



Randstad Werkmonitor

Persoonlijke groei

state of mind arbeidsmarkt

(werknemer perspectief)

Januari 2008

B8552-1

Voorwoord

In dit rapport worden de resultaten van de 25ste meting van de Randstad werkmonitor beschreven. De werkmonitor is een onderzoek in opdracht van Randstad naar de mentale mobiliteitstoestand van werknemers gehouden onder ditmaal 868 werkenden. Centraal onderwerp deze meting is 'persoonlijke groei'. Daarnaast 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 (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 dien ten gevolge bijdraagt aan het opinieleiderschap van Randstad.

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

Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1 Werknemertevredenheid	6
2 Groei	8
3 Mobiliteit	16
4 Doelgroep	21
5 Onderzoeksverantwoording	22

2

blauw
research

randstad

Management Samenvatting

TEVREDENHEID EN GROEI-AMBITIES

Men is relatief minst tevredenheid over doorgroeimogelijkheden

Men is over het algemeen behoorlijk tevreden met het werk en daaraan gerelateerde zaken, zoals de functie en het vakgebied, de relaties met collega's, genoten verantwoordelijkheden en de mate waarin men goed denkt te zijn in het werk. Dit neemt niet weg dat er ruimte bestaat voor verbetering op groei gerelateerde aspecten bijvoorbeeld: uitdaging, persoonlijke ontwikkeling, benutten van talenten en doorgroeimogelijkheden. Zo is circa 60% niet uitgesproken tevreden over de doorgroeimogelijkheden (drie op de tien zelfs ontevreden). Bovendien heeft lang niet iedereen tot nu toe uit z'n carrière gehaald wat er in zit. Het is maar de vraag in hoeverre dit "een probleem" is, maar feit is dat driekwart van de mannen en circa 60% van de vrouwen de indruk heeft dat er meer in had gezeten tot nu toe.

Veel werknemers hebben duwtje in de juiste richting nodig

Zes factoren hebben per saldo een bovengemiddeld sterke en positieve invloed op de groei van de werknemer. Verreweg de meeste positieve invloed op de eigen groei kennen werknemers aan zichzelf toe. In de tweede plaats hebben de status van de werknemer binnen het bedrijf en de collega's de sterkste positievere invloed op de groei van werknemers. Ook de werkgever zelf en de privésituatie hebben per saldo een bovengemiddeld positief aandeel in de groei. De direct leidinggevende heeft ook relatief veel invloed op de groei van de werknemer, maar deze invloed is niet voor iedereen even positief (maar overall wel bovengemiddeld positief).

De laatst gevolgde training of cursus heeft ook een bovengemiddeld positieve invloed, maar de sterkte hiervan is beneden gemiddeld. Randvoorwaarden als de bedrijfscultuur, het management/directie en de economische situatie hebben veel invloed, maar deze factoren werken echter niet altijd in ieders voordeel.

Het feit dat werknemers verreweg de meeste positieve invloed op de eigen groei aan zichzelf toekennen impliceert dat werknemers de groei voor het merendeel in eigen hand hebben, maar dat dient enigszins genuanceerd te worden. De helft van de werknemers wil wel groeien, maar weet eigenlijk niet precies in welke richting. Ook weten ruim vier op de tien werknemers niet precies wat men daarvoor zou moeten doen. Daarnaast geeft bijna de helft aan dat de eigen persoonlijke ontwikkeling tot nu toe niet snel genoeg verloopt.

Carrière twee op de vijf oudere werknemers (46+) gehinderd door leeftijd

Naast de hierboven genoemde meer direct aan het werk gerelateerde factoren, zijn ook andere factoren van invloed op de groei van de werknemer. Vooropleiding en persoonlijkheid blijken op dit moment een positieve invloed te hebben volgens meer dan de helft van de werknemers. Ook factoren die eigenlijk geen rol zouden mogen spelen zijn volgens een deel van de werknemers wel degelijk van invloed. Zo ondervinden twee op de vijf oudere werknemers (46+) door hun leeftijd negatieve gevolgen voor hun carrière (bijna de helft van de werknemers denkt dat deze factor van invloed is). Ook geslacht (+/-30%), uiterlijk (+/-30%) en afkomst (+/- kwart) doen er wel degelijk toe volgens een substantieel deel van de werknemers.

Meeste groei afgelopen 2 jaar op gebied van assertiviteit;

De meeste werknemers zijn de afgelopen 2 jaren gegroeid in de zin dat men meer assertief is geworden (35%). Daarnaast hebben circa drie op de tien werknemers hun werkgerelateerde kennis en vaardigheden uitgebreid. Ruim een kwart heeft meer uit zichzelf gehaald dan voorheen of meer verantwoordelijkheden gekregen. Verder valt op dat 6% van de werknemers aangeeft een burnout te hebben gehad in die periode of weer aan het werk te zijn gegaan na een burnout. Kijkend naar het moment dat werknemers de grootste sprong hebben gemaakt in hun carrière dan blijkt dit meestal te maken te hebben met toegenomen verantwoordelijkheden (19%). Een (wellicht te geringe) sprong in salaris wordt niet vaak ervaren als het voornaamste groeimoment (4%). Op welke terreinen wil men zich de komende 2 jaren het meest ontwikkelen? Opvallend is dat gezondheid het vaakst naar voren komt (23%). Een vijfde wil meer werkgerelateerde kennis en vaardigheden op doen. 13% wil eigenlijk het roer helemaal omgooien.

Een derde van de werknemers zit een beetje vast

Op basis van attitude en ambities ten aanzien van groei zijn werknemers in drie verschillende clusters van gelijke omvang te groeperen. Het cluster "zoekenden" (35%) bevat werknemers die willen groeien, maar vaak niet weten welke richting op en wat daarvoor te moeten doen. Ook hebben ze het idee dat het hen ontbreekt aan de nodige assertiviteit om ambities te realiseren. Op dit moment zitten ze soms een beetje op een dood punt.

Een tweede cluster is het cluster "carrière makers" (31%). Deze groep werknemers is zeer doelgericht en voelt sterk de intrinsieke drang de komende vijf jaren te groeien. Ze zijn ambitieus en weten wat ze willen en wat ze daar voor moeten doen.

Werknemers binnen het derde cluster ("balans cluster"; 34%) zijn niet gericht op groei. Dit betekent niet dat ze geen uitdaging vinden in het werk of het onbelangrijk vinden om hun talenten te benutten. Binnen deze groep is men al bovengemiddeld tevreden over werkgerelateerde zaken. Werknemers in dit cluster zitten al verder op de groeicurve en hebben een bepaald punt bereikt dat de noodzaak om verder te groeien minder sterk maakt. Men is tevreden met de persoonlijke ontwikkeling. Zij willen vooral groeien qua gezondheid en de balans tussen werk en privé optimaliseren.

De op groei gerichte werknemers zijn zeer gefocust op het werven van extra kennis en vaardigheden en het verkrijgen van meer verantwoordelijkheden. Werknemers die wel een duwtje in de rug kunnen krijgen (de "zoekenden") zijn vooral gericht op het verkrijgen van personality en assertiviteit.

Afstemming groeiplannen op persoonlijke wijze met werkgevers gewenst

In het cluster "zoekenden" zitten iets meer mensen uit de productie/industrie en ook ligt het inkomen iets lager. Werknemers uit het tevreden cluster ("balans") zijn gemiddeld wat ouder. Het groeiclustert "carrière makers" bevat relatief iets meer hoogopgeleiden. De demografische verschillen tussen de clusters zijn echter bijzonder klein. Dit betekent dat deze attitudeverdeling onder alle lagen van de werknemers voorkomt. Het is een uitdaging voor werkgevers om de attitude van individuele werknemers in kaart te brengen en op basis daarvan persoonlijke ontwikkelingsplannen op te stellen.

MOBILITEIT EN GROEI

Werknemers zitten niet stil

Werknemers hebben de afgelopen twee jaar op werkgebied niet stil gezeten. Dit blijkt wel uit het feit dat de helft een andere functie of een nieuwe werkgever heeft gevonden. Zo is bijvoorbeeld 14% bij de huidige en 6% bij een nieuwe werkgever doorgestroomd naar een hogere functie. Daarnaast is 10% andere werkzaamheden gaan verrichten bij de huidige en 6% bij een nieuwe werkgever. 12% heeft vergelijkbaar werk gevonden bij een nieuwe werkgever.

Drie op de tien werknemers verwachten op korte termijn verandering

Ook voor het komende half jaar mag de nodige mobiliteit van werknemers verwacht worden. Drie op de tien werknemers achten het waarschijnlijk dat er een persoonlijke verandering optreedt op werkgebied (bijvoorbeeld een andere functie of een andere werkgever). Ruim een kwart ambieert eigenlijk op korte termijn een hogere functie. Het gaat daarbij niet altijd per sé om een hogere functie bij een andere werkgever. In tegendeel, 18% ziet zichzelf over zes maanden graag in een hogere functie bij de huidige werkgever (één op de tien werknemers ziet dit voor zich bij een andere werkgever). Men zoekt een nieuwe uitdaging veelal in een ander takenpakket en dit betekent dat werknemers ook binnen de huidige werkgever 'in beweging' kunnen blijven. Dat blijkt ook uit de stijging van de index voor "interne" mobiliteit (maatstaf voor de mate waarin men ander werk bij de huidige werkgever verwacht te verrichten). Deze index is gestegen naar het niveau van de gedaalde "horizontale" mobiliteitsindex (voor de mate waarin men verwacht binnen een half jaar vergelijkbaar werk te doen bij een andere werkgever). Overigens is ook de index voor de mate waarin men verwacht binnen een half jaar ander werk te doen bij een andere werkgever gestegen.

De deur naar voormalige werkgever staat nog steeds op een kier

Een nieuwe carrière stap hoeft niet altijd plaats te vinden bij de huidige of een nieuwe werkgever. Ook is een terugkeer naar een vorige werkgever denkbaar. Bijna een kwart van alle werknemers zou een gesprek aangaan met de vorige werkgever indien ze hiervoor benaderd zouden worden. Drie op de tien werknemers zouden gaan praten met een vooruitzicht op een hoger salaris. Ruim een derde zou dit doen als het een hogere functie zou betreffen.

1 Werknemertevredenheid

1.1 Algemene tevredenheid

WERKNEMERS TEVREDEN, MAAR DEEL NIET OVERTUIGD VAN GEMAAKTE KEUZES

- Twee op de drie werknemers zijn (zeer) tevreden met de huidige werkgever, de positie die men daar heeft verworven en ook over de mate waarin dit allemaal te combineren is met het thuisfront. Een derde is dus niet helemaal tevreden, maar echt ontevreden is slechts één op de tien werknemers.

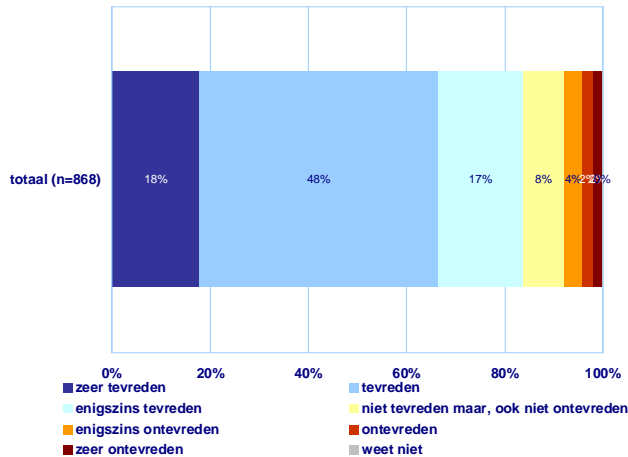
- De tevredenheid vertaalt zich in een groot deel (iets meer dan de helft) dat denkt het juiste vakgebied, de juiste werkgever en de juiste functie te hebben gekozen voor dit moment. Ongeveer de helft van de werknemers is echter niet dermate tevreden dat alle twijfel omtrent gemaakte keuzes weggenomen wordt. Ongeveer een kwart kan in het geheel niet zeggen de juiste keuzes te hebben gemaakt.

- De sluimerde twijfels bij sommigen komen sterker aan de oppervlakte met de horizon in het verschiet. Een kwart denkt over vijf jaar eerder bij een andere werkgever en in een andere functie werkzaam te zijn dan nu. Voor ongeveer een vijfde is dit een dubbeltje op z'n kant. Bovendien kiest 18% vermoedelijk voor een ander vakgebied en nog eens 13% geeft niet op voorhand aan over 5 jaar nog in het zelfde vakgebied werkzaam te zijn.

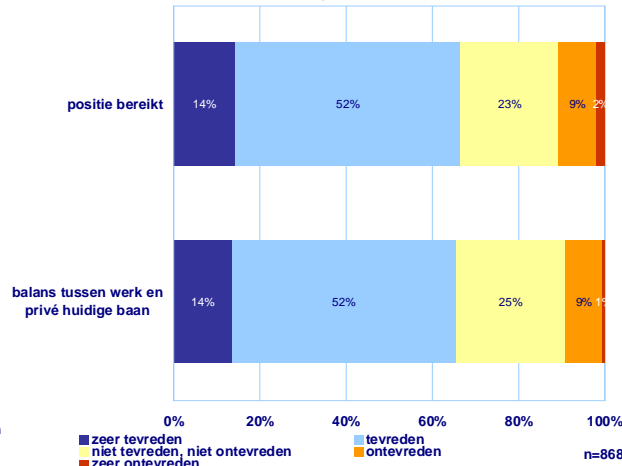
- De meeste werknemers zijn toch over vijf jaar vermoedelijk nog werkzaam in hetzelfde vakgebied (circa tweederde). Iets meer dan de helft zit vermoedelijk ook nog in dezelfde functie bij dezelfde werkgever.

- Binnen de productie is men relatief het minst tevreden. Binnen de dienstverlening is de tevredenheid het grootst.

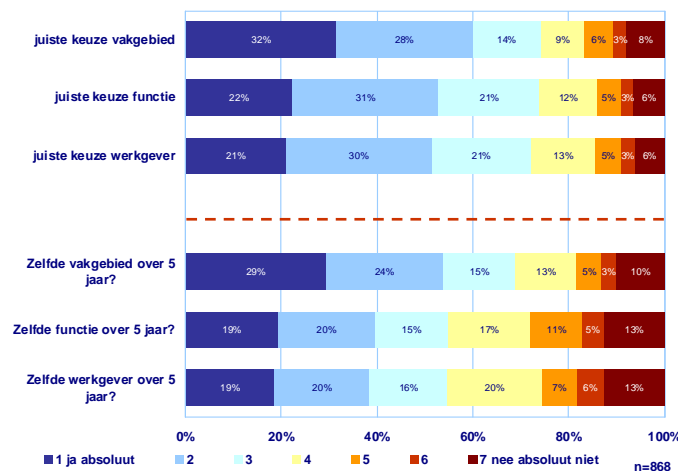
Tevredenheid huidige werkgever



Tevredenheid groei en positie



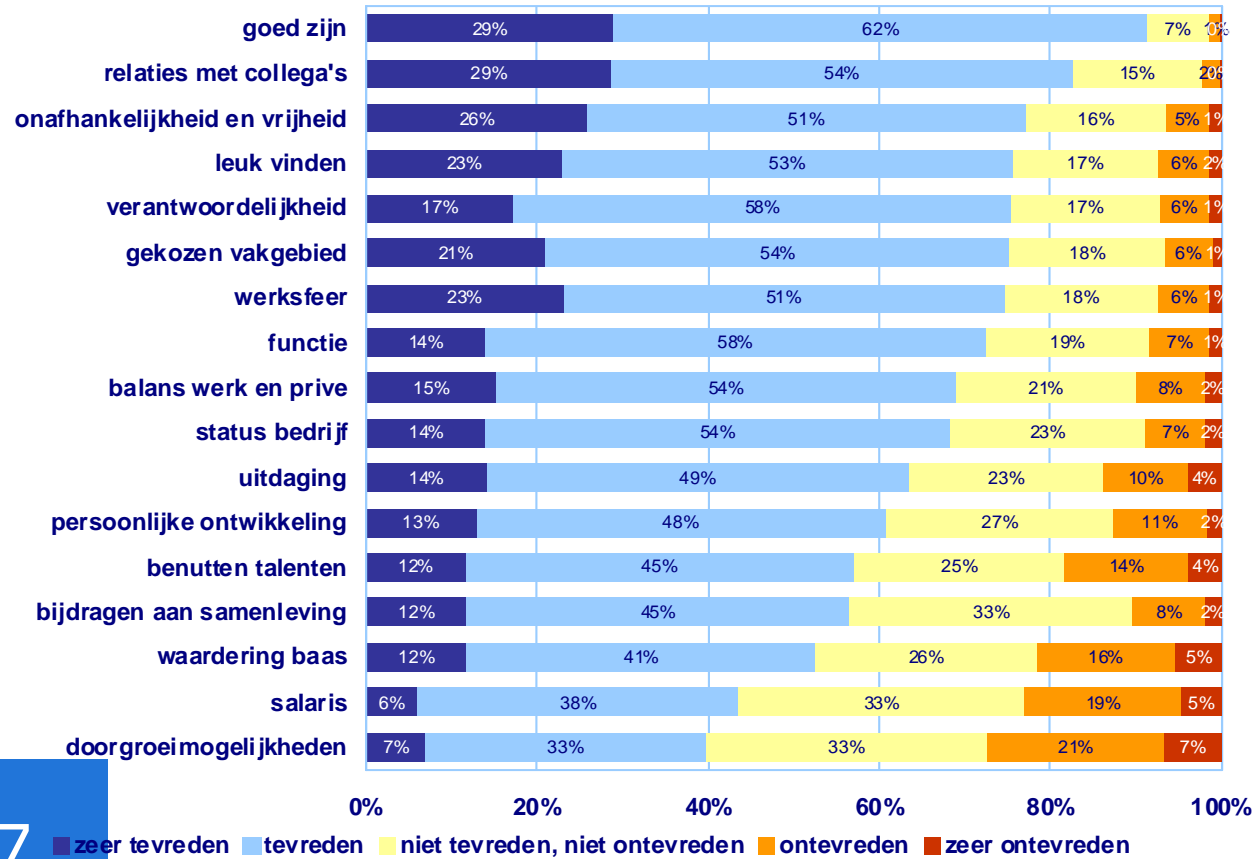
Attitude huidige punt loopbaan



6

1.2 Tevredenheid specifiek belicht

Tevredenheid werkgerelateerde zaken



WERKNEMER OVERTUIGD VAN ZICHZELF, MAAR NIET OVER DE DOORGOEIMOGELIJKHEDEN

- Veel werknemers zullen op de werkvloer goed in hun vel zitten. Men denkt namelijk goed te zijn in het werk, men houdt er goede relatie met collega's op na en geniet ook voldoende vrijheid en onafhankelijkheid in het werk. Driekwart vindt de werkzaamheden bovendien leuk, is blij met de functie met bijkomende verantwoordelijkheden en ook met het gekozen vakgebied. Daarnaast ervaart men een prettige werksfeer.

- Blijft er dan niets te wensen over? Zeker wel, er zijn wel degelijk punten van aandacht te onderscheiden. Zo zijn bijna twee op de vijf werknemers niet uitgesproken blij met de uitdaging die men dagelijks vindt in het werk. Als gevolg daarvan hebben zij niet het gevoel dat hun talenten volledig worden benut. Over de waardering van de baas en het salaris is ook 'slechts' de helft tevreden. Men is het minst vaak tevreden met de doorgroeimogelijkheden, iets wat zich in het verlengde bevindt van het benutten van talenten en het vinden van uitdaging in het werk. Zes op de tien werknemers zijn hierover niet uitgesproken tevreden. Drie op de tien werknemers zelfs ontevreden.

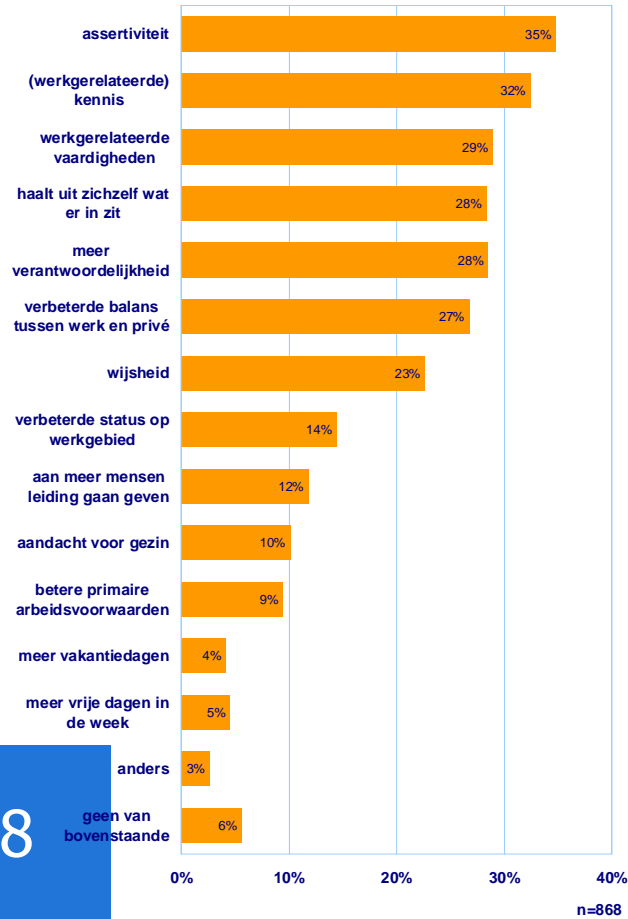
- Binnen de productie is men overigens ook op deelaspecten relatief het minst tevreden. Binnen de dienstverlening is de tevredenheid het grootst.

7

2 Groei

2.1 Groeiterreinen

Fronten waarop gegroeid afgelopen 2 jaar



Voornaamste punt van groei



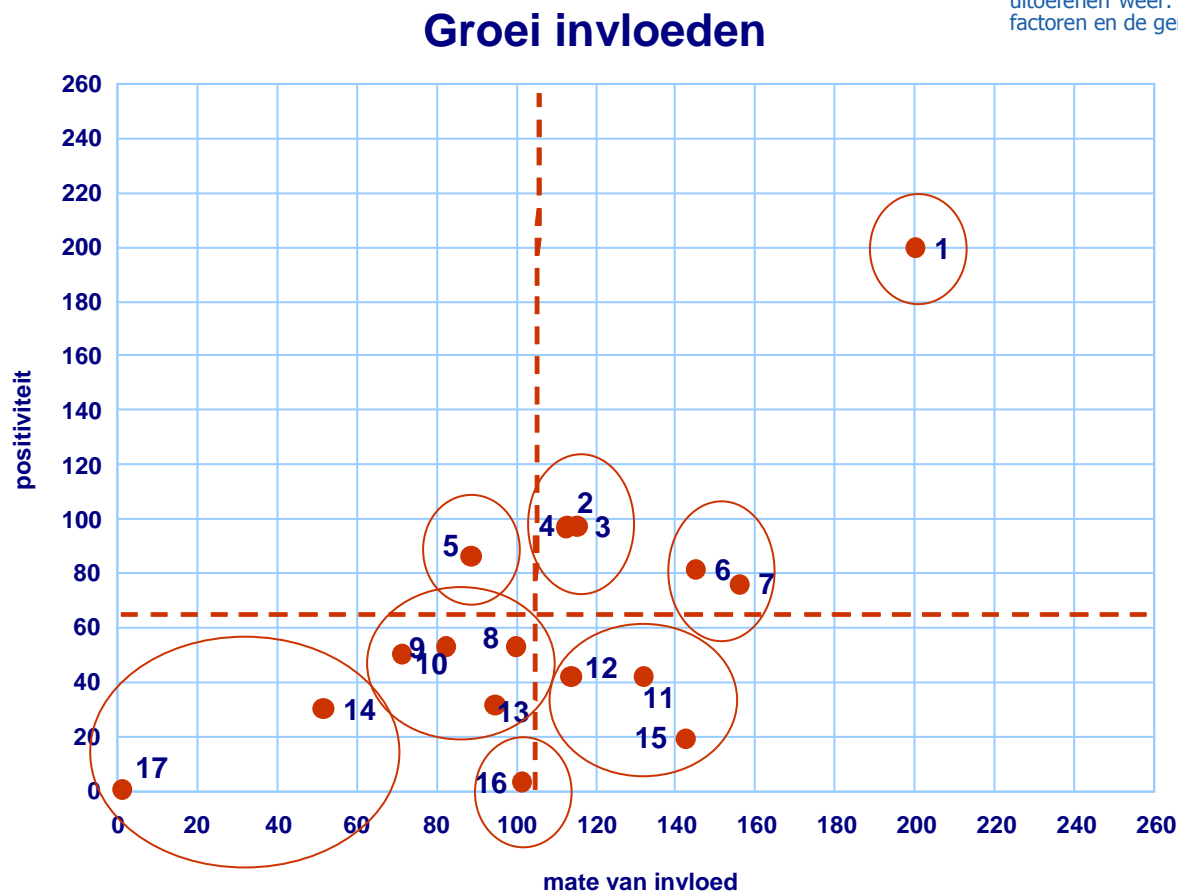
VERWERVEN VAN MEER VERANTWOORDELIJKHEID GEZIEN ALS VOORNAAMSTE PUNT VAN GROEI

• Werknemers kunnen in diverse opzichten 'groeien' tijdens hun carrière. In de praktijk ervaren twee op de vijf werknemers dat ze meer assertief zijn geworden ten opzichte van 2 jaar terug. Een derde geeft aan meer werkgerelateerde kennis te hebben verworven. Voorts stellen drie op de tien werknemers de werkgerelateerde vaardigheden te hebben uitgebreid en of meer verantwoordelijkheden te hebben gekregen. Een zelfde aandeel geeft aan gegroeid te zijn in de zin dan ze meer uit zichzelf halen dan voorheen. Wijsheid komt met de jaren. Voor de laatste 2 jaar geldt dat voor een kwart.

• Dat groei niet voor iedereen hetzelfde betekent, blijkt wel uit de rechter grafiek, waarin staat aangegeven wat men ervaart als voornaamste punt van groei tijdens de loopbaan tot nu toe. Er is wel enige rangorde te onderscheiden. Het krijgen van meer verantwoordelijkheden onderscheid zich toch enigszins van de rest. Een vijfde heeft dit als voornaamste punt van groei ervaren. Meer direct werkgerelateerde punten van groei als vaardigheden, kennis en inhoud worden vaker als voornaamste punt van groei gezien dan persoonlijke factoren als assertiviteit en wijsheid. Ook een verbetering in arbeidsvoorwaarden ziet men niet vaak als voornaamste groeiaspect (4% noemt primaire arbeidsvoorwaarden, 1% noemt meer vakantiedagen). Dit wil overigens niet zeggen dat men op deze zaken niet vooruitgaat.

2.2.1 Directe groei-invloeden

In de matrix hieronder worden de invloeden van diverse factoren op de groei van werknemers met elkaar vergeleken. De factoren kunnen voor elk individu in meer of minder sterke mate een positieve dan wel negatieve invloed uitoefenen. Per saldo heeft over alle werknemers gezien elke factor een positieve invloed. De sterkte van de invloed is op de x-as beschreven, de y-as geeft de mate waarin de factoren positieve invloed uitoefenen weer. De stippellijnen duiden op de gemiddelde mate van invloed van alle factoren en de gemiddelde mate van positieve werking.



WERKNEMERS VOORAL ZELF VERANTWOORDELIJK VOOR GROEI

- Werknemers kennen verreweg de sterkste en de meest positieve invloed toe aan zichzelf (punt 1). Daarnaast hebben de status van de werknemers binnen het bedrijf (3), de collega's (4) en ook de privé-situatie (2) een bovengemiddelde mate van positieve invloed. De huidige werkgever (6) en direct leidinggevende (7) hebben ook een bovengemiddelde positieve invloed. De laatst gevolgde opleiding of cursus (5) heeft beneden gemiddeld sterke impuls voor de groei, maar heeft wel een bovengemiddeld positieve uitwerking. Randvoorwaarden als de bedrijfscultuur (11), het management/directie (15) en de economische situatie (12) hebben veel invloed, maar deze factoren werken echter niet altijd in ieders voordeel.

- Door de sterkte van de mate van positieve invloed van de factoren weer te geven op een schaal van 1-200 punten ontstaat de volgende top 10:

1. Zichzelf	200
2. Status binnen bedrijf	83
3. Collega's	82
4. Huidige werkgever	79
5. Privé situatie	79
6. Direct leidinggevende	77
7. Laatste training of cursus	74
9. Arbeidsmarkt	50
8. Laatste verandering van functie	49
10. Bedrijfscultuur	46

9

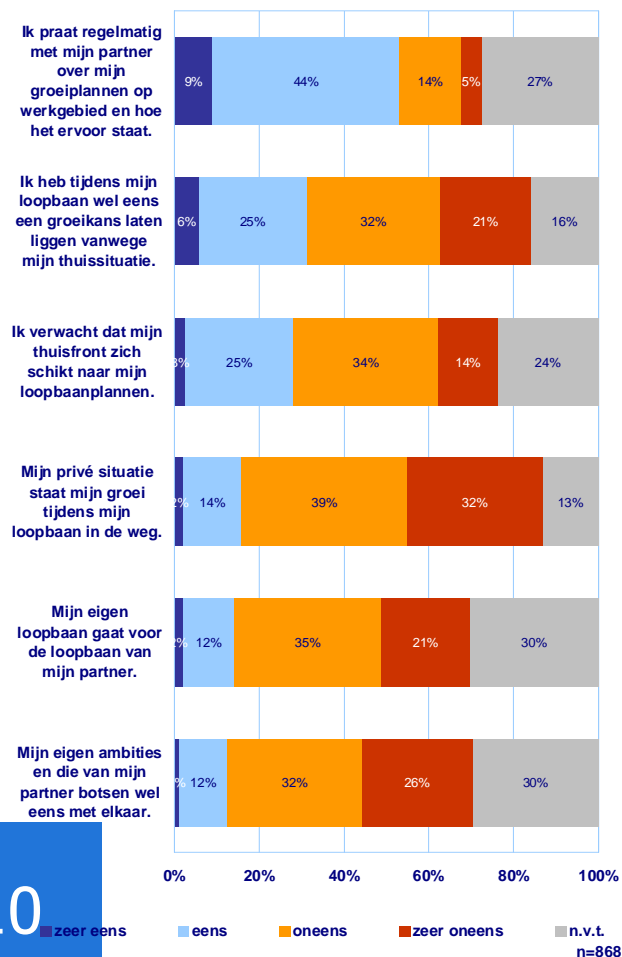
Legenda grafiek

Groei invloeden: zichzelf	1 laatste verandering werkgever	10
privé situatie	2 bedrijfscultuur organisatie waar werkzaam	11
status binnen bedrijf	3 economische situatie	12
collega's	4 geluk, pech en toeval	13
laatste training of cursus	5 technologische innovatie	14
huidige werkgever	6 management / directie	15
direct leidinggevende	7 personeelsverloop binnen organisatie	16
arbeidsmarkt	8 bedrijfsleverancier(s)	17
laatste verandering functie bij huidige werkgever	9	

Voor elk individu is de sterkte van de invloed vermenigvuldigd met de mate waarin deze een positieve dan wel negatieve uitwerking heeft op de groei. Vervolgens is per factor het gemiddelde hiervan vermenigvuldigd met de gewogen totale n op die factor. Op deze manier kan vergeleken worden welke factoren per saldo over alle werknemers de sterkste positieve invloed uitoefenen op de groei. Door de waarden vervolgens om te rekenen van 0 naar 200 punten ontstaat de bovenstaande puntenverdeling.

2.2.2 Invloeden vanuit de privé situatie

Stellingen werk en privé



Stellingen opvoeding



GROEI IS ONDERWERP VAN GESPREK AAN DE KEUKENTAFEL

- In de vorige paragraaf bleek al dat werknemers aangeven dat de privé-situatie in een relatief sterke mate positieve invloed uitoefent op de groei van werknemers. De helft van de werknemers praat ook regelmatig met de partner over de vorderingen in de groeiplannen.

- Het is zeker niet zo dat de eigen carrière per definitie boven de carrière van de partner gaat, maar ruim een kwart verwacht dat het thuisfront zich schikt naar de eigen loopbaanplannen. Dat hoeft echter niet te leiden tot conflicten aangezien belangen niet vaak met elkaar lijken te conflicteren. De privé-situatie staat bij de meerderheid de groei tijdens de loopbaan niet in de weg. Toch blijft het wel eens wikkelen en wegen want drie op de tien werknemers hebben wel eens een groei kans laten liggen vanwege de thuissituatie.

- Het is niet verwonderlijk dat werknemers veel verantwoordelijkheden wat betreft groei aan zichzelf toewijzen en dat er veel over de groeiplannen gepraat wordt. Driekwart heeft van de eigen ouders meegekregen dat je alles uit jezelf moet halen wat er in zit. Negen op de tien werknemers willen dit ook aan de eigen kinderen meegeven of zouden dit willen doen.

10

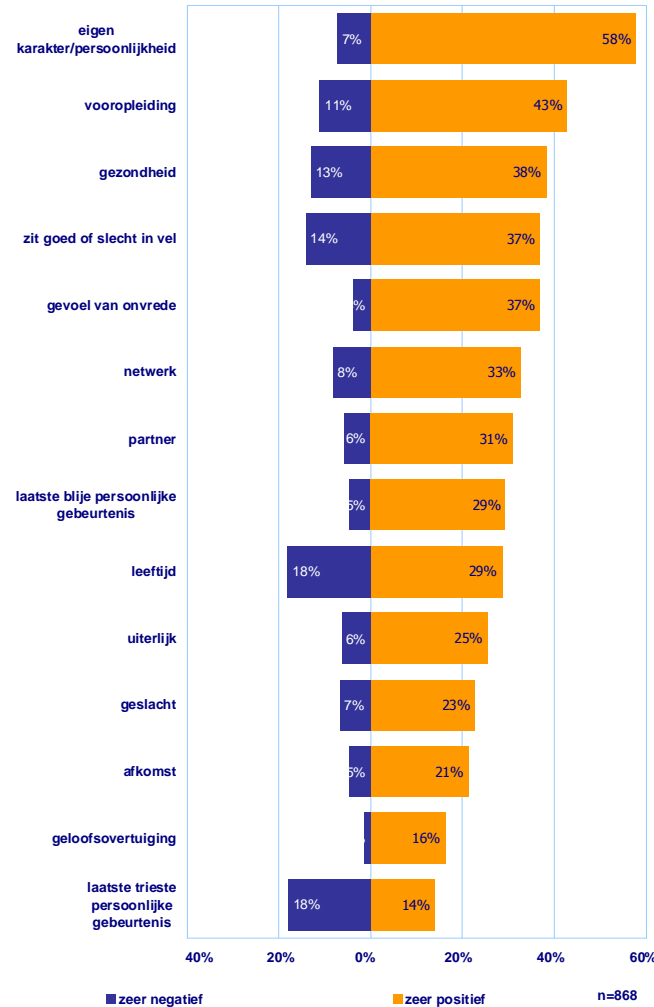
blauw

research

randstad

2.2.3 Persoonlijke groei-invloeden

Persoonlijke groeifactoren



LEEFTIJD VOOR TWEE OP DE VIJF OUDERE WERKNEMERS (46+) NEGATIEVE INVLOED VOOR GROEI

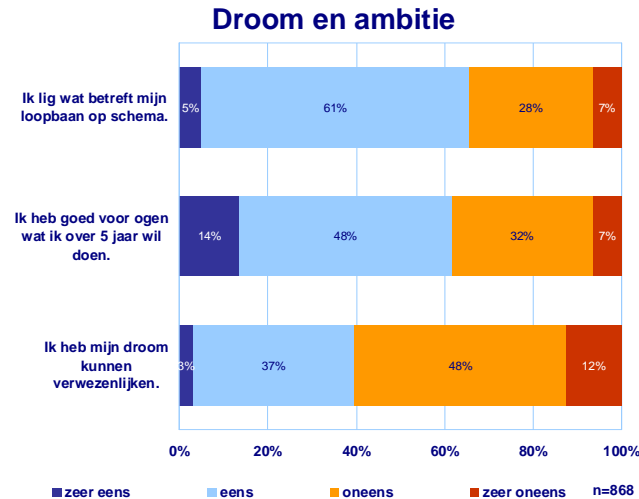
• Naast meer direct werkgerelateerde invloeden en de balans tussen werk en privé spelen ook meer indirecte persoonlijke factoren een rol bij de groei die werknemers doormaken tijdens hun loopbaan.

• Met name je eigen persoonlijkheid en karakter hebben invloed. Daarnaast bepalen ook vooropleiding, gezondheid en de mate waarin je goed in je vel zit volgens circa vier op de vijf werknemers (deels) hoe de groei verloopt. De invloed van deze factoren is overwegend positief.

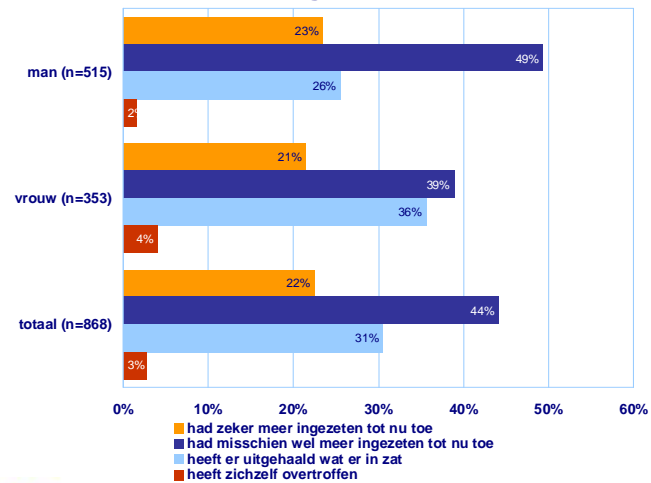
• Ook factoren die eigenlijk geen rol zouden mogen spelen zijn volgens een deel van de werknemers wel degelijk van invloed. Zo ondervinden twee op de vijf oudere werknemers (46+) door hun leeftijd negatieve gevolgen voor hun carrière. Bijna de helft van de werknemers ervaart dat deze factor van invloed is. Ook geslacht (+/-30%), uiterlijk (+/-30%) en afkomst (+/- kwart) doen er wel degelijk toe volgens een substantieel deel van de werknemers.

• Opvallend verder is dat ook de laatste trieste gebeurtenis voor sommigen nog een positieve uitwerking heeft op de groei. Zij zijn daar dus sterker uit naar voren gekomen.

2.3 Tevredenheid met groei



Alles uit carrière gehaald wat er in zat



TWEEDERDE WERKNEMERS HAALT NIET HET MAXIMALE UIT DE CARRIERE

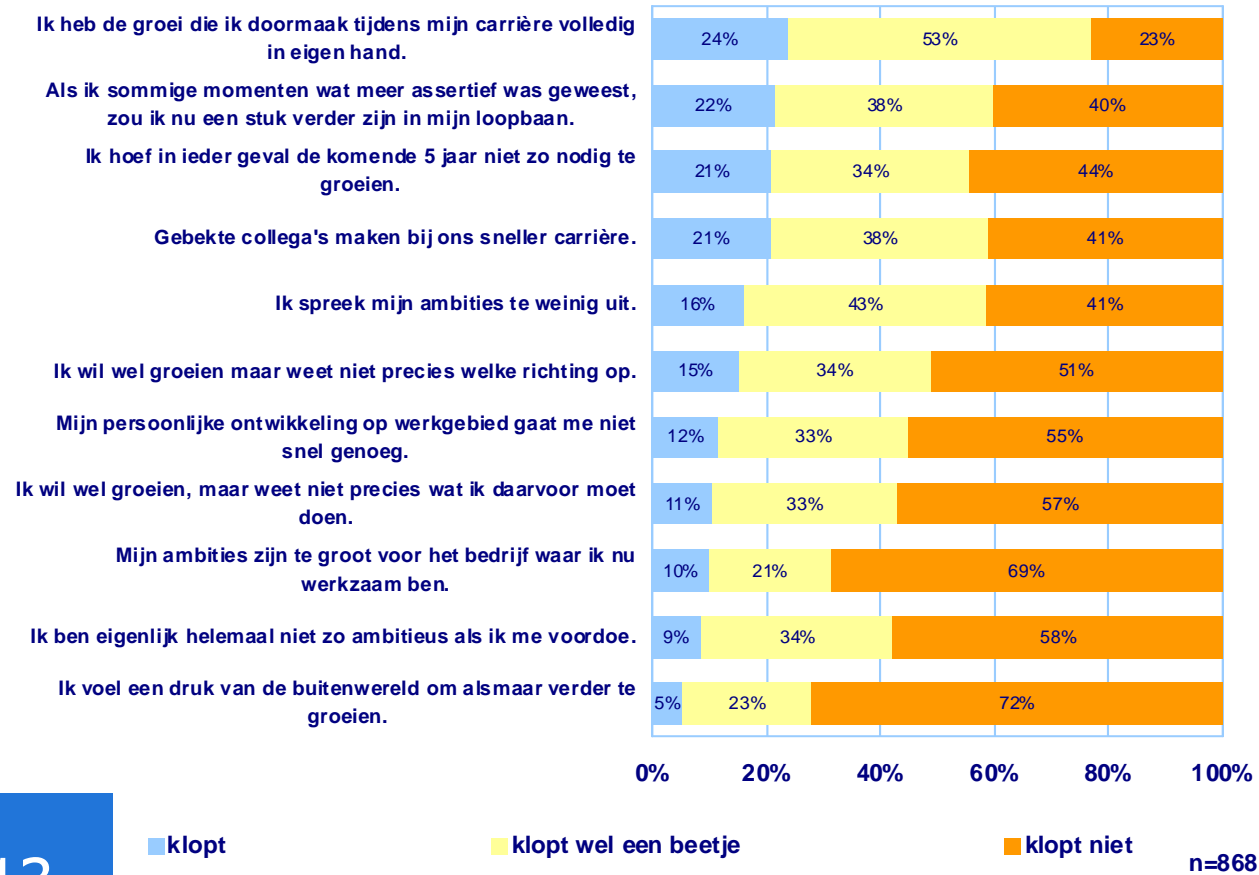
- Eerder is al aangegeven dat het merendeel van de werknemers behoorlijk tevreden is over het werk en daaraan gerelateerde zaken. Twee op de drie werknemers hebben dan ook het gevoel dat hun loopbaan op schema ligt. Circa 60% van de werknemers heeft ook een richting voor de komende vijf jaren goed voor ogen. 60% heeft dan misschien de droom nog niet kunnen verwezenlijken, maar deze hoeft natuurlijk ook niet specifiek op werkgebied te liggen.

- Dit impliceert dat de meest mensen uit hun loopbaan halen wat er in zit. Dit is echter niet helemaal het geval en mannen hebben dit gevoel sterker dan vrouwen. Voor bijna een kwart van de werknemers had er zeker meer ingezet tot nu toe. 44% heeft ook het gevoel dat dit misschien wel het geval zou kunnen zijn. Een derde heeft er wel uitgehaald wat er in zit of zichzelf zelfs overtroffen.

- Verder zijn toch circa twee op de vijf werknemers ontevreden met de vordering van hun loopbaan. Een zelfde aandeel heeft ook niet goed voor ogen wat men over vijf jaar wil gaan doen.

2.4.1 Groeiambities

Attitude groei en ambitie



MENINGEN VERDEELD

- In hoofdstuk 2.1 bleek al dat groei niet voor iedereen hetzelfde betekent. In de grafiek hiernaast is andermaal te zien dat attitude ten aanzien van groei en ambities niet eenduidig is.

- Alhoewel werknemers verreweg de meeste positieve invloed op de eigen groei aan zichzelf toekennen, blijkt dit voor een aanzienlijk deel van de werknemers niet helemaal het geval. De helft van de werknemers wil wel groeien, maar weet eigenlijk niet precies in welke richting. Ook weten ruim vier op de tien werknemers niet precies wat men daarvoor zou moeten doen. Daarnaast geeft bijna de helft aan dat de eigen persoonlijke ontwikkeling tot nu toe niet snel genoeg verloopt.

- De attitude verandert met de leeftijd. Werknemers van 30 jaar of jonger weten relatief vaak niet precies welke kant op te groeien. Dit vormt een belemmering voor de groei, omdat jonge werknemers wel ambitieus zijn. Ze hebben relatief vaak het gevoel dat de ambities te groot zijn voor het bedrijf waar ze werkzaam zijn. Jonge werknemers hebben ook relatief sterker het gevoel dat hun persoonlijke ontwikkeling op werkgebied niet snel genoeg verloopt. Oudere werknemers (46+) hoeven relatief vaak niet zo nodig meer te groeien. Zij ervaren ook minder druk vanuit de omgeving om te groeien.

13

blauw

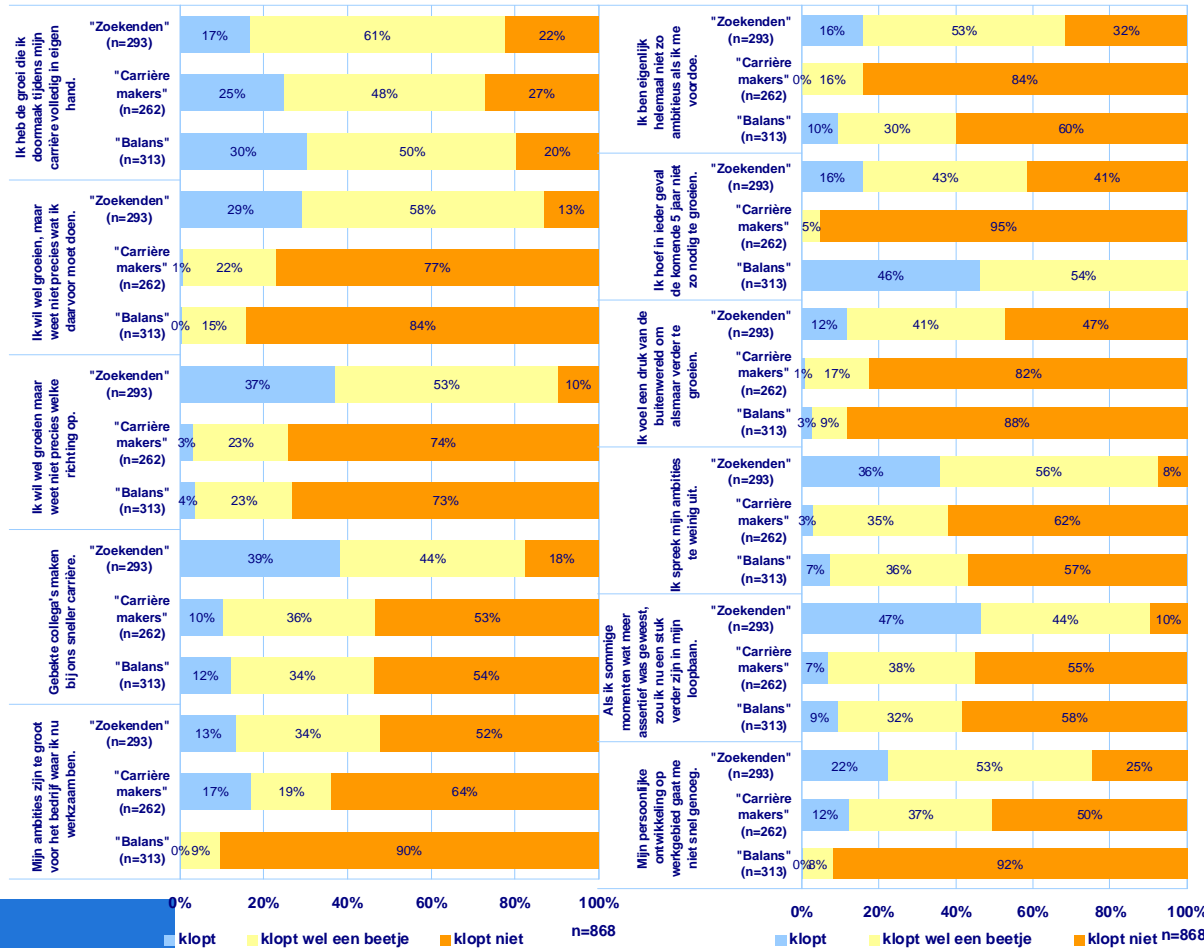
research

randstad

2.4.2 Groeiclusters

Attitude groei en ambitie

Attitude groei en ambitie



DERDE WERKNEMERS ZIT EIGENLIJK EEN BEETJE VAST

• Zoals aangegeven zijn de meningen ten aanzien van groei en ambitie verdeeld. Door middel van een clusteranalyse op basis van de stellingen uit de grafieken hiernaast zijn werknemers in drie verschillende groepen van gelijke omvang te vangen:

“Zoekenden” (35%)

Werknemers binnen dit cluster willen groeien, maar weten vaak niet welke richting op en wat daarvoor te moeten doen. Ook hebben ze het idee dat het hen ontbreekt aan de nodige assertiviteit om ambities uit te spreken. Ze hebben het gevoel dat de persoonlijke ontwikkeling op werkgebied nu niet snel genoeg gaat en veelal dat hun ambities eigenlijk te groot zijn voor het bedrijf waar ze nu werkzaam zijn. Ook ervaren ze sterk de druk van de omgeving om ambiteus te zijn. Met de juiste begeleiding vanuit de werkgever zouden deze ambities mogelijk gestroomlijnd kunnen worden om zo een 'win-win' situatie te creëren. Op dit moment zitten ze soms een beetje op een dood punt. Het inkomen binnen deze groep ligt wat lager en men is iets vaker werkzaam in de productie/industrie.

“Carrière makers” (31%)

Deze groep werknemers is zeer doelgericht en voelt sterk de drang de komende vijf jaren te groeien. Deze drang komt vanuit de werknemers zelf en is niet 'opgelegd' vanuit de omgeving. Ze zijn ambitieus en weten wat ze willen en wat ze daar voor moeten doen. Werknemers binnen dit cluster zijn iets vaker hoogopgeleid.

“Balans” (34%)

Werknemers binnen dit cluster zijn niet gericht op groei. Dit betekent niet dat ze geen uitdaging vinden in het werk of het onbelangrijk vinden om hun talenten te benutten. Binnen deze groep is men al bovengemiddeld tevreden over werkgerelateerde zaken. Werknemers in dit cluster zitten al verder op de groeicurve en hebben een bepaald punt bereikt dat de noodzaak om verder te groeien minder sterk maakt. Men is tevreden met de persoonlijke ontwikkeling en ervaart ook geen druk van buitenaf om als maar verder te groeien. De gemiddelde leeftijd binnen dit cluster ligt iets hoger.

2.5 Groeiterreinen komende twee jaar

GEWENSTE GROEITERREINEN KOMENDE JAREN LOPEN UITEEN

- Op welke terreinen wil men zich de komende 2 jaren het meest ontwikkelen?

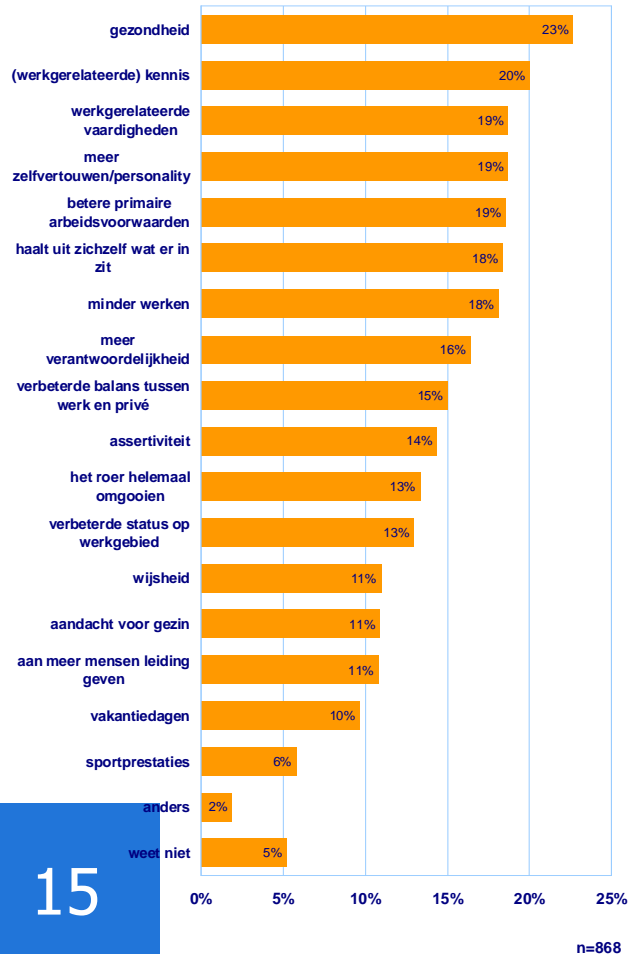
- Gezondheid komt het vaakst naar voren. Een vijfde wil meer werkgerelateerde kennis en vaardigheden op doen. 13% wil eigenlijk het roer helemaal omgooien.

- Het verschil in attitude ten aanzien van groei komt in de rechtergrafiek duidelijk naar voren. Het "balans cluster" wil zich de komende jaren vooral richten op gezondheid. Je zou kunnen zeggen dat men toe is aan het volgende trapje van de piramide van Maslow. Binnen dit cluster is men namelijk al bovengemiddeld tevreden met de werkgever, de functie, het gekozen vakgebied en werkgerelateerde aspecten zoals salaris en het vinden van uitdaging in het werk. De voorkeur voor de huidige werkgever is binnen dit cluster dan ook relatief groot.

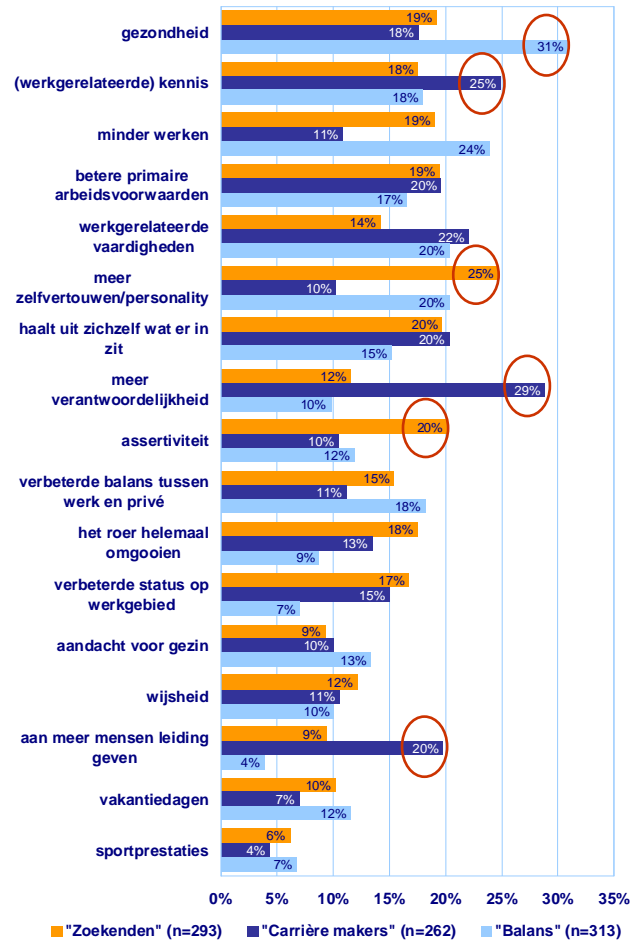
- "Zoekenden" willen zich relatief vaak richten op de eigen persoonlijkheid en assertiviteit. Wat niet in de grafiek is weergegeven, is dat men binnen dit cluster het minst tevreden is met de werkgever en werkgerelateerde zaken. Men is ook het sterkst toe aan een nieuwe uitdaging. Met de nodige extra assertiviteit kan de impasse mogelijk doorbroken worden. Men is echter wat te onzeker binnen dit cluster, zo is de angst voor ontslag bovengemiddeld.

- De "carrière makers" storten zich op het werk: men wil in vergelijking met de andere clusters vaker werkgerelateerde kennis op doen, meer verantwoordelijkheden krijgen en ook relatief vaak aan meer mensen leiding geven. Men heeft ook een sterkere voorkeur voor een hogere functie dan binnen de andere twee groepen. Het is voor deze werknemers ook meer waarschijnlijk dat ze op korte termijn een hogere functie zullen bekleden.

Groeiterreinen komende 2 jaar



Groeiterreinen komende 2 jaar

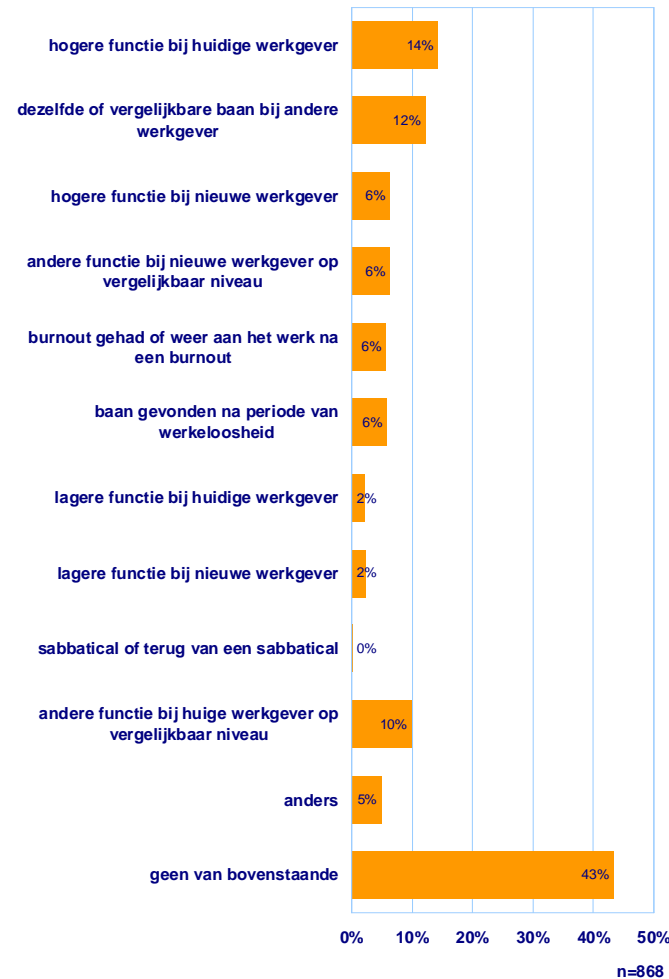


15

3 Mobiliteit

3.1 Mobiliteit de afgelopen 2 jaar

Horizontale of verticale groei afgelopen 2 jaar



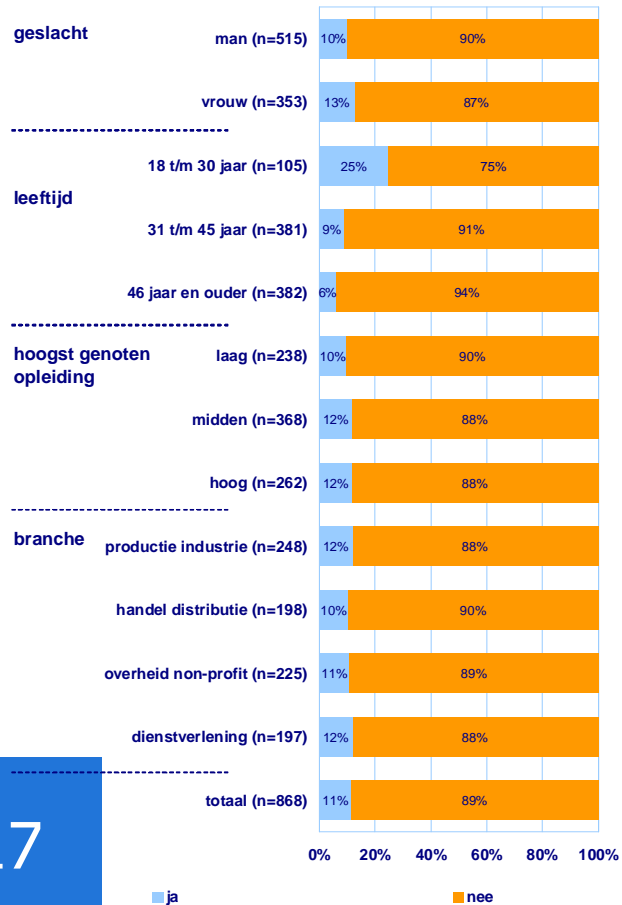
WERKNEMERS ZITTEN NIET STIL

• Werknemers hebben de afgelopen twee jaar op werkgebied niet stil gezeten. De helft heeft namelijk een andere functie of een nieuwe werkgever gevonden. Er was dus blijkbaar ondanks grote tevredenheid toch voldoende te wensen. 14% is bij de huidige en 6% bij een nieuwe werkgever doorgestroomd naar een hogere functie. Daarnaast is 10% andere werkzaamheden gaan verrichten bij de huidige en 6% bij een nieuwe werkgever. 12% heeft vergelijkbaar werk gevonden bij een nieuwe werkgever.

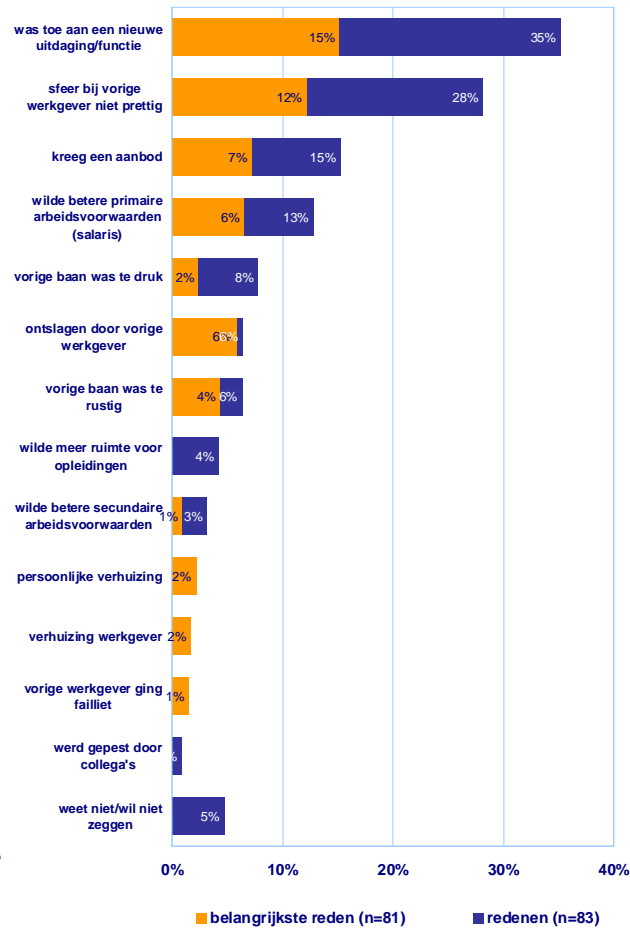
16

3.2 Mobiliteit het afgelopen half jaar

Switch op arbeidsmarkt afgelopen 6 maanden



Redenen switch op arbeidsmarkt



11% AFGELOPEN HALF JAAR OVERGESTAPT NAAR ANDERE WERKGEVER

- Het afgelopen half jaar is 11% van de werknemers van werkgever veranderd. Dit betreft vaker jonge werknemers.

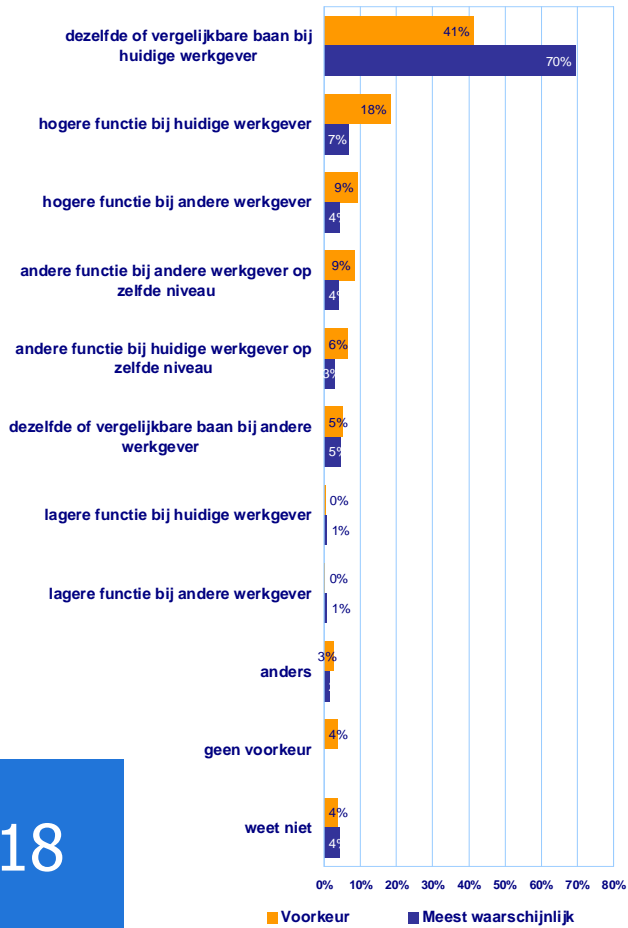
- De uitdaging in het werk is de voornaamste en belangrijkste reden om van werkgever te veranderen. Ook blijkt men gevoelig voor sfeer; eerder bleek ook al dat collega's een belangrijke invloed uitoefenen op de groei van de werknemer.

- Er blijken altijd kapers op de kust: een vijfde van de switchers kreeg een aanbod om de werkgever in te ruilen voor een nieuwe.

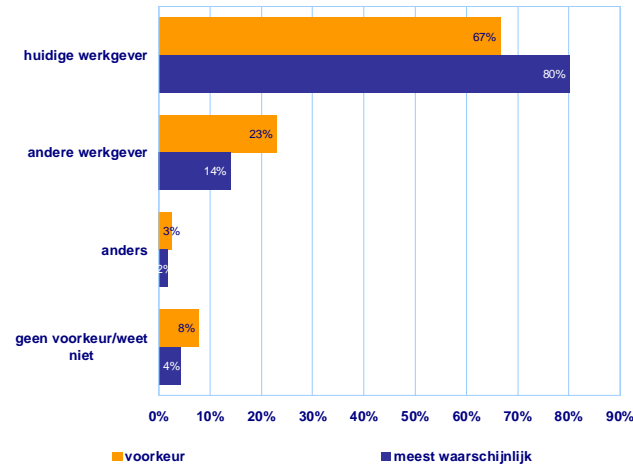
17

3.3 Verwachte mobiliteit op korte termijn

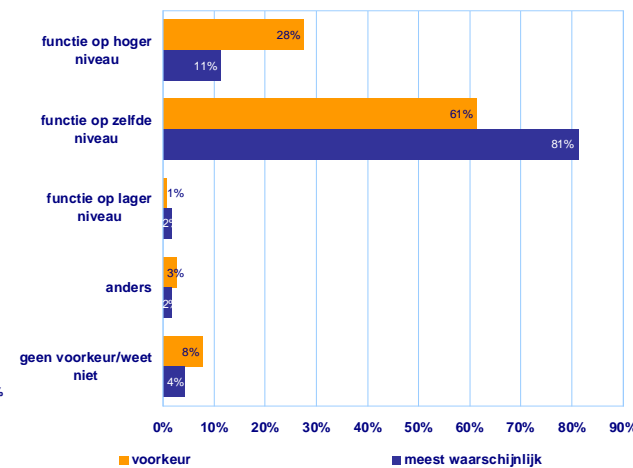
Type baan over half jaar



Werkgever over half jaar



Functie niveau over half jaar



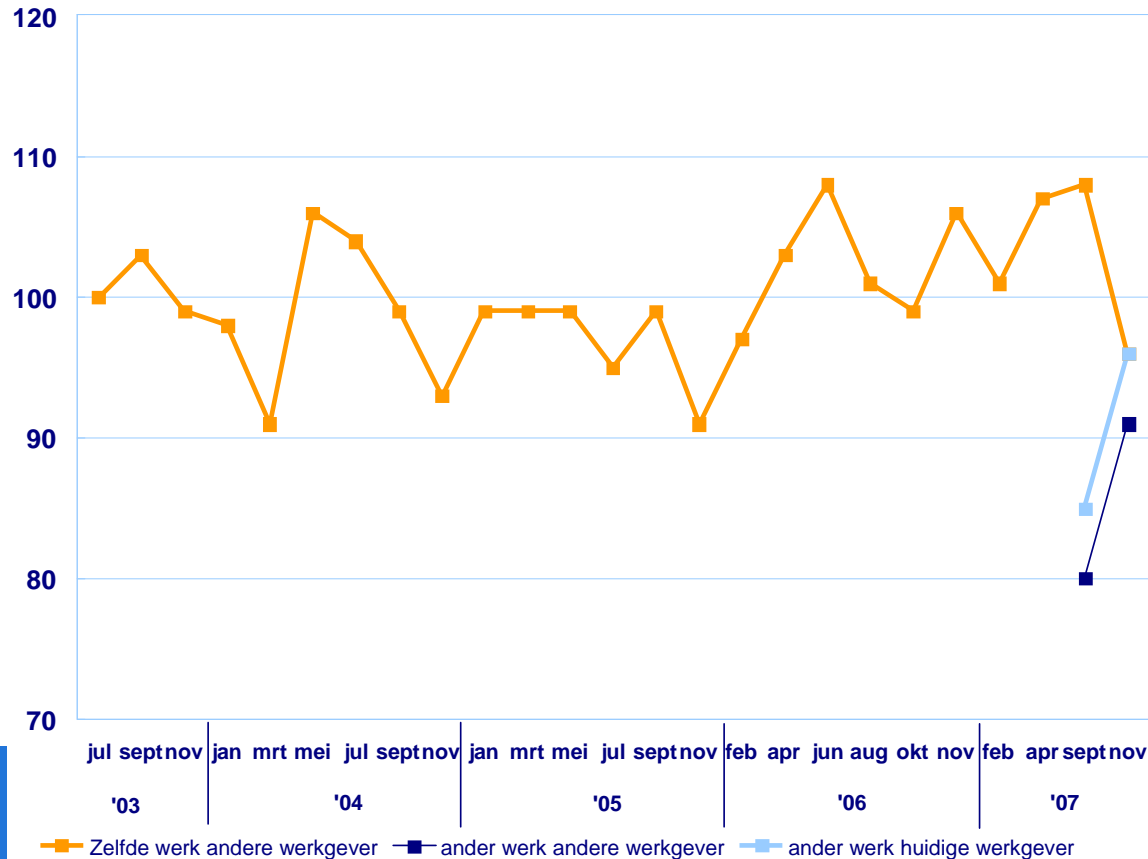
DRIE OP DE TIEN WERKNEMERS OP KORTE TERMIJN IN BEWEGING

• Drie op de tien werknemers verwachten op korte termijn verandering in de werksituatie (bijvoorbeeld een andere functie of een andere werkgever). Het komende half jaar kan dus de nodige mobiliteit van werknemers verwacht worden.

• Ruim een kwart ambieert eigenlijk op korte termijn een hogere functie. Het gaat daarbij niet altijd om een hogere functie bij een andere werkgever: 18% ziet zichzelf over zes maanden graag in een hogere functie bij de huidige werkgever. Eén op de tien werknemers ziet dit voor zich bij een andere werkgever.

3.4 Mobiliteitsindexen

Mobiliteitsindex



STIJGING INDEXEN ANDER WERK;
DALING INDEX ZELFDE OF
VERGELIJKBAAR WERK

- Men zoekt een nieuwe uitdaging veelal in een ander takenpakket. Dit biedt kansen voor werknemers om de ambities van werknemers binnen de bedrijfsmuren te houden door werknemers ook binnen de huidige werkgever 'in beweging' te laten blijven.

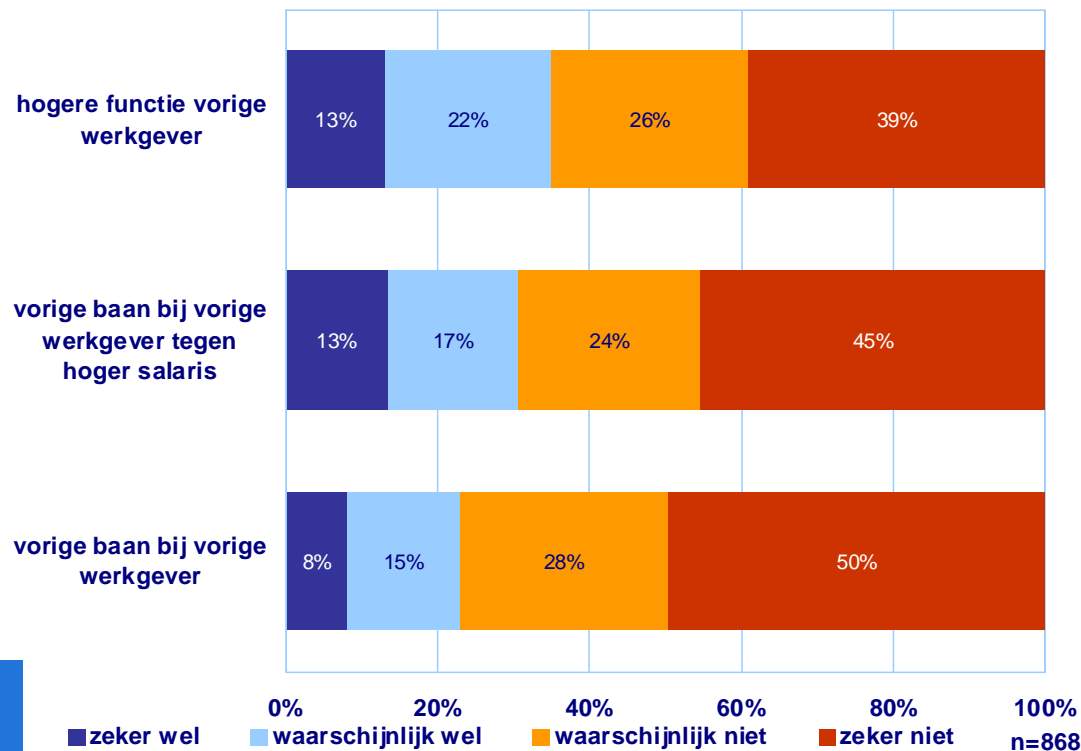
- Dit blijkt ook uit de stijging van de index voor "interne" mobiliteit (maatstaf voor de mate waarin men ander werk bij de huidige werkgever verwacht te verrichten). Deze index is gestegen naar het niveau van de gedaalde "horizontale" mobiliteitsindex (voor de mate waarin men verwacht binnen een half jaar vergelijkbaar werk te doen bij een andere werkgever).

- Overigens is ook de index voor de mate waarin men verwacht binnen een half jaar ander werk te doen bij een andere werkgever gestegen.

n=801

3.5 Terug op het oude nest

Gesprek aangaan over terugkeer vorige werkgever



DEUR NAAR VORIGE WERKGEVER NOG STEEDS OP EEN KIER

- De deur naar een voormalige werkgever staat nog steeds op een kier. Een nieuwe carrière stap hoeft daarom niet altijd plaats te vinden bij de huidige of een nieuwe werkgever. Een terugkeer naar een vorige werkgever is niet ondenkbaar.

- Bijna een kwart van alle werknemers zou een gesprek aangaan met de vorige werkgever indien ze hiervoor benaderd zouden worden. Drie op de tien werknemers zouden gaan praten met een vooruitzicht op een hoger salaris. Ruim een derde zou dit doen als het een hogere functie zou betreffen.

20

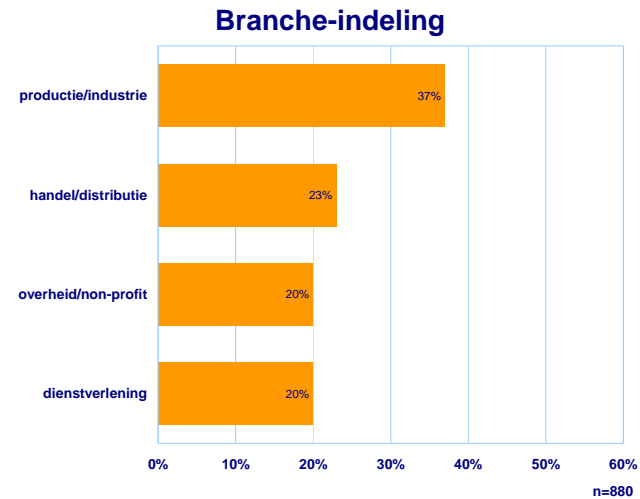
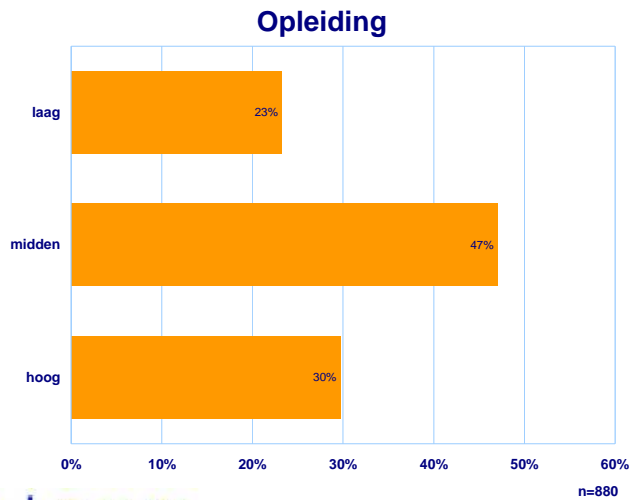
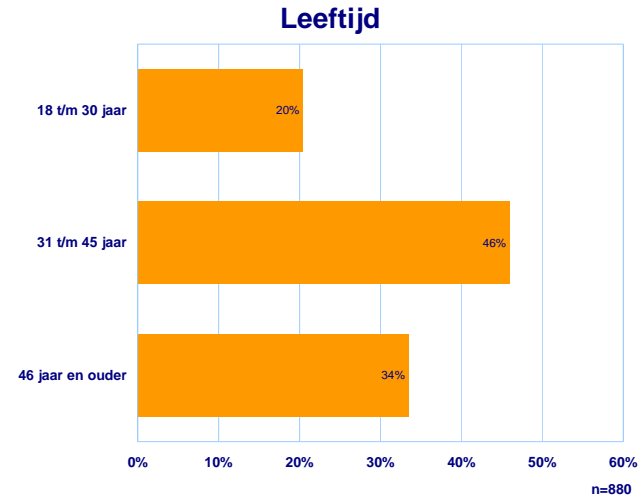
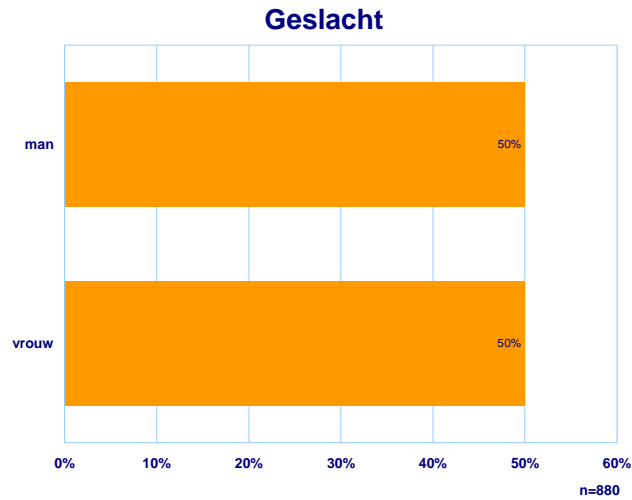
blauw

research

randstad

4. Onderzoeksdoelgroep

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



5. 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 tweemaandelijks 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 25ste meting hebben 868 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 60.000 panelleden waarvan reeds een groot aantal achtergrondkenmerken bekend is.

22

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 868 mensen, die aan de selectiecriteria voldeden, de vragenlijst volledig ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 18 minuten en geschiedde van 6 tot en met 19 november 2007. 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 25ste meting (november 2007) is gewogen naar opleiding, leeftijd, geslacht en branche. De resultaten zijn geïkht naar cijfers van de Gouden Standaard (leeftijd, opleiding, geslacht) 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			27,3%			28,0%			27,0%			26,7%			24,8%			29,0%
index			100			103			99			98			91			106
	Juli 2004 (7 meting)			Sept. 2004 (8 meting)			Nov. 2004 (9 meting)			Jan. 2005 (10 meting)			Mrt. 2005 (11 meting)			Mei 2005 (12 meting)		
zeker wel'	9%	0,9	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			28,2%			27,0%			25,2%			26,9%			27,0%			27,0%
index			104			99			93			99			99			99
	Juli 2005 (13 meting)			Sept 2005 (14 meting)			Nov 2005 (15 meting)			Feb 2006 (16 meting)			April 2006 (17 meting)			Juni 2006 (18 meting)		
zeker wel'	7%	0,9	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			25,8%			27,1%			24,9%			26,4%			28,0%			29,4%
index			95			99			91			97			103			108
	Aug. 2006 (19 meting)			Okt. 2006 (20 meting)			Nov. 2006 (21 meting)			Feb. 2007 (22 meting)			Mei. 2007 (23 meting)			Sept. 2007 (24 meting)		
zeker wel'	7%	0,9	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			27,4%			26,9%			28,9%			27,4%			29,3%			29,3%
index			101			99			106			101			107			108
	Nov. 2007 (25 meting)																	
zeker wel'	6%	0,9	5,4%															
waarschijnlijk wel'	15%	0,6	8,7%															
waarschijnlijk niet'	40%	0,2	8,0%															
zeker niet'	40%	0,1	4,0%															
totaal			26,0%															
index			96															

Resultaten

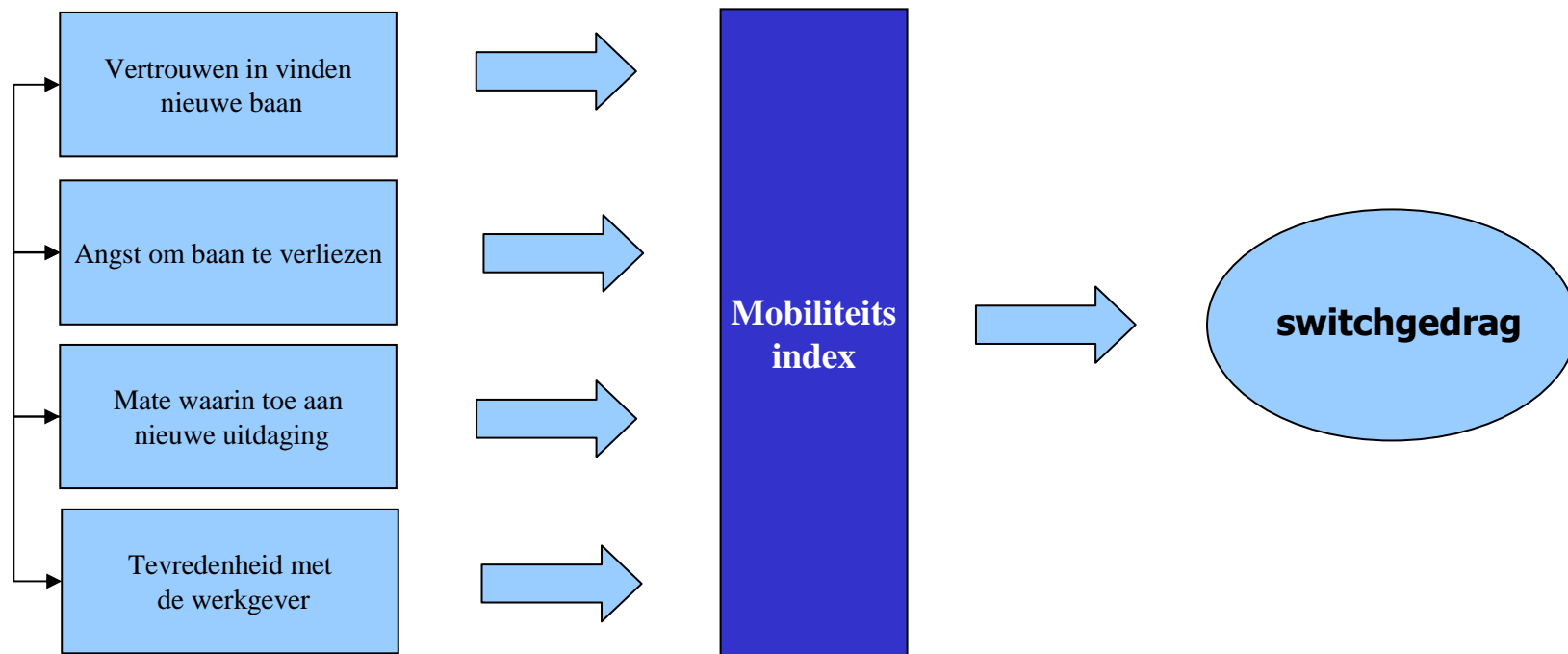
Onderhavig rapport is beschrijvend van aard en bestaat uit een management samenvatting en een beschrijving van de onderzoeksresultaten, grafisch ondersteund door grafieken. Bij de analyses is uitgegaan van een significantieniveau van 10 procent. Als bijlagen zijn de tabellen met de resultaten op geaggregeerd 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.

23

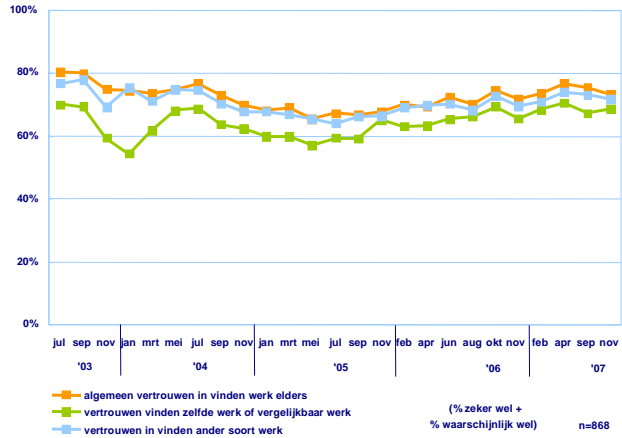
Mobiliteitsindex

De mobiliteitsindex wordt gevormd uit de verdeling van mensen die positief of negatief antwoorden op de vraag of men verwacht binnen nu en zes maanden daadwerkelijk hetzelfde of vergelijkbaar werk te doen bij een andere werkgever. Ontwikkelingen in de index worden voorspeld uit een aantal variabelen. De index wordt voorspeld uit vier variabelen: vertrouwen in het vinden van nieuw werk, de angst om ontslagen te worden, het op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging en de tevredenheid met de huidige werkgever.

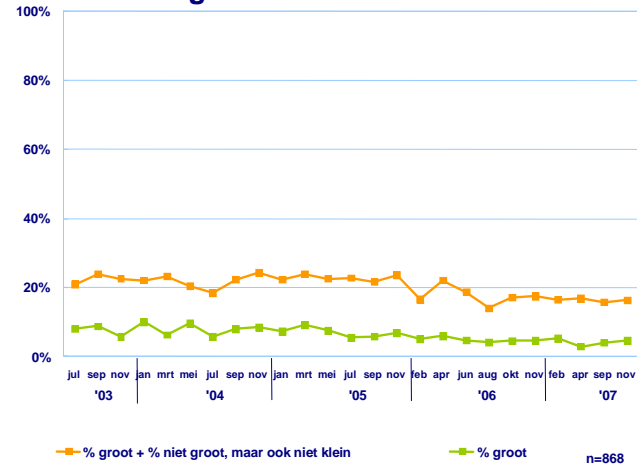


Vertrouwen, ontslagangst en uitdaging

Vertrouwen in vinden werk elders



Angst om baan te verliezen



Toe aan nieuwe uitdaging

