

Bedrijfsscholing: scholen voor de concurrent?

Wolff, Ch. J. de, R. Luijck en M.J.M. Kerkhofs (2002), *Bedrijfsscholing en arbeidsmobiliteit*, OSA A-186, Tilburg.

Scholing van werknemers heeft voor werkgevers als risico dat de werknemer van baan verandert en de opbrengsten van scholing ten goede komen aan een andere werkgever. In dit onderzoek is de relatie tussen scholing en het veranderen van baan of functie onderzocht door middel van analyses van het OSA-arbeidsaanbodpanel. De resultaten laten zien dat de kans dat een werknemer van baan verandert niet groter is wanneer in het jaar daarvoor scholing heeft plaats gevonden. Het voeren van een scholingsbeleid lijkt juist een middel om werknemers aan het bedrijf te binden.

Probleemstelling

Voor een werkgever is scholing van werknemers 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 als één van de belangrijkste redenen gezien waarom er door bedrijven niet meer in scholing geïnvesteerd wordt dan nu het geval is. In dit artikel wordt getracht te achterhalen of er empirische aanwijzingen bestaan dat dit vermoeden juist is. Hoofdvraag is: leidt scholing tot zoekgedrag en externe mobiliteit?

In de *human capital theorie* wordt een onderscheid gemaakt tussen algemene en bedrijfsspeci-

fieke 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 gemaakt kunnen worden. De kans op externe mobiliteit van de werknemer is geringer bij investeringen in bedrijfsspecifieke scholing. Vanwege deze asymmetrie in opbrengsten ligt het voor de hand dat de werknemer een groot

deel van de kosten van algemene scholing op zich neemt (eventueel daarin financieel tegemoet gekomen door de overheid) en de werkgever vooral de kosten van bedrijfsspecifieke scholing draagt.

In onderzoek naar investeringen in bedrijfsscholing is voornamelijk aandacht besteed aan het rendement in termen van productiviteit en loongroei. De gevolgen van bedrijfsscholing in termen van mobiliteit en zoekgedrag zijn nog nauwelijks systematisch onderzocht.

De hierboven 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 doordat 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 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.

Methode

In het onderzoek zijn gegevens over individuen uit het OSA-arbeidsaanbodpanel gebruikt uit de golven 1994, 1996 en 1998.

Het OSA-arbeidsaanbodpanel bevat vier indicatoren voor de *bedrijfsspecificiteit* van de scholing, namelijk:

1. De *aard* van het onderwijs: scholing kan door de respondent getypeerd worden 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 variëren in de mate van bedrijfsspecificiteit (zie bij 2 en 3).
2. De *locatie* van het onderwijs: bedrijfsscholing kan binnen of buiten het bedrijf plaats vinden. Aangenomen wordt dat bedrijfsscholing binnen het bedrijf een bedrijfsspecifieker karakter draagt dan bedrijfsscholing buiten het bedrijf.
3. De *financiering* van het onderwijs. Vanuit de vooronderstelling dat bedrijfsspecifieke scholing hoofdzakelijk gefinancierd wordt door de werkgever en algemene scholing door de werknemer, wordt bedrijfsscholing zonder financiële steun opgevat als bedrijfsscholing met algemene componenten en bedrijfsscholing met financiële steun van de werkgever als bedrijfsscholing met bedrijfsspecifieke componenten.
4. De *onderwijsrichting* van bedrijfsscholing. Aan de hand van de SOI-codering is een onder-

scheid gemaakt tussen technische, economisch/administratieve en overige scholing. Van technische bedrijfsscholing wordt aangenomen dat deze een bedrijfsspecifieker karakter draagt dan scholing uit de overige twee categorieën.

Bij onderzoek naar scholing is het verder van belang een onderscheid te maken naar *scholingsintensiteit*. 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 1 maand).

Uitgaande van de situatie dat iemand in loondienst werkt, kunnen in principe verschillende transitie optreden: de overgang naar een andere baan of functie in loondienst (baan- respectievelijk functie-mobiliteit, 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*.

Resultaten

In tabel 1 is de samenhang tussen enerzijds zoekgedrag en mobiliteit in jaar *t* en anderzijds het afmaken van scholing in het daaraan voorafgaande jaar weergegeven. De resultaten zijn 'gepooled' voor de jaren 1993-1998. Uit de tabel is op te maken dat 8% van degenen die reguliere scholing hebben afgemaakt in het daarop volgende jaar intern mobiel is en dat 15% extern mobiel is, terwijl van degenen die geen scholing ontvangen heeft 5% intern mobiel is geweest en 8% vrijwillig extern mobiel is geweest. Het afmaken van reguliere scholing in een bepaald jaar gaat dus samen met hogere interne mobiliteit en hogere vrijwillige externe mobiliteit in het daarop volgende 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 afgemaakt is.

Tabel 1.

Mobiliteit en zoekgedrag van werkenden (1993-1997) die al dan niet scholing hebben afgemaakt in het daaraan voorafgaande kalenderjaar (1992-1996) van werkenden in loondienst op 1 januari van het scholings-kalenderjaar (N=12.828)¹).

	Intern mobiel	Vrijwillig extern mobiel	Gedwongen extern mobiel	Zoekgedrag
Geen scholing	4,9	8,2	2,6	6,3
Scholing, w.v. 2)	7,4	6,2	2,4	9,4
reguliere scholing (dag of dt-onderwijs)	7,8	14,5	2,2	18,8
bedrijfsscholing	7,2	5,6	2,5	8,8
Totaal	5,3	7,8	2,6	6,8

Respondenten met dubbele vormen van mobiliteit (b.v. interne én externe mobiliteit) zijn buiten de analyse gehouden. Respondenten kunnen reguliere én bedrijfsscholing volgen.

Bron: OSA.

Tabel 2.

Overzicht van effecten van de onafhankelijke variabelen op interne mobiliteit, zoekgedrag en externe mobiliteit ($p < 0,05$).

	interne mobiliteit	zoekgedrag	externe mobiliteit
Afgemaakte bedrijfsscholing in voorafgaand jr			
Afgemaakte reguliere scholing in voorafgaand jr			
Financiering werkgever		-	
Binnen bedrijf			
Scholingstype			
Aantal cursussen	+		
Cursusduur	-		
Bedrijf organiseert cursus		-	-
Jaartal			
Geslacht: vrouw			
Leeftijd	-		-
Opleidingsniveau		+	+
Deeltijdwerk			
Tijdelijke aanstelling		+	+
Bedrijfsomvang	+		
Beroepsniveau		-	
Bedrijfstak			
Aantal jaren bij deze werkgever		-	-

Bron: OSA.

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 daarop volgende jaar naar een andere baan. Is reguliere scholing gevolgd en afgemaakt, dan wordt veel vaker daarop volgend 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.

De vraag is in hoeverre deze verbanden staande blijven wanneer rekening gehouden wordt 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 jaar t groter is wanneer er in jaar $t-1$ sprake geweest is van (algemene of bedrijfsspecifieke) scholing.

In tabel 2 zijn de resultaten samengevat van logistische regressies met zoekgedrag, interne mobiliteit en externe mobiliteit als afhankelijke variabelen. Onafhankelijke variabelen waren het al dan niet afgemaakt hebben van reguliere en bedrijfsscholing en enkele karakteristieken van bedrijfsscholing, die uiteraard alleen relevant zijn voor zover 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 eveneens 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.

Bestaat er volgens tabel 2 een grotere kans op *interne mobiliteit* wanneer in het daaraan voorafgaande jaar scholing gevolgd is? Het antwoord luidt nee. Het gevolgd hebben van scholing verhoogt de kans niet om in het daar op volgende jaar binnen het bedrijf van functie te veranderen. Het maakt

wel uit wat voor soort scholing gevolgd is. 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 gevolgd worden om zich te specialiseren of beter inzetbaar te zijn in de huidige functie; dit zou nader onderzocht moeten worden. 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 doorstroommogelijkheden te bieden als een bedrijf van dezelfde omvang mét scholingsbeleid.

Bestaat er volgens tabel 2 een grotere kans op *zoekgedrag* en *vrijwillige externe mobiliteit* wanneer in het daaraan voorafgaande jaar scholing gevolgd is? Ook hier luidt het antwoord: nee. Wanneer een werknemer geschoold wordt, is de kans dat hij in het daarop volgende jaar een andere baan gaat zoeken niet groter dan anders. Er gaat wel enige invloed uit van het type scholing: wanneer scholing binnen het bedrijf plaats vindt, is de kans op externe mobiliteit in het jaar daarna kleiner dan wanneer scholing buiten het bedrijf plaats vindt. 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 noodzakelijk te zijn vanwege de grotere kans om hier geschoold te worden; 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.

Conclusie en discussie

In dit onderzoek is geen verband gevonden tussen scholing en externe mobiliteit. Het kan echter niet uitgesloten worden dat dit verband wel bestaat, maar zich aan ons zicht onttrekt doordat er sprake is van snel op elkaar volgende gebeurtenissen die plaats vinden in hetzelfde tijdsraam. Dergelijke op-eenvolgingen zouden dan wel opgespoord kunnen worden met een fijnmaziger methode. Hoe waarschijnlijk is dit?

Met betrekking tot externe mobiliteit ligt dit ons inziens 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 veroorzaakt wordt doordat een werknemer onmiddellijk na scholing van baan verandert. Het kost een werknemer immers meestal enige zoektijd voordat een passende nieuwe baan gevonden is. Derhalve houdt de hoofdconclusie van dit onderzoek stand dat scholing niet leidt tot een grotere kans op externe mobiliteit.

Charlotte de Wolff
Marcel Kerkhofs
Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
(OSA)

Ruud Luijkx
Departement Sociologie
Universiteit van Tilburg

Bibliografie

Becker, G.S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, Cambridge University Press. Cambridge.