Maastricht University

Cursusdeelname, inzetbaarheid en lonen

Citation for published version (APA):

van Eldert, P., Fouarge, D., & Künn, A. (2018). Cursusdeelname, inzetbaarheid en lonen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, *34*(3), 340-354. https://doi.org/10.5117/2018.034.003.005

Document status and date:
Published: 01/01/2018

DOI:
10.5117/2018.034.003.005

Document Version:
Publisher's PDF, also known as Version of record

Document license:
Taverne

Please check the document version of this publication:

• A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
• The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
• The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

Link to publication

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the “Taverne” license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Download date: 27 Apr. 2024

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.
Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

ARTIKELEN

Cursusdeelname, inzetbaarheid en lonen

*Peter van Eldert, Didier Fouarge & Annemarie Künn-Nelen**

Dit artikel gaat in op de relatie tussen training enerzijds en inzetbaarheid en lonen anderzijds. In tegenstelling tot de bestaande literatuur leggen we hier de focus op specifieke kenmerken van de gevolgde scholing. Wij documenteren in hoeverre de specifieke onderwerpen van de gevolgde cursus, de bruikbaarheid van de gevolgde cursus en de mate waarin de getrainde kennis en vaardigheden in de praktijk gebracht konden worden, gerelateerd zijn aan een betere inzetbaarheid en een hoger loon. Inzetbaarheid wordt hierbij geanalyseerd door te kijken naar de gepercipieerde kans op een vergelijkbare baan en de gepercipieerde kans op baanverlies. Deze analyses zijn gebaseerd op de meest recente peiling van de ROA Levenslang Leren Enquête (2017). Wij vinden dat niet elk type cursus gecorreleerd is aan een betere inzetbaarheid en een hoger loon. Cursussen gericht op het verbeteren van het probleemoplossend vermogen hangen samen met een hogere kans op een vergelijkbare baan, terwijl vooral cursussen gericht op vakspecifieke kennis samenhangen met een klein risico op baanverlies. Cursussen gericht op samenwerken, vakspecifieke kennis en leidinggeven gaan gepaard met een hoger loon. Daarnaast lijken cursussen die zowel gericht zijn op een loopbaan binnen als buiten de huidige organisatie, nuttig voor de inzetbaarheid en het loon. Tot slot laten wij zien dat het volgen van een cursus alleen niet afdoende is. Alleen wanneer de getrainde kennis en vaardigheden daadwerkelijk in de praktijk toegepast zijn, gaat het volgen van cursussen gepaard met een betere inzetbaarheid en een hoger loon.

Inleiding

Technologische en organisatorische ontwikkelingen hebben als gevolg dat de vaardigheden die van werkenden gevraagd worden, veranderen. Formele scholing, bijvoorbeeld door het volgen van cursussen, is een belangrijke manier waarmee werkenden hun kennis en vaardigheden up-to-date kunnen houden of nieuwe kennis en vaardigheden kunnen opdoen (Nedelkoska & Quintini, 2018). Het bijhouden van deze kennis en vaardigheden is noodzakelijk om inzetbaar te blijven, zowel binnen als buiten de huidige organisatie. Ook sociaaleconomische ontwikkelingen zorgen ervoor dat de inzetbaarheid steeds belangrijker wordt. Ten eerste zorgen veranderingen op het terrein van pensioenen ervoor dat men langer moet doorwerken en hiermee stijgt dus ook de noodzaak om langer inzetbaar te blijven (Montizaan, Cörvers, & De Grip, 2010). Ten tweede zorgt de flexibilisering van de arbeidsmarkt ervoor dat men vaker van baan moet wisselen. Om ook telkens weer een nieuwe baan te kunnen vinden dient de

* Alle auteurs zijn werkzaam bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht University. E-mail: d.fouarge@maastrichtuniversity.nl.

inzetbaarheid toereikend te zijn. Daarnaast zorgt ook de conjunctuur voor een noodzaak tot inzetbaarheid. Zo is in het geval van baanverlies bij- of omscholing nodig voor het vinden van en goed functioneren in een nieuwe baan.

Maar in welke mate draagt scholing eigenlijk bij aan de inzetbaarheid en de beloning van werkenden? De studies die ingaan op de relatie tussen scholing en de inzetbaarheid van werkenden, rapporteren veelal positieve relaties. Lang (2012) analyseert de relatie tussen trainingsdeelname en gepercipieerde baanzekerheid op basis van data van het German Socio-Economic Panel. Hieruit komt naar voren dat oudere werknemers zich minder zorgen maken over baanverlies wanneer ze training hebben gevolgd. Büchel en Pannenberg (2004) vinden dat juist jonge werknemers in Duitsland een lager risico hebben op werkloosheid wanneer ze scholing hebben gevolgd. Picchio en Van Ours (2013) vinden voor Nederland dat zowel jongere als oudere werknemers profiteren van training in termen van een lagere kans op baanverlies. Diekhoff (2007) analyseert het effect van doorlopende training op arbeidsmarktuitkomsten en concludeert dat een doorlopende training de kans op baanverlies verkleint. Bassanini (2006) richt zich op de timing van de training en maakt een onderscheid tussen training gevolgd bij de huidige werkgever en de vorige werkgevers. Uit deze studie komt naar voren dat oudere en laagopgeleide werknemers die training hebben gevolgd bij een vorige werkgever, een hogere gepercipieerde baanzekerheid hebben. Training gevolgd bij de huidige werkgever zorgt daarentegen voor alle werknemers voor een hogere baanzekerheid, onafhankelijk van geslacht, leeftijd of opleidingsniveau. Ook Elman en Angela (2002) rapporteren een positieve correlatie tussen trainingsdeelname en de perceptie van baanzekerheid.

Volgens Diekhoff (2007) hebben werklozen in Duitsland een hogere kans om een nieuwe baan te vinden wanneer zij training hebben gevolgd. Daarbij geldt volgens deze studie voor zowel Deense als Duitse werkenden dat degene die training hebben gevolgd, een grotere kans hebben om door te stromen naar een baan met een hoger niveau. Op basis van Europese data concluderen Ok en Tergeist (2003) dat training positief samenhangt met de kans op een nieuwe baan. Volgens Pavlopoulos, Muffels en Vermunt (2009) geldt voor hoogopgeleiden dat het volgen van scholing samenhangt met mobiliteit naar een beter betaalde baan. Tot slot is volgens Groot en Maassen van den Brink (2000) de inzetbaarheid hoger voor werknemers die werkzaam zijn in een bedrijf dat werkgerelateerde scholing aanbiedt.[1] Het al dan niet volgen van dergelijke scholing blijkt echter minder van belang te zijn. Daarentegen blijkt het aantal cursussen dat iemand gevolgd heeft, gerelateerd is aan de inzetbaarheid. Voor het loon vinden zij juist wel een positieve relatie met het al dan niet volgen van werkgerelateerde scholing.

De literatuur die ingaat op de relatie tussen scholing en lonen is uitgebreid, zoals ook blijkt uit een overzichtsstudie van Groot en Maassen van den Brink (2009). De meeste studies vinden een positieve relatie tussen de deelname aan scholing en het loon van werkenden, maar de mate waarin scholing en loon gerelateerd zijn, verschilt van studie tot studie. Groot en Maassen van den Brink (2009) rapporteren loonverschillen uiteenlopend van 3,3% tot 15,7%. Fouarge, Schils en De Grip (2013) vinden voor Nederland dat het loon van werkenden die scholing gevolgd hebben 2,6% hoger is vergeleken met werkenden die geen scholing hebben gevolgd. Hierbij is, door middel van een panel fixed-effects analyse, rekening gehouden met selectiviteit in scholingsdeelname op basis van

niet-waargenomen verschillen tussen werkenden. Naast deze positieve effecten zijn er echter ook studies die geen effect vinden van het volgen van cursussen op het loon. Voorbeelden hiervan zijn Leuven en Oosterbeek (2004) en Jürges en Sneider (2004).

De literatuur die ingaat op de relatie tussen scholing, inzetbaarheid en loon, richt zich vooral op het al dan niet volgen van scholing, zonder in te gaan op de specifieke kenmerken van de scholing. Vanuit theoretisch oogpunt en eerdere studies zijn er echter wel redenen om te denken dat cursuskenmerken ertoe doen. De theorie van het menselijk kapitaal (Becker, 1962) suggereert bijvoorbeeld dat een cursus gericht op bedrijfsspecifieke vaardigheden wel voor een hoger loon bij de huidige werkgever zorgt, maar een cursus gericht op algemene vaardigheden juist niet. Twee studies door Van Loo (2005) en Froehlich, Beausaert, Segers en Gerken (2014) zoomen dieper in op cursuskenmerken. Van Loo (2005) kijkt naar het verschil tussen algemene scholing en vakspecifieke scholing en concludeert dat alleen algemene scholing een effect heeft op de externe mobiliteit. Het volgen van vakspecifieke scholing is niet gerelateerd aan de externe mobiliteit. Daarnaast blijkt dat er geen relatie is tussen vakspecifieke scholing en de gepercipieerde kans op baanbehoud. Uit de studie van Froehlich et al. (2014) blijkt dat juist vakspecifieke scholing gerelateerd is aan de inzetbaarheid bij de huidige werkgever en dat algemene scholing eerder gericht is op veranderingen in de loopbaan van werknemers. Ook de bruikbaarheid van een cursus voor het eigen werk, dan wel werkzaamheden bij een andere werkgever zal in grote mate bepalen hoe werkenden aankijken tegen hun inzetbaarheid na het volgen van cursussen. Voor een cursus enkel gericht op een loopbaan buiten het huidige bedrijf ligt het bijvoorbeeld minder voor de hand dat deze de interne inzetbaarheid zal verhogen en het gepercipieerde risico op baanverlies zal verminderen.[2]

Tot slot geeft de mate waarin men de geleerde kennis en vaardigheden in de praktijk kan brengen aan in hoeverre de nieuwe kennis optimaal benut wordt of relevant is voor het werk. De verwachting is dan ook dat de inzetbaarheid én het loon hoger zullen zijn wanneer de kennis en vaardigheden geleerd in de cursus daadwerkelijk in de praktijk gebracht zijn (Cheng & Hampson, 2008).[3]

Op basis van deze redeneringen maken we in dit artikel een onderscheid tussen drie kenmerken van cursussen. Allereerst gaan we in op de specifieke onderwerpen van de gevolgde cursus in meer detail dan alleen het onderscheid tussen cursussen gericht op algemene en specifieke vaardigheden. Ten tweede kijken we naar de interne en externe bruikbaarheid van de gevolgde cursus. Tot slot gaan wij in op de mate waarin men de nieuwe kennis die opgedaan is tijdens een cursus, daadwerkelijk in de praktijk heeft kunnen brengen. De vraag die wij stellen, is: in welke mate is er een relatie tussen kenmerken van scholing en de inzetbaarheid en de beloning van werkenden?

Dit artikel is als volgt opgebouwd. Ten eerste geven wij een beschrijving van de gebruikte data, van de operationalisering van de kernvariabelen, en van de gebruikte methode. Ten tweede bespreken wij de resultaten. De slotparagraaf bevat een conclusie en discussie.

Data

ROA Levenslang Leren Enquête
Voor het uitvoeren van de analyses gebruiken we de meest recente peiling van de ROA Levenslang Leren Enquête (2017).[4] Deze vijfde meting vond in februari 2017 plaats onder respondenten van het LISS-panel.[5] Het LISS is een nationaal representatieve steekproef van huishoudens, waarvan de huishoudleden maandelijks worden benaderd via een online survey. Een van de grote voordelen aan deze dataverzameling onder respondenten van het LISS-panel is dat hiermee de ROA Levenslang Leren Enquête ook gekoppeld kan worden aan andere data over dezelfde respondenten die verzameld zijn in het kader van het LISS-panel. Hierdoor kunnen ook een aantal achtergrondkenmerken van de respondenten die niet zijn bevraagd in de ROA Levenslang Leren Enquête, worden meegenomen in de analyses. De data zijn, na weging, representatief voor de potentiële beroepsbevolking.
Bij de samenstelling van de steekproef voor dit onderzoek voeren we een drietal restricties uit. Allereerst wordt enkel de werkzame beroepsbevolking meegenomen, werkenden met een baan van 1 uur of meer exclusief studenten of scholieren. Verder worden uitsluitend respondenten werkend in loondienst meegenomen, waardoor de zelfstandigen buiten beschouwing worden gelaten. Tot slot worden enkel de werknemers geselecteerd die binnen de leeftijdselectie van 15 tot met 67 jaar vallen. Voor de meeste analyses gaan wij uit van 2.174 respondenten. In verband met missing inkomensdata hebben de analyses met betrekking tot het loon betrekking op 1.817 respondenten.

Inzetbaarheid en loon
De afhankelijke variabelen in de analyses zijn het loon en de perceptie van werknemers over hun inzetbaarheid. We maken gebruik van twee indicatoren om de inzetbaarheid in kaart te brengen. Allereerst gebruiken wij de gepercipieerde kans om een vergelijkbare baan te vinden indien nodig. Deze is gebaseerd op de volgende vraag uit de ROA Levenslang Leren Enquête: 'Hoe groot schat u de kans dat als u op zoek zou moeten gaan naar een andere baan, u een baan zou kunnen krijgen van vergelijkbaar niveau als uw huidige baan?' Hierop kunnen respondenten antwoorden op een vijfpuntsschaal (1 zeer onwaarschijnlijk, ..., 5 zeer waarschijnlijk). Lowe (2018) gebruikt een vergelijkbare vraag om de perceptie van arbeidsmarktonzekerheid in kaart te brengen, en laat zien dat de Grote Recessie het gevoel van arbeidsmarktonzekerheid heeft vergroot. Daarnaast gebruiken we de gepercipieerde kans op baanverlies in de komende vijf jaar als indicator. Dit is gebaseerd op de volgende vraag uit de ROA Levenslang Leren Enquête: 'Hoe groot schat u de kans dat u in de komende vijf jaar uw baan verliest?', waarop respondenten hun antwoord kunnen geven op een vijfpuntsschaal (1 zeer onwaarschijnlijk, ..., 5 zeer waarschijnlijk).[6]
Het bruto persoonlijk inkomen per uur is afgeleid van het bruto-maandinkomen en het aantal contractuele werkuren, beide afkomstig uit het LISS-panel.[7] Voor werknemers gaat het hier hoofdzakelijk om loon uit betaalde arbeid.

Cursusdeelname en kenmerken van cursussen
Het doel van de ROA Levenslang Leren Enquête is het monitoren van levenslang leren activiteiten van werkenden en niet-werkenden in Nederland. Cursusdeelname wordt aan de hand van de volgende vraag gemeten: 'Hoeveel cursussen en/of trainingen hebt u de afgelopen twee jaar afgerond?' Hierbij worden respondenten er expliciet op gewezen dat hobby-cursussen (bridge, schilderen) buiten beschouwing moeten worden gelaten. Een indicatorvariabele geeft aan wie één of meer cursussen heeft gevolgd in de afgelopen twee jaar.
Na deze vraag volgen meer gedetailleerde vragen over specifieke kenmerken van de eerste cursus die in de afgelopen twee jaar is afgerond: het onderwerp van de cursus of getrainde vaardigheden, de bruikbaarheid en in hoeverre men de opgedane kennis ook in de praktijk kan brengen. De getrainde vaardigheden zijn als volgt gemeten: 'Op welke kennis en/of vaardigheden richtte deze cursus/training zich vooral?', waarbij respondenten de keuze hadden uit twaalf antwoordcategorieën,[8] die door ons als volgt zijn gegroepeerd: samenwerken en communicatie, vaktechnische kennis en vaardigheden, probleemoplossend vermogen, persoonlijke ontwikkeling, leidinggeven en coaching, en alle overige soorten cursussen.
De bruikbaarheid van de cursus is als volgt gemeten:

'In welke mate zijn de in deze cursus/training opgedane kennis en vaardigheden bruikbaar met betrekking tot de volgende situaties:

B1 Uw huidige baan
B2 Uw loopbaan binnen uw huidige organisatie
B3 Als u bij een andere organisatie in dezelfde branche zou gaan werken
B4 Als u bij een andere organisatie in een andere branche zou gaan werken'

Voor elke situatie kunnen respondenten op een vijfpuntsschaal (1 helemaal niet, ..., 5 in zeer hoge mate) aangeven in welke mate de cursus bruikbaar is. Op basis van de antwoorden is een indeling gemaakt voor de bruikbaarheid van de cursus: cursus alleen binnen bedrijf bruikbaar (als voor B1 of B2 4 of 5 is geantwoord en een waarde van 3 of lager op B3 en B4), cursus bruikbaar voor loopbaan buiten bedrijf (als voor B3 of B4 4 of 5 is geantwoord en een waarde van 3 of lager op B1 en B2), cursus bruikbaar voor loopbaan binnen en buiten bedrijf (als voor B1 of B2 4 of 5 is geantwoord en ook voor B3 en B4), en cursus niet bruikbaar in alle andere gevallen.
Het in de praktijk kunnen brengen van de geleerde vaardigheden is voor werknemers die een cursus hebben gevolgd, gemeten aan de hand van de volgende stelling: 'Na afloop van de cursus/training heb ik wat ik geleerd heb in praktijk kunnen brengen.' Hierop kunnen werknemers aangeven in welke mate de stelling van toepassing is op een zevenpuntsschaal (1 helemaal niet mee eens, ..., 7 helemaal mee eens). Hiermee maken wij een onderscheid tussen werknemers die het geleerde in de praktijk hebben gebracht (antwoorden 5, 6 of 7) en werknemers die dat in mindere mate hebben gedaan.

Methode
In de volgende paragraaf wordt de relatie gelegd tussen de inzetbaarheid en het inkomen van werknemers en de kenmerken van scholing. Hiervoor wordt gebruikgemaakt van regressieanalyses waarbij het krijgen van een vergelijkbare baan, het risico op baanverlies en het bruto-inkomen per uur als afhankelijke variabelen worden gebruikt. In de eerste regressies dient het al dan niet volgen van scholing als verklarende variabele. In tweede instantie maken wij in de regressies het onderscheid tussen de verschillende kenmerken van de gevolgde scholing. Alle modellen worden geschat als kleinste kwadraat. Strikt genomen zou voor inzetbaarheid een ordinaal model moeten worden gebruikt, maar de resultaten daarvan zijn kwalitatief vergelijkbaar met de resultaten uit het kleinste kwadraatmodel.
Naast de dummy voor het al dan niet volgen van scholing en de kenmerken van scholing wordt er ook gecontroleerd voor een grote hoeveelheid achtergrondkenmerken, waarvan uit de literatuur is gebleken dat zij correleren met cursusdeelname, inzetbaarheid en loon (Bassanini, Booth, Brunello, De Paola, & Leuven, 2007).[9] Het gaat hierbij om geslacht, leeftijd (in categorieën: 16-39 jaar, 40-54 jaar en 55-66 jaar), opleidingsniveau (vmbo, havo/vwo, mbo bol/bbl, hbo, wo), soort arbeidscontract (vast, tijdelijk mét perspectief, tijdelijk zónder perspectief), aantal kinderen, het al dan niet hebben van een partner en de sector van activiteit. Het vaststellen van causaliteit tussen cursusdeelname, inzetbaarheid en inkomen is lastig in verband met zelfselectie: niet-waargenomen kenmerken van werknemers kunnen van invloed zijn op zowel de keuze om deel te nemen aan cursussen als op de arbeidsmarktuitkomsten. Met crosssectie-data is dit probleem van zelfselectie nauwelijks op te lossen. Het LISS-panel beschikt echter over uitgebreide informatie met betrekking tot persoonlijkheidskenmerken (Big Five persoonlijkheidskenmerken) en sociale (vertrouwen) en economische voorkeuren (voor tijd en risico). Deze worden meestal niet in microdata waargenomen maar zijn wel bepalend voor een hele reeks sociaaleconomische uitkomsten, waaronder scholingskeuzes (Almlund, Duckworth, Heckman, & Kautz, 2011) en productiviteit (Cubel, Nuevo-Chiquero, Sanchez-Pages, & Vidal-Fernandez, 2016). Vandaar dat wij ook voor deze persoonlijkheidskenmerken en sociale en economische voorkeuren controleren in onze analyses. Dit verkleint de eventuele bias door zelfselectie maar desalniettemin kunnen de gepresenteerde resultaten niet als causaal geïnterpreteerd worden.

Resultaten

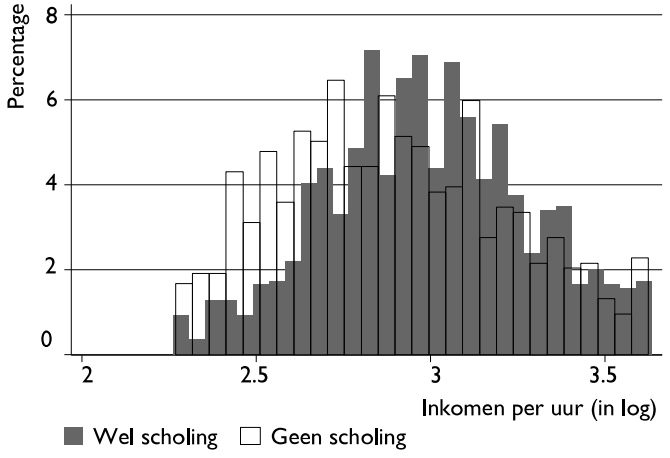
Beschrijvende resultaten
Hieronder geven we een beschrijving van de drie afhankelijke variabelen, waarbij wij een onderscheid maken tussen werknemers die wel en geen cursus hebben gevolgd in de afgelopen twee jaar. Tabel 1 laat de gepercipieerde inzetbaarheid zien. Hieruit blijkt dat werknemers die wel scholing hebben gevolgd, significant vaker verwachten een vergelijkbare baan te kunnen vinden indien nodig. Daarnaast schatten werknemers die scholing hebben gevolgd de kans op baanverlies significant lager in vergelijking met werknemers die geen scholing hebben gevolgd.

Tabel 1 Gepercipieerde inzetbaarheid, naar scholingsdeelname (procenten)

	Totaal	Wel scholing	Geen scholing	Sig. verschil
Kans op vergelijkbare baan				
Zeer onwaarschijnlijk	20,2	17,0	24,2	***
Een kleine kans	20,7	19,7	21,9	
50-50	25,5	26,5	24,2	
Een grote kans	23,3	25,2	21,0	**
Zeer waarschijnlijk	10,3	11,6	8,7	**
Kans op baanverlies in komende vijf jaar				
Zeer onwaarschijnlijk	34,6	35,4	33,7	
Een kleine kans	36,9	40,8	32,0	***
50-50	18,0	15,1	21,6	***
Een grote kans	4,4	3,6	5,5	**
Zeer waarschijnlijk	6,1	5,1	7,3	**

Noot. *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$
Bron: ROA LLL-enquête, 2017

Figuur 1 laat vervolgens de distributie van het bruto-inkomen per uur zien naar scholingsdeelname. Hieruit komt naar voren dat de distributie van het inkomen naar rechts is geschoven, en dus naar een hoger bruto-inkomen, voor werknemers die in de afgelopen twee jaar een cursus hebben gevolgd vergeleken met de werknemers die dat niet hebben gedaan. Het mediaan inkomen van werknemers die een cursus hebben gevolgd (€ 20) is € 2 per uur hoger dan dat van werknemers die geen cursus hebben gevolgd (€ 18).



Figuur 1 Distributie van bruto-uurloon, naar scholingsdeelname
Bron: ROA LLL enquête, 2017

In Tabel 2 laten we de verdeling zien in de data tussen respondenten die geen scholing hebben gevolgd tegenover respondenten die wel scholing hebben gevolgd naar de onderliggende kenmerken van de scholing. Het merendeel van onze steekproef heeft scholing gevolgd in de afgelopen twee jaar, 44,5% deed dat niet. Van de scholing was het grootste deel gericht op vaktechnische kennis en vaardigheden. De meeste scholing was bruikbaar voor een loopbaan zowel binnen als buiten het bedrijf. Verder hebben de meeste respondenten de opgedane kennis en vaardigheden ook in de praktijk kunnen brengen. Toch geeft een derde van de werknemers die een cursus hebben gevolgd aan dat zij het geleerde niet in de praktijk hebben gebracht.

Tabel 2 Kenmerken van scholing (procenten)

Geen scholing	44,5
Wel scholing, waarvan:	55,5
Scholing op gebied van:	
Samenwerken en communicatie	7,4
Vaktechnische kennis en vaardigheden	29,3
Probleemoplossend vermogen	3,1
Persoonlijke ontwikkeling	4,5
Leidinggeven en coaching	4,2
Overig	6,9
Scholing bruikbaar in:	
Alleen binnen bedrijf	7,0
Loopbaan buiten bedrijf	3,1
Zowel baan binnen als buiten bedrijf	36,6
Niet bruikbaar binnen of buiten bedrijf	8,8
Scholing in de praktijk kunnen brengen:	
Nee	16,4
Ja	38,9

Bron: ROA LLL-enquête, 2017

Multivariate resultaten

Tabel 3 laat de resultaten zien van een analyse van de relatie tussen het al dan niet deelnemen aan scholing in de afgelopen twee jaar en iemands inzetbaarheid en inkomen. Allereerst zien we dat scholing gerelateerd is aan een hogere gepercipieerde kans op een vergelijkbare baan. Scholing blijkt daarnaast ook gerelateerd aan een lagere kans op baanverlies, hoewel deze correlatie slechts zwak significant blijkt te zijn.[10] Het bruto-inkomen is 3,4% hoger onder werknemers die in de afgelopen twee jaar een cursus hebben gevolgd. Dit loonverschil tussen werknemers met en zonder scholingsdeelname ligt niet ver af van het loonverschil van 2,6% zoals door middel van een panel fixed effect analyse gevonden door Fouarge et al. (2013). Dit is waarschijnlijk te danken aan de uitgebreide set aan controlevariabelen in onze analyses, waaronder persoonlijkheidskenmerken en sociale en economische voorkeuren.

Tabel 3 Scholingsdeelname, gepercipieerde inzetbaarheid en inkomen

	(1) Kans op vergelijkbare baan	(2) Kans op baanverlies	(3) Bruto-inkomen per uur (in log)
Referentie: geen scholing gevolgd			
Scholing gevolgd	0,112**	-0,075*	0,034***
Controle-variabelen[a]	ja	ja	ja
Constante	2,889***	2,058***	2,941***
Observaties	2.174	2.174	1.817
R-kwadraat	0,250	0,209	0,382

Noot. [a] In de analyses is gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, soort contract, aantal kinderen, het hebben van een partner, sector van activiteit, persoonlijkheid en sociale en economische voorkeuren.
*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,10$
Bron: ROA LLL-enquête en LISS, 2017

Uit Tabel 3 blijkt dus dat scholingsdeelname gerelateerd is aan inzetbaarheid, alsook aan het bruto-inkomen per uur. Echter, de vraag blijft welke kenmerken van scholing nu precies bijdragen aan de verhoogde gepercipieerde inzetbaarheid en aan het hogere inkomen. In Tabel 4 onderzoeken we in welke mate het soort vaardigheden dat men traint, een rol speelt in de gepercipieerde inzetbaarheid. De tabel laat zien dat de vaardigheden die getraind worden in een cursus, wel degelijk een rol spelen in de mate waarin de scholing gerelateerd is aan inzetbaarheid. Omdat de referentiecategorie bestaat uit werknemers die geen scholing hebben gevolgd, geven insignificante coëfficiënten aan dat de specifieke training niet gerelateerd is aan de gepercipieerde inzetbaarheid of aan het inkomen. Met andere woorden, het maakt voor iemands gepercipieerde inzetbaarheid niet uit of diegene een cursus gericht op persoonlijke ontwikkeling gevolgd heeft of helemaal geen cursus. Een cursus gericht op vaktechnische kennis en vaardigheden is gerelateerd aan een kleinere gepercipieerde kans op baanverlies én aan een hoger bruto-inkomen. Een dergelijke cursus blijkt daarentegen niet van belang voor de kans op een vergelijkbare baan. Werknemers die een vaktechnische cursus gevolgd hebben, schatten de kans op een vergelijkbare baan even hoog als mensen die geen cursus gevolgd hebben. Uit Tabel 4 blijkt bovendien dat scholing op het gebied van samenwerken en communicatie, evenals leidinggeven en coaching positief samenhangt met het bruto-inkomen. Werknemers die een cursus op het gebied van probleemoplossend vermogen hebben gevolgd, schatten de kans hoger in dat zij een vergelijkbare baan zouden krijgen als zij nu op zoek zouden moeten gaan. Echter, ze percipiëren ook een hogere kans op baanverlies, hoewel deze laatste relatie slechts zwak significant is.

Tabel 4 Getrainde vaardigheden, gepercipieerde inzetbaarheid en inkomen

	(1) Kans op vergelijkbare baan	(2) Kans op baanverlies	(3) Bruto-inkomen per uur (in log)
Referentie: geen scholing gevolgd			
Samenwerken en communicatie	0,142	-0,009	0,060**
Vaktechnische kennis en vaardigheden	0,090	-0,137***	0,031**
Probleemoplossend vermogen	0,314**	0,216*	0,031
Persoonlijke ontwikkeling	0,031	0,054	-0,001
Leidinggeven en coaching	0,154	-0,049	0,089***
Overig	0,097	-0,124	0,015
Controlevariabelen[a]	ja	ja	ja
Constante	2,882***	2,049***	2,939***
Observaties	2.174	2.174	1.817
R-kwadraat	0,251	0,213	0,384

Noot. [a] In de analyses is gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, soort contract, aantal kinderen, het hebben van een partner, sector van activiteit, persoonlijkheid en sociale en economische voorkeuren.
*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,10$
Bron: ROA LLL-enquête en LISS, 2017

In Tabel 5 is weergegeven in hoeverre de bruikbaarheid van de scholing gerelateerd is aan iemands inzetbaarheid en inkomen. Scholing die alleen bruikbaar is binnen het huidige bedrijf, blijkt samen te hangen met een lagere kans op baanverlies en een hoger loon. Dat de coëfficiënten slechts zwak significant zijn, heeft te maken met de relatief kleine groep werknemers die een dergelijke scholing heeft gevolgd (7% van de werknemers zoals is te zien in Tabel 2).[11] Het volgen van een cursus die alleen bruikbaar is binnen het huidige bedrijf, blijkt niet gerelateerd te zijn aan de kans op een vergelijkbare baan. Tegen de verwachting in geldt dit ook voor scholing die specifiek gericht is op een loopbaan buiten het bedrijf. De observatie dat een cursus gericht op een loopbaan buiten het bedrijf gerelateerd is aan een hogere gepercipieerde kans op baanverlies, is evengoed opvallend maar kan mogelijk verklaard worden doordat werkgevers hun personeel bij dreigend baanverlies de gelegenheid geven een cursus gericht op een loopbaan buiten de organisatie te volgen om na verlies van de baan meer kansen te hebben op een vervangende baan (bijvoorbeeld in het kader van de transitievergoeding). Een cursus die zowel bruikbaar is binnen als buiten het huidige bedrijf, is de meest voorkomende cursusvorm (36,6% van de werknemers volgt een dergelijke cursus zoals is te zien in Tabel 2) en is gerelateerd aan zowel een hogere kans op een vergelijkbare baan als een lagere kans op baanverlies.

Tabel 5 Bruikbaarheid van de scholing, gepercipieerde inzetbaarheid en inkomen

	(1) Kans op vergelijkbare baan	(2) Kans op baanverlies	(3) Bruto-inkomen per uur (in log)
Referentie: geen scholing gevolgd			
Scholing alleen bruikbaar binnen bedrijf	0,068	-0,151*	0,040*
Scholing bruikbaar voor loopbaan buiten bedrijf	0,162	0,260**	-0,027
Scholing zowel bruikbaar voor loopbaan binnen als buiten bedrijf	0,151***	-0,149***	0,046***
Scholing niet bruikbaar binnen of buiten bedrijf	-0,021	0,151*	0,001
Controlevariabelen[a]	ja	ja	ja
Constante	2,886***	2,071***	2,939***
Observaties	2.174	2.174	1.817
R-kwadraat	0,251	0,217	0,384

Noot. [a] In de analyses is gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, soort contract, aantal kinderen, het hebben van een partner, sector van activiteit, persoonlijkheid en sociale en economische voorkeuren.
*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,10$
Bron: ROA LLL-enquête en LISS, 2017

Tabel 6 laat de uitkomsten zien van analyses van de mate van de praktijktoepassing van de scholing enerzijds en de inzetbaarheid en het inkomen anderzijds. Hieruit blijkt dat wanneer werknemers een cursus hebben gevolgd die zij niet in de praktijk konden brengen, de inzetbaarheid niet verandert. Ook blijkt een dergelijke cursus niet gerelateerd aan een hoger loon. Dit impliceert dat zowel vanuit het werknemers- als vanuit het werkgeversperspectief geldt dat een dergelijke cursus geen additionele waarde heeft voor de inzetbaarheid en het loon. Een cursus waarvan het geleerde wel in de praktijk gebracht kon worden, is daarentegen wel positief gerelateerd aan een hogere gepercipieerde kans op een vergelijkbare baan en een kleinere kans op baanverlies. Daarnaast is het volgen van een dergelijke cursus positief gerelateerd aan het bruto-inkomen. Het inkomensrendement van 4,6% is echter niet significant verschillend van het in Tabel 3 geschatte gemiddelde rendement van 3,4%.

Tabel 6 Praktijktoepassing van de scholing, gepercipieerde inzetbaarheid en inkomen

	(1) Kans op vergelijkbare baan	(2) Kans op baanverlies	(3) Bruto-inkomen per uur (in log)
Referentie: geen scholing gevolgd			
Scholing niet in de praktijk kunnen brengen	0,091	0,065	0,009
Scholing wel in de praktijk kunnen brengen	0,121**	-0,138***	0,046***
Controlevariabelen[a]	ja	ja	ja
Constante	2,889***	2,053***	2,941***
Observaties	2.174	2.174	1.817
R-kwadraat	0,250	0,213	0,383

Noot. [a] In de analyses is gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, soort contract, aantal kinderen, het hebben van een partner, sector van activiteit, persoonlijkheid en sociale en economische voorkeuren.
*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,10
Bron: ROA LLL-enquête en LISS, 2017

Conclusie

Uit eerdere studies komt naar voren dat deelname aan scholing gunstige arbeidsmarktuitkomsten met zich meebrengt. Echter, de focus in deze literatuur ligt voornamelijk op het al dan niet volgen van scholing. De kenmerken van scholing zijn hierin sterk onderbelicht. Onze bijdrage aan deze literatuur is om juist wel de focus te leggen op specifieke kenmerken van scholing. Drie kenmerken staan hierbij centraal: het specifieke onderwerp van de gevolgde cursus, de interne en externe bruikbaarheid van de gevolgde cursus en de mate waarin de getrainde kennis en vaardigheden ook in de praktijk gebracht konden worden. We brengen met behulp van regressieanalyses in kaart in hoeverre de kenmerken van een gevolgde cursus gecorreleerd zijn aan de gepercipieerde inzetbaarheid en aan het loon. Hierbij maken we met betrekking tot de inzetbaarheid het onderscheid tussen de gepercipieerde kans op het vinden van een vergelijkbare baan en het gepercipieerd risico op baanverlies. Hoewel wij controleren voor een uitgebreide set aan persoons-, baan- en persoonlijkheidskenmerken, kunnen we geen causale verbanden leggen. Evengoed geven we nieuwe inzichten rond de relatie tussen specifieke kenmerken van cursussen, de perceptie van inzetbaarheid en het loon van werkenden. Vervolgonderzoek zou zich moeten richten op het ontrafelen van causaliteit en de feitelijke inzetbaarheid.
Net zoals uit andere literatuur blijkt, komt ook uit onze resultaten naar voren dat scholingsdeelname gerelateerd is aan een betere perceptie van inzetbaarheid en aan een hoger loon. Echter, wij laten zien dat deze relatie sterk afhankelijk is van de specifieke kenmerken van de scholing. De gepercipieerde kans op een vergelijkbare baan wordt alleen hoger ingeschat als men een cursus heeft gevolgd die gericht was op probleemoplossend vermogen. De gepercipieerde kans op baanverlies wordt lager ingeschat en het loon is hoger als de cursus inging op

vaktechnische kennis en vaardigheden. Tevens correleren ook cursussen gericht op samenwerken en communicatie en leidinggeven en coaching met een hoger loon. Deze resultaten zijn in lijn met onderzoek dat het belang van vakvaardigheden onderstreept (Buisman & Van der Velden, 2017), alsook de groeiende vraag naar algemene vaardigheden zoals probleemoplossend vermogen en interpersoonlijke vaardigheden (Fouarge, 2017). Daarnaast zien we dat een cursus zowel voor een loopbaan binnen als een loopbaan buiten het huidige bedrijf bruikbaar moet zijn om de inzetbaarheid te vergroten en het loon te verhogen. Een cursus die enkel buiten het huidige bedrijf bruikbaar is, correleert positief met een hogere gepercipieerde kans op baanverlies. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat werkgevers hun personeel bij dreigend baanverlies de gelegenheid geven een cursus gericht op een loopbaan buiten de organisatie te volgen, bijvoorbeeld in het kader van de transitievergoeding.
Tot slot laten onze analyses zien dat het belangrijk is om de getrainde kennis en vaardigheden na het volgen van een cursus daadwerkelijk in de praktijk te kunnen brengen (Cheng & Hampson, 2008). Wij laten immers zien dat de inzetbaarheid niet hoger wordt ingeschat en het loon niet hoger is wanneer de nieuwe kennis niet in de praktijk gebracht kon worden. Dit is relevant voor de HR-praktijk omdat ongeveer een derde van de werknemers die een cursus hebben gevolgd, aangeeft de opgedane kennis niet of nauwelijks in de praktijk te hebben gebracht. Concreet betekent dit voor HR dat bij het aanbieden van cursussen aan werknemers het cruciaal is om ervoor te zorgen dat de opgedane kennis daadwerkelijk in de praktijk gebracht kan worden, zodat het maximale rendement uit scholingsinvesteringen kan worden gehaald.

Noten

1 Dat het aanbieden van cursussen door bedrijven bijdraagt aan de interne inzetbaarheid ook al volgende werkenden geen scholing, blijkt ook uit de studie van Montizaan, De Grip en Fouarge (2015). Het mechanisme hierachter is dat werkenden het aanbod van cursussen als een gift zien waar positief reciproke werkenden positief op reageren door zich langer in te zetten voor het bedrijf.
2 Hieraan gerelateerd laat bijvoorbeeld onderzoek van Sanders en De Grip (2004) zien dat voor laag en middelbaar opgeleiden het volgen van cursussen de interne mobiliteit vergroot, maar niet de externe mobiliteit.
3 In de managementliteratuur wordt hiernaar verwezen in termen van 'transfer of training'.
4 Zie http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/?portfolio=roa-lifelong-learning-survey.
5 Zie www.lissdata.nl/.
6 Percepties zijn een voorbode voor feitelijk gedrag. Lowe (2018) bespreekt de correlatie tussen percepties van baan en arbeidsmarktonzekerheid en gezondheid, tevredenheid en deelname aan scholing. Daarnaast laat onderzoek zien dat feitelijke veranderingen in de markt correleren met veranderingen in de perceptie van baanzekerheid van werkenden (Johnston, Shields, & Suziedelyte, 2017).
7 LISS-respondenten kunnen hun inkomensinformatie maandelijks updaten.
8 De categorieën zijn: 1 Samenwerken, 2 Communicatie- en presentatievaardigheden, 3 Fysieke conditie en kracht, 4 Vaktechnische kennis en vaardigheden, 5 Probleemoplossend vermogen, 6 Timemanagement, 7 Informatieverwerking en administratie, 8 Lees- en schrijfvaardigheid, 9 Cijfermatig inzicht, 10 Digitale vaardigheden, 11 Persoonlijke ontwikkeling, en 12 Leidinggeven en coaching.

9 In verband met de leesbaarheid zijn de controlevariabelen niet in de tabellen opgenomen.
10 Wanneer er gecontroleerd wordt voor beroepssegmenten, wordt de coëfficiënt insignificant.
11 Wanneer we controleren voor beroepssegmenten, valt de relatie tussen scholing die alleen bruikbaar is binnen het huidige bedrijf en de kans op baanverlies weg.

Literatuur

Almlund, M., Duckworth, A.L., Heckman, J., & Kautz, T. (2011). Personality psychology and economics. In E. Hanushek, S. Machin, & L. Woessmann (Eds.), *Handbook of the economics of education* (Vol. 4, pp. 1-181). Amsterdam: North Holland.

Bassanini, A. (2006). Training, wages and employment security: an empirical analysis on European data. *Applied Economics Letters*, *13*(8), 523-527.

Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., & Leuven, E. (2007). Workplace training in Europe. In G. Brunello, P. Garibaldi, & E. Wasmer (Eds.), *Education and Training in Europe* (pp. 93-116). Oxford: Oxford University Press.

Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, *70*, 9-49.

Büchel, F., & Pannenberg, M. (2004). Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland – Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, *37*(2), 73-126.

Buisman, M., & Van der Velden, R. (2017). *De toekomst van vakmanschap*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

Cheng, E., & Hampson, I. (2008). Transfer of training: A review and new insights. *International Journal of Management Reviews*, *10*, 327-341.

Cubel, M., Nuevo-Chiquero, A., Sanchez-Pages, S., & Vidal-Fernandez, M. (2016). Do personality traits affect productivity? Evidence from the laboratory. *The Economic Journal*, *126*(592), 654-681.

Dieckhoff, M. (2007). Does it work? The effect of continuing training on labour market outcomes: A comparative study of Germany, Denmark, and the United Kingdom. *European Sociological Review*, *23*(3), 295-308.

Elman, C., & Angela, M. (2002). Perceived job insecurity and entry into work-related education and training among adult workers. *Social Science Research*, *31*(1), 49-76.

Fouarge, D. (2017). Veranderingen in de vraag naar vaardigheden. *Tijdschrift voor het Economisch Onderwijs*, *114*(6), 18-21.

Fouarge, D., Schils, T., & De Grip, A. (2013). Why do low-educated workers invest less in further training? *Applied Economics*, *45*(18), 2587-2601.

Froehlich, D., Beausaert, S., Segers, M., & Gerken, M. (2014). Learning to stay employable. *Career Development International*, *19*(5), 508-525.

Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, *32*(5), 573-581.

Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2009). *Werkt de markt voor bedrijfsgerelateerde scholing? Een overzichtsstudie*. 's-Hertogenbosch/Amsterdam: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Johnston, D., Shields, M., & Suziedelyte, A. (2017). *World commodity prices, job security and health: Evidence from the mining industry*. Bonn: IZA DP No. 11251.

Jürges, H., & Schneider, K. (2004). *Dynamische Lohneffekte berufliche Weiterbildung – Eine Längsschnittanalyse mit den Daten des SOEP*. MEA Discussion Paper, no. 92.

Lang, J. (2012). *The aims of lifelong learning: age-related effects of training on wages and job*. Berlin: SOEP paper No. 478.

Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2004). Evaluating the effect of tax deductions on training. *Journal of Labor Economics, 22*(2), 461-488.

Lowe, T. (2018). Perceived job and labor market insecurity in the United States: An assessment of workers' attitudes from 2002 to 2014. *Work and Occupations*, te verschijnen.

Montizaan, R., Cörvers, F., & De Grip, A. (2010). The effects of pension rights and retirement age on training participation: evidence from a natural experiment. *Labour Economics*, *17*, 240-247.
Montizaan, R., De Grip, A., & Fouarge, D. (2015). *Training access, reciprocity, and expected retirement age*. Bonn: IZA DP 8862.
Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). *Automation, skills use and training*. Paris: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing.
Ok, W., & Tergeist, P. (2003). *Improving workers' skills: Analytical evidence and the role of the social partners*. OECD Social, Employment and Migration working Papers, OECD, Paris.
Pavlopoulos, D., Muffels, R., & Vermunt. J. (2009). Training and low-pay mobility: The case of the UK and the Netherlands. *LABOUR*, *23*(s1), 37-59.
Picchio, M., & Van Ours, J. (2013). Retaining through training even for older workers. *Economics of Education Review*, *32*, 29-48.
Sanders, J., & De Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25(1), 73-89.
Van Loo, J. (2005). *Training, labor market outcomes and self-management*. Thesis, Universiteit Utrecht.