

Vertrouwen

in

Voor beloningsonderzoek maken wij gebruik van diverse databanken met salarisinformatie. Die data worden verkregen via aselechte steekproeven. Dat zijn steekproeven waarbij alle eenheden gelijke kans of een bekende kans hebben om in de steekproef terecht te komen. Om betekenis te geven aan deze informatie hanteren wij de inductieve statistiek. Met deze vorm van statistiek analyseren wij in hoeverre de onderzoeksresultaten binnen de steekproef met een zekere foutenmarge ook gelden voor de gehele onderzoekspopulatie. In het beloningsonderzoek is de populatie gelijk aan de werkzame beroepsbevolking, soms specifiek gemaakt naar sector, branche of bedrijfsomvang, en de steekproef bestaat uit de verschillende databanken met beloningsinformatie.

Tegenwoordig vindt ons onderzoek steeds meer plaats door middel van zogenaamde "access panels". Dit is de academische term voor dit online-onderzoek waarbij mensen hun eigen beloningsinformatie via het internet invullen.

'Hoe betrouwbaar is jullie onderzoek?', is een opdrachtgevers. Zij willen geen discussie over en de data die daaraan ten grondslag liggen. te produceren en lopen hiermee voorop. Op absolute top behoren. Onze Reward Analyst hierbij de principes zijn.

Steekproefomvang

Het aantal respondenten moet groot genoeg zijn. Om te bepalen hoe groot het aantal respondenten moet zijn moeten we gebruik maken van het gegeven dat salarisgegevens redelijk normaalverdeeld zijn. De omvang van de steekproef wordt bepaald door 2 factoren:

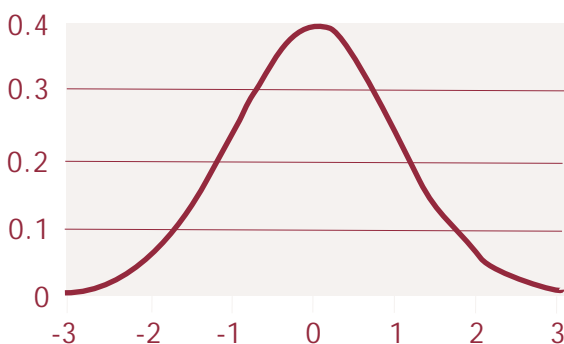
- 1 De heterogeniteit van de populatie. Dit heeft invloed op de spreiding en de variantie
- 2 De vereiste nauwkeurigheid waarmee we uitspraken willen doen.

$$n = \frac{2.7 * b^2}{b^2}$$

n = steekproefomvang
 b = het minimaal te meten verschil voor relevantie
= de standaardafwijking, dit is een maat voor de spreiding

Passen we de formule toe op het Basis Maand Salaris dan moeten we een inschatting doen van de spreiding. Dat kunnen we op basis van ervaring. Voor de spreiding van salarissen geldt gemiddeld, mits ingedeeld met Model Baarda, dat $\sigma = 400$. De voorwaarde van het gebruik van model Baarda is hier wezenlijk. Zonder dit gegeven zouden we moeten werken met een veel grotere waarde voor b . b is het minimaal te meten verschil voor relevantie: hoeveel moeten de betalingsniveaus van bedrijf X hoger (of lager) liggen dan onze databank gegevens uitwijzen, voordat we kunnen zeggen dat er een significant verschil is. Stel dat we een verschil van €100,- willen vaststellen ($b = 100$) dan wordt $n = 2.7 \times 400^2 / 100^2 = 43$. Er zijn dus 43 waarnemingen nodig om het betalingsniveau van bedrijf X te kunnen vergelijken met onze databank gegevens, waarbij een foutenmarge van €100 geldt.

normale verdeling



beloningsonderzoek

veelvoorkomende vraag van onze
de correctheid van onze beloningsrapporten
Wij stellen ons ten doel “onbetwistbare data”
ons vakgebied willen wij immers tot de
Patricia de Wit legt in dit artikel uit wat

Dekkingsgraad

De dekking moet voldoende zijn. Om een zo groot mogelijke dekking te krijgen maakt Bureau Baarda gebruik van verschillende on-line onderzoeken, zodat een divers publiek bereikt wordt. Wij controleren de dekking in ieder geval op geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en landelijke spreiding, sector/branche en organisatieomvang. Idealiter is de verdeling van deze demografische kenmerken van de respondenten gelijk aan de verdeling van de werkzame beroepsbevolking. Eén van onze databanken laat het beeld in de rechter grafiek zien.

Ten opzichte van de werkzame beroepsbevolking is in deze steekproef een oververtegenwoordiging van de leeftijdsgroep 25 - 44 jaar. Deze leeftijdsgroep is voor onze onderzoeken wel het meest interessant! Dit is namelijk de leeftijd waarin mensen nog veel loopbaanprogressie maken. Het onderscheidend vermogen is hier dus groot. Indien nodig worden statistisch wegingsfactoren toegepast in een onderzoek.

De voordelen van access panels ten opzichte van de meer traditionele methoden, zoals het enquêteren wat nog veel bureaus doen, zijn enorm. Het grootste voordeel bestaat eruit dat een omvangrijke groep (potentiële) respondenten bereikt wordt. Bovendien kan door het aanbieden van een persoonlijk salarisadvies (direct, online) het meedoen enorm worden gestimuleerd.

Om door middel van een steekproef een uitspraak te kunnen doen over een populatie moet aan de volgende 2 eisen worden voldaan:

1. De **steekproefomvang** moet groot genoeg zijn
2. De **dekking** moet voldoende zijn of er moet statistisch gecorrigeerd worden voor bijvoorbeeld de ondervertegenwoordiging van ouderen

Onbetwistbaar?

Is ons salarismarktonderzoek, gebaseerd op een steekproef (onze databanken) onbetwistbaar? Ja !
Wij zorgen ervoor dat aan alle eisen wordt voldaan om betrouwbare salarisinformatie te produceren.

