

TNO Arbeid

TNO-rapport

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

01830308\R0315020

www.arbeid.tno.nl

**Employability in de sector Rundveeverbetering:
evaluatie van het sectorbeleid**

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum	Oktober 2003
Auteurs	Drs. M.C. de Groot Drs. P.R.A. Oeij

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2003 TNO

Inhoudsopgave

1	Samenvatting	3
2	Inleiding	5
2.1	Leeswijzer.....	5
2.2	Opzet van het onderzoek.....	5
3	Profiel van de respondenten	7
4	Resultaten	9
4.1	Gevolgen Persoonlijk Beroeps Oriëntatie Budget.....	9
4.2	Beoordeling Persoonlijk Beroeps Oriëntatie Budget.....	10
4.3	Effecten van de MKZ-crisis op employability.....	11
5	Bijlage: tabellen resultaten vragenlijstonderzoek	13

1 Samenvatting

Op basis van de onderzoeksresultaten zijn de volgende conclusies te formuleren:

- Een groot aantal werknemers heeft in het kader van het Persoonlijk Beroeps Oriëntatie Budget (PBOB) een kortdurende en/of langdurende opleiding gevolgd. Bij de kortdurende opleidingen hebben werknemers met name niet-functiegerichte opleidingen en cursussen gevolgd. Bij langdurende cursussen zijn met name opleidingen gericht op een andere functie (dan de huidige functie) gevolgd.
- Een beperkt aantal werknemers heeft onder invloed van het PBOB een andere houding ten aanzien van ander werk aangenomen. Wel heeft het PBOB bij veel werknemers tot nadenken over de eigen loopbaanwensen en –mogelijkheden geleid.
- De motivatie om actief gebruik te maken van de toegenomen eigen employability is beperkt. Slechts een vijfde van de werknemers heeft serieus overwogen om ander werk te gaan zoeken. Een nog kleiner aantal werknemers heeft ook daadwerkelijk gesolliciteerd naar ander werk. Slechts bij enkele werknemers heeft dit een nieuwe baan opgeleverd.
- Werknemers zijn voldoende bekend met het waarom en de gevolgen van het PBOB. In maart-april 2003 had ruim de helft van de werknemers alle activiteiten van het PBOB afgerond. Ongeveer evenveel mensen hadden hun budget volledig besteed.
- De rol van ACTOR wordt positief beoordeeld door werknemers. De verwachtingen over het PBOB komen bij de meeste werknemers overeen met de daadwerkelijke invulling. Enkele verbeterpunten zijn het intakegesprek en de beoordeling van de voorgestelde PBOB-besteding.
- Relatief weinig werknemers hebben hun PBOB in overleg met hun werkgever ingevuld. Een grote meerderheid had hier ook geen behoefte aan. De werknemers die wel hebben overlegd met hun werkgever zijn tevreden over de rol van hun werkgever.
- Het PBOB zelf wordt door een ruime meerderheid als ‘voldoende’ beoordeeld (een rapportcijfer van 6 of hoger). Het gemiddelde rapportcijfer dat werknemers geven is een 6.
- De MKZ-crisis heeft een sterke impact gehad op het vertrouwen van de werknemers in de werkgelegenheid binnen de sector Rundveeverbetering. Mede hierdoor heeft de meerderheid van de werknemers besloten gebruik te maken van het PBOB. Ook de bereidheid onder werknemers om scholing te volgen is door de MKZ-crisis toegenomen.

Gesteld kan worden dat de eerste stappen naar employability van werknemers met succes zijn gezet. Het merendeel van de werknemers ziet het nut van het PBOB in. De aansturing van het PBOB wordt redelijk positief beoordeeld door werknemers. Echter, dit alles lijkt tot op heden nog weinig uitstroom van werknemers naar ander werk te hebben opgeleverd.

2 Inleiding

In deze rapportage worden de resultaten en conclusies beschreven van het onderzoek 'Employability in de sector Rundveeverbetering'. Doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de oordelen van werknemers over het employabilitybeleid binnen de sector Rundveeverbetering.

Het onderzoek is door TNO Arbeid uitgevoerd in maart-april 2003 en is een vervolg op het onderzoek naar de inzetbaarheid van werknemers in de sector dat in 2000 door het IVA is uitgevoerd¹.

2.1 Leeswijzer

In dit hoofdstuk wordt de opzet van het vragenlijstonderzoek beschreven. In hoofdstuk 2 wordt vervolgens het profiel van de respondenten beschreven. In hoofdstuk 3 komen de resultaten van het onderzoek aan bod. In de bijlage staan de tabellen met daarin de vragenlijstresultaten uitgesplitst naar soort werk (overwegend werkzaam in binnendienst, buitendienst of een combinatie van beiden) en type functie (management, middenmanagement of uitvoerend).

2.2 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestond uit een vragenlijst voor werknemers uit de sector Rundveeverbetering die gebruik hebben gemaakt van het Persoonlijk Beroeps Oriëntatie Budget (PBOB). In totaal hebben 315 van de 815 werknemers de vragenlijst ingevuld en geretourneerd. Dit is een responspercentage van 39%. Gegeven de omstandigheden in de sector (reorganisaties en dreigend banenverlies) is de respons zeker niet slecht.

¹ Thunnissen, M.A.G & P.R.A. Oeij (2000). *Vat de koe bij de horens: naar een actief employabilitybeleid in de sector Rundveeverbetering*. Tilburg: IVA.

3 Profiel van de respondenten

Persoonsgegevens

In tabel 1 is te zien dat ruim driekwart van de respondenten tussen de 35 en 54 jaar oud is. Maar liefst 94% van de respondenten heeft een opleidingsniveau van MBO of hoger. Een groot aantal respondenten (85%) heeft een uitvoerende functie. Van de respondenten werken ongeveer evenveel mensen overwegend in de binnen- of buitendienst. Slechts een beperkt aantal respondenten (6%) werkt zowel in de binnen- als buitendienst (combidiens).

Tabel 1: Persoonsgegevens respondenten.

Persoonsgegevens	%	Persoonsgegevens	%
<i>Aantal respondenten (N)</i>	<i>N = 315</i>		<i>N = 315</i>
<i>Leeftijd</i>		<i>Opleidingsniveau</i>	
< 25 jaar	0	LBO	5
25 – 34 jaar	13	VMBO	1
35 – 44 jaar	42	MBO	53
45 – 54 jaar	39	MO	20
> 54 jaar	6	HBO	14
		WO	7
<i>Geslacht</i>		<i>Functie</i>	
Man	81	managementfunctie	3
Vrouw	19	middenmanagementfunctie	12
		uitvoerende functie	85
<i>Provincie werkzaam</i>		<i>Soort werk</i>	
Groningen	3	binnendienst	50
Friesland	15	buitendienst	44
Drenthe	4	binnen- en buitendienst	6
Overijssel	30		
Gelderland	30		
Utrecht	3		
Flevoland	2		
Noord-Holland	4		
Zuid-Holland	3		
Zeeland	1		
Noord-Brabant	16		
Limburg	3		

Arbeidservaring

In tabel 2 is te zien dat de mobiliteit van werknemers in de sector Rundveeverbetering waarschijnlijk beperkt is. Meer dan drie kwart van de werknemers (80%) is langer dan 10 jaar bij de huidige werkgever werkzaam. Ook is ruim de helft (57%) van de werknemers al langer dan 10 jaar werkzaam in hun huidige functie. Bijna twee derde van de werknemers heeft nooit in een andere sector gewerkt. Wat betreft het aantal verschillende functies dat werknemers tijdens hun loopbaan hebben vervuld is sprake van meer afwisseling. Twee derde van de werknemers heeft verschillende functies vervuld.

Tabel 2: Arbeidservaring respondenten.

Arbeidservaring	%	Arbeidservaring	%
<i>Aantal respondenten (N)</i>	<i>N=315</i>		<i>N=315</i>
<i>Aantal jaar werkzaam bij huidige werkgever</i>		<i>Van werkgever veranderd in afgelopen 2 jaar</i>	
0 – 1 jaar	2	ja	3
2 – 4 jaar	7	nee	97
5 – 10 jaar	11		
> 10 jaar	80		
<i>Aantal jaar werkzaam in huidige functie</i>		<i>Verschillende functies vervuld tijdens loopbaan</i>	
0 – 1 jaar	4	ja	67
2 – 4 jaar	20	nee	33
5 – 10 jaar	19		
> 10 jaar	57		
<i>In andere sector gewerkt</i>			
Ja	39		
Nee	61		

4 Resultaten

4.1 Gevolgen Persoonlijk Beroeps Oriëntatie Budget

Werknemers hebben in ruime mate gebruik gemaakt van het Persoonlijk Beroeps Oriëntatie Budget (PBOB) (zie tabel 1 in de bijlage). Tweederde van de werknemers heeft in het kader van het PBOB één of meerdere kortdurende opleidingen gevolgd. Doorgaans ging het hierbij om niet functiegerichte kortdurende opleidingen (42%). Daarnaast heeft het PBOB bij 43% van de werknemers in het volgen van één of meerdere langdurende opleidingen geresulteerd. Doorgaans betrof dit opleidingen die gericht zijn op een andere functie dan de huidige functie (41%).

Het PBOB heeft slechts voor een beperkt aantal werknemers ertoe bijgedragen dat hun houding ten aanzien van ander werk is veranderd (zie tabel 2). Het PBOB heeft de meeste invloed gehad op het praten en nadenken over de eigen loopbaanwensen en -mogelijkheden (55%). Daarnaast heeft ruim een derde van de werknemers informatie over studie en/of opleiding verzameld. Eveneens een derde van de werknemers is onder invloed van het PBOB bereid om ander soort werk te gaan doen. Het PBOB heeft met name een beperkte invloed gehad op de bereidheid van werknemers om meer te gaan reizen tussen hun woonplaats en werklocatie (11%) en om op andere tijden te gaan werken (18%).

Indien wordt gekeken naar het soort werk en type functie, valt op dat het PBOB bij werknemers met een managementfunctie en werknemers die voornamelijk in de binnendienst actief zijn meer effect heeft gehad dan bij werknemers met een uitvoerende functie en werknemers die voornamelijk in de buitendienst actief zijn.

Uit de onderzoeksresultaten komt naar voren dat één op de vijf werknemers serieus heeft overwogen om ander werk te zoeken (zie tabel 3). Van deze groep werknemers heeft ruim de helft ook actief gezocht/gesolliciteerd naar ander werk. Dat is 11% van alle werknemers. Belangrijkste redenen voor het actief zoeken naar een andere baan waren een meer uitdagende baan elders (48%), meer baanzekerheid elders (30%) en aan wat anders toe zijn (30%). De meest populaire kanalen bij het zoeken naar ander werk zijn advertenties in regionale dagbladen (82%), internet (61%) en in mindere mate landelijke dagbladen (39%) (zie tabel 5).

Redenen om niet te solliciteren naar ander werk zijn het niet nodig vinden (33%) en zichzelf meer kansen op de arbeidsmarkt geven door het PBOB (11%). Meer dan de helft van de werknemers heeft een andere dan de hiervoor genoemde reden.

Van de werknemers die actief gezocht hebben naar een andere baan is het slechts 12% gelukt om daadwerkelijk een andere baan te vinden. Dit komt overeen met 1% van het totaal aantal werknemers. Van deze werknemers geeft de helft aan dat het PBOB het vinden van deze nieuwe baan heeft vergemakkelijkt. De belangrijkste redenen voor het niet vinden van een nieuwe baan zijn afwijzingen vanwege een niet passende opleiding, ervaring of vaardigheden (29%) en het niet tegenkomen van aantrekkelijke vacatures (26%) (zie tabel 7).

In verband met het beperkte aantal werknemers dat een nieuwe baan heeft gevonden kunnen geen zinvolle uitspraken worden gedaan over kenmerken en werkzaamheden van nieuwe banen.

4.2 Beoordeling Persoonlijk Beroeps Oriëntatie Budget

Het PBOB is bekend onder de meeste werknemers (85-95%) (zie tabel 8). De verplichte bijdrage van twee maal 1% van het salaris is voor een derde van de werknemers in sterke mate motiverend geweest om daadwerkelijk gebruik te maken van het PBOB. Voor de meerderheid was de eigen bijdrage echter in beperkte mate of zelfs helemaal niet motiverend in dit opzicht. Indien werknemers zelf hadden kunnen kiezen tussen loonuitbetaling en het PBOB, dan had de helft van de werknemers gekozen voor uitbetaling en een derde van de werknemers voor het PBOB.

Beoordeling rol ACTOR

De meeste werknemers zijn tevreden tot zeer tevreden over de dienstverlening van ACTOR (zie tabel 9). In het bijzonder over de bescherming van de anonimiteit richting werkgevers. Van de respondenten geeft 60% aan dat de wensen die zij tijdens de intake hebben uitgesproken voldoende tot volledig overeenkomen met de activiteiten die zij daadwerkelijk heeft hebben verricht binnen hun PBOB. Ongeveer twee derde van de respondenten geeft aan dat hun verwachtingen over het PBOB voldoende tot volledig zijn uitgekomen.

Punten die volgens werknemers kunnen worden verbeterd zijn het intakegesprek en de beoordeling van de voorgestelde PBOB-besteding. Bij circa een kwart van de werknemers is het voorstel voor besteding van het PBOB niet in één keer goedgekeurd.

Beoordeling rol werkgever

Een beperkt aantal werknemers heeft met de eigen werkgever overlegd over het PBOB. Minder dan 20% van de werknemers heeft van te voren contact gehad met hun werkgever of leidinggevende over de wijze waarop zij hun PBOB konden besteden. Iets meer dan 30% van de werknemers geeft aan dat hun werkgever of leidinggevende adviezen heeft gegeven over de wijze waarop zij hun PBOB konden besteden. Voor bijna een kwart (23%) van de werknemers heeft dit geleid tot een keuze voor meer functiegerichte opleidingen of activiteiten.

Een ruime meerderheid (60%) is voldoende tot volledig tevreden over de adviezen van hun werkgever of leidinggevende. Dit neemt niet weg dat 85% van de werknemers het prettig vond dat hun werkgever geen invloed had op de besteding van hun PBOB.

Besteding van het PBOB

Ten tijde van het vragenlijstonderzoek (voorjaar 2003) had ruim de helft van de werknemers (53%) alle activiteiten van het PBOB volledig afgerond.

In totaal 46% van de werknemers gaf aan hun PBOB-budget volledig te hebben besteed (zie tabel 11). Van de werknemers die het PBOB-budget nog niet volledig had besteed, geeft 34% aan dat dit komt door tijdgebrek, geeft 10% aan dat dit komt door afkeuring van hun plan en geeft 6% aan dat de gewenste opleiding te duur bleek te zijn. De overige werknemers geven andere redenen aan, variërend van 'nog bezig met de opleiding/cursus' tot 'er is een klein restbedrag over'.

Drie kwart van de werknemers vond de hoogte van het PBOB-budget voldoende om de gewenste trainingen, cursussen en opleidingen te volgen.

Algemeen oordeel PBOB

Ruim twee derde van de werknemers is voldoende tevreden over het PBOB (zie tabel 10). Gemiddeld drukken werknemers hun tevredenheid over het PBOB uit in een rapportcijfer van 6. Toch zijn relatief veel werknemers negatief over de effecten van het PBOB. Aspecten waarop het PBOB volgens een groot aantal werknemers weinig tot

geen invloed heeft gehad zijn hun mobiliteitsbereidheid (84%), hun kennis van de arbeidsmarkt (82%) en hun weerbaarheid (73%).

Ongeveer één op de drie werknemers vindt dat het PBOB hun employability in voldoende tot sterke mate heeft verbeterd en dat hun opleidingsbereidheid en inzetbaarheid zijn toegenomen.

4.3 Effecten van de MKZ-crisis op employability

De MKZ-crisis in 2001 heeft een sterke impact gehad op het vertrouwen van ruim drie kwart van de werknemers in de werkgelegenheid binnen de sector Rundveeverbetering (zie tabel 12). Een kwart van de werknemers heeft zich in sterke mate laten beïnvloeden door de MKZ-crisis bij het besluit om al dan niet gebruik te maken van het PBOB. De bereidheid onder werknemers om scholing te volgen is eveneens door de MKZ-crisis toegenomen (67%).

In totaal 40% van de werknemers geeft aan (in sterke mate) gebruik te maken van de mogelijkheden voor opleiding/activiteiten in het kader van PBOB ook als er *geen* MKZ-crisis was geweest. Slechts 15% geeft aan in dat geval geen gebruik te maken van de opleidingsmogelijkheden. De overige 45% geeft aan in beperkte mate gebruik te maken van de mogelijkheden.

5 Bijlage: tabellen resultaten vragenlijstonderzoek

Gevolgen Persoonlijk Beroeps Oriëntatie Budget (tabel 1 t/m 7)

Tabel B 1: Invloed van PBOB op de gevolgde opleidingen.

Het PBOB is van invloed op...	Soort werk			Type functie			% totaal
	% Binnendienst	% Buitendienst	% Combidienst	% Management	% Middenmngt	% Uitvoerend	
<i>Aantal respondenten (N)</i>	N=155	N=137	N=17	N=10	N=37	N=261	N=315
<i>Kortdurende opleiding(en) gevolgd</i>							
Ja	69	60	71	62	57	66	65
Nee	28	37	29	38	40	31	32
n.v.t.	3	3	0	0	3	3	3
<i>Indien ja, type kortdurende opleiding(en)²</i>							
gericht op huidige functie	17	52	55	100	53	29	33
gericht op andere functie	32	18	9	0	21	26	25
niet functiegericht	51	30	36	0	26	45	42
<i>Langdurende opleiding(en) gevolgd</i>							
Ja	41	47	29	40	40	44	43
Nee	55	51	71	60	54	53	54
n.v.t.	4	2	0	0	6	3	3
<i>Indien ja, type langdurende opleiding(en)²</i>							
gericht op huidige functie	5	34	40	75	33	16	21
gericht op andere functie	52	30	40	25	54	41	41
niet functiegericht	43	36	20	0	13	43	38

² Het betreft hier het relatieve percentage d.w.z. het percentage gebaseerd op de werknemers die een kortdurende opleiding hebben gevolgd.

Tabel B 2: Invloed van PBOB op houding t.a.v. ander werk.

	Soort werk			Type functie			% totaal
	% Binnendienst	% Buitendienst	% Combidienst	% Management	% Middenmngt	% Uitvoerend	
Het PBOB heeft ertoe bijgedragen dat werknemers....							
<i>Aantal respondenten (N)</i>	<i>N=155</i>	<i>N=137</i>	<i>N=17</i>	<i>N=10</i>	<i>N=37</i>	<i>N=261</i>	<i>N=315</i>
Contacten en netwerk opgebouwd	26	17	29	20	23	22	22
gesproken en nagedacht over loop- baanwensen en -mogelijkheden	55	53	56	60	47	55	55
Informatie over vacatures verzameld	22	20	19	30	21	21	21
Informatie over studie/opleiding verza- meld	33	44	56	60	63	35	39
bereid om van werkgever te veranderen	21	24	25	40	24	22	23
bereid om van beroep te veranderen	29	23	19	20	24	26	26
bereid om in andere bedrijfstak te wer- ken	29	27	19	50	21	27	28
bereid om ander soort werk te gaan doen	39	29	19	30	27	35	33
bereid om op andere tijden te werken	24	12	6	0	12	19	18
bereid tot andere locatie/standplaats	29	17	19	20	24	23	23
Bereid om meer te reizen (woon-werk)	15	6	13	20	9	11	11

Tabel B 3: Invloed van PBOB op zoekgedrag naar ander werk.

	Soort werk			Type functie			% totaal
	% Binnendienst	% Buitendienst	% Combidienst	% Management	% Middenmngt	% Uitvoerend	
Het PBOB heeft ertoe bijgedragen dat werknemers...							
<i>Aantal respondenten (N)</i>	<i>N=155</i>	<i>N=137</i>	<i>N=17</i>	<i>N=10</i>	<i>N=37</i>	<i>N=26</i>	<i>N=315</i>
serius overwogen om ander werk te zoeken (bij dezelfde/nieuwe werkgever)	24	15	19	30	8	20	20
actief gezocht/gesolliciteerd naar ander werk (bij dezelfde/nieuwe werkgever)	15	6	12	20	5	11	11

Tabel B 4: Achtergrond niet actief zoeken naar ander werk.

Achtergrond niet actief zoeken naar ander werk	% niet-actieven ³	% totaal
<i>Aantal respondenten (N)</i>	<i>N = 27</i>	<i>N = 315</i>
<i>Reden voor niet zoeken/solliciteren naar ander werk</i>		
solliciteren niet nodig vinden	33	3
door PBOB meer kansen op werk	11	1
andere redenen	56	5

Tabel B 5: Achtergrond wel actief zoeken naar ander werk.

Achtergrond wel actief zoeken naar ander werk	% actieven ⁴	% totaal
<i>Aantal respondenten (N)</i>	<i>N = 33</i>	<i>N = 315</i>
<i>Reden voor actief zoeken/solliciteren naar ander werk</i>		
ergens anders een beter betaalde baan kunnen vinden	15	2
ergens anders een meer uitdagende baan kunnen vinden	48	5
ergens anders een hogere functie kunnen krijgen	1	1
ergens anders meer baanzekerheid te kunnen vinden	30	3
aan wat anders toe zijn	30	3
andere reden	18	2
<i>Gebruikte kanalen bij zoeken naar ander werk</i>		
advertenties in landelijke dagbladen	39	4
advertenties in regionale dagbladen	82	9
Internet	61	6
arbeidsbureau / CWI	15	2
persoonlijke contacten	21	2
Uitzendbureau	1	1
Anders	18	2

Tabel B 6: Kenmerken van nieuwe baan.

Kenmerken nieuwe baan	% actieven
<i>Aantal respondenten (N)</i>	<i>N = 33</i>
<i>Wel/geen nieuwe baan gevonden</i>	
Gelukt om nieuwe baan te vinden	12
PBOB heeft vinden van nieuwe baan vergemakkelijkt	6

³ Met ‘% niet-actieven’ wordt bedoeld het percentage mensen binnen de groep werknemers die hebben aangegeven niet actief te hebben gezocht/gesolliciteerd naar ander werk (bij dezelfde/nieuwe werkgever). Het betreft dus een relatief percentage.

⁴ Met ‘% actieven’ wordt bedoeld het percentage mensen binnen de groep werknemers die hebben aangegeven actief te hebben gezocht/gesolliciteerd naar ander werk (bij dezelfde/nieuwe werkgever). Het betreft dus een relatief percentage.

Tabel B 7: Achtergrond wel/niet nieuwe baan gevonden.

Achtergrond wel / niet nieuwe baan gevonden	% actieven
<i>Aantal respondenten (N)</i>	<i>N = 33</i>
Redenen geen nieuwe baan gevonden	
eigen werkgever beter aanbod gedaan	3
geen aantrekkelijke vacature tegengekomen	26
niet echt gesolliciteerd	9
afgewezen vanwege niet passende opleiding, ervaring en/of vaardigheden	29
bij sollicitatie om andere reden afgewezen	6
bij sollicitatie teruggetrokken vanwege onaantrekkelijke inhoud baan	6
bij sollicitatie teruggetrokken vanwege onaantrekkelijk salaris	3
bij sollicitatie teruggetrokken omdat baan slecht te combineren is met privé-situatie	0
andere reden	17
Kenmerken / Beschrijving nieuwe baan	
nieuwe baan bij dezelfde werkgever	0
nieuwe baan is hetzelfde werk/functie	0
Werkzaamheden nieuwe functie³	
Productie	0
economisch / commercieel	25
administratief / secretariael	0
Juridisch	25
technisch / informatica	0
verzorgend / medisch / onderwijskundig	25
dienstverlenend	25
anders	0
Bedrijfstak nieuwe baan	
Agrarisch	50
industrie / bouw	0
zakelijke dienstverlening	0
handel / horeca / transport	0
Overheid	25
zorg en welzijn	25
Onderwijs	0
Anders	0

Beoordeling Persoonlijk Beroeps Oriëntatie Budget (tabel 8 t/m 11)

Tabel B 8: Beoordeling PBOB.

	% totaal
<i>Aantal respondenten (N)</i>	<i>N = 315</i>
Achtergrond PBOB	
duidelijk waarom PBOB in CAO was afgesproken	85
bekend met eigen bijdrage aan PBOB	95
Motivering verplichte bijdrage tot gebruik PBOB	
in sterke mate motiverend	34
in beperkte mate motiverend	40
niet motiverend	26
Voorkeur bij keuze uitbetaling versus PBOB	
uitbetaling twee maal 1%	48
PBOB	35
weet niet / geen voorkeur	17

Tabel B 9: Beoordeling dienstverlening ACTOR

	% zeer ontevreden	% ontevreden	% tevreden	% zeer tevreden
intakegesprek	10	18	65	7
bescherming anonimiteit richting werkgever	2	5	81	12
informatie in de bulletins	2	13	78	7
telefonische en schriftelijke contacten	6	15	63	16
beoordeling voorgestelde PBOB-besteding	10	18	60	12

Tabel B 10: Beoordeling effecten PBOB.

	% in sterke mate	% in voldoende mate	% in beperkte mate tot niet
Mate waarin PBOB heeft bijgedragen aan...			
toename inzetbaarheid	5	26	69
toename opleidingsbereidheid	5	29	66
toename weerbaarheid	4	23	73
toename mobiliteitsbereidheid	2	14	84
toename kennis arbeidsmarkt	1	17	82
verbetering employability	2	29	69
<i>Rapportcijfer gemiddeld: 6</i>			
<i>Rapportcijfer 'voldoende': 70%</i>			

Tabel B 11: Besteding PBOB.

	%
<i>Aantal respondenten (N)</i>	<i>N = 315</i>
PBOB volledig besteed	46
hoogte PBOB-budget is voldoende voor opleidingen	74
<i>Redenen waarom PBOB niet volledig besteed⁵</i>	
onvoldoende tijd	34
opleiding te duur	6
plan niet goedgekeurd	10
andere reden	50

Effecten MKZ-crisis

Tabel B 12: Effecten MKZ-crisis van 2001 op employability.

De invloed van de MKZ-crisis op....	%	%	%
	in sterke mate	in beperkte mate	niet
overweging om een baan bij een andere werkgever te zoeken	18	30	52
overweging werk in een andere sector / bedrijfstak te zoeken	18	27	55
actief gaan zoeken naar ander werk	9	18	73
bereidheid om scholing (training, cursus, etc.) te volgen	21	46	33
besluit om gebruik te maken van het PBOB	25	35	40
besluit om eerder een functiegerichte activiteit/opleiding te kiezen dan een niet-functiegerichte activiteit/opleiding met PBOB	12	41	47
vertrouwen in de werkgelegenheid in de sector	28	50	22

⁵ Relatieve percentages.