



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Loopbanen op interne arbeidsmarkten en zoekgedrag op externe arbeidsmarkten. Een studie over het bankwezen

Tijdens, K.

**Publication date**

1993

**Document Version**

Final published version

**Published in**

Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Tijdens, K. (1993). Loopbanen op interne arbeidsmarkten en zoekgedrag op externe arbeidsmarkten. Een studie over het bankwezen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 9(2), 139-152.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

## Loopbanen op interne arbeidsmarkten en zoekgedrag op externe arbeidsmarkten

Een studie over het bankwezen<sup>1</sup>

In dit artikel staat de samenhang tussen het arbeidsmarktgedrag op de interne en dat op de externe arbeidsmarkt centraal. De vraagstelling luidt: is bij werknemers de loopbaan op de interne arbeidsmarkt van invloed op de mobiliteitsgeneigdheid naar de externe arbeidsmarkt? De arbeidsmarkttheorieën geven op deze vraag geen eenduidig antwoord. Volgens interne-arbeidsmarkttheorieën vertonen werknemers op een loopbaan minder zoekgedrag op de externe arbeidsmarkt dan werknemers die niet op een loopbaan zitten. Daarentegen wordt in economische arbeidsmarkttheorieën verondersteld dat na een dagopleiding zoekgedrag en mobiliteit plaatsvindt tot de 'best-fit' gevonden is. Door opbouw van human capital vindt vervolgens nauwelijks meer zoekgedrag plaats. En in arbeidspsychologische theorieën staat arbeidssatisfactie centraal en zou dissatisfactie leiden tot zoekgedrag. Uit empirisch onderzoek blijkt dat twintigers bij uitstek mobiel zijn op de externe arbeidsmarkt, terwijl veertigers en vijftigers vrijwel geen mobiliteit laten zien, ongeacht hun arbeidssatisfactie of hun loopbaan. In dit artikel wil ik de relatie tussen loopbanen op de interne arbeidsmarkt en zoekgedrag op de externe arbeidsmarkt analyseren, toegespitst op één sector, namelijk het bankwezen. Daarvoor is gebruik gemaakt van een enquête die door bijna 9.500 werknemers in de banksector is ingevuld (Noten en Warning, 1991).

In de drie volgende paragrafen komen empirische resultaten van mobiliteitsonderzoek aan de orde, gevolgd door een paragraaf waarin de theoretische verklaringen voor mobiliteit worden onderzocht. Daarna worden de onderzoeksvragen geformuleerd en de dataset beschreven. Vervolgens staan zoekgedrag en loopbanen in het bankwezen centraal. Daarna wordt de relatie tussen beide variabelen onderzocht. Het artikel wordt afgesloten met conclusies.

### Baanmobiliteit, empirische resultaten

Arbeidsmobiliteit is het afgelopen decennium een belangrijk onderwerp geweest in het arbeidsmarktonderzoek in Nederland. Er worden verschillende vormen onderscheiden. Toetredingsmobiliteit is mobiliteit naar de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld van schoolverlaters, werklozen of herintreedsters. Uittredingsmobiliteit is mobiliteit van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld van mensen die huisvrouw, werkloos, arbeidsongeschikt of gepensioneerd worden. Functiemobiliteit is verandering van functie bij dezelfde werkgever. Baanmobiliteit, ook wel werkgeversmobiliteit genoemd, behelst de mobiliteit van werke-

mers van de ene baan naar de andere.

In deze paragraaf staan de empirische resultaten van onderzoek naar baanmobiliteit centraal. Baanmobiliteit is onder meer onderzocht door Corpeleijn (1980); Faase (1981); Heinen en Maas (1984); Vissers e.a. (1986); Hartog e.a. (1987); Vissers en Groot (1988); Mekkelholt e.a. (1991). Bij bijna al deze onderzoeken zijn de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) en haar voorloper, het NPAO, betrokken geweest. Steevens blijkt dat leeftijd – van alle persoonskenmerken – de grootste invloed heeft op baanmobiliteit. Naarmate werknemers ouder zijn worden ze minder 'baanmobiel'. De baanmobiliteit, uitgedrukt in het aantal baanwisselingen per 100 werkenden, bedraagt voor 20-jarigen ruim 25%. Dit percentage daalt gestaag tot circa 12,5% voor 35-jarigen. Oudere leeftijdsgroepen kennen een nog

\* De auteur is Universitair Hoofddocent bij de Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie, Universiteit van Amsterdam.

lagere baanmobiliteit. Deze cijfers zijn ontleend aan de werde golf van het OSA-arbeidsaanbod-panel, die in de herfst van 1990 is uitgevoerd (Allaart e.a., 1991). Het opleidingsniveau is nauwelijks van betekenis voor baanmobiliteit (Cortelijn, 1980; Hartog e.a., 1987). Ditzelfde geldt voor sekse (Allaart e.a., 1989).

Het motief 'dreigend ontslag' of 'baanzekerheid' wordt het meest frequent genoemd bij baanmobiliteit, tussen 1985-1990 gemiddeld door 37% van de baanwettelaars (Allaart e.a., 1991). 'Vooruitkomen' of 'meer verdienen' is met 31% het tweede motief, terwijl 21% werknoudelelijke motieven noemt. Hieronder vallen de aard van het werk, de aansluiting van de baan bij de opleiding, de sociale contacten en dergelijke. Resteert een categorie van 11% die overige motieven noemt. Mobiliteitsmotieven variëren met het opleidingsniveau. Het aandeel van het motief 'geschikter werk' neemt toe naarmate het opleidingsniveau van de veranderaars hoger is: bij eenderde van de hoger opgeleide tegen een vijfde van de laag opgeleide baanveranderaars. Het motief 'ontslag' laat een omgekeerd patroon zien: eenderde van de laag opgeleide tegen eenderde van de hoog opgeleide baanveranderaars zegt dat dit de reden voor hun veranderingen zijn in overeenstemming met onderzoek uit het begin van de jaren tachtig, waarin mannelijke employés vaker 'promotiekansen' noemen als mobiliteitsmotief, terwijl mannelijke handarbeiders daarentegen vaker werkzekerheid noemen; vrouwelijke employés noemen vaker gezinsomstandigheden (Frasc, 1981).

Baanmobiliteit neemt af ten tijde van economische recessies en is vermoedelijk afhankelijk van conjunctuurele schommelingen (Sengenberger, 1981; Hartog e.a., 1987). Dit geldt voor jongeren in sterkere mate dan voor ouderen. De baanmobiliteit van de Nederlandse beroepsbevolking is van iets minder dan 6% in 1983 gestaag gestegen tot 14 à 15% in 1988 en heeft zich daarna gestabiliseerd (Allaart e.a., 1991). Ook de mobiliteitsmotieven zijn onderhevig aan schommelingen. Het aandeel van het motief werkzekerheid is in 1983-1984 aanzienlijk groter - namelijk 45% - dan in de jaren 1985-1990 - namelijk 37% -, als de recessie is verminderd. Ook de leeftidssamenstelling van de beroepsbevolking is van invloed op de schommelingen, waarbij door vergrijzing een afnemende mobiliteit ver-

wacht kan worden (Visser e.a., 1986). De conjunctuurele schommelingen zijn ook te zien bij de vier grote Nederlandse banken - ABN, AMRO, NMB en RABO -, want het verloop is tussen 1975 en 1990 sterk aan verandering onderhevig. In 1982 bereikt het een dieptepunt, vrijwel uitsluitend veroorzaakt door vermindering van het vrijwillig verloop, dat is het verloop dat deels leidt tot baanmobiliteit (Tijds, 1990 en 1991).

**Mobiliteitsgenegenheid, empirische resultaten**  
Het zoeken naar een baan bij een andere werkgever wordt in de sociologische mobiliteitsgenegenheid genoemd. In de psychologie wordt gesproken over verlooptentatives en in de economie over zoekgedrag. Ik versta onder zoekgedrag het actief zoeken naar een andere baan en onder mobiliteitsgenegenheid of verlooptentatives de attitude dat men van baan wil veranderen. Zoekgedrag ten tijde van of in een bepaalde periode van uit. Zoekgedrag wordt in de OSA-arbeidsaanbodsurvey's geoperationaliseerd met de vraag of men ten tijde van het interview ander werk zoekt dan wel in de afgelopen twaalf maanden ander werk gezocht had.

Net als tussen baanmobiliteit en leeftijd bestaat er tussen mobiliteitsgenegenheid en leeftijd een negatief verband, zij het minder sterk. De jongste leeftijdsgroepen zijn het meest mobiliteitsgenegen, maar de 25-jarigen realiseren feitelijk de grootste mobiliteit. De baanmobiliteit daalt vanaf 30 jaar, terwijl de mobiliteitsgenegenheid pas echt daalt bij werknemers vanaf 50 jaar (Visser e.a., 1986). Ditzelfde patroon is te zien voor dienstjaren: de groep met een dienstverband van 0-3 jaar vertoont een sterk zoekgedrag en een hoge mobiliteit, de groep met 4-10 dienstjaren vertoont wel een sterk zoekgedrag, maar een lagere mobiliteit, terwijl pas in de groep met een dienstverband van tien jaar of langer het zoekgedrag afneemt en de mobiliteit gering is (Visser en Groot, 1988).

Mannelijke en vrouwelijke werknemers verschillen bijna niet in hun zoekgedrag, net zo min als zij dat doen in hun baanmobiliteit (Heinen en Maas, 1984; Allaart e.a., 1989). In 1988 zoekt ruim 6% van de werkende mannen en ruim 6% van de werkende vrouwen ten tijde van het interview een andere baan, terwijl in de voorafgaande twaalf maanden 21% van de mannen en 19% van de vrouwen heeft gezocht. Andere va-

riabelen als opleiding, beroep en baanmobiliteit in het verleden laten evenmin significante verschillen zien voor mobiliteitsgenegenheid (Heinen en Maas, 1984). Uit onderzoek van Visser e.a. (1986) blijkt evenwel dat deelnemers iets minder mobiliteitsgenegen zijn dan full-timers en hoger opgeleiden minder dan lager opgeleiden. De motieven voor zoekgedrag verschillen van die voor mobiliteit. Terwijl bij baanmobiliteit het streven naar baanzekerheid, hetzij bij dreigend ontslag, hetzij bij een anderszins onzekere arbeidsrelatie, het meest genoemde motief is, is dat bij zoekgedrag aspiraties om vooruit te komen in een baan (Allaart e.a., 1991). Zoekgedrag leidt niet zonder meer tot baanmobiliteit, maar bij werknemers die zeggen op zoek te zijn naar een andere baan, zijn de uitstroombekans wel hoger (Hartog e.a., 1987; OSA, 1990). Van Brukelien (1991). Ontvredenheid over het werk is ook een belangrijk motief, want werknemers met een lage satisfactie zijn meer mobiliteitsgenegen (Heinen en Maas, 1984). Deze groep heeft ook hogere uitstroombekans, evenals werknemers die hun werkongevest belastend vinden (OSA, 1990). Toch zoekt nog altijd 40% van de ontvredenmen niet actief (Mackelholt e.a., 1991).

De verhouding tussen zoekgedrag en baanmobiliteit kan voor één bank - RABO - worden berekend. Volgens het Sociaal Jaarverslag RABO (betreft 1990) de baanmobiliteit 2,66% van de vrouwelijke populatie en 1,79% van de mannelijke populatie bij de bank. Volgens de enquête in de banksector heeft 26,6% van de vrouwelijke en 19,3% van de mannelijke RABO-werknemers gesolliciteerd buiten de bank in 1990 en 1991. Als wordt verondersteld dat deze sollicitaties gelijkmatig over de twee jaren gespreid zijn, dan verhoudt de gerealiseerde baanmobiliteit zich dus tot het zoekgedrag als  $2,66 : 13,3 = 0,20$  voor de vrouwelijke en als  $1,79 : 9,7 = 0,18$  voor de mannelijke werknemers. Een op de vijf RABO-werknemers die zoekgedrag vertoont, blijkt ook daadwerkelijk mobiliteit. Als wordt verondersteld dat een gedeelte van de baanmobiliteit tot stand komt zonder voortgaand zoekgedrag dan kan de verhouding zelfs naar één op de zes werknemers neigen.

**Functionemobiliteit, empirische resultaten**  
Naar functionemobiliteit is minder onderzoek gedaan dan naar baanmobiliteit. Volgens het OSA-vraagpaneel verandert 5% van de werke-

mers per jaar intern van functie. Dat is iets lager dan de 6 à 7% die werknemers zelf noemen volgens het OSA-aanbodpaneel. Vermoed wordt dat werknemers een ruimere interpretatie aan het begrip functieverandering geven dan werkevers (Allaart e.a., 1990). Vergelijken met andere sectoren komt functionemobiliteit in de zakelijke dienstverlening, waarvan het bankwezen deel uit maakt, met 6% relatief vaak voor.

Functionemobiliteit is verandering van functie bij dezelfde werkgever. Van der Zwaan (1992) onderscheidt een groot aantal typen mobiliteit binnen organisaties, daarbij verwijzend naar veel voorkomende veranderingen in bedrijfsprocessen en organisatiestructuren. Onder invloed van informatietechnologie, flexibilisering, marktsen en organisatie-opvattingen veranderen productieprocessen, worden organisaties platter en vereenvoudigen lijnstructuren. Als gevolg hiervan veranderen functies van inhoud en kunnen - of moeten - werknemers van functie, werkplek of hiërarchische positie veranderen. Van der Zwaan onderscheidt onder meer verticale mobiliteit - de traditionele hiërarchische stijging - en horizontale mobiliteit, waarbij de werknemer geheel ander werk gaat doen, maar op hetzelfde niveau blijft werken.

In de benadering van Van der Zwaan wordt functionemobiliteit niet beschouwd als een kenmerk van werknemers, maar als een kenmerk van organisaties, omdat deze de functionemobiliteit voor werknemers structureren. Functionemobiliteit is inderdaad in veel mindere mate dan baanmobiliteit louter een effect van het arbeidsmarktgedrag van werknemers. Wisselend wordt functionemobiliteit beschouwd als een persoonskenmerk of als een organisatiekenmerk. In veel onderzoek is functionemobiliteit vooral toegespiet op loopbaan: dus op de verticale mobiliteit in termen van Van der Zwaan. Bij dit onderzoek is het niet altijd even duidelijk in welke mate een loopbaan, in het Engels job ladder genoemd, de resultante is van werkeversgedrag op de interne arbeidsmarkt of van uitgezette loopbaanpaden door de werkgever.

Is er bij functionemobiliteit - evenals bij baanmobiliteit - sprake van een sterke leeftidssceur? Bij de verticale functionemobiliteit blijkt er inderdaad sprake van een leeftidspiafoon. Andere werkevers hebben in alle loonschalen mindere kans op promotie dan jongere en dit is sterker het geval naarmate de schaal hoger is, aldus

DijPyle en Soule (1988) op basis van hun onderzoek naar de doorstroming in 1976 bij een Amerikaans overheidsbedrijf. Ook Stewman en Konda (1983) komen, eveneens op basis van onderzoek bij de Amerikaanse overheid, tot de conclusie dat iemand doorstromingsvooruitzichten afnemen naarmate hij/zij hoger gestegen is in de organisatie. Het voltooien van een schoolopleiding heeft een significante invloed op functiemobiliteit (Hartog e.a., 1987). Dat geldt ook voor het volgen van cursussen, maar de richting van deze relatie is niet duidelijk. Functiemobiliteit kan leiden tot het volgen van cursussen, maar het volgen van cursussen kan omgekeerd ook leiden tot functiemobiliteit.

Tot nu toe is in Nederland het onderzoek naar loopbanen in arbeidsorganisaties sterk toegevoerd op het traceren van seksverschillen (De Jong, 1985; Van Doorne-Huiskes, 1986; Beekes, 1991; Van der Burg, 1992). Vrouwen stromen op alle functieniveaus verhoudingsgewijs minder door dan mannen. De verschillen in doorstromingspercentages zijn het grootst op het laagste functieniveau. Dit concludeert de LITD (1988) die doorstroming heeft gemeten door het niveau bij indiensttreding te vergelijken met het niveau ten tijde van het onderzoek.

#### Theorieën over baan- en functiemobiliteit

In de arbeidssociologie is baanmobiliteit al een 'oud' onderwerp. Reeds in de jaren vijftig en zestig zijn er verschillende onderzoeken naar verricht (Faase, 1989). Zo onderscheiden Lutz en Welz (1966, geciteerd in Faase, 1981) drie verklaringen voor baanmobiliteit: de 'Social-schout-these', die ervan uitgaat dat een groep werknemers het nergens lang uithoudt, de 'Betriebsklima-these', die de verklaring voor mobiliteit bij het bedrijfsklimaat legt en de 'Lohn-these' die het streven naar hoger loon als verklaring ziet. Uit Faase's eigen onderzoek blijkt dat de 'Betriebsklima-these' dominant is: de aard van het werk, de promotiekansen en de werkzekerheid worden door meer dan de helft van de respondenten als belangrijkste vertrek-motieven genoemd, terwijl loonoverwegingen minder belangrijk zijn. Laatsgenoemde motieven spelen een grotere rol bij hen die overwegen te muteren dan bij hen die dit feitelijk doen. Ook privé-omstandigheden spelen een belangrijke rol bij mobiliteit, vooral bij vrouwelijke werknemers. De indeling van Lutz en Welz is

dan ook sterk georiënteerd op het arbeidsmarktgedrag van mannelijke werknemers.

In de economische wetenschap wordt niet zozeer een onderscheid naar groepen gemaakt. In Human Capital theorieën wordt verondersteld dat werknemers meer human capital hebben opgebouwd als ze een langer dienstverband hebben en/of ouder zijn. Baanmobiliteit is dan op grond van twee overwegingen minder opvoortunn. In de eerste plaats is human capital bedrijfsgebonden en daarom minder bruikbaar bij een andere werkgever. In de tweede plaats is het profijt van baanverandering minder groot, omdat minder jaren resteren. Bij combinatie van de human capital theorie met theorievorming over de aansluiting tussen baan en werknemer kan worden verondersteld dat investering in human capital daar plaatsvindt waar de aansluiting tussen werknemer en functie goed is, zodat de baanmobiliteit zal dalen als de eraring toeneemt (Hartog e.a., 1987). Met deze theorieën kan het leeftijdspecifieke karakter van baanmobiliteit dus worden verklaard.

In de arbeids- en organisatiepsychologie is vooral de relatie tussen arbeidsatisfactie enerzijds en zoekgedrag en verloop anderzijds bestudeerd. Veel van dit onderzoek is gedaan in arbeidsorganisaties, daarom wordt over verloop en niet over baanmobiliteit gesproken. Mobley e.a. (1979) concluderen na analyse van een groot aantal onderzoeken dat er een consistente - zij het zwakke - negatieve samenhang tussen satisfactie en verloop wordt gevonden. Minder dan 20% van de variatie in verloop wordt verklaard door arbeidsatisfactie. Mobley's model veronderstelt dat dissatisfactie via de stappen 'denken aan ontslag', 'intentie om te stappen' naar 'alternatieven' en 'intentie om ontslag te nemen' leidt tot daadwerkelijk ontslag nemen. Van Breukelen (1991) concludeert uit een literatuurstudie dat dissatisfactie slechts een indirect effect heeft op verloop. Uit zijn eigen onderzoek blijkt dat met name de verlooppunten, naast variabelen als arbeidsatisfactie en 'organizational commitment', het verloop voor-spelbaar maken. Schulz en Bunck (1990) hebben gezocht naar meer specifieke determinanten binnen het over-all-begrip dissatisfactie. Volgens hun onderzoek onder een groep HTS'ers en HEAO'ers bij een grote onderneming wordt de grootste invloed op zoekgedrag uitgeoefend door dissatisfactie over het toekomstperspectief

in de organisatie, dat wil zeggen de vooruitzichten, de loopbaanmogelijkheden, het inkomen en de mogelijkheden om opleidingen te volgen. Voor theorievorming over functiemobiliteit, in het bijzonder over job ladders, kom ik terecht bij arbeidssociologische theorieën over Internal Labour Markets, oftewel ILM-theorieën. Kerr's concept van de 'balkanized labour markets' vormde voor Doeringer and Piore (1971) het uitgangspunt voor een verklaring van de 'segmented labour markets'. Centraal in de ILM-theorieën staat de idee dat productieprocessen door technologische vooruitgang gecompliceerder worden. Daardoor zijn gekwalificeerde werknemers nodig, die ervaring met deze productieprocessen hebben. Het is voor werkgevers daarom van belang deze werknemers gedurende lange tijd in dienst te houden. Dit kan gerealiseerd worden door hen via 'entry-ports' op lagere functieniveaus te werven en hun verwoordingen te geven, alsmede vaste arbeidscontracten en afgesproken lonen. Functies op een job ladder zijn hiërarchisch gerangschikt via een systeem van functieverandering en de vereiste scholing wordt opgedaan via ervaring op de werkplek en bedrijfsinterne scholing, de zogenaamde on-the-job-training. Omdat niet alle werknemers in een bedrijf op deze manier onmisbaar zijn, kent de arbeidsorganisatie segmenten. In het primaire segment wordt functiemobiliteit via job ladders gereguleerd op een interne arbeidsmarkt, terwijl baanmobiliteit vrijwel afwezig is. In het secundaire segment is het omgekeerde het geval. Segmenten en job ladders zijn dus vooral kenmerken van de organisatie en niet zozeer van werknemers. Wel is herhaaldelijk getracht met behulp van persoonskenmerken de werknemers in de segmenten te typeren.

Samenvattend: de theoretische redenen voor baanmobiliteit worden in de arbeidssociologie en -psychologie vooral gezocht in kenmerken van de arbeidsorganisatie, met name bij het bedrijfsklimaat, en in kenmerken van de werknemer, met name bij de arbeidsatisfactie. Uit de economische theorieën worden daarentegen mobiliteitsbeperkende redenen aangevoerd, waarbij de bedrijfsgebonden kwalificaties en de opbouw van human capital enerzijds en de optimaliteit van de aansluiting tussen werknemer en functie anderzijds de baanmobiliteit zouden afnemen. Daarmee wordt dus het leeftijdspe-

cifieke karakter verklaard. In de theorievorming over interne arbeidsmarkten wordt functiemobiliteit vooral beschouwd als een kenmerk van organisaties, en niet of nauwelijks als een kenmerk van werknemers. In het empirische onderzoek is vrijwel uitsluitend de verticale mobiliteit onderzocht en deze wordt vooral beschouwd als een kenmerk van werknemers.

#### De samenhang tussen loopbanen en mobiliteitsgenegenheid

In deze paragraaf staat de samenhang tussen het arbeidsmarktgedrag van werknemers op de interne en dat op de externe arbeidsmarkt centraal. De vraagstelling luidt: is de loopbaan op de interne arbeidsmarkt van invloed op de mobiliteitsgenegenheid naar de externe arbeidsmarkt? In de vorige paragrafen is een aantal empirische bevindingen samengevat die echter geen eenduidig antwoord op de vraag geven. Zo zijn er vrijwel geen leeftijdsgrenzen bij loopbanen, terwijl zoekgedrag vooral gelimiteerd is tot twintigers.

Er zijn enkele onderzoeken geweest naar de relatie tussen loopbanen en mobiliteitsgenegenheid. Wolfs (1992) vindt in zijn onderzoek de hypothese bevestigd dat werknemers die op een loopbaan zitten vrijwel geen zoekgedrag vertonen. Schulz en Bunck (1990) vinden dat dissatisfactie met het toekomstperspectief in een organisatie - en dat heeft vooral betrekking op de loopbaanmogelijkheden - van behoorlijke invloed is op zoekgedrag. Overige auteurs veronderstellen een relatie, maar hebben deze niet onderzocht (Heinen en Maas, 1984; Vissers en Groot, 1988).

De tegenstrijdigheden in de theorieën en empirische bevindingen rechtvaardigen de veronderstelling dat de relatie tussen loopbanen en mobiliteitsgenegenheid verschilt voor groepen werknemers. Op basis van theorievorming over zoekgedrag ligt een leeftijds criterium voor de hand, terwijl op basis van theorievorming over interne arbeidsmarkten een indeling naar loon-schaal voor de hand ligt. Daarom heb ik vier kwadranten onderscheiden, namelijk werknemers onder en boven de veertig jaar en werknemers in de loonschalen één tot en met vier en in schaal vijf en hoger. In het bankwezen is 1 de laagste en 15 de hoogste schaal. Tussen de vier kwadranten zal zowel de aard van de loopbaan als van de mobiliteitsgenegenheid verschillen.

**Schema 1 Veronderstellingen over de aard van de loopbaan en over de mobiliteitsgenuechtheid alsmede over de relatie tussen beiden voor vier kwadranten naar leeftijd en loonschaal**

	Leeftijd onder (<) 40 jaar	Leeftijd boven (≥) 40 jaar
Loonschaal laag	Geen loopbaan Mobiliteitsgenuechtheid hoog	Geen loopbaan Mobiliteitsgenuechtheid laag
Loonschaal 1 t/m 4	Invloed loopbaan op mobiliteitsg. hoog	Invloed loopbaan op mobiliteitsg. laag
Loonschaal hoog	Wel loopbaan Mobiliteitsgenuechtheid hoog	Wel loopbaan Mobiliteitsgenuechtheid laag
≥ 5	Invloed loopbaan op mobiliteitsg. laag	Invloed loopbaan op mobiliteitsg. afwezig

In de groep die niet op een loopbaan zit maar wel een hoge mobiliteitsgenuechtheid vertoont, zal de invloed van de loopbaan op de mobiliteitsgenuechtheid groot zijn. In de andere groepen zal de relatie zwak of afwezig zijn. In schema 1 is dit te zien. In de volgende paragrafen worden deze veronderstellingen onderzocht.

#### De gebruikte dataset

Het onderzoek voor dit artikel is toegespitst op één sector, het bankwezen. Ze is gebaseerd op een secundaire analyse van data uit een enquête die de Dienstbond FNV heeft gehouden ten einde de behoeften van werknemers en de inzet van de bond bij CAO-onderhandelingen op te kaart af te stemmen. De vragenlijsten zijn eind 1990 toegestuurd aan alle leden van de bond bij de banken en uitgedaald aan de bedrijfsingenieurs van bankkantoren (Noten en Warning, 1991). In deze paragraaf worden eerst de dataset en vervolgens enkele resultaten beschreven. Er werden 9.461 enquêtes geretourneerd. Dat komt overeen met een steekproef van 6,6% als wordt uitgegaan van de 144.000 werknemers in de banksector volgens de Enquête Beroepsbevolking 1990 (CBS, 1991) en een steekproef van 7,7% als wordt uitgegaan van de 122.908 werknemers volgens opgave van bankwerkgivers in het Bankenboekje 1990 (NIBE, 1991). Het verschil tussen beide tellingen wordt onder meer veroorzaakt doordat werkgivers ijdellijke arbeidskrachten niet tellen, terwijl de EBB hen wel tot de banksector rekent. De representativiteit van de steekproef kan voor een aantal variabelen worden onderzocht (Tijdens, 1993). De percentages vrouwen en full-timers in de steekproef wijken weinig af van die

in de populatie volgens de EBB, terwijl onderen emgszns zijn oververtegenwoordigd. De verdeling van de respondenten over de banken vertoont kleine verschillen met de populatie volgens het Bankenboekje: werknemers van NMB-Postbank en AMRO zijn licht oververtegenwoordigd en werknemers van RABO zijn sterk ondervertegenwoordigd. Dit kan worden verklaard uit de verspreidingsmethode bij bedrijfsingenieurs. Het kantorennet van RABO is veel groter en vooral regionaal veel gespreider dan dat van andere banken, terwijl verspreiding van de enquête vaker bij grotere dan bij kleinere respondenten over de drie loongroepen kan voor één bank - AMRO - onderzocht worden. Dan blijkt dat de verdeling van de mannelijke respondenten over de groepen minder dan vijf procentpunten afwijkt van die van de mannelijke personeelspopulatie van AMRO. Daarentegen zijn de vrouwelijke respondenten in de loonschalen 5 t/m 10 met twintig procentpunten oververtegenwoordigd.

Op één punt wijkt de steekproef sterk af van de populatie. De leden van de Dienstbond FNV zijn namelijk met bijna 60% in de enquête sterk oververtegenwoordigd, want de organisatiegraad van de Dienstbond FNV bedraagt nog geen 9%. Dit levert voor de analyse echter geen problemen op omdat regressie-analyse uitwijst dat vakbondslidmaatschap de afhankelijkste variabele nauwelijks rechtstreeks beïnvloedt.

Bij beschrijving van de dataset blijkt dat 88% van de respondenten bij de grote banken ABN, AMRO, NMB, RABO of Postbank werkt. De overige 12% werkt bij kleinere banken. Men werkt in kantoren of vestigingen die gemiddeld 100-300 werknemers tellen. Verder is 44%

**Schema 2 Percentage respondenten in alle functies tezamen naar loonschaal en leeftijd en percentage respondenten in de twee functiecategorieën die zijn oververtegenwoordigd in het betreffende kwadrant**

	Leeftijd onder (<) 40 jaar	Perc.	Leeftijd boven (≥) 40 jaar	Perc.
Loonschaal laag	Alle functies (N=3307) Administratieve functies Commerciële functies	36% 48% 40%	Alle functies (N=696) Ondersteunende functies Overige functies	8% 29% 14%
Loonschaal hoog	Alle functies (N=3203) Automatiseringsfuncties Staf functies	35% 60% 49%	Alle functies (N=2082) Staf functies Assurantiefuncties	22% 47% 30%

De functiecategorieën die oververtegenwoordigd zijn, zijn administratieve functies (N=3548), commerciële functies (N=2995), ondersteunende functies (N=414), staf functies (N=872), automatiseringsfuncties (N=816), assurantiefuncties (N=251) en overige functies (N=518).

vrouw, is 71% jonger dan 40 jaar en werkt 83% full-time. Ruim 43% zit in de loonschalen 1 t/m 4, 52% in 5 t/m 10 en 5% in 11 en hoger. Bijna alle respondenten (98%) hebben een vast arbeidscontract. De helft heeft 6-12 dienstjaren achter de rug en gemiddeld heeft een respondent 2,7 functies doorlopen.

Er zijn in de enquête zeven functiecategorieën onderscheiden: de twee grote categorieën administratieve en commerciële functies, waartoe ook de balmedewerkers worden gerekend, en vijf kleinere categorieën, namelijk de ondersteunende functies, de automatiseringsfuncties, de assurantiefuncties, de automatische functies en de overige functies. In de twee grote categorieën werken vooral vrouwen, terwijl het bij de kleinere categorieën om mannelijke functies gaat, dat wil zeggen dat in deze functies minder dan 50% vrouwen werkt. Werknemers in de ondersteunende functies zijn gemiddeld het laagst ingeschaald, hebben het minste aantal functies doorlopen, zijn het oudst en werken het vaakst bij een kleine bank. Daarentegen hebben werknemers in de staf functies de meeste dienstjaren, hebben het hoogste aantal functies doorlopen, zijn gemiddeld het hoogst ingeschaald, werken het vaakst bij een grote bank en het vaakst full-time. In schema 2 zijn de twee functies die het sterkst zijn oververtegenwoordigd in elk kwadrant alsmede de verdeling van de hele steekproef weergegeven.

#### Mobiliteitsgenuechtheid

In de enquête zijn drie vragen gesteld over de mobiliteitsgenuechtheid. De eerste vraag 'Denkt u er wel eens over om te solliciteren?' is beantwoord met een verpuntschaal. Een kleine groep werknemers denkt er vaak (6%) of regelmatig (11%) over om buiten de bank te solliciteren. Bijna de helft denkt daar soms over (48%). Ten tweede is gevraagd of de respondent in de afgelopen twee jaar wel eens heeft gesolliciteerd naar een functie buiten de bank. Men kon antwoorden met ja of nee. Slechts een kleine groep (20%) heeft daadwerkelijk gesolliciteerd. Er is een redelijk hoge positieve correlatie tussen het denken over sollicitatie en het solliciteren zelf (CC = .441, p < .001). Ten derde is met een vijfpuntschaal gevraagd naar de kans op de externe arbeidsmarkt bij sollicitatie naar een gelijkwaardige functie'. Bijna de helft van de respondenten denkt dat zij een goede (38%) tot zeer goede (8%) kans maakt. Deze groep solliciteert wel vaker, maar de positieve correlatie tussen eigen kansen en solliciteren is niet erg hoog (CC = .167, p < .001).

Uit t-toetsen blijkt dat werknemers die hebben gesolliciteerd gemiddeld jonger zijn, meer gelijk minder dienstjaren hebben en minder functies hebben doorlopen, in een lagere loonschaal zitten en vaker in deeltijd en in een klein kantoor werken dan werknemers die niet hebben gesolliciteerd. Vrouwen solliciteren vaker dan mannen, hetgeen niet verwonderlijk is want zij zijn oververtegenwoordigd in de groepen die

**Tabel 1** Procentuele verdeling van de variabele Mobiliteitsgenegenheid (vijfpuntsschaal) over enkele dichotome persoonskenmerken, de gemiddelde score met de standaarddeviatie en de samenhang (CC-waarde) van elk kenmerk met Mobiliteitsgenegenheid

Schaallabel	Frequentieverdelingen en scores van de variabele Mobiliteitsgenegenheid										
	Allen	Naar leeftijd < 40	Naar sekse vrouw	Naar functies 1+2 >= 3	Naar dienstjaren <= 6 jr > 6 jr	Naar loonschaal 1 um 4 > 4					
N	9137	6396	2668	3938	5193	4446	4642	2325	6743	3884	5183
1 zeer hoog	3,6	4,6	1,0	4,6	2,7	5,0	2,2	8,9	1,7	4,4	2,9
2 hoog	12,4	15,0	6,0	13,8	11,5	13,9	11,2	19,0	10,3	13,2	12,0
3 gemiddeld	12,6	14,6	7,7	13,5	11,8	13,7	11,4	16,8	11,0	13,7	11,7
4 laag	59,0	59,4	57,9	59,0	59,0	57,3	60,4	53,1	61,0	58,4	59,9
5 zeer laag	12,5	6,2	27,3	9,1	15,1	9,9	14,8	2,3	16,0	10,3	14,0
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gem. score	3,631	3,457	4,082*	3,532	3,705*	3,523	3,730*	3,178	3,788*	3,564	3,68*
Stand. dev.	0,926	0,936	0,755	0,943	0,906	0,965	0,877	0,993	0,847	0,666	0,706
CC		0,341**		0,128**		0,123**		0,300**		0,098**	

\* significantie verschil  $P < .001$  (tweezijdig getoetst), \*\*  $P < .001$ .

soliciteren. Alle verschillen zijn significant ( $p < .01$ ). Het aantal dienstjaren heeft een negatieve invloed op solliciteren dan leeftijd. Dit is in overeenstemming met resultaten uit eerdere onderzoeken (Heinen en Maas, 1984; Vissers en Groot, 1988).

De variabele 'mobiliteitsgenegenheid' is de somscore van de hiervoor besproken drie vragen op een schaal van één tot vijf, waarbij de waarde één betekent dat de respondent zeer mobiliteitsgenegen is. In tabel 1 is te zien dat bijna driekwart van de werknemers laag tot zeer laag op deze schaal scoort en dus niet mobiliteitsgenegen is. De gemiddelde score is 3,63 en de standaarddeviatie is 0,93. In de tabel is ook te zien dat werknemers van 40 jaar of ouder en werknemers met een dienstverband van meer dan zes jaar behoorlijk minder mobiliteitsgenegen zijn dan jongere werknemers of werknemers met een korter dienstverband. Vrouwelijke werknemers zijn meer mobiliteitsgenegen dan mannelijke, maar het verschil is niet erg groot. Dit geldt voor werknemers in loonschalen 1 um 4 en voor werknemers die één of twee functies hebben doorlopen. Alle verschillen zijn significant. De samenhang tussen mobiliteitsgenegenheid en persoonskenmerken is het hoogst

voor leeftijd, omiddelbaar gevolgd door dienstjaren, terwijl bij voor de overige variabelen klein is.

Er zijn behoorlijke verschillen tussen de zeven functie-categorieën. Werknemers in automatische functies denken dat zij de beste kansen hebben bij een sollicitatie en ze denken relatief vaak aan solliciteren, maar zij hebben het minst van alle categorieën gesolliciteerd. Dit geringe zoekgedrag kan veroorzaakt zijn door de krapte op de arbeidsmarkt voor deze beroepsgroep, waardoor vrijwel alle sollicitaties zullen leiden tot baanmobiliteit. Het beeld van werknemers in de ondersteunende functies is tegengesteld. Deze groep denkt relatief zeer weinig aan solliciteren, ze solliciteren relatief ook minder en van alle functie-categorieën denken zij gemiddeld dat ze de slechtste kansen hebben bij een sollicitatie. Bij werknemers in de commerciële functies is de mobiliteitsgenegenheid met een gemiddelde score van 3,52 het hoogst, gevolgd door de werknemers in assurancefuncties met 3,57 en in automatiseringsfuncties met 3,58. Werknemers in de ondersteunende functies zijn met 3,77 het minst mobiliteitsgenegen.

### Job ladders

Er zijn enkele schalen ontwikkeld om te bepalen of iemand op een loopbaan zit. Schultz en Bunck (1992) gebruiken de score op items als 'vooruitzichten' of 'loopbaanmogelijkheid'. Wolfs (1992) maakt een somscore van negen vragen over de door de respondent gepercipieerde promotiekansen en de door de auteur geschatte verwachte diensttijd van de respondent. Scholting is daarbij niet opgenomen, terwijl volgens ILM-theorieën bedrijfsinterne scholting juist een belangrijk criterium is om te bepalen of een werknemer op een job ladder zit. De Grip (1985) geeft aan dat de variabele bedrijfs-grootte sterk bepalend is voor de aanwezigheid van een interne arbeidsmarkt. Sommige auteurs gebruiken vooral items om de perceptie van werknemers te meten, anderen vooral items om na te gaan of er sprake is van uitgezette loopbaanpaden door de werkgever.

In dit onderzoek is een variabele 'job ladder' gemaakt met 1 als hoogste en 5 als laagste waarde. Job ladder is een somscore van variabelen op basis van vier vragen, waarin zowel werknemersperceptie als het loopbaanpad aan de orde komen. Ten eerste of er de laatste twee jaar van bedrijfswegge met de respondent is gesproken over zijn loopbaanperspectieven, bijvoorbeeld door de chef of de afdeling Personeelszaken. Vervolgens de vraag of er wel eens concrete afspraken zijn gemaakt, waardoor de kansen op een andere functie toenemen, bijvoorbeeld scholing of stage. Ten derde is de vraag opgenomen of de respondent voor zichzelf voldoende loopbaanperspectieven bij zijn huidige werkgever ziet. En tenslotte de vraag of de respondent drie vragen konden met vier- of vijfpuntsschalen worden beantwoord en de laatste vraag met ja of nee. Voor de somscore zijn de vierpuntschalen getransformeerd naar vijfpuntsschalen en heeft de dichotome variabele 'scholting' de hoogste dan wel de laagste waarde op 'job ladder' gekregen. Anders dan Wolfs heb ik scholting wel gebruikt en het criterium 'geschatte duur dienstverband' niet gebruikt, omdat de data niet toerekenbaar waren. Ook het criterium 'bedrijfsgrootte' is niet gebruikt, omdat in de banksector alle bedrijven zo groot zijn dat gerust verondersteld kan worden dat ze een interne arbeidsmarkt hebben. Hierna volgen eerst de resultaten

van de vier vragen en daarna van de somscore. Bijna 65% van de werknemers zegt dat er de laatste twee jaar met hem is gesproken over zijn loopbaan. Voor alle duidelijkheid, met het begrip loopbaan wordt steeds de loopbaan binnen de bank - dus op de interne arbeidsmarkt - bedoeld. Met 11% is vaak of regelmatig en met 31% is soms een concrete afspraak gemaakt over zijn loopbaan. De meeste banken streven er naar jaarlijks met alle werknemers een functioneringsgesprek te houden, waarin onder meer de loopbaan aan de orde wordt gesteld. Zo schrijft AMRO dat met 90% van de werknemers een functioneringsgesprek is gevoerd (Sociaal Jaarverslag AMRO, 1989). In de enquête daarentegen geeft slechts 69% van de AMRO-respondenten aan dat met hem is gesproken over zijn loopbaan en slechts 55% zegt dat hierover afspraken zijn gemaakt.

Bijna 44% van de werknemers zegt dat hij interne loopbaanperspectieven ziet voor zichzelf, 36% ziet die niet en 20% weet het niet. Werknemers die loopbaanperspectieven zien zijn jonger, hebben minder dienstjaren, zitten in een hogere loonschaal, werken vaker full-time, hebben vaker een vast arbeidscontract en werken langer vaker dat het aantal banen in hun werkingving zal toenemen. (Alle verschillen zijn significant,  $p < .01$ ). Mannen zien betere loopbaanperspectieven dan vrouwen, maar dat was al bekend (De Jong, 1985). Er is evenwel geen duidelijk verschil tussen de loopbaanperspectieven van werknemers in vrouwen- en in mannenfuncties. Zowel de functie-categorieën met de minste loopbaanperspectieven, namelijk de ondersteunende en overige functies, als die met de meeste mogelijkheden, namelijk de staf- en automatiseringsfuncties, zijn mannefuncties. Dit zijn echter wel categorieën met relatief weinig werknemers. Van de twee grote categorieën, beide vrouwenfuncties, hebben de administratieve functies de op twee na slechtste loopbaanperspectieven en staan de commerciële functies op de twee na beste plaats. De meerderheid (60%) van de respondenten heeft in het afgelopen jaar minstens één dag van het bedrijf scholping genoten. Voor de gehele beroepsbevolking ligt dit percentage beduidend lager, want 41% van de werkenden geeft aan in de afgelopen twee jaar een bedrijfscurcus te hebben gevolgd (Allaart e.a., 1991). Toch is een percentage van 60% niet zo verbaazendwakkend,



**Tabel 2** Procentuele verdeling van de variabele job ladder (vijfpuntsschaal) over enkele dichotome persoonskenmerken, de gemiddelde score met de standaarddeviatie en de samenhang (C-C-waarde) van elk kenmerk met job ladder

Schaal label	Frequentieverdelingen en gemiddelde scores van de variabele Job ladder			
	Alten	Naar leeftijd < 40	Naar sekse > = 40 vrouw	man
1 zeer hoog	2,2	2,8	0,9	2,1
2 hoog	13,7	15,7	8,9	12,2
3 gemiddeld	40,8	42,0	38,1	37,5
4 laag	32,3	30,4	36,8	34,7
5 zeer laag	11,0	9,1	15,3	13,4
Totaal	100%	100%	100%	100%
N	8916	6248	2600	3829
Gem. score	3,440	3,349	3,652*	3,531
Stand. dev.	0,894	0,902	0,837	0,900
CC		0,145 **	0,092***	0,084

  

Naar functies 1+2	Naar > = 3	Naar dienstjaren < = 6 jr	Naar > 6 jr	Naar loonschaal 1 dm 4 > 4
1,7	2,8	3,6	1,8	1,3
11,3	16,1	18,8	12,0	9,6
38,7	42,8	45,1	39,2	35,9
34,7	30,0	25,1	34,8	38,1
13,7	8,4	7,3	12,3	15,2
Totaal	100%	100%	100%	100%
N	8916	6248	2600	3829
Gem. score	3,349	3,526*	3,212	3,518*
Stand. dev.	0,894	0,878	0,896	0,882
CC		0,120**	0,143 **	0,189**

\* significante verschil P < .001 (tweezijdig getoetst), \*\* P < .001

want de banken plegen grote opleidingsinspanningen, onder meer in verband met de automatisering van primaire productieprocessen, waar zeer veel werknemers bij betrokken zijn. Deze inspanningen zijn sterk gericht op het functioneren in de huidige en niet op dat in een toekomstige functie (Van den Hove en Tijdens, 1990). In tabel 2 is te zien dat 43% van de werknemers laag tot zeer laag scoort op 'job ladder'. De gemiddelde score is 3,44 met een standaarddeviatie van 0,89. Werknemers in lagere loonschalen scoren gemiddeld veel lager op 'job ladder' dan werknemers in hogere loonschalen. Dit strookt met de ILM-theorieën. Dat werknemers met een kortere diensttijd hoger scoren dan werknemers met meer dienstjaren is hiermee echter niet in overeenstemming. Vrouwen hebben een lagere score dan mannen. Dat geldt ook voor ouderen en voor werknemers die één of twee functies hebben doorlopen. Alle verschillen zijn significant. De samenhang tussen 'job ladder' en persoonskenmerken is evenwel laag. De variabele loonschaal vertoont nog de grootste samenhang met job ladder, gevolgd door leeftijd en dienstjaren.

Bij 'job ladder' zijn de verschillen tussen de zeven functecategorieën pregnanter dan bij mobiliteitsgenetheid. Werknemers in staffuncties hebben relatief het vaakst gesproken over hun loopbaan, met hen zijn ook het vaakst afspraken gemaakt over die loopbaan en ze zien de meeste perspectieven voor zichzelf. De automatiserders hebben de meeste scholing ontvangen. De werknemers in de ondersteunende functies daarentegen laten een tegenovergesteld beeld zien. Zij hebben bij al deze vier variabelen de laagste gemiddelden. Werknemers in staffuncties scoren met 3,05 dan ook het hoogst op job ladder, onmiddellijk gevolgd door de werknemers in automatiseringsfuncties met 3,10. Werknemers in de ondersteunende functies scoren met 4,00 het laagst.

Als een regressie-analyse wordt uitgevoerd om de variatie in de variabele job ladder te verklaren, dan blijkt deze achtereenvolgens verklaard te worden door de variabelen 'werk wordt interessanter', 'werkkan - dat is de gemiddelde kans bij sollicitatie per functecategorie -', 'loonschaal', 'leeftijd en aantal doorlopen functies'. Hierbij zijn uiteraard de samenstellende variabelen van de somscore buiten de analyse gehouden. Tenzamen verklaren deze variabelen 22,9% van de variatie (tabel 3). Een regressie met loopbaanperspectieven als afhankelijke variabele laat zien dat de variatie wordt verklaard door de variabelen 'afspraken over loopbaan',

**Tabel 3** Regressie-analyse met job ladder en loopbaanperspectieven als afhankelijke variabelen

Job ladder is afhankelijke variabele (1 = hoog, 5 = laag)	Loopbaanperspectieven afhankelijke variabele (1 = hoog, 5 = laag)		
<b>Onafhankelijke variabele</b>	<b>Beta</b>	<b>Onafhankelijke variabele</b>	<b>Beta</b>
Werk wordt interessanter (1 = zeer, 5 = niet)	.296	Afspraken over loopbaan (1 = vaak, 4 = nooit)	.249
Werkkan (1 = hoog, 5 = laag)	.155	Werk wordt interessanter	.215
Loonschaal (1 = laag, 3 = hoog)	-.157	Loonschaal	-.113
Leeftijd (dummy, 1 = < 40 jr, 0 = > 40 jr)	.177	Overleg over loopbaan (1 = vaak, 4 = nooit)	.145
Aantal functies	-.117	Verwachting werkgelegenheid (1 = toemenen, 5 = afnemen)	.080
R Square = .229 F = 485,76*		R Square = 0,267 F = 596,38*	

\* P < .001.

**Tabel 4** De gemiddelde scores (1 = hoog, 5 = laag) op de variabelen job ladder en mobiliteitsgenetheid naar leeftijd en loonschaal, de significantie van de T-toets voor de verschillen en de Pearson-correlaties van job ladder en mobiliteitsgenetheid voor vier groepen werknemers

	Gemiddelde score op Job ladder		Gem. score op Mobiliteitsgen.		Correlatie job ladder met Mobiliteitsgen.	
	< 40 jr	≥ 40 jr	< 40 jr	≥ 40 jr	< 40 jr	≥ 40 jr
Loonschaal 1 dm 4	3,580	4,001	3,654	4,059	0,15	0,29
Loonschaal > = 5	3,111	3,537	3,276	4,035	0,18	0,97**
Sign. verschil	***	***	ns	ns	***	.111**
Totaal	3,349	3,652	3,441	3,457	4,042	3,631
					.004	.072**
						.062**

\*\* P < .01 \*\*\* P < .001.

'werk wordt interessanter', loonschaal, 'overleg over loopbaan' en 'verwachting van de werkgelegenheid in de directe werkomgeving'. Tenzamen verklaren deze variabelen 26,7% van de variatie (tabel 3). Kortom, het feit of de werkhouding interessanter wordt, draagt zeer veel bij aan de verklaring van zowel de mate waarin een werknemer op een loopbaan zit als van de mate van gepericopeerde loopbaanperspectieven. De loopbaanperspectieven zijn goed als de organisatie actief via afspraken en overleggen over de loopbaan of passief via de werkgelegenheidsontwikkeling en de werkhouding signaleert. In tegenstelling tot de ILM-theorieën is de loonschaal van de werknemer niet in hoge mate bepalend voor de job ladder en voor loopbaanperspectieven. Sekse draagt in het geheel niet bij aan de verklaringen.

**Samenhang tussen job ladder en mobiliteitsgenetheid**

Schema 1 met de veronderstellingen over de samenhang tussen loopbanen en mobiliteitsgenetheid in vier groepen naar leeftijd en loonschaal is in tabel 4 ingevuld. Naar verwachting zouden werknemers in lagere loonschalen vrijwel niet op een loopbaan zitten en werknemers in hogere loonschalen wel, maar dit blijkt slechts ten dele juist. In overeenstemming met de verwachting zitten jongere werknemers in hogere loonschalen inderdaad goed op een loopbaan en oudere werknemers in lagere loonschalen in het geheel niet. Tegen de verwachting in scoren jongere werknemers in lagere loonschalen en oudere werknemers in hogere loonschalen gemiddeld op de loopbaanvariabele. De verschillen tussen deze vier groepen zijn significant. Terwijl de ILM-theorieën een dichotomie voorstellen - wel of niet op een job ladder - blijkt

**Tabel 5 Regressie-analyse met als afhankelijke variabele Mobiliteitsgenegenheid voor de vier onderscheiden groepen en voor allen**

Afhankelijke variabele Mobiliteitsgenegenheid	Beta
Onafhankelijke variabele	
Dienstjaren	.274
Leeftijd	.202
Loopbaanperspectieven	-.143
Werkdruk (1 = hoog, 5 = laag)	.085
Werktaas	.085

R Square = .175 F = 344.37\*\*\*

\*\*\* Signif F = 0000

hier dat de mate waarin een werknemer op een loopbaan zit, kan variëren.

In schema 1 zijn ook veronderstellingen gemaakt over de mobiliteitsgenegenheid. Geheel volgens de verwachting blijkt dat jongeren significant sterker mobiliteitsgenegen zijn dan ouderen én dat er geen significante verschillen zijn tussen de loonschaalgroepen. De correlaties tussen loopbaan en mobiliteitsgenegenheid zijn voor alle groepen bijzonder laag, terwijl verwacht was dat deze groot zou zijn voor de groep jongere werknemers in lagere loonschalen. Als echter voor deze groep de correlatie wordt berekend tussen job ladder en één van de vier variabelen waaruit de variabele mobiliteitsgenegenheid is samengesteld, namelijk loopbaanperspectieven, dan blijkt er sprake te zijn van een negatieve samenhang tussen de loopbaan op de interne arbeidsmarkt en de mobiliteitsgenegenheid ( $R = -.211, p < .001$ ). Voor de jongeren in hogere loonschalen wordt volgens verwachting een zwakke correlatie gevonden ( $R = -.112, p < .001$ ). Voor de twee groepen oudere werknemers is geen samenhang gevonden ( $R = -.054$  en  $R = .013$ , niet significant).

Als naar elk van de zeven functiecategorieën wordt gekeken, dan blijkt dat werknemers in de functies met de slechtste loopbaanperspectieven onderzoek laten zien. Het gaat om de onderstaande, administratieve en overige functies: Daaruitgegaan solliciteren werknemers in de functies met gemiddelde loopbaanperspectieven, namelijk de commerciële en de assurantiefuncties, het vaakst. Werknemers in de functies met de beste perspectieven, de staf- en au-

tomatiseringsfuncties, zijn weinig geneigd te solliciteren. Slechte loopbaanperspectieven gaan niet gepaard met solliciteren, gemiddelde perspectieven wel. Interne loopbaanperspectieven hangen positief samen met kansen op de externe arbeidsmarkt ( $CC = .346, p < .001$ ).

Als een regressie-analyse wordt uitgevoerd om de variantie in de variabele mobiliteitsgenegenheid te verklaren, dan blijkt dat de variabele job ladder in de verklaring geen enkele rol speelt. Als een regressie wordt uitgevoerd zonder job ladder, maar met de vier variabelen waaruit deze somscore is samengesteld, dan blijkt dat de variabele loopbaanperspectieven – na dienstjaren en leeftijd – wel van invloed is. De overige variabelen waaruit job ladder bestaat spelen geen enkele rol. Werkdruk en werktaas dragen eveneens bij aan de verklaring, maar tezamen verklaren ze slechts 17,5% van de variantie (tabel 5). Net als in de vorige paragraaf blijkt ook hier dus het belang van de variabele loopbaanperspectieven. Met andere woorden, met de objectieve bepaling of een werknemer op een job ladder zit, is van invloed op de mobiliteitsgenegenheid, maar slechts de subjectieve, door de werknemer gepercipieerde loopbaanperspectieven zijn van belang.

#### Conclusies

In dit artikel is onder mobiliteitsgenegenheid of verlooptentieve verstaan de attitude dat een werknemer van baan wil veranderen. Zoekgedrag ten tijde van of een bepaalde periode voorafgaand aan het onderzoek maakt daar deel van uit. Zoekgedrag leidt in beperkte mate tot

baanmobiliteit. Voor één van de onderzochte banken bleek dat bij één op de vijf tot zes werknemers zoekgedrag ook daadwerkelijk tot baanmobiliteit leidt.

Vervolgens is gekeken naar de invloed van loopbaan op de interne arbeidsmarkt op mobiliteitsgenegenheid naar de externe arbeidsmarkt. In dit artikel is verondersteld dat werknemers die op een loopbaan zitten niet mobiliteitsgenegen zullen zijn en dat werknemers die niet op een loopbaan zitten wel geneigd zijn tot mobiliteit laten zien. Uit de theoretisering over mobiliteitsgedrag is naar voren gekomen dat leeftijd en loonschaal belangrijk zijn. Daarom zijn vier groepen werknemers onderscheiden naar leeftijd en loonschaal. De groep jongere werknemers in lagere loonschalen heeft gemiddelde loopbaanperspectieven en is zeer mobiliteitsgenegen. Voor deze groep leidt het ontbreken van goede perspectieven tot mobiliteitsgenegenheid. In deze groep zijn werknemers in een administratieve functie oververtegenwoordigd. Het gaat hier om een vrouwenfunctie. Jongeren in hogere loonschalen hebben uitstekende loopbaanperspectieven en zijn zeer mobiliteitsgenegen. De geneigdheid hangt in deze groep nauwelijks af van de loopbaanperspectieven. Werknemers in automatiserings- en staf functies zijn in deze groep oververtegenwoordigd. Voor oudere werknemers geldt in het geheel geen samenhang tussen loopbaanperspectieven en mobiliteitsgenegenheid. Ouderen in lagere loonschalen hebben vrijwel geen loopbaanperspectieven en ze vertonen slechts een geringe mobiliteitsgenegenheid. In deze groep zijn werknemers in de ondersteunende functies oververtegenwoordigd. Ouderen in hogere loonschalen hebben gemiddelde loopbaanperspectieven en zijn weinig mobiliteitsgenegen. In deze groep zijn werknemers in staf- en assurantiefuncties oververtegenwoordigd.

De veronderstelde negatieve relatie tussen loopbaan en mobiliteitsgenegenheid is dus slechts ten dele juist. Mobiliteitsgenegenheid wordt het meest beïnvloed door dienstjaren en leeftijd. Gebrek aan loopbaanperspectieven is als derde van invloed op de mobiliteitsgenegenheid. Pogingen om op een objectievere manier vast te stellen of een respondent op een loopbaan zit, bijvoorbeeld door scholing en afspraken en overleg over loopbaan te meten, zijn niet relevant voor de verklaring van de mobiliteitsgenegenheid.

Slechts de subjectieve, door de werknemer gepercipieerde loopbaanperspectieven zijn van belang. Op hun beurt worden de loopbaanperspectieven wel vooral bepaald door institutionele vormgeving van loopbaan door afspraken en overleg én door de werkgelegenheidsontwikkeling in de werkomgeving en de mate waarin de werkinhoud interessanter wordt.

#### Noot

- De auteur dankt haar collega's van de kerstgroep Emancipatie-economie en de referenten van het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken voor hun kritische opmerkingen bij een eerdere versie van dit artikel. Zij dankt tevens de Dienstbond FNV voor het ter beschikking stellen van het databestand van de enquête, die zij eind 1990 uitvoerde. De resultaten van deze enquête zijn uitgebreid besproken in Nolen en Warning, Dienstbond FNV, 1991.
- Voor RABO is  $N = 1384$ . Het aantal RABO-werknemers is 34.395. De steekproefgrootheid is 4,0%.

#### Literatuur

- Allaart, P.C., R. Kunnen en H.A. van Sijphout (1989), *Trendrapport Arbeidsmarkt 1989*. OSA-rapport nr. V 32, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Allaart, P.C., R. Kunnen en H.A. van Sijphout (1990), *Trendrapport Vraag naar arbeid 1990*. OSA-rapport nr. 11, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Allaart, P.C., R. Kunnen, W.C.M. Paat, H.A. van Sijphout en J.P. Vosse (1991), *Trendrapport aanbod van arbeid 1991*. OSA-rapport nr. 12, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Beekes, A. (1991), *De houdingsloop, ontwikkelingen in de achterstand van vrouwelijke op mannelijke academici aan Nederlandse universiteiten in de periode 1960-1985*. ISOR Rijksuniversiteit, Utrecht (diss.).
- Breukelen, J.W.M. van (1991), *Personeelsverloop in organisaties*. Rijksuniversiteit, Leiden (diss.).
- Burg, B.I. van der (1992), *Loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen binnen arbeidsorganisaties*. Wolters-Noordhoff, Groningen (diss.).
- CBS (1991), *Enquête Beroepsbevinding 1990*. Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg.
- Corpeleijn, A.W.F. (1980), 'Structuur en ontwikkeling in personeelsbestanden'. In: *Sociale Maandstatistiek*, CBS, p. 56-64.
- DHrele, T.A. and W.T. Soule (1988), 'Gender and promotion in segmented job ladder systems'. In: *American Sociological Review*, vol. 53, February, p. 26-40.
- Doeringer, P.B. en M.J. Piore (1991), *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington.
- Doornik-Huiskes, J. van (1986), *Loopbanen van vrouwen en mannen: een analyse. Een onderzoek aan de Rijks Universiteit Utrecht, deel II*. Sociologisch Instituut Universiteit Utrecht, Utrecht.
- Fraase, L. (1981), *Mobiliteit en bemiddeling op de arbeidsmarkt*. Ministerie van Sociale Zaken en Verge-



- legenheden, Den Haag.
- Fasse, L. (1989), 'Mobiliteitsonderzoek in Nederland'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 5, nr. 1, p. 56-61.
- Grijp, A. de (1985), 'Interne arbeidsmarkttheorieën: een overzicht'. In: *Maandchrift Economie*, jrg. 49, p. 333-345.
- Hartog, J., E. Mekkelholt en H. van Ophem (1987), *Een empirische studie naar de arbeidsmobiliteit in Nederland*, OSA-werkdocument W.32, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Heinen, A. en A. Maas (1984), *Het NP/O-Arbeidsmarktonderzoek, resultaten van de eerste analyse: mobiliteitsgevoeligheid en segmentering van de arbeidsmarkt*, IVa, Tilburg.
- Hove, T. van den en Tjeldens K. (1990), 'Opbleiden binnen het gezichtsveld van de banken'. In: *Vernieuwings Tijdschrift voor Onderwijs en Opvoeding*, jrg. 49, nr. 10, p. 15-18.
- Jong, A.M. de (1985), *De positie van vrouwen bij een grote bank. Een onderzoek naar de achtergronden van het verschil in positie tussen mannen en vrouwen*, Erasmus Universiteit, Rotterdam (diss.).
- LTD (1988), *De positie van mannen en vrouwen in het arbeidsproces. Loontechnische Dienst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, Den Haag.
- Mekkelholt, E., E. Brouwer en W. Praet (1991), *Arbeidsmobiliteit en beloning in Nederland*, OSA-werkdocument W. 88, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Mobley, W.H., R.W. Griffeth, H.H. Hand and B.M. Meglino (1979), 'Review and conceptual analysis of the employee turnover process'. In: *Psychological Bulletin*, vol. 86, p. 493-522.
- NIBBE (1991), *Bankenboekje 1990*, Nederlands Instituut voor het Bank- en Effectenbedrijf, Amsterdam.
- Noten, H. en J. Warning (1991), *Zo zit U op de bank. Onderzoeksverslag enquête onder bankpersoneel*, Dienstverbond FNV, Woerden.
- OSA (1988), *Arbeidsmarktspectieven, OSA-rapport 1988*, OSA-rapport nr. 5, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- OSA (1990), *Arbeidsmarktspectieven, OSA-rapport 1990*, OSA-rapport nr. 8, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Schultz, J.F.H. en A.P. Baunk (1990), 'Dissatisfactie, perceptie van alternatieven en zoekgedrag op de arbeidsmarkt'. In: *Gedrag en Organisatie*, jrg. 3, nr. 4, p. 236-252.
- Sengenberger, W. (1981), 'Labour market segmentation and the business cycle'. In: F. Wilkinson, *The dynamics of labour market segmentation*, London.
- Stewman, S. and S.L. Konda (1983), 'Careers and Organizational Labor Markets: Demographic Models of Organizational Behaviour'. In: *American Journal of Sociology*, vol. 88, no. 4, p. 637-683.
- Tjeldens, K. (1990), *Veroudering en doorstroming. De invloed van demografische ontwikkelingen op het personeelsbestand bij de vier grote banken*, Research memorandum nr. 9018, Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie, Universiteit van Amsterdam.
- Tjeldens, K. (1991), 'Veroudering van personeel'. In: *Tijdschrift voor Politieke Economie*, jrg. 13, nr. 4, p. 16-33.
- Tjeldens, K. (1993), *Loophalen op interne arbeidsmarkten en zoekgedrag op externe arbeidsmarkten*, Research memorandum nr. 9301, Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie, Universiteit van Amsterdam.
- Visser, A.M.C. en W.N.J. Groot (1988), *Arbeidsmobiliteit, beloning en loophalen*, OSA-woorstudie nr. V.25, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Visser, A.M.C., A.M. de Vries en A.G. ter Huurne (1986), *Verandering van baan, een lozende zaak?*, OSA-woorstudie nr. V.16, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Wolls, G.L.M. (1992), *Firm Internal Labour Markets in the Netherlands: a contract-theoretical approach*, Universitaire Pers Maastricht, Maastricht (diss.).
- Zwaan, A.H. van der (1992), 'Personele mobiliteit of personele flexibiliteit'. In: *Bedrijfskunde*, jrg. 64, nr. 2, p. 124-133.