



Statistische Trends

Terug- of vooruitgaan in functieniveau

Harry Bierings
Willem Gielen

December 2017

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Kenmerken	4
2.1 Persoonskenmerken	4
2.2 Baan- en bedrijfskenmerken	5
3. Functioneren en werktevredenheid	9
3.1 Functioneren	9
3.2 Werktevredenheid	11
4. Conclusies	13
Technische toelichting	14
Literatuur	21

Van alle werknemers die al minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken, gaf 4 procent in 2016 aan in de afgelopen twee jaar terug te zijn gegaan in functieniveau. Tegelijkertijd zei bijna 16 procent promotie te hebben gemaakt. Mannelijke werknemers maakten met 18 procent vaker promotie dan vrouwelijke (bijna 13 procent). Dat hangt samen met arbeidsduur: voltijders (meestal mannen) klommen vaker in functieniveau dan deeltijders (meestal vrouwen). Werknemers die promotie maakten, zijn tevredener over hun werk dan degenen die niet van functieniveau veranderden. Werknemers die een stapje terug deden in functieniveau zijn juist minder tevreden. Ook vinden zij dat ze minder goed functioneren dan werknemers die niet in functieniveau teruggingen.

1. Inleiding

Niet goed functioneren kan een aanleiding zijn voor een teruggang in functieniveau (Josten en Schalk, 2016). Het is echter de vraag of een werknemer na de teruggang beter functioneert en of de werktevredenheid toeneemt. Bij promotie gaat het veeleer om de vraag of het goede functioneren, dat waarschijnlijk aan de promotie voorafging, blijft bestaan. In dit artikel zijn werknemers in kaart gebracht die bij hun huidige werkgever in functieniveau terug zijn gegaan of promotie hebben gemaakt. Behalve naar kenmerken van de persoon zoals leeftijd en geslacht wordt daarbij ook gekeken naar kenmerken van de baan zoals de wekelijkse arbeidsduur en beroep. Centraal staat de vraag hoe werknemers die in functie teruggingen of promotie hebben gemaakt na de functiewisseling functioneren en of zij tevreden zijn met het werk.

Om een beeld te krijgen onder welke werknemers promotie of functieteruggang bij dezelfde werkgever vooral speelt, zal in het eerste deel van het artikel functieniveauwisseling worden beschreven naar persoons-, baan- en bedrijfskenmerken (paragraaf 2). In het tweede deel van het artikel is van werknemers die in functieniveau zijn teruggedaan en van werknemers die een stap vooruit hebben gemaakt het functioneren en de werktevredenheid onderzocht (paragraaf 3). Het gaat daarbij om het functioneren en de tevredenheid nadat de functiewisseling heeft plaatsgevonden. Een kanttekening bij deze analyse is dat met de beschikbare data niet kan worden vastgesteld welk effect een verandering van functieniveau heeft op het functioneren in en de tevredenheid met het werk. Alleen het functioneren en de baantevredenheid na de functiewisseling worden onderzocht.

De gegevens voor dit artikel zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van het CBS en TNO. De analyse beperkt zich tot werknemers die al minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken. Van hen is vastgesteld of zij in de afgelopen twee jaar van functieniveau zijn gewisseld. De technische toelichting bevat een beschrijving van de brongegevens en een verduidelijking van de gebruikte begrippen en de meting daarvan.

2. Kenmerken

In deze paragraaf zal de samenhang tussen een terug- en vooruitgang in functie worden uitgelicht naar een selectie van persoons-, baan- en bedrijfskenmerken. Onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en ervaren gezondheid wat de persoonskenmerken betreft. Baan- en bedrijfskenmerken waarnaar wisselingen in functieniveau worden beschreven, zijn arbeidsduur, beroep, bedrijfstak, vestigingsomvang en het meegemaakt hebben van een reorganisatie. Deze kenmerken hangen deels met elkaar samen. Mannen werken bijvoorbeeld vaker in voltijd en vrouwen vaker in deeltijd. Ook worden sommige beroepen meer door mannen en andere meer door vrouwen uitgeoefend. De samenhang tussen terug- en vooruitgang in functieniveau met deze kenmerken is daarom niet alleen per kenmerk afzonderlijk geanalyseerd (bivariaat), maar ook voor alle kenmerken gezamenlijk in een multivariaat regressiemodel. Daaruit blijkt dat de meeste verschillen in promotie dan wel functieteruggang tussen de groepen blijven bestaan, zij het dat de omvang van de verschillen dan anders kan zijn. De regressieresultaten zijn opgenomen in de technische toelichting (tabel T3).

2.1 Persoonskenmerken

Vrouwelijke werknemers maken minder vaak promotie dan mannelijke

Van zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers die twee jaar of langer bij de huidige werkgever werken, heeft in 2016 ongeveer 4 procent een teruggang in functieniveau in de voorgaande twee jaar ervaren. Verder maakten vrouwen met bijna 13 procent minder vaak promotie bij het eigen bedrijf dan mannen, van wie 18 procent promotie maakte. Daarbij speelt een rol dat vrouwen veel vaker in deeltijd werken dan mannen. Promotie in een deeltijdbaan komt namelijk minder vaak voor dan in een voltijdbaan (zie figuur 2.2.1). Dit verklaart echter niet het hele verschil. Als rekening wordt gehouden met verschillen in arbeidsduur en andere kenmerken van de baan, het bedrijf en de persoon, blijft niettemin de kans om promotie te hebben gemaakt voor mannen groter dan voor vrouwen.

Oudere werknemers gaan vaker in functieniveau omlaag, jongeren vaker omhoog

Oudere werknemers die ten minste twee jaar bij hun werkgever werken, gingen relatief vaak terug naar een lagere functie. Bij de 55- tot 65-jarige werknemers ging het om 5,1 procent, bij de 45- tot 55-jarigen om 4,4 procent. Bij de jongere werknemers was dit percentage lager. Van de 25- tot 35-jarige werknemers ging 3,5 procent terug in functie en bij de 15- tot 25-jarige werknemers was dit 2,7 procent. Gaat het om promotie, dan is het beeld omgekeerd. Onder de oudere werknemers van 55 tot 65 jaar maakte 5,3 procent een promotie mee. Jongeren maakten ruim 5 keer zo vaak promotie: maar liefst 27,7 procent bij de 25- tot 35-jarigen en 27,4 procent bij de 15- tot 25-jarigen die al ten minste twee jaar bij de huidige werkgever werken. Dat is op zich niet vreemd. Ouderen hebben in hun langere loopbaan doorgaans al een hoger functieniveau bereikt en hun promotiemogelijkheden zijn daarmee minder geworden.

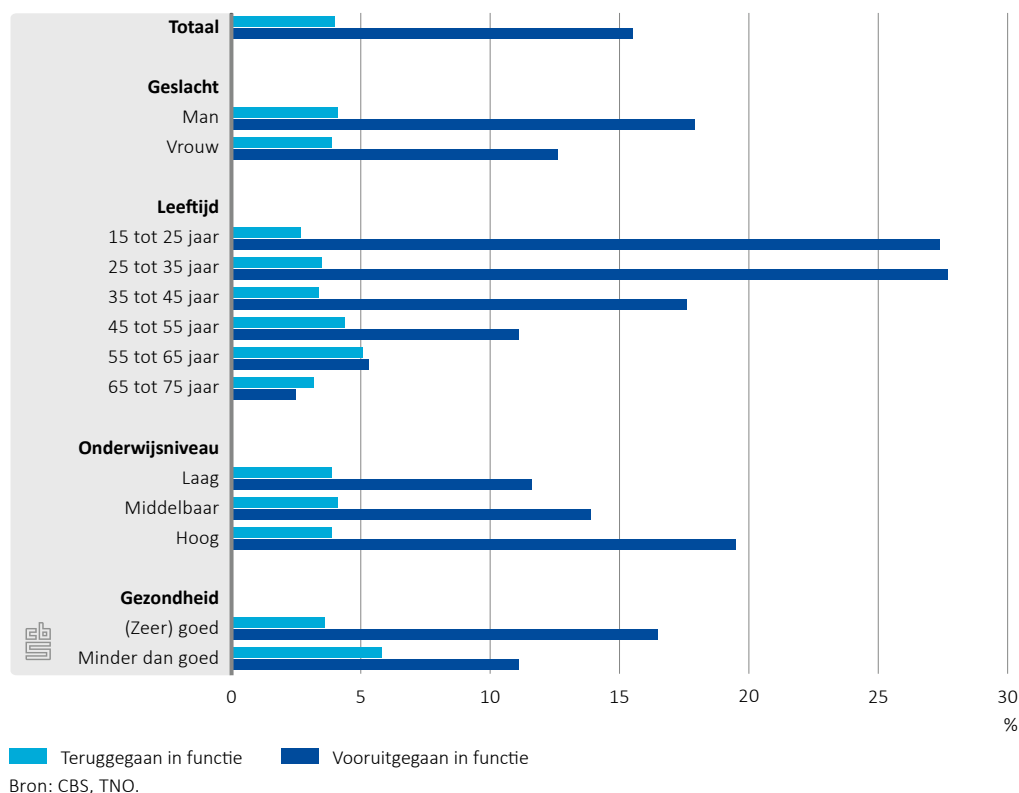
Promotie komt onder hoogopgeleide werknemers het vaakst voor

Tussen opleidingsniveau en functieteruggang lijkt geen samenhang te bestaan. Dit is anders bij promotie. Promotie kwam bij hoogopgeleide werknemers die in 2016 twee jaar of langer bij de huidige werkgever werken vaker (19,5 procent) voor dan bij laagopgeleide (11,6 procent) en middelbaar opgeleide werknemers (13,9 procent).

Met een minder dan goede gezondheid vaker terug in functie dan met een goede

Werknemers met een minder dan goede gezondheid zijn relatief vaak terug in functieniveau gegaan. Van deze werknemers ging 5,8 procent in functie terug bij hun werkgever in de afgelopen twee jaar. Bij de werknemers met een (zeer) goede gezondheid was dit percentage met 3,6 procent lager. Ook promotie hangt samen met gezondheid. Werknemers die een (zeer) goede gezondheid ervaren, hebben met 16,5 procent vaker promotie gemaakt dan werknemers met een mindere gezondheid (11,1 procent).

2.1.1 Werknemers die minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken en in de afgelopen twee jaar van functieniveau wisselden naar persoonskenmerken, 2016



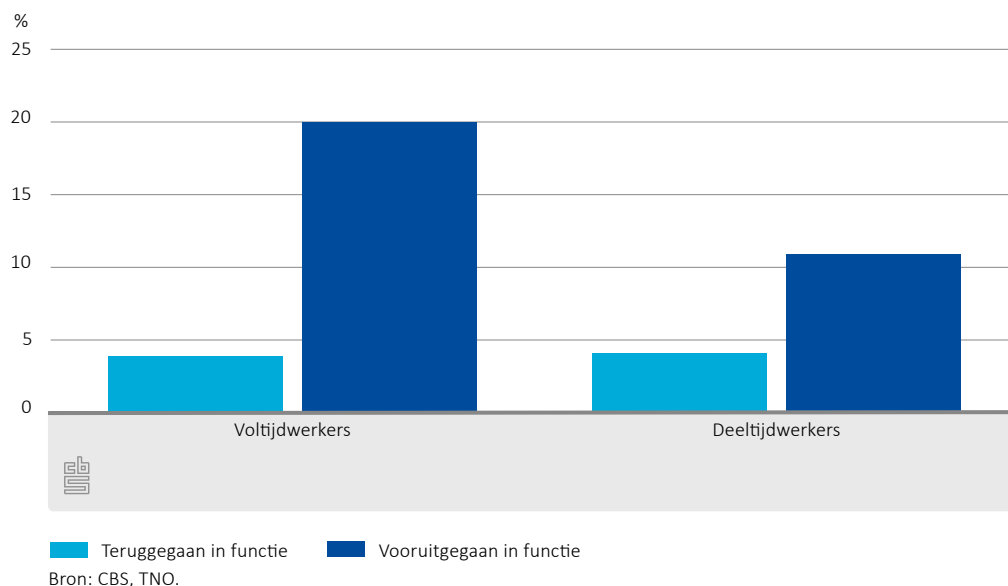
2.2 Baan- en bedrijfskenmerken

Voltijders maken aanzienlijk vaker promotie dan deeltijders

Werknemers die in 2016 in deeltijd (minder dan 35 uur per week) werkten, zijn in de twee jaar daaraan vooraf even vaak teruggedaan in functie als werknemers met een voltijd baan

(beiden ongeveer 4 procent). Bij een opwaartse wisseling in functieniveau bestaat er wel een aanzienlijk verschil tussen voltijd- en deeltijdwerkers. Van de mensen met een deeltijdbaan maakte 11 procent in de voorgaande twee jaar promotie bij het eigen bedrijf, terwijl dit bij voltijdwerkers bijna 2 keer zo veel was (20 procent).

2.2.1 Werknemers die minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken en in de afgelopen twee jaar van functieniveau wisselden naar arbeidsduur, 2016

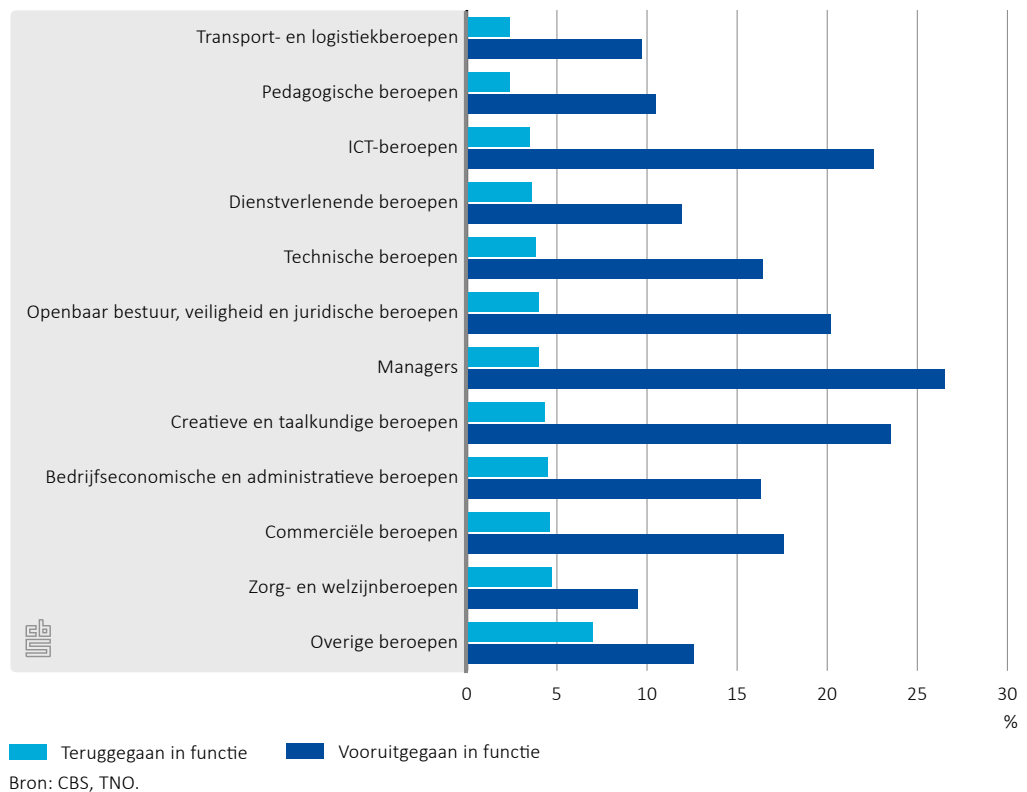


In manager en creatieve en taalkundige beroepen relatief veel promoties

Werknemers in een zorg- en welzijnsberoep hebben relatief vaak een stapje terug gedaan in functieniveau bij dezelfde werkgever (4,7 procent). Dit geldt ook voor commerciële beroepen (4,6 procent) en bedrijfseconomische en administratieve beroepen (4,5 procent). Van de werknemers met een agrarisch beroep is met 1,5 procent juist een relatief klein aandeel teruggedaan in functieniveau. Uit de figuur blijkt verder dat het aandeel dat is teruggedaan in functie ook groot is voor de overige beroepen (7 procent). Hieronder vallen de beroepen die niet verder kunnen verder uitgesplitst of die niet in een van de andere beroeps categorieën thuishoren. Het gaat hier echter om een zeer kleine groep werknemers.

Managers en werknemers in creatieve en taalkundige beroepen en in ICT-beroepen behoren tot de koplopers wat promotie betreft: het aandeel dat promotie heeft gemaakt, ligt in deze beroepsgroepen ruim boven de 20 procent. Ook als rekening wordt gehouden met andere kenmerken van de persoon, de baan en het bedrijf, hebben managers verhoudingsgewijs vaak promotie gemaakt. Dat managers een hoog promotiepercentage hebben, ligt voor een belangrijk deel al besloten in het beroep zelf. De overstap naar een functie als manager betekent immers vaak al een vooruitgang in functieniveau.

2.2.2 Werknemers die minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken en in de afgelopen twee jaar van functieniveau wisselden naar beroepsgroep, 2016

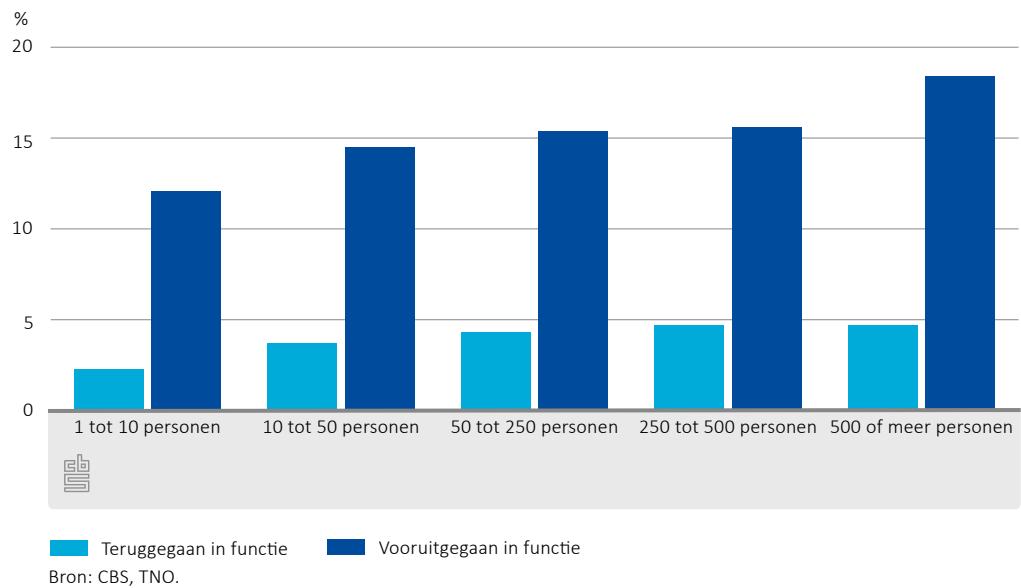


Hoe groter een bedrijf, hoe vaker een verandering in functieniveau voorkomt

Niet alleen zijn werknemers bij grote vestigingen vaker teruggegaan in functieniveau, ook hebben zij vaker promotie gemaakt. Dit is bijna vanzelfsprekend, omdat bij werkgevers met veel personeel ook meer functies voorhanden zijn dan werkgevers met weinig personeel. Het aandeel werknemers dat is teruggegaan in functie is met 2,3 procent vooral laag bij een personeelsomvang van 1 tot 10 medewerkers. Bij een personeelsomvang van 10 tot 50 personen is dat opgelopen tot 3,7 procent, en bij bedrijven met een personeelsomvang van 500 of meer zitten met 4,7 procent het vaakst werknemers die zijn teruggegaan in functie.

Naar promotie zijn het vooral de kleinste (1 tot 10 werknemers) en grootste bedrijven (500 of meer werknemers) die duidelijk verschillen van de andere categorieën. Zo heeft in de kleinste bedrijven 12,1 procent van de werknemers hier promotie gemaakt, tegenover 18,4 procent bij de grootste organisaties.

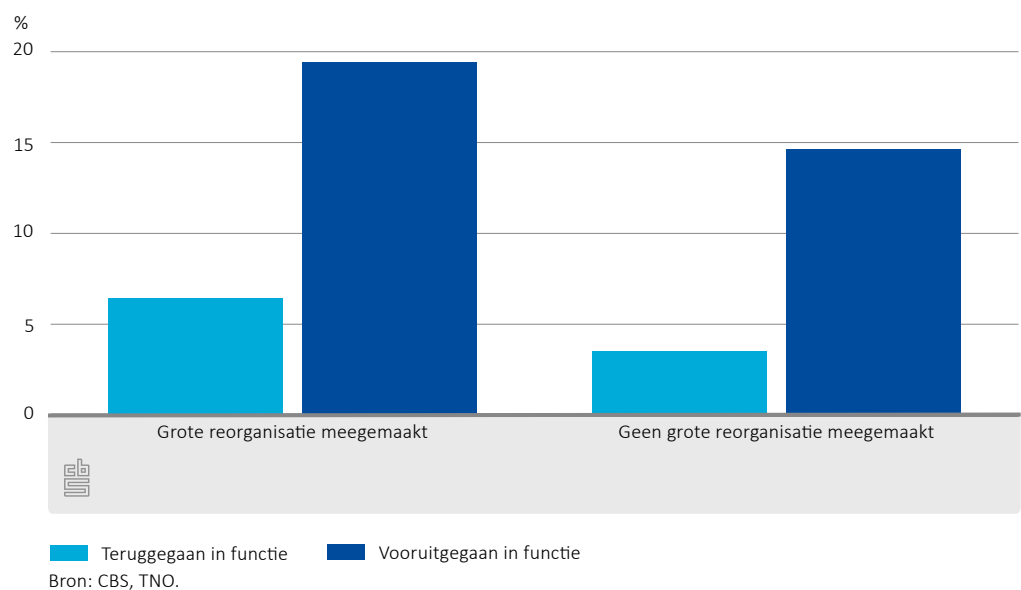
2.2.3 Werknemers die minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken en in de afgelopen twee jaar van functieniveau wisselden naar vestigingsomvang, 2016



Functieterug- en ook vooruitgang komt vaker voor na een grote reorganisatie

Een reorganisatie in een bedrijf hangt samen met teruggaan in functie. Van de werknemers die in 2016 de afgelopen twaalf maanden een grote reorganisatie meemaakten in hun bedrijf, gaf 6,4 procent een teruggang aan. Het aandeel van de werknemers die geen reorganisatie meemaakten was met 3,5 procent duidelijk kleiner. Werknemers van wie het bedrijf reorganiseerde, maakten echter ook vaker promotie dan werknemers die geen reorganisatie beleefden in hun bedrijf (19,4 tegenover 14,6 procent).

2.2.4 Werknemers die minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken en in de afgelopen twee jaar van functieniveau wisselden naar reorganisatie in het bedrijf, 2016



3. Functioneren en werktevredenheid

In deze paragraaf is onderzocht hoe een vooruit- dan wel teruggang in functieniveau samenhangt met het (ervaren) functioneren en (ervaren) werktevredenheid. Daarbij is tevens nagegaan of een eventuele samenhang blijft bestaan wanneer rekening gehouden wordt met andere factoren die een rol spelen bij functioneren en werktevredenheid, zoals bijvoorbeeld gezondheid. De volgende kanttekening is hier echter op zijn plaats. Op basis van de NEA kan een verandering in het functioneren en in de baantevredenheid vóór en na de verandering van het functieniveau niet worden vastgesteld, omdat de situatie vóór de functieverandering niet wordt vastgesteld. Aangevoerd wordt bijvoorbeeld dat mensen die promotie hebben gemaakt tevredener zijn. Maar wellicht waren die mensen dat ook al vóór ze promotie maakten. Een verandering in functioneren of baantevredenheid is daarom niet direct te koppelen aan de verandering in functieniveau. Bovendien is ook de richting van de samenhang niet te toetsen. Bij een functieachteruitgang bijvoorbeeld is een samenhang met gezondheid vastgesteld. Een slechte gezondheid kan echter zowel oorzaak of gevolg zijn van een functieteruggang.

3.1 Functioneren

Werknemers die al minstens twee jaar bij hun werkgever werken en zijn teruggegaan in functie, geven relatief minder vaak aan goed te functioneren. Zo zegt bijna drie kwart van de werknemers die terug zijn gegaan in functieniveau (zeer) goed te functioneren op het werk, tegenover 84 procent van de werknemers die promotie heeft gemaakt. Gemiddeld voor de werknemers die ten minste twee jaar bij de huidige werkgever werken ligt dit percentage op 82. Uit de regressieanalyse blijkt dat tussen promotie en functioneren geen significante samenhang bestaat¹⁾. Deze relatie komt daarom in dit artikel verder niet aan bod. De focus ligt in deze paragraaf dan ook op het verdiepen van de samenhang tussen functieteruggang en functioneren.

Gezondheid naast functieteruggang belangrijk voor het functioneren in het werk

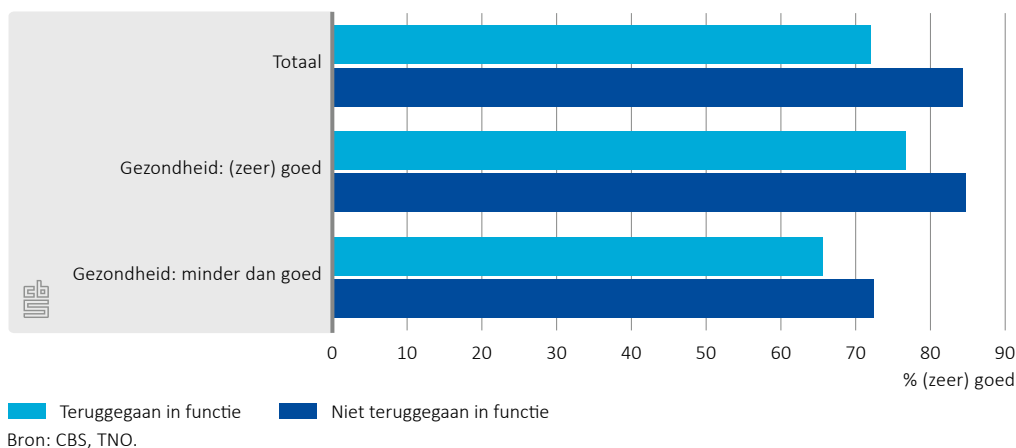
Naast een teruggang in functie zijn er natuurlijk ook andere factoren die kunnen samenhangen met het functioneren van werknemers. Gezondheid is een belangrijke factor²⁾. Werknemers die minimaal twee jaar bij hun werkgever werken en een minder dan goede gezondheid rapporteren, geven aan dat ze minder goed functioneren dan werknemers met een goede gezondheid. Van de werknemers die zijn teruggegaan in functie en een minder dan goede gezondheid hebben, geeft bijna twee derde aan (zeer) goed te functioneren.

¹⁾ Dit is ook het geval wanneer rekening gehouden wordt met andere factoren die samenhangen met functioneren. De resultaten van deze analyse zijn niet in het artikel opgenomen. Voor een overzicht van de factoren zie de technische toelichting.

²⁾ Zie de resultaten van de multivariate regressieanalyse in de technische toelichting (tabel T4) bij dit artikel.

Van degenen die niet in functie zijn teruggegaan is dat ruim 72 procent. Dit percentage is duidelijk hoger, net zoals overigens bij degenen die een goede gezondheid hebben en niet in functie zijn teruggegaan.

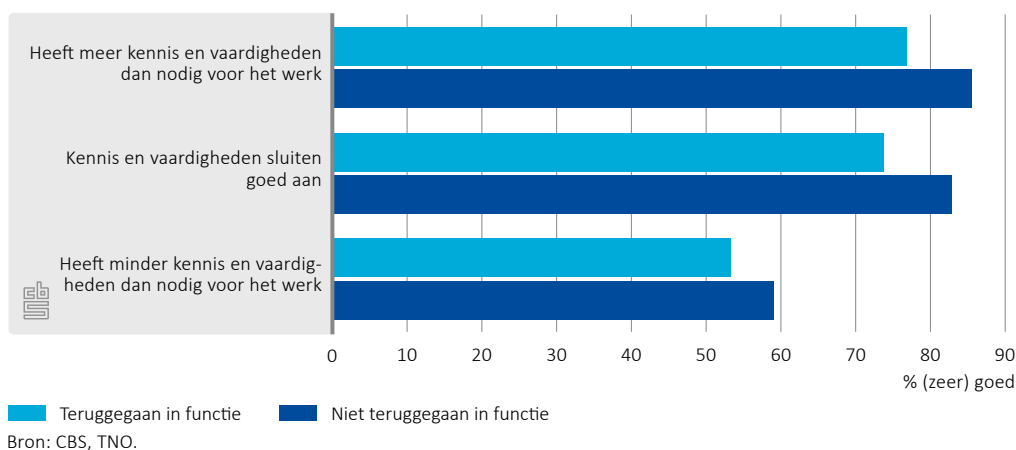
3.1.1 Zelfgerapporteerd functioneren van werknemers die minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken naar functieteruggang in de afgelopen twee jaar en gezondheid (eigen opgave), 2016



Aansluiting van kennis en vaardigheden op werk tevens belangrijk voor functioneren

De mate waarin kennis en vaardigheden aansluiten bij de vereisten voor het werk is een andere belangrijke factor die een rol speelt voor het functioneren. Als de kennis en vaardigheden naar eigen zeggen goed aansluiten bij het vereiste niveau, of daarboven uitgaan, is het functioneren beter dan wanneer ze onder het vereiste niveau blijven.

3.1.2 Zelfgerapporteerd functioneren van werknemers die minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken naar functieteruggang in de afgelopen twee jaar en aansluiting kennis en vaardigheden op werk (eigen opgave), 2016



Zo geeft van de werknemers die in functie zijn teruggegaan en die vinden dat hun kwalificaties onder het vereiste niveau liggen 53 procent aan (zeer) goed te functioneren. Bij degenen die niet in functie zijn teruggegaan ligt dit percentage op 59 procent. Onder werknemers die aangeven dat hun kwalificaties boven het vereiste niveau uitgaan, geeft 77 procent van degenen die in functie zijn teruggegaan aan (zeer) goed te functioneren; bij hen die niet in functie zijn teruggegaan is dit bijna 86 procent.

In deze paragraaf is onderzocht of er een samenhang bestaat tussen teruggaan in functieniveau bij de eigen werkgever en het zelfgerapporteerd functioneren van een werknemer, ook wanneer andere factoren die het functioneren kunnen beïnvloeden worden meegenomen in de analyse. Wanneer met alle andere factoren, inclusief gezondheid en de aansluiting van kennis en vaardigheden op de vereisten voor het werk rekening wordt gehouden, blijft de (negatieve) samenhang tussen functieteruggang en functioneren bestaan, alhoewel de sterkte van de samenhang dan wel wat minder is (zie Technische toelichting, tabel T4). Werknemers die in de voorgaande twee jaar zijn teruggegaan in functie bij het bedrijf waar ze werken, functioneren naar eigen zeggen dus minder goed dan werknemers die niet terug zijn gegaan in functie.

3.2 Werktevredenheid

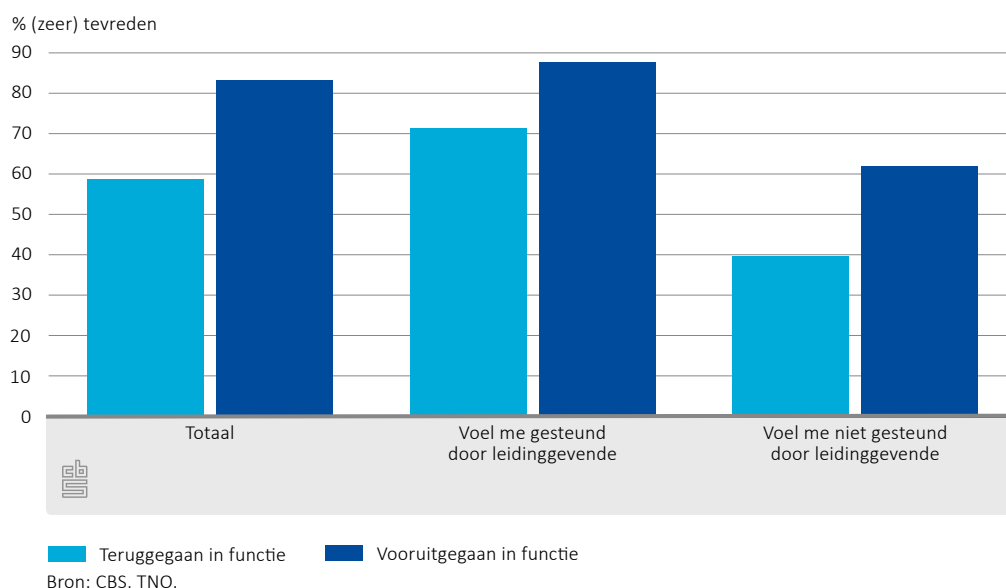
Werknemers die ten minste twee jaar bij hun werkgever werken en die teruggegaan zijn in functie zijn minder vaak tevreden over hun werk dan werknemers die niet in functie zijn teruggegaan of die promotie hebben gemaakt. Bijna 59 procent van de groep die is teruggegaan in functie geeft aan (zeer) tevreden te zijn, tegenover ruim 83 procent onder de werknemers die promotie hebben gemaakt. Van alle werknemers gemiddeld was ruim drie kwart (zeer) tevreden met het werk.

Tussen promotie en werktevredenheid bestaat anders dan bij functioneren wel een samenhang, ook al is deze niet zo groot als die tussen functieteruggang en werktevredenheid. De samenhang is er ook wanneer rekening wordt gehouden met andere factoren die met werktevredenheid samenhangen (zie de Technische toelichting, tabel T5). Uit de multivariate analyse blijkt dat van die andere onderzochte factoren vooral de sociale steun die de werknemer ervaart van de leidinggevende en of men zich zorgen maakt om het behoud van de baan in belangrijke mate samenhangen met werktevredenheid.

Sociale steun leidinggevende naast terug- of vooruitgang in functie belangrijk voor werktevredenheid

Van de werknemers die in functie zijn teruggegaan en weinig sociale steun van hun leidinggevende ontvangen, geven 4 van de 10 aan (zeer) tevreden met hun werk te zijn. Bij degenen die er in functie op vooruit gingen, waren dit er 6 van de 10. Voor de werknemers die sociale steun van hun chef ervaren liggen de cijfers duidelijk hoger.

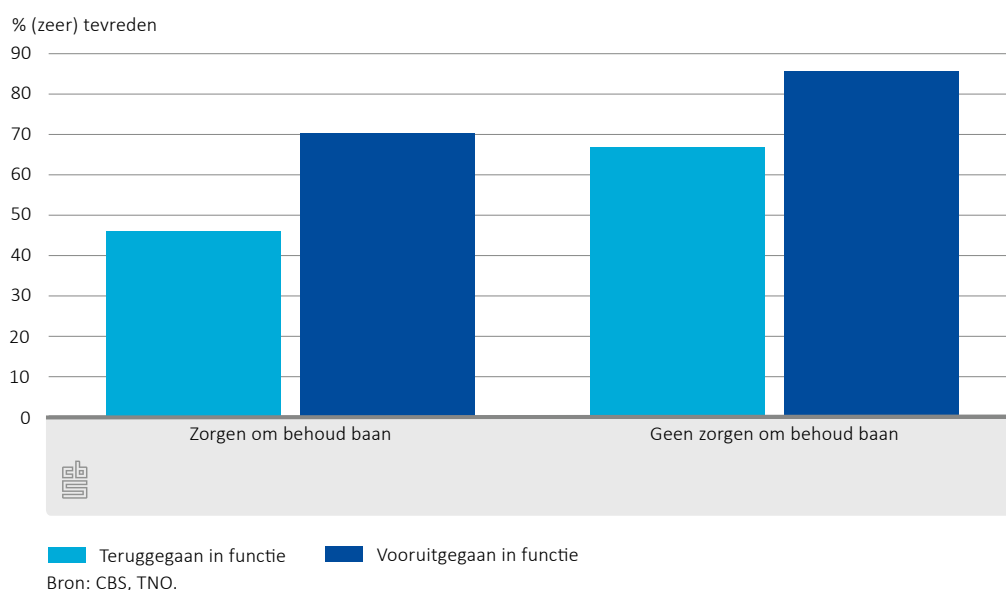
3.2.1 Tevredenheid met werk van werknemers die minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken en in de afgelopen twee jaar van functieniveau wisselden naar sociale steun leidinggevende, 2016



Zorg om behoud baan naast functieterug- of vooruitgang belangrijk voor werktevredenheid

Van de werknemers die in functie zijn teruggegaan en zich zorgen maken om het behoud van hun baan gaf 46 procent aan (zeer) tevreden te zijn met hun werk. Bij degenen die er in functie op vooruit gingen, lag dit aandeel op 70 procent. Voor de werknemers die zich geen zorgen maken, lagen de cijfers duidelijk hoger, namelijk op respectievelijk 67 en 86 procent. Kortom, dat werknemers die in functie teruggingen minder vaak tevreden zijn met hun werk dan degenen die promotie maakten, is ook zo als rekening wordt gehouden met verschillen in zorgen om het behoud van de baan.

3.2.2 Tevredenheid met werk van werknemers die minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken en in de afgelopen twee jaar van functieniveau wisselden naar zorgen om behoud baan, 2016



Uit bovenstaande grafieken en de multivariate regressieanalyse (zie tabel T5 in de Technische Toelichting) blijkt dat ook wanneer gecontroleerd wordt voor andere factoren, een teruggang in functie en een promotie samenhang vertonen met de mate waarin werknemers tevreden zijn met hun werk. Werknemers die terug zijn gegaan in functie bij hetzelfde bedrijf zijn minder vaak tevreden met hun werk in vergelijking met werknemers die niet van functieniveau zijn veranderd. Ook wanneer andere factoren worden meegenomen blijft deze samenhang relatief sterk. Verder zijn degenen die promotie hebben gemaakt juist vaker tevreden met het werk, maar in de multivariate analyse boet deze samenhang wel wat in aan sterkte.

4. Conclusies

Onder werknemers die al minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken, komt teruggaan in functieniveau bij 1 op de 25 voor. Dat is duidelijk minder vaak dan een promotie, die iets meer dan 1 op de 6 werknemers maken in twee jaar tijd. Het aandeel dat van functieniveau verandert, kan behoorlijk verschillen tussen groepen werknemers. Zo komt functieteruggang vooral bij oudere werknemers voor, en promotie bij jongere werknemers, al speelt hier wel dat bij ouderen de kans op promotie kleiner is omdat zij doorgaans de top van hun carrière al bereikt hebben.

Gezondheid is een andere factor die samenhangt met functieteruggang en promotie. Een functieteruggang komt vaker voor bij werknemers met een minder dan goed ervaren gezondheid, promotie bij werknemers die een goede gezondheid melden. De vergelijking naar beroepen laat zien dat werknemers in de zorg- en welzijnsberoepen, de commerciële en bedrijfseconomische beroepen en in de administratieve beroepen relatief vaak terug gaan in functieniveau, terwijl vooral managers en ICT-ers promotie maken. Verder blijkt dat in bedrijven met een relatief grote personeelsomvang (vanaf 250 personen) functieteruggang en promotie vaker voorkomen. In grote bedrijven zullen de mogelijkheden tot interne mobiliteit groter zijn en kan iemand bij onvoldoende functioneren na een functieteruggang bij een andere afdeling gaan werken. In kleine bedrijven daarentegen zullen de mogelijkheden om van functieniveau te veranderen beperkt zijn.

Het is niet vanzelfsprekend dat een werknemer na een functiewisseling goed functioneert en tevreden is met het werk. Van de werknemers die qua functieniveau bij de huidige werkgever zijn teruggegaan, geeft ruim 1 op de 4 zelf aan niet goed te functioneren. Gemiddeld geldt dat voor bijna 1 op de 6 werknemers. Tussen het maken van promotie en (niet) goed functioneren bestaat geen samenhang. Werknemers die zijn teruggegaan in functieniveau zijn gemiddeld minder tevreden met het werk. Werknemers die promotie maakten, zijn wat vaker dan gemiddeld tevreden met het werk.

Technische toelichting

Data

De uitkomsten van dit onderzoek zijn gebaseerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2016 van CBS en TNO. In 2016 hebben van de 144 duizend personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen, er ruim 46 duizend gerespondeerd. Deze gegevens zijn via web-enquêtering en op papier verzameld in de periode van 1 oktober tot en met 31 december. De doelpopulatie betreft alle werknemers van 15 tot 75 jaar die in Nederland werken en wonen. In Hooftman, Mars, Janssen, de Vroome, Michiels, Pleijers en van den Bossche (2017) is een uitvoerige beschrijving van de methodologie opgenomen.

Operationalisatie teruggang en vooruitgang in functie

Dit artikel beschrijft werknemers die ten minste twee jaar bij de huidige werkgever werken. Dit is vastgesteld met behulp van de enquêtedatum en de enquêtevraag: 'Sinds wanneer werkt u bij uw huidige werkgever?' Werknemers die korter dan twee jaar bij de huidige werkgever werken, of waarvoor de anciënniteit onbekend is, zijn in dit artikel buiten beschouwing gelaten. Van de ruim 46 duizend respondenten in de NEA blijven er dan nog ruim 32 duizend over.

In de NEA wordt het maken van promotie van de werknemer vastgesteld aan de hand van de vraag: 'Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?'. Teruggaan in functie is afgeleid van de volgende vraag in de NEA: 'Bent u in de laatste 2 jaar teruggedaan van een hogere functie naar een lagere?'. De toevoeging 'in uw bedrijf' is in deze vraag niet opgenomen. Daardoor is alleen deze vraag niet voldoende om vast te stellen of een persoon die deze vraag met 'ja' beantwoordt in functie is teruggedaan bij het huidige bedrijf of dat iemand bijvoorbeeld van werkgever is gewisseld en daarbij op een lager functieniveau is gaan werken. In combinatie met de vraag in de NEA 'Sinds wanneer werkt u bij uw huidige werkgever?' is vastgesteld of een werknemer al twee jaar of langer bij zijn of haar werkgever werkt en in die periode in functieniveau terug- of vooruit is gegaan.

Werknemers kunnen de afgelopen twee jaar zowel in functieniveau terug- als vooruit zijn gegaan. In de weinige gevallen waarin dit voorkomt, zijn in dit artikel deze personen zowel ingedeeld bij de personen die in functie terug zijn gegaan als bij de personen die in functie erop vooruit zijn gegaan.

Operationalisatie functioneren en werktevredenheid en factoren

Dit artikel beschrijft onder andere het functioneren en de werktevredenheid na een verandering in functieniveau. Dit betekent dat de verandering in functioneren of werktevredenheid niet direct te koppelen is aan de verandering in functieniveau. De situatie vóór de functieverandering is immers niet bekend (uit de NEA).

Onderstaand schema bevat een uitwerking van de gekozen NEA-variabelen waarmee de factoren in dit artikel zijn geoperationaliseerd. Daarnaast is ook aangegeven of de variabelen refereren naar één specifieke indicator uit de NEA of zijn samengesteld met behulp van meerdere indicatoren.

De variabele ‘werktevredenheid’ is in de multivariate analyses meegenomen als een zogenaamde interval-like variabele met vijf antwoordmogelijkheden. Een score 1 staat voor zeer ontevreden en een score 5 voor zeer tevreden. Daarnaast wordt er in de tekst en tabellen ook gebruikt gemaakt van een dichotome variabele, waarbij score 4 en 5 is samengevoegd tot ‘(zeer) tevreden’ en de scores 1, 2 en 3 vormen de restcategorie.

Er zijn vier (interval-like schaal-) variabelen die uit meerdere deelvragen (items) zijn opgebouwd. Deze variabelen worden hieronder verder toegelicht. Het betreft functioneren in het werk, zelfstandigheid (autonomie), sociale steun van de leidinggevende en sociale steun van collega’s. Voor de overige variabelen volstaat de toelichting in het schema in tabel T1.

T1. Variabelen in het onderzoek

	Variabelen met meer dan 1 item	Items	Schaal (score)	Berekening
In laatste 2 jaar teruggegaan in functie			0 of 1 (ja)	Waarde
In laatste 2 jaar vooruit gegaan in functie			0 of 1 (ja)	Waarde
Achtergrondkenmerken				
Geslacht			0 of 1 (man)	Waarde
Leeftijd			0 of 1 per klasse	6 klassen (waarde)
Opleiding			0 of 1 per groep	3 groepen (waarde)
Gezondheid (eigen opgave)			Zeer slecht-zeer goed (1–5)	Waarde
Baankenmerken				
Voltijd- of deeltijdbaan			0 of 1 (voltijd)	Waarde
Beroepsgroep				Waarde
Vestigingsomvang bedrijf			1 tot 10 personen (1), 10 tot 50 (2), 50 tot 250 (3), 250 tot 500 (4), 500 of meer (5)	Waarde
Grote reorganisatie in bedrijf			0 of 1 (grote reorganisatie in bedrijf meegemaakt)	Waarde
Functioneren/werktevredenheid				
Functioneren	3	Doelen behaald (1), taken goed af (2), presteert goed (3)	Minimaal-optimaal (1–5)	Gemiddelde
Werktevredenheid			Zeer ontevreden-zeer tevreden (1–5)	Gemiddelde
Dienstverband			0 of 1 (vast) per groep	2 groepen (waarde)
Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk			Minder dan nodig, sluit aan, meer dan nodig	3 groepen (waarde)
Zelfstandigheid (autonomie)	6	Zelf beslissen uitvoeren werk (1), bepaalt volgorde werk (2), zelf werktempo regelen (3), zelf oplossingen bedenken (4), kan verlof opnemen wanneer wil (5), werktijden zelf bepalen (6).	Nee-ja (1–3)	Gemiddelde
Sociale steun leidinggevende	2	Heeft oog voor het welzijn van de medewerker (1), besteedt aandacht aan wat ik zeg (2).	Weinig-veel steun (1–4)	Gemiddelde
Sociale steun collega's	2	Persoonlijke belangstelling (1) en zijn vriendelijk (2)	Weinig-veel steun (1–4)	Gemiddelde
Werk brengt in emotioneel moeilijke situaties			Nooit-altijd (1–4)	Waarde
Zorgen behoud baan			0 of 1 (ja)	Waarde
Mist/verwaarloost werk door familie-verantwoordelijkheden			Nee, nooit-ja, zeer vaak (1–4)	Waarde

Bron: CBS, TNO.

Meting functioneren

In de NEA wordt met drie vragen vastgesteld hoe de werknemer zijn prestaties ten aanzien de eigen functie beoordeelt ('in-role performance'). Dit betreft vragen naar het behalen van werkdoelen, het goed kunnen uitvoeren van werktaken en het goed presteren in het werk. De antwoordcategorieën zijn bij elke vraag: 'helemaal mee eens', 'mee eens', 'niet mee eens', 'niet mee oneens', 'oneens' en 'helemaal oneens'. Deze drie items zijn door te middelen samengevoegd tot een schaalindicator voor functioneren. In de tekst is ook een dichotome variabele opgenomen voor functioneren waarbij werknemers met een gemiddelde score tussen de 4 en 5 zijn aangemerkt als (zeer) tevreden.

Meting zelfstandigheid en sociale steun

Bij zelfstandigheid in de uitoefening van het werk gaat het om zes vragen, met drie antwoordmogelijkheden 'nee', 'ja, soms', 'ja, regelmatig' (scores 1–3): 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?', 'Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?', 'Kunt u zelf uw werktempo regelen?', 'Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?', 'Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?' 'Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?'.

Bij sociale steun leidinggevende zijn twee vragen gebruikt: 'Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers' en 'Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg'. Bij sociale steun collega's zijn eveneens twee vragen gebruikt: 'Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me' en 'Mijn collega's zijn vriendelijk'. De antwoordopties van deze vier vragen waren telkens 'helemaal mee oneens', 'mee oneens', 'mee eens', 'helemaal mee eens': scores 1–4.

In tabel T2 staan de gemiddelde waarden van de variabelen vermeld die uit meerdere items bestaan voor werknemers die al minstens twee jaar bij dezelfde werkgever werken.

T2. Gemiddelde scores van de schaalvariabelen in het onderzoek

Functioneren (schaal: 1 = minimaal – 5 = optimaal; 3 items)	4,21
Werktevredenheid (schaal: 1 = zeer ontevreden – 5 = zeer tevreden)	3,84
Gezondheid (schaal: 1 = zeer slecht- 5 = zeer goed)	4,01
Vestigingsomvang bedrijf (1 = 1–10 personen; 2 = 10 tot 50 personen; 3 = 50 tot 250 personen; 4 = 250 tot 500 personen; 5 = 500 personen of meer)	3,08
Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk (schaal: 1 = minder dan nodig; 2 = sluit aan; 3 = meer dan nodig)	2,25
Zelfstandigheid/autonomie (schaal: 1 = nee - 3 = ja, regelmatig; 6 items)	2,39
Sociale steun leidinggevende (schaal: 1 = weinig – 4 = veel steun; 2 items)	2,97
Sociale steun collega's (schaal: 1 = weinig – 4 = veel steun; 2 items)	3,31
Werk brengt in emotioneel moeilijke situaties (schaal: 1=nooit- 4=altijd)	1,67
Mist of verwaarloost werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? (schaal: 1 nee nooit-4 ja zeer vaak)	1,33
Steekproefomvang	32 261

Bron: CBS, TNO.

Regressieanalyses

Voor het onderzoeken van de samenhang tussen achtergrond- en baankenmerken en terug- of vooruitgaan in functie zijn multivariate logistische analyses uitgevoerd (tabel T3). Daarnaast zijn voor het functioneren in het werk en de werktevredenheid (multivariate) lineaire analyses uitgevoerd (tabellen T4 en T5).

Multivariaat

De uitkomsten van de lineaire regressies zijn niet voor iedere onderzochte factor (zie tabel T1) weergegeven. In de analyse is telkens gekozen voor het meest spaarzame model waarvoor de 'verklaringskracht' maximaal is. Bedrijfstak en beroep ontbreken bijvoorbeeld om die reden. Voor de logistische regressieanalyses (tabel T3) is een dergelijke aanpak niet gebruikt. Het doel van de logistische regressieanalyses was immers niet om zo veel mogelijk te verklaren, maar om de relatie van kenmerken van de persoon, de baan en het bedrijf met functievoortgang en -teruggang in samenhang te analyseren.

Bivariaat

Voor de lineaire regressies zijn behalve de multivariate regressieanalyses zijn ook bivariate regressies uitgevoerd. Hierbij is het functioneren (werktevredenheid) uitsluitend gerelateerd aan functieteruggang (functievoortgang).

Betrouwbaarheid coëfficiëntschattingen

Om de betrouwbaarheid van de coëfficiëntschattingen in de modellen met als afhankelijke variabele het functioneren in het werk en de werktevredenheid te toetsen is de residu verdeling onderzocht op normaliteit en is getoetst op multicollineariteit. De uitkomsten tonen aan dat de verdeling van de residuen de normale verdeling goed benaderd (zoals vereist) en dat er geen aanwijzingen zijn voor multicollineariteit (zoals vereist).

Interpretatie coëfficiëntschattingen

In tabel T3 zijn in de linkerkolom de onafhankelijke variabelen opgenomen waarvan de samenhang met terug- of vooruitgaan in functie is onderzocht. In de kolom 'Exp (B)' staan de zogenaamde odds ratio's, waarbij B betrekking heeft op de variabele in het model. Een odds geeft een kansverhouding, in dit geval de verhouding tussen de kans dat een werknemer in de afgelopen twee jaar wel in functie vooruit is gegaan en de kans dat hij of zij dit niet heeft gedaan. Een odds ratio geeft de verhouding tussen de odds van twee groepen. Is de odds ratio groter dan 1, dan is de kansverhouding voor de ene groep groter dan voor de andere groep. Is de odds ratio kleiner dan 1, dan is de kansverhouding voor de ene groep kleiner dan voor de andere. Een voorbeeld hiervan: de odds ratio van de variabele 'man' onder de kolom 'vooruitgaan in functie' bedraagt 1,126 en is significant. Dit betekent dat de kans dat een man wel in plaats van niet vooruit is gegaan in functie 1,126 keer groter is dan de kans dat een vrouw (referentiegroep) wel in plaats van niet vooruit is gegaan in functie, ervan uitgaande dat de andere variabelen in het model gelijk blijven.

Om de modeluitkomsten over functioneren en werktevredenheid (tabel T4 en tabel T5) toe te lichten, kan het volgende voorbeeld worden gebruikt. De coëfficiëntwaarde in tabel T4 bij de variabele 'In laatste 2 jaar teruggedaan in functie' bedraagt $-0,074$. Dit betekent dat het teruggaan in functie negatief samenhangt met functioneren. Werknemers die teruggedaan zijn in functie zullen vaker dan werknemers die niet zijn teruggedaan in functieniveau minder goed functioneren. Het effect is klein, maar statistisch significant zoals het sterretje in de tabel weergeeft. De variabele geslacht geeft voor 'man' een coëfficiëntwaarde van $-0,030$. Dit

betekent dat mannen vaker dan vrouwen zeggen minder goed te functioneren. Het gaat hier eveneens om een klein, maar significant effect. In zowel tabel T4 en T5 zijn de ongestandaardiseerde coëfficiënten vermeldt.

Opmerkingen

In tabel T3, in de kolom 'In laatste 2 jaar teruggegaan in functie', is de variabele 'man' statistisch significant. Deze variabele is echter alleen statistisch significant wanneer de beroepsgroepen worden meegenomen in het model. Om die reden is in de tekst geen

T3. Uitkomsten logistische regressieanalyses vooruit- en teruggegaan in functie, 2016

	In laatste 2 jaar teruggegaan in functie			In laatste 2 jaar vooruitgegaan in functie		
	Exp (B)	Wald	Significantie	Exp (B)	Wald	Significantie
Constante	0,020	356,778	*	0,033	917,778	*
Persoonskenmerken						
Man	1,198	5,761	*	1,126	8,322	*
<i>Referentie: vrouw</i>						
<i>Referentie: leeftijd 45 tot 55 jaar</i>						
15 tot 25 jaar	0,620	9,391	*	5,139	601,653	*
25 tot 35 jaar	0,854	3,090		3,294	645,148	*
35 tot 45 jaar	0,798	7,052	*	1,706	125,484	*
55 tot 65 jaar	1,178	4,378	*	0,475	126,410	*
65 tot 75 jaar	0,913	0,165		0,266	28,180	*
<i>Referentie: onderwijsniveau laag</i>						
Middelbaar	1,031	0,133		0,957	0,743	
Hoog	0,958	0,207		1,277	19,867	*
Goede tot zeer goede gezondheid	0,639	44,456	*	1,257	22,878	*
<i>Referentie: minder dan goede gezondheid</i>						
Baankenmerken						
Voltijdbaan	0,842	5,471	*	1,701	159,567	*
<i>Referentie: deeltijdbaan</i>						
<i>Referentie: pedagogische beroepen</i>						
Creatieve en taalkundige beroepen	1,811	4,259	*	2,289	31,586	*
Commerciële beroepen	2,128	19,696	*	1,474	18,523	*
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	1,733	12,251	*	1,573	30,105	*
Managers	1,679	7,736	*	2,729	115,861	*
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	1,360	2,264		1,668	23,277	*
Technische beroepen	1,488	5,315	*	1,364	11,903	*
ICT beroepen	1,266	1,314		1,651	24,455	*
Agrarische beroepen	0,725	0,556		1,151	0,728	
Zorg en welzijn beroepen	1,859	14,996	*	0,880	2,013	
Dienstverlenende beroepen	1,532	4,801	*	1,104	0,860	
Transport en logistiek beroepen	0,899	0,227		0,746	6,287	*
Overige beroepen	2,826	14,159	*	1,253	1,288	
<i>Referentie: bedrijfsomvang van 1-9 personen</i>						
10-49 personen	1,726	18,715	*	1,204	8,774	*
50-249 personen	1,825	23,159	*	1,300	17,599	*
250-499 personen	1,861	18,147	*	1,314	12,378	*
500 of meer personen	1,716	17,446	*	1,557	46,073	*
Grote reorganisatie meegemaakt	1,761	67,604	*	1,263	29,707	*
<i>Referentie: geen grote reorganisatie meegemaakt</i>						
Pseudo R ² (Nagelkerke)	0,031			0,155		
<i>Steekproefomvang</i>	31 389			31 375		

* p<0,05.

Bron: CBS, TNO.

aandacht besteed aan het verschil dat bestaat in het aandeel werknemers dat is teruggegaan in functie tussen mannen en vrouwen. Uit de bivariate analyse blijkt immers ook dat er geen verschil is tussen mannen en vrouwen.

In tabel T3, in de kolom 'In laatste 2 jaar teruggegaan in functie', is de situatie vergelijkbaar bij de variabele 'voltijdbaai'. Deze is statistisch significant, maar alleen wanneer geslacht wordt meegenomen in het model. Ook uit de bivariate analyse kon niet worden geconcludeerd dat een verschil is naar het teruggaan in functie naar arbeidsduur. Daarom is ook niet verder benoemd dat dat voltijdwerkers minder vaak terug in functie zijn gegaan.

T4. Uitkomsten regressieanalyses zelfgerapporteerd functioneren¹⁾ in het werk van werknemers, 2016

	Multivariaat		Bivariaat			
	Coëfficiënt ²⁾	Standaardfout	Significantie	Coëfficiënt ²⁾	Standaardfout	Significantie
Constante	3,107	0,047	*	4,220	0,004	*
In laatste 2 jaar teruggegaan in functie	-0,074	0,020	*	-0,114	0,019	*
Persoonskenmerken						
Man	-0,030	0,008	*			
<i>Referentie: vrouw</i>						
<i>Referentie: leeftijd 45 tot 55 jaar</i>						
15 tot 25 jaar	-0,094	0,018	*			
25 tot 35 jaar	-0,044	0,012	*			
35 tot 45 jaar	-0,021	0,011	*			
55 tot 65 jaar	0,002	0,011	*			
65 tot 75 jaar	0,121	0,032	*			
<i>Referentie: opleidingsniveau laag</i>						
Middelbaar	-0,052	0,011	*			
Hoog	-0,130	0,012	*			
Onbekend	0,018	0,052	*			
Werksituatie/klimaat						
Vast dienstverband	-0,041	0,015	*			
<i>Referentie: flexibel dienstverband</i>						
Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk (schaal: 1 = minder dan nodig; 2 = sluit aan; 3 = meer dan nodig)	0,197	0,007	*			
Zelfstandigheid/autonomie (schaal: 1 = nee – 3 = ja, regelmatig; 6 items)	0,077	0,009	*			
Sociale steun leidinggevende (schaal: 1 = weinig – 4 = veel steun; 2 items)	0,040	0,006	*			
Sociale steun collega's (schaal: 1 = weinig – 4 = veel steun; 2 items)	0,093	0,007	*			
Werk brengt in emotioneel moeilijke situaties (schaal: 1 = nooit – 4 = altijd)	-0,084	0,006	*			
Andere omstandigheden						
Gezondheid (schaal: 1 = zeer slecht – 5 = zeer goed)	0,115	0,006	*			
Zorgen behoud baan	-0,056	0,010	*			
<i>Referentie: geen zorgen</i>						
Mist of verwaarloost werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? (schaal: 1 nee nooit – 4 ja zeer vaak)	-0,085	0,008	*			
R	0,29			0,003		
Steekproefomvang	29 157					

¹⁾ Afhankelijke variabele: werktevredenheid (schaal: 1 = zeer ontevreden – 5 = zeer tevreden).

²⁾ Dit betreft de ongestandaardiseerde coëfficiënten.

* p<0,05.

T5. Uitkomsten regressieanalyses werktevredenheid¹⁾ van werknemers, 2016

	Multivariaat			Bivariaat (functie achteruit)			Bivariaat (functie vooruit)		
	Coëfficiënt ²⁾	Standaardfout	Significantie	Coëfficiënt ²⁾	Standaardfout	Significantie	Coëfficiënt ²⁾	Standaardfout	Significantie
Constante	2,374	0,056	*	3,857	0,005	*	3,818	0,005	*
In laatste 2 jaar teruggegaan in functie	-0,219	0,023	*	-0,388	0,024	*			
In laatste 2 jaar vooruit gegaan in functie	0,090	0,013	*				0,160	0,013	*
Persoonskenmerken									
Man	-0,056	0,001	*						
<i>Referentie: vrouw</i>									
<i>Referentie: leeftijd 45 tot 55 jaar</i>									
15 tot 25 jaar	-0,183	0,022	*						
25 tot 35 jaar	-0,162	0,015	*						
35 tot 45 jaar	-0,096	0,013	*						
55 tot 65 jaar	0,045	0,013	*						
65 tot 75 jaar	0,126	0,038	*						
<i>Referentie: opleidingsniveau laag</i>									
Middelbaar	0,017	0,014							
Hoog	0,017	0,015							
Onbekend	-0,033	0,062							
Werksituatie/klimaat									
Vast dienstverband	-0,048	0,017	*						
<i>Referentie: flexibel dienstverband</i>									
Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk (schaal: 1 = minder dan nodig; 2 = sluit aan; 3 = meer dan nodig)	-0,108	0,009	*						
Zelfstandigheid/autonomie (schaal: 1 = nee – 3 = ja, regelmatig; 6 items)	0,135	0,010	*						
Sociale steun leidinggevende (schaal: 1 = weinig – 4 = veel steun; 2 items)	0,286	0,007	*						
Sociale steun collega's (schaal: 1 = weinig – 4 = veel steun; 2 items)	0,108	0,009	*						
Werk brengt in emotioneel moeilijke situaties (schaal: 1 = nooit – 4 = altijd)	-0,098	0,008	*						
Andere omstandigheden									
Gezondheid (schaal: 1 = zeer slecht – 5 = zeer goed)	0,129	0,007	*						
Zorgen behoud baan	-0,194	0,012	*						
<i>Referentie: geen zorgen</i>									
Mist of verwaarloost werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? (schaal: 1 nee nooit – 4 ja zeer vaak)	-0,026	0,009	*						
R	0,41			0,004			0,003		
Steekproefomvang	28 566								

¹⁾ Afhankelijke variabele: werktevredenheid (schaal: 1 = zeer ontevreden – 5 = zeer tevreden).

²⁾ Dit betreft de ongestandaardiseerde coëfficiënten.

* p<0,05.

Bron: CBS, TNO.

Literatuur

W.E. Hooftman, G.M.J. Mars, B. Janssen, E.M.M. de Vroome, J.J.M. Michiels, A.J.S.F. Pleijers en S.N.J. van den Bossche (2017). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016: Methodologie en globale resultaten. CBS, TNO en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

E. Josten en R. Schalk (2016). Wat zijn de effecten van demotie? Een update van onderzoek. Tijdschrift voor HRM 2.

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2017–2018	2017 tot en met 2018
2017/2018	Het gemiddelde over de jaren 2017 tot en met 2018
2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2017 en eindigend in 2018
2015/'16–2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2015/'16 tot en met 2017/'18

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress

CCN Creatie en visualisatie, Den Haag

Ontwerp

Edenspiekermann

Inlichtingen

Tel. 088 570 7070
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2018.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.