

# Randstad Werkmonitor

Nummer 32

Vooruit kijken

state of mind arbeidsmarkt

September 2009

B10261-3

(werknemer perspectief)

## Voorwoord

In dit rapport worden de resultaten van de 32ste meting van de Randstad werkmonitor beschreven. De werkmonitor is een onderzoek in opdracht van Randstad naar de mentale mobiliteitstoestand van werknemers gehouden onder ditmaal 890 werkenden.

Deze meting draait, naast het vaste onderwerp mobiliteit, om de houding ten aanzien van ontslag en de economische situatie op het werk.

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, september 2009  
Sandra Bosma, senior projectmanager  
Bram Jonkheer, managing partner

## Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1 Vooruit kijken en maatregelen nemen	4
2 Economische situatie Nederland	11
3 Economische situatie bedrijf	15
4 Vertrouwen werknemer	17
5 Ontslagen...en dan	23
6 Onderzoeksdoelgroep	27
7 Verantwoording	28

2

b l a u w

research

 randstad

# Management Samenvatting

## **Werknemers missen waardering**

Eén op de vier Nederlandse werknemers voelt zich momenteel ondergewaardeerd door de eigen werkgever. Dit zijn met name werknemers die niet of nauwelijks op de hoogte gehouden worden door werkgevers over de crisis. Ook missen deze werknemers persoonlijke aandacht van de werkgever. Dit komt mede doordat investeringen in hem of haar op dit moment achterwege blijven. Werknemers die zich minder gewaardeerd voelen zijn over het algemeen ook minder tevreden over de werkgever. Dat heeft invloed op de mobiliteit van de werknemer; deze groep staat meer open voor een andere baan. Zij oriënteren zich ook actiever en solliciteren meer dan werknemers die zich wel voldoende gewaardeerd voelen. Het risico bestaat dat goede mensen vertrekken omdat de werkgever te weinig aandacht voor ze heeft.

## **Werknemer past houding en gedrag aan door crisis**

De crisis heeft invloed op de houding en het gedrag van de werknemer. Zo daalt het aantal werknemers dat vrijwillig van baan verandert ten opzichte van een aantal maanden geleden. 29% is bereid salaris in te leveren om ontslag te voorkomen en bijna de helft van alle werknemers (47%) is bereid om een lagere functie te accepteren. Ook de houding in het huidige werk is veranderd: ongeveer één op de drie werknemers werkt meer bewust aan de eigen PR. Daarnaast tonen werknemers vaker wat ze in hun mars hebben: 28% van hen laat zijn of haar baas uitdrukkelijker zien dan voorheen hoe goed men functioneert.

## **Werknemers positief over crisismaatregelen**

Een meerderheid van de werknemers is van mening dat hun werkgever goed naar de toekomst kijkt. Opvallend is dat werknemers uit het bedrijfsleven beduidend positiever zijn over de genomen maatregelen dan (semi) ambtenaren. Voor een deel is dat te verklaren door de onevenredige invloed die de crisis heeft op het bedrijfsleven versus de overheid en not for profit sector. Immers, de laatstgenoemde heeft minder last van de crisis en maatregelen zijn derhalve minder vaak noodzakelijk.

In de meeste gevallen hebben de door de werkgevers genomen maatregelen betrekking op de korte termijn. Dit zijn vooral maatregelen op het personele vlak zoals vacaturestops, verminderen van contractverleningen of zelfs ontslagrondes. Het veranderen van de strategie of koers van het bedrijf komt op een tweede plaats. Vooral klanten lijken van deze maatregel te profiteren: er komt een duidelijkere focus op de klant. Daarnaast richt de blik zich ook meer op nieuwe markten.

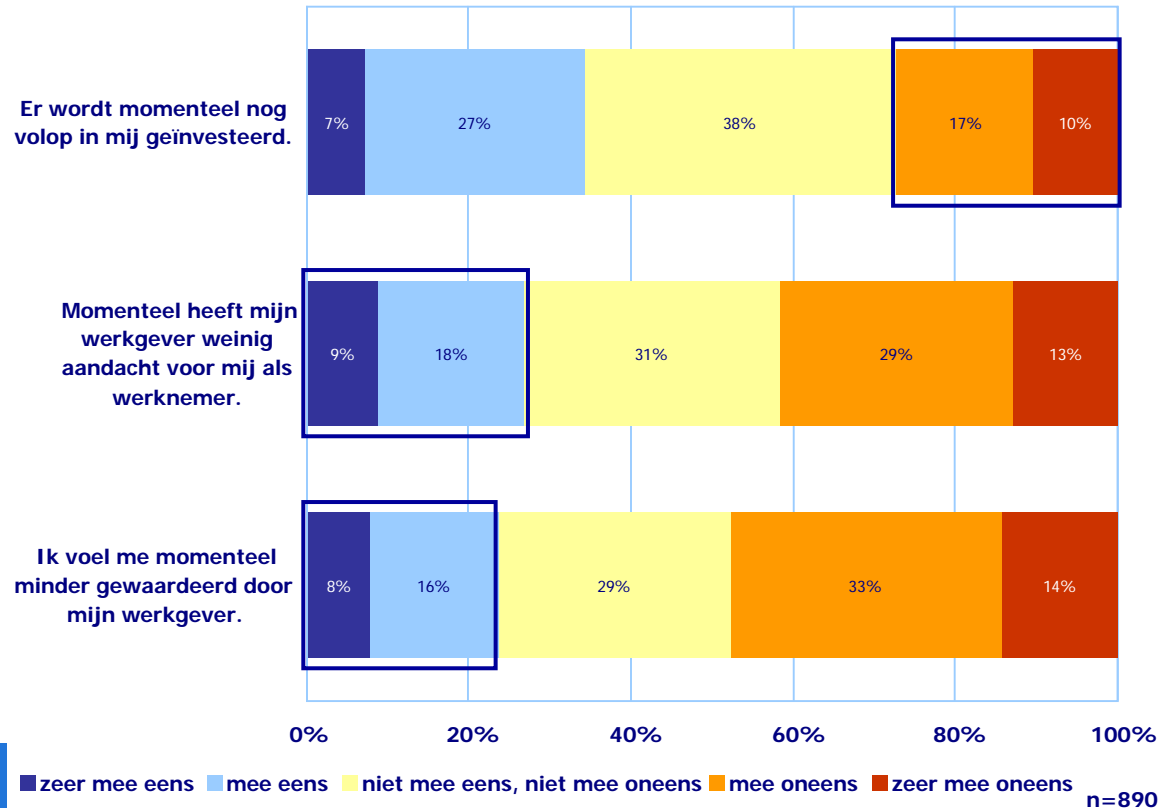
## **Bedrijven die anticyclisch reageren vinden steun bij werknemers**

Ongeveer één op de zeven bedrijven reageert juist anticyclisch op de crisis en gebruikt deze periode om extra investeringen te doen. Zij investeren in het opleiden van de medewerkers en/of ontwikkelen juist in deze tijd nieuwe producten of diensten. Deze organisaties betrekken hun werknemers vaker in de te nemen maatregelen, waardoor de medewerkers positiever zijn gestemd. Deze personen zien eerder hoop aan de horizon gloren dan werknemers binnen organisaties die alleen korte termijn maatregelen nemen.

# 1 Vooruit kijken en maatregelen nemen

## 1.1 Waardering werknemers

### Stellingen aandacht personeel



KWART VOELT ZICH MINDER GEWAARDEERD

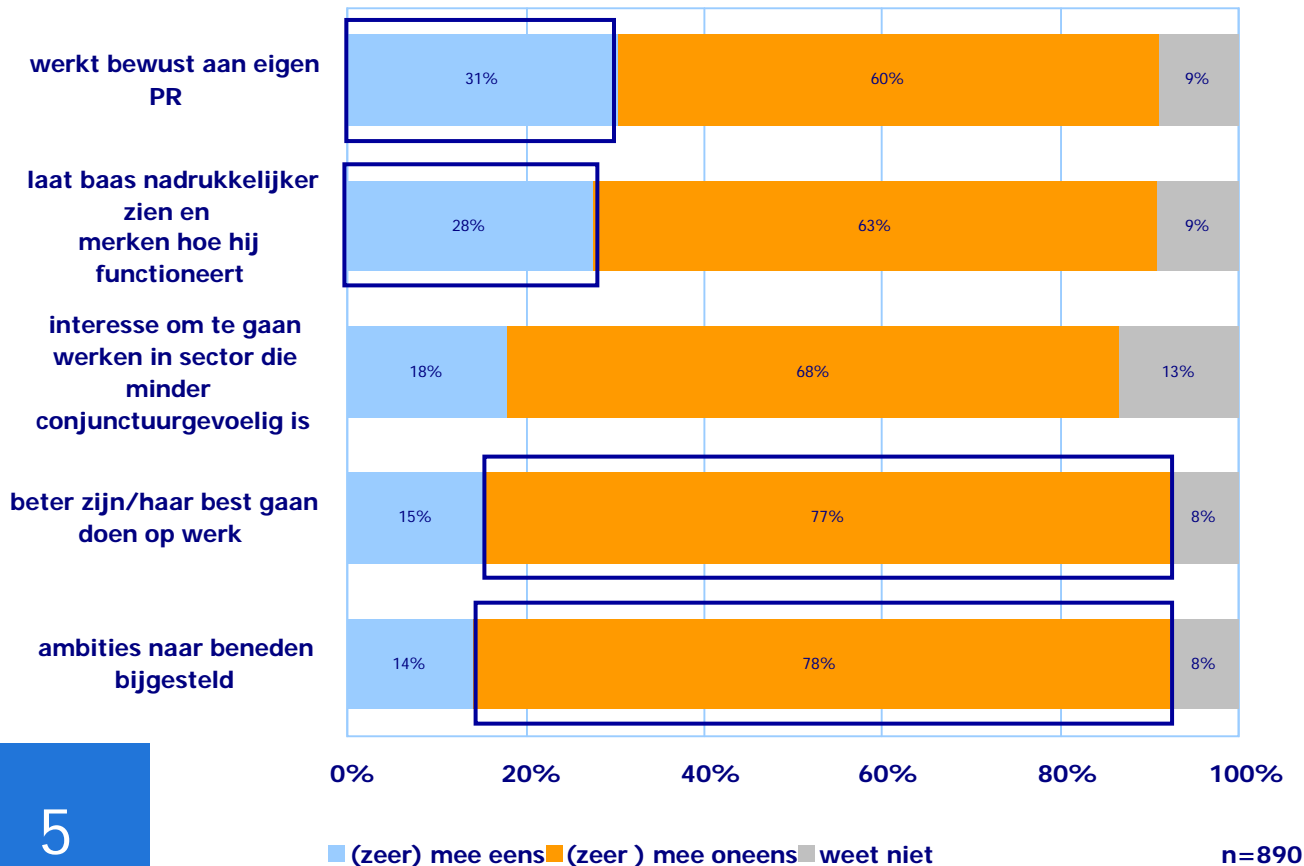
- Ruim een kwart van de medewerkers (27%) geeft aan dat momenteel niet in hem wordt geïnvesteerd. Eveneens 27% geeft aan dat op dit moment weinig aandacht voor hem of haar is als werknemer.

- Een kwart heeft het gevoel minder te worden gewaardeerd door zijn of haar werkgever. Dit zijn vooral werknemers werkzaam in de productie en industrie en in de overheid/non-profit sector.

- Werknemers die zich minder gewaardeerd voelen, zijn ook minder tevreden over hun huidige werkgever. Dit maakt dat ze veel meer open staan voor een andere baan dan werknemers die nog wel gewaardeerd worden door hun werkgever. Minder gewaardeerde werknemers zijn zich vaker aan het oriënteren op een andere baan of hebben plannen hiertoe. Ook een groep is zelfs al actief aan het solliciteren.

## 1.2 Gedrag werknemers

### Houding en ambities



#### EEN DERDE VAN DE WERKNEMERS PAST GEDRAG AAN DOOR CRISIS

• De economische crisis heeft een duidelijke invloed op het gedrag van werknemers. Eén op de drie (31%) werknemers geeft aan bewust aan de eigen PR te werken als gevolg van de crisis; 28% laat zijn baas nadrukkelijker zien en merken hoe hij of zij functioneert.

• Desondanks blijven werknemers vertrouwen hebben in hun eigen kunnen; bijna acht op de tien (78%) werknemers hebben de persoonlijke ambities niet naar beneden bijgesteld en 77% is niet beter zijn best gaan doen op het werk.

• Hogeropgeleiden werken vaker bewust aan hun eigen PR dan laag opgeleiden (35% vs. 28%). Laagopgeleiden op hun beurt lijken hun baas nadrukkelijker te laten zien en merken hoe zij functioneren dan hogeropgeleiden (32% vs. 25%).

• Lager opgeleiden geven vaker aan dat ze door de huidige economische situatie beter hun best zijn gaan doen op het werk dan hoger opgeleiden (19% vs. 12%).

• Voor overheidspersoneel gaat de crisis vaker aan hun werkgever voorbij. Dit zal meespelen in hun inzet op het werk. Van werknemers binnen de verschillende sectoren geven zij namelijk minder vaak aan dat ze beter hun best zijn gaan doen.

5

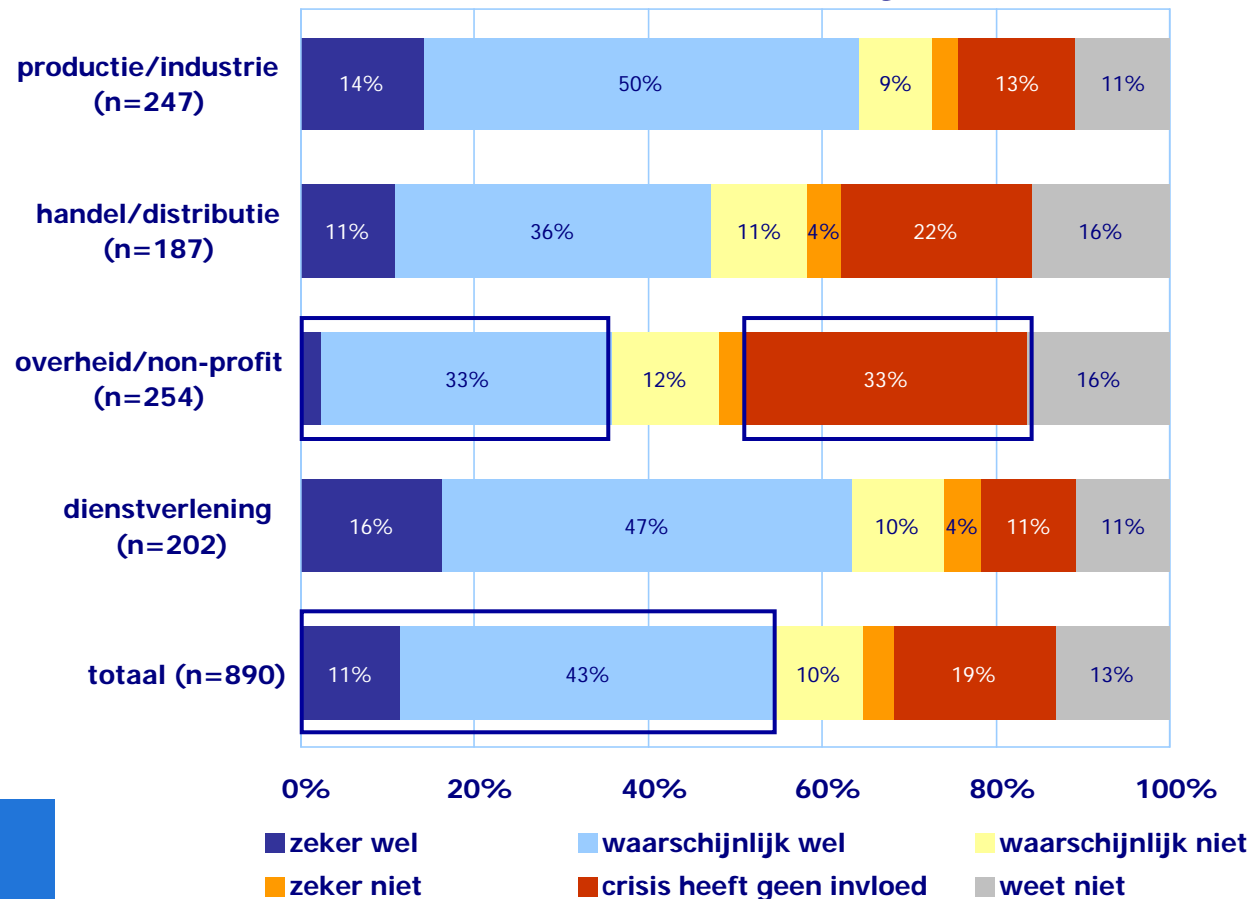
blauw

research

randstad

## 1.3 Vooruitzicht periode na crisis

### Voldoende vooruit kijken



RUIJ DE HELFT VAN DE WERKNEMERS IS VAN MENING DAT WERKGEVER GOED NAAR DE TOEKOMST KIJKT

- Gemiddeld zegt 54% van alle Nederlandse werknemers dat de eigen werkgever voldoende vooruit kijkt naar de periode na de crisis.

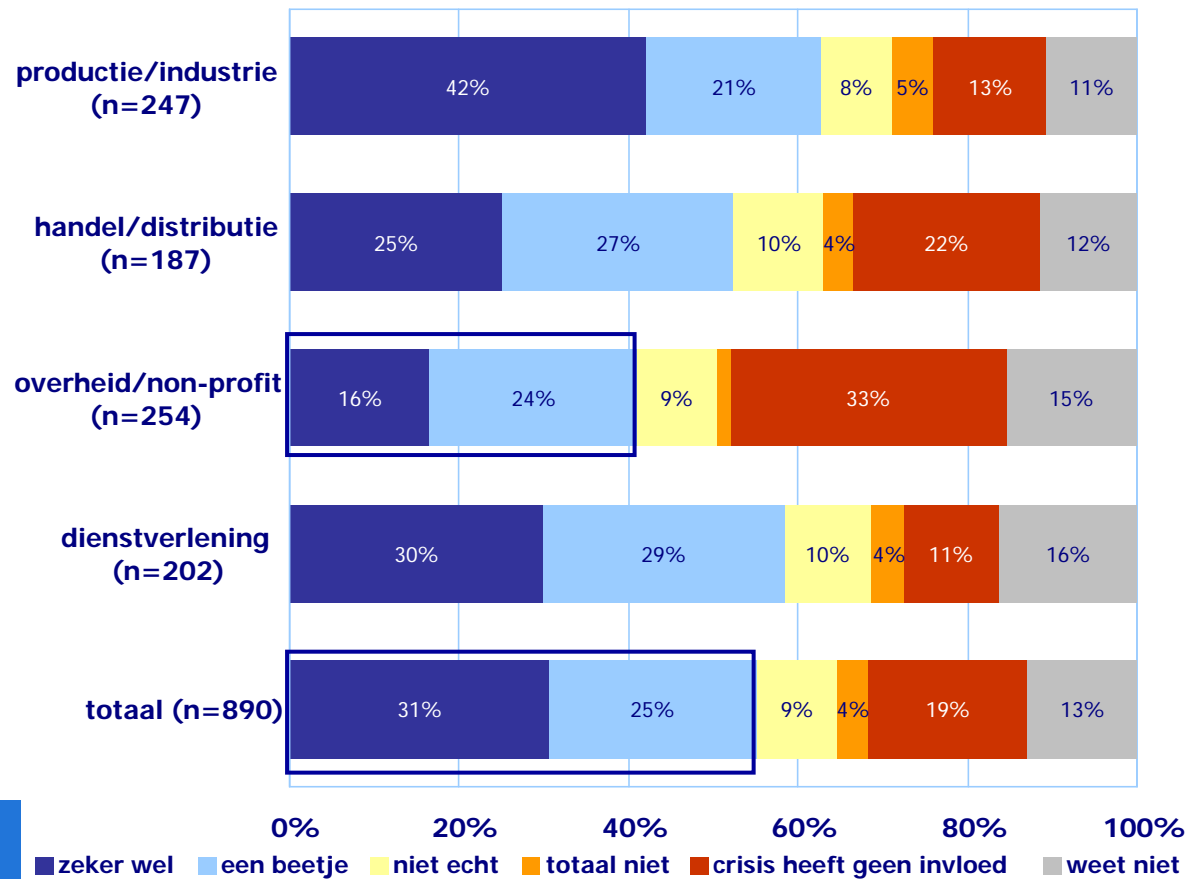
- Dat optimisme wordt niet in iedere sector gedeeld. Werknemers binnen overheid- en non-profit instanties zijn kritischer; één op de drie (35%) is van mening dat de eigen werkgever het vizier voldoende heeft geopend. Binnen het bedrijfsleven is dat 58% (niet in grafiek).

- Een relatief groot deel van de werknemers in de overheid/non-profit sector geeft aan, dat de crisis min of meer aan de eigen organisatie voorbij gaat (33%). Maatregelen zijn in dergelijke gevallen uiteraard minder opportuun.

6

## 1.4 Kwaliteit van de maatregelen

### Goede maatregelen tegen crisis



#### ORGANISATIES NEMEN VEELAL JUISTE MAATREGELEN

- Ruim de helft van de werknemers (56%) heeft vertrouwen in de maatregelen die de werkgever neemt. Ze geven aan dat de werkgever de juiste maatregelen neemt om de crisis te doorstaan.

- Ambtenaren zijn overigens minder vaak van mening dat hun werkgever de juiste maatregelen neemt dan werknemers uit het bedrijfsleven (40% vs. 57%). Dit stemt overeen met de mate waarin overheidspersoneel van mening is dat hun werkgever voldoende vooruit kijkt.

7

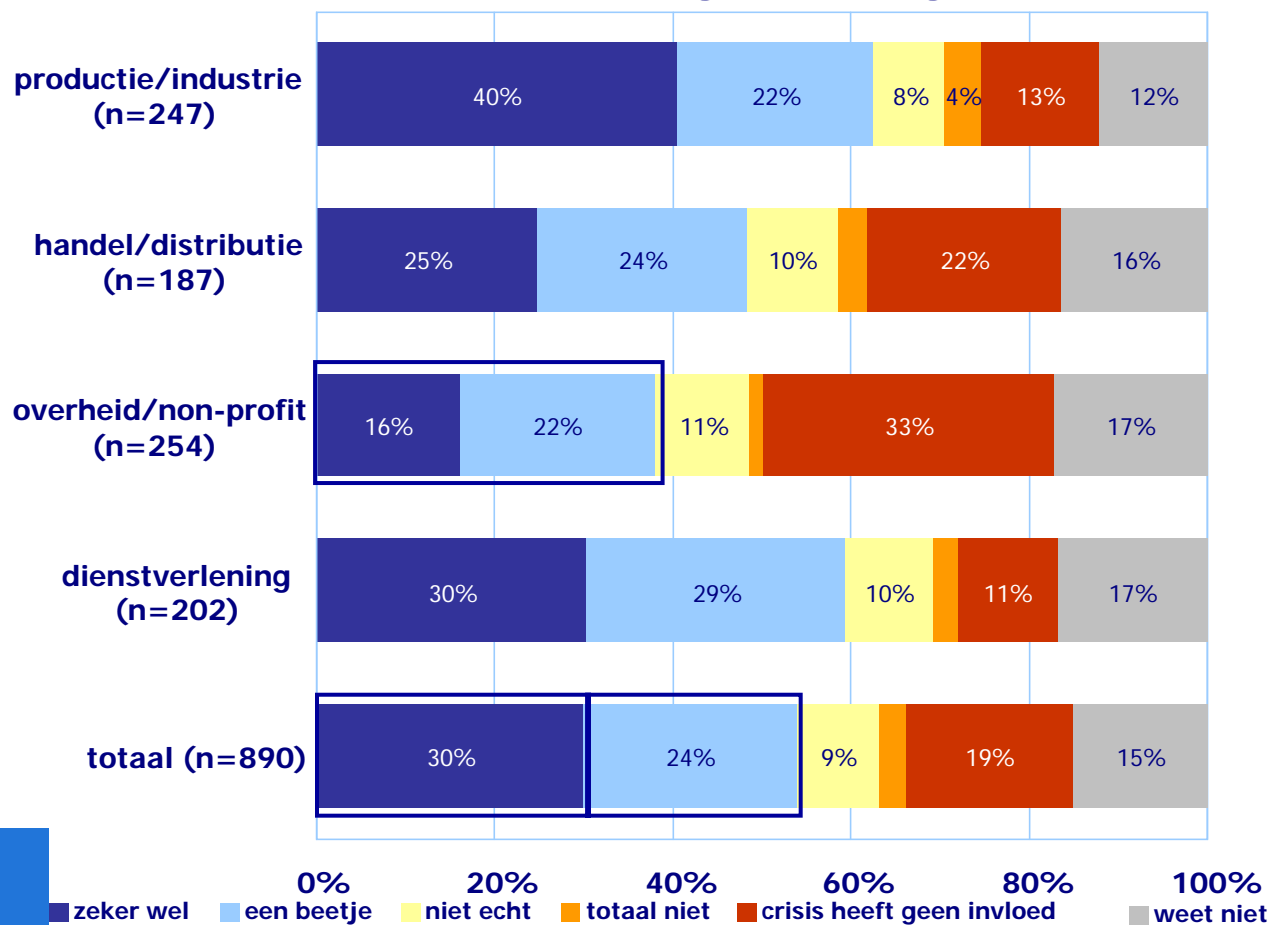
blauw

research

randstad

## 1.5 Kwantiteit van de maatregelen

### Voldoende maatregelen tegen crisis



#### WERKGEVERS NEMEN VOLDOENDE MAATREGELEN TEGEN CRISIS

- Behalve dat een meerderheid van de werknemers van mening is dat de werkgever voldoende vooruit kijkt en de goede maatregelen neemt, zijn dit voor de meerderheid ook voldoende maatregelen.

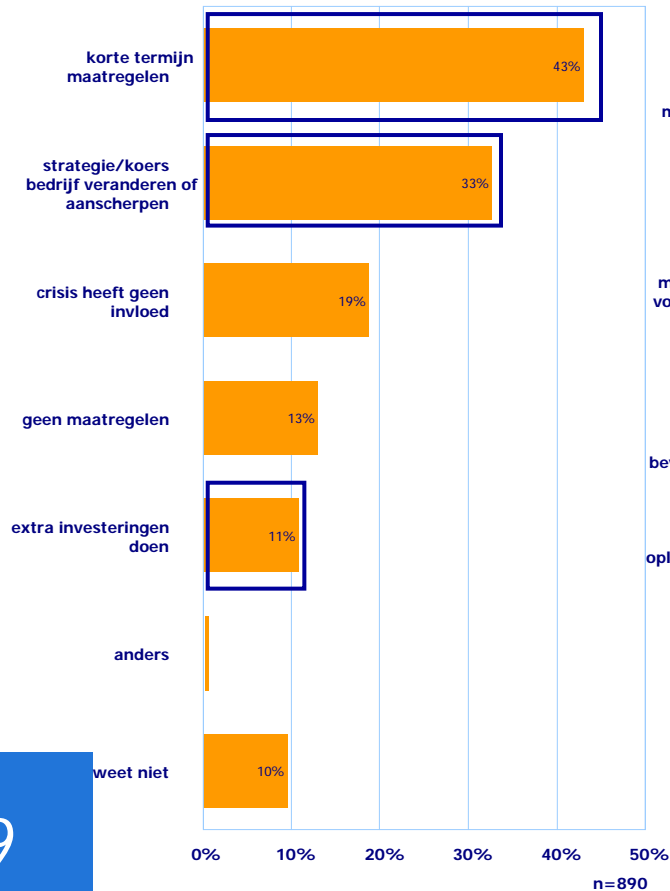
- 30% van de werknemers vindt dat zijn/haar werkgever zeker voldoende maatregelen neemt om de crisis te boven te komen. Nog eens een kwart (24%) is het hier enigszins mee eens.

- Werknemers werkzaam bij de overheid of in de non-profit sector zijn minder vaak van mening dat hun werkgever voldoende maatregelen neemt dan werknemers werkzaam in het bedrijfsleven (38% vs. 57%).

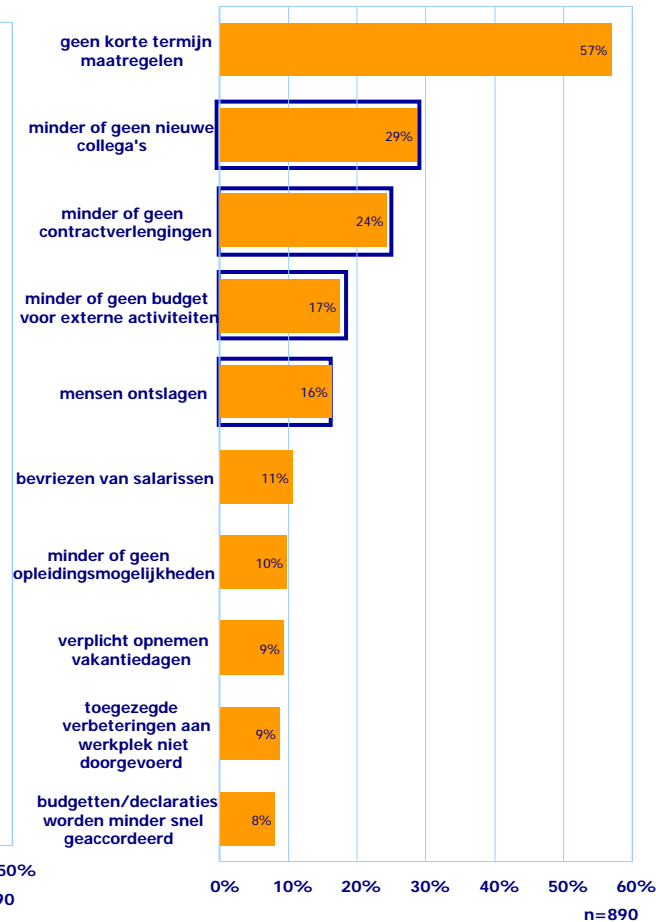
- Een kwart van alle werknemers vindt dat zijn bedrijf de juiste en ook nog eens voldoende maatregelen neemt tegen de crisis (niet in grafiek).

## 1.6 Soorten maatregelen

**Maatregelen genomen door werkgever om succesvol door crisis te komen**



**Korte termijn maatregelen door organisatie**



### KORTE TERMIJN MAATREGELEN MEEST GEBRUIKTE CRISISWAPEN

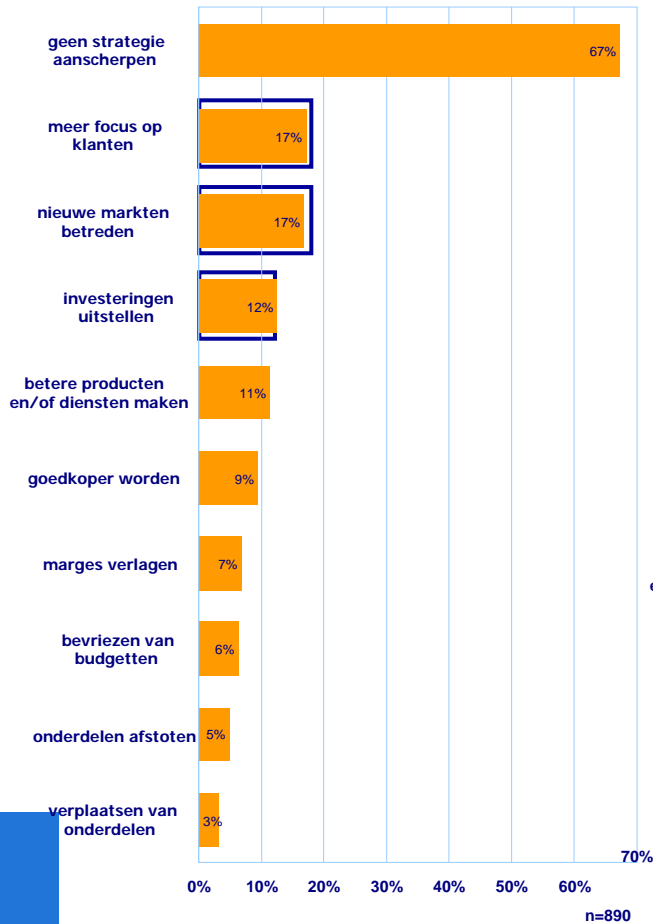
• Van alle maatregelen die worden genomen, zijn de korte termijn maatregelen het meest ingezet (43%). Als alleen gekeken wordt naar de bedrijven die negatief worden beïnvloed door de crisis, loopt dit percentage verder op naar 61%. De strategie of koers van het bedrijf veranderen komt op een tweede plaats (33%). Toch worden ook bij één op de zeven (11%) bedrijven juist extra investeringen gedaan om de organisatie door de crisis heen te loodsen. Veel bedrijven zoeken vooral naar korte termijn oplossingen voor de crisis, aldus de werknemer. Eén op de vijf werknemers geeft aan dat de crisis geen invloed heeft op het bedrijf. werknemers

• De meest voorkomende korte termijn maatregelen vinden plaats op het personele vlak: 29% geeft aan dat er minder of geen nieuwe collega's worden aangenomen en ook het aantal contractverlengingen wordt minder of volledig stop gezet aldus een kwart van de werknemers. Eén op de zes geeft aan dat er ontslagen vallen (16%).

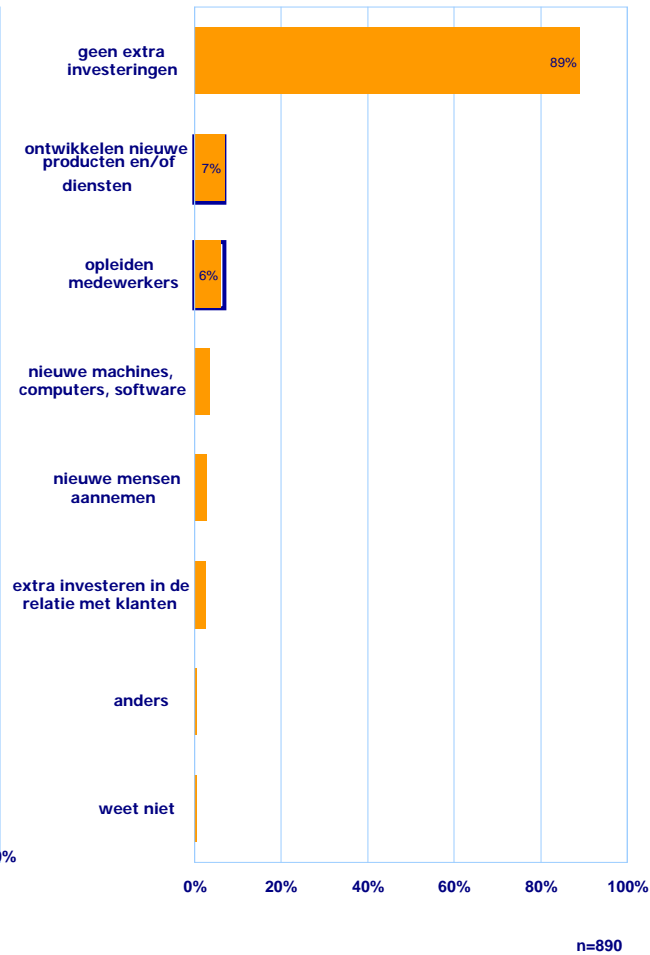
• Voor externe activiteiten is ook minder budget, aldus 17%.

# 1.7 Soorten maatregelen

**Strategie aanscherpen d.m.v. maatregelen**



**Extra investeringen door organisatie**



**FOCUS OP KLANTEN EN NIEUWE MARKTEN**

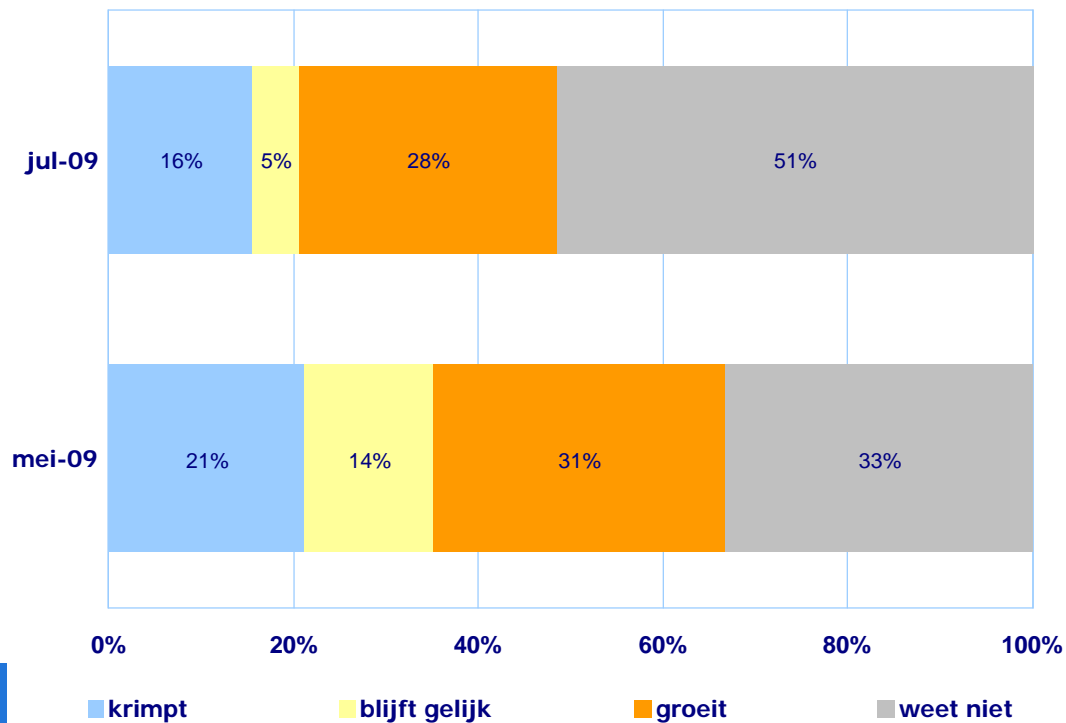
- Bedrijven die de crisis bestrijden door hun strategie aan te passen doen dat ofwel door zich meer te focussen op klanten (17%) of nieuwe markten te betreden (17%). Investerings uitstellen is voor 12% van de bedrijven een oplossing.
- Extra investeringen betreffen vooral: het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten en het opleiden van hun medewerkers.

10

# 2 Groei of krimp Nederlandse economie?

## 2.1 Economische groei tweede kwartaal

### economische groei tweede kwartaal tov eerste kwartaal



#### ONTWIKKELING ECONOMIE NIET DUIDELIJK VOOR WERKNEMERS

• Werknemers hebben een inschatting gegeven van de groei van de economie in het tweede kwartaal van 2009 ten opzichte van het eerste kwartaal.

• Nu de crisis al maanden bezig is en het einde ervan onduidelijk, zijn ook werknemers meer in het ongewisse over de toekomst. Een aantal maanden geleden durfde nog tweederde een inschatting te maken over de ontwikkeling van de economie. Nu is dat nog maar de helft.

• Van de werknemers die wel een mening hebben, verwacht een meerderheid (28% t.o.v. 16%) dat de economie groeit ten opzichte van het vorige kwartaal. Zij denken dus dat het einde van de daling in zicht is en dat de economie niet meer met dezelfde snelheid zal krimpen als in het eerste kwartaal. Die inschatting verschilt niet veel van het vorige kwartaal. Net als vorig kwartaal verwacht de werknemer dat het dieptepunt nu wel bereikt is.

11

blauw

research

randstad

## 2.2 Toekomst moeilijker voorspelbaar

<i>Groeivoorspellingen</i>	Economische groei 4e kwartaal tov 3e kwartaal 2008	Economische groei 1e kwartaal 2009 tov 4e kwartaal 2008	Economische groei 2e kwartaal 2009 tov 1e kwartaal 2009/mei	Economische groei 2e kwartaal 2009 tov 1e kwartaal 2009/juli	Economische groei 3e kwartaal 2009 tov 2e kwartaal 2009/juli
<b>branche</b>					
productie/industrie	-0,3	-0,7	0,5	0,5	0,7
handel/distributie	-0,8	-1,2	0,5	0,8	0,9
overheid/non-profit	-1,3	-1,1	1	0,2	0,5
dienstverlening	-1	-1,2	-0,1	0,4	0,6
<b>opleiding</b>					
laag	-0,6	-1	1,4	1,4	1,8
midden	-0,9	-1,3	0,7	0,3	0,4
hoog	-0,5	-0,8	-0,2	0,1	0,3
<b>geslacht</b>					
man	-0,3	-0,6	0,5	0,5	0,8
vrouw	-1,4	-1,9	0,4	0,4	0,4
<b>leeftijd</b>					
18-30 jaar	-0,4	-1	1,2	0,5	0,3
31-45 jaar	-0,9	-1,1	0,2	0,3	0,6
46 jaar en ouder	-0,7	-0,9	0,5	0,6	0,9
<b>totaal</b>	<b>-0,7</b>	<b>-1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,7</b>
<b>daadwerkelijk (bron: CBS)</b>	<b>-0,6</b>	<b>-2,6</b>	<b>nog niet bekend</b>	<b>nog niet bekend</b>	<b>nog niet bekend</b>

12

\* Op basis van trimmed mean. Zowel positieve, negatieve als '0%' voorspellingen meegenomen in de berekening van het gemiddelde. Geredeneerd vanuit de Wisdom of Crowd gedachte.

**blauw**  
research

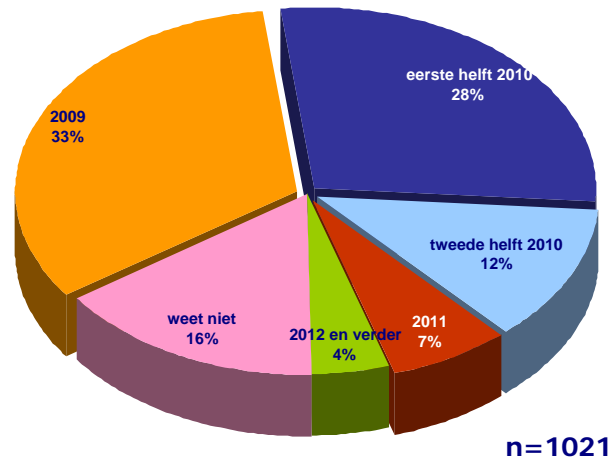
Werknemers verwachten dat het ergste achter de rug is. Een inschatting maken voor de toekomst wordt wel steeds moeilijker.

De voorspelling van de economische groei in het 4<sup>e</sup> kwartaal van 2008 ten opzichte van het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2009 kwam bijna overeen met de daadwerkelijke groei. In het daarop volgende kwartaal (Q1 2009) lagen de voorspelling en daadwerkelijke groei al ver uit elkaar.

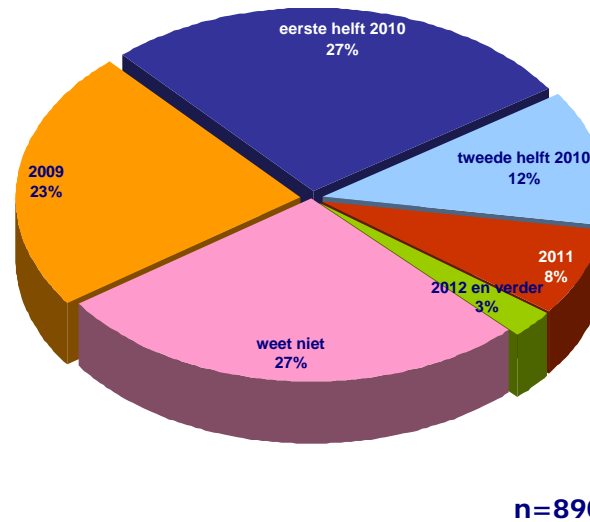
 **randstad**

## 2.3 Vooruitzichten herstel economie

mei 2009



juli 2009



### VERWACHTINGEN ECONOMISCH HERSTEL BIJGESTELD

• In mei 2009 was één op de drie werknemers er van overtuigd dat de economie in 2009 weer zou gaan groeien. In juli 2009 lijkt dat al anders: nu verwacht nog maar een kwart herstel in 2009.

• Net als in mei van dit jaar verwacht ruim een kwart van de werknemers dat in de eerste helft van 2010 een eerste herstel gaat plaatsvinden.

• Het aandeel werknemers dat in het duister tast neemt toe; ruim een kwart heeft geen idee wanneer de economie weer zal aantrekken. Dit is in lijn met de onzekerheid ten aanzien van de korte termijn ontwikkelingen.

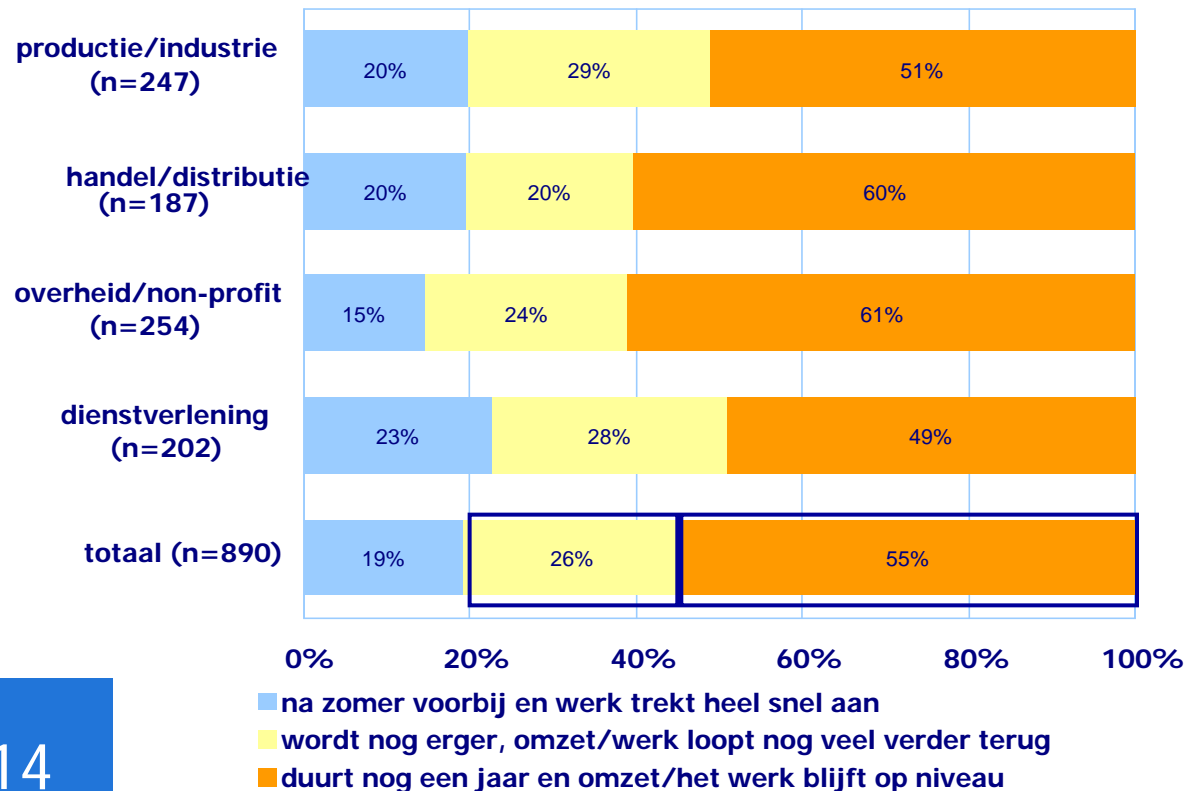
## 2.4 Scenario's ontwikkeling economie

### ECONOMIE NOG NIET OP OUDE NIVEAU

• Hoewel de gemiddelde werknemer niet verwacht dat de economie nog in dezelfde snelheid krimpt als in het eerste kwartaal van 2009, is de economische crisis volgens de meerderheid nog niet afgelopen.

• Ruim de helft van de werknemers verwacht dat deze crisis nog een jaar duurt, maar dat de omzet op niveau blijft. Ruim een kwart is nog pessimistischer: zij verwachten dat het ergste nog niet achter de rug is en dat de omzet en hoeveelheid werk nog verder terug zullen lopen.

### Meest waarschijnlijke scenario's



14

blauw

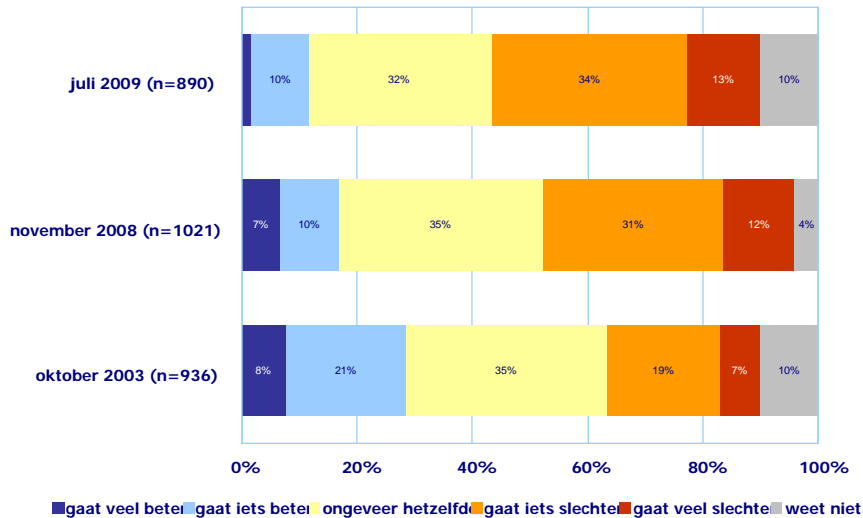
research

randstad

# 3 Economische situatie verslechterd

## 3.1 Economische situatie vergeleken met half jaar geleden/vorig jaar

**Economische situatie organisatie t.o.v. vorig jaar**



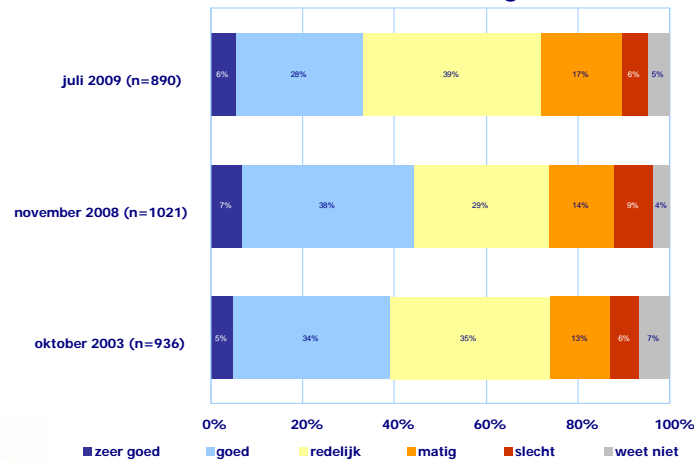
WERKNEMERS VAKER PESSIMISTISCH OVER ECONOMICHE SITUATIE VAN DE EIGEN ORGANISATIE

- Volgens bijna de helft van de werknemers gaat het in economisch opzicht slechter met het bedrijf waar ze werkzaam zijn dan vorig jaar. In vergelijking met november 2008 zijn ook minder werknemers van mening dat het economisch beter gaat.

- In november 2008 gaf al ruim vier op de tien werknemers aan dat het slechter ging met de organisatie.

- Ruim een half jaar geleden (november 2008) gaf nog 45% van de werknemers aan dat het met hun organisatie goed ging. Nu is dat aantal gedaald naar een derde. Met steeds minder organisaties gaat het in economisch opzicht dus nog goed.

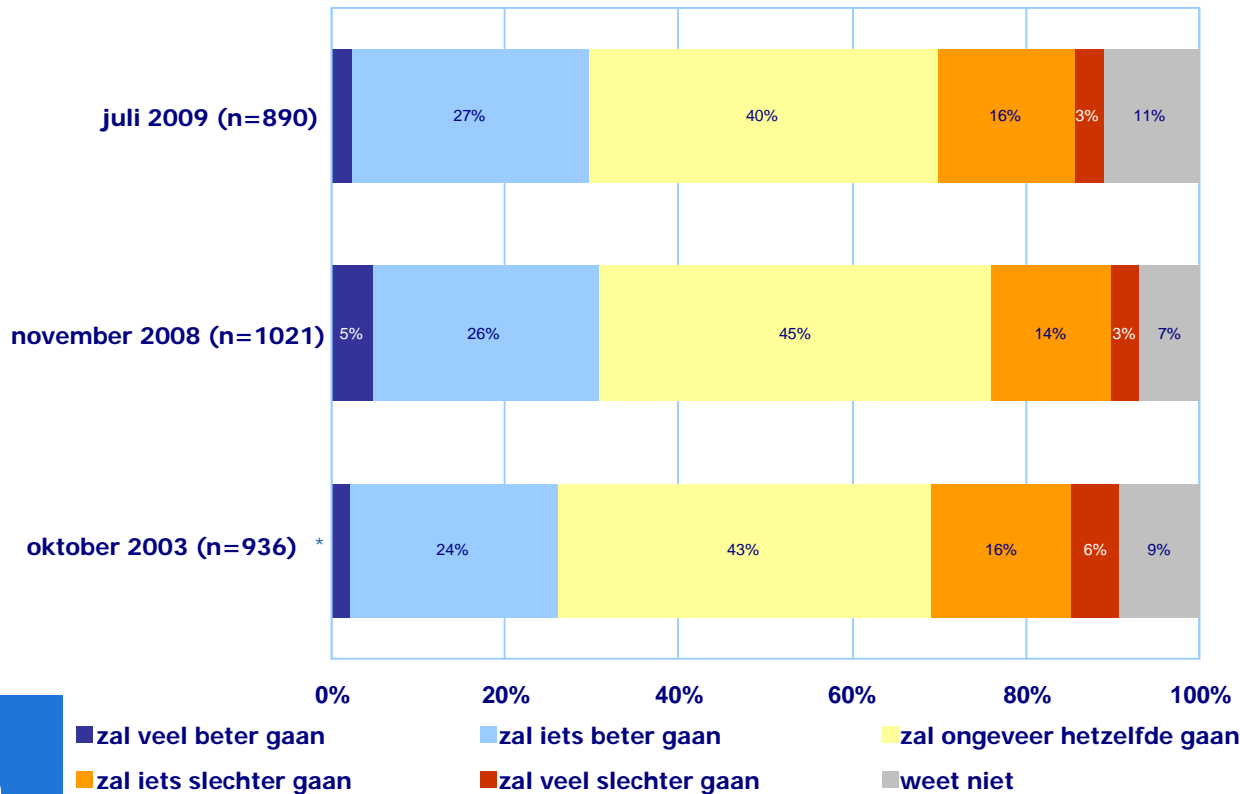
**Economische situatie organisatie**



15

## 3.2 Economische situatie komend jaar

### Ontwikkeling economische situatie organisatie (komend jaar)



#### EEN OP DRIE VERWACHT HERSTEL OP BEDRIJFSNIVEAU IN 2010

- Net als in november 2008 verwacht bijna een derde dat de economische situatie van de organisatie komend jaar zal verbeteren.

- Vier op de tien werknemers daarentegen verwachten dat de economische situatie komend jaar ongeveer hetzelfde zal zijn. Dit stemt overeen met de verwachtingen voor de algehele economische ontwikkelingen in Nederland. De meerderheid is toch van mening dat het in het komende jaar nog hetzelfde blijft en pas daarna beter zal gaan.

\* In 2002 en 2003 was er in Nederland ook sprake van een recessie. In 2001 en 2002 stegen de lonen sterk in Nederland, terwijl de arbeidsproductiviteit vrijwel stagneerde. In 2003 verslechterde de arbeidsmarkt verder en het gevolg was dat de werkgelegenheid daalde met 1,0 procent. Alleen bij de overheid, onderwijs en zorg groeide het aantal banen nog. In het bedrijfsleven daalde de werkgelegenheid met 2 procent. De werkloosheid liep in 2003 op naar bijna 400 duizend personen.

16

blauw

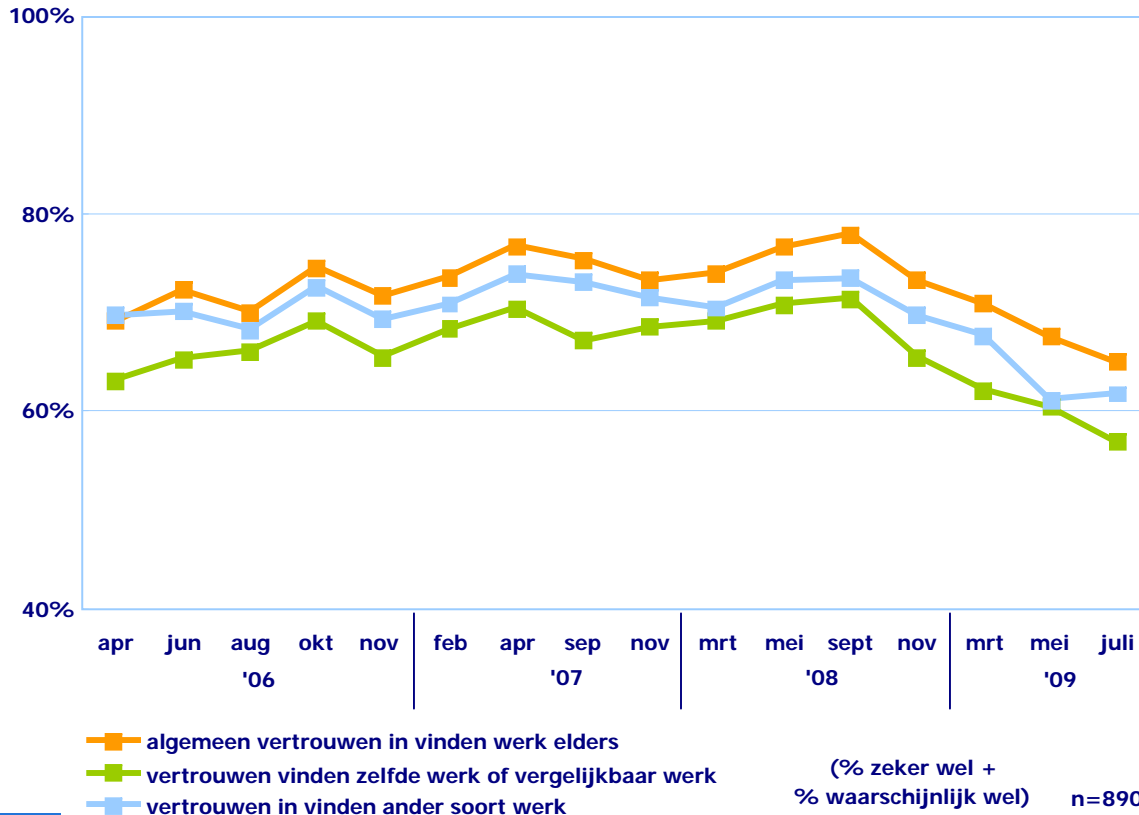
research

randstad

# 4 Vertrouwen werknemer

## 4.1 Vertrouwen

### Vertrouwen in vinden werk elders



#### VERTROUWEN NOG VERDER GEDAALD

• Nu het herstel van de economie nog niet in zicht is volgens veel werknemers, is het vertrouwen verder gedaald. Sinds september 2008 daalt het vertrouwen onder werknemers gestaag.

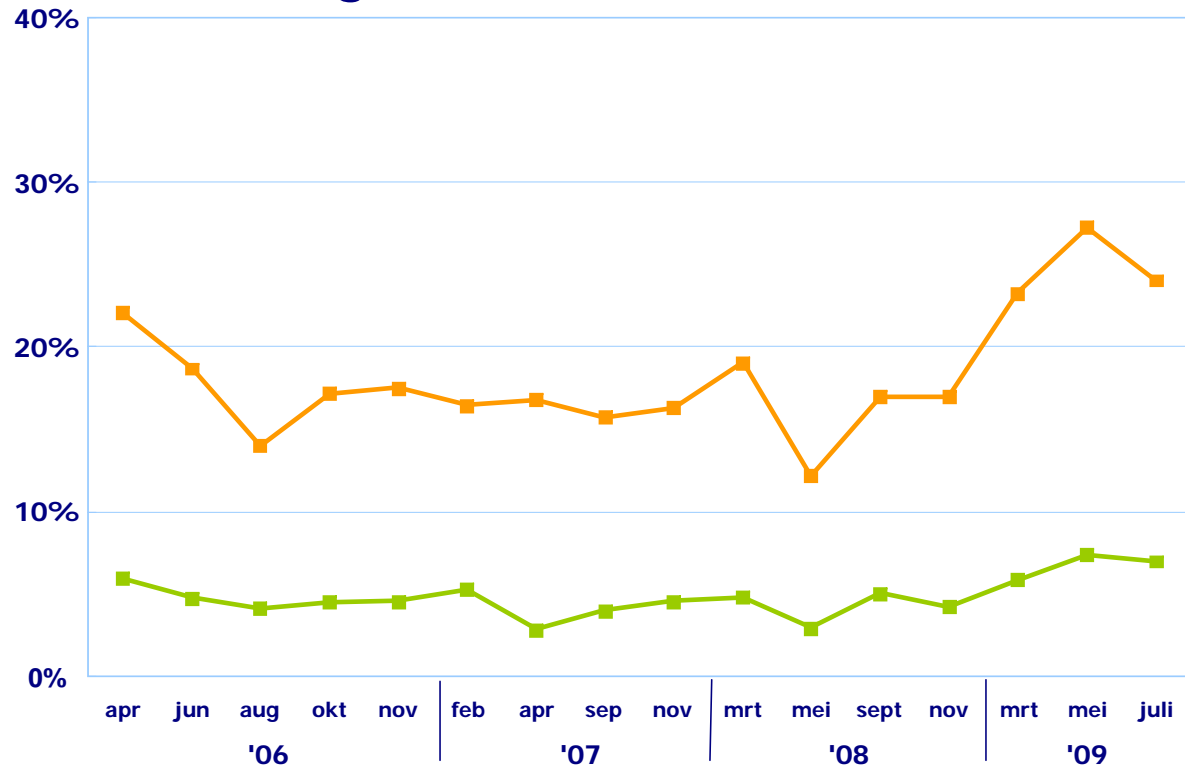
• Werknemers hebben vanaf september vorig jaar minder vertrouwen in het vinden van hetzelfde of vergelijkbaar werk, het vinden van andersoortig werk of het überhaupt vinden van ander werk.

• Vooral laagopgeleiden en ouderen zien het somber in: voor beide groepen geldt dat vier op de tien het onwaarschijnlijk acht dat ze op korte termijn een nieuwe baan vinden.

• Jongeren hebben nog steeds relatief veel vertrouwen in het vinden van ander werk. Maar liefst 86% verwacht binnen een half jaar een nieuwe baan te vinden.

## 4.2 Ontslagangst

### Angst om baan te verliezen



#### KANS OP ONTSLAG ONVERANDERD HOOG

- Sinds mei 2009 is de ontslagangst niet verder toegenomen. Er lijkt zelfs sprake te zijn van lichte daling. Wel acht nog steeds een kwart van alle werknemers de kans op ontslag of het uitblijven van contractverlenging binnen nu en 6 maanden niet ondenkbaar. 7% acht deze kans zelfs groot.

- Het vertrouwen in het vinden van een andere baan blijft dalen. Desondanks is het aandeel mensen dat verwacht ontslagen te worden, niet verder gestegen. Waarschijnlijk verwachten de werknemers die nu nog niet ontslagen zijn, dat de kans op ontslag niet nog verder toeneemt.

- Vooral onder oudere werknemers en werknemers in de productie- en industriector is de angst voor ontslag relatief groot.

18

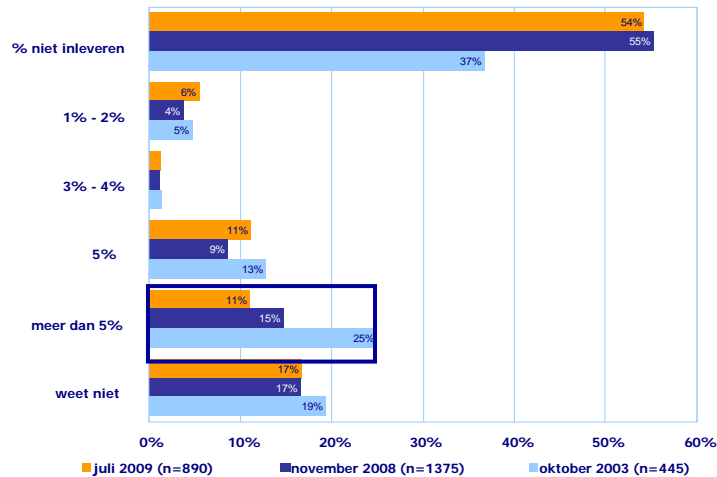
— % groot + % niet groot, maar ook niet klein

— % groot

n=890

## 4.3 Intentie tot salaris inleveren

Percentage salaris inleveren ter voorkoming ontslag



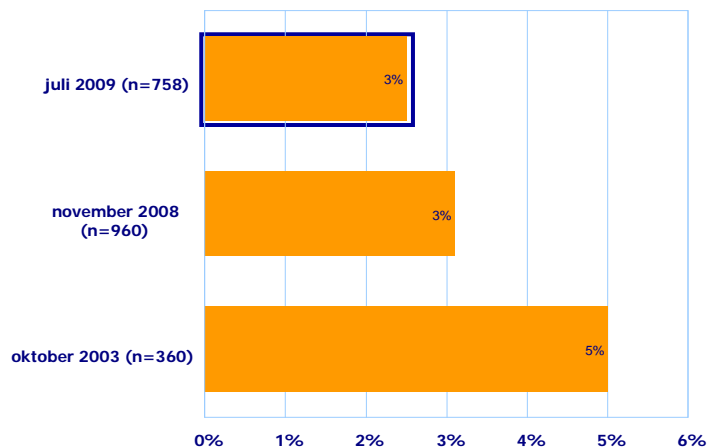
### RUIM HELFT WERKNEMERS WIL GEEN SALARIS INLEVEREN TER VOORKOMING VAN ONTSLAG

• Drie op de tien werknemers is bereid om salaris in te leveren en zo ontslag te voorkomen. Dit aandeel is niet groter geworden dan een half jaar geleden.

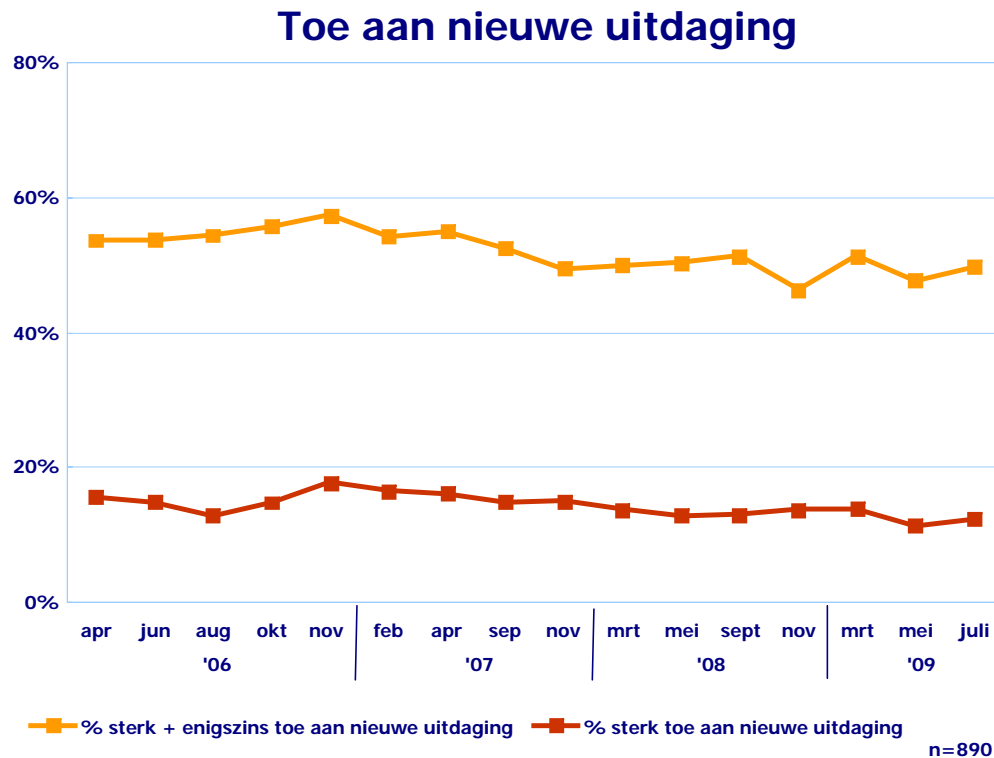
• Als gekeken wordt naar de werknemers die wel geneigd zijn om salaris in te leveren, blijkt dat een kleiner deel bereid is om meer dan 5% van hun salaris in te leveren (11% vs. 25% in november 2008).

• Gemiddeld willen werknemers, die hiertoe bereid zijn, bijna 3% van hun salaris inleveren ter voorkoming van ontslag.

Gemiddelde percentage salaris inleveren ter voorkoming ontslag



## 4.4 Toe zijn aan een nieuwe uitdaging



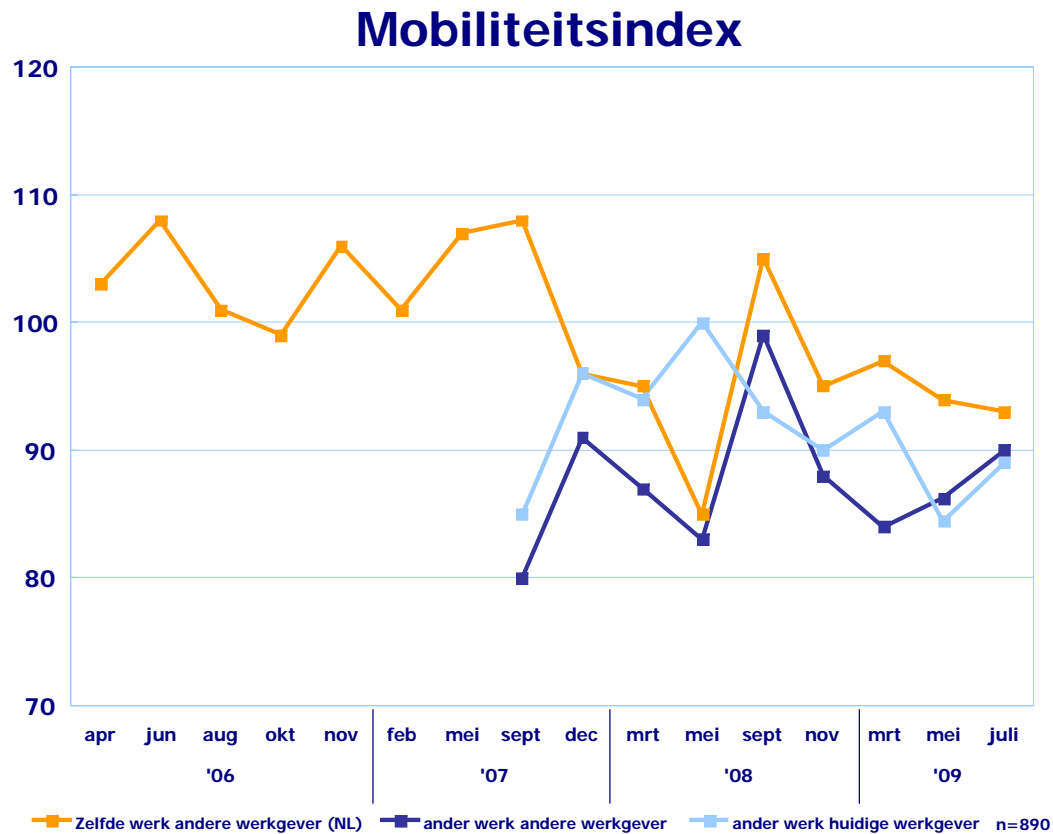
### RUIM EEN OP TIEN WERKNEMERS TOE AAN EEN NIEUWE UITDAGING

- 12% van de werknemers geeft aan sterk toe te zijn aan een nieuwe uitdaging en nog eens 37% geeft aan enigszins toe te zijn aan iets nieuws. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die van mei van dit jaar; 11% gaf toen aan sterk toe te zijn aan een nieuwe uitdaging en 37% was toen enigszins toe aan een nieuwe uitdaging.

- In vergelijking met september 2007 blijken minder mannen sterk toe te zijn aan een nieuwe uitdaging (9% vs. 15% in september 2007).

- Over het algemeen zijn met name hoger opgeleiden, jongeren en vrouwen vaker sterk toe aan een nieuwe uitdaging. 16% van de vrouwen is toe aan een nieuwe uitdaging, tegen 9% van de mannen.

## 4.5 Verwachte mobiliteit



### EVENWICHT IN MOBILITEITSINDEX

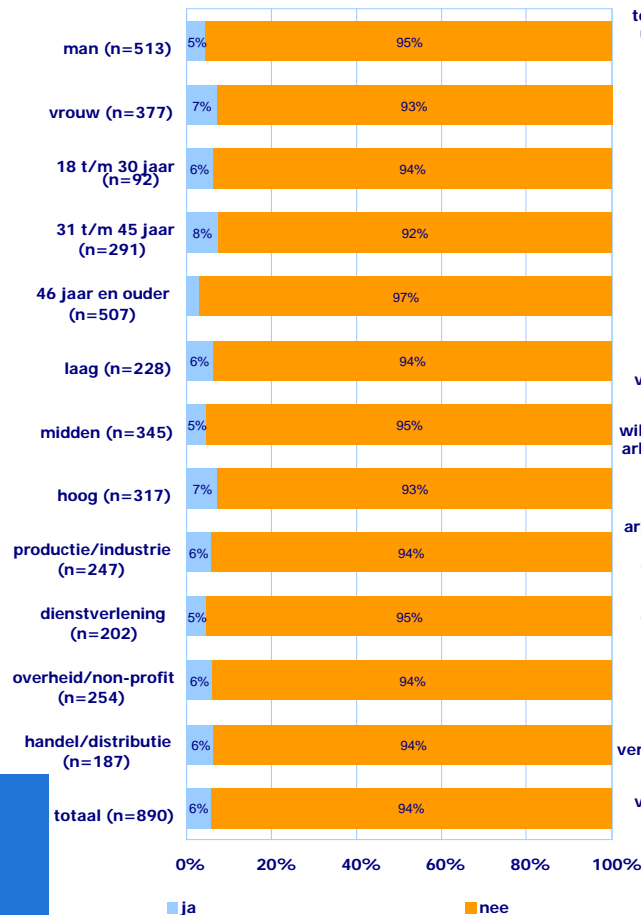
- De verwachte mobiliteit is sinds het begin van de crisis laag. Men verwacht, minder dan vóór de crisis, over een half jaar ander werk te zullen doen.

- Hoewel het vertrouwen in het vinden van een nieuwe baan nog steeds dalende is, daalt de mobiliteitsindex niet verder, als het gaat om het daadwerkelijk doen van andersoortig werk. Ander werk bij de huidige werkgever of een andere werkgever wordt waarschijnlijker gevonden dan een aantal maanden geleden.

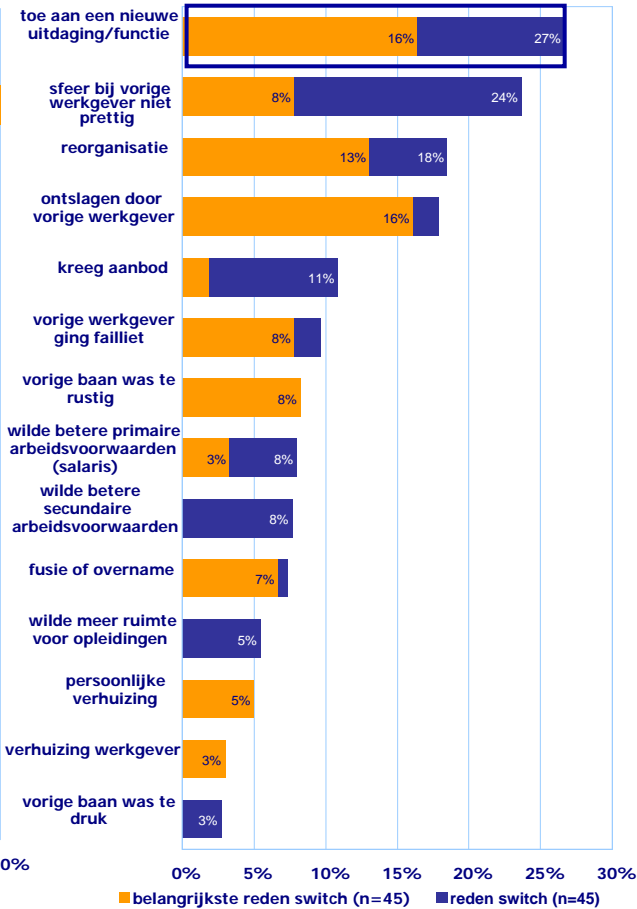
- Dit is terug te voeren op de crisis, omdat de werknemers die weinig vertrouwen hebben in het vinden van een nieuwe baan en de kans op ontslag groot achten, vaak werken binnen een branche waar de crisis veel invloed heeft. Zij achten het dan ook niet waarschijnlijk dat ze, bij ontslag, een zelfde soort functie zullen vinden. Het aanbod is namelijk groot en de vraag klein. Dit zal ook de reden kunnen zijn dat de mobiliteit richting andersoortig werk wel lijkt te stijgen terwijl het doen van hetzelfde soort werk geen opwaartse beweging vertoont.

## 4.6 Daadwerkelijke mobiliteit afgelopen half jaar

### Daadwerkelijke switch afgelopen half jaar



### Switchredenen



### NIEUWE UITDAGING BELANGRIJKE REDEN VOOR VERTREK

• 6% van de werknemers is het afgelopen half jaar van werkgever geswitcht. Het aantal switchers blijft hiermee gelijk aan een aantal maanden geleden, maar is wel lager dan in maart van dit jaar. Toen was 11% in het afgelopen jaar geswitcht.

• Het aangaan van een nieuwe uitdaging is de voornaamste reden van werknemers om elders aan de slag te gaan. Ook blijft een onprettige werksfeer belangrijk om van baan te veranderen.

• Sinds het uitbreken van de crisis zijn er (logischerwijs) meer mensen die onvrijwillig ontslagen zijn. Ook het failliet gaan van de werkgever blijkt een belangrijke reden te zijn om te switchen van baan.

# 5 Ontslagen... en dan

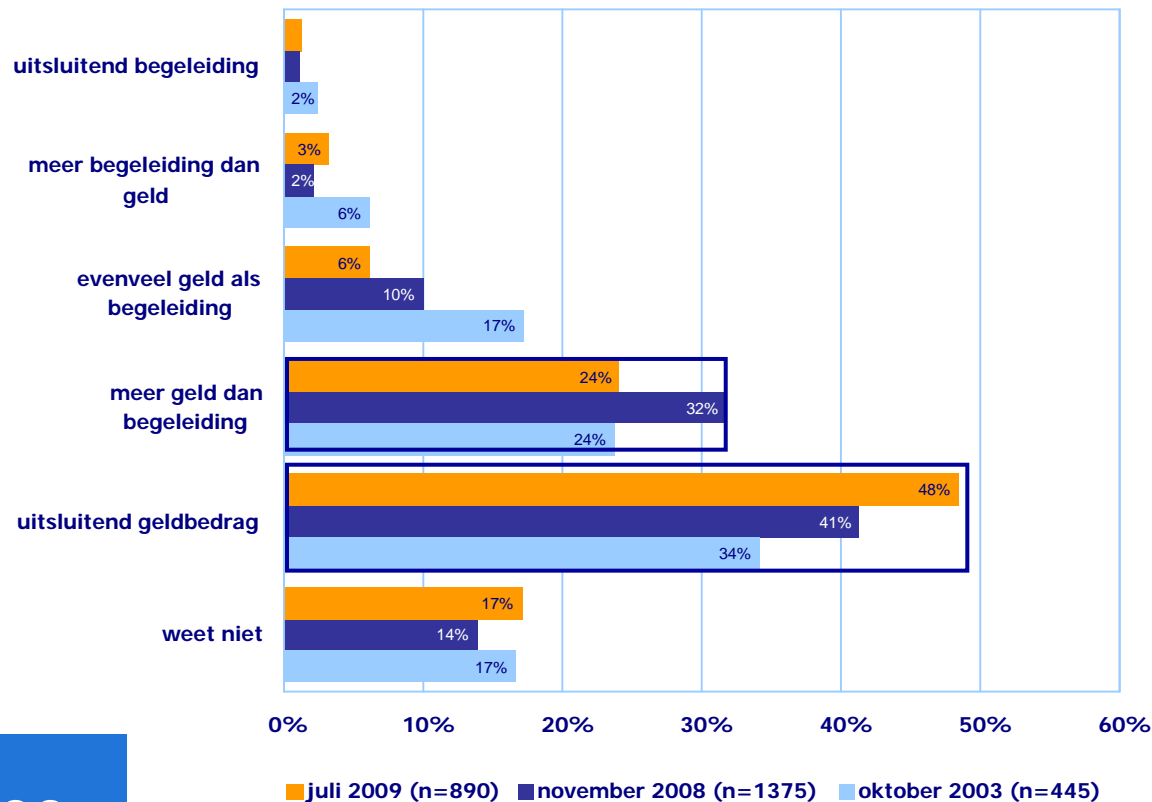
## 5.1 Keuze voor begeleiding of geldbedrag

### LIEVER GELD DAN BEGELEIDING

- Als aan werknemers de keuze wordt geboden om ofwel een bedrag uitbetaald te krijgen bij ontslag ofwel begeleiding te ontvangen bij het vinden van een nieuwe baan, kiest bijna de helft uitsluitend voor het geldbedrag. Bijna een kwart gaat voor een mix waar men meer geld uitbetaald wenst te krijgen dan begeleiding wil ontvangen.

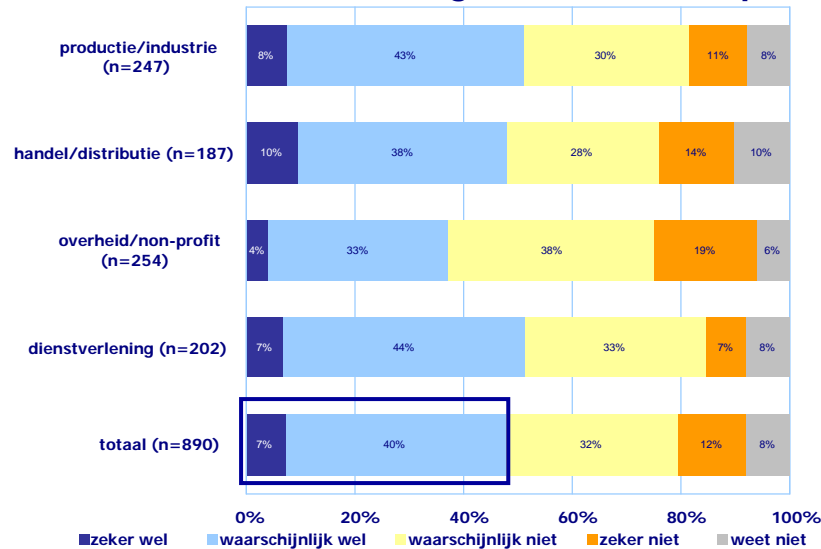
- Vergeleken met november vorig jaar wensen werknemers nu vaker het gehele geldbedrag te ontvangen. Het lijkt er dus op dat geld voor werknemers belangrijker is geworden dan begeleiding, ondanks dat het vertrouwen in het vinden van een baan nog steeds dalende is.

Begeleiding of geld (in %)



## 5.2 Overwegingen andere functie

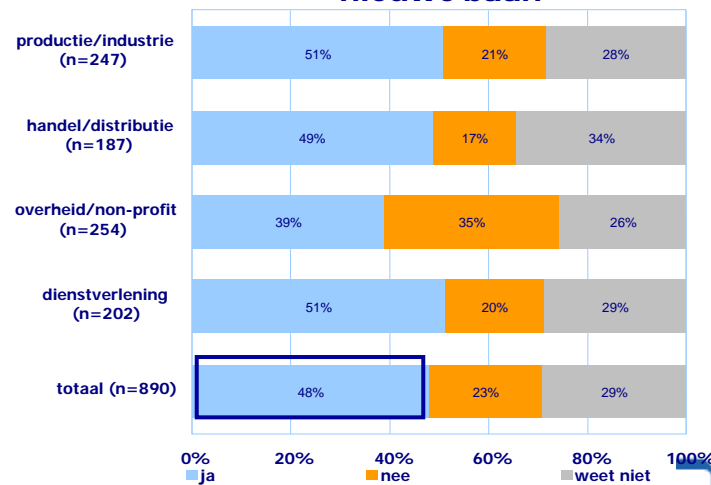
### Bereidheid functie lager niveau te accepteren



### HELFT BEREID FUNCTIE OP LAGER NIVEAU TE ACCEPTEREN

- De helft van de werknemers is (waarschijnlijk) bereid om een functie op een lager niveau dan de huidige functie te accepteren.
- Overheidspersoneel is minder flexibel dan werknemers in de profit-sector; ze zijn in mindere mate bereid om een functie op een lager niveau te accepteren en overwegen minder vaak om in een andere branche te zoeken naar een nieuwe baan.

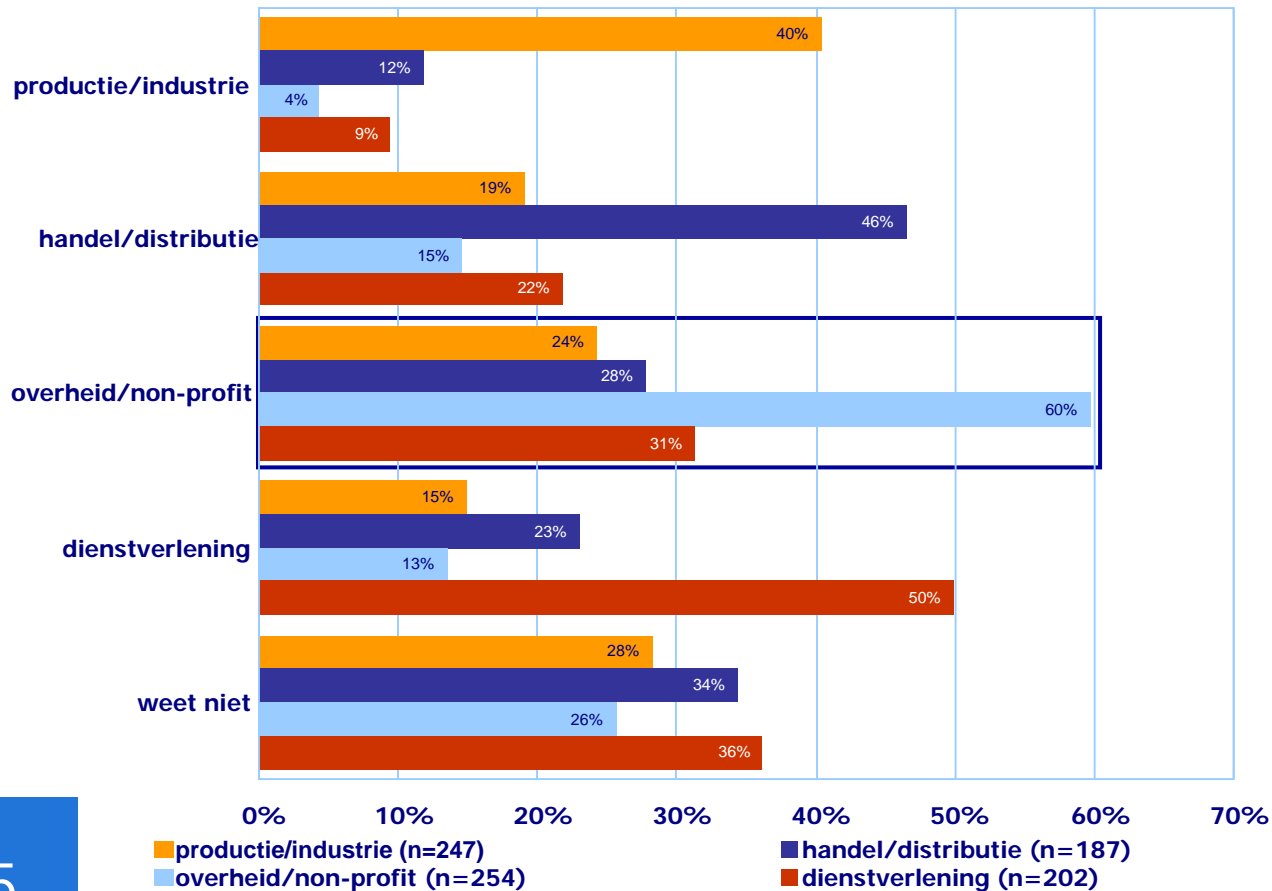
### Werken in andere branche bij zoeken nieuwe baan



24

## 5.3 Overweging andere branches

### Overweging andere branches



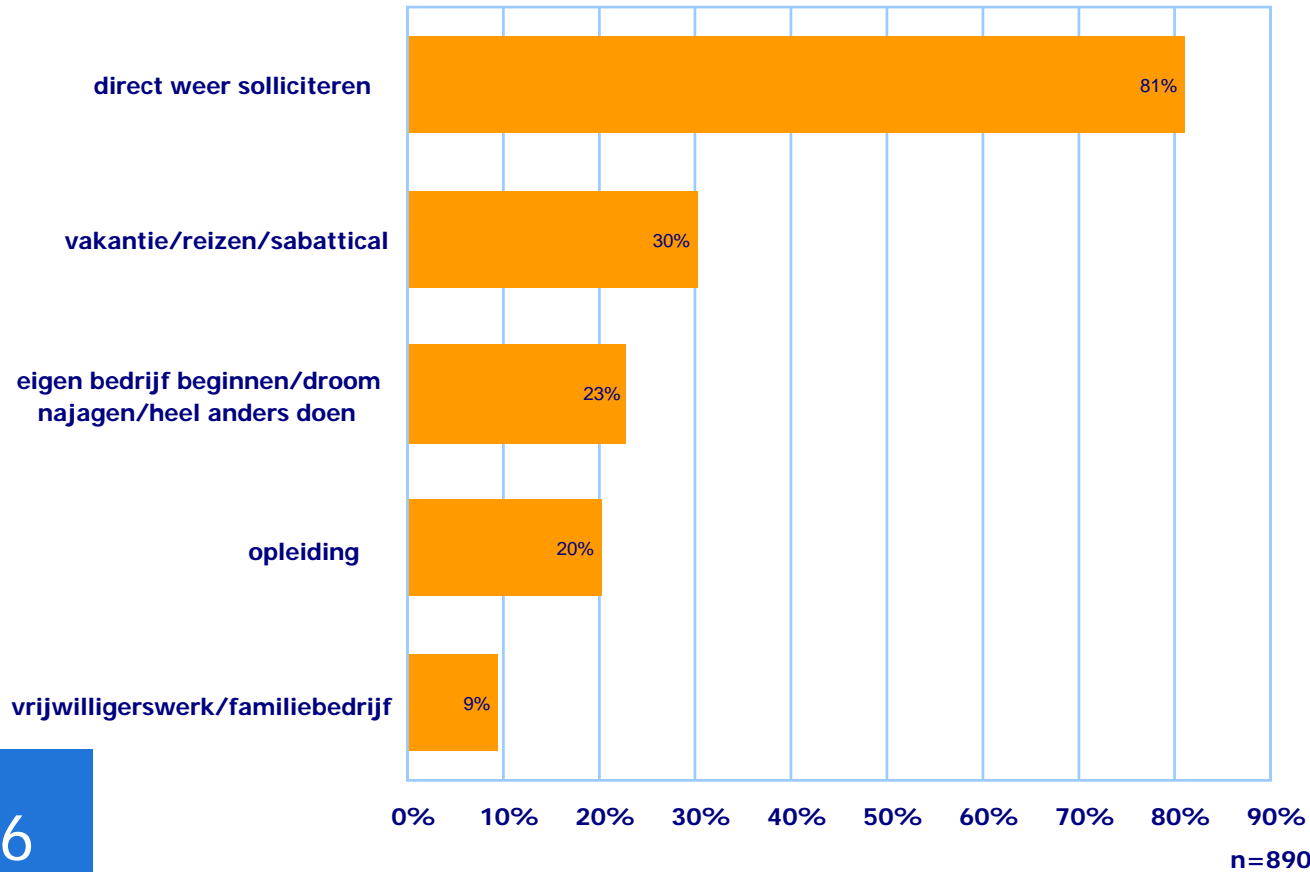
#### OVERHEID MEEST POPULAIR

• De overheid/non-profit sector is ook onder werknemers uit andere branches populair. 31% van de werknemers die nu werkzaam is in de dienstverlening overweegt te gaan werken in deze sector. Ook 28% van de werknemers die nu werkzaam is in de handel/distributie en 24% van de werknemers uit de productie/industrie overwegen de overheid als nieuwe werkgever.

• Overheidspersoneel overweegt minder vaak om in een andere branche te gaan werken dan werknemers uit andere sectoren. Zes op tien werknemers zou bij een eventuele wisseling van baan de branche trouw blijven.

## 5.4 Plannen na ontslag

### Plannen na ontslag met half jaar salaris mee



#### NA ONTSLAG DIRECT WEER SOLLICITEREN

• Ruim acht op de tien werknemers zouden direct weer gaan solliciteren bij ontslag, ook al krijgen zij een halfjaar salaris mee. Overigens combineert een deel dat ook met reizen, het starten van een eigen bedrijf of het najagen van een droom.

• Gemiddeld heeft een werknemer dus meerdere plannen, waardoor de percentages opgeteld boven de 100% uitkomen.

26

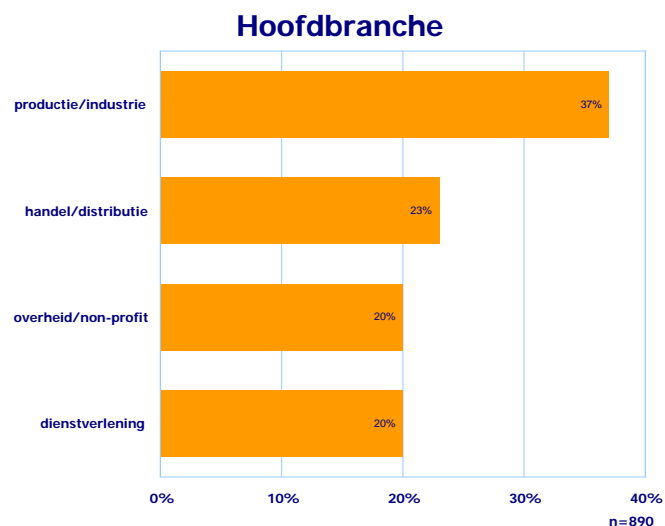
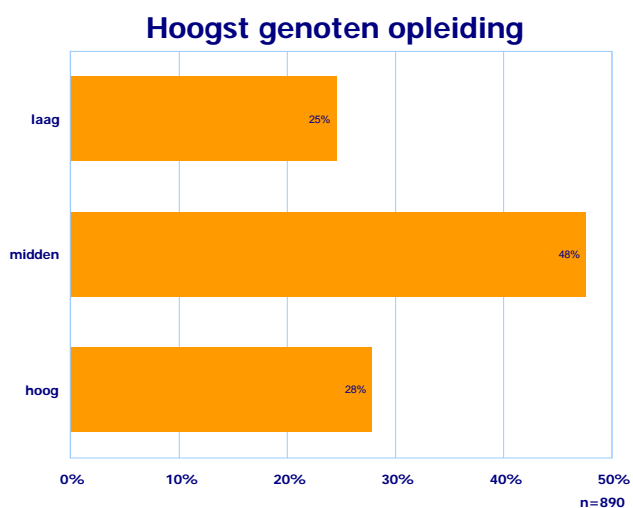
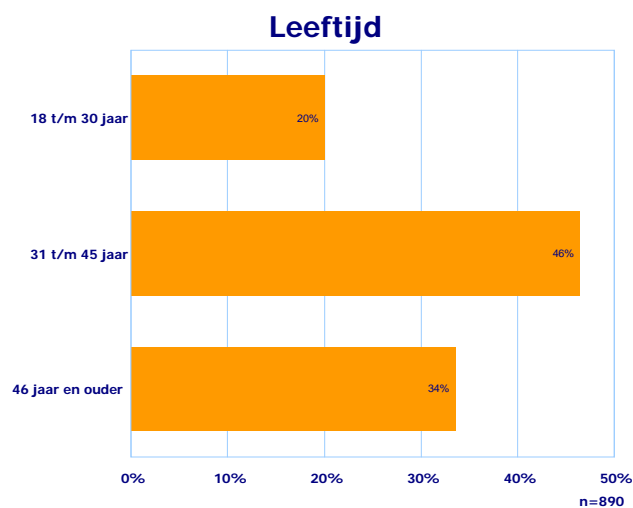
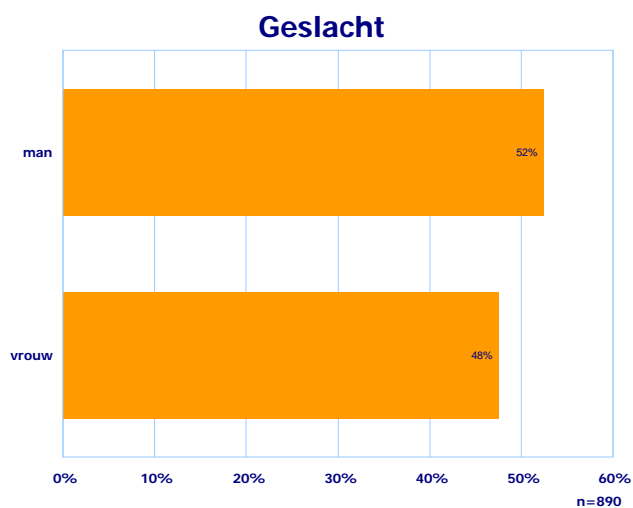
blauw

research

randstad

# 6. 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.



# 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 zonedig 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 32ste meting hebben 890 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 890 mensen, die aan de selectiecriteria voldeden, de vragenlijst volledig ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 9 minuten en geschiedde van 10 tot en met 20 juli 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 32ste meting (juli 2009) is gewogen naar opleiding, leeftijd, geslacht, branche en Nielsen regio. De resultaten zijn gelijk 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 daadwerkelijk 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)		
	result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht		result	gewicht	
zeker wel'	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%
waarschijnlijk wel'	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%
waarschijnlijk 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 wel'	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%
waarschijnlijk wel'	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%
waarschijnlijk 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 wel'	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%
waarschijnlijk wel'	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%
waarschijnlijk 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 wel'	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%
waarschijnlijk wel'	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%
waarschijnlijk 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 (29 meting)			Mrt. 2009 (30 meting)		
zeker wel'	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%
waarschijnlijk wel'	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%
waarschijnlijk 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)														
zeker wel'	4%	0,9	3,6%	6%	0,9	5,6%												
waarschijnlijk wel'	18%	0,6	10,8%	12%	0,6	7,4%												
waarschijnlijk niet'	34%	0,2	6,8%	41%	0,2	8,2%												
zeker niet'	44%	0,1	4,4%	40%	0,1	4,0%												
<b>totaal</b>			<b>25,6%</b>			<b>25,3%</b>												
<b>index</b>			<b>94</b>			<b>93</b>												

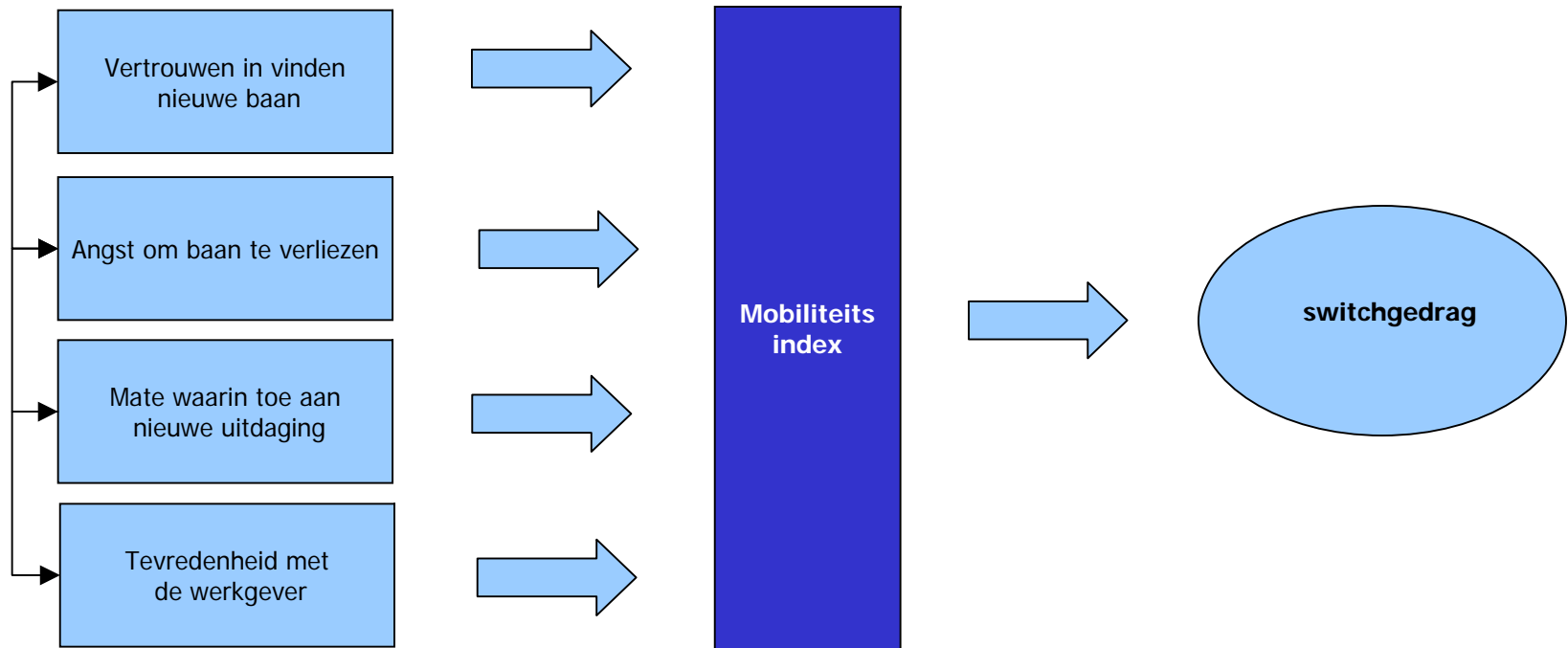
## Resultaten

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.

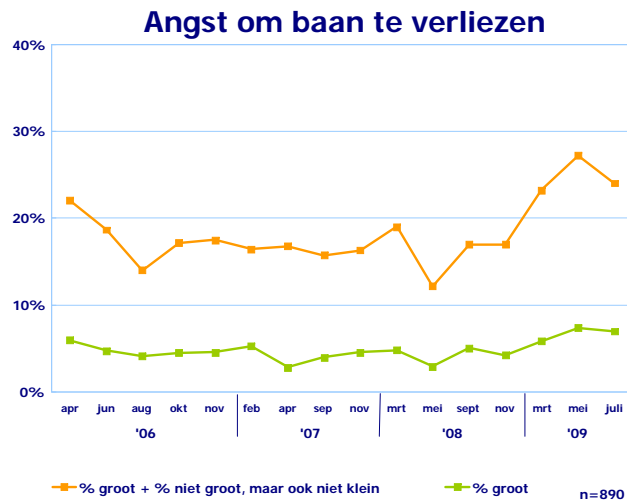
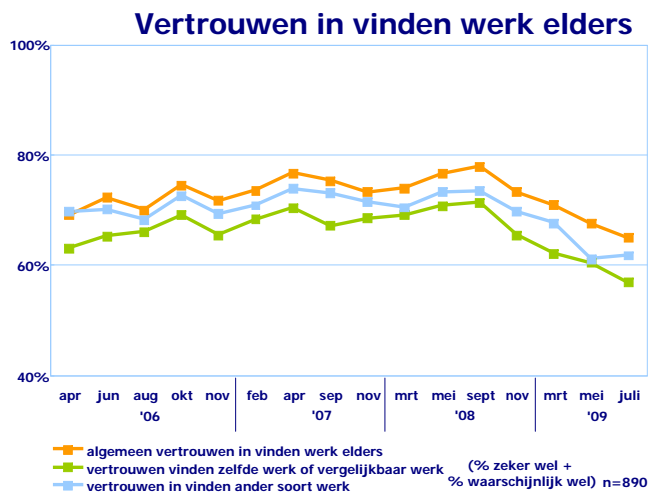
# Mobiliteitsindex

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.



30

# Vertrouwen, ontslagangst en uitdaging



#### Vertrouwen juli 2009

- Algemeen: 65%
- Zelfde of vergelijkbaar werk: 57%
- Ander soort werk: 62%

#### Ontslagangst juli 2009

- Groot: 7%
- Niet groot, ook niet klein: 17%

#### Toe aan nieuwe uitdaging juli 2009

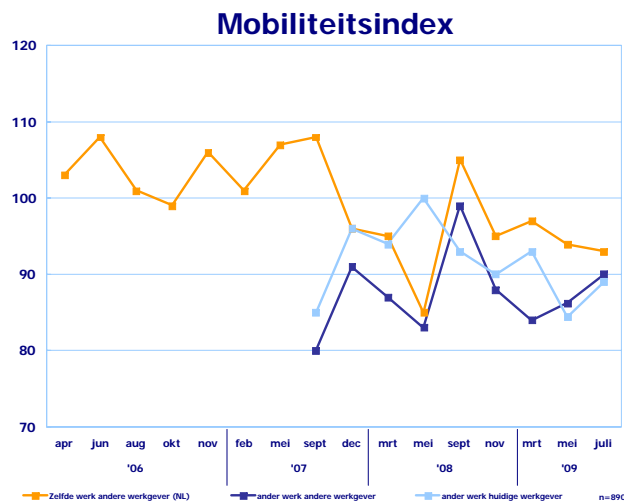
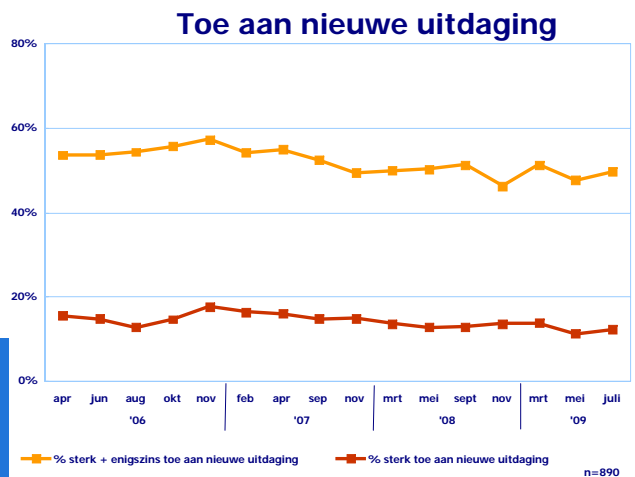
- Enigszins: 37%
- Sterk: 12%

#### Mobiliteit juli 2009

- Zelfde werk, andere werkgever: 93
- Ander werk, andere werkgever: 90
- Ander werk, huidige werkgever: 89

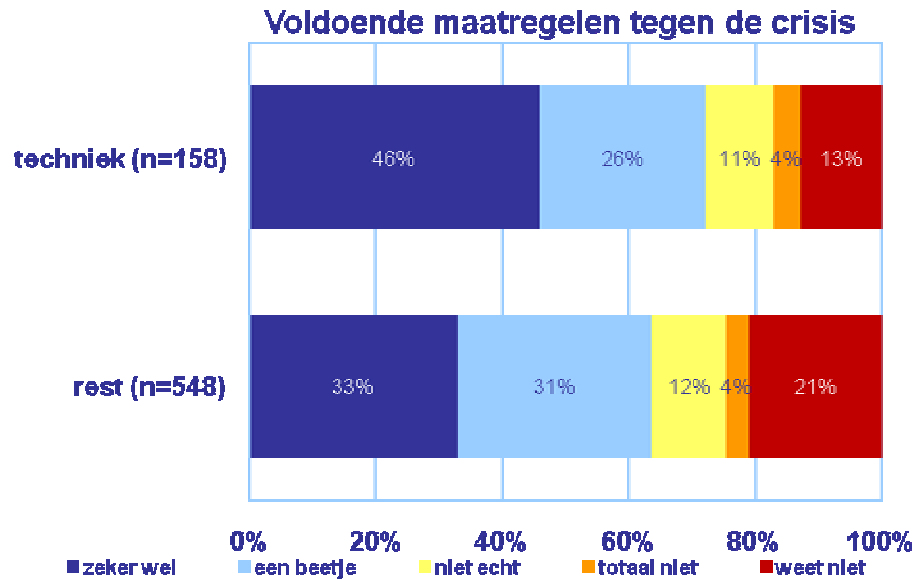
#### Tevredenheid juli 2009

- 87% (niet in grafiek)



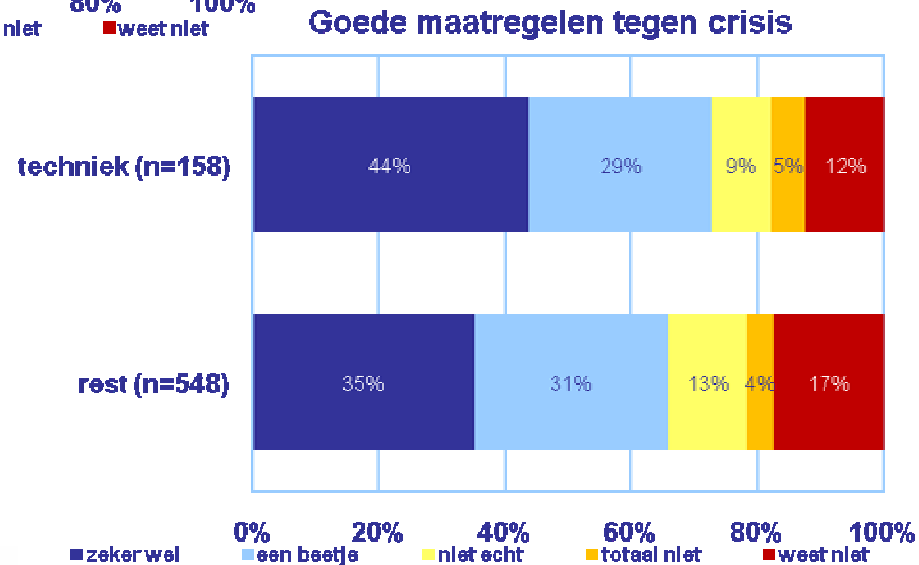
# 8 Technieksector versus andere sectoren

## 8.1 Crisismaatregelen



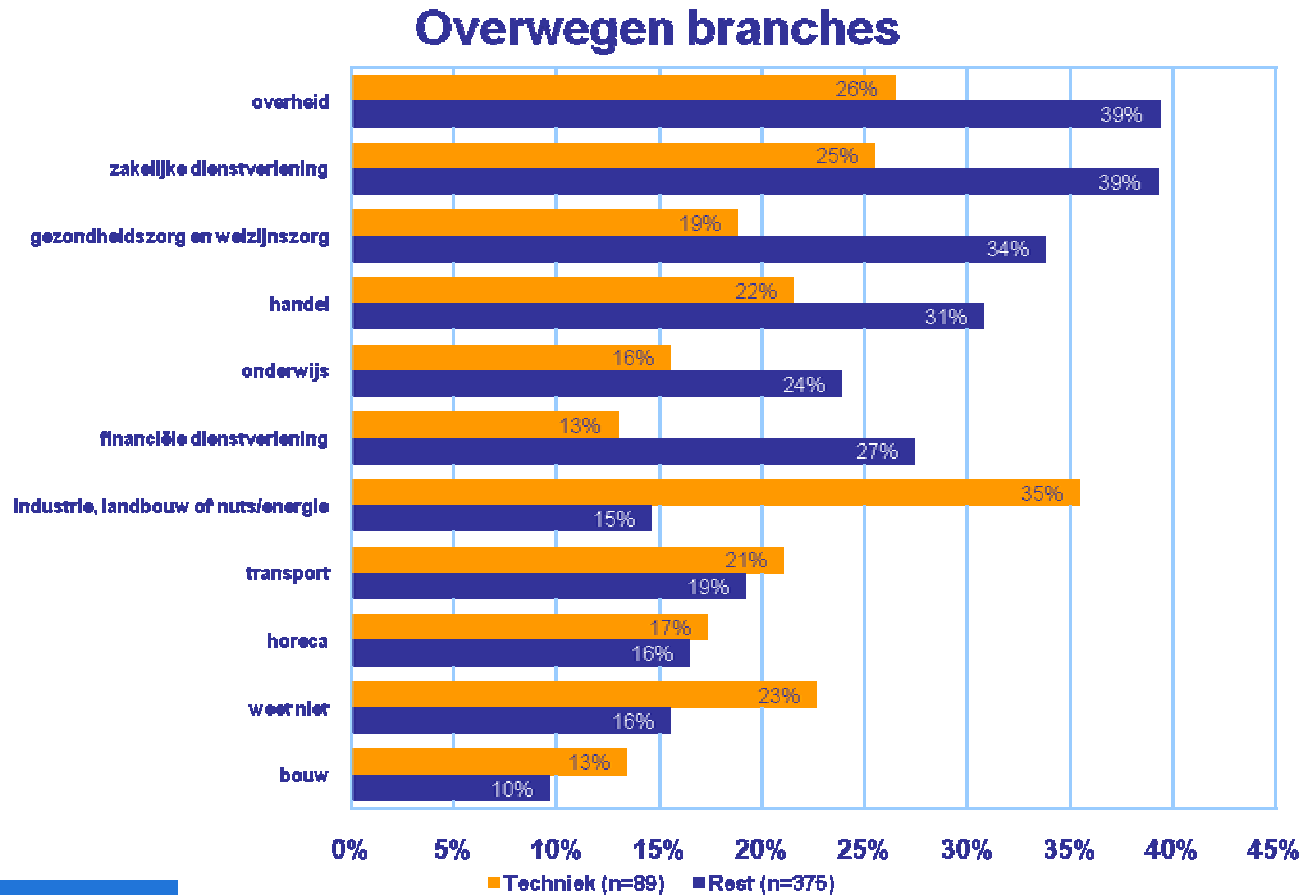
### MAATREGELEN TEGEN CRISIS BINNEN TECHNIEK VAKER VOLDOENDE EN GOED

- Medewerkers binnen de techniek vinden vaker dat er voldoende maatregelen zijn genomen om de crisis te bestrijden dan mensen in andere sectoren.
- Medewerkers binnen de techniek hebben bovendien meer vertrouwen in de maatregelen van de werkgever dan mensen in andere sectoren.



32

## 8.2 Overwegingen andere branches

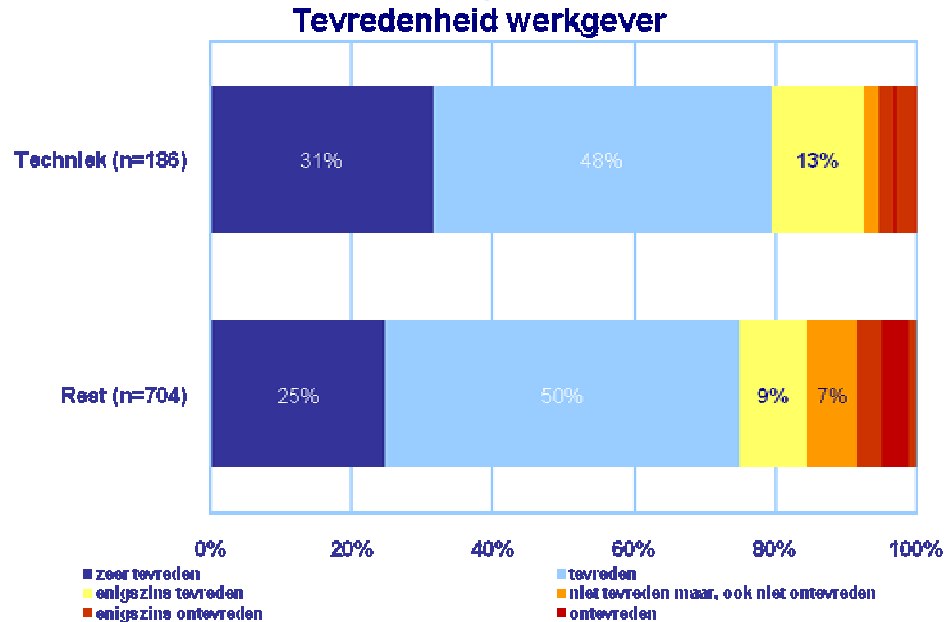


VERSCHEIDENE BRANCHES MINDER IN TREK ONDER MEDEWERKERS BINNEN TECHNIEK

- Medewerkers binnen techniek overwegen minder vaak een baan in de zakelijke dienstverlening, overheid, gezondheidszorg & welzijnszorg en financiële dienstverlening.

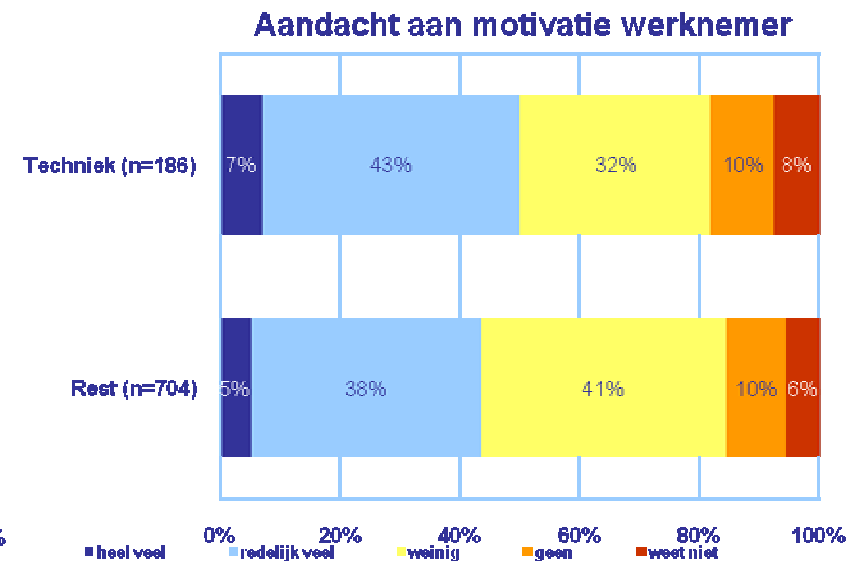
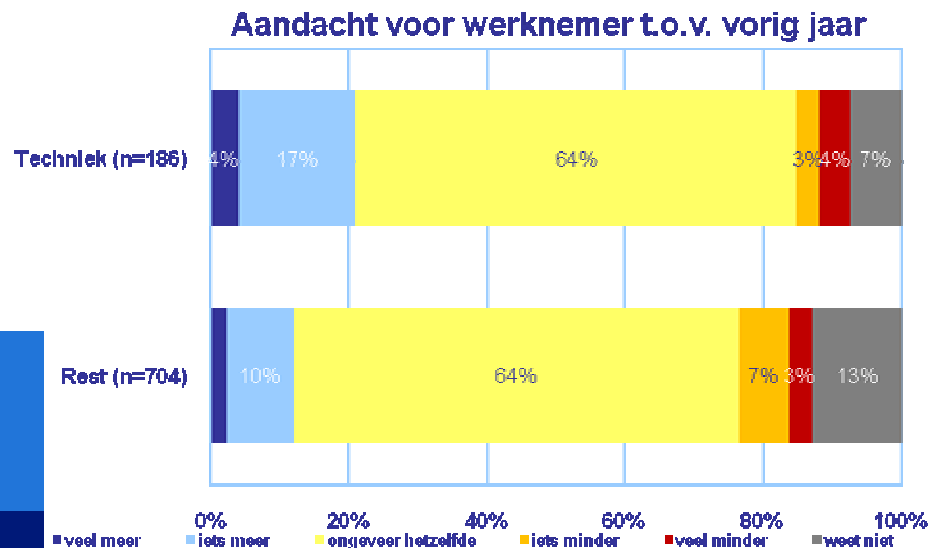
- Een baan in de industrie, landbouw of nuts/energie branche is meer in trek bij medewerkers binnen de techniek dan mensen werkzaam in andere sectoren.

## 8.3 Tevredenheid werkgever



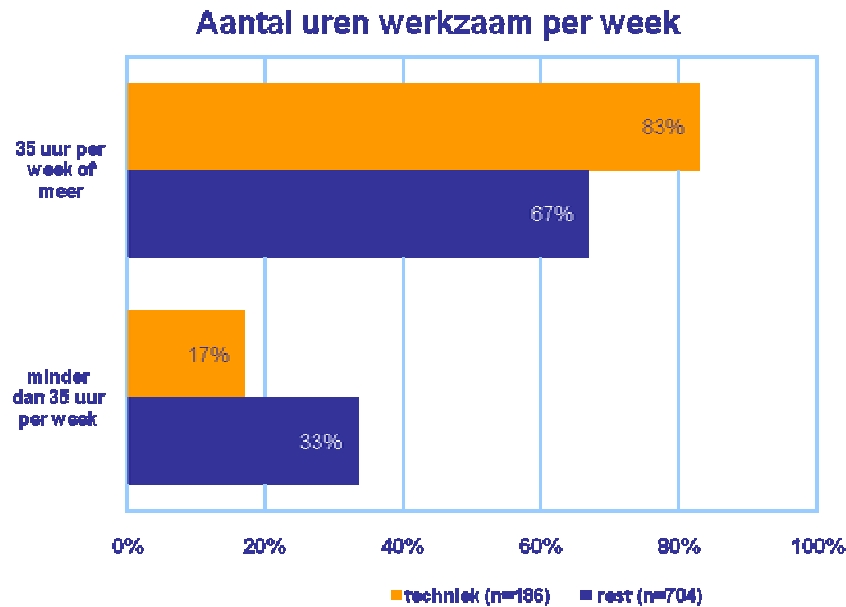
### WERKGEVER STAAT ER BETER OP BIJ MEDEWERKERS BINNEN DE TECHNIEK

- Medewerkers binnen de techniek zijn vaker dan in andere sectoren tevreden over hun huidige werkgever.
- In vergelijking met andere sectoren zijn werknemers in de techniek beduidend vaker van mening dat hun werkgever meer dan vorig jaar aandacht heeft voor de medewerkers. Werkgevers binnen de techniek blijken ook meer aandacht te besteden aan de motivatie van hun personeel.
- De mobiliteit (andere werkgever) is ook lager onder werknemers in de techniek dan onder werknemers in andere sectoren (niet in grafiek).



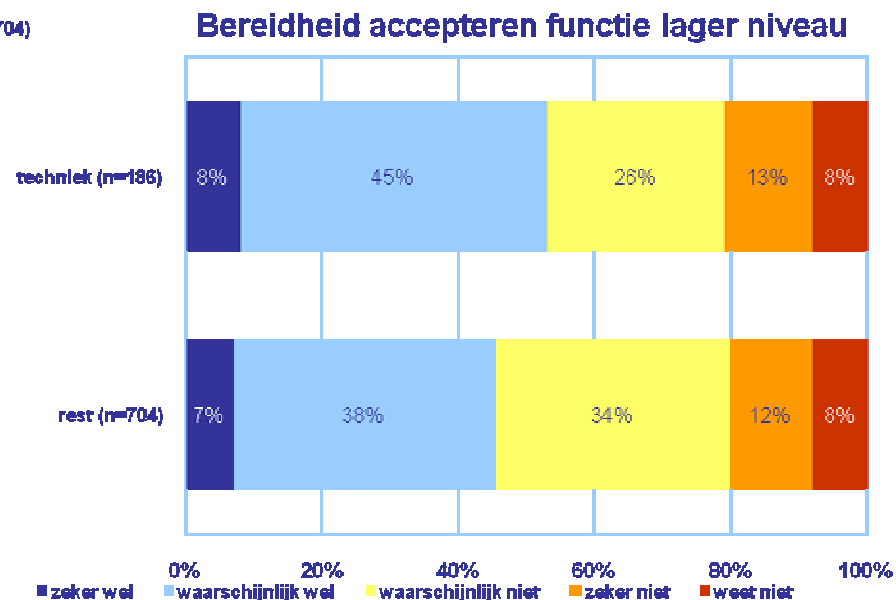
34

## 8.4 Aantal werkzame uren



### VERSCHIL IN WERKZAME UREN PER WEEK

- Mensen in de techniek werken vaker fulltime dan mensen in andere sectoren.
- Medewerkers in de techniek zijn ook vaker bereid een functie op een lager niveau te accepteren.



b l a u w

research

randstad