

Gebruik mobiliteitsinstrumenten

Secundaire analyse in opdracht van
Ministerie van Binnenlandse zaken en
Koninkrijksrelaties

Van Lucien Vermeer
Datum 15-11-2018

1. Introductie

Het stimuleren van mobiliteit onder rijksambtenaren heeft al langere tijd de aandacht. Dit is ook terug te zien in het strategisch personeelsbeleid Rijk 2025. Mobiliteit kan bijdragen aan het behoud van duurzame inzetbaarheid van individuele medewerkers en draagt bij aan de mogelijkheid voor organisaties om medewerkers bij veranderende omstandigheden op een passende manier te blijven inzetten.

Voor dit onderwerp werd onder meer in de TK-brief van Minister Blok uit 2015 aandacht gevraagd. Er zijn destijds een reeks maatregelen aangekondigd gericht op het vergroten van mobiliteit en flexibele inzet van rijksambtenaren.

Binnen het Rijk zijn voor medewerkers diverse HR-instrumenten beschikbaar die de intentie van rijksambtenaren om mobiel te worden ondersteunen. Het is niet helemaal duidelijk in hoeverre deze HR-instrumenten bekend zijn, daadwerkelijk worden gebruikt, en of deze ook leiden tot meer (interdepartementale) mobiliteit.

Mede om die reden is een onderzoek uitgevoerd naar de mobiliteit van rijksambtenaren en hun ervaringen met diverse HR-instrumenten. Dit onderzoek is uitgevoerd door Paul Rohloff, als afstudeeropdracht aan de Erasmus Universiteit. In het onderzoek is voor vier van deze HR-instrumenten gekeken naar de relatie tussen toepassing van de instrumenten en interdepartementale mobiliteitsintenties. Het betreft de instrument loopbaanadvies, trainingen en cursussen die op doorstroom gericht zijn, de mogelijkheid tot detacheren en de interne vacaturesite (de mobiliteitsbank). Naast het gebruik van de instrumenten is ook de bekendheid van de instrumenten onderzocht. Het betrof een onderzoek onder in totaal 1.964 rijksambtenaren.

In aanvulling op dit onderzoek bestond de behoefte om het beschikbare datamateriaal ook voor secundaire analyses te gebruiken, vanwege het potentie van het datamateriaal. Hierbij staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Hoe effectief zijn de mobiliteitsinstrumenten in het algemeen?
2. Hoe effectief zijn de mobiliteitsinstrumenten voor speciale doelgroepen?
3. Zijn er verschillen tussen medewerkers voor wat betreft bekendheid van de mobiliteitsinstrumenten?
4. Hebben medewerkers die binnen het Rijk mobiel zijn geweest meer gebruik gemaakt van de mobiliteitsinstrumenten?

In deze notitie beschrijven we de uitkomsten van deze secundaire analyse. In elke paragraaf beschrijven we de uitkomsten voor één onderzoeksvraag.

1. Effectiviteit van mobiliteitsinstrumenten

In het onderzoek zijn vier mobiliteitsinstrumenten betrokken, te weten loopbaanadvies, trainingen en cursussen die op doorstroom gericht zijn, de mogelijkheid tot detacheren en de interne vacaturesite (de mobiliteitsbank). Elk instrument heeft invloed op de mobiliteit van medewerkers en is meer of minder effectief.

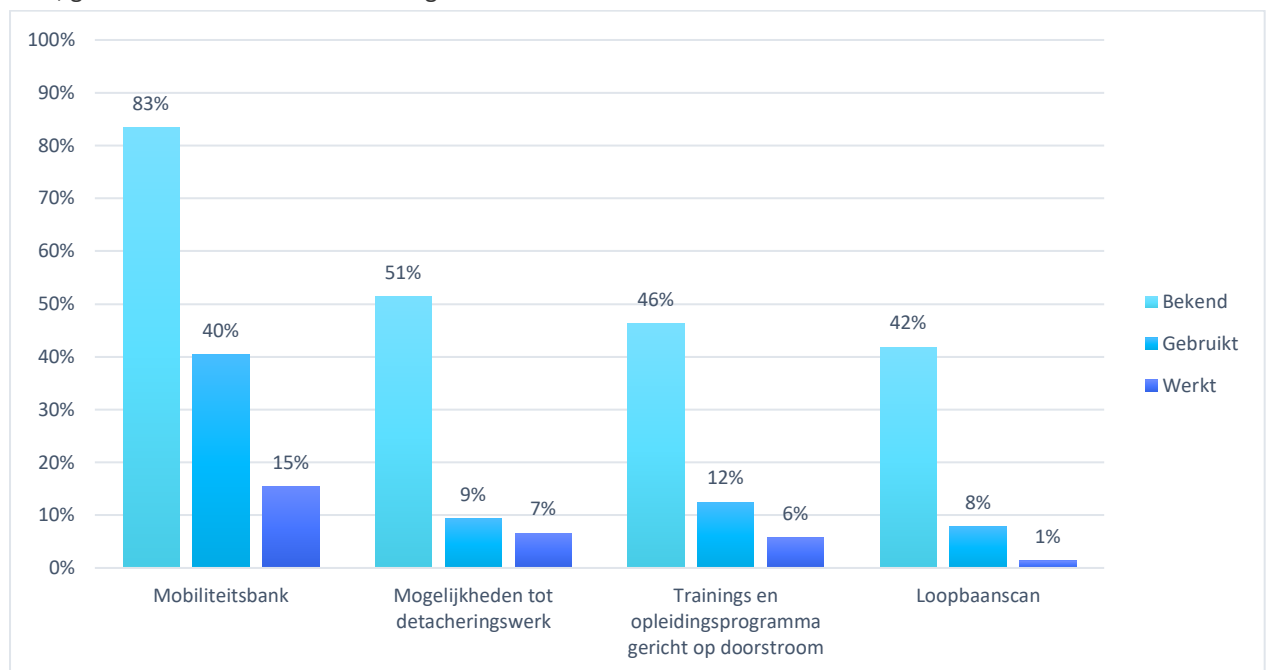
In deze analyse hebben we de effectiviteit geoperationaliseerd door te kijken naar bekendheid, gebruik en de mate waarin het instrument heeft 'gewerkt' voor de medewerker. De centrale aanname hierachter is dat een instrument hieraan moet voldoen om effectief te zijn. Om de effectiviteit van een instrument te beoordelen is het dan vervolgens interessant om te onderzoeken in welke fase de meeste medewerkers 'afvallen' (doordat relatief weinig medewerkers het instrument kennen, doordat er relatief weinig gebruik van wordt gemaakt of doordat de werking van het instrument volgens relatief veel medewerkers tegenvalt). De fase waarin de meeste medewerkers uitvallen, is in potentie de fase waarin investeren het meeste rendement oplevert. In het



meest ideale geval weten we ook waarom een medewerker een instrument niet gebruikt, of waarom het instrument niet heeft gewerkt. Maar deze informatie is hier niet voorhanden.

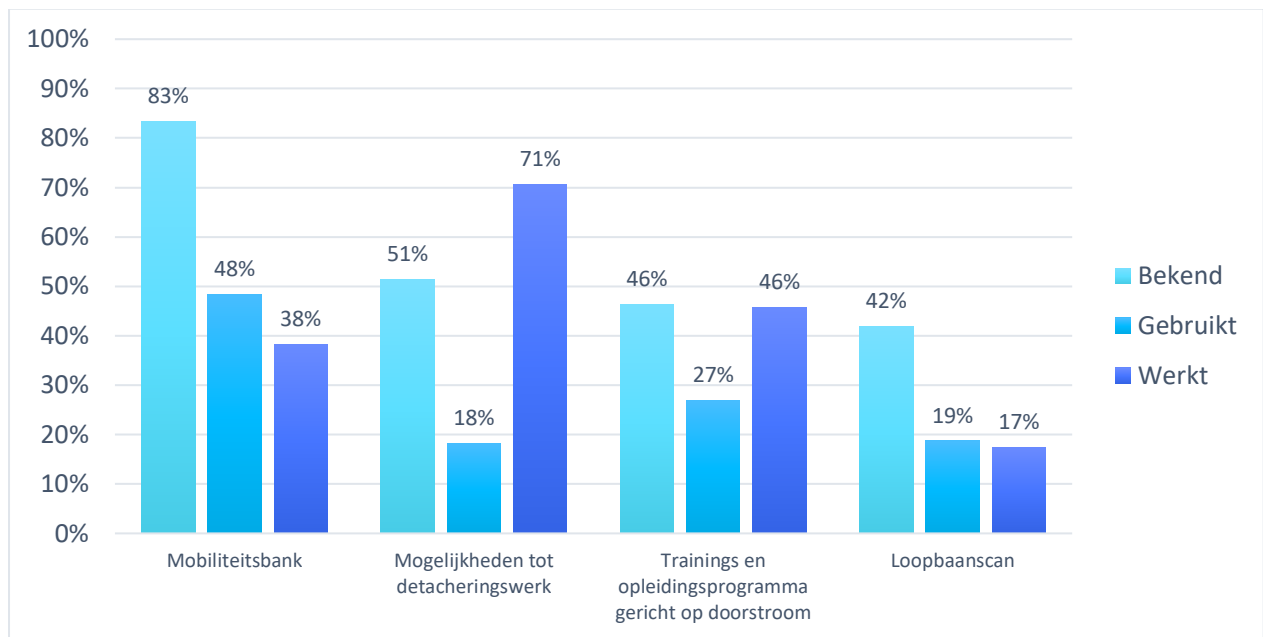
Hieronder geven we de effectiviteit van de mobiliteitsinstrumenten weer met een staafdiagram. Figuur 1 geeft weer hoeveel procent van de medewerkers elke fase 'haalt'. Figuur 2 geeft weer hoeveel procent van de medewerkers uit de vorige fase ook terugkomt in de fase daarna (dus van alle medewerkers die een instrument kent, hoeveel procent heeft die dan ook gebruikt, etc). In deze figuur is daardoor direct af te lezen welke fase het meest en welke het minst rendement oplevert door naar de hoogte van de staven te kijken (hoger=meer rendement).

Figuur 1. Effectiviteit van mobiliteitsinstrumenten, percentage medewerkers dat instrument respectievelijk kent, gebruikt en beoordeelt als heeft gewerkt.



Figuur 2. Effectiviteit van mobiliteitsinstrumenten, percentage medewerkers dat instrument respectievelijk kent, gebruikt en beoordeelt als percentage van vorige fase.





Mobiliteitsbank

83% van de medewerkers is bekend met de mobiliteitsbank. Van alle mobiliteitsinstrumenten is de mobiliteitsbank daarmee het meest bekend. Vier op de tien (40%) medewerkers heeft de mobiliteitsbank ook gebruikt. Dit maakt de mobiliteitsbank ook het meest gebruikte instrument. 15% van de medewerkers is van mening dat de mobiliteitsbank ook voor hen heeft gewerkt. Ook dit percentage is hoger dan bij de andere mobiliteitsinstrumenten.

Uit figuur 2 blijkt dat relatief weinig medewerkers de mobiliteitsbank vinden 'werken' voor hen. Op dit punt scoort het instrument lager dan mogelijkheden tot detachering en trainings- en opleidingsprogramma gericht op doorstroom. In deze fase is daarmee het meeste rendement te behalen.

Mogelijkheden tot detachingswerk

De helft van de medewerkers (51%) kent de mogelijkheden voor detachingswerk. Na de mobiliteitsbank is dit het bekendste mobiliteitsinstrument. Opvallend is dat vervolgens slechts 9% van de medewerkers dit instrument heeft gebruikt. Vervolgens blijkt dat veel gebruikers dit instrument wel goed vinden werken, volgens twee derde van de gebruikers (71%) 'werkte' het instrument voor hen (zie hiervoor figuur 2).

Uit figuur 2 blijkt dat met name het gebruik van de mogelijkheid tot detachering achterblijft. Bekendheid en werking scoren relatief hoog. Het rendement van dit instrument kan dus worden vergroot door meer medewerkers te verleiden om het te gaan gebruiken (of organisaties te verleiden het instrument aan te bieden).

Trainings- en opleidingsprogramma gericht op doorstroom

Iets minder dan de helft van de medewerkers (46%) is bekend met trainings- en opleidingsprogramma's gericht op doorstroom. Ook hier is het aantal gebruikers vervolgens relatief laag; 12% gebruikt dit instrument. 6% van alle medewerkers vindt vervolgens dat dit instrument voor hen heeft gewerkt.



Uit figuur 2 blijkt dat, net als bij de mogelijkheid tot detachingswerk het gebruik relatief laag is ten opzichte van de bekendheid. Maar de verschillen zijn hier minder groot. Desalniettemin kan hier het rendement vooral worden vergroot door meer medewerkers te verleiden dit instrument te gaan gebruiken.

Loopbaanscan

De loopbaanscan is bekend bij ongeveer vier op de tien medewerkers (42%). Dit instrument heeft daarmee de laagste bekendheid. 8% van de medewerkers heeft het instrument gebruikt, dat is ongeveer even veel als de mogelijkheid tot detachingswerk (9%). Van alle medewerker geeft 1% aan dat de loopbaanscan voor hen heeft gewerkt.

Uit figuur 2 blijkt dat de loopbaanscan relatief laag scoort op gebruik en op werking. Hier valt dus te overwegen om in een van deze fasen, of beide fasen te investeren.

2. Effectiviteit van mobiliteitsinstrumenten voor speciale doelgroepen

Voor het mobiliteitsbeleid worden verschillende speciale doelgroepen onderscheiden. Het gaat om jongeren die instromen bij het Rijk, middelbaar administratief personeel, medewerkers die wonen in krimpregio's en leidinggevend. Daarnaast worden nog andere speciale doelgroepen onderscheiden, maar deze zijn niet in dit onderzoek te identificeren.

In de onderstaande tabel hebben we uiteengezet hoe we de verschillende groepen hebben geïdentificeerd in het onderzoek.

Tabel 3. Operationalisatie van speciale doelgroepen

Jongeren die instromen bij Rijk	Het betreft medewerkers tot en met 34 jaar, die minder dan 3 jaar in dienst zijn bij het Rijk
Middelbaar administratief personeel	Het betreft medewerkers met een middelbare opleiding en een functie in de functiefamilie uitvoering
Medewerkers die wonen in krimpregio's	Het betreft medewerkers die het grootste deel van de tijd werken in de provincies Zeeland, Limburg of Groningen
Leidinggevend	Het betreft medewerkers met een functie in de functiefamilie lijnmanagement

Voor deze speciale doelgroepen hebben we eveneens gekeken naar de effectiviteit van de mobiliteitsinstrumenten.

Jongeren die instromen

De bekendheid van de mobiliteitsinstrument is lager bij jongeren die onlangs zijn ingestroomd ten opzichte van alle medewerkers. Dit geldt met name voor de mobiliteitsbank (57% bekendheid t.o.v. 83%), de mogelijkheid tot detachering (30% t.o.v. 51%) en de loopbaanscan (7% t.o.v. 42%).

Op gebruik zijn de verschillen tussen jongeren die instromen en alle medewerkers echter beperkt. Met andere woorden, ook al kennen minder jongeren de instrumenten, zij gebruiken ze ongeveer even vaak als alle medewerkers.

Voor wat betreft werking lijken jongeren wat enthousiaster over de mobiliteitsbank dan alle medewerkers (20% vs 15%). Voor de andere instrumenten zijn er geen opmerkelijke verschillen.

In tabel 4 is een cijfermatige vergelijking opgenomen.



Tabel 4 Vergelijking alle medewerkers en jongeren die instromen

Maatregel	Alle medewerkers			Jongeren instroom		
	Bekend	Gebruikt	Werkt	Bekend	Gebruikt	Werkt
Mobiliteitsbank	83%	40%	15%	57%	42%	20%
Mogelijkheden tot detachingswerk	51%	9%	7%	30%	5%	3%
Trainings en opleidingsprogramma gericht op doorstroom	46%	12%	6%	43%	11%	3%
Loopbaanscan	42%	8%	1%	7%	2%	NB
Percentages herberkend conform figuur 2						
Maatregel	Bekend	Gebruikt	Werkt	Bekend	Gebruikt	Werkt
Mobiliteitsbank	83%	48%	38%	57%	74%	48%
Mogelijkheden tot detachingswerk	51%	18%	71%	30%	16%	69%
Trainings en opleidingsprogramma gericht op doorstroom	46%	27%	46%	43%	25%	27%
Loopbaanscan	42%	19%	17%	7%	23%	NB

Middelbaar administratief personeel

Op het eerst oog bestaan er geen grote verschillen tussen middelbaar administratief personeel en alle medewerkers waar het gaat om bekendheid, gebruik en werking van de mobiliteitsinstrumenten. Cijfers voor bekendheid, gebruik en werking zijn voor elk instrument in grote lijnen vergelijkbaar met alle medewerkers. Dit is op zichzelf geen verrassende uitkomst, aangezien een groot deel van alle medewerkers tot de categorie middelbaar administratief personeel behoort.

In tweede instantie valt echter wel op dat middelbaar administratief personeel de werking van detachingswerk erg hoog inschat (90% tov 72% bij alle medewerkers). Nu is deze methodiek relatief gevoelig voor kleine wijzigingen in cijfers (gegeven de relatief beperkte steekproefomvang), dus het is niet helemaal uit te sluiten dat hier sprake is van een methodologische effect. Tegelijkertijd is het mogelijk dat mogelijkheden tot detachingswerk een zeer geschikt instrument is om middelbaar administratief personeel in beweging te krijgen. Het is de moeite dit nader uit te zoeken.

Tabel 5 bevat een cijfermatige vergelijking.

Tabel 5 Vergelijking van alle medewerkers en middelbaar administratief personeel

Maatregel	Alle medewerkers			Middelbaar administratief personeel		
	Bekend	Gebruikt	Werkt	Bekend	Gebruikt	Werkt
Mobiliteitsbank	83%	40%	15%	86%	37%	11%
Mogelijkheden tot detachingswerk	51%	9%	7%	46%	8%	7%
Trainings en opleidingsprogramma gericht op doorstroom	46%	12%	6%	51%	13%	3%
Loopbaanscan	42%	8%	1%	42%	8%	1%
Percentages herberkend conform figuur 2						
Maatregel	Bekend	Gebruikt	Werkt	Bekend	Gebruikt	Werkt
Mobiliteitsbank	83%	48%	38%	86%	44%	29%
Mogelijkheden tot detachingswerk	51%	18%	71%	46%	16%	90%
Trainings en opleidingsprogramma gericht op doorstroom	46%	27%	46%	51%	25%	26%
Loopbaanscan	42%	19%	17%	42%	18%	13%

Medewerkers in krimpregio's

Medewerkers die wonen in krimpregio's kennen de mobiliteitsinstrumenten ongeveer even goed als alle medewerkers. Maar het gebruik van de instrumenten lijkt lager te liggen. Het verschil is met name opvallend bij de mobiliteitsbank (28% t.o.v. 40% voor alle medewerkers).



Als we kijken naar werking, dan valt met name op dat relatief veel medewerkers in krimpregio's enthousiast zijn over de werking van trainings- en opleidingsprogramma gericht op doorstroom (in relatieve termen 68% t.o.v. 46% voor alle medewerkers). Ook hier kan in potentie sprake zijn van een methodologisch effect, om dezelfde reden als bij middelbaar administratief personeel.

In de onderstaande tabel is de vergelijking cijfermatig gemaakt.

Tabel 6 Vergelijking van alle medewerkers en medewerkers in krimpregio's

Maatregel	Alle medewerkers			Medewerkers in krimpregio's		
	Bekend	Gebruikt	Werkt	Bekend	Gebruikt	Werkt
Mobiliteitsbank	83%	40%	15%	83%	28%	8%
Mogelijkheden tot detachingswerk	51%	9%	7%	52%	6%	4%
Trainings en opleidingsprogramma gericht op doorstroom	46%	12%	6%	48%	10%	7%
Loopbaanscan	42%	8%	1%	40%	6%	1%
	Percentages herberkend conform figuur 2					
Mobiliteitsbank	83%	48%	38%	83%	34%	30%
Mogelijkheden tot detachingswerk	51%	18%	71%	52%	12%	70%
Trainings en opleidingsprogramma gericht op doorstroom	46%	27%	46%	48%	21%	68%
Loopbaanscan	42%	19%	17%	40%	15%	13%

Leidinggevenden

De bekendheid van de mobiliteitsinstrumenten is -zoals te verwachten- hoger onder leidinggevenden, het verschil bedraagt 12% tot 25% afhankelijk van het instrument. Het gebruik ligt echter niet aanmerkelijk hoger dan bij alle medewerkers (-1% tot 5% hoger). Het percentage leidinggevenden dat de instrumenten vindt werken ligt ook in lijn met alle medewerkers (verschil maximaal 2%). Onderstaande tabel bevat de bijbehorende cijfers.

Tabel 7. Vergelijking van alle medewerkers met leidinggevenden

Maatregel	Alle medewerkers			Leidinggevenden		
	Bekend	Gebruikt	Werkt	Bekend	Gebruikt	Werkt
Mobiliteitsbank	83%	40%	15%	95%	39%	16%
Mogelijkheden tot detachingswerk	51%	9%	7%	73%	11%	5%
Trainings en opleidingsprogramma gericht op doorstroom	46%	12%	6%	65%	17%	7%
Loopbaanscan	42%	8%	1%	67%	12%	2%
	Percentages herberkend conform figuur 2					
Mobiliteitsbank	83%	48%	38%	95%	41%	42%
Mogelijkheden tot detachingswerk	51%	18%	71%	73%	15%	45%
Trainings en opleidingsprogramma gericht op doorstroom	46%	27%	46%	65%	26%	42%
Loopbaanscan	42%	19%	17%	67%	18%	21%



Bekendheid mobiliteitsinstrumenten, verschillen tussen medewerkers

We hebben ook gekeken in hoeverre de bekendheid van mobiliteitsinstrumenten verschilt voor verschillende groepen medewerkers. Hierbij is een onderscheid gemaakt naar rijksorganisatie waar de medewerker werkzaam is, werkkenmerken (het aantal jaren dat men werkt binnen het Rijk, het aantal dienstjaren en functiefamilie) en persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleiding, salarisschaal en provincie waar men doorgaans werkt).

Verschillen tussen rijksorganisaties

De steekproef heeft voldoende omvang om uitspraken te kunnen doen over BZK, EZK, JenV, Belastingdienst, Rijkswaterstaat en DJI. De andere organisaties blijven hiermee buiten beschouwing.

Hieronder geven we schematisch weer of de bekendheid van de mobiliteitsinstrumenten hoger of lager is bij sommige organisaties (hierbij leggen we de grens bij meer dan 5 procentpunten verschil).

Mobiliteitsbank (bekendheid alle medewerkers: 83%)

Lagere bekendheid bij:	Hogere bekendheid bij:
JenV (78%)	Belastingdienst (90%)

Mogelijkheden tot detachingswerk (bekendheid alle medewerkers: 51%)

Lagere bekendheid bij:	Hogere bekendheid bij:
Belastingdienst (34%)	EZK (64%)
Rijkswaterstaat (43%)	JenV (64%)

Trainings- en cursusprogramma gericht op doorstroom (bekendheid alle medewerkers: 46%)

Lagere bekendheid bij:	Hogere bekendheid bij:
DJI (40%)	Geen

Loopbaanscan (bekendheid alle medewerkers: 42%)

Lagere bekendheid bij:	Hogere bekendheid bij:
BZK (32%)	Rijkswaterstaat (49%)

Verschillen op werkkenmerken

Mobiliteitsbank (bekendheid alle medewerkers: 83%)

De mobiliteitsbank is minder bekend bij medewerkers die minder dan 3 jaar in de sector Rijk werken (51%) en medewerkers die minder dan drie jaar hun huidige functie werken (61%). Waarschijnlijk gaat het voor een deel om dezelfde medewerkers.

De mobiliteitsbank heeft een hogere bekendheid bij medewerkers die 8-15 jaar (92%), of meer dan 15 jaar (89%) voor het Rijk werken. De bekendheid is ook hoger bij medewerkers die meer dan 8-15 jaar (89%), of meer dan 15 jaar (90%) in hun huidige functie werken. Opnieuw gaat het waarschijnlijk voor een deel om dezelfde medewerkers. De bekendheid van de mobiliteitsbank is tevens hoger bij medewerkers met een functie in de functiefamilie lijnmanagement (95%) en project/programmamanagement (90%).

Mogelijkheden tot detachingswerk (bekendheid alle medewerkers: 51%)

Detachingswerk is minder bekend bij medewerkers die minder dan 3 jaar (32%) of 3-5 jaar (45%) binnen het Rijk werken. Ook is detachingswerk minder bekend bij medewerkers die minder dan 3 jaar in hun



huidige functie werken (36%). Opnieuw gaat het waarschijnlijk voor een deel om dezelfde medewerkers. Detachering is tevens minder bekend bij medewerkers op het gebied van toezicht, vergunningverlening en handhaving (37%).

Detacheringswerk is juist weer bekender bij medewerkers die 8-15 jaar bij het Rijk werken (58%), medewerkers met 8-15 dienstjaren (57%), medewerkers in het lijnmanagement (73%), in project/programmamanagement (58%) en in de (functiefamilie) bedrijfsvoering (60%).

Trainings- en cursusprogramma gericht op doorstroom (bekendheid alle medewerkers: 46%)

Trainingsprogramma's zijn minder bekend bij medewerkers die minder dan 3 jaar (41%), of 3-5 jaar (41%) bij het Rijk werken. De trainingsprogramma's zijn daarentegen bekender bij medewerkers in het lijnmanagement (65%) en in de bedrijfsvoering (56%).

Loopbaanscan (bekendheid alle medewerkers: 42%)

Ook hier is de bekendheid weer lager bij medewerkers die minder dan 3 jaar (11%), of 3-5 jaar (24%) bij het Rijk werken. De bekendheid is ook lager bij medewerkers met minder dan 3 dienstjaren (17%), of 3-5 dienstjaren (33%). Opnieuw gaat het waarschijnlijk voor een deel om dezelfde medewerkers. Tenslotte is de bekendheid lager bij medewerkers in toezicht, vergunningverlening en handhaving (32%).

De bekendheid is hoger bij medewerkers die meer dan 15 jaar in de sector Rijk werken (53%), meer dan 15 jaar in dezelfde functie werken (53%) evenals medewerkers in het lijnmanagement (66%) en in de bedrijfsvoering (49%).

Verschillen op persoonskenmerken

Mobiliteitsbank (bekendheid alle medewerkers: 83%)

Er zijn geen medewerkers met de beschreven persoonskenmerken die minder bekend zijn de mobiliteitsbank dan gemiddeld.

Medewerkers in salarisschaal 14 of hoger zijn gemiddeld genomen bekender met de mobiliteitsbank (89%). Het is zeer waarschijnlijk dat dit samenhangt met een leidinggevende functie, waarvan we al eerder zagen dat hier de bekendheid hoger is.

Mogelijkheden tot detachering (bekendheid alle medewerkers: 51%)

Detachering is minder bekend bij medewerkers in de leeftijd van 25-34 jaar (41%). Het is bekender dan gemiddeld bij medewerkers in salarisschaal 14 of hoger (63%).

Trainings- en cursusprogramma gericht op doorstroom (bekendheid alle medewerkers: 46%)

De trainingsprogramma's zijn minder bekend bij medewerkers in de leeftijd van 25-34 jaar (39%). Het is bekender bij lager opgeleiden (57%) en medewerkers in salarisschaal 14 of hoger (59%).

Loopbaanscan (bekendheid alle medewerkers: 42%)

Ook de loopbaanscan is minder bekend bij medewerkers in de leeftijd van 25-34 jaar (18%). De loopbaanscan is juist weer bekender bij 45-54 jarigen (47%), 55-64 jarigen (48%), lager opgeleiden (53%) en medewerkers in salarisschaal 14 of hoger (58%).



3. Mobiliteit en mobiliteitsinstrumenten

Ten slotte onderzoek we of er een relatie bestaat bekendheid en gebruik van de mobiliteitsinstrumenten aan de ene kant en mobiliteit van de medewerker aan de ander kant. In dit specifieke geval kunnen we alleen kijken naar de mobiliteit tussen rijksorganisaties, aangezien alleen deze vorm onderdeel uitmaakte van het oorspronkelijke onderzoek. Dit terwijl de instrumenten ook een rol kunnen spelen bij externe mobiliteit en interne mobiliteit.

In de onderstaande tabel geven we bekendheid en gebruik (in de afgelopen 3 jaar) weer van de mobiliteitsinstrumenten voor medewerkers die wel en niet mobiel zijn geweest, in de afgelopen 3 jaar. Merk op dat slechts een klein deel van de medewerkers op deze manier mobiel is geweest. In die zin zijn de uitkomsten indicatief.

De bekendheid van de mobiliteitsbank ligt hoger bij de mobielen dan de niet-mobiele medewerkers (91% vs 83%). Bekendheid van detachering en trainings- en cursusprogramma's gericht op doorstroom zijn ongeveer even bekend. De loopbaanscan lijkt juist minder bekend bij mobiele medewerkers (35% vs 42%).

Het is echter opvallend hoeveel meer de mobiliteitsbank is gebruikt door mobiele medewerkers dan niet-mobiele medewerker (75% vs 40%). We zien ook een groot verschil bij detacheringswerk (21% vs 10%). Bij de andere instrumenten is het verschil nihil.

De vraag die echter blijft openstaan, is hoe de relaties lopen. Gaan medewerkers die mobiel willen zijn de mobiliteitsinstrumenten gebruiken, of leiden de mobiliteitsinstrumenten tot meer mobiliteit? In hoofdstuk 2 van deze notitie hebben we een aantal keren gezien dat een hogere bekendheid (zoals bij leidinggevendenden) en een lagere bekendheid (zoals bij jongeren die instromen) niet direct een effect lijkt te hebben op het gebruik van de instrumenten. Verder hebben we gekeken naar de mate waarin mobiliteitsinstrumenten worden gebruikt door medewerkers die wel en niet zoeken naar een andere functie. Hierin valt ook op dat de zoekende medewerkers meer instrumenten gebruiken. Het lijkt er daarom op dat mobiliteitsintentie vooraf gaat aan gebruik van de mobiliteitsinstrumenten. Dat neemt natuurlijk niet weg dat de instrumenten vervolgens behulpzaam zijn bij het omzetten van een intentie naar daadwerkelijk gedrag.



Tabel 8. Bekendheid en gebruik mobiliteitsinstrumenten

	Mobiel binnen	Niet mobiel	Mobiel binnen	Niet mobiel
	Rijk	binnen Rijk	Rijk	binnen Rijk
Aantal	86	1787	86	1787
	Bekendheid	Bekendheid	Gebruik	Gebruik
			(afgelopen 3 jaar)	(afgelopen 3 jaar)
Mobiliteitsbank	91%	83%	75%	40%
Mogelijkheden tot detacheringswerk	52%	49%	21%	10%
Trainings- en cursusprogramma gericht op doorstroom	47%	46%	17%	17%
Loopbaanscan	35%	42%	9%	9%

4. Resumerend

1. Door op deze manier naar de mobiliteitsinstrumenten te kijken, levert interessante inzichten op over de effectiviteit van de mobiliteitsinstrumenten.
2. Het onderhavige onderzoek is echter nog beperkt in de mogelijkheden om hier echt de diepte in te gaan. Het is namelijk niet duidelijk waarom een medewerker een instrument niet gebruikt als het bekend is, en/of waarom het instrument niet werkt volgens een gebruiker. Het zou interessant zijn om hier nader onderzoek naar te doen, wat specifiek op dit thema is gericht.

Dit zou de informatie over het rendement van de mobiliteitsinstrumenten Versterken.

