



Aantrekkelijk werkgeverschap in de energiesector

Anna Newen

Projectnummer Motivaction: B5042

31 oktober 2019

nvde

motivaction
research and strategy

Achtergrond

Op 31 oktober 2019 organiseert de NVDE in samenwerking met de FNV een seminar over aantrekkelijk werkgeverschap in de energiesector. Directe aanleiding hiervoor is het personeelstekort waarmee de sector kampt.

In een tijd waarin de verduurzaming van Nederland hoog op de politieke en maatschappelijke agenda staat, gaat er in een sector die hier directe invloed op kan uitoefenen, veel aandacht uit naar de *planet*. Om effectief te kunnen verduurzamen, heeft de sector veel denk- en doe-capaciteit nodig – *people* dus. En voor de mensen in de sector is er, met name volgens de FNV, nog niet genoeg aandacht.

Hoe kunnen (middel)grote en kleinere organisaties in de sector zich profileren als aantrekkelijke werkgevers? Welke behoeften hebben werknemers? En hoe kunnen bedrijven daarop inspelen? En wat kan de sector doen?



Methode en opzet

Kwantitatief onderzoek

- Dit onderzoek is uitgevoerd door middel van een kwantitatief online onderzoek. Bij deze methode vullen respondenten de vragenlijst in alle rust en in eigen tempo in achter de eigen computer, tablet of telefoon. Daarnaast kunnen respondenten zelf het moment kiezen waarop ze de vragenlijst invullen en geven ze via internet minder snel sociaal wenselijke antwoorden.

Vragenlijst

- De vragen van de NVDE liepen mee in de HR-monitor, een onderzoek waarin regelmatig HR-gerelateerde onderwerpen worden voorgelegd aan werkende Nederlanders.
- De totale vragenlijst bestaat uit 25 vragen, de NVDE heeft 5 vragen aangeleverd.
- De gemiddelde invultijd van de totale vragenlijst bedroeg circa 13 minuten.

Doelgroep en steekproef

- Het onderzoek is uitgevoerd onder werkend Nederland (17 – 65 jaar).
- Tijdens de veldwerkperiode is aan 11.925 Nederlanders een uitnodigingsmail gestuurd. 1.989 Nederlanders hebben de vragenlijst in zijn geheel ingevuld. Dit is 50% van de totale populatie. Dit is een response rate van 17%.
- Het veldwerk is uitgevoerd in de periode van 8 oktober 2019 tot en met 16 oktober 2019.
- De data is achteraf gewogen op leeftijd, geslacht, opleiding, regio en Mentality.

Resultaten



Zekerheid belangrijker dan flexibiliteit

Het leeuwendeel van de Nederlanders verkiest de zekerheid van een vast contract boven de flexibiliteit van een tijdelijk contract (86%).

Dat een werkgever iets bijdraagt aan de maatschappij, het milieu of de wereld is voor 75% van de Nederlanders belangrijk.

In hoeverre ben jij het eens of oneens met de volgende stellingen?
(Basis - allen, n=1.989)



Salaris meest belangrijk aspect voor werkenden

Salaris (59%) en reisafstand (44%), tamelijk harde factoren, zijn de 2 belangrijkste aspecten die een werkgever voor de arbeidsmarkt aantrekkelijk maken. Daarnaast is uitdaging in het werk (34%) een belangrijke factor. Maatschappelijke relevantie (12%) en duurzaamheid van het bedrijf (3%) voor een redelijk kleine groep van primair belang.

Wat maakt een werkgever voor jou aantrekkelijk, welke aspecten zijn dan het belangrijkste?

(Basis - Werkzaam, n=1.831)



Maatschappelijke relevantie ondergeschikte factor voor aantrekkelijk werkgeverschap

Zekerheid is voor de meerderheid van de werkenden een hygiënefactor voor aantrekkelijk werkgeverschap: 68% van de werkenden zet zekerheid in de top 3 van belangrijkste aspecten.

Maatschappelijke relevantie van het werk speelt voor aantrekkelijk werkgeverschap een minder bepalende rol: 37% van de werkenden zet maatschappelijke relevantie in de top 3 van belangrijkste aspecten.

Kan je aangeven welke van deze aspecten het meest bijdragen aan aantrekkelijk werkgeverschap door ze te rangordenen?
(Basis - geen zzp, n=1.871)

Aantrekkelijk werkgeverschap is als...



Duurzaamheid geen doorslaggevende factor voor keuze werkgever

We zagen eerder dat 75% van de werknemers het belangrijk vindt dat een werkgever iets bijdraagt aan de maatschappij, het milieu of de wereld. Ongeveer de helft van de werkenden (54%) heeft een beeld bij een duurzame strategie. Echter, voor 'slechts' voor 1 op de 5 werkenden (21%) is een duurzame strategie een voorwaarde om bij een werkgever te willen werken.

In hoeverre ben je het oneens of eens met de onderstaande uitspraken? (Basis - werkenden, geen zzp, n=1.712)



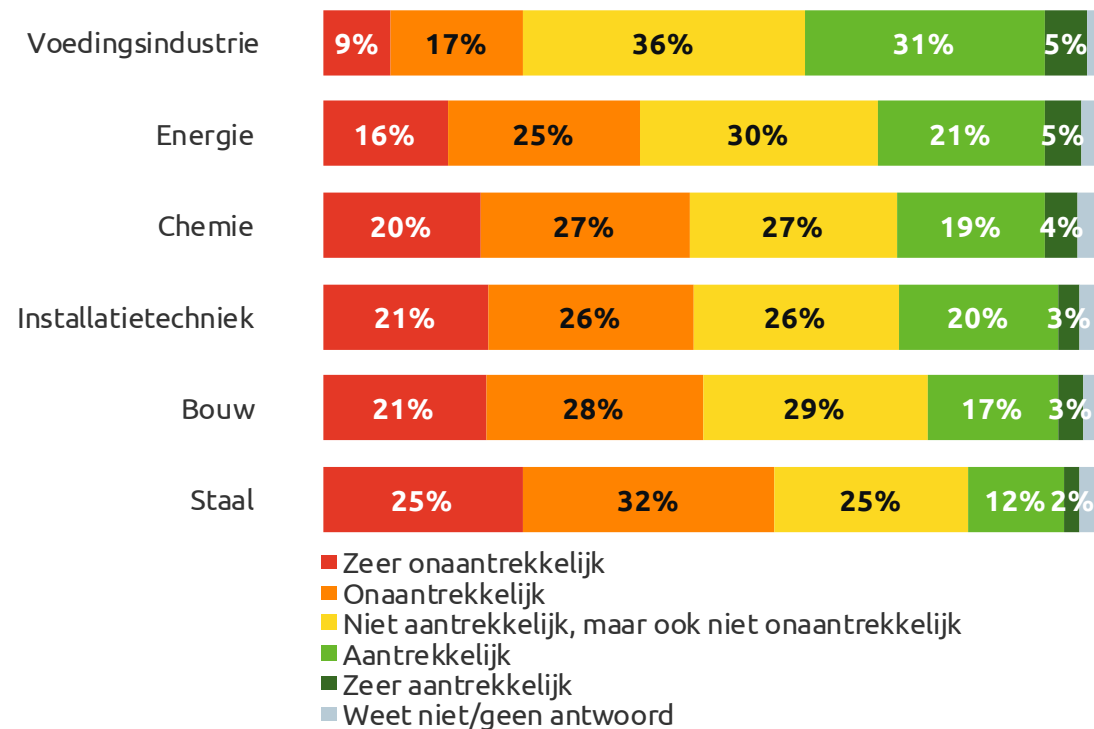
Energiesector iets aantrekkelijker dan chemie- en bouwsector

Een kwart van de Nederlanders vindt (26%) lijkt de energiesector een aantrekkelijke sector om in te werken, 41% heeft geen interesse in de sector.

Opvallende verschillen :

- Mannen vinden de energiesector aantrekkelijker dan vrouwen (36% vs. 16% aantrekkelijk).
- Jonge werkenden (tot 35 jaar) spreekt de sector in mindere mate aan dan werkenden van 35 jaar en ouder (48% vs. 36% onaantrekkelijk).
- Hoogopgeleiden vinden de sector aantrekkelijker dan laagopgeleiden (32% vs. 16% aantrekkelijk).
- Duurzaamheid speelt een belangrijke rol voor werkenden die de energiesector aantrekkelijk vinden.
- 1 op de 5 ZZP'ers (22%) vindt de sector aantrekkelijk om in te werken.

Kun je in algemene zin aangeven in hoeverre je de volgende sectoren aantrekkelijke sectoren lijken om in te werken?
(Basis - allen, n=1.989)



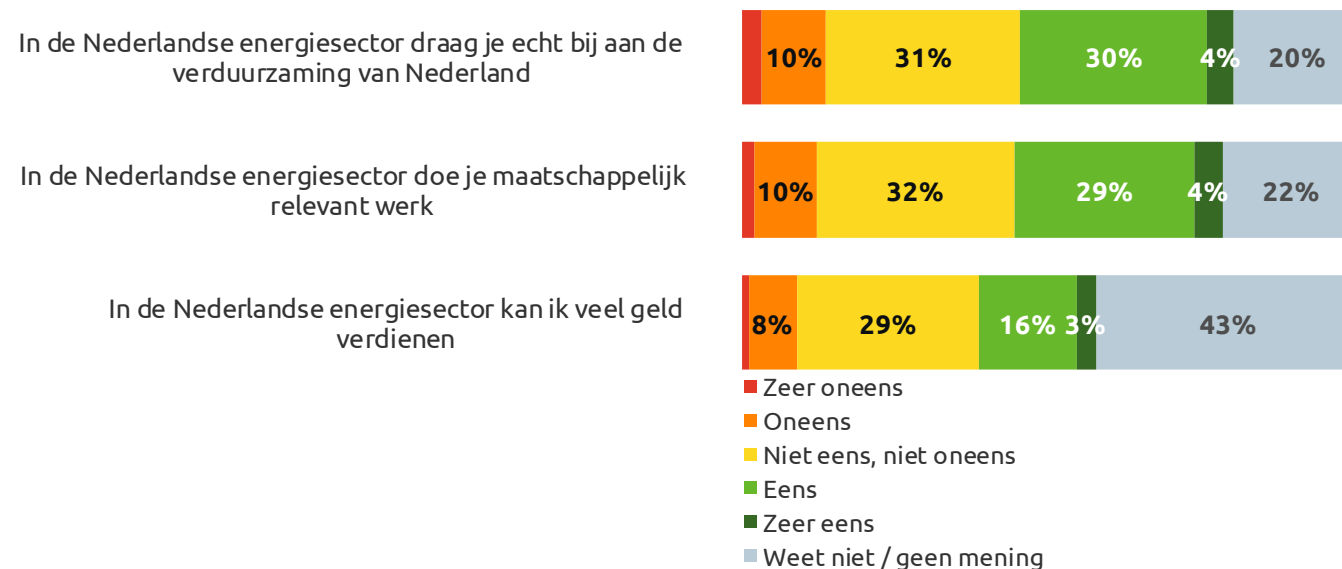
Energiesector kan zich meer profileren op duurzaamheid en maatschappelijke relevantie

Energiesector heeft geen negatief imago met betrekking tot duurzaamheid en maatschappelijke relevantie, maar er heerst wel veel onwetendheid:

Een derde van de werkenden vindt dat je in de energiesector maatschappelijk relevant werk doet (33%) en echt bijdraagt aan de verduurzaming van Nederland (34%). Maar beide stellingen worden door ongeveer de helft van de werkenden neutraal of met weet niet beantwoord (respectievelijk 54% en 51%). Hier ligt een kans voor de sector om zich meer te profileren en onderscheiden.

In hoeverre ben je het oneens of eens met de onderstaande uitspraken?

(Basis - allen, n=1.989)



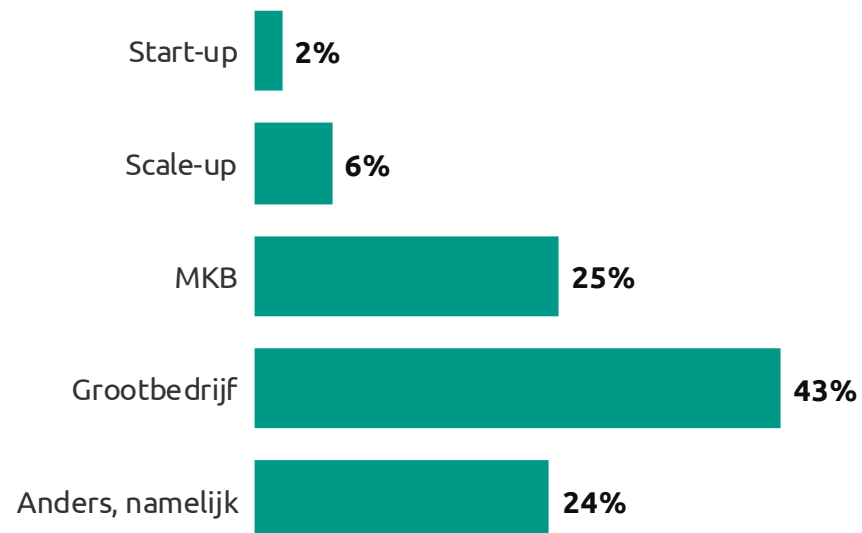
A hand holding a magnifying glass over a laptop keyboard. The magnifying glass is positioned over the keyboard, and the text 'Aanvullende resultaten' is overlaid on the image.

Aanvullende resultaten

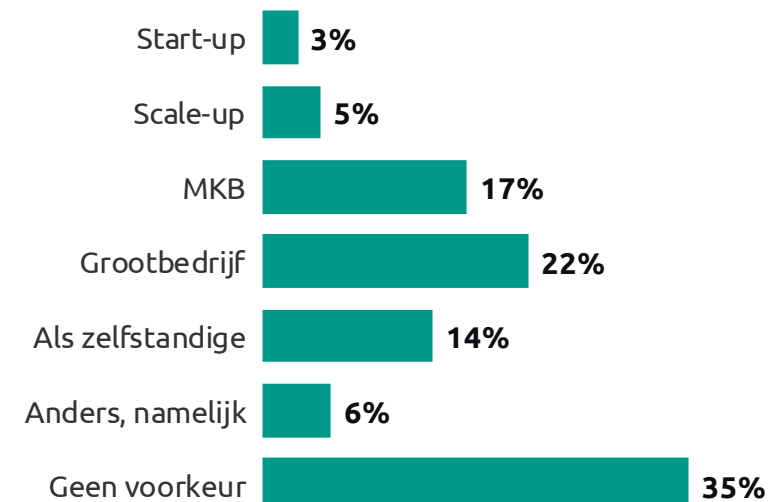


MKB en corporates stuk populairder dan start-ups en scale-ups

In wat voor soort organisatie werk je nu?
(Basis - Werknemer, geen zzp'er, n=1.712)



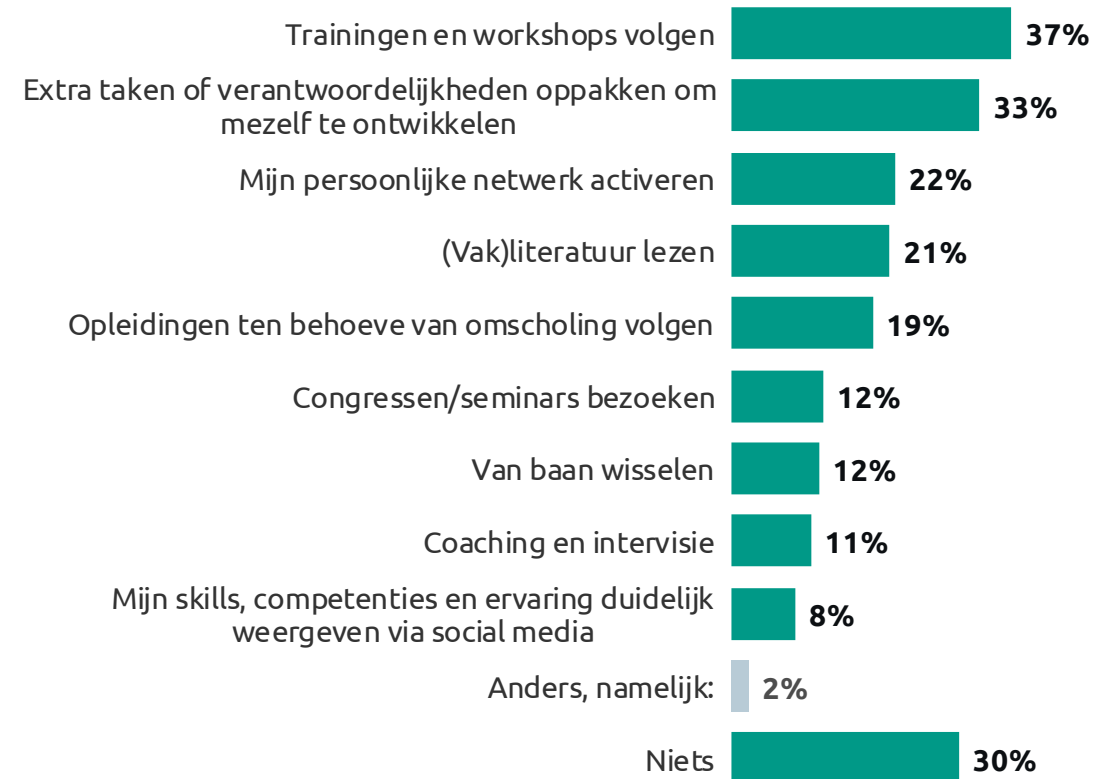
In wat voor soort organisatie zou je het liefst werken?
(Basis - allen, n=1.989)



30% werknemers doet niets om aantrekkelijk te blijven voor arbeidsmarkt

Dat betekent dat 70% wel iets doet om zich te ontwikkelen en aantrekkelijk te blijven voor de arbeidsmarkt. Het meest populaire middel hiervoor is het volgen van trainingen en workshops (37%) en het oppakken van extra taken (33%).

Wat doe je er zelf aan om in de toekomst op de arbeidsmarkt een aantrekkelijke medewerker te zijn?
(Basis - Werkzaam, n=1.831)

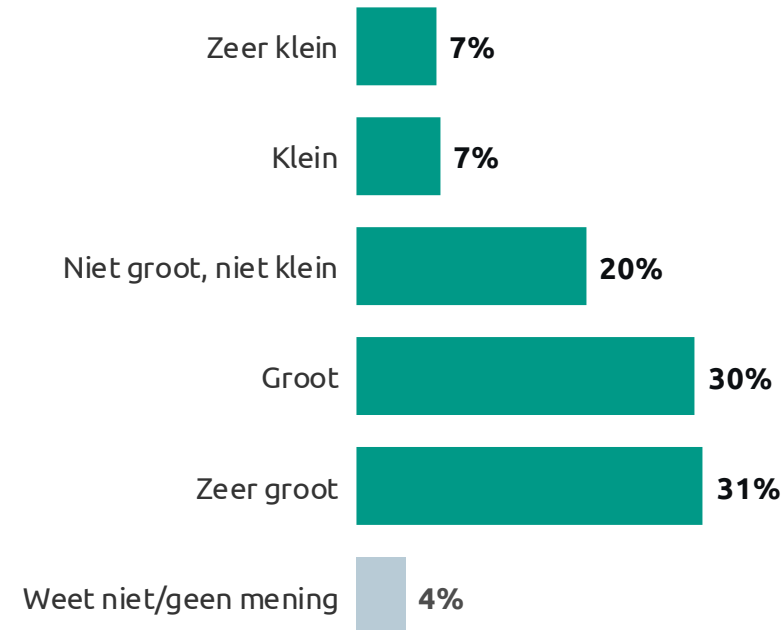


Meeste medewerkers zijn loyaal

Bijna 2 op de 3 werkenden (61%) denkt over 2 jaar nog voor dezelfde werkgever te werken. Een kleinere groep (14%) acht deze kans klein.

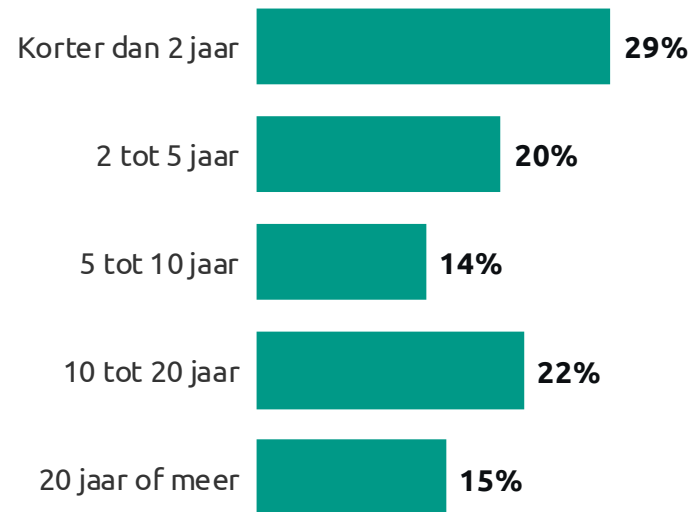
**Hoe groot is de kans dat je over 2 jaar nog steeds voor dezelfde werkgever werkt?
Dat kan in dezelfde functie zijn, of in een andere functie.**

(Basis - Werkt in vaste loondienst of heeft een tijdelijk contract, n=1.470)

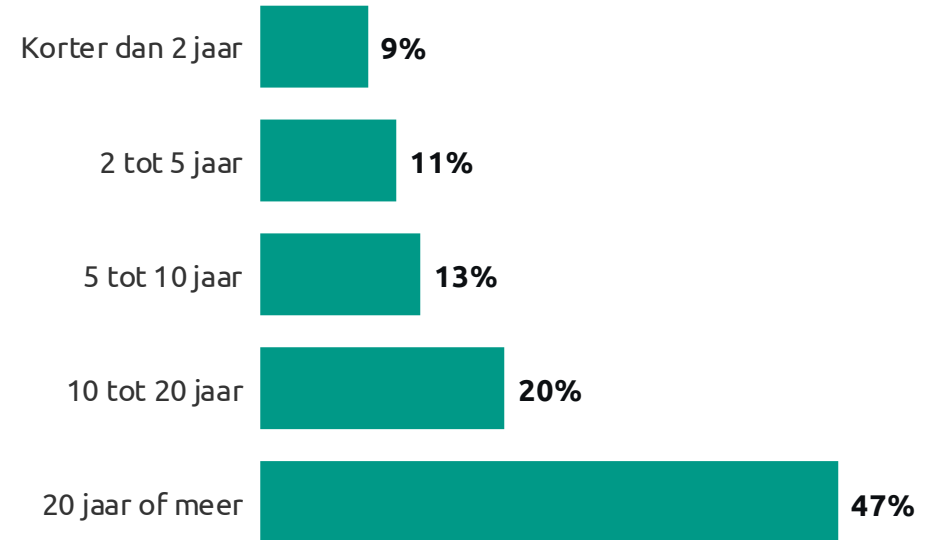


Werkervaring

**Hoe lang ben je al werkzaam bij je huidige werkgever
of huidige opdrachtgever?**
(Basis - Werkzaam, n=1.831)

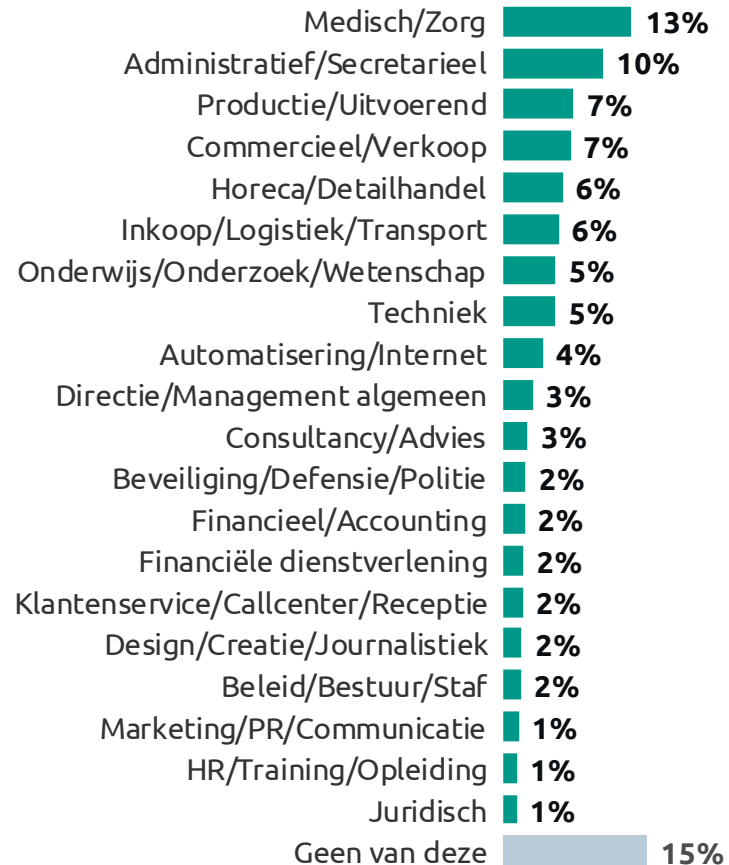


En hoe lang werk je al in totaal?
(*Vrijwilligerswerk en bijbanen tijdens je school- en studietijd niet meegerekend*)
(Basis - Werkzaam, n=1.831)

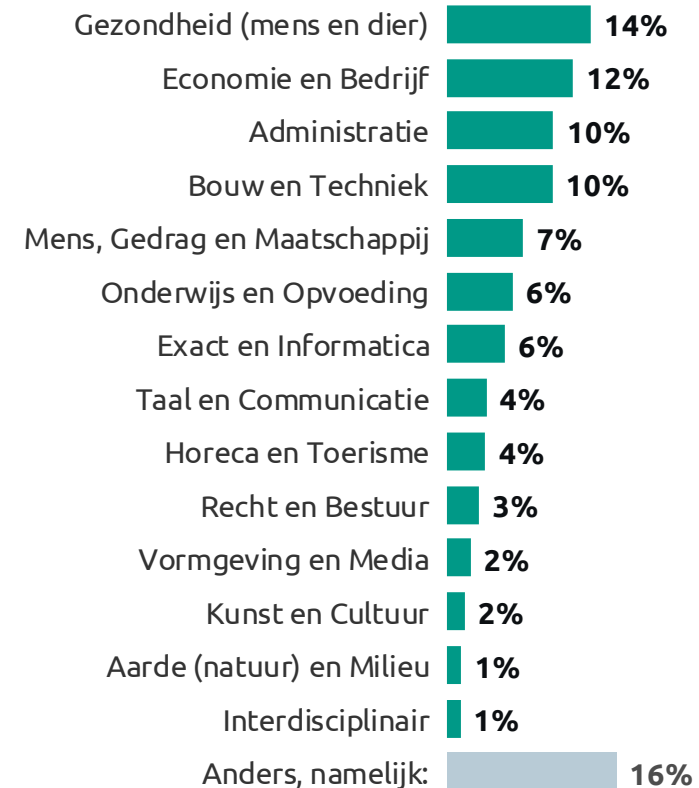


Functie en opleiding

Welk van onderstaande functiegroepen is de beste omschrijving van jouw huidige functie?
(Basis - allen, n=1.989)

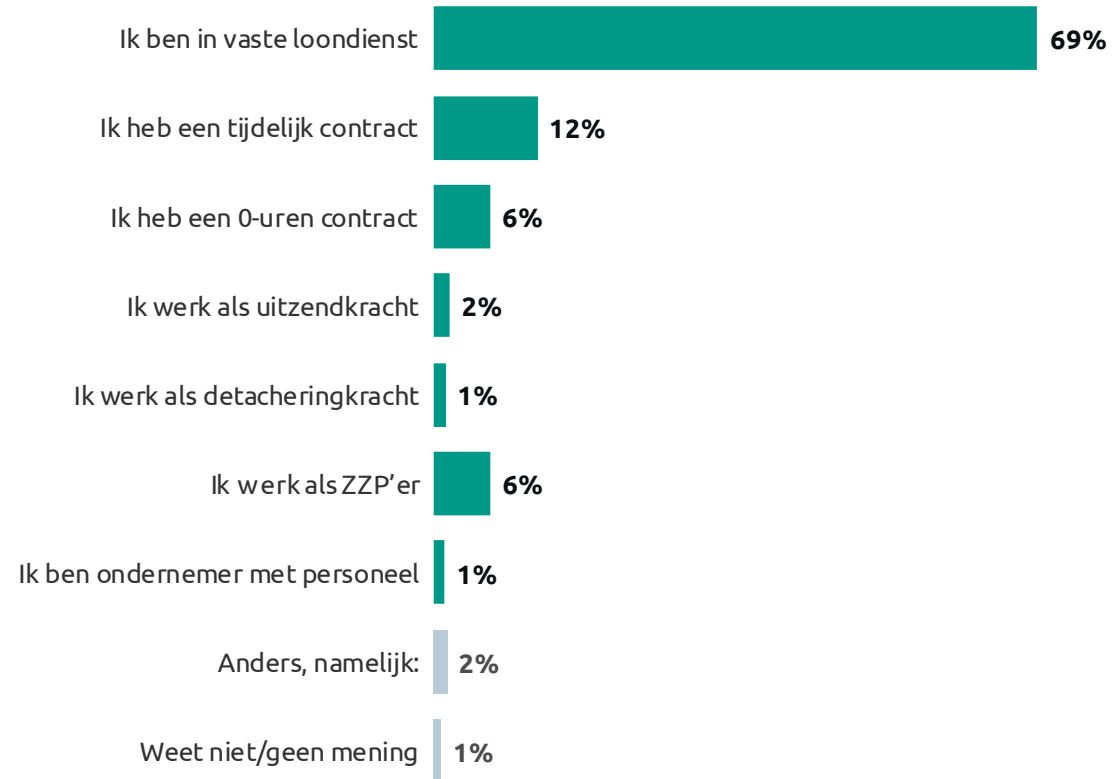


Welke opleidingsrichting volg je momenteel of heb je afgerond?
Kies de opleidingsrichting die het beste past.
(Basis - allen, n=1.989)



Contractsoort

Wat voor type aanstelling heb je op dit moment?
(Basis - Werkzaam, n=1.831)



Bijlagen



Bijlage

Onderzoekstechnische informatie - kwantitatief

Veldwerkperiode

Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 8/10/2019 tot 16/10/2019

Methode respondentenselectie

- Uit het StemPunt-panel van Motivaction

Incentives

De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek punten voor het StemPunt spaarprogramma ontvangen

Weging

- De onderzoeksdata zijn gewogen, daarbij fungeerde het Mentality-ijkbestand als herwegingskader. Dit ijkbestand is wat betreft sociodemografische gegevens gewogen naar de Gouden Standaard van het CBS

Responsverantwoording online onderzoek

- In de veldwerkperiode is aan 11.925 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Op de slotdatum van het veldwerk (zie bij Veldwerkperiode) was het gewenste aantal vragenlijsten ingevuld en is de toegang tot de vragenlijst op internet afgesloten

Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden

Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beeld- en geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard.

Overige onderzoekstechnische informatie

Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever.

Wij verminderen onze footprint



Motivaction
is ISO 14001-
gecertificeerd



Motivaction
gebruikt
energiezuinige
auto's



Motivaction
gebruikt groene
stroom



Motivaction
gebruikt uitsluitend
papier met een FSC-
label

Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage - anders dan integrale publicatie - is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International B.V.

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

Pers- en publicatiebeleid

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

Motivaction International B.V.

Marnixkade 109F
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

info@motivaction.nl

www.motivaction.nl

Weet wat mensen drijft.

motivaction
research and strategy