

Interessepeiling loopbaanbegeleiding onder werkende Nederlanders



PanelWizard Direct

T: 050-3171777

E: info@panelwizard.com

Groningen / Haarlem

W: www.panelwizard.com



twitter.com/panelwizardnl



facebook.com/panelwizardnl



linkedin.com/company/230017

Onderzoeksvraag

Het inventariseren van kennis van en behoeften aan (mogelijkheden van) loopbaanontwikkeling en -begeleiding



Onderzoeksgroep en selectie

Nederlanders van 18 jaar en ouder, werkzaam in loondienst



Panel

Panelleden van PanelWizard Direct

Methode

Online onderzoek met uitnodiging via e-mail of via de PanelWizard app

Veldwerkperiode

1 t/m 10 augustus 2022



Respons

2185 volledig ingevulde vragenlijsten, responspercentage 65%

Betrouwbaarheid

Bij een betrouwbaarheid van 95% kan de steekproefuitkomst maximaal 2,1% afwijken van de werkelijke situatie (als alle Nederlanders in de doelgroep ondervraagd zouden zijn).



Uitleg rondom de toetsing en benoeming van verschillen

In dit rapport worden, naast de totaalresultaten, ook verschillen besproken tussen doelgroepen binnen de steekproef. Deze verschillen worden in de conclusies alleen benoemd wanneer ze statistisch significant zijn, dit wil zeggen dat de kans erg klein is dat ze alleen aan het toeval geweten kunnen worden. Voor het toetsen van de significantie worden verschillende methodes gebruikt (in dit rapport o.a. Chi-Square en T-Toets).

Wanneer een bepaalde groep significant afwijkt van de overige groepen, worden de percentuele verschillen als volgt vermeld in de conclusies: "(..% vs. ..%)". Het eerstgenoemde percentage betreft dan de uitkomst van de benoemde (afwijkende) groep, het tweede percentage betreft het gemiddelde van de overige groepen.

Lid van



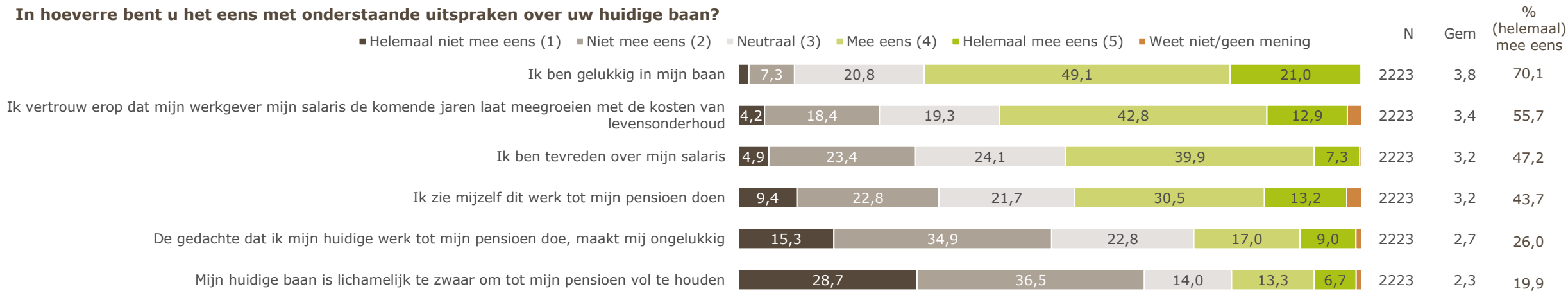
EXPERTISE CENTER VOOR MARKETING-INSIGHTS, ONDERZOEK & ANALYTICS

- Nederlanders van 18 jaar en ouder werkend in loondienst zijn over het algemeen gelukkig in hun baan, maar over het salaris is minder dan de helft tevreden. Naarmate men jonger is, geeft men logischerwijs minder vaak aan zich dit werk wel tot het pensioen te zien doen en vaker dat de gedachte het huidige werk nog tot het pensioen te moeten doen ongelukkig maakt. Een beperkt deel geeft aan dat het werk te zwaar is om tot het pensioen vol te houden, maar dit is erg branche afhankelijk. Voor horeca, verpleegzorg, gezondheidszorg en bouwnijverheid geldt dit bijvoorbeeld veel vaker. Naarmate men een hoger inkomen heeft, is men vaker gelukkig in zijn of haar werk, vaker tevreden over het salaris en ziet men zichzelf het huidige werk vaker tot het pensioen doen.
- Het overgrote deel heeft een voorkeur voor een vaste baan en werk in de regio waar men woont is voor een ruime meerderheid belangrijk. Voor mensen in het zuiden geldt dit vaker en voor oosterlingen juist minder vaak. Een merendeel verwacht geen problemen om in de eigen regio aan nieuw werk te komen. In het westen geldt dit nog vaker en in het noorden juist minder vaak. Een groot deel van de werkenden denkt regelmatig na over zijn of haar werk in de toekomst.
- Een op de zes is het er niet mee eens dat de organisatie waar ze werken voldoende ontwikkelmogelijkheden biedt en ruim een derde is het niet eens met de stelling dat hun huidige werkgever actief meedenkt over hun loopbaanontwikkeling. Dit is beide echter ook branche afhankelijk.
- Een derde geeft aan zelf eigenlijk meer over zijn/haar loopbaanontwikkeling te moeten nadenken, maar toch heeft slechts een vijfde interesse in loopbaanbegeleiding. Als er een gratis loopbaancheck zou worden aangeboden dan zou bijna de helft daar wel gebruik van maken. De interesse in loopbaanbegeleiding en de gratis loopbaancheck is duidelijk groter als men jonger is, echter ziet men ook vaker op tegen de kosten naarmate men jonger is. Ook degenen met een lager inkomen (<2500 euro) zien vaker op tegen deze kosten. Een zesde van de werkenden heeft al eens een loopbaantraject gevolgd en iets minder dan een tiende is dit binnenkort van plan.
- Als het gaat om het zoeken van een nieuwe baan dan weet bijna iedereen wel waar ze vacatures kunnen vinden, hoe ze een sollicitatiebrief kunnen schrijven en hoe ze een sollicitatiegesprek kunnen voeren. Ook denkt het merendeel dat hun werkervaring aansluit bij de wensen van werkgevers. Slechts de helft geeft echter aan precies te weten hoe ze het moeten aanpakken als ze ander werk zouden willen. Een derde zou begeleiding willen bij het wisselen van baan en ruim een kwart weet waar ze hiervoor terecht kunnen. Dertigers hebben vaker behoefte aan begeleiding bij het wisselen van baan en lager opgeleiden weten minder vaak waar ze hiervoor terecht kunnen. Hoe men zijn/haar netwerk kan inzetten voor een nieuwe baan geldt voor iets meer dan de helft; dit geldt ook voor social media.
- De meeste werkenden weten wat ze belangrijk vinden in hun werk, wat ze wel en niet kunnen en wat past bij hun interesses en persoonlijke kenmerken. Vier op de tien zouden echter niet weten welk ander werk goed bij ze zou passen. Dit geldt met name voor werkenden jonger dan 50 jaar en voor vrouwen.

Huidige baan

Merendeel werkenden in loondienst gelukkig in huidige baan

In hoeverre bent u het eens met onderstaande uitspraken over uw huidige baan?



Ten behoeve van het rapport zijn de stellingen gesorteerd op basis van % (helemaal) eens. In het onderzoek zijn de stellingen in willekeurige volgorde getoond

Conclusies:

- Zeven op de tien werkenden in loondienst van 18 jaar en ouder zijn gelukkig in hun huidige baan. Iets minder dan de helft is tevreden over het salaris en iets meer dan de helft heeft er vertrouwen in dat hun werkgever het salaris zal laten meegroeien met de kosten van levensonderhoud.
- Ruim vier op de tien zien zichzelf het huidige werk wel tot het pensioen doen, maar een derde is het hier niet mee eens (32%). Een kwart wordt ongelukkig van de gedachte dat ze dit werk nog tot hun pensioen moeten doen en een vijfde geeft aan dat hun huidige baan lichamelijk te zwaar is om tot het pensioen vol te houden.
- Mannen geven vaker aan tevreden te zijn over hun huidige salaris (49% vs. 45%) en zien zichzelf dit werk vaker doen tot het pensioen (47% vs. 40%). Vrouwen geven vaker aan ongelukkig te worden van de gedachte om dit werk tot het pensioen te doen (28% vs. 24%) en zeggen vaker dat hun werk lichamelijk te zwaar is om tot het pensioen vol te houden (22% vs. 18%).
- 60-plussers zijn vaker gelukkig in hun baan (77% vs. 70%). Werknemers onder de 30 zijn het minst vaak tevreden over hun salaris (42% vs. 49%), maar vertrouwen er wel vaker op dat hun salaris zal meegroeien met de kosten van levensonderhoud (62% vs. 54%). Logischerwijs geeft men naarmate men ouder is vaker aan dat ze zichzelf het werk wel tot hun pensioen zien doen en geeft men juist minder vaak aan ongelukkig te worden van de gedachte om hun huidige werk tot aan het pensioen te doen.
- Mensen uit Zuid-Nederland zien zichzelf het huidige werk vaker tot hun pensioen doen (49% vs. 42%) en de gedachte daaraan maakt ze minder vaak ongelukkig (21% vs. 27%). Zij zijn dan ook vaker gelukkig in hun baan (76% vs. 68%). Voor westerlingen is dit allemaal juist andersom (resp. 41% vs. 46%, 29% vs. 24% en 66% vs. 74%).
- Naarmate het inkomen hoger is, geeft men vaker aan gelukkig te zijn in hun baan, tevreden te zijn over het salaris en zichzelf dit werk te zien doen tot het pensioen. Naarmate het inkomen lager is zegt men vaker ongelukkig te worden van de gedachte dit werk tot pensionering te doen en dat dit werk te zwaar is om tot het pensioen vol te houden. Werknemers die minder dan 2000 euro verdienen hebben er minder vaak vertrouwen in dat hun salaris zal meegroeien met de kosten van levensonderhoud (52% vs. 58%).*
- Mensen in de branches onderwijs en bouwnijverheid geven vaker aan gelukkig te zijn in hun baan, werkenden in de industrie zeggen dit juist minder vaak. Werkenden in het onderwijs zeggen minder vaak dat ze ongelukkig worden bij de gedachte dit werk nog te doen tot hun pensioen en zien zichzelf dit dan ook vaker doen tot dit moment. Ook zijn zij vaker tevreden over hun salaris. Dit laatste geldt ook voor werkenden in de informatie & communicatie en openbaar bestuur & overheidsdiensten. Werkenden in de horeca, gezondheidszorg, verpleegzorg en cultuur, sport & recreatie zijn minder vaak tevreden over hun salaris. Werkenden in de detailhandel, horeca en verpleegzorg zien zichzelf dat werk minder vaak tot hun pensioen doen. Voor horeca en verpleegzorg geldt, net als voor bouwnijverheid en gezondheidszorg dat men de huidige baan lichamelijk te zwaar vindt om tot het pensioen vol te houden. Voor werkenden in de informatie & communicatie, financiële dienstverlening en zakelijke dienstverlening geldt dit juist minder vaak.

Toelichting:

* De groep wil niet zeggen/geen inkomen is bij deze vergelijking buiten beschouwing gelaten

Huidige baan (2)

Duidelijke voorkeur voor een vaste baan

In hoeverre bent u het eens met onderstaande uitspraken over uw huidige baan?

■ Helemaal niet mee eens (1) ■ Niet mee eens (2) ■ Neutraal (3) ■ Mee eens (4) ■ Helemaal mee eens (5) ■ Weet niet/geen mening

			N	Gem	% (helemaal) mee eens			
Mijn voorkeur gaat uit naar een vaste baan	6,3	41,1	48,7	2218	4,4	89,8		
Ik vind het belangrijk dat ik werk heb in de regio waar ik ook woon	7,4	12,2	43,9	35,3	2218	4,1	79,2	
In mijn regio is het makkelijk om weer aan nieuw werk te komen	7,1	21,9	44,4	18,1	6,9	2218	3,8	62,4
Ik denk regelmatig na over mijn werk in de toekomst	3,1	12,6	22,3	46,0	15,5	2218	3,6	61,5
Ik ben bang om mijn baan kwijt te raken	29,8	49,6	12,9	5,5	2218	2,0	7,2	

Ten behoeve van het rapport zijn de stellingen gesorteerd op basis van % (helemaal) eens. In het onderzoek zijn de stellingen in willekeurige volgorde getoond

Conclusies:

- Negen op de tien werkenden in loondienst hebben een voorkeur voor een vaste baan. Dat het werk is in de regio waar men woont, is voor acht op de tien belangrijk. Zes op de tien hebben het idee dat het in hun regio makkelijk is om nieuw werk te krijgen.
- Zes op de tien geven aan regelmatig na te denken over hun werk in de toekomst, maar minder dan een tiende is bang om zijn/haar baan kwijt te raken.
- Mannen hebben iets vaker een voorkeur voor een vaste baan (92% vs. 87%), terwijl vrouwen het vaker belangrijk vinden om in de eigen regio te werken (83% vs. 76%).
- Hoe jonger men is, hoe vaker men nadenkt over het werk in de toekomst. 50-plussers geven iets minder vaak aan een voorkeur voor een vaste baan te hebben (87% vs. 91%). 60-plussers vinden werk in de eigen regio vaker belangrijk (86% vs. 79%).
- Noordelingen zijn vaker bang om hun baan te verliezen (13% vs. 7%) en geven minder vaak aan dat het makkelijk is om in hun regio weer aan nieuw werk te komen (49% vs. 64%). Toch denken ze minder vaak regelmatig na over hun werk in de toekomst (55% vs. 62%). Zuiderlingen vinden werk in de eigen regio vaker belangrijk (83% vs. 78%) en zijn minder vaak bang om hun baan kwijt te raken (5% vs. 8%). Westelingen denken vaker regelmatig na over hun werk in de toekomst (65% vs. 59%) en geven vaker aan dat in hun regio makkelijk is om aan nieuw werk te komen (68% vs. 58%). Oosterlingen lijken het minst honkvast. Zij vinden het minder vaak belangrijk dat ze werk hebben in de regio waar ze wonen (74% vs. 81%).
- Mensen met een salaris onder de 2000 euro hebben minder vaak een voorkeur voor een vaste baan (87% vs. 91%) en vinden het vaker belangrijk om te werken in de regio waar ze wonen (84% vs. 77%). Degenen met een inkomen van meer dan 3000 euro vinden dit laatste juist minder vaak (70% vs. 81%).*
- Als het opleidingsniveau hoger is, denkt men vaker regelmatig na over hun werk in de toekomst en geeft men vaker aan dat het in hun regio makkelijk is om aan nieuw werk te komen. Hoog opgeleiden hebben vaker een voorkeur voor een vaste baan (92% vs. 89%) en vinden het minder vaak belangrijk om te werken in hun eigen regio (77% vs. 81%).
- Werkenden in vervoer en opslag zijn vaker bang om hun baan kwijt te raken. Voor de gezondheidszorg geldt dit juist minder vaak. Werkenden in de informatie en communicatie vinden het minder vaak belangrijk om te werken in de regio, mogelijk omdat werken op afstand hier vaker een optie is. In de gezondheidszorg, het onderwijs en maatschappelijke dienstverlening vindt men dit juist vaker belangrijk. Hier is thuiswerken dan ook minder goed mogelijk. Binnen de horeca en cultuur, sport & recreatie heeft men minder vaak een voorkeur voor een vaste baan en in de zakelijke dienstverlening juist vaker. In de verpleegzorg en cultuur, sport en recreatie denkt men vaker regelmatig na over hun werk in de toekomst en in deze laatst genoemde branche geldt dat men minder vaak denkt dat het makkelijk is om in de regio aan nieuw werk te komen.

Toelichting:

* De groep wil niet zeggen/geen inkomen is bij deze vergelijking buiten beschouwing gelaten

Solliciteren en persoonlijke ontwikkeling

Meerderheid vindt dat er genoeg ontwikkelmogelijkheden worden geboden door werkgever

In hoeverre bent u het eens met onderstaande uitspraken over solliciteren en persoonlijke ontwikkeling?

■ Helemaal niet mee eens (1) ■ Niet mee eens (2) ■ Neutraal (3) ■ Mee eens (4) ■ Helemaal mee eens (5) ■ Weet niet/geen mening

						N	Gem	% (helemaal) mee eens
Mijn werkervaring sluit aan op de wensen van werkgevers	4,7	15,9	54,7	19,8	4,4	2205	3,9	74,6
De organisatie waar ik werk biedt mij genoeg ontwikkelmogelijkheden	4,2	13,2	24,6	42,8	13,8	2205	3,5	56,6
Ik zou eigenlijk meer over mijn loopbaanontwikkeling moeten nadenken	5,4	28,6	29,3	29,5	5,2	2205	3,0	34,7
Een opleiding doen is voor mij niet haalbaar vanwege tijd- en/of geldgebrek	7,0	36,5	22,6	23,5	7,7	2205	2,9	31,2
Ik ben bereid om zelf te betalen voor mijn ontwikkeling	7,3	28,6	31,8	27,6	3,0	2205	2,9	30,6
Werkgevers stellen te hoge eisen aan sollicitanten	3,4	28,6	30,7	23,5	6,2	2205	3,0	29,7

Ten behoeve van het rapport zijn de stellingen gesorteerd op basis van % (helemaal) eens. In het onderzoek zijn de stellingen in willekeurige volgorde getoond

Conclusies:

- Driekwart denkt dat zijn/haar werkervaring aansluit op de wensen van werkgevers en drie op de tien vinden dat werkgevers te hoge eisen stellen aan sollicitanten.
- Een derde geeft aan eigenlijk meer na te moeten denken over loopbaanontwikkeling, echter voor een even grote groep geldt dit niet. Drie op de tien zouden bereid zijn zelf te betalen voor hun ontwikkeling; 36% is het daar niet mee eens. Ruim de helft geeft aan dat hun werkgever voldoende ontwikkelmogelijkheden biedt; voor een zesde is dit niet het geval (17%). Drie op de tien geven aan dat het doen van een opleiding niet haalbaar voor ze is vanwege tijd- en/of geldgebrek.
- Mannen denken vaker dan hun werkervaring aansluit op de wensen van werkgevers (77% vs. 72%), maar vinden ook vaker dat werkgevers te hoge eisen stellen aan sollicitanten (32% vs. 28%). Vrouwen zeggen vaker dat een opleiding voor hen niet haalbaar is vanwege tijd- en/of geldgebrek (34% vs. 28%).
- Werknemers onder de 40 jaar zijn vaker bereid zelf te betalen voor hun ontwikkeling (37% vs. 25%) en zeggen vaker dat hun organisatie genoeg ontwikkelmogelijkheden biedt (60% vs. 54%). Dertigers geven vaker aan dat ze eigenlijk meer over hun loopbaanontwikkeling zouden moeten nadenken (48% vs. 31%) en noemen daarnaast ook vaker dat het doen van een opleiding niet haalbaar voor ze is (40% vs. 28%). 60-plussers geven logischerwijs minder vaak aan dat ze meer over hun loopbaanontwikkeling moeten nadenken (11% vs. 37%) en zijn ook minder vaak bereid zelf te betalen voor ontwikkeling (18% vs. 32%).
- Werkenden uit het zuiden van het land geven vaker aan dat hun werkervaring aansluit op de wensen van werkgevers (79% vs. 73%), dat hun organisatie genoeg ontwikkelmogelijkheden biedt (61% vs. 55%) en juist minder vaak dat ze meer zouden moeten nadenken over loopbaanontwikkeling (31% vs. 36%). Westerlingen vinden minder vaak dat hun werkgever genoeg mogelijkheden voor ontwikkeling biedt (53% vs. 59%).
- Naarmate men een hoger inkomen heeft, zegt men vaker dat hun werkervaring aansluit bij de wensen van werkgevers en dat hun organisatie genoeg ontwikkelmogelijkheden biedt en juist minder vaak dat een opleiding doen niet haalbaar is vanwege tijd- en/of geldgebrek. Werkenden die 3000 euro of meer verdienen zeggen vaker bereid te zijn zelf te betalen voor hun ontwikkeling (38% vs. 30%).*
- Naarmate men een hoger opleidingsniveau heeft, zegt men vaker dat hun werkervaring aansluit op de wensen van werkgevers, hun organisatie voldoende ontwikkelmogelijkheden biedt, men bereid is zelf te betalen voor ontwikkeling en dat men meer over loopbaanontwikkeling zou moeten nadenken. Hoogopgeleiden zien minder vaak problemen bij het doen van een opleiding (27% vs. 34%) en zeggen minder vaak dat werkgevers te hoge eisen stellen aan sollicitanten (25% vs. 32%).
- In de volgende branches wordt minder vaak aangegeven dat de organisatie voldoende ontwikkelmogelijkheden biedt: detailhandel, vervoer & opslag, horeca en cultuur, sport & recreatie. Dit wordt dit juist vaker genoemd bij: financiële dienstverlening, openbaar bestuur & overheidsdiensten, onderwijs en verpleegzorg. In de financiële dienstverlening en openbaar bestuur & overheidsdiensten vindt men vaker dat er te hoge eisen worden gesteld aan sollicitanten. Door werkenden in de gezondheidszorg wordt dit juist minder vaak genoemd. Werkenden in de landbouw, bosbouw, visserij & delfstoffenwinning, de detailhandel en de horeca zeggen vaker dat hun werkervaring niet aansluit op de wensen van werkgevers. In de branche informatie & communicatie geeft men vaker aan zelf bereid zijn te betalen voor eigen ontwikkeling en in de bouwnijverheid is dit juist minder vaak zo. Werkenden in de cultuur, sport & recreatie geven vaker aan dat een opleiding doen niet haalbaar is en werkenden binnen openbaar bestuur & overheidsdiensten zeggen dit juist minder vaak.

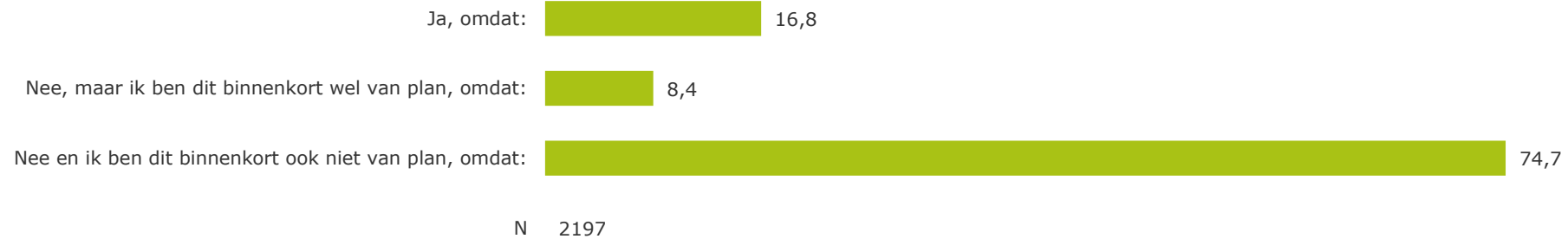
Toelichting:

* De groep wil niet zeggen/geen inkomen is bij deze vergelijking buiten beschouwing gelaten

Volgen loopbaantraject

Een zesde heeft een loopbaantraject gevolgd

Heeft u wel eens een loopbaantraject gevolgd? Licht uw antwoord toe.



Conclusies:

- Een kwart (25%) heeft al eens een loopbaantraject gevolgd (17%) of is dat binnenkort van plan (8%).
- Vrouwen hebben vaker een traject gevolgd dan mannen (19% vs. 15%) en mannen hebben dit vaker niet gedaan en zijn dit ook binnenkort niet van plan (77% vs. 72%).
- Jongeren onder de 30 zijn vaker van plan om een loopbaantraject te volgen (13% vs. 7%), terwijl dit voor 50-plussers juist minder vaak geldt (5% vs. 10%).
- Noorderlingen hebben vaker al een loopbaantraject gevolgd (22% vs. 16%). In het zuiden is men het minder vaak binnenkort van plan (79% vs. 74%).
- Laag opgeleiden hebben minder vaak al een loopbaantraject gevolgd (10% vs. 18%) en zijn het ook minder vaak binnenkort van plan (83% vs. 73%).
- In de volgende branches heeft men vaker al een loopbaantraject gevolgd: financiële dienstverlening, openbaar bestuur & overheidsdiensten en verpleegzorg. Minder vaak komt dit voor in detailhandel en industrie. Voor deze laatste branche geldt bovendien dat men dit ook vaker niet binnenkort van plan is.

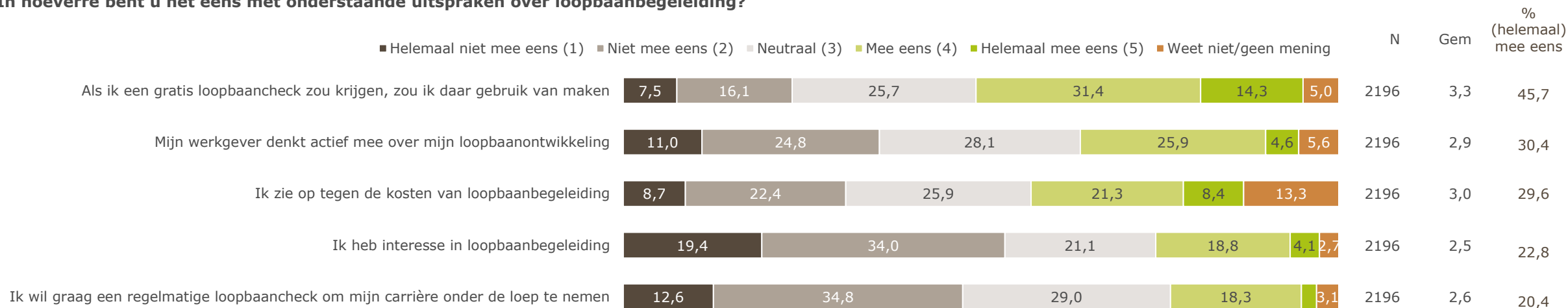
Toelichting:

Alle toelichtingen zijn te vinden in de online rapportage

Loopbaanbegeleiding

Beperkte interesse in loopbaanbegeleiding

In hoeverre bent u het eens met onderstaande uitspraken over loopbaanbegeleiding?



Ten behoeve van het rapport zijn de stellingen gesorteerd op basis van % (helemaal) eens. In het onderzoek zijn de stellingen in willekeurige volgorde getoond

Conclusies:

- Bijna de helft van de werkenden in loondienst zou gebruik maken van een gratis loopbaancheck als dit zou worden aangeboden. Eén of de vijf geeft aan regelmatig een loopbaancheck te willen doen om hun carrière onder de loep te nemen. Drie op de tien geven aan de hun werkgever actief mee denkt over hun loopbaanontwikkeling. Bij een iets grotere groep is dit niet het geval (36%).
- Ruim een vijfde heeft interesse in een loopbaanbegeleiding, voor ruim de helft is dit echter niet het geval (53%). Drie op de tien zien op tegen de kosten van deze begeleiding en voor een even grote groep is dat niet het geval.
- Er lijkt meer interesse te zijn in loopbaanbegeleiding naarmate men jonger is. Voor alle uitspraken geldt dat men het er vaker mee eens is naarmate men jonger is. Dit betekent ook dat hoe jonger men is, hoe vaker men op ziet tegen de kosten ervan en dat naarmate men ouder is, men minder vaak aangeeft dat de werkgever actief mee denkt over loopbaanontwikkeling.
- Mensen uit het noorden van het land hebben minder vaak interesse in een gratis loopbaancheck (39% vs. 47%). Westerlingen geven vaker aan dat ze een regelmatige loopbaancheck zouden willen (23% vs. 18%).
- De mensen met een inkomen tussen 2000 en 2500 euro zouden vaker gebruik maken van een gratis loopbaancheck (52% vs. 45%) en geven vaker aan regelmatig een loopbaancheck te willen doen (25% vs. 20%), maar zien ook vaker op tegen de kosten van loopbaanbegeleiding (34% vs. 28%). Degenen die minder dan 2000 euro verdienen geven minder vaak aan gebruik te zullen maken van een gratis loopbaancheck (43% vs. 49%) en zouden dit ook minder vaak op regelmatige basis willen (18% vs. 23%). Verder geven zij minder vaak aan dat hun werkgever actief mee denkt over loopbaanontwikkeling (24% vs. 35%). Onder degenen die meer dan 2500 euro verdienen is dit juist vaker het geval (39% vs. 27%).*
- Naarmate men hoger is opgeleid is men vaker geïnteresseerd in loopbaanbegeleiding en/of een loopbaancheck en denkt de werkgever vaker actief mee over loopbaanontwikkeling.
- Werkenden in de informatie & communicatie geven vaker aan gebruik te maken van een gratis loopbaancheck en werkenden in openbaar bestuur & overheidsdiensten hebben vaker interesse in loopbaanbegeleiding. Zij geven net als werkenden in de financiële dienstverlening vaker aan dat ze een regelmatige loopbaancheck zouden willen doen en dat hun werkgever actief meedenkt in hun loopbaanontwikkeling. Werkenden in de landbouw, bosbouw, visserij & delfstoffenwinning, detailhandel, vervoer & opslag en horeca geven juist minder vaak aan dat hun werkgever dit doet. Werkenden in de sector cultuur, recreatie & sport zien vaker op tegen de kosten van loopbaanbegeleiding.

Toelichting:

* De groep wil niet zeggen/geen inkomen is bij deze vergelijking buiten beschouwing gelaten

Baan wisselen

Beperkte interesse in begeleiding bij baan wissel

In hoeverre bent u het eens met onderstaande uitspraken over van baan wisselen?

■ Helemaal niet mee eens (1) ■ Niet mee eens (2) ■ Neutraal (3) ■ Mee eens (4) ■ Helemaal mee eens (5) ■ Weet niet/geen mening

	N	Gem	% (helemaal) mee eens
Als ik ander werk zou willen, weet ik precies hoe ik dat aan moet pakken	2189	3,3	50,2
Ik zou niet weten welk ander werk goed bij mij past	2189	3,0	38,4
Ik wil graag begeleiding als ik van baan ga/zou gaan wisselen	2189	3,0	36,3
Ik weet waar ik terecht kan voor begeleiding als ik een carrièreswitch wil maken	2189	2,8	27,5
Ik zou graag over willen stappen naar een heel ander soort werk buiten mijn huidige sector/branche	2189	2,7	27,0
Ik zou graag over willen stappen naar een ander soort baan binnen mijn huidige sector/branche	2189	2,6	20,1

Ten behoeve van het rapport zijn de stellingen gesorteerd op basis van % (helemaal) eens. In het onderzoek zijn de stellingen in willekeurige volgorde getoond

Conclusies:

- Als men ander werk zou willen, dan weet de helft precies hoe ze dat moeten aanpakken. Ruim een derde zou begeleiding willen bij het wisselen van baan en ruim een kwart weet waar ze terecht kunnen voor begeleiding.
- Bijna vier op de tien weten niet welk ander werk goed bij ze zou passen. Ruim een kwart zou wel willen overstappen naar heel ander soort werk buiten de huidige sector/branche en een vijfde naar een ander soort baan binnen de huidige sector/branche.
- Vrouwen geven vaker aan dat ze niet weten welk ander werk goed bij ze zou passen (41% vs. 36%).
- Mensen onder de 50 jaar weten vaker niet welk ander werk bij ze past (41% vs. 32%). Dertigers willen vaker begeleiding bij het wisselen van baan (42% vs. 35%) en willen vaker overstappen naar een heel ander soort werk in een andere sector/branche (33% vs. 25%). Werknemers onder de 40 jaar willen vaker overstappen naar ander werk binnen de sector/branche (26% vs. 15%). 60-plussers hebben minder vaak behoefte aan begeleiding bij het wisselen van baan (25% vs. 37%) en zouden minder vaak over willen stappen naar een andere baan, zowel binnen de huidige sector/branche (9% vs. 21%) als daar buiten (10% vs. 29%).
- Westerlingen willen vaker overstappen naar een heel andere baan buiten de huidige sector/branche (29% vs. 25%) en zuiderlingen juist minder vaak (24% vs. 28%).
- Mensen met een hoog inkomen (3000+) geven vaker aan dat ze weten wat ze precies moeten doen als ze ander werk willen (56% vs. 49%), geven minder vaak aan dat ze niet weten welk ander werk bij ze zou passen (33% vs. 40%) en weten vaker waar je terecht kunt voor begeleiding bij een carrièreswitch (35% vs. 27%). Degenen met een salaris tussen 2000 en 2500 zeggen vaker dat ze niet weten welk ander werk bij ze past (42% vs. 37%) en weten minder vaak waar je terecht kunt voor begeleiding (25% vs. 29%). Ook zouden zij, samen met degenen met een inkomen 2500-3000 euro, vaker begeleiding willen bij het wisselen van een baan (40% vs. 35%).*
- Naarmate men een hoger opleidingsniveau heeft, geeft men vaker aan begeleiding te willen bij een baanwissel en ook vaker dat men weet waar men terecht kan voor deze begeleiding.
- Werkenden in de sectoren groothandel & handelsbemiddeling, detailhandel en cultuur, sport & recreatie willen vaker overstappen naar een heel ander soort werk in een andere sector. Voor onderwijs en gezondheidszorg geldt dit juist minder vaak. Mensen die werken in het onderwijs en openbaar bestuur & overheidsdiensten geven vaker aan begeleiding te willen bij het wisselen van baan en deze laatste groep weet vaker waar ze terecht kunnen voor deze begeleiding. Mensen uit de industrie weten dit juist minder vaak.

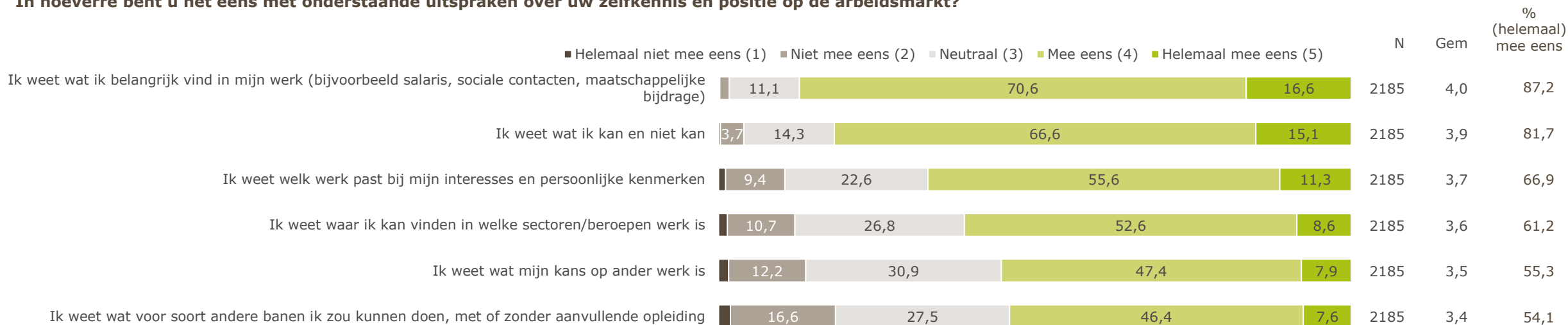
Toelichting:

* De groep wil niet zeggen/geen inkomen is bij deze vergelijking buiten beschouwing gelaten

Zelfkennis en positie arbeidsmarkt

Grote mate van zelfkennis als het gaan om werk

In hoeverre bent u het eens met onderstaande uitspraken over uw zelfkennis en positie op de arbeidsmarkt?



Ten behoeve van het rapport zijn de stellingen gesorteerd op basis van % (helemaal) eens. In het onderzoek zijn de stellingen in willekeurige volgorde getoond

Conclusies:

- Over het algemeen lijken werkenden in loondienst zichzelf goed te kennen. Bijna negen op de tien geven aan te weten wat ze belangrijk vinden in hun werk en acht op de tien weten wat ze wel en niet kunnen. Daarnaast geeft twee derde aan dat ze weten welk werk past bij hun interesses en persoonlijke kenmerken.
- Zes op de tien denken te weten waar ze kunnen vinden in welke sectoren/beroepen er werk is en iets meer dan de helft weet wat hun kans op ander werk is en/of weet wat voor soort andere baan ze zouden kunnen doen, met of zonder aanvullende opleiding.
- Vrouwen zeggen iets vaker te weten wat te belangrijk vinden in hun werk (89% vs. 86%), maar weten minder vaak wat voor soort andere banen ze zouden kunnen doen (51% vs. 56%).
- Werkenden tussen de 30 en 49 jaar weten minder vaak welk werk bij ze past qua interesses en persoonlijke kenmerken (63% vs. 71%), wat voor soort andere banen ze zouden kunnen doen (50% vs. 58%), wat hun kans is op ander werk (51% vs. 60%) en waar ze kunnen vinden in welke sectoren/beroepen werk is (58% vs. 64%). 50-plussers weten vaker wat ze wel en niet kunnen (86% vs. 80%).
- Zuiderlingen weten vaker wat voor soort andere banen ze zouden kunnen doen (58% vs. 53%). Westerlingen weten minder vaak wat hun kans op ander werk is (53% vs. 57%).
- Werkenden met een inkomen van 3000 euro of meer geven vaker aan te weten wat ze wel en niet kunnen (88% vs. 81%) en waar ze kunnen vinden in welke sectoren/beroepen werk is (68% vs. 60%). Naarmate men een hoger inkomensniveau heeft weet men vaker wat hun kans op ander werk is.*
- Naarmate men een hoger opleidingsniveau heeft, weet men vaker welk werk bij ze past, wat ze belangrijk vinden in werk en wat hun kan op ander werk is. Laag opgeleiden weten minder vaak wat ze wel en niet kunnen (78% vs. 83%) en waar ze kunnen vinden in welke sectoren/beroepen werk is (56% vs. 62%).
- Werkenden binnen het onderwijs en de maatschappelijke dienstverlening weten vaker welk werk past bij hun interesses en persoonlijke kenmerken. In de detailhandel is dit minder vaak het geval. Werkenden in deze branche weten ook minder vaak wat ze belangrijk vinden in hun werk, net als werkenden in vervoer & opslag. Binnen openbaar bestuur & overheidsdiensten weet men dit vaker wel. Werkenden binnen de informatie & communicatie geven vaker aan te weten wat hun kans op ander werk is, terwijl men dit binnen vervoer & opslag juist minder vaak weet. Werkenden in de landbouw, bosbouw, visserij en delfstoffenwinning geven minder vaak aan te weten wat ze wel en niet kunnen.

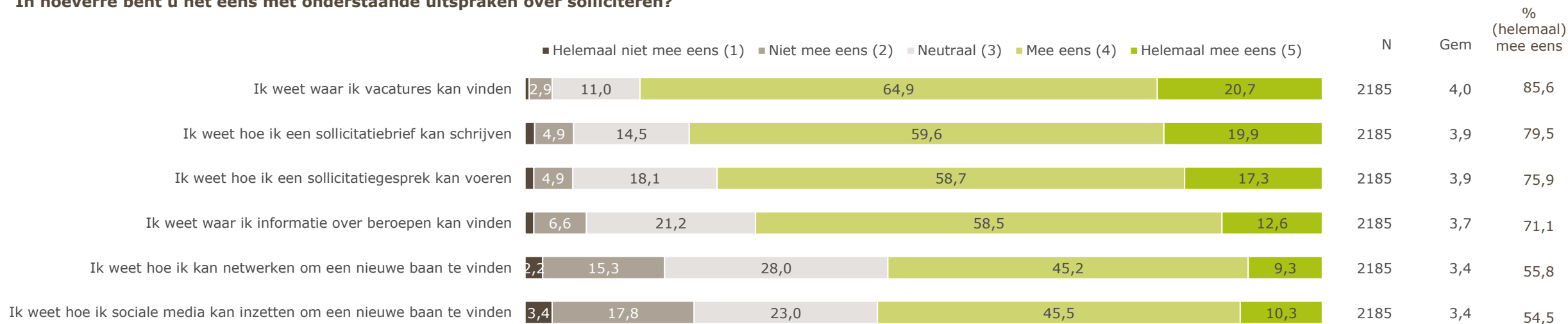
Toelichting:

* De groep wil niet zeggen/geen inkomen is bij deze vergelijking buiten beschouwing gelaten

Solliciteren

Werkenden positief over kunnen schrijven van een sollicitatiebrief en voeren van sollicitatiegesprek

In hoeverre bent u het eens met onderstaande uitspraken over solliciteren?



Ten behoeve van het rapport zijn de stellingen gesorteerd op basis van % (helemaal) eens. In het onderzoek zijn de stellingen in willekeurige volgorde getoond

Conclusies:

- Het grootste deel van de werkenden in loondienst voorziet geen problemen bij het solliciteren. Ruim acht op de tien weten waar ze vacatures kunnen vinden, acht op tien weten hoe ze een sollicitatiebrief kunnen schrijven en ruim drie kwart hoe ze een sollicitatiegesprek kunnen voeren. Zeven op de tien geven aan te weten waar ze informatie over beroepen kunnen vinden.
- Iets meer dan de helft weet hoe ze netwerken en/of sociale media in kunnen zetten om een nieuwe baan te vinden.
- Werkenden onder de 40 jaar weten vaker hoe ze een sollicitatiebrief kunnen schrijven (83% vs. 77%). Jongeren tot 30 jaar weten vaker hoe ze sociale media kunnen inzetten voor een nieuwe baan (64% vs. 54%) en 60-plussers weten vaker hoe ze kunnen netwerken voor een nieuwe baan (64% vs. 54%).
- Naarmate men een hoger inkomensniveau heeft, geeft men vaker aan dat men weet hoe men een sollicitatiebrief kan schrijven, hoe men een sollicitatiegesprek kan voeren, hoe men kan netwerken en hoe men sociale media kan inzetten bij het vinden van een nieuwe baan.*
- Werkenden met een lage opleiding weten minder vaak waar ze vacatures kunnen vinden (77% vs. 87%) en hoe ze kunnen netwerken om een nieuwe baan te vinden (48% vs. 56%). Naarmate men een hoger opleidingsniveau heeft, geeft men vaker aan te weten hoe men een sollicitatiebrief kan schrijven en hoe men een sollicitatiegesprek kan voeren.
- Werkenden in vervoer & opslag staan vaker minder positief tegenover hun eigen sollicitatiekwaliteiten; ze weten minder vaak waar je vacatures kunt vinden en waar je informatie over beroepen kunt vinden. Ook geven ze minder vaak aan te weten hoe ze een sollicitatiebrief kunnen schrijven en hoe ze een sollicitatiegesprek kunnen voeren. Ook binnen de detailhandel zegt men minder vaak te weten hoe ze een sollicitatiebrief kunnen schrijven. Werkend binnen openbaar bestuur & overheidsdiensten en onderwijs zeggen vaker dit wel te kunnen. Mensen die werkzaam zijn binnen informatie & communicatie geven vaker aan te weten hoe ze een sollicitatiegesprek kunnen voeren en zeggen ook vaker te weten hoe ze hun netwerk kunnen inzetten voor het vinden van een nieuwe baan. Hoe men sociale media hiervoor kan inzetten, weet men vaker in de groothandel & handelsbemiddeling en minder vaak in de verpleegzorg. Werkenden in industrie en maatschappelijke dienstverlening weten vaker waar ze vacatures kunnen vinden.

Toelichting:

* De groep wil niet zeggen/geen inkomen is bij deze vergelijking buiten beschouwing gelaten

Onderzoeksverantwoording

Algemene onderzoeksgegevens

FNV / CNV Interessepeiling loopbaanbegeleiding

Onderzoeksmethode	Online
Steekproef	Nederlanders van 18 jaar en ouder, werkzaam in loondienst
Bron	PanelWizard
Bruto steekproef	3699
Netto steekproef (# op vrg 1)	2228
Volledige vragenlijsten (netto)	2185
Responspercentage	65%
Datum start veldwerk	1-aug
Datum veldwerk gereed	10-aug
Betrouwbaarheidsniveau*	95%
Maximale afwijking*	2,1%
Representatief naar:	Geslacht, leeftijd, arbeidsparticipatie en opleiding
Weging	Niet van toepassing

Respons breakdown	aantal
bruto steekproef	3699
bouncers (schatting)	148
buiten selectie	n.v.t.
verwijderd na datacheck	83
afgebroken vragenlijsten	43
geen medewerking	1240
Volledige vragenlijsten	2185

* Bij 2185 afgenomen vragenlijsten valt met een betrouwbaarheid van 95% te concluderen dat de steekproefuitkomst maximaal 2,1% kan afwijken van de werkelijke situatie (als alle Nederlanders in de doelgroep ondervraagd zouden zijn)

Dit onderzoek is uitgevoerd conform de richtlijnen van ISO 20252 (marktonderzoek)



Geslacht	% gewenst**	% behaald
Man	53,0	52,9
Vrouw	47,0	47,1
N		2228

Leeftijd	% gewenst**	% behaald
18-29 jaar	19,7	19,0
30-39 jaar	24,0	25,1
40-49 jaar	23,8	24,1
50-59 jaar	23,9	23,9
60 jaar en ouder	8,5	7,9
N		2228

Arbeidsparticipatie	% gewenst**	% behaald
Fulltime (35 uur of meer)	58,2	57,9
Parttime (12 t/m 34 uur)	41,8	42,1
N		2228

Opleiding	% gewenst**	% behaald
Laag	16,7	16,5
Midden	45,0	45,3
Hoog	38,3	38,2
N		2228

** Dit is de verdeling zoals die in heel Nederland is binnen de gewenste selectie (o.b.v. de Gouden Standaard van de MOA)

Achtergrond PanelWizard Direct

Algemene gegevens PanelWizard Direct



- PanelWizard is het onderzoekspanel van Kien onderzoek
- 31.000 leden van 16 jaar en ouder
- Dwarsdoorsnee van de Nederlandse bevolking of specifieke doelgroepen (bv. boodschappers, beleggers, allochtonen, ouders van baby's, etc.)
- Panelleden geven vooraf toestemming voor deelname
- Hoge en betrouwbare respons, door beloning en terugkoppeling
- Representativiteit en (serieuze) medewerking worden voortdurend gecontroleerd en bewaakt
- ISO-gecertificeerd (ISO 20252)
- Hanteert de Gouden Standaard van MOA

Lid van



EXPERTISE CENTER VOOR MARKETING-INSIGHTS, ONDERZOEK & ANALYTICS

Introductie PanelWizard Direct

PanelWizard Direct bestaat sinds 2001 en is sindsdien uitgegroeid tot één van de beste panels van Nederland.

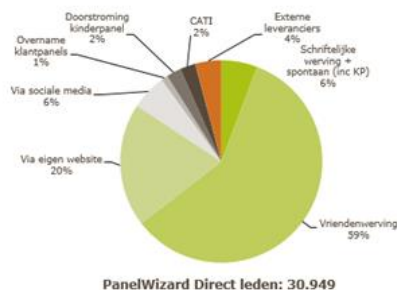
- Ruim 33.000 actieve leden
- ISO-gecertificeerd panel
- Ondersteund door onderzoeksexpertise Kien
- PanelWizard Direct & Kien beide aangesloten bij MOA en ESOMAR en ISO 20252 gecertificeerd



Werving

De werving van panelleden vindt plaats via verschillende bronnen.

- Zoveel mogelijk werken met 'verse' panelleden
- Inschrijvers worden eerst aspirantleden en pas definitief toegelaten tot panel na reactie op bevestigingsmail (double opt-in) en controles op antwoordgedrag (screeningsonderzoek)
- Mogelijkheid tot river recruitment voor specifieke doelgroepen; gerichte member-get-member actie waarbij panelleden die voldoen aan bepaalde criteria worden gevraagd anderen uit dezelfde doelgroep te werven via bijv. mail of sociale media



Motivatie

- Korte en afwisselende vragenlijsten om panelleden gemotiveerd en fris te houden
- Standaardbeloning €0,10 per vraag; 100% koppeling tussen inspanning en beloning
- Beloning zelf houden, sparen voor club/vereniging of doneren aan een goed doel
 - Afgelopen jaren €160.000 geschonken aan goede doelen
- Onderzoeksresultaten worden teruggekoppeld waardoor panelleden betrokken blijven
- Hoge betrokkenheid en motivatie blijkt uit het hoge gemiddelde responspercentage; 65%



Steekproeftrekking en representativiteit

- Steekproeftrekking o.b.v. de Gouden Standaard
- Standaard representatief uitgestuurd op 6 kernvariabelen
- Door hoog responspercentage vrijwel altijd representatieve netto steekproef
- Wanneer niet representatief: respons uit overtollige groepen verwijderen (non-interlocked) of eventueel resultaten wege

Steekproef standaard representatief op:

Geslacht	Regio
Leeftijd	Gezin
Opleiding	Arbeid

Kwaliteit panel en onderzoeken

Betrouwbaarheid van het online veldwerk wordt nauwlettend gecontroleerd:

- Vóór elk onderzoek wordt een controlevraag gesteld naar geslacht en leeftijd van de respondent, waarmee wordt gecontroleerd of de beoogde respondent deelneemt
- Ná elk onderzoek worden kwaliteitscontroles uitgevoerd op de snelheid, lengte, antwoordpatronen en de inhoud van open antwoorden
- Onbetrouwbare, te snelle en niet-serieuze respons wordt verwijderd en bij twee overtredingen worden panelleden uitgeschreven
- Panelleden die al enige tijd geen uitnodiging hebben gehad, krijgen voorrang bij versturen van nieuwe uitnodigingen



Onderhoud en beheer

- Na ieder onderzoek wordt het panellid verzocht om de eigen gegevens te controleren en indien nodig te updaten
- Panelleden worden ook tweemaal per jaar schriftelijk gevraagd om de eigen persoonsgegevens te actualiseren
- De persoonsgegevens van panelleden worden nimmer vrijgegeven, tenzij panelleden hier expliciet toestemming voor geven
- Non-respondenten en bouncers worden twee keer per jaar gecontroleerd en schriftelijk benaderd voor continuering van het panellidmaatschap

