



# Randstad Werkmonitor

Nummer 33

Employability

(werknemer perspectief)

December 2009

B10262-1

## Voorwoord

In dit rapport worden de resultaten van de 33ste meting van de Randstad werkmonitor beschreven. De werkmonitor is een onderzoek in opdracht van Randstad naar de mentale mobiliteitstoestand van werknemers gehouden onder ditmaal 874 werkenden.

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).

Deze meting draait, naast het vaste onderwerp mobiliteit, om de verwachtingen voor volgend jaar. Zowel wat betreft arbeidsvoorwaarden als de economische situatie waar de werkgever zich in bevindt.

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

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

## Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1 Realistisch over huidige economische situatie	4
2 Vertrouwen werkgever	9
3 Verwachtingen omtrent maatregelen	11
6 Onderzoeksdoelgroep	14
7 Verantwoording	15

# Management Samenvatting

**Werknemers zijn realistisch over de huidige economische situatie waar de werkgever zich in bevindt en staan door vertrouwen in de werkgever open voor eventuele noodzakelijke maatregelen.**

Werknemers beseffen goed in welk economisch klimaat Nederland zich op dit moment bevindt. Het vertrouwen in het vinden van een andere baan blijft onveranderd laag en nog steeds acht een kwart van de werknemers de kans dat ze binnen een half jaar ontslagen worden aanwezig. Er is dan ook begrip voor impopulaire maatregelen van de werkgever die volgens een aanzienlijk deel van de werknemers gewoon nodig zijn om organisaties te wapenen tegen de crisis. Dit begrip kan mede zijn ontstaan door vertrouwen in de werkgever en de maatregelen die de organisatie nu moet nemen. Zolang managers solidair zijn met de werknemer worden maatregelen door een meerderheid geaccepteerd.

## **1. Werknemer is realistisch over mogelijkheden op de arbeidsmarkt**

Vanaf de zomer is het algemene vertrouwen in het vinden van een andere baan op het laagste punt sinds 2003. Bijna 4 op de 10 werknemers hebben er weinig vertrouwen in dat ze binnen een half jaar een nieuwe baan kunnen vinden. Behalve dat de werknemers weinig vertrouwen hebben in het vinden van een nieuwe baan, is ook de kans op ontslag volgens hen hoog. Deze onzekerheid maakt dat werknemers realistisch zijn ten aanzien van eventuele maatregelen die de werkgever moet nemen. Zo vindt bijvoorbeeld 48% dat organisaties impopulaire maatregelen niet kunnen omzeilen om zich te wapenen tegen de crisis. Slechts een derde vindt niet dat dit nodig is.

## **2. Werknemers hebben vertrouwen in crisismaatregelen werkgever**

Slechts 7% van de werknemers vindt dat de werkgever wel acties had moeten ondernemen vanwege de crisis, maar dit niet gedaan heeft. Organisaties die wel acties hebben ondernomen om de crisis het hoofd te bieden vinden bijval van de werknemers. Zij hebben vertrouwen in de acties die de organisatie uitvoert en een meerderheid heeft ook bewondering voor de wijze waarop het management van deze organisaties de maatregelen durft te nemen.

## **3. Noodzakelijke maatregelen zijn acceptabel**

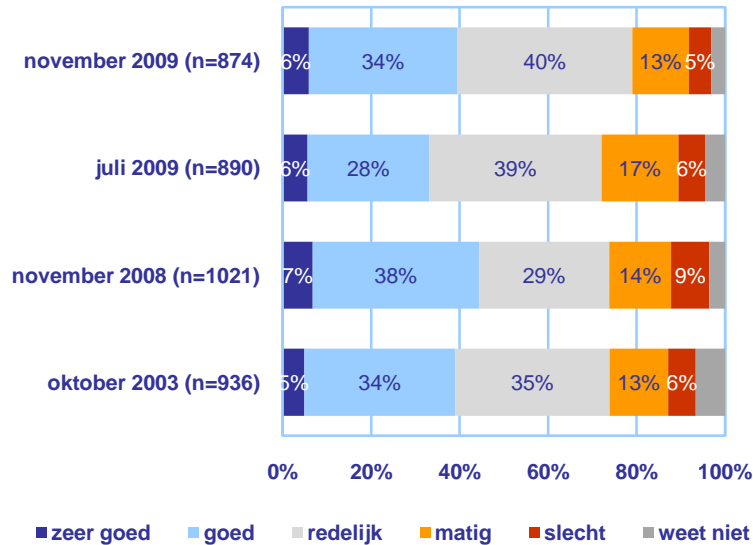
De verwachtingen over de ontwikkeling van het salaris zijn lager dan een jaar geleden. Slechts 15% van de werknemers verwacht dat het salaris verhoogd zal gaan worden met meer dan alleen inflatiecorrectie. Ruim een derde (37%) verwacht helemaal geen verhoging van het salaris. Twee jaar geleden verwachtten nog maar 18% van de werknemers dit. Ook staat een meerderheid (85%) niet afwijzend tegenover omscholing om ander werk te kunnen doen bij de huidige werkgever of de zoektocht naar een nieuwe baan te bespoedigen. Tevens behoort het collegiaal in- en uitlenen van personeel voor tweederde tot de mogelijkheden.

Een belangrijke voorwaarde bij deze acceptatie is echter wel dat ook de managers hun steentje bijdragen en zelf inleveren. Het begrip en vertrouwen in de werkgever lijkt er dus zeker te zijn, zolang men het gevoel houdt dat er solidaire maatregelen genomen worden.

# 1 Realistisch over huidige economische situatie

## 1.1 Economische situatie werkgever

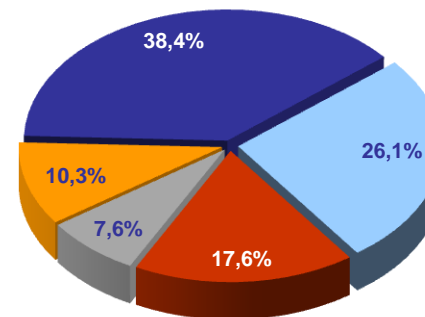
Economische situatie organisatie



### CRISIS VAN INVLOED OP RUIM 4 OP DE 10 WERKNEMERS

- Met de helft van de organisaties waar de ondervraagde werknemers in dienst zijn, gaat het niet goed. Ruim 4 op de 10 geeft aan dat dit (mede) door de kredietcrisis komt.
- Met name bij organisaties binnen de dienstverlening gaat het slecht. 64% van de mensen die binnen deze sector werken geven aan dat het slecht tot redelijk gaat met hun organisatie. Logischerwijs is dit dan ook de branche waar een kwart van de werknemers aangeeft dat er al ontslagen zijn gevallen als gevolg van de kredietcrisis.

Organisatie last van kredietcrisis

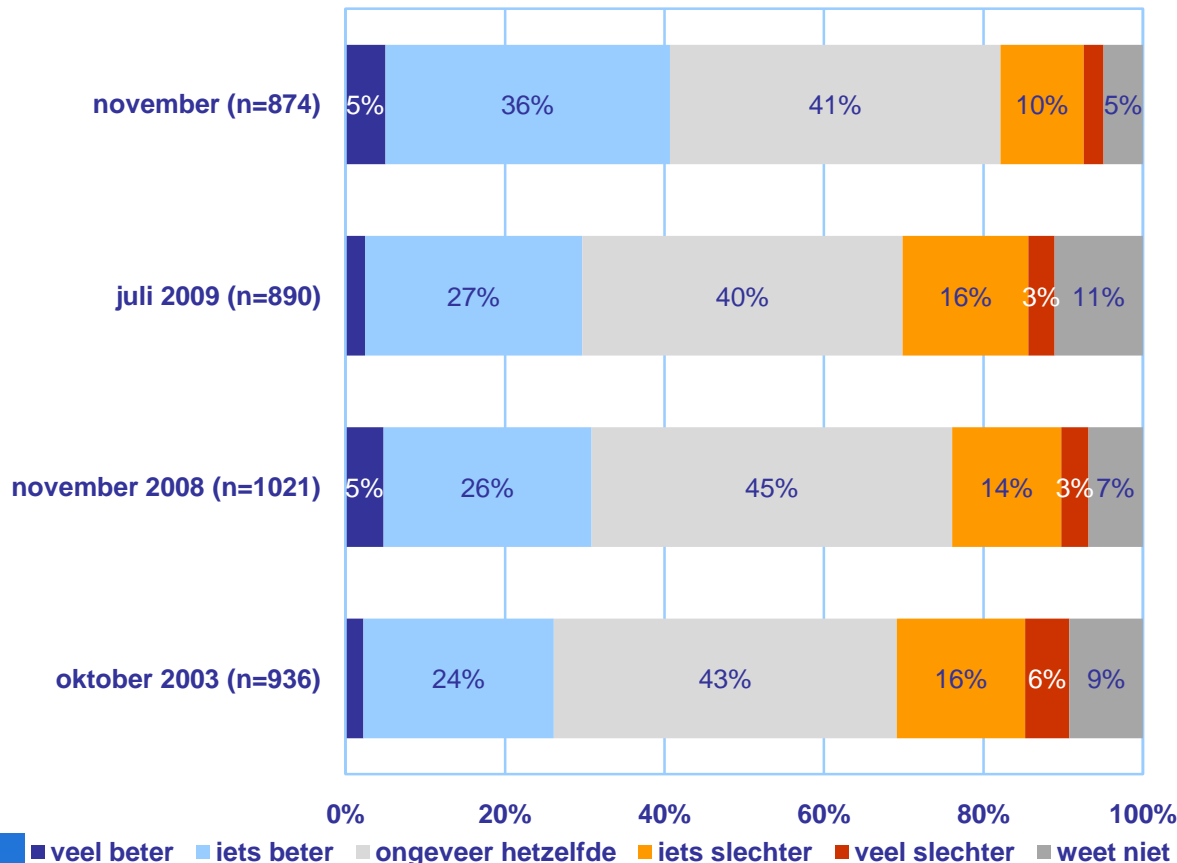


- nee, voldoende werk voor huidige personeel
- ja, minder werk, nog geen ontslagen gevallen
- ja, minder werk, al ontslagen gevallen
- nee, veel werk, dus extra personeel nodig
- weet niet

n=874

## 1.2 Ontwikkeling economische situatie werkgever komend jaar

### WERKNEMERS POSITIEF OVER ONTWIKKELINGEN

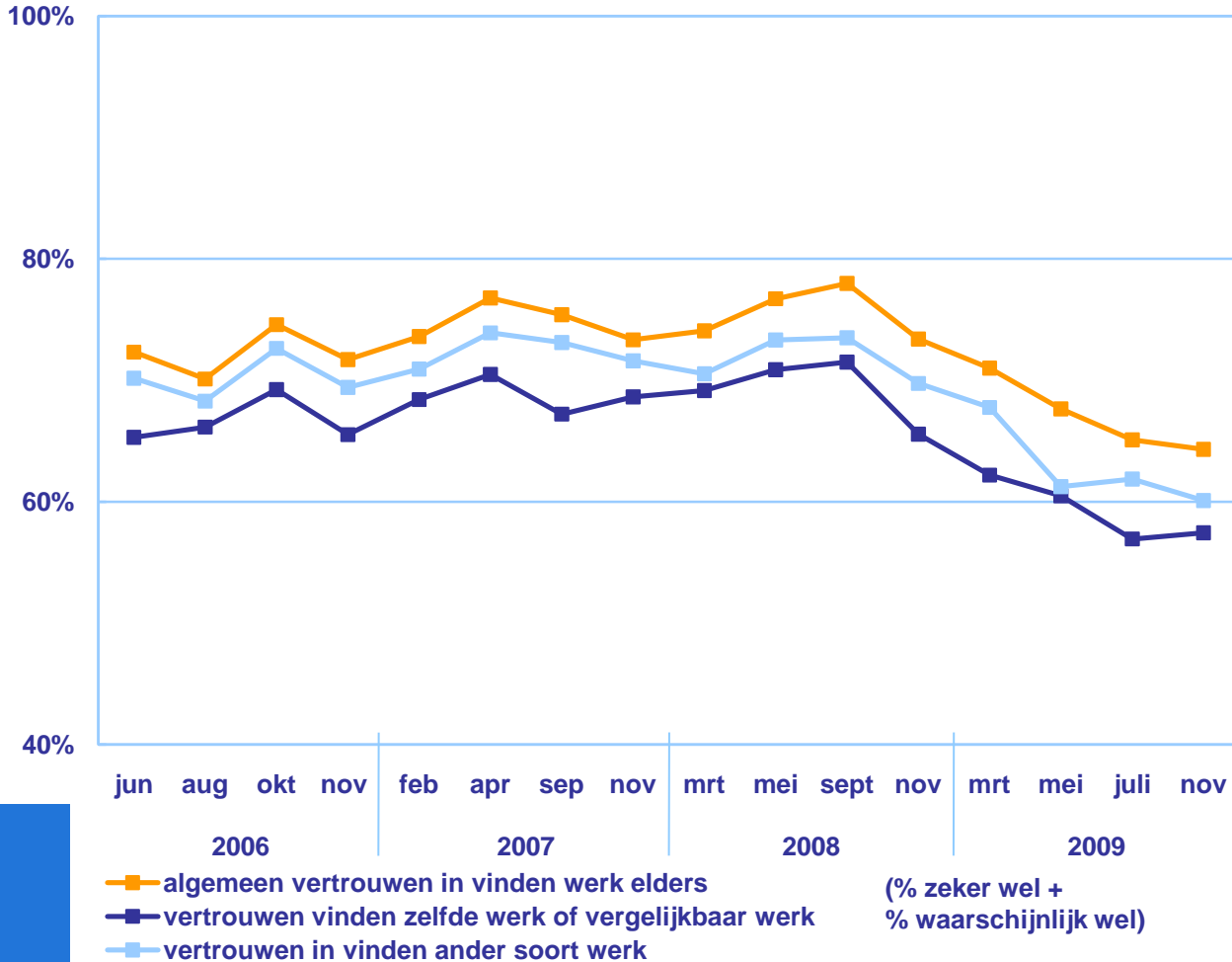


• Volgens een groot deel van de werknemers is het dieptepunt bereikt; slechts 13% verwacht namelijk dat het in het komende jaar nog slechter met het bedrijf zal gaan dan nu het geval is. Opvallend is dat met name de werknemers binnen de overheid of andere non-profitorganisaties dit aangeven. Alle aandacht in de media over de verdere bezuinigingen bij de overheid kan hiervan de reden zijn.

• De sector waar het nu het slechtste mee gaat, de dienstverlening, heeft de meest optimistische werknemers. Maar liefst 50% verwacht dat het volgend jaar beter zal gaan. Zij verwachten dat het dieptepunt is bereikt en de opleving volgend jaar gaat beginnen.

• Jongere werknemers tot 30 jaar hebben het meeste vertrouwen in een positieve ontwikkeling. 49% van hen verwacht dat het volgend jaar beter zal gaan tegenover slechts 35% van de werknemers boven de 46 jaar. Zij doen een meer voorzichtigere voorspelling en verwachten dat hun werkgever in dezelfde situatie zal blijven als nu het geval is.

## 1.3 Vertrouwen in het vinden van werk elders



### VERTROUWEN BLIJFT ONGEKEND LAAG

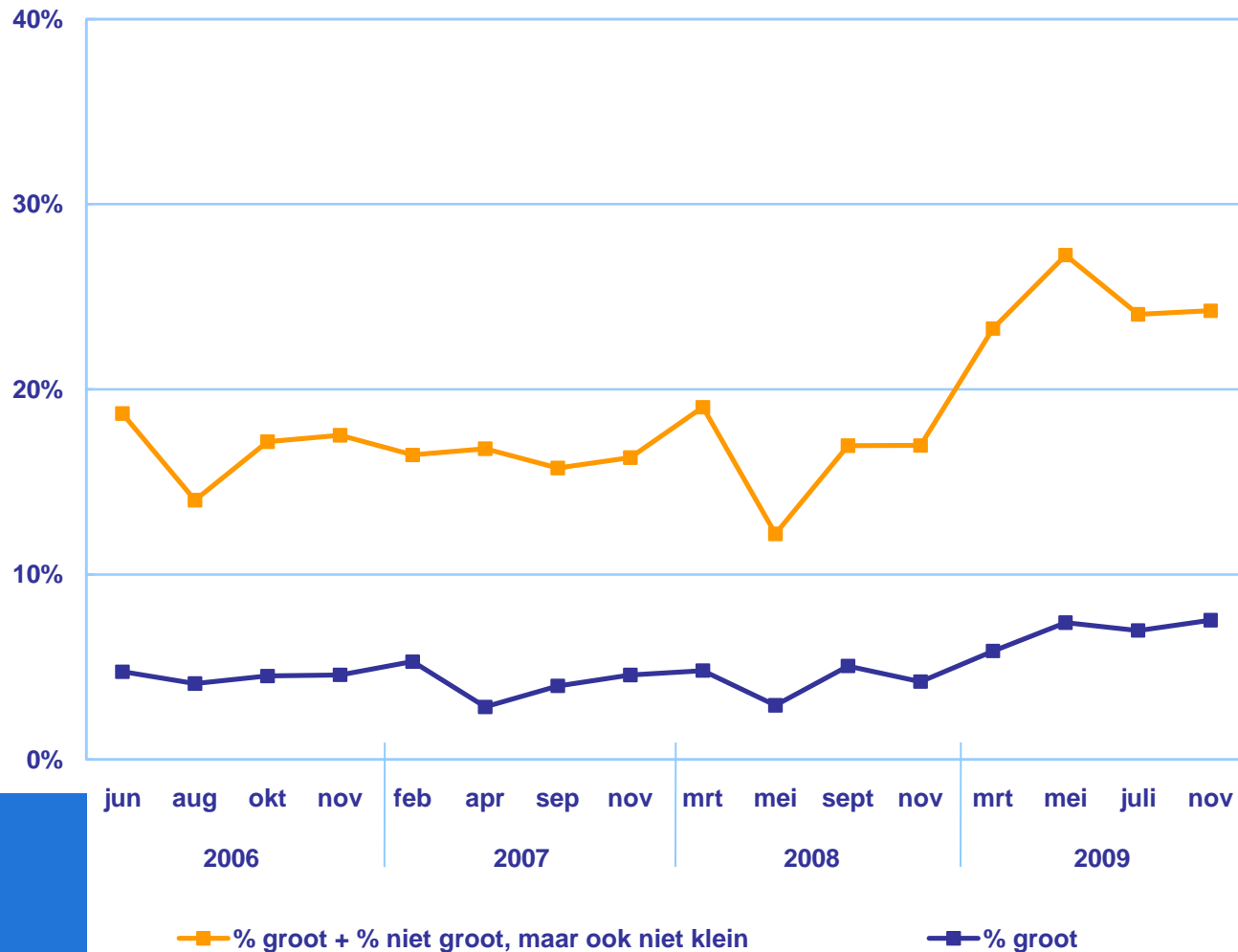
- Bijna 4 op de 10 werknemers hebben niet veel vertrouwen in het vinden van een nieuwe baan binnen een half jaar. Vanaf september 2008 is het aantal werknemers dat vertrouwen heeft in het vinden van een andere baan aan het dalen. Vergeleken met de zomer van 2009 is het vertrouwen niet verder gedaald, maar blijft dit op hetzelfde niveau.

- Wanneer specifiek ingegaan wordt op het vinden van een vergelijkbare baan, dan heeft slechts 58% vertrouwen dat zij die zullen vinden.

- De werknemers met het meeste vertrouwen blijven de hoog opgeleide en jongere werknemers.

## 1.4 Kans op ontslag binnen 6 maanden

### KANS OP ONTSLAG DERDE KWARTAAL OP RIJ HOOG



- Evenals tijdens de zomer acht een kwart van de werknemers de kans op ontslag binnen nu en een half jaar aanwezig.

- Binnen de profitsector geeft bijna de helft (48%) van de werknemers aan dat er binnen hun organisatie minder werk is door de crisis. Bij bijna de helft van deze profitorganisaties zijn al ontslagen gevallen. De werknemers binnen deze bedrijven maken dan ook met recht de inschatting dat de kans op ontslag ook voor hen aanwezig is.

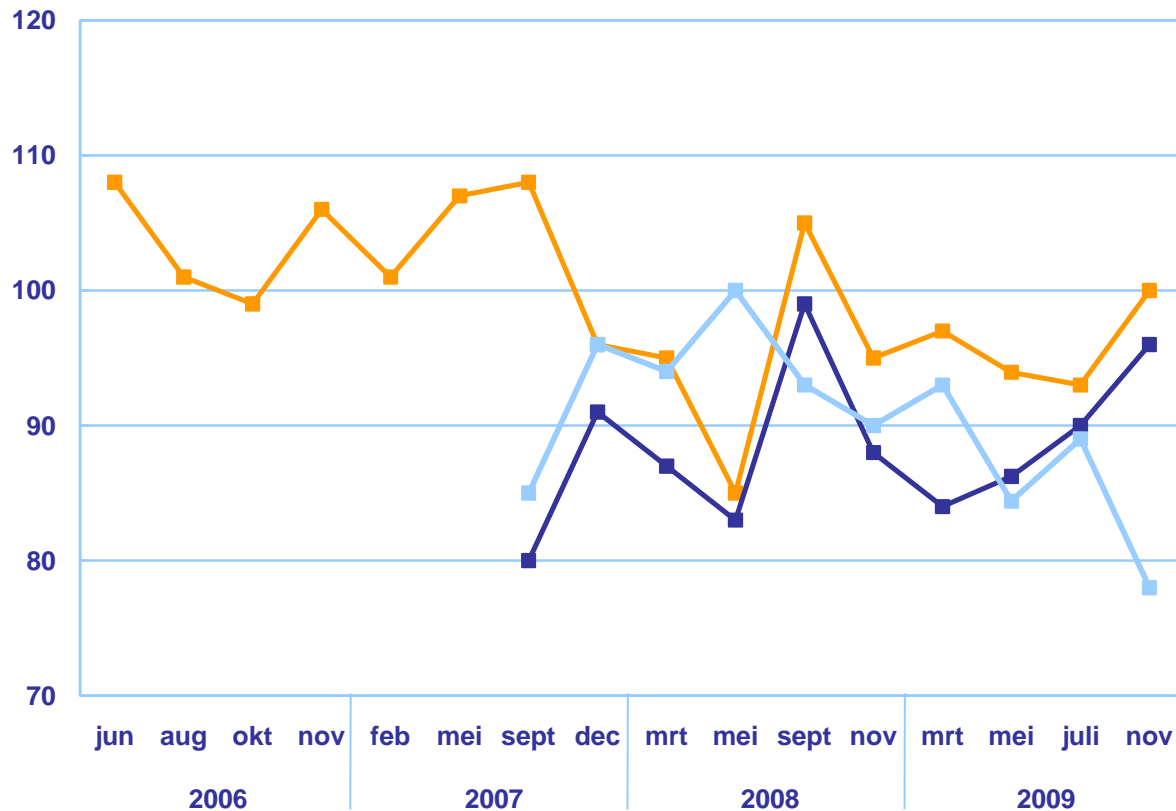
- Hoewel de oudere en lager opgeleide werknemer minder vertrouwen heeft in het vinden van een nieuwe baan, achten zij de kans op ontslag niet hoger dan de jongere en hoger opgeleide collega. De kans dat zij daadwerkelijk op zoek moeten naar een nieuwe baan is voor driekwart nog niet aan de orde.

# 1.5 Verwachting daadwerkelijke mobiliteit

EXTERNE MOBILITEIT STIJGT,  
INTERNE MOBILITEIT ERG LAAG

- De verwachting of men daadwerkelijk binnen nu en een half jaar een andere baan heeft wordt weergegeven in de mobiliteitsindex.

- De mobiliteitsindex voor het overstappen naar een andere werkgever voor een vergelijkbare baan was de afgelopen 12 maanden redelijk stabiel. Deze meting stijgt de index echter, samen met de verwachting ander werk te doen bij een andere werkgever. De verwachting dat men een andere baan krijgt bij de huidige werkgever daalt echter naar een dieptepunt. Men verwacht blijkbaar eerder ergens anders aan de slag te gaan, dan een promotie te krijgen of intern te kunnen doorschuiven.



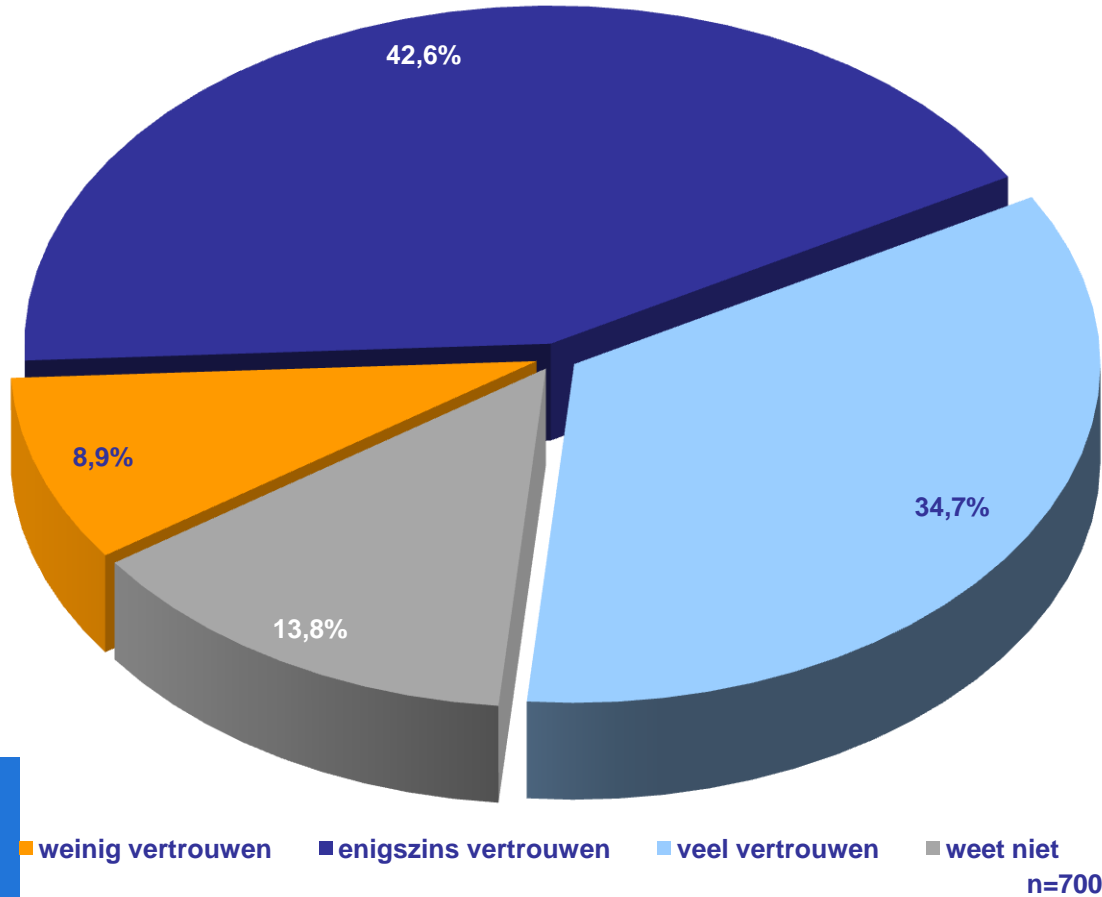
— Zelfde werk andere werkgever (NL)

— ander werk andere werkgever

— ander werk huidige werkgever

# 2 Vertrouwen werkgever

## 2.1 Vertrouwen in acties van de werkgever

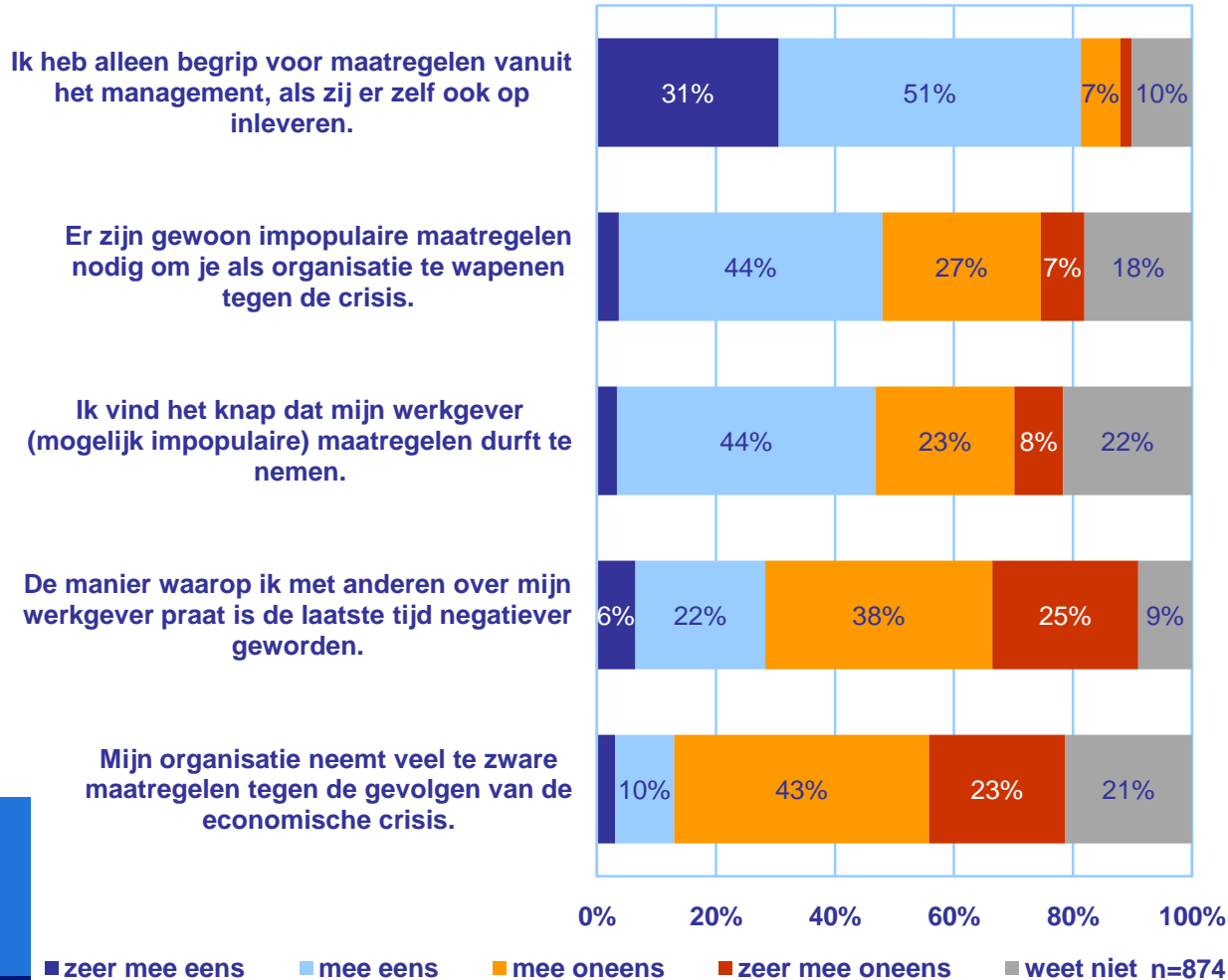


MERENDEEL VAN WERKNEMERS HEEFT VERTROUWEN IN ACTIES VAN WERKGEVER OM DE CRISIS TE DOORSTAAN

- Ruim driekwart van de werknemers bij bedrijven waar acties nodig zijn om de crisis te doorstaan, heeft enigszins tot veel vertrouwen in de mate waarin de werkgever actie onderneemt.
- Mede door dit vertrouwen heerst er volgens 69% van de werknemers ook een (redelijk) ontspannen sfeer op de werkvloer (niet in grafiek).

## 2.2 Houding ten aanzien van eventuele maatregelen

### BEGRIIP VOOR IMPOPULAIRE MAATREGELEN ZOLANG MANAGERS OOK INLEVEREN



- Het vertrouwen in de werkgever is eveneens terug te zien in het begrip dat veel werknemers hebben ten aanzien van hun werkgever.

- Per saldo hebben meer mensen bewondering voor hun werkgever (ten aanzien van de maatregelen die hij durft te nemen) dan dat ze negatiever over hun werkgever zijn gaan praten. Ook is 48% van mening dat de maatregelen gewoon nodig zijn om de crisis het hoofd te bieden. 34% is deze mening juist niet toegegaan.

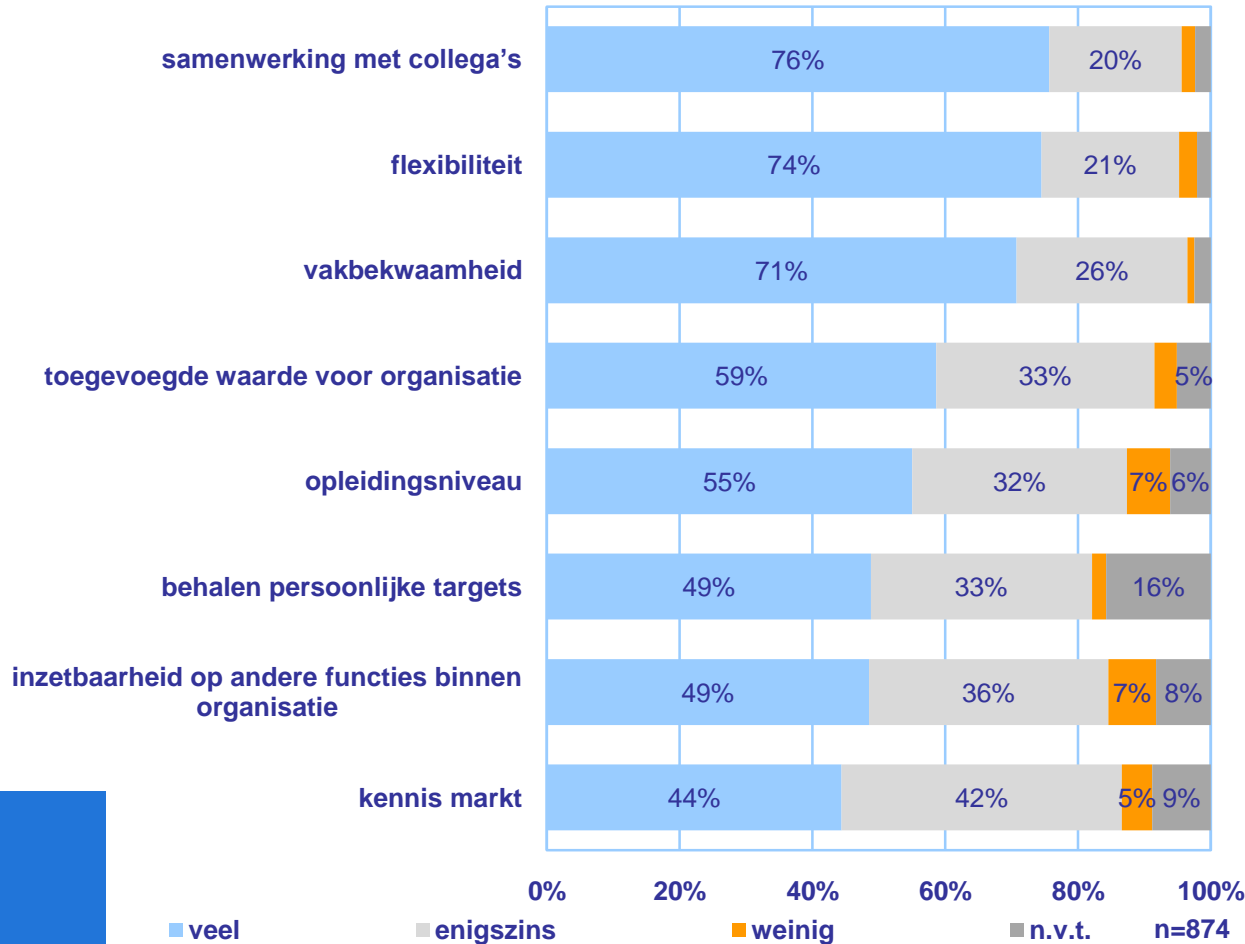
- Werknemers binnen de sectoren die te maken hebben met de crisis zien de noodzaak van de maatregelen het sterkst in. Werknemers binnen de overheid of andere non-profit zijn vaker van mening dat maatregelen niet nodig zijn. Dit kan komen doordat zij ook niet zelf te maken hebben met de gevolgen van de crisis voor de organisatie waar zij werken.

- Een duidelijke voorwaarde voor het begrip is echter wel dat het management net zo goed inlevert.

# 3 Verwachtingen omtrent maatregelen

## 3.1 Vertrouwen in eigen kwaliteiten

### Vertrouwen in eigen kunnen

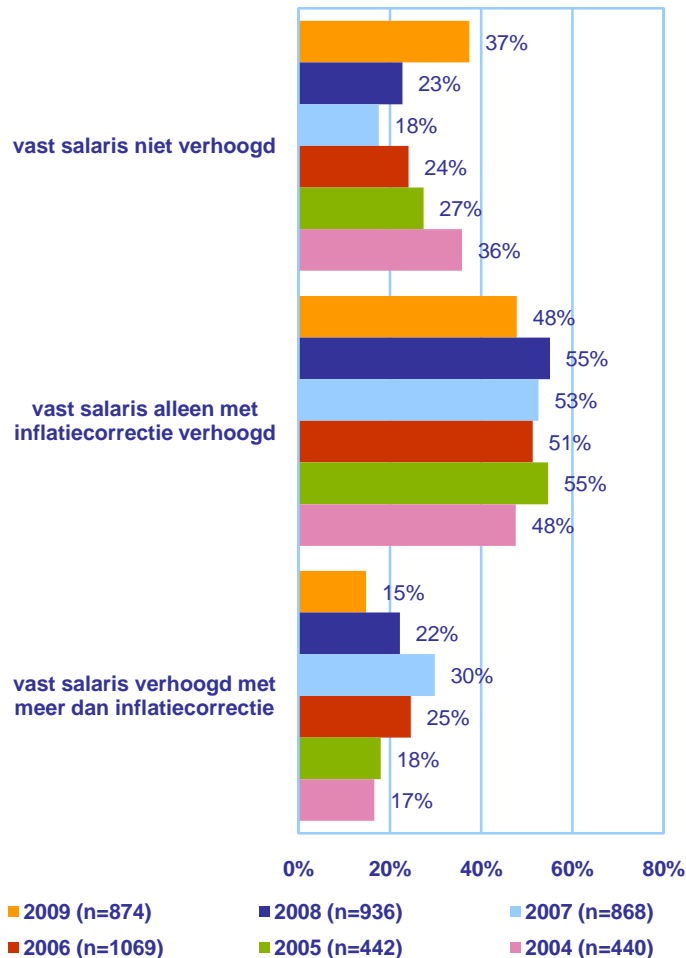


ONDANKS REALISTISCHE IN-SCHATTING VAN KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT BLIJFT MEN VERTROUWEN HEBBEN IN EIGEN KUNNEN

• Werknemers zijn realistisch ten aanzien van de huidige economische situatie en hun kansen op de arbeidsmarkt. Dit betekent echter niet dat hun zelfvertrouwen is gedaald. Een meerderheid heeft nog net zoveel vertrouwen in eigen kunnen als voor de crisis (niet in grafiek).

• Ten aanzien van de samenwerking met collega's, de flexibiliteit en vakbekwaamheid is het zelfvertrouwen hoog. Minimaal 7 op de 10 werknemers hebben veel vertrouwen in zichzelf op deze punten. Ook als het gaat om de toegevoegde waarde die de werknemers leveren voor de organisatie, is het vertrouwen hoog.

## 3.2 Verwachtingen salaris



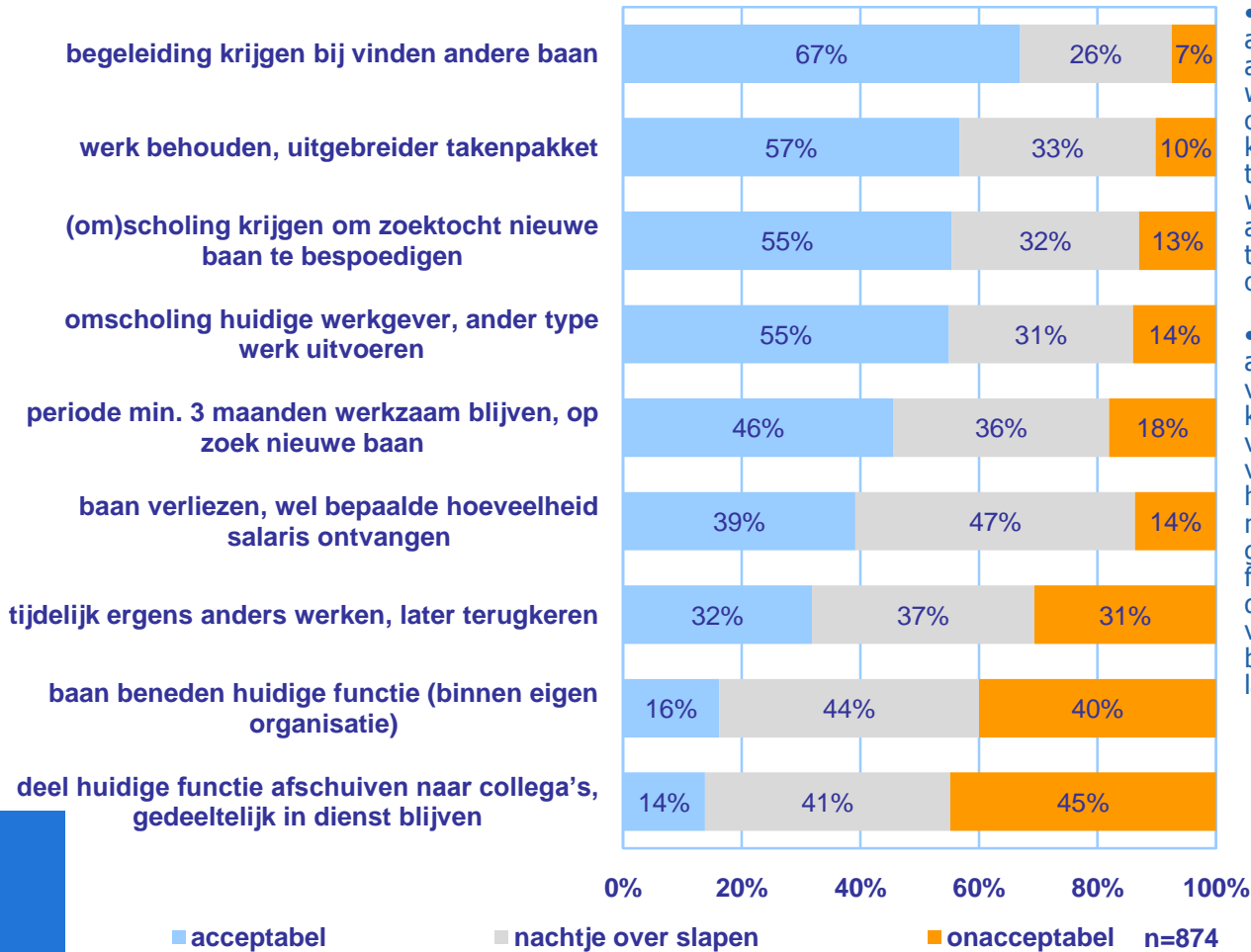
### MINDERHEID VERWACHT STIJGING SALARIS MET MEER DAN INFLATIE

- Eén van de maatregelen die genomen wordt om de crisis het hoofd te bieden is het bevriezen van het salaris (zie werkmonitor 32). 85% van de werknemers verwacht deze maatregel ook en voorziet alleen inflatiecorrectie of helemaal geen verhoging van het salaris. De verwachting is hiermee terug op het niveau van 2004, toen ook slechts 17% een stijging verwachtte met meer dan de inflatiecorrectie.

- De werknemers die verwachten dat hun salaris gaat stijgen met meer dan inflatie, zijn opvallend genoeg met name werkzaam in de dienstverlening. Het zijn bovendien over het algemeen ook de werknemers die het meeste vertrouwen hebben in het vinden van een andere baan; de jongere, hoog opgeleide professional.

### 3.3 Acceptabele aanbiedingen bij mogelijk ontslag

#### MEERDERHEID AANBIEDINGEN ACCEPTABEL VOOR WERKNEMER

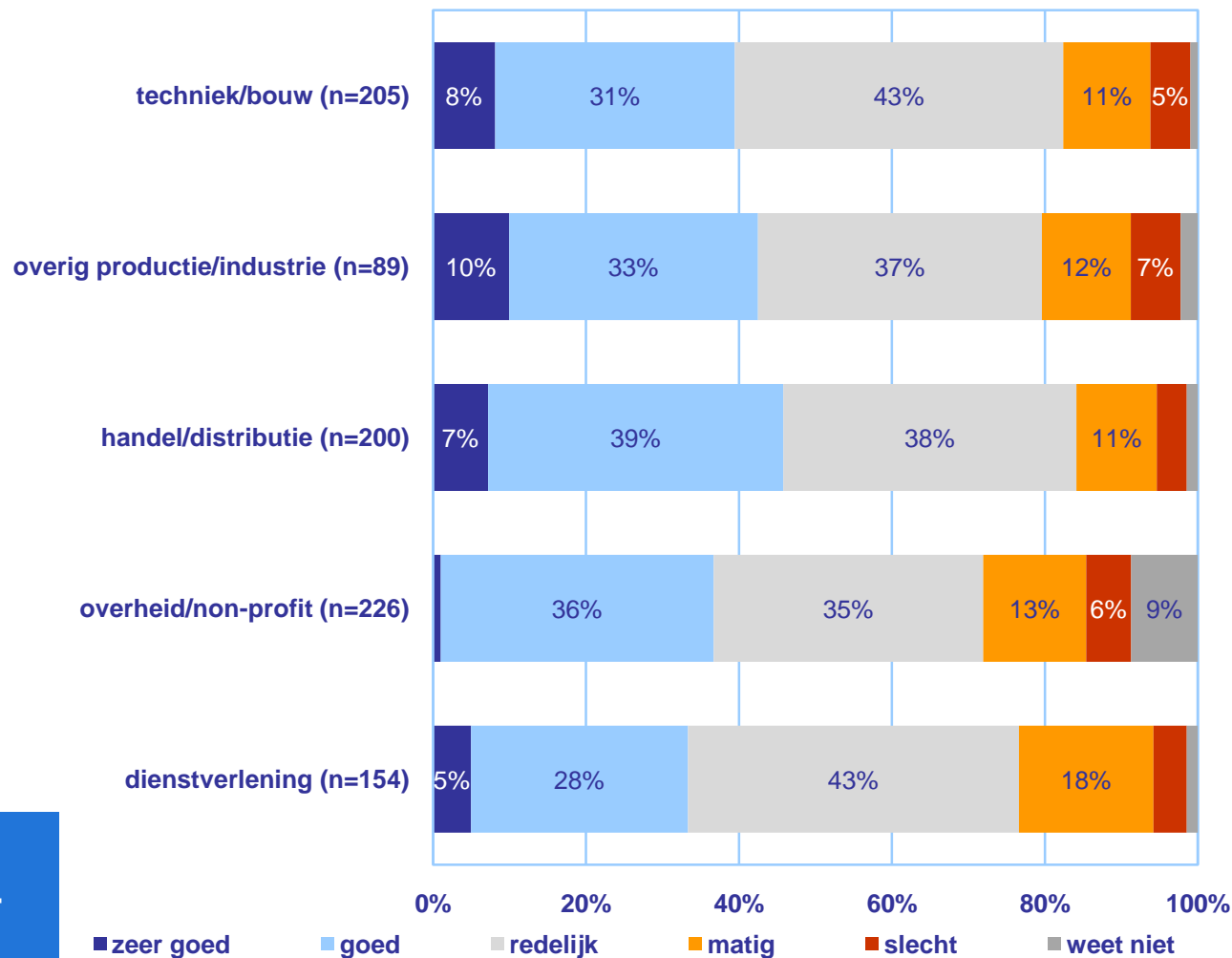


• Wanneer er ontslag dreigt, zijn veel aanbiedingen van de werkgever acceptabel. Binnen de huidige werkgever vindt 90% het niet onacceptabel om meer taken erbij te krijgen en geeft 86% aan omgeschoold te willen worden om compleet ander werk te krijgen. Ook het tijdelijk ergens anders gaan werken en later weer terugkeren is voor tweederde niet onacceptabel.

• Ondanks het feit dat veel aanbiedingen acceptabel zijn, lijken veel werknemers niet goed in te kunnen schatten wat sommige acties voor gevolgen hebben. Zo is het verliezen van de baan en een hoeveelheid geld mee krijgen voor meer mensen acceptabel dan gedeeltelijk in dienst blijven en/of een functie onder het huidige niveau gaan doen. Dit terwijl het vertrouwen in het vinden van een nieuwe, vergelijkbare baan sinds langere tijd niet meer zo laag is geweest.

# 4. Resultaten per branche

## 4.1 Economische situatie organisatie



### BEDRIJVEN BINNEN DE DIENSTVERLENING HET VAAKST IN ZWAAR WEER

• Bijna 6 op de 10 werknemers binnen de sector techniek geven aan dat het redelijk tot slecht gaat met de organisatie waar ze werken.

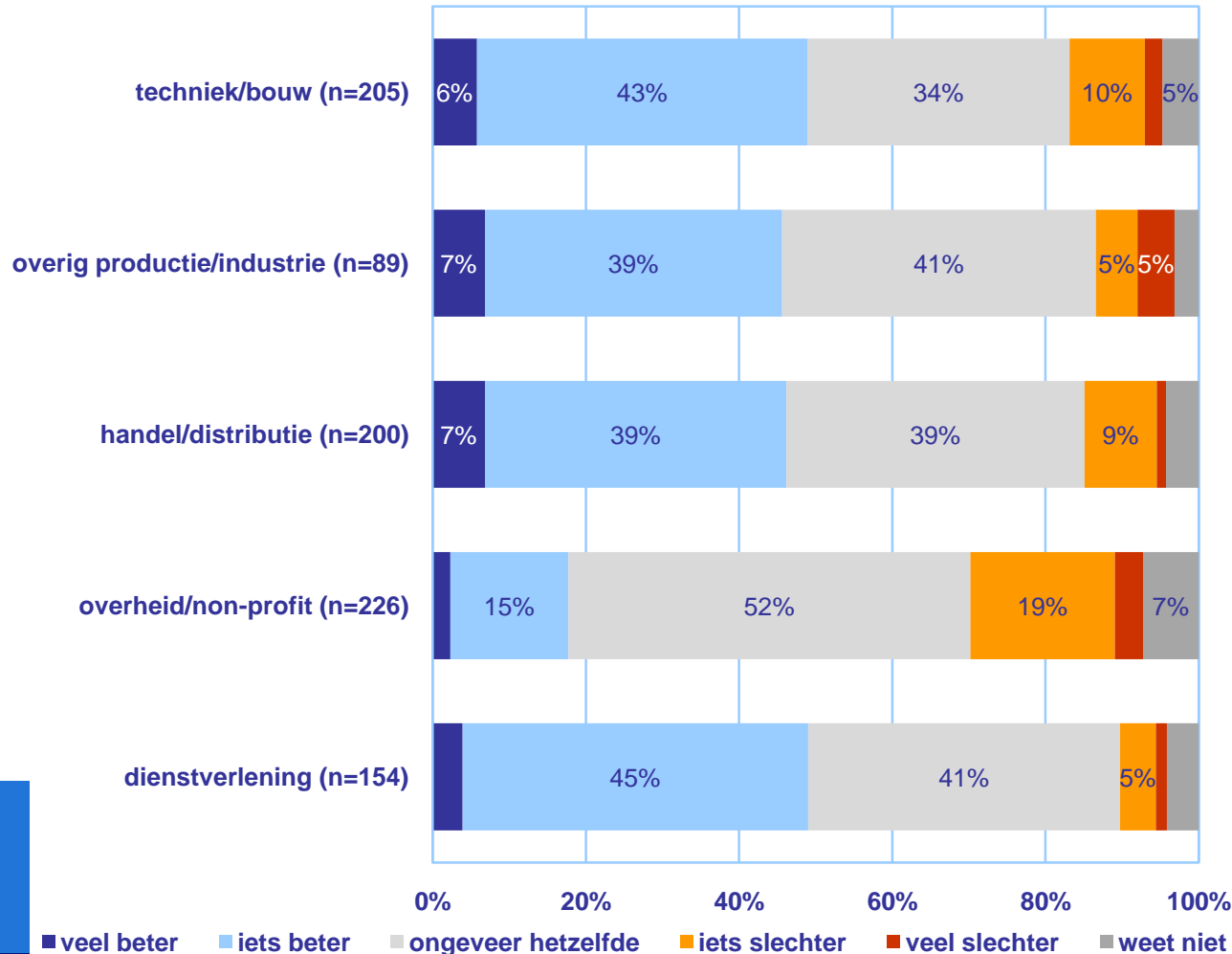
• Bij bedrijven binnen de dienstverlening is de situatie het minst positief; Bij slechts een derde van de bedrijven in deze sector gaat het goed.

## 4.2 Ontwikkeling economische situatie organisatie komend jaar

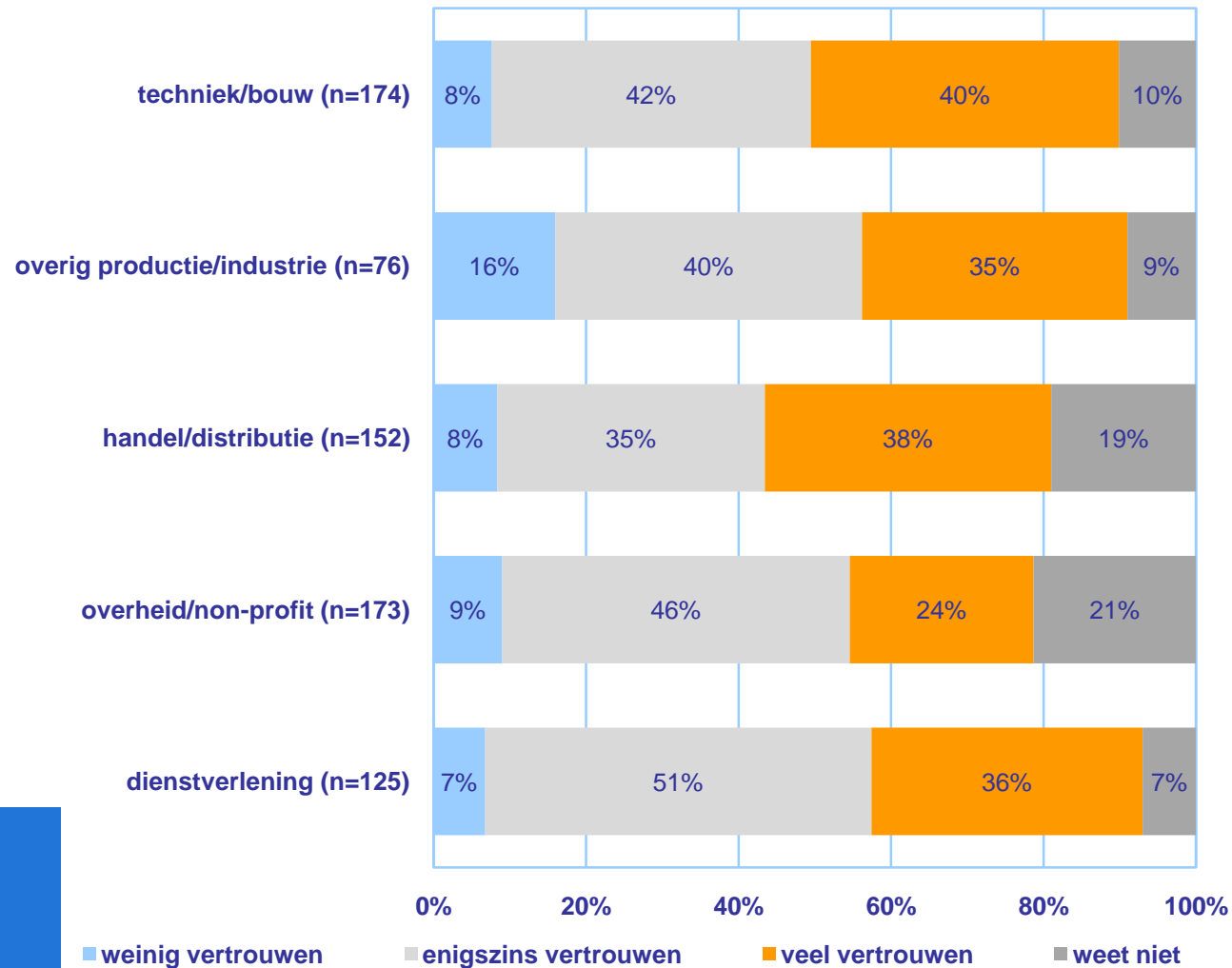
### OVERHEIDSPERSONEEL SOMBER OVER TOEKOMST

• Volgens bijna de helft van alle werknemers gaat het volgend jaar weer beter met hun organisatie. Werknemers werkzaam bij de overheid of andere non-profitorganisaties zien de toekomst het minst rooskleurig tegemoet. Een vijfde verwacht dat het volgend jaar slechter zal gaan dan nu het geval is.

• De werknemers binnen de dienstverlening zijn het meest optimistisch.



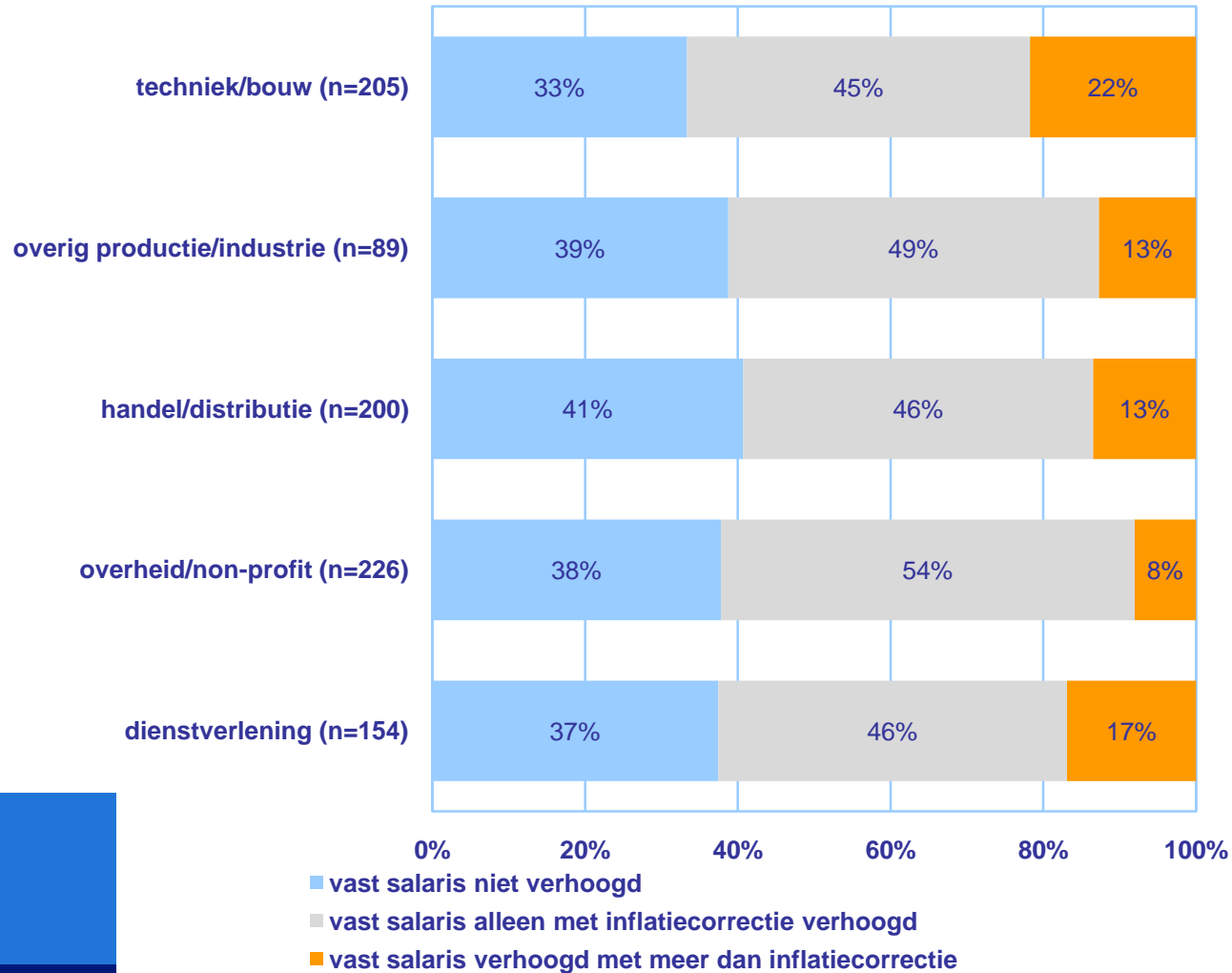
## 4.3 Vertrouwen in acties organisatie



WERKNEMERS BINNEN  
TECHNIEK MEESTE VER-  
TROUWEN IN HUN WERKGEVER

- Ruim 8 op de 10 werknemers die werkzaam zijn binnen de sector techniek hebben vertrouwen in de maatregelen die hun werkgever neemt om de crisis het hoofd te bieden. Ook mensen binnen de dienstverlening hebben relatief veel vertrouwen in hun werkgever.

## 4.4 Verwachtingen komende salarisonderhandelingen



VERWACHTING SALARISVERHOOGING HOOG BINNEN SECTOREN DIE ZICH VOLGEND JAAR POSITIEF GAAN ONTWIKKELEN

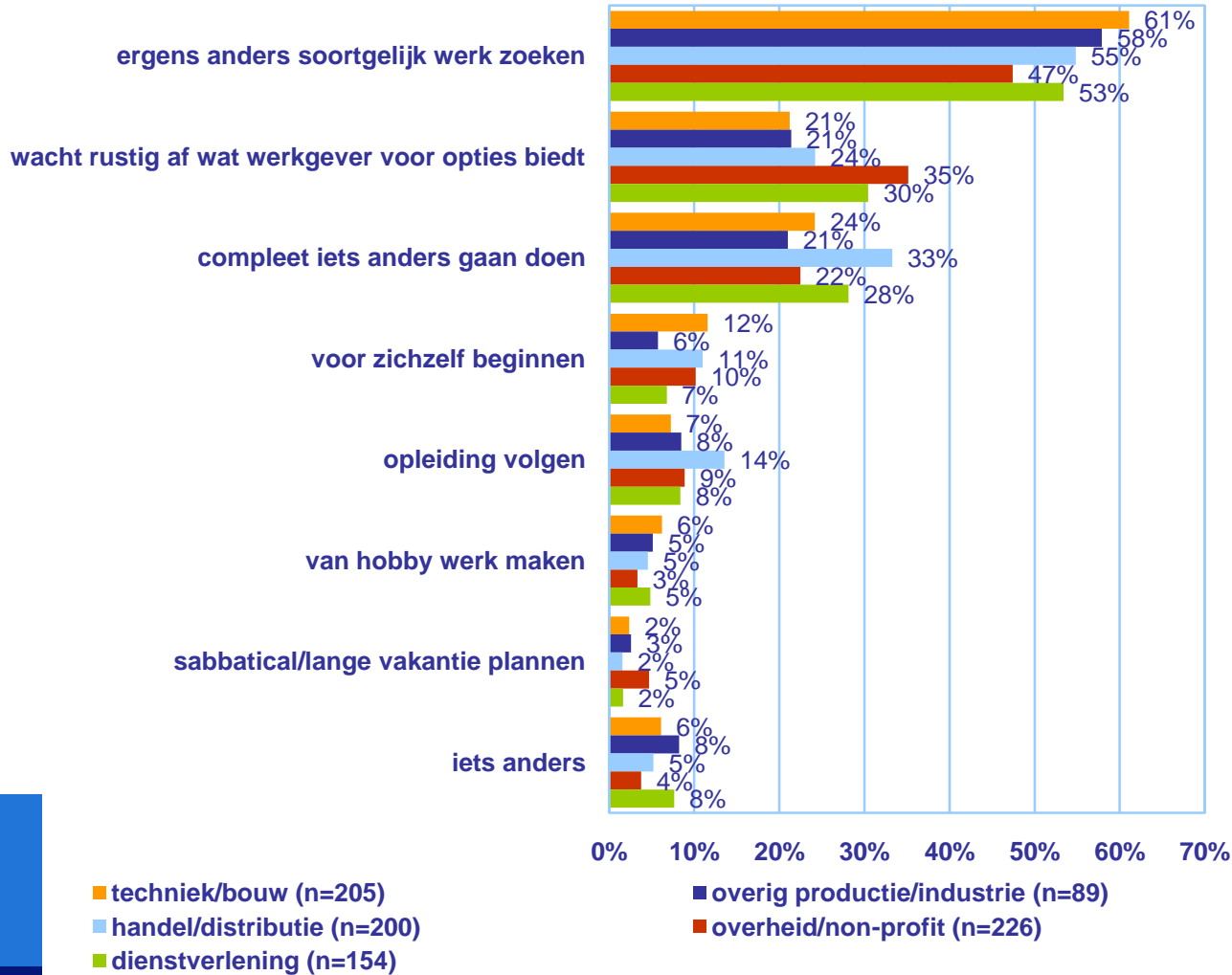
- Werknemers binnen de dienstverlening en de techniek verwachten het vaakst een salarisstijging die hoger is dan alleen de inflatiecorrectie.

- Overheidspersoneel verwacht veelal alleen inflatiecorrectie.

## 4.5 Actie bij dreigend ontslag

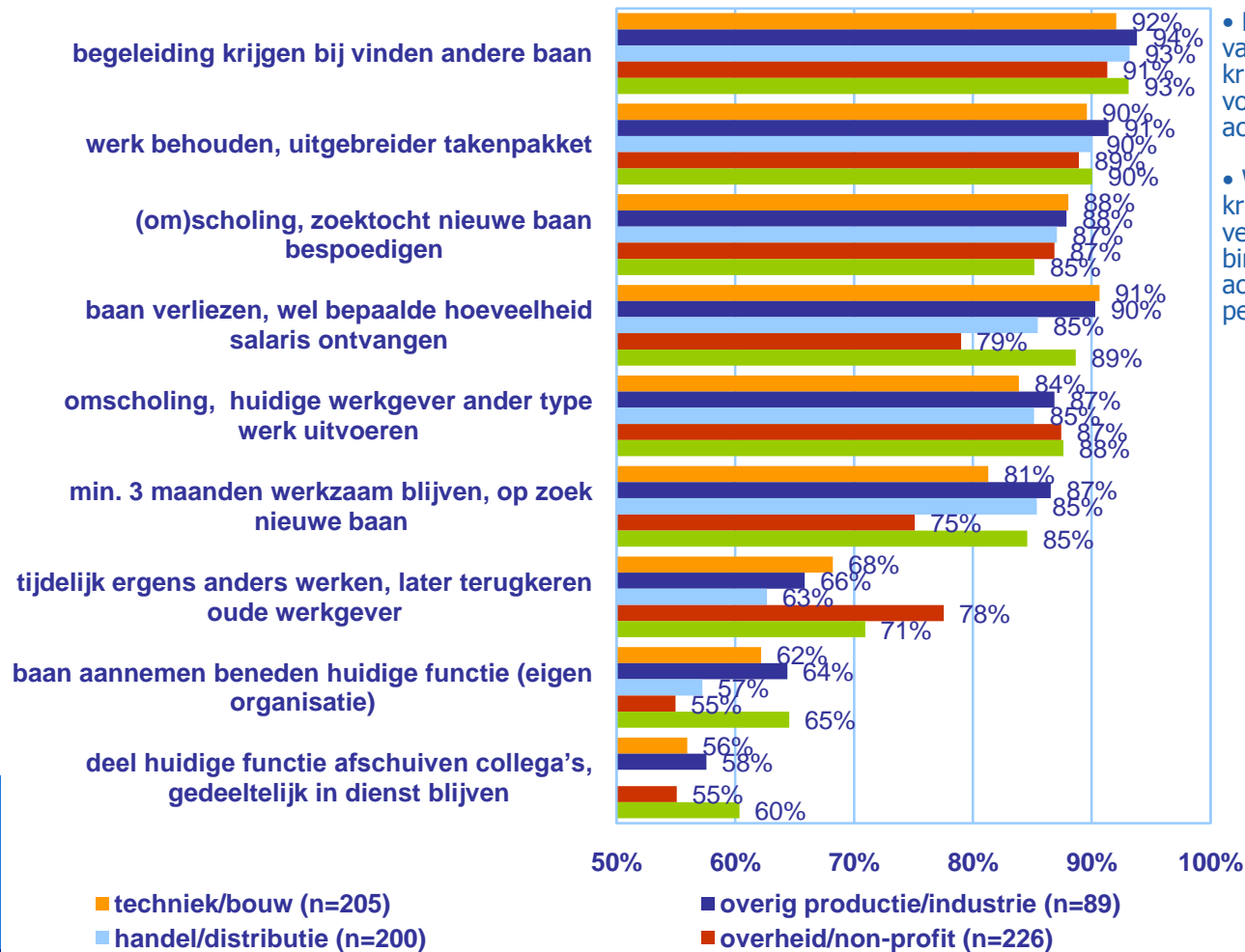
### WERKNEMERS BINNEN NON-PROFIT MINST ACTIEVE HOUDING BIJ DREIGEND ONTSLAG

- Ruim een derde van de werknemers binnen de non-profit geeft aan rustig af te wachten wat de werkgever voor opties biedt bij dreigend ontslag. Werknemers binnen de profitsector stellen zichzelf pro-actiever op en gaan vaker zelf op zoek naar een alternatief.



## 4.6 Acceptabele regelingen bij dreigend ontslag

VOOR WERKNEMERS BINNEN NON-PROFIT GELD EN GEEN BAAN MINST VAAK ACCEPTABEL

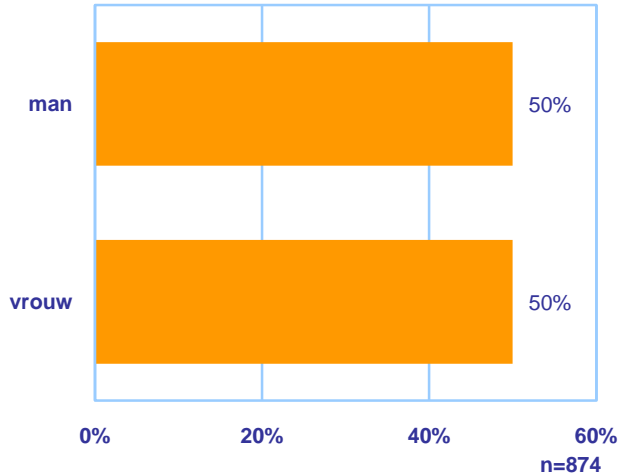


- Begeleiding krijgen bij het vinden van een nieuwe baan, taken erbij krijgen en/of omscholing krijgen is voor veel werknemers een acceptabele oplossing.

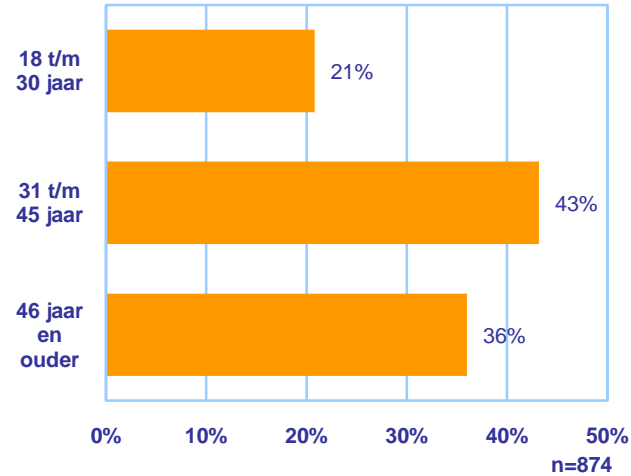
- Wel een hoeveelheid salaris krijgen, maar dan wel de baan verliezen is voor werknemers binnen de profitsector vaker een acceptabele regeling dan voor personeel binnen de non-profit.

# 5. Onderzoeksdoelgroep

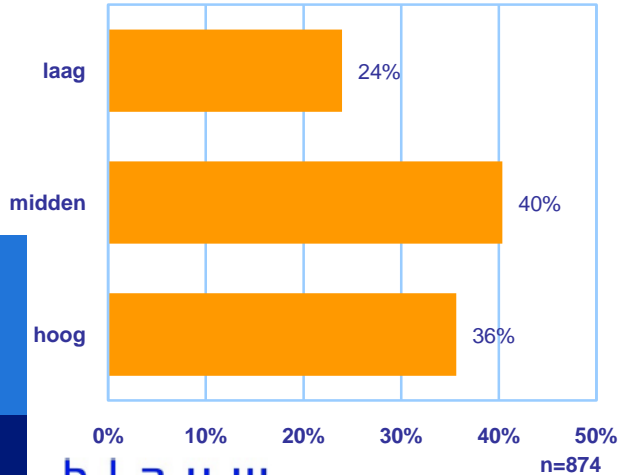
### Geslacht



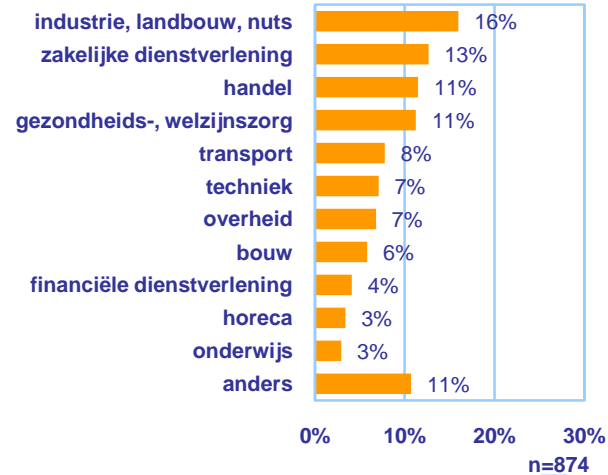
### Leeftijd



### Hoogst genoten opleiding



### Hoofdbranche



# 7. 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 znodig 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 33ste meting hebben 874 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 874 mensen, die aan de selectiecriteria voldeden, de vragenlijst volledig ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 9 minuten en geschiedde van 23 november tot en met 6 december 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 33ste meting (december 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).

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 daadw. erkelijk hetzelfde of vergelijkbaar w erk bij andere w erkgever	Juli 2003 (1 meting)			Sept. 2003 (2 meting)			Nov. 2003 (3 meting)			Jan. 2004 (4 meting)			Mrt. 2004 (5 meting)			Mei. 2004 (6 meting)		
	result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht	
zeker w el'	6%	0,9	5,7%	7%	0,9	6,7%	7%	0,9	5,9%	5%	0,9	4,6%	5%	0,9	4,3%	8%	0,9	7,6%
w aarschijnlijk w el'	18%	0,6	10,9%	17%	0,6	10,0%	15%	0,6	9,2%	17%	0,6	9,9%	14%	0,6	8,5%	16%	0,6	9,3%
w aarschijnlijk niet'	31%	0,2	6,2%	37%	0,2	7,5%	41%	0,2	8,1%	43%	0,2	8,6%	39%	0,2	7,8%	45%	0,2	9,0%
zeker niet'	44%	0,1	4,4%	39%	0,1	3,9%	38%	0,1	3,8%	35%	0,1	3,5%	42%	0,1	4,2%	31%	0,1	3,1%
<b> totaal</b>			<b>27,3%</b>			<b>28,0%</b>			<b>27,0%</b>			<b>26,7%</b>			<b>24,8%</b>			<b>29,0%</b>
<b> index</b>			<b>100</b>			<b>103</b>			<b>99</b>			<b>98</b>			<b>91</b>			<b>106</b>
	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 w el'	9%	0,9	7,8%	4%	0,9	3,2%	5%	0,9	4,4%	7%	0,9	6,0%	6%	0,9	5,6%	6%	0,9	5,6%
w aarschijnlijk w el'	15%	0,6	9,2%	20%	0,6	11,9%	14%	0,6	8,3%	15%	0,6	8,8%	16%	0,6	9,5%	16%	0,6	9,5%
w aarschijnlijk niet'	36%	0,2	7,1%	43%	0,2	8,5%	44%	0,2	8,8%	42%	0,2	8,5%	41%	0,2	8,1%	41%	0,2	8,1%
zeker niet'	40%	0,1	4,0%	34%	0,1	3,4%	38%	0,1	3,8%	36%	0,1	3,6%	37%	0,1	3,7%	37%	0,1	3,7%
<b> totaal</b>			<b>28,2%</b>			<b>27,0%</b>			<b>25,2%</b>			<b>26,9%</b>			<b>27,0%</b>			<b>27,0%</b>
<b> index</b>			<b>104</b>			<b>99</b>			<b>93</b>			<b>99</b>			<b>99</b>			<b>99</b>
	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 w el'	7%	0,9	5,9%	7%	0,9	6,4%	6%	0,9	5,1%	6%	0,9	5,2%	9%	0,9	7,9%	9%	0,9	7,9%
w aarschijnlijk w el'	14%	0,6	8,2%	16%	0,6	9,3%	12%	0,6	7,4%	16%	0,6	9,3%	14%	0,6	8,4%	17%	0,6	10,1%
w aarschijnlijk niet'	38%	0,2	7,6%	37%	0,2	7,3%	42%	0,2	8,4%	41%	0,2	8,1%	40%	0,2	7,9%	39%	0,2	7,8%
zeker niet'	42%	0,1	4,2%	41%	0,1	4,1%	40%	0,1	4,0%	38%	0,1	3,8%	38%	0,1	3,8%	35%	0,1	3,5%
<b> totaal</b>			<b>25,8%</b>			<b>27,1%</b>			<b>24,9%</b>			<b>26,4%</b>			<b>28,0%</b>			<b>29,4%</b>
<b> index</b>			<b>95</b>			<b>99</b>			<b>91</b>			<b>97</b>			<b>103</b>			<b>108</b>
	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 w el'	7%	0,9	6,6%	7%	0,9	6,2%	7%	0,9	6,1%	7%	0,9	6,1%	10%	0,9	8,8%	10%	0,9	8,8%
w aarschijnlijk w el'	16%	0,6	9,4%	15%	0,6	8,8%	19%	0,6	11,5%	17%	0,6	10,1%	15%	0,6	9,0%	15%	0,6	8,8%
w aarschijnlijk niet'	37%	0,2	7,4%	40%	0,2	8,0%	39%	0,2	7,8%	35%	0,2	7,1%	39%	0,2	7,8%	41%	0,2	8,2%
zeker niet'	40%	0,1	4,0%	38%	0,1	3,8%	35%	0,1	3,5%	41%	0,1	4,1%	36%	0,1	3,6%	34%	0,1	3,4%
<b> totaal</b>			<b>27,4%</b>			<b>26,9%</b>			<b>28,9%</b>			<b>27,4%</b>			<b>29,3%</b>			<b>29,3%</b>
<b> index</b>			<b>101</b>			<b>99</b>			<b>106</b>			<b>101</b>			<b>107</b>			<b>108</b>
	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 w el'	6%	0,9	5,4%	8%	0,9	6,9%	6%	0,9	5,5%	11%	0,9	10,0%	8%	0,9	7,2%	4%	0,9	3,8%
w aarschijnlijk w el'	15%	0,6	8,7%	11%	0,6	6,4%	9%	0,6	5,3%	12%	0,6	7,3%	11%	0,6	6,7%	18%	0,6	10,9%
w aarschijnlijk niet'	40%	0,2	8,0%	43%	0,2	8,7%	39%	0,2	7,7%	37%	0,2	7,3%	39%	0,2	7,8%	41%	0,2	8,2%
zeker niet'	40%	0,1	4,0%	38%	0,1	3,8%	46%	0,1	4,6%	40%	0,1	4,0%	42%	0,1	4,2%	37%	0,1	3,7%
<b> totaal</b>			<b>26,0%</b>			<b>25,8%</b>			<b>23,2%</b>			<b>28,6%</b>			<b>25,9%</b>			<b>26,5%</b>
<b> index</b>			<b>96</b>			<b>95</b>			<b>85</b>			<b>105</b>			<b>95</b>			<b>97</b>
	Mei 2009 (31 meting)			Juli 2009 (32 meting)			November 2009 (33 meting)											
zeker w el'	4%	0,9	3,6%	6%	0,9	5,6%	5%	0,9	4,9%									
w aarschijnlijk w el'	18%	0,6	10,8%	12%	0,6	7,4%	18%	0,6	11,0%									
w aarschijnlijk niet'	34%	0,2	6,8%	41%	0,2	8,2%	36%	0,2	7,2%									
zeker niet'	44%	0,1	4,4%	40%	0,1	4,0%	40%	0,1	4,0%									
<b> totaal</b>			<b>25,6%</b>			<b>25,3%</b>			<b>27,2%</b>									
<b> index</b>			<b>94</b>			<b>93</b>			<b>100</b>									

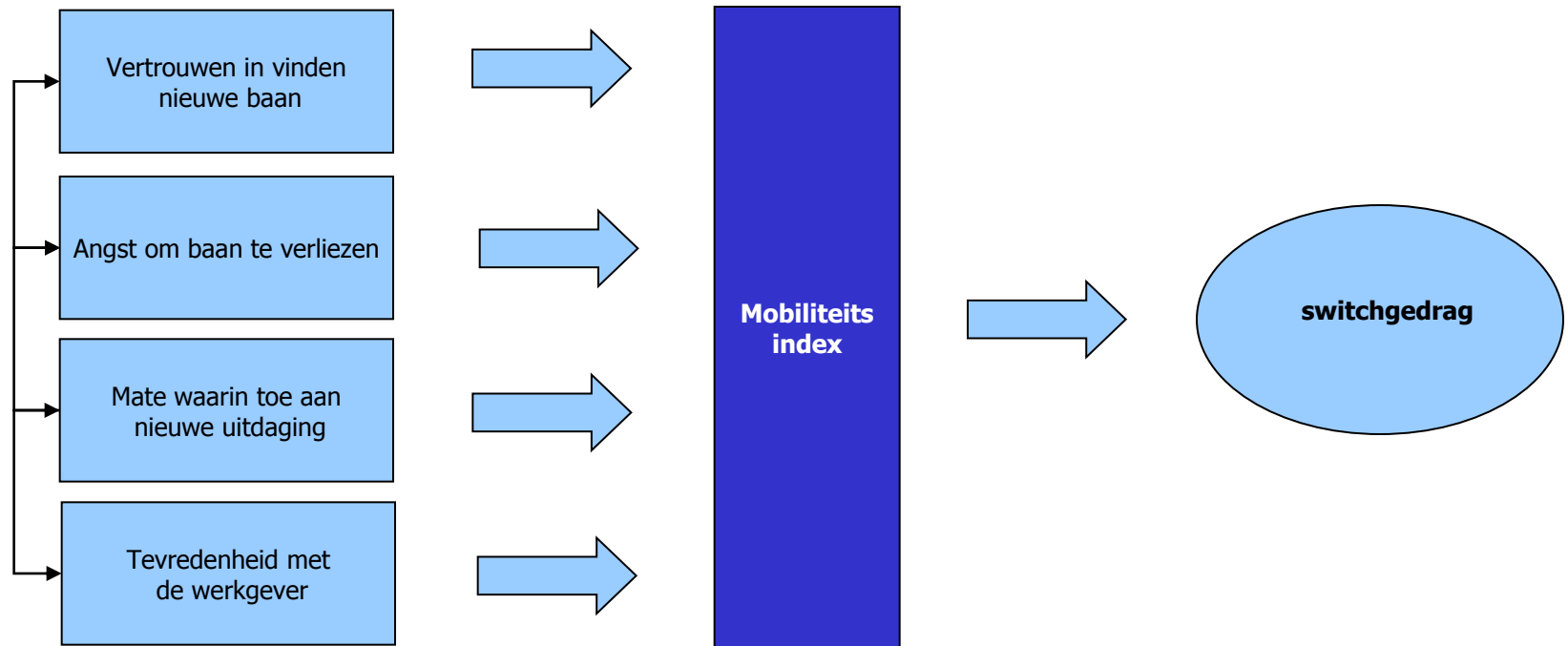
## Resultaten

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.

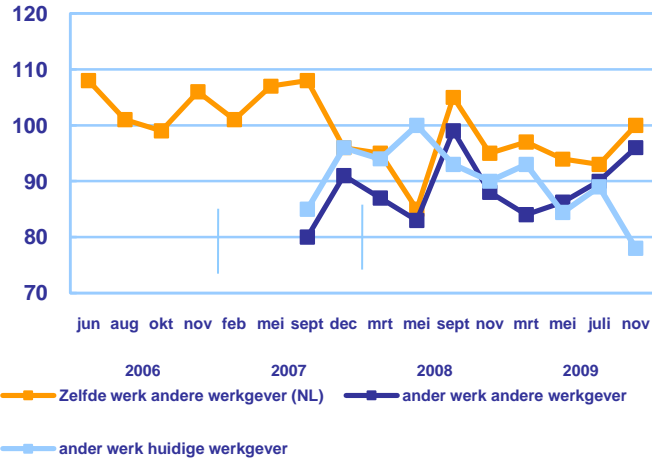
# Mobiliteitsindex

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.

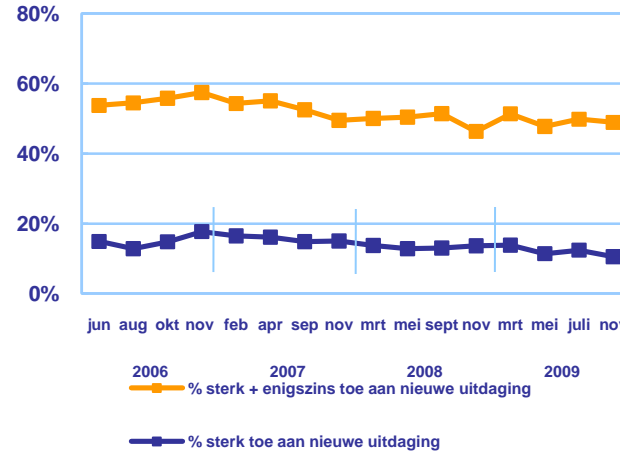


# Vertrouwen, ontslagangst en uitdaging

## Mobiliteitsindex



## Toe aan nieuwe uitdaging



Vertrouwen december 2009

- Algemeen: 64%
- Zelfde of vergelijkbaar werk: 58%
- Ander soort werk: 60%

Ontslagangst december 2009

- Groot: 8%
- Niet groot, ook niet klein: 17%

Toe aan nieuwe uitdaging december 2009

- Enigszins: 38%
- Sterk: 11%

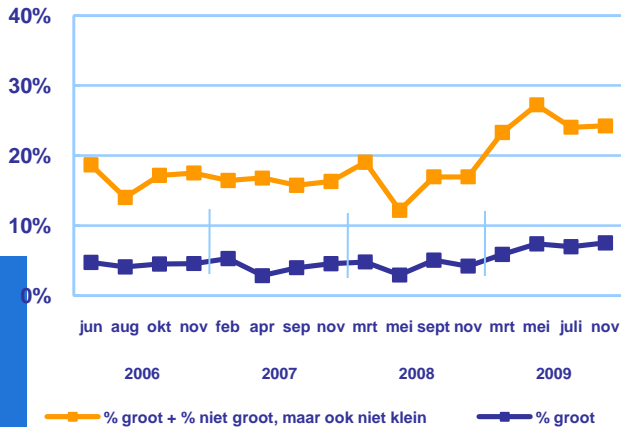
Mobiliteit december 2009

- Zelfde werk, andere werkgever: 100
- Ander werk andere werkgever: 96
- Ander werk huidige werkgever: 78

Tevredenheid december 2009

- 87% (niet in grafiek)

## Angst om baan te verliezen



## Vertrouwen in vinden werk elders

