

De investeringen in menselijk kapitaal van deeltijders

Deeltijders investeren minder in hun menselijk kapitaal dan voltijds werkenden. Het blijkt dat voltijders door hun werkgever gestimuleerd worden zich verder te ontwikkelen, terwijl het personeelsbeleid geen effect heeft op de scholing en het informele leren van de deeltijders. Deeltijders kunnen dit slechts gedeeltelijk compenseren wanneer zij zeer gemotiveerd zijn om te leren en een goed beeld hebben van hun verdere loopbaan.

Het levenslang leren neemt een centrale plaats in in de Europese ambitie om uit te groeien tot een dynamische kenniseconomie. Dit levenslang leren heeft niet alleen betrekking op het volgen van cursussen en trainingen, maar ook op het informeel leren tijdens het werk (Borghans *et al.*, 2007). Eerdere studies hebben aangetoond dat deeltijders minder investeren in formele training (Maximiano en Oosterbeek, 2007; Greenhalgh en Mavrotas, 1996). Uit het onderzoek van Borghans *et al.* (2007) blijkt dat deeltijders op het werk ook minder tijd besteden aan leerzame werkzaamheden. Omdat in Nederland een veel groter deel van de beroepsbevolking in deeltijd werkt dan in andere landen binnen de Europese Unie en daarbuiten, kan dit de ontwikkeling van een internationaal concurrerende kenniseconomie in de weg staan. De theorie van het menselijk kapitaal (Becker, 1964) geeft een verklaring voor de lagere investeringen in het menselijk kapitaal van deeltijders. Bij de overweging om te investeren in menselijk kapitaal worden de kosten en de verwachte opbrengsten afgewogen. De kosten van een bepaalde scholingsinvestering zullen voor deeltijders en voltijds werkenden doorgaans hetzelfde zijn. Echter, voor zowel de werkgever als de werknemer zijn de opbrengsten van het leren groter naarmate werkenden hun kennis en vaardigheden meer uren productief inzetten. Een werkgever zal daarom minder snel investeren in deeltijdmedewerkers dan in voltijders. Ook voor werknemers geldt dat de opbrengsten van investeringen groter zijn naarmate zij meer uren per week werken. Door het volgen van scholing kan men meer gaan verdienen. Hoe meer uur er per week gewerkt wordt, hoe meer profijt men heeft van het hogere uurloon. In dit artikel wordt onderzocht welke factoren de investeringen in het menselijk kapitaal voor deeltijders en voltijders beïnvloeden.

Data en indicatoren
De ROA-enquête Levenslang Leren 2007 geeft inzicht in het leergedrag van de voltijds en deel-

tijds werkenden. In de enquête wordt er gevraagd aan hoeveel trainingen en cursussen iemand de afgelopen twee jaar heeft deelgenomen en hoeveel procent van de werktijd iemand leerzame werkzaamheden verricht (Borghans *et al.*, 2007). Om inzicht te krijgen in de determinanten van het leergedrag worden er zowel vragen naar persoonskenmerken als werkgerelateerde vragen gesteld (Nelen en De Grip, 2009). De vragen naar de persoonskenmerken hebben betrekking op hoe graag men nieuwe dingen leert (leermotivatie) en hoe duidelijk het beeld is dat men heeft van de verdere loopbaan. De werkgerelateerde vragen zijn gericht op het meten van het personeelsbeleid en de bereidheid van werkgevers om te investeren in het menselijk kapitaal van werkenden. Deze vragen richten zich op het personeelsontwikkelingsbeleid, het bestaan van een zogenoemde *high performance workplace* en het geven van feedback. Onder het personeelsontwikkelingsbeleid valt het al dan niet hebben van functioneringsgesprekken, persoonlijke opleidingsplannen en loopbaanplannen. Een *high performance workplace* kenmerkt zich door veel samenwerking op de werkvloer, zelfstandigheid in de uitoefening van het werk en de aanwezigheid van prestatiebeloning (Youndt *et al.*, 1996). Feedback bevat de mate waarin zowel positieve als kritische feedback ontvangen wordt. Voor de onderscheiden persoonskenmerken en de werkgerelateerde kenmerken wordt verwacht dat zij een positief effect hebben op de investeringen in menselijk kapitaal.

Investeringen in menselijk kapitaal

Tabel 1 laat zien dat deeltijders inderdaad minder investeren in hun menselijk kapitaal. Ongeveer 45 procent van de deeltijders heeft in de afgelopen twee jaar minimaal een cursus of training gevolgd. Van de voltijders heeft 57 procent formele scholing gevolgd. Daarentegen geven deeltijders aan dat ze

Tabel 1

Investeringen in menselijk kapitaal door deeltijders en voltijders.

	Deeltijders	Voltijders
Formele training		
Minimaal een cursus gevolgd	45%	57%
Informeel leren		
Percentage van werktijd besteed aan leerzame werkzaamheden	28%	28%

Bron: Nelen en De Grip (2009)

**ANNEMARIE NELEN
EN ANDRIES DE GRIP**
Onderzoeker en hoogleraar aan het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht

Tabel 2

Geschatte werknemers en werkgevers effecten op leergedrag¹.

	Formeel leren		Informeel leren	
	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd	Voltijd
Psychologische kenmerken				
Duidelijk beeld van verdere loopbaan	0,099***	0,032	0,058***	0,009
Leermotivatie	0,126***	0,051**	0,012	0,018
Personeelsontwikkeling				
Functioneringsgesprek	0,192*	0,149**	-0,001	-0,026
Persoonlijk opleidingsplan	0,069	0,154***	0,050	0,024
Loopbaanplan	-0,015	-0,112*	-0,009	0,020
High Performance Workplace				
Teamwerk	0,038	0,029	0,031	0,051*
Zelfstandigheid	-0,017	-0,003	-0,012	0,004
Prestatiebeloning	-0,167	0,088	-0,025	-0,010
Feedback				
Positieve feedback	-0,021	-0,015	-0,004	0,041***
Kritische feedback	0,043	-0,019	0,033*	0,031**

¹ De analyses zijn uitgevoerd door middel van een two-step Heckman-type-correctieselectiemodel. De tabel toont de resultaten van de tweede stap marginale effecten voor de probit analyse op cursusdeelname en two-step regressiecoëfficiënten voor de analyse op informeel leren in procenten. Definities met betrekking tot de verklarende variabelen zijn te vinden in Nelen en De Grip (2009). *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1.

Bron: Nelen en De Grip (2009)

een even groot deel van hun werktijd leerzame werkzaamheden verrichten als voltijds werkenden. De kwaliteit van het werk van deeltijders doet op dit punt dus niet onder voor dat van de voltijders. Als gevolg van het kleinere aantal uren dat deeltijders werken, besteden ze wel minder tijd aan leerzame werkzaamheden: terwijl deeltijders wekelijks gemiddeld 6,8 uur werkzaamheden verrichten waarvan ze leren, besteden voltijders per week bijna twaalf uur aan leerzame werkzaamheden (Nelen en De Grip, 2009).

De rol van werkgevers en werknemers

Tabel 2 geeft een overzicht van de factoren die van invloed zijn op de investeringen in het menselijk kapitaal van deeltijders en voltijders. Simpele regressieanalyses waarin investeringen verklaard worden door de psychologische kenmerken en het personeelsbeleid zouden onjuiste resultaten kunnen opleveren wanneer deeltijders voor een deeltijdbaan hebben gekozen omdat ze niet graag investeren in hun menselijk kapitaal. In Nelen en De Grip (2009) wordt een uitgebreide methodologische uitleg gegeven hoe met dit endogeniteitsprobleem wordt omgegaan.

Tabel 2 laat zien dat de drijfveer voor deeltijders om cursussen en trainingen te volgen vooral vanuit henzelf komt, terwijl de voltijders gestimuleerd worden door hun werkgever. Bij deeltijders zijn de psychologische kenmerken bepalend voor het al dan niet volgen van trainingen en cursussen. Het gaat hierbij om zowel de leermotivatie als het beeld dat men heeft van de verdere loopbaan. Hoewel leermotivatie ook bij voltijders een positief effect heeft op de trainingsdeelname, is het effect voor hen drie keer kleiner. Daarentegen bevordert het personeelsbeleid van werkgevers alleen de cursus- en trainingsdeelname van de voltijds werkenden. Met name het beleid gericht op de personeelsontwikkeling stimuleert de scholingsinvesteringen van voltijders. Zowel door functioneringsgesprekken als door persoonlijke opleidingsplannen neemt de deelname aan cursussen en trainingen met vijftien procent toe.

Het informele leren van de deeltijders wordt niet beïnvloed door hun leermotivatie. Wel blijkt dat wanneer deeltijders een beter beeld hebben van hun verdere loopbaan, zij meer tijd besteden aan leerzame werkzaamheden. Voor voltijders hebben beide psychologische factoren geen invloed op het informele leren. Hoewel het personeelsontwikkelingsbeleid van de werkgever voor de deeltijders en de voltijders niet van belang is voor het informele leren, hebben de werkge-

vers wel degelijk een positief effect op het informele leren van voltijders. Het geven van positieve en kritische feedback stimuleert voltijders werkzaamheden uit te voeren waarvan zij kunnen leren. Voltijders die regelmatig positieve of kritische feedback krijgen, besteden respectievelijk vier procent en drie procent meer tijd aan leerzame werkzaamheden. Deeltijders profiteren daarentegen niet van dit positieve effect van positieve en kritische feedback.

Conclusie

Het personeelsbeleid van de werkgever is de grootste drijfveer voor de investeringen in het menselijk kapitaal van voltijds werkenden. Hun deelname aan trainingen en cursussen wordt voornamelijk beïnvloed door het personeelsontwikkelingsbeleid, al speelt ook de leermotivatie een rol. Het informele leren van voltijders wordt daarentegen alleen door het werkgeversbeleid gestimuleerd. Daarbij gaat het met name om het geven van zowel positieve als kritische feedback.

Voor deeltijders is de situatie geheel anders. Zij worden niet door het personeelsbeleid van hun werkgever gestimuleerd tot meer formeel of informeel leren. Deeltijders kunnen dit slechts gedeeltelijk compenseren wanneer zij zeer gemotiveerd zijn om te leren en een goed beeld hebben van hun verdere loopbaan. Het achterblijven van de investeringen in het menselijk kapitaal van deeltijders betekent dat zij het risico lopen dat hun arbeidsmarktpositie op termijn verslechtert. Gezien het grote deel van de beroepsbevolking dat in Nederland in deeltijd werkt kan het bovendien de ontwikkeling van een internationaal concurrerende kenniseconomie afremmen.

LITERATUUR

- Becker, G. (1964) *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: NBER.
- Borghans, L., B. Golsteyn en A. de Grip (2007) *Werkend Leren*. *ESB*, 92(4509), 260–263.
- Greenhalgh, C. en G. Mavrotas (1996) *Job training, new technology and labour turnover*. *British journal of industrial relations*, 34(1), 131–150.
- Maximiano, S. en H. Oosterbeek (2007) *On the determinants of workers' and firms' willingness to train*. Werkdocument.
- Nelen, A. en A. de Grip (2009) *Why do part-time workers invest less in human capital than full-timers?* Te verschijnen in *LABOUR*.
- Youndt, M., A. Snell, J. Dean en D. Lepak (1996) *Human resource management manufacturing strategy and firm performance*. *Academic of management journal*, 39(4), 836–866.