



Wieteke Conen en Paul de Beer

Een leven lang ontwik-
kelen in Nederland:
hoe gaan werkgevers
hiermee om?

Kort & Bondig

4

Een leven lang ontwikkelen in Nederland: hoe gaan werkgevers hiermee om?

Wieteke Conen en Paul de Beer

GOLDSCHMEDING
FOUNDATION
MENS • WERK • ECONOMIE

MEDE MOGELIJK
GEMAAKT
DOOR DE
GOLDSCHMEDING
FOUNDATION

Mei 2020

© W. Conen, Paul de Beer Amsterdam

Contact: aias-hsi@uva.nl

Bibliografische informatie:

W. Conen & Paul de Beer (2020). Een leven lang ontwikkelen in Nederland: hoe gaan werkgevers hiermee om?, *AIAS-HSI Kort & Bondig* 4.

Informatie kan worden geciteerd mits de bron correct en helder wordt vermeld.

Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.

Publicaties in de reeks *Kort & Bondig* zijn te downloaden op de website <http://aias-hsi.uva.nl/> onder "Publicaties".

ISSN online: 2666-5476

Dit is de vierde publicatie in de reeks 'Kort & Bondig' die onderzoeksinstituut AIAS-HSI van de Universiteit van Amsterdam uitbrengt om in kort bestek en op toegankelijke wijze uitkomsten te presenteren van recent verricht onderzoek.

Deze vierde 'Kort & Bondig' richt zich op de vraag hoe werkenden in Nederland omgaan met de ontwikkeling van hun menselijk kapitaal, en de rol die werkgevers (kunnen) spelen in een leven lang ontwikkelen. De bevindingen zijn gebaseerd op De Waarde van Werk Monitor (WWM), een onderzoek onder de Nederlandse bevolking dat in 2019 heeft plaats gevonden als onderdeel van het onderzoeksproject 'De waarde van werk'. Dit onderzoek heeft tot doel om vast te stellen op welke wijze de waarde(ring) van (betaald en onbetaald) werk in Nederland samenhangt met de kenmerken van het werk, de context waarin het werk wordt verricht en de kenmerken van de personen. Daarnaast wordt onderzocht in welke mate de bestaande instituties rond werk en inkomen mensen ondersteunen of juist belemmeren bij het realiseren van een maximale waarde(ring) van hun werk.

In de volgende afleveringen in de reeks 'Kort & Bondig' zullen andere aspecten van de WWM worden geanalyseerd, waaronder verschillen tussen vrouwen en mannen in de waardering van werk en de waardering van onbetaalde arbeid. In het najaar van 2020 verschijnt een uitgebreid onderzoeksrapport met een nadere toelichting op de opzet van de Waarde van Werk Monitor en uitgebreidere en meer diepgravende analyses (zie hiervoor de website: <https://aias-hsi.uva.nl/publicaties/kort--bondig-reeks/kort--bondig-reeks.html>).

Het onderzoek naar de waarde van werk wordt mogelijk gemaakt door steun van de Goldschmeding Foundation.

Inhoud

Inleiding.....	5
Theoretische achtergrond: menselijk kapitaal.....	7
Een leven lang ontwikkelen	9
Relatie met huidige en toekomstige waardering van werk.....	17
Tot slot	20
Literatuur	22

Een leven lang ontwikkelen in Nederland: hoe gaan werkgevers hiermee om?

Inleiding

De arbeidsmarkt is doorlopend aan verandering onderhevig. Technologie ontwikkelt zich, producten en diensten veranderen en de inhoud en organisatie van werk verandert. Welke veranderingen dit concreet zijn is niet altijd even goed te voorspellen, maar wel is zeker dat werk zich – altijd – blijft ontwikkelen. Daarnaast geldt op dit moment in veel landen, waaronder Nederland, dat mensen langer zullen moeten doorwerken door de gestegen levensverwachting. Tegen deze achtergrond wordt het belang van een leven lang ontwikkelen steeds sterker benadrukt. Op Europees niveau staat het onderwerp al geruime tijd in de belangstelling, en vandaag de dag heeft het ook een prominente plaats verworven op agenda's van bijvoorbeeld de SER en de Nederlandse Rijksoverheid.

Een leven lang ontwikkelen begint in de kinderperiode en bestaat grofweg uit een scholingsperiode (in het initieel onderwijs) gevolgd door een werkende periode met bij- en omscholingsmogelijkheden. Deze vierde Kort & Bondig heeft betrekking op die tweede periode: we bekijken of en hoe de ontwikkeling van menselijk kapitaal verschilt tussen werknemers (met vast en met flexibel dienstverband) en zzp'ers, de rol die werkgevers hierin spelen en of er een relatie is tussen verschillende vormen van training en waardering van werk.

Uit eerder onderzoek kwam reeds naar voren dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst de bereidheid van werkgevers en werknemers om te investeren in training negatief beïnvloedt; eerdere studies tonen inderdaad dat werknemers met tijdelijke contracten minder vaak deelnemen aan (formele) training dan vaste werknemers (Forrier en Sels, 2003; Arulampalam et al., 2004; Fouarge et al., 2012; Sequeda et al., 2015; Conen en De Beer, 2019).

Zzp'ers hebben doorgaans niet dezelfde toegang als werknemers tot formele en informele trainingsfaciliteiten en dienen zelf zorg te dragen voor hun ontwikkeling (Smith, 2010). Over de vraag hoe zzp'ers omgaan met de ontwikkeling van hun menselijk kapitaal, en hoe zich dit verhoudt tot werknemers, is minder bekend, maar eerdere studies wijzen erop dat zzp'ers minder vaak training volgen dan werknemers, maar ook minder vaak aanvullende training *nodig* lijken te hebben om duurzaam aan het werk te blijven. Dat kan komen doordat zij bijvoorbeeld een relatief hoog niveau van vaardigheden hebben (selectie-effect) of door mogelijk effectievere keuzes van trainingen die ze écht nodig hebben (Van Echtelt et al., 2016; Conen en De Beer, 2019).

In deze Kort & Bondig bespreken we allereerst in hoeverre werkenden in Nederland nieuwe vaardigheden leren, of zij zich kunnen ontwikkelen in hun werk en of zij vinden dat ze voldoende bijscholing krijgen. Vervolgens gaan we in op de vraag in hoeverre de huidige vaardigheden van werkenden goed aansluiten bij hun taken, voor wie dit wel/ niet het geval is en bij welke organisaties deze aansluiting vaker/minder vaak gerealiseerd wordt. Ook gaan we in op de vraag wie, bij welke organisatie op dit moment welk soort training ontvangt. Tenslotte bekijken we hoe investeringen in training gerelateerd zijn aan de waardering van werk¹. De gegevens voor deze Kort & Bondig zijn afkomstig uit de Waarde van Werk Monitor (WWM), waarvan de eerste meting in het voorjaar van 2019 heeft plaats gevonden onder bijna 3.500 Nederlanders van 18-70 jaar (zie voor meer informatie en de opzet van het onderzoek ook Conen en De Beer, 2020a).

¹ Deels is deze studie een follow-up op Conen en de Beer (2019), waarin we op basis van Europese data (European Working Conditions Survey) een beeld schetsten van investeringen in menselijk kapitaal met een focus op zzp'ers. In de voorliggende studie bekijken we de situatie in Nederland (op basis van WWM) voor alle typen contracten en voegen we de rol van de organisatie toe.

Theoretische achtergrond: menselijk kapitaal

Volgens de theorie van het menselijk kapitaal (Becker, 1962; zie voor een overzicht Polachek en Siebert, 1993) bestaat het leven uit twee hoofdfasen: de meeste mensen leggen in het eerste deel van hun leven een basisvoorraad menselijk kapitaal aan in de vorm van kennis en vaardigheden die zij zich gedurende hun opleiding eigen maken. Na het betreden van de arbeidsmarkt wordt additioneel menselijk kapitaal verworven in de vorm van ervaring en formele en informele training. Menselijk kapitaal, en daarmee samenhangend het productieve vermogen van een werknemer, is echter ook aan slijtage (depreciatie) onderhevig, bijvoorbeeld doordat kennis van oudere technologieën overbodig raakt of doordat vaardigheden 'slijten'.

Aangezien werknemers met tijdelijke contracten voor een relatief korte periode een aanstelling hebben, is de verwachting (binnen deze benadering) dat bedrijven minder in hen investeren - zowel in termen van bedrijfsspecifieke als meer algemene vormen van training - dan in vaste werknemers, omdat de periode waarin dit opbrengsten kan genereren korter is. Daarbij is er naar verwachting verschil tussen werknemers met en zonder uitzicht op een vast contract. Met andere woorden: vanuit een kosten-baten-afweging zouden werkgevers vooral investeren in vaste krachten, gevolgd door werknemers met uitzicht op vast en in werknemers zonder uitzicht op vast alleen als de verwachte opbrengsten hoog genoeg zijn binnen de aanstellingsperiode. In tegenstelling tot werknemers, hebben zzp'ers in principe in het geheel geen duurzame of exclusieve relatie met een bedrijf, dus zij dragen zelf de verantwoordelijkheid om te investeren in (eigen) training.

Werknemers met een vast contract verschillen naar verwachting van flexwerkers en zzp'ers in de manier waarop zij hun relatie ervaren met de organisatie(s) waarvoor zij werken. In de wetenschappelijke literatuur wordt gesteld dat lineaire carrières binnen organisaties in toenemende mate plaats maken voor flexibele carrièrepatronen en arbeidsrelaties met externen of via derden. Echter, volgens deze tak van literatuur zijn niet alleen de *formele* contracten veranderd op het moment dat vaste contracten en banen voor

het leven werden omgezet in tijdelijke contracten en contracten met zzp'ers en freelancers, maar óók het *psychologische contract* of de *impliciete overeenkomst* tussen werkgevers en werknemers (Morrison en Robinson, 1997; Capelli, 1999; Clarke, 2008). Zo'n psychologisch contract omvat onder meer de wederzijdse bereidheid om in de arbeidsrelatie te investeren, bijvoorbeeld in de vorm van scholing en training.

Werknemers met een lange-termijn relatie in de vorm van een vast contract ontwikkelen een *relationeel* perspectief op hun arbeidsrelatie. Dit is gebaseerd op een (impliciet) psychologisch contract tussen de werknemer en de organisatie en vormt "an individual's system of beliefs, based on commitments expressed or implied, regarding an exchange agreement with another" (Rousseau 2011: 191). Echter, voor een werknemer met een tijdelijk contract ligt dit anders. Aangezien de werkgever zich niet committeert aan een langdurige relatie, zal de werknemer zich ook minder binden aan de werkgever, en de relatie kent naar verwachting doorgaans een meer *transactioneel* karakter. Een training heeft met name instrumentele waarde voor deze werknemer, in de zin dat het diens toekomstige carrièremogelijkheden of employability verbetert.

We verwachten daarmee dat investeringen in menselijk kapitaal voor vaste werknemers (met een relationele overeenkomst) *positief* samenhangen met de huidige en toekomstige waardering van werk, terwijl voor tijdelijke werknemers en zzp'ers investeringen in menselijk kapitaal deel uitmaken van een transactioneel raamwerk (een zakelijke overeenkomst, vaak op de korte termijn georiënteerd).

Een leven lang ontwikkelen

In hoeverre leren werkenden in Nederland nieuwe vaardigheden, kunnen zij zich ontwikkelen in hun werk en vinden zij dat ze voldoende bijscholing krijgen?

Tabel 1 Stellingen omtrent een leven lang ontwikkelen, naar achtergrondkenmerken, (percentage '(helemaal) mee eens')

	Ik leer regelmatig nieuwe dingen/ vaardigheden op mijn werk	Ik kan mij ontplooiën of ontwikkelen in mijn werk	Ik krijg voldoende bijscholing
Totaal	68	66	49
Man	70	69	48
Vrouw	66	63	50
18-29 jaar	65	59	47
30-39 jaar	73	74	50
40-49 jaar	67	68	48
50-59 jaar	67	64	50
60-69 jaar	66	62	49
Werknemer, vast	67	65	54
Werknemer, flexibel	67	59	38
Zzp	68	73	44
Voltijd	73	73	51
Deeltijd	61	59	47

Uit tabel 1 komt naar voren dat bijna 7 op de 10 Nederlandse werkenden het (helemaal) eens zijn met de stellingen dat zij regelmatig nieuwe vaardigheden opdoen (kolom 1) en zich kunnen ontplooien of ontwikkelen in hun werk (kolom 2). Met name mannen, werkenden tussen de 30 en 39 jaar en werkenden met een voltijd dienstverband geven aan zich te kunnen ontwikkelen in hun werk, terwijl werknemers met een flexibel dienstverband juist minder vaak aangeven zich te kunnen ontplooien of ontwikkelen. Echter, in termen van bijscholing valt op dat slechts ongeveer de helft van de werkenden van mening is dat men voldoende bijscholing krijgt; voor werknemers met een vast contract is dit 54 procent, en dit is met name laag voor werknemers met een flexibel dienstverband (38 procent), gevolgd door zzp'ers (44 procent). Verder valt op dat er nauwelijks verschillen zijn tussen de andere en oudere leeftijdsgroepen. Als er een groep achterblijft, lijken dit met name de jongeren onder de 30 te zijn.

Tabel 2 geeft het antwoord op de vraag in hoeverre werkenden vinden dat hun eigen vaardigheden aansluiten bij het werk dat ze doen. Daaruit komt naar voren dat 58 procent van de Nederlandse werkenden van mening is dat de huidige vaardigheden goed aansluiten bij hun taken; 12 procent vindt echter dat hij of zij aanvullende training nodig heeft om de eigen taken goed te kunnen doen, en 30 procent heeft vaardigheden om een zwaarder takenpakket aan te kunnen. Naarmate mensen ouder worden, sluiten hun vaardigheden en taken beter op elkaar aan. Met name jongeren, werkenden met flexibele contracten en voltijders geven aan aanvullende training nodig te hebben, terwijl mensen tussen de 30 en 39 jaar en werkenden met flexibele contracten relatief vaak aangeven méér te kunnen dan hun huidige takenpakket van hen vraagt. Dit kan in negatieve zin betekenen dat zij onderbenut worden, en in positieve zin dat zij potentie hebben om door te groeien.

Tabel 2

Aansluiting vaardigheden en taken, naar
achtergrondkenmerken (percentage)

	Ik heb aanvullende training nodig om mijn taken goed te kunnen doen	Mijn huidige vaardigheden sluiten goed aan bij mijn taken	Ik heb de vaardigheden om zwaarder takenpakket aan te kunnen
Totaal	12	58	30
Man	13	55	32
Vrouw	11	61	28
18-29 jaar	18	53	30
30-39 jaar	15	48	37
40-49 jaar	11	58	31
50-59 jaar	9	63	28
60-69 jaar	8	70	22
Werknemer, vast	10	62	28
Werknemer, flexibel	19	46	35
Zzp	10	57	33
Voltijd	14	56	30
Deeltijd	10	60	29

In tabel 3 wordt door middel van multinomiale logistische regressie verder ingegaan op de vraag in hoeverre verschillende werknemers binnen organisaties de aansluiting tussen taken en vaardigheden realiseren wanneer gecontroleerd wordt voor de verschillende kenmerken uit tabel 2, aangevuld met organisatiekenmerken, de samenstelling van het personeelbestand, gezondheid, het hebben van een beperking, een (werkende) partner, thuiswonende kinderen en mate van stedelijkheid. De tabel toont coëfficiënten; de referentiegroep zijn degenen die aangeven dat vaardigheden en taken goed aansluiten.

Uit deze tabel komt naar voren dat - ook wanneer gecontroleerd wordt voor leeftijd - werkenden met een flexibel dienstverband relatief vaak aangeven dat zij aanvullende training nodig hebben. Dit geldt niet zozeer voor oproep-, inval- en uitzendkrachten, maar met name voor werknemers met tijdelijke contracten - al dan niet met uitzicht op een vast contract. Tegelijkertijd hebben vooral werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract en oproep-, inval- en uitzendkrachten vaardigheden om een zwaarder takenpakket aan te kunnen. Met name voor werkenden met een tijdelijke contract zonder uitzicht op vast lijkt er dus een substantiële mismatch tussen taken en vaardigheden.

Daarnaast valt op dat de mismatch tussen taken en vaardigheden het grootst is binnen grote bedrijven; daar is zowel het deel dat aangeeft aanvullende training nodig te hebben als het deel dat aangeeft vaardigheden te hebben om een zwaarder takenpakket aan te kunnen relatief groot. Tenslotte valt op dat in organisaties waar een relatief groot deel van het personeelsbestand bestaat uit ingehuurde zelfstandigen of freelancers een groter deel van de werknemers aangeeft aanvullende training nodig te hebben om huidige taken goed te kunnen doen. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat deze bedrijven een minder relationele oriëntatie op de band met hun medewerkers hebben en daarmee samenhangend minder in training investeren.

Tabel 3 Aansluiting vaardigheden en taken, werknemers in loondienst (18-70 jaar) (multinomiale logistische regressieanalyse)^a

	Aanvullende training nodig	Vaardigheden zwaarder takenpakket
Positie in de hoofd baan of hoofdwerkkring		
(vast contract ^b)		
Tijdelijk, uitzicht op vast	1,29**	0,32
Tijdelijk, geen uitzicht op vast	1,21**	0,86**
Oproep/inval/uitzendkracht	0,68	1,03**
Organisatiekenmerken		
Sector (Landbouw, tuinbouw, visserij ^b)		
Industrie, bouwnijverheid	0,59	-0,22
Private dienstverlening	0,23	0,12
Publieke dienstverlening	-0,07	-0,44
Omvang (Klein ^b (<50 werknemers))		
Middel (50-250 werknemers)	0,45	0,32
Groot (>250 werknemers)	0,94**	0,49**
Financiële situatie bedrijf	0,06	-0,06
Samenstelling personeelsbestand		
(schaal 1 '(bijna) geen' tot 5 '(bijna) iedereen)		
Deeltijd	0,06	0,09
Vast contract	0,10	-0,06
Langdurige tijdelijke contracten	-0,07	-0,01
Uitzend- of oproepcontracten	-0,05	0,01
Ingehuurde zelfstandigen of freelancers	0,37*	0,14
Socio-demografische kenmerken		
Geslacht (vrouw ^b)		
Man	0,34	0,06
Leeftijd (<30 jaar ^b)		
30-49 jaar	-0,15	0,45*
50-70 jaar	-0,88**	0,14
Hoogst voltooide opleidingsniveau (laag ^b)		
Middel	0,14	0,55*
Hoog	-0,11	0,61**
Adj R²	0,06	
N	1773	

Gecontroleerd voor: gezondheid, het hebben van een beperking, een (werkende) partner, thuiswonende kinderen, stedelijkheid

a) Weergegeven zijn coëfficiënten; * significant bij $p < 0.05$; ** significant bij $p < 0.01$.

b) Referentiecategorie

Uit tabel 4 komt naar voren dat iets meer dan de helft van de Nederlandse werkenden in het voorgaande jaar een formele training heeft gevolgd (betaald door de werkende of door de werkgever). Met name ouderen, werknemers met flexibele contracten en zzp'ers volgden relatief minder vaak een formele training. Werknemers met een flexibel contract investeerden beduidend vaker dan werknemers met een vaste aanstelling zélf in training en opleiding. Ruim een derde van alle werkenden ontving informele training. Met name onder zzp'ers was het percentage dat informeel getraind werd relatief laag.

Tabel 4 Trainingen of opleidingen gevolgd in de afgelopen 12 maanden (percentage)

	Formele training: zelf betaald (I)	Formeel: betaald door werkgever (II)	Formeel: zelf betaald of werkgever (I en/of II)	Informele training
Totaal	15	45	54	36
Man	13	48	56	35
Vrouw	17	42	53	37
18-29 jaar	14	42	51	38
30-39 jaar	18	48	58	38
40-49 jaar	16	48	58	38
50-59 jaar	13	45	54	34
60-69 jaar	12	38	45	30
Werknemer, vast	8	57	60	41
Werknemer, flexibel	16	35	45	38
Zzp	38	11	44	16
Voltijd	14	49	57	38
Deeltijd	16	40	50	34

In tabel 5 wordt door middel van logistische regressie verder onderzocht welke werknemers binnen organisaties verschillende typen training of opleiding hebben gevolgd in de voorgaande 12 maanden. In deze tabel zijn odds ratio's weergegeven (met tussen haakjes de bijbehorende z-waardes). Wanneer een odds ratio significant groter is dan '1', is er sprake van een positieve samenhang tussen de desbetreffende factor en de kans om de desbetreffende vorm van training gehad te hebben. Een odds ratio tussen '0' en (significant) kleiner dan '1' wijst op een negatieve samenhang.

De resultaten laten zien dat werknemers met een tijdelijk contract *zonder* uitzicht op vast een grotere kans hebben om zelf te investeren in training of opleiding dan werknemers met een vast contract; ook voor tijdelijken met uitzicht op vast is het waarschijnlijker dat zij zelf investeren. Verder komt uit de tabel naar voren dat in organisaties met een relatief groot aandeel werknemers dat langdurig op tijdelijke contracten werkzaam is, de kans hoger is dat werknemers zelf investeren in ontwikkeling.

Uit de tweede kolom blijkt dat werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast ook de kleinste kans hadden om getraind te worden betaald of verzorgd door de werkgevers, maar ook oproep-, inval- en uitzendkrachten en tijdelijke werknemers met uitzicht op vast hadden een significant kleinere kans op formele training betaald of verzorgd door de werkgever, Formele training wordt relatief vaak aangeboden door organisaties in de publieke dienstverlening, weinig door kleine organisaties en vaker wanneer het financieel goed gaat met de onderneming, Mannen en hoogopgeleiden geven vaker aan de afgelopen 12 maanden training te hebben ontvangen betaald of verzorgd door een werkgever,

Informeel training door collega's of leidinggevenden (kolom 3) komt minder voor in kleine bedrijven en onder werknemers ouder dan 50 jaar.

Tabel 5 Trainingen of opleidingen gevolgd in de afgelopen 12 maanden (18-70 jaar) (logistische regressieanalyse)^a

	Formeel: zelf betaald	Formeel: werkgever	Informele training
Positie in de hoofd baan of hoofdwerkkring			
(vast contract ^b)			
Tijdelijk, uitzicht op vast	1,76*	0,67*	1,29
Tijdelijk, geen uitzicht op vast	2,11*	0,37**	0,83
Oproep/invalid/uitzendkracht	1,89	0,52*	1,34
Organisatiekenmerken			
Sector (Landbouw, tuinbouw, visserij ^b)			
Industrie, bouwnijverheid	1,55	1,39	1,61
Private dienstverlening	1,63	1,48	1,16
Publieke dienstverlening	1,57	2,62*	1,22
Omvang (Klein (<50 werknemers) ^b)			
Middel (50-250 werknemers)	0,63	2,21**	2,26**
Groot (>250 werknemers)	0,74	2,02**	2,62**
Financiële situatie bedrijf	0,82	1,29**	0,98
Samenstelling personeelsbestand			
(schaal 1 '(bijna) geen' tot 5 '(bijna) iedereen)			
Deeltijd	1,16	0,97	1,03
Vast contract	1,06	1,02	1,01
Langdurige tijdelijke contracten	1,29*	1,05	0,95
Uitzend- of oproepcontracten	0,96	0,99	0,98
Ingehuurde zelfstandigen/ freelancers	1,23	1,02	1,15
Socio-demografische kenmerken			
Geslacht (vrouw ^b)			
Man	0,86	1,47**	0,91
Leeftijd (<30 jaar ^b)			
30-49 jaar	1,56	1,07	0,92
50-70 jaar	0,95	0,79	0,64*
Hoogst voltooide opleidingsniveau (laag ^b)			
Middel	1,13	1,34	1,24
Hoog	1,35	1,65**	1,40
Pseudo R²	0,06	0,10	0,05
N	1773	1773	1773

Gecontroleerd voor: gezondheid, het hebben van een beperking, een (werkende) partner, thuiswonende kinderen, stedelijkheid, a) Weergegeven zijn odds ratios; * significant bij $p < 0,05$; ** significant bij $p < 0,01$,

b) Referentiecategorie

Relatie met huidige en toekomstige waardering van werk

Tenslotte bekijken we hoe investeringen in training in het voorgaande jaar gerelateerd zijn aan de huidige en toekomstige waardering van werk, De huidige waardering van werk wordt hier gemeten door het concept 'bevlogenheid', "*Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie*" (Schaufeli en Bakker, 2001, p,245), Het concept is gerelateerd aan arbeidstevredenheid in de zin dat het beide positieve gemoedstoestanden met betrekking tot werk betreffen, maar ze verschillen in de mate van activering, Bevlogenheid is in WWM gemeten aan de hand van de volgende items (UWES-3) ($\alpha=0,82$):

- Op het werk zit ik vol energie
- In ben enthousiast over mijn baan
- De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben

Waar bevlogenheid gebruikt wordt als operationalisering van de huidige waardering van werk, gebruiken we vooruitzichten om verder te komen om meer inzicht te krijgen in de verwachte toekomstige waardering van werk, Hiervoor gebruiken we de stelling 'Mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden' (antwoord-categorieën '1' helemaal mee oneens tot '5' helemaal mee eens),

Tabel 6 toont de resultaten van een regressieanalyse waarin we bekijken hoe investeringen in training in het voorgaande jaar gerelateerd zijn aan de bevlogenheid en carrièrevooruitzichten, Hierbij is gecontroleerd voor zowel eerdere individuele achtergrondkenmerken als organisatiekenmerken (omwille van de leesbaarheid van de tabel zijn deze hier niet getoond, maar als voetnoot bij de tabel weergegeven),

Kolom 1 en 2 van deze tabel tonen dat werknemers met een vast contract die in de voorgaande 12 maanden een training volgden betaald door de werkgever of informele training ontvingen een sterkere bevlogenheid kenden, Bovendien waren zij vaker van mening dat hun werk goede carrièremogelijkheden biedt, Voor werknemers met een tijdelijk contract (kolom 3 en 4) is er voor beide vormen van training (betaald door werkgever of informeel) geen samenhang met bevlogenheid, Daarnaast valt op dat eigen investeringen in training of opleiding zelfs negatief samenhangen met bevlogenheid, Wel hangen trainingen die betaald zijn door de werkgever en informele training positief samen met *vooruitzichten* voor de eigen carrière, Zzp'ers (kolom 5 en 6) die in de afgelopen 12 maanden deelnamen aan informele vormen van training hadden een sterkere bevlogenheid, Eigen investeringen in training of opleiding hadden voor zzp'ers niet zozeer impact op de bevlogenheid, maar wel op de vooruitzichten voor de eigen carrière,

Tabel 6 Relatie tussen training en waardering van werk (18-70 jaar) (regressieanalyse)^a

	Werknemers, vast		Werknemers, flex		Zzp	
	Bevlogenheid	Vooruitzicht	Bevlogenheid	Vooruitzicht	Bevlogenheid	Vooruitzicht
Training						
Zelf betaald	0,01	-0,04	-0,12**	-0,07	0,05	0,18**
Betaald door werkgever	0,04*	0,12**	-0,02	0,16*	-0,02	0,06
Informeel/ on-the-job	0,10**	0,22**	0,08	0,22**	0,17**	0,10

Gecontroleerd voor: gezondheid, het hebben van een beperking, een (werkende) partner, thuiswonende kinderen, stedelijkheid, leeftijd, geslacht, opleiding, organisatiekenmerken, samenstelling personeelsbestand

a) Weergegeven zijn coëfficiënten; * significant bij $p < 0,05$; ** significant bij $p < 0,01$,

b) Referentiecategorie

Tot slot

Voor zowel werknemers met een vast contract als voor zzp'ers geven de bevindingen een redelijk eenduidig beeld ten aanzien van een leven lang ontwikkelen, Ongeveer 10 procent zou eigenlijk aanvullende training nodig hebben om de (huidige) taken goed te kunnen doen, terwijl ongeveer de helft tot twee-derde van hen aangeeft dat zij zich kunnen ontwikkelen in hun werk en voldoende bijscholing ontvangen, Met andere woorden: in de huidige situatie lijkt een ruime meerderheid de ontwikkeling op peil te hebben, maar met het oog op de toekomst is er mogelijk sprake van enige onder-investering, Wie op welke manier investeert in menselijk kapitaal is voor deze groepen relatief duidelijk, Bij vaste werknemers verloopt het leven lang ontwikkelen in principe langs de lijnen van de organisatie die trainingen betaalt of verzorgt, of via informele trainingen door collega's en leidinggevenden, Dit voedt de relationele overeenkomst tussen werkgevers en vaste werknemers, en draagt bij aan de werkbevoegdheid en duurzaamheid of toekomstbestendigheid, Voor zzp'ers is het ook relatief duidelijk: er is in principe geen werkgever die trainingen of opleidingen betaalt, dus de zzp'er moet vooral zelf de afweging maken of hij/zij bereid is hierin te investeren, Indien ze inderdaad een training of opleiding gevolgd hebben, lijkt dit vooral samen te hangen met de duurzaamheid of toekomstbestendigheid van hun carrière, en niet zozeer bij te dragen aan hun bevoegdheid, Informele training heeft voor zzp'ers geen significante waarde als het gaat om carrièreperspectief, maar heeft wel een positieve samenhang met bevoegdheid,

Met name de werknemers met een flexibel contract zitten in een oncomfortabele en onduidelijke positie als het gaat om training en opleidingsmogelijkheden, Van de ene kant geeft een groter deel dan van de vaste werknemers aan aanvullende training nodig te hebben om de (huidige) taken goed te kunnen doen, maar aan de andere kant is er óók een groter deel dat overgekwalificeerd is voor de positie waarop men werkzaam is, Met andere woorden: de mismatch tussen taken en vaardigheden is relatief groot voor deze groep, Bovendien wordt door organisaties beduidend minder in deze werknemers geïnvesteerd dan in vaste krachten, Hoewel werkenden

met tijdelijke contracten vaker zelf investeren in training en opleiding, blijft het percentage dat training volgt achter bij werknemers met een vast contract, en bovendien hangt zelf investeren in training negatief samen met de bevlogenheid van deze werknemers; dit kan een indicatie zijn dat deze groep werkenden uit ontevredenheid dan maar zelf investeert in training en opleiding. Voor werknemers met tijdelijke contracten hangen investeringen in training en opleiding door de werkgever en informele training wel samen met een positief carrièreperspectief, maar minder met bevlogenheid (een meer transactionele relatie),

De gebrekkiger aansluiting tussen taken en vaardigheden en wie dat zou moeten betalen lijkt groter te zijn binnen grotere bedrijven (ondanks dat zij ook vaker trainingen en opleidingen aanbieden). Dit zou erop kunnen duiden dat in deze organisaties de dialoog tussen organisaties en werknemers over wat nodig is en wie verantwoordelijk is om dat 'gat' te overbruggen relatief slecht tot stand komt. In Conen en de Beer (2020b) kwam naar voren dat het bevorderen van de dialoog tussen organisaties en werknemers van groot belang is in het realiseren van waarden van werk – het laat zich aanzien dat dit ook op het terrein van training en opleiding een belangrijk aandachtspunt is,

Daarnaast is al eerder gepleit voor een grotere rol van werkgevers in het ondersteunen van alle werknemers, mede gezien het feit dat zij zelf gebruik willen blijven maken van een goed opgeleide arbeidspool. Ook is eerder gewezen op de problemen die een focus op de 'eigen verantwoordelijkheid' van de individuele werknemer met zich meebrengt; één daarvan is dat vooral laag opgeleiden en relatief kwetsbare werkenden tussen wal en schip vallen. Op het moment dat er vertrouwd wordt op (enkel) de eigen verantwoordelijkheid en het 'employability'-denken, is het waarschijnlijk dat polarisatie en segmentatie toenemen (Forrier en Sels, 2003; Clarke, 2008; Smith, 2010). Al met al is het hoog tijd dat, tegen de achtergrond van de verander(en)de arbeidsmarkt, serieus werk wordt gemaakt van een leven lang ontwikkelen, waarbij de aandacht zich vooral moet richten op groepen die hiervoor nu onvoldoende ondersteuning krijgen,

Literatuur

- Arulampalam, W, Booth, A,L, en Bryan, M,L, (2004), Training in Europe, *Journal of the European Economic Association*, 2(2-3), 346-360,
- Becker, G,S, (1962), Investment in human capital: A theoretical analysis, *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49,
- Cappelli, P, (1999), Career jobs are dead, *California management review*, 42(1), 146-167,
- Clarke, M, (2008), Understanding and managing employability in changing career contexts, *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284,
- Conen, W, en de Beer, P, (2019), Human capital investments and the value of work: comparing *employees* and solo self-employed workers, In: T, van der Lippe, & Z, Lippényi (Eds,), *Investments in a Sustainable Workforce in Europe* (pp, 175-189), London: Routledge,
- Conen, W,S,, & De Beer, P,T, (2020a), *De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor*, Amsterdam: AIAS-HSI [te verschijnen],
- Conen, W,S,, & De Beer, P,T, (2020b), *Waarde van werk in Nederland: de rol van de organisatie, Beleid en Maatschappij* [te verschijnen],
- Echtelt, P, van, Croezen, S,, Vlasblom, J,D,, De Voogd-Hamelink, M, en Mattijssen, L, (2016), *Aanbod van Arbeid 2016*, Den Haag: SCP,
- Forrier, A, en Sels, L, (2003), Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium, *Work, employment and society*, 17(4), 641-666,
- Fouarge, D,, de Grip, A,, Smits, W,, en de Vries, R, (2012), Flexible contracts and human capital investments, *De Economist*, 160(2), 177-195,
- Morrison, E,W, and Robinson, S,L, (1997), When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops, *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256,
- Polachek, S, W, en Siebert, W, S, (1993), *The economics of earnings*, Cambridge University Press,
- Rousseau, D,M, (2011), The individual-organization relationship: the psychological contract, In: Zedeck, Sheldon (ed,), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Volume 3, Maintaining*,

- expanding, and contracting the organization*, Washington (DC): American Psychological Association (191-220),
- Schaufeli, W,B, en Bakker, A,B, (2001), Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids-en Gezondheidspsychologie, *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253,
- Sequeda, M,F,, Grip, A, de en Velden, R, van der (2015), *Does informal learning at work differ between temporary and permanent workers? Evidence from 20 OECD countries*, Bonn: IZA,
- Smith, V, (2010), Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability, *Human Relations*, 63(2), 279-300,

AIAS-HSI Kort & Bondig reeks

De reeks Kort & Bondig omvat korte publicaties waarin bondig de resultaten van recent uitgevoerd onderzoek van AIAS-HSI worden gepresenteerd. De reeks is bedoeld voor ieder die snel kennis wil nemen van de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek, maar niet de tijd of de interesse heeft om een geheel onderzoeksrapport door te nemen. Voor de lezer die zich verder in het onderzoek wil verdiepen worden afzonderlijk AIAS-HSI Working Papers gepubliceerd die een uitgebreide verantwoording en weergave van het onderzoek en de resultaten bevatten.

Informatie over AIAS-HSI

AIAS-HSI is ontstaan uit de samensmelting van twee onderzoeksinstituten van de Universiteit van Amsterdam: het Amsterdams Instituut voor Arbeids-Studies (AIAS) en het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI).

AIAS-HSI is een instituut voor multidisciplinair onderzoek en onderwijs op het terrein van (de regulering van) arbeid. Het onderzoek richt zich vooral op de veranderingen die zich voordoen op het terrein van arbeid, zowel in Nederland als internationaal.

AIAS-HSI heeft tot doel om interdisciplinair onderzoek op dit terrein te stimuleren, coördineren en uit te voeren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van inzichten uit de rechtswetenschap, sociale wetenschappen, economie en andere disciplines.

Voor meer informatie zie onze website www.aias-hsi.uva.nl.

Postadres

Postbus 15966
1001 NL Amsterdam

Bezoekadres

Nieuwe Achtergracht 166
1018 WV Amsterdam

