

Randstad Werkmonitor

Nummer 35

Vrije tijd

Juni 2010

B11655-1

(werknemer perspectief)

Voorwoord

In dit rapport worden de resultaten van de 35ste meting van de Randstad werkmonitor beschreven. De werkmonitor is een onderzoek in opdracht van Randstad naar de mentale mobiliteitstoestand van werknemers gehouden onder ditmaal 810 werkenden.

Er wordt aandacht besteed aan de 'state of mind' van werknemers in loondienst. De resultaten van het onderzoek worden in dit rapport o.a. geïntegreerd gepresenteerd in de vorm van een index. Deze index dient als graadmeter voor de mate waarin werknemers op korte termijn van baan denken te gaan wisselen (verwachte mobiliteit).

Deze meting draait, naast het vaste onderwerp mobiliteit, om vrije tijd.

Wij hopen dat dit rapport bijdraagt aan een goed inzicht in de gevoelstemperatuur op de arbeidsmarkt, gezien vanuit het perspectief van de werknemer.

Rotterdam, juni 2010
Sandra Bosma, senior projectmanager
Noortje Wijnstok, projectmanager
Bram Jonkheer, managing partner

Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1 Vrije tijd	4
2 Mobiliteit	19
3 Onderzoeksdoelgroep	22
4 Verantwoording	23

Management Samenvatting

Nederlanders tevreden over invulling van werk/privé balans

Gezien de roerige tijden op de arbeidsmarkt het afgelopen jaar, was te verwachten dat werknemers sterker toe zijn aan vakantie dan normaal. Dit blijkt niet het geval: een meerderheid van de werknemers heeft geen extra grote behoefte aan vakantie. Dit komt wellicht doordat de meeste werknemers ook het gevoel hebben dat ze hun werk en privé goed in balans hebben. Vooral de oudere werknemers (babyboomers) zijn positief over de invulling van hun werk/privé balans. De relatief grote behoefte aan vakantie die we zien onder jonge werknemers ligt niet aan een scheve werk/privé balans, daar is driekwart van deze jongste generatie tevreden over. Ondanks dat we misschien anders zouden verwachten, ervaren zowel mannen als vrouwen een goede balans. Een paar vrije dagen kan echter wel goed doen. De helft van de werknemers merkt dat ze na een paar dagen vrij beter presteren op het werk. Vooral jonge werknemers zijn gebaat bij een paar dagen vrij.

Invloed werkdruk op vrije tijdsbeleving

Bij ruim de helft van de werknemers is de werkdruk binnen hun bedrijf in de afgelopen drie maanden toegenomen. Voor een kwart van alle werknemers laat hun werk het niet toe om de komende tijd het aantal vrije dagen op te nemen dat ze zouden willen opnemen. Dit zijn voornamelijk werknemers die een hogere werkdruk ervaren. Ook zijn het vooral de werknemers bij wie de werkdruk is toegenomen, die het drukker hebben voor of na een vrije dag of zich ongemakkelijk voelen als ze vakantie opnemen. Opvallend is dat een relatief groot deel van de hoger opgeleide werknemers een toegenomen werkdruk ervaart, maar zij zijn niet meer toe aan vakantie dan normaal. Wellicht zijn ze na de crisis blij met extra werk.

Vakantie is voor de meeste werknemers ook echt vakantie

Een erg groot deel van de werknemers kan werk goed van zich afzetten op vakantie. Tweederde zegt zelfs: "Als ik de deur achter me dicht trek, dan denk ik ook echt niet of nauwelijks meer aan mijn werk." Hoger opgeleide werknemers zijn op vakantie het meest met werk bezig. Ze worden het vaakst gebeld of gemaild door hun werk op vakantie. Kijkend naar de verschillende generaties die zich op de arbeidsmarkt begeven valt op dat babyboomers het beste in staat om werk van zich af te zetten tijdens vakantie. De jongste generatie werknemers (Generatie Y) denken het vaakst aan hun werk tijdens vakantie.

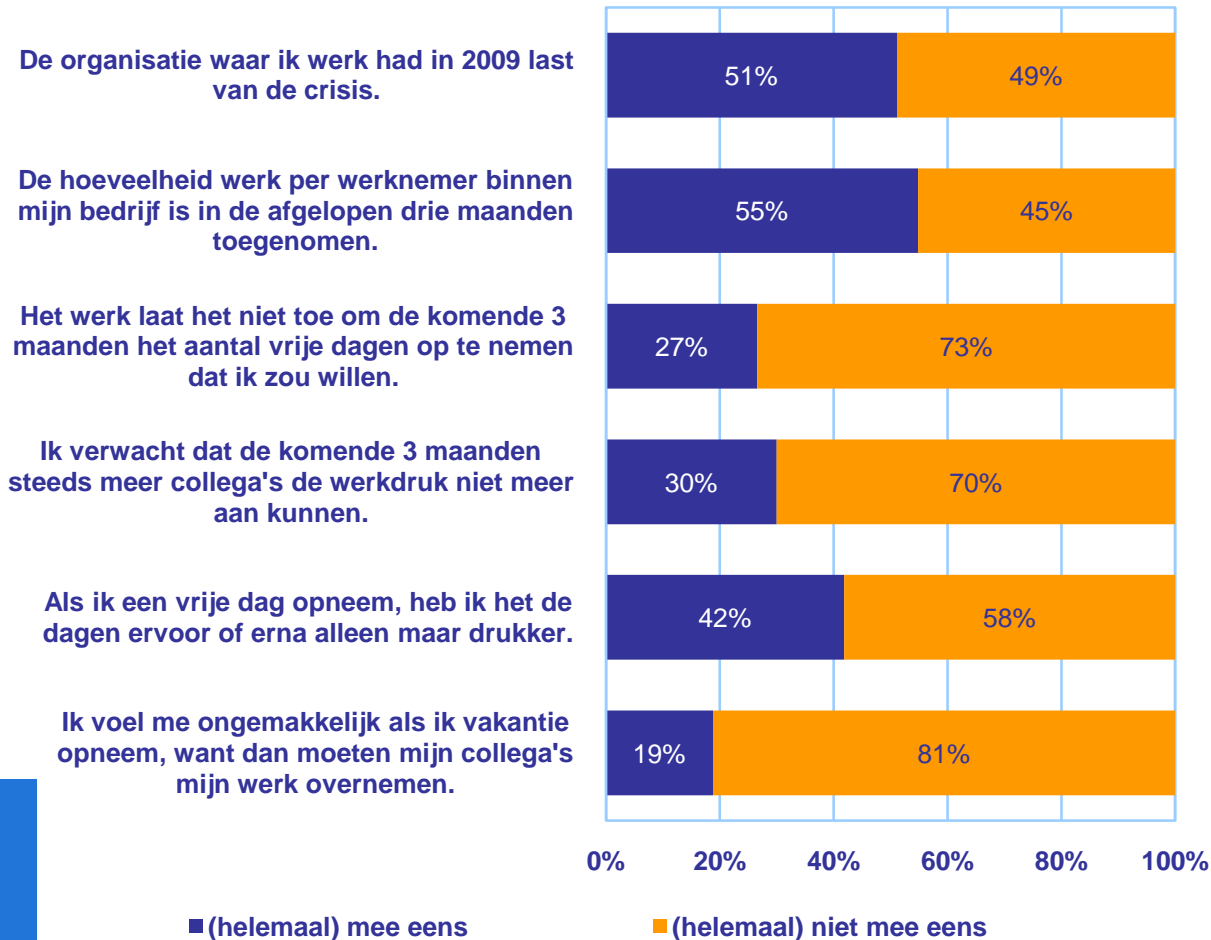
Eerste tekenen herstel mobiliteit in zicht

In 2009 is het vertrouwen in de arbeidsmarkt, als gevolg van de economische crisis, sterk afgenomen. Voor het eerst zien we tekenen dat het omslagpunt in zicht kan zijn. Werknemers zeggen namelijk minder stellig dat ze zeker geen nieuwe baan binnen zes maanden kunnen vinden. Dit gegeven zorgt ervoor dat, voor het eerst sinds mei 2009, een lichte stijging in de mobiliteitsindex te zien is.

1 Vrije tijd

1.1 Werkdruk

Werkdruk



n=810

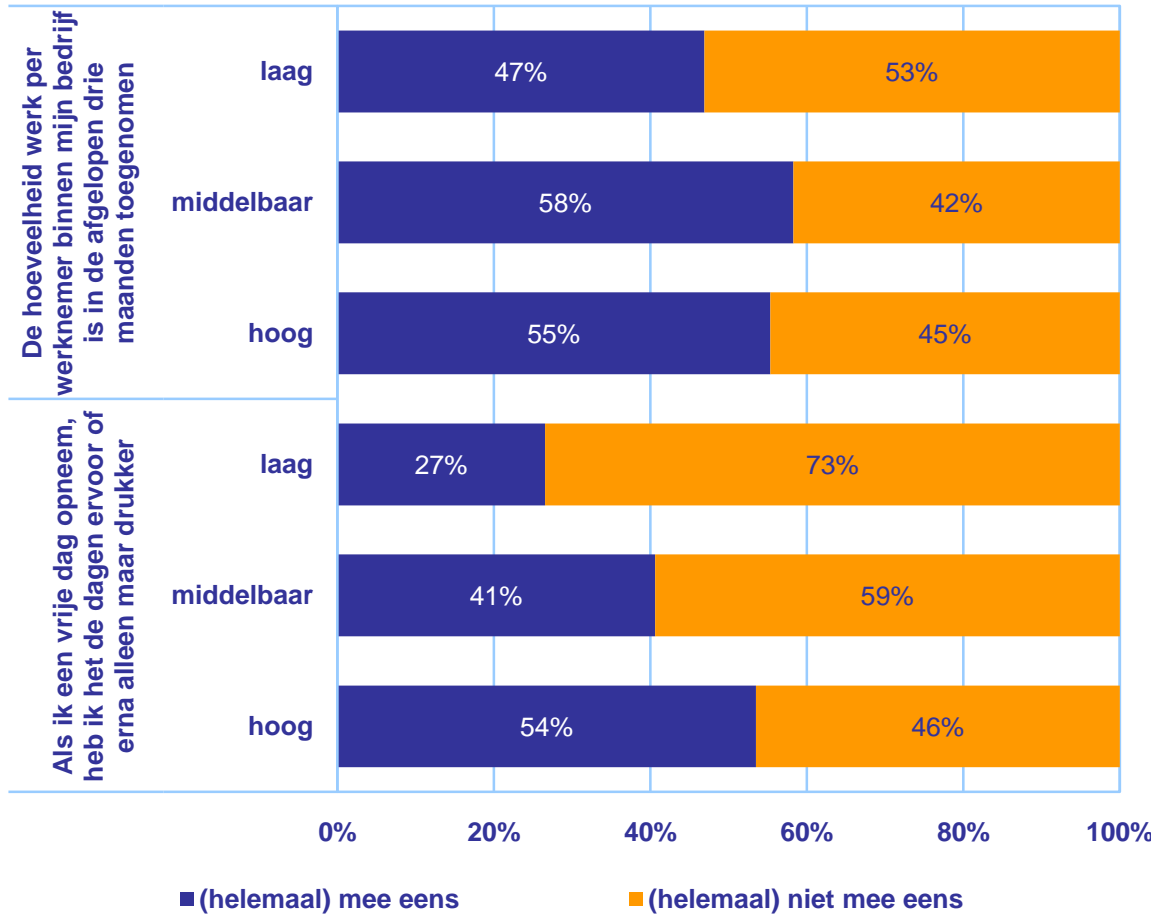
RUIJ DE HELFT VAN DE WERKNEMERS HEEFT DE WERKDRUK ZIEN TOENEMEN

- Bij de helft van de werknemers heeft de economische crisis een negatief effect op hun organisatie gehad.
- Ook is bij ruim de helft van de werknemers de werkdruk binnen hun bedrijf in de afgelopen drie maanden toegenomen.
- Vooral werknemers die een hogere werkdruk kennen, verwachten in de komende drie maanden dat steeds meer collega's de werkdruk niet aankunnen.

DE TOENAME IN WERKDRUK MAAKT VRIJE TIJD OPNEMEN LASTIGER

- Voor een kwart van alle werknemers laat hun werk het niet toe om de komende tijd het aantal vrije dagen op te nemen dat ze zouden willen opnemen. Dit zijn voornamelijk werknemers die een hogere werkdruk ervaren.
- Ook zijn het vooral de werknemers bij wie de werkdruk is toegenomen, die het drukker hebben voor of na een vrije dag of zich ongemakkelijk voelen als ze vakantie opnemen.

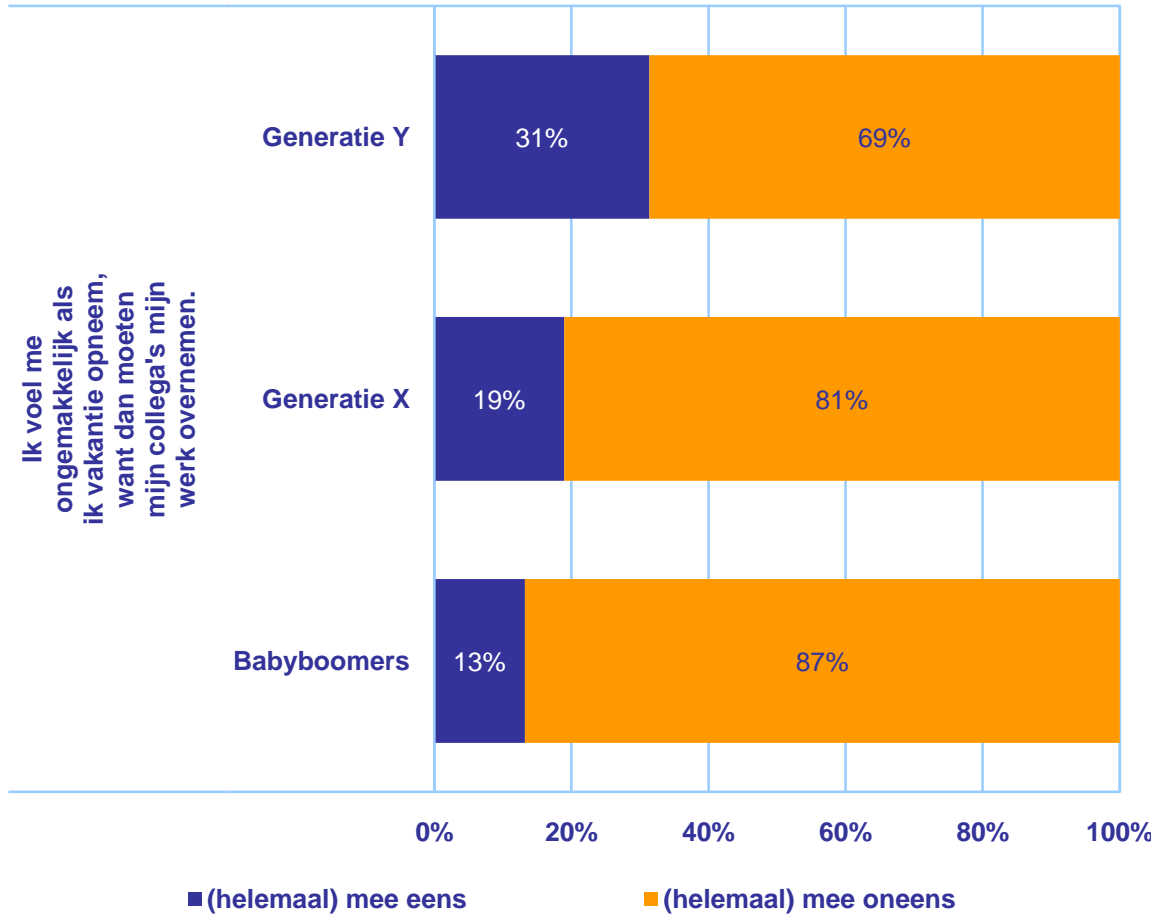
Werkdruk - opleidingsniveau



VOORAL MIDDELBAAR EN HOGER OPGELEIDE WERKNEMERS MERKEN VERHOOGDE WERKDruk

- Met name de middelbaar en hoger opgeleide werknemers hebben de afgelopen drie maanden de hoeveelheid werk toe zien nemen.
- Hoe hoger opgeleid, hoe vaker een werknemer het drukker heeft op de werkdagen voor of na een vrije dag. Bij hoger opgeleiden heeft ruim de helft van de werknemers hier last van.

Werkdruk - leeftijd

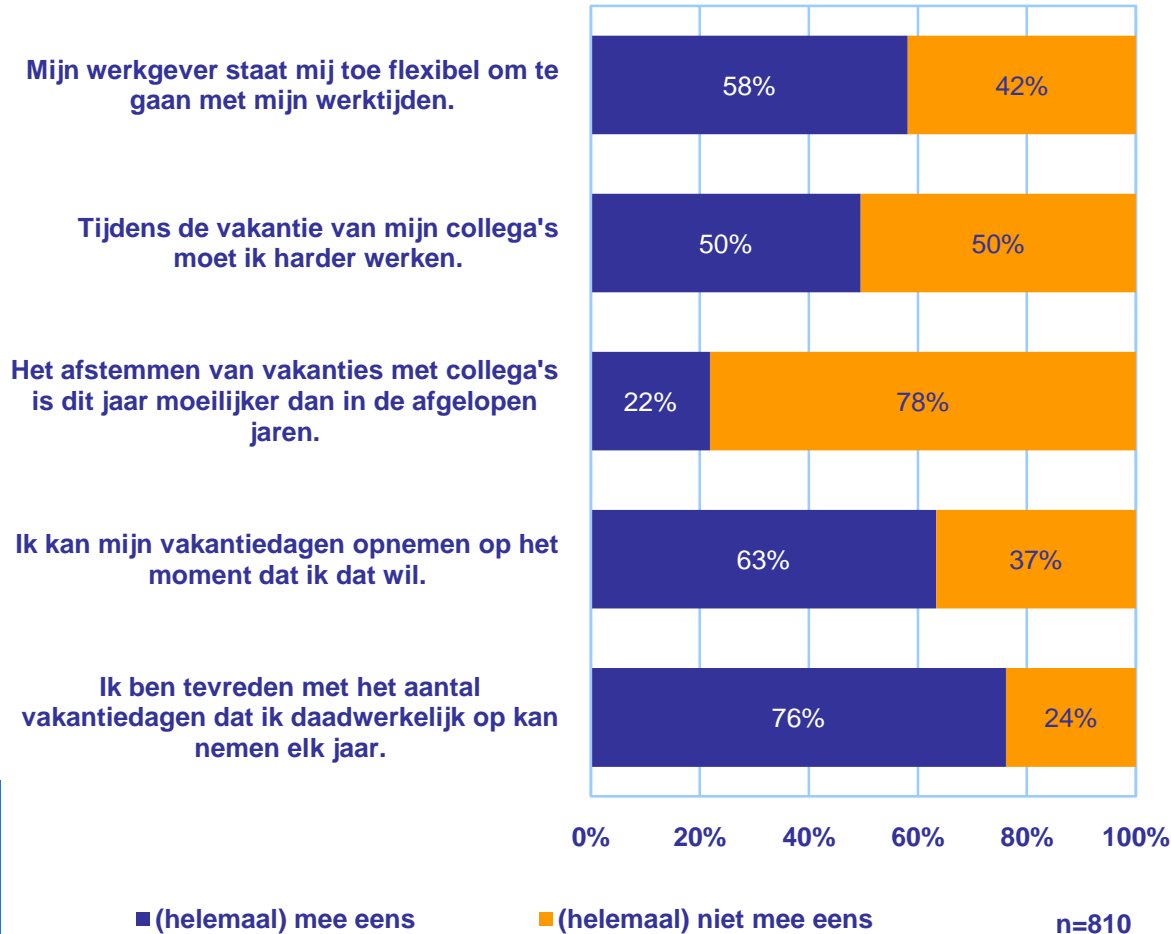


VOORAL JONGE WERKNEMERS HEBBEN MOEITE MET HET OPNEMEN VAN VAKANTIE

- Vooral een deel van de jonge werknemers (ook wel Generatie Y genoemd) heeft moeite met het opnemen van vakantie. Drie op de tien jonge werknemers voelt zich daar ongemakkelijk bij, omdat collega's hun werk dan moeten overnemen.
- De Babyboomers (werknemers van rond de 50 of ouder) nemen met een groter gemak vakantie op. Bijna negen op de tien oudere werknemers voelt zich niet ongemakkelijk bij het idee dat hun collega's werk zullen moeten overnemen.

1.2 Regeling vrije tijd

Regeling vrije tijd



EEN MEERDERHEID IS TEVREDEN MET DE VAKANTIEREGELING EN KAN FLEXIBEL OMGAAN MET WERKTIDEN EN HET PLANNEN VAN VAKANTIES

Het lijkt goed gesteld met de vrije tijdsregelingen van Nederlandse werknemers.

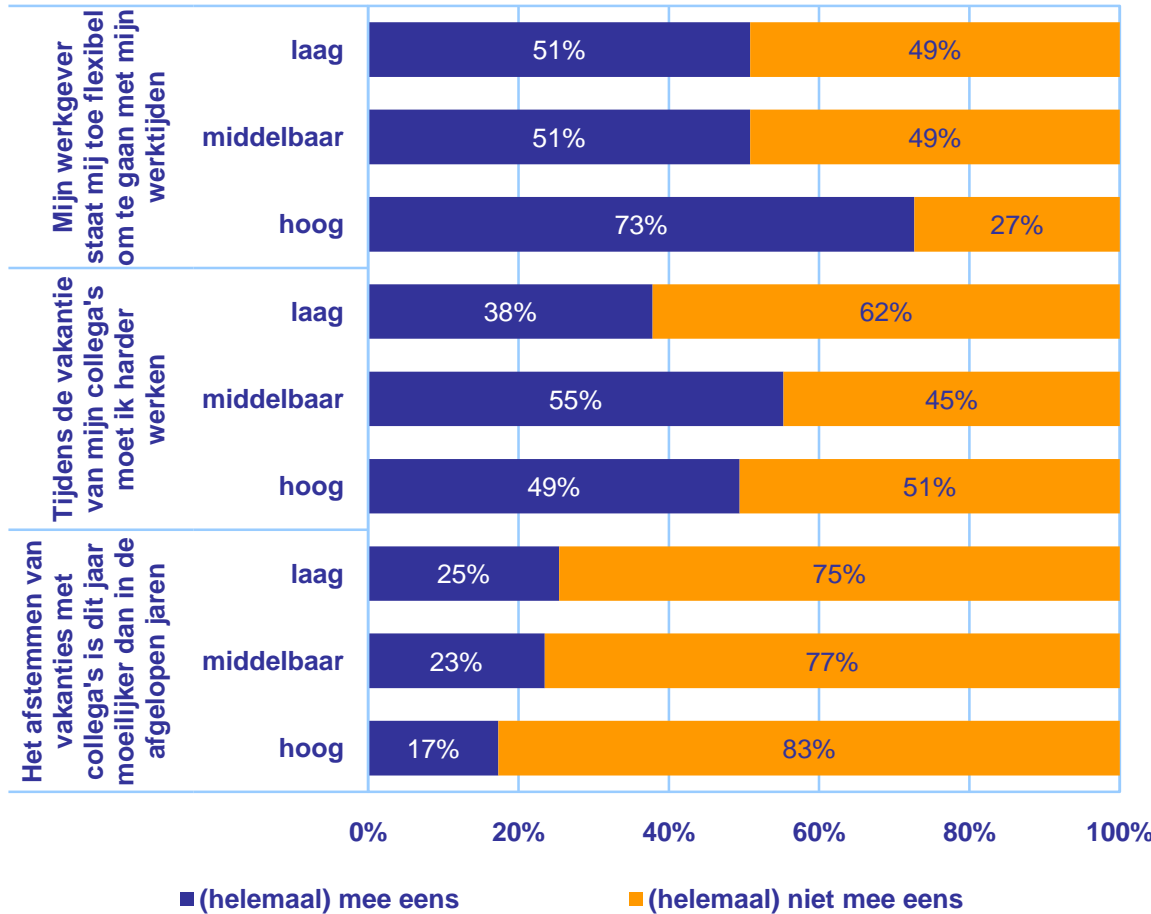
- Voor de meeste werknemers geldt dat hun werkgever het toestaat flexibel om te gaan met werktijden en dat werknemers vakantiedagen kunnen opnemen wanneer ze willen.

- Driekwart van de werknemers is tevreden over het aantal vakantiedagen dat ze daadwerkelijk op kunnen nemen ieder jaar.

- Voor de helft van de werknemers geldt wel dat ze het zelf drukker hebben als collega's met vakantie gaan en bij twee op de tien werknemers is het afstemmen van vakanties dit jaar moeilijker dan in de afgelopen jaren.

1.2 Regeling vrije tijd

Regeling vrije tijd - opleidingsniveau

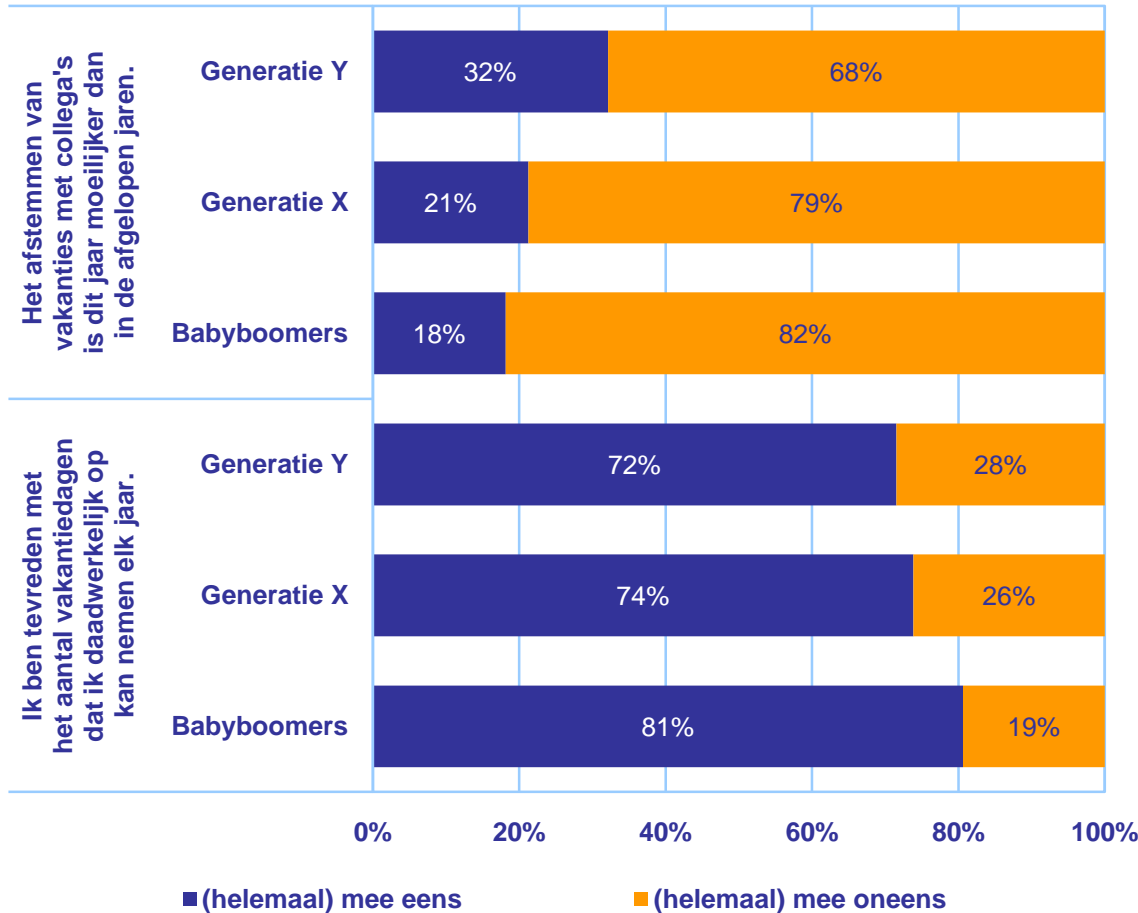


HOGER OPGELEIDE WERKNEMERS HEBBEN MEESTE FLEXIBILITEIT

- Hoger opgeleiden hebben de meeste ruimte om hun werktijden flexibel in te vullen.
- Tijdens vakanties van middelbaar en hoger opgeleide werknemers is de kans het grootst dat collega's in hun afwezigheid harder moeten werken. Dit zal hoogstwaarschijnlijk samenhangen met het type werk dat zij doen, in vergelijking met lager opgeleide werknemers.
- Bij lager opgeleide werknemers komt het het vaakst voor dat het afstemmen van vakanties moeilijker is geworden dan in de afgelopen jaren.

1.2 Regeling vrije tijd

Regeling vrije tijd - leeftijd

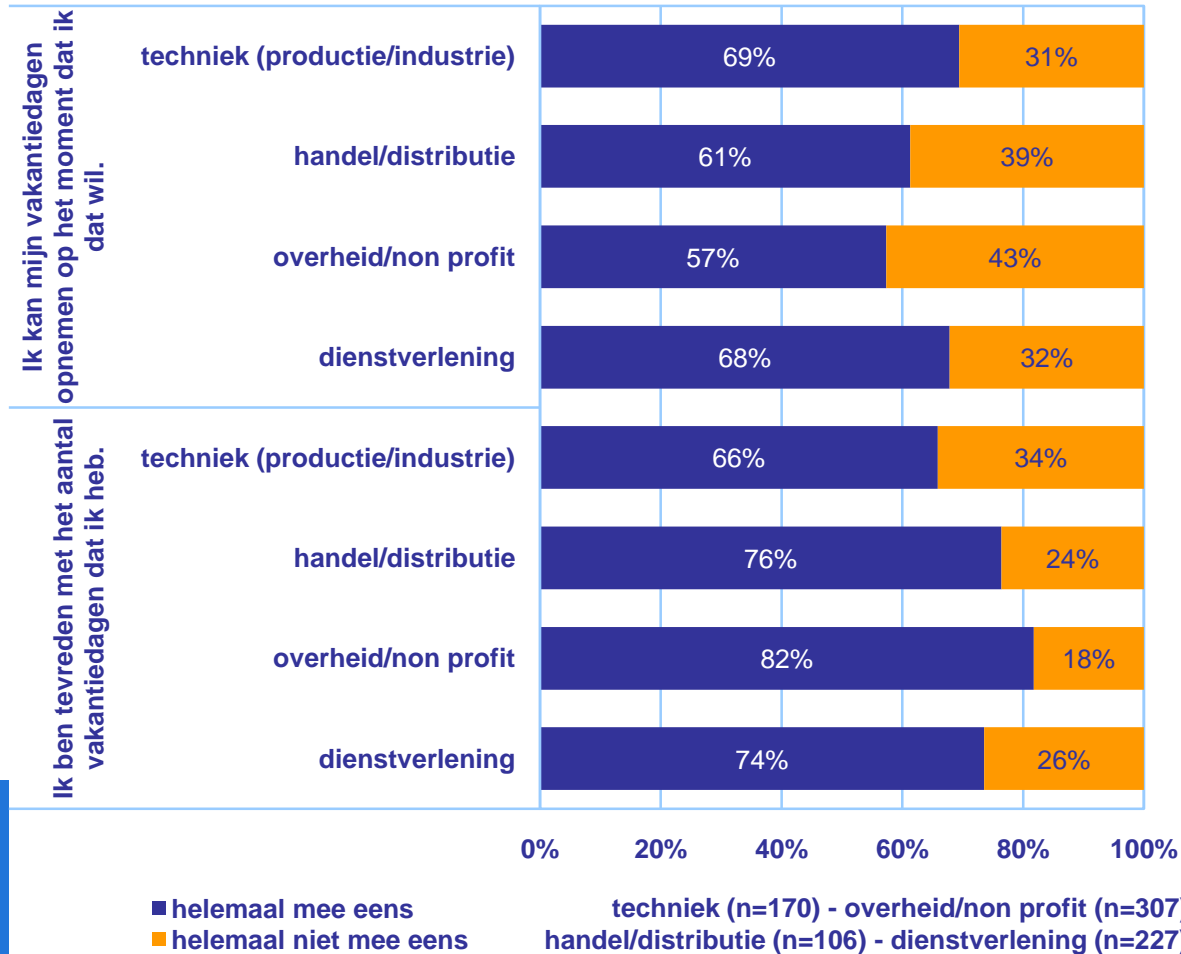


JONGE WERKNEMERS ERVAREN MEESTE MOEITE BIJ AFSTEMMEN VAN VAKANTIES MET COLLEGA'S

- Vooral jonge werknemers ervaren dat het afstemmen van vakanties met collega's dit jaar moeilijker is dan in de afgelopen jaren. Wellicht dat dit voorkomt uit een gevoel van ongemak om als jonge werknemer duidelijk voorkeuren uit te spreken tegenover collega's die al langer werkzaam zijn.
- Het zijn vooral oudere werknemers die tevreden zijn over het aantal vakantiedagen dat ze op kunnen nemen elk jaar.

1.2 Regeling vrije tijd

Regeling vrije tijd

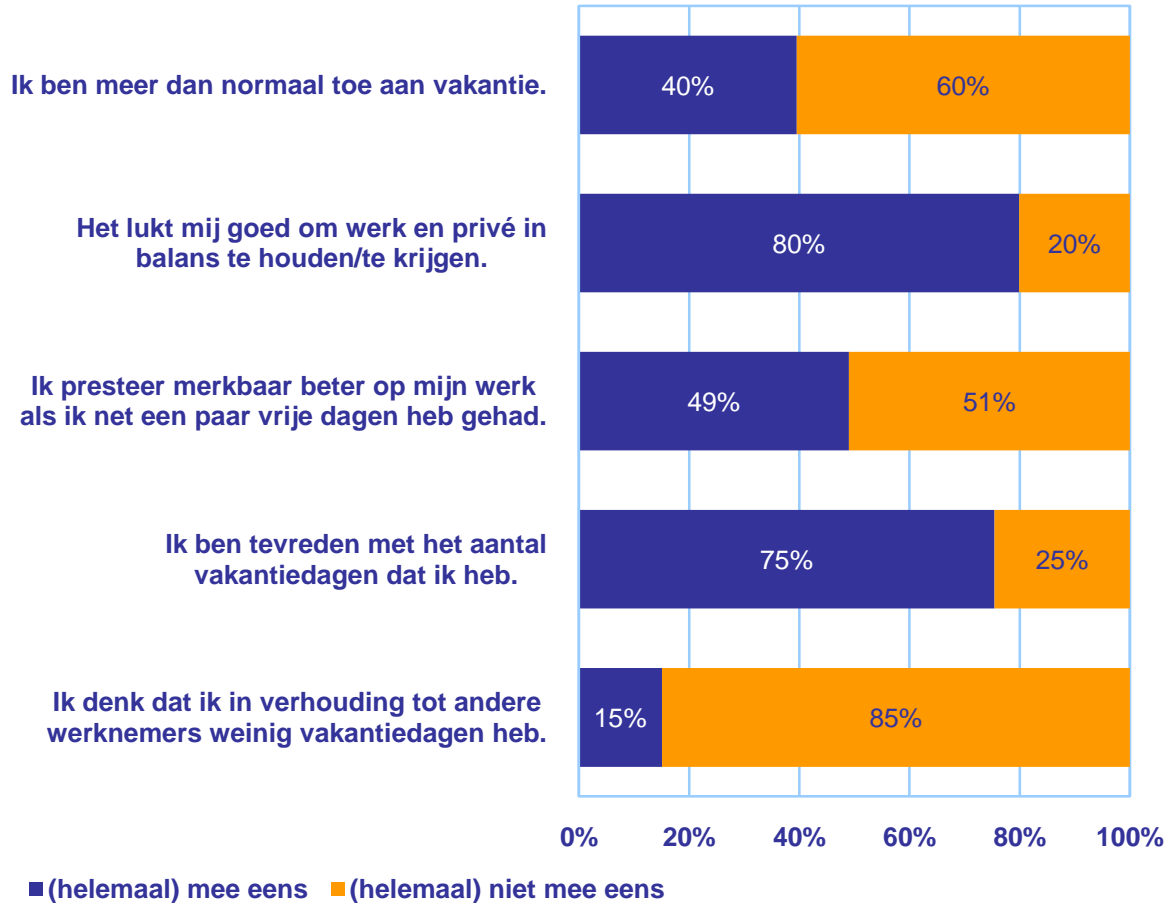


ONDANKS DAT VEEL TECHNICI HUN VAKANTIEDAGEN KUNNEN OPNEMEN WANNEER ZE WILLEN, ZIJN TECHNICI VAN ALLE BRANCHES HET MINST TEVREDEN OVER HET AANTAL DAGEN

- Werknemers uit de dienstverlening en de techniek lukt het het beste om vakantiedagen op te nemen wanneer ze dat willen.
- Desondanks is het aandeel werknemers dat niet tevreden is met de hoeveelheid vakantiedagen, het grootst onder technici.

1.3 Behoeftte vrije tijd

Behoeftte vrije tijd



n=810

MEESTE WERKNEMERS HEBBEN GEEN GROTERE BEHOEFTE AAN VAKANTIE DAN NORMAAL EN ERVAREN EEN GOEDE WERK/PRIVÉ BALANS

- Zes op de tien werknemers heeft niet meer behoefte aan vakantie dan normaal. De werknemers die wel harder toe zijn aan vakantie, zijn vooral werknemers die de werkdruk in de afgelopen tijd hebben zien toenemen (niet in grafiek).

- Dat een meerderheid van de werknemers geen extra grote behoefte heeft aan vakantie, komt wellicht doordat de meeste werknemers ook het gevoel hebben dat ze hun werk en privé goed in balans hebben. Ondanks dat we misschien anders zouden verwachten, ervaren zowel mannen als vrouwen een goede balans.

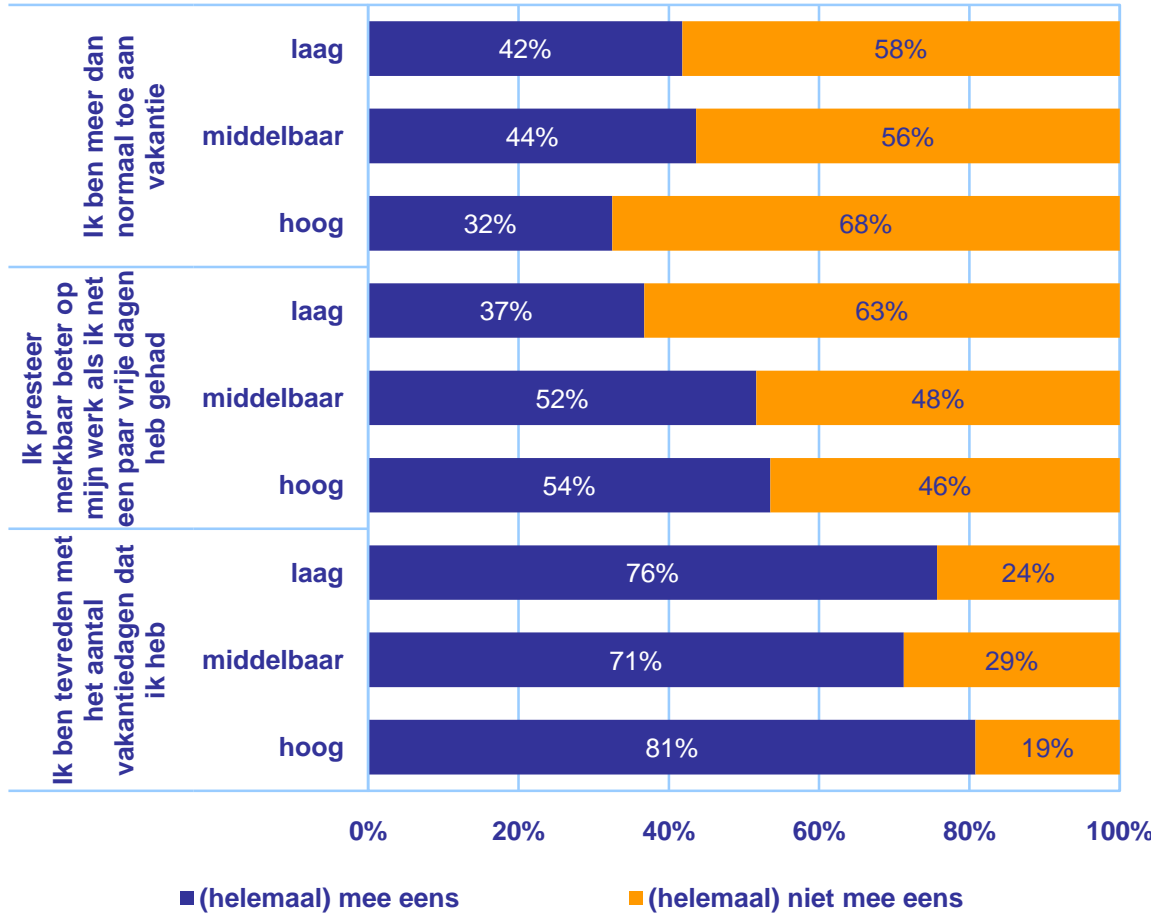
- Een paar vrije dagen kan echter wel goed doen. De helft van de werknemers merkt dat ze na een paar dagen vrij beter presteren op het werk.

- Over het aantal vakantiedagen dat werknemers hebben, is driekwart van de werknemers tevreden.

- Er is ook maar een kleine groep werknemers dat denkt dat ze relatief weinig vakantiedagen hebben.

1.3 Behoefte vrije tijd

Behoefte vrije tijd - opleidingsniveau



ONDANKS VERHOOGDE WERKDRUK
ERVAREN HOGER OPGELEIDE
WERKNEMERS GEEN GROTERE BEHOEFTE
AAN VAKANTIE

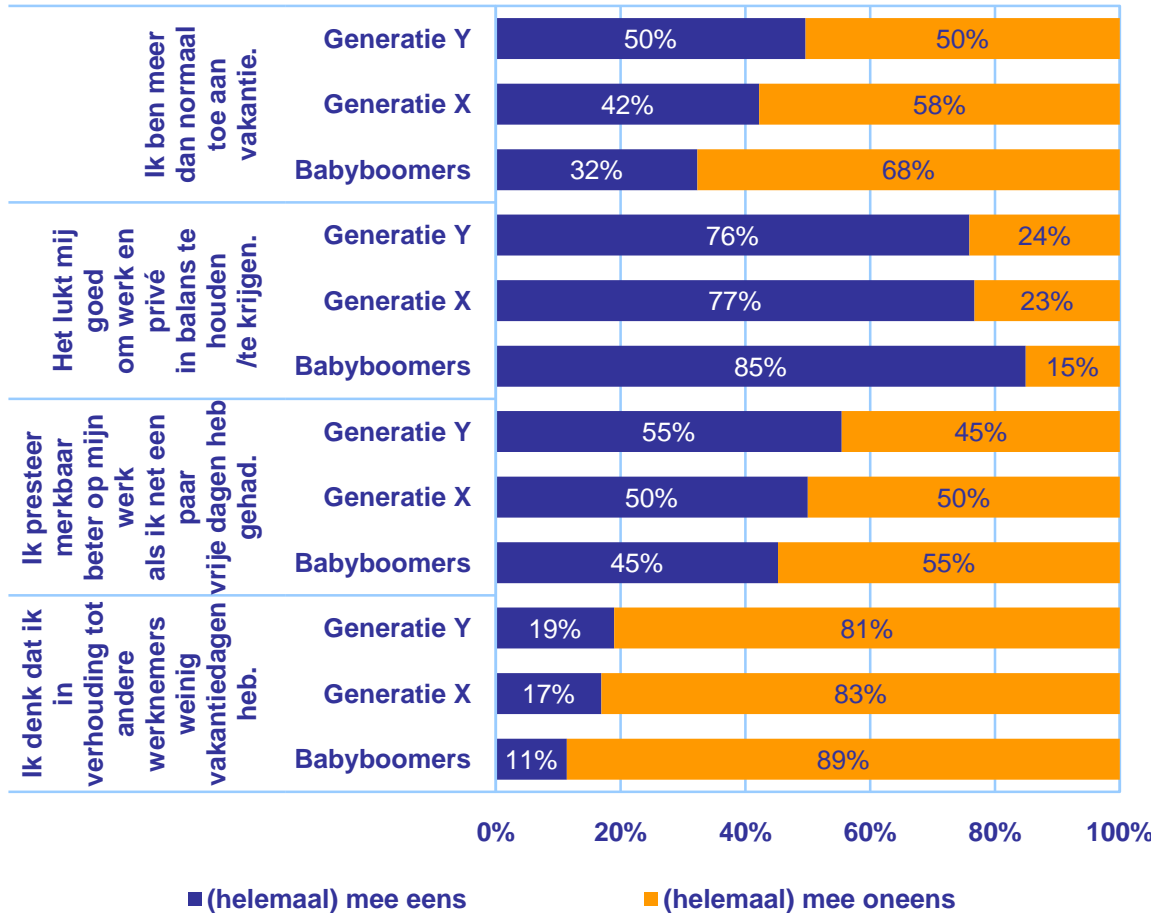
- Ondanks dat een relatief groot deel van de hoger opgeleide werknemers een toegenomen werkdruk ervaart (zie p. 5), zijn zij niet meer toe aan vakantie dan normaal. Lager en middelbaar opgeleide werknemers hebben eerder het gevoel dat ze nu meer toe zijn aan vakantie dan normaal.

- De positieve effecten van een paar vrije dagen op werkprestaties merken vooral middelbaar en hoger opgeleide werknemers.

- Middelbaar opgeleide werknemers zijn het minst tevreden over het aantal vakantiedagen dat ze hebben.

1.3 Behoefte vrije tijd

Behoefte vrije tijd - leeftijd

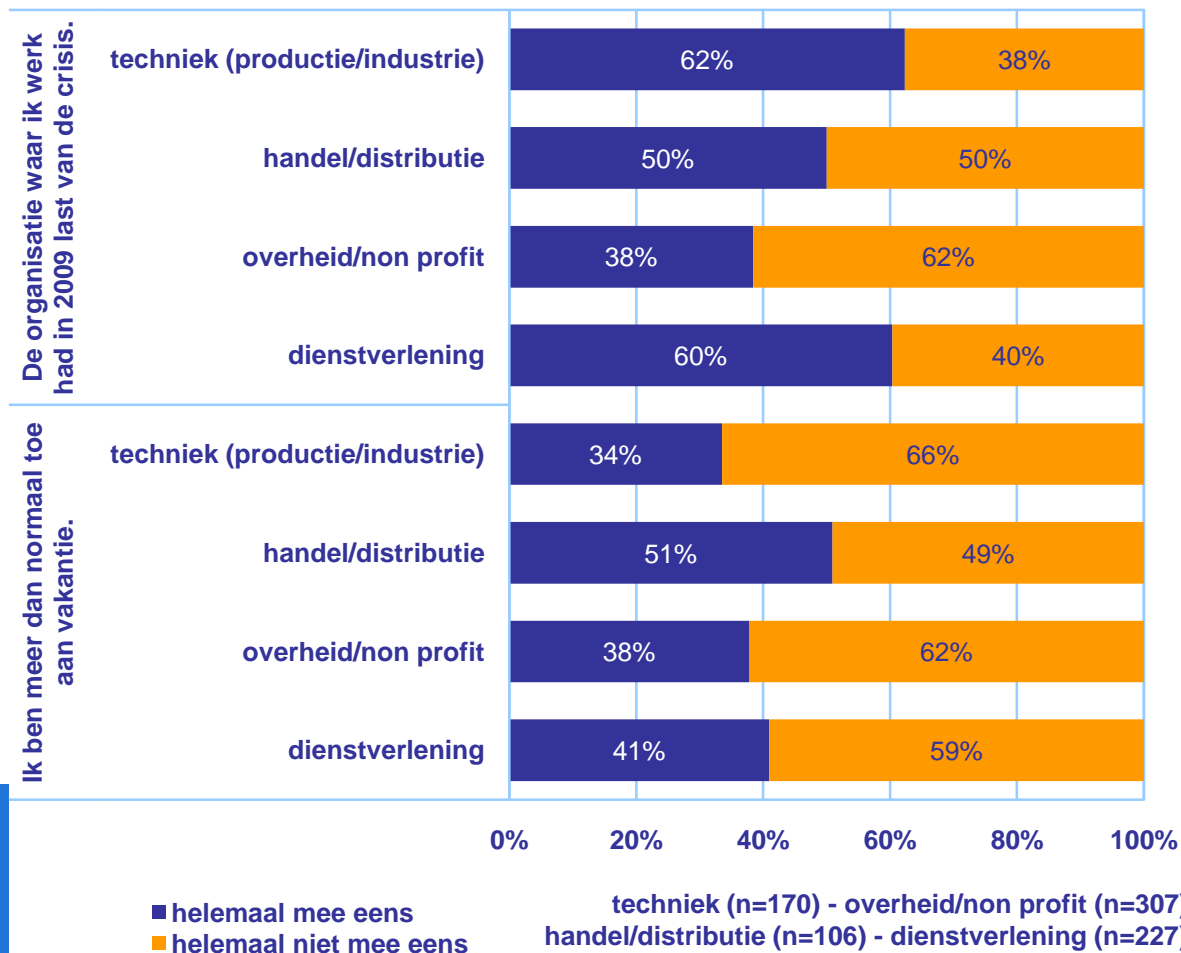


JONGSTE GENERATIE IS HET HARDST TOE AAN VAKANTIE EN MERKT DE POSITIEVE EFFECTEN VAN VRIJE TIJD OP HUN WERKPRESTATIES HET STERKST

- Hoe jonger de werknemer, hoe vaker ze meer behoefte hebben aan vakantie dan normaal.
- De grotere behoefte aan vakantie onder jonge werknemers ligt niet aan een scheve werk/privé balans, daar is driekwart van deze jongste generatie tevreden over. De babyboomers zijn het meest positief over de invulling van hun werk/privé balans.
- Vooral jonge werknemers zijn gebaat bij een paar dagen vrij. Zij merken het sterkst dat ze daarna beter presteren op het werk.
- Logischerwijs zijn het vooral jonge werknemers die denken dat ze in verhouding tot andere werknemers weinig vakantiedagen hebben. Zij hebben immers ook vaak de minste vakantiedagen.

1.3 Behoefte aan vakantie

Behoefte vrije tijd - branche

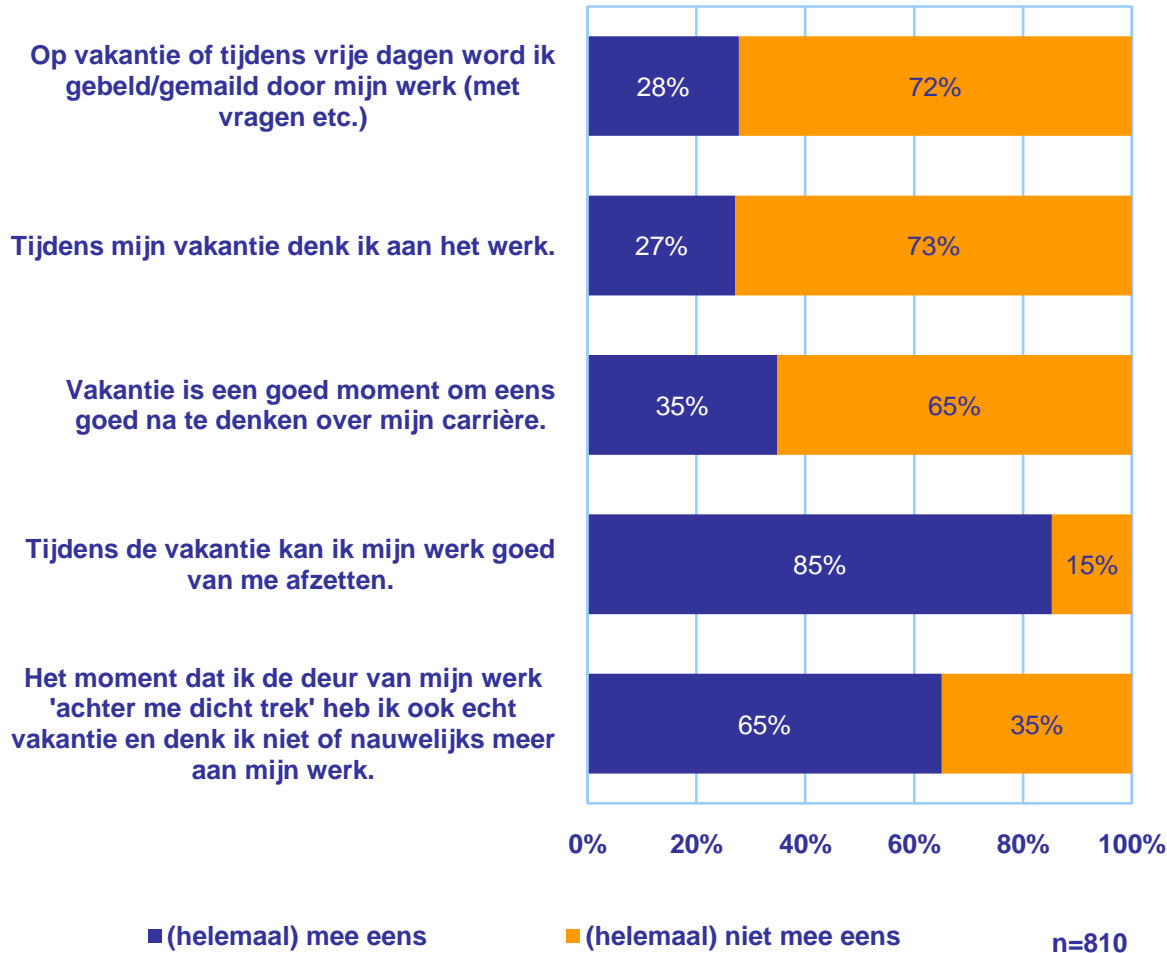


TECHNICI LIJDEN NIET ONDER CRISIS: ZE HEBBEN NIET MEER BEHOEFTE AAN VAKANTIE DAN NORMAAL, ONDANKS DAT VEEL VAN HEN LAST HEBBEN GEHAD VAN DE CRISIS

- Technici en dienstverleners hebben in 2009 de meeste last gehad van de economische crisis
- Dat technici en dienstverleners last hebben gehad van de crisis, heeft er niet voor gezorgd dat ze meer behoefte aan vakantie dan normaal.

1.4 Op vakantie

Op vakantie

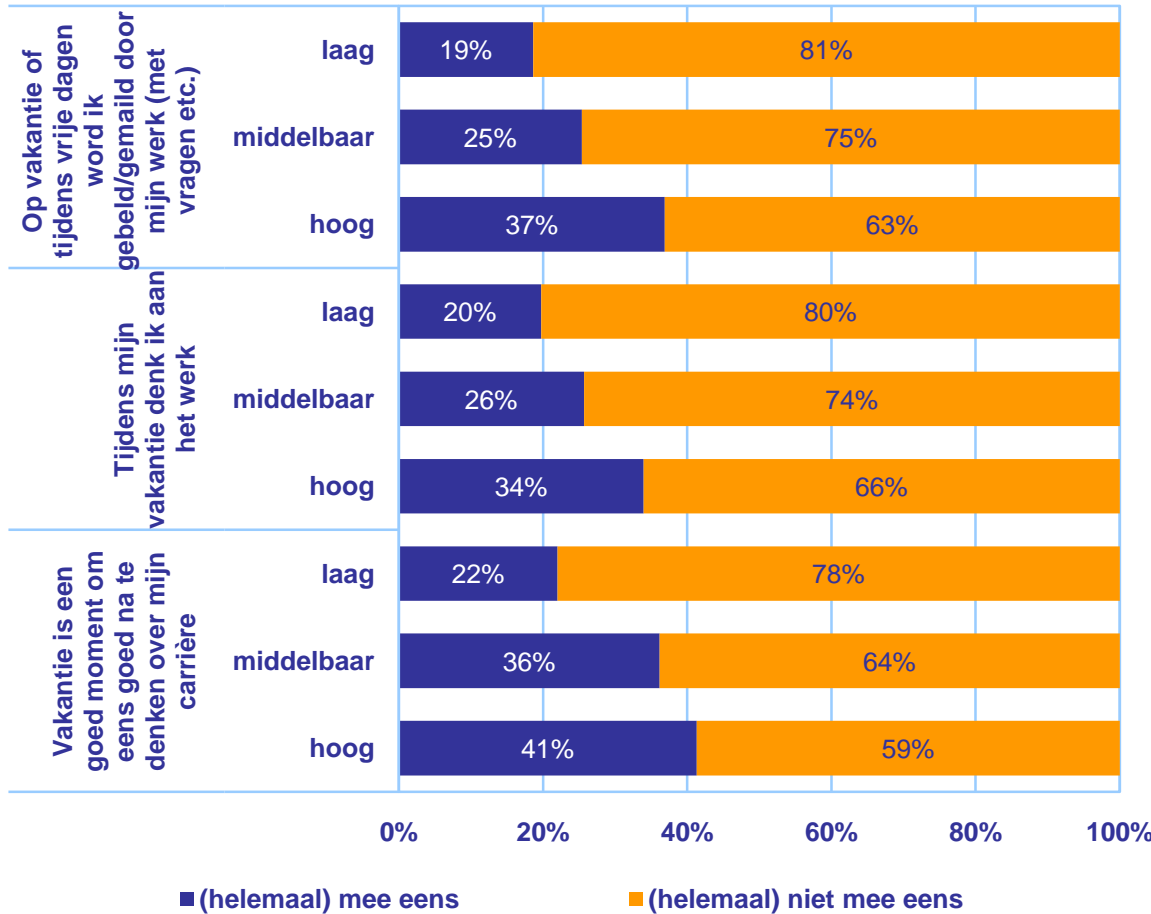


VAKANTIE IS VOOR DE MEESTE WERKNEMERS OOK ECHT VAKANTIE

- De meeste werknemers worden niet door hun werk gebeld of gemaid als ze op vakantie zijn.
- Ook denken de meeste werknemers zelf niet na over hun werk op vakantie.
- Overall kan een erg groot deel van de werknemers werk goed van zich afzetten op vakantie.
- Tweederde zegt zelfs: "Als ik de deur achter me dicht trek, dan denk ik ook echt niet of nauwelijks meer aan mijn werk."
- Vakantie is voor één op de drie werknemers een goed moment om na te denken over hun carrière.

1.4 Op vakantie

Op vakantie - opleidingsniveau

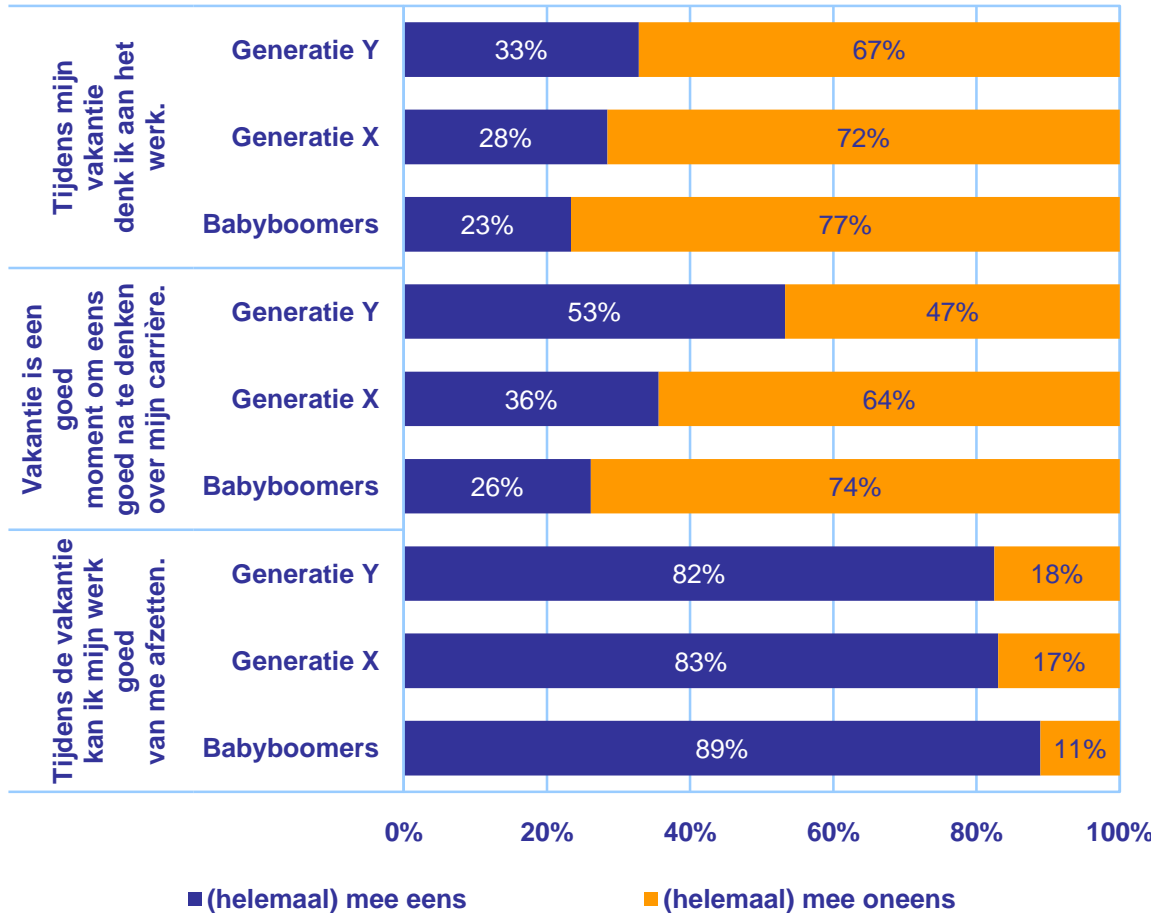


HOGER OPGELEIDE WERKNEMERS ZIJN OP VAKANTIE HET MEEST MET WERK BEZIG

- Hoger opgeleiden worden het vaakst door het werk gebeld of gemaid als ze vrij zijn.
- Wellicht als gevolg daarvan zijn het ook de hoger opgeleide werknemers die het meest tijdens vakantie aan werk denken.
- Vakantie is ook vooral voor hoger opgeleide werknemers een goed moment om na te denken over hun carrière.

1.4 Op vakantie

Op vakantie - leeftijd



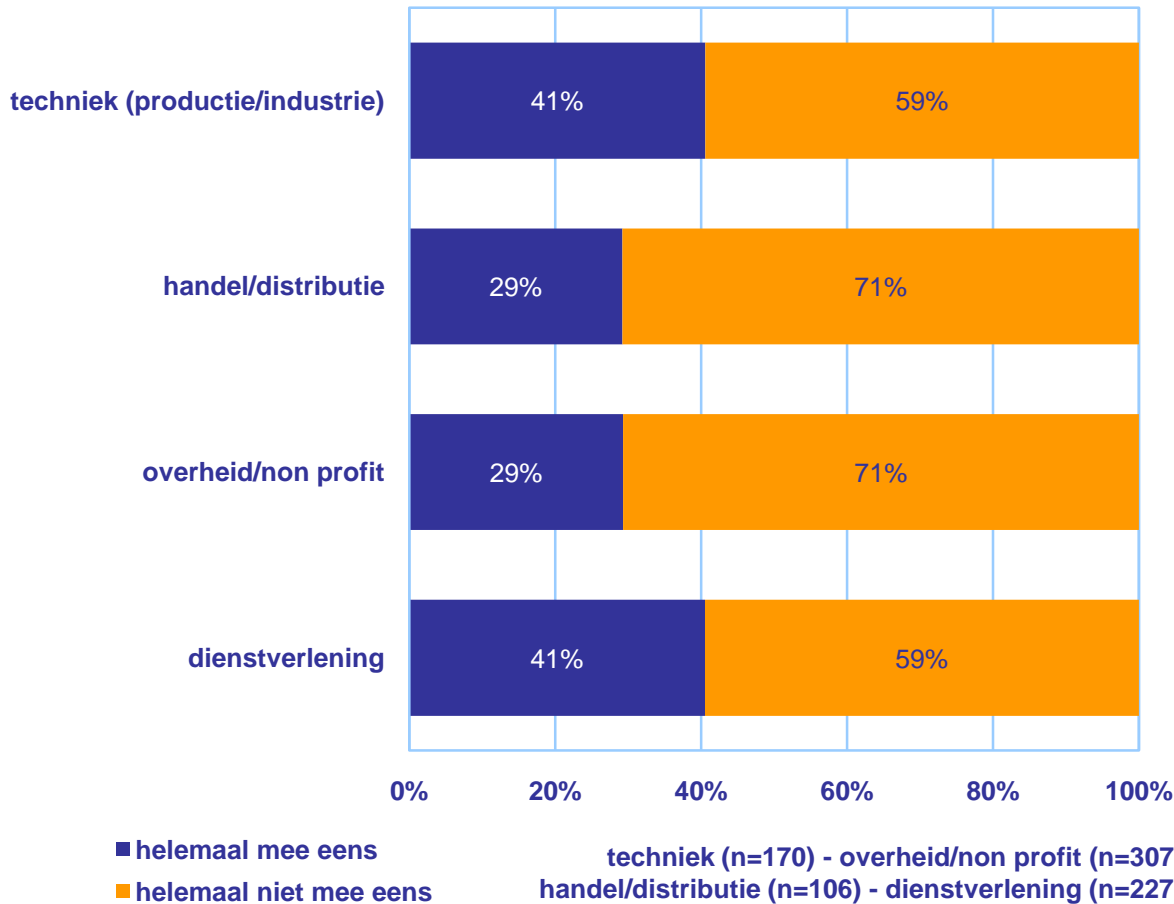
BABYBOOMERS BESTE IN STAAT OM WERK VAN ZICH AF TE ZETTEN TIJDENS VAKANTIE

- De jongste generatie werknemers denken het vaakst aan hun werk tijdens vakantie.
- Jonge werknemers zien ook vakantie het meest als goed moment om over hun carrière na te denken.
- Oudere werknemers zijn het beste in staat om hun werk van zich af te zetten tijdens vakantie.

1.4 Op vakantie

Vakantie is een goed moment om eens goed na te denken over mijn carrière.

VAKANTIE IS VOOR TECHNICI EN DIENSTVERLENERS VAAK EEN GOED MOMENT OM OVER HUN CARRIÈRE NA TE DENKEN

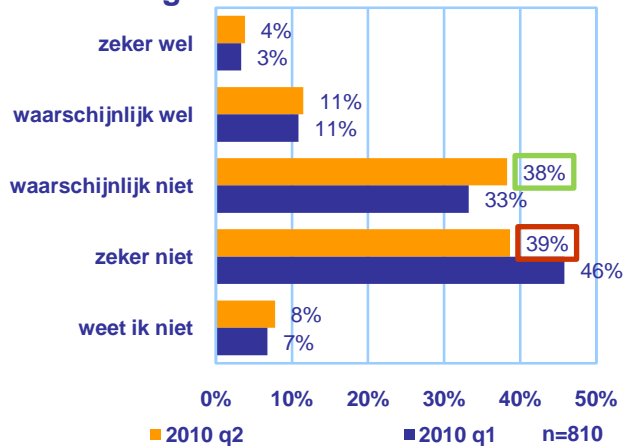


• Het zijn vooral de werknemers uit de techniek en de dienstverlening die vakantie als een goed moment zien om over hun carrière na te gaan denken. Wellicht geeft het feit dat zij ook het meeste hebben gemerkt van de economische crisis hen extra aanleiding.

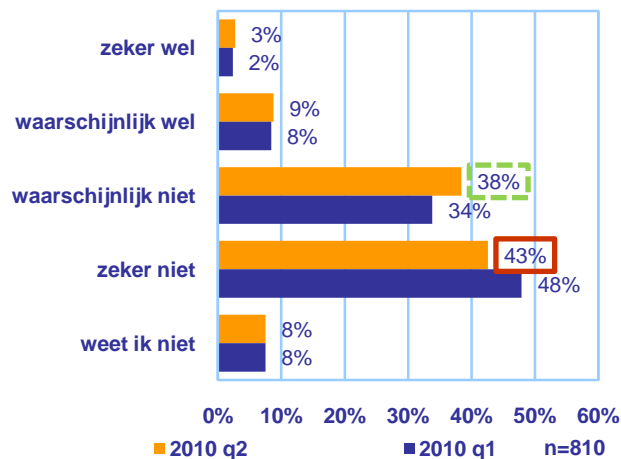
2 Mobiliteit

2.1 Vertrouwen in arbeidsmarkt

Hetzelfde/vergelijkbaar werk bij andere werkgever binnen 6 maanden



Ander werk bij andere werkgever binnen 6 maanden



VOORZICHTIG
VERTROUWEN

HERSTEL

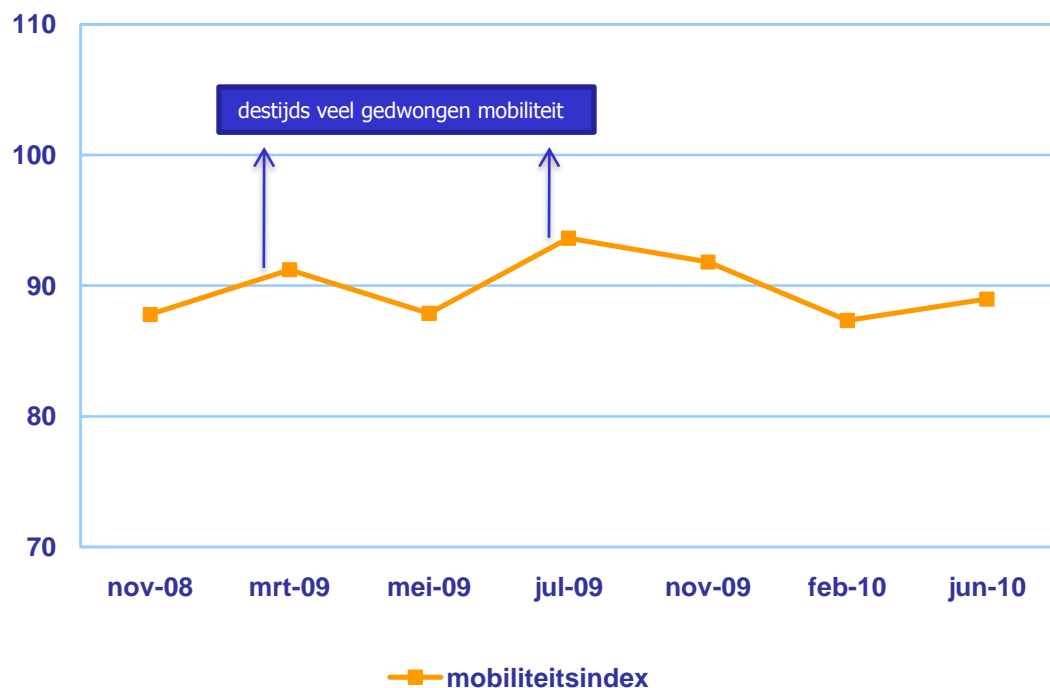
IN

• In 2009 is het vertrouwen in de arbeidsmarkt, als gevolg van de economische crisis, sterk afgenomen (niet in grafiek). Voor het eerst zien we eerste tekenen dat het omslagpunt in zicht kan zijn.

• Werknemers geven namelijk minder stellig aan dat ze 'zeker geen' vergelijkbaar of ander werk binnen zes maanden kunnen vinden. Men spreekt nu eerder over 'waarschijnlijk niet'. Een voorzichtig herstel van het vertrouwen in de arbeidsmarkt lijkt er hiermee aan te komen.

2.2 Verwachting daadwerkelijke mobiliteit

Mobiliteitsindex



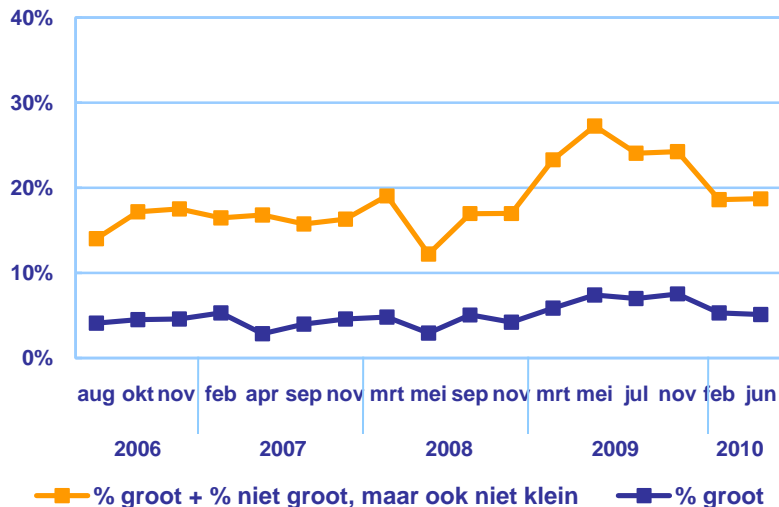
De indexatie van de onderzoeksgegevens gebeurt vanaf 2010 op basis van externe mobiliteit (verwachting ten aanzien van werk bij andere werkgever). Tot en met 2009 werd het ook gebaseerd op de interne mobiliteit (verwachting ten aanzien van ander werk bij zelfde werkgever). De mobiliteitscijfers uit 2009 en eerder zijn omgerekend naar de nieuwe indexatiemethode.

EERSTE STIJGING IN MOBILITEITS-INDEX SINDS EEN JAAR

- De verwachting of men daadwerkelijk binnen nu en een half jaar een andere baan heeft, wordt weergegeven in de mobiliteitsindex.
- Doordat werknemers minder stellig roepen dat ze geen baan zullen vinden in de huidige arbeidsmarkt, is voor het eerst sinds mei 2009 is een stijging in de mobiliteitsindex te zien. Dit betekent dat werknemers iets positiever lijken te worden over hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

2.3 Kans op ontslag

Kans op ontslag – ontwikkeling

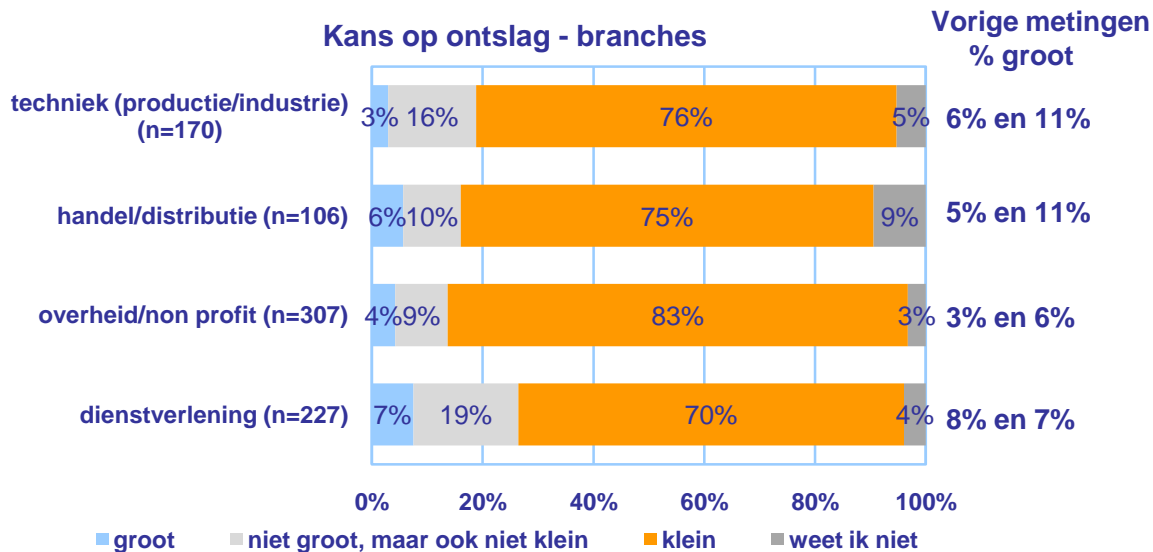


VOORAL TECHNICI ACHTEN KANS OP ONTSLAG STEEDS MINDER GROOT VERGELEKEN MET VORIGE KWARTALEN

• Door de economische crisis was de angst voor ontslag ook enorm gestegen in 2009. In februari van 2010 concludeerde we al de angst voor ontslag weer stabiliseert, mede doordat de grootste ontslagrondes al in 2009 hebben plaatsgevonden. Nu, in juni 2010, blijft dat beeld bestaan. De kans op ontslag wordt even groot ingeschat als in februari 2010.

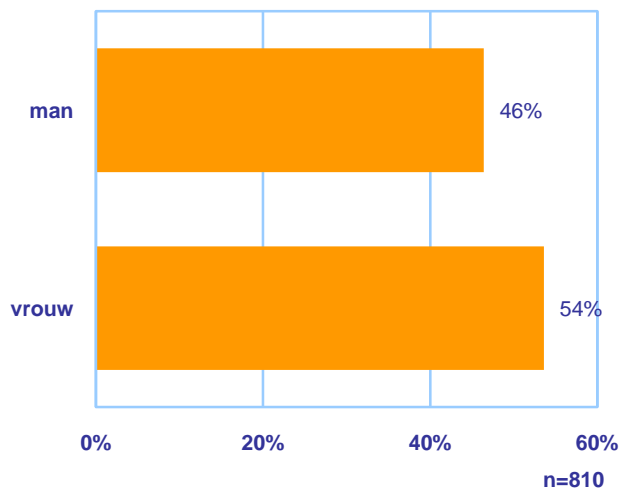
• Er is wel een verbetering te zien als werknemers uit verschillende branches worden vergeleken. Zo is onder technici sinds november 2009 het aandeel werknemers gedaald, dat denkt dat de kans groot is dat ze hun baan verliezen. De grootste effecten die ze hebben gehad van de crisis lijken dus voorbij.

Kans op ontslag - branches

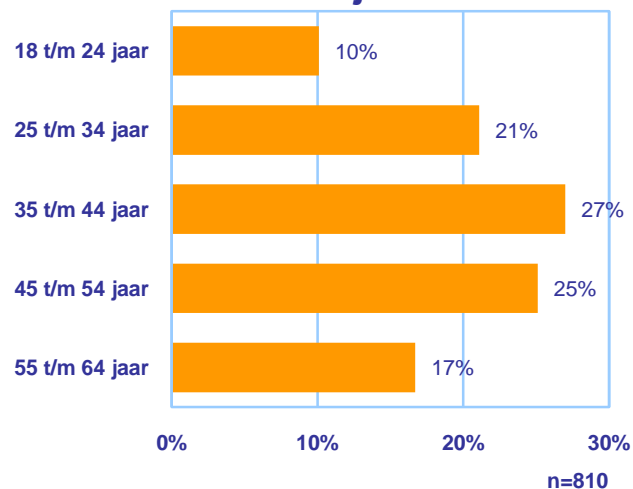


3. Onderzoeksdoelgroep

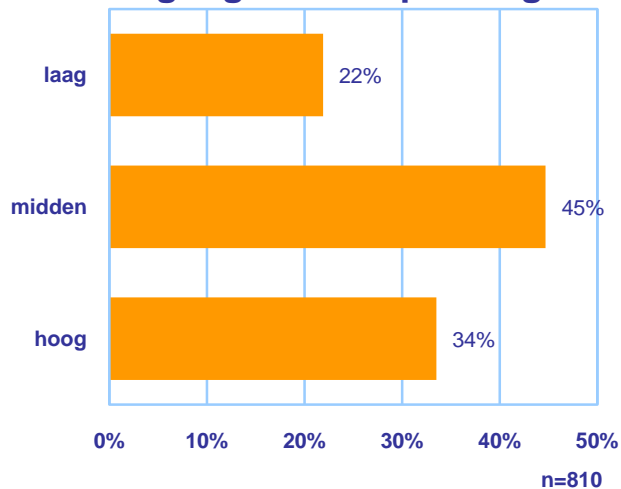
Geslacht



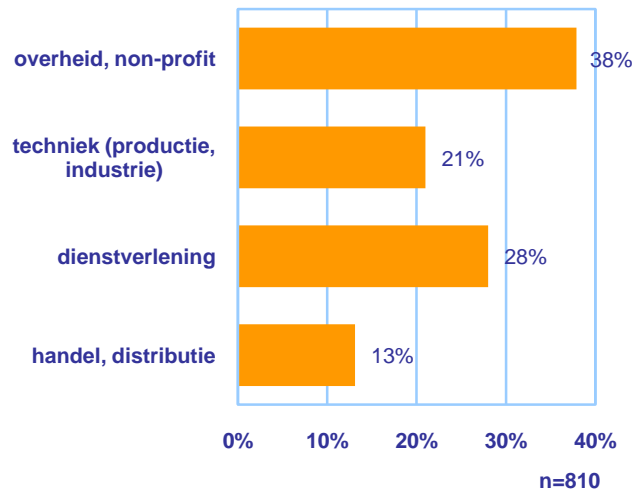
Leeftijd



Hoogst genoten opleiding



Hoofdbranche



4. Verantwoording

In dit hoofdstuk wordt besproken op welke wijze het onderzoek met betrekking tot de state of mind op de arbeidsmarkt is uitgevoerd. Er wordt hierbij onder andere ingegaan op de steekproeftrekking, het veldwerk, de dataverwerking en indexberekening.

Methodes

Randstad wil uitspraken kunnen doen over ontwikkelingen in de mobiliteit van werknemers in de tijd. Tevens, in aanvulling hierop, zou men graag aandacht besteden aan één of meerdere sentimentindices die het sentiment op de arbeidsmarkt weergeven t.a.v. een aantal mobiliteitsgerelateerde issues én een periodiek thema (vooraf geagendeerd). Om deze reden is gekozen voor een kwantitatief onderzoek. Hierbij is gebruik gemaakt van een online vragenlijst. Online onderzoek is voor dit vraagstuk een geschikte methode aangezien er geen aanleiding is om aan te nemen dat de online populatie van de totale populatie verschilt in attitude ten aanzien van het te onderzoeken onderwerp. Met online onderzoek kan zo nodig door middel van weegtechnieken representativiteit naar de onderzoeks-populatie bereikt worden. Met de keuze voor deze online methode wordt tijdefficiëntie bereikt ten aanzien van het veldwerk en de verwerking van de vragenlijsten.

Steekproefprocedure

De onderzoekspopulatie van het onderzoek bestond uit mensen van 18 jaar en ouder die minimaal 24 uur per week betaald werk verrichten en niet zelfstandig werkzaam zijn. De steekproefomvang was in de eerste meting in juli 2003 320. Vanaf de tweede meting in september 2003 tot aan november 2005 is dit aantal op 400 gesteld. Daarna betrof de gewenste steekproefomvang 800 werknemers. Bij deze steekproefomvang kunnen er met voldoende nauwkeurigheid uitspraken worden gedaan over de belangrijkste subgroepen binnen de steekproef. Aan de 35^e meting hebben 810 mensen meegewerkt. De steekproeftrekking vindt plaats in het panel van Survey Sampling International (SSI).

Verloop van het onderzoek en veldwerk

Om de validiteit van de indicatoren van de mobiliteitsindex te garanderen, is per indicator een drietal variabelen vastgesteld. Een verkennend kwalitatief onderzoek (n=23) voorafgaand aan de eerste meting heeft daarbij als leidraad gediend. Tevens had het kwalitatieve vooronderzoek ten doel eventueel nog bestaande onduidelijkheden in de vragenlijst is vervolgens beoordeeld en bevestigd door de onafhankelijke hoogleraar Prof. dr. E.A.G. Groenland, verbonden aan de Universiteit Nyenrode. In de tweede meting is besloten hieraan een aantal actuele vraagpunten toe te voegen, welke iedere meting een andere inhoud zal hebben.

Nadat de vragenlijst online geprogrammeerd was, zijn mensen uitgenodigd mee te werken aan het onderzoek met behulp van een e-mail met een link naar de online vragenlijst. In totaal hebben 810 mensen, die aan de selectiecriteria voldeden, de vragenlijst volledig ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 5 minuten en geschiedde van 7 mei tot en met 18 mei 2010. Blauw Research onderschrijft de ESOMAR/IKK codes voor het uitvoeren van het veldwerk.

Verwerking, analyse en indexopbouw

Na afloop van het veldwerk is het opgebouwde databestand gecontroleerd op validiteit en consistentie en vervolgens geschikt gemaakt voor statistische analyse. Voor de in dit rapport beschreven 35^e meting (juni 2010) is gestratificeerd uitgestuurd naar opleiding, leeftijd, geslacht en branche. De gewenste verdeling is geijkt naar cijfers van de Gouden Standaard (leeftijd, opleiding, geslacht) en het CBS (branche).

De mobiliteitsindex wordt gevormd uit de verdeling van mensen die positief of negatief antwoorden op de vraag of men verwacht binnen nu en zes maanden daadwerkelijk hetzelfde of vergelijkbaar werk te doen bij een andere werkgever.

Resultaten

Dit rapport is beschrijvend van aard en bestaat uit een management samenvatting en een beschrijving van de onderzoeksresultaten, grafisch ondersteund door grafieken. Bij de analyses is uitgegaan van een significantieniveau van 5 procent.

Mobiliteitsindex

De mobiliteitsindex wordt gevormd uit de verdeling van mensen die positief of negatief antwoorden op de vraag of men verwacht binnen nu en zes maanden daadwerkelijk hetzelfde of vergelijkbaar werk te doen bij een andere werkgever. Ontwikkelingen in de index worden voorspeld uit een aantal variabelen. De index wordt voorspeld uit drie variabelen: vertrouwen in het vinden van nieuw werk, de angst om ontslagen te worden en de tevredenheid met de huidige werkgever.

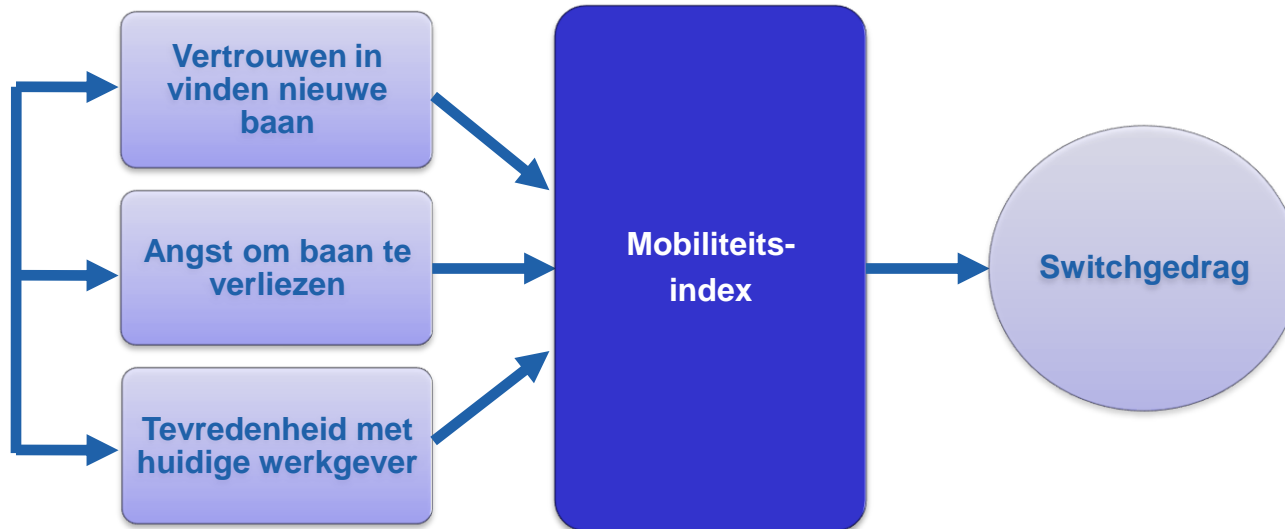
De index wordt gebaseerd op de volgende twee vragen.

- Denkt u dat u binnen nu en 6 maanden *hetzelfde of vergelijkbaar werk* zult doen bij een *andere werkgever*?
- Denkt u dat u binnen nu en 6 maanden *ander werk* zult doen bij een *andere werkgever*?

Deze vragen worden beantwoord op een vierpuntschaal, lopend van zeker wel tot zeker niet. Op individueel niveau wordt het meest positieve antwoord op de twee vragen als uitgangspunt gebruikt voor de verwachtingsmaat. Als startpunt voor de mobiliteitsindex worden alle individuele antwoorden van respondenten geaggregeerd.

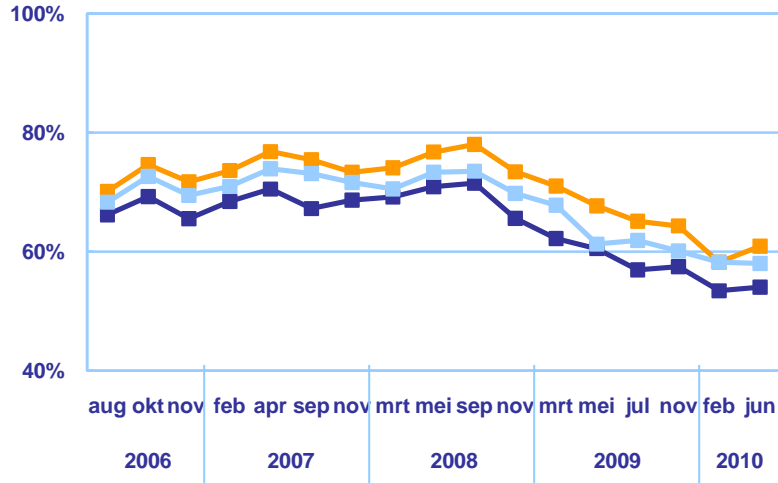
Aan de index worden twee eisen gesteld. Ten eerste dient de index te reageren op ontwikkelingen in iedere antwoordcategorie. Daarnaast dient de index een redelijk verloop te hebben; bij in de toekomst te verwachten waarden dient de index geen extreem hoge of lage waarde aan te nemen. Om deze redenen is gebruik gemaakt van een gewicht voor iedere antwoordcategorie. Gewichten worden vaker gebruikt bij vergelijkbare intentievragen. Degenen die beide vragen niet konden beantwoorden zijn in de index achterwege gelaten.

De gedachte achter de index is dat ontwikkelingen in de index worden voorspeld uit een aantal variabelen. De verklarende rol van deze variabelen in de voorspelling van de mobiliteit van werknemers (en daarmee het gewicht) is door middel van twee analyses (chaid- en regressieanalyse) in kaart gebracht.



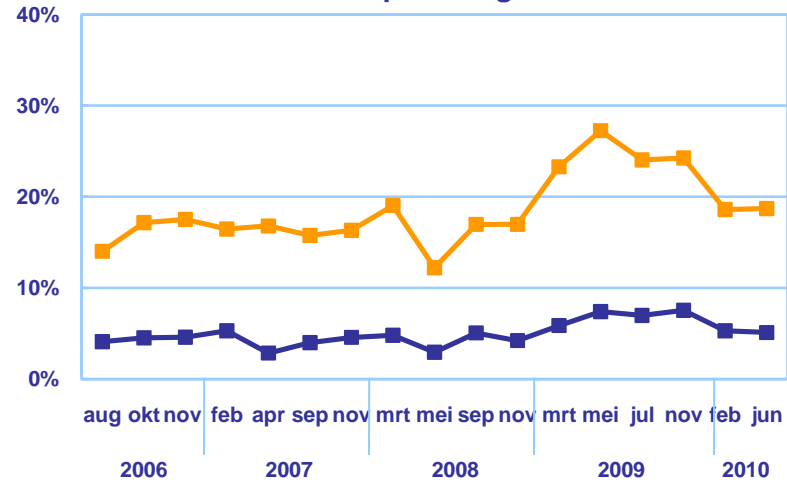
Vertrouwen, ontslagangst en mobiliteit

Vertrouwen in vinden werk elders



■ algemeen vertrouwen in vinden werk elders (% zeker wel + % waarschijnlijk wel)
■ vertrouwen vinden zelfde werk of vergelijkbaar werk (% zeker wel + % waarschijnlijk wel)
■ vertrouwen vinden ander soort werk

Kans op ontslag



■ % groot + % niet groot, maar ook niet klein
■ % groot

Vertrouwen
Februari 2010
 • Algemeen: 58%
 • Zelfde of vergelijkbaar werk: 53%
 • Ander soort werk: 58%

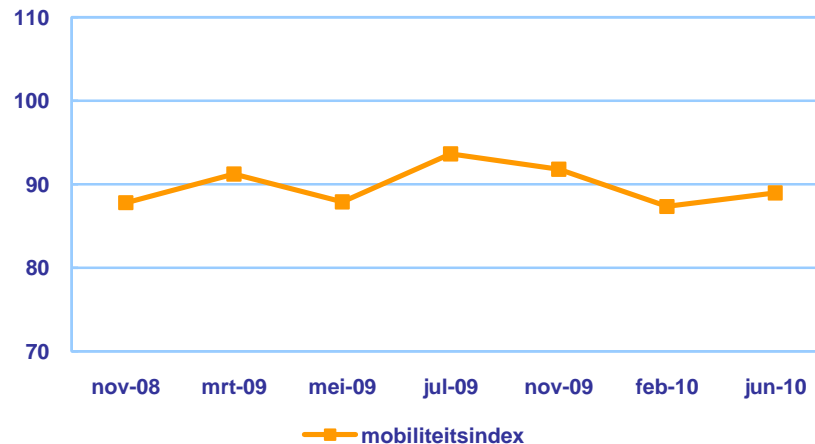
Juni 2010
 • Algemeen: 61%
 • Zelfde of vergelijkbaar werk: 54%
 • Ander soort werk: 58%

Ontslagangst
Februari 2010
 • Groot: 5%
 • Niet groot, ook niet klein: 13%

Juni 2010
 • Groot: 5%
 • Niet groot, ook niet klein: 14%

Mobiliteit
 • Februari 2010: 87
 • Juni 2010: 89

Mobiliteitsindex



■ mobiliteitsindex