



## RAPPORT MOBILITEITS INDICATOR

---

Van:  
Administratienummer:  
Datum:  
Normgroep:

J. van de Doe  
A1234567  
28 Sep 2007  
Advies

---

Mevr. van den Consultant  
Consulente  
Orga Advies

---

## 1. Inleiding

---

Met deze mobiliteitsvragenlijst wordt uw actuele arbeidsmarktmobiliteit gemeten. Onder actuele arbeidsmarktmobiliteit wordt verstaan de mate waarin u zich actief op de arbeidsmarkt beweegt. Actuele arbeidsmarktmobiliteit komt voort uit een viertal factoren, te weten:

1. aantrekkingskracht (andere) functie; is de aantrekkingskracht van een nieuwe functie groter dan de binding met uw huidige functie. Het gaat hier vooral om uw eigen ervaringen en verwachtingen. De aantrekkingskracht is onderverdeeld in vier aspecten: (I) algemene tevredenheid, (II) takenpakket, (III) samenwerking en (IV) salaris. Naarmate u op deze aspecten meer verwacht van een nieuwe functie dan van uw huidige functie, dan is de aantrekkingskracht van een nieuwe functie relatief sterker dan de binding met de huidige situatie.
2. doelhelderheid; heeft u duidelijk voor ogen wat u na uw huidige situatie wilt gaan doen.
3. ervaren kansrijkheid; denkt u ook een reële kans te hebben om uw doel te verwezenlijken.
4. sollicitatie-activiteiten; bent u ook daadwerkelijk actief bezig om uw doel te bereiken.

Alle vier factoren tezamen bepalen zoals gezegd uw actuele arbeidsmarktmobiliteitsscore. Naarmate uw actuele arbeidsmarktmobiliteitsscore hoger is, is de kans groter dat u spoedig een nieuwe functie zult aanvaarden.

De twee factoren doelhelderheid en ervaren kansrijkheid bepalen samen uw potentiële mobiliteit: uw overtuiging, dat, als het nodig mocht zijn, u op korte termijn een passende functie kunt bemachtigen.

Aan het einde van dit rapport geven wij enkele conclusies en adviezen. Deze adviezen zijn uiteraard geheel vrijblijvend. Het is ten eerste belangrijk op te merken dat uw arbeidsmarktmobiliteit een momentopname is. Na verloop van tijd zal deze veranderen. Dit rapport geeft dan ook een beschrijving van uw huidige beleving van uw situatie. Ten tweede is het belangrijk te realiseren dat deze vragenlijst een indicatie geeft van uw arbeidsmarktmobiliteit op basis van uw eigen verwachtingen, die u heeft uitgedrukt in uw antwoorden. De lijst doet geen uitspraken over de arbeidsmarkt zelf. Wij zijn er bij het opstellen van dit rapport vanuit gegaan dat u vanuit een werkende situatie de vragen heeft ingevuld. Mocht dit niet het geval zijn, dan is het belangrijk dat u overal waar in het rapport gesproken wordt over huidige functie, u dit interpreteert als uw huidige situatie.

Bij het opstellen van dit rapport zijn uw antwoorden vergeleken met een duizendtal andere respondenten.

## 2. Uw resultaten

---

### Aantrekkingskracht

De aantrekkingskracht van een nieuwe functie is ongeveer even groot te noemen als de binding met uw huidige functie. U bent als het ware bereid andere opties te overwegen, al zult u nog niet een hele sterke noodzaak ervaren om een andere functie te vervullen. Het is mogelijk dat uw huidige functie weer interessanter wordt, waardoor de binding kan toenemen, maar het kan ook zijn dat de aantrekkingskracht van een nieuwe functie geleidelijk gaat toenemen.

De volgende aspecten spelen een rol bij de relatieve aantrekkingskracht van een nieuwe functie.

#### *Algemene tevredenheid*

U verwacht dat een andere functie niet meer tevredenheid zal schenken dan uw huidige functie.

#### *Takenpakket*

Ten aanzien van het takenpakket van een eventuele nieuwe functie denkt u dat deze zeker niet leuker of plezieriger is dan uw huidige takenpakket. U heeft het waarschijnlijk goed naar uw zin met uw huidige taken.

#### *Samenwerking*

Van de samenwerking met collega's in een nieuwe functie verwacht u dat deze leuker en plezieriger zou kunnen zijn dan met uw collega's in uw huidige functie. Mogelijk vindt u de samenwerking momenteel minder plezierig of denkt u dat het ergens anders nog leuker is.

#### *Salaries*

U verwacht dat een andere functie al snel zal leiden tot een beter salaris. Als een beter salaris belangrijk voor u is, dan draagt dit aspect bij aan de aantrekkingskracht van een andere functie.

### Overige factoren

Als we verder kijken naar de overige factoren die van belang zijn voor uw arbeidsmarktmobiliteit, dan valt het volgende op:

#### *Doelhelderheid*

Op dit moment is uw doelhelderheid gemiddeld te noemen. Over wat de volgende stap zal zijn hebt u al wel enkele ideeën, maar deze zijn nog niet heel concreet. Voordat u een volgende stap gaat maken is het aan te raden om u verder te oriënteren op mogelijkheden.

#### *Ervaren kansrijkheid*

U ervaart uzelf als behoorlijk kansrijk op de arbeidsmarkt. Als u enige moeite doet om te solliciteren, denkt u dat er voldoende mogelijkheden zijn om uiteindelijk te slagen. Het aantal vacatures waarvoor u gekwalificeerd bent, acht u voldoende groot. Ondersteuning bij eventuele sollicitaties is niet echt nodig voor u, maar kan u wel helpen sneller daadwerkelijk een nieuwe functie te vinden.

#### *Sollicitatieactiviteiten*

Op dit moment bent u af en toe actief op de arbeidsmarkt. U onderneemt wel enkele acties, maar in vergelijking met anderen bent u (nog) maar beperkt actief.

### 3. Mobiliteitsanalyse

---

#### Actuele mobiliteit

Als wij alle factoren tezamen nemen, dan is uw actuele mobiliteit - de kans dat u op korte termijn van functie zult gaan veranderen - hoog te noemen.

Hoewel uw actuele mobiliteit redelijk groot is te noemen, is de aantrekkingskracht van een nieuwe functie nog niet erg sterk. Naar verwachting wordt deze de komende tijd sterker en dan is er nog weinig wat u tegenhoudt om daadwerkelijk van functie te willen veranderen.

#### Potentiële mobiliteit

Uw potentiële mobiliteit geeft aan in welke mate u zichzelf in staat acht van functie te veranderen indien u dat daadwerkelijk zou willen. Deze wordt bepaald uit uw doelhelderheid en uw ervaren kansrijkheid en is in uw geval hoog te noemen. Dit geeft aan dat u het waarschijnlijk in het algemeen vrij eenvoudig vindt om van functie te veranderen als u dat wilt of wanneer dit door omstandigheden noodzakelijk is.

### 4. Conclusie

---

Zoals eerder aangegeven is de binding van uw huidige functie ongeveer in evenwicht met de aantrekkingskracht van een nieuwe functie. U begint u al te oriënteren op de arbeidsmarkt. In uw situatie kunt u twee kanten op. U zou kunnen onderzoeken of uw huidige functie aantrekkelijker kan worden of u zou actiever kunnen worden op de arbeidsmarkt. Beide opties staan open voor u. Als uw huidige functie aantrekkelijker kan worden, is de noodzaak om op korte termijn van functie te veranderen misschien niet zo groot. Anderzijds kan een verdere oriëntatie op nieuwe mogelijkheden u helpen om een duidelijker loopbaanplan te ontwikkelen. Dit kan vervolgens weer richting geven aan uw persoonlijke ontwikkeling, waarmee uw kansrijkheid op een nieuwe functie nog kan toenemen. Wij wensen u veel succes met het vervolg van uw loopbaan!

## 5. Grafische weergave van de resultaten

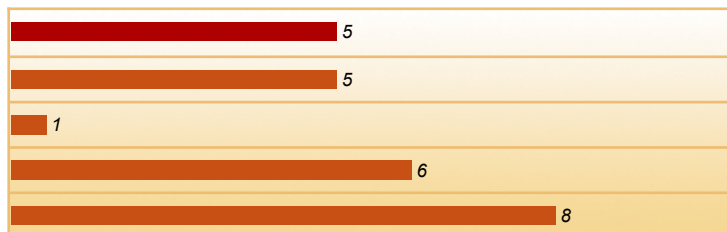
---

### Stenscores

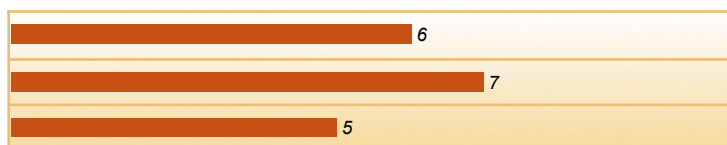
ACTUELE MOBILITEIT  
 POTENTIËLE MOBILITEIT



**Aantrekkingskracht (andere) functie**  
 Algemene tevredenheid  
 Inhoudelijke meerwaarde  
 Relationele meerwaarde  
 Financiële meerwaarde



Doelhelderheid  
 Ervaren kansrijkheid  
 Sollicitatie-activiteiten



## 6. Toelichting op de gebruikte getallen

---

In dit rapport wordt een aantal cijfers gebruikt die we graag willen toelichten.

De grafische weergave van de persoonskenmerken is weergegeven in stenscores. Stenscores hebben de volgende betekenissen:

Stenscore	Betekenis
1	Ver beneden gemiddeld
2	Ruim beneden gemiddeld
3	Beneden gemiddeld
4	Juist beneden gemiddeld
5	Gemiddeld
6	Gemiddeld
7	Juist boven gemiddeld
8	Boven gemiddeld
9	Ruim boven gemiddeld
10	Ver boven gemiddeld

### ● Disclaimer

Orga aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor de juistheid van deze beschrijvingen en conclusies. Ze zijn voortgekomen uit de manier waarop u de vragen heeft beantwoord. Het rapport is een hulpmiddel om tot zelfinzicht te komen. Maar uw eigen kritische houding en die van uw adviseur blijft daarbij belangrijk. Dit rapport en deze vragenlijst zijn niet geschikt voor gebruik bij personeelsselectievraagstukken.