

AFSTUDEERSCRIPTIE



JUNI 2012

AFSTUDEERSCRIPTIE



JUNI 2012

NAAM
KLAS
STUDENTENNR.
DATUM
ODRACHTGEVER
BEGELEIDER

YVETTE LARBI
5 MER C
07008376
JUNI 2012
MEVROUW ANOUK BEEKMAN
DHR. HERMAN BOS

Voorwoord

Dit rapport heb ik geschreven in het kader van mijn afstudeerfase. Dit is een onderzoeksrapport dat tevens dient als mijn afstudeeropdracht (scriptie).

Ik ben een vijfdejaars studente aan de Haagse Hogeschool te Den Haag. Momenteel ben ik bezig om mijn opleiding, Management, Economie en Recht, af te ronden.

Het rapport is gericht aan mevrouw Anouk Beekman van I&O Power. Er kan een advies aan ontleend worden betreffende de werkgevers waarmee zij samenwerkt.

Tot slot wil ik vermelden dat dit rapport mede tot stand is gekomen dankzij de hulp en de bereidheid van mijn afstudeerderbegeleider de heer Herman Bos en mijn bedrijfsbegeleidster mevrouw Anouk Beekman.

Yvette Larbi

Bleiswijk, juni 2012

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	6
Verklarende woordenlijst	8
Inleiding.....	9
1. Het Onderzoek	10
1.1. Het probleem	10
1.2. Aanleiding	10
1.3. De centrale vraag.....	11
1.4. De deelvragen.	11
1.5. De doelgroep.....	11
1.6. Onderzoeksmethodes.....	11
1.7. De opdrachtgever.	12
1.8. Het bedrijf.	12
2. Deskresearch	13
2.1. De sector Zorg en Welzijn	13
2.2. Zorg en Welzijn in de regio Haaglanden	15
2.2.1 ZW Haaglanden.....	15
2.2.2 Zorg en Welzijn Plein	17
2.3. De MBO en HBO werkzoekenden in de regio Haaglanden	18
2.3.1. Wat is het MBO	19
2.3.2. Wat is het HBO?	20
2.3.3. De hoger en lager opgeleiden in de beroepsbevolking	21
2.3.4. De regio Haaglanden.....	23
3. Fieldresearch	24
3.1. De steekproefgrootte.....	24
3.2. Het enquêteren.....	24
3.3. Resultaten	25
3.3.1. De keuzecriteria om een vacature te bekijken.	26
3.3.2. De keuzecriteria om op een vacature te reageren.	27
3.3.3. Het beeld over de Zorg en Welzijn onder de werkzoekenden.	27
4. Werkgevers in de sectoren Zorg en Welzijn	29
5. Conclusie en aanbevelingen	32
6. Literatuurlijst.....	34

Boeken	34
Locaties	34
Internet	34
7. Bijlage.....	35
A. ENQUÊTEVRAGEN.....	36
B. VERDIEPEND INTERVIEW.....	39
C. CODEBOEK SPSS	51
D. TABELLEN UIT SPSS.....	55

Samenvatting

In het kader van een afstudeeropdracht heb ik gereageerd op een aanbod op BlackBoard van mevrouw Beekman van I&O Power . Dit aanbod had betrekking op het onderzoeken van de vraag en aanbod binnen de sector Zorg en Welzijn.

Het probleem

Het probleem van dit onderzoek is dat de werkzoekenden niet warm lopen voor een loopbaan in de sector Zorg en Welzijn¹, dat werkgevers nu niet goed weten welke wervingskanalen het meest effectief zijn en of het opleidingsniveau hierbij van invloed is.

De centrale vraag

Onderzoek de factoren, bronnen en motivatoren waarop werkzoekenden op MBO- en HBO-niveau in de regio Haaglanden reageren op vacatures, en geef op basis daarvan aan hoe werkgevers in de Zorg & Welzijn er t.o.v. die werkzoekenden vóór staan (positionering) en welke maatregelen zijn het meest effectief als het gaat om werving binnen Zorg & Welzijn?

De doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om een advies uit te brengen aan I&O Power, mevrouw Beekman, over de factoren, bronnen en de motivatoren van werkzoekenden in de regio Haaglanden om te reageren op een vacature en hoe de werkgevers van de sectoren Zorg en Welzijn voor de werving van deze werkzoekenden zo effectief mogelijk hierop kunnen inspelen.

Het onderzoek

Het toetsend onderzoek laat een 91% betrouwbaarheid zien bij het enquêteren van 281 werkzoekenden. Betreft vooropleidingen blijkt dat het meer mannen lager opgeleid zijn dan de vrouwen. 60% van de vrouwen uit dit onderzoek doen een HBO-opleiding of hebben een HBO-opleiding afgerond.

Uit het resultaat is gebleken dat 68% van de geënquêteerden zoekt via het internet omdat dit gemakkelijker en effectiever is.

Het onderzoek toont ook aan dat ruim 55,5% van de ondervraagden een 'neutraal' beeld heeft over de sector Zorg en Welzijn. Dat wil zeggen dat er nauwelijks een mening over te geven valt. Men ziet het als een sector waar weinig 'spectaculaires' over te discussiëren valt in tegenstelling tot bijvoorbeeld de financiële sector.

Werkgevers

Op basis van deze bronnen, factoren en motivatoren staan de werkgevers in de Zorg en Welzijn in de regio Haaglanden er goed voor. Zij werven op het moment via internet met behulp van twee groeiende en effectieve arbeidsmarktinitiatieven genaamd Zorg en Welzijn Plein en ZorgVakantieWerk. Maatregelen die onderbreken zijn dat er alsnog rekening gehouden dient te worden met het kleine percentage werkzoekenden dat zoekt via printmedia.

Conclusie

Als antwoord op de centrale vraag kan worden verteld dat een groot deel van de respondenten vacatures **zoekt** via **de bron internet**. Uit het toetsend onderzoek blijkt dat 68,3% van de respondenten deze bron aan als voornaamste zoekmachine aangeeft.

¹ bron: het rapport Arbeidsmarktadvies van het ZIP (ZorgInnovatiePlatform)

Vervolgens gaven de respondenten aan dat vooral *functie* en *aantal uur per week* in de tekst van een vacature de belangrijkste **factoren** zijn om de vacature te **bekijken**.

Als **motivator** blijkt op de eerste plaats *functie* te boek staat en op de tweede plaats *werktijden*. Dit concludeert dat de meeste **reacties** van werkzoekenden op een vacature voornamelijk zullen zijn op vermelding van deze twee motivatoren.

Verder heeft opleidingsniveau geen verschillen aangetoond in het zoeken, bekijken of reageren op een vacature.

De positionering van de werkgevers op basis van deze bronnen, factoren en motivatoren is te concluderen als positief. Gezien dat de beide websites effectief door het aantal bezoekers, gaan zij de juiste kant op en zullen zij bij meerdere initiatieven via het internet meer personeel werven.

Aanbeveling

Op basis van deze resultaten en gegevens raad ik mevrouw Beekman aan om de werkgevers te adviseren om voornamelijk de vacatures te verspreiden via het internet om een zo groot mogelijke respons te verkrijgen van de MBO en HBO werkzoekenden.

Verklarende woordenlijst²

Beroepsbevolking	Iedereen tussen 15 en 65 jaar die werk heeft of zoekt voor 12 of meer uur per week. De beroepsbevolking is op te delen in de werkzame beroepsbevolking met een baan van minimaal 12 uur en de niet-werkzame beroepsbevolking die actief werk zoekt voor minstens 12 uur.
Beroepsgeschikte bevolking	Omvat alle personen tussen de 15 en 65 jaar. Ook mensen in de WAO behoren tot de beroepsgeschikte bevolking, omdat zij in principe aangepast werk zouden kunnen doen.
Betrouwbaarheidsinterval	Het betrouwbaarheidsniveau is de mate van onzekerheid die je wil toelaten. Bij 95% dien je 1.96 keer de standaardfout op te tellen en af te trekken waardoor je ongeveer 95% van alle mogelijke resultaten omvat die bij een herhaalde steekproeftrekking zouden zijn voorgekomen. Een hoger betrouwbaarheidsniveau vereist een grotere steekproef.
Foutmarge	De foutenmarge is de grootte van de fout die je toelaat. Wanneer 90% van de respondenten <i>ja</i> antwoorden en 10% <i>neen</i> , dan kun je een grotere fout toelaten dan wanneer de respondenten het grondig oneens zijn, zoals bij 50-50 of 45-55. Een kleine foutenmarge vereist een grotere steekproef.
Populatie	Het totaal der aanwezige individuen van een soort in een bepaald gebied. De steekproefgrootte wijzigt niet veel voor populaties die groter zijn dan 20000.
Steekproef	Middel waardoor statistische gegevens worden verzameld, namelijk door van een populatie slechts een representatief deel te onderzoeken

² bron: <http://www.encyclo.nl/>

Inleiding

In het kader van een afstudeeropdracht heb ik gereageerd op een aanbod van mevrouw Beekman van I&O Power dat op BlackBoard stond. Dit aanbod had betrekking op het onderzoeken van de vraag en aanbod binnen de sector Zorg en Welzijn. Na gesprekken en een aantal dagen meedraaien in het bedrijf van mevrouw Beekman in 2011, is er uiteindelijk ook een rapport naar voren gekomen. Hieronder een korte uitleg over wat, waarom, de doelstelling en welke hoofdstukken aan bod zullen komen.

Het probleem

Het probleem van dit onderzoek is dat de werkzoekenden niet warm lopen voor een loopbaan in de sector Zorg en Welzijn³, dat werkgevers nu niet goed weten welke wervingskanalen het meest effectief zijn en of het opleidingsniveau hierbij van invloed is.

De doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om een advies uit te brengen aan I&O Power, mevrouw Beekman, over de factoren, bronnen en de motivatoren van werkzoekenden in de regio Haaglanden om te reageren op een vacature en hoe de werkgevers van de sectoren Zorg en Welzijn voor de werving van deze werkzoekenden zo effectief mogelijk hierop kunnen inspelen.

Werkwijze

Ik ben aan de slag gegaan met als eerste een deskresearch voor wat achtergrondinformatie. Hiermee wil ik een duidelijk beeld scheppen over de sector Zorg en Welzijn en de doelgroep MBO en HBO werkzoekenden. Vervolgens is er fieldresearch gedaan waarbij er een toetsend onderzoek is gedaan aan de hand van enquêtes en verdiepende interviews voor extra toelichtingen.

Welke hoofdstukken zullen er aan bod komen in dit rapport?

Als **eerste** een hoofdstuk over *het onderzoek*. Hierin wordt de opzet uitgelegd en vervolgens ook een beschrijving van het bedrijf gegeven.

Het **tweede** hoofdstuk verteld over de *deskresearch*. De sector Zorg & Welzijn wordt uitgelegd en er wordt gekeken naar deze sector in de regio Haaglanden. Verder wordt de doelgroep van dit onderzoek verklaard met de daarbij behorende opleidingsniveaus.

Het **derde** hoofdstuk laat *de resultaten van het toetsend onderzoek* zien, die is afgenomen onder de MBO en HBO werkzoekenden in de regio Haaglanden en een verwoording van deze resultaten.

Het **vierde** hoofdstuk vertelt over de *werkgevers in de sector Zorg & Welzijn* en welke maatregelen zij ondernemen om personeel te werven. Verder wordt er ook verteld wat het effect is van deze maatregelen en of hier nog iets aan ontbreekt.

Het **laatste** hoofdstuk is *de conclusie en aanbevelingen*. Een antwoord op de centrale vraag en hoe kunnen werkgevers binnen de sectoren Zorg en Welzijn factoren, bronnen en motivatoren optimaal aanwenden om MBO en HBO werkzoekenden te kunnen interesseren.

³ bron: het rapport Arbeidsmarktadvies van het ZIP (ZorgInnovatiePlatform)

1. Het Onderzoek

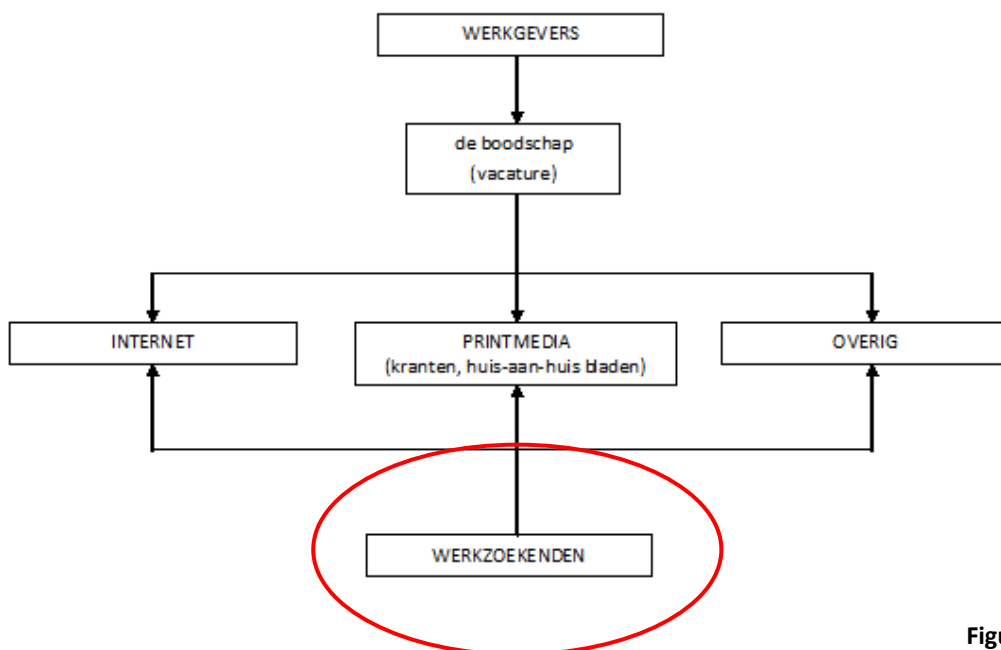
1.1. Het probleem

Zorg- en Welzijnssector heeft te kampen met een slecht imago en negatieve beeldvorming. Volgens werkzoekenden heerst er een beeld van “zwaar werk dat slecht wordt betaald”⁴. Het werven van voldoende goede mensen om de vergrijzing te kunnen opvangen verloopt daarom ook moeizaam. Het probleem dat bij dit onderzoek centraal staat is dat de werkzoekenden niet warm lopen voor een loopbaan in de sector Zorg en Welzijn, dat werkgevers nu niet goed weten welke wervingskanalen het meest effectief zijn en of het opleidingsniveau hierbij van invloed is.

1.2. Aanleiding

Mevrouw Beekman heeft indicaties dat er door een ‘bepaalde groep (opleidingsniveau 3 en lager) werkzoekenden binnen Zorg & Welzijn’ gebruik wordt gemaakt van printmedia (kranten en huis-aan-huisbladen) voor het zoeken naar vacatures. Op basis van deze indicatie is besloten om deze opdracht vanaf het eind (werkzoekenden) terug naar het begin (werkgevers) te onderzoeken (zie figuur hieronder).

Mevrouw Beekman wou bij jongeren en werkzoekenden onder de aandacht brengen dat er meerdere functies (technische functies, staf- en managementfuncties) binnen Zorg en Welzijn bestaan dan alleen 'zorggerelateerde functies'. Dit wou zij doen door middel van een beurs. Deze beurs zou niet alleen voor jongeren en werkzoekenden zijn, maar ook voor de werkgevers. Hoe konden zij werkzoekenden enthousiasmeren om daadwerkelijk te solliciteren naar een functie binnen Zorg en Welzijn.



Figuur 1

⁴ bron: ZorgInnovatiePlatform (ZIP) in het rapport Arbeidsmarktadvies.

1.3. De centrale vraag.

De centrale vraag luidt als volgt:

Onderzoek de factoren, bronnen en motivatoren waarop werkzoekenden op MBO- en HBO-niveau in de regio Haaglanden reageren op vacatures, en geef op basis daarvan aan hoe werkgevers in de Zorg & Welzijn er t.o.v. die werkzoekenden vóór staan (positionering) en welke maatregelen zijn het meest effectief als het gaat om werving binnen Zorg & Welzijn?

1.4. De deelvragen.

- Wat valt er onder de Zorg & Welzijn sector in de regio Haaglanden?
- Wie zijn de werkzoekenden op MBO en HBO niveau in de regio Haaglanden en wat zijn hun kenmerken (geslacht, leeftijd e.d.)?
- Wat zijn voor MBO en HBO werkzoekenden de keuzecriteria om een vacature te bekijken?
- Wat zijn de motivatoren voor MBO- en HBO werkzoekenden om te reageren op een vacature?
- Welk beeld heerst er bij werkzoekenden over de Zorg & Welzijn sector en hoe is dit beeld ontstaan?
- Wat kunnen werkgevers in de Zorg & Welzijn doen om meer werkzoekenden aan te trekken?
- Wat wordt er in de Zorg & Welzijn sector gezamenlijk gedaan in de zin van maatregelen om werkzoekenden te werven?
- Wat is het effect van deze maatregelen?
- Wat ontbreekt er nog aan deze maatregelen?

1.5. De doelgroep.

De doelgroep van het onderzoek zijn MBO- en HBO-werkzoekenden in de regio Haaglanden. Deze werkzoekenden zijn benaderd aan de hand van een enquête die zij schriftelijk of mondeling konden afleggen, binnen de regio Haaglanden.

1.6. Onderzoeksmethodes.

Het onderzoek is zowel een explorerend als toetsend onderzoek. Voor dit onderzoek is er een surveyonderzoek gedaan (kwantitatief) en een open interviewmethode (kwalitatief).

Mijn afstudeeropdracht is het onderzoeken hoe MBO en HBO werkzoekenden zoeken naar en reageren op vacatures binnen de regio Haaglanden. Floris Prenger, een medestudent van de MER, heeft een onderzoek verricht vanuit de kant van de werkgevers in de regio Haaglanden. Hij onderzocht welke wervingskanalen de werkgevers momenteel gebruiken en of dat nog een effectieve werking heeft op de werkzoekenden. Zijn conclusies zijn dat het niet meer effectief is om te adverteren in printmedia (kranten en huis-aan-huisbladen), vanwege dat werkzoekenden steeds meer gebruik maken van internet voor het zoeken naar een baan. De respons op vacatures in printmedia is laag. Voor een organisatie in de sector Zorg en Welzijn is het doeltreffender om te adverteren op internet.⁵

Mijn adviesrapport samen met dat van Floris kunnen als een geheel gebruikt worden, maar zijn ieder afzonderlijke adviesrapporten. Mevrouw Beekman wil de adviesrapporten gebruiken om werkgevers te adviseren over effectief werven, hoe en wat werkt voor wie.

⁵ bron: Afstudeeropdracht Floris Prenger - conclusie

1.7. De opdrachtgever.

De opdrachtgever van het onderzoek is mevrouw Beekman. Zij is de eigenaar en directeur van I&O Power. Gedurende de periode van februari 2011 – juni 2012.

1.8. Het bedrijf.

Mevrouw Beekman heeft een eenmanszaak genaamd I&O Power (spreekt uit als: I Know Power) dat van oorsprong een HR Interim-management- en adviesbureau is. Mevrouw Beekman heeft al lange tijd ervaring in Human Resource Management met activiteiten als advisering, interim-opdrachten en projecten op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie.

In het begin van het jaar 2010 kwam mevrouw Beekman met een nieuw concept naar buiten: het bedenken en het organiseren van een carrière- en onderwijsbeurs, de zogenaamde “*vraaggerichte beurs*”. De benaming van deze beurs is de FutureXperience. Het organiseren van deze beurs had de bedoeling om meer mensen binnen de sectoren Zorg en Welzijn in te laten stromen.

Om de beurs te organiseren kreeg mevrouw Beekman hulp van vrijwilligers en studenten. Om te zorgen dat er daadwerkelijk mensen op af zouden komen, werd er gepromoot op scholen om de jongeren aan te trekken (voorgezet tot hoger onderwijs) en voor werkgevers wordt er één keer per kwartaal een FutureCafé georganiseerd. Dit is een netwerkbijeenkomst waarbij onder andere ook de plannen van de FutureExperience worden uitgelegd.

De planning was dat de FutureXperience zou plaatsvinden in oktober 2011 in de Fokker Terminal in Den Haag. Met de vraaggerichte beurs wou mevrouw Beekman voornamelijk de ‘feeling’ en het ‘weten van’ overbrengen aan de bezoekers. Er zouden verschillende decors en rekvisieten op de beurs worden geplaatst, die de bedoeling hadden de sfeer en de feeling van bijvoorbeeld woonkamers in de thuiszorg en verpleeghuizen over te brengen aan de bezoekers.

Voor dit nieuwe concept werd I&O Power ondersteund door een “PowerTeam”. Het PowerTeam bestaat uit een tiental professionals en studenten die op vrijwillige basis meewerken.

Er werkten studenten mee van Hogeschool InHolland Den Haag en van de opleiding Media & Entertainment Management voor het samenstellen van een draaiboek voor de FutureXperience. Verder liepen er nog vrijwillig één dag in de week studenten uit de Haagse Hogeschool van de opleiding Management, Economie en Recht mee, die ook individueel een eigen afstudeeropdracht hadden.

Ondanks de positieve energie en het harde werken om de FutureExperience op te zetten, is helaas de beurs wegens weinig belangstelling van de werkgevers, afgelast. Er zal ook geen nieuwe beurs plaatsvinden.

2. Deskresearch

Voor deskresearch is gebruik gemaakt van internet en studieboeken. Deze worden benoemd in de literatuurlijst. Voor deskresearch is er onderzoek gedaan naar de sector Zorg & Welzijn en de MBO en HBO werkzoekenden in regio Haaglanden.

2.1. De sector Zorg en Welzijn

Zorg en Welzijn vormt een breed werkgebied. Om een duidelijk beeld te schetsen van de sector waar mevrouw Beekman zich tot richt, zal dit hoofdstuk hier dieper op ingaan.

Zorg en Welzijn bestaat uit de volgende deelsectoren⁶:

- Ziekenhuizen
- Medische praktijken
- Overige ambulante gezondheidszorg
- Verpleeghuizen
- Huizen verstandelijk gehandicapten
- Huizen lichamelijk gehandicapten
- Welzijnszorg met overnachting
- Welzijnswerk ouderen, gehandicapten
- Kinderopvang, jeugd- en welzijnswerk

De regio Haaglanden kent 73 zorgorganisaties en 99 welzijnsorganisaties, verdeeld over de volgende branches:

- Gehandicaptenzorg
- Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)
- Jeugdhulpverlening
- Kinderopvang organisaties
- Maatschappelijke opvang
- Sociaal cultureel werk
- Thuiszorg
- Verpleeg- en verzorgingshuizen
- Ziekenhuizen

In de afgelopen tien jaar groeide het aantal banen in de zorg met 385.000. Het totaal aantal banen in Nederland nam toe met 515.000. Drie kwart van de banengroei in het afgelopen decennium is dus toe te schrijven aan de zorg (zie figuur 2).⁷

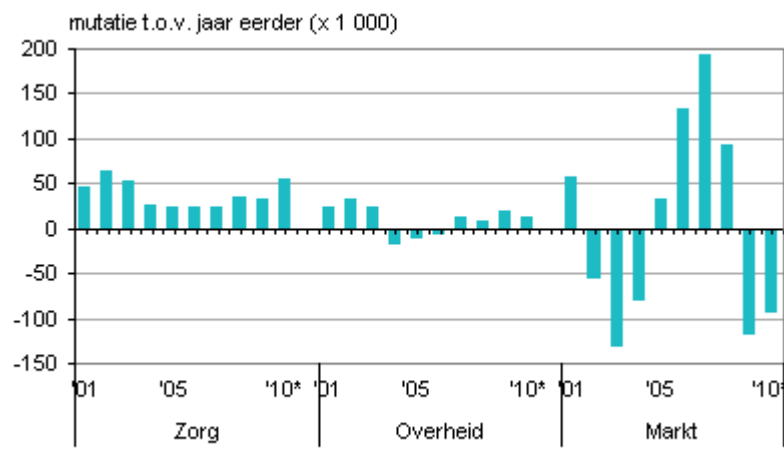
De recessie in 2002/2003 en de economische crisis van 2008/2009 deden de groei van banen in de zorgsector niet al te veel dalen in vergelijking tot de marktsector. De werkgelegenheid in de zorg is namelijk ook minder gevoelig voor conjunctuur en groeide de afgelopen tien jaar met 38%. De zorg omvat zowel gezondheidszorg (543.000 banen) als verzorging en welzijn (846.000 banen).

De banengroei in de afgelopen tien jaar helemaal toe te schrijven aan de vrouwen. Terwijl het aantal banen van mannen met slechts 12.000 toenam, groeide dat van vrouwen met 504.000. Dit hangt sterk samen met de werkgelegenheidsgroei in de zorg. Een kwart van alle vrouwen werkt namelijk in de zorg. Binnen de zorg zijn vier van de vijf banen voor vrouwen.

⁶ bron: Rapport "Brancheschets ZORG & WELZIJN" van UWV Werkbedrijf, februari 2011

⁷ bron: StatLine, CBS

Inmiddels wordt bijna de helft van alle banen bezet door vrouwen. Vrouwen werken echter veel vaker in deeltijd. Hierdoor bedraagt het aandeel van vrouwen in het totaal aantal gewerkte uren in Nederland maar 37%. Mannen werkten vorig jaar gemiddeld 1621 uur, vrouwen 1107 uur.



bron: CBS

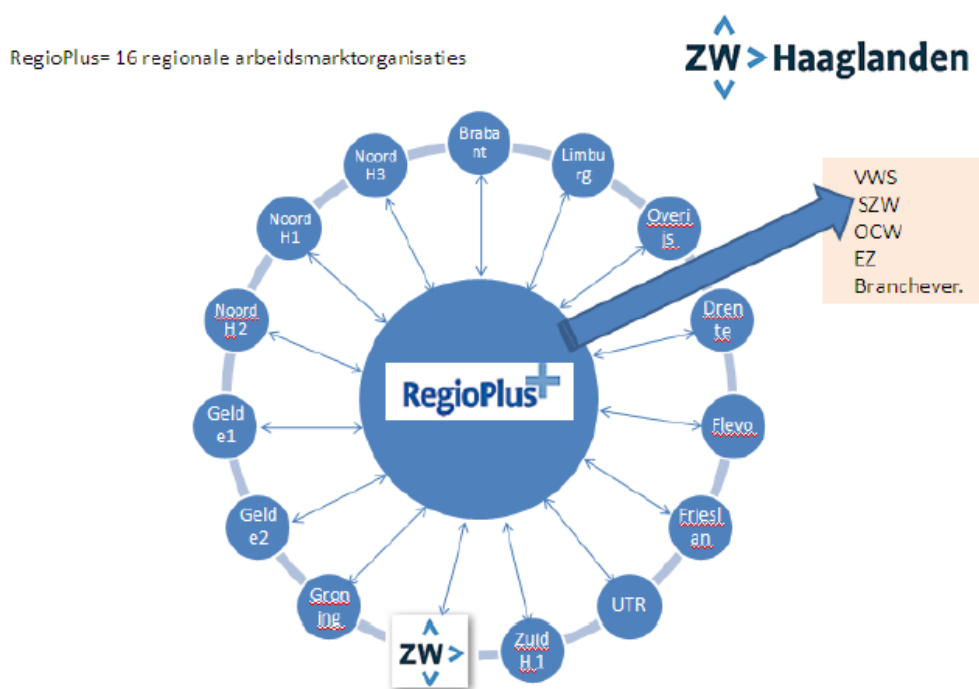
Banengroei 2000 - 2010

Figuur 2

2.2. Zorg en Welzijn in de regio Haaglanden

2.2.1 ZW Haaglanden

In de regio Haaglanden is er een regionale arbeidsmarktorganisatie voor de sector Zorg en Welzijn genaamd ZW Haaglanden. ZW Haaglanden is één van de zestien regionale arbeidsmarktorganisaties op het gebied van Zorg en Welzijn in Nederland en valt onder RegioPlus, een stichting waarin deze 16 organisaties verenigd zijn.



bron: ZW Haaglanden

Figuur 3

Voorbeelden van andere regionale arbeidsmarktorganisaties, naast ZW Haaglanden, in de sector Zorg en Welzijn in Nederland zijn:

Regio Rijnmond	-	Care2Care
Regio Friesland	-	VenturaPlus
Regio Zeeland	-	ViaZorg
Regio Noord-Holland Noord	-	ZWplus



bron: www.RegioPlus.nl

Deelnemers

Figuur 4

ZW Haaglanden is een onafhankelijke werkgeversorganisatie met als doel de arbeidsmarkt in balans te houden in de regio Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord (Maassluis, Schiedam, Vlaardingen). Zij richten zich op de branches zorg, welzijn, kinderopvang en jeugdzorg, maar houden ook de belangen van de werkgevers in deze branches in het oog.

ZW Haaglanden brengt regionale partijen bij elkaar en coördineert de arbeidsmarkt en het opleidingsbeleid in deze regio. De organisatie biedt ook een platform voor discussie, beleidsontwikkeling en kennisuitwisseling. Door middel van actieve betrokkenheid in regionale netwerken probeert ZW Haaglanden alle partijen, in de arbeidsmarkt voor Zorg en Welzijn, te stimuleren en daar tussen te coördineren. Zij doen dit voor iedereen die voor een beroeps- en/of opleidingskeuze staat, voor medewerkers en voor werkgevers binnen de zorg en welzijnsector binnen de regio's Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord.



bron: ZW Haaglanden

De vier werkgebieden van ZW Haaglanden

Figuur 5

In het werkgebied van ZW Haaglanden waren in 2011 ruim 79.000 mensen werkzaam in de sector Zorg en Welzijn. De werkgelegenheid is als volgt verdeeld⁸:

Ziekenhuizen Alg. &Spec.	20 %
Gehandicaptenzorg	7 %
Thuiszorginstellingen	5 %
Jeugdhulpverlening	4 %
Verpleeg- en verzorgingsinst.	20 %
Kinderopvang	8 %
GGZ-instellingen	13 %
Overige zorg (o.a. 1e lijns)	6 %
Overige welzijn	17 %

⁸ bron: <http://www.zwhaaglanden.nl/scrivo/asset.php?id=888197>

2.2.2 *Zorg en Welzijn Plein*

Voor personen die geïnteresseerd zijn om te werken in de sector Zorg en Welzijn of die al werkzaam zijn in deze sector, bestaat er het Zorg en Welzijn Plein in de regio Haaglanden. In maart 2009 lanceerden vijftig werkgevers uit de zorg- en welzijnsector het *zorgenwelzijnplein.nl*. Deze samenwerking creëert een online ontmoetingsplek.

Via deze zorg- en welzijnsportal kan men op een positieve manier kennis maken met diverse werkvelden, de opleidings- en beroepsmogelijkheden, de carrièrekansen, de werkgevers maar ook alle beschikbare vacatures binnen de sector Zorg en Welzijn in de regio Haaglanden.

2.3. De MBO en HBO werkzoekenden in de regio Haaglanden

Als doelgroep voor dit onderzoek is er gekozen voor MBO en HBO werkzoekenden in de regio Haaglanden. Tot deze regio behoren de volgende gemeenten:

Den Haag

Rijswijk

Delft

Wassenaar

Zoetermeer

Pijnacker-Nootdorp

Leidschendam-Voorburg

Midden-Delfland

Westland

Mevrouw Beekman is onder andere geïnteresseerd in de verschillen in opleidingsniveau qua zoeken, bekijken en reageren op vacatures, zodat zij uiteindelijk werkgevers kan adviseren welke factoren, bronnen en motivatoren er nodig zijn om deze groep werkzoekenden te werven. De interesse ligt vooral tussen de lager en hoger opgeleiden. Hieruit is besloten om de doelgroep te beperken tot MBO en HBO werkzoekenden.

Omdat MBO en HBO werkzoekenden een breed en algemeen begrip is, is het voor dit onderzoek van groot belang geweest om de doelgroep zo specifiek mogelijk te omschrijven. Hieronder volgt een duidelijke schets van de doelgroep voor dit onderzoek. Voor dit onderzoek is uitgegaan van de totale beroepsbevolking van 15-65 jaar en er is gebruik gemaakt van CBS-gegevens.

2.3.1. Wat is het MBO

Het MBO (middelbaar beroepsonderwijs) leidt leerlingen op om een bepaald beroep uit te oefenen, bijvoorbeeld bakker, sportleraar, grafisch vormgever of leidster op een kinderdagverblijf. Leerlingen met een VMBO diploma kunnen naar het MBO, maar ook leerlingen die 'over zijn' naar havo-4 of vwo-4. Bij sommige opleidingen is een lagere vooropleiding voldoende.

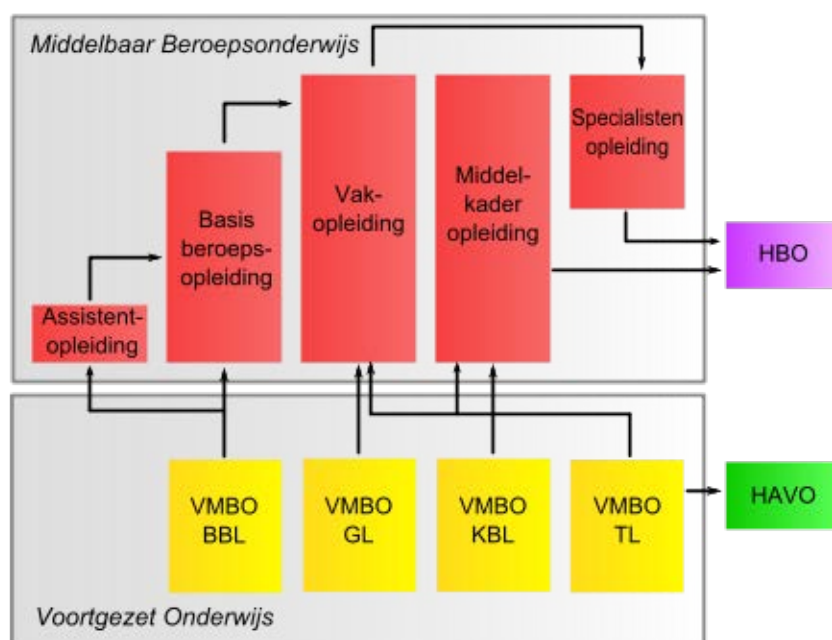
Het mbo heeft vier opleidingsniveaus:

- niveau 1: assistentenopleiding (duurt 0,5 - 1 jaar);
- niveau 2: basisberoepsopleiding (duurt 2 - 3 jaar);
- niveau 3: vakopleiding (duurt 2 - 4 jaar);
- niveau 4: middenkader (duurt 3 - 4 jaar) en specialistenopleiding (duurt 1 - 2 jaar).

Op ieder niveau kun je kiezen uit drie leerwegen:

- de beroepsopleidende leerweg (BOL) (20 tot 60% praktijk);
- de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) (meer dan 60% praktijk);
- de gecombineerde leerweg: een combinatie van de hiervoor genoemde leerwegen (deeltijd BBL).

De meeste MBO-opleidingen worden gevolgd aan een Regionaal Opleidings Centrum (ROC). Deze vallen onder het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Opleidingen met een agrarische aard worden gevolgd op een Agrarisch Opleidingscentrum (AOC). Deze vallen onder het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit.



Schematisch overzicht van de middelbare school naar het MBO en HBO

Figuur 6

De afkortingen in het overzicht betekenen het volgende:

VMBO:	Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs
BBL:	Beroepsbegeleidende Leerweg
GL:	Gemengde Leerweg
KBL:	Kaderberoepsgerichte Leerweg
TL:	Theoretische Leerweg
HAVO:	Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs

2.3.2. *Wat is het HBO?*

HBO staat voor hoger beroepsonderwijs. Het hoger beroepsonderwijs bestaat uit HBO-opleidingen die gegeven worden op hogescholen. Studenten worden opgeleid om functies te vervullen binnen het bedrijfsleven en de overheid. In tegenstelling tot universiteiten zijn HBO-opleidingen primair gericht. Naast de overdracht van vaktheoretische kennis is er ook aandacht voor de ontwikkeling van vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk.

Het is mogelijk dat hogescholen zijn onderverdeeld in faculteiten. Dit zijn verschillende organisatorische afdelingen. Binnen een faculteit zijn verschillende opleidingen te volgen.

HBO-opleidingen duren meestal vier jaar van ieder 60 studiepunten, ook wel ECTS (European Credit Transfer System)-studiepunten genoemd. Daarvan omvat de propedeusefase (één jaar) en de hoofdfase (drie jaar). Er zijn opleidingen die korter duren, maar dit is bijna alleen het geval bij opleidingen waar de student al een opleiding heeft afgerond in een soortgelijke beroepspraktijk of hij/zij een vwo-diploma heeft behaald.

Om te studeren aan een hogeschool dient men in principe minimaal over een vooropleiding havo, vwo of MBO niveau 4 te beschikken. In sommige gevallen gelden er aanvullende eisen.

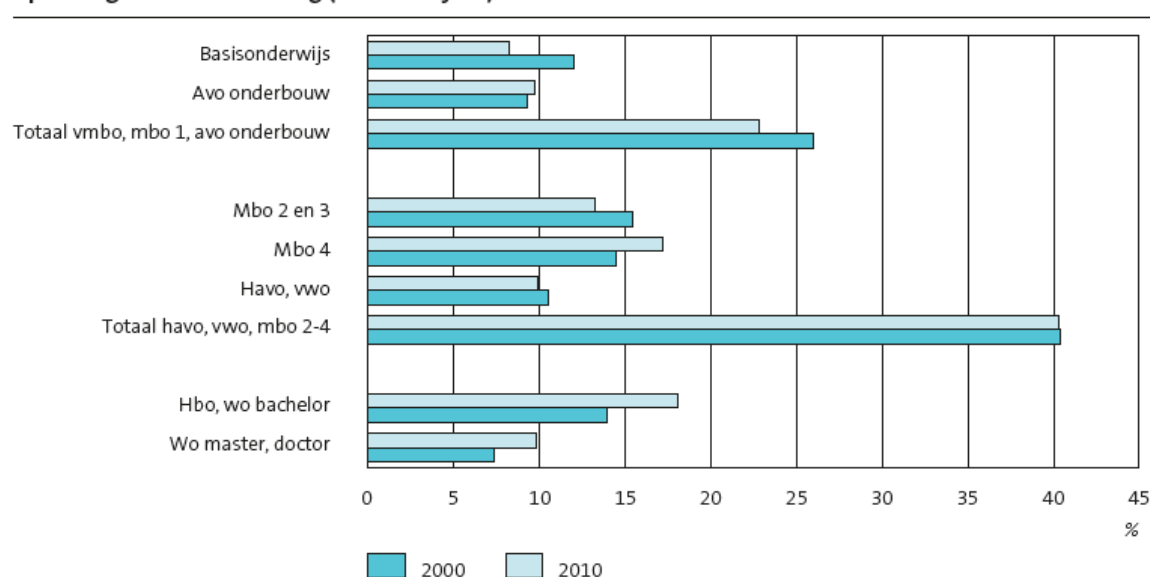
Op sommige hogescholen is het ook mogelijk om een 21+ test te maken. Deze houdt in dat studenten ouder dan 21 jaar niet over de vooropleidingseisen hoeven te beschikken. Zij kunnen door middel van een toelatingsonderzoek toch toegelaten worden tot een hogeschool.

2.3.3. De hoger en lager opgeleiden in de beroepsbevolking

Nederland heeft steeds meer hoger opgeleiden. In 2010 had 28% van de 15- tot 65-jarigen een HBO- of WO-diploma. Tien jaar eerder was dit nog 21%. Daarnaast hebben steeds meer personen een startkwalificatie, dat wil zeggen minimaal een diploma van MBO-niveau 2 of een havo- of vwo-diploma. Het aantal personen dat een startkwalificatie heeft is toegenomen van 61% in 2000 tot 68% in 2010.

In het studiejaar 2010/2011 stonden ruim 656.000 personen ingeschreven in het hoger onderwijs. Dat is 3,5% meer dan in het jaar ervoor. In de afgelopen tien jaar is zowel het aantal studenten in het hoger beroepsonderwijs (HBO) als in het wetenschappelijk onderwijs (WO) voortdurend toegenomen.⁹ Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verwacht dat zowel het aantal HBO'ers als WO'ers de komende tien jaar flink stijgt.

Opleidingsniveau bevolking (15 tot 65 jaar)

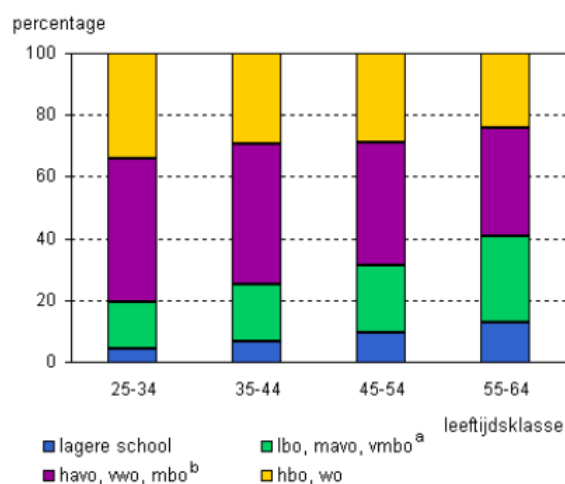


bron: CBS

Figuur 7

In 2009 bleek 32% van de totale bevolking tussen 25 – 64 jaar een hoge opleiding te hebben afgerond¹⁰. Dat wil zeggen een opleiding op het niveau van HBO of WO.

In totaal bestond 27% van de totale bevolking van 25-64 jaar in 2009 uit mensen met een opleiding op het niveau van basisonderwijs of VMBO en 41% van de bevolking was middelbaar opgeleid (mensen met een opleiding op het niveau van havo, vwo of MBO).



⁹ bron: CBS Jaarboek onderwijs in cijfers 2011

¹⁰ bron: <http://www.nationaalkompas.nl/bevolking/scholing-en-opleiding/huidig/>

Er is wel een groeiend verschil aanwezig tussen mannen en vrouwen. Er studeren nu meer vrouwen dan mannen aan zowel hogescholen als universiteiten.

Als we kijken naar de totale beroepsbevolking van Nederland (iedereen tussen 15 en 65 jaar die werk heeft of zoekt voor 12 of meer uur per week), is op te merken dat het opleidingsniveau ook in 2010 is gestegen. Het aantal HBO'ers is in 2010 gestegen met 3%.

	Onderwerpen ↓ ↗	Totale bevolking 15 tot 65 jaar		
	Leeftijd ↓ ↗	Totaal leeftijd		
	Geslacht ↓ ↗	Mannen en vrouwen		
	Onderwijsrichting ↓ ↗	Totaal onderwijsrichting		
	Perioden ↑ ↗	2008	2009	2010
Onderwijsniveau → ↗	Herkomst ← ↗	x 1 000		
Havo, vwo, mbo	Totaal herkomst	4 470	4 448	4 440
Hbo, wo bachelor	Totaal herkomst	1 856	1 929	1 986
WO masters, doctor	Totaal herkomst	1 055	1 061	1 080
© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 5-8-2011				

Figuur 8

2.3.4. De regio Haaglanden.

Regio Haaglanden heeft ten opzichte van geheel Nederland een hoog opgeleide beroepsbevolking. In de periode 2007-2009 lag het percentage inwoners tussen de 15 – 65 jaar met een HBO/WO opleiding 4% hoger (30%) dan gemiddeld in heel Nederland (26%). Het percentage laagopgeleiden ligt 3% lager dan landelijk (29 versus 32%).

Hieronder, in figuur 9, staan de statistieken van geslaagden HBO'ers in de periode 2006 – 2009 in stadsgewest Den Haag weergegeven. In de laatste kolom van het figuur, 2008 – 2009, is er een stijging van 12,5% waar te nemen van het aantal geslaagden met een HBO bachelor in de regio Haaglanden.

Onderwerpen	Geslaagden		
Perioden	2006/'07	2007/'08	2008/'09*
Leeftijd	Leeftijd totaal	Leeftijd totaal	Leeftijd totaal
Geslacht	Totaal mannen en vrouwen	Totaal mannen en vrouwen	Totaal mannen en vrouwen
Herkomstgroepering	Totaal herkomstgroepering	Totaal herkomstgroepering	Totaal herkomstgroepering
Regiokenmerken	's-Gravenhage (stadsgewest)	's-Gravenhage (stadsgewest)	's-Gravenhage (stadsgewest)
Onderwijssoorten en -niveaus	aantal		
Hbo bachelor	3 716	3 722	4 187
Hbo master/vervolgopleiding	231	221	239

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 6-8-2011

bron: CBS

Figuur 9

Alleen in de gemeente Westland wonen meer laagopgeleiden (35%) en minder hoogopgeleiden (23%) dan gemiddeld in Nederland.

In figuur 10 is ook een duidelijke stijging te merken bij de lager opgeleiden (3,8%).

In Rijswijk is het percentage achterstandsl leerlingen met bijna 20% het hoogste van Zuid-Holland West. Ook in Delft (17%) en Zoetermeer (14%) bevinden zich relatief veel achterstandsl leerlingen.¹¹

Onderwerpen	Geslaagden		
Perioden	2006/'07	2007/'08	2008/'09*
Leeftijd	Leeftijd totaal	Leeftijd totaal	Leeftijd totaal
Geslacht	Totaal mannen en vrouwen	Totaal mannen en vrouwen	Totaal mannen en vrouwen
Herkomstgroepering	Totaal herkomstgroepering	Totaal herkomstgroepering	Totaal herkomstgroepering
Regiokenmerken	's-Gravenhage (stadsgewest)	's-Gravenhage (stadsgewest)	's-Gravenhage (stadsgewest)
Onderwijssoorten en -niveaus	aantal		
Totaal mbo (incl. extraneï)	7 528	7 993	8 300

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 4-8-2011

bron: CBS

Figuur 10

Met deze paragraaf is het de bedoeling aan te tonen hoe het opleidingsniveau onder de bevolking in de regio Haaglanden is verdeeld en of deze informatie ook zichzelf tot uiting heeft gebracht in het toetsend onderzoek.

¹¹ bron: www.regionaalkompas.nl

3. Fieldresearch

Voor fieldresearch zijn er willekeurig enquêtes en verdiepende interviews afgelegd onder de beroepsbevolking (15 – 65 jaar) van de regio Haaglanden. De enquêtes zijn persoonlijk uitgedeeld door mij en de verdiepende interview zijn ook mondeling of telefonisch afgelegd door mij.

3.1. De steekproefgrootte.

De beroepsbevolking van de regio Haaglanden bestaat uit 486.000 personen (zie tabel 1). Om een representatief onderzoek te verkrijgen is er een steekproef genomen uit deze 486.000 personen. Voor een representatieve steekproef van 95% dienden er 377 mensen geënuquêteerd te worden.

Voor dit onderzoek zijn er 281 geënuquêteerden, waarvan 11 geënuquêteerden bereid waren nog een verdiepend interview af te nemen. De resultaten van deze verdiepende interviews zijn helaas niet representatief en betrouwbaar voor de gehele regio, maar zijn interessant voor verdere toelichting van resultaten.

Ondanks dat de vereiste van 377 geënuquêteerden niet is behaald, heeft het onderzoek een betrouwbaarheidsgraad van 91%. Hierdoor is er alsnog een representatief beeld te weergeven over de regio Haaglanden.

	Beroepsbevolking
▲▼	▲▼
Delft	46.000
Den Haag	233.000
Leidschendam-Voorburg	32.000
Midden-Delfland	9.500
Pijnacker-Nootdorp	24.000
Rijswijk	23.000
Wassenaar	9.500
Westland	48.000
Zoetermeer	61.000
Totaal	486.000

Tabel 1

3.2. Het enquêteren

Alle enquêtes (zie bijlage *Enquête*), zijn geprint en willekeurig verspreid in de regio Haaglanden. De volgende locaties zijn bezocht:

- *Haagse Hogeschool*
- *Florence (hoofdkantoor), Rijswijk*
- *Mondriaan College*
- *ID College*
- *Randstad*
- *Johanna Westerdijkplein 4, Den Haag*
- *Geestbrugkade 35, Rijswijk*
- *Leegwaterplein 72, Den Haag*
- *Van Doornenplantsoen 11, Zoetermeer*
- *Westwaarts 11, Zoetermeer*

Er is gekozen voor een persoonlijke benadering, omdat een directe benadering zorgt voor direct resultaat, het verkort de wachtprocedure (de respons) en je bent niet gefocust op één kanaal. Op deze wijze blijft de enquête zo objectief mogelijk.

3.3. Resultaten

Er zijn in totaal 281 werkzoekenden in de regio Haaglanden geënquêteerd. Van de 281 geënquêteerden zijn 145 vrouw (51,6%) en 136 man (48,4%) (zie tabel 2). De gemiddelde leeftijd van de geënquêteerden is 33 jaar (zie tabel 3).

Geslacht

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Man	136	48,4	48,4	48,4
Vrouw	145	51,6	51,6	100,0
Total	281	100,0	100,0	

Tabel 2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Leeftijd	279	17	62	32,47	12,113
Valid N (listwise)	279				

Tabel 3

Als er wordt gekeken naar de vooropleidingen van deze geënquêteerden, blijkt dat het merendeel van de mannen lager opgeleid is dan de vrouwen. 60% van de vrouwen uit dit onderzoek doen een HBO-opleiding of hebben een HBO-opleiding afgerond (zie tabel 4).

Geslacht * Vooropleiding

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Geslacht	Man	66	55	15	136
	Vrouw	57	70	18	145
	Total	123	125	33	281

Tabel 4

Als we een kijkje nemen naar het dagelijks leven van de geënquêteerden, blijkt dat iets meer dan de helft (52,3%) al werkzaam is en niet op zoek is naar werk (zie tabel 5). 25,3% studeert en heeft ernaast een baan en 18,5% studeert momenteel nog aan een MBO of HBO-opleiding.

Dagelijks leven *

Count

		Geslacht		Total
		Man	Vrouw	
Dagelijks leven	Niet ingevuld	1	0	1
	Ik studeer	26	26	52
	Ik ben op zoek naar werk	4	1	5
	Beide, ik studeer nog en ik zoek (parttime) werk	22	49	71
	Ik werk en ik zoek geen ander werk.	79	68	147
	Geen van allen, ik werk niet en zoek geen werk	4	1	5
Total		136	145	281

Tabel 5

3.3.1. De keuzecriteria om een vacature te bekijken.

Een aantal vragen in de enquête zijn gesteld om de keuzecriteria van de MBO en HBO werkzoekenden in de regio Haaglanden te verkrijgen in zake hoe zij vacatures bekijken.

Dergelijke vragen waren:

- A. Wat is de reden dat u als eerste op het internet kijkt?
- B. Wat is de reden dat u als eerste in de krant kijkt?
- C. Welke van onderstaande punten trekken uw aandacht om een vacature te bekijken?
 - De opmaak en vormgeving van de advertentie
 - De bedrijfsnaam
 - De functie of het werksoort
 - Aantal uur per week

Als eerste een schets van de doelgroep qua opleidingsniveau. Waar **zoeken** zij vóór zij vacatures daadwerkelijk gaan bekijken en erop reageren. In onderstaand tabel (zie tabel 6) is te zien dat ruim 68,3% van de ondervraagden op het internet zoekt naar vacatures. Dit zijn zowel de MBO als de HBO werkzoekenden. In tegenstelling tot de krant (13,9%), loopt internet als **bron** sterk voor op het kanaal printmedia (zie tabel 6).

Kijkend naar opleidingsniveau is te merken dat zowel MBO'ers als HBO'ers het internet verkiezen boven de krant.

Op zoek naar werk? * Vooropleiding					
Count					
		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Op zoek naar werk?	Niet ingevuld	2	0	0	2
	Op het internet	78	95	19	192
	In de krant	19	17	3	39
	Via familie/vrienden	16	8	5	29
	Anders	8	5	6	19
Total		123	125	33	281

Tabel 6

Wat is de reden dat u als eerste op het internet kijkt?

Uit het SPSS programma wat gebruikt is om de resultaten weer te geven, blijkt dat de reden 'makkelijk en effectiever zoeken' de voornaamste reden te zijn om als eerste op internet te kijken. 53,7% van de geënquêteerden heeft hiervoor gekozen, met als tweede plaats 'Uitgebreide informatie'.

Het minst vaak worden redenen als 'Heb geen krant' of 'Vormgeving/Opmaak' gebruikt om als eerste op het internet te kijken.

Wat is de reden dat u als eerste in de krant kijkt?

Van de 47 geënquêteerden die deze vraag hebben beantwoord, blijkt dat de voornaamste reden om als eerste in de krant te kijken te zijn dat 'de krant overzichtelijk is ingedeeld'. Van de 47 hebben er 25 deze als voornaamste reden benoemd.

'Uitgebreide informatie' en 'Vormgeving/Opmaak' blijken primaire redenen om via een ander kanaal te zoeken dan de krant.

Welke van onderstaande punten trekken uw aandacht om een vacature te bekijken?

- *De opmaak en vormgeving van de advertentie*
- *De bedrijfsnaam*
- *De functie of het werksoort*
- *Aantal uur per week*

Uit de grafieken van het gebruikte SPSS bestand blijkt dat *functie of werksoort*, gevolgd door *aantal uur per week* als belangrijkste naar voren komen om een vacature te bekijken. Als minst belangrijk komt nogmaals *opmaak en vormgeving van de advertentie* naar voren. Dit zijn de **factoren** die ertoe leiden voor personen om een vacature te bekijken (*zie de tabellen in bijlage, blz. 57*).

Opvallend is dat naast de hierboven genoemde criteria, ondervraagden ook antwoordde met punten als *locatie van het bedrijf, salaris en secundaire voorwaarden*.

3.3.2. *De keuzecriteria om op een vacature te reageren.*

Uit de resultaten van de enquêtes blijkt dat op de eerste plaats *functie* staat als **motivator** om op een vacature te reageren. Op de tweede plaats staat *werktijden* als motivator. Het blijkt dus dat de meeste respons te verkrijgen valt als deze twee punten vermeld staan in een vacature (*zie de tabellen in bijlage, blz. 58*).

Uit de verdiepende interviews is ook gebleken dat je al met een bepaald criterium op zoek gaat naar banen. Meeste personen die met een MBO- of HBO-opleiding bezig zijn, beginnen al toekomstgericht te zoeken naar functies die bij hen passen.

3.3.3. *Het beeld over de Zorg en Welzijn onder de werkzoekenden.*

Uit de resultaten is gebleken dat ruim 55,5% van de ondervraagden een 'neutraal' beeld heeft over de sector Zorg en Welzijn. Wat valt er te verstaan onder een 'neutraal beeld'?

Uit de diepte-interviews met de 11 geïnteresseerden is hierover gesproken. Zij duiden aan dat een neutraal beeld wil zeggen dat er nauwelijks een mening over te geven valt. Men ziet het als een sector waar weinig 'spectaculairs' over te discussiëren valt in tegenstelling tot bijvoorbeeld de financiële sector (*zie tabel 7*).

Ook opvallend is dat zeker 1 op de 4 ondervraagden een positief beeld heeft over de sector Zorg en Welzijn (25,6%).

Beeld sector ZW?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	1	,4	,4	,4
	Heel positief	17	6,0	6,0	6,4
	Positief	72	25,6	25,6	32,0
	Neutraal	156	55,5	55,5	87,5
	Negatief	34	12,1	12,1	99,6
	Erg negatief	1	,4	,4	100,0
Total		281	100,0	100,0	

Tabel 7

Met de vraag of men zou reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn zegt verrassend ruim 40% van de geënquêteerden hier wel op te reageren (*zie tabel 8*). Uit de ondervraagden van de verdiepende interviews gaven 4 aan dat zij ook geïnteresseerd daarin waren, mede doordat de vraag in die sector zo groot is. Wel gaven zij aan geen uitvoerend werk te willen doen zoals patiënten wassen en hulp bij het aankleden.

Het hoge percentage '*niet ingevuld*' is af te leiden uit de opbouw van de enquête. Bij vraag 11 van de enquête bestaat er een antwoordmogelijkheid die direct leidt naar de een na laatste vraag van de enquête. Hierdoor hebben meerdere geënquêteerden deze vraag overgeslagen.

Reactie op vacature ZW?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	74	26,3	26,7	26,7
	Ja	114	40,6	41,2	67,9
	Nee	70	24,9	25,3	93,1
	Weet niet	19	6,8	6,9	100,0
	Total	277	98,6	100,0	
Missing	System	4	1,4		
Total		281	100,0		

Tabel 8

De uitwerkingen van de verdiepende interviews is te vinden in ***Bijlage B***.

4. Werkgevers in de sectoren Zorg en Welzijn

In het hoofdstuk 'Deskresearch' is er kort ingegaan op maatregelen die de werkgevers in de Zorg en Welzijn, in de regio Haaglanden, momenteel hebben ondernomen qua werving & selectie. Hieronder een artikel uit 2009 over hoe zij het concept **Zorgenwelzijnplein.nl** introduceerde¹²:

Haagse werkgevers zorg en welzijn pakken werkloosheid aan

27 maart 2009

Bijna vijftig instellingen in de regio Den Haag willen samen werkzoekenden overhalen een baan in de zorg- en welzijnsector aan te nemen. Vandaag wordt de internetportal zorgenwelzijnplein.nl gelanceerd, waar de werkzoekenden terecht kunnen voor informatie, carrièreperspectieven en opleidingen in de zorg.

De initiatiefnemers proberen hiermee de geschatte 45.000 extra vacatures in de zorg tot 2025 in de regio te vervullen. Uit onderzoek blijkt dat de komende 15 jaar in Nederland tussen 500.000 en 700.000 extra arbeidskrachten nodig zijn in de zorg- en welzijnsectoren.

Stoffig imago

De website, waar alle vragen en antwoorden over de sector samenkomen, moet er ook voor zorgen dat het stoffige imago verdwijnt. Volgens de initiatiefnemers is 'werken in de zorg niet alleen maar billen wassen. Zorg en welzijn hebben veel meer te bieden. Ambulancewerk, een administratieve functie, het hoort er allemaal bij', aldus de projectleider.

Enkele deelnemers aan dit initiatief zijn ZW Haaglanden, Reinier de Graaf Groep, Florence, Kessler, Hogeschool INHolland en de regionale ROC's. Op de site kunnen de deelnemers de eigen organisatie onder de aandacht brengen. Verder staan er de laatste vacatures, opleidingen, trainingen en cursussen.

Meer weten? Lees dan ook de gratis Zorg + Welzijn Nieuwsbrief. Daarvoor kunt u zich hier aanmelden.

Bron: ZW Haaglanden/Foto: zorgenwelzijnplein.nl

Werkgevers kunnen met behulp van het Zorg en Welzijn Plein vacatures plaatsen op de portal. Maar het is voor werkgevers meer dan alleen een platform voor het plaatsen van vacatures. Zij krijgen de mogelijkheid om voor de organisatie ook een eigen profiel aan te maken. Zij kunnen activiteiten van de organisatie onder de aandacht brengen binnen de regio Haaglanden door middel van het plaatsen van filmpjes, nieuwsberichten en agendaitems. Daarnaast zet Zorg en Welzijn Plein zich in voor een positieve profilering van de sector.¹³

¹² bron: <http://www.zorgwelzijn.nl/web/Actueel/Nieuws/Haagse-werkgevers-zorg-en-welzijn-pakken-werkloosheid-aan.htm>

¹³ bron: <http://www.zorgenwelzijnplein.nl/werkgevers>

Op het moment delen al 70 werkgevers, 20 meer dan bij de start in 2009, mee aan het werkgeversinitiatief om de beeldvorming en het imago van de zorg op te krikken. Het Zorg en Welzijn Plein is een van de tools om dit te realiseren. Zij geven 10 redenen voor andere nog niet aangesloten werkgevers om zich aan te sluiten:

1. Gezamenlijke aanpak imago
2. 50.000 bezoekers per maand
3. Eigen organisatieprofiel
4. Onbeperkt vacatures plaatsen
5. Koppeling met HRM-systemen
6. Vacatures automatisch ook op o.a. Indeed.nl en Career-jet
7. Geïntegreerd met sociale netwerken
8. Toegang tot CV databank
9. Met korting adverteren
10. Gratis advertentieopmaak

Een andere maatregel die ook afkomstig is van ZW Haaglanden is ZorgVakantiewerk.nl. ZW Haaglanden wil jongeren met vakantiewerk in de zorg de kans bieden om het als een goede levenservaring te zien. Vakantiewerk kan voor veel jongeren, zowel MBO'ers als HBO'ers een brug zijn naar een vaste werkplek bij het betreffende bedrijf.

Gezien het groot aantal bezoekers op de website, geeft dit aan dat veel jongeren geïnteresseerd zijn in vakantiewerk in de zorg en welzijn en/of zijn naar informatie daarover op zoek.

Naast de werkgevers is er ook I&O Power en de vraaggerichte beurs "FutureXperience". Het doel van deze beurs was om in contact te komen met de bezoekers van de beurs, het te laten ervaren wat werken in de Zorg en Welzijn inhoudt. Bezoekers zouden leerlingen van middelbare scholen, studenten van het MBO, HBO en WO en werkzoekenden uit de sector Zorg en Welzijn en alles daarbuiten, zijn.

Op de beurs zouden onder andere werkgevers uit de sector Zorg en Welzijn in de regio Haaglanden, scholen en universiteiten met zorg verwante opleidingen, staan.¹⁴

Helaas is de FutureXperience afgelast wegens onvoldoende belangstelling en aanmeldingen van de werkgevers uit de Zorg en Welzijn in de regio Haaglanden. Hierdoor zal er ook geen FutureXperience meer worden georganiseerd.

De effecten van de maatregelen van ZW Haaglanden zijn tot op heden positief. Zowel het Zorg en Welzijn Plein als ZorgVakantiewerk trekken veel bezoekers. Dit blijkt ook uit de resultaten van het toetsend onderzoek waarbij er veelal werk wordt gezocht via het internet.

¹⁴ bron: <http://www.inopower.nl>

Hoe staan de werkgevers er ten opzichte van de werkzoekenden voor?

Uit de resultaten van de enquête is blijkt dat 51,2% van de geënquêteerden vindt dat de werkgevers zich voldoende presenteert als potentiële werkgever uit de Zorg en Welzijnsector. Opvallend is ook dat 30,6% hierover geen mening heeft (zie tabel 9). Wellicht is dit een samenhang met de vraag of de sector Zorg en Welzijn voldoende doet om de werkzoekenden te interesseren. Daar gaf 32,7% geen mening te hebben (zie tabel 10). Hieruit valt af te leiden dat bij deze werkzoekenden de sector Zorg en Welzijn niet verrassend anders naar buiten stapt als de overige sectoren. Er is een 'neutraal en algemeen beeld' over deze sector en dus zullen zij, net als bij andere sectoren, bereid kunnen zijn in de sector Zorg en Welzijn te willen werken.

Dat zou het hoge bezoekersaantal op de websites van Zorg en Welzijn Plein en ZorgVakantieWerk kunnen verklaren.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	1	,4	,4	,4
	Ja	144	51,2	51,2	51,6
	Nee	50	17,8	17,8	69,4
	Geen mening	86	30,6	30,6	100,0
	Total	281	100,0	100,0	

Tabel 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	1	,4	,4	,4
	Ja	113	40,2	40,2	40,6
	Nee	75	26,7	26,7	67,3
	Geen mening	92	32,7	32,7	100,0
	Total	281	100,0	100,0	

Tabel 10

Wat kunnen de werkgevers doen om meer personeel te werven naar de Zorg en Welzijn?

Zoals de resultaten al weergeven en het aantal bezoekers op de websites van Zorg en Welzijn Plein en ZorgVakantieWerk, zal werving via internet een primaire maatregel moeten zijn en blijven. Het kleine percentage krantlezers en printmedia-liefhebbers zouden in een advertentie of op een flyer de link moeten vinden voor extra informatie.

Werkgevers dienen het bekijken via internet zo aantrekkelijk mogelijk te maken en het via scholen, universiteiten en overige vacaturesites zoveel mogelijk promoten.

5. Conclusie en aanbevelingen

Uit een mediaonderzoek van 2010 is gebleken dat er forse ontwikkelingen zijn voor het plaatsen van vacatures. Te zien is dat er steeds meer gebruik wordt gemaakt van het internet. Van de in totaal bijna 570.000 geregistreerde personeelsadvertenties op alle werkterreinen (sectoren) in 2010 in Nederland, werden er ruim 520.000 geplaatst op internet (91,3%), ruim 32.000 werden er in dagbladen geplaatst (5,7%) en bijna 12.000 in vak- en managementbladen (2,2%). Verder werden er bijna 4.000 personeelsadvertenties geplaatst in overige mediumtypen (0,8%)¹⁵.

De centrale vraag luidde:

Onderzoek de factoren, bronnen en motivatoren waarop werkzoekenden op MBO- en HBO-niveau in de regio Haaglanden reageren op vacatures, en geef op basis daarvan aan hoe werkgevers in de Zorg & Welzijn er t.o.v. die werkzoekenden vóór staan (positionering) en welke maatregelen zijn het meest effectief als het gaat om werving binnen Zorg & Welzijn?

Gezien de resultaten van het toetsend onderzoek en de open interviews blijkt dat een overgroot deel van de respondenten vacatures **zoekt** via **de bron** internet. 68,3% van de respondenten gaf deze bron aan als voornaamste zoekmachine.

Vervolgens is de tekst in de vacature de grootst spelende **factor** voor de respondenten is, om de vacature te **bekijken**. De respondenten gaven aan dat vooral *functie* en *aantal uur per week* in een vacature de boost geeft.

Uit de resultaten van de enquêtes blijkt dat op de eerste plaats *functie* te staat als **motivator**. Op de tweede plaats staat *werktijden*. Het blijkt dus dat de meeste respons te verkrijgen valt als deze twee punten vermeld staan in een vacature. Werkzoekenden zullen **reageren** op voornamelijk deze twee motivatoren.

Het is gebleken uit de interviews dat werkzoekenden al met een bepaald uitgangspunt naar werk op zoek gaan. Meeste personen die met een MBO- of HBO-opleiding of die momenteel nog studeren beginnen al toekomstgericht te zoeken naar functies die bij hen passen.

Te concluderen valt ook dat opleidingsniveau geen verschillen aantoon in het zoeken, bekijken of reageren op een vacature. Zowel MBO als HBO werkzoekenden geven aan als primaire bron internet te gebruiken. Verder geeft een meerderheid van de geënquêteerden bovenstaande factoren en motivatoren aan.

Op basis van deze bronnen, factoren en motivatoren staan de werkgevers in de Zorg en Welzijn in de regio Haaglanden er goed voor. Zij zijn momenteel bezig om vooral te werven via het internet met behulp van twee groeiende en effectieve arbeidsmarkt initiatieven, namelijk het Zorg en Welzijn Plein en ZorgVakantieWerk. Beide websites trekken veel bekijks en gezien de respondenten antwoordden de sector **positiever** te zien, zal dit aantal alleen maar groeien.

Maatregelen die onderbreken zijn er niet zo zeer te noemen, alleen dat er alsnog rekening gehouden dient te worden met het kleine percentage werkzoekenden dat zoekt via printmedia.

¹⁵ bron: <http://www.mediaonderzoek.nl/1881/personeelsadvertenties-14-gedaald-in-2010/>

Welke maatregelen zijn het meest effectief als het gaat om werving binnen Zorg & Welzijn en welke maatregelen ontbreken er nog?

Momenteel is ZW Haaglanden met twee maatregelen gekomen, die beide via het internet in werking zijn gezet. Wat blijkt is dat beide websites, zorgenwelzijnplein.nl en zorgvakantiewerk.nl, positief bijdraagt aan de sector Zorg en Welzijn door het aantal bezoekers. Gezien de hedendaags trend en de resultaten uit de enquête, is de meest effectieve manier om werkzoekenden te werven, via het internet.

Hoewel er een klein percentage (13%) van geënquêteerden aangaf nog te zoeken via printmedia, dienen de werkgevers hier toch aandacht aan te geven maar niet de gehele focus op te leggen. Uiteindelijk zal langzamerhand het werven via printmedia zijn minimale invloed hebben.

Hoe kunnen werkgevers binnen de sectoren Zorg en Welzijn de factoren, bronnen en motivatoren optimaal aanwenden om MBO- en HBO- werkzoekenden te kunnen interesseren?

Het is voor de werkgevers in de Zorg en Welzijn van belang dat zij voor het gericht werven van personeel gebruik moeten maken van voornamelijk het internet. Hierbij wordt niet uitgesloten dat de krant geen bruikbare bron is om te gebruiken, alleen minder effectief als het internet.

Initiatieven als het Zorg en Welzijn Plein zullen in de loop der tijd meer bezoekers trekken omdat het beeld onder de werkzoekenden ook is verbeterd. Men zoekt eerder op het internet dan in de krant en vooral in deze regio komt internet fors boven printmedia uit.

Ook hoeven werkgevers niet qua opleidingsniveau te werven binnen de sector. Zowel MBO als HBO werkzoekenden maken voornamelijk gebruik van het internet en zo zijn ook de factoren en motivatoren bij beide groepen evenveel van invloed.

Verder ben ik van mening, ondanks dat vormgeving en opmaak niet hoog scoorde tijdens het onderzoek, dat werkgevers de vacature dienen te voorzien van een pakkende opmaak waarbij vooral in de tekst een duidelijke weergave ontstaat van bovengenoemde factoren.

Welk advies beveel ik aan?

Het imago van de sector is binnen twee jaar tijd veranderd. Men kijkt **positiever** naar de sector dan bleek uit het onderzoek van mevrouw Beekman in 2010.

Op basis van de resultaten uit de enquête en verdere gegevens raad ik mevrouw Beekman aan om de werkgevers te adviseren om voornamelijk de vacatures te verspreiden via het internet om een zo groot mogelijke respons te verkrijgen van de MBO en HBO werkzoekenden. Zij geven aan actiever te zijn via het internet dan via printmedia (bijv. de krant). De werkgevers kunnen hierop inspelen door vacatures voornamelijk de plaatsen op websites en zichzelf zo voldoende mogelijk te blijven presenteren.

Betreft de maatregelen die de werkgevers nu genomen hebben blijkt dat deze effectief zijn om de desbetreffende doelgroep (MBO en HBO werkzoekenden) te werven. Omdat er nog een kleine scala aan mensen wel via printmedia zoekt dienen zij hier nog wel aandacht aan te geven maar met mate. De focus dient het meeste te liggen op het werven via het internet. Als voorbeeld kunnen er meerdere initiatieven worden opgezet via het internet waarbij de kernkwaliteiten van de krant (bijv. overzichtelijke indeling) worden opgenomen zodat deze werkzoekenden ook neigen naar het internet.

6. Literatuurlijst

Boeken

Basisboek Methoden en Technieken

Baarda, D.B., de Goede, M.P.M.

Groningen/Houten. 4e druk

Rapport over rapporteren

Hoogland, W., Dik R.

Wolters-Noordhoff. 5^e druk

Locaties

UWV Werkbedrijf

Westwaarts 11

2711 AD ZOETERMEER

079 - 750 26 00

Florence Hoofdkantoor

Geestbrugkade 35

2281 CX Rijswijk

070 – 754 31 00

Internet

<http://www.cbs.nl>

pagina over 'Onderwijs'

<http://www.inopower.nl>

pagina over 'Project Vraaggerichte Beurs'

<http://www.journalinks.be/steekproef/>

pagina over 'Berekenen van de steekproef'

<http://www.mediaonderzoek.nl/>

pagina over 'Gebruik van media'

<http://www.nationaalkompas.nl/>

pagina over 'Onderwijs nationaal'

<http://www.regionaalkompas.nl/zuid-holland-west>

pagina over 'Onderwijs per regio'

<http://www.regioplus.nl/>

pagina over 'Regio Plus en deelnemers'

<http://www.scriptie.nl/onderzoeksmanual/>

pagina over 'Opzet van scriptie'

<http://statline.cbs.nl/statweb/>

pagina over 'Cijfers per thema'

<http://www.trendsinebeeld.minocw.nl/index.php>

pagina over 'Trends betreft onderwijs'

<http://www.zorgenwelzijnplein.nl/>

pagina 'Werkgevers'

<http://www.zwhaaglanden.nl/>

pagina over 'ZW Haaglanden'

7. Bijlage

A.

ENQUÊTEVRAGEN

ENQUETEVRAGEN

REGIO HAAGLANDEN

Mijn naam is Yvette Larbi en ik ben een studente aan de Haagse Hogeschool. Momenteel ben ik bezig met mijn afstudeerscriptie.

Het onderwerp van mijn scriptie gaat over de factoren en motivatoren bij werkzoekenden die ertoe leiden dat zij reageren op een vacature, en hoe zij kijken naar de sector Zorg en Welzijn.

De enquête zal hooguit **3 minuten** van uw tijd in beslag nemen!

Laten we beginnen!

☐ Man ☐ Vrouw

Leeftijd:

Vooropleiding: ☐ MBO ☐ HBO ☐ Anders, namelijk.....

Wat doet u in het dagelijks leven?

- ☐ Ik studeer,
- ☐ Ik ben op zoek naar werk als
- ☐ Beide, ik studeer nog en ik zoek (parttime) werk,
- ☐ Ik werk en zoek geen ander werk, ik werk als
- ☐ Geen van allen, ik werk niet en zoek geen werk

Als u op zoek bent naar werk, waar kijkt u dan als eerste?

1. Op het internet
2. In de krant, ga naar vraag 4
3. Via familie/vrienden, ga naar vraag 5
4. Anders, namelijk.....

Wat is de reden dat u als eerste op het internet kijkt? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Vormgeving / Opmaak
- ☐ Makkelijker en effectiever zoeken
- ☐ Uitgebreide informatie
- ☐ Duidelijkheid
- ☐ Heb geen krant
- ☐ Anders, namelijk

Ga naar vraag 5

Wat is de reden dat u als eerste in de krant kijkt? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Vormgeving / Opmaak
- ☐ Overzichtelijk ingedeeld
- ☐ Uitgebreide informatie
- ☐ Duidelijkheid
- ☐ Ik lees altijd de krant
- ☐ Anders, namelijk

Welke van onderstaande punten trekken uw aandacht om een vacature te bekijken?
Geef de volgorde aan met de nummers 1 t/m 5, waarbij 1 staat voor meest belangrijk.

- De opmaak en vormgeving van de advertentie
- De bedrijfsnaam
- De functie of het werksoort
- Aantal uur p.w.
- Anders, namelijk

Wat moet er volgens u in een advertentie staan om te reageren?
Geef de volgorde aan met de nummers 1 t/m 6, waarbij 1 staat voor meest belangrijk.

- Opmaak en vormgeving
- Functie
- Werktijden
- Salaris
- Doorgroeimogelijkheden
- Anders, namelijk

Als het gaat om werk zoeken, kijkt u dan ook naar vacatures binnen de sector “Zorg en Welzijn”?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?

- Heel positief
- Positief
- Neutraal
- Negatief
- Erg negatief

Vindt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Geen mening

Vindt u dat de sector Zorg en Welzijn zich voldoende presenteert als potentiële werkgever?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Geen mening

Komt u weleens vacatures van Zorg en Welzijn werkgevers tegen en waar vindt u ze?

- ☐ Op het internet
- ☐ In de krant
- ☐ Via familie/vrienden
- ☐ Anders, namelijk.....
- ☐ Ik kom ze nooit tegen, ga naar vraag 15

Wat vindt u over het algemeen van de vacatures van Zorg en Welzijn werkgevers?
Geef de volgorde aan met de nummers 1 t/m 6 waarbij 1 staat voor meest belangrijk.

- Positief
- Negatief
- Amateuristisch
- Professioneel
- Informeel
- Formeel
- Anders, namelijk

Zie vraag 6. Vindt u dat de door u genoemde factoren in vraag 6 in Zorg en Welzijn vacatures voldoende terugkomen?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Geen mening

Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Geen mening

Vindt u het belangrijk om persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) te hebben bij uw sollicitatie

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Geen mening

Bent u bereid om naar aanleiding v dit enquêteformulier mee te werken aan een verdiepingsinterview, zodat wij een beter beeld krijgen van de gegeven antwoorden en de motivatie erachter? Wilt u in dat geval uw contactgegevens achterlaten.

Naam:

Emailadres:

B.

VERDIEPEND INTERVIEW

- A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?
- ☐ Heel positief, omdat
 - ☐ Positief, omdat
 - ☐ Neutraal, omdat
 - ☐ Negatief, omdat
 - ☐ Erg negatief, omdat
- B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?
- C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?
- D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
- E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
- F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren? Waarom vindt u dat
- G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten
- H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?

- A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?
Neutraal, omdat ik er weinig over te zeggen valt. Het is anders dan de financiële sector.
- B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?
Niet veel, omdat ze gewoon net als elke andere sector gewoon werven. Niet iets buitengewoon anders dan andere.
Geen idee.
- C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn
Ik ben gewoon niet geïnteresseerd in deze sector.
- D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Ik zou niet reageren omdat het mij niet aanspreekt. Ik ben meer economisch ingesteld dus liever zakelijke sfeer.
- E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Nee. Zie voorgaande vragen.
- F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren? Waarom vindt u dat
Erg belangrijk, zo kom je het bedrijf te kennen. Eerste indruk is belangrijk.
- G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten
Geen mening
- H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?
Nee

- A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?
Positief. Het is erg aan het verbeteren
- B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?
Redelijk, zoals elke sector proberen zij ook mensen te werven.
- C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn
Misschien wat zakelijker. Ik krijg steeds zo'n armoedig beeld van de zorg en welzijn. Maar ziekenhuizen zien er wel moderner uit dan eerst.
- D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Ligt aan de functie. Ik zou niet als verpleegster of iets dergelijks willen werken. Ik ben nog niet iets spannends tegen gekomen
- E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Nee, lijkt mij geen toegevoegde waarde te hebben
- F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren? Waarom vindt u dat
Zo leer je het bedrijf een beetje kennen. Vind ik wel prettig een fysieke kennismaking.
- G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten
Dat is een moeilijke vraag. Denk dat het gewoon vanzelf moet komen, plus het ligt aan de mensen.
- H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?
Nee

A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?
Neutraal, omdat er niet veel te zeggen valt

B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?
Normaal. Het is niet anders dan andere sectoren. Om eruit te springen moeten ze met iets anders komen dan andere sectoren.

C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn
Meer betrekken bij samenlevingsprojecten. Net als bij voetbal zie je sponsoring van Rabobank of DSW of iets dergelijks.

D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Als het een functie is wat bij mijn opleiding past, dan wel.

E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Nee.

F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren?
Waarom vindt u dat
Heel belangrijk want is eerste indruk.

G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten
Zelfde als vraag C.

H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?
Nee

- A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?
Neutraal, omdat ik er geen mening of gedachte over heb.
- B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?
Gewoon normaal. Elke sector wil iemand werven.
- C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn
Aantrekkelijke bonussen? Moeilijke vraag beetje.
- D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Ligt eraan of het goed betaald wordt en als het maar geen werk is met verzorging. Receptie bij een ziekenhuis kan nog wel.
- E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Denk het niet, sector spreekt mij weinig aan.
- F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren ?
Waarom vindt u dat
Ligt eraan, callcenters is het niet echt nodig vind ik.
- G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten
Op school meer voorkomen
- H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?
Nee

- A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?
Positief omdat het eerst niet zo was.
- B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?
Zakelijker overkomen. Dat straalt in mijn ogen meer professionaliteit uit.
- C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn
Zakelijkheid uitstralen.
- D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Ja, zakelijk of commerciële functies wel
- E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Ja als het dichtbij is. Je kan je vragen kwijt en een beetje info opdoen.
- F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren ?
Waarom vindt u dat
Wel degelijk belangrijk omdat je bij eerste contact als kan ervaren hoe de sfeer zal zijn
- G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten
Meer informatie verspreiden dan via het nieuws.
- H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?
Meer uitblinken dan alleen 'zorg'. Misschien meer zakelijkheid

- A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?
Negatief omdat er altijd wel iets is in de Zorg sector
- B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?
Eerst zorgen voor een goed systeem in de zorg zelf, zodat men er graag in wilt werken. Men werkt er nu alleen voor het geld maar vind het werk zelf helemaal niks
- C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn
Zoals ik zei, zichzelf eerst goed presenteren. Wees wat je uitstraalt of wilt uitstralen
- D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Op dit moment niet, misschien als de sector wat is opgeschoond
- E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Nee. Mede door mijn antwoorden op de vorige vragen
- F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren ?
Waarom vindt u dat
Belangrijk, persoonlijk contact zegt veel.
- G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten
Het is al best een open cultuur, daarom horen we er zo snel iets over. Dat vind ik wel goed zo.
- H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?
Best hetzelfde als wat ik voorgaande zei, wees wat je wilt uitstralen. De sector dient eerst goed opgeschoond te worden.

A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?

Positief, er is altijd wel werk

B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?

Voldoende, omdat de boodschap dat er altijd werk is en dan ze dus op zoek zijn naar personeel vaak naar voren komt.

C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn

Geen mening.

D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?

Ja, werk is werk

E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?

Nee, dat interesseert mij weinig

F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren? Waarom vindt u dat

Belangrijk. Eerste indruk

G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten

Dat gebeurt zodra je er werkt, denk ik.

H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?

Nee

A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?
Neutraal, omdat het gewoon een sector is.

B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?
Zoals elke sector werft, doen zij het ook. Alleen de ene heeft meer succes dan de ander. Ligt ook aan de opleiding. Men zoekt toch meer naar opleidingsgerichte baantjes.

C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn
Denk dat ze dan meer bij eigen soort verwante opleidingen moeten gaan promoten.

D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Andere functies dan verzorging wel.

E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?
Nee

F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren ?
Waarom vindt u dat
Valt wel mee. Ik vind dat het ligt aan de persoon.

G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten
Promoot de andere bestaande functies meer dan alleen ziekenhuis en verzorgingstehuis banen

H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?
Nee

A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?

Positief, omdat ik zelf werkzaam ben in deze sector en het bevalt goed

B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?

Als een persoon zelf openminded is voor elke sector dan zal het iedere werkzoekende interesseren. Werkzoekenden voor een bepaalde sector zijn moeilijk te overtuigen

C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn

Ik ben al werkzaam in de sector en het gaat goed. Goede arbeidsvoorwaarden en lekker informeel

D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?

Zie voorgaande vraag.

E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?

Ja, mocht ik opzoek zijn naar een nieuwe baan in de zorgsector.

F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren? Waarom vindt u dat

Ik vind dat er erg toe doen omdat het veel bepaald. Collega's, werksfeer en werkplek.

G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten

Geen mening

H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?

Nee

A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?

Neutraal

B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?

Voldoende, omdat je genoeg vacatures tegenkomt op internet.

C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn

Ik werk al in de zorgsector. Huishoudelijke hulp bij Florence.

D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?

Ja, als het relateert aan het werk wat ik nu doe.

E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?

Nee, weinig interesse in

F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren? Waarom vindt u dat

Valt mee, ik had alleen telefonisch contact en per mail gesolliciteerd.

G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten

Meer informatie over het soort werk bij de vacature.

H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?

Het is een leuke sector om in te werken naar mijn mening. Het moet je gewoon aanspreken.

A. Hoe zou u uw beeld van de sector Zorg en Welzijn omschrijven?

Positief. Ze zijn het echt aan het moderniseren dus dat is mooi om te zien.

B. In welke mate denkt u dat de sector Zorg en Welzijn er voldoende aan doet om u als werkzoekende te interesseren? Waarom vindt u dat? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn?

Ik ben zelf als werkzaam in de sector, maar door de aantrekkelijkheid van voordelen (FlorencePas) maakt het het leuk om te blijven werken in deze sector

C. Op welke manier zou de Zorg en Welzijn zich moeten presenteren om uw interesse te wekken als potentiële werkgever? Wat zou er naar uw mening te verbeteren zijn

N.V.T.

D. Zou u reageren op een vacature in de Zorg en Welzijn sector? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?

Als ik er niet in zou werken zou ik er alsnog in werken wegens het contact met collega's en klanten.

E. Zou u een Zorg of Welzijnsorganisatie bezoeken tijdens de Landelijke Opendag van Zorg en Welzijn om een beter beeld te krijgen van het werk? Waarom wel / Wat weerhoudt u hiervan?

Nee.

F. In welke mate is persoonlijk contact (telefonisch of fysiek) belangrijk bij het solliciteren? Waarom vindt u dat

Ik hou van persoonlijk contact dus ik vind het voor mijzelf erg belangrijk

G. Op welke wijze kunnen Zorg en Welzijnsorganisaties er iets aan verbeteren om u beter met hen kennis te laten

Wellicht meer promotie over de functies ipv aankarten dat ze dringend op zoek zijn naar personeel.

H. Heeft u verder nog suggesties of verbeterpunten die nog niet zijn genoemd?

Meer betrekken bij activiteiten in de samenleving zoals sport of sportdagen van scholen.

C.

CODEBOEK SPSS

NAME	LABEL	VALUES	MEASURE
VRAAGA	Geslacht	0 = Niet ingevuld 1 = Man 2 = Vrouw	Nominal
VRAAGB	Leeftijd	[None]	Scale
VRAAGC	Vooropleiding	0 = Niet ingevuld 1 = MBO 2 = HBO 3 = Anders	Nominal
VRAAG1	Dagelijks leven	0 = Niet ingevuld 1 = Ik studeer 2 = Ik ben op zoek naar werk als.. 3 = Beide, ik studeer en ik zoek werk. 4 = ik werk en zoek geen ander werk 5 = Geen van allen.	Nominal
VRAAG2	Op zoek naar werk?	0 = Niet ingevuld 1 = Op het internet 2 = In de krant 3 = Via familie/vrienden 4 = Anders	Nominal
VRAAG3A	Vormgeving/Opmaak reden internet?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG3B	Makkelijker/effectiever zoeken reden internet?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG3C	Uitgebreide informatie reden internet?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG3D	Duidelijkheid reden internet?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG3E	Heb geen krant reden internet?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG3F	Anders internet	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG4A	Vormgeving/Opmaak reden krant?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG4B	Overzichtelijk ingedeeld reden krant?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG4C	Uitgebreide informatie reden krant?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG4D	Duidelijkheid reden krant?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG4E	Ik lees de krant reden krant?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja	Nominal

		2 = Nee	
VRAAG4F	Anders krant	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG5A	Opmaak/Vormgeving belangrijk voor aandacht?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijk 3 = Neutraal 4 = Minder belangrijk 5 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG5B	Bedrijfsnaam belangrijk voor aandacht?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijk 3 = Neutraal 4 = Minder belangrijk 5 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG5C	Functie/Werksoort belangrijk voor aandacht?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijk 3 = Neutraal 4 = Minder belangrijk 5 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG5D	Aantal uur p/w belangrijk voor aandacht?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijk 3 = Neutraal 4 = Minder belangrijk 5 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG5E	Anders aandacht	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijk 3 = Neutraal 4 = Minder belangrijk 5 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG6A	Opmaak/Vormgeving lokt reactie?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG6B	Functie lokt reactie?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG6C	Werktijden lokt reactie?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG6D	Salaris lokt reactie?	0 = Niet ingevuld	Nominal

		1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	
VRAAG6E	Doorgroeimogelijkheden lokt reactie?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG6F	Anders lokt reactie?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG7	Aandacht vacatures ZW?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee	Nominal
VRAAG8	Beeld sector ZW?	0 = Niet ingevuld 1 = Heel positief 2 = Positief 3 = Neutraal 4 = Negatief 5 = Heel negatief	Nominal
VRAAG9	Voldoende interesse sector ZW?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee 3 = Geen mening	Nominal
VRAAG10	Presentatie potentiële werkgever?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee 3 = Geen mening	Nominal
VRAAG11	Waar vacatures ZW?	0 = Niet ingevuld 1 = Op het internet 2 = In de krant 3 = Via familie/vrienden 4 = Anders 5 = Ik kom ze nooit tegen	Nominal
VRAAG12A	Vacature ZW positief?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG12B	Vacature ZW negatief?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk	Nominal

		6 = Minst belangrijk	
VRAAG12C	Vacature ZW amateuristisch?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG12D	Vacature ZW professioneel?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG12E	Vacature ZW informeel?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG12F	Vacature ZW formeel?	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG12G	Anders vacature	0 = Niet ingevuld 1 = Meest belangrijk 2 = Belangrijker 3 = Belangrijk 4 = Neutraal 5 = Minder belangrijk 6 = Minst belangrijk	Nominal
VRAAG13	Komt vraag 6 voldoende terug ZW?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee 3 = Geen mening	Nominal
VRAAG14	Reactie op vacature ZW?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee 3 = Weet niet	Nominal
VRAAG15	Bezoek landelijke open dag?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee 3 = Geen mening	Nominal
VRAAG16	Belangrijk persoonlijk contact?	0 = Niet ingevuld 1 = Ja 2 = Nee 3 = Geen mening	Nominal

D.**TABELLEN UIT SPSS****Vormgeving/Opmaak reden internet? * Vooropleiding Crosstabulation**

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Vormgeving/Opmaak reden internet?	Niet ingevuld	44	29	12	85
	Ja	4	16	2	22
	Nee	75	80	19	174
Total		123	125	33	281

Makkelijker/effectiever zoeken reden internet? * Vooropleiding Crosstabulation

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Makkelijker/effectiever zoeken reden internet?	Niet ingevuld	44	29	12	85
	Ja	57	82	12	151
	Nee	22	14	9	45
Total		123	125	33	281

Uitgebreide informatie reden internet? * Vooropleiding Crosstabulation

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Uitgebreide informatie reden internet?	Niet ingevuld	44	29	12	85
	Ja	34	63	12	109
	Nee	45	33	9	87
Total		123	125	33	281

Duidelijkheid reden internet? * Vooropleiding Crosstabulation

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Duidelijkheid reden internet?	Niet ingevuld	44	29	12	85
	Ja	18	38	11	67
	Nee	61	58	10	129
Total		123	125	33	281

Heb geen krant reden internet? * Vooropleiding Crosstabulation

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Heb geen krant reden internet?	Niet ingevuld	43	29	12	84
	Ja	4	4	2	10
	Nee	76	92	19	187
Total		123	125	33	281

Anders internet * Vooropleiding Crosstabulation

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Anders internet	Niet ingevuld	43	29	12	84
	Ja	0	1	0	1
	Nee	80	95	21	196
Total		123	125	33	281

Vormgeving/Opmaak reden krant? * Vooropleiding Crosstabulation

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Vormgeving/Opmaak reden krant?	Niet ingevuld	107	98	30	235
	Ja	2	0	1	3
	Nee	14	27	2	43
Total		123	125	33	281

Overzichtelijk ingedeeld reden krant? * Vooropleiding Crosstabulation

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Overzichtelijk ingedeeld reden krant?	Niet ingevuld	107	97	30	234
	Ja	11	12	2	25
	Nee	5	16	1	22
Total		123	125	33	281

Uitgebreide informatie reden krant? * Vooropleiding Crosstabulation

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Uitgebreide informatie reden krant?	Niet ingevuld	107	97	30	234
	Ja	0	6	0	6
	Nee	16	22	3	41
Total		123	125	33	281

Duidelijkheid reden krant? * Vooropleiding Crosstabulation

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Duidelijkheid reden krant?	Niet ingevuld	107	97	30	234
	Ja	8	7	2	17
	Nee	8	21	1	30
Total		123	125	33	281

Ik lees de krant reden krant? * Vooropleiding Crosstabulation

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Ik lees de krant reden krant?	Niet ingevuld	107	97	30	234
	Ja	5	17	1	23
	Nee	11	11	2	24
Total		123	125	33	281

Anders krant * Vooropleiding Crosstabulation

Count

		Vooropleiding			Total
		MBO	HBO	Anders	
Anders krant	Niet ingevuld	107	97	30	234
	Ja	0	1	0	1
	Nee	16	27	3	46
Total		123	125	33	281

Opmaak/Vormgeving belangrijk voor aandacht?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	14	5,0	5,0	5,0
	Meest belangrijk	17	6,0	6,0	11,0
	Belangrijk	44	15,7	15,7	26,7
	Neutraal	57	20,3	20,3	47,0
	Minder belangrijk	107	38,1	38,1	85,1
	Minst belangrijk	42	14,9	14,9	100,0
	Total	281	100,0	100,0	

Aantal uur p/w belangrijk voor aandacht?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	8	2,8	2,8	2,8
	Meest belangrijk	68	24,2	24,2	27,0
	Belangrijk	109	38,8	38,8	65,8
	Neutraal	59	21,0	21,0	86,8
	Minder belangrijk	35	12,5	12,5	99,3
	Minst belangrijk	2	,7	,7	100,0
	Total	281	100,0	100,0	

Anders aandacht

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	14	5,0	5,0	5,0
	Meest belangrijk	25	8,9	8,9	13,9
	Belangrijk	6	2,1	2,1	16,0
	Neutraal	2	,7	,7	16,7
	Minder belangrijk	17	6,0	6,0	22,8
	Minst belangrijk	217	77,2	77,2	100,0
	Total	281	100,0	100,0	

Functie/Werksoort belangrijk voor aandacht?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	3	1,1	1,1	1,1
	Meest belangrijk	115	40,9	40,9	42,0
	Belangrijk	58	20,6	20,6	62,6
	Neutraal	48	17,1	17,1	79,7
	Minder belangrijk	53	18,9	18,9	98,6
	Minst belangrijk	4	1,4	1,4	100,0
	Total	281	100,0	100,0	

Opmaak/Vormgeving lokt reactie?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	16	5,7	5,7	5,7
	Meest belangrijk	30	10,7	10,7	16,4
	Belangrijker	17	6,0	6,0	22,4
	Belangrijk	38	13,5	13,5	35,9
	Neutraal	66	23,5	23,5	59,4
	Minder belangrijk	94	33,5	33,5	92,9
	Minst belangrijk	20	7,1	7,1	100,0
	Total	281	100,0	100,0	

Functie lokt reactie?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	3	1,1	1,1	1,1
	Meest belangrijk	122	43,4	43,4	44,5
	Belangrijker	21	7,5	7,5	52,0
	Belangrijk	61	21,7	21,7	73,7
	Neutraal	40	14,2	14,2	87,9
	Minder belangrijk	34	12,1	12,1	100,0
	Total	281	100,0	100,0	

Werktijden lokt reactie?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	4	1,4	1,4	1,4
	Meest belangrijk	38	13,5	13,5	14,9
	Belangrijker	143	50,9	50,9	65,8
	Belangrijk	58	20,6	20,6	86,5
	Neutraal	22	7,8	7,8	94,3
	Minder belangrijk	13	4,6	4,6	98,9
	Minst belangrijk	3	1,1	1,1	100,0
	Total	281	100,0	100,0	

Salaris lokt reactie?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet ingevuld	3	1,1	1,1	1,1
	Meest belangrijk	65	23,1	23,1	24,2
	Belangrijker	75	26,7	26,7	50,9
	Belangrijk	79	28,1	28,1	79,0
	Neutraal	47	16,7	16,7	95,7
	Minder belangrijk	12	4,3	4,3	100,0
	Total	281	100,0	100,0	

Doorgroeimogelijkheden lokt reactie?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Niet ingevuld	12	4,3	4,3	4,3
Meest belangrijk	20	7,1	7,1	11,4
Belangrijker	19	6,8	6,8	18,1
Belangrijk	38	13,5	13,5	31,7
Neutraal	92	32,7	32,7	64,4
Minder belangrijk	97	34,5	34,5	98,9
Minst belangrijk	3	1,1	1,1	100,0
Total	281	100,0	100,0	

Anders lokt reactie?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Niet ingevuld	17	6,0	6,0	6,0
Meest belangrijk	4	1,4	1,4	7,5
Belangrijker	3	1,1	1,1	8,5
Belangrijk	2	,7	,7	9,3
Neutraal	3	1,1	1,1	10,3
Minder belangrijk	15	5,3	5,3	15,7
Minst belangrijk	237	84,3	84,3	100,0
Total	281	100,0	100,0	