



De scholingsinspanning van bedrijven: trainen of werven

Auteur(s):

Smooenburg, M.S.M. van
Grip, A. de
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit Maastricht.

Verschenen in:

ESB, 82e jaargang, nr. 4127, pagina 848, 4 november 1997

Rubriek:

Monitor

Trefwoord(en):

arbeidsmarkt, onderwijs, scholing

De uitgaven van bedrijven aan scholing stijgen nog steeds. Grote bedrijven doen daar echter veel meer aan dan kleine. Voorts is er ook een verschil in investeringsstrategie waar te nemen, namelijk tussen mensen zelf opleiden of goed opgeleide mensen in dienst nemen.

Bedrijven investeren in scholing van hun werknemers. Bepaalde kwalificaties zijn eenvoudigweg niet in het reguliere onderwijs te verwerven. Daarnaast veroudert kennis tegenwoordig snel. Het rendement van investeringen in scholing in de zin van 'off the job'-training blijkt veel hoger te zijn dan de marktrente, zo is de algemene teneur uit empirisch onderzoek¹. Dit wijst op een onderinvestering in scholing. Vooral indien de scholing een algemeen karakter heeft, zijn werkgevers minder geneigd de scholing te financieren, omdat zij wellicht onvoldoende in staat zijn zich in te dekken tegen het verlooprisico van de getrainde werknemers. Werknemers moeten in dat geval zelf voor (een deel van) de scholingskosten opdraaien; wat mogelijk financieringsproblemen met zich meebrengt.

In dit artikel zullen we de onderwijs- en scholingsintensiteit van de verschillende bedrijfssectoren in Nederland in kaart brengen.

Meer scholing

In 1993 werd volgens de CBS-cijfers in de particuliere sector bijna f. 3,5 mrd uitgegeven aan interne en externe opleidingen van werkenden. Dit is 1,7% van de totale arbeidskosten. De gemiddelde scholingskosten per werknemer bedroegen f. 1.000. Ruim 40% van de kosten van deze scholing bestond uit de kosten van gederfde arbeidstijd. Gemiddeld werden in 1993 per werknemer 0,35 cursussen gevolgd. Dit betekent evenwel niet dat 35% van de werknemers in dat jaar een opleiding heeft gevolgd, omdat sommige werknemers meerdere opleidingen hebben gevolgd. Als met deze dubbelstellingen rekening wordt gehouden, blijkt dat een kwart van de werknemers in dat jaar een cursus heeft gevolgd.

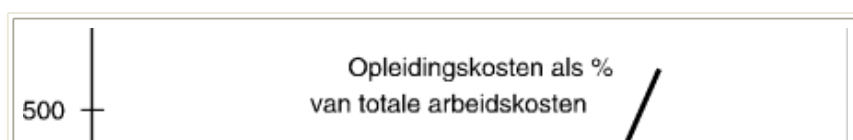
Tussen 1986 en 1993 zijn zowel de totale opleidingskosten als het totaal aantal gevolgde opleidingen flink gestegen. In de periode 1986-'90 bedroeg de jaarlijkse groei van de scholingskosten 9%. In de periode 1990-'93 is de jaarlijkse groei afgezwakt tot 5%. De groei van het totaal aantal gevolgde opleidingen is in het begin van de jaren negentig eveneens verminderd van 11% per jaar in de periode 1986-'90 tot 5% per jaar in de periode 1990-'93. Geconcludeerd kan worden dat zowel de totale opleidingskosten als het totaal aantal gevolgde opleidingen tussen 1986 en 1993 flink zijn gestegen. Het groeitempo is in het begin van de jaren negentig echter teruggelopen.

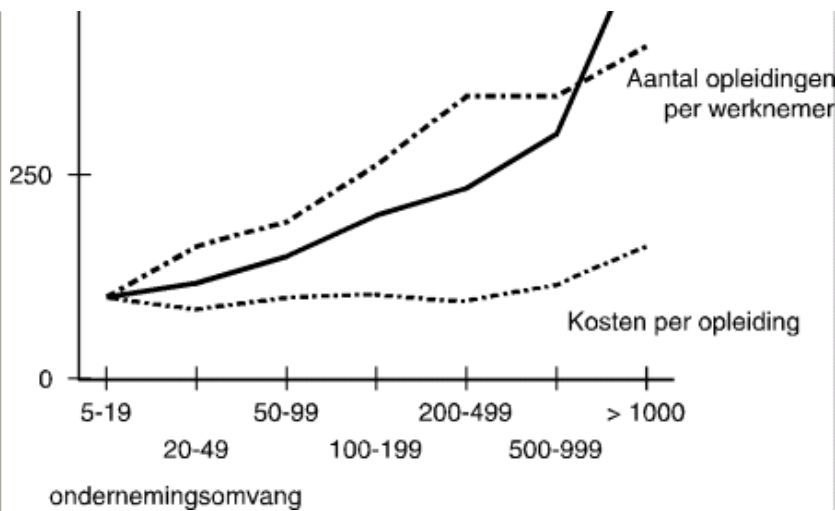
De opleidingskosten als percentage van de totale arbeidskosten lagen in 1986 op 1,5% en zowel in 1990 als in 1993 op 1,7%. Dit betekent dat tussen 1986 en 1993 de relatieve opleidingskosten jaarlijks met gemiddeld 2% zijn gestegen. Deze stijging van de opleidingskosten is uitsluitend veroorzaakt door een toename van het aantal opleidingen per werknemer. Werknemers volgen in 1993 vaker opleidingen, maar deze trainingen zijn wel iets goedkoper vanwege hun kortere duur.

Grote bedrijven doen meer

Uit empirisch onderzoek blijkt doorgaans dat kleinere bedrijven minder in de scholing van hun personeel investeren dan grotere organisaties. Een gangbare verklaring voor dit bedrijfsgroote-effect is dat grotere organisaties schaalvoordelen kunnen behalen bij het opleiden van hun personeel. Een tweede mogelijke verklaring is dat de aard van het productieproces bij grotere organisaties vaak een veel grotere inzet van menselijk kapitaal vereist, hetgeen met scholing op peil moet worden gehouden².

Hoe sterk is nu het positieve verband tussen de bedrijfsgroote en de scholingsinspanning van arbeidsorganisaties? Om een antwoord op deze vraag te kunnen geven is in [figuur 1](#) de omvang van bedrijven of instellingen afgezet tegen de scholingsinspanning. De waarde van de scholingsindicator bij de kleinste organisatiegrootte is op 100 gesteld.





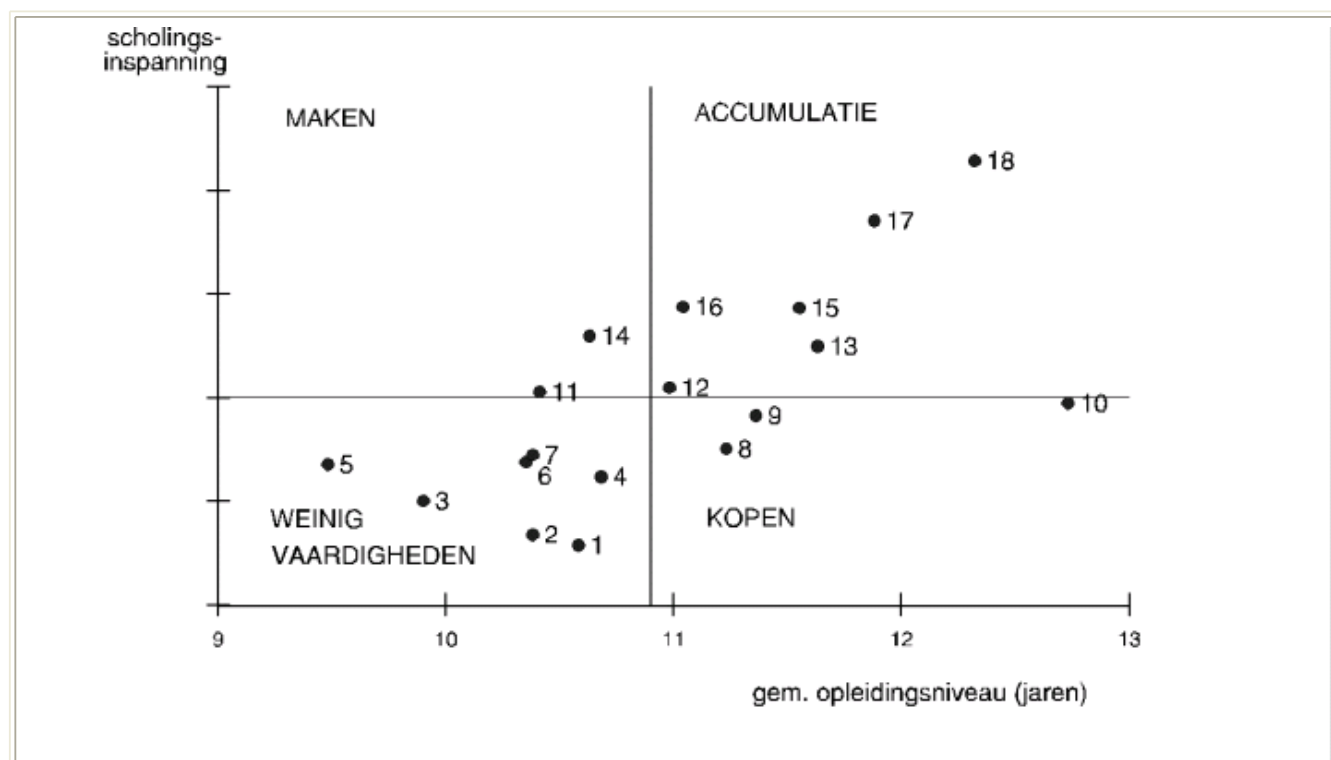
Figuur 1. Opleidingskosten stijgen met ondernemingsomvang 1993, index

Bij de 'kosten per opleiding' is het positieve verband met de bedrijfsgrootte een opmerkelijk resultaat. In het geval van schaalvoordelen mag immers worden verwacht dat de grootste bedrijven de laagste kosten per gevolgde opleiding hebben. De grootste bedrijven hebben echter ruim anderhalf keer zo hoge kosten per gevolgde opleiding dan de kleinste bedrijven. Van schaalvoordelen bij grote bedrijven lijkt derhalve geen sprake te zijn.

Het aantal opleidingen per werknemer blijkt sterk samen te hangen met de omvang van de onderneming. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat grote bedrijven meer hoger opgeleiden in dienst hebben. Hoger opgeleiden volgen vaker cursussen. Uit het OSA aanbodsurvey van 1994 blijkt dat universitair geschoolden tussen 1992 en 1994 twee keer zo vaak een cursus hebben gevolgd dan werknemers met uitsluitend basisonderwijs. Voor dit soort verschillen in menselijk kapitaal kunnen we een correctie aanbrengen. We kunnen de hoogte van de arbeidskosten per werknemer beschouwen als een indicator van de waarde van het menselijk kapitaal. Als we de opleidingskosten per werknemer relateren aan de hoogte van de arbeidskosten blijft er echter een sterk positief verband bestaan tussen de bedrijfsgrootte en de opleidingskosten. Het verschil in menselijk kapitaal blijkt derhalve geen verklaring te vormen voor het bedrijfsgrootte-effect van de scholingsinspanning. Met andere woorden: voor arbeidskrachten met hetzelfde opleidingsniveau is de scholingsinspanning bij kleinere bedrijven geringer dan bij grotere bedrijven.

Scholingsinspanningen naar bedrijfssector

Arbeidsorganisaties hoeven niet per se hun eigen personeel te trainen om meer menselijk kapitaal in huis te krijgen. Zij kunnen de benodigde bekwaamheden ook aantrekken op de arbeidsmarkt. In [figuur 2](#) is het gemiddelde opleidingsniveau van werknemers afgezet tegen de gemiddelde 'scholingsinspanning' van diverse bedrijfssectoren³. De bedrijfssectoren zijn vervolgens ingedeeld in vier kwadranten: 'maken', 'kopen', 'weinig vaardigheden' en 'accumulatie-strategie'⁴.



1. horeca; 2. landbouw en visserij; 3. textiel- en kledingindustrie; 4. detailhandel; 5. rest industrie; 6. bouwnijverheid; 7. v&g-industrie; 8. groothandel; 9. papier- en kartonindustrie; 10. zakelijke dienstverlening, cultuur e.d.; 11. basismetaalindustrie; 12. auto- en transportmiddelenindustrie;

13. machine- en apparatenbouw, 14. vervoer en communicatie, 15. aardolie, chemische, glas- en bouwmaterialenindustrie; 16. autohandel en reparatie; 17. energie- en waterleidingbedrijven; 18. financiële instellingen.

Figuur 2. De gemiddelde scholingsinspanning afgezet tegen het gemiddeld opleidingsniveau per bedrijfssector

Er zijn bedrijfssectoren die personeel met een hoog opleidingsniveau werven en daarnaast zelf ook nog eens fors investeren in de verdere opleiding van hun personeel. Deze sectoren accumuleren veel menselijk kapitaal (accumulatie-strategie). Voorbeelden hiervan zijn de financiële instellingen en energie- en waterleidingbedrijven. Daarnaast zijn er bedrijfssectoren met een laag gemiddeld opleidingsniveau die hun personeel ook nauwelijks trainen. Zij maken weinig gebruik van menselijk kapitaal en doen ook geen poging het menselijk kapitaal binnen het bedrijf of de instelling te vergroten door middel van training. Een voorbeeld hiervan is de textiel- en kledingindustrie. Dan is er nog een kwadrant te onderscheiden waarin de werknemers weliswaar een gemiddeld laag opleidingsniveau hebben, maar waarbij wel fors wordt geïnvesteerd in opleidingen. Deze bedrijfssectoren creëren ('maken') zelf het nodige menselijke kapitaal. Een voorbeeld hiervan is de bedrijfssector vervoer en communicatie. Tot slot nog de omgekeerde situatie waarin een hoog gemiddeld opleidingsniveau gecombineerd wordt met een beperkte hoeveelheid additionele training. Men 'koopt' hier de benodigde hoeveelheid menselijk kapitaal gewoonweg op de externe arbeidsmarkt. Dit is met name het geval bij de bedrijfssector zakelijke dienstverlening, cultuur, en overige dienstverlening.

Conclusies

De uitgaven aan interne en externe opleidingen door het Nederlands bedrijfsleven zijn in Nederland tussen 1986 en 1993 fors toegenomen. Grotere bedrijven doen veel meer aan scholing dan kleine bedrijven. Er zijn geen aanwijzingen dat dit te maken heeft met schaalvoordelen in grote bedrijven. Een betere verklaring biedt het gemiddeld hogere opleidingsniveau van de werkenden bij de grote bedrijven. Universitair geschoolden volgen namelijk twee keer zo vaak een cursus dan werknemers die uitsluitend basisonderwijs hebben genoten. Toch is ook deze verklaring niet afdoende. Zelfs voor arbeidskrachten met hetzelfde opleidingsniveau is de scholingsinspanning bij kleinere bedrijven geringer dan bij grotere bedrijven.

Niet ieder bedrijf voelt zich echter geroepen zelf op te leiden. Het blijkt dat de bedrijfssectoren in vier categorieën kunnen worden ingedeeld. Sommige bedrijfssectoren blijken het benodigde menselijke kapitaal met name op de externe arbeidsmarkt aan te trekken, terwijl andere bedrijfssectoren vooral zelf zorgen voor de training van het personeel

1 J.J.M. Theeuwes, Het rendement van scholing en training, *ESB*, 15 september 1993, blz. 845-849.

2 Zie Post, Opleidingsniveau en etniciteit van werknemers in het groot-, midden en kleinbedrijf, *Sociaal-Economische Maandstatistiek*, 1995/12 en R. Dekker, A. de Grip en H. Heijke, *Arbeidsmarktsegmentatie en arbeidsmarktgedrag*, OSA W127, Den Haag, 1995.

3 De vijf scholingsindicatoren zijn: het percentage bedrijven met opleidingsactiviteiten, het percentage bedrijven met interne of externe opleidingen, het aantal opleidingen per werknemer, de opleidingskosten als percentage van de arbeidskosten en de opleidingskosten per werknemer. Zie voor een toelichting van de gevolgde werkwijze A. de Grip e.a., *Methodiek werkgelegenheid en scholing 1996*, Maastricht, 1996.

4 Zie M.S.M. van Smoorenburg en J.A.M. Heijke, *Training in bedrijven*, ROA, Maastricht, 1996.