

Randstad Werkmonitor

De financiële crisis
state of mind arbeidsmarkt

(werknemer perspectief)

December 2008

B8871-1

Voorwoord

In dit rapport worden de resultaten van de 29ste meting van de Randstad werkmonitor beschreven. De werkmonitor is een onderzoek in opdracht van Randstad naar de mentale mobiliteitstoestand van werknemers gehouden onder ditmaal 936 werkenden.

Deze meting draait, naast het vaste onderwerp mobiliteit, om de financiële crisis.

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, december 2008
Jochem Meijer, projectmanager
Bram Jonkheer, managing partner

Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1 De Nederlandse Economie	6
2 State of mind werknemers	12
3 Salarisonderhandelingen en verwachte extra's	19
4 Doelgroep	25
5 Onderzoeksverantwoording	26

2

b l a u w

research

 randstad

Management Samenvatting

Werknemers voorspellen krimp van de economie

Werknemers voorzien negatieve economische groei in laatste kwartaal 2008 en eerste kwartaal 2009

Maar liefst 44% van alle werknemers voorspelt dat de Nederlandse economie in het laatste kwartaal van dit jaar zal zijn gekrompen ten opzichte van het vorige kwartaal. Bijna de helft denkt bovendien dat deze ontwikkeling zich het komende kwartaal zal voortzetten. Werknemers voorspellen gemiddeld al voor dit kwartaal een neergang van de economie met 0,7%. In het eerste kwartaal van 2009 zal de economie volgens werknemers gemiddeld zelfs met 1% krimpen ten opzichte van het vierde kwartaal van 2008. Vrouwen blijken daarbij veel pessimistischer dan mannen. Volgens vrouwen krimpt de Nederlandse economie in het eerste kwartaal van 2009 met maar liefst 1,9%. Mannen houden rekening met 0,6%.

Een vijfde werknemers geeft aan dat de werkgever in zwaar economisch weer verkeert

Eén op de vijf werknemers geeft aan dat de economische situatie bij de eigen werkgever op dit moment matig tot zelfs slecht is. Een kwart van de werknemers heeft bovendien het gevoel dat het slechter gaat met de werkgever dan vorig jaar. De eerste tekenen van een omzetsdaling bij werkgevers zijn al zichtbaar volgens werknemers. Werknemers zien op dit moment namelijk al een afname in het aantal openstaande vacatures bij de eigen werkgever. Per saldo begroeten werknemers minder nieuwe collega's op de werkvloer en zien ze minder contractverlengingen om zich heen dan vorig jaar. Daarnaast hebben meer werknemers naar eigen zeggen te maken met ontslagen bij hun werkgever dan vorig jaar. Werknemers verwachten dat deze ontwikkelingen doorzetten. Een kwart van de werknemers denkt dat de omzet van de organisatie waarvoor men werkzaam is zal afnemen in het eerste kwartaal van 2009. Ruim een vijfde denkt dat deze juist zal toenemen. Volgens ruim een derde zal er sprake zijn van een stijging, noch een daling in de omzet. Voor het komende kwartaal komt de gemiddelde door werknemers voorspelde omzetgroei uit op 1% (hetzelfde percentage waarmee men verwacht dat de economie zal krimpen).

De helft van de werknemers verwacht maatregelen van de werkgever in 2009

De helft van de werknemers verwacht dat hun werkgever in het kader van de huidige economische omstandigheden maatregelen zal treffen in 2009 om een mogelijke omzetsdaling te beperken. Een kwart denkt in 2009 minder nieuwe collega's te ontmoeten en eveneens een kwart denkt dat er minder of zelfs helemaal geen contracten worden verlengd. Met name in de handel en distributie (waar werknemers de grootste gemiddelde omzetsdaling verwachten bij de werkgever) worden ontslagen verwacht. 20% van de werknemers in de handel en distributie verwacht dat de eigen werkgever mensen zal ontslaan (versus 14% in de productie/distributie en de dienstverlening en 9% bij de overheid/non-profit).

Vertrouwen in vinden van werk elders gedaald

Het besef dat we een moeilijke economische tijd kennen, uit zich in een afname van het vertrouwen in het vinden van een andere baan. Het aandeel dat de kansen op de arbeidsmarkt het afgelopen jaar zag toenemen, is maar liefst gehalveerd ten opzichte van vorig jaar. De stijgende trend die het vertrouwen tot nu toe in 2008 kenmerkte, is daarmee een resoluut halt toegebracht. Het vertrouwen in de productie/industrie en handel/distributie blijkt overigens lager dan in de dienstverlening en bij de overheid/non-profit sector. Dit sluit aan bij de omzetverwachtingen van werknemers uit deze sectoren. Er is evenwel in vergelijking met voorgaande jaren in het algemeen zeker nog geen sprake van een gebrek aan vertrouwen.

Werknemers raken niet in paniek en kijken kat uit de boom

Werknemers raken niet in paniek, er is nog genoeg werk te doen

Ondanks de economische vooruitzichten en omzetverwachtingen voor werkgevers raken werknemers niet in paniek. De meerderheid heeft vertrouwen dat de werkgever de financiële crisis goed doorkomt (ondanks dat iets meer dan de helft van de werknemers aangeeft dat hun werkgever niet buiten schot blijft in de financiële crisis). Ook maakt men zich niet drukker om het pensioen dan andere jaren het geval was, het tegendeel is zelfs het geval. Het merendeel van de werknemers acht het nog niet noodzakelijk zich extra in te spannen voor de werkgever. Maatregelen als het vervroegd opnemen van een deel van het pensioen en het eerder uitbetaald krijgen van vakantiegeld zijn dan ook volgens het merendeel totaal niet nodig. Men zou eerder iets voelen voor het vrijgeven van een deel van het spaarloon. Eén op de vijf werknemers zou dit goed uitkomen.

Verwachte mobiliteit op korte termijn gedaald

De verwachte krimp van de economie in combinatie met omzetsdalingen bij werkgevers en de invloed ervan op de kansen op de arbeidsmarkt hebben geleid tot een dalend vertrouwen onder werknemers in het vinden van werk elders. Werknemers hebben, zoals aangegeven, ondanks de conjunctuur, toch de verwachting dat de werkgever de financiële crisis goed doorkomt. Mede daardoor heeft de stijging van de angst voor ontslag (zichtbaar in september) zich onder werknemers niet doorgezet. De geschetste ontwikkelingen hebben er op dit moment toe geleid dat werknemers minder bezig zijn met een nieuwe uitdaging en meer geneigd zijn voorlopig te blijven zitten bij de huidige werkgever. Al met al is de verwachte mobiliteit op korte termijn over de gehele linie gedaald.

Onprettige werksfeer speelt belangrijkere rol bij vertrek dan vorig jaar

Het afgelopen half jaar is 9% van de werknemers wel van werkgever veranderd (relatief vaker jongere werknemers en vrouwen). De uitdaging in het werk is de voornaamste reden om van werkgever te veranderen. De nieuwe uitdaging komt, in lijn met de economische ontwikkelingen echter minder sterk naar voren als voornaamste reden van vertrek dan afgelopen jaar. Men blijkt daarnaast gevoeliger voor sfeer. Het is opvallend dat dit bijna twee keer zo vaak de voornaamste reden is geweest om te vertrekken dan vorig jaar. Wellicht dat dit mogelijk ook te maken heeft met de onzekerheid over de economie.

Economische vooruitzichten werken door in salarisonderhandelingen

Salarisverwachtingen voor het eerst sinds jaren minder hooggespannen; begrip voor bevroren salaris

Eén op de vijf werknemers verwacht dat het salaris bij de komende onderhandelingen verhoogd wordt met meer dan de inflatiecorrectie. Een kwart verwacht geen verhoging, zelfs geen correctie voor de inflatie. Daarmee zijn de verwachtingen minder hooggespannen dan bij de salarisronde eind 2007/begin 2008. De helft van de werknemers zou er nu zelfs in meer of minder mate begrip voor op kunnen brengen, indien de werkgever zou besluiten de lonen te bevriezen. Dit ligt in lijn met de economische ontwikkelingen, maar is toch opvallend, omdat de verwachtingen sinds 2003 steeds positiever zijn geworden. Het is bovendien opmerkelijk, aangezien bij de vorige salarisronde de verwachtingen andermaal overtroffen werden. Men kwam begin 2008 opnieuw beter uit de salarisronde dan voorgaande jaren.

Grote verschillen in salarisverwachtingen

De salarisverwachtingen van mannen, hoogopgeleiden en jongere werknemers zijn relatief hooggespannen. Deze groepen werknemers kwamen ook bovengemiddeld goed uit de salarisonderhandelingen van vorig jaar. Lager opgeleiden, vrouwen en oudere werknemers zijn met recht pessimistischer. In de productie/industrie en de dienstverlening zijn de verwachtingen net als afgelopen jaar positiever dan binnen de overheid en handel/distributie. Werknemers binnen deze sectoren gingen er afgelopen jaar ook daadwerkelijk meer op vooruit.

Minder goede voornemens dan voorheen

Een uitvloeisel van de meer afwachtende houding die werknemers momenteel aannemen, is dat ze minder vaak goede voornemens hebben dan in het recente verleden. Maar liefst één op de vijf werknemers heeft *geen* goede voornemens voor 2009 op werkgebied. Het feit dat werknemers zich minder vaak dan vorig jaar richten op het eindelijk eens zoeken naar die baan elders sluit daar goed op aan. Hoe dan ook is men zich nog altijd het vaakst voornemens zichzelf minder druk te maken en toch zichzelf te ontwikkelen. Beide zaken spelen wel minder dan bij de vorige jaarwisseling. Men is daarnaast minder bezig met voornemens op het gebied van gezondheid. De behoefte van werknemers om (wellicht uit noodzaak) meer op je strepen te gaan staan is juist wel toegenomen in vergelijking met vorig jaar.

Gevolgen financiële crisis werken door

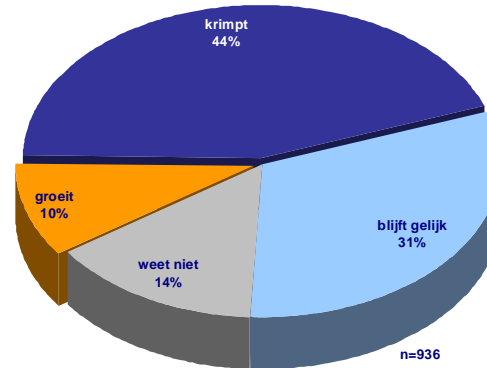
Al met al werken de gevolgen van de financiële crisis nu al door in de verwachtingen van werknemers. De gevolgen zijn zichtbaar in de mate van het vertrouwen in het vinden van werk elders tot aan de salarisonderhandelingen en voornemens op werkgebied voor 2009. Desalniettemin is er van paniek totaal geen sprake. Werknemers hebben goed vertrouwen in de afloop van de crisis voor de werkgever en derhalve hun eigen positie.

1 De Nederlandse economie

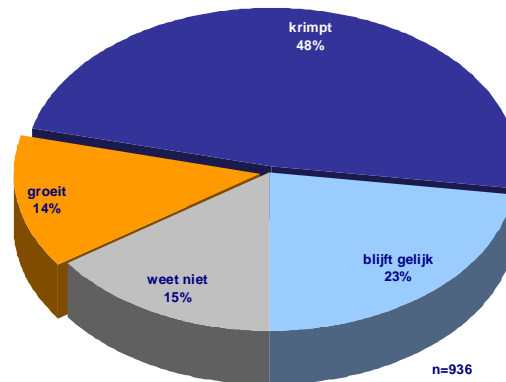
1.1 Economische vooruitzichten van werknemers

De Nederlandse economie 4e kwartaal 2008
t.o.v. 3e kwartaal 2008

Groeivoorspellingen	Economische groei 4e kwartaal tov 3e kwartaal 2008	Economische groei 1e kwartaal 2009 tov 4e kwartaal 2008
branche	%	%
productie/industrie	-0,3	-0,7
handel/distributie	-0,8	-1,2
overheid/non-profit	-1,3	-1,1
dienstverlening	-1	-1,2
opleiding		
laag	-0,6	-1
midden	-0,9	-1,3
hoog	-0,5	-0,8
geslacht		
man	-0,3	-0,6
vrouw	-1,4	-1,9
leeftijd		
18-30 jaar	-0,4	-1
31-45 jaar	-0,9	-1,1
46 jaar en ouder	-0,7	-0,9
functieniveau		
midden/hoger management	-0,5	-0,8
overig leidinggevend	-0,5	-0,8
niet leidinggevend	-0,8	-1,1
totaal	-0,7	-1



De Nederlandse economie 1e kwartaal 2009
t.o.v. 4e kwartaal 2008



WERKNEMERS VOORSPELLEN EEN KRIMPENDE ECONOMIE HET KOMENDE KWARTAAL

• De economische groei staat volgens werknemers op het punt van stagneren. Maar liefst 44% van alle werknemers voorspelt dat de Nederlandse economie in het laatste kwartaal van dit jaar zal zijn gekrompen ten opzichte van het vorige kwartaal. Bijna de helft denkt dat deze ontwikkeling zich het komende kwartaal zal voortzetten.

• Voor het komende jaar komt de gemiddelde voorspelde economische groei ten opzichte van het vorige kwartaal uit op 0,7%*. In het eerste kwartaal van 2009 zal de economie zelfs met 1% krimpen ten opzichte van het vierde kwartaal van 2008.

• Werknemers uit de productie en industrie zijn iets minder pessimistisch over de economische groei. Met name de overheid en de dienstverlening blijken kritisch over dit kwartaal.

• Verder blijkt dat vrouwen veel pessimistischer zijn dan mannen. Volgens vrouwen krimpt de Nederlandse economie in het eerste kwartaal van 2009 met maar liefst 1,9%. Mannen houden rekening met een krimp van 0,6%.

6

* 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.

1.2 De situatie bij de eigen werkgever

Economische situatie t.o.v. vorig jaar	Economische situatie organisatie						dec-08
	zeer goed	goed	redelijk	matig	slecht	weet niet	totaal
veel beter	2%	4%	1%	0%	0%	0%	8%
iets beter	1%	13%	5%	1%	0%	0%	21%
ongeveer hetzelfde	1%	14%	15%	3%	1%	1%	35%
iets slechter	0%	1%	11%	7%	1%	0%	19%
veel slechter	0%	0%	1%	2%	5%	0%	7%
weet niet	0%	2%	2%	1%	0%	5%	10%
totaal	5%	34%	35%	13%	6%	7%	100%

Economische situatie t.o.v. vorig jaar	Economische situatie organisatie						feb-07
	zeer goed	goed	redelijk	matig	slecht	weet niet	totaal
veel beter	8%	6%	1%	0%	0%	0%	16%
iets beter	4%	21%	7%	1%	0%	0%	33%
ongeveer hetzelfde	4%	16%	11%	3%	1%	0%	35%
iets slechter	0%	1%	2%	2%	1%	0%	6%
veel slechter	0%	0%	0%	0%	2%	0%	2%
weet niet	0%	2%	2%	0%	0%	2%	7%
totaal	16%	47%	23%	7%	5%	3%	100%

EEN VIJFDE VAN DE WERKNEMERS GEEFT AAN DAT WERKGEVER IN ZWAAR WEER VERKEERT

- Eén op de vijf werknemers geeft aan de economische situatie bij de eigen werkgever op dit moment matig tot zelfs zeer slecht is. Een kwart van de werknemers heeft bovendien het gevoel dat het slechter gaat met de werkgever dan vorig jaar.

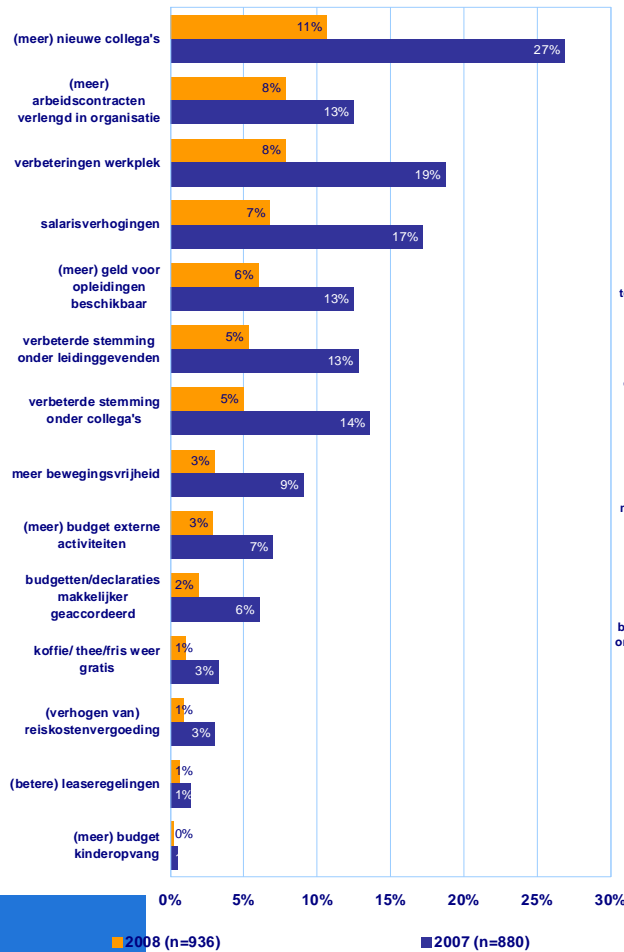
- Het aandeel dat ervaart dat de werkgever moeilijke tijden kent is dit jaar hoger dan vorig jaar (19% versus 12%). Datzelfde geldt voor het deel dat te kennen geeft dat de organisatie er minder goed voor staat dan het jaar daarvoor (26% versus 8%).

- Verder is ook het aandeel dat aangeeft dat het goed tot zeer goed gaat met de werkgever flink gedaald (39% versus 63%). In 2007 gaf de helft van de werknemers nog aan dat het bedrijf er beter voor stond dan het voorgaande jaar. Nu denken nog maar drie op de tien werknemers dit.

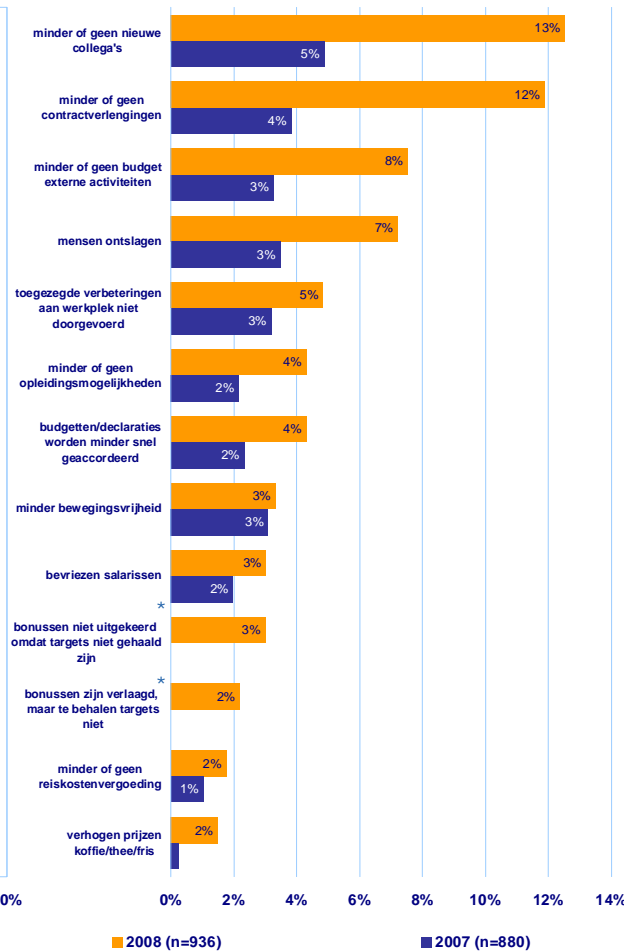
- Hoogopgeleiden, oudere werknemers en vrouwen zijn relatief kritisch over de economische ontwikkelingen bij het eigen bedrijf. Op branche niveau is het hiernaast geschetste beeld vergelijkbaar.

1.3 Economische graadmeters

Tekenen van herstel



Tekenen van verslechtering



* Vorig jaar niet uitgevraagd

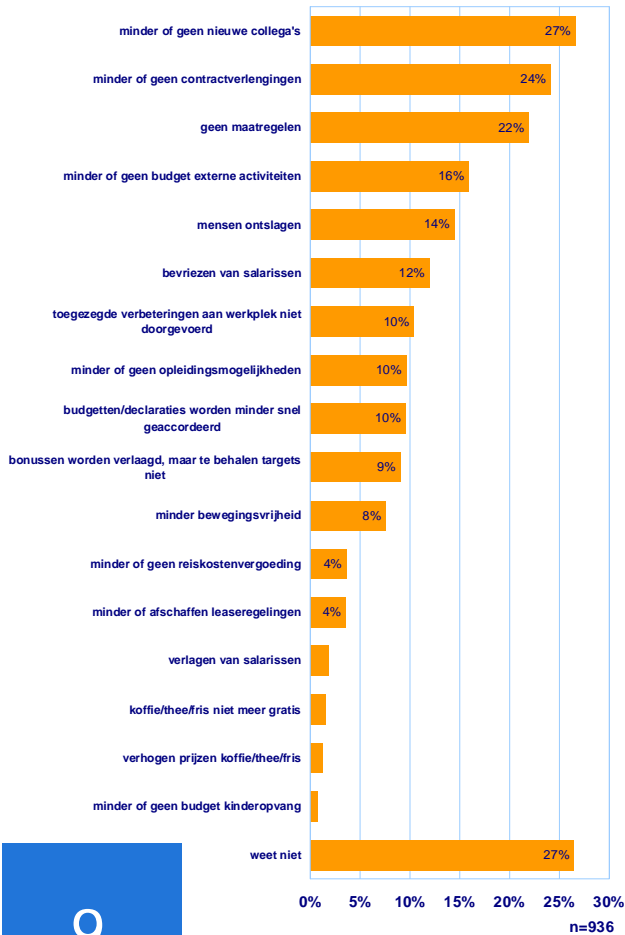
ECONOMISCHE SITUATIE UIT ZICH MET NAME IN MINDER INSTROOM EN MINDER/GEEN CONTRACTVERLENGINGEN

• Doordat meer werknemers ervaren dat de werkgever in zwaar weer terecht komt, hebben ook steeds meer werknemers te maken met de gevolgen van de economische situatie bij de werkgever. Vertalen we de gevolgen van de economische situatie bij de eigen werkgever door naar de totale populatie dan ontstaat het beeld zoals geschetst in de grafieken hiernaast.

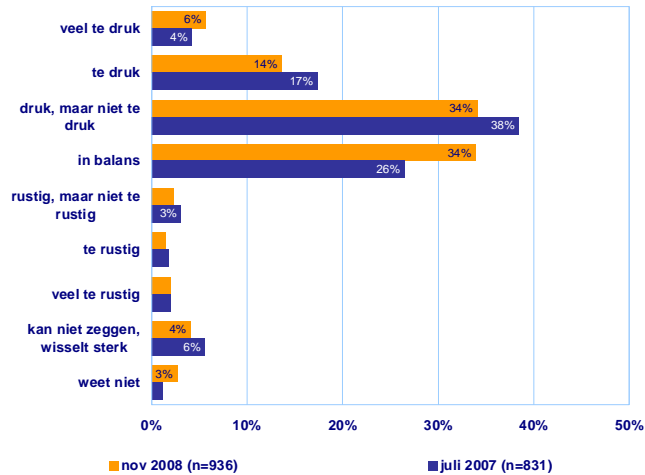
• Per saldo mogen werknemers minder nieuwe collega's begroeten en zien ze in hun omgeving minder contracten verlengd worden. Ook krijgt men vaker te maken met ontslag.

1.4 Werkdruk

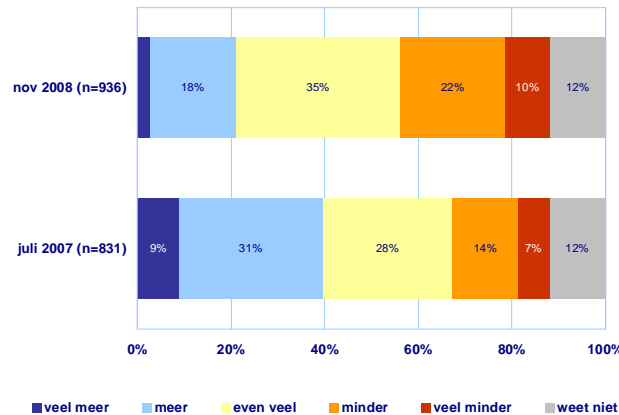
Maatregelen werkgever in 2009 voor verbeteren situatie



Drukte huidige functie



Openstaande vacatures bij eigen bedrijf toegenomen of afgenomen afgelopen jaar



HELFT WERKNEMERS VERWACHT MAATREGELEN VAN WERKGEVER IN 2009

• De helft van de werknemers verwacht dat hun werkgever maatregelen zal doorvoeren in 2009 om de economische omstandigheden het hoofd te bieden.

• Per saldo groeide volgens werknemers vorig jaar het aantal openstaande vacatures nog wel ten opzichte 2006. Werknemers zien op dit moment echter al een afname in het aantal openstaande vacatures bij de eigen werkgever. De verwachting van werknemers is dat deze ontwikkeling zich zal doorzetten. Een kwart denkt namelijk in 2009 minder nieuwe collega's te ontmoeten en eveneens een kwart denkt dat er minder of zelfs helemaal geen contracten worden verlengd.

• De op stapel staande veranderingen lijken niet zo zeer branche gerelateerd te zijn. Wat wel opvalt, is dat met name in de handel/distributie sector ontslagen verwacht worden (20% verwacht ontslagen versus 14% in de productie/distributie en de dienstverlening en 9% bij de overheid/non profit).

• Hoe dan ook hebben we het op dit moment nog steeds lekker druk met z'n allen en is het zelden rustig.

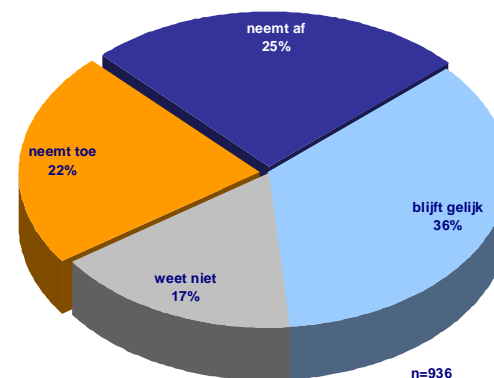
1.5 Vooruitzichten voor de werkgever

Groeivoorspellingen	Economische groei 1e kwartaal 2009 tov 4e kwartaal 2008	Omzetgroei werkgever 1e kwartaal 2009 tov 4e kwartaal 2008
branche	%	%
productie/industrie	-0,7	-1,2
handel/distributie	-1,2	-1,8
overheid/non-profit	-1,1	-0,8
dienstverlening	-1,2	-0,1
opleiding		
laag	-1	-0,3
midden	-1,3	-1,9
hoog	-0,8	-0,6
geslacht		
man	-0,6	-0,9
vrouw	-1,9	-1,2
leeftijd		
18-30 jaar	-1	-0,7
31-45 jaar	-1,1	-1,9
46 jaar en ouder	-0,9	-1,2
functieniveau		
midden//hoger management	-0,8	-0,5
overig leidinggevend	-0,8	-0,4
niet leidinggevend	-1,1	-1,3
totaal	-1	-1

MET NAME HANDEL/DISTRIBUTIE KRIJGT TE KAMPEN MET OMZETDALING VOLGENS WERKNEMERS

- Een kwart van de werknemers denkt dat de omzet van de organisatie waarvoor men werkzaam is zal afnemen in het komende kwartaal. Ruim een vijfde denkt dat deze juist zal toenemen. Volgens ruim een derde blijft een groei uit, maar zal er ook geen sprake zijn van omzet daling.
- Voor het komende kwartaal komt daarmee de gemiddelde voorspelde omzetgroei uit op 1%* hetzelfde percentage waarmee men verwacht dat de economie zal krimpen.
- De klappen vallen met name in de handel/distributie en in mindere mate in de productie en industrie.
- Overigens zijn jongere werknemers relatief minder pessimistisch; hetzelfde geldt voor managers in vergelijking met niet-leidinggevenden.

Groei omzet organisatie komend kwartaal t.o.v. 4e kwartaal 2008

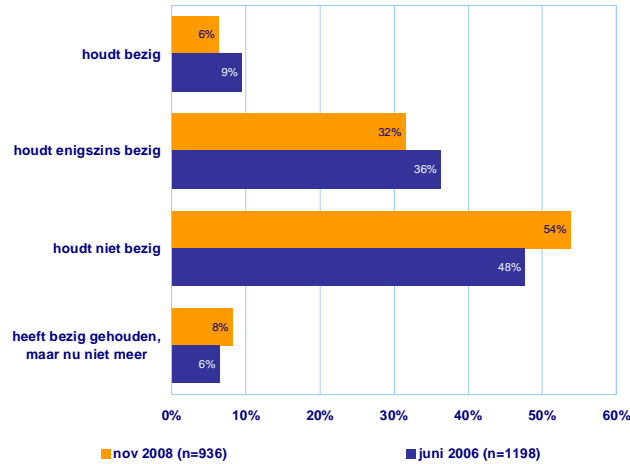


10

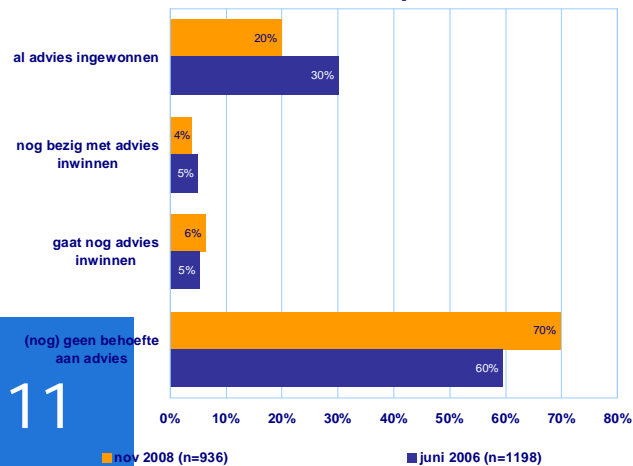
* Op basis van trimmed mean. Zowel positieve, negatieve als '0%' voorspellingen meegenomen in de berekening van het gemiddelde. Geredeneerd vanuit de Wisdom of Crowd gedachte.

1.6 De financiële crisis

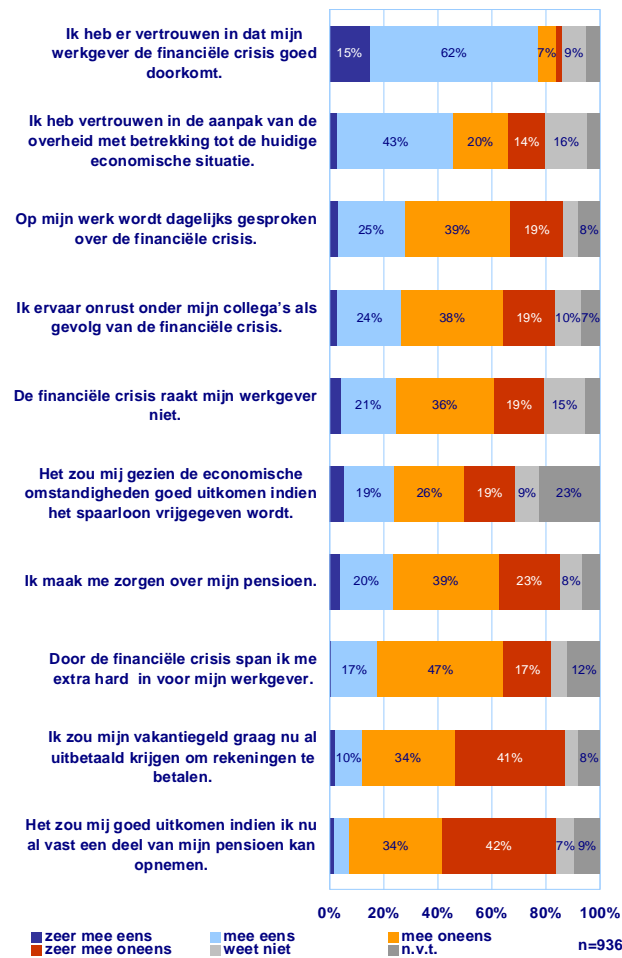
Bezig met pensioen



Behoeftte aan advies pensioen



Stellingen financiële crisis



WERKNEMERS NIET IN PANIEK

• De getemperde verwachtingen voor de nabije toekomst zorgen bij een kwart van de werknemers voor onrust en dit maakt het tot een dagelijks onderwerp van gesprek op het werk.

• Echter, ondanks dat er enigszins de klad zit in de economische vooruitzichten en omzetverwachtingen voor werkgevers zijn werknemers verre van in paniek. De meerderheid heeft er dan ook vertrouwen in dat de werkgever de financiële crisis goed doorkomt, ondanks dat iets meer dan de helft van de werknemers aangeeft dat hun werkgever niet buiten schot blijft in de financiële crisis. Ook maakt men zich niet drukker om het pensioen dan andere jaren het geval was.

• Het merendeel van de werknemers ziet zich ook nog niet genooddaakt zich extra in te spannen voor de werkgever als gevolg van de financiële crisis.

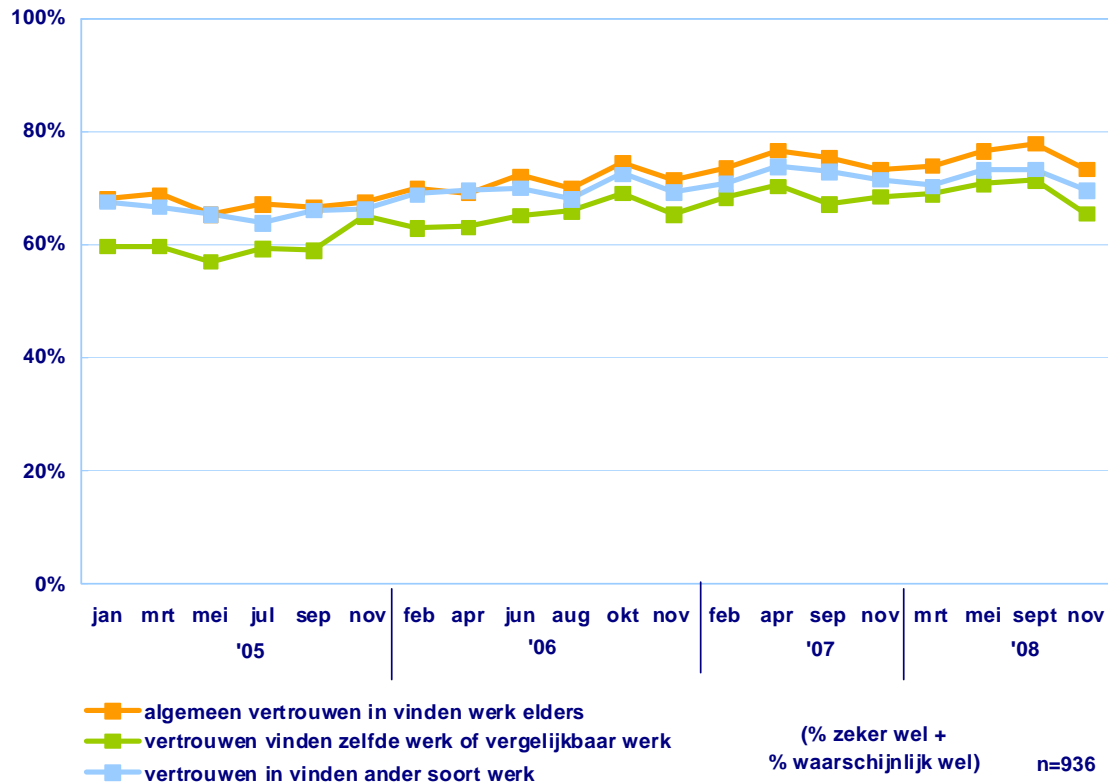
• Maatregelen als het vervroegd opnemen van een deel van het pensioen, eerder uitbetaald krijgen van vakantiegeld zijn dan ook volgens het merendeel totaal niet nodig.

• In het kader hiervan zou men eerder iets voelen het vrijgeven van een deel van het spaarloon. Eén op de vijf werknemers zou dit goed uitkomen.

2 State of mind werknemers

2.1 Vertrouwen

Vertrouwen in vinden werk elders



VERTROUWEN GEDAALD

• In het vorige hoofdstuk is beschreven dat werknemers zeker onderkennen dat we moeilijke economische tijden tegemoet gaan. Dit besef uit zich in een afname van het vertrouwen in het vinden van een andere baan. Daarmee is de stijgende trend die tot nu toe 2008 kenmerkte, een halt toe geroepen. Een daling is ingezet, maar er is zeker nog geen sprake van een gebrek aan vertrouwen in vergelijking met voorgaande jaren.

• Het vertrouwen onder jongeren in het vinden van werk elders is veel groter dan het vertrouwen onder oudere werknemers. Driekwart van de jongeren heeft bijvoorbeeld vertrouwen in het vinden van hetzelfde of vergelijkbaar werk elders, terwijl dit maar voor 49% van de werknemers boven de 46 jaar oud geldt.

• Hetzelfde gaat op voor hoogopgeleiden in vergelijking met laagopgeleiden. 82% van de hoogopgeleide werknemers heeft bijvoorbeeld vertrouwen in het vinden van werk elders versus 57% van de laagopgeleide werknemers.

• Verder valt op dat het vertrouwen in de productie en industrie en handel/distributie lager is dan in de dienstverlening en bij de overheid/non-profit sector. Dit sluit aan bij de omzetverwachtingen beschreven in het vorige hoofdstuk.

12

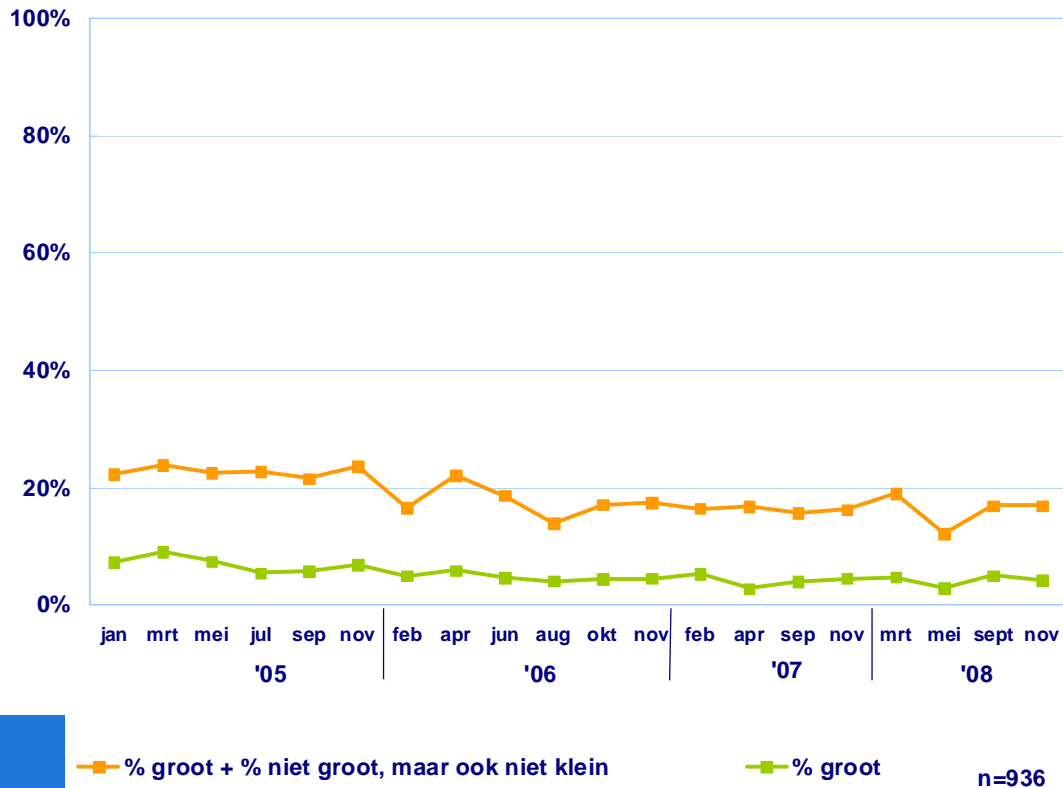
blauw

research

randstad

2.2 Angst voor ontslag

Angst om baan te verliezen

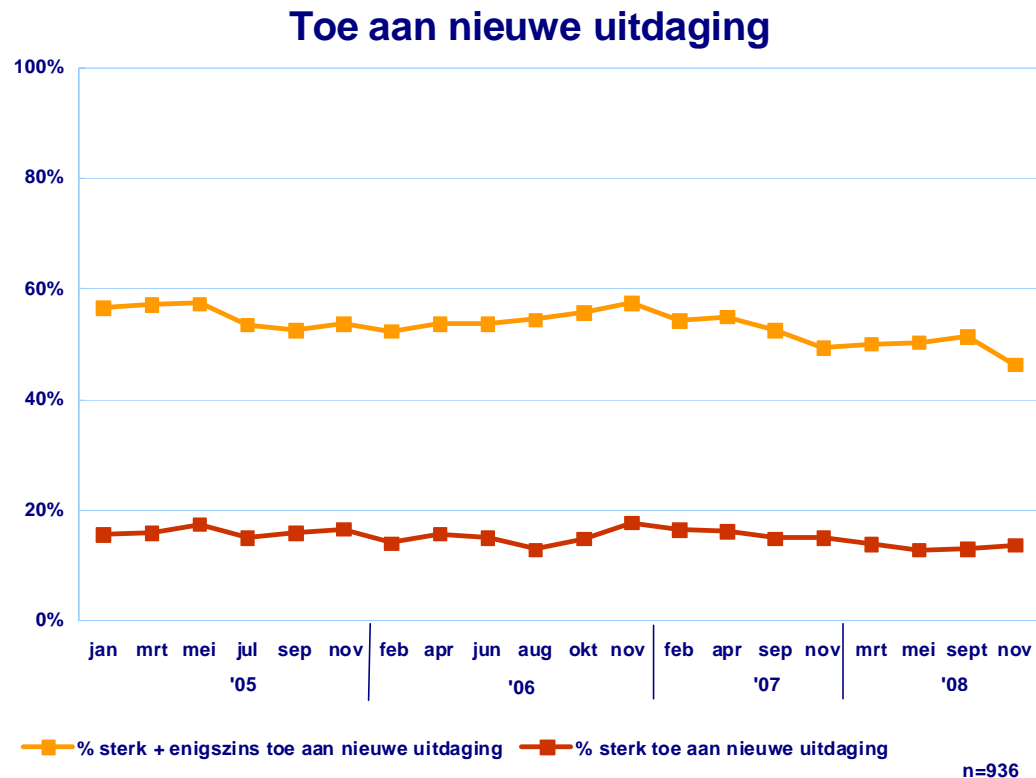


ANGST VOOR ONTSLAG NIET VERDER GESTEGEN

- Eén op de vijf werknemers acht de kans op ontslag of het uitblijven van contractverlenging niet klein of zelfs groot (4%).

- In september leidde de economische onrust zelfs nog vlak voor de definitieve doorbraak van de financiële crisis in Nederland met de overname van Fortis Nederland door de Nederlandse regering tot een stijging in de angst voor ontslag. Dat bleek nu een correctie te zijn geweest op het rooskleurige beeld in mei. Inmiddels is de rust wedergekeerd en de ontslagangst niet verder gestegen, maar stabiel ten opzichte van september.

2.3 Toe zijn aan een nieuwe uitdaging



MEN IS MINDER TOE AAN EEN NIEUWE UITDAGING

- De huidige economische omstandigheden hebben er vermoedelijk mee te maken dat men nu even iets minder bezig is met die nieuwe uitdaging. Iets meer dan de helft van de werknemers is daar op dit moment even niet mee bezig. Een derde is dat wel enigszins en 14% geeft aan sterk toe te zijn aan iets nieuws.

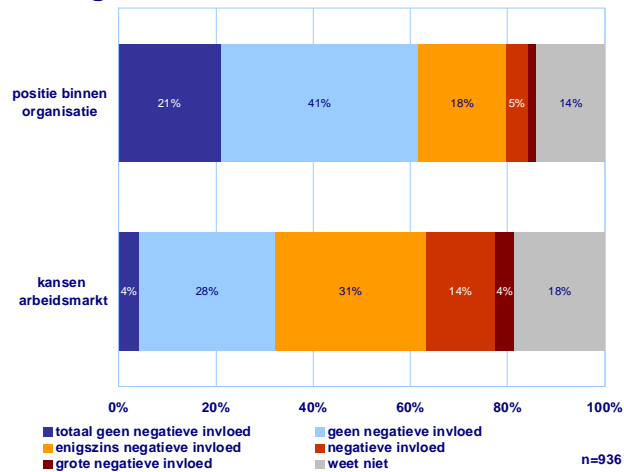
- Het zijn vooral jongere werknemers en hoogopgeleiden die sterker toe zijn aan een nieuwe uitdaging. Ook vrouwen hebben daaraan meer behoefte dan mannen.

- Indien men toe is aan een nieuwe uitdaging dan zoekt men die niet altijd buiten de deur, maar ook vaak bij de eigen werkgever (circa de helft). Dat geldt voor alle typen werknemers uit alle branches.

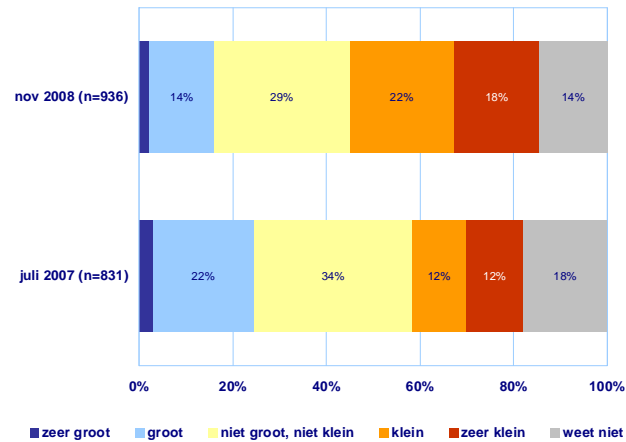
- 43% zoekt hoe dan ook bij een andere werkgever naar andere taken en verantwoordelijkheden dan men nu heeft. Een kwart zou op zoek gaan naar hetzelfde werk bij een ander werkgever.

2.4 Kansen op de arbeidsmarkt

Negatieve invloed economische situatie



Kans van slagen eigen bedrijf

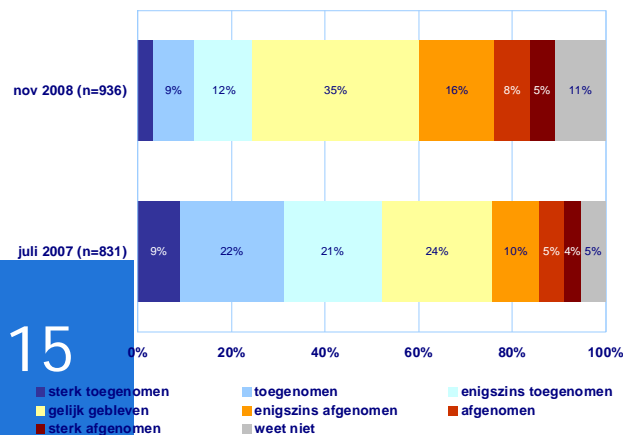


AANDEEL DAT KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT ZIET TOENEMEN GEHALVEERD TOV 2007

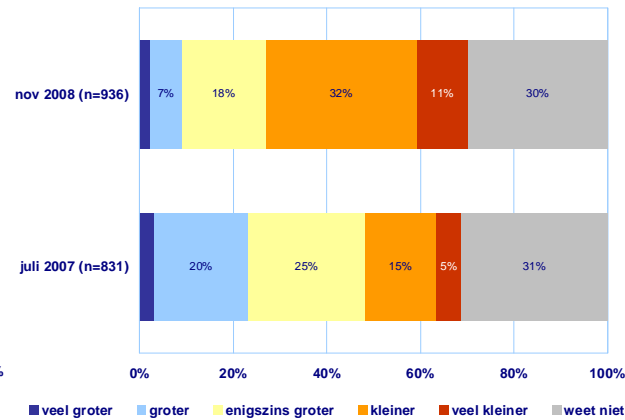
- Ruim een kwart van de werknemers heeft het gevoel dat de huidige economische situatie negatieve invloed heeft de eigen positie binnen de organisatie. Dit gevoel leeft sterker onder oudere en laagopgeleide werknemers. Desondanks heeft toch het merendeel van de werknemers niet het idee dat de omstandigheden van invloed zijn op de eigen positie in de organisatie.

- Er gaat een duidelijkere negatieve invloed uit naar de kansen op de arbeidsmarkt. Vorig jaar zag nog de helft van de werknemers de eigen kansen toenemen. Het aandeel dat dit nu ervaart is maar liefst gehalveerd.

Kansen op arbeidsmarkt toe of afgenomen in afgelopen jaar



Kans van slagen eigen bedrijf t.o.v. 2 jaar geleden

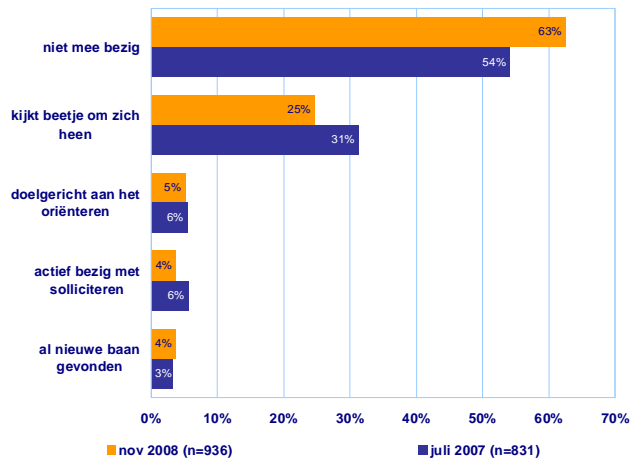


- De huidige stand van de economie mondt verder uit in een forse afname in de ervaren slagingskansen van een eigen bedrijf. Dit kan natuurlijk het ondernemerschap enigszins ondermijnen.

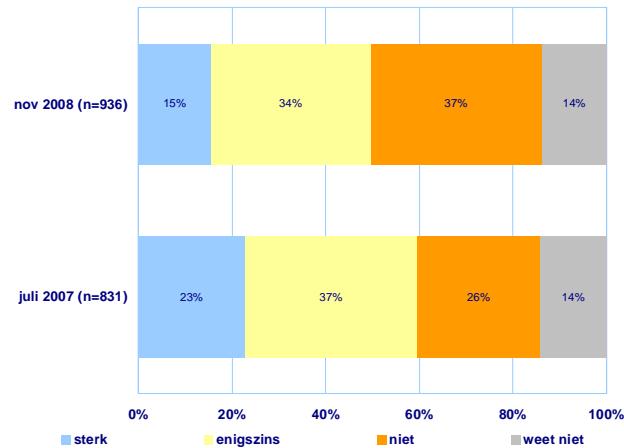
15

2.5 Open staan voor een andere baan

Mate waarin zoeken naar een andere baan



Mate collega's open voor andere werkgever

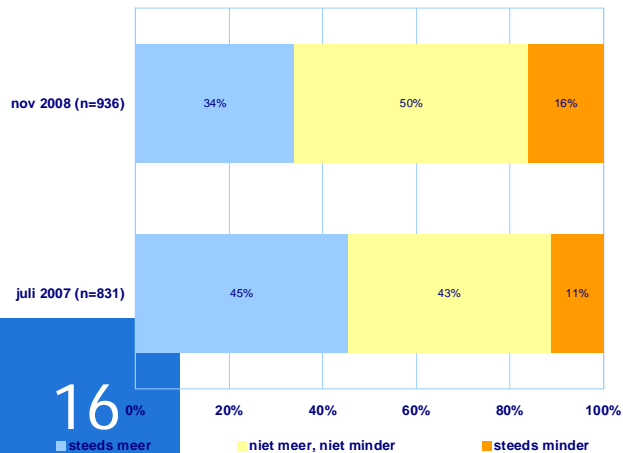


MEN STAAT NOG ALTIJD, MAAR IN MINDERE MATE, OPEN VOOR EEN ANDERE BAAN

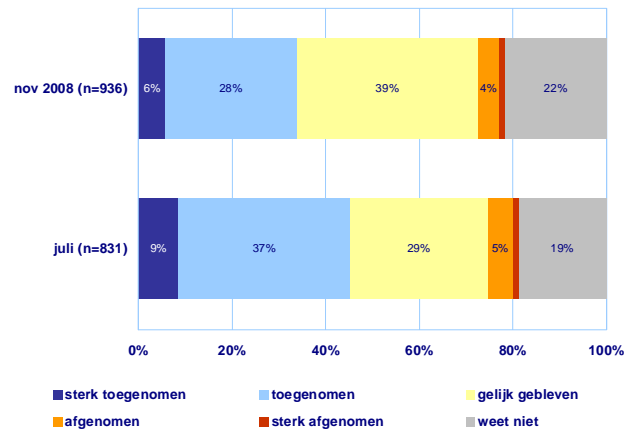
- De mate waarin werknemers het idee hebben dat collega's open staan voor een andere baan en de mate waarin er door de directe omgeving gesolliciteerd wordt, is afgenomen. Dit heeft natuurlijk te maken met de afname van de kansen op de arbeidsmarkt en het volgens werknemers gedaalde aantal openstaande vacatures aan de aanbodzijde.

- Niet alleen de omgeving staat minder open voor een baan, ook werknemers zelf zijn er minder mee bezig als gevolg van het gedaalde vertrouwen in het vinden van een baan elders.

Sollicitaties door directe omgeving



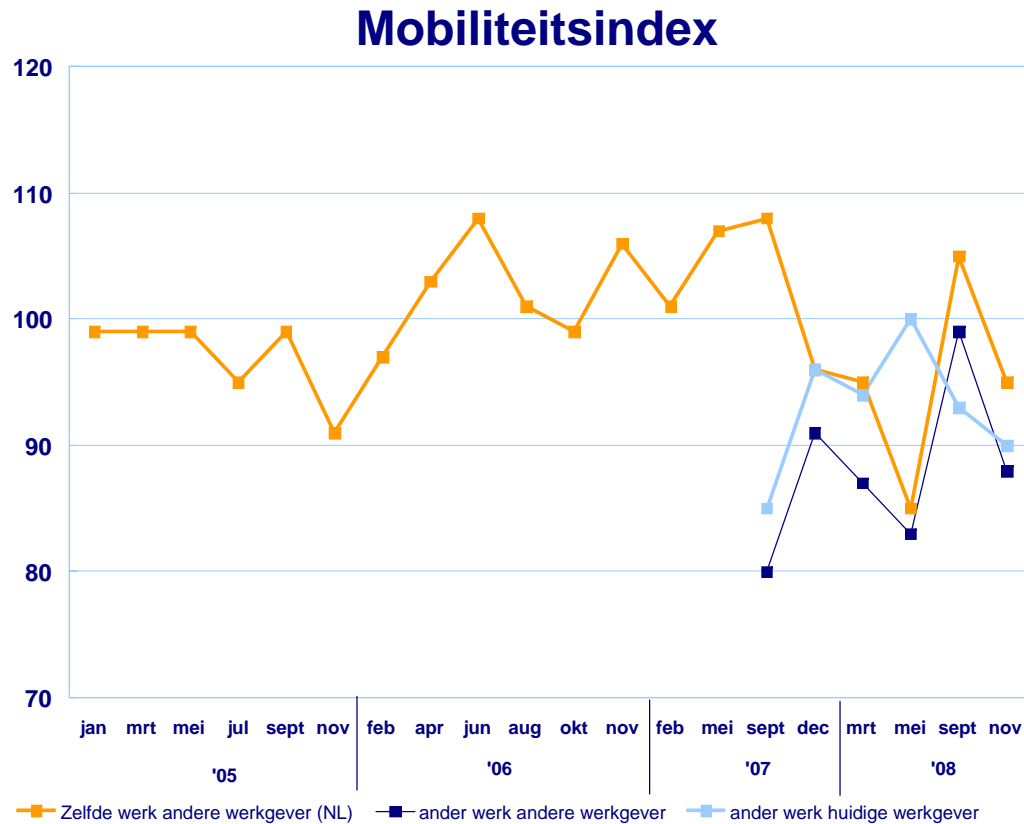
Toename mate waarin collega's open staan voor andere baan



- Toch overheerst nog altijd de opvatting dat collega's steeds meer open staan voor een andere baan en heeft een derde het gevoel dat er steeds meer gesolliciteerd wordt in de directe omgeving.

- Bovendien geven nog altijd twee op de vijf werknemers te kennen in meer of mindere mate opzoek te zijn naar een andere baan. Daarnaast is het aandeel dat daarbij doelgericht te werk gaat of zelfs al een nieuwe baan heeft gevonden niet gedaald (zie grafiek linksboven).

2.6 Verwachte mobiliteit



n=936

WERKNEMERS KIJKEN IETS MEER DE KAT UIT DE BOOM

- De verwachte krimp van de economie in combinatie met omzetsdalingen bij werkgevers en de invloed ervan op de kansen op de arbeidsmarkt leiden tot een dalend vertrouwen onder werknemers in het vinden van werk elders.

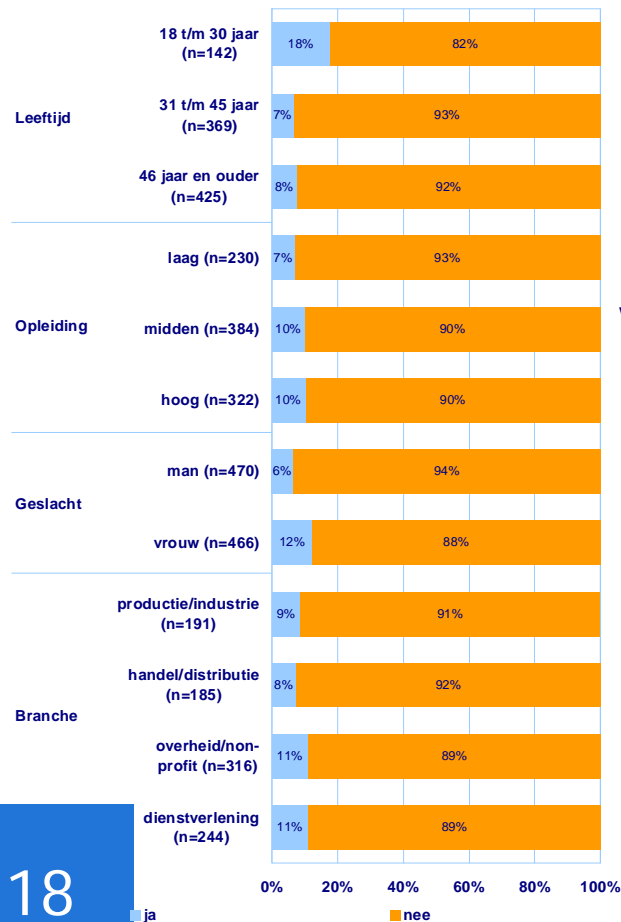
- Werknemers hebben ondanks de conjunctuur er toch fiducia in dat de werkgever de financiële crisis goed doorkomt. Mede daardoor heeft de stijging van de angst voor ontslag zich onder werknemers niet doorgezet.

- Bovenstaande ontwikkelingen hebben er op dit moment toe geleid dat werknemers minder bezig zijn met een nieuwe uitdaging en meer geneigd zijn voorlopig te blijven zitten bij de huidige werkgever.

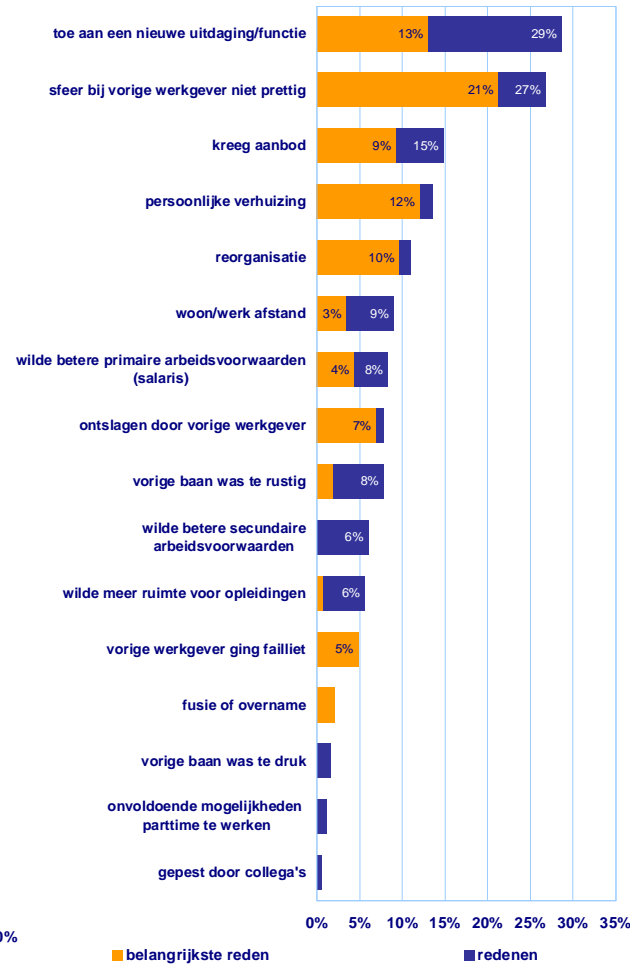
- Al met al is de verwachte mobiliteit op korte termijn over de gehele linie gedaald.

2.7 Daadwerkelijke switch

Switch op arbeidsmarkt afgelopen 6 maanden



Redenen switch op arbeidsmarkt



ONPRETTIGE WERKSFEER SPEELT GROTERE ROL BIJ VERTREK DAN VORIG JAAR

- Het afgelopen half jaar is 9% van de werknemers van werkgever veranderd. Dit betreft vaker jonge werknemers. Ook vrouwen bleken mobieler te zijn dan mannen.

- De uitdaging in het werk is de voornaamste reden om van werkgever te veranderen. De nieuwe uitdaging komt evenwel minder sterk naar voren als voornaamste reden van vertrek dan afgelopen jaar (39%). Dit ligt in lijn met de economische ontwikkelingen.

- Ook blijkt men gevoelig voor sfeer. Het is opvallend dat dit bijna twee keer zo vaak de voornaamste reden is geweest om te vertrekken dan vorig jaar (toen 12%). Wellicht dat dit mogelijk ook te maken heeft met de onzekerheid over de conjunctuur.

- 15% van de switchers kreeg een aanbod om de werkgever in te ruilen voor een nieuwe.

18

ja

nee

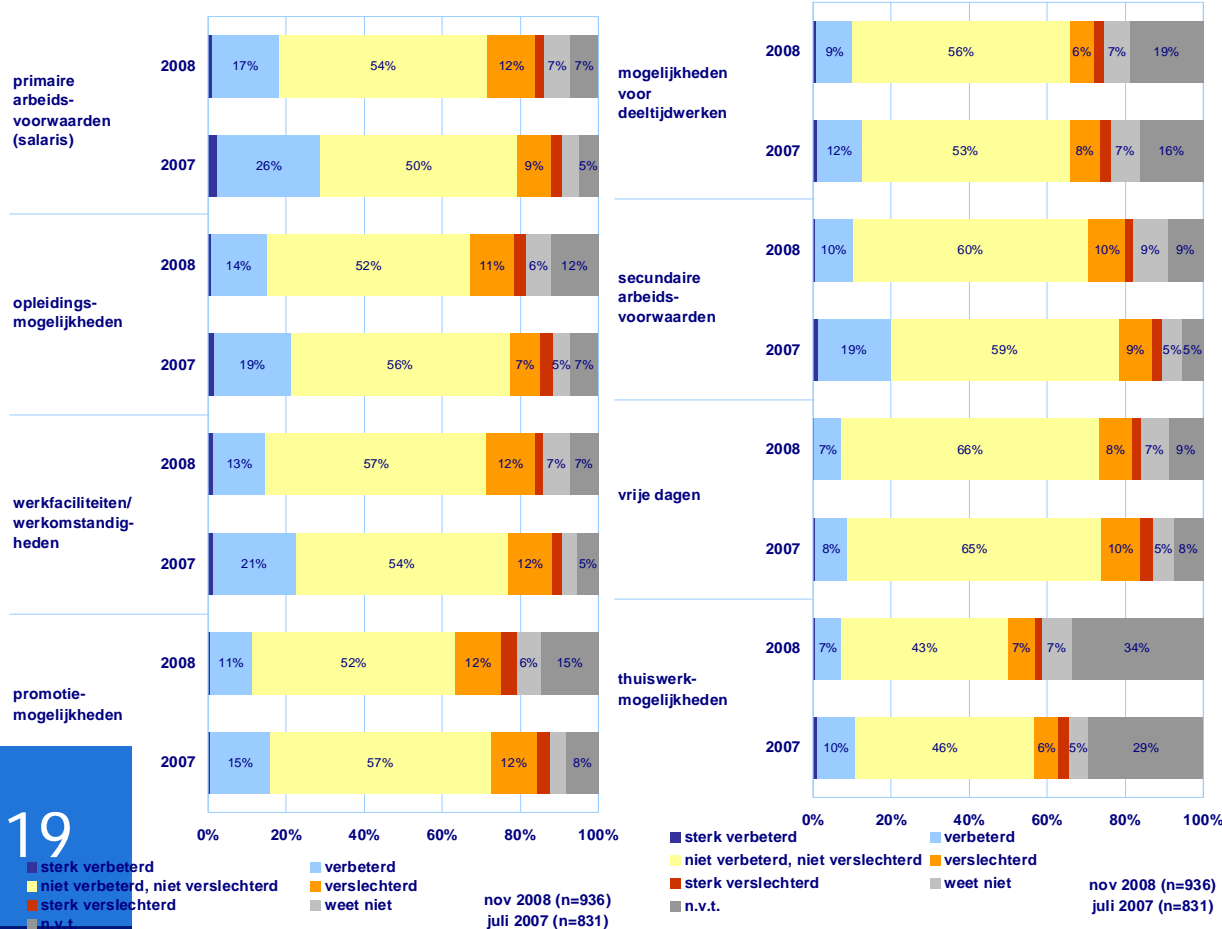
belangrijkste reden

redenen

3 Salarisonderhandelingen en verwachte extra's

3.1 Onderhandelingspositie 2008

Verbetering/verslechtering onderhandelingspositie t.o.v. vorig jaar (1) **Verbetering/verslechtering onderhandelingspositie t.o.v. vorig jaar (2)**



ONDERHANDELINGSPOSITIE WERKNEMERS MINDER GUNSTIG DAN IN 2007

• De economische vooruitzichten en de houding van werknemers ten aanzien van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals beschreven in de vorige hoofdstukken, werken ook door in de onderhandelingspositie van werknemers.

• Met name de onderhandelingspositie wat de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden betreft is het beeld in 2008 minder gunstig ten opzichte van 2007. Daarnaast is de invloed zichtbaar op de onderhandelingspositie ten aanzien van opleidingsmogelijkheden, werkomstandigheden en in mindere mate op de promotiemogelijkheden.

• De verwachting van werknemers is dat deze ontwikkelingen in de onderhandelingspositie zich in 2009 zal voortzetten.

19

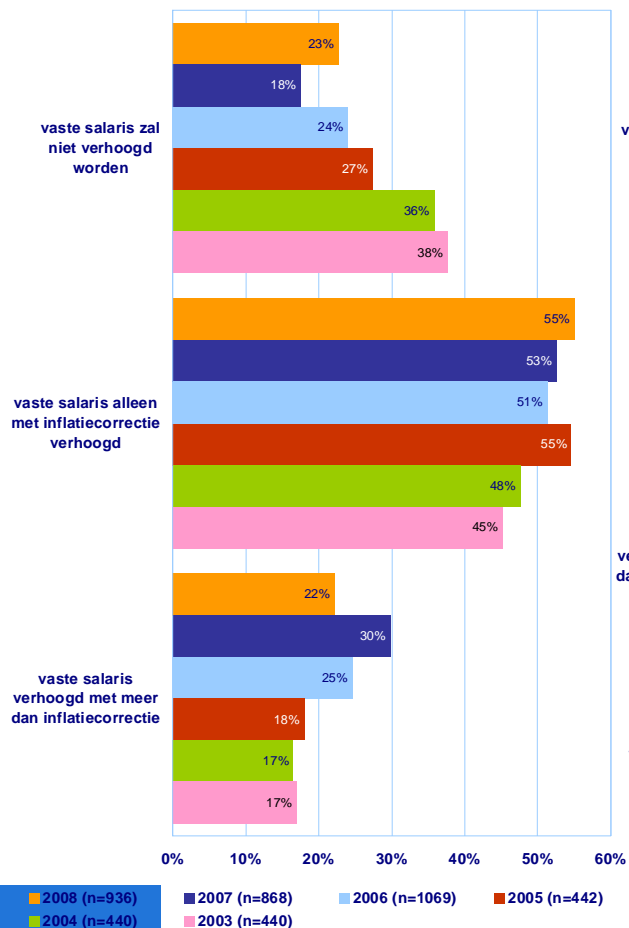
sterk verbeterd
 verbeterd
 niet verbeterd, niet verslechterd
 verslechterd
 sterk verslechterd
 n.v.t.

sterk verbeterd
 verbeterd
 niet verbeterd, niet verslechterd
 verslechterd
 sterk verslechterd
 n.v.t.

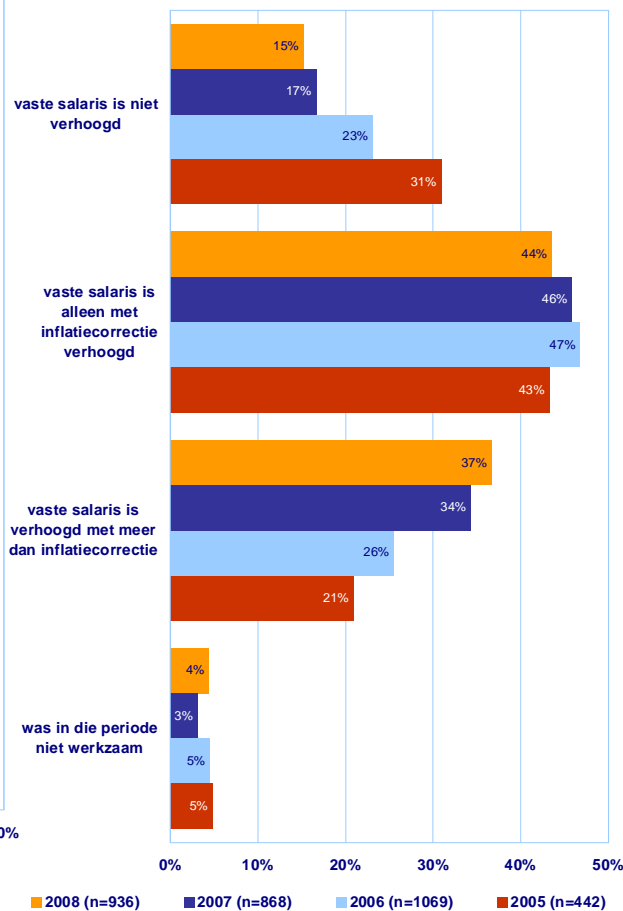
nov 2008 (n=936)
 juli 2007 (n=831)

3.2 Salarisverwachtingen

Verwachtingen t.a.v. salarisstijging



Resultaat salarisonderhandelingen vorig jaar



SALARISVERWACHTINGEN VOOR HET EERST SINDS JAREN MINDER HOOG GESPANNEN

- Eén op de vijf werknemers verwacht dat het salaris bij de komende onderhandelingen verhoogd wordt met meer dan de inflatiecorrectie. Een kwart verwacht geen verhoging, zelfs geen correctie voor de inflatie.

- Daarmee zijn de verwachtingen minder hooggespannen dan bij de salarisronde eind 2007/begin 2008. Dit ligt in lijn met de economische ontwikkelingen maar is toch opvallend, omdat de verwachtingen sinds 2003 steeds positiever zijn geworden.

- Aan het einde van 2007 verwachtten nog drie op de tien werknemers een stijging in het salaris met meer dan de inflatie. Uiteindelijk heeft 37% dit ook daadwerkelijk gekregen. Daarmee zijn de verwachtingen andermaal overtroffen en kwamen men begin 2008 opnieuw beter uit de salarisronde dan voorgaande jaren.

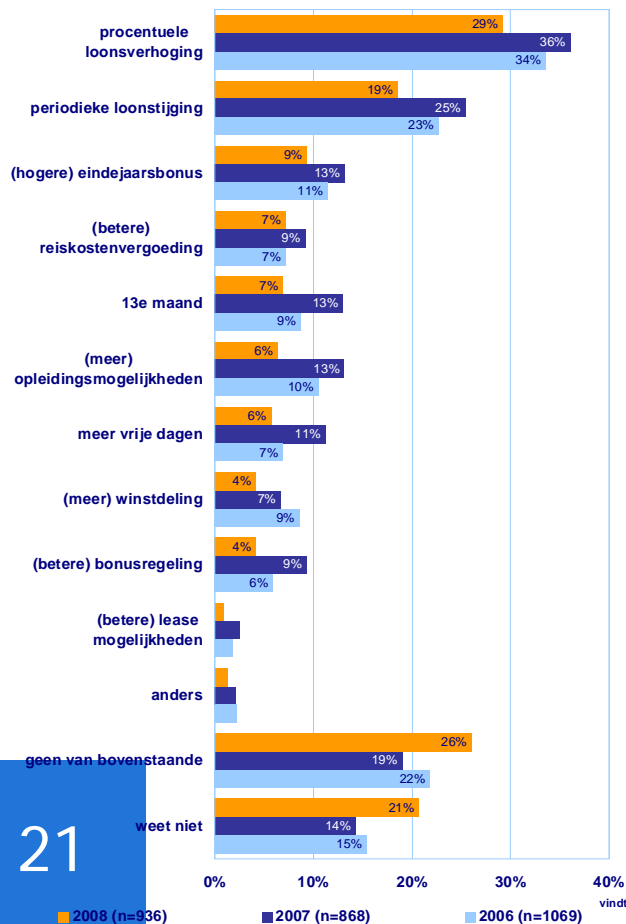
- De salarisverwachtingen van mannen, hoogopgeleiden en jongere werknemers zijn relatief hooggespannen. Deze groepen werknemers kwamen ook bovengemiddeld goed uit de salarisonderhandelingen van vorig jaar. Lager opgeleiden, vrouwen en oudere werknemers zijn dan ook met recht pessimistischer.

- In de productie/industrie en de dienstverlening zijn de verwachtingen net als afgelopen jaar positiever dan binnen de overheid en handel/distributie. Werknemers binnen deze sectoren gingen er afgelopen jaar ook daadwerkelijk meer op vooruit.

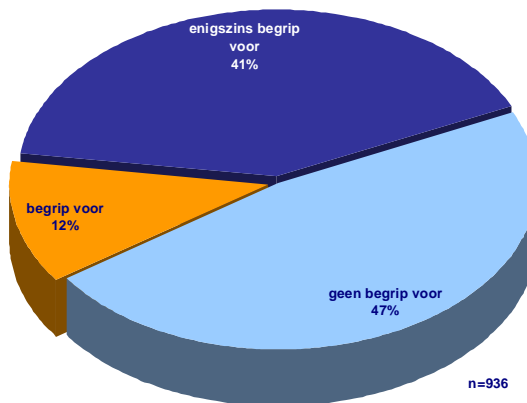
20

3.3 Verwachte verbetering arbeidsvoorwaarden

Verwachte verbetering arbeidsvoorwaarden



Begrip geen salarisverhoging

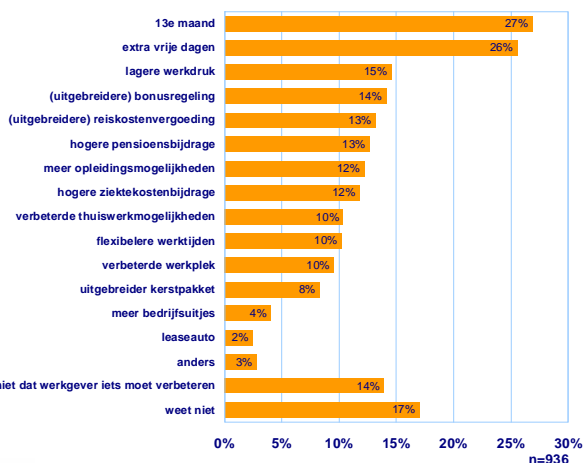


HELFT WERKNEMERS HEEFT BEGRIP VOOR BEVRIEZEN SALARIS

- Indien men een verbetering verwacht in de arbeidsvoorwaarden bij de komende salaris onderhandelingen betreft het voornamelijk een procentuele loonsverhoging. Gemiddeld verwacht deze groep een loonsverhoging van 4% (vorig jaar 5%).

- Ook hier blijkt dat men beduidend minder hoge verwachtingen heeft dan vorig jaar. De helft van de werknemers zou er zelfs in meer of minder mate begrip voor op kunnen brengen indien de werkgever zou besluiten de lonen te bevriezen. De mate waarin er begrip voor is, blijkt onder alle werknemersgroepen (jong, oud, man, vrouw, laag of hoogopgeleid) en branches ongeveer gelijk te zijn.

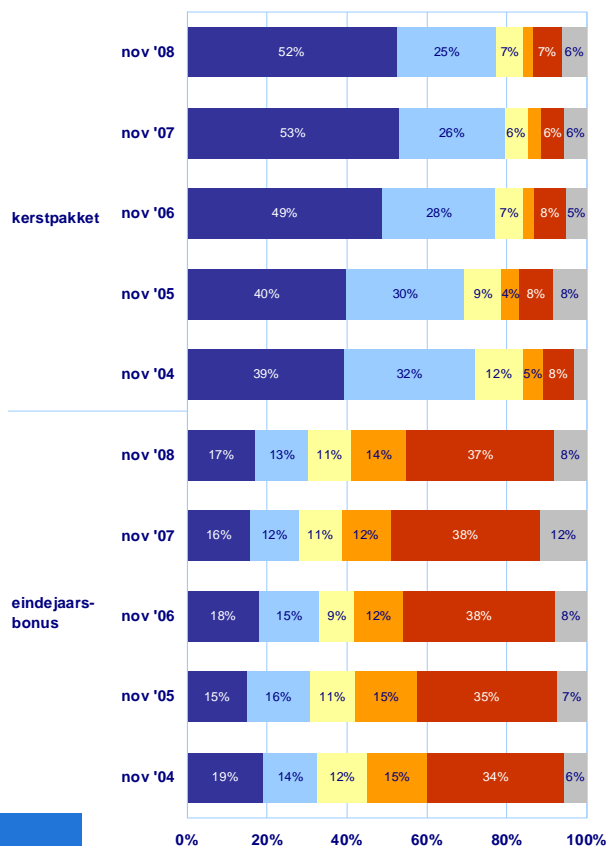
Gewenste compensatie bij



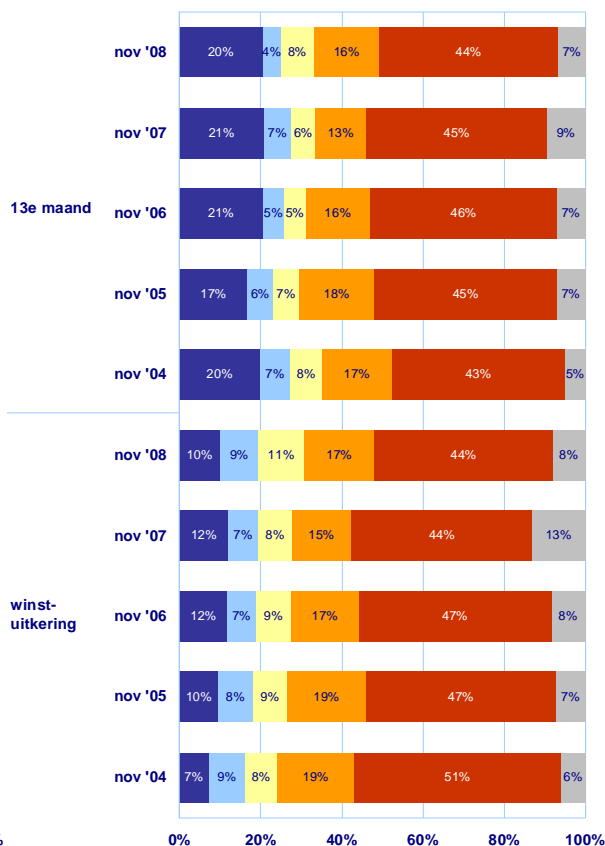
- Indien de werkgever daadwerkelijk zou besluiten het salaris niet te verhogen zouden de meeste werknemers dit toch op een andere manier gecompenseerd willen zien, bijvoorbeeld met een 13e maand of een uitgebreidere bonusregeling. Echter, ook extra vrije dagen of een lagere werkdruk zouden een optie zijn.

3.4 Extraatjes aan het einde van het jaar

Verwachte extra's (1)



Verwachte extra's (2)



KRIJGEN VAN EEN KERSTPAKKET STEEDS MEER EEN ZEKERHEID

• Van de extra's die werkenden rond de jaarwisseling eventueel kunnen verwachten, is het kerstpakket net als voorgaande jaren veruit het meest verwachte extraatje. Het aandeel dat een kerstpakket verwacht is echter voor het eerst sinds 2004 niet gestegen. Vier op de vijf werknemers rekenen dit jaar op een kerstpakket. De helft denkt hier zeker mee verblijd te gaan worden.

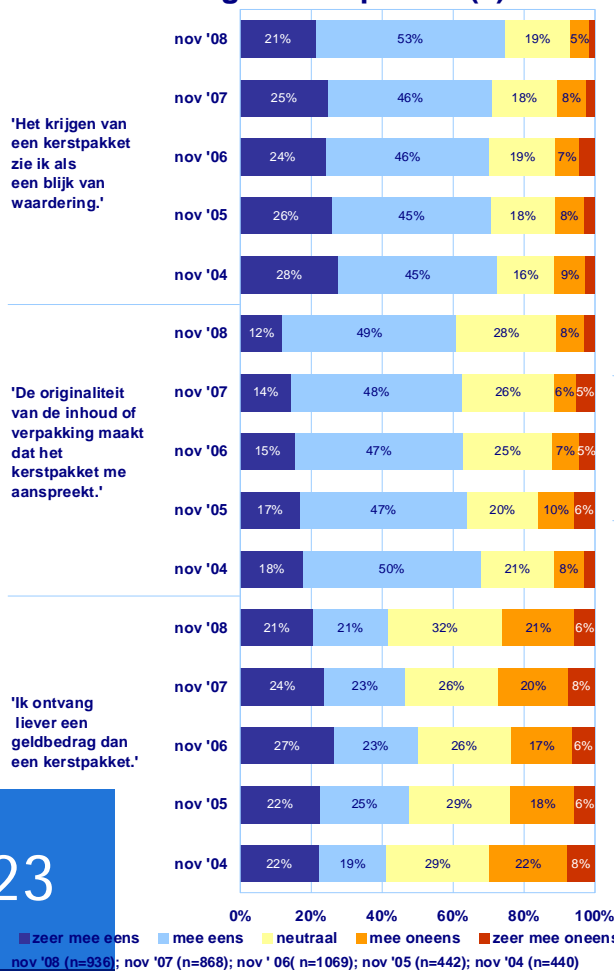
• Financiële extra's als een eindejaarsbonus, 13e maand of winstuitkering zijn nog altijd geen gemeengoed, maar komen zeker voor. Ruim een kwart verwacht een eindejaarsbonus, eveneens ruim een kwart verwacht een 13e maand en één op de vijf werknemers rekent op een winstuitkering.

• Het aantal ondervraagden dat een winstuitkering of 13e maand verwacht te krijgen, was sinds 2005 tot nu iets toegenomen. Dit jaar heeft deze stijging zich niet voortgezet.

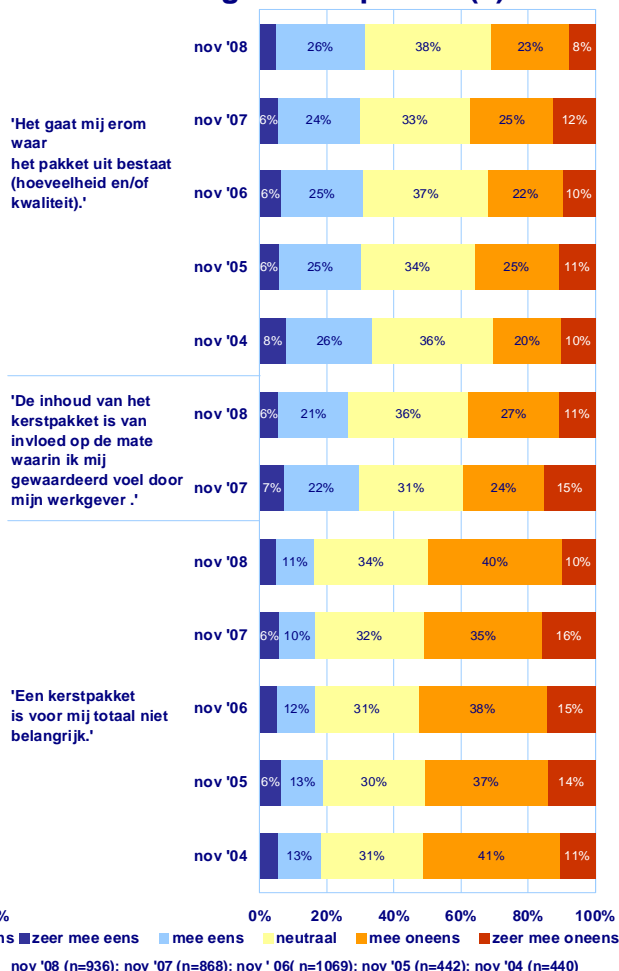
• De eindejaarsbonus komt bij de overheid/non-profit relatief vaak voor.

3.5 Kerstpakketten

Stellingen kerstpakket (1)



Stellingen kerstpakket (2)



KERSTPAKKET VOOR WERKGEVERS IETS OM SERIEUS OVER NA TE DENKEN

- Drie kwart van de werknemers ziet het kerstpakket als een blijk van waardering. Het aandeel dat het krijgen van een kerstpakket "zeker wel" als een blijk van waardering beschouwt, is afgenomen sinds 2004.

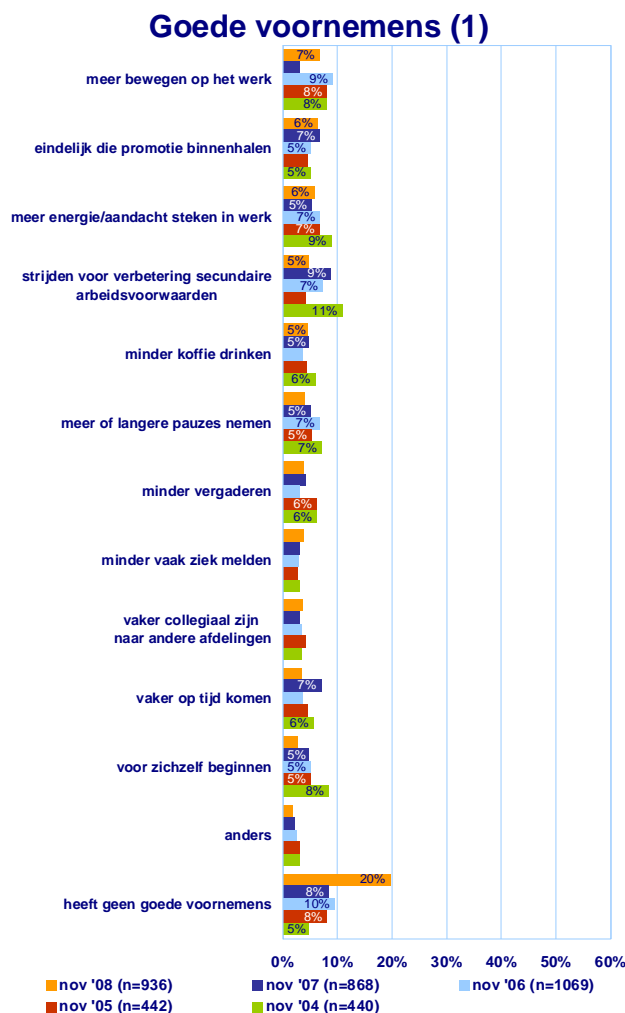
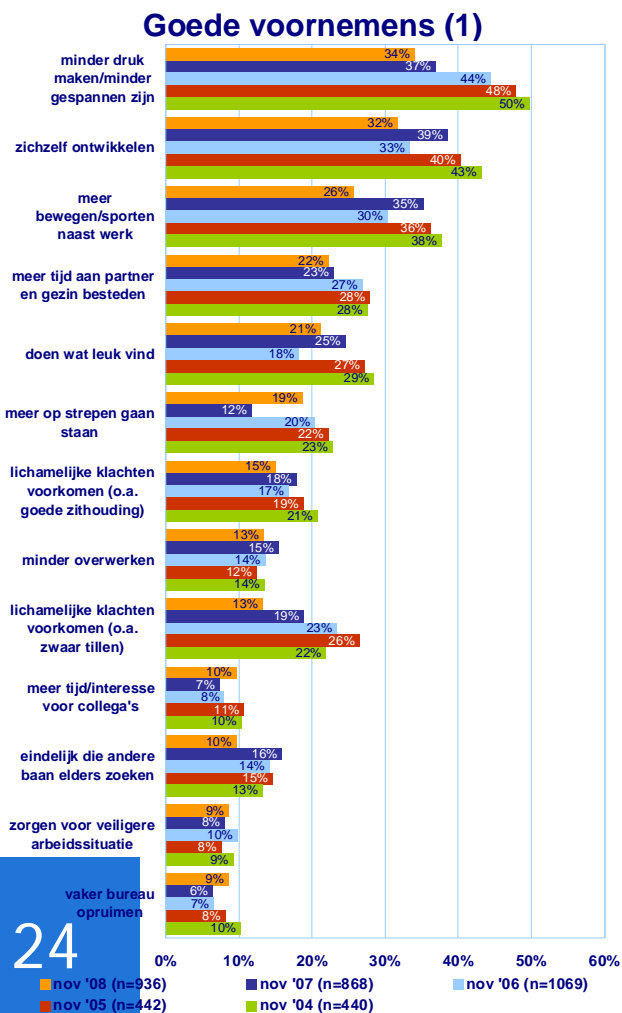
- Het aandeel dat toch liever een geldbedrag dan een kerstpakket ontvangt (42%) is bovendien sinds 2006 gedaald en nu weer terug op het niveau van 2004.

- De originaliteit van het kerstpakket wordt ook nog altijd op prijs gesteld (maar in steeds mindere mate sinds 2004). Hoogopgeleiden stellen hogere eisen aan de originaliteit en de inhoud van het kerstpakket dan laagopgeleide werknemers.

- Voor een minderheid is het kerstpakket totaal niet belangrijk (16%).

- Al met al blijft het kerstpakket iets om serieus over na te denken voor werkgevers. Zeker in het huidige economische vaarwater is dit een kans om een positieve indruk achter te laten bij de werknemers.

3.6 Goede voornemens voor 2009



MINDER GOEDE VOORNEMENS DAN AFGELOPEN JAREN

• Werknemers in loondienst hebben beduidend minder vaak goede voornemens dan voorheen. Maar liefst één op de vijf werknemers heeft geen goede voornemens op werkgebied voor 2009. Het betreft vooral mannen en laaggeleide werknemers.

• Dit ligt in het verlengde van de meer afwachtende houding die werknemers momenteel aannemen. Het feit dat werknemers zich minder vaak dan vorig jaar richten op het eindelijk eens zoeken naar die baan elders sluit daar goed op aan.

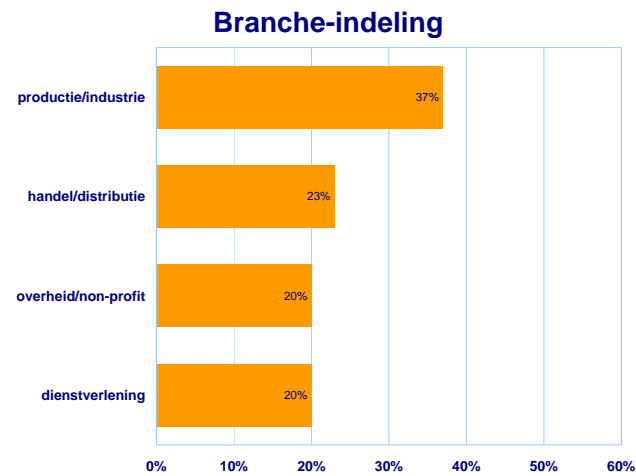
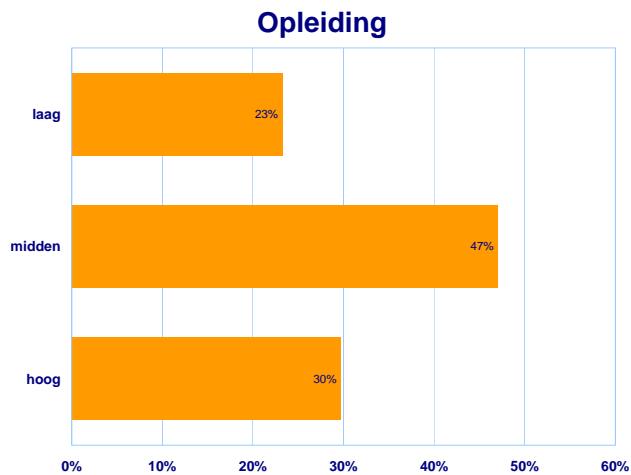
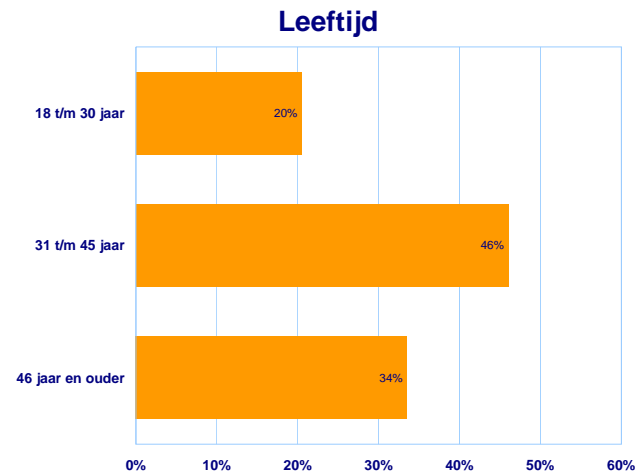
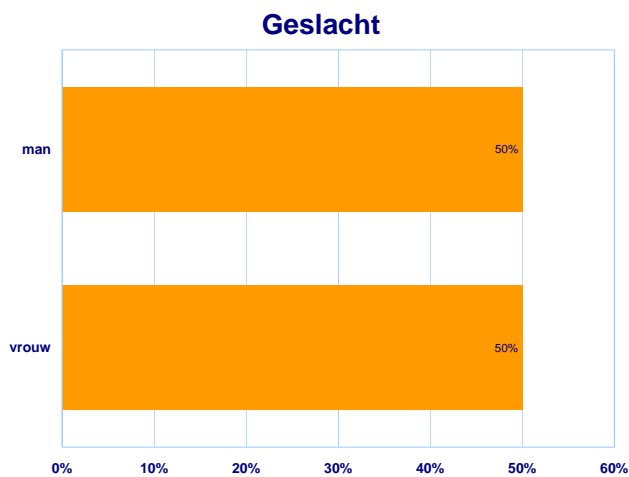
• Men is daarnaast minder bezig met voornemens op het gebied van gezondheid. Voornemens zijn namelijk minder dan andere jaren gericht op het voorkomen van lichamelijke ongemakken en sporten naast het werk.

• De behoefte van werknemers om (wellicht uit noodzaak) meer op je strepen te gaan staan, is juist toegenomen in vergelijking met vorig jaar.

• Hoe dan ook is men zich nog altijd het vaakst voornemens zichzelf minder druk te maken (vooral vrouwen), maar toch zichzelf te ontwikkelen (met name hooggeleiden). Beide zaken spelen wel minder dan bij de vorige jaarwisseling.

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 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 29ste meting hebben 936 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 936 mensen, die aan de selectiecriteria voldeden, de vragenlijst volledig ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 15 minuten en geschiedde van 26 november tot en met 8 december 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 29ste meting (december 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.

26

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'	8%	0,9	5,7%	7%	0,9	6,7%	7%	0,9	5,9%	5%	0,9	4,6%
waarschijnlijk wel'	18%	0,6	10,9%	17%	0,6	10,0%	15%	0,6	9,2%	14%	0,6	8,5%
waarschijnlijk niet'	31%	0,2	6,2%	37%	0,2	7,5%	41%	0,2	8,1%	43%	0,2	7,8%
zeker niet'	44%	0,1	4,4%	39%	0,1	3,9%	38%	0,1	3,8%	35%	0,1	3,5%
totaal			27,3%			27,0%			26,7%			24,8%
index			100			103			99			91
	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%	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	9,5%
waarschijnlijk niet'	36%	0,2	7,1%	43%	0,2	8,5%	44%	0,2	8,8%	42%	0,2	8,1%
zeker niet'	40%	0,1	4,0%	34%	0,1	3,4%	38%	0,1	3,8%	36%	0,1	3,7%
totaal			28,2%			27,0%			25,2%			27,0%
index			104			99			93			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	5,2%	9%	0,9	7,9%
waarschijnlijk wel'	14%	0,6	8,2%	16%	0,6	9,3%	12%	0,6	7,4%	14%	0,6	8,4%
waarschijnlijk niet'	38%	0,2	7,6%	37%	0,2	7,3%	42%	0,2	8,4%	41%	0,2	7,9%
zeker niet'	42%	0,1	4,2%	41%	0,1	4,1%	40%	0,1	4,0%	38%	0,1	3,8%
totaal			25,8%			27,1%			26,4%			28,0%
index			95			99			97			103
	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%	10%	0,9	8,8%
waarschijnlijk wel'	16%	0,6	9,4%	15%	0,6	8,8%	17%	0,6	10,1%	15%	0,6	9,0%
waarschijnlijk niet'	37%	0,2	7,4%	40%	0,2	8,0%	39%	0,2	7,1%	39%	0,2	7,8%
zeker niet'	40%	0,1	4,0%	38%	0,1	3,8%	41%	0,1	4,1%	36%	0,1	3,6%
totaal			27,4%			26,9%			27,4%			29,3%
index			101			99			101			107
	Nov. 2007 (25 meting)		Maart 2008 (26 meting)		Mei. 2008 (27 meting)		Sept. 2008 (28 meting)		Nov. 2008 (29 meting)			
zeker wel'	6%	0,9	5,4%	8%	0,9	6,9%	6%	0,9	5,5%	11%	0,9	10,0%
waarschijnlijk wel'	15%	0,6	8,7%	11%	0,6	6,4%	9%	0,6	5,3%	12%	0,6	7,3%
waarschijnlijk niet'	40%	0,2	8,0%	43%	0,2	8,7%	39%	0,2	7,7%	37%	0,2	7,3%
zeker niet'	40%	0,1	4,0%	38%	0,1	3,8%	46%	0,1	4,6%	40%	0,1	4,0%
totaal			26,0%			25,8%			23,2%			28,6%
index			96			95			85			105

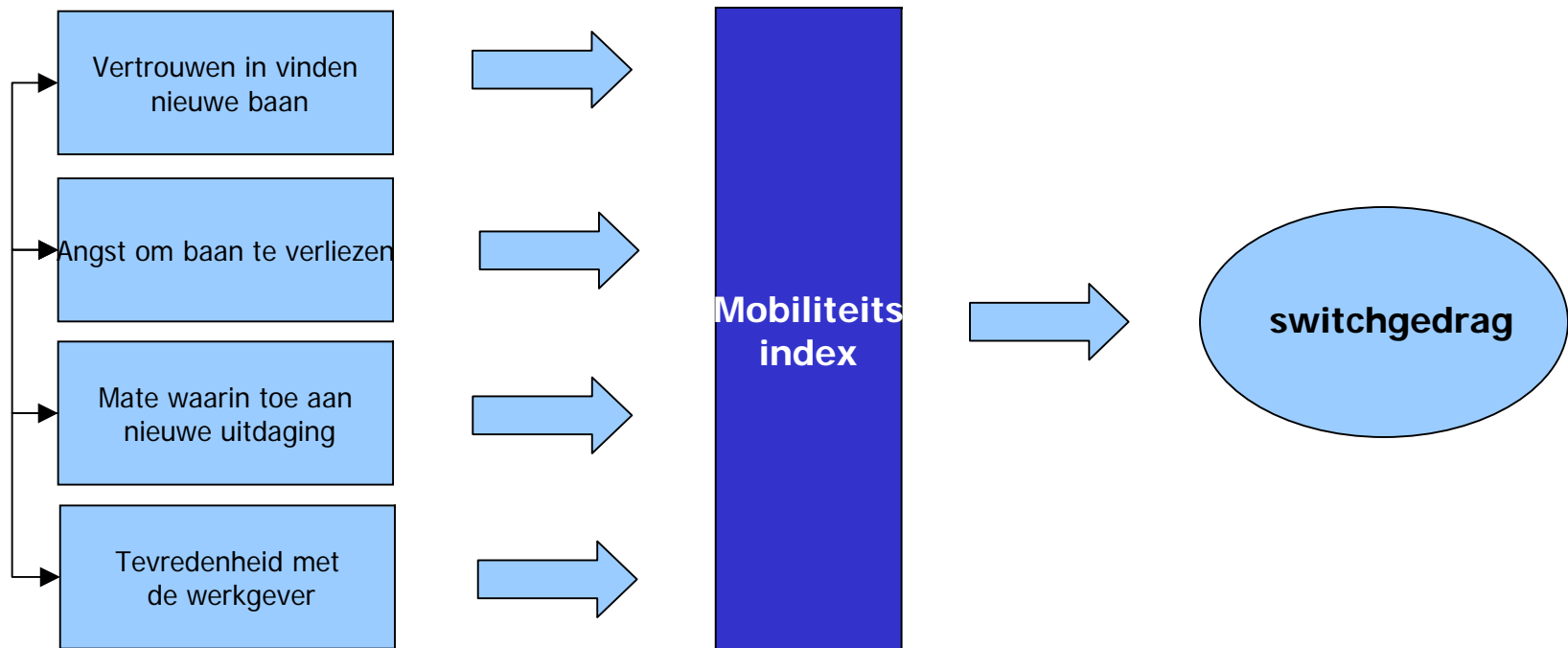
Resultaten

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

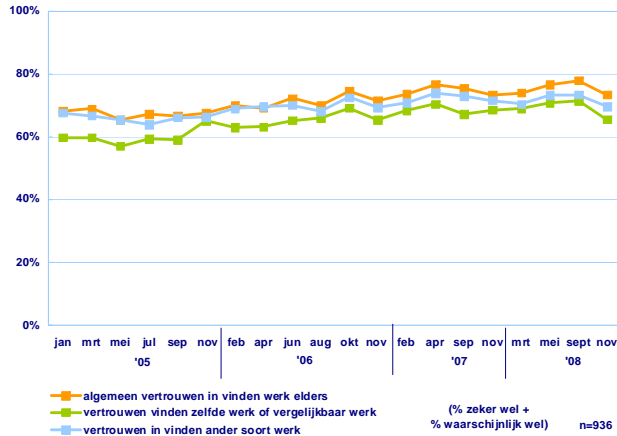
De mobiliteitsindex wordt gevormd uit de verdeling van mensen die positief of negatief antwoorden op de vraag of men verwacht binnen nu en zes maanden daadwerkelijk hetzelfde of vergelijkbaar werk te doen bij een andere werkgever. Ontwikkelingen in de index worden voorspeld uit een aantal variabelen.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



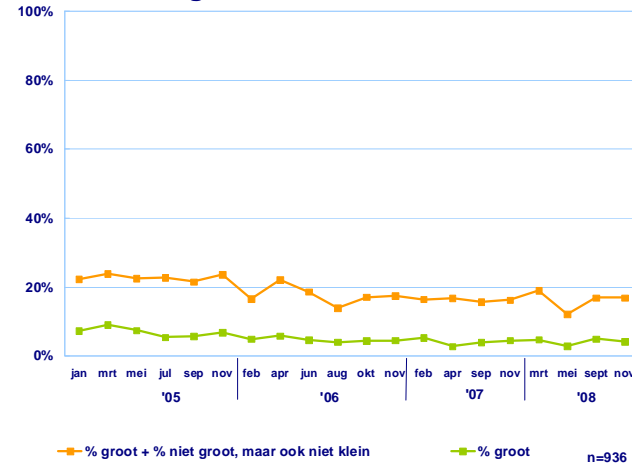
28

Vertrouwen, ontslagangst en uitdaging

Vertrouwen in vinden werk elders



Angst om baan te verliezen



Vertrouwen dec 2008

- Algemeen: 73%
- Zelfde of vergelijkbaar werk: 66%
- Ander soort werk: 70%

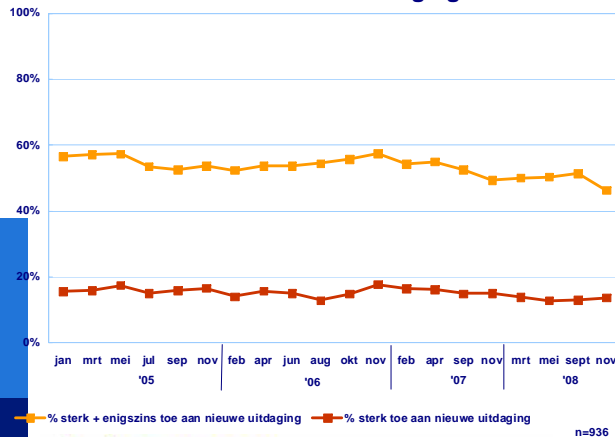
Ontslagangst dec 2008

- Groot: 4%
- Niet groot, ook niet klein: 17%

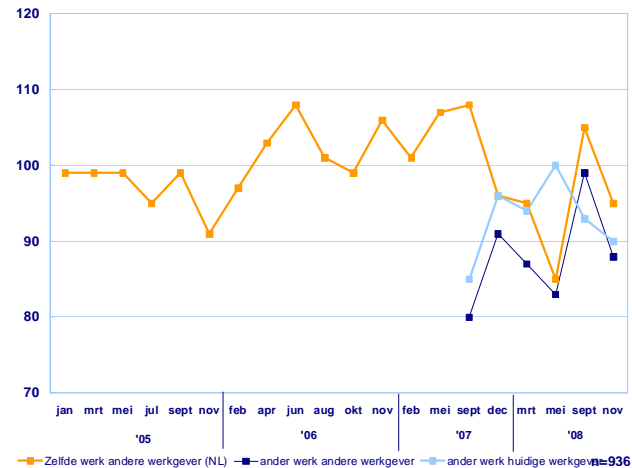
Toe aan nieuwe uitdaging dec 2008

- Enigszins: 33%
- Sterk: 14%

Toe aan nieuwe uitdaging



Mobiliteitsindex



Mobiliteit dec 2008

- Zelfde werk, andere werkgever: 95
- Ander werk andere werkgever: 88
- Ander werk huidige werkgever: 90

Tevredenheid dec 2008

- 85% (niet in grafiek)