

2.2-5.

Wie wat leert is weg - of niet? De effecten van bedrijfsscholing op functie- en baanverandering

C. de Wolff, R. Luijkx & M. Kerkhofs

Inhoud

1	Inleiding	2.2-5.03
2	Onderzoeksopzet	2.2-5.06
2.1	Het OSA-arbeidsaanbodpanel	2.2-5.06
2.2	Algemene en bedrijfsspecifieke scholing	2.2-5.07
2.3	Scholingsintensiteit	2.2-5.07
2.4	Mobiliteit en zoekgedrag	2.2-5.08
3	Resultaten	2.2-5.08
3.1	Resultaten bivariate analyses	2.2-5.08
3.2	Aanpak multivariate analyses	2.2-5.09
3.3	Resultaten multivariate analyses	2.2-5.12
4	Conclusie	2.2-5.14
5	Discussie	2.2-5.15
6	Beleidsconsequenties	2.2-5.16
	Literatuur	2.2-5.16

Auteurs:

C. de Wolff was ten tijde van het onderzoek werkzaam bij de OSA en werkt thans bij de gemeente Groningen. R. Luijkx is werkzaam als universitair docent bij het Departement Sociologie van de Universiteit van Tilburg. M. Kerkhofs is werkzaam als stafmedewerker bij de Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) te Tilburg. Dit hoofdstuk is gebaseerd op onderzoek in opdracht van de OSA.

Dit hoofdstuk is een bewerking van het gelijknamige artikel uit 'Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken', 2003, nummer 2.

1 Inleiding

Bij zowel werkgevers als werknemers bestaat onduidelijkheid over de baten van bedrijfsscholing. In dit artikel wordt daarom door middel van longitudinale analyses op paneldata onderzocht of scholing van werkenden leidt tot zoekgedrag, interne mobiliteit en externe mobiliteit. Hiervoor zijn de OSA-arbeidsaanbodcohorten van 1994, 1996 en 1998 gebruikt. Elk cohort omvatte ruim 4500 werkenden. De resultaten wijzen erop dat het gevolgd hebben van scholing de kans niet verhoogt om in het daaropvolgende jaar van functie of baan te veranderen. Om verloop tegen te gaan, kan werkgevers dus worden aangeraden om in bedrijfsscholing van het personeel te investeren.

In onze kennissamenleving is scholing van werknemers cruciaal. Het tempo waarin vereiste kwalificaties op de arbeidsmarkt veranderen, stelt hoge eisen aan het aanpassingsvermogen van de werknemer. Gedurende de hele loopbaan moet de werknemer bereid en in staat zijn om zijn kennis en vaardigheden te onderhouden en nieuwe competenties te ontwikkelen wanneer de situatie daar om vraagt. Bedrijfsscholing speelt hierbij een belangrijke rol (Van Hoof, Peters & De Wolff, 2001).

Onderzoek naar scholing van werkenden suggereert dat er te weinig wordt geïnvesteerd in 'postnitiële' scholing. Het rendement van bedrijfsopleidingen voor werkgever en werknemer is dermate hoog dat er voor economen reden bestaat om onderinvestering te vermoeden (Theeuwes, 1993; Groot, 1994). Bedrijven erkennen ook zelf veelal dat meer investeringen in scholing wenselijk zouden zijn (De Koning, Gelderblom, Hammink & Olieman, 1991). Ook de Nederlandse overheid ziet onder ogen dat meer moet worden geïnvesteerd in scholing. Naar aanleiding van de Europese Top in Lissabon heeft zij zich ten doel gesteld om in 2010 op het gebied van een leven lang leren het niveau te behalen van de twee best presterende landen in Europa. Dat vereist voor de komende jaren een forse inhaalslag.

Dat er te weinig scholing plaatsvindt, is het gevolg van marktfalen met betrekking tot bedrijfsopleidingen. In de inmiddels klassieke congresbundel van Stern en Ritzen (1991) over scholing van werkenden worden verschillende factoren onderscheiden die marktfalen in de hand werken. Veel van deze factoren zijn terug te voeren op risicoaversie bij werkgever en werknemer: vanwege onzekerheid omtrent de baten van scholing bestaat de verleiding om af te zien van scholingsinvesteringen.

In het algemeen laten bedrijven zich bij investeringen met onzekere opbrengsten minder snel afschrikken dan werknemers. Doorgaans hebben zij gemakkelijker toegang tot financiële middelen, zodat de investeringskosten voor werkgevers lager zijn. Bovendien investeert een werkgever vaak in de scholing van meerdere werknemers tegelijk. Voorzover de risico's van deze investeringen ongerelateerd zijn, kan de onzekerheid over de opbrengst van de scholingsinvesteringen door de combinatie van investeringen aanzienlijk worden gereduceerd.

Voor de werkgever is scholing van werknemers echter ook om een andere reden een riskante onderneming: het gevaar bestaat dat de werknemer mede als gevolg van de extra opgedane kennis en vaardigheden van baan verandert en dat daarmee de opbrengsten van scholing ten goede komen aan een andere

werkgever. Dit wordt gezien als een van de belangrijkste redenen waarom er door bedrijven niet meer in scholing wordt geïnvesteerd dan nu het geval is. In dit hoofdstuk wordt getracht te achterhalen of er empirische aanwijzingen bestaan dat dit vermoeden juist is. Hoofdvraag is: leidt scholing tot zoekgedrag en mobiliteit? Voor beleidsmakers is beantwoording van deze vraag van evident belang. Wanneer scholing geen mobiliteit in de hand werkt, is er sprake van onjuiste beeldvorming die leidt tot onderinvestering in scholing. In dat geval is het wenselijk de beeldvorming te veranderen. Bestaat de relatie tussen scholing en mobiliteit wel, dan is het wellicht wenselijk (aanvullend) beleid te maken dat het risico van werkgevers tenietdoet.

In de human capital-theorie wordt een onderscheid gemaakt tussen algemene en bedrijfsspecifieke scholing of training (Becker, 1964). Investerings van een werkgever in algemene training dreigen eerder verloren te gaan dan investeringen in bedrijfsspecifieke training, doordat verworven algemene vaardigheden ook bij een andere werkgever aangewend en te gelde kunnen worden gemaakt. De kans op externe mobiliteit van de werknemer is geringer bij investeringen in bedrijfsspecifieke scholing. Vanwege deze asymmetrie in verwachte opbrengsten ligt het voor de hand dat de werknemer een groot deel van de kosten van algemene scholing op zich neemt (eventueel daarin financieel tegemoetgekomen door de overheid) en de werkgever vooral de kosten van bedrijfsspecifieke scholing draagt.

De onzekerheid rond investeringen in menselijk kapitaal wordt op de arbeidsmarkt gereduceerd door de totstandkoming van *interne arbeidsmarkten* (Doeringer & Piore, 1971). Interne arbeidsmarkten met verregaand gespecialiseerde werknemers hebben baat bij een gering personeelsverloop en de bereidheid van werknemers om te investeren in bedrijfsspecifieke vaardigheden. De werkgever die een stabiele afzetmarkt heeft, kan dit bereiken door interne marktachtige structuren te creëren waarbinnen sprake is van stabiele werkgelegenheid, promotieladders en een gedegen bedrijfsreputatie. Interne arbeidsmarkten zijn doorgaans te vinden bij grote bedrijven en in de publieke sector.

In de *human capital*-theorie is het onderscheid tussen algemene en specifieke scholing cruciaal. Bij dit onderscheid en de daaraan gekoppelde financiële rolverdeling tussen werkgevers en werknemers kunnen echter twee kanttekeningen worden geplaatst. In de eerste plaats lijken het meestal de werkgevers te zijn die voor de directe scholingskosten opdraaien, of het nu scholing met een bedrijfsspecifieke of scholing met een algemene component betreft (Fouarge, Kerkhofs, Vosse & De Wolff, 1999; De Feyter, Smulders & De Vroome, 2001). Hieruit zou men kunnen afleiden dat er in de praktijk bij de beslissing wie er voor de scholing betaalt geen onderscheid wordt gemaakt tussen algemene en specifieke scholing. Deze conclusie is echter te gemakkelijk. Er zijn aanwijzingen dat de financiële bijdrage van werknemers aan algemene scholing indirect is: werknemers betalen via een omweg mee aan de kosten van algemene scholing doordat zij onder hun productiviteitsniveau worden beloond (Pichler, 1993). Werkgevers profiteren meer van de onmiddellijke opbrengst van bedrijfsscholing dan werknemers doordat het beloningseffect geringer is dan de productiviteitsgroei. Door het rendement van scholing pas veel later in een hoger loon uit te betalen, kunnen werkgevers zich enigszins indekken tegen het mobiliteitsrisico (Groot, 1994).

In de tweede plaats kan men tegen de human capital-theorie inbrengen dat het onderscheid tussen algemene en bedrijfsspecifieke training in de praktijk niet zo zuiver is als de theorie doet vermoeden. De meeste trainingen zullen iets van beide componenten in zich hebben (Theeuwes, 1995). Bovendien wordt er voorbijgegaan aan het onderscheid tussen sectorspecifieke vaardigheden (veelal vakspecifieke vaardigheden) en sectoroverstijgende vaardigheden. Beide soorten zijn te beschouwen als algemene vaardigheden. Juist in de Nederlandse situatie speelt scholing van sectorspecifieke vaardigheden een bijzondere rol. Bedrijven binnen branches maken afspraken over dit type scholing en verankeren deze in bedrijfstak-CAO's. Met de oprichting van scholingsfondsen en het verplicht stellen van afdrachten daaraan worden de scholingskosten binnen branches gecollectiviseerd, waardoor bedrijven min of meer schadeloos worden gesteld voor het risico van werknemers die binnen de branche mobiel zijn. Bij onderzoek naar het financiële rendement van postinitiële scholing voor werkgevers is het derhalve van belang deze extra nuancering aan te brengen.

In onderzoek naar investeringen in bedrijfsscholing is voornamelijk aandacht besteed aan het rendement in termen van productiviteit (Groot, 1994) en loongroei (Leuven & Oosterbeek, 1999). De gevolgen van bedrijfsscholing in termen van mobiliteit en zoekgedrag zijn nauwelijks systematisch onderzocht. Een van de schaarse internationale onderzoeken naar de invloed van scholing op interne en externe mobiliteit is dat van Zweimüller en Winter-Ebmer (2000). Uit hun onderzoek naar de relatie tussen bedrijfsscholing, zoekgedrag en mobiliteit in Zwitserland concluderen ze dat bedrijfsspecifieke scholing gepaard gaat met minder zoekgedrag en minder externe mobiliteit. Ze vinden echter geen effect van algemene bedrijfsscholing op externe mobiliteit. Wel gaat deze vorm van bedrijfsscholing gepaard met meer zoekgedrag.

De hiervóór beschreven achtergrond roept de vraag op in hoeverre werknemers die in Nederland van bedrijfswege scholing of training hebben ontvangen eerder geneigd zijn tot interne en externe mobiliteit. De volgende verwachtingen bestaan ten aanzien van de relatie tussen scholing en mobiliteit:

- 1 *bedrijfsspecifieke scholing* gaat gepaard met een verhoogde kans op interne mobiliteit en een lagere kans op zoekgedrag en externe mobiliteit. Dit komt omdat de verkregen kennis en vaardigheden niet productief kunnen worden aangewend in andere arbeidsorganisaties. Bovendien heeft de werknemer na bedrijfsspecifieke scholing een hogere interne marktwaarde verkregen en heeft hij er meer baat bij binnen de organisatie te blijven werken;
- 2 *algemene scholing* gaat gepaard met een verhoogde kans op interne mobiliteit én zoekgedrag en externe mobiliteit. De verkregen kennis is immers ook van nut in andere bedrijven.

Wanneer er geen onderscheid wordt gemaakt tussen bedrijfsspecifieke en algemene scholing vallen enkele tegenovergestelde invloeden tegen elkaar weg, met als gevolg dat er geen samenhang waarneembaar is tussen scholing en externe mobiliteit. Overeind blijft evenwel de verwachting dat scholing gepaard gaat met een verhoogde kans op interne mobiliteit.

In dit onderzoek wordt geen aandacht geschonken aan het hierboven beschreven onderscheid tussen sectorspecifieke en sectoroverstijgende scholing

omdat ook geen onderscheid gemaakt wordt tussen mobiliteit binnen en tussen bedrijfstakken. We kunnen vooronderstellen dat beide vormen van scholing niet verschillen met betrekking tot hun invloed op externe mobiliteit. Bovendien is het onderscheid tussen sector specifieke en sectoroverstijgende scholing niet goed te maken bij de gebruikte gegevens (zie in de volgende paragraaf).

2 Onderzoeksopzet

In het onderzoek zijn secundaire analyses uitgevoerd op basis van bestaande gegevens uit het OSA-arbeidsaanbodpanel. De opzet van het OSA-arbeidsaanbodpanel is beschreven in paragraaf 2.1. Doordat er niet speciaal voor dit onderzoek gegevens zijn verzameld, zijn de gebruikte gegevens niet altijd perfect toegesneden op de onderzoeksvragen. Zo zijn er in het OSA-arbeidsaanbodpanel geen gegevens beschikbaar waaruit in directe zin is op te maken of scholing een bedrijfsspecifiek of algemeen karakter draagt. In plaats daarvan worden gegevens gebruikt die in indirecte zin, veelal via aannames, verbonden zijn aan datgene wat in het onderzoek gemeten moet worden. Dat vereist uiteraard wel de nodige waakzaamheid bij de interpretatie van de gegevens. De operationalisatie van de belangrijkste variabelen staat beschreven in paragraaf 2.2 (algemene en bedrijfsspecifieke scholing), 2.3 (scholingsintensiteit) en 2.4 (mobiliteit en zoekgedrag).

2.1 HET OSA-ARBEIDSAANBODPANEL

In het onderzoek zijn gegevens over individuen uit het OSA-arbeidsaanbodpanel gebruikt. Iedere twee jaar wordt in de maand oktober in het kader van dit panelonderzoek een enquête gehouden onder een steekproef uit de Nederlandse potentiële beroepsbevolking (de bevolking tussen 16 en 64 jaar oud, voorzover geen dagonderwijs volgend). Daarin worden vragen gesteld over de arbeidsmarktsituatie met betrekking tot de twee jaar die voorafgaan aan het enquêtemoment. Getracht wordt iedere twee jaar zo veel mogelijk dezelfde panelrespondenten te bereiken. Paneluitval wordt aangevuld met nieuwe, vergelijkbare respondenten. Het OSA-arbeidsaanbodpanelonderzoek is uitgevoerd in 1985, 1986, 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998 en 2000. Omdat sinds 1994 het vragenblok met betrekking tot bedrijfsscholing ingrijpend is veranderd, zijn in dit onderzoek alleen de golven van 1994, 1996 en 1998 gebruikt. Op het moment dat het onderzoek werd uitgevoerd waren de resultaten van de golf uit 2000 nog niet beschikbaar. In tabel 1 is het aantal respondenten vermeld dat in één of meer van deze golven betrokken is geweest.

Tabel 1: Steekproefomvang en paneluitval in het OSA-arbeidsaanbodpanel 1994-1998

	1994	1996	1998
Cohort 1994	4537	3236	2316
Cohort 1996		1327	874
Cohort 1998			1590
Totaal	4537	4563	4780

2.2 ALGEMENE EN BEDRIJFSSPECIFIEKE SCHOLING

Het OSA-arbeidsaanbodpanel bevat geen gegevens waaruit in directe zin is op te maken of de gevolgde scholing een bedrijfsspecifiek of algemeen karakter draagt. Wel is een aantal scholingskenmerken beschreven die indirect samenhangen met bedrijfsspecificiteit en die derhalve kunnen worden aangemerkt als indicatoren, namelijk:

- 1 de *aard* van het onderwijs: scholing kan door de respondent worden getypeerd als regulier dag- of deeltijdonderwijs of als bedrijfsscholing. Regulier dag- en deeltijdonderwijs is per definitie te beschouwen als scholing met een algemeen karakter. Bedrijfsscholing kan algemeen of bedrijfsspecifiek zijn (zie 2 en 3). Van de werkenden in loondienst heeft in 1997 bijna twee procent regulier dag- en deeltijdonderwijs afgemaakt en heeft twintig procent bedrijfsscholing afgemaakt;
- 2 de *locatie* van het onderwijs: bedrijfsscholing kan binnen of buiten het bedrijf plaatsvinden. Bedrijfsscholing buiten het bedrijf is te beschouwen als scholing met een algemeen karakter. Scholing binnen het bedrijf kan algemeen of bedrijfsspecifiek zijn. In 1997 had eenderde van de bedrijfs cursussen betrekking op scholing binnen het bedrijf;
- 3 de *financiering* van het onderwijs. Zoals eerder aangegeven, volgt uit de human capital-theorie dat scholing met een algemeen karakter doorgaans door de werknemer zal worden betaald, terwijl bedrijfsspecifieke scholing geheel of gedeeltelijk door de werkgever wordt betaald. Financiering of medefinanciering door de werkgever zullen we daarom beschouwen als een indicatie van bedrijfsspecifieke componenten in de scholing. Deze aanpak is vergelijkbaar met die van Zweimüller en Winter-Ebmer (2000). In 1997 werd veertien procent van de bedrijfs cursussen niet (mede) door de werkgever betaald;
- 4 De *onderwijsrichting* van bedrijfsscholing. Aan de hand van de SOI-codering is een onderscheid gemaakt tussen technische, economisch/administratieve en overige scholing. Het vermoeden is dat technische bedrijfsscholing een bedrijfsspecifieker karakter draagt dan scholing uit de overige twee categorieën, omdat technische scholing vaker betrekking heeft op bedrijfsspecifieke technische apparatuur. Van de werkenden in loondienst die in 1997 deelnamen aan bedrijfsscholing, is de eerstgenoemde cursus in negentien procent van de gevallen van technische aard, in 45 procent van de gevallen van economisch/administratieve aard. De resterende 36 procent draagt noch een technisch, noch een economisch administratief karakter.

2.3 SCHOLINGSINTENSITEIT

Bij onderzoek naar scholing is het van belang een onderscheid te maken naar scholingsintensiteit. Zo blijkt uit analyses van het scholingsgedrag van werknemers die werkzaam zijn in functies op het laagste niveau dat zij op zich minder vaak aan scholing deelnemen, maar wanneer zij dat doen, zij relatief vaak betrokken zijn bij langdurige scholing: een aanwijzing dat hier sprake is van 'opscholing' (Dekker, De Grip & Heijke, 1995; De Wolff, Luijkx & Kerkhofs, 2002). Het OSA-arbeidsaanbodpanel bevat twee indicatoren voor scholingsintensiteit van de bedrijfsscholing: het aantal gevolgde cursussen en de duur van de gevolgde bedrijfsscholing (korter of langer dan een maand). Een cursist die in 1997

bedrijfscholing heeft afgemaakt, heeft gemiddeld 1,4 cursussen gedaan. De eerstgenoemde cursus duurde bij 38 procent van de cursisten langer dan een maand.

2.4 MOBILITEIT EN ZOEKGEDRAG

Uitgaande van de situatie dat iemand in loondienst werkt, kunnen in principe verschillende transities optreden: de overgang naar een andere baan of functie in loondienst (baan- respectievelijk functiemobiliteit, ook wel aangeduid als externe en interne mobiliteit), de overgang naar werken als zelfstandige of meewerkend echtgenoot, de overgang naar werkloosheid en de overgang naar niet-participatie. In dit onderzoek staan interne mobiliteit en vrijwillige externe mobiliteit centraal. Daarnaast wordt aandacht besteed aan zoekgedrag.

In tabel 2 is voor de werkenden in loondienst weergegeven in welke mate in de jaren 1993-1998 sprake is geweest van verschillende vormen van baan- en functiemobiliteit. Uit de tabel is af te lezen dat gedurende deze periode als gevolg van gunstige economische ontwikkelingen sprake is geweest van stijging van externe vrijwillige mobiliteit en een daling van gedwongen externe mobiliteit.

Tabel 2 *Baan- en functiemobiliteit in de periode 1993-1997 (in procenten van de werkenden in loondienst op 1 januari in dat jaar)*

	<i>Werkenden in loondienst</i>	<i>Geen</i>	<i>Intern mobiel</i>	<i>Extern mobiel</i>	<i>Vrijwillig extern mobiel</i>	<i>Gedwongen extern mobiel</i>
1993	2766	83,4	5,1	11,6	8,6	3,8
1994	2770	83,9	5,2	11,0	7,8	4,3
1995	2863	82,8	5,7	11,7	8,8	3,9
1996	2894	83,8	5,4	10,8	8,5	3,0
1997	3194	82,1	5,5	12,6	10,0	3,1

3 Resultaten

In deze paragraaf zijn de onderzoeksresultaten gepresenteerd. In paragraaf 3.1 is alleen gekeken naar de relatie tussen scholing en mobiliteit. In paragraaf 3.2 en 3.3 zijn daarnaast andere variabelen in de analyse betrokken waarvan te verwachten is dat deze óók van invloed zijn op mobiliteit en zoekgedrag. Reden om een dergelijke multivariate analyse uit te voeren is, dat de relatie tussen scholing en mobiliteit verklaard kan worden uit de samenhang met andere variabelen.

3.1 RESULTATEN BIVARIATE ANALYSES

In tabel 3 is de samenhang weergegeven tussen enerzijds het zoekgedrag en de mobiliteit in een gegeven jaar en anderzijds het afmaken van scholing in het jaar daarvoor. De resultaten zijn 'gepooled' voor de jaren 1993-1998. Uit de tabel is op te maken dat 7,8 procent van degenen die in een bepaald jaar reguliere scholing afmaken in het daaropvolgende jaar intern mobiel is en dat 14,5 procent op vrijwillige basis extern mobiel is. Van de respondenten die geen scholing hebben ontvangen, is 4,9 procent intern mobiel en 8,2 procent vrijwillig

extern mobiel geweest. Het afmaken van reguliere scholing in een bepaald jaar gaat dus samen met hogere interne mobiliteit en hogere vrijwillige externe mobiliteit in het daaropvolgende jaar. Dit is conform de hypothesen. Ook de bevindingen bij bedrijfsscholing liggen in de lijn der verwachting. Deze vorm van scholing, waarvan we vooronderstellen dat zij een bedrijfsspecifieker karakter draagt dan reguliere scholing, gaat samen met hogere interne mobiliteit en lagere externe mobiliteit dan wanneer geen scholing is afgemaakt.

De relatie tussen scholing en zoekgedrag weerspiegelt tot op zekere hoogte de samenhang tussen scholing en mobiliteit. Werkenden in loondienst die geen scholing hebben afgemaakt, zoeken het minst vaak in het daaropvolgende jaar naar een andere baan. Is reguliere scholing gevolgd en afgemaakt, dan wordt veel vaker daaropvolgend naar een andere baan gezocht. Ook het afmaken van bedrijfsscholing gaat samen met iets vaker naar een andere baan zoeken dan wanneer een jaar eerder geen scholing werd afgemaakt. Dit lijkt enigszins in strijd met de bevinding dat het afmaken van bedrijfsscholing samenhangt met lagere externe mobiliteit. Er blijkt hier sprake van een verschillend patroon tussen zoeken en vinden (zie bijvoorbeeld De Graaf & Luijkx, 1997; Mekkelholt, Brouwer en Praat, 1989).

Tabel 3 Percentage werkenden met zoekgedrag en mobiliteit (1993-1997), naar gelang het al dan niet scholing afgemaakt hebbend in het voorafgaande kalenderjaar (1992-1996) (N=12.328)¹

	Zoekgedrag	Intern mobiel	Vrijwillig extern mobiel	Gedwongen extern mobiel
Geen scholing	6,3	4,9	8,2	2,6
Wel scholing ² waarvan:	9,4	7,4	6,2	2,4
Reguliere scholing (dag- of deeltijdonderwijs)	18,8	7,8	14,5	2,2
Bedrijfsscholing	8,8	7,2	5,6	2,5
Totaal	6,8	5,3	7,8	2,6

¹ Respondenten met dubbele vormen van mobiliteit (bijvoorbeeld interne én externe mobiliteit) zijn buiten de analyse gehouden.

² Respondenten kunnen reguliere én bedrijfsscholing volgen.

Bron: OSA

3.2 AANPAK MULTIVARIATE ANALYSES

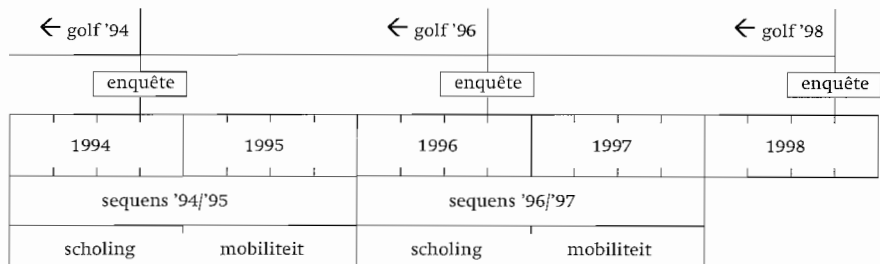
De vraag is in hoeverre deze verbanden staande blijven wanneer rekening wordt gehouden met persoons- en werkkenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau en aard van het dienstverband. Om dit te onderzoeken, zijn verklarende longitudinale analyses uitgevoerd. In deze analyses is het volgtijdelijke karakter van scholing en mobiliteit geanalyseerd. Centraal staat de vraag in hoeverre de kans op (interne of externe) mobiliteit of zoekgedrag in een gegeven periode groter is als er in de voorafgaande periode sprake is geweest van algemene of bedrijfsspecifieke scholing.

Zo op het eerste gezicht lijkt het alsof longitudinale analyses een indruk geven van causaliteit, maar schijn bedriegt: volgtijdelijkheid is niet hetzelfde als causaliteit. Dit wordt duidelijk wanneer men bedenkt dat er kan worden geschoold met de intentie om daarna een andere baan of functie te gaan ver-

vullen. Hoewel scholing in dit geval plaatsvindt vóór mobiliteit, is het niet de oorzaak ervan, maar een noodzakelijke voorwaarde voor de voorgenomen baan- of functieverandering. Het is belangrijk deze nuancering in gedachten te houden bij de interpretatie van de resultaten van dit onderzoek.

Wanneer van scholing, zoekgedrag én mobiliteit de precieze datum bekend zou zijn geweest, zou het mogelijk zijn geweest om nauwkeurig te bepalen of zoekgedrag en mobiliteit vóór of na scholing plaatsvond. Het OSA-arbeidsaanbodpanel bevat alleen de exacte datum van mobiliteit. Of men al dan niet actief naar een andere baan zoekt, is alleen bekend voor het enquêtemoment. Van scholing is alleen het jaar bekend waarop deze is gevolgd, begonnen of afgemaakt. Daardoor is het slechts mogelijk om op jaarbasis te bepalen of mobiliteit en zoekgedrag in een bepaald jaar zijn voorafgegaan door scholing in jaar daarvoor.

Voor de longitudinale analyses zijn drie golven gebruikt: 1994, 1996 en 1998. In elk van de drie golven is informatie verzameld over arbeid en scholing op het enquêtemoment (oktober 1994, 1996 en 1998) en retrospectief over de daaraan voorafgaande twee jaren. Uit de drie golven zijn twee sequenties gedestilleerd: de sequens 1994/1995 en de sequens 1996/1997 (zie figuur 1). Bij de longitudinale analyses zijn dus alleen respondenten betrokken die minimaal in twee golven hebben geparticipeerd.



Figuur 1: Opzet longitudinale analyses

Voor de sequens 1994/1995 is onderzocht of de kans op interne of externe mobiliteit of zoekgedrag in kalenderjaar 1995 toeneemt wanneer in het voorgaande kalenderjaar (bedrijfs- of reguliere) scholing is afgemaakt. De analyses zijn uitgevoerd op respondenten die op het enquêtemoment oktober 1994 in loondienst werken. De in de analyses opgenomen werkkenmerken hebben betrekking op het enquêtemoment oktober 1994 en zijn gehaald uit de golf 1994. De scholingskenmerken hebben betrekking op het kalenderjaar 1994 en zijn gehaald uit de golven 1994 en 1996. Wanneer meer dan één cursus is gevolgd, zijn de kenmerken van de eerstgenoemde cursus meegenomen in de analyse. Voor de sequens 1996/1997 geldt eenzelfde opzet. De gegevens zijn gestapeld en gezamenlijk geanalyseerd. Er is in de analyse een dummy opgenomen om de overall-verschillen tussen de sequensen, bijvoorbeeld als gevolg van een wisselende conjunctuur, te kunnen meten. Sommige respondenten komen slechts in één sequens voor, andere in twee. Daardoor is het mogelijk dat respondenten dubbel worden meegeteld in de analyse. Er is gecontroleerd of daardoor verteke-

ning heeft plaatsgevonden. Dat was niet het geval; derhalve is weging achterwege gelaten.

In tabel 4 staan de resultaten vermeld van logistische regressies met zoekgedrag, interne mobiliteit en externe mobiliteit als afhankelijke variabelen (zie tabel 4). Onafhankelijke variabelen zijn het al dan niet afgemaakt hebben van reguliere en bedrijfsscholing en karakteristieken van bedrijfsscholing die alleen relevant zijn voorzover men in het voorafgaande kalenderjaar bedrijfsscholing heeft afgemaakt: drie karakteristieken die de bedrijfsspecificiteit van de scholing weerspiegelen en twee karakteristieken die staan voor de scholingsintensiteit. Een andere onafhankelijke variabele die met scholing te maken heeft, is of het bedrijf cursussen organiseert. Naast deze aan scholing gerelateerde variabelen zijn verschillende persoons- en werkkenmerken meegenomen als controlevariabelen.

Tabel 4 Determinanten van interne mobiliteit, zoekgedrag en externe mobiliteit (resultaten van logistische regressieanalyses)

	Zoekgedrag	Interne mobiliteit	Externe mobiliteit
Afgemaakte bedrijfsscholing in voorafgaand jaar	0,08	-0,45	0,05
Afgemaakte reguliere scholing in voorafgaand jaar	0,25	0,72 *	0,35
Financiering scholing door werkgever	0,09	0,27	-0,46
Scholing binnen bedrijf	-1,08 **	0,32	0,08
<i>Scholingstype</i>			
Technisch	-0,65	-0,15	0,04
Economisch/administratief	0,15	-0,15	-0,21
Overig	0,01	-0,23	0,30
Aantal cursussen	0,19	0,29 **	0,06
Cursusduur	-0,05	-0,70 **	-0,33
<i>Bedrijf organiseert cursus? (referentie: nee)</i>			
Ja	-0,38 **	0,32	-0,47 **
<i>Sequens (referentie: 1996/1997)</i>			
1994/1995	-0,15	-0,09	-0,03
<i>Geslacht (referentie: man)</i>			
Vrouw	-0,14	0,38 *	0,06
<i>Leeftijd (referentie: 35-44 jaar)</i>			
16-24 jaar	-0,03	-0,36	0,63 **
25-34 jaar	-0,25 *	0,21	0,11
45-54 jaar	-0,65 **	-0,26	-0,35 *
55-64 jaar	-2,10 **	-1,41 **	1,10 **
<i>Opleidingsniveau (referentie: mbo,havo,vwo)</i>			
Lo	-0,25	-0,36	-0,34 *
Lbo, mavo	-0,18	-0,11	-0,57 **
Hbo, wo	0,51 **	0,21	-0,24
<i>Gewerkte uren per week (referentie: 35+)</i>			
0-19 uur	-0,22	-0,49	0,12
20-34 uur	0,08	-0,43 *	0,23
<i>Arbeidscontract (referentie: vaste baan)</i>			
Geen vaste aanstelling	1,04 **	0,60 *	0,60 **

	Zoekgedrag	Interne mobiliteit	Externe mobiliteit
<i>Bedrijfsomvang (referentie: 100 +)</i>			
1-9 werknemers	-0,23	-0,59 *	0,25
10-49 werknemers	-0,21	-0,40 **	0,13
50-99 werknemers	0,18	-0,34	0,35 *
<i>Beroepsniveau (referentie: middelbaar)</i>			
Elementair	0,35	-0,38	0,11
Lager	0,14	0,12	0,02
Hoger	-0,44 **	0,24	-0,06
Wo	-0,04	-0,33	-0,40
<i>Bedrijfstaking (referentie: quartair)</i>			
Landbouw en industrie	0,11	0,15	0,15
Bouwnijverheid	-0,49	-0,39	0,11
Handel	0,01	-0,22	0,19
Transport	0,03	-0,28	0,20
Bank- en verzekeringswezen	-0,17	0,30	0,30
<i>Aantal jaren bij deze werkgever (referentie >16 jaar)</i>			
< 2 jaar	0,67 **	-0,14	0,79 **
2-6 jaar	0,24	-0,12	0,34 *
6-16 jaar	-1,15 **	-0,26	0,00
<i>Aantal waarnemingen</i>	3792	3795	3795

* significantie $p < 0,10$

** significantie $p < 0,05$

Bron: OSA

3.3 RESULTATEN MULTIVARIATE ANALYSES

Op voorhand werd verwacht dat de kans op *interne mobiliteit* groter is wanneer in het daaraan voorafgaande jaar bedrijfsscholing of reguliere scholing is gevolgd. Deze verwachting komt niet uit: noch afgemaakte bedrijfsscholing, noch afgemaakte reguliere scholing heeft een statistisch significante invloed op interne mobiliteit. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de kans op interne mobiliteit alleen toeneemt na het afronden van *bepaalde* cursussen, bijvoorbeeld na bedrijfsspecifieke of juist algemene cursussen, of na substantiële scholing. Deze verklaring lijkt voor een deel op te gaan. Bedrijfsspecificiteit maakt weinig uit: geen van de indicatoren voor bedrijfsspecificiteit is significant. De indicatoren voor substantiële scholing hebben wel beide een effect, zij het dat dit tegen de verwachting in een tegenovergesteld effect is. Aan de ene kant is de kans op interne mobiliteit groter wanneer in het jaar daarvoor een groter aantal (bedrijfs)cursussen is afgemaakt. Aan de andere kant is de kans op interne mobiliteit kleiner wanneer in het jaar daarvoor een cursus van langer dan een maand is afgemaakt. Dit verschijnsel wordt ten dele veroorzaakt doordat beide negatief zijn gecorreleerd: iemand die veel cursussen heeft gevolgd, zal meestal geen langdurige cursussen hebben gevolgd. Dat een groter aantal cursussen positief bijdraagt aan de kans op interne mobiliteit en de cursusduur negatief bijdraagt aan de kans op interne mobiliteit kan erop wijzen dat de interne doorstrommogelijkheden worden bevorderd wanneer veel verschillende cursussen zijn gevolgd, terwijl substantiële, lang-

durige scholing juist bijdraagt aan het aanpassingsproces aan de huidige functie, bijvoorbeeld doordat specialisatie of multi-inzetbaarheid is gewenst. Het verschijnsel maakt duidelijk dat de kans op interne mobiliteit inderdaad toeneemt na het afronden van *bepaalde* cursussen. Of men binnen een organisatie van functie verandert, blijkt vooral afhankelijk te zijn van twee factoren: leeftijd en bedrijfsomvang. Of men al dan niet werkt bij een bedrijf dat cursussen organiseert, doet er niet toe. Gegeven de bedrijfsomvang maakt het voor de interne doorstroommogelijkheden kennelijk weinig uit of er zoiets als een scholingsbeleid bestaat.

Bestaat er een grotere kans dat een werknemer een andere baan gaat zoeken wanneer hij in het daaraan voorafgaande jaar scholing heeft afgemaakt? Op voorhand werd verwacht dat een werknemer vaker een andere baan zoekt wanneer hij daaraan voorafgaand algemene scholing heeft afgemaakt. De resultaten uit tabel 4 zijn in strijd met deze hypothese. Het voltooiën van reguliere scholing heeft geen effect op zoekgedrag. Dat deze relatie wel is gevonden in de bivariate analyses ligt waarschijnlijk vooral aan het feit dat met name jongeren reguliere scholing volgen.

Hoe zit het met bedrijfsscholing, waarvan is voorondersteld dat deze een meer bedrijfsspecifiek karakter draagt en waarvan derhalve werd verwacht dat deze zou moeten leiden tot minder zoekgedrag? Uit de resultaten blijkt dat ook deze verwachting niet uitkomt. Er is geen invloed van het voltooiën van bedrijfsscholing op zoekgedrag. Wel heeft het afronden van scholing binnen het bedrijf in vergelijking met het afronden van scholing buiten het bedrijf een mogelijke indicatie van bedrijfsspecificiteit - het verwachte negatieve effect op zoekgedrag. Dit lijkt erop te wijzen dat bedrijfsspecificiteit van scholing toch leidt tot een kleinere kans op het zoeken van een andere baan.

Uit kolom 2 van tabel 4 is verder af te lezen dat zoekgedrag, zoals bekend, samenhangt met leeftijd, opleidingsniveau, type arbeidscontract en beroepsniveau. Opmerkelijk is dat de kans op zoekgedrag kleiner is wanneer men bij een bedrijf werkt dat cursussen organiseert. Bedrijfsomvang daarentegen doet er niet toe. Deze uitkomst is het tegenovergestelde van die bij de analyse van interne mobiliteit. Hoe moet dit worden geïnterpreteerd? Een mogelijke verklaring is dat de variabele 'bedrijf organiseert cursussen' sterk samenhangt met andere onafhankelijke variabelen en daardoor onverklaarbare modeluitkomsten genereert. Aangezien het weglaten van de variabele nauwelijks iets verandert aan de parameters (met uitzondering van de variabele bedrijfsomvang) kan deze verklaring worden verworpen. De variabele 'werken bij een bedrijf dat scholing organiseert' staat dus niet alleen voor het feit dat dit bedrijf binnen de muren van de organisatie scholing organiseert, want in dat geval zou deze variabele niets extra's toevoegen aan 'het volgen c.q. afmaken van bedrijfsscholing binnen het bedrijf'. Waarvoor staat 'werken bij een bedrijf dat scholing organiseert' dan nog meer? In de eerste plaats vormt deze variabele een indicatie van de bedrijfsomvang en de aanwezigheid van een interne arbeidsmarkt binnen het bedrijf. Dit blijkt uit de bevinding dat bedrijfsomvang een significant negatief effect heeft op zoekgedrag wanneer 'bedrijf organiseert cursussen' buiten de analyse wordt gehouden. Daarnaast lijkt het te verwijzen naar het feit of het bedrijf een scholingsbeleid voert. Deze interpretatie is aanmerkelijk breder dan het gegeven of er wordt geschoold binnen het bedrijf; de georganiseerde scholing kan ook buiten het bedrijf plaatsvinden.

Geconcludeerd kan worden dat scholing van werknemers niet zonder meer de kans verhoogt dat zij elders een baan gaan zoeken. Dit hangt af van het type scholing. Bij scholing met een bedrijfsspecifiek karakter bestaat een kleinere kans dat een werknemer zich gaat oriënteren op een andere baan dan bij scholing met een algemeen of bedrijfsoverstijgend karakter.

Het zoeken van een andere baan weerspiegelt de intentie om van baan te veranderen. De zoekinspanningen zullen lang niet altijd succesvol zijn en uitmonden in feitelijke externe mobiliteit. Omgekeerd gaat aan externe mobiliteit niet altijd zoekgedrag vooraf. Werknemers kunnen direct door werkgevers worden benaderd met het verzoek om bij hen te komen werken. De vraag is in hoeverre vorenstaande resultaten opnieuw worden gevonden bij feitelijke externe mobiliteit. In de derde kolom van tabel 4 zijn de uitkomsten van de logistische regressie weergegeven voor externe vrijwillige mobiliteit.

De verklaring van externe mobiliteit toont grote overeenkomsten met de verklaring van zoekgedrag. De kans op externe mobiliteit wordt niet groter wanneer een jaar eerder bedrijfs- of reguliere scholing is afgemaakt. Het maakt zelfs niet uit of de bedrijfsscholing binnen of buiten het bedrijf is gevolgd, zoals met betrekking tot zoekgedrag nog wel het geval was. Geconcludeerd kan dus worden dat er geen aanwijzingen zijn dat scholing van werknemers is behept met een free riding-risico: er bestaat geen grotere kans dat een werknemer van baan verandert wanneer hij in het daaraan voorafgaande jaar is geschoold.

Vrijwillige externe mobiliteit wordt verder voornamelijk beïnvloed door leeftijd, opleidingsniveau, een vaste of tijdelijke aanstelling en het aantal jaren dat men in dienst is bij de werkgever. En net als met betrekking tot zoekgedrag, maakt het uit of het bedrijf cursussen organiseert; in dat geval is er sprake van een kleinere kans dat men vrijwillig van baan verandert. Daar voegt bedrijfsomvang opnieuw weinig aan toe.

4 Conclusie

Bestaat er een grotere kans op *interne mobiliteit* wanneer in het daaraan voorafgaande jaar scholing is gevolgd?

Nee. Het gevolgd hebben van scholing verhoogt niet de kans om in het daaropvolgende jaar binnen het bedrijf van functie te veranderen. Het maakt wel uit wat voor soort scholing is gevolgd. De kans op interne mobiliteit is groter naarmate een werknemer meer cursussen heeft gevolgd. Het volgen van langdurige cursussen verkleint juist de kans op interne mobiliteit, wellicht omdat dit bij uitstek cursussen zijn die worden gevolgd om zich te specialiseren of om beter inzetbaar te zijn in de huidige functie; dit zou nader moeten worden onderzocht. Zoals bekend, spelen verder leeftijd en bedrijfsomvang een rol. Of een bedrijf cursussen organiseert (lees: een scholingsbeleid voert), voegt daar weinig aan toe. Dat is ook begrijpelijk: een bedrijf van een bepaalde omvang zonder scholingsbeleid heeft vermoedelijk evenveel interne doorstrommogelijkheden te bieden als een bedrijf van dezelfde omvang mét scholingsbeleid.

Bestaat er een grotere kans op *zoekgedrag* en *vrijwillige externe mobiliteit* wanneer in het daaraan voorafgaande jaar scholing gevolgd is?

Nee. Wanneer een werknemer wordt geschoold, is de kans dat hij in het

daarop volgende jaar een andere baan gaat zoeken niet groter dan anders. Er gaat wel invloed uit van het type scholing: wanneer scholing binnen het bedrijf plaatsvindt, is de kans op zoekgedrag in het jaar daarna kleiner dan wanneer scholing buiten het bedrijf plaatsvindt. Bij de feitelijke vrijwillige externe mobiliteit is de invloed van type scholing verdwenen: scholing heeft geen invloed op de kans dat men vrijwillig van baan verandert, ook niet wanneer bepaalde typen scholing (reguliere scholing of bedrijfsscholing, bedrijfsspecifieke of algemene scholing; kortdurende of langdurende cursussen; veel of weinig cursussen) in aanmerking worden genomen. Uit het onderzoek komt verder naar voren dat indien een werknemer bij een bedrijf werkt dat cursussen organiseert, de kans kleiner wordt dat hij een andere baan zoekt of krijgt. Met andere woorden: het voeren van een scholingsbeleid lijkt dus voor bedrijven een middel om werknemers te behouden. Maar ook andere verklaringen zijn mogelijk. Wellicht zijn bedrijven die scholing organiseren, bedrijven waar het voor werknemers prettig toeven is. Dat hoeft niet per se te zijn vanwege de grotere kans om hier te worden geschoold; het kan ook zijn dat er bij dit type bedrijven sprake is van een prettig bedrijfsklimaat, bijvoorbeeld van goede arbeidsomstandigheden, goede arbeidsvoorwaarden en goed P&O-beleid.

5 Discussie

In dit onderzoek is al met al geen verband gevonden tussen scholing en interne of externe mobiliteit. Het kan echter niet worden uitgesloten dat dit verband wel bestaat, maar zich aan ons zicht onttrekt doordat er sprake is van snel op elkaar volgende gebeurtenissen die plaatsvinden in hetzelfde tijdsraam. Dergelijke openvolgingen zouden dan wel kunnen worden opgespoord met een fijnmaziger methode. Hoe waarschijnlijk is dit? Met betrekking tot interne mobiliteit kan worden gesteld dat het onderscheid tussen eerst scholing en dan interne mobiliteit enerzijds en eerst interne mobiliteit en dan scholing anderzijds conceptueel weinig interessant is. In deze situatie is min of meer sprake van gelijktijdige beslissingen rond scholing en interne mobiliteit. Uit (hier niet gepresenteerde) analyses blijkt echter dat er evenmin sprake is van een grotere kans op scholing wanneer de werknemer in hetzelfde of het daaraan voorafgaande jaar intern mobiel is geweest (zie De Wolff et al., 2002).

Bij externe mobiliteit maakt het daarentegen veel uit of scholing kort plaatsvindt voor of na mobiliteit: in het eerste geval gaat immers de investering van de werkgever verloren. Is het waarschijnlijk dat er wel sprake is van een grotere kans op externe mobiliteit onmiddellijk na scholing, maar dat deze in dit onderzoek door de gevolgde methode niet aan het licht is gekomen? Naar onze mening ligt dit niet voor de hand. Indien het al zo is dat scholing in een bepaald jaar de kans op externe mobiliteit in hetzelfde jaar vergroot (dit verschijnsel onttrekt zich namelijk aan ons zicht), is het onwaarschijnlijk dat dit wordt veroorzaakt doordat een werknemer onmiddellijk na scholing van baan verandert. Het kost een werknemer immers meestal enige zoektijd voordat een passende nieuwe baan is gevonden. Aannemelijker is dat een eventuele bestaande relatie tussen scholing en externe mobiliteit in hetzelfde jaar wordt veroorzaakt doordat een werknemer onmiddellijk na de baanwisseling wordt geschoold. Derhalve houdt de hoofdconclusie van dit onderzoek stand dat scholing niet leidt tot een grotere kans op externe mobiliteit.

In het onderzoek is getracht een onderscheid aan te brengen tussen bedrijfs-specifieke scholing en algemene scholing aan de hand van een aantal indicatoren. Deze poging is slechts voor een deel geslaagd. De indicator of scholing binnen of buiten het bedrijf plaatsvindt, lijkt iets te zeggen over bedrijfsspecificiteit. De overige indicatoren hebben daarentegen nauwelijks verklarende kracht. Het is raadzaam bij vervolgonderzoek gebruik te maken van de omschrijvingen van cursussen die in het OSA-aanbodpanel door respondenten is gegeven. Wellicht levert deze (bewerkelijke) methode meer informatie op omtrent bedrijfsspecificiteit dan de in dit onderzoek gehanteerde indicatoren.

6 Beleidsconsequenties

Uit het onderzoek komt naar voren dat scholing de kans op vertrek van de werknemer niet vergroot. In tegendeel: bedrijfsscholing lijkt voor werkgevers juist een middel te zijn om het verloop tegen te gaan. Daarmee kunnen de resultaten van dit onderzoek worden beschouwd als een warm pleidooi aan het adres van werkgevers om meer te investeren in scholing van werknemers.

Literatuur

- Becker, G.S. (1964). *Human Capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Delker, R.J.P., A. de Grip & J.A.M. Heijke (1995). *Arbeidsmarktsegmentatie en arbeidsmarktgedrag*. OSA-werkdocument W127, 's-Gravenhage: OSA.
- Doeringer, P.B. & M.J. Piore (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*, Heath, Lexington.
- Feyter, M. de, P. Smulders & E. de Vroome (2001). De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers: kenmerken van invloed. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 17 (1) p. 47-59.
- Fouarge, D., M. Kerkhofs, J.P. Vosse & Ch.J. de Wolff (1999). *Trendrapport Aanbod van Arbeid 1999*, OSA A 169, Tilburg: OSA.
- Graaf, P.M. de, & R. Luijckx (1997). *Structurele veranderingen, aspiraties en arbeidsmobiliteit*. OSA-werkdocument W155, 's-Gravenhage.
- Groot, W. (1994). *Het rendement van bedrijfsopleidingen*, 's-Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Hoof, J. van, F. Peters & Ch.J. de Wolff (eds.) (2001). Themanummer Het einde van het beroep? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 17 (3).
- Koning, J. de, A. Gelderblom, A. Hammink & R. Olieman (1991). *Bedrijfsopleidingen: omvang, aard, verdeling en effecten*. RVE-studies 1, 's Gravenhage: Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen.
- Leuven, E. & H. Oosterbeek (1999). Demand and supply of work-related training: evidence from our four countries, *Research in Labor Economics* 18, p. 303-330.
- Mekkelholt, E., E. Brouwer & W. Praat (1989). *Arbeidsmobiliteit en beloning in Nederland*. OSA-werkdocument W59, 's-Gravenhage.
- Pichler, E. (1993). Cost-sharing of general and specific training with depreciation of human capital, *Economics of Education Review* 12 (2), p.117-124.
- Stern, D. & J.J.M. Ritzen (1991). *Market Failure in Training?* Berlin: Springer Verlag.
- Theeuwes, J.J.M. (1993). Het rendement van scholing en training. *Economische Statistische Berichten* 15 september, p. 845-849.
- Theeuwes, J.J.M. (1995). *Menselijk Kapitaal, Rapport t.b.v. de Overlegcommissie Verkenningen*, Rijksuniversiteit Leiden.
- Wolff, Ch.J. de, R. Luijckx & M.J.M. Kerkhofs (2002). *Bedrijfscholing en arbeidsmobiliteit*, OSA A-186, Tilburg.
- Zweimüller, J. & Winter-Ebmer (2000). *Firm-specific Training: Consequences for Job Mobility*. IZA Discussion Paper no. 138.