

Randstad Werkmonitor

Mobiliteit in brede zin

state of mind arbeidsmarkt

(werknemer perspectief)

Juni 2008

B8869-1

Voorwoord

In dit rapport worden de resultaten van de 27ste meting van de Randstad werkmonitor beschreven. De werkmonitor is een onderzoek in opdracht van Randstad naar de mentale mobiliteitstoestand van werknemers gehouden onder ditmaal 809 werkenden.

Centraal onderwerp deze meting is 'mobiliteit in brede zin':

- Fusies, overnames en reorganisaties;
- Het veranderen van baan al dan niet binnen de eigen organisatie.

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

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

Rotterdam, juni 2008
Jochem Meijer, projectmanager
Bram Jonkheer, managing partner

Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1 Organisatie mobiliteit: fusies, overnames en reorganisaties	4
2 Verwachte mobiliteit: van baan veranderen	8
3 Doelgroep	18
4 Onderzoeksverantwoording	19

2

blauw

research

randstad

Management Samenvatting

Fusies, overnames, reorganisaties

Drie op de tien werknemers onderdeel van fusie, overname of reorganisatie afgelopen 5 jaar

Organisaties in Nederland zijn volop in beweging. Maar liefst drie op de tien werknemers geven aan in de afgelopen 5 jaar deel uit te hebben gemaakt van een reorganisatie, fusie of overname. Nog eens 21% kent iemand uit de directe omgeving die iets dergelijks heeft meegemaakt op het werk. Voor 17% van degenen die zelf onderdeel waren van de reorganisatie, fusie of overname betekende dit een gedwongen vertrek. 16% heeft zelf het besluit genomen elders aan de slag te gaan. Van degenen die destijds gedwongen vertrokken zijn bij de toenmalige werkgever kreeg de helft een bepaalde hoeveelheid salaris mee. Een kwart kreeg hulp bij het vinden van een andere baan. 9% kon een bepaalde periode werkzaam blijven waarin men gelijktijdig op zoek kon naar een andere baan en 7% kreeg een andere baan aangeboden. Volgens ongeveer een kwart was er geen regeling getroffen.

Balans na fusie of overname positief voor werknemers, maar het gaat soms ten koste van werksfeer en bedrijfscultuur

Twee op de drie werknemers die onderdeel waren van een reorganisatie, fusie of overname zijn nog steeds in dienst van dezelfde werkgever. Voor meer dan de helft van hen bleef de eigen werksituatie verder ongewijzigd. Voor circa 40% veranderde de situatie wel: 17% kwam in een hogere functie terecht, 16% op een andere afdeling, 8% op een andere vestiging en 6% kon blijven, maar dan in een lagere functie. Volgens vier op de tien werknemers die bij de werkgever in dienst zijn gebleven, is de organisatie er als geheel op vooruitgegaan. Dit geldt voor ruim een kwart van de werknemers zelf. De organisatie als geheel komt er met andere woorden beter vanaf dan de werknemers afzonderlijk. Overigens pakt de reorganisatie, fusie of overname niet voor alle werknemers en werkgevers goed uit. 20% geeft aan dat de organisatie er op achteruit is gegaan en een kwart geeft aan er zelf op achteruit te zijn gegaan. Echter, over het algemeen slaat de balans voorzichtig door naar het positieve. Met name op werkinhoudelijke aspecten gaat men er relatief op vooruit. Zo draagt bijvoorbeeld ongeveer een derde nu meer verantwoordelijkheden of beschikt nu over meer kennis of vaardigheden. Bovendien vindt eveneens een derde meer uitdaging in de werkzaamheden en heeft circa 30% nu meer plezier in het werk dan voor de fusie, overname of reorganisatie. Opvallend is wel dat een substantieel deel aangeeft wat betreft "zachtere" aspecten, zoals de werksfeer en de eigen "fit" met de bedrijfscultuur, er op achteruit te zijn gegaan (ongeveer een kwart).

Zelfbewuste werknemers vertrouwen dat werkgever beste met hen voor heeft in geval van fusie, overname of reorganisatie

De meeste werknemers verwachten niet binnen vijf jaar zelf onderdeel te worden van een reorganisatie, fusie of overname (8% verwacht dit wel). Kijkend naar de afgelopen vijf jaar dan komt mogelijk ongeveer één op de vijf werknemers nog voor een verassing te staan. Mocht het zover komen dan vertrouwen twee op de drie werknemers erop dat hun werkgever er voor zal zorgen dat men goed terecht komt. Bovendien verwacht bijna de helft dat de werkgever er alles aan zou doen om hen te behouden voor de organisatie. Volgens eveneens de helft is de kans op ontslag dan ook klein in dat geval. Werknemers zijn ook best bereid om een andere functie te vervullen of zelfs met totaal nieuwe collega's te moeten werken in geval van een fusie, overname of reorganisatie. Daarbij vindt men het wel erg belangrijk dit niet ten koste gaat van de werksfeer of de bedrijfscultuur. Ook neemt meer dan de helft geen genoegen met een lagere functie of minder goede primaire arbeidsvoorwaarden, alhoewel circa 40% (!) dit niet op voorhand uitsluit. Uit dit laatste blijkt overigens dat niet iedereen even zeker van zijn zaak is. Iets meer dan de helft kan namelijk niet op voorhand zeggen dat de werkgever er alles aan zal doen om hen te behouden. Bovendien durft de helft de stelling niet aan dat de kans op ontslag dan klein is (12% ontkent deze stelling). Toch denken werknemers over het algemeen dat het bij een fusie, overname of reorganisatie met de negatieve gevolgen voor hen wel mee zal vallen. Het wordt eerder gezien als een kans op vooruitgang in de loopbaan bij de huidige werkgever. Ruim een kwart ziet het bovendien als ideale kans om ergens anders aan de slag te gaan. In de praktijk is in totaal minder dan 1% van alle werknemers het afgelopen half jaar van baan veranderd vanwege een fusie of overname. Eveneens minder dan 1% heeft het afgelopen half jaar een andere werkgever gevonden vanwege een reorganisatie.

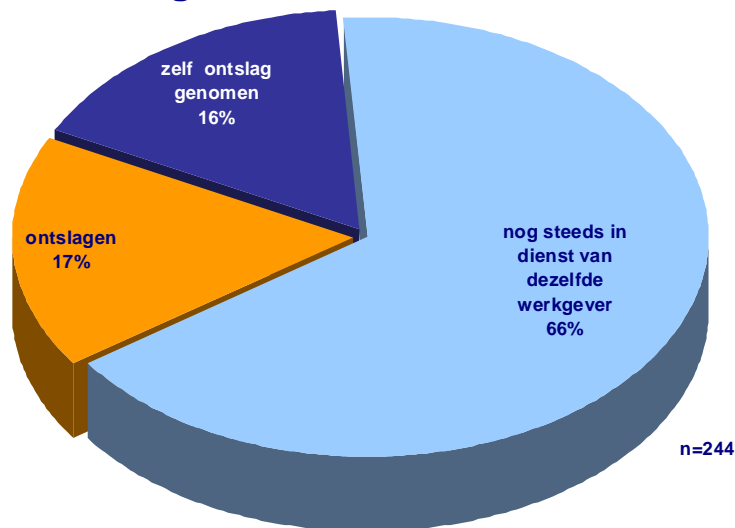
11% werknemers is afgelopen half jaar veranderd van werkgever

Het afgelopen half jaar zijn circa 800.000 werknemers daadwerkelijk van werkgever veranderd. Jongeren (15%) switchen relatief vaak en ouderen zijn wat meer honkvast (8%). Dit laatste geldt ook voor laag opgeleiden (7%). De voornaamste reden om van baan te veranderen blijft het vinden van een nieuwe uitdaging in het werk die men blijkbaar niet bij de vorige werkgever kon vinden. Ook de sfeer is voor een kwart aanleiding geweest om te verkassen. Opvallend is verder dat 16% een aanbod kreeg. De woon-werk afstand speelt zoals aangegeven relatief minder vaak een rol bij het veranderen van baan. Dat geldt zeker voor fusies, overnames of reorganisaties.

1 Fusies, overnames en reorganisaties

1.1 Onderdeel van fusie, overname of reorganisatie

Ontslag als gevolg van reorganisatie fusie of overname



DRIE OP DE TIEN WERKNEMERS ONDERDEEL VAN FUSIE, OVERNAME OF REORGANISATIE AFGELOPEN 5 JAAR

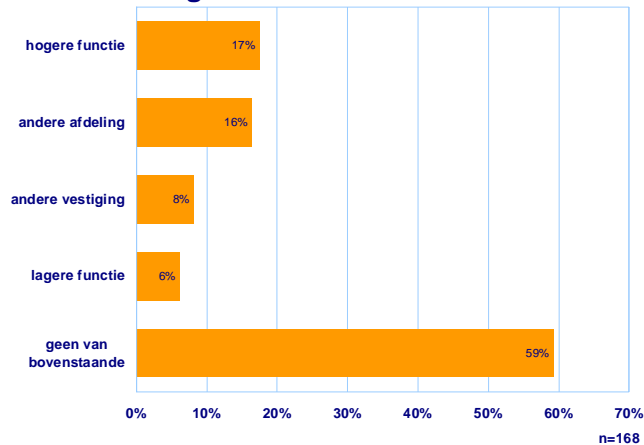
- Organisaties in Nederland zijn volop in beweging. Maar liefst drie op de tien werknemers geven aan in de afgelopen 5 jaar deel uit te hebben gemaakt van een reorganisatie, fusie of overname. Nog eens 21% kent iemand uit de directe omgeving die iets dergelijks heeft meegemaakt op het werk (niet in grafiek).

- Voor 17% van degenen die zelf onderdeel waren van de reorganisatie, fusie of overname betekende dit een gedwongen vertrek. 16% heeft zelf het besluit genomen elders aan de slag te gaan. Twee op de drie werknemers die onderdeel waren van een reorganisatie, fusie of overname zijn nog steeds in dienst van dezelfde werkgever.

- Van degenen die destijds gedwongen vertrokken zijn bij de toenmalige werkgever kreeg de helft een bepaalde hoeveelheid salaris mee. Een kwart kreeg hulp bij het vinden van een andere baan. 9% kon een bepaalde periode werkzaam blijven waarin men gelijktijdig op zoek kon naar een andere baan. 7% kreeg een andere baan aangeboden. Volgens ongeveer een kwart was er geen regeling getroffen (niet in grafiek).

1.2 Gevolgen van de fusie, overname of reorganisatie

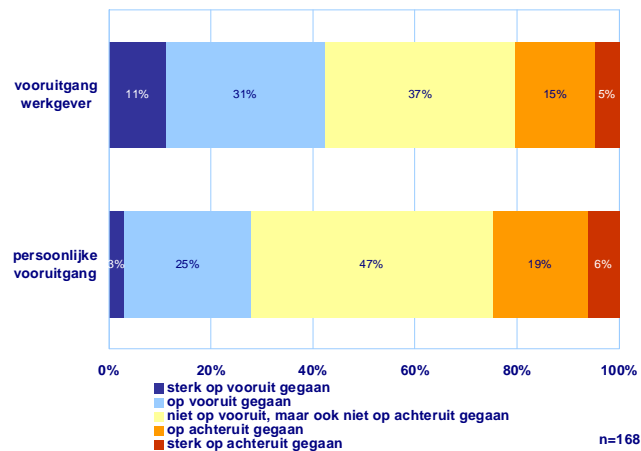
Andere functie of afdeling na reorganisatie/fusie/overname



WERKGEVER PROFITEERT MEER VAN FUSIE, OVERNAME OF REORGANISATIE DAN WERKNEMER ZELF

- Zoals aangegeven zijn twee op de drie werknemers na de reorganisatie, fusie of overname voor dezelfde werkgever blijven werken. Voor meer dan de helft van hen bleef de eigen werksituatie verder ongewijzigd. Voor circa 40% veranderde de situatie wel: 17% kwam in een hogere functie terecht, 16% op een andere afdeling, 8% op een andere vestiging en 6% kon blijven, maar dan in een lagere functie.

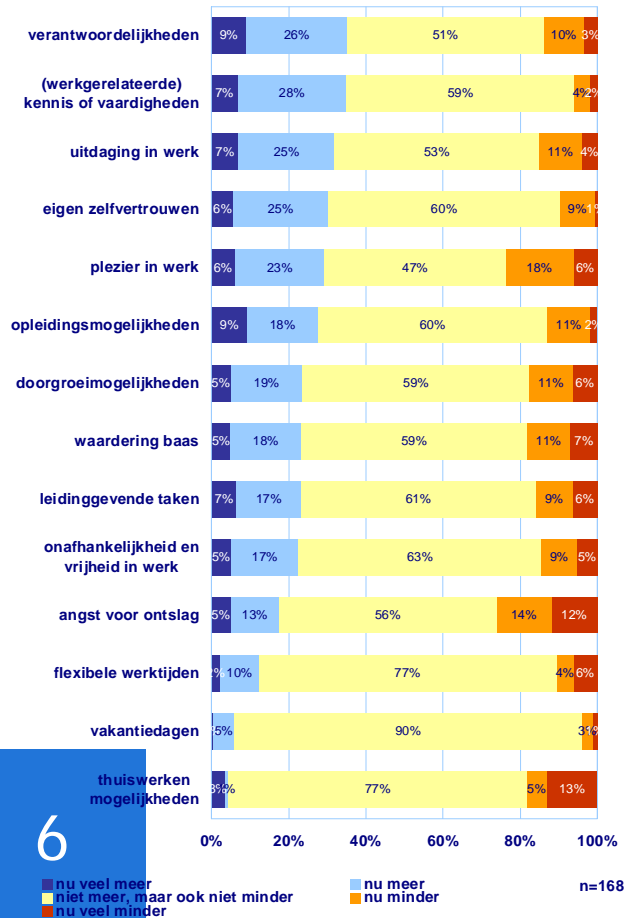
Vooruitgang a.g.v. reorganisatie, fusie of overname



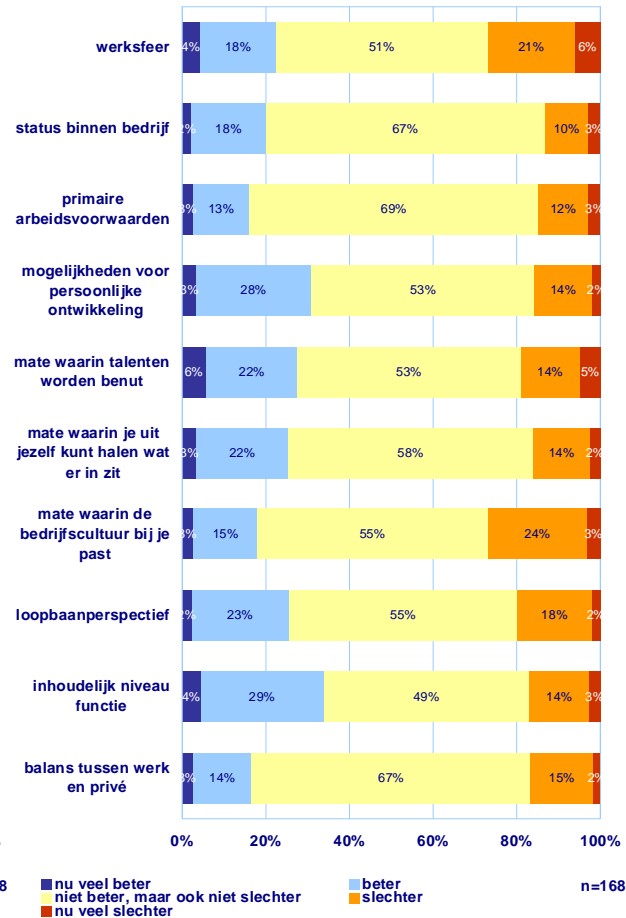
- Volgens vier op de tien werknemers die bij de werkgever in dienst zijn gebleven is de organisatie er op vooruitgegaan. Dit geldt voor ruim een kwart van de werknemers zelf. Wat dat betreft komt de organisatie er als geheel beter vanaf dan de werknemers afzonderlijk. Overigens pakt de reorganisatie, fusie of overname niet voor alle werknemers en werkgevers goed uit. 20% geeft aan dat de organisatie er op achteruit is gegaan en een kwart geeft aan er zelf op achteruit te zijn gegaan.

1.3 Op welke aspecten gaat men er op vooruit of juist achteruit?

Vooruitgang reorganisatie, fusie of overname op deelaspecten 1



Vooruitgang reorganisatie, fusie of overname op deelaspecten 2



BALANS NA FUSIE, OVERNAME OF REORGANISATIE POSITIEF, MAAR GAAT SOMS TEN KOSTE VAN WERKSFEER EN BEDRIJFSULTUUR

• Uit de grafieken hiernaast valt op te maken op welke aspecten men er na de fusie, overname of reorganisatie op vooruit of achteruit is gegaan. Veel werknemers kunnen wat betreft de aspecten in de grafiek niet spreken van een vooruitgang of een achteruitgang.

• Voor werknemers die hier wel van kunnen spreken slaat de balans voorzichtig door naar het positieve. Met name op werkinhoudelijke aspecten gaat men er op relatief op vooruit. Zo draagt bijvoorbeeld ongeveer een derde nu meer verantwoordelijkheden of beschikt nu over meer kennis of vaardigheden. Bovendien vindt eveneens een derde meer uitdaging in de werkzaamheden en heeft circa 30% nu meer plezier in het werk dan voor de fusie, overname of reorganisatie.

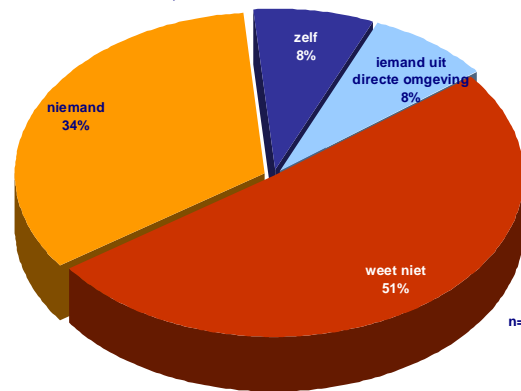
• Opvallend is echter dat een substantieel deel aangeeft wat betreft "zachtere" aspecten zoals de werksfeer en de eigen "fit" met de bedrijfscultuur er op achteruit te zijn gegaan (ongeveer een kwart).

6

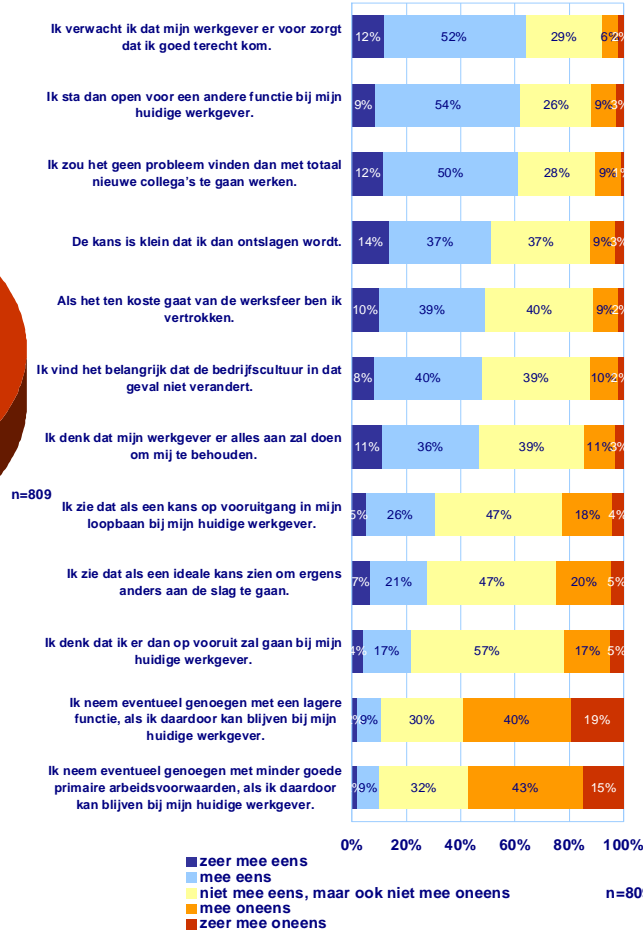
1.4 Een kijkje in de toekomst

ZELFBEWUSTE WERKNEMER VERTROUWT OP WERKGEVER

Onderdeel van reorganisaties, fusies, overnames toekomst



Reactie op reorganisatie, fusie of overname



- De meeste werknemers hebben geenszins de verwachting binnen vijf jaar zelf onderdeel te worden van een reorganisatie, fusie of overname. Kijkend naar de afgelopen vijf jaar dan komt dus mogelijk ongeveer één op de vijf werknemers nog voor een verrassing te staan!

- Mocht het zover komen dan vertrouwen twee op de drie werknemers er op dat hun werkgever er voor zal zorgen dat men goed terecht komt. Bovendien verwacht bijna de helft dat de werkgever er alles aan zou doen om hen te behouden voor de organisatie. Volgens eveneens de helft is de kans op ontslag dan ook klein in dat geval.

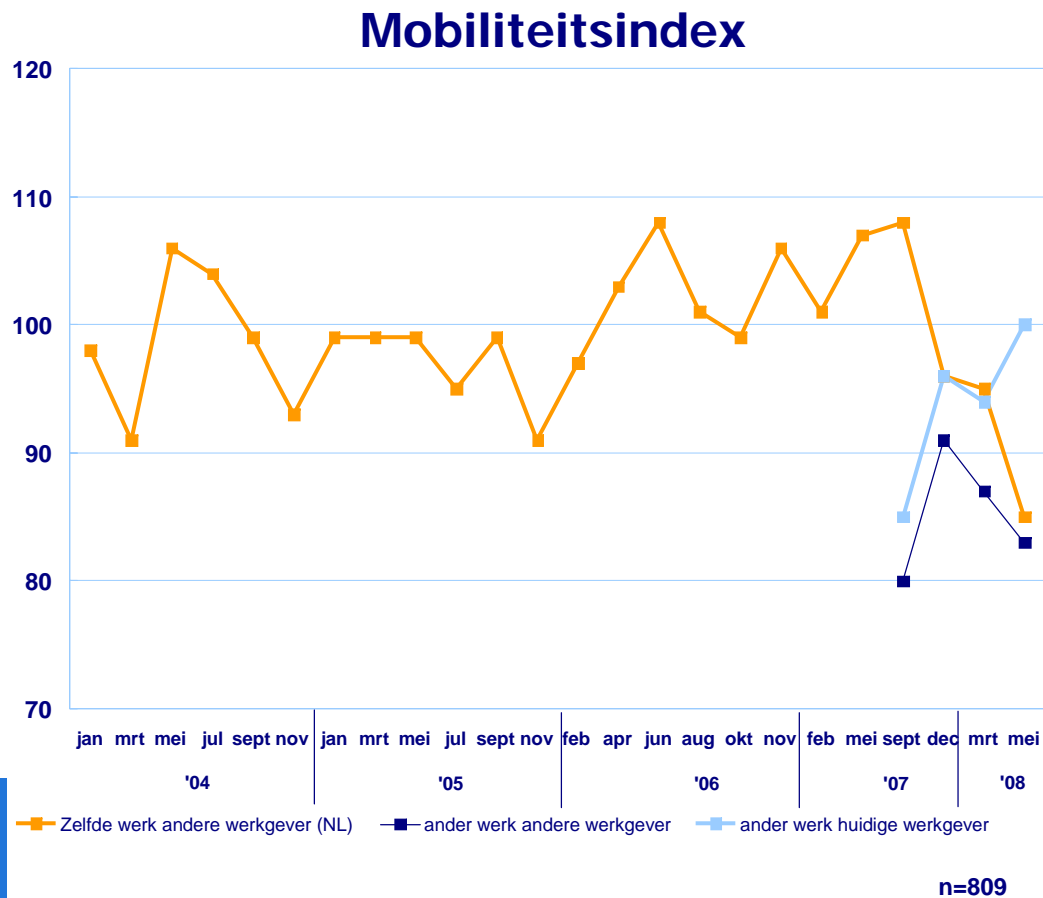
- Werknemers zijn best bereid om een andere functie te vervullen of zelfs met totaal nieuwe collega's te moeten werken in geval van een fusie, overname of reorganisatie. Daarbij vindt men het wel erg belangrijk dat dit niet ten koste gaat van de werksfeer of de bedrijfscultuur. Ook neemt meer dan de helft geen genoegen met een lagere functie of minder goede primaire arbeidsvoorwaarden, alhoewel circa 40% (!) dit niet op voorhand uitsluit. Uit dit laatste blijkt overigens dat niet iedereen even zeker van zijn zaak is. Iets meer dan de helft kan namelijk niet op voorhand zeggen dat de werkgever er alles aan zal doen om hen te behouden. Bovendien durft de helft de stelling niet aan dat de kans op ontslag dan nihil is (12% ontkent deze stelling).

- Toch denken werknemers over het algemeen dat bij een fusie, overname of reorganisatie de negatieve gevolgen voor hen wel los zullen lopen. Het wordt eerder gezien als een kans op vooruitgang in de loopbaan bij de huidige werkgever. Ruim een kwart ziet het bovendien als ideale kans om ergens anders aan de slag te gaan.

- In de praktijk is in totaal minder dan 1% van alle werknemers het afgelopen half jaar van baan veranderd vanwege een fusie of overname. Eveneens minder dan 1% heeft het afgelopen half jaar een andere werkgever gevonden vanwege een reorganisatie.

2 Van baan veranderen

2.1 Verwachte mobiliteit



WERKNEMERS OP ZOEK NAAR NIEUWE UITDAGING BIJ HUIDIGE WERKGEVER

- Het afgelopen jaar is de index voor de mate waarin men verwacht binnen nu en een half jaar *hetzelfde of vergelijkbaar* werk bij een *andere werkgever* te gaan verrichten flink gedaald.

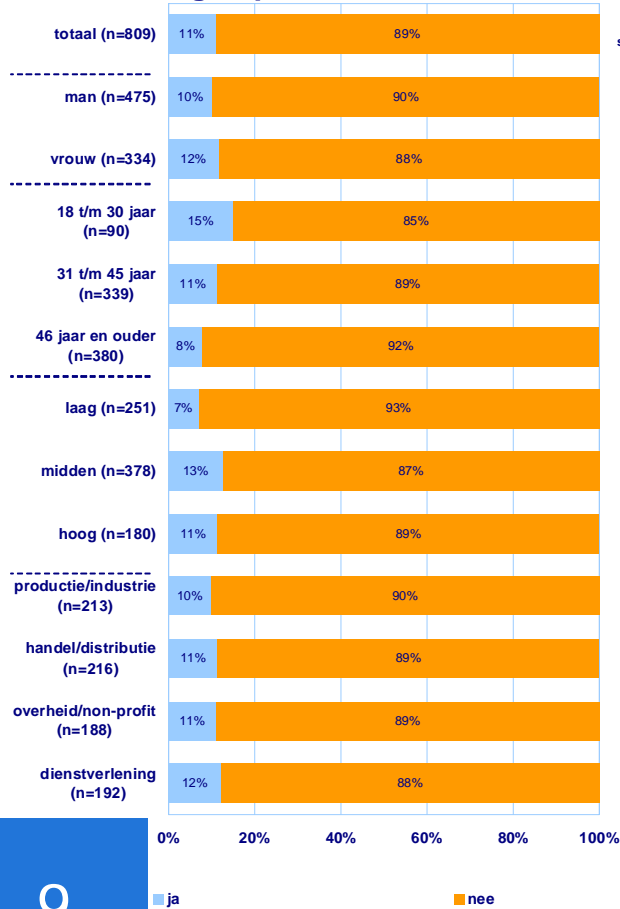
- De index voor de mate waarin men op zoek is naar *ander werk bij de huidige werkgever* is gestegen het afgelopen jaar. De helft van de werknemers is toe aan een nieuwe uitdaging (13% sterk). 43% daarvan is op zoek naar andere taken bij de huidige werkgever.

- De index voor de mate waarin men op zoek is naar *ander werk bij een andere werkgever* is ten opzichte van een jaar geleden op min of meer gelijk niveau uitgekomen.

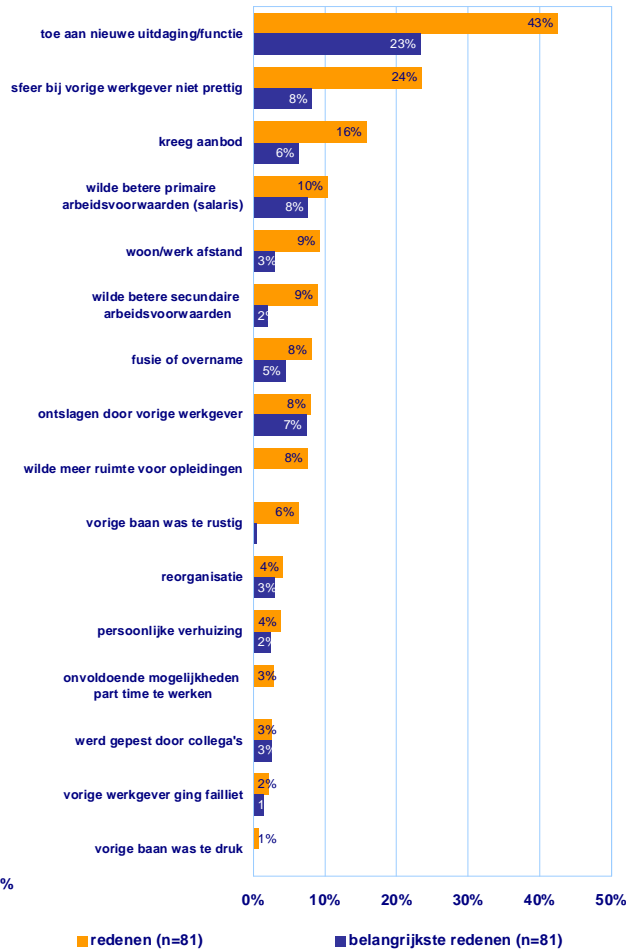
- Wellicht hebben deze ontwikkelingen deels te maken met de negatieve economische berichtgeving uit met name de VS in de afgelopen maanden (alhoewel er geen sprake is van een afname van het vertrouwen van werknemers in het vinden van werk elders of een stijging in de angst voor ontslag).

2.2 Werkelijke mobiliteit

Switch op arbeidsmarkt
afgelopen 6 maanden



Switch op arbeidsmarkt



11% AFGELOPEN HALF JAAR GEWISCHT

- Het afgelopen half jaar zijn circa 800.000 werknemers van werkgever veranderd. Jongeren (15%) switchen relatief vaak en ouderen zijn wat meer honkvast (8%). Dit laatste geldt ook voor laag opgeleiden (7%).

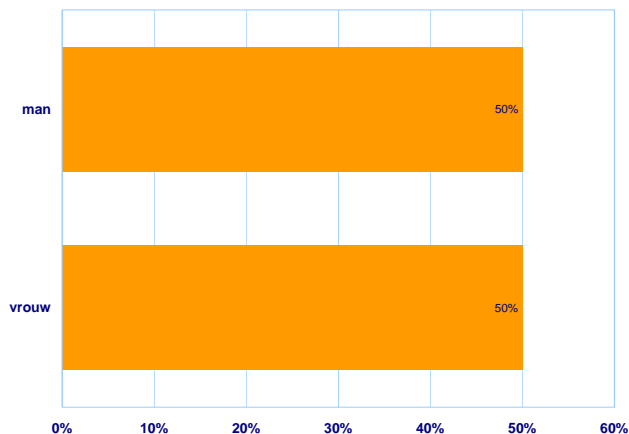
- De voornaamste reden om van baan te veranderen blijft het vinden van een nieuwe uitdaging in het werk die men blijkbaar niet bij de vorige werkgever kon vinden. Ook de sfeer is voor een kwart aanleiding geweest om te verkassen. Opvallend is verder dat 16% een aanbod kreeg.

- De woon-werk afstand speelt relatief minder vaak een rol bij het veranderen van baan. Dat geldt zeker voor fusies, overnames of reorganisaties.

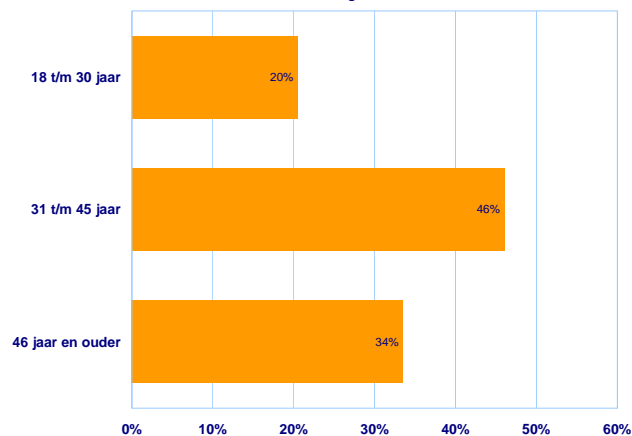
3. Onderzoeksdoelgroep

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. Voor Duitsland geldt een vergelijkbare indeling.

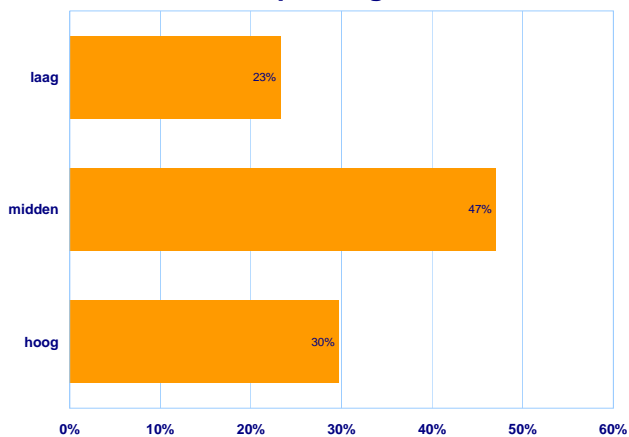
Geslacht



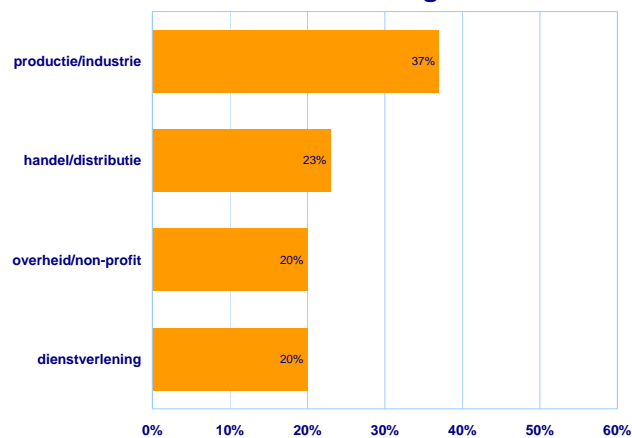
Leeftijd



Opleiding



Branche-indeling



4. Verantwoording

In dit hoofdstuk zal worden besproken op welke wijze het onderzoek met betrekking tot de state of mind op de arbeidsmarkt is uitgevoerd. Er zal hierbij onder andere worden 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 zonodig 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 27ste meting hebben 809 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 50.000 panelleden waarvan reeds 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 809 mensen, die aan de selectiecriteria voldeden, de vragenlijst volledig ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 10 minuten en geschiedde van 19 mei tot en met 29 mei 2008. 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 27ste meting (mei 2008) 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%
totaal			<u>27,3%</u>			<u>28,0%</u>			<u>27,0%</u>			<u>26,7%</u>			<u>24,8%</u>			<u>29,0%</u>
index			100			103			99			98			91			106
	Juli 2004 (7 meting)			Sept. 2004 (8 meting)			Nov. 2004 (9 meting)			Jan. 2005 (10 meting)			Mrt. 2005 (11 meting)			Mei 2005 (12 meting)		
zeker wel	9%	0,9	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%
totaal			<u>28,2%</u>			<u>27,0%</u>			<u>25,2%</u>			<u>26,9%</u>			<u>27,0%</u>			<u>27,0%</u>
index			104			99			93			99			99			99
	Juli 2005 (13 meting)			Sept 2005 (14 meting)			Nov 2005 (15 meting)			Feb 2006 (16 meting)			April 2006 (17 meting)			Juni 2006 (18 meting)		
zeker wel	7%	0,9	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%
totaal			<u>25,8%</u>			<u>27,1%</u>			<u>24,9%</u>			<u>26,4%</u>			<u>28,0%</u>			<u>29,4%</u>
index			95			99			91			97			103			108
	Aug. 2006 (19 meting)			Okt. 2006 (20 meting)			Nov. 2006 (21 meting)			Feb. 2007 (22 meting)			Mei. 2007 (23 meting)			Sept. 2007 (24 meting)		
zeker wel	7%	0,9	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%
totaal			<u>27,4%</u>			<u>26,9%</u>			<u>28,9%</u>			<u>27,4%</u>			<u>29,3%</u>			<u>29,3%</u>
index			101			99			106			101			107			108
	Nov. 2007 (25 meting)			Maart. 2008 (26 meting)			Mei. 2008 (27 meting)											
zeker wel	6%	0,9	5,4%	8%	0,9	6,9%	6%	0,9	5,5%									
waarschijnlijk wel	15%	0,6	8,7%	11%	0,6	6,4%	9%	0,6	5,3%									
waarschijnlijk niet	40%	0,2	8,0%	43%	0,2	8,7%	39%	0,2	7,7%									
zeker niet	40%	0,1	4,0%	38%	0,1	3,8%	46%	0,1	4,6%									
totaal			<u>26,0%</u>			<u>25,8%</u>			<u>23,2%</u>									
index			96			95			85									

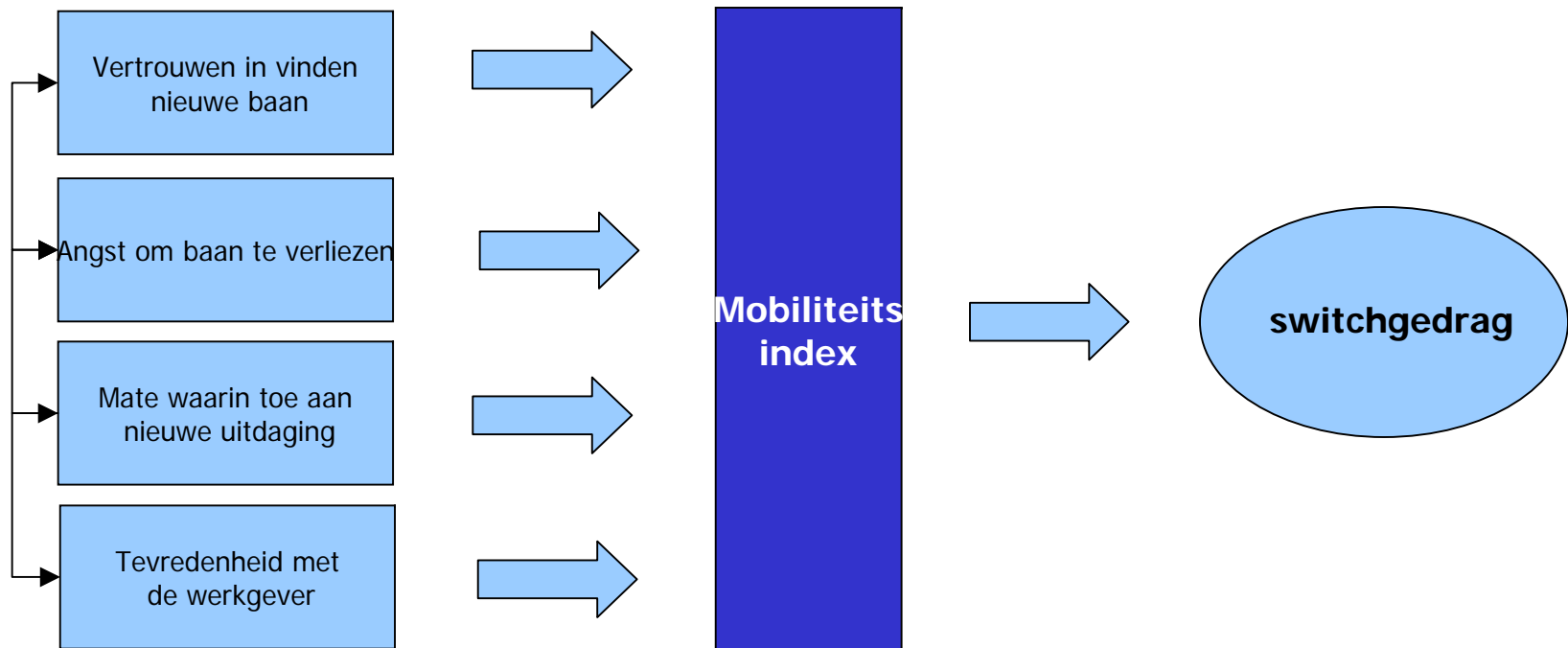
Resultaten

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

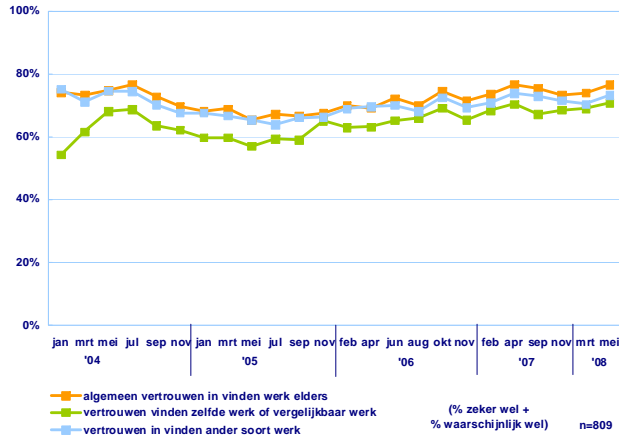
De mobiliteitsindex wordt gevormd uit de verdeling van mensen die positief of negatief antwoorden op de vraag of men verwacht binnen nu en zes maanden daadwerkelijk hetzelfde of vergelijkbaar werk te doen bij een andere werkgever. Ontwikkelingen in de index worden voorspeld uit een aantal variabelen.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



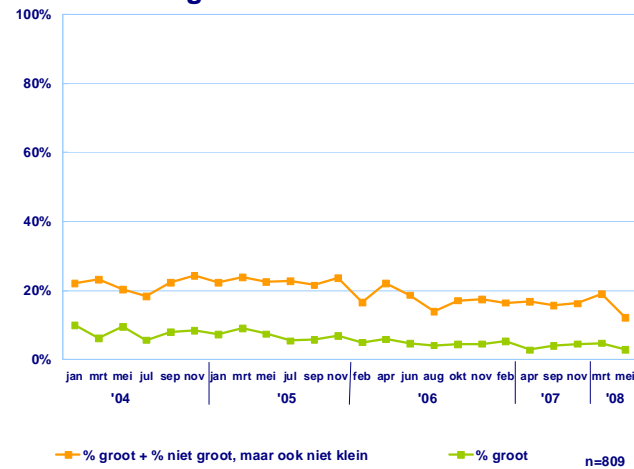
13

Vertrouwen, ontslagangst en uitdaging

Vertrouwen in vinden werk elders



Angst om baan te verliezen



Vertrouwen mei 2008

- Algemeen: 77%
- Zelfde of vergelijkbaar werk: 71%
- Ander soort werk: 73%

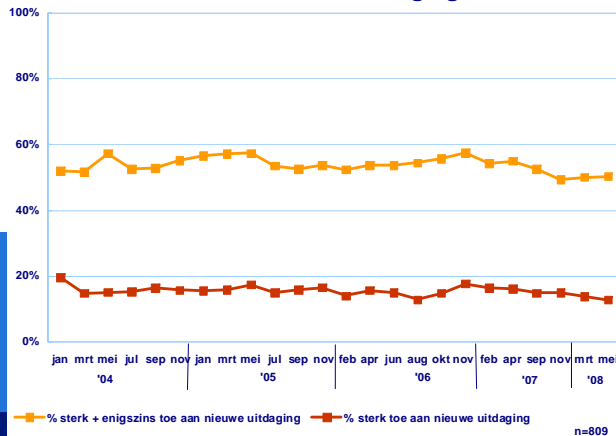
Ontslagangst mei 2008

- Groot: 3%
- Niet groot, ook niet klein: 12%

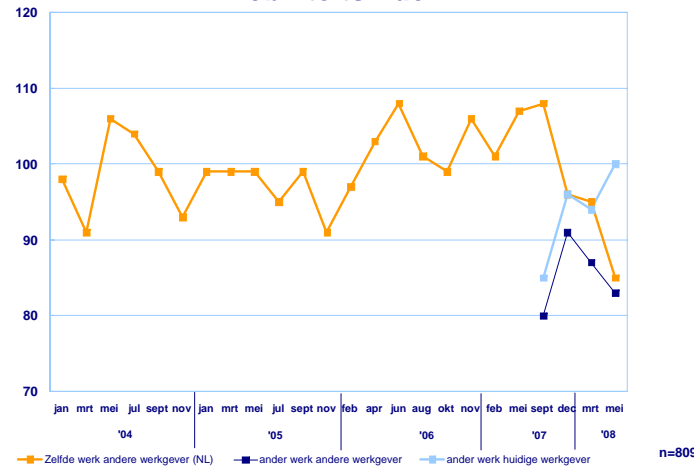
Toe aan nieuwe uitdaging mei 2008

- Enigszins: 37%
- Sterk: 13%

Toe aan nieuwe uitdaging



Mobiliteitsindex



Mobiliteit mei 2008

- Zelfde werk, andere werkgever: 85
- Ander werk andere werkgever: 83
- Ander werk huidige werkgever: 100

Tevredenheid mei 2008

- 83% (niet in grafiek)