

# Randstad Werkmonitor

Nummer 40

Mobiliteit en diversiteit (♀♂)  
(werknemer perspectief)

September 2011

B13536-1

## Voorwoord

In dit rapport worden de resultaten van de 40ste 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 diversiteit op de werkvloer in relatie tot mannen en vrouwen.

Wij hopen dat dit rapport bijdraagt aan een goed inzicht in de gevoelstemperatuur op de arbeidsmarkt, gezien vanuit het perspectief van de werknemer en dien ten gevolge bijdraagt aan het opinieleiderschap van Randstad

Rotterdam, augustus 2011

Stefanie Korstanje, projectmanager  
Marlies Kerklaan, business cell manager  
Bram Jonkheer, managing partner

## Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1 Mobiliteit	5
2 Mannen/vrouwen: diversiteit op de werkvloer	15

# Management Samenvatting

## Verwachting mobiliteit loopt terug

Het vertrouwen in de arbeidsmarkt lijkt zich weer te herstellen, werknemers lijken weer meer vertrouwen te hebben in het vinden van een baan en de kans op ontslag wordt lager ingeschat. Werknemers staan dit kwartaal ook weer meer open voor een nieuwe baan, één op de vijf werknemers kijkt op dit moment om zich heen naar een nieuwe baan. Intussen laten de economische omstandigheden zien dat voorzichtigheid geboden is.

De verwachting van de toekomstige mobiliteit neemt af; werknemers achten het minder waarschijnlijk dat ze bij een andere werkgever gaan werken. Daarnaast is te zien dat hoewel werknemers meer open staan voor een nieuwe baan, nog altijd een minderheid de behoefte heeft om iets heel anders te gaan doen. Ondanks een daling in het enthousiasme over de huidige werkgever, lijken werknemers te willen blijven zitten waar ze zitten. Ook binnen het bedrijf willen werknemers hun plekje behouden, een meerderheid van de werknemers verwacht hun huidige functie te behouden. Daarnaast is een ruime meerderheid van de werknemers niet gemotiveerd om promotie te maken, zij lijken zelfs minder sterk gericht op een promotie.

Het zijn wellicht juist de ontwikkelingen die zich rondom de arbeidsmarkt afspelen zoals de economische onrust en ontwikkelingen op de hypotheekmarkt, en niet het vertrouwen in de arbeidsmarkt zelf, die doorwerken in de daling van de mobiliteitsindex. Ondanks een groter vertrouwen in de arbeidsmarkt behouden werknemers liever hun huidige baan omdat alles om hen heen nog erg onzeker is.

## Parttime werken

In Nederland heeft iedere werknemer het recht om korter te gaan werken, toch heeft nog niet iedere werknemer werkelijk het idee dat hun werkgever parttime werken faciliteert. Nederland loopt voorop als het gaat om het aandeel parttimers, parttime werken wordt door werknemers ook nauwelijks als een belemmering voor de carrière gezien. Slechts een minderheid van de werknemers vindt dat parttime werken schadelijk is voor de carrièrekansen.

Niet iedere werknemer is echter van mening dat parttime werken samengaat met een leidinggevende functie. Slechts vier op de tien werknemers vinden dat een managementfunctie goed in deeltijd uitgevoerd kan worden. Dit betekent dat de optie om parttime te werken in een leidinggevende rol vaak nog een brug te ver is. In deze onzekere tijd zijn werknemers waarschijnlijk minder bereid om deze stap te nemen.

## Top van organisatie

Ondanks het streven naar een betere balans tussen mannen en vrouwen in management posities, wordt de top van de organisaties vooral door mannen geleid. Driekwart van de werknemers geeft aan een man als leidinggevende te hebben. De oververtegenwoordiging van mannen in leidinggevende functies blijkt overeen te komen met de wens van werknemers. Vier op de tien werknemers hebben namelijk een uitgesproken voorkeur voor een man als direct leidinggevende. Opvallend genoeg zijn zowel mannen als vrouwen deze mening toegedaan. Niet iedereen lijkt het idee van een gelijke verdeling van mannen en vrouwen in het hoger management te steunen; slechts een minderheid van de werknemers is van mening dat meer vrouwen in het hoger management de prestaties van de organisatie ten goede zal komen. Overigens zijn vrouwen niet sterker dan mannen gericht op het maken van een promotie dus mogelijk ontbreekt hier de ambitie om door te dringen tot de top.

## Samenwerken mannen/vrouwen

Hoewel werknemers liever onder leiding staan van een man hebben zij geen uitgesproken voorkeur als het gaat om het geslacht van hun directe collega's. Ondanks dat werknemers vaker aangeven mannelijke collega's te hebben (er werken immers meer mannen dan vrouwen), werken zij het liefst met zowel mannen als vrouwen samen. Vier op de tien werknemers zijn dan ook van mening dat hun organisatie het beste presteert als de verhouding man/vrouw op de werkvloer gelijk is.

# Management Samenvatting

## **Selectie mannen/vrouwen**

Onder werknemers bestaat in beperkte mate het idee dat de werkgever bij de selectie van nieuwe werknemers het geslacht van de kandidaat een rol laat spelen. Ruim een derde van de werknemers heeft het idee dat hun werkgever bij gelijke geschiktheid van de kandidaten eerder voor een man zou kiezen. Volgens de meerderheid van de werknemers houdt de werkgever geen rekening met de huidige verdeling van mannen en vrouwen binnen het hoger management.

Daar waar in het verleden de aanwezigheid van voldoende vrouwen op de werkvloer in alle lagen van de organisatie een belangrijk issue was, lijkt dit thema op dit moment minder de aandacht van werknemers te hebben. Mogelijk worden de prioriteiten verlegd door de onzekere tijd waarin we ons bevinden, waarin men zekerheid zoekt door de zaken zoveel mogelijk te willen houden zoals ze zijn. En mogelijk hebben veel vrouwen helemaal niet de behoefte om het binnen hun organisatie hogerop te zoeken. Slechts 9% van de vrouwen geeft aan promotie te willen maken. Overigens zijn vrouwen hiermee niet minder ambitieus dan mannen, maar mannen zijn al beter vertegenwoordigd op leidinggevende posities.

## 1. Mobiliteit

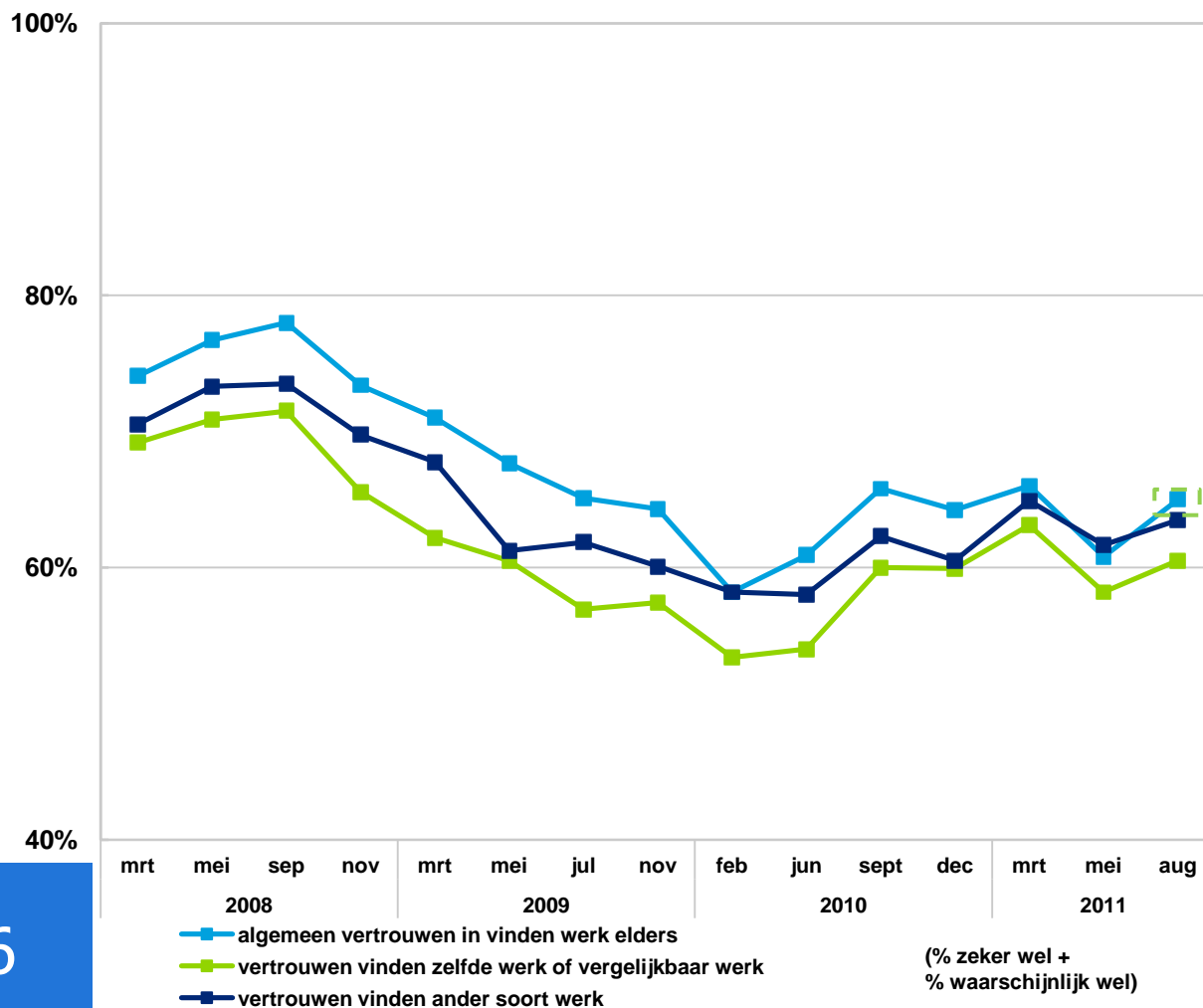
5

b l a u w

 randstad

# Algemeen vertrouwen in de arbeidsmarkt loopt niet verder terug, maar lijkt te herstellen

## Vertrouwen in vinden werk elders



**In augustus 2011 lijken werknemers weer meer algemeen vertrouwen te hebben in de arbeidsmarkt (65% vs. 61%, indicatief verschil).**

### Geslacht

- Mannen zijn positiever gestemd dan vrouwen over hun vertrouwen in de arbeidsmarkt (vertrouwen vinden zelfde werk 64% vs. 57%, vertrouwen vinden ander werk 67% vs. 59%).

### Leeftijd

- De jongere werknemers (18 tot 30 jaar) hebben het meeste vertrouwen in het vinden van werk (algemeen 81%, zelfde werk 74%, ander werk 75%).

- Naarmate de leeftijd oploopt, neemt het vertrouwen af. De oudere werknemers (46 jaar en ouder) hebben het minste vertrouwen in het vinden van werk (algemeen 50%, zelfde werk 47%, ander werk 48%).

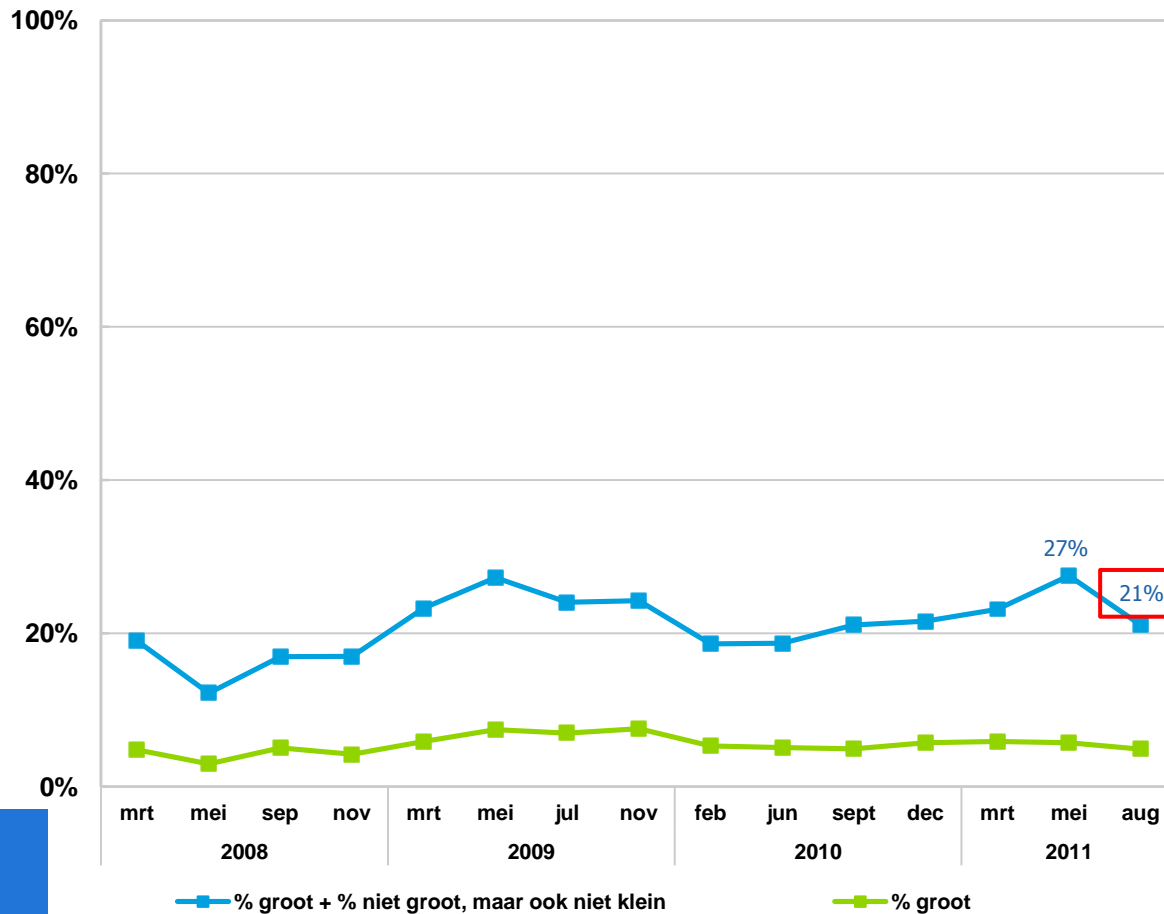
### Opleiding

- Laagopgeleiden hebben het minste vertrouwen in het vinden van werk (algemeen 48%, zelfde werk 46%, ander werk 47%).

- Hoger opgeleiden schatten hun kansen op het vinden van werk rooskleuriger in (algemeen 74%, zelfde werk 68%, ander werk 70%).

# Werknemers schatten de kans op ontslag lager in

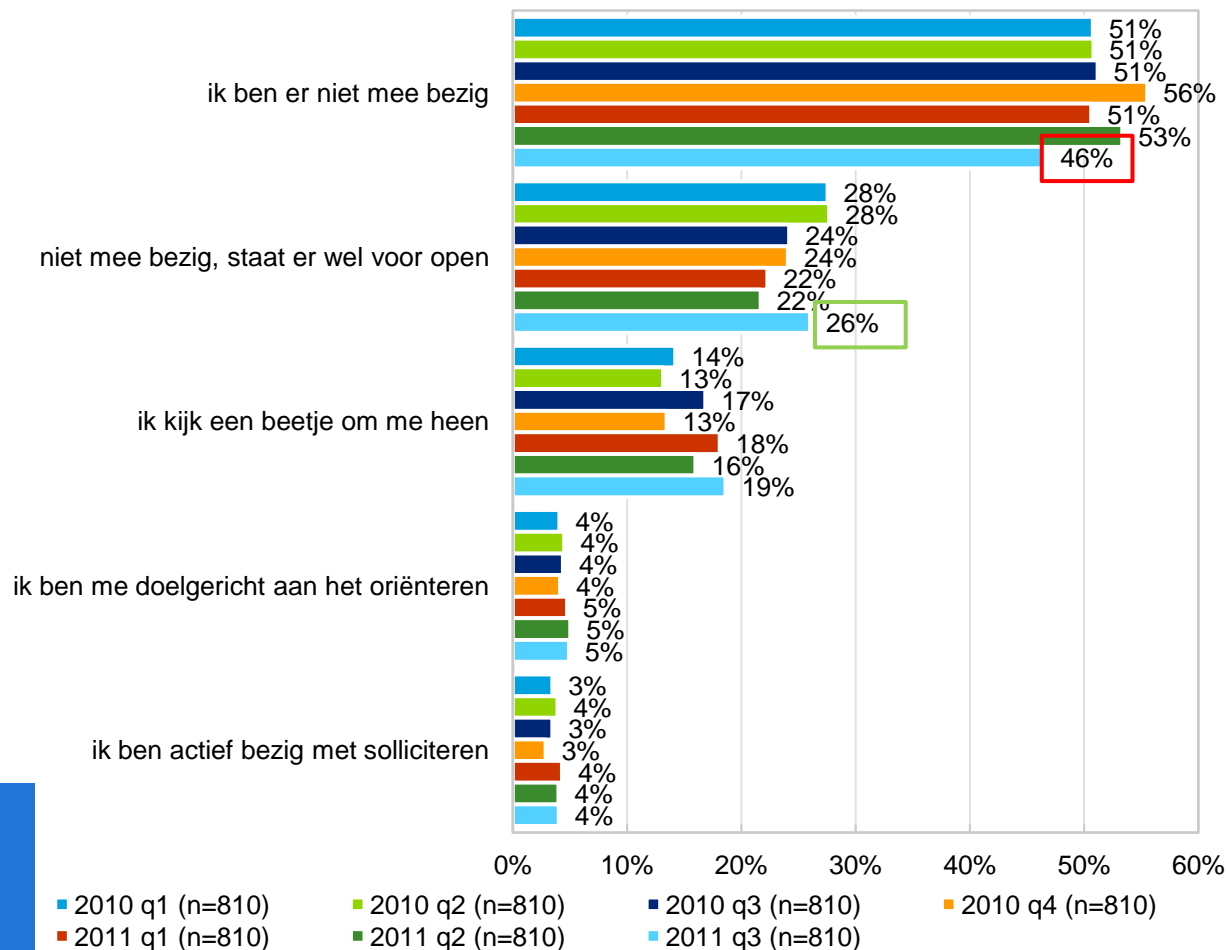
## Kans op ontslag



Werknemers hebben meer vertrouwen in het behouden van hun huidige baan. In augustus 2011 wordt de kans op ontslag lager ingeschat dan in mei 2011 (73% vs. 68%).

Er zijn op dit punt geen verschillen te constateren tussen geslacht, branche, leeftijd en opleiding.

## Oriënteren andere baan



**In augustus 2011 staan werknemers meer open voor een nieuwe baan. Een op de vijf (19%) werknemers kijkt om zich heen.**

### Branche

- Met name werknemers werkzaam in de dienstverlening zijn zich doelgericht aan het oriënteren op een andere baan (9%).

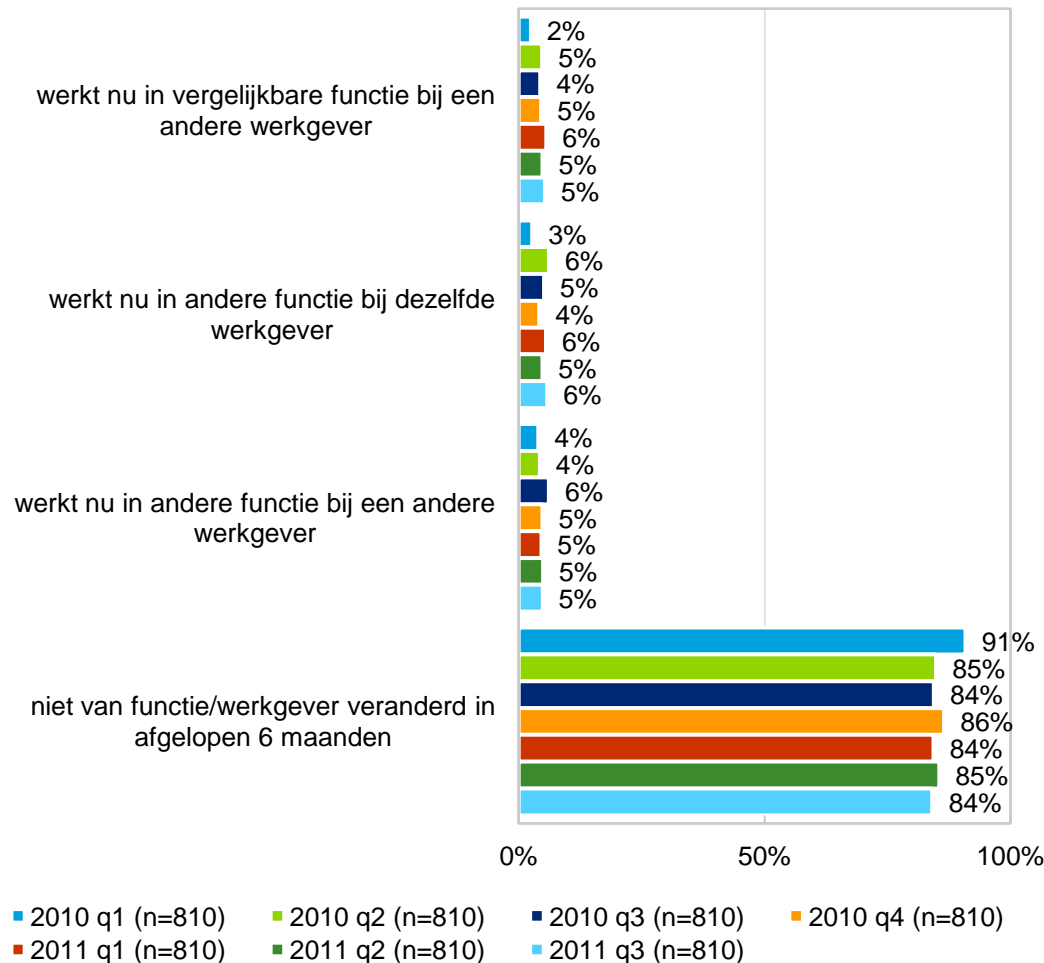
### Leeftijd

- Het ligt in de lijn der verwachting dat met name jonge werknemers (18 tot 30 jaar) zich doelgericht aan het oriënteren zijn op een andere baan (9%).

### Opleiding

- Naarmate de opleiding hoger is, neemt de oriëntatie toe. Hoogopgeleiden zijn zich het meest aan het oriënteren op een nieuwe baan (38% niet mee bezig). Laagopgeleiden zijn zich het minst aan het oriënteren op een andere baan (56% niet mee bezig).

## Switch op arbeidsmarkt afgelopen zes maanden



**Het switchgedrag van werknemers blijft stabiel.**

### Geslacht

- Mannen en vrouwen verschillen niet in hun switchgedrag.

### Branche

- Het switchgedrag is het sterkst binnen de dienstverlening. Een op de tien (10%) werknemers uit de dienstverlening werkt nu in een andere functie bij dezelfde werkgever.

- Ambtenaren zijn het meest trouw aan hun werkgever. Bijna negen op de tien (89%) werknemers die werkzaam zijn bij de overheid zijn in de afgelopen zes maanden niet van baan veranderd.

### Leeftijd

- Hoe ouder werknemers zijn hoe minder vaak zij van functie of werkgever veranderen (18-30 jaar 76% niet veranderd vs. 46 jaar en ouder 91% niet veranderd).

- Met name jonge werknemers (18 tot 30 jaar) zijn in de afgelopen zes maanden in een vergelijkbare functie bij een andere werkgever gestart (9%).

- Werknemers van 46 jaar en ouder zijn het minst vaak in een andere functie bij dezelfde werkgever gaan werken (2%).

# Verwachting toekomstige mobiliteit neemt af

**In augustus 2011 zeggen minder werknemers het waarschijnlijk te vinden binnen nu en zes maanden bij een andere werkgever in een vergelijkbare (17% vs. 22%) of nieuwe (12% vs. 16%) functie gaan werken. De mobiliteitsindex neemt af.**

## Geslacht

- Vooral mannen verwachten dat hun huidige werkgever over een half jaar nog dezelfde zal zijn. 19% van de mannen tegenover 14% van de vrouwen voorspelt binnen nu en zes maanden hetzelfde werk bij een andere werkgever te doen.

## Branche

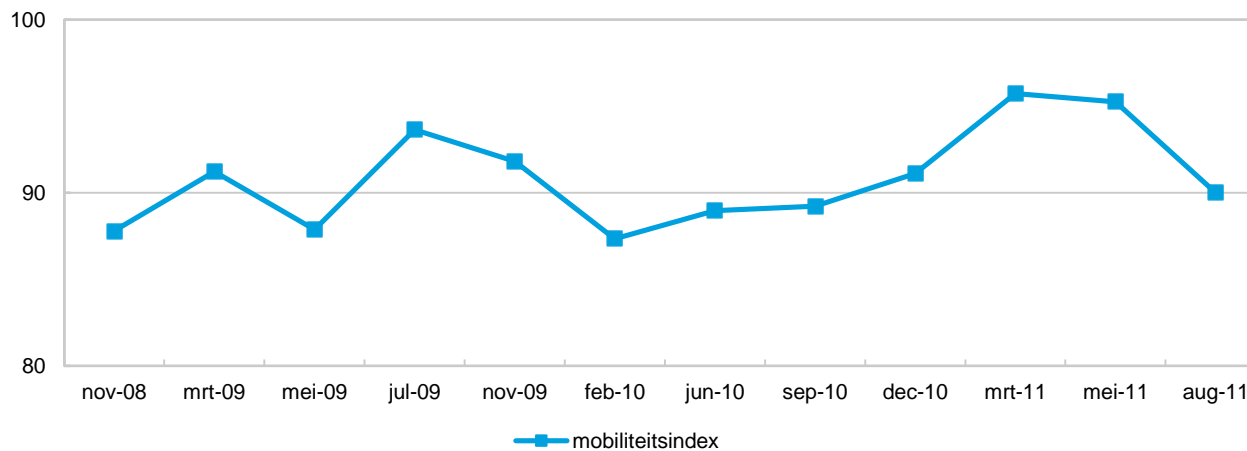
- Binnen de dienstverlening is de verwachting ten aanzien van de toekomstige mobiliteit het grootst. Bijna een kwart (24%) van de werknemers uit de dienstverlening voorspelt binnen nu en zes maanden hetzelfde werk bij een andere werkgever te doen.

## Leeftijd

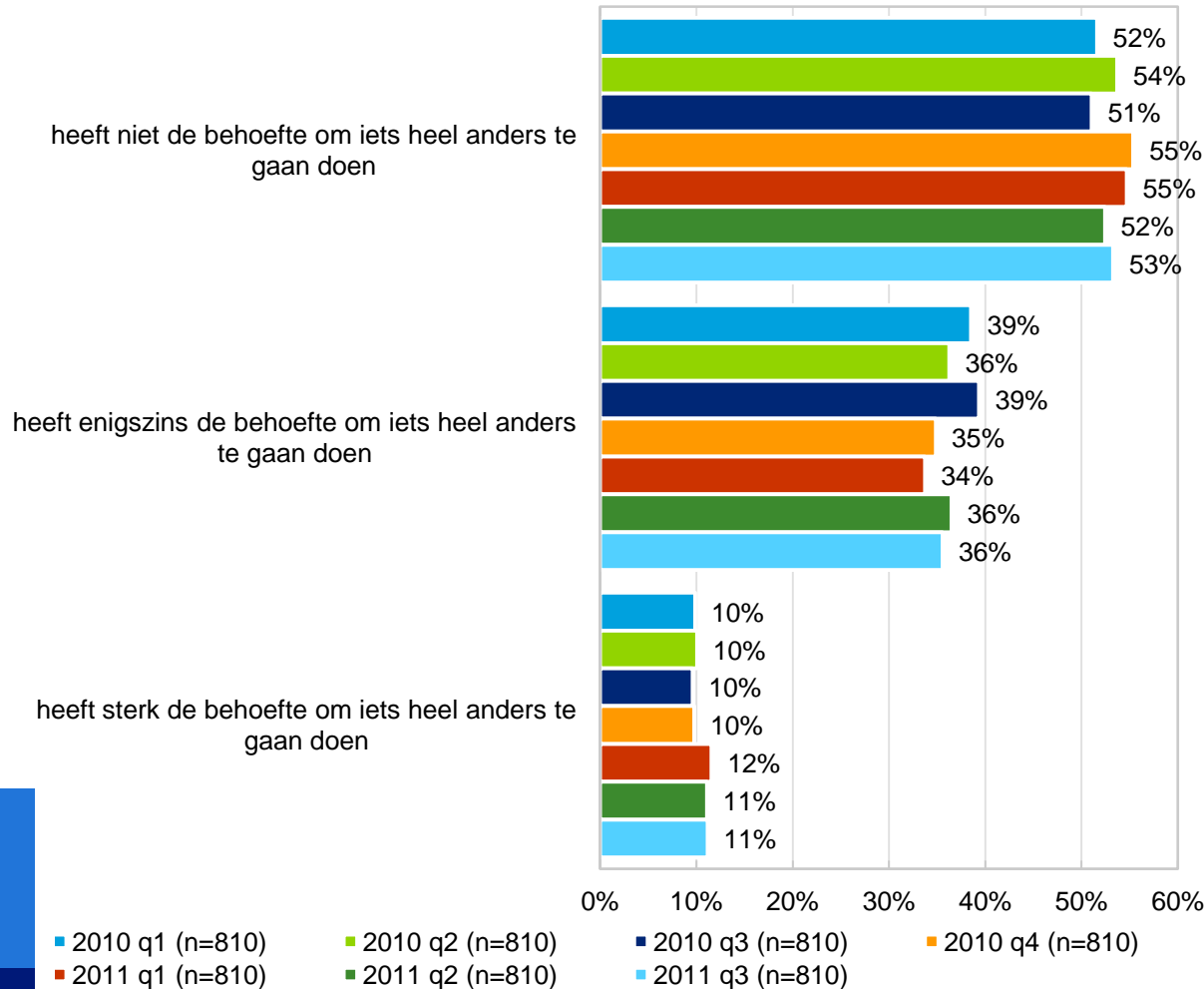
- Ook leeftijd is een factor die een rol speelt in de mobiliteitsindex. Naarmate werknemers ouder zijn verwachten zij meer stabiliteit. Met name jonge werknemers (18 tot 30 jaar) voorspellen hetzelfde werk bij een andere werkgever te doen (23%).

- Werknemers van 46 jaar en ouder voorspellen het minst vaak binnen nu en zes maanden ander werk te doen (hetzelfde werk 12%, ander werk bij andere werkgever 7%)

### Mobiliteitsindex



## Behoefte iets anders te gaan doen



**Een meerderheid (53%) van de werknemers heeft niet de behoefte om iets heel anders te gaan doen.**

### Branche

• Ondanks de verhoogde switchintentie binnen de dienstverlening, hebben de werknemers actief in deze branche het minst de behoefte iets heel anders te gaan doen (43%). Hun switchbehoefte richt zich dus op een andere werkgever in dezelfde branche.

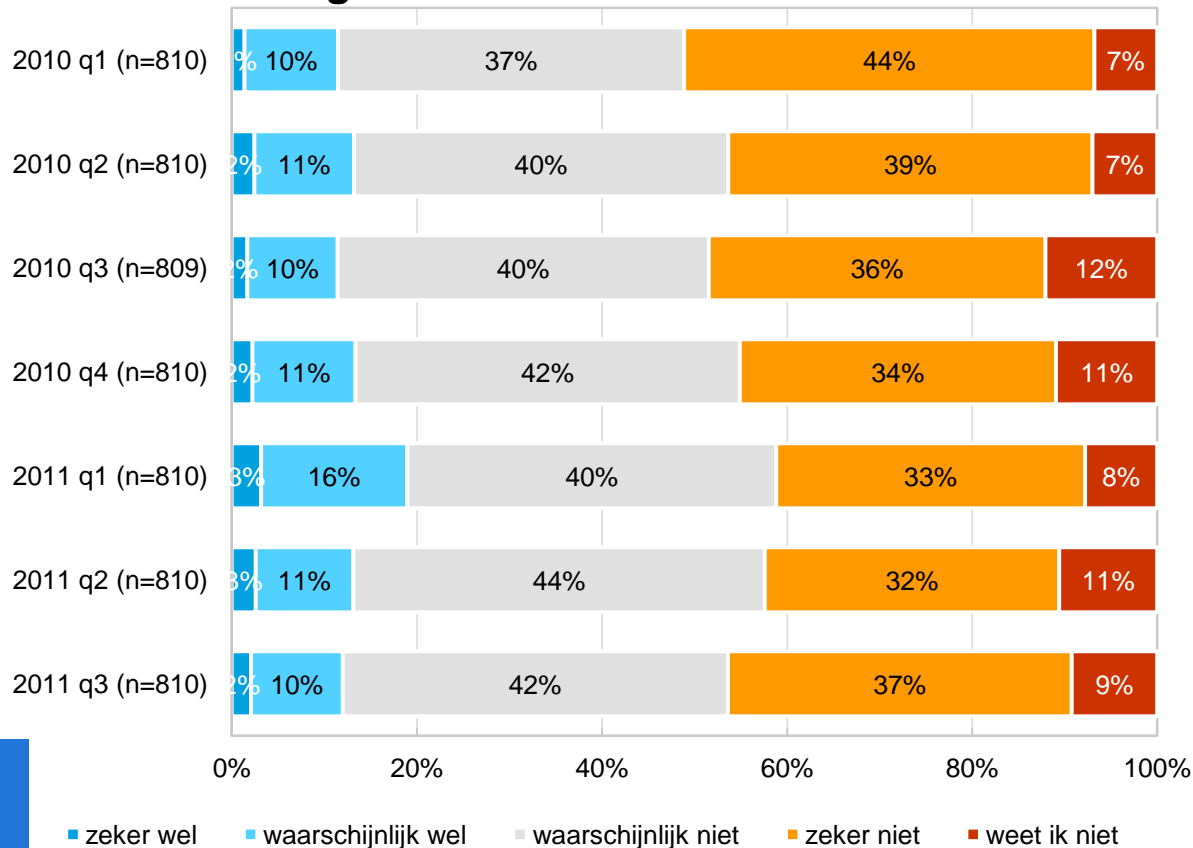
### Opleiding

• Ook opleiding is van invloed op de behoefte iets anders te gaan doen. Vooral onder laagopgeleiden is de behoefte om iets heel anders te gaan doen laag (65% niet de behoefte, 23% enigszins behoefte).

• Hoewel slechts een op de tien (10%) hoogopgeleiden sterk de behoefte heeft om iets heel anders te gaan doen, staan zij vaker dan laag en midden hoog opgeleiden open voor een nieuwe uitdaging (45% niet de behoefte, 45% enigszins behoefte).

# Meerderheid werknemers verwacht huidige functie te behouden

## Voorspelling andere functie bij huidige werkgever binnen zes maanden

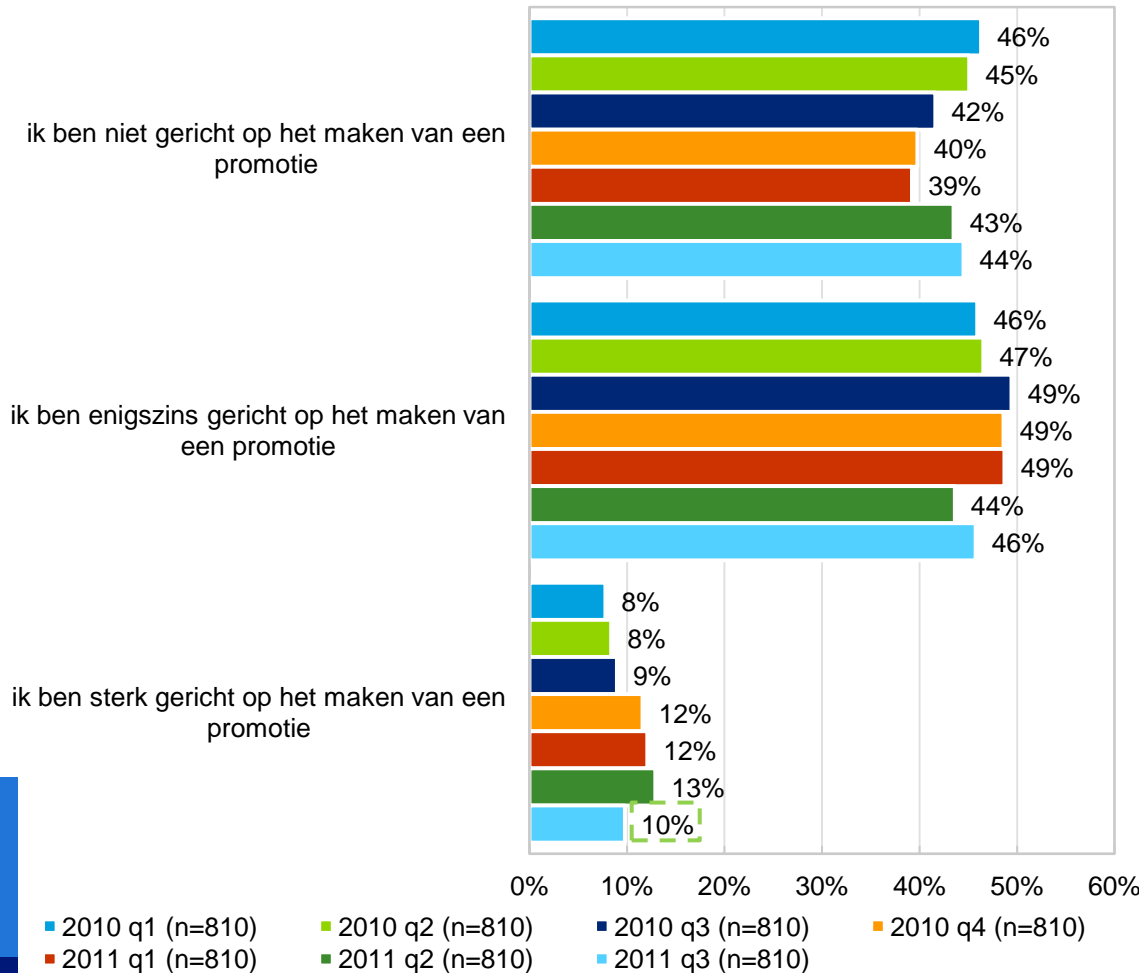


Daar waar het vertrouwen in de arbeidsmarkt en de interne mobiliteit na de crisisjaren in het eerste kwartaal van 2011 toenam, blijft in augustus 2011 een meerderheid van de werknemers het liefst zitten waar hij zit. Net als een jaar geleden zijn werknemers relatief honkvast.

Er zijn op dit punt geen verschillen te constateren tussen geslacht, branche, leeftijd en opleiding.

# Werknemers lijken minder sterk gericht op het maken van een promotie

## Gericht op promotie



De economische situatie lijkt zijn weerslag te hebben op de persoonlijke motivatie van werknemers. Over de tijd heen zien we de ambitie om promotie te maken afnemen. In augustus 2011 lijken werknemers minder sterk gericht op het maken van een promotie (10% in q3 2011 vs. 13% in q2 2011, indicatief verschil). Mogelijk steekt men in onzekere tijden het hoofd liever niet boven het maaiveld.

### Branche

- Vooral werknemers werkzaam in de dienstverlening zijn sterk gericht op het maken van promotie (16% sterk gericht).
- Werknemers werkzaam in de handel en distributie zijn het minst gericht op het maken van promotie (54% niet gericht).

### Leeftijd

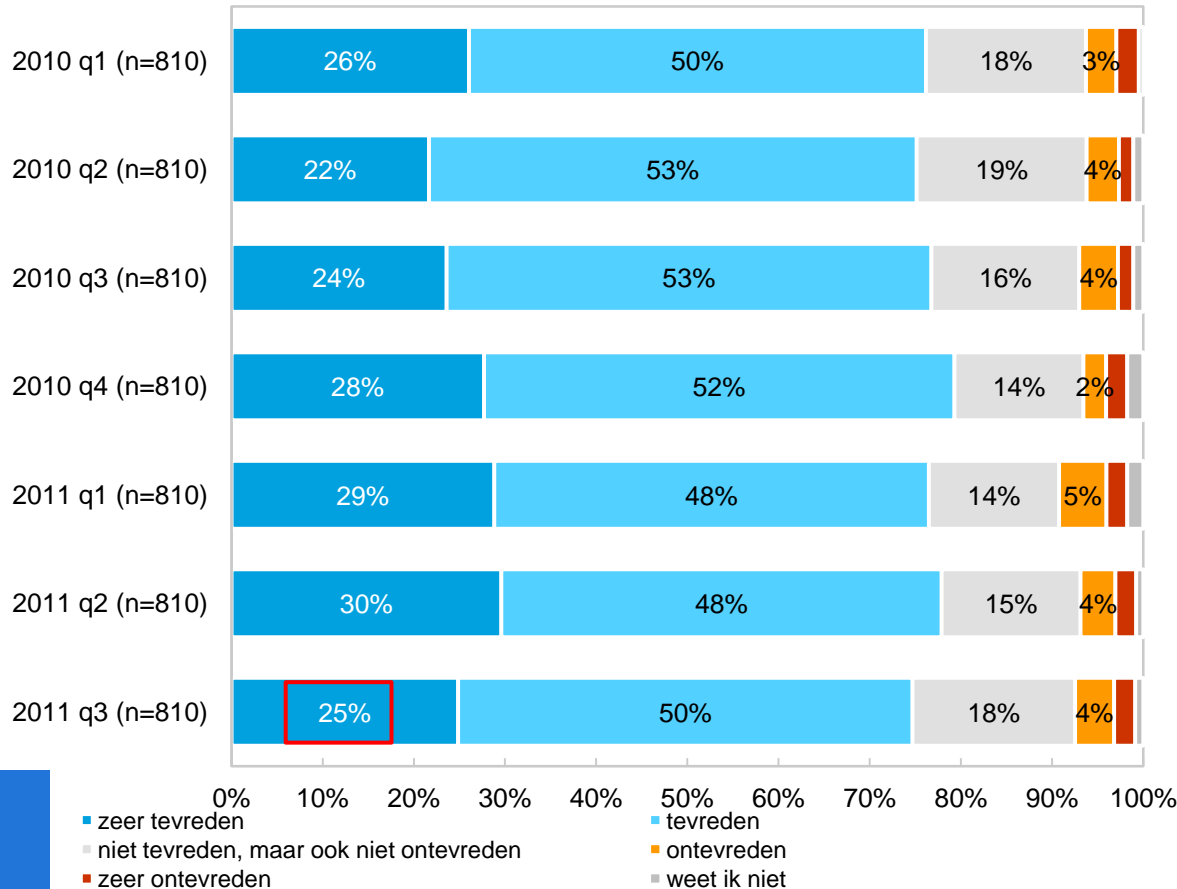
- De behoefte om promotie te maken hangt samen met leeftijd. Daar waar de oudere garde niet meer zo nodig hoeft (of haar doel al heeft bereikt), is de jonge generatie meer gedreven.
- Twee op de tien (21%) jonge werknemers (18 tot 30 jaar) zijn sterk gericht op het maken van promotie. Slechts 5% van de oudere werknemers (46 jaar en ouder) is sterk gericht op het maken van promotie.

### Opleiding

- En ook opleiding speelt een rol bij de drang tot promotie. Onder hoogopgeleiden is de motivatie om promotie te maken het hoogst (15% sterk gericht).
- Laagopgeleiden zijn het minst gericht op het maken van promotie (62% niet gericht).

# Werknemers zijn minder enthousiast over huidige werkgever

## Algemene tevredenheid huidige werkgever



De opleving in enthousiasme over de huidige werkgever is voorbij. Het aandeel werknemers dat zeer tevreden is met de huidige werkgever is afgenomen (25% vs. 30%). Zojuist zagen we echter al dat dit verminderde enthousiasme niet direct wordt omgezet in een hogere switchintentie.

### Branche

• Werknemers werkzaam in de dienstverlening zijn het minst tevreden met de huidige werkgever (66% (zeer) tevreden). Juist in deze branche is de switch intentie het grootst.

### Leeftijd

• Met name onder oudere werknemers (46 jaar en ouder) is de tevredenheid met de huidige werkgever afgenomen (35% zeer tevreden in q2 2011 vs. 23% zeer tevreden in q3 2011). Maar juist de oudere garde heeft een lage switch behoefte. Mogelijk zitten zij de rit vooralsnog uit.

## 2. Mannen/vrouwen: diversiteit op de werkvloer

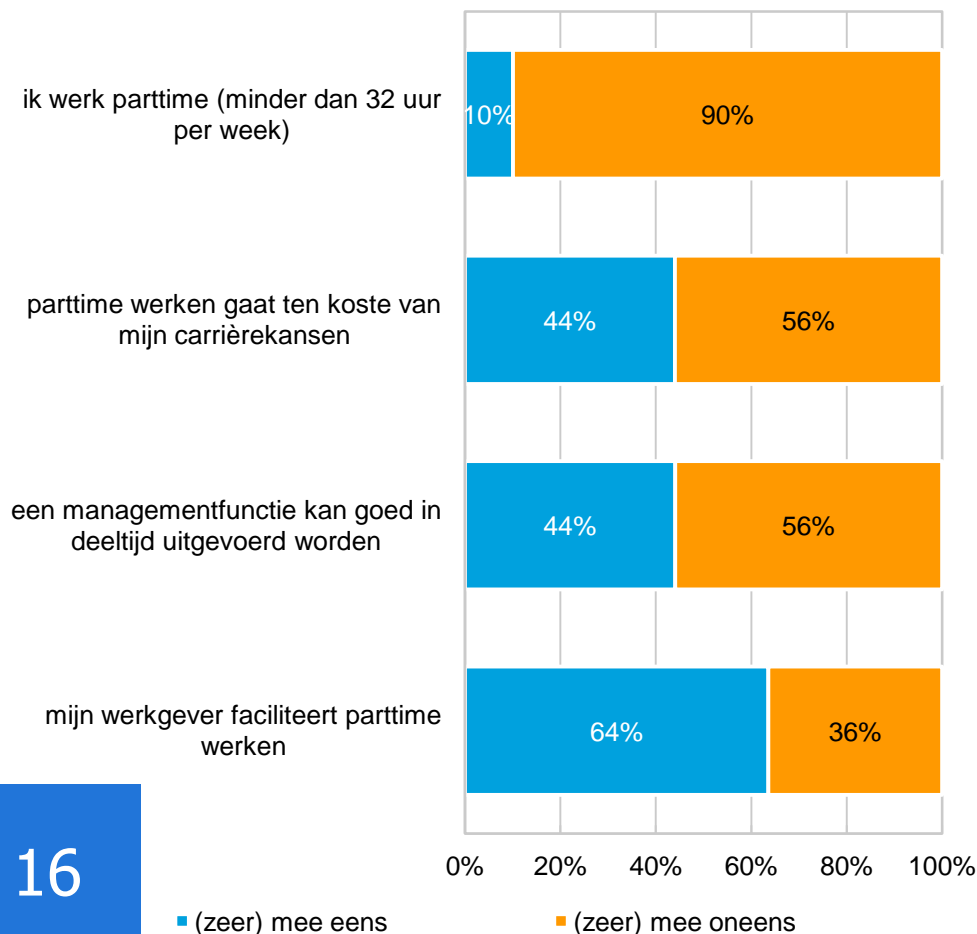
15

b l a u w

 randstad

# Een minderheid van de werknemers heeft het idee dat parttime werken ten koste gaat van carrièrekansen

## Parttime werken



n=810

Hoewel werknemers in Nederland recht hebben om minder te gaan werken, hebben zes op de tien (64%) werknemers werkelijk het idee dat hun werkgever parttime werken faciliteert. Voor parttime werken lijkt wel een prijs te moeten worden betaald. Volgens ruim vier op de tien werknemers gaat parttime werken ten koste van carrièrekansen.

### Geslacht

- Mannen zijn vaker dan vrouwen van mening dat parttime werken ten koste gaat van hun carrièrekansen (48% vs. 39%).

- Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat hun werkgever parttime werken faciliteert (70% vs. 59%).

### Branche

- Onder ambtenaren lijkt parttime werken het meest geaccepteerd. 36% van de werknemers werkzaam bij de overheid zijn minder van mening dat parttime werken ten koste gaat van hun carrièrekansen.

- Met name bij de overheid wordt parttime werken dan ook gefaciliteerd (81%). In de techniek is dit het minst het geval (55%).

### Leeftijd

- Het is inmiddels een bekend gegeven dat de jonge generatie behoefte heeft aan een goede werk/privé balans. Met name jonge werknemers (18 tot 30 jaar) werken dan ook parttime (16%). Oudere werknemers (46 jaar en ouder) werken minder vaak parttime (6%).

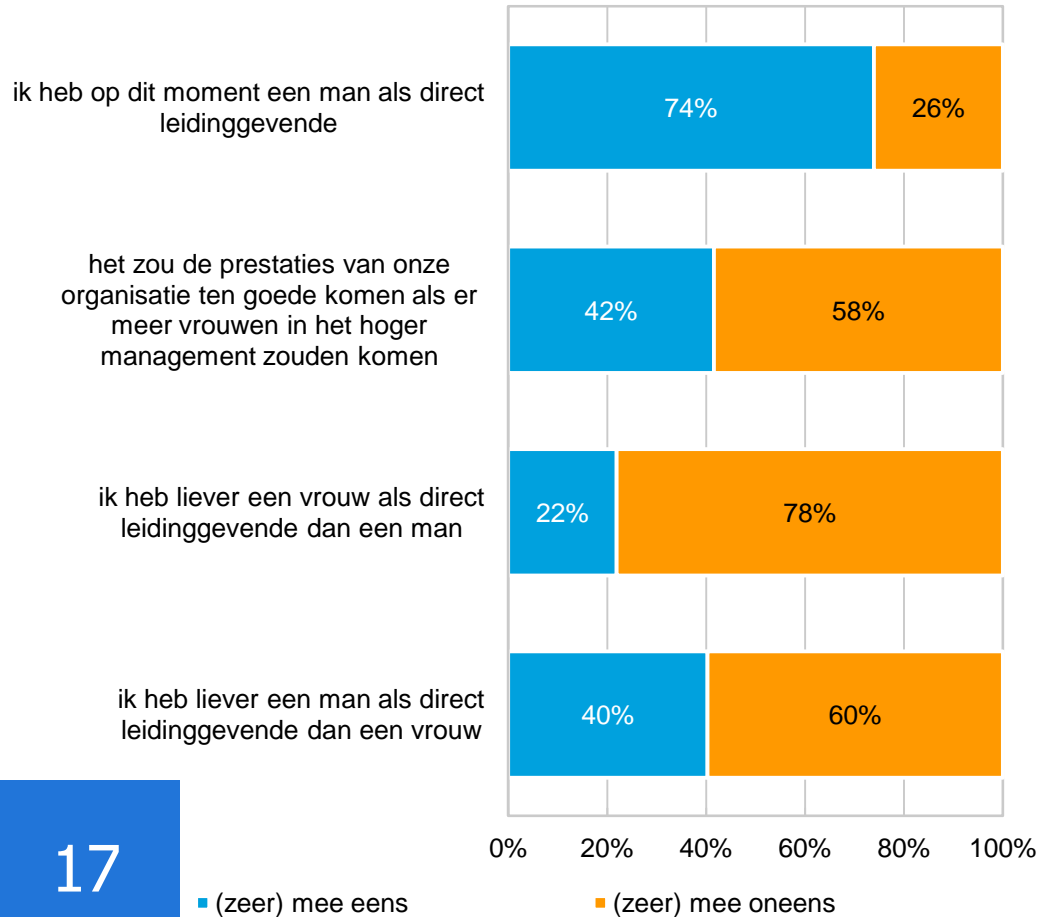
- Vooral jonge werknemers (18 tot 30 jaar) zijn echter wel van mening dat parttime werken ten koste gaat van hun carrièrekansen (54%). Oudere werknemers (46 jaar en ouder) geven juist minder vaak aan dat parttime werken ten koste gaat van hun carrièrekansen (35%).

### Opleiding

- Met name onder hoogopgeleiden wordt parttime werken door de werkgever gefaciliteerd (74%). Laagopgeleiden geven minder vaak aan dat de werkgever parttime werken faciliteert (49%).

# Bijna driekwart van de werknemers heeft op dit moment een man als leidinggevende, dit is in verhouding met de wens van de werknemers

## Top van organisatie



n=810

Op dit moment heeft bijna driekwart (74%) van de werknemers een man als leidinggevende. Wanneer werknemers hun voorkeur mogen uitspreken hebben vier op de tien (40%) werknemers een uitgesproken voorkeur voor een mannelijke leidinggevende. Slechts twee op de tien (22%) werknemers hebben liever een vrouw als leidinggevende.

### Geslacht

- Mannen hebben vaker dan vrouwen een man als direct leidinggevende (82% vs. 64%).

### Branche

- Met name werknemers werkzaam in de techniek hebben een man als direct leidinggevende (83%).

- Binnen de overheid is de ruimte voor vrouwen het grootst. In vergelijking met werknemers uit de andere branches hebben werknemers werkzaam bij de overheid niet alleen het kleinste aandeel mannelijke leidinggevendens (56%), zij hebben ook minder vaak een uitgesproken voorkeur voor een mannelijke leidinggevende (31%).

### Leeftijd

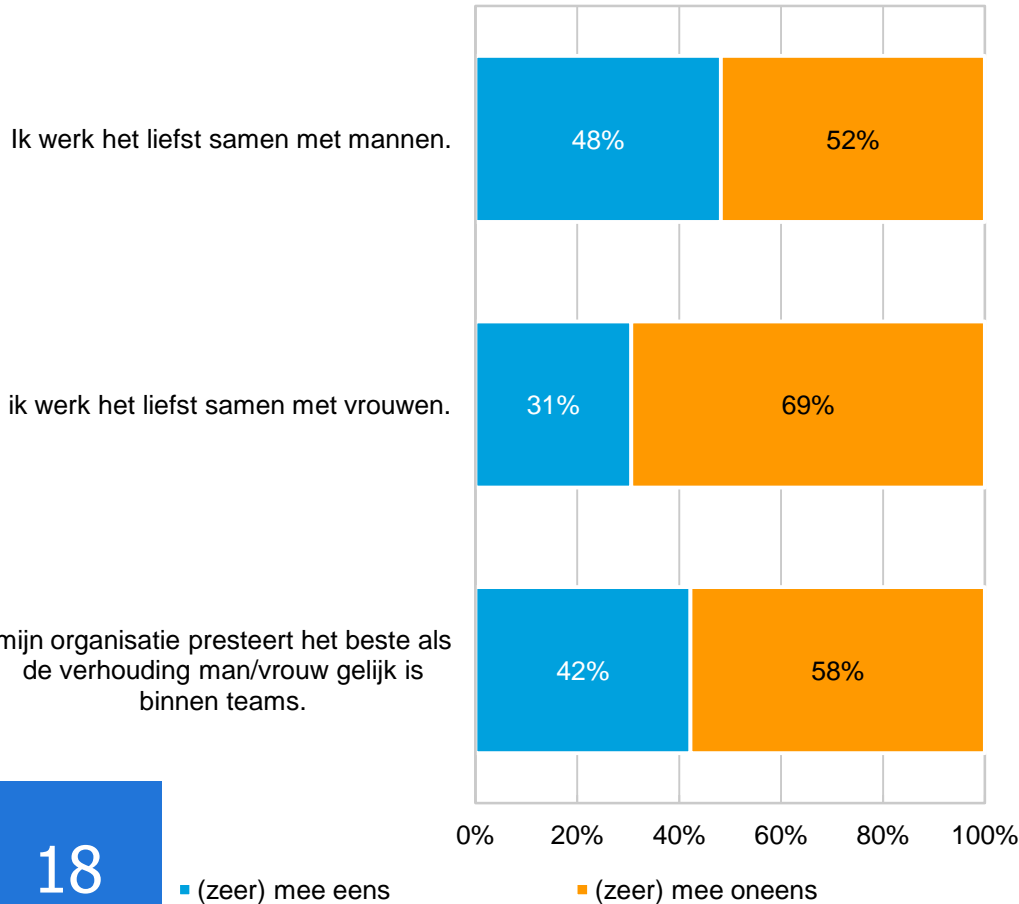
- Werknemers in de leeftijd van 31 tot 45 jaar hebben de minst uitgesproken voorkeur voor een vrouwelijke leidinggevende (16%).

### Opleiding

- Onder hoogopgeleiden is het aandeel dat een man als leidinggevende heeft het kleinst (66%).

# Over het algemeen werken werknemers het liefst met zowel mannen als vrouwen samen

## Samenwerken mannen/vrouwen



0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ (zeer) mee eens

■ (zeer) mee oneens

n=810

Werknemers hebben een minder uitgesproken voorkeur als het gaat om de *samenwerking* met mannelijke dan wel vrouwelijke collega's. Het liefst werken zij zowel met mannen als vrouwen samen. Een minderheid (42%) van de werknemers is van mening dat de verhouding man/vrouw in de organisatie gelijk dient te zijn voor optimale prestaties.

### Geslacht

- Vrouwen werken vaker dan mannen liever samen met mannen (59% vs. 40%).
- Mannen werken vaker dan vrouwen liever samen met vrouwen (43% vs. 14%).

### Branche

• Werknemers werkzaam bij de overheid werken minder vaak het liefst met mannen samen (41%). Hier zien we dus dat binnen de branche waar vrouwen de meeste ruimte krijgen, ook de behoefte om met vrouwen te werken groter is. Mogelijk gaan werknemers uit van de huidige situatie en gebruiken zij dit als referentiekader. Ook zogenaamde voorkeuren komen dan voort uit de situatie die werknemers gewend zijn.

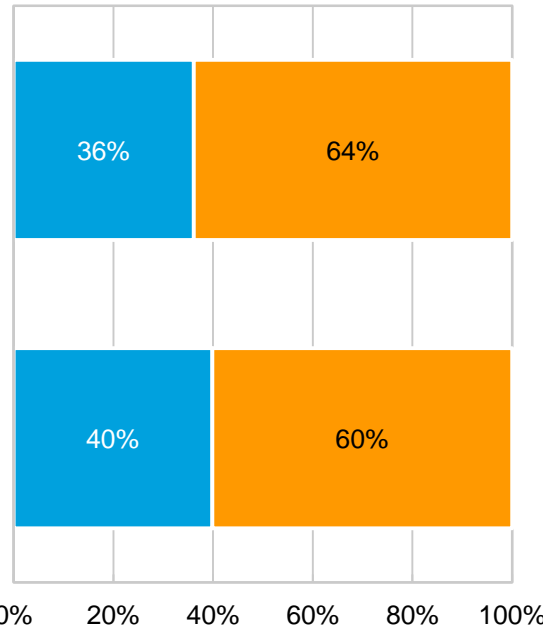
### Leeftijd

• Ook oudere werknemers (46 jaar en ouder) werken minder vaak het liefst samen met mannen (39%).

# Een minderheid van de werknemers heeft het idee dat hun werkgever bij gelijke geschiktheid van kandidaten eerder voor een man kiest

## Selectie mannen/vrouwen

mijn werkgever kiest bij gelijke geschiktheid eerder voor een man, onafhankelijk van de huidige verdeling aan mannen en vrouwen



■ (zeer) mee eens

■ (zeer) mee oneens

n=810

Een minderheid (36%) van de werkgevers heeft het idee dat hun werkgever bij gelijke geschiktheid eerder een mannelijke kandidaat zou kiezen. Volgens werknemers houdt een minderheid (40%) van de werkgevers rekening met de huidige verdeling mannen en vrouwen binnen het hoger management.

### Geslacht

• Meer mannen dan vrouwen zijn van mening dat hun werkgever bij gelijke geschiktheid eerder voor een man kiest, onafhankelijk van de huidige verdeling aan mannen en vrouwen (43% vs. 27%).

### Branche

• Vooral werknemers werkzaam in de techniek zijn van mening dat hun werkgever bij gelijke geschiktheid eerder voor een man kiest, onafhankelijk van de huidige verdeling aan mannen en vrouwen (48%). Werknemers werkzaam bij de overheid en in de dienstverlening zijn deze mening minder vaak tegedaan (22% en 28%).

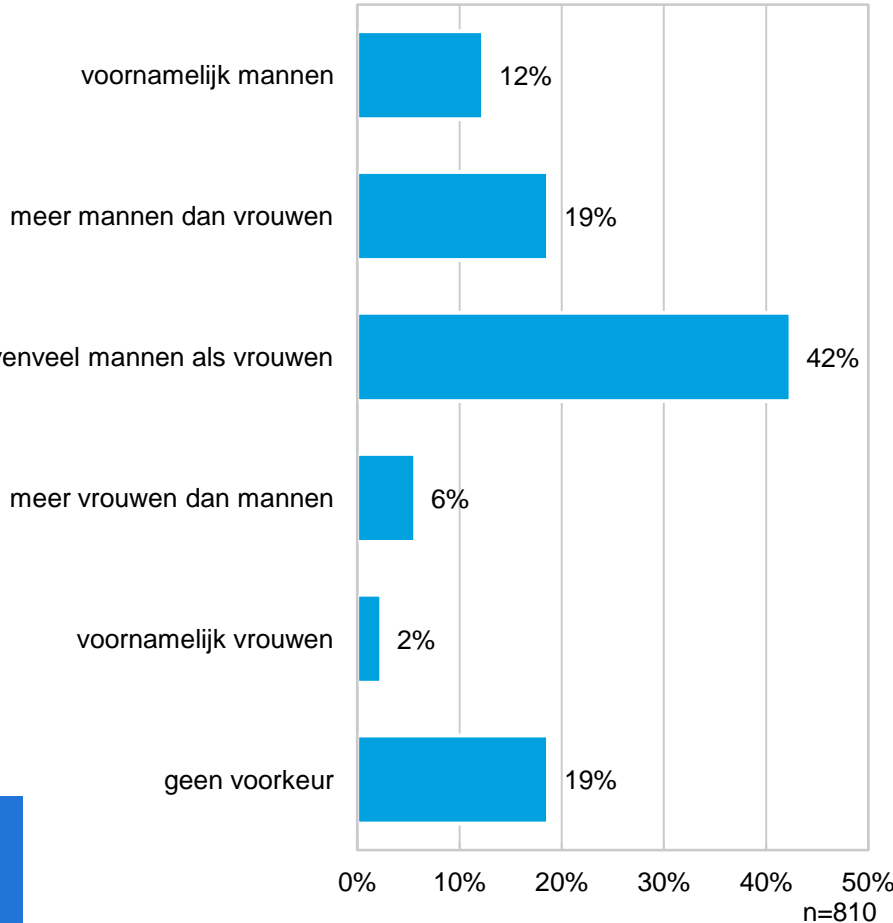
### Leeftijd

• Oudere werknemers (46 jaar en ouder) zijn het er het minst mee eens dat hun werkgever bij gelijke geschiktheid eerder kiest voor een man, onafhankelijk van de huidige verdeling aan mannen en vrouwen (29%).

• Met name jonge werknemers (18 tot 30 jaar) zijn idealistischer ingesteld, zij denken dat hun werkgever bij het zoeken van nieuwe managers rekening houdt met de huidige verdeling mannen en vrouwen binnen het hoger management van hun organisatie (49%).

# Over het algemeen hebben werknemers een voorkeur voor een gelijke verdeling van mannelijke en vrouwelijke collega's

## Voorkeur geslacht collega's



Een goede mix tussen mannen en vrouwen op de werkvloer lijkt het meest wenselijk. Vier op de tien (42%) werknemers werken het liefst met evenveel mannen als vrouwen samen.

### Geslacht

• Zowel mannen als vrouwen hebben het liefst ongeveer evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's (40% en 46%). Mannen spreken wel vaker hun voorkeur uit voor meer vrouwelijke collega's (7% vs. 4%) en vrouwen juist voor meer mannelijke collega's (22% vs. 14%).

### Branche

• In de techniek is de voorkeur voor een gelijke verdeling aan mannelijke en vrouwelijke collega's het laagst (33%). Werknemers werkzaam in de techniek werken vaker dan werknemers uit andere branches liever met mannen samen (20%).

• Met name werknemers werkzaam bij de overheid geven de voorkeur aan evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's (53%). Zij geven het minst de voorkeur aan mannelijke collega's (4% voornamelijk mannen, 12% meer mannen dan vrouwen).

### Leeftijd

• Vooral werknemers van 46 jaar en ouder zouden graag evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's willen (49%).

### Opleiding

• Hoogopgeleiden werken het liefst met evenveel mannen als vrouwen samen (54%). Onder de midden groep qua opleiding is de voorkeur voor een gelijke verdeling het minst groot (36%).

• Laagopgeleiden zouden voornamelijk mannelijke collega's willen (20%). Hoogopgeleiden hebben het minst vaak een uitgesproken voorkeur voor meer mannelijke dan vrouwelijke collega's (8%).

## 4. Onderzoeksdoelgroep

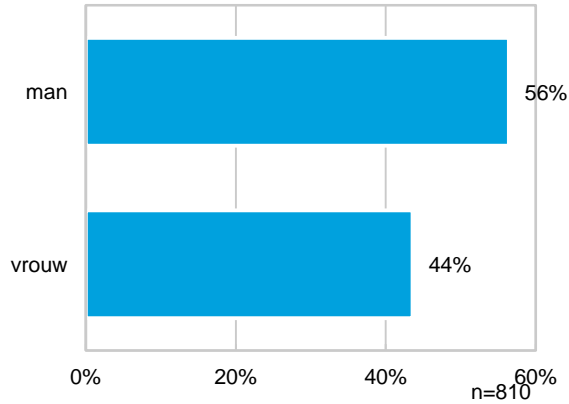
21

b l a u w

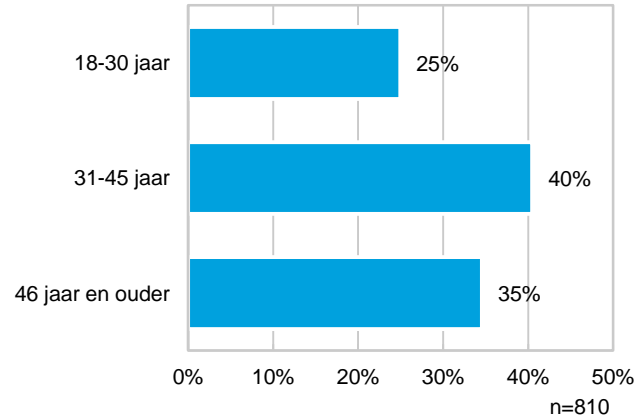
 randstad

# 4. Onderzoeksdoelgroep

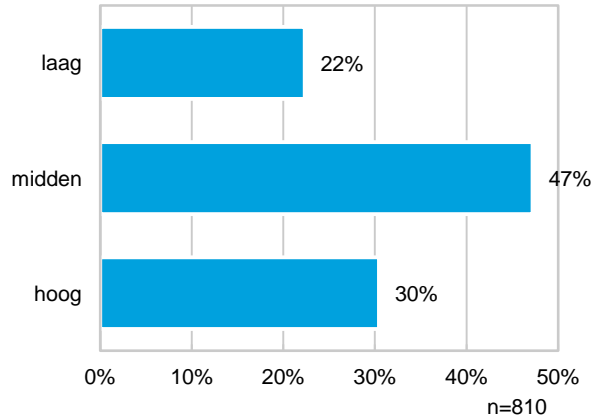
### Geslacht



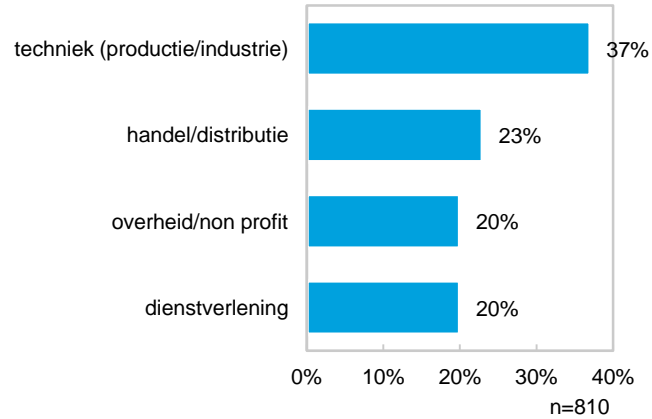
### Leeftijd



### Hoogst genoten opleiding



### Hoofdbranche



## 5. Verantwoording

23

b l a u w

 randstad

# 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 zo nodig door middel van weegtechnieken representativiteit naar de onderzoekspopulatie 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 40<sup>e</sup> 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 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 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 18 juli tot en met 8 augustus 2011. 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 40<sup>e</sup> meting (augustus 2011) is gestratificeerd uitgestuurd naar opleiding, leeftijd, geslacht en branche. De gewenste verdeling is geïkt 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.

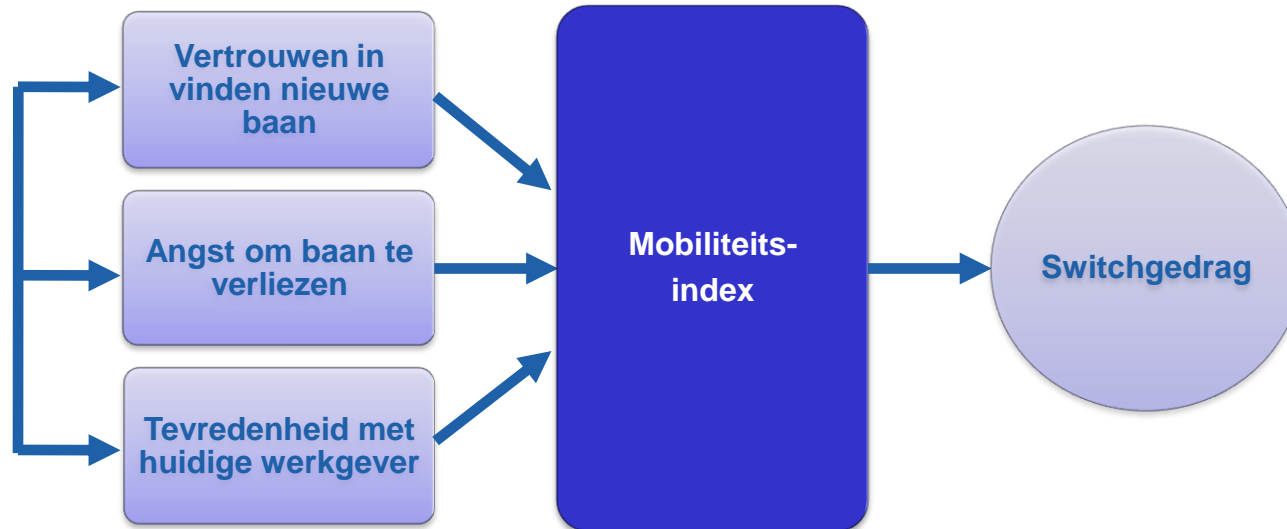
De index wordt gebaseerd op de volgende twee vragen.

- 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.

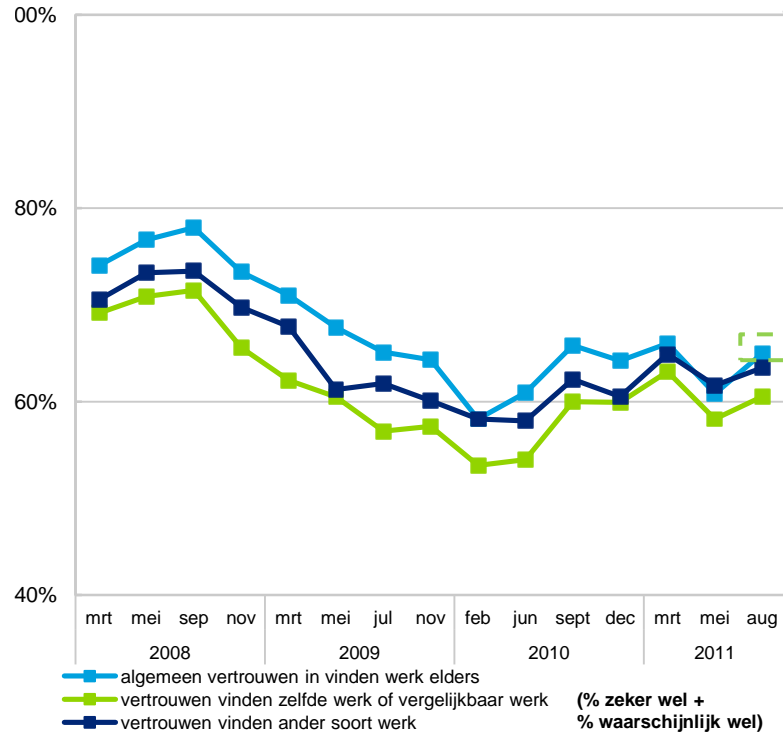
Aan de index worden twee eisen gesteld. Ten eerste dient de index te reageren op ontwikkelingen in iedere antwoordcategorie. Daarnaast dient de index een redelijk verloop te hebben; bij in de toekomst te verwachten waarden dient de index geen extreem hoge of lage waarde aan te nemen. Om deze redenen 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.

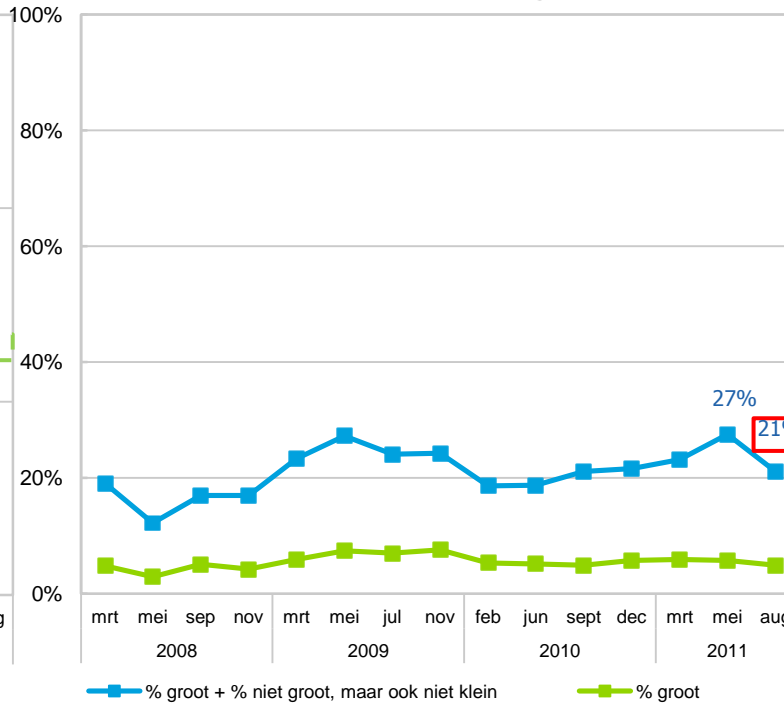


# Vertrouwen, ontslagangst en mobiliteit

## Vertrouwen in vinden werk elders



## Kans op ontslag



### Vertrouwen

- Mei 2011*
- Algemeen: 61%
  - Zelfde of vergelijkbaar werk: 58%
  - Ander soort werk: 62%

### Augustus 2011

- Algemeen: 65%
- Zelfde of vergelijkbaar werk: 61%
- Ander soort werk: 63%

### Ontslagangst

- Mei 2011*
- Groot: 6%
  - Niet groot, ook niet klein: 22%

### Augustus 2011

- Groot: 5%
- Niet groot, ook niet klein: 15%

### Mobiliteit

- Mei 2011: 95
- Augustus 2011: 90

## Mobiliteitsindex

