

Rapportage

Resultaten enquête loopbaan en ontwikkeling CNV Dienstenbond

Auteur:

Marieke van Essen

www.a-advies.nl

Juni 2014

2014-070/MvE/eb

Inhoud

1. Inleiding	1
2. Respons.....	2
3. Huidige ontwikkeling van vaardigheden en talenten	4
4. Motivatie om aan ontwikkeling te werken.....	6
5. Acties ten aanzien van ontwikkeling	11
6. Oriëntatie en perspectief op de arbeidsmarkt	14
7. De rol van de werkgever bij ontwikkeling	18
8. Ondersteuning bij de ontwikkeling en de rol van de vakbond	22
9. Samenvatting en conclusies	29

1. Inleiding

Mensen wisselen tijdens hun loopbaan vaker van baan en moeten langer doorwerken. Competenties en kennis van vandaag zijn niet automatisch de vereisten van morgen. Daarom is het van belang zo lang mogelijk gezond, geschoold en met plezier aan het werk te zijn. CNV Dienstenbond vindt het belangrijk om mensen duurzaam aan het werk te helpen en te houden. Dat doet zij onder andere met het loopbaanadviesbureau KANS dat dit jaar 15 jaar bestaat.

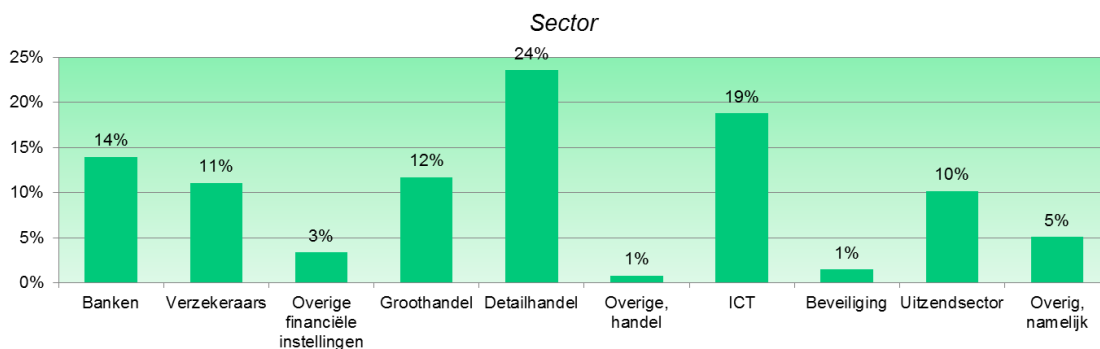
Om inzicht te krijgen in de wensen en behoeften van werknemers als het gaat om hun loopbaan en ontwikkeling, heeft CNV Dienstbond een onderzoek uitgevoerd onder zowel leden, als niet-leden en werkgevers. De resultaten van dit onderzoek bieden handvatten om in sectoren met werknemers en werkgevers aan de slag te gaan om de duurzame inzetbaarheid van mensen te verbeteren.

2. Respons

Het onderzoek is verricht met behulp van een via Internet toegankelijke vragenlijst. CNV Dienstenbond heeft een uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek verstuurd naar leden en niet-leden in zeven sectoren: banken, verzekeraars, groothandel, detailhandel, ICT, beveiliging en de uitzendsector. De uitkomsten in de beveiliging moeten voorzichtig worden geïnterpreteerd, omdat hier slechts 31 respondenten zijn.

Figuur 1:

Percentage respondenten per sector



In totaal hebben 2.112 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld. De vragenlijst is ingevuld door 1.084 vakbondsleden (51%) en 1.028 niet-leden (49%).

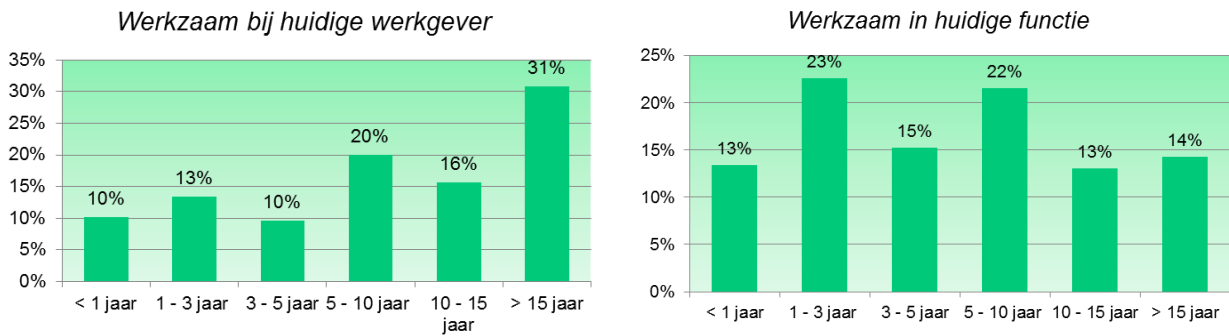
Het merendeel van de respondenten (77%) werkt op basis van een vast contract. Het aantal respondenten met een oproepcontract was vrij laag (37 respondenten). Ook deze resultaten dienen voorzichtig te worden geïnterpreteerd. 70% van de respondenten werkt 32-40 uur. 16% werkt minder dan 24 uur per week.

Het percentage mannelijke respondenten bedraagt 58%. Ruim de helft (52%) van de respondenten is 45 jaar of ouder. Ruim een kwart (26%) van de respondenten is jonger dan 35 jaar. 40% van de respondenten heeft een opleiding op HBO-/WO-niveau, 43% HAVO/VWO/MBO en 17% Basisschool/-LBO/VMBO, MAVO.

61% van de respondenten werkt bij een onderneming met meer dan 200 medewerkers. Het aantal werkzame jaren bij de huidige werkgever en in de huidige functie lopen uiteen.

Figuur 2:

Percentage respondenten naar duur dienstverband en verblijfstijd in functie



In vergelijking met niet-vakbondsleden zijn vakbondsleden langer in dienst bij de werkgever. 45% van de vakbondsleden werkt meer dan 15 jaar bij zijn huidige werkgever, tegenover 16% van de niet-vakbondsleden. Ook de verblijfstijd in dezelfde functie is bij vakbondsleden hoger. De belangrijkste reden hiervoor is de hogere leeftijd van vakbondsleden tegenover niet-leden. Bij de vakbondsleden is 67% van de leden boven de 45 jaar, bij niet-leden bedraagt dit percentage 36%.

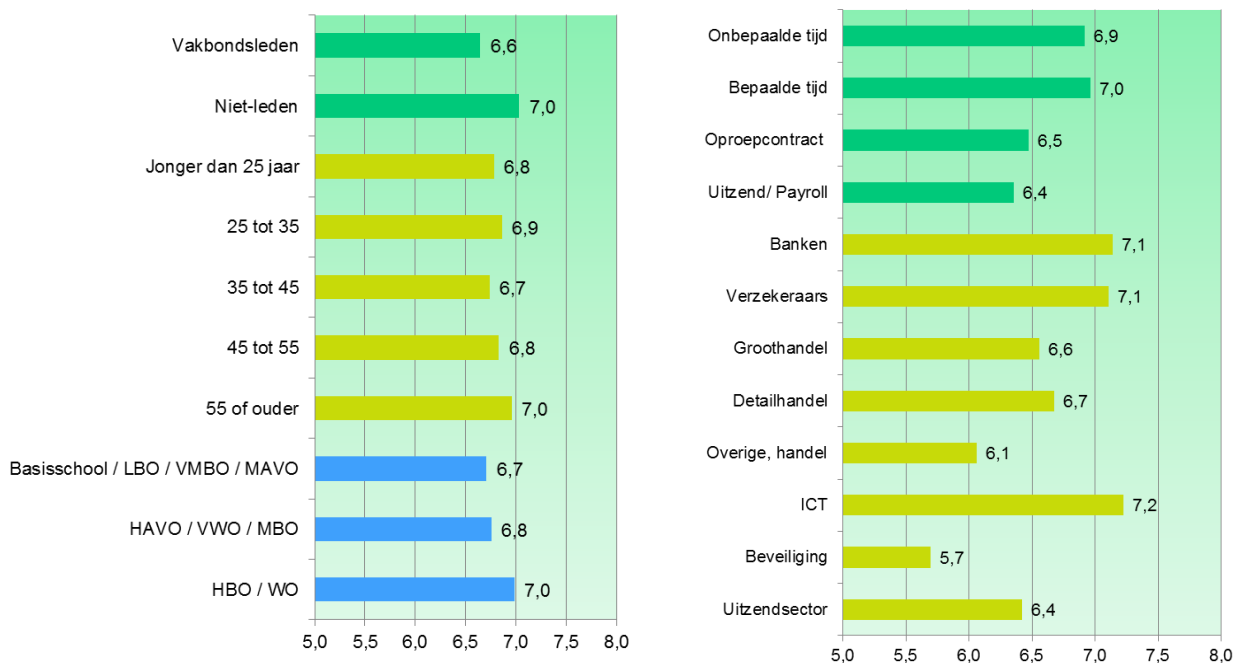
Verder hebben vakbondsleden vaker een vast contract dan niet-leden (84% tegenover 71%), hebben zij vaker een contract voor 32-40 uur (75% tegenover 65%), is een groter percentage man (64% tegenover 51%) en werken zij vaker bij een bedrijf met meer dan 200 medewerkers (69% tegenover 53%).

3. Huidige ontwikkeling van vaardigheden en talenten

Gemiddeld geven de respondenten een kleine 7 voor de mate waarin zij hun vaardigheden ontwikkelen. Ten opzichte van vakbondsleden scoren niet-vakbondsleden hoger (een 7 tegenover een 6,6). De vakbondsleden in dit onderzoek zijn gemiddeld ouder dan niet-vakbondsleden. Er is echter geen correlatie waar te nemen ten aanzien van de leeftijd. Als we de resultaten per sector bekijken, zien we dat de financiële dienstverlening en de ICT hierin het hoogst scoren. Ook is er een verschil waarneembaar tussen respondenten met een vast of tijdelijk contract en respondenten met een oproep- of uitzendcontract. Deze laatste groep ervaart in mindere mate dat zij hun vaardigheden ontwikkelen.

Figuur 3:

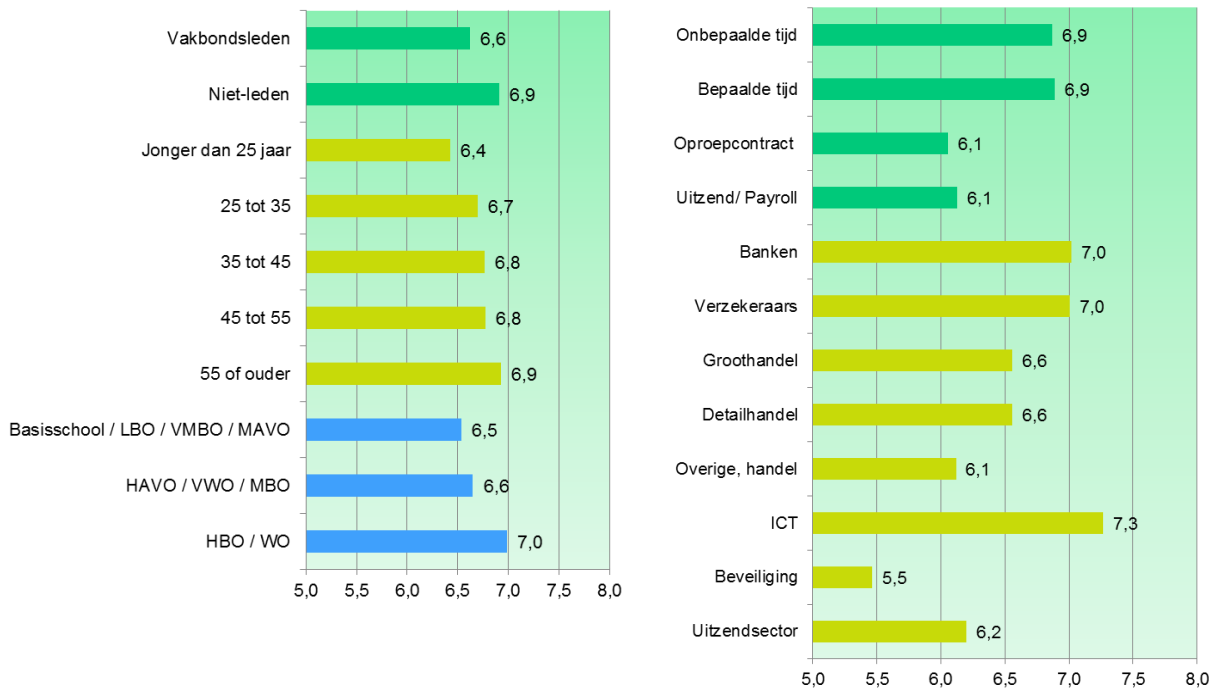
Rapportcijfer voor de mate waarin medewerkers hun vaardigheden ontwikkelen (schaal 1-10)



Als we kijken naar hoe respondenten de mogelijkheden beoordelen om talenten te benutten, zien we een soortgelijk beeld. In de sectoren ICT en Financiële dienstverlening wordt op deze mogelijkheden het hoogst gescoord, in de Uitzendsector en Beveiliging het laagst. Medewerkers met een contract voor onbepaalde of bepaalde tijd beoordelen hun mogelijkheden ook beter dan medewerkers met een oproep- of uitzendcontract, net als niet-vakbondsleden ten opzichte van leden. Waar we wel iets grotere verschillen zien, is in de leeftijdscategorieën en de opleidings-niveaus. Jongeren onder de 25 scoren lager dan andere leeftijdscategorieën en ook het verschil tussen de opleidingsniveaus is iets groter: hoogopgeleiden scoren hoger (een 7) dan laagopgeleiden (een 6,5).

Figuur 4:

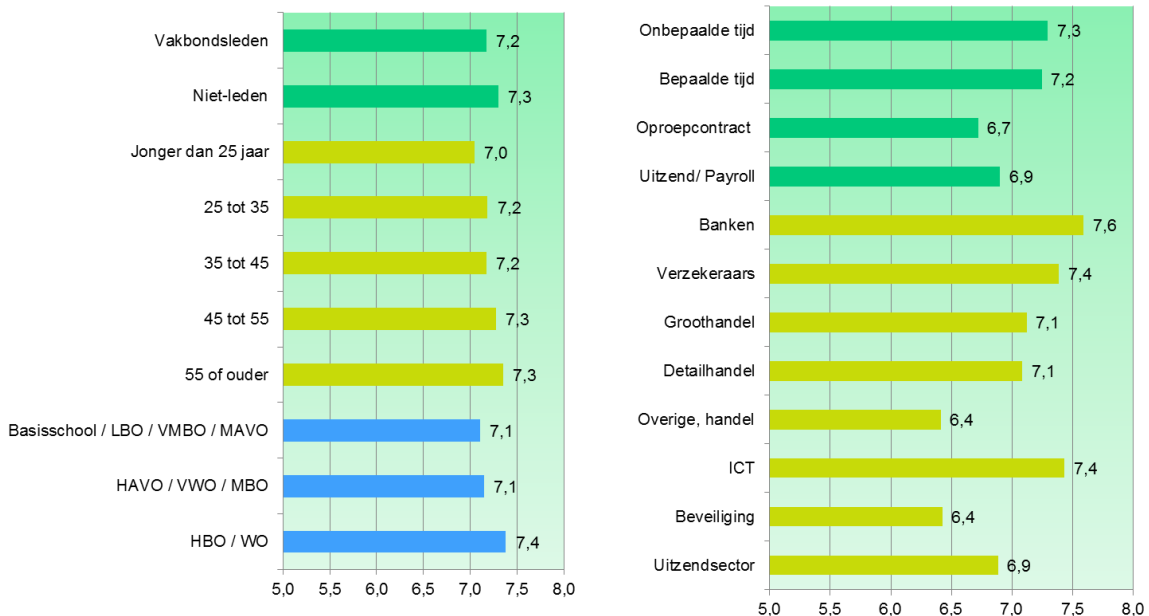
Rapportcijfer voor de mogelijkheden om talenten te benutten (schaal 1-10)



Vervolgens hebben we gevraagd hoe de respondenten hun eigen inzet beoordelen om kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Hierbij valt op dat waar respondenten hoger scoorden op hun mogelijkheden om talenten te benutten en de mate waarin zij hun vaardigheden ontwikkelen, zij ook op hun eigen inzet hoger scoren. De grootste verschillen zijn te zien tussen sectoren. De Beveiliging (6,4), Overige handel (6,4) en de Uitzendsector (6,9) scoren het laagst; Banken (7,6), Verzekeraars (7,4) en ICT (7,4) scoren het hoogst.

Figuur 5:

Rapportcijfer voor de eigen inzet om kennis en vaardigheden te ontwikkelen (schaal 1-10)

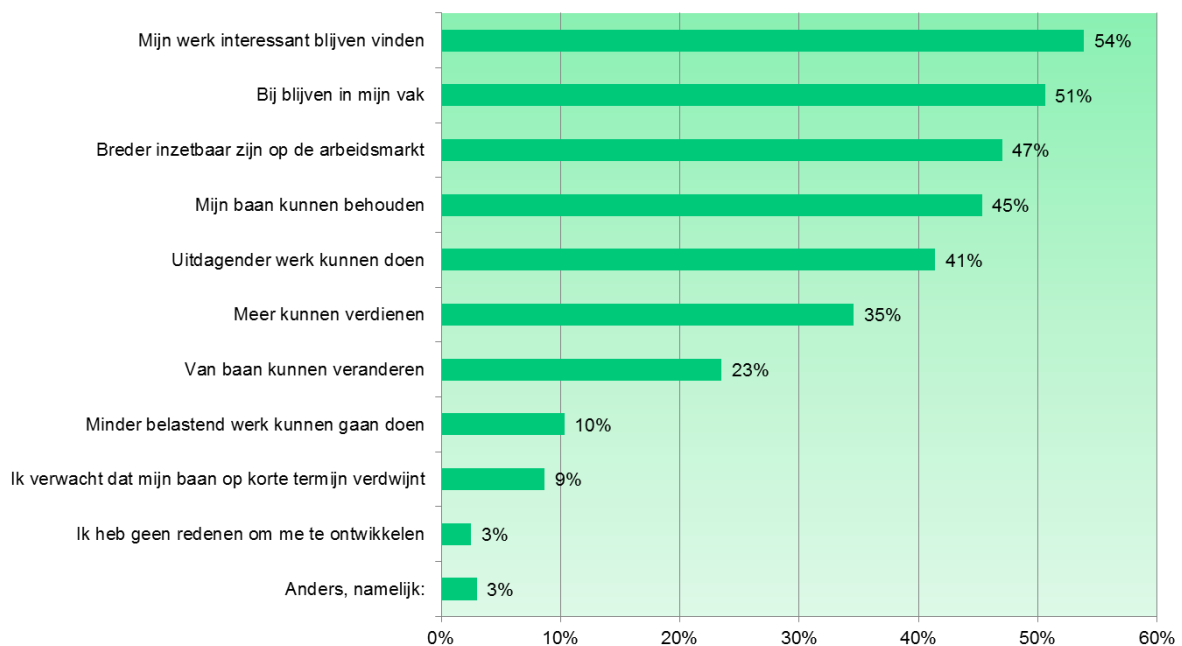


4. Motivatie om aan ontwikkeling te werken

Ruim driekwart van de respondenten geeft aan vooral zichzelf als verantwoordelijke te zien voor de eigen ontwikkeling. Slecht in 5% van de gevallen wordt aangegeven dat vooral de werkgever verantwoordelijkheid wordt geacht voor de ontwikkeling van de medewerker. 18% van de respondenten vindt dat zichzelf en de werkgever in dezelfde mate verantwoordelijkheid zijn.

Om te achterhalen waarom medewerkers hun kennis, vaardigheden en talenten willen ontwikkelen, hebben we hen gevraagd naar hun motivatie. Respondenten konden drie redenen aangeven. Als belangrijkste redenen werden genoemd: om het werk interessant te blijven vinden en bij te blijven in het vak, gevolgd door breder inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt en om de eigen baan te kunnen behouden.

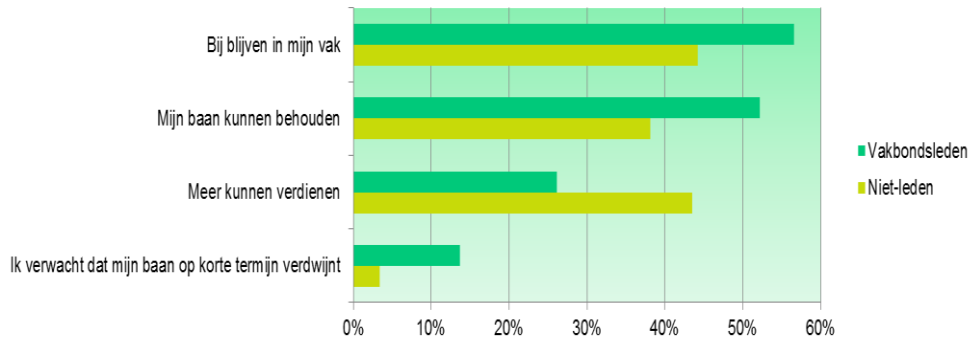
Figuur 6:
Redenen om kennis, vaardigheden en talenten te ontwikkelen



Er is een verschil in motivatie tussen vakbondsleden en niet-leden om aan de eigen ontwikkeling te werken. 43% van de niet-vakbondsleden geeft aan zich te willen ontwikkelen om meer geld te verdienen, tegenover 26% van de vakbondsleden. 14% van de vakbondsleden geeft aan zich te willen ontwikkelen, omdat ze verwachten dat hun baan binnenkort verdwijnt, tegenover 3% van de niet-leden. Ook de motivatie om de eigen baan te kunnen behouden, scoort hoger bij vakbondsleden: 52% tegenover 38% van de niet-vakbondsleden. Hieruit kan worden opgemaakt dat de vakbondsleden onzekerder zijn over het behoud van hun baan en dit als belangrijke reden zien om aan hun ontwikkeling te werken.

Figuur 7:

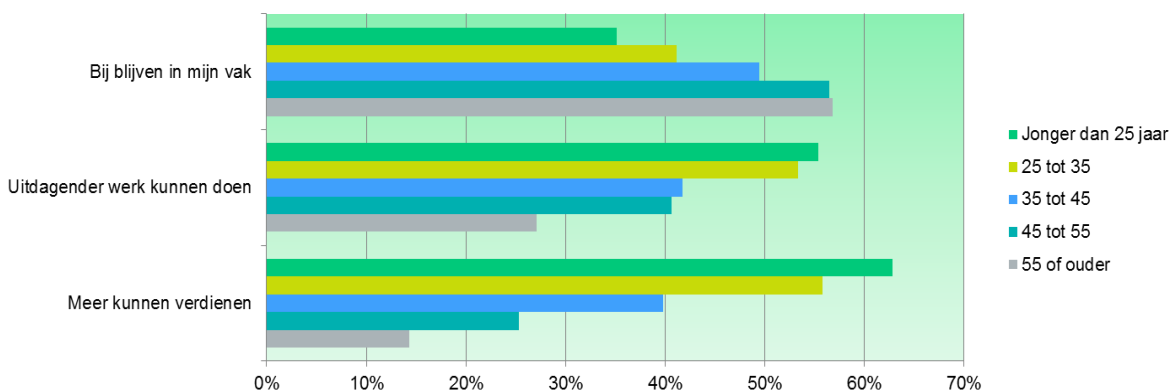
Redenen om kennis, vaardigheden en talenten te ontwikkelen, belangrijkste verschillen tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden



Bij de verschillende leeftijdscategorieën valt op dat het merendeel van de jongeren onder de 25 jaar (63%) zich ontwikkelt om meer te kunnen verdienen. Deze motivatie wordt steeds minder aan-gegeven naarmate de leeftijd stijgt: tot 14% onder de respondenten van 55 jaar of ouder. Ook geven jongeren vaker als motivatie aan dat ze zo uitdagender werk kunnen doen. Naarmate de leeftijd stijgt, geven medewerkers vaker als reden aan dat ze willen bijblijven in hun vak.

Figuur 8:

Redenen om kennis, vaardigheden en talenten te ontwikkelen, belangrijkste verschillen tussen leeftijdscategorieën

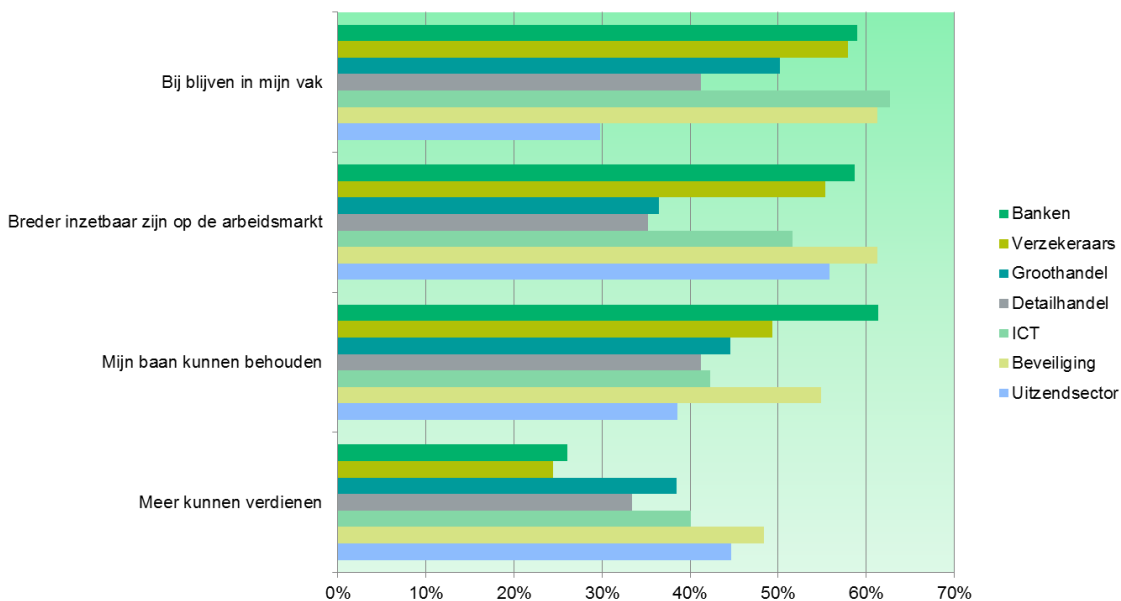


De reden ‘Om mijn baan te kunnen behouden’ scoort in de sectoren Banken (61%) en Beveiliging (55%) het hoogst. Ook de reden ‘Om breder inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt’ scoort in deze sectoren het hoogst. Een verklaring zou kunnen zijn dat in deze sectoren op dit moment veel reorganisaties plaatsvinden. Opvallend is dat zowel in de Groothandel (36%), als de Detailhandel (35%) deze reden laag scoort ten opzichte van de andere sectoren.

De reden ‘Bijblijven in mijn vak’ scoort het laagst in de Uitzendsector (30%), gevolgd door de Detailhandel (41%). De reden ‘Om meer te kunnen verdienen’ scoort laag bij Banken (26%) en Verzekeraars (24%) en hoog in de sector Beveiliging (48%). Een verklaring hiervoor zou het huidige arbeidsvoorwaardenniveau in deze sectoren kunnen zijn, waarbij het loonniveau bij de banken en verzekeraars over het algemeen hoog is en in de beveiliging relatief laag.

Figuur 9:

Redenen om kennis, vaardigheden en talenten te ontwikkelen, belangrijkste verschillen tussen sectoren

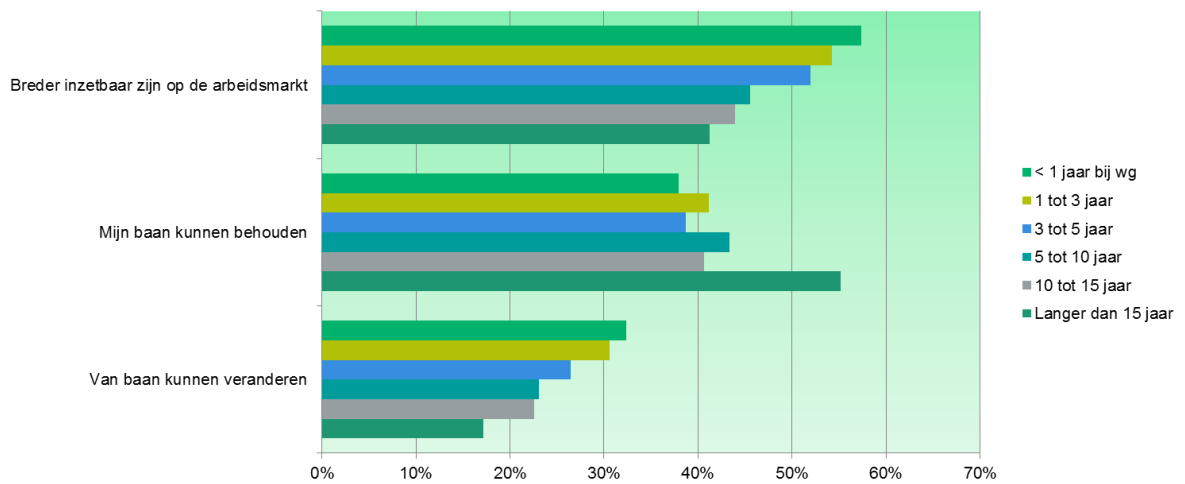


Respondenten die lang bij de werkgever in dienst zijn (meer dan 15 jaar), geven veel vaker als reden om zich te ontwikkelen aan: ‘Om mijn baan te kunnen behouden’ (55%). Dit percentage loopt af naarmate medewerkers korter in dienst zijn: tot 38% bij medewerkers met minder dan een dienstjaar bij hun werkgever. De reden ‘Om van baan te kunnen veranderen’ wordt ook minder genoemd naarmate medewerkers langer in dienst zijn: van 32% onder de medewerkers met maximaal één dienstjaar naar 17% onder de medewerkers die langer dan 15 jaar in dienst zijn. Eenzelfde correlatie is te zien bij de reden ‘Om breder inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt’. Hoe langer medewerkers in dienst zijn, hoe minder vaak zij dit als reden aangeven om aan hun ontwikkeling te werken.

Hieruit lijkt te kunnen worden geconcludeerd dat hoe langer medewerkers in dienst zijn bij één werkgever, hoe minder aandacht zij hebben voor externe mobiliteit. Zij richten zich dan vooral op baanbehoud en minder op het vinden van een nieuwe baan buiten de organisatie.

Figuur 10:

Redenen om kennis, vaardigheden en talenten te ontwikkelen, belangrijkste verschillen tussen de duur van het dienstverband

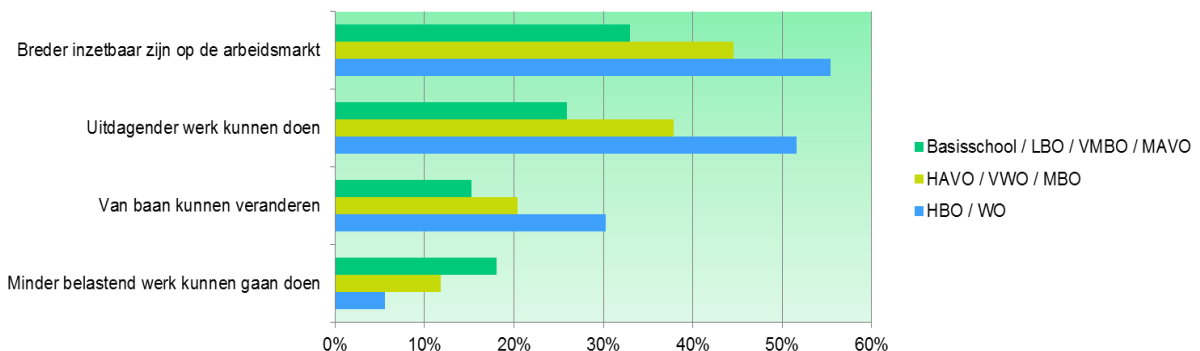


Hoe hoger opgeleid, hoe vaker medewerkers als reden om zich te ontwikkelen aangeven 'Om breder inzetbaar te zijn' (55% tegenover 33%) en 'Van baan te kunnen veranderen' (30% tegenover 15%). Hieruit zou kunnen worden geconcludeerd dat de focus op externe mobiliteit onder hoger-opgeleiden groter is dan onder lageropgeleiden.

Hoe lager opgeleid, hoe vaker als reden voor ontwikkeling wordt aangegeven 'Om minder belastend werk te kunnen doen'. Hogeropgeleiden geven vaker als reden aan 'Om uitdagender werk te kunnen doen'.

Figuur 11:

Redenen om kennis, vaardigheden en talenten te ontwikkelen, belangrijkste verschillen tussen opleidingsniveaus



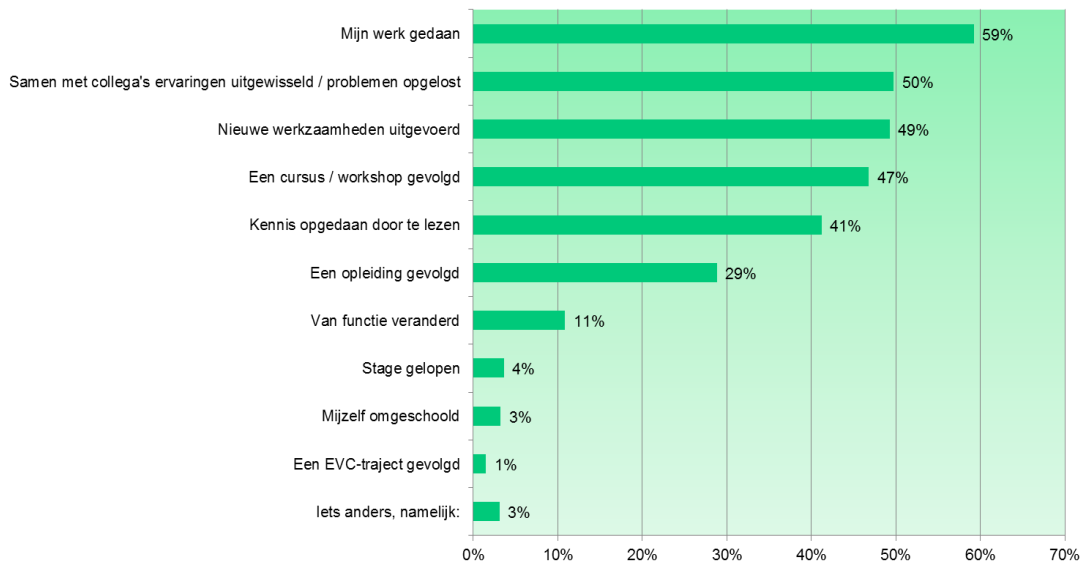
Ten slotte zien we nog een groot verschil tussen medewerkers met vaste/tijdelijke contracten en medewerkers met een oproep/flexcontract als het gaat om de motivatie 'Bijblijven in het vak'. 27% van de medewerkers met een oproep/flexcontract noemt dit als reden, tegenover 54% van de medewerkers met een vast contract. Medewerkers met een oproep/flexcontract geven wel vaker als reden 'Om breder inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt' (59%) tegenover medewerkers met een vast contract (45%). De aard van het contract kan verklaren dat medewerkers met een oproep-/flexcontract een grotere urgentie voelen om breed inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt.

5. Acties ten aanzien van ontwikkeling

Aan medewerkers is gevraagd wat zij de afgelopen twee jaar hebben gedaan om hun kennis en vaardigheden op peil te houden. Dit kan bestaan uit formeel of informeel leren. Het informeel leren scoort hierbij het hoogst: de helft van de respondenten heeft samen met collega's ervaringen uitgewisseld en problemen opgelost, 49% heeft nieuwe werkzaamheden uitgevoerd en 11% is van functie veranderd. Op het gebied van formeel leren geeft 47% van de respondenten aan dat zij een cursus/workshop hebben gevolgd, 41% heeft kennis opgedaan door te lezen en 29% van de respondenten heeft een opleiding gevolgd.

Figuur 12:

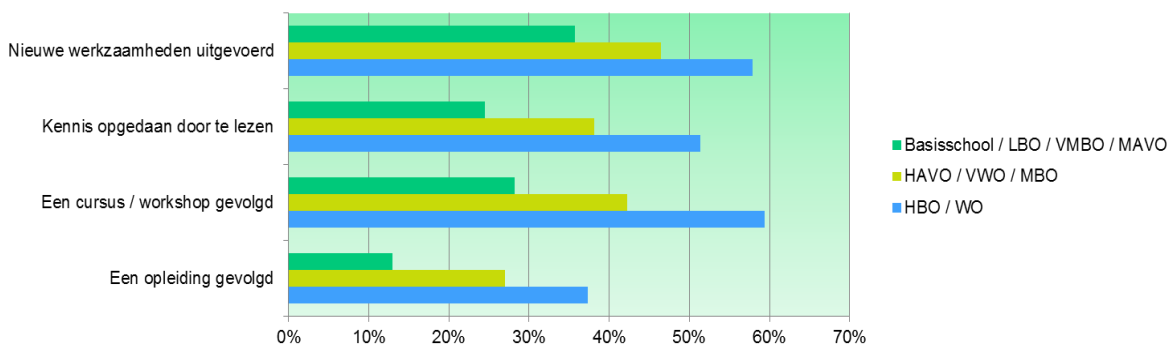
Activiteiten die medewerkers afgelopen 2 jaar hebben ondernomen om kennis/vaardigheden op peil te houden



Oudere medewerkers volgden minder vaak een opleiding of cursus dan jongere medewerkers. Hoe hoger opgeleid, hoe vaker medewerkers een cursus of opleiding volgden en zich ontwikkelden door te lezen en nieuwe werkzaamheden uit te voeren.

Figuur 13:

Activiteiten die medewerkers afgelopen 2 jaar ondernomen hebben om kennis/vaardigheden op peil te houden, belangrijkste verschillen naar opleidingsniveau

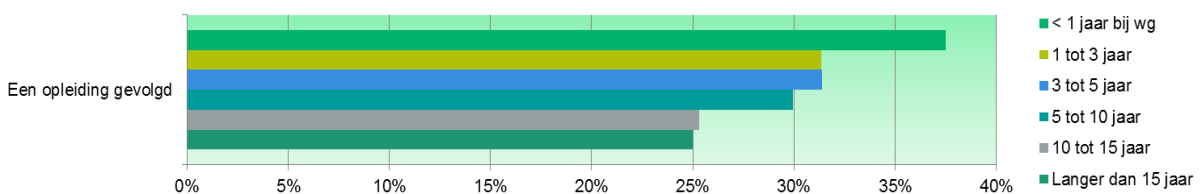


Oproepkrachten volgden het minst een cursus of workshop (24%), gevolgd door uitzendkrachten (35%). Medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd volgden het meest vaak een cursus (49%). Tevens gaven medewerkers met oproepcontracten slechts in 30% van de gevallen aan dat zij ervaringen hadden uitgewisseld/problemen hadden opgelost met collega's, tegenover het gemiddelde van 50%. Bij uitzendkrachten was dit bij 43% het geval. Aannemelijk is dat er door de aard van de contracten te veel op ad hoc basis/diverse werkplekken wordt gewerkt en dit de samenwerking en uitwisseling met collega's beperkt.

Hoe langer medewerkers in dienst zijn, hoe minder vaak zij een opleiding hebben gevolgd in de afgelopen twee jaar.

Figuur 14:

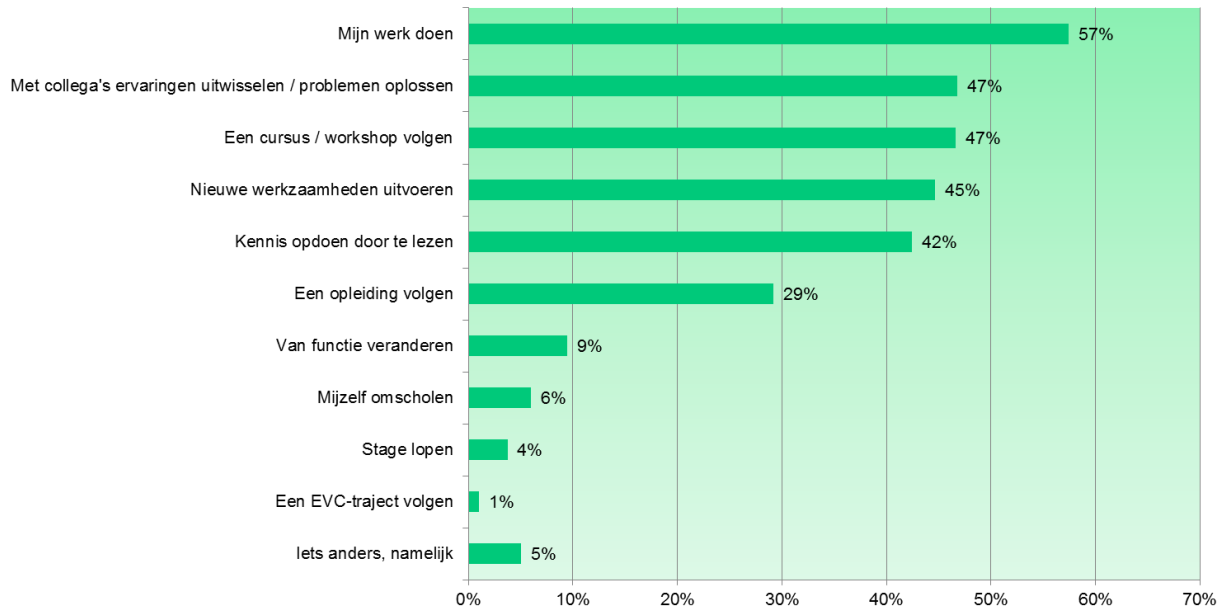
Percentage medewerkers dat een opleiding heeft gevolgd in de afgelopen 2 jaar, naar duur dienstverband



Vervolgens is aan medewerkers gevraagd wat zij de komende twee jaar gaan doen om hun kennis en vaardigheden op peil te houden. De aangegeven activiteiten en percentages verschillen weinig van de activiteiten die de afgelopen twee jaar zijn gedaan.

Figuur 15:

Activiteiten die medewerkers komende 2 jaar gaan ondernemen om hun kennis/vaardigheden op peil te houden



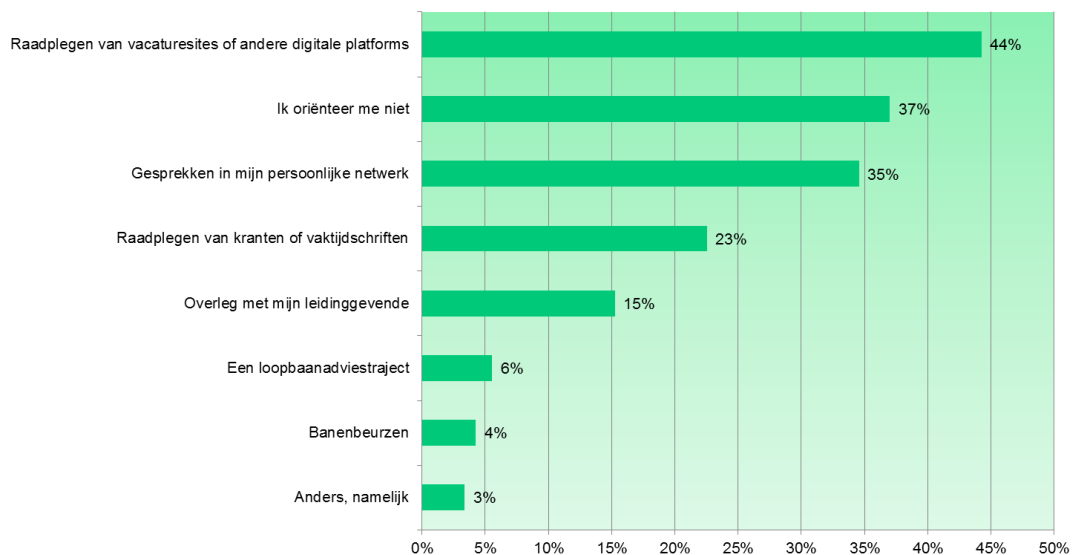
Er is een stijging van 3% te zien bij medewerkers die zich willen omscholen. Deze stijging komt vooral vanuit de medewerkers met een oproepcontract: 22% geeft aan zich te willen omscholen. Ook uitzendkrachten willen zich meer dan het gemiddelde omscholen, namelijk 8%. 16% van de oproepcontracten geeft aan van functie te willen veranderen, gevolgd door 11% van de medewerkers met een contract voor bepaalde tijd. Hoe korter medewerkers in dienst zijn, hoe vaker zij aangeven in de komende twee jaar van functie te willen veranderen. 16% van de medewerkers met een dienstverband korter dan een jaar wil van functie veranderen, tegenover 7% van de medewerkers met een dienstverband langer dan 15 jaar.

6. Oriëntatie en perspectief op de arbeidsmarkt

Aan medewerkers is gevraagd op welke manier zij zich oriënteren op de arbeidsmarkt. Meerdere antwoorden waren hierbij mogelijk. Respondenten oriënteerden zich het meest via internet (44%), gevolgd door gesprekken in het persoonlijke netwerk (35%) en het raadplegen van kranten en vaktijdschriften (23%). 37% van de respondenten gaf aan zich niet te oriënteren op de arbeidsmarkt.

Figuur 16:

De manieren waarop medewerkers zich oriënteren op de arbeidsmarkt



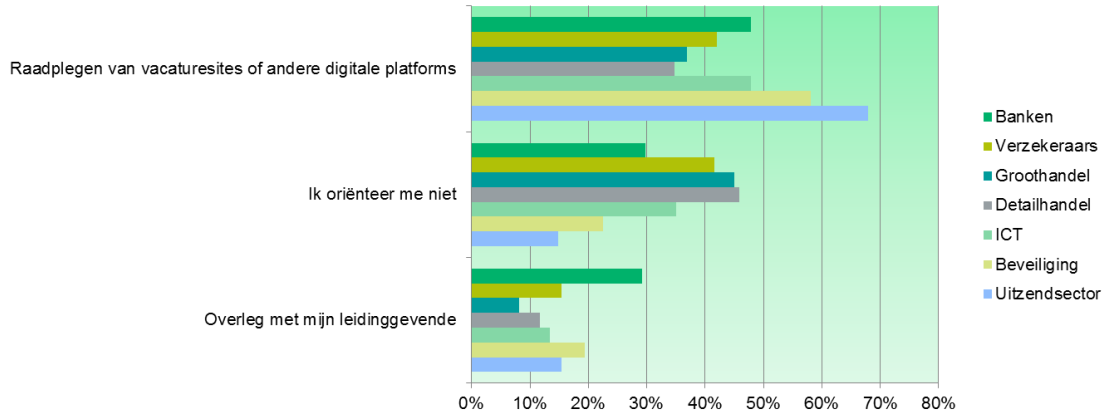
Hoe ouder de medewerker, hoe vaker zij aangeven zich niet te oriënteren op de arbeidsmarkt. Jongere medewerkers gebruiken vaker het internet om zich te oriënteren (ruim 50%) dan oudere medewerkers (31%).

Lager opgeleide medewerkers geven vaker dan hogeropgeleiden aan dat zij zich niet oriënteren op de arbeidsmarkt (52% tegenover 30%). Hoger opgeleide medewerkers voeren vaker gesprekken in hun persoonlijke netwerk en raadplegen vaker het internet bij hun oriëntatie op de arbeidsmarkt.

Op sectorniveau zijn er opvallende verschillen. Maar liefst 68% van de medewerkers die werkzaam zijn in de Uitzendsector raadpleegt het internet. Medewerkers uit deze sector oriënteren zich ook het meest vaak op de arbeidsmarkt. Medewerkers in de Detailhandel en Groothandel oriënteren zich het minst. In de Bankensector oriënteert bijna 30% van de medewerkers zich op de arbeidsmarkt door middel van overleg met de leidinggevende. In de Beveiliging gebeurt dit in bijna 20% van de gevallen. Ook hier zou de verklaring kunnen zijn dat er in deze sectoren grote reorganisaties plaatsvinden.

Figuur 17:

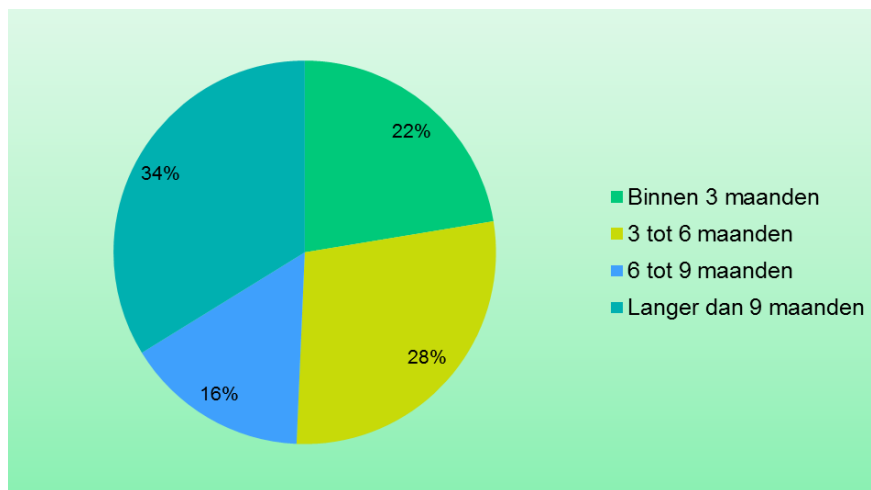
De manieren waarop medewerkers zich oriënteren op de arbeidsmarkt, grootste verschillen per sector



Om een beeld te krijgen van de manier waarop medewerkers hun kansen op de arbeidsmarkt inschatten, is aan hen gevraagd hoe snel zij verwachten een nieuwe baan te vinden op hetzelfde niveau, in het geval zij hun baan zouden verliezen. Ruim een derde verwacht dat dit langer dan negen maanden duurt. 22% van de medewerkers verwacht binnen drie maanden een nieuwe baan op hetzelfde niveau te kunnen vinden.

Figuur 18:

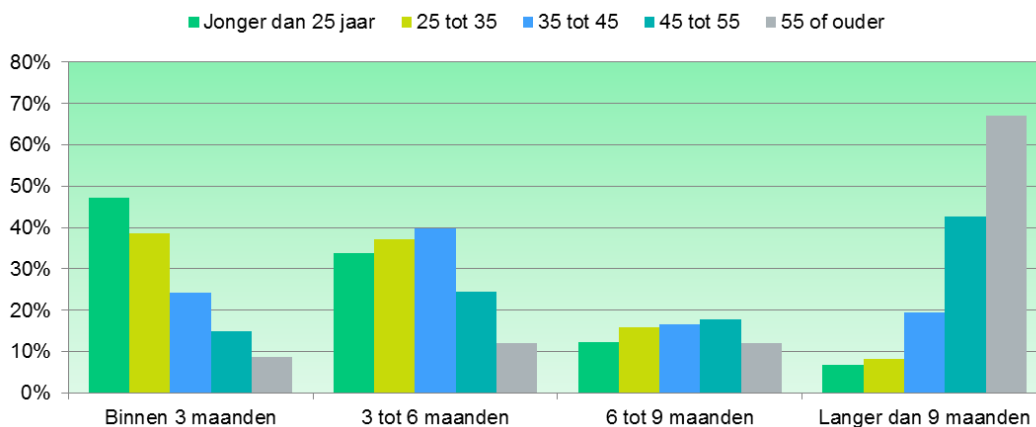
Verwachtingen om een nieuwe baan te vinden op hetzelfde niveau



Vakbondsleden hebben negatievere verwachtingen dan niet-vakbondsleden. 46% van de vakbondsleden verwacht dat het langer dan negen maanden gaat duren om een nieuwe baan op hetzelfde niveau te vinden, tegenover 20% van de niet-vakbondsleden. Waarschijnlijk hangt dit samen met de over het algemeen hogere leeftijd van vakbondsleden: hoe ouder de medewerker, hoe negatiever hij zijn kansen inschat.

Figuur 19:

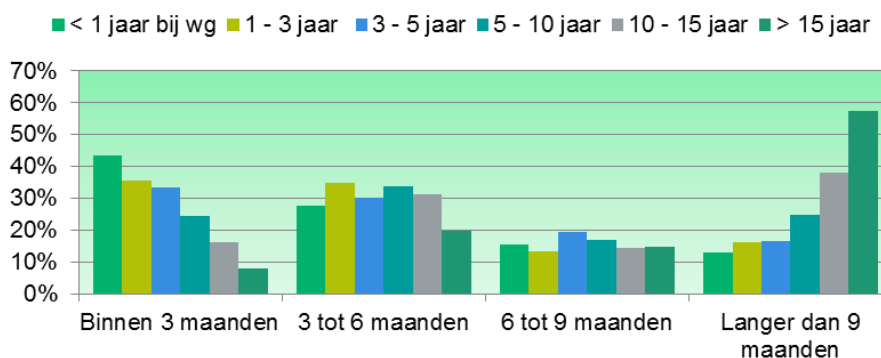
Verwachtingen om een nieuwe baan te vinden op hetzelfde niveau, naar leeftijd



Lageropgeleiden schatten hun kansen lager in dan hogeropgeleiden. 54% van de opgeleiden op VMBO-niveau verwacht dat het langer dan negen maanden duurt om een nieuwe baan op hetzelfde niveau te vinden, tegenover 22% van de opgeleiden op HBO-/WO-niveau. Hoe langer medewerkers in dienst zijn bij een werkgever, hoe lager zijn hun kansen inschatten. 57% van de medewerkers die langer dan 15 jaar in dienst zijn, verwacht dat het meer dan negen maanden duurt om een nieuwe baan te vinden, tegenover 13% van de medewerkers die korter dan een jaar in dienst zijn.

Figuur 20:

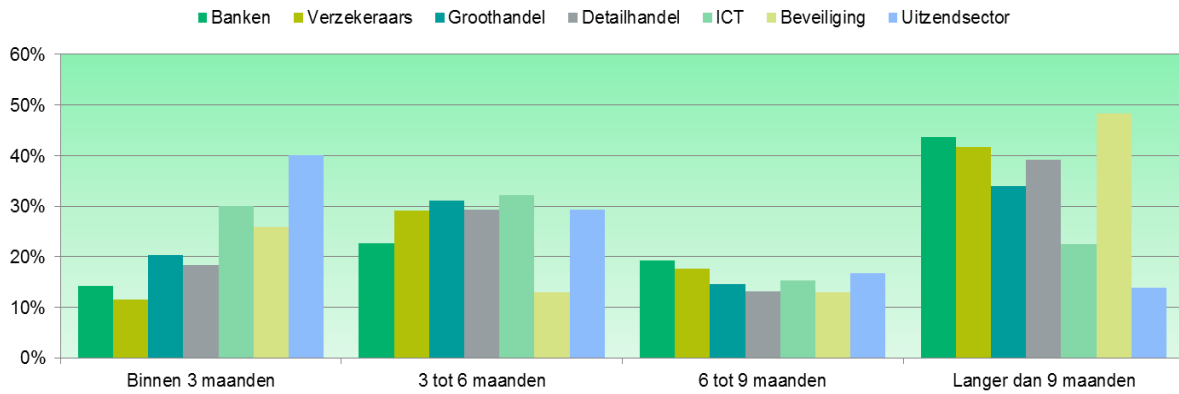
Verwachtingen om een nieuwe baan te vinden op hetzelfde niveau, naar duur dienstverband



Bij het type contract valt op dat uitzendkrachten verwachten het snelst weer een baan op niveau te kunnen vinden. Medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd schatten hun kansen het slechtst in. Op sectorniveau zien we ook dat medewerkers in de Uitzendsector hun kansen om snel een baan op hetzelfde niveau te vinden het hoogst inschatten. Medewerkers in de Beveiliging dichten zichzelf de laagste kansen toe.

Figuur 21:

Verwachtingen om een nieuwe baan te vinden op hetzelfde niveau, naar sector



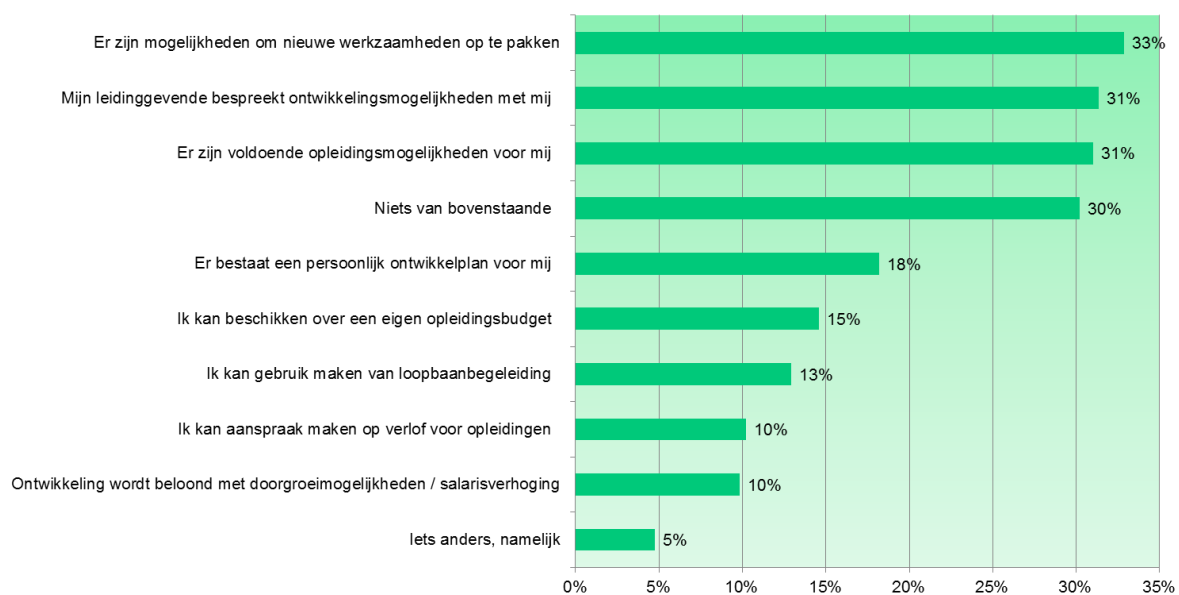
7. De rol van de werkgever bij ontwikkeling

De ontwikkeling van medewerkers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de medewerker. Aan medewerkers is gevraagd wat de werkgever doet om hun kennis en vaardigheden op peil te houden. Hierbij waren meerdere antwoorden mogelijk.

Bij 33% van de medewerkers worden mogelijkheden geboden om nieuwe werkzaamheden op te pakken, in 31% wordt de ontwikkeling besproken met de leidinggevende en in 31% van de gevallen zijn er voldoende opleidingsmogelijkheden. Echter, ook bijna een derde van de respondenten (30%) geeft aan dat de werkgever niks op dit vlak doet.

Figuur 22:

Activiteiten van de werkgever om kennis en vaardigheden van medewerkers op peil te houden

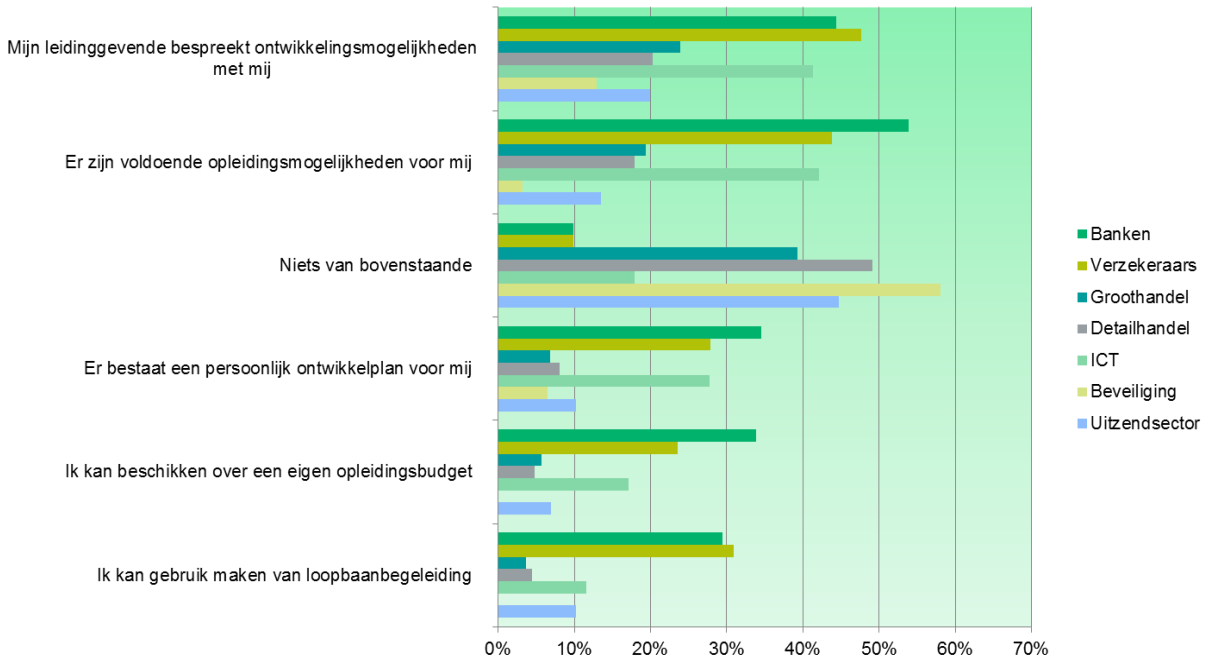


Oudere medewerkers geven vaker aan dat zij kunnen beschikken over een opleidingsbudget. Hoe jonger de medewerker, hoe vaker wordt aangegeven dat ontwikkeling wordt beloond met doorgroeimogelijkheden en/of salarisverhoging.

In de sectoren Beveiliging, Uitzenden, Detailhandel en Groothandel wordt het meest vaak aangegeven dat de werkgever niks doet om kennis en vaardigheden van medewerkers op peil te houden. In deze sectoren wordt weinig gepraat met de leidinggevende over de ontwikkelingsmogelijkheden, zijn er relatief weinig persoonlijke ontwikkelplannen, hebben weinig medewerkers een eigen opleidingsbudget en kunnen zij weinig gebruikmaken van loopbaanbegeleiding. Er is een duidelijke tweedeling waarneembaar, waarbij er in de sectoren Banken, Verzekeraars en ICT de nodige activiteiten worden ontplooid door de werkgever, terwijl dit in de sectoren Beveiliging, Uitzenden, Detailhandel en Groothandel veel minder gebeurt.

Figuur 23:

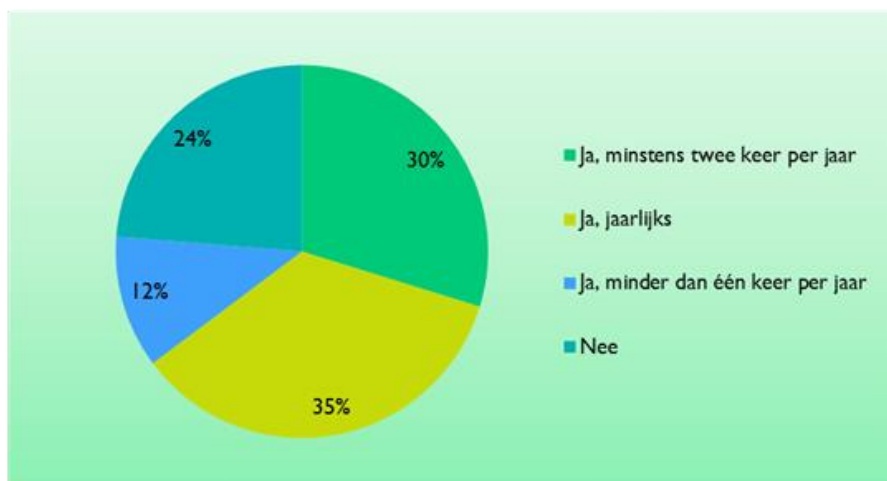
Activiteiten van de werkgever om kennis en vaardigheden van medewerkers op peil te houden, naar sector



Aan de medewerkers is gevraagd of zij hun ontwikkeling bespreken met hun leidinggevende. Bij 24% van de respondenten was dit niet het geval. In twee derde van de gevallen wordt de ontwikkeling minimaal jaarlijks besproken.

Figuur 24:

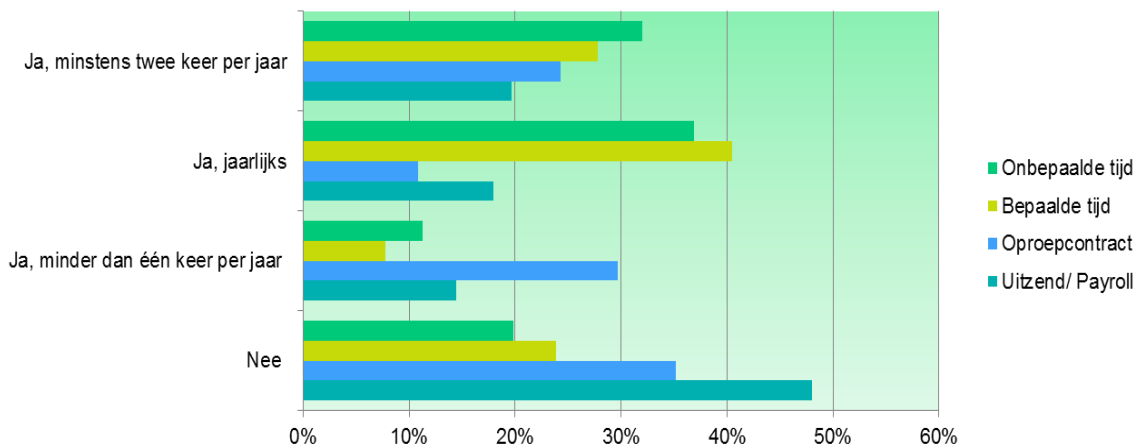
Respons op de vraag: 'Wordt uw ontwikkeling besproken met uw leidinggevende?'



36% van de jongeren onder de 25 jaar geeft aan dat hun ontwikkeling niet wordt besproken met hun leidinggevende. Ook lageropgeleiden hebben minder vaak een gesprek met hun leidinggevende over hun ontwikkeling. 34% van de medewerkers op VMBO-niveau geeft aan geen gesprek te voeren hierover. Uitzendkrachten voeren het minst vaak een gesprek over hun ontwikkeling: in 48% van de gevallen vindt hierover geen gesprek plaats. Ook oproepkrachten voeren minder vaak een gesprek: in 35% van de gevallen wordt hierover nooit gepraat, in 30% van de gevallen minder dan één keer per jaar.

Figuur 25:

Respons op de vraag: 'Wordt uw ontwikkeling besproken met uw leidinggevende?', naar contracttype



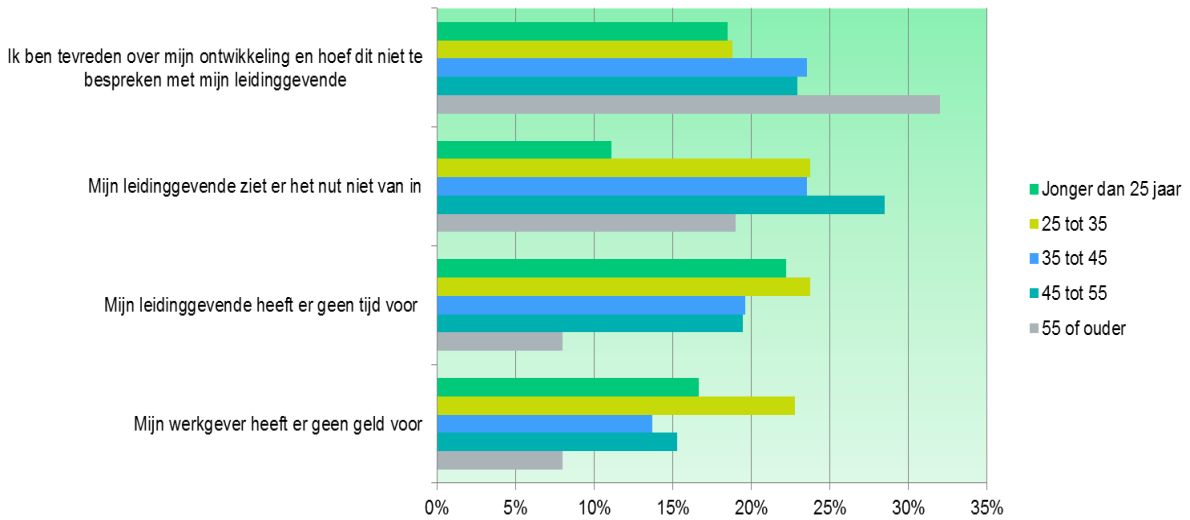
Het eerder geschetste beeld van de tweedeling tussen de sectoren Banken, Verzekeraars en ICT aan de ene kant en de sectoren Beveiliging, Uitzenden, Detailhandel en Groothandel aan de andere kant wordt ook hier bevestigd. In de tweede groep wordt veel minder vaak met de leidinggevende over de ontwikkeling gepraat dan in de eerste groep sectoren.

Aan medewerkers die hun ontwikkeling niet bespreken met hun leidinggevende is gevraagd waarom dit niet gebeurt. In een kwart van de gevallen werd aangegeven dat de medewerker tevreden was over zijn ontwikkeling en een gesprek niet nodig vond. 10% van de medewerkers gaf aan het nut er niet van in te zien, 6% had er onvoldoende tijd/energie voor. 8% was bang dat een dergelijk gesprek negatieve gevolgen zou hebben. Vakbondsleden zijn hier vaker bang voor dan niet-vakbondsleden, (12% tegenover 4%), net als laagopgeleiden tegenover hoogopgeleiden (respectievelijk 11% en 4%). Als redenen aan de kant van de werkgever werden genoemd dat leidinggevend er het nut niet van inzien (23%), er geen tijd voor hebben (18%) en dat de werkgever er geen geld voor heeft (15%).

Jongere medewerkers geven vaker aan dat de werkgever er geen tijd of geen geld voor heeft. Medewerkers in de leeftijdscategorie 45-55 jaar geven het meest vaak aan dat de leidinggevende er het nut niet van inziet. Medewerkers boven de 55 jaar geven het meest vaak aan dat zij tevreden zijn met hun ontwikkeling en geen behoefte hebben aan een gesprek (32%). Ook laagopgeleiden geven relatief vaak aan dat zij tevreden zijn met hun ontwikkeling en daarom geen gesprek hoeven (39%).

Figuur 26:

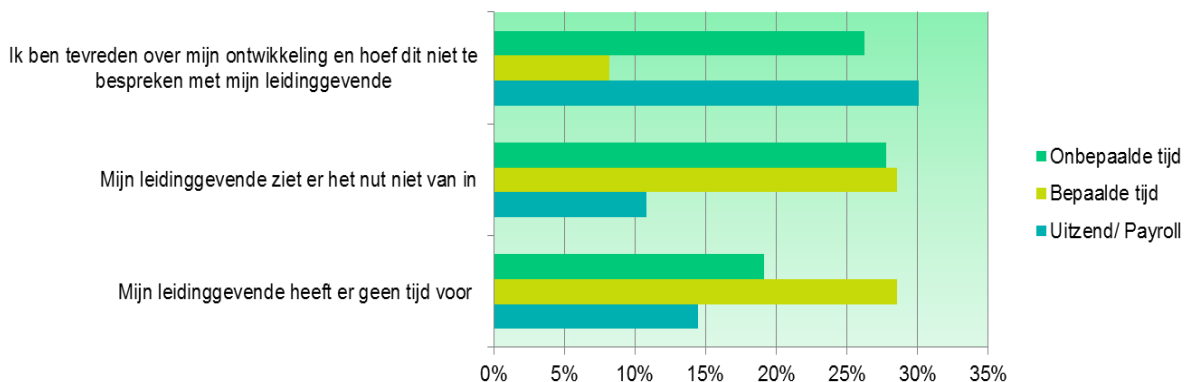
Redenen om de eigen ontwikkeling niet te bespreken met de leidinggevende, naar leeftijd



Kijken we naar het type contract, dan valt op dat medewerkers met contracten voor bepaalde tijd als voornaamste reden aangeven dat de leidinggevende het nut er niet van inziet of er geen tijd voor heeft. Bij medewerkers met een uitzendcontract valt op dat in 30% van de gevallen wordt aangegeven dat ze tevreden zijn over hun ontwikkeling en daarom geen gesprek met hun leidinggevende hoeven.

Figuur 27:

Redenen om de eigen ontwikkeling niet te bespreken met de leidinggevende, naar type contract



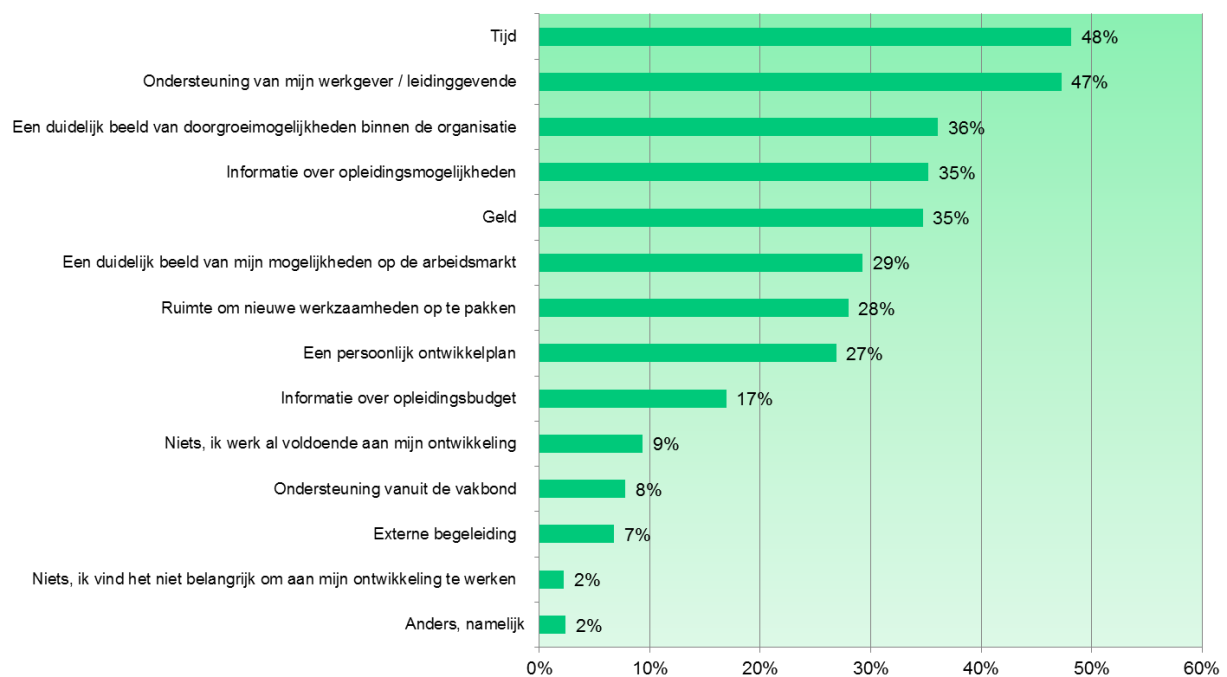
In de ICT-sector wordt opvallend vaak als reden genoemd dat de leidinggevende bang is om de medewerker kwijt te raken als deze zich gaat ontwikkelen (14% tegenover een gemiddelde van 3%).

8. Ondersteuning bij de ontwikkeling en de rol van de vakbond

Om inzicht te krijgen in de manier waarop CNV Dienstenbond medewerkers zo goed mogelijk kan ondersteunen en faciliteren, is hen de vraag gesteld wat zij nodig hebben om aan hun ontwikkeling te werken. De meeste medewerkers gaven aan tijd nodig te hebben (48%) en ondersteuning van de werkgever (47%). Vervolgens werden genoemd: een duidelijk beeld van de doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie (36%), informatie over opleidingsmogelijkheden (35%) en geld (35%).

Figuur 28:

Wat medewerkers nodig hebben om aan hun ontwikkeling te werken

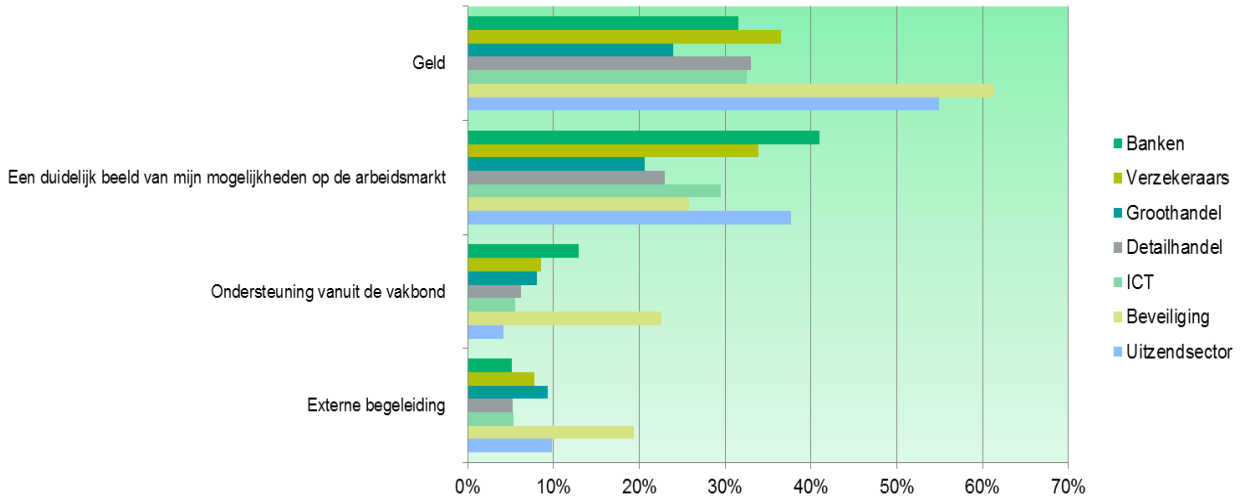


Meer dan oudere medewerkers hebben jongeren behoefte aan tijd, geld en een duidelijk beeld van de doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie. Hoger opgeleide medewerkers geven aan meer behoefte te hebben aan ondersteuning door tijd, informatie en een persoonlijk opleidingsplan dan lager opgeleide medewerkers. Opvallend is dat 19% van de medewerkers op VMBO-niveau aangeeft niets nodig te hebben, omdat zij al voldoende werken aan hun ontwikkeling, tegenover 6% van de medewerkers op HBO-/WO-niveau.

Uitzendkrachten hebben minder behoefte aan ondersteuning van hun leidinggevende (31%), maar meer behoefte aan geld om aan hun ontwikkeling te werken (54%). Oproepkrachten hebben met 68% het meest behoefte aan geld om aan hun ontwikkeling te werken. Kijkend naar de verschillende sectoren, valt op dat vooral medewerkers in de sectoren Beveiliging (61%) en Uitzenden (55%) behoefte hebben aan geld. In de sector Banken en Uitzenden hebben medewerkers het meeste behoefte aan een duidelijk beeld van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. In de sector Beveiliging valt op dat zij veel meer dan andere sectoren behoefte hebben aan ondersteuning vanuit de vakbond en externe begeleiding.

Figuur 29:

Wat medewerkers nodig hebben om aan hun ontwikkeling te werken, grootste verschillen per sector



Vervolgens is aan medewerkers gevraagd wat de vakbond kan betekenen voor hun loopbaan en ontwikkeling. Als eerste wordt genoemd het maken van cao-afspraken over geld en tijd voor opleiding (33%), gevolgd door het geven van loopbaanadvies (26%). Ten derde wordt genoemd het maken van cao-afspraken over loopbaanbegeleiding met de werkgever (20%). De traditionele taken van de vakbond, het maken van cao-afspraken, staan bovenaan.

Figuur 30:

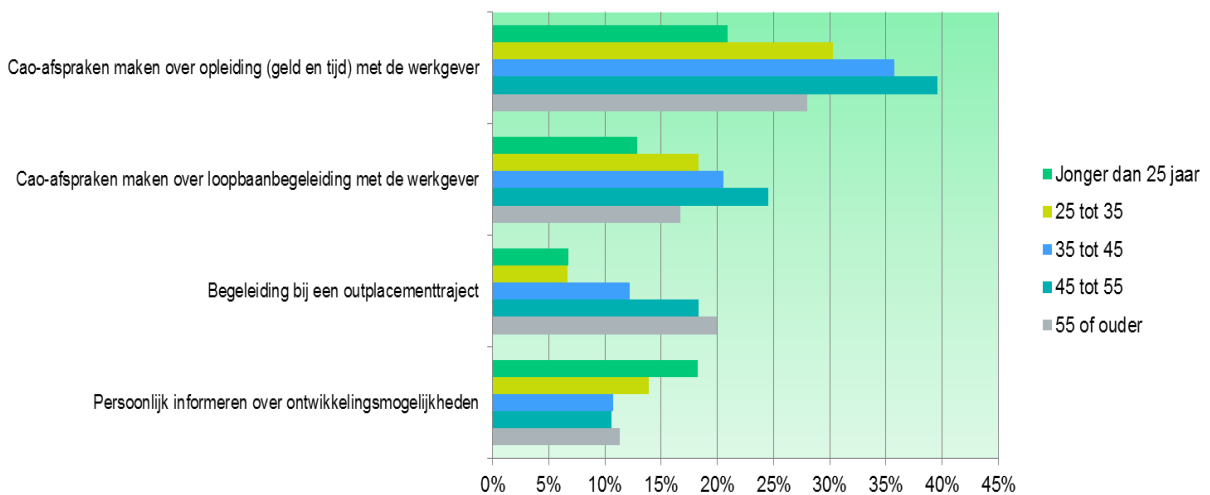
Wat de vakbond kan betekenen voor de loopbaan en ontwikkeling van medewerkers



Jongeren hebben minder behoefte aan het maken van cao-afspraken dan oudere medewerkers. Zij hebben meer behoefte aan het persoonlijk informeren over hun ontwikkelingsmogelijkheden dan oudere medewerkers. Daarentegen hebben oudere medewerkers meer behoefte aan begeleiding bij een outplacementtraject.

Figuur 31:

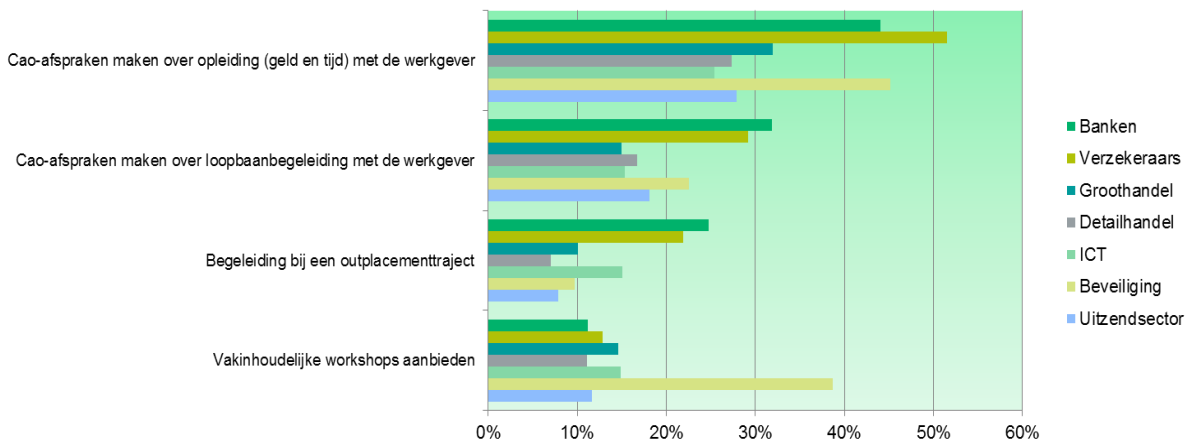
Wat de vakbond kan betekenen voor de loopbaan en ontwikkeling van medewerkers, belangrijkste verschillen naar leeftijd



In de sectoren Banken, Verzekeraars en Beveiliging hebben medewerkers het meest behoefte aan cao-afspraken over geld en tijd voor opleidingen en loopbaanbegeleiding. Medewerkers uit de Banken- en Verzekeraarssector hebben het meest behoefte aan begeleiding bij een outplacementtraject. Opvallende uitschieter is dat de medewerkers in de Beveiliging (39%) behoefte hebben aan vakinhoudelijke workshops.

Figuur 32:

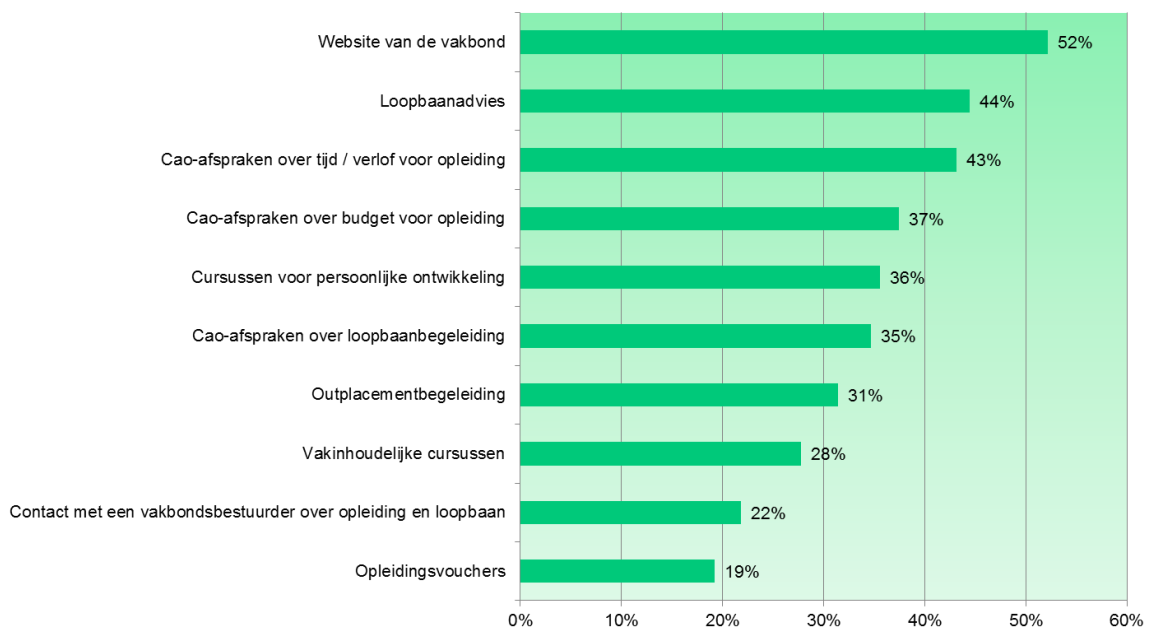
Wat de vakbond kan betekenen voor de loopbaan en ontwikkeling van medewerkers, belangrijkste verschillen naar sector



Onder de medewerkers is geïnventariseerd in hoeverre zij bekend zijn met de maatregelen en instrumenten van de vakbond. Hier blijkt nog veel terrein te winnen. De website van de vakbond scoort het hoogst met ruim 52%, gevolgd door loopbaanadvies (44%) en cao-afspraken over tijd/verlof voor opleiding (43%). Opleidingsvouchers scoren het laagst (19%), maar een verklaring hiervoor is dat niet in elke sector opleidingsvouchers beschikbaar zijn. In de sectoren waar opleidingsvoucher beschikbaar zijn/waren, zien we alsnog geen hele hoge percentages. In de Uitzendsector is 28% van de medewerkers bekend met opleidingsvouchers, in de Groothandel 21% en in de Detailhandel 27%.

Figuur 33:

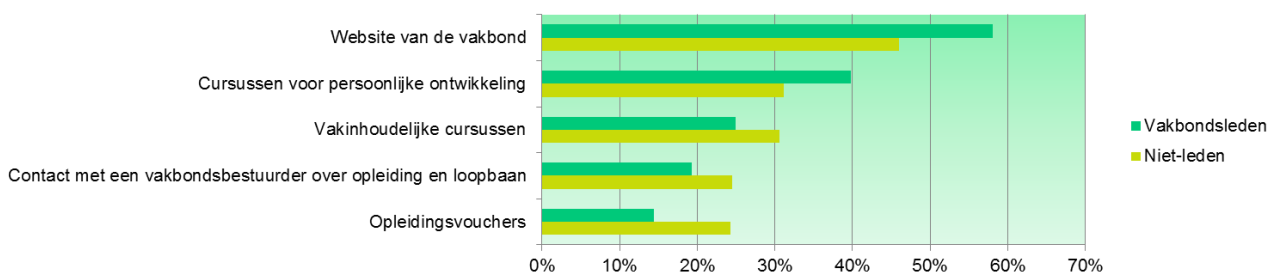
Bekendheid onder medewerkers met de maatregelen en instrumenten van de vakbond



Opvallend is dat vakbondsleden niet heel veel hoger scoren op bekendheid met de instrumenten dan niet-leden, met maximale verschillen van 12%. In onderstaande tabel worden de belangrijkste verschillen weergegeven.

Figuur 34:

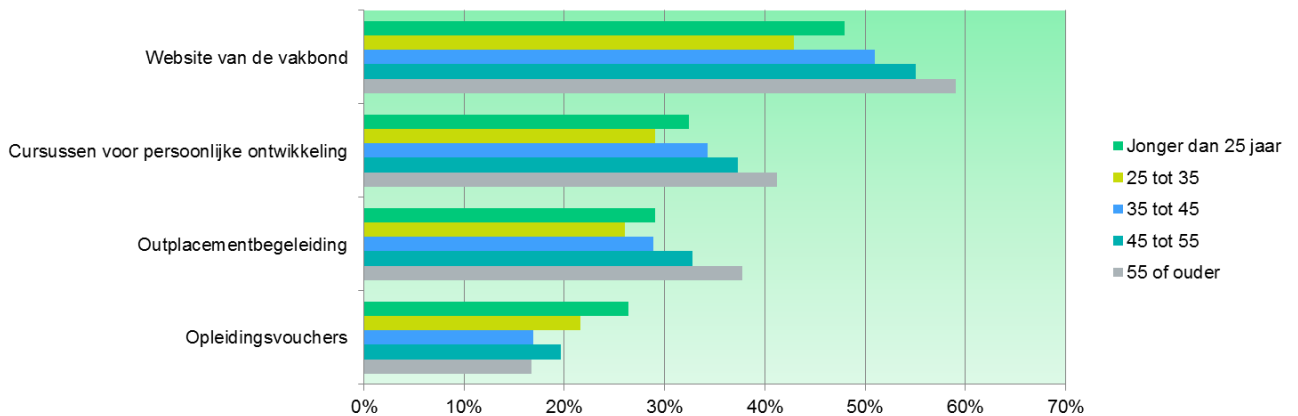
Bekendheid onder medewerkers met de maatregelen en instrumenten van de vakbond, belangrijkste verschillen tussen leden en niet-leden



Oudere medewerkers zijn over het algemeen het meest bekend met de instrumenten en maatregelen van de vakbond. Aan de andere kant zijn het niet de jongeren tot 25 jaar die het minste kennis hebben, maar de leeftijdsgroep 25-35 jaar die het meest achterblijft. Uitzondering betreffen de opleidingsvouchers, waarmee de jongere medewerkers het meest bekend mee zijn.

Figuur 35:

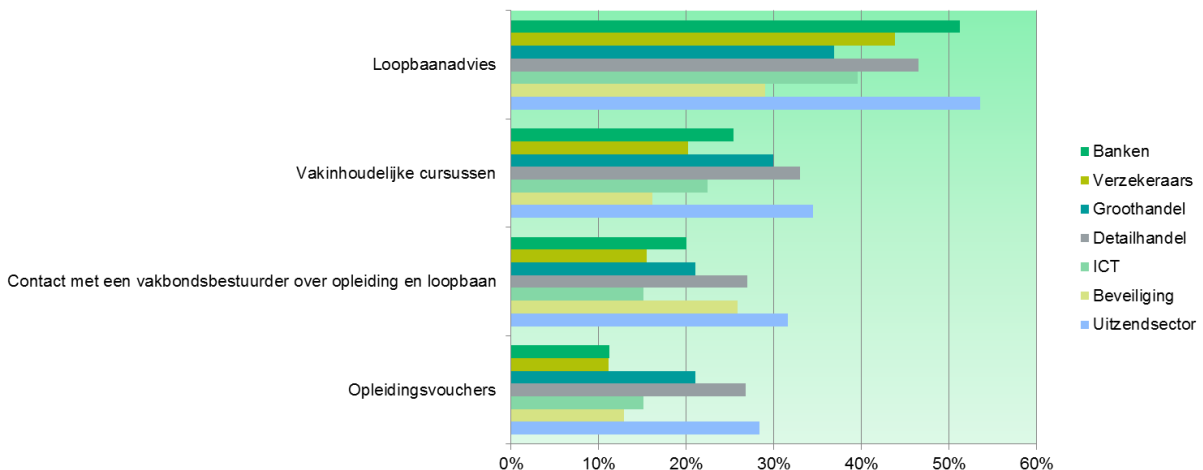
Bekendheid onder medewerkers met de maatregelen en instrumenten van de vakbond, belangrijkste verschillen tussen leeftijdscategorieën



In de sector Beveiliging zien we over het algemeen de laagste bekendheid met de instrumenten van de vakbond. Medewerkers in de Uitzendsector blijken het meest op de hoogte.

Figuur 36:

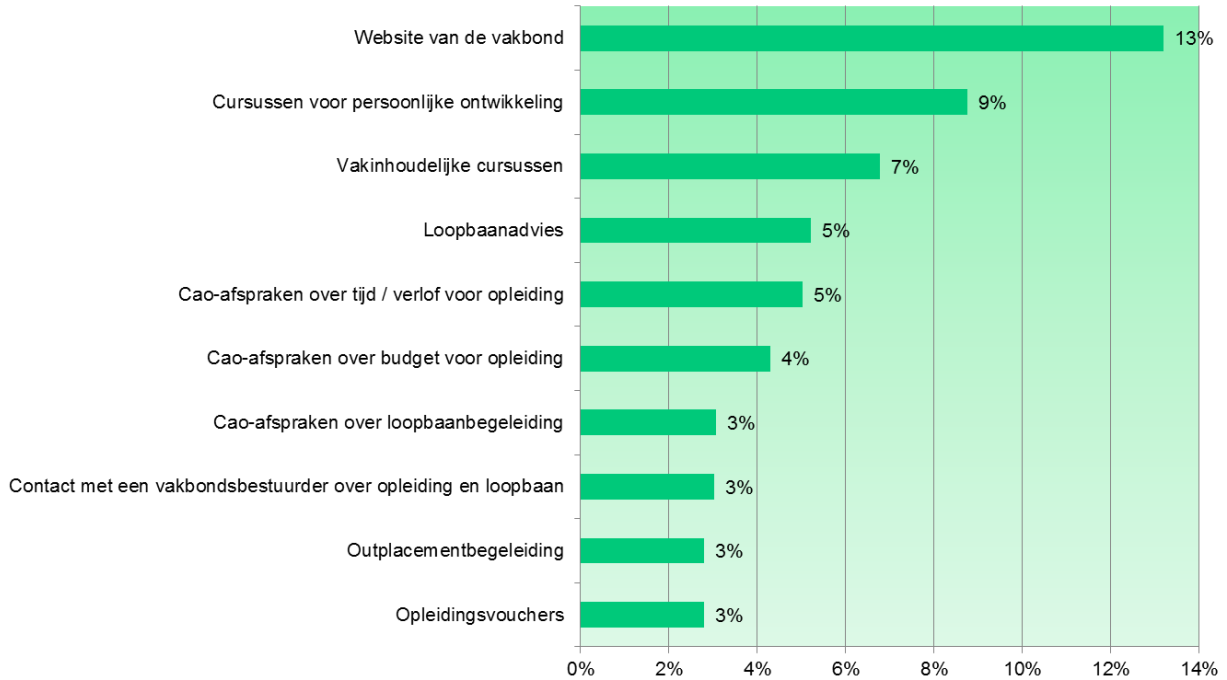
Bekendheid onder medewerkers met de maatregelen en instrumenten van de vakbond, belangrijkste verschillen tussen sectoren



Vervolgens is aan medewerkers gevraagd in hoeverre ze gebruikmaken van de instrumenten. De website scoort het hoogst met 13%, gevolgd door cursussen. Opvallend is dat slechts 5% aangeeft gebruik te maken van cao-afspraken over tijd/verlof voor opleiding en 4% van cao-afspraken over geld voor opleiding. Dit werpt de vraag op of hier daadwerkelijk geen gebruik van wordt gemaakt, of dat medewerkers niet altijd bekend zijn met het feit dat de scholing die zij volgen wellicht wordt ondersteund door een cao-afpraak.

Figuur 37:

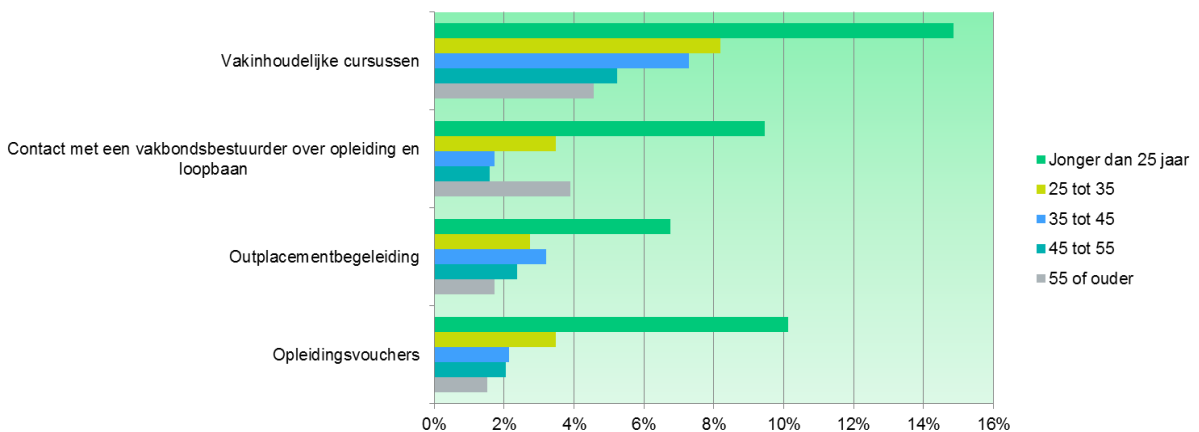
Percentage medewerkers dat gebruikmaakt van één van de maatregelen/instrumenten van de vakbond



Onder vakbondsleden en niet-leden zien we hier wel een groter verschil: over het algemeen maken vakbondsleden meer gebruik van de maatregelen van de vakbond. Vooral de website wordt vaker geraadpleegd (20% tegenover 6%). Wat opvalt is dat de bekendheid met de maatregelen van de vakbond onder jongeren lager is dan onder ouderen, maar dat jongere medewerkers nu juist wel meer gebruikmaken van de instrumenten van de vakbond.

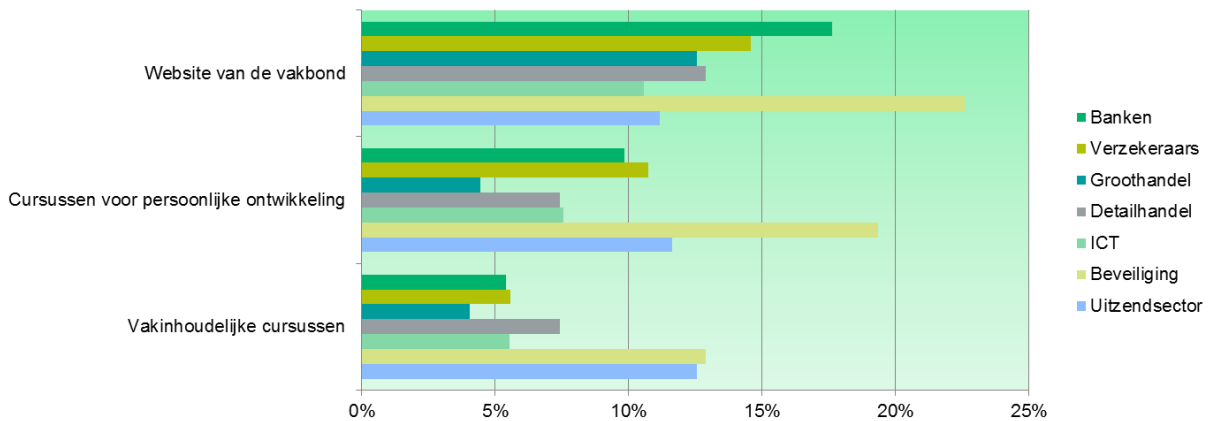
Figuur 38:

Percentage medewerkers dat gebruikmaakt van één van de maatregelen/instrumenten van de vakbond, grootste verschillen tussen leeftijdscategorieën



Figuur 39:

Percentage medewerkers dat gebruikmaakt van één van de maatregelen/instrumenten van de vakbond, grootste verschillen naar sectoren



Medewerkers met een hogere opleiding maken over het algemeen iets meer gebruik van instrumenten van de vakbond dan lager opgeleide medewerkers. Medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd maken iets minder gebruik van de instrumenten van de vakbond; medewerkers met een contract voor bepaalde tijd en een oproepcontract het meest vaak. Verder is er nog een opvallende piek te zien in het gebruik van outplacementbegeleiding bij medewerkers met een contract voor 3-5 jaar. Zij maken hier tot 4% meer gebruik van dan medewerkers in andere categorieën dienstverbanden.

Ten slotte hebben we gevraagd naar de bekendheid met de Loopbaanadviesbureau Kans. 22% van de medewerkers is hiermee bekend. Dit zijn vooral vakbondsleden (30% van de leden tegenover 7% van de niet-leden), oudere medewerkers en medewerkers in de sectoren Banken en Verzekeraars. 3% van de medewerkers heeft hier ook daadwerkelijk gebruik van gemaakt. Dit zijn voor het overgrote deel vakbondsleden in de sectoren Banken, Beveiliging en Uitzendsector. Respondenten die gebruik hebben gemaakt van de diensten van Loopbaanadviesbureau Kans geven een beoordeling met een gemiddelde van 7,3.

9. Samenvatting en conclusies

In dit onderzoek is gekeken naar de wensen en behoeften van medewerkers als het gaat om hun loopbaan en ontwikkeling. Gemiddeld geven de respondenten een kleine 7 voor de mate waarin zij hun vaardigheden ontwikkelen en voor de mogelijkheden om hun talenten te benutten. Hoe hoger deze score, hoe hoger ook de score voor de eigen inzet van de medewerker om te werken aan de ontwikkeling.

Als belangrijkste redenen om te werken aan de eigen ontwikkeling werden genoemd: om het werk interessant te blijven vinden en bij te blijven in het vak, gevolgd door breder inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt en om de eigen baan te kunnen behouden.

De reden 'baanbehoud' wordt het meest vaak genoemd door vakbondsleden, medewerkers met een lang dienstverband en lageropgeleiden. Deze groepen hebben minder aandacht voor externe mobiliteit. Medewerkers met een oproep/flexcontract lijken vanwege de aard van hun contract een grotere urgentie te voelen om breed inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt. Deze reden wordt bovengemiddeld vaak aangegeven als reden voor ontwikkeling. Naast baanbehoud is bredere inzetbaarheid ook een belangrijke motivatie in de sectoren Beveiliging en Banken. Een verklaring zou kunnen zijn dat er in deze sectoren veel reorganisaties plaatsvinden.

Medewerkers hebben in de afgelopen twee jaar vooral gewerkt aan hun ontwikkeling door informeel te leren, door met collega's ervaringen uit te wisselen en problemen op te lossen, nieuwe werkzaamheden uit te voeren en/of van functie te veranderen. Medewerkers met een oproep- of uitzendcontract geven beduidend minder vaak aan dat zij leren door ervaringen uit te wisselen met collega's. Aannemelijk is dat er door de aard van de contracten te veel op ad hoc basis/diverse werkplekken wordt gewerkt en dit de samenwerking en uitwisseling met collega's beperkt. Hogeropgeleiden, jongeren en medewerkers met een vast contract volgen het meest vaak formele scholing. In de komende twee jaar verwachten medewerkers ook vooral aan hun ontwikkeling te werken door informeel te leren. Uitzondering zijn de oproepkrachten: bijna een kwart geeft aan zich te willen omscholen. Ook uitzendkrachten willen zich meer dan het gemiddelde omscholen.

Aan medewerkers is gevraagd wat de werkgever doet om hun kennis en vaardigheden op peil te houden. Bij een derde van de werkgevers worden mogelijkheden geboden om nieuwe werkzaamheden op te pakken, wordt de ontwikkeling besproken met de leidinggevende en zijn er voldoende opleidingsmogelijkheden. Echter, ook bijna een derde van de respondenten (30%) geeft aan dat de werkgever niks op dit vlak doet. Er is een duidelijke tweedeling in sectoren waarneembaar, waarbij er in de sectoren Banken, Verzekeraars en ICT de nodige activiteiten worden ontplooid door de werkgever en er dialoog plaatsvindt over ontwikkeling, terwijl dit in de sectoren Beveiliging, Uitzenden, Detailhandel en Groothandel veel minder gebeurt.

Een kwart van de medewerkers geeft aan de ontwikkeling niet te bespreken met zijn/haar leidinggevende. Jongeren onder de 25 jaar, lageropgeleiden, uitzend- en oproepkrachten voeren minder vaak gesprekken.

Medewerkers oriënteren zich vooral op een nieuwe baan via internet, gesprekken in het persoonlijke netwerk en het raadplegen van kranten en vaktijdschriften. 37% van de respondenten geeft aan zich niet te oriënteren op de arbeidsmarkt. Oudere medewerkers, laagopgeleiden, medewerkers in de Detailhandel en Groothandel oriënteren zich het minst op de arbeidsmarkt. Medewerkers uit de Uitzendsector oriënteren zich het meest.

Vakbondsleden, lageropgeleiden, medewerkers met een lang dienstverband en medewerkers in de Beveiliging schatten hun kansen om binnen afzienbare tijd een baan te vinden op hetzelfde niveau het laagst in. Uitzendkrachten verwachten het snelst weer een baan te vinden op hetzelfde niveau.

Om inzicht te krijgen in de manier waarop CNV Dienstenbond medewerkers zo goed mogelijk kan ondersteunen en faciliteren, is hen de vraag gesteld wat zij nodig hebben om aan hun ontwikkeling te werken. De meeste medewerkers geven aan tijd nodig te hebben en ondersteuning van de werkgever. Vervolgens werden genoemd: een duidelijk beeld van de doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie, informatie over opleidingsmogelijkheden en geld. Medewerkers geven aan dat de vakbond hen het best in hun loopbaan en ontwikkeling kan ondersteunen door het maken van cao-afspraken over geld en tijd voor opleiding, gevolgd door het geven van loopbaanadvies. Verder wordt het maken van cao-afspraken over loopbaanbegeleiding met de werkgever genoemd. De traditionele taken van de vakbond - zoals het maken van cao-afspraken - worden door medewerkers derhalve als belangrijke instrumenten gezien om hen te ondersteunen in hun loopbaan en ontwikkeling.

Er is nog veel terrein te winnen op het gebied van bekendheid met de maatregelen en instrumenten van de vakbond. De website van de vakbond scoort het hoogst met 52%, gevolgd door loopbaanadvies en cao-afspraken over tijd/verlof voor opleiding. Bijna een kwart van de medewerkers is bekend met Loopbaanadviesbureau Kans. Dit zijn vooral de leden van de vakbond.

Het daadwerkelijke gebruik van de vakbondsinstrumenten loopt uiteen van 13% van de medewerkers die de website gebruikt, tot 3% die gebruikmaakt van outplacementbegeleiding, opleidingsvouchers en contact met de vakbondsbestuurder. Opvallend is dat slechts 5% aangeeft gebruik te maken van cao-afspraken over tijd voor opleiding en 4% van cao-afspraken over geld voor opleiding. Dit werpt de vraag op of hier daadwerkelijk geen gebruik van wordt gemaakt, of dat medewerkers niet altijd bekend zijn met het feit dat de scholing die zij volgen wellicht wordt ondersteund door een cao-afpraak.

Uit het onderzoek komt een aantal aanknopingspunten naar voren die CNV Dienstenbond kan gebruiken om medewerkers gericht te ondersteunen op het gebied van loopbaan en ontwikkeling.

- Bijna de helft van de medewerkers is niet bekend met de maatregelen en instrumenten van de vakbond. Een betere profilering en bekendmaking van wat CNV Dienstenbond te bieden heeft, kan het bereik van de huidige activiteiten/instrumenten derhalve nog aanzienlijk vergroten en versterken.

- De resultaten van de enquête tonen verschillende verwachtingen van de vakbond, afhankelijk van de sector waarin mensen werken, het type contract, de duur van het dienstverband, het opleidingsniveau en de leeftijd. Een doelgroepbenadering ligt dan ook voor de hand. Een voorbeeld: uitzendkrachten en oproepkrachten hebben een bovengemiddelde behoefte om zich om te scholen. CNV Dienstenbond zou een actieve rol kunnen spelen door hen hierin te begeleiden.
- Medewerkers geven aan vooral tijd nodig te hebben om te werken aan hun ontwikkeling. Slechts 5% geeft echter aan dat zij gebruikmaken van cao-afspraken over tijd voor opleiding. Het is aan te bevelen om te kijken waarom dit zo is. Zijn medewerkers onbekend met deze regeling? Geeft de werkgever hier geen ruimte voor? Of weten medewerkers niet wat zij dan voor opleiding zouden kunnen doen?
- Op sectorniveau behoeft het ontwikkelingsklimaat in de sectoren Beveiliging, Uitzenden, Detailhandel en Groothandel aandacht. Het is aan te raden om met werkgevers te bezien op welke wijze opleidingsactiviteiten en de dialoog over ontwikkeling kunnen worden versterkt.
- Op medewerkersniveau verdient de inzetbaarheid en (externe) mobiliteit en bewustwording hiervan van vooral laagopgeleiden, medewerkers met een lang dienstverband en oudere medewerkers aandacht.
