



Randstad Werkmonitor

Slagvaardigheid en competenties

state of mind arbeidsmarkt

(werknemer perspectief)

Juni 2009

B10260-1

Voorwoord

In dit rapport worden de resultaten van de 31ste meting van de Randstad werkmonitor beschreven. De werkmonitor is een onderzoek in opdracht van Randstad naar de mentale mobiliteitstoestand van werknemers gehouden onder ditmaal 1021 werkenden.

Deze meting draait, naast het vaste onderwerp mobiliteit, om de slagvaardigheid en competenties van werknemers.

Daarbij 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).

Wij hopen dat dit rapport bijdraagt aan een goed inzicht t.a.v. de gevoelstemperatuur op de arbeidsmarkt, gezien vanuit het perspectief van de werknemer en bijdraagt aan het opinieleiderschap van Randstad.

Rotterdam, Juni 2009
Sandra Bosma, senior projectmanager
Bram Jonkheer, managing partner

Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1 Werknemer bereidt zich voor	4
2 State of mind werknemers	7
3 Waarden en Competenties	14
4 Doelgroep	18
5 Onderzoeksverantwoording	19

2

Management Samenvatting

Werknemers solliciteren om in te schatten wat ze waard zijn. Ook denken ze daarmee beter in te spelen op wensen van werkgevers

Ruim een derde solliciteert om marktwaarde te bepalen; grote meerderheid positief verrast.

Solliciteren, puur om te kijken of je door de selectie heen komt, is een manier om erachter te komen wat werkgevers willen en je marktwaarde te bepalen. Ruim een derde (37%) van de werknemers heeft dit wel eens gedaan. Deze sollicitaties dragen bij aan het zelfvertrouwen van de werknemer, aangezien ze vaker positief dan negatief worden verrast door de uitkomst van deze sollicitatie. Ze worden bijvoorbeeld uitgenodigd voor een gesprek, terwijl ze dat niet hadden verwacht. Ook valt in veel gevallen de marktwaarde mee. Deze groep sollicitanten heeft meer dan gemiddeld vertrouwen in het vinden van een andere baan.

Werknemers passen zijn of haar cv alvast aan

De kans op ontslag is toegenomen. Dat dit onrust met zich meebrengt blijkt uit het feit dat de helft van de werknemers het afgelopen jaar hun cv heeft bekeken (waarvan 80% in de afgelopen maanden). Bijna drie kwart van hen heeft het cv ook aangepast. In totaal heeft dus eenderde van de werkzame beroepsbevolking een cv dat actueel is gemaakt op het gebied van werkervaring en opleidingen. Het zijn juist deze concrete elementen waarvan men denkt dat werkgevers die het belangrijkste vinden.

Werknemers zijn positief over eigen kunnen, maar denken ook dat werkgevers hun sterke punten onderschatten

Volgens de werknemers zoeken werkgevers naast mensen met relevante opleidingen, kennis en werkervaring, voornamelijk naar mensen met een zakelijk, taakgericht en georganiseerd karakter. Ook denken werknemers dat werkgevers de voorkeur geven aan extraverte en rationele types.

Veel werknemers voldoen niet aan bovenstaand profiel. Zij vinden zichzelf wel georganiseerd, maar minder zakelijk en taakgericht. Ook vindt een aanzienlijk deel van de werknemers zichzelf eerder introvert dan extravert en/of eerder emotioneel dan rationeel. Daarnaast zijn werknemers niet altijd van mening dat kennis en relevante werkervaring hun sterkste punten zijn. Werknemers zijn daarentegen vooral van mening dat hun intelligentie en de vaardigheden die ze bezitten het sterkst zijn ontwikkeld. Bovendien geven ze aan dat ze een aansprekende persoonlijkheid hebben. Het belang van deze 'zachte' elementen wordt in hun ogen echter door werkgevers onderschat.

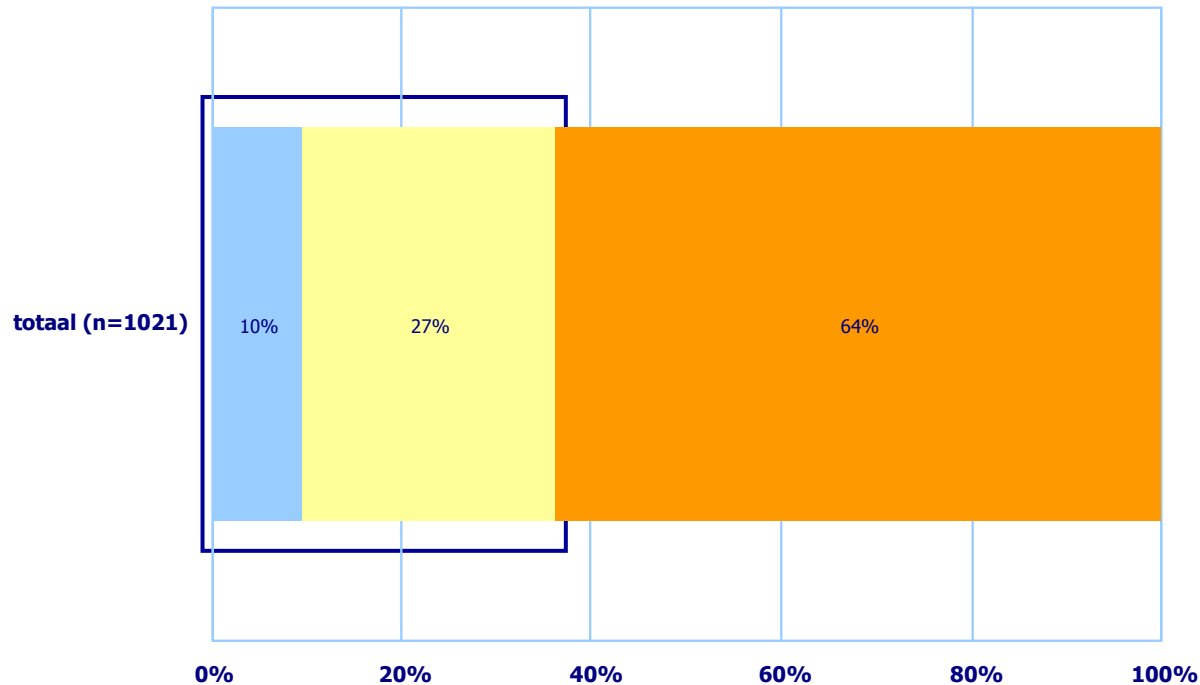
Desondanks hebben werknemers veel vertrouwen in eigen kunnen als ze zichzelf spiegelen aan collega's. Zo denkt 82% dat ze (waarschijnlijk tot zeker) bij de 25% best presterende werknemers behoort.

3

1 Werknemer bereidt zich voor

1.1 solliciteren voor marktwaarde

Gesolliciteerd om marktwaarde te bepalen



■ meerdere keren ■ enkele keer ■ nog nooit

Vraag: Heeft u wel eens ergens gesolliciteerd, puur om te kijken of u door de selectie heen zou komen om daarmee uw 'marktwaarde' te kunnen bepalen?

blauw

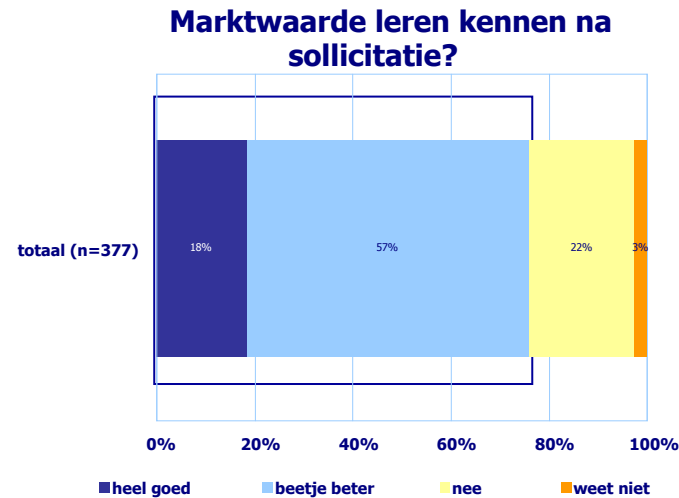
research

SOLLICITATIE ALS MARKTWAARDE TEST REGELMATIG GEDAAN

- Ruim een derde van de werkende Nederlanders heeft wel eens gesolliciteerd om de marktwaarde te bepalen. 10% heeft dit zelfs meer dan eens gedaan.
- Het zijn vooral mannen die graag hun marktwaarde achterhalen door te solliciteren. 43% van de mannen heeft weleens om die reden gesolliciteerd tegenover 29% van de vrouwen. Ook de frequentie is hoger: 15% van de mannen heeft meer dan eens met dit doel gesolliciteerd, onder vrouwen is dit 4%.
- Mensen die solliciteren om hun marktwaarde te bepalen, zijn relatief vaak middelbaar of hoger opgeleid en boven de 30 jaar oud.

randstad

1.3 Uitslag sollicitatie voor marktwaarde



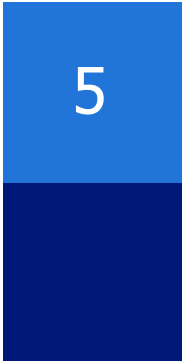
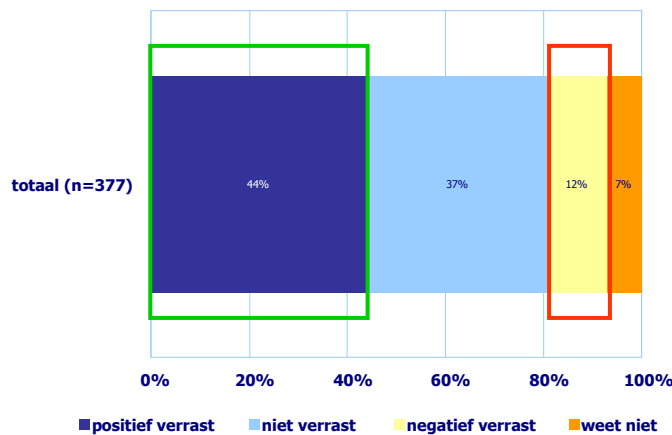
MEER INZICHT IN EIGEN MARKTWAARDE POSITIEF ERVAREN DOOR SOLLICITANT

• Voor ruim driekwart van de werknemers biedt de sollicitatie om de marktwaarde te bepalen het gewenste resultaat. Zij hebben het gevoel beter op de hoogte te zijn van hun marktwaarde na de sollicitatie.

• Een meerderheid van de werkende Nederlanders is niet alleen beter op de hoogte van de eigen marktwaarde, maar is ook nog eens positief verrast. Zo blijkt 44% positief verrast te zijn door de uitslag terwijl slechts 12% er meer van had verwacht en dus negatief verrast is.

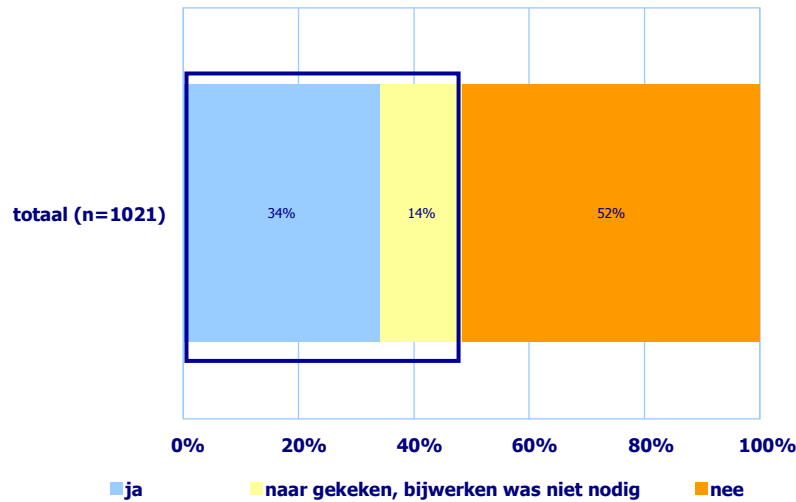
• Vrouwen blijken bescheidener dan mannen en solliciteren minder vaak om hun marktwaarde te bepalen. Zij zijn echter wel veel vaker positief verrast dan mannen als ze wel om die reden solliciteren. Voor slechts 6% van de vrouwen pakt een test negatief uit, 60% is positief verrast. Van de mannen is slechts een derde positief verrast. Voor 16% valt de uitkomst zelfs tegen. De reden achter dit grote verschil kan zijn dat mannen opportunistischer zijn en vaker op functies boven hun niveau solliciteren. Het kan uiteraard ook zijn dat vrouwen zichzelf eerder onderschatten en hun kwaliteiten te laag achten.

Was u verrast door de uitslag van het solliciteren om uw marktwaarde vast te stellen?



1.3 updaten cv

CV bijgewerkt afgelopen jaar



Aantal maanden geleden cv aangepast	%
0 t/m 3 maanden	54
4 t/m 6 maanden	30
7 t/m 9 maanden	8
10 t/m 12 maanden	8

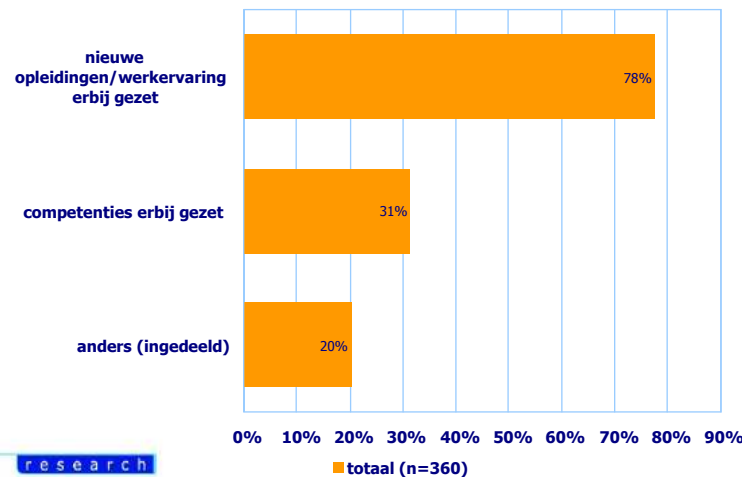
WERKNEMERS HEBBEN CV AL PARAAT

• De ontslagangst onder Nederlanders is verder toegenomen. Een aanzienlijk deel van de werknemers anticipeert op een eventuele sollicitatie door het cv aan te passen. Bijna de helft van de werknemers heeft het cv in de afgelopen tijd bekeken en gecontroleerd of deze up-to-date is. Een derde heeft bij deze check het cv daadwerkelijk aangepast. De huidige economische situatie is van invloed op dit gedrag; sinds de ontslagangst is toegenomen, is het aantal werknemers dat het cv heeft aangepast ook gestegen.

• Ondanks het feit dat vrouwen minder bang zijn voor ontslag, lijken zij zich wel beter voor te bereiden op een mogelijke sollicitatie. 54% van de vrouwen heeft het cv bekeken tegenover 43% van de mannen.

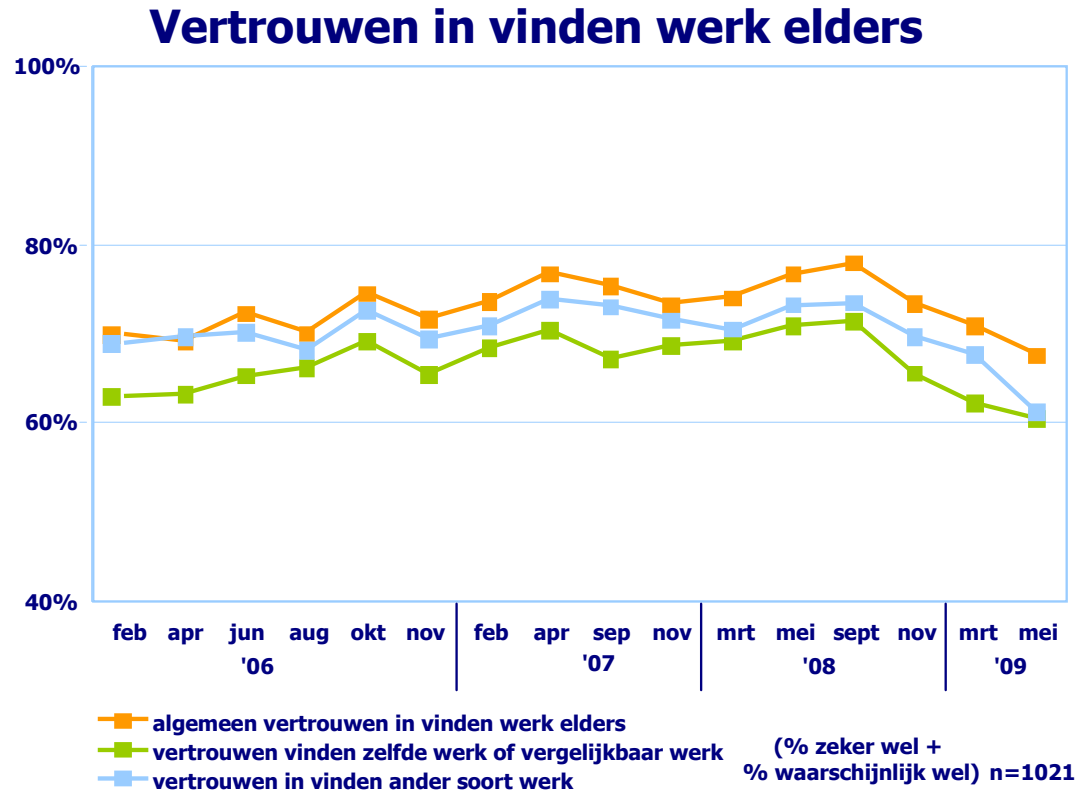
• Werknemers die hun cv hebben aangepast, hebben met name nieuwe opleidingen en/of werkervaring toegevoegd. Bijna een derde (32%) heeft daarnaast ook zijn/haar competenties erbij gezet in plaats van alleen feitelijke werkervaring en opleiding te vermelden.

wat aangepast in CV?



2 State of mind werknemers

2.1 Vertrouwen



VERTROUWEN GEDAALD

- Sinds september vorig jaar is het vertrouwen van werknemers in het vinden van ander werk aan het dalen. Deze daling gaat in het tweede kwartaal van 2009 onverminderd door.

- Ten opzichte van drie maanden geleden is met name het vertrouwen om andersoortig werk te vinden gedaald. 4 op de 10 werknemers denkt niet dat ze binnen een half jaar ander of vergelijkbaar werk kunnen vinden.

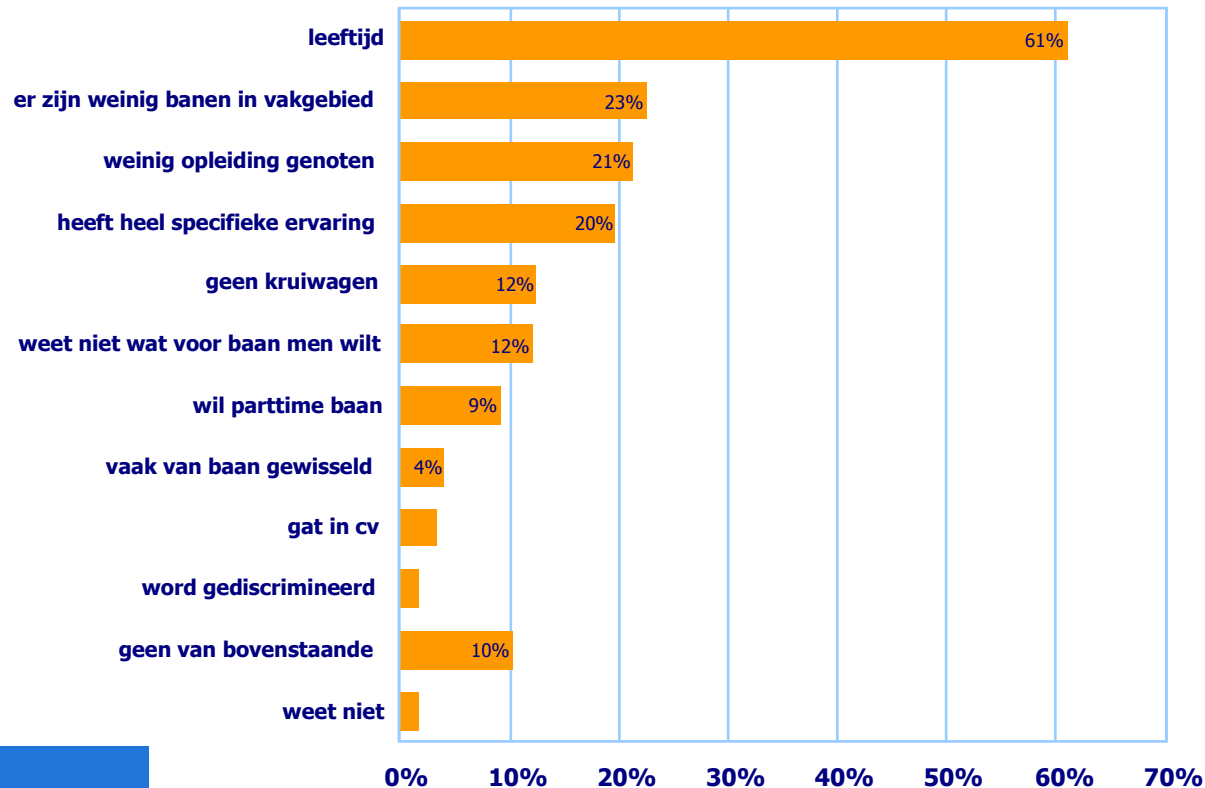
- Evenals eind vorig jaar zijn het nog steeds met name de ouderen (46 jaar en ouder) die hun kansen op de arbeidsmarkt niet positief tegemoet zien. Bovendien is onder de oudere werknemers het vertrouwen ook nog eens het meest gedaald. Meer dan de helft (55%) van deze werknemers acht het niet waarschijnlijk dat ze binnen een half jaar een andere werkgever kan vinden.

- Ook werknemers met een lager opleidingsniveau hebben weinig vertrouwen in het vinden van een nieuwe baan.

- Het vertrouwen in de productie en industrie en handel/distributie is iets lager dan in de dienstverlening en de overheid/non-profit sector. Binnen de dienstverlening is het vertrouwen echter het sterkst gedaald en ook binnen de overheid bestaat minder vertrouwen over het vinden van andersoortig werk. Het gebrek aan vertrouwen betreft dus niet langer mensen in bepaalde sectoren, maar geldt voor werknemers in vrijwel alle branches.

2.2 Weinig vertrouwen vinden andere baan

Reden problemen vinden andere baan



n=385

8

blauw

research

LEEFTIJD, EENZIJDIGE ERVARING EN KENNIS VOORNAAMSTE REDENEN VOOR GEBREKKIG VERTROUWEN

- Ruim een derde van de werkende Nederlanders heeft weinig vertrouwen in het vinden van een andere baan. De reden voor dit lage vertrouwen is vooral te vinden in de leeftijd van de werknemers. 61% van de mensen met weinig vertrouwen geeft namelijk aan dat zij denken dat hun leeftijd een probleem is bij het vinden van een nieuwe baan.

- Uiteraard maken oudere werknemers zich hier vaker zorgen over dan jongere. Toch begint al vanaf 40 jaar leeftijd een punt van zorg te worden bij het vinden van een nieuwe baan. 95% van de mensen voor wie leeftijd een punt van zorg is, is de 40 gepasseerd.

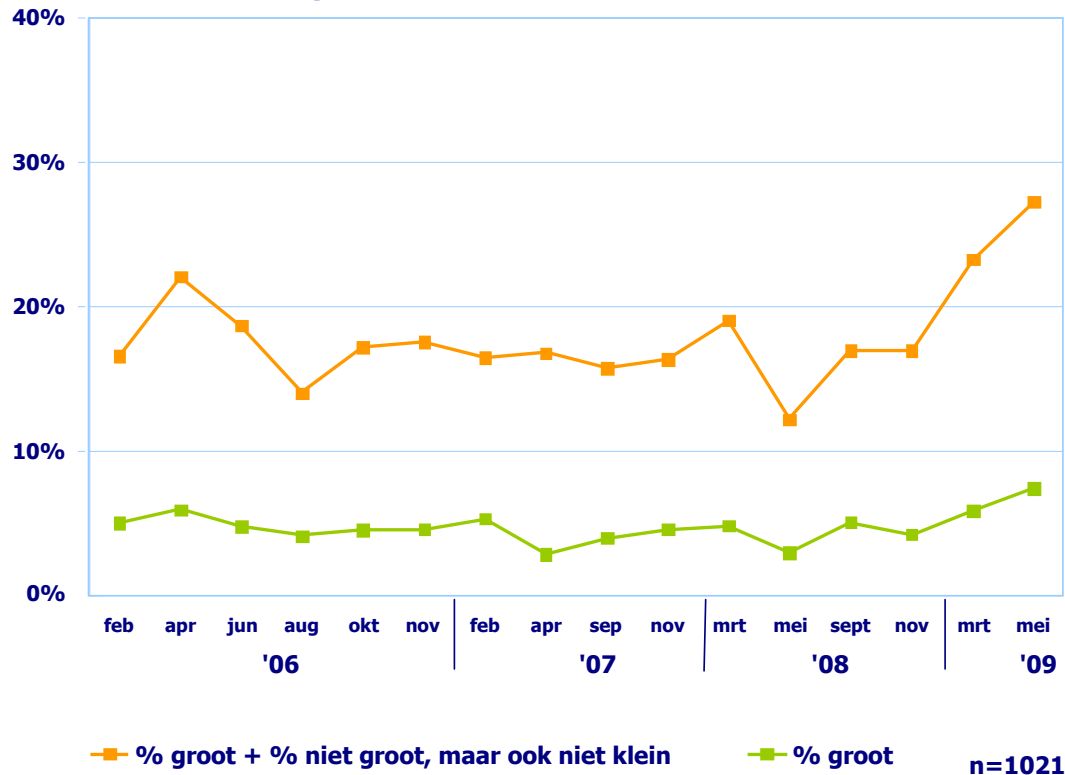
- Naast leeftijd spelen ook eenzijdige ervaring, een specialistisch vakgebied en opleiding een rol bij het vertrouwen in het vinden van een nieuwe baan. Mensen met een lagere opleiding denken dat hun opleiding het grootste struikelblok zal zijn. De hoger opgeleiden zijn vooral bang dat ze te specialistische ervaring hebben in een vakgebied waar momenteel weinig werk in is.

- In alle branches is het vertrouwen van mensen om een andere baan te vinden momenteel laag. Gebrek aan vertrouwen wordt wel door verschillende zaken ingegeven. In de productie/industrie en in de non-profit werken meer oudere werknemers. Zij maken zich dan ook vaker zorgen om hun leeftijd. In de handel en distributie speelt niet zozeer een banentekort binnen een specifiek vakgebied een rol maar is men eerder van mening dat een gebrek aan opleiding een obstakel vormt.

randstad

2.3 Angst voor ontslag

Angst om baan te verliezen



ANGST VOOR ONTSLAG VERDER GESTEGEN

- Ruim een kwart (26%) van de werknemers acht de kans op ontslag of het uitblijven van een contractverlenging niet klein maar ook niet bijzonder groot. 7% acht de kans groot.

- Waar het vertrouwen vanaf september vorig jaar aan het dalen is, stijgt de ontslagangst al vanaf mei vorig jaar. Sinds november 2008 lijkt de angst voor ontslag sterker toe te nemen. Een steeds groter deel van de werknemers lijkt te beseffen dat ook hun organisatie mogelijk gaat reorganiseren of een ontslagronde aan zal kondigen.

- Van de werknemers zonder ontslagangst, geeft ruim de helft aan dat hun organisatie niet te leiden heeft onder de crisis. Een kwart van deze mensen heeft voldoende vertrouwen in het eigen kunnen en is niet bang voor ontslag.

2.4 Waarom bang voor ontslag?

Reden angst baan verliezen

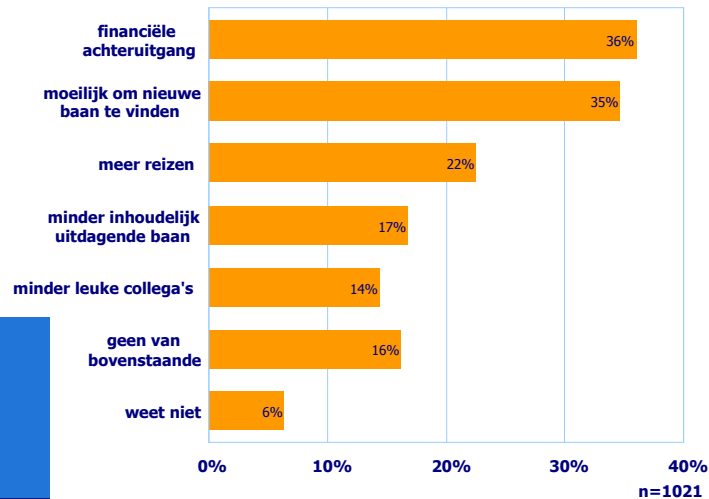


RUIJ 8 OP DE 10 LAST VAN ANGST VOOR ONTSLAG DOOR FINANCIËLE CRISIS

- Ruim een kwart van de werknemers is (enigszins) bang om ontslagen te worden of geen contractverlenging te krijgen. 83% geeft aan dat de financiële crisis hier onder andere de oorzaak van is.

- Van de mensen die bang zijn voor ontslag is er bij de helft een directe aanleiding in de organisatie die te maken heeft met het huidige economisch klimaat. Er is bijvoorbeeld al een reorganisatie aangekondigd (31%), het is heel rustig en er is weinig werk (29%) en/of de organisatie heeft al mensen ontslagen (23%). Overigens zijn er ook werknemers met angst voor ontslag zonder dat daar concrete redenen aan ten grondslag liggen.

Nadelen zoeken nieuwe baan

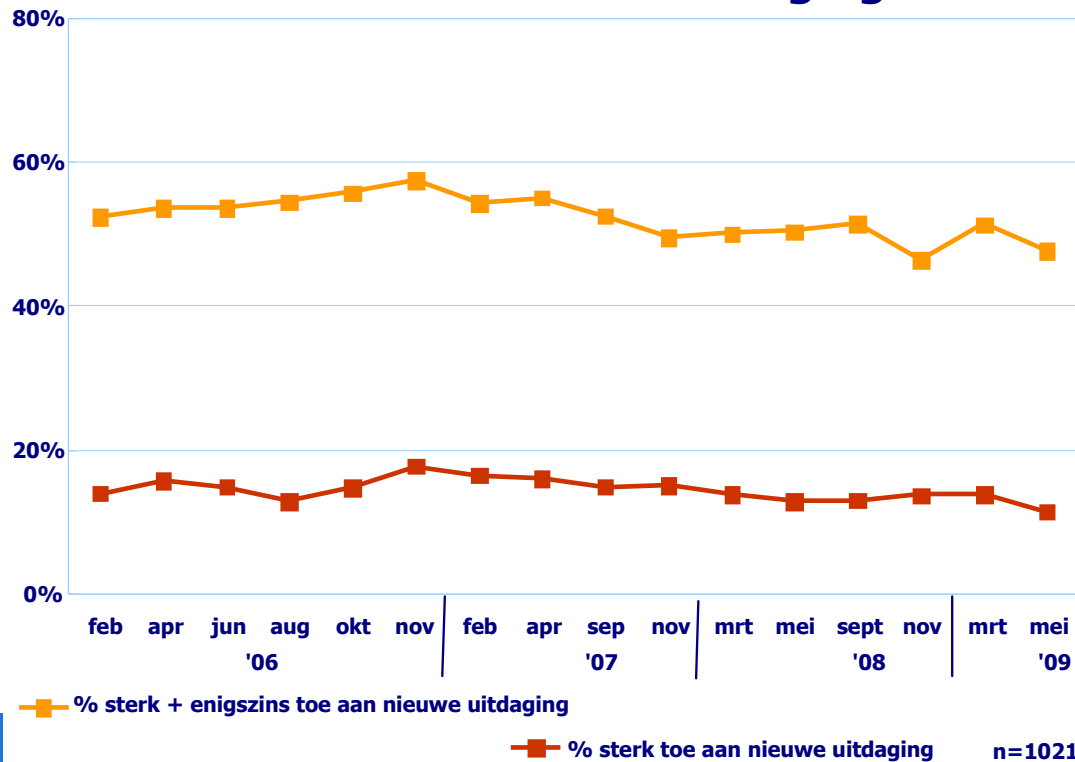


- Wanneer medewerkers op zoek moeten naar een nieuwe baan, dan denkt 36% er financieel op achteruit te gaan. 35% denkt dat het überhaupt moeilijk zal zijn om een nieuwe baan te vinden. Vooral de lager opgeleiden en oudere werknemers zijn hier bang voor. Hoger opgeleiden zien met name een toenemende reisafstand en een inhoudelijk minder interessante baan als grootste zorg.

10

2.5 Toe zijn aan een nieuwe uitdaging

Toe aan nieuwe uitdaging



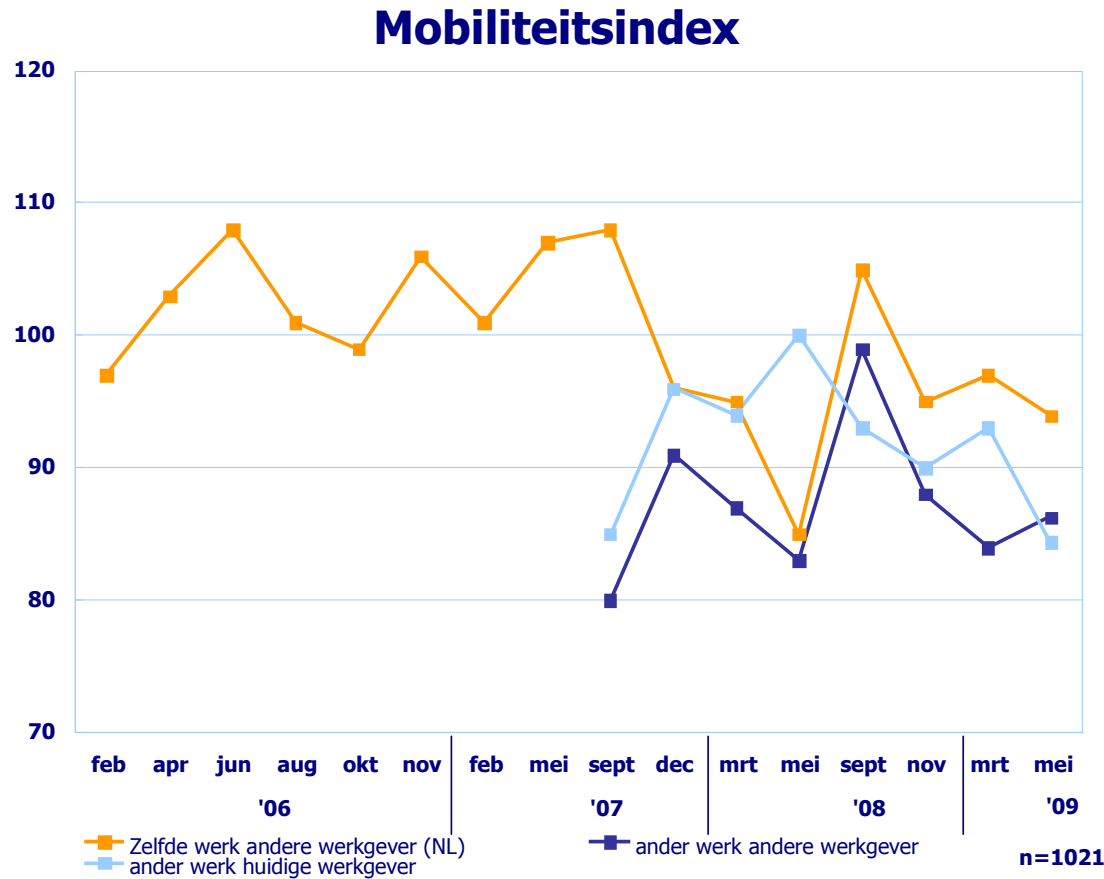
WERKENDE MINDER TOE AAN NIEUWE UITDAGING

- Het aantal werknemers dat sterk toe is aan een nieuwe uitdaging is gedaald ten opzichte van begin dit jaar. 11% geeft aan sterk toe te zijn aan iets nieuws; begin dit jaar was dat nog 14%. Het dalende vertrouwen en de toegenomen angst voor ontslag lijken voor sommigen uitdaging genoeg te zijn, waardoor ze even geen behoefte hebben aan iets nieuws. De dalende behoefte aan een nieuwe uitdaging is echter niet zo sterk als het dalende vertrouwen in een nieuwe baan. Mensen lijken dus ondanks de crisis wel toe te zijn aan iets nieuws, alleen zal lang niet iedereen hier actie op ondernemen.

- Jongere werknemers en hoger opgeleiden zijn het minst bang voor ontslag en hebben het meeste vertrouwen in het vinden van een andere baan. Het is dan ook niet verwonderlijk dat juist deze groepen vaker aangeven toe te zijn aan een nieuwe uitdaging.

- Een eventuele nieuwe uitdaging zoekt men zowel buiten de deur, als bij de eigen werkgever. In vergelijking met het afgelopen half jaar lijkt men iets minder vaak bij de huidige werkgever de nieuwe uitdaging te zoeken en wordt er iets meer gekeken naar ander werk bij een andere werkgever.

2.6 Verwachte mobiliteit

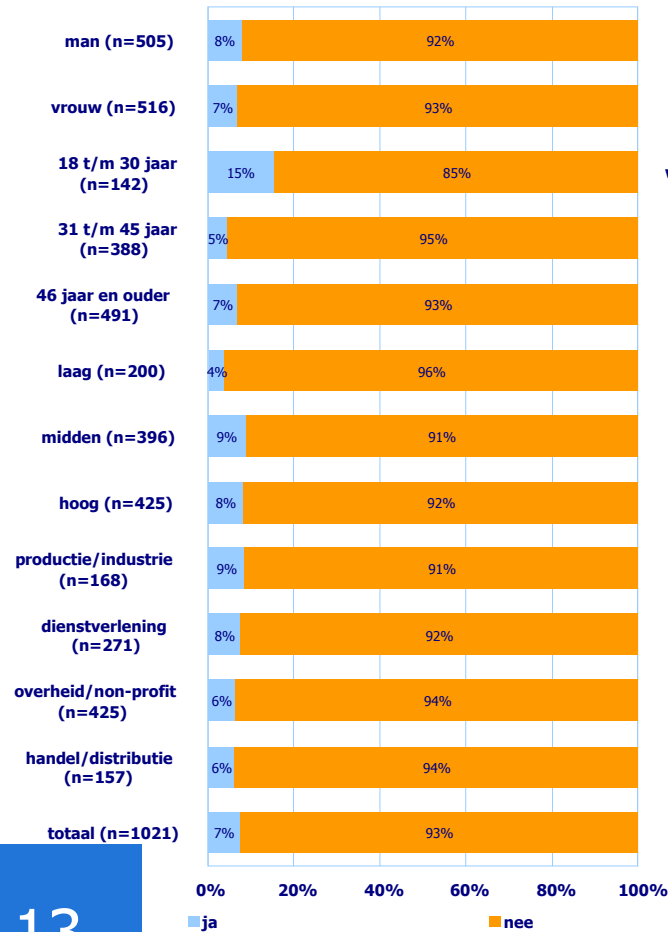


ANDER WERK BIJ HUIDIGE WERKGEVER MINDER IN LIJN DER VERWACHTING

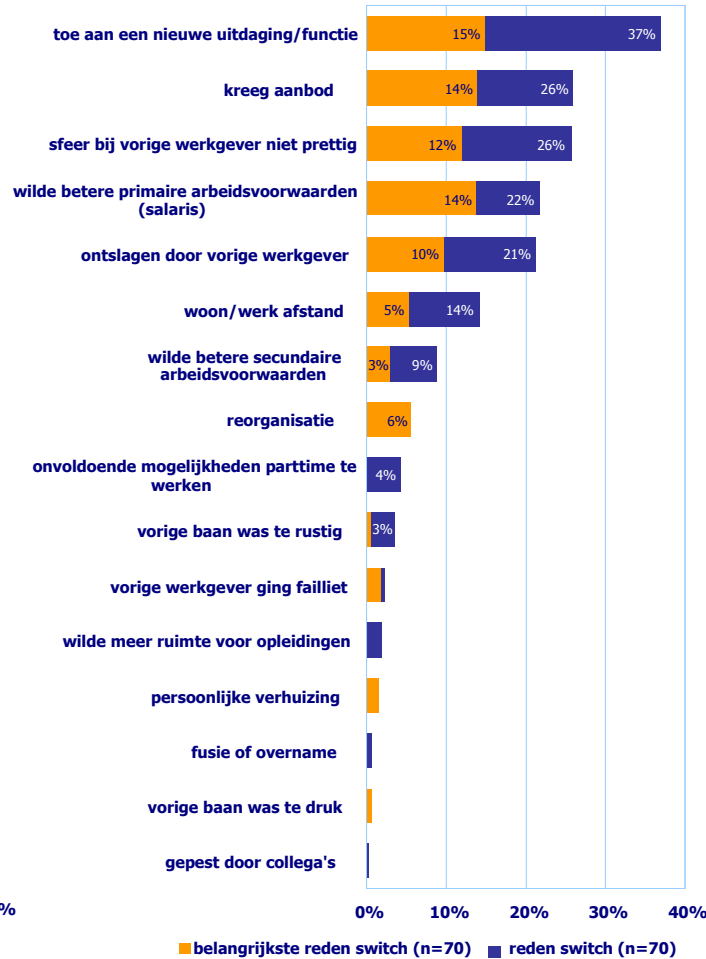
- De ontslagangst is toegenomen. Daarnaast zoeken werknemers een nieuwe uitdaging minder vaak bij de huidige werkgever.
- In navolging op bovenstaande ontwikkelingen is de verwachte mobiliteit binnen de huidige werkgever dan ook het sterkst gedaald. Men verwacht blijkbaar niet op korte termijn bij dezelfde werkgever iets anders te kunnen gaan doen. Blijven zitten waar je zit lijkt wat dat betreft het devies.
- Indien men wel (noodgedwongen) op zoek gaat naar een nieuwe baan, dan is dit veelal in een ander werkveld. De werkende Nederlander verwacht in het huidige (eigen) werkveld niet dat er momenteel veel werk te vinden is.

2.7 Daadwerkelijke switch

**Daadwerkelijke switch
afgelopen half jaar**



Switchredenen



SWITCH ONDER AMBTENAREN GEDAALD SINDS EIND 2008.

- Het afgelopen half jaar is 7% van de werknemers van werkgever veranderd. Dit betreft vaker jonge werknemers (< 31 jaar).

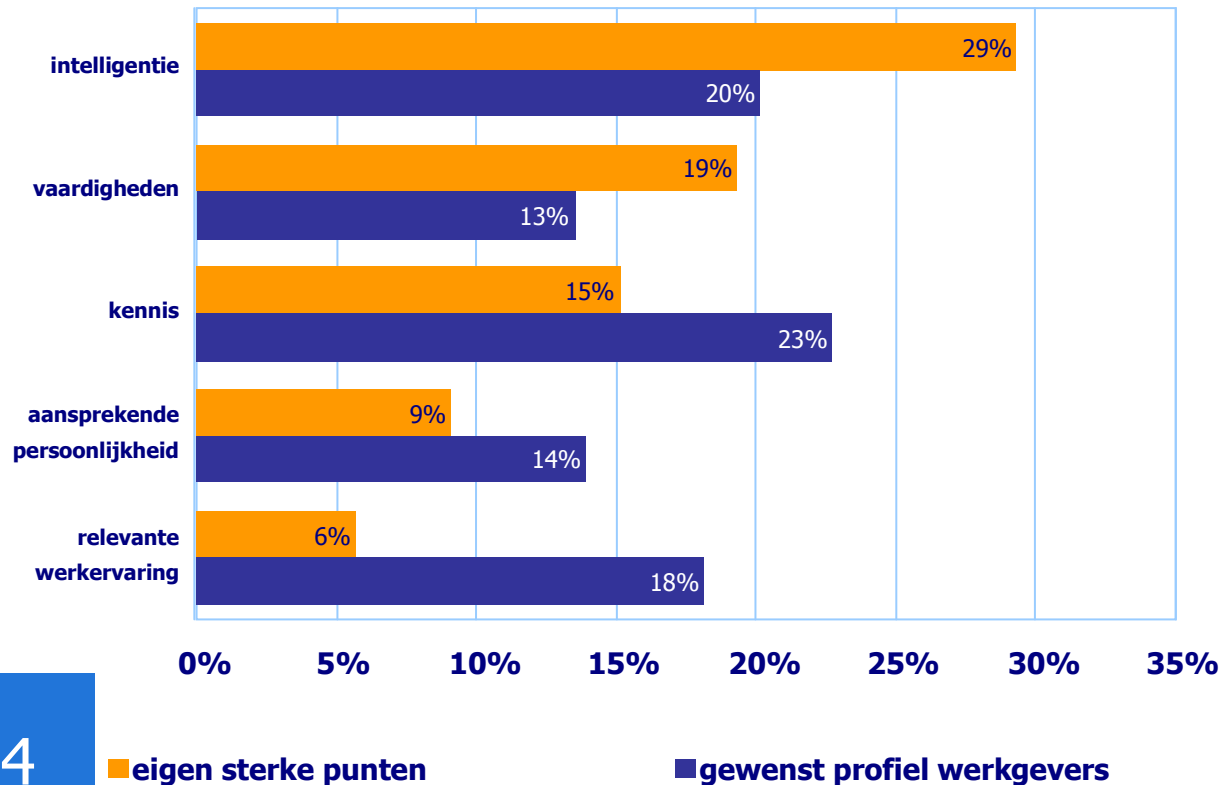
- Zoals eerder vermeld daalt het vertrouwen in het vinden van een nieuwe baan ook onder overheids personeel (zie ook pagina 7). Dit is waarschijnlijk de reden dat ambtenaren minder switchen dan een half jaar geleden. Eind 2008 was ruim 11% van de ambtenaren in de 6 maanden daarvoor geswitcht (niet in grafiek). Slechts 6% van de ambtenaren veranderde in het afgelopen half jaar van baan.

- De switchredenen zijn ook anders dan in de voorgaande maanden. Logischerwijs zijn er meer mensen gedwongen van werkgever veranderd omdat ze zijn ontslagen (van 8% naar 21%).

3 Waarden en Competenties

3.1 Sterke punten werknemer

verschil sterke punten werknemer en gewenst profiel werkgever



WERKNEMERS DENKEN DAT HET ZE ONTBREEKT AAN KENNIS EN ERVARING

• Nu werknemers de kans op ontslag groter achten en hun cv alvast up-to-date hebben, is het ook zinvol om inzicht te hebben in de eigen sterke en zwakke punten. Werknemers hebben aangegeven welke van nevenstaande kwaliteiten bij hen sterk ontwikkeld zijn. Tevens is in de grafiek weergegeven wat in de ogen van de werknemer door werkgevers als belangrijk wordt ervaren.

• Werknemers vinden dat hun intelligentie en vaardigheden het meest ontwikkeld zijn. Het minst zeker zijn ze over de relevante werkervaring die ze hebben opgedaan.

• Werkgevers hechten volgens de werknemers met name waarde aan kennis en werkervaring. Kennisverbetering staat dan ook op nummer 1 als gevraagd wordt wat werknemers het liefst aan zichzelf willen verbeteren (niet in grafiek).

• De waarde die werkgevers hechten aan kennis en ervaring is volgens de werknemer niet helemaal terecht. Volgens de medewerkers moet de ideale persoon voor hun functie eerder intelligent zijn en veel vaardigheden hebben. Zij zijn van mening dat kennis en ervaring minder belangrijk is.

14

■ eigen sterke punten

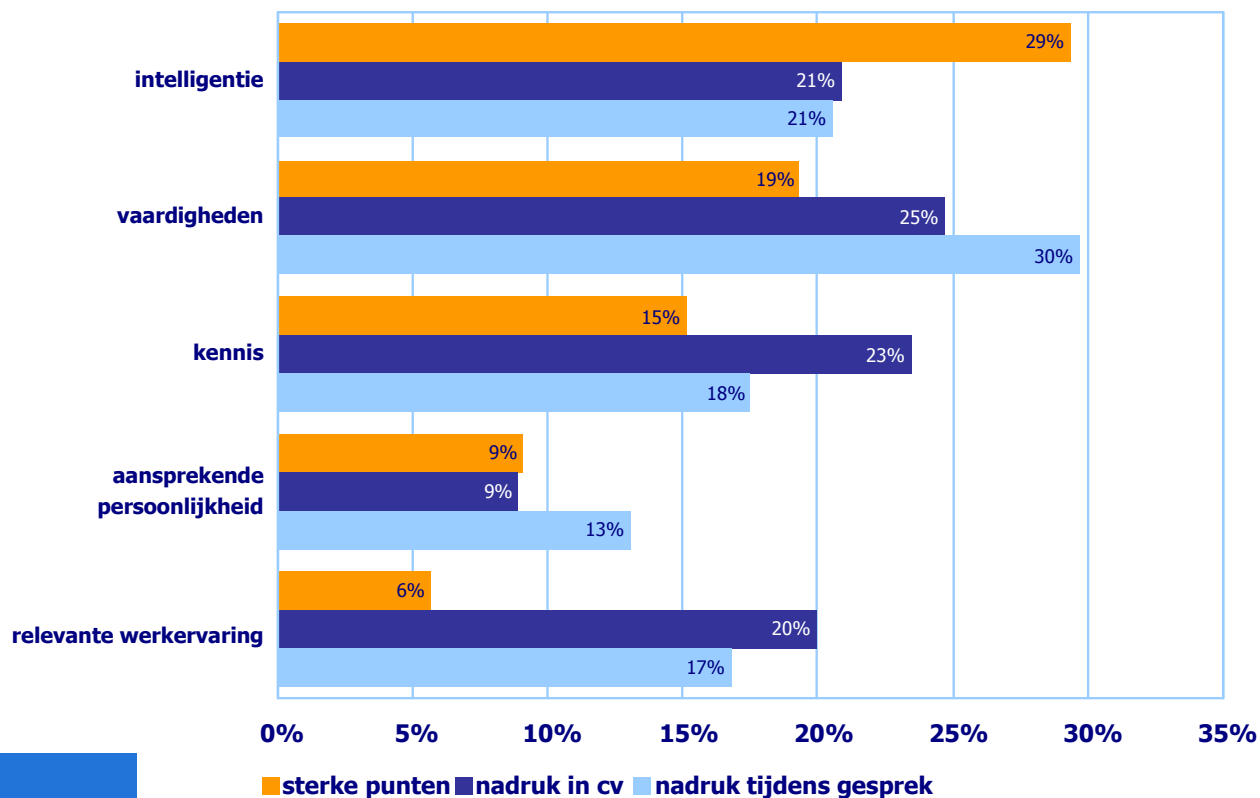
■ gewenst profiel werkgevers

blauw

research

3.2 Ideale profiel en gewenst profiel werkgevers

Verschil eigen sterke punten en nadruk tijdens sollicitatie



EIGEN PROFIEL WORDT NIET 1-OP-1 IN SOLLICITATIE BENADRUKT

- Ondanks het feit dat werknemers de relevante werkervaring die ze hebben geen sterk punt vinden van zichzelf, is dit wel één van de punten die ze naar voren brengen in hun cv en tijdens een sollicitatiegesprek. Ook de vaardigheden die ze hebben ontwikkeld en de kennis die ze hebben, benadrukken ze relatief vaak.

- Tijdens een sollicitatiegesprek brengen werknemers andere punten naar voren dan in het cv. Zo wordt in een gesprek nog sterker de nadruk gelegd op de vaardigheden. Ook brengt men in een gesprek, logischerwijs, vaker de eigen persoonlijkheid naar voren. Dit is in een gesprek ook beter te benadrukken dan in een cv.

- In het cv legt men meer de nadruk op vergaarde kennis door het vernoemen van opleidingen en werkervaring.

- Mannen zijn vaker dan vrouwen van mening dat de eigen kennis en vaardigheden sterke punten vormen. Vrouwen vinden vaker dan mannen dat hun persoonlijkheid een sterk punt is.

15

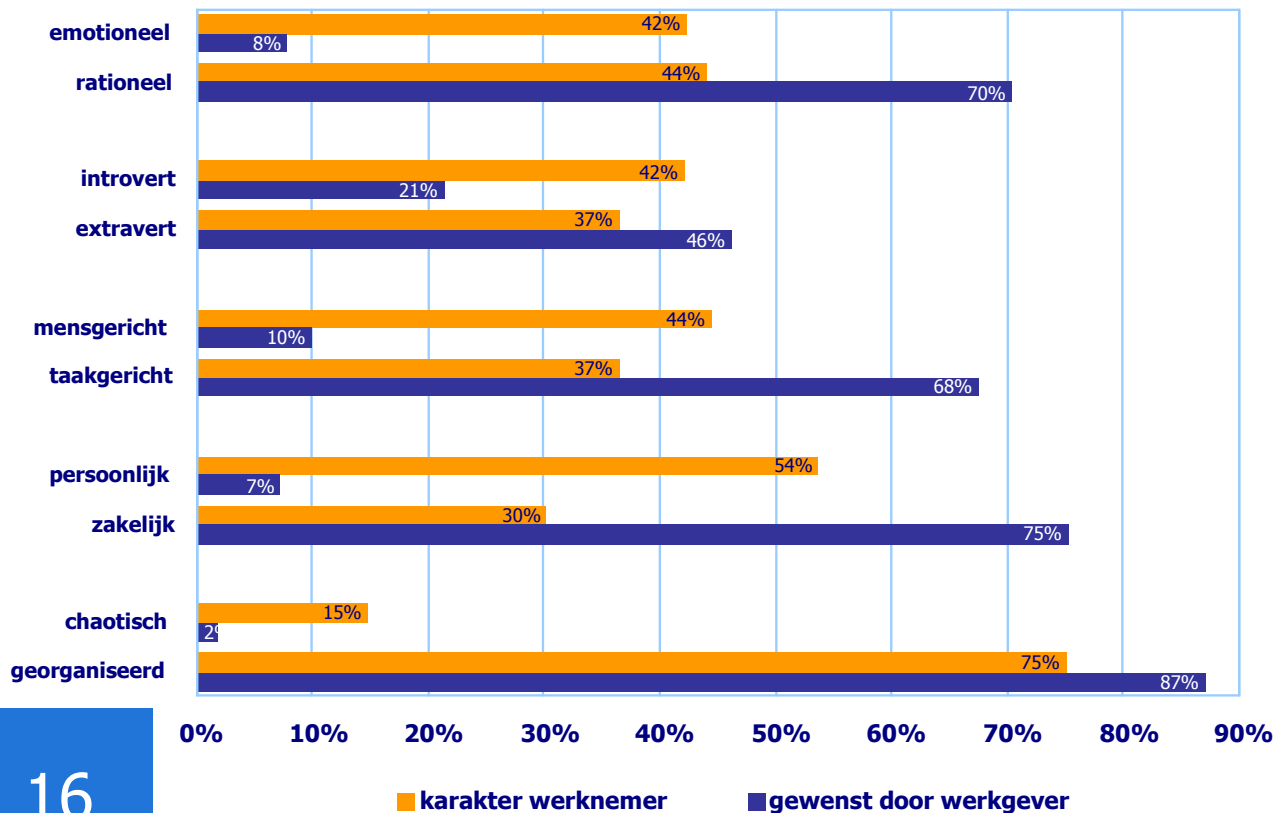
blauw

research

randstad

3.3 Werkgevers en werknemers verschillen in verwachtingen ten aanzien van ideale werknemer

Verskil tussen wensen werkgever en eigenschappen werknemer



WERKNEMERS VERWACHTEN DAT WERKGEVER VOORAL ZAKELIJKE EN GEORGANISEERDE TYPEN ZOEKT

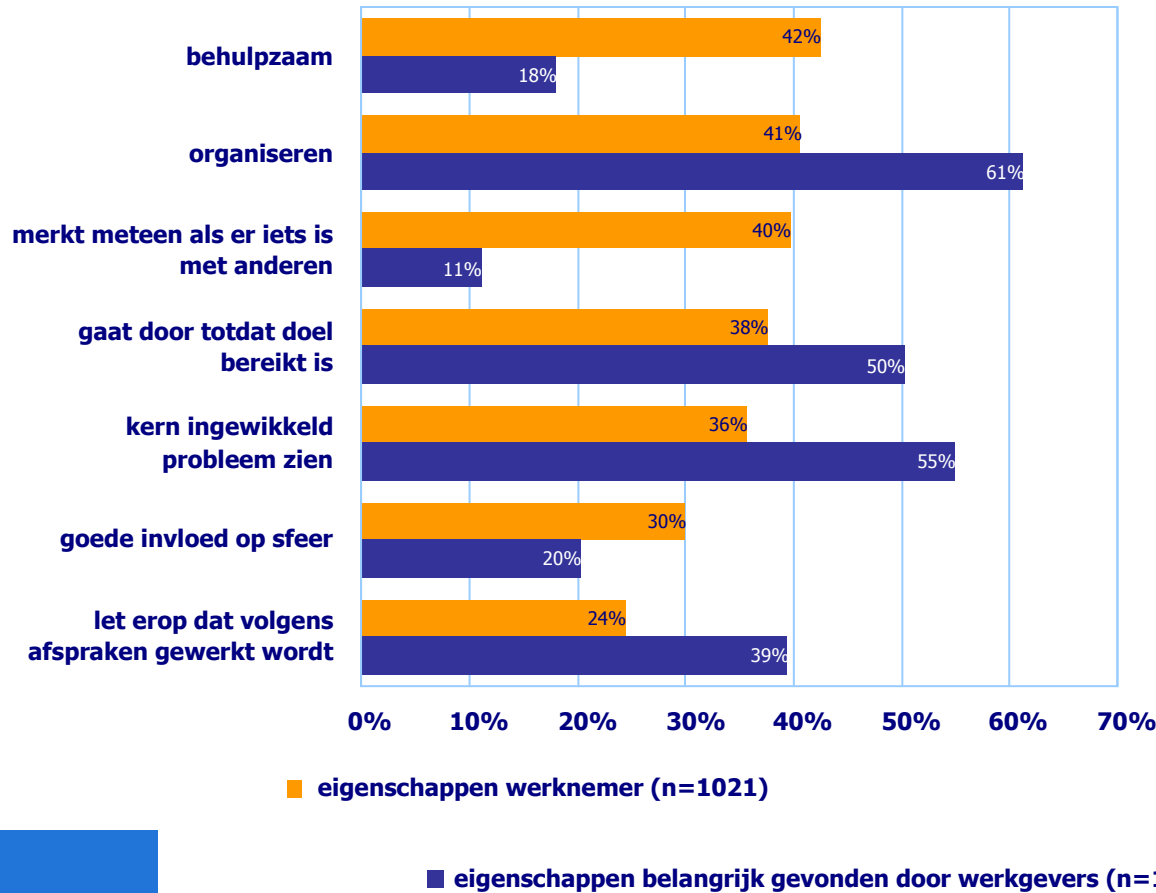
- In nevenstaande grafiek wordt het verschil getoond tussen het karakter van de werknemers en de verwachting van het gewenste karakter door werkgevers. Zo is bijvoorbeeld te zien dat 42% van de medewerkers zichzelf eerder emotioneel dan rationeel vindt. Slechts 8% van de werknemers verwacht dat werkgevers ook het liefste zien dat werknemers emotioneel zijn. Maar liefst zeven op de tien werknemers verwachten dat werkgevers liever rationele mensen in dienst hebben.

- Naast de emotionele kant van de medewerkers wordt ook verwacht dat werkgevers niet zitten te springen om introverte mensen. Werkgevers willen volgens hen liever iemand die extravert (46%) is of het midden houdt tussen extravert en introvert.

- Volgens medewerkers zoeken werkgevers dan ook voornamelijk naar zakelijke, taakgerichte en georganiseerde mensen. Veel werknemers vinden zichzelf ook georganiseerd, maar minder zakelijk en taakgericht. Hier bestaat een duidelijk verschil tussen het karakter van medewerkers en het gewenste profiel van werkgevers.

3.4 Vooruitzichten voor de werkgever

Vaardigheden



BEHULPZAME EN INLEVENDE COLLEGA NIET GEWAARDEEERD DOOR WERKGEVER, ALDUS WERKNEMERS

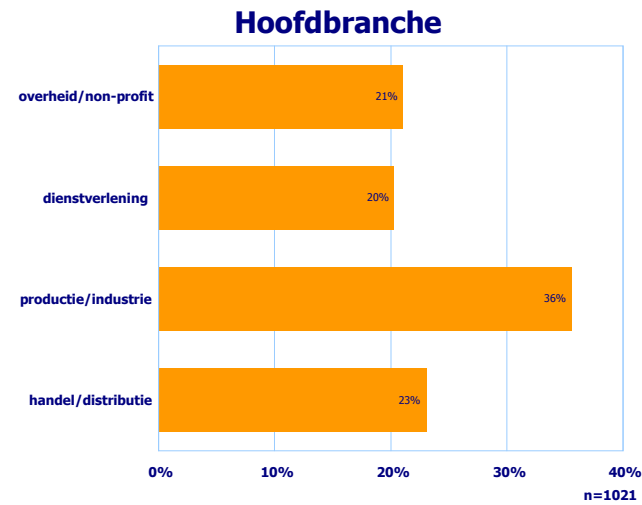
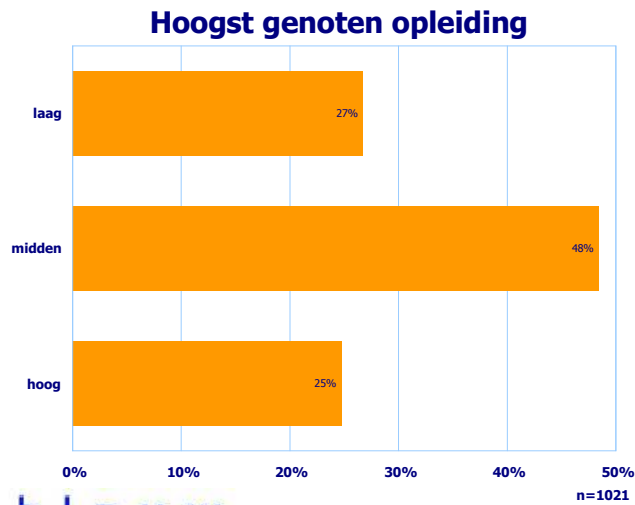
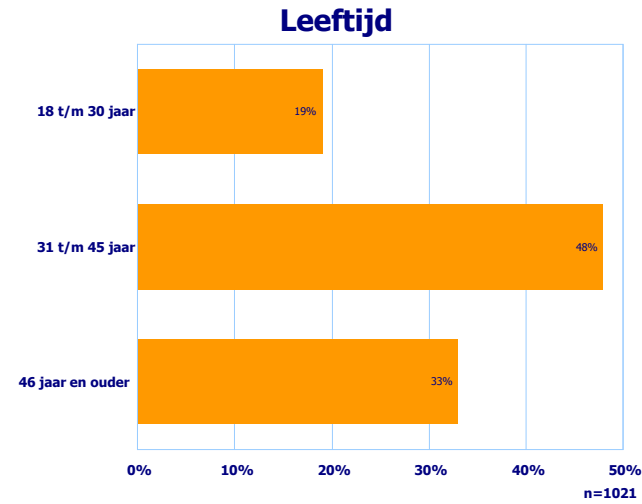
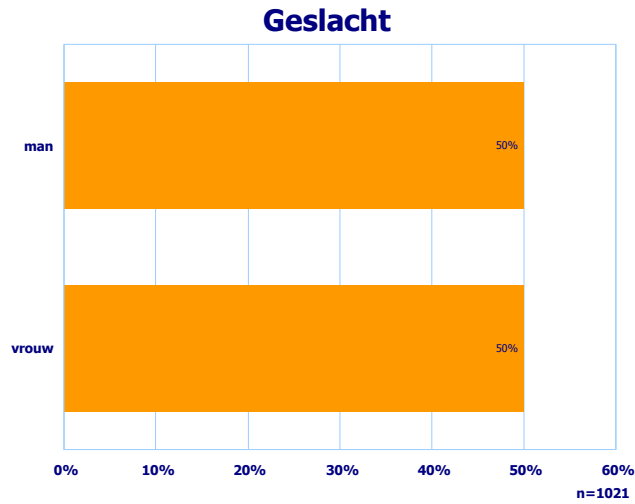
- 42% van de werknemers vindt zichzelf behulpzaam. Zij verwachten echter dat slechts 18% van de werkgevers deze eigenschap ook graag ziet in een ideale werknemer. Liever hebben ze iemand die goed kan organiseren (61%), van ingewikkelde problemen de kern weet te doorgronden (55%) en/of doorgaat totdat het doel is bereikt (50%). Deze verwachting sluit aan op de gewenste verwachte focus op taakgerichte, zakelijke en georganiseerde mensen, die op de vorige pagina te zien is.

- Niet geheel onverwacht hebben mannen andere sterke punten dan vrouwen. Zo vinden mannen onder meer vaker dat ze niet snel in paniek raken, de kern van een ingewikkeld probleem kunnen doorgronden en doorgaan totdat het doel is bereikt. Vrouwen daarentegen kennen zichzelf veel vaker sterk persoonlijke eigenschappen toe. Aanpassingsvermogen, inlevingsvermogen en behulpzaamheid, horen vaker tot de sterke punten van vrouwen.

- Behalve dat mannen en vrouwen andere vaardigheden hebben, denken zij ook op punten verschillend over de verwachtingen van werkgevers. Anderen inspireren en leidinggeven worden volgens mannen vaker belangrijk gevonden. Van een ingewikkeld probleem de kern zien is volgens vrouwen belangrijker.

4. Onderzoeksdoelgroep

Om ontwikkelingen in de tijd zuiver te kunnen meten wordt onderstaande verdeling constant gehouden. Consequentie hiervan is dat de daadwerkelijke verdeling van de populatie in verloop van tijd licht kan afwijken van de steekproef.



18

5. 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.

Methode

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 zondig door middel van weegtechnieken representativiteit naar de onderzoekspopulatie bereikt worden. Met de keuze voor deze online methode wordt tijd-efficiëntie 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 31ste meting hebben 1021 mensen meegewerkt. De steekproeftrekking vindt plaats in BlauwNL, het online panel van Blauw Research. BlauwNL is eind 2005 gestart en telt op dit moment zo'n 35.000 panelleden waarvan een groot aantal achtergrondkenmerken bekend is.

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 formulering van de vragen weg te nemen. De juistheid van de onderzoeksmethodiek en 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 zullen 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 1021 mensen, die aan de selectiecriteria voldeden, de vragenlijst volledig ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 14 minuten en geschiedde van 22 tot en met 28 mei 2009. 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 31ste meting (mei 2009) is gewogen naar opleiding, leeftijd, geslacht, branche en Nielsen regio. De resultaten zijn geijkt naar cijfers van de Gouden Standaard (leeftijd, opleiding, geslacht, Nielsen) en het CBS (branche). Daar in metingen voor de zestiende meting de branche-verdeling en de verdeling over de opleidingscategorieën afweek van de gehanteerde verdeling in de februari en april 2006 metingen, zijn alle voorgaande metingen herwogen naar deze nieuwe verdelingen. Hierdoor wordt uitgesloten dat een ontwikkeling in de index een gevolg is van een afwijking in de steekproef.

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.

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 de vraag niet konden beantwoorden zijn in de index achterwege gelaten. De index wordt derhalve berekend zoals getoond in onderstaande tabel.

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.

Op basis daarvan kan geconcludeerd worden dat de index wordt voorspeld uit vier variabelen: vertrouwen in het vinden van nieuw werk, de angst om ontslagen te worden, het op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging en de tevredenheid met de huidige werkgever.

% binnen nu en 6 maanden aardwerkelijk hetzelfde of vergelijkbaar werk bij andere werkgever	Juli 2003 (1 meting)	Sept. 2003 (2 meting)	Nov. 2003 (3 meting)	Jan. 2004 (4 meting)	Mrt. 2004 (5 meting)	Mei 2004 (6 meting)
zeker wel	result 6% gewicht 0,9	result 7% gewicht 0,9	result 7% gewicht 0,9	result 5% gewicht 0,9	result 5% gewicht 0,9	result 8% gewicht 0,9
waarschijnlijk wel	18% 0,6	17% 0,6	15% 0,6	17% 0,6	14% 0,6	16% 0,6
waarschijnlijk niet	31% 0,2	37% 0,2	41% 0,2	43% 0,2	39% 0,2	45% 0,2
zeker niet	44% 0,1	39% 0,1	38% 0,1	35% 0,1	42% 0,1	31% 0,1
totaal	27,3%	28,0%	27,0%	26,2%	24,8%	29,0%
index	100	103	99	98	91	106
	Juli 2004 (7 meting)	Sept. 2004 (8 meting)	Nov. 2004 (9 meting)	Jan. 2005 (10 meting)	Mrt. 2005 (11 meting)	Mei 2005 (12 meting)
zeker wel	9% 0,9	4% 0,9	5% 0,9	7% 0,9	6% 0,9	6% 0,9
waarschijnlijk wel	15% 0,6	20% 0,6	14% 0,6	15% 0,6	16% 0,6	16% 0,6
waarschijnlijk niet	36% 0,2	43% 0,2	44% 0,2	42% 0,2	41% 0,2	41% 0,2
zeker niet	40% 0,1	34% 0,1	38% 0,1	36% 0,1	37% 0,1	37% 0,1
totaal	28,2%	27,0%	26,2%	26,9%	27,0%	27,0%
index	104	99	93	99	99	99
	Juli 2005 (13 meting)	Sept. 2005 (14 meting)	Nov. 2005 (15 meting)	Feb. 2006 (16 meting)	April 2006 (17 meting)	Juni 2006 (18 meting)
zeker wel	7% 0,9	7% 0,9	6% 0,9	6% 0,9	9% 0,9	9% 0,9
waarschijnlijk wel	14% 0,6	16% 0,6	12% 0,6	16% 0,6	14% 0,6	17% 0,6
waarschijnlijk niet	38% 0,2	37% 0,2	42% 0,2	41% 0,2	40% 0,2	39% 0,2
zeker niet	42% 0,1	41% 0,1	40% 0,1	38% 0,1	38% 0,1	35% 0,1
totaal	25,8%	27,1%	24,9%	26,4%	28,0%	29,4%
index	95	99	91	97	103	108
	Aug. 2006 (19 meting)	Okt. 2006 (20 meting)	Nov. 2006 (21 meting)	Feb. 2007 (22 meting)	Mei 2007 (23 meting)	Sept. 2007 (24 meting)
zeker wel	7% 0,9	7% 0,9	7% 0,9	7% 0,9	10% 0,9	10% 0,9
waarschijnlijk wel	16% 0,6	15% 0,6	19% 0,6	17% 0,6	15% 0,6	15% 0,6
waarschijnlijk niet	37% 0,2	40% 0,2	39% 0,2	35% 0,2	39% 0,2	41% 0,2
zeker niet	40% 0,1	38% 0,1	35% 0,1	41% 0,1	36% 0,1	34% 0,1
totaal	27,4%	26,9%	28,9%	27,4%	29,3%	29,3%
index	101	99	106	101	107	108
	Nov. 2007 (25 meting)	Maart 2008 (26 meting)	Mei 2008 (27 meting)	Sept. 2008 (28 meting)	Nov. 2008 (28 meting)	Mrt. 2009 (29 meting)
zeker wel	6% 0,9	8% 0,9	6% 0,9	11% 0,9	8% 0,9	4% 0,9
waarschijnlijk wel	15% 0,6	11% 0,6	9% 0,6	12% 0,6	11% 0,6	18% 0,6
waarschijnlijk niet	40% 0,2	43% 0,2	39% 0,2	37% 0,2	39% 0,2	41% 0,2
zeker niet	40% 0,1	38% 0,1	46% 0,1	40% 0,1	42% 0,1	37% 0,1
totaal	26,0%	25,8%	23,2%	28,6%	25,9%	26,5%
index	96	95	85	105	95	97
	Mei 2009 (30 meting)					
zeker wel	4% 0,9					
waarschijnlijk wel	18% 0,6					
waarschijnlijk niet	34% 0,2					
zeker niet	44% 0,1					
totaal	25,6%					
index	94					

Resultaten

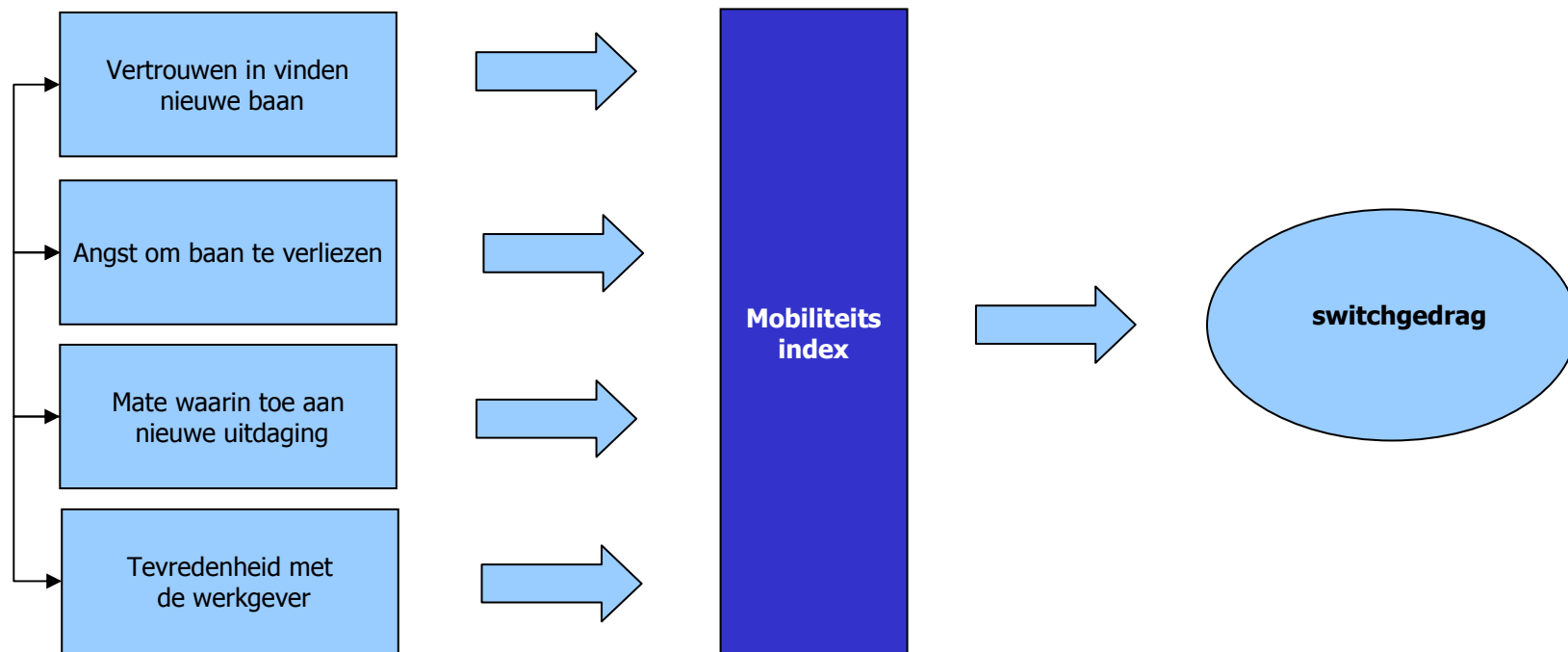
Onderhavig rapport is beschrijvend van aard en bestaat uit een management samenvatting en een beschrijving van de onderzoeksresultaten, grafisch ondersteund door grafieken. Bij de analyses is uitgegaan van een significantieniveau van 10 procent. Als bijlagen zijn de tabellen met de resultaten op geaggregeerd niveau en uitgesplitst naar verschillende achtergrondvariabelen opgenomen. Bij uitsplitsingen naar opleiding is de volgende indeling aangehouden:

Laag= lager onderwijs en lager beroepsonderwijs
Midden= middelbaar algemeen onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en hoger algemeen onderwijs
Hoog= hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs.

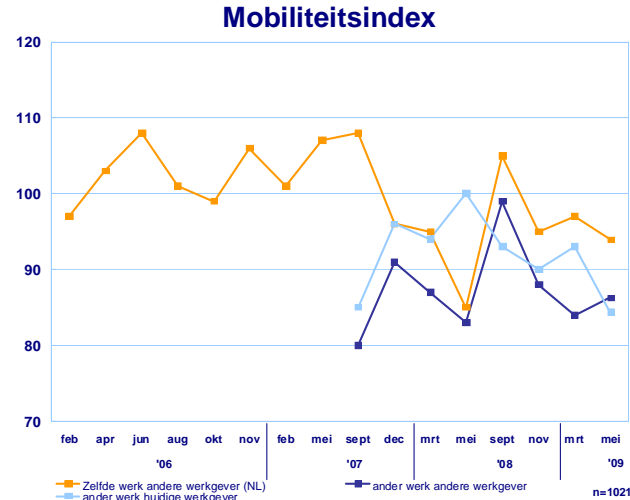
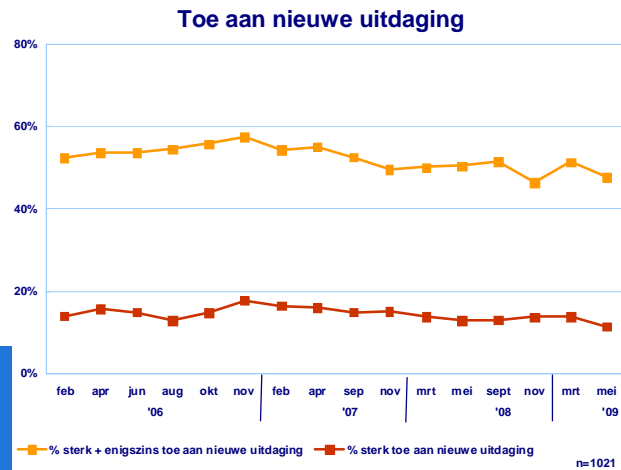
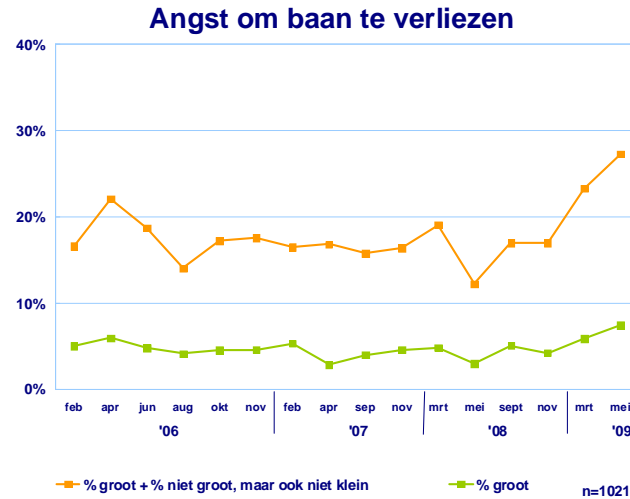
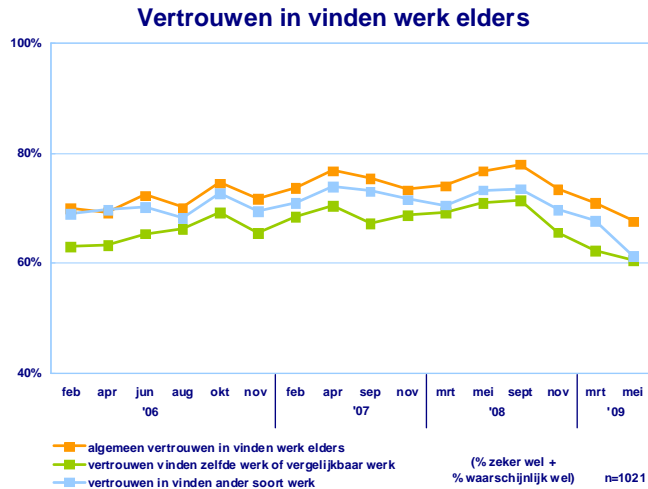
20

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 vier variabelen: vertrouwen in het vinden van nieuw werk, de angst om ontslagen te worden, het op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging en de tevredenheid met de huidige werkgever.



Vertrouwen, ontslagangst en uitdaging



Vertrouwen mei 2009

- Algemeen: 68%
- Zelfde of vergelijkbaar werk: 60%
- Ander soort werk: 61%

Ontslagangst mei 2009

- Groot: 7%
- Niet groot, ook niet klein: 27%

Toe aan nieuwe uitdaging mei 2009

- Enigszins: 37%
- Sterk: 11%

Mobiliteit mei 2009

- Zelfde werk, andere werkgever: 94
- Ander werk andere werkgever: 86
- Ander werk huidige werkgever: 84

Tevredenheid mei 2009

- 88% (niet in grafiek)