

# Het effect van training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid op de trainingsbereidheid van werkgevers

*Een landenvergelijkend onderzoek binnen de Europese Unie*

## **Master thesis**

Marloes Venema, 585733

Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit: ESSB

Master Sociologie: Arbeid, Organisatie en management

Begeleider: Prof. dr. Ferry Koster

Tweede lezer: Prof. dr. J.F.A. Braster.

Aantal woorden: 9520

Datum: 19-07-2022

## **Voorwoord**

Voor u ligt de scriptie ‘Het effect van training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid op de trainingsbereidheid van werkgevers’. Het onderzoek voor deze scriptie is uitgevoerd bij verschillende Europese landen middels de reeds verzamelde data van de European Company Survey en de data van de OECD (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling). Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Sociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Ik heb tijdens deze opleiding ontzettend veel mogen leren en ben trots dat ik mijn kennis hiermee naar een niveau hoger heb mogen brengen.

Tijdens het tot stand laten komen van deze scriptie heb ik veel geleerd over wetenschappelijk onderzoek. Kennis en vaardigheden die ik tijdens de opleiding heb geleerd heb ik bij mijn scriptie in praktijk kunnen gebruiken en daarnaast heb ik tijdens dit proces ook nieuwe vaardigheden en kennis opgedaan. Het mogen toepassen van geleerde kennis en de extra uitdagingen tijdens deze scriptie hebben het voor mij tot een zeer leerzaam proces gemaakt.

Ik wil graag mijn familie en vrienden bedanken die mij tijdens dit proces hebben geholpen en gemotiveerd. Daarbij heb ik veel hulp gehad van enkele medestudenten waardoor we van elkaar hebben kunnen leren en het maken van deze scriptie tevens een minder eenzaam proces werd.

Daarnaast wil ik natuurlijk grote dank uitspreken aan mijn scriptiebegeleider Ferry Koster die zeer behulpzaam en flexibel is geweest en mij tevens wist gerust te stellen op momenten dat ik het zelf even niet zag. Ferry Koster heeft mij weten uit te dagen op vlakken waarvan ik zelf niet wist dat ik het kon. Tot slot wil ook mijn tweede lezer, Sjaak Braster, bedanken voor het lezen van mijn scriptie en het voorzien van constructieve feedback.

Marloes Venema

19 juni 2022

## **Samenvatting**

Dit onderzoek heeft als doel te onderzoeken of er een verband is tussen uitgaven aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid door werkgevers. Het onderzoek is uitgevoerd door middel van het uitvoeren van een multilevel-analyse op de uitgaven aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid van 18153 organisaties in 23 Europese landen. De uitgaven aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid zijn verkregen door OECD (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) en worden weergegeven als percentages van het bruto binnenlands product. De trainingsbereidheid is gemeten door middel van de data van de European Company Survey 2019. In het meten van de trainingsbereidheid is een onderscheid tussen formele en informele training gemaakt. De menselijk kapitaal theorie en institutionele theorie zijn in dit onderzoek getoetst. De uitkomsten van het onderzoek laten ondersteuning voor de institutionele theorie zien voor informele training. Tot slot heeft het onderzoek rekening gehouden met een eventueel versterkende invloed van de mate van institutionalisering van de organisaties op het verband. Hier werd echter geen ondersteuning voor gevonden.

*Trefwoorden:* Actief arbeidsmarktbeleid, institutionele theorie, landenvergelijkend, menselijk kapitaal theorie, training.

Inhoud	
<b>Samenvatting</b> .....	3
<b>1. Introductie</b> .....	5
<b>2. Theoretisch kader</b> .....	8
<b>2.1 Actief arbeidsmarktbeleid en training</b> .....	8
<b>2.2 Trainingsbereidheid door werkgevers</b> .....	9
<b>2.3 Koppeling training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid trainingsbereidheid door werkgevers</b> .....	11
<b>2.4 Institutionalisering vs. rationalisering</b> .....	12
<b>2.5 Conceptueel model</b> .....	14
<b>3. Onderzoeksontwerp</b> .....	15
<b>3.1 Data</b> .....	15
<b>3.2 Operationalisering</b> .....	15
<b>3.3 Analyse</b> .....	18
<b>4. Resultaten</b> .....	19
<b>4.1 Beschrijvende statistiek</b> .....	19
<b>4.2 Resultaten multilevel analyse</b> .....	22
<b>5. Discussie</b> .....	29
<b>6. Conclusie</b> .....	32
<b>Literatuurlijst</b> .....	33
<b>Bijlagen</b> .....	37
<b>Bijlage A. Ethics and privacy checklist</b> .....	37
<b>Bijlage B. Operationalisatie concepten</b> .....	41

## 1. Introductie

Vanaf 1 maart 2022 is het in Nederland voor iedereen mogelijk gemaakt om voor € 1.000,- subsidie een cursus of training te volgen (NOS, 2022). Deze regeling valt onder het zogenoemde STAP-budget. STAP staat hierbij voor Stimulering Arbeidsmarkt Positie (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.d.). Dit budget is erop gericht mensen zichzelf verder te laten ontwikkelen. Het gaat hierbij om zowel werklozen als werkenden. Het artikel van de NOS (2022) schijnt direct een kritisch licht op de regeling, want het blijkt nog lastig te zeggen hoe gemeten wordt of het budget daadwerkelijk werkgerelateerd gebruikt zal worden. Om in aanmerking te komen voor de subsidie blijken er een aantal voorwaarden te zijn en het is afwachten hoe de nieuwe regeling uit gaat pakken. Van Schoonhoven (hoogleraar onderwijsrecht VU) geeft bij de NOS aan dat het STAP-budget een kans zou moeten krijgen omdat andere regelingen van de afgelopen twintig jaar niet succesvol zijn gebleken. Daarbij kaart Van Schoonhoven aan dat er ook verantwoordelijkheid ligt bij de organisaties om hun personeel - met name het laagopgeleide personeel - op de regeling te attenderen en ze hierbij te ondersteunen.

Het STAP-budget is een voorbeeld van een regeling vanuit actief arbeidsmarktbeleid in Nederland. De verzorgingsstaat en arbeidsmarktbeleid van voor de jaren 90 waren met name gericht op passieve activiteiten om werklozen aan het werk te krijgen (Benda, 2020). Afgelopen jaren is een verschuiving te zien naar een meer actief beleid waarbij werknemers en werklozen meer eigen verantwoordelijkheid toegeschreven krijgen voor het inzetbaar worden en blijven (Achterberg, Houtman & Mascini, 2013). Door verschillende ontwikkelingen zoals privatisering, flexibilisering en decentralisatie is er in de verzorgingsstaat meer nadruk gekomen op de eigen rol en verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers in plaats van de centrale en collectieve rol van de overheid (Benda & Koster, 2020). Door ontwikkelingen zoals technologisering, flexibilisering en globalisatie groeit er een baanonzekerheid, waardoor het belang van training wordt benadrukt (Benda & Koster, 2020). Waar de verzorgingsstaat en haar arbeidsmarktbeleid eerst met name gericht waren op het beschermen van minderheden (jongere laagopgeleiden, etnische minderheden, ouderen en vrouwen), is het in de huidige tijd van snelle ontwikkelingen van belang beleid op te stellen waarin alle groepen in de samenleving actief worden meegenomen voor de economische groei (Benda, 2020).

Door de snelle ontwikkelingen wordt training een belangrijke factor om inzetbaar te zijn en te blijven. Met de verschuiving naar een kenniseconomie worden vaardigheden en kennis steeds belangrijker en wordt werkloosheid dan ook steeds meer toegeschreven aan een gebrek hiervan

(Benda, 2020). Actief arbeidsmarktbeleid kan hierbij een ondersteunende rol spelen door meer trainingen te faciliteren voor werkenden en werkzoekenden. Daarnaast zullen de werkenden en werkzoekenden in actief arbeidsmarktbeleid zelf gestimuleerd moeten worden om in training te investeren voor een duurzame loopbaan. De derde actor die van invloed is bij actief arbeidsmarktbeleid zijn de werkgevers. Van de werkgevers is bekend dat zij terughoudend kunnen zijn in het investeren in trainingen (Bryson, 2020; Benda & Koster, 2020). Deze terughoudendheid kan verklaard worden vanuit de menselijk kapitaal theorie van de econoom Becker (1964). Deze theorie stelt dat werkgevers op een rationele manier beslissingen maken waarbij kosten en baten leidend zijn. De institutionele theorie vult de menselijk kapitaal theorie aan door aan te geven dat er ook andere factoren meespelen in de beslissingen van werkgevers. De institutionele theorie stelt dat werkgevers ook beslissingen maken op basis van normen, waarden, overtuigingen en regels (Scott, 2008). De bereidheid om training te faciliteren door de werkgever zou volgens de institutionele theorie dan ook anders kunnen uitpakken dan bij de menselijk kapitaal theorie.

Onderzoek naar actief arbeidsmarktbeleid en trainingen hebben zich met name gericht op microniveau (werkenden) of macroniveau (nationaal beleid) (Benda, 2020; Koning, 2005). In deze onderzoeken is op microniveau gekeken naar de werkmogelijkheden van werknemers en werkzoekenden en op macroniveau naar de effecten van het arbeidsmarktbeleid op arbeidsmarkttuitkomsten zoals werkloosheid. Het organisatieniveau is hiermee onderbelicht gebleven. In dit onderzoek zal hier dan ook de nadruk op liggen. Het onderzoek gaat in op de bereidheid van de werkgever om training te faciliteren en hoe deze trainingsbereidheid wordt bepaald aan de hand van het onderdeel training uit actief arbeidsmarktbeleid (op nationaal niveau). De hoofdvraag in dit onderzoek luidt: *Hoe verhoudt training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid (op nationaal niveau) zich tot de trainingsbereidheid door werkgevers?*

Dit onderzoek poogt een verband tussen actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid van werkgevers te verklaren vanuit de menselijk kapitaal theorie en de institutionele theorie. De menselijk kapitaal theorie stelt dat werkgevers met name rationeel zijn en op basis van kosten en baten beslissingen maken waar de institutionele theorie stelt dat werkgevers hun beslissingen ook maken op basis van normen, waarden en cultuur (Scott, 2008). De twee theorieën spreken elkaar dan ook enigszins tegen. Door beide theorieën mee te nemen in het onderzoek wordt een breder begrip verkregen van het verband tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en trainingsbereidheid van werkgevers.

Het onderzoek is wetenschappelijk relevant omdat het zich richt op het

organisatieniveau dat nu nog onderbelicht is. Het zal inzicht geven in de effecten van actief arbeidsmarktbeleid op trainingen door werkgevers. Waar er nu veel onderzoek is gedaan naar de uitkomsten van actief arbeidsmarktbeleid op microniveau, levert dit resultaten op welke lastig te vertalen zijn naar de gehele effectiviteit van het beleid voor bijvoorbeeld de arbeidsmarkt binnen een bepaald land (De Koning, 2005). Het onderzoek op macroniveau schiet daarentegen tekort doordat gedetailleerde informatie mist waardoor er een vertekend beeld kan ontstaan (Benda, 2020). Dit onderzoek zal zich meer richten op het organisatieniveau wat vernieuwende resultaten zal opleveren die wetenschappelijk van belang kunnen zijn.

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek ligt in het inzicht in de effecten van training uit actief arbeidsmarktbeleid op institutioneel niveau, wat bijdraagt aan het inzicht in eventuele benodigde verbeteringen in actief arbeidsmarktbeleid. Daarentegen kan het ook inzicht geven in waar training uit actief arbeidsmarktbeleid nu juist effectief is. Omdat er al veel onderzoek is gedaan naar de effectiviteit van het actief arbeidsmarktbeleid op individuen en de arbeidsmarkt als geheel, gaat dit onderzoek hieraan bijdragen door deze effectiviteit met betrekking tot organisaties en trainingen weer te geven. Deze uitkomsten dragen daarmee bij aan maatschappelijk inzicht in de effectiviteit van actief arbeidsmarktbeleid.

## 2. Theoretisch kader

### 2.1 Actief arbeidsmarktbeleid en training

Actief arbeidsmarktbeleid kent verschillende definities. Drie onderdelen die vaak worden genoemd bij het definiëren van actief arbeidsmarktbeleid zijn gesubsidieerde werkgelegenheid creëren, training en assistentie bij het zoeken naar werk (Benda, Koster & Van der Veen, 2019; Card, Kluge & Weber, 2010). Volgens Benda (2020) kent actief arbeidsmarktbeleid als concept een ambiguïteit op basis van verschillende ideologieën. Actief arbeidsmarktbeleid is gericht op menselijk kapitaal en het ontwikkelen van mensen zodat zij aan het werk kunnen (blijven) en niet afhankelijk zijn van sociale steun. Anderzijds legt actief arbeidsmarktbeleid de nadruk op eigen inzetbaarheid waarbij dit niet alleen opgaat voor werkloze mensen.

Actief arbeidsmarktbeleid is een beleid dat afgelopen jaren meer is opgekomen door de verschuiving in de verzorgingsstaat. De verschuiving die plaats heeft gevonden is dat er meer nadruk op eigen verantwoordelijkheid is gekomen in plaats van de collectieve verantwoordelijkheid (Benda & Koster, 2020). Volgens Vogels en Trier (2003) hebben steeds meer lidstaten in de Europese Unie zich verschoven van een passief arbeidsmarktbeleid naar een actief arbeidsmarktbeleid. Voorbeelden van wat onder actief arbeidsmarktbeleid wordt gedaan zijn scholing, het beschikbaar stellen van informatie over de arbeidsmarkt, bemiddeling, incentives en subsidies (De Koning, 2005). Met de verschuiving van een meer passief naar actief arbeidsmarktbeleid kent arbeidsmarktbeleid nog altijd een onderscheid van passieve en actieve regelingen. Met passieve regelingen wordt bedoeld op uitkeringen voor werklozen, arbeidsongeschikten en mensen die eerder de arbeidsmarkt uittreden (Vogels & Trier, 2003). Actief arbeidsmarktbeleid is meer gericht op het toegankelijker maken van de arbeidsmarkt en het verbeteren van deze markt (Martin & Grubb, 2002; Vogels & Trier, 2003). Het beleid is erop gericht (langdurige) werkloosheid tegen te gaan door mensen beter en duurzamer inzetbaar te maken (Benda, Koster & Van der Veen, 2019).

Een essentieel onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid is training. De verschuiving naar een kenniseconomie en de snelle ontwikkelingen maken dat kennis en training steeds belangrijker worden. Actief arbeidsmarktbeleid richt zich naast andere regelingen dan ook op het onderdeel training (Card, Kluge & Weber, 2010). Het participeren in trainingen zorgt voor een kleinere kans op werkloosheid en een meer duurzame arbeidsmarkt. Daarbij wordt aangegeven dat het deelnemen aan scholing tevens actief leergedrag stimuleert (Benda, 2020). De training aangeboden vanuit actief arbeidsmarktbeleid kan verplicht zijn om bijvoorbeeld in aanmerking te blijven voor een uitkering. Daarnaast biedt actief arbeidsmarktbeleid echter ook



regelingen zoals subsidies om vrijwillig training te volgen en hierbij steun uit het beleid te verkrijgen (Benda, 2020).

## 2.2 Trainingsbereidheid door werkgevers

In onderzoek naar de bereidheid van werkgevers om training aan te bieden wordt vaak de menselijk kapitaal theorie van Becker (1964) aangehouden (Benda & Koster, 2020; Booth & Bryan, 2005). Deze theorie veronderstelt dat werkgevers op een rationele manier beslissen waarbij zij kosten en baten tegenover elkaar zetten. Deze theorie laat zien dat werkgevers idealiter al getrainde werknemers zouden aannemen om (training) kosten te besparen (Benda & Koster, 2020). Voor het faciliteren en/of aanbieden van training voor werknemers houdt dit in dat de werkgever hierin zou investeren indien de werkgever denkt dat de kosten van de training zich terugverdienen in de baten die het oplevert (bijvoorbeeld in verbeterde prestaties van de werknemer). Het investeren in training bij werknemers kan zich uitbetalen in werknemers die over actuele kennis beschikken en productiever zijn, wat tot een betere concurrentiepositie kan leiden (Fleischmann & Koster, 2018). Daarbij kunnen werkgevers ook in training investeren als sociale ruil met de werknemer die meer betrokken wordt bij de organisatie door middel van training (Cropanzano & Mitchell, 2005). De betrokkenheid van de betreffende werknemer kan zich weer doorvertalen naar een aantrekkelijkere plek op de arbeidsmarkt voor werkgevers indien bekend is dat er training wordt gefaciliteerd en/of gefinancierd (Vries, Gündemann & Vuuren, 2001).

Door ontwikkelingen zoals flexibilisering blijkt echter dat werkgevers het moeilijk vinden te investeren in hun werknemers. De flexibilisering zorgt voor meer korte arbeidscontracten en dat het leven lang blijven werken bij één werkgever niet meer van toepassing is (Benda & Koster, 2020). Vanuit de menselijk kapitaal theorie roept dit de vraag op of een investering van een werkgever zich wel terug gaat verdienen bij diezelfde werkgever. In het verlengde van de menselijk kapitaal theorie ligt de vraag of organisaties kiezen voor een zogenoemde *low-road* of *high-road* strategie (Koster, 2020). De *low-road* strategie houdt in dat de organisatie met name gericht is op het besparen van kosten. Deze organisaties kiezen sneller voor tijdelijke werknemers en investeren daarbij niet in de werknemers omdat zij - indien nodig - iemand anders aannemen die op dat moment wel de kennis en vaardigheden heeft (Koster, 2020). Organisaties met deze strategie zullen naar verwachting minder baat hebben bij regelingen van actief arbeidsmarktbeleid omdat er niet of nauwelijks geïnvesteerd zal worden in de werknemer. Bij de *high-road* strategie is er meer nadruk op een lange termijn. Organisaties die volgens deze strategie werken, willen wel investeren in de capaciteiten van de werknemers

omdat dit concurrentievoordeel zou opleveren (Koster, 2020). Bij deze strategie wordt verwacht dat organisaties baat hebben bij actief arbeidsmarktbeleid omdat dit ondersteunend kan zijn in het aanbieden van trainingen voor de langetermijnvisie.

Meerdere factoren kunnen van invloed zijn op de bereidheid van werkgevers om te investeren in trainingen van werknemers (Benda & Koster, 2020). Naast de menselijk kapitaal theorie en de keuze voor de *low-road* of *high-road* strategie, is het soort training en menselijk kapitaal van belang. Het gaat hierbij om het onderscheid tussen algemeen en specifiek kapitaal dat wordt getraind. Dit kan van invloed zijn op de bereidheid van werkgevers om te investeren in training. Bij specifiek kapitaal gaat het om training in vaardigheden waar één werkgever veel aan heeft, maar wat bij andere werkgevers niet van belang zou kunnen zijn (Benda & Koster, 2020). Bij de algemene vaardigheden wordt er training gegeven in vaardigheden waar een werknemer bij verschillende werkgevers wat aan zou hebben. Het onderscheid in specifiek en algemeen kapitaal kan ook vertaald worden naar organisaties-specifieke vaardigheden of algemene vaardigheden. Werknemers zouden meer wens hebben naar algemene vaardigheden zodat zij dan breder inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt, terwijl werkgevers sneller geneigd zijn om in organisatie-specifieke vaardigheden te investeren zodat dit concurrentievoordeel kan opleveren (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 2013). Het soort kapitaal dat getraind wordt zorgt tevens tot een onderscheid in de soort training die wordt aangeboden. Meer organisatie-specifieke vaardigheden worden vaker op de werkvloer geleerd terwijl meer algemene vaardigheden buiten de organisatie om geleerd kunnen worden (Benda & Koster, 2020).

Naast de kosten-baten afwegingen in de menselijk kapitaal theorie, veronderstelt de institutionele theorie dat ook andere factoren van invloed kunnen zijn op de beslissingen van werkgevers. De institutionele theorie geeft aan dat de beslissingen op basis van meerdere lagen en sociale structuren worden gemaakt (Scott, 2010). De keuze voor een werknemer om te investeren in training/scholing is afhankelijk van de kosten-baten analyse zoals in de menselijk kapitaal theorie maar kan ook beïnvloed worden door wetgeving en cultuur (Scott, 2010; Benda, 2020). Bij de institutionele theorie worden organisaties en werkgevers beïnvloed door normen, waarden, cultuur en regels (Scott, 2008; Vermeulen, 2012). Vanuit deze theorie kan verwacht worden dat organisaties eerder geneigd zijn te investeren in training van werknemers omdat dit bij de cultuur, normen, waarden of regels past. Verwacht wordt dat actief arbeidsmarktbeleid inspeelt op deze normen, waarden en regels.

### **2.3 Koppeling training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid trainingsbereidheid door werkgevers**

Actief arbeidsmarktbeleid biedt verschillende regelingen omtrent training. Deze regelingen verschillen in het aanbieden van meer algemene trainingen voor inzetbaarheid bij werklozen of het ondersteunen van werkenden doormiddel van trainingen (Eurostat, 2021). Een belangrijk onderscheid in training uit actief arbeidsmarktbeleid is het onderscheid tussen training op de werkplek (veelal ‘*training on the job*’ genoemd) en training die buiten de organisatie wordt gevolgd. De training op de werkplek wordt als meer informele vorm van training bestempeld omdat het hierbij ook kan gaan om het verkrijgen van instructies van collega’s. De training buiten de werkplek wordt meer als formeel gezien omdat dit meer naar de klassieke vorm van leren in een klaslokaal neigt (Fouarge, Grip & Nelen, 2009). Beide vormen van training richten zich op het opleiden van mensen in vaardigheden die op dat moment benodigd zijn. Bij het aanbieden van training op de werkplek uit actief arbeidsmarktbeleid is echter een bijkomstig voordeel dat werkgevers hierbij zicht krijgen op de prestaties en kennis van de deelnemer (Carling & Richardson, 2004). Zoals aangegeven is actief arbeidsmarktbeleid erop gericht menselijk kapitaal te ontwikkelen, zodat mensen aan het werk kunnen (blijven) (Benda, Koster & Van der Veen, 2019). De overheid heeft baat bij training voor werkenden en werklozen omdat dit zorgt voor een duurzamere arbeidsmarkt in een samenleving waarbij men ook steeds langer door zal moeten werken (Hancock, 2006; Fleischmann & Koster, 2018). De werkgever speelt hierbij ook een belangrijke rol door training te financieren en/of faciliteren. De bijdrage van de overheid aan trainingen kan daarbij stimulerend zijn voor werkgevers om ook in training te investeren (Fleischmann & Koster, 2018). Training blijkt een van de meest effectieve instrumenten in actief arbeidsmarktbeleid, maar ook een van de duurste (European Commission, 2017). Om de kosten van trainingen door werkgevers te verminderen kunnen werkgevers en werknemers gebruik maken van regelingen zoals bijvoorbeeld het STAP-budget uit het Nederlandse actief arbeidsmarktbeleid.

Vanuit de menselijk kapitaal theorie wordt van werkgevers verwacht dat zij rationeel en berekenend zullen besluiten of iemand training kan verkrijgen en of dat loont voor de organisatie (Benda & Koster, 2020). Regelingen omtrent training uit actief arbeidsmarktbeleid kunnen ervoor zorgen dat werkgevers niet in scholing zullen investeren aangezien de overheid dit al doet. Daarbij is er in actief arbeidsmarktbeleid meer nadruk gekomen op eigen verantwoordelijkheid van werknemers waardoor werkgevers minder geneigd zullen zijn trainingen te faciliteren (Benda & Koster, 2020). Verwacht wordt dat training uit actief

arbeidsmarktbeleid een negatief verband heeft met de trainingsbereidheid door werkgevers. Dit leidt tot de eerste hypothese van dit onderzoek namelijk:

*H1: Overheidsuitgaven aan het onderdeel training in actief arbeidsmarktbeleid hebben een negatief verband met de trainingsbereidheid door werkgevers.*

In tegenstelling tot de menselijk kapitaal theorie stelt de institutionele theorie dat er meer factoren dan kosten-baten meespelen in de bereidheid van werkgevers om te investeren in training. In deze theorie spelen normen, waarden, cultuur en regels ook een rol (Scott, 2008). Vanuit deze theorie wordt verwacht dat werkgevers een open houding aannemen tot het investeren in trainingen van werknemers. Actief arbeidsmarktbeleid op nationaal niveau kan de normen en waarden versterken en kan tevens regels opleggen voor de werkgever (Benda, 2020). De studie van Benda, Koster en Van der Veen, (2018) toont aan dat actief arbeidsmarktbeleid kan bijdragen aan het stimuleren van een leercultuur op nationaal niveau. Verwacht wordt dan ook dat actief arbeidsmarktbeleid binnen deze theorie als stimulans zou kunnen fungeren voor werkgevers om trainingen aan te bieden. De hypothese die hierbij wordt getoetst is;

*H2: Overheidsuitgaven aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid een positief verband met de trainingsbereidheid door werkgevers.*

#### **2.4 Institutionaliserings vs. rationalisering**

Hypothese 1 en hypothese 2 veronderstellen dat een positief verband tussen training uit actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid door werkgevers ondersteuning biedt voor de institutionele theorie en een negatief verband voor de menselijk kapitaal theorie. Dit laat een tweedeling in de manier van kijken naar organisaties en daarmee werkgevers zien. De menselijk kapitaal theorie gaat uit van een rationele manier van organiseren waarbij kosten en baten een rol spelen in beslissingen door werkgevers (Benda & Koster, 2020). De institutionele theorie stelt dat werkgevers niet alleen puur rationele overwegingen meenemen in hun denken en beslissen. Ook normen, waarden, cultuur en regels spelen in deze theorie een belangrijke rol (Scott, 2008). De twee verschillende manieren van kijken naar organisaties en werkgevers laten zien dat de organisaties in te delen zijn in een continuüm van rationeel tot geïnstitutionaliseerd. Omdat de twee hypothesen elkaar tegenspreken wordt verder onderzocht in hoeverre de mate van institutionalisering invloed heeft op de relatie tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid door werkgevers.

Met institutionalisering wordt bedoeld op het proces waarbij een opvatting (bijvoorbeeld normen en waarden) worden ingebed in de institutionele structuren van de

organisatie (Djelic, 2010). Fleck (2007) stelt dat institutionalisering leidt tot stabiliteit aangezien de concepties (zoals normen en waarden) ingebed zijn in de organisatie. De andere kant van deze stabiliteit is echter dat de geïnstitutionaliseerde organisaties minder flexibel zijn en daarom minder snel reageren op externe invloeden zoals de markt (Fleck, 2007). De geïnstitutionaliseerde organisaties zijn gericht op verantwoording, het verkrijgen van legitimiteit en sociale aanpassing van de organisatie waar de meer gerationaliseerde organisaties gericht zijn op het verbeteren van producten of diensten (Scott, 2005). De meer gerationaliseerde organisatie is hierbij beter in staat om te reageren op externe invloeden van de markt omdat deze organisaties meer gericht zijn op efficiëntie doordat kosten-baten een belangrijke rol spelen. Deze organisaties zullen daarom meer open staan voor markinvloeden om hier sneller op in te kunnen spelen en de kosten-baten afweging daarmee positief in te vullen (Fleck, 2007).

De tweedeling van meer rationele of meer geïnstitutionaliseerde organisaties laat daarmee een verschil zien in openheid. De rationele organisatie is flexibeler en staat meer open voor markinvloeden om hier voordeel uit te halen wat betreft kosten-baten terwijl de geïnstitutionaliseerde organisatie meer gericht is op stabiliteit (Fleck, 2007; Scott, 2005). Vanuit deze gedachtegang wordt dan ook verwacht dat meer geïnstitutionaliseerde organisaties een sterker verband tussen training uit actief arbeidsmarktbeleid en trainingsbereidheid door werkgevers oplevert. De geïnstitutionaliseerde organisatie is immers meer gericht op stabiliteit waardoor een trainingsbereidheid toe kan nemen. Het eerder aangegeven onderscheid tussen de *low-road* en de *high-road* laat zien dat organisaties met verschillende perspectieven ook verschillende trainingsbereidheid zullen hebben. Een geïnstitutionaliseerde organisatie lijkt meer een *high-road* strategie na te leven omdat er wordt gezocht naar zo veel mogelijk stabiliteit. Deze organisaties hebben een meer lange termijnvisie waardoor zij meer bereid zijn te investeren in trainingen aangezien die het personeelsbestand en de organisatie ten goede komt (Koster, 2020). Daarnaast wordt verwacht dat het verband tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid door werkgevers versterkt wordt door institutionalisering omdat de nationale boodschap van actief arbeidsmarktbeleid in zou kunnen spelen op de normen, waarden en regels van de geïnstitutionaliseerde organisatie (Scott, 2008; Vermeulen, 2012). Waarbij de meer rationele organisaties hier naar verwachting minder vatbaar voor zullen zijn omdat deze organisaties een meer kortetermijnvisie (*low-road* strategie) aanhouden en zich sneller laten beïnvloeden door efficiëntie en markinvloeden (Fleck, 2007; Koster, 2020).

Dit leidt tot de verwachting dat de mate van institutionalisering een effect heeft op de relatie tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid door werkgevers. Verwacht wordt dat het verband sterker is voor een meer geïnstitutionaliseerde organisatie. Dit leidt tot de derde hypothese van dit onderzoek namelijk:

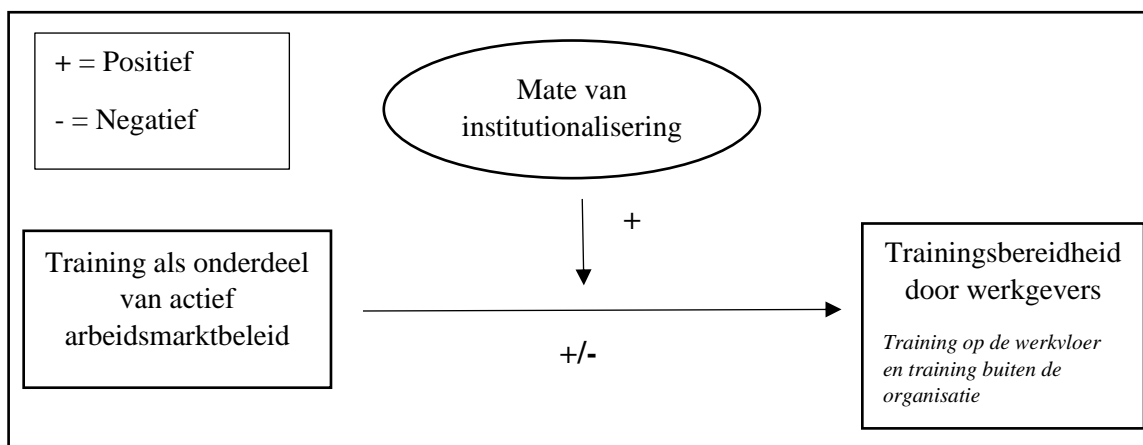
*H3: Het verband tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en trainingsbereidheid door werkgevers wordt versterkt door institutionalisering.*

## 2.5 Conceptueel model

Om de eerder besproken theorieën en hypothesen te visualiseren is het conceptueel model (Figuur 1) opgesteld. Het conceptueel model laat een verband zien tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid (onafhankelijke variabele, X) en de trainingsbereidheid door werkgevers (afhankelijke variabele, Y). De trainingsbereidheid door werkgevers kent tevens een onderscheid in training op de werkvloer (informele training) en training buiten de organisatie (formele training). Zoals hypothese 1 en hypothese 2 laten zien kan er sprake zijn van zowel een positief of een negatief verband tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid (X) en de trainingsbereidheid door werkgevers (Y). Hypothese 3 laat zien dat het hoofdverband versterkt kan worden door de mate van institutionalisering.

### Figuur 1.

*Conceptueel model*



### **3. Onderzoeksontwerp**

#### **3.1 Data**

De data in dit onderzoek zijn verkregen van het European Company Survey (2019) van Eurofound. Eurofound is een Europese stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound, 2019). De data zijn verkregen middels een enquête bij werknemers en werkgevers over 20.000 bedrijven in de Europese Unie. De European Company Survey richt zich hierbij op vaardigheden, digitalisering, participatie door werknemers en personeelsbeheer (Eurofound, 2019). De survey heeft hierbij twee versies, namelijk die van de werknemers kant en van het management (werkgevers). In dit onderzoek zal er een secundaire analyse worden uitgevoerd op managementdata van het European Company Survey (2019 versie), omdat dit onderzoek en de managementdata zich focussen op de rol van de werkgever. Daarbij wordt een landenvergelijkend onderzoek gedaan naar het onderdeel training uit activerend arbeidsmarktbeleid van de landen in de Europese Unie en in hoeverre dit beleid tot trainingen op organisatieniveau leidt. Het onderzoek zal op een ethische verantwoorde manier worden uitgevoerd doordat er voorafgaand aan het onderzoek een ethische- en privacyverklaring is ingevuld en ondertekend. Deze verklaring is terug te lezen in Bijlage A.

#### **3.2 Operationalisering**

De operationalisatie biedt verduidelijking in hoe de concepten van dit onderzoek gemeten en geanalyseerd worden. Zoals aangegeven wordt gebruik gemaakt van de European Company Survey (2019). De vragen uit deze enquête worden gebruikt voor het operationaliseren van de training door werkgevers, de controlevariabelen en interactievariabelen. Actief arbeidsmarktbeleid wordt gemeten aan de hand van de overheidsuitgaven aan het onderdeel training binnen actief arbeidsmarkt per land. Dit wordt mogelijk gemaakt door de data van OECD (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling). In het vervolg van de operationalisatie wordt per variabele toegelicht hoe deze gemeten worden in het onderzoek. In Bijlage B wordt de operationalisatie schematisch weergegeven.

##### **1. Trainingsbereidheid van werkgevers (afhankelijke variabele)**

Om de trainingsbereidheid van werkgevers te meten worden meerdere vragen vanuit de enquête gebruikt. De variabele ‘trainingsbereidheid van werkgevers’ wordt op organisatieniveau gemeten door gebruik te maken van de managementversie van de European Company Survey (2019). De vragen uit de European Company Survey (2019) die gebruikt worden voor de operationalisatie van ‘training door werkgevers’ zijn vraag 37 en 38. Vraag 37 gaat over het

aantal medewerkers dat een training tijdens betaalde werkuren heeft gevolgd. Het gaat hierbij om een meer formele vorm van training omdat de training ook buiten de organisatie plaats kan vinden. Vraag 38 gaat over het aantal medewerkers dat op werk training of directe instructies heeft ontvangen van meer ervaren collega's. Bij deze vraag gaat het om een meer informele vorm van training namelijk training op werk. De antwoordmogelijkheden op beide vragen zijn; 1 = geen (0%) 2= minder dan 20% 3 = 20% - 39% 4= 40% - 59% 5 = 60% - 79% 6 = 80% - 99% 7 – iedereen (100%).

## 2. Training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid (Onafhankelijke variabele)

Actief arbeidsmarktbeleid bestaat uit verschillende acties om werkzoekenden en werkenden op een duurzame manier deel te laten nemen aan de arbeidsmarkt. Omdat dit onderzoek focust op training wordt er voor de operationalisatie van actief arbeidsmarktbeleid voor gekozen de focus op regelingen omtrent training te behouden. Actief arbeidsmarktbeleid wordt op nationaal niveau gemeten en over verschillende landen binnen de Europese Unie. Voor het meten van training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid in verschillende landen worden overheidsuitgaven aan het onderdeel training van actief arbeidsmarktbeleid met elkaar vergeleken. Dit wordt gedaan door middel van data van OECD (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) over actief arbeidsmarktbeleid over verschillende landen in 2019. Het onderdeel training bestaat hier uit institutionele training, training op de werkvloer, geïntegreerde training en ondersteuning voor het leerlingwezen (OECD, 2019). De uitgaven aan training worden in percentages van het bruto binnenlands product weergegeven waardoor de landen goed met elkaar vergeleken kunnen worden. Het bruto binnenlands product is de toegevoegde waarde de geproduceerde goederen en/of diensten in een land. Met de toegevoegde waarde wordt hierbij bedoeld op de waarde van deze geproduceerde goederen en diensten minus de waarde de productie (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022).

## 3. Controlevariabelen

Om de interne validiteit van een mogelijk verband te vergroten wordt deze gecontroleerd op een aantal variabelen. De eerste controlevariabele is de grootte van de organisatie. Dit zou namelijk van invloed kunnen zijn op de bereidheid van werkgevers om te investeren in trainingen. Grotere organisaties blijken namelijk vaker te investeren in trainingen dan kleinere organisaties (Koster, 2020). De organisatiegrootte wordt gemeten aan de hand van de eerste vraag van de European Company Survey (2019) waarin gevraagd wordt uit hoeveel



werknemers de organisatie bestaat. De antwoordmogelijkheden zijn  $1 = 10$  tot en met  $49$  werknemers  $2 = 50$  tot en met  $249$  werknemers  $3 = 250$  werknemers of meer.

De tweede controlevariabele in dit onderzoek is het soort contract. Zoals de *high-road* en *low-road* strategie laten zien kan het soort contract van invloed zijn op de bereidheid te investeren in menselijk kapitaal van een organisatie. Bij tijdelijke contracten in de *low-road* strategie zou namelijk minder geïnvesteerd worden ten opzichte van vaste contracten in de *high-road* strategie (Koster, 2020). Het soort contract wordt gemeten aan de hand van vraag veertien waarbij wordt gevraagd het aantal werknemers met een vast contract op te geven. De antwoordmogelijkheden bij deze vraag zijn een exact nummer van werknemers met een vast contract of een schatting naar percentages. De keuzes voor percentages zijn:  $1 = \text{geen (0\%)}$ ,  $2 = \text{minder dan 20\%}$ ,  $3 = 20\%$  tot  $39\%$ ,  $4 = 40\%$  tot  $59\%$ ,  $5 = 60\%$  tot  $79\%$ ,  $6 = 80\%$  tot  $99\%$  en  $7 = \text{iedereen (100\%)}$ .

#### 4. Interactievariabelen

Om de invloed van de mate van institutionalisering op het hoofdverband te analyseren worden verschillende items als interacties meegenomen. De mate van institutionalisering wordt gemeten aan de hand van institutionaliseringskenmerken. In de analyse worden vier items ofwel kenmerken meegenomen. Het eerste item is hiërarchie. Dit item meet het aantal hiërarchische niveaus in de organisatie. De antwoordmogelijkheden zijn één tot tien of buiten dit bereik. Voor een sterkere mate van institutionalisering worden meer hiërarchische niveaus verwacht gezien dit een grotere mate van inbedding van normen, waarden en regels presenteert (Djelic, 2010). Het tweede kenmerk is de mate van concurrentie op de markt van de organisatie. Hierbij wordt verwacht dat een mindere mate van concurrentie passend is bij een geïnstitutionaliseerde organisatie waarbij meer concurrentie passend is bij een meer rationele organisatie die meer gericht is op marktinvloeden (Fleck, 2007). De antwoordmogelijkheden op dit item zijn  $1 = \text{erg competitief}$   $2 = \text{vrij competitief}$   $3 = \text{niet erg competitief}$   $4 = \text{helemaal niet competitief}$ . Het derde item dat wordt gebruikt als institutionaliseringskenmerk is de voorspelbaarheid van de vraag naar het product/dienst van de organisatie. De antwoordmogelijkheden bij dit item zijn  $1 = \text{erg voorspelbaar}$   $2 = \text{vrij voorspelbaar}$   $3 = \text{niet erg voorspelbaar}$   $4 = \text{helemaal niet voorspelbaar}$ . Bij dit item wordt verwacht dat een sterke mate van institutionalisering gepaard gaat met een grotere voorspelbaarheid van de vraag naar het product/dienst. Omdat de meer geïnstitutionaliseerde organisatie gericht is op stabiliteit en daarmee minder gericht is op een markt waarbij de vraag onvoorspelbaar is (Fleck, 2007). Tot slot wordt de invloed van het

aanbieden van beloningen in de vorm van geld geanalyseerd. De antwoordmogelijkheden op dit item zijn *1 = zeer vaak 2 = redelijk vaak 3 = niet echt vaak 4 = nooit*. Bij het aanbieden van geld als beloning wordt verwacht dat een sterke mate van institutionalisering leidt tot minder beloningen in de vorm van geld omdat de geïnstitutionaliseerde organisatie gericht is op stabiliteit, normen, waarden en cultuur en daar meer op in speelt in de beloningen dan in geld zoals bij een meer gerationaliseerde organisatie (Fleck, 2007). Een sterke mate van institutionalisering betekent met betrekking tot de interactievariabelen dus; meer hiërarchische niveaus, minder concurrerende markten en grotere voorspelbaarheid van de vraag naar het product/dienst die de organisatie aanbiedt en minder beloning in geld.

### **3.3 Analyse**

De analyse van de data wordt mogelijk gemaakt door middel van SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). De data zijn in SPSS verwerkt en vanuit daar worden er analyses uitgevoerd. De afhankelijke variabele (trainingsbereidheid door werkgevers) en de controlevariabelen (organisatiegrootte en vast contract) zijn allemaal op organisatieniveau te analyseren. Actief arbeidsmarktbeleid en het onderdeel training dat hieruit voortvloeit wordt op nationaal niveau gemeten en geanalyseerd. Omdat de variabelen op verschillende niveaus zijn zal een gewone regressieanalyse niet volstaan. In dit onderzoek zal dan ook een *multilevel* regressie worden gebruikt omdat deze soort regressie wel rekening houdt met de verschillende analyseniveaus (Bickel, 2007). In totaal zullen er vier modellen geanalyseerd worden. In model 0 wordt alleen de afhankelijke variabele toegevoegd. De controlevariabelen worden in model 1 bij de afhankelijke variabele toegevoegd. In model 2 wordt de onafhankelijke variabele naast de afhankelijke- en controlevariabelen toegevoegd. Vervolgens worden in model 3 de vier interactievariabelen toegevoegd. Tot slot bestaat model 4 uit de afhankelijke variabele, controlevariabelen, onafhankelijke variabele, interactievariabelen en de interactie-effecten.

## 4. Resultaten

### 4.1 Beschrijvende statistiek

Als eerste in de analyse zijn de kenmerken van de 18153 respondenten en de 23 landen geanalyseerd. Deze uitkomsten worden in Tabel 1 gepresenteerd. De tabel laat zien welke landen meegenomen zijn in de analyse, hoeveel organisaties dit zijn per land en de gemiddelde score per land op de afhankelijke variabelen samengenomen. Daarnaast toont de tabel de standaarddeviatie van de landen op de afhankelijke variabelen en de gemiddelde score per land op de uitgaven aan het onderdeel training in het actief arbeidsmarktbeleid als percentage van het bruto binnenlands product. Wat opvalt in de beschrijvende statistiek van Tabel 1 is dat Zweden de meeste training op werk en training onder werktijd faciliteert (9.50) terwijl Zweden zeker niet het meeste uitgeeft aan het onderdeel training van actief arbeidsmarktbeleid. Oostenrijk is het land dat hier het meeste geld aan uitgeeft. Verder valt op dat Griekenland het minste training op werk en onder werkuren faciliteert en tevens het minste geld besteedt aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid.

Tabel 2 geeft een overzicht van de statistiek per variabele. De uitkomsten in deze tabel laten zien dat gemiddeld genomen 40 tot 59% van de medewerkers training tijdens werkuren en/of training op werk ontvangt. Daarnaast wordt er gemiddeld 0.14 ofwel 14% van het bruto binnenlands product besteed aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid. De gemiddelde grootte van de organisaties in dit onderzoek zijn 10 tot 49 werknemers groot. Gemiddeld heeft 80 tot 99% van de werknemers een contract voor onbepaalde tijd. De concurrentie op de markt waar de organisaties hun producten/diensten aanbieden is gemiddeld genomen vrij vaak concurrerend. Daarbij is de voorspelbaarheid van de vraag naar het aangeboden product/dienst vrij voorspelbaar. Tot slot worden er gemiddeld niet vaak beloningen in de vorm van geld aangeboden door werkgevers om hun medewerkers te motiveren en te binden aan de organisatie.

**Tabel 1.***Beschrijvende statistiek per land*

<b>Land</b>	<b>Gemiddelde training onder betaalde werkuren en training op werk</b>	<b>N</b>	<b>St. deviatie</b>	<b>Gemiddelde uitgaven aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid (als % van bruto binnenlands product)</b>
België	7.90	990	2.98	0.17
Denemarken	7.76	997	2.68	0.35
Duitsland	7.32	700	2.66	0.18
Estland	7.43	486	2.86	0.12
Finland	9.43	1021	2.94	0.35
Frankrijk	7.61	1331	2.92	0.26
Griekenland	6.09	483	2.74	0.01
Hongarije	6.25	1060	2.86	0.02
Ierland	9.33	297	3.13	0.11
Italië	7.11	1463	2.81	0.13
Letland	7.09	503	3.06	0.05
Litouwen	6.88	500	2.95	0.04
Luxemburg	7.59	233	3.12	0.18
Nederland	7.49	1021	2.86	0.06
Oostenrijk	7.85	998	2.72	0.40
Polen	6.88	821	3.10	0.00
Portugal	8.88	954	3.19	0.17
Slovakije	7.96	352	3.39	0.02
Slovenië	7.25	546	3.04	0.04
Spanje	8.12	1441	2.95	0.11
Tsjechië	7.89	883	3.30	0.00
Zweden	9.50	1073	3.00	0.06
<b>Totaal</b>		<b>18153</b>		

*Noot.* De getallen in deze tabel zijn allen afgerond tot twee decimalen

Bronnen: European Company Survey (2019) en OECD (2019)

**Tabel 2.**  
*Beschrijvende statistiek per variabele*

Variabele	Antwoordmogelijkheden	%	Min/Max	Gemiddelde	SD
Aantal medewerkers dat training heeft gevolgd tijdens (betaalde) werktijd vanaf 2018	1 = Geen (0%)	8.5	1/7	3.88	1.90
	2= Minder dan 20%	21.4			
	3 = 20% - 39%	19.1			
	4= 40% - 59%	14.3			
	5 = 60% - 79%	12.1			
	6 = 80% - 99%	10.8			
	7 – Iedereen (100%)	13.8			
Aantal medewerkers dat training op het werk heeft verkregen vanaf 2018	1 = Geen (0%)	6.6	1/7	3.88	1.75
	2= Minder dan 20%	18.7			
	3 = 20% - 39%	22.5			
	4= 40% - 59%	17.1			
	5 = 60% - 79%	14.0			
	6 = 80% - 99%	10.5			
	7 – Iedereen (100%)	10.8			
Uitgaven aan training in actief arbeidsmarktbeleid als % van BBP			0.00/0.40	0.14	0.12
Aantal medewerkers met contract voor onbepaalde tijd	1 = Geen (0%)	2.7	1/7	5.86	1.85
	2= Minder dan 20%	3.7			
	3 = 20% - 39%	3.0			
	4= 40% - 59%	4.1			
	5 = 60% - 79%	9.9			
	6 = 80% - 99%	35.8			
	7 – Iedereen (100%)	40.9			
Organisatiegrootte in hoeveelheid medewerkers	1 = 10 tot en met 49 werknemers	62.6	1/3	1.46	1.51
	2 = 50 tot en met 249 werknemers	28.6			
	3 = 250 werknemers of meer	8.7			
Competitiviteit van de markt waar product/dienst wordt aangeboden	1 = Erg competitief	35.5	1/4	1.82	0.75
	2 = Vrij competitief	50.5			
	3 = Niet erg competitief	10.8			
	4 = Helemaal niet competitief	3.3			
Aantal hiërarchische niveaus in organisaties			1/10	3.09	0.90
Voorspelbaarheid van vraag naar product/dienst	1 = Erg voorspelbaar	7.9	1/4	2.28	0.65
	2 = Vrij voorspelbaar	59.9			
	3 = Niet erg voorspelbaar	28.7			
	4 = Helemaal niet voorspelbaar	3.5			

Aanbieden van beloningen in de vorm van geld als motivator en binder voor medewerkers	1 = Zeer vaak 2 = Redelijk vaak 3 = Niet echt vaak 4 = Nooit	8.1 35.6 46.2 10.1	1/4	2.58	0.78
---	---	-----------------------------	-----	------	------

*Noot.* De getallen in deze tabel zijn allen afgerond tot twee decimalen

Bron: European Company Survey (2019)

## 4.2 Resultaten multilevel analyse

De multilevel-analyse is tweemaal uitgevoerd met de twee afhankelijke variabelen die elk een verschillend aspect van de trainingsbereidheid van werkgevers meten. De afhankelijke variabele ‘training onder betaalde werkuren’ meet hierbij een meer formele vorm van training omdat het hier naast training op de werkvloer ook om training buiten de organisatie gaat. De afhankelijke variabele ‘training op werk’ meet hierbij een meer informele manier van werken omdat het hierbij uitsluitend gaat over training op werk en het verkrijgen van instructies/training door meer ervaren collega’s hierin wordt meegenomen.

Tabel 3.1 toont de uitkomsten van de multilevel-analyse voor de afhankelijke variabele ‘training onder betaalde werkuren’ zien. Model 2, 3 en 4 laten zien dat er geen significant verband bestaat tussen uitgaven aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en training onder betaalde werkuren is ( $p > 0.05$ ). Deze uitkomst toont aan dat er geen ondersteuning voor hypothese 1 en hypothese 2 is gevonden. Hypothese 1 stelt namelijk dat er een negatief verband tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en training onder betaalde werkuren is. Hypothese 2 stelt dat ditzelfde verband positief zal zijn. De uitkomsten laten geen significantie zien waardoor beide hypothesen verworpen worden omdat er geen (positief of negatief) verband is. Voor de afhankelijke variabele ‘training onder betaalde werkuren’ kan dan ook niet gesteld worden of de institutionele theorie of de menselijk kapitaal van toepassing is bij de werkgevers.

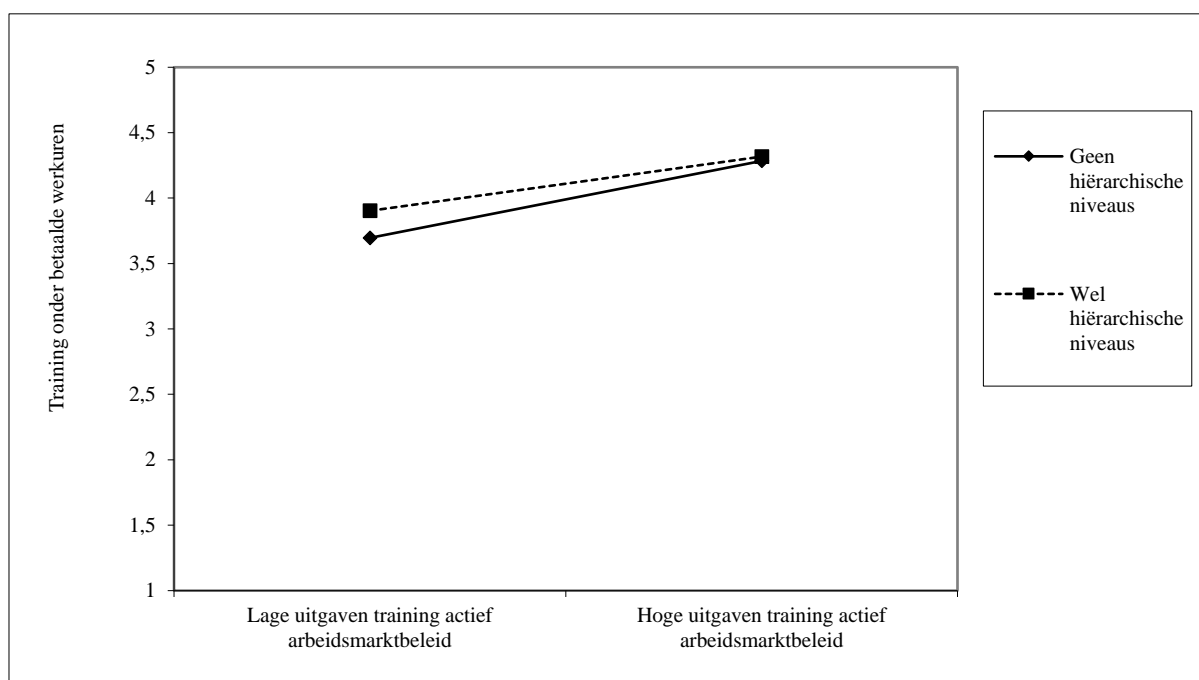
In model 4 wordt hypothese 3 getoetst. Hypothese 3 stelt dat de mate van institutionalisering een versterkend effect zal hebben op de relatie tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid van werkgevers, in dit geval gemeten als training onder betaalde werkuren. De vier interactie-effecten tonen verschillende uitkomsten. Model 4 laat zien dat de mate van concurrentie en de beloning in de vorm van geld niet significant zijn. Deze twee interactievariabelen zijn dan ook niet versterkend of verzwakkend. Dit leidt ertoe dat hypothese 3 verworpen wordt. Het aantal hiërarchische niveaus en de voorspelbaarheid van de vraag naar het product/dienst zijn wel significant als interactie-effecten. Beide zijn echter wel negatief significant. Figuur 3 en figuur 4 geven deze interactie-

effecten visueel weer. Het toont aan dat organisaties met minder hiërarchische niveaus en een minder grotere voorspelbaarheid van de vraag naar het product/dienst, ofwel meer gerationaliseerde organisaties, de relatie verzwakken.

Hypothese 3, welke stelt dat de mate van institutionalisering een versterkend effect zal hebben op het verband tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid van werkgevers, kan op basis van de uitkomsten van model 4 verworpen worden. De mate van concurrentie en het aanbieden van beloningen in de vorm van geld interacteren immers niet significant. Daarbij zijn het aantal hiërarchische niveaus en de voorspelbaarheid van de vraag naar het product/dienst als interactie wel significant maar negatief significant waardoor het de hypothese tegenspreekt.

## Figuur 2.

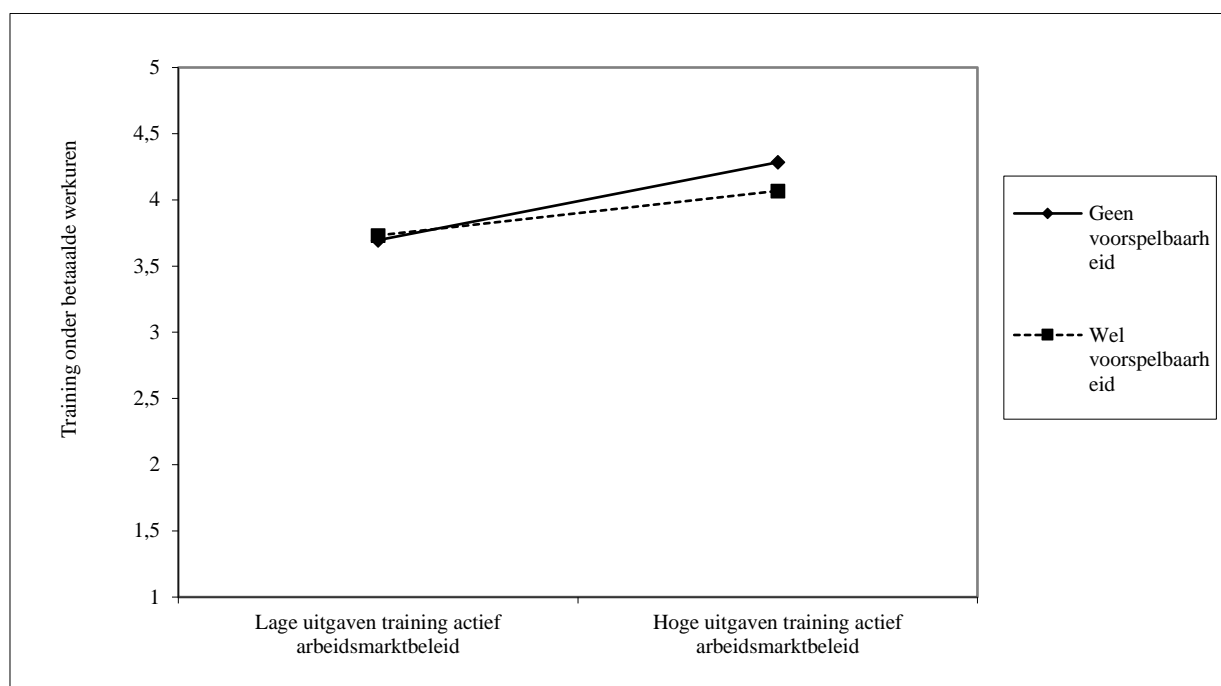
### *Interactie hiërarchische niveaus*



*Noot.* Gegevens afkomstig van European Company Survey (2019) en OECD (2019)

### Figuur 3.

*Interactie voorspelbaarheid vraag product/dienst*



*Noot.* Gegevens afkomstig van European Company Survey (2019) en OECD (2019)

De uitkomsten van de multilevel-analyse laten verder zien dat het soort contract (in dit geval een contract voor onbepaalde tijd) positief significant is ( $B=0.09$ ,  $s.e.=0.01$ ,  $p<0.05$ ). De werknemers met een vast contract krijgen doorgaans meer training. De organisatiegrootte is in de analyse onderverdeeld in de drie categorieën. De uitkomsten tonen echter aan dat elke categorie negatief significant is. Vergeleken met grote organisaties investeren kleine en middelgrote organisaties daarmee minder in training. Het soort contract (in dit geval onbepaalde tijd) en de organisatiegrootte verklaren daarmee een deel van de training die onder betaalde werktijd wordt voorzien. Organiseatiegrootte verklaart dit echter op een negatieve manier waarbij het soort contract dit positief verklaard. Model 3 laat de effecten tussen de interactievariabelen en training onder betaalde werkuren zien. Hierbij is te zien dat hiërarchische niveaus positief significant is. Meer hiërarchische niveaus zou daarmee tot meer training onder werk leiden. De voorspelbaarheid van de vraag naar het product/dienst van de organisatie en het aanbieden van beloningen in de vorm van geld zijn beide negatief significant. Een minder mate van voorspelbaarheid en minder beloning in de vorm van geld leiden daarmee tot meer training onder betaalde werkuren. Tot slot laat de statistische controle in tabel 3.1 zien dat de variantie op nationaal niveau met 5.4% toeneemt met het toevoegen van de controlevariabelen. De variantie op institutioneel niveau neemt hierbij met 0.6% af. Het intraclass correlatiecoëfficiënt schommelt per model tussen 0.10 en 0.11. Het intraclass



correlatiecoëfficiënt toont dat er variantie verklaard kan worden op landniveau. Omdat de waarden echter weinig verschillen kan weer gesteld worden dat er weinig verklaard wordt op landniveau.

**Tabel 3.1**  
*Multilevel-analyse op training onder betaalde werkuren.*

	Model 0			Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	<i>B</i>	<i>s.e.</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e.</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e.</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e.</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>s.e.</i>	<i>p</i>
Training onder betaald werkuren	3.82	0.13	0.00**	4.23	0.14	0.00**	4.14	0.14	0.00**	3.99	0.14	0.00**	3.99	0.14	0.00**
Contract onbepaalde tijd				0.09	0.01	0.00**	0.09	0.01	0.00**	0.09	0.01	0.00**	0.09	0.01	0.00**
Organisatiegrootte <sup>1</sup>															
• 1 = 10 tot 49 werknemers				-0.36	0.05	0.00**	-0.36	0.05	0.00**	-0.16	0.05	0.00**	-0.17	0.05	0.00**
• 2 = 50 tot 249 werknemers				-0.28	0.05	0.00**	-0.28	0.05	0.00**	-0.19	0.05	0.00**	-0.19	-0.05	0.00**
Uitgaven onderdeel training in actief arbeidsmarktbeleid (als % van bbp)							0.86	1.13	0.46	1.00	1.12	0.38	0.98	1.12	0.40
Mate van concurrentie										-0.02	0.01	0.00**	-0.02	0.02	0.32
Interactie mate van concurrentie													-0.06	0.15	0.68
Hiërarchische niveaus										0.12	0.02	0.00**	0.12	0.02	0.00**
Interactie hiërarchische niveaus													-0.29	0.13	0.02*
Voorspelbaarheid vraag product/dienst										-0.09	0.02	0.00**	-0.09	0.02	0.00**
Interactie voorspelbaarheid vraag product/dienst													-0.42	0.18	0.02*
Beloning in de vorm van geld als motivator										-0.24	0.02	0.00**	-0.24	0.02	0.00**
Interactie beloning in de vorm van geld als motivator													0.26	0.15	0.09
Variantielandniveau	0.37			0.39			0.37			0.37			0.38		
Variantie organisatieniveau	3.22			3.20			3.20			3.15			3.14		
-2 loglikelihood	69735.01			69600.00			69599.50			69342.07			69328.10		
Intraclass correlation	0.10			0.11			0.10			0.11			0.11		
Deviance				135.01**			0.50*			257.43**			13.97**		

*Not.* De getallen in deze tabel zijn allen afgerond tot twee decimalen

Bron(nen): European Company Survey (2019) en OECD (2019)

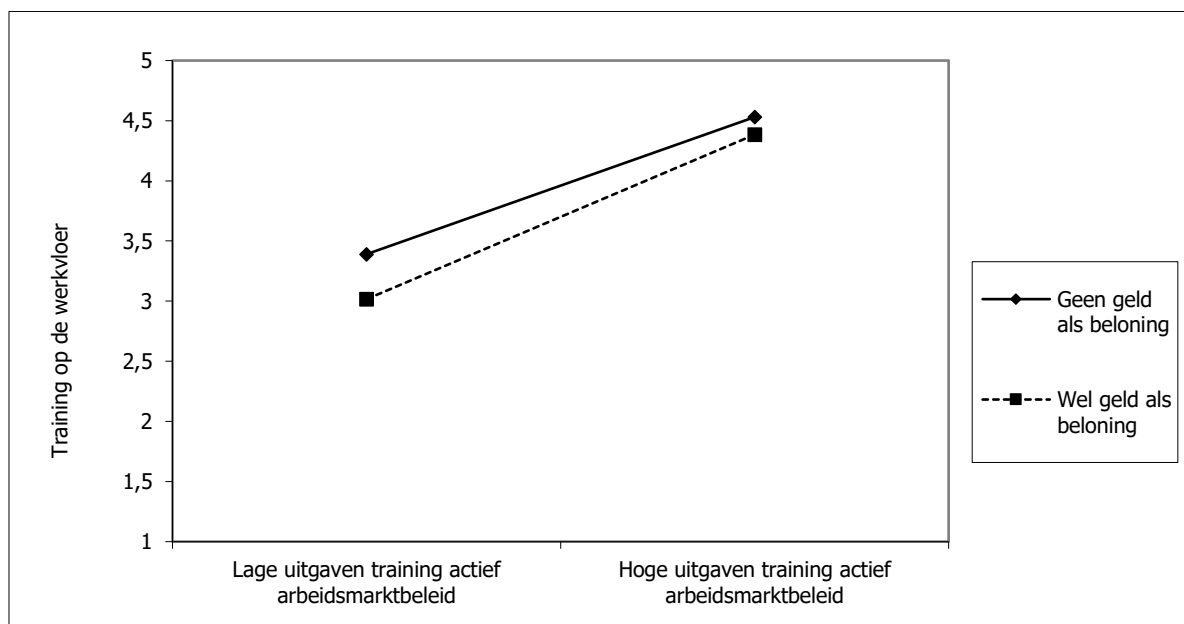
<sup>1</sup> Referentiecategorie: 250 of meer werknemers

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$

Tabel 3.2 toont de uitkomsten van de multilevel-analyse voor de afhankelijke variabele ‘training op werk’ zien. Model 2, 3 en 4 laten zien dat er een positief significant verband tussen uitgaven aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en training onder betaalde werkuren is ( $p < 0.05$ ). Deze uitkomst toont aan dat er ondersteuning wordt gevonden voor hypothese 2, welke stelt dat er een positief verband tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en trainingsbereidheid (in dit geval gemeten als training onder werk) is. Deze uitkomsten laten tevens zien dat er geen ondersteuning wordt gevonden voor hypothese 1. Deze hypothese ging immers uit van een negatief verband. Hypothese 1 kan daarmee verworpen worden.

In model 4 wordt hypothese 3 getoetst. Hypothese 3 stelt dat de mate van institutionalisering een versterkend effect zal hebben op de relatie tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid van werkgevers, in dit geval gemeten als training op werk. De vier interactie-effecten tonen verschillende uitkomsten. Model 4 laat zien dat de mate van concurrentie, het aantal hiërarchische niveaus en de voorspelbaarheid van de vraag naar het product/dienst niet significant interacteren. Deze interacties hebben dan ook geen verzwakkend of versterkend effect. Het aanbieden van geld als beloning is als interactie-effect wel positief significant. Figuur 4 geeft dit interactie-effect visueel weer. Voor hypothese 3 werd echter verwacht dat minder beloning in de vorm van geld versterkend zou zijn. De positieve significantie laat juist het tegenovergestelde zien.

Hypothese 3, welke stelt dat de mate van institutionalisering een versterkend effect zal hebben op het verband tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid van werkgevers, kan op basis van de uitkomsten van model 4 verworpen worden. De mate van concurrentie, het aantal hiërarchische niveaus en de voorspelbaarheid van de vraag naar het product/dienst interacteren immers niet significant en de beloning in de vorm van geld is dan wel significant maar in tegenovergestelde richting dan wat in hypothese 3 werd verwacht.

**Figuur 4.***Interactie beloning in de vorm van geld*

*Noot.* Gegevens afkomstig van European Company Survey (2019) en OECD (2019)

De uitkomsten van de multilevel-analyse laten verder zien dat het soort contract (in dit geval een contract voor onbepaalde tijd) alleen in model 1 positief significant is ( $p < 0.05$ ). Vanaf het toevoegen van de uitgaven aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid in model 2 is het soort contract niet meer significant. De organisatiegrootte is in de analyse onderverdeeld in de drie categorieën. De uitkomsten in model 1 en 2 tonen echter aan dat elke categorie negatief significant is. Vergeleken met grote organisaties investeren kleine en middelgrote organisaties daarmee minder in training. Vanaf model 3, waar de interactievariabelen worden toegevoegd, is categorie 1 (10 tot 49 werknemers) niet meer significant. Model 3 laat de effecten tussen de interactievariabelen en training op werk zien. Hierbij is te zien dat de mate van concurrentie negatief significant is. Hoe meer concurrerend de markt is, des te minder training op werk wordt aangeboden. Het aantal hiërarchische niveaus is positief significant. Meer hiërarchische niveaus zou dan tot meer training op werk leiden. De voorspelbaarheid van de vraag naar het product/dienst van de organisatie is niet significant. Tot slot is het aanbieden van beloningen in de vorm van geld negatief significant. Minder beloningen in de vorm van geld zou daarmee tot meer trainingen leiden. De statistische controle in tabel 3.2 laat zien dat de variantie op nationaal niveau met 2.5% afneemt met het toevoegen van de onafhankelijke variabele. De variantie op institutioneel niveau neemt bij het toevoegen van de controlevariabelen met 0.01 af en daalt daarna met 0.06 bij het toevoegen van de onafhankelijke variabele. Het intraclass correlatiecoëfficiënt daalt met het toevoegen van de onafhankelijke

variabele met 0.01 en blijft erg laag (0.04). Het intraclass correlatiecoëfficiënt toont dat er weinig variantie verklaard kan worden. Toch laat de verschuiving in variantie op landniveau van 0.16 naar 0.12 zien dat er ondanks een lage intraclass correlatiecoëfficiënt wat variantie op landniveau verklaard wordt.

**Tabel 3.2**  
*Multilevel-analyse op training op werk aangeboden.*

	Model 0			Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	B	s.e.	p	B	s.e.	p	B	s.e.	P	B	s.e.	p	B	s.e.	p
Training/instructie op werk	3.91	0.09	0.00**	4.09	0.10	0.00**	4.12	0.09	0.00**	3.95	0.09	0.00**	3.96	0.09	0.00**
Contract onbepaalde tijd				0.02	0.01	0.04*	0.02	0.01	0.05	0.02	0.01	0.20	0.02	0.01	0.20
Organisatiegrootte <sup>1</sup>															
• 1 = 10 tot 49 werknemers				-0.19	0.05	0.00**	-0.18	0.05	0.00**	0.03	0.05	0.58	0.02	0.05	0.71
• 2 = 50 tot 249 werknemers				-0.25	0.05	0.00**	-0.24	0.05	0.00**	-0.15	0.05	0.01*	-0.15	0.05	0.00**
Uitgaven onderdeel training in actief arbeidsmarktbeleid (als % van bbp)							1.81	0.63	0.01*	1.90	0.64	0.01*	1.90	0.65	0.01*
Mate van concurrentie										-0.14	0.02	0.00**	-0.14	0.02	0.00**
Interactie mate van concurrentie													0.01	0.14	0.96
Hiërarchische niveaus										0.13	0.02	0.00**	0.13	0.02	0.00**
Interactie hiërarchische niveaus													-0.18	0.12	0.13
Voorspelbaarheid vraag product/dienst										-0.03	0.02	0.20	-0.03	0.02	0.21
Interactie voorspelbaarheid vraag product/dienst													-0.18	0.17	0.29
Beloning in de vorm van geld als motivator										-0.62	0.02	0.00**	-0.26	0.02	0.00**
Interactie beloning in de vorm van geld als motivator													0.38	0.14	0.01
Variantie landniveau	0.16			0.16			0.12			0.12			0.12		
Variantie organisatieniveau	2.89			2.89			2.88			2.82			2.82		
-2 loglikelhood	67442.37			67415.27			67408.33			67022.81			67011.21		
Intraclass correlation	0.05			0.05			0.04			0.04			0.04		
Deviance				27.1**			6.94**			385.52**			11.6**		

*Noot.* De getallen in deze tabel zijn allen afgerond tot twee decimalen

Bron(nen): European Company Survey (2019) en OECD (2019)

<sup>1</sup> Referentiecategorie: 250 of meer werknemers

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

## 5. Discussie

In dit onderzoek is onderzocht hoe training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid zich verhoudt tot de trainingsbereidheid door werkgevers. Daarbij is onderzocht of en in hoeverre de mate van institutionalisering van organisaties van invloed zou kunnen zijn op dit verband. De uitkomsten tonen aan dat er een positief significant verband is tussen uitgaven aan het onderdeel training in actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid van werkgevers, gemeten als het aanbieden van training of instructie op werk (“learning-on-the-job”/informeel leren). Bij het toetsen van het verband tussen training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid van werkgevers, gemeten als training onder werktijd (formeel leren), wordt geen significant verband gevonden. Uitgaven aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid blijken dan ook alleen een verband te hebben met een meer informele manier van training, namelijk training op werk. Verwacht werd dat de uitgaven aan training in actief arbeidsmarktbeleid ook effect zouden hebben op de meer formele manier van training omdat actief arbeidsmarktbeleid de kosten de formele training zou kunnen verminderen. Een mogelijke verklaring waarom dit niet het geval is kan zijn doordat werkgevers meer baat hebben bij training op de werkvloer omdat hier vaker organisatie-specifieke vaardigheden geleerd worden (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 2013). Doordat de werkgevers meer baat hebben bij de training op de werkvloer kan hun trainingsbereidheid dan ook meer vatbaar zijn voor regelingen uit actief arbeidsmarktbeleid welke inspelen op de informele manier van training zoals training op de werkvloer.

De positief significante uitkomst van dit onderzoek ondersteunt hypothese 2 en ligt daarmee meer in lijn met de institutionele theorie dan de menselijk kapitaal theorie. Vanuit de institutionele theorie wordt verondersteld dat werkgevers naast berekenend (als in kosten-baten afwegingen) ook factoren zoals normen, waarden en cultuur meenemen in het maken van beslissingen (Scott, 2008; Vermeulen, 2012). In het geval van dit onderzoek gaat het om beslissingen omtrent training. Dat werkgevers puur op basis van kosten-baten zouden beslissen of er training gevolgd kan worden zoals de menselijk kapitaal theorie stelt, wordt in dit onderzoek dan ook ontkracht. Meer uitgaven aan training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid kunnen zorgen voor een stimulans voor werkgevers om in training te investeren. Dit kan komen doordat het beleid op nationaal niveau in speelt op normen en waarden en een lerende cultuur bij organisaties (Benda, Koster & Van der Veen, 2018).

Kijkend naar de mate van institutionalisering valt op dat het positief significante verband niet beïnvloed wordt door de mate van institutionalisering. Verwacht werd dat het verband versterkt zou worden voor een meer geïnstitutionaliseerde organisatie. Uit de uitkomsten blijkt het verband op te gaan voor een meer rationele organisatie. Hierbij zou verwacht worden dat de menselijk kapitaal theorie op zou gaan. De uitkomsten laten echter meer ondersteuning voor de institutionele theorie zien. In eerste opzicht lijken deze bevindingen elkaar tegen te spreken maar kijkend naar de institutionele theorie kan de bevinding echter uit verschillende manieren te verklaren zijn. Dat de organisaties niet of in mindere mate geïnstitutionaliseerd zijn maar meer rationele karakteristieken hebben, wijst daarmee ook aan dat de organisaties meer open staan voor marktinvoeden en daarmee wellicht ook voor andere invloeden op nationaal niveau zoals actief arbeidsmarktbeleid. Daarbij kunnen faciliteiten uit actief arbeidsmarktbeleid voor een meer rationele organisatie gunstig uitpakken in de vorm van kosten-baten en efficiëntie wat betreft het aanbieden van trainingen door werkgevers. Bijvoorbeeld subsidies voor werkgevers die training aanbieden kunnen stimulerend werken en de kosten-baten verhouding gunstig beïnvloeden. Tot slot kunnen geïnstitutionaliseerde organisaties alsnog meer aan trainingen doen dan gerationaliseerde organisaties, alleen wijzen de uitkomsten van dit onderzoek aan dat dit niet verder versterkt of verzwakt wordt door actief arbeidsmarktbeleid.

In dit onderzoek is tevens te zien dat de positieve relatie op gaat voor de informele trainingen ofwel training op de werkvloer. Dit kan verklaard worden vanuit de gedachte dat trainingen op werk en/of instructies gegeven door collega's minder kosten met zich mee zullen brengen terwijl de baten gelijk of beter kunnen zijn. Met training op werk en/of instructies door collega's kunnen de prestaties van zowel de lerende werknemer als de werknemer die training geeft, toenemen en ontstaat er een leercultuur. Daarnaast past deze gedachte goed bij de institutionele theorie waarbij het meer draait om normen, waarden en cultuur (Scott, 2008). Door training op de werkvloer worden deze factoren tevens aangescherpt omdat er intern met elkaar geleerd wordt. Schein (1985) geeft aan dat training in de organisatie de waarden, overtuigingen en gedragingen van de organisatie symboliseert (Shader & Fox, 1992). De werknemer die training op werk volgt leert hiermee gelijk de organisatiecultuur.

### **Implicaties voor praktijk en wetenschap**

De uitkomsten van dit onderzoek laten in tegenstelling tot andere onderzoeken de effecten van training uit actief arbeidsmarktbeleid op organisatieniveau zien. Het draagt hiermee bij aan meer wetenschappelijk inzicht alsmede maatschappelijk inzicht. Voor de praktijk wijzen de

uitkomsten van dit onderzoek aan dat er een positief verband is en dat actief arbeidsmarktbeleid daarbij een stimulerende werking heeft op het aanbieden van training op de werkvloer. Anderzijds laat het onderzoek zien dat dit niet opgaat voor training onder werkuren, ofwel de meer formele vorm van training. Inzicht in het gedrag en de trainingsbereidheid van werkgevers en de invloed van actief arbeidsmarktbeleid hierop kan helpen in de effectiviteit van actief arbeidsmarktbeleid en het ontwerp van dit beleid (Benda, 2020). Het inzicht dat is verkregen in dit onderzoek is waardevol voor de wetenschap en de praktijk maar dient daarbij nog verder onderzocht te worden voor specifieke aanbevelingen.

### **Vervolgonderzoek**

Dit onderzoek kent ook enige beperkingen waardoor vervolgonderzoek nodig is voor het verkrijgen van meer inzicht in het vraagstuk. De eerste beperking vormt zich in de onafhankelijke variabele. Training als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid is nu gemeten aan de hand van uitgaven als percentage van het bruto binnenlands product. Hierbij kan er echter geen uitspraak worden gedaan over welke vormen of faciliteiten van training uit actief arbeidsmarktbeleid effectief en minder effectief zijn met betrekking tot trainingsbereidheid van werkgevers. Onbekend blijft daarmee of bijvoorbeeld subsidies een positief effect hebben of dat het aanbieden van gehele trainingen een positief effect hebben. Dit is daarmee gelijk een interessante verdieping die in vervolgonderzoek meer aan het licht zou kunnen komen.

Vervolgonderzoek zou verder in moeten gaan op de soorten vaardigheden die in de trainingen worden aangeboden. Zoals in het theoretisch kader beschreven hebben werknemers bijvoorbeeld vaker voorkeur naar meer algemene vaardigheden waardoor zij breder inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt terwijl werkgevers liever organisatie-specifieke vaardigheden zouden willen hebben omdat dit voor concurrentievoordeel kan zorgen (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 2013). In dit onderzoek is onderscheid gemaakt in meer formele vorm van training of informeel maar een onderscheid in de soorten vaardigheden en hoe dit onderscheid in training zich vertaalt tot het verband tussen training uit actief arbeidsmarktbeleid en de trainingsbereidheid door werkgevers zou een interessante verdieping zijn.

Naast de verschillende soorten vaardigheden zou het uitvoeren van het onderzoek op meerdere meetmomenten ook een beter beeld kunnen geven van de relatie. Dit onderzoek is cross-sectioneel, wat inhoudt dat er op één moment een meting is gedaan (Babbie, 2016). Net zoals er in Nederland regelingen zoals het STAP-budget bijkomen of andere regelingen worden vervangen, kan dit in alle landen gebeuren. Deze wijzigingen kunnen het verband beïnvloeden. Hierdoor kan het meten op meerdere momenten, ofwel een longitudinaal onderzoek, een

oplossing bieden om meer inzicht te verkrijgen over een langere periode.

Tot slot beperkt dit onderzoek zich tot alleen kwantitatieve data. Hierdoor zijn de relaties direct inzichtelijk te analyseren en is er grote omvang van respondenten gekomen (Babbie, 2016). Het nadeel van alleen kwantitatief onderzoek is echter dat verdiepende informatie niet naar boven komt. Eventuele motieven voor werkgevers om training aan te bieden blijven hiermee enigszins onderbelicht. Daardoor vormt dit dan ook een aanbeveling voor vervolgonderzoek omdat verwacht wordt dat er met kwalitatief onderzoek rijkere inzichten in het verband kunnen komen.

## **6. Conclusie**

Concluderend kan worden gesteld dat de institutionele theorie van toepassing blijkt bij de trainingsbereidheid van werkgevers in dit onderzoek. De uitgaven aan het onderdeel training in actief arbeidsmarktbeleid hebben een positief verband met de trainingsbereidheid van werkgevers waardoor meer uitgaven zouden leiden tot een grotere trainingsbereidheid. De menselijk kapitaal theorie, die alleen uitgaat van berekende werkgevers, houdt hierin geen stand. Naast kosten-baten afwegingen blijken meerdere factoren (zoals normen en waarden) de trainingsbereidheid te beïnvloeden. Daarnaast blijkt het verband in dit onderzoek op te gaan voor informele manieren van training, zoals training op de werkvloer en/of instructies van collega's. De mate van institutionalisering heeft hierbij geen versterkende of verzwakkende invloed. Het gevonden verband is daarmee niet sterker voor een geïnstitutionaliseerde organisatie.



## Literatuurlijst

- Babbie, E.R. (2016). *The practice of social research* (14th ed.). Wadsworth: Cengage Learning.
- Becker, G. S. (1964): *Human capital theory*. New York: Columbia University Press.
- Benda, L. (2019). *Understanding active labour market policies: an institutional perspective on intended and unintended consequences*. Erasmus University Rotterdam.  
Verkregen van <http://hdl.handle.net/1765/116392>
- Benda, L., & Koster, F. (2020). Explaining employer-provided training. *Zeitschrift für Sozialreform*, 66(3), 237–260. doi: 10.1515/zsr-2020-0011
- Benda, L., Koster, F., & Van der Veen, R. (2018). Active labour market policy as a socialising agent: a cross-national analysis of learning attitudes. *Studies in Continuing Education*, 42(1), 75–101. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2018.1548436>
- Benda, L., Koster, F., & Van der Veen, R. (2019). Activation is not a panacea: active labour market policy, long-term unemployment and institutional complementarity. *Journal of Social Policy*, 49(3), 483–506. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000515>
- Bickel, R. (2007). *Multilevel Analysis for Applied Research: It's Just Regression!* (Methodology in the Social Sciences) (1ste editie). The Guilford Press.
- Booth, A. & Bryan, M.L. (2005): Testing some predictions of human capital theory: New training evidence from Britain, *Review of Economics and Statistics* 87, 391-394. <https://doi.org/10.1162/0034653053970357>
- Bryson, J. (2020): The role of trade union collective voice in the access to training for workers in New Zealand, *International Journal of Training and Development* 24, 231–244. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12194>
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452–F477. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>
- Carling, K., & Richardson, K. (2004). The relative efficiency of labor market programs: Swedish experience from the 1990s. *Labour Economics*, 11(3), 335–354. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.09.002>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022, 14 april). *Bruto binnenlands product (bbp)*. Geraadpleegd op 23 mei 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/leren-met-het-cbs/conjunctuurbekerstrijd/te-voorspellen-indicatoren/bruto-binnenlands-product--bbp-->

#: %7E:text=Het%20CBS%20berekent%20de%20economische,geproduceerde%20fin  
ale%20goederen%20en%20diensten.

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.  
<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- De Koning, J. (2005). Actief arbeidsmarktbeleid: effectiever dan vaak wordt aangenomen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21(1). <https://doi.org/10.5117/2005.021.001.003>
- Vries, S. D., Gründemann, R., & Vuuren, T. V. (2001). Employability policy in Dutch organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(7), 1193–1202. <https://doi.org/10.1080/09585190110068395>
- Eurofound. (2019). European Company Survey 2019. Geraadpleegd op 9 februari 2022, Verkregen van <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2019/european-company-survey-2019>
- Eurofound. (2019). ECS 2019 - Methodology. Geraadpleegd op 11 maart 2022, van <https://www.eurofound.europa.eu/nl/surveys/2019/european-company-survey-2019/methodology>
- Eurostat. (2021, maart). Labour market policy statistics qualitative report (2019). European Commission. Verkregen van [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=0&advSearchKey=LMP+Qualitative+report&mode=advancedSubmit&catId=1307&doc\\_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0#navItem-latestDocuments](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=0&advSearchKey=LMP+Qualitative+report&mode=advancedSubmit&catId=1307&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0#navItem-latestDocuments)
- Fleck, D. (2007). Institutionalization and organizational long-term success. *BAR - Brazilian Administration Review*, 4(2), 64–80. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922007000200005>.
- Fleischmann, M., & Koster, F. (2018). Older workers and employer-provided training in the Netherlands: A vignette study. *Ageing & Society*, 38(10), 1995–2018.  
<https://doi.org/10.1017/S0144686X17000356>
- Fouarge, D. J., Grip, A., & Nelen, A. C. (2009). *Leren en werken*. Research centre for education and the Labour Market (ROA), Faculty of Economics and Business Administration; Maastricht University.
- Hancock, L. (2006). Mature workers, training and using TLM frameworks. *Australian bulletin of labour*, 32(3), 257–279.
- Koster, F. (2020). Arbeidsrelaties in beweging. *Een overzicht van de literatuur naar de inzet van de factor arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

- Martin, J. P., & Grubb, D. (2002). What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.348621>
- Mascini, P., Achterberg, P., & Houtman, D. (2013). Neoliberalism and work-related risks: individual or collective responsabilization? *Journal of Risk Research*, 16(10), 1209–1224. <https://doi.org/10.1080/13669877.2012.761274>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). *STAP-budget voor scholing en ontwikkeling*. Leven Lang Ontwikkelen | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 9 maart 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiele-regelingen/stap-budget>
- NOS. (2022, 5 februari). *Duizend euro omscholingsbudget: goede stimulans of weggegooid belastinggeld?* Geraadpleegd op 9 maart 2022, verkregen van <https://nos.nl/artikel/2415890-duizend-euro-omscholingsbudget-goede-stimulans-of-weggegooid-belastinggeld>
- OECD. (2019). Public expenditure and participant stocks on LMP [Dataset]. Verkregen van <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=LMPEXP>
- Schein, E. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: CA: Jossey-Bass
- Scott, W. R. (2010). Reflections: the past and future of research on institutions and institutional change. *Journal of Change Management*, 10(1), 5–21. <https://doi.org/10.1080/14697010903549408>
- Scott, W. R. (2005). Institutional theory: contributing to a theoretical research program. *Great minds in management: the process of theory development*, 37(2), 460-484. Oxford UK: Oxford University Press
- Shader, K., & Fox, J. (1992). Training, organizational culture, and job performance. *Performance & Instruction*, 31(10), 26-28.
- Vogels, E., & Trier, C. V. (2003). Wanneer is actief arbeidsmarktbeleid effectief? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19(3), 245-256. Verkregen van <https://ugp.rug.nl/arbeidsvraagstukken/article/view/28032>
- Vermeulen, P. A. M. (2012). Omgaan met institutionele complexiteit. *M&O: Tijdschrift voor Management en Organisatie*, 66(5) 5-21. Verkregen van <https://hdl.handle.net/2066/111748>
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2013). *Naar een lerende economie*. Wrr-Rapport 90, Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

European Comission, (2017, november) Thematische factsheet Europees semester; actief arbeidsmarktbeleid. Verkregen van [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_active-labour-market-policies\\_nl.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_nl.pdf)

## Bijlagen

### Bijlage A. Ethics and privacy checklist



## CHECKLIST ETHICAL AND PRIVACY ASPECTS OF RESEARCH

### INSTRUCTION

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website ([http://www.nsv-sociologie.nl/?page\\_id=17](http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17)). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Jennifer A. Holland, coordinator of the Sociology Master's Thesis program.

### PART I: GENERAL INFORMATION

Project title: Het effect van actief arbeidsmarktbeleid op trainingen door werkgevers:  
*een landenvergelijkend onderzoek binnen de Europese Unie.*

Name, email of student: Marloes Venema, 585733mv@student.eur.nl

Name, email of supervisor: Ferry Koster, koster@essb.eur.nl

Start date and duration: 1 maart 2022 tot en met 7 augustus 2022

**Is the research study conducted within DPAS** YES  NO

If 'NO': at or for what institute or organization will the study be conducted?

(e.g. internship organization)

## PART II: HUMAN SUBJECTS

1. **Does your research involve human participants.** YES ~~NO~~

*If 'NO': skip to part V.*

**If 'YES': does the study involve medical or physical research?** YES - NO

*Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act ([WMO](#)) must first be submitted to [an accredited medical research ethics committee](#) or the Central Committee on Research Involving Human Subjects ([CCMO](#)).*

2. **Does your research involve field observations without manipulations that will not involve identification of participants.** ~~YES~~ - NO

*If 'YES': skip to part IV.*

3. **Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else).** YES ~~NO~~

*If 'YES': skip to part IV.*

## PART III: PARTICIPANTS

*Is niet ingevuld omdat er zelf geen data wordt verzameld.*

*Continue to part IV.*

## PART IV: SAMPLE

### Where will you collect or obtain your data?

De data in het onderzoek is afkomstig van Eurofound en dan expliciet vanuit de European Company Survey (2019 versie). De data uit deze survey wordt door de onderzoeker ontvangen vanuit de begeleider. De data voor de uitgaven aan training in actief arbeidsmarktbeleid is afkomstig van de OECD (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) website.

*Note: indicate for separate data sources.*

### What is the (anticipated) size of your sample?

21,869 management interviews zijn compleet verzameld door de European Company Survey (2019 versie) hiervan zijn 18153 respondenten en de 23 landen geanalyseerd.

*Note: indicate for separate data sources.*

### **What is the size of the population from which you will sample?**

De populatie van de sample zijn alle management/werkgevers binnen de Europese Unie.

*Note: indicate for separate data sources.*

*Continue to part V.*

## **Part V: Data storage and backup**

### **Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?**

De verkregen data worden op de computer van de onderzoeker (Marloes Venema) bewaard gedurende het scriptie-traject. De data worden op SURFdrive bewaard waarbij er een inlog vereist is om de bestanden in te zien en er een wachtwoord op de bestanden wordt gezet.

*Note: indicate for separate data sources, for instance for paper-and pencil test data, and for digital data files.*

### **Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?**

De onderzoeker (Marloes Venema) is zelf verantwoordelijk voor het opslaan en het maken van back-ups van de data.

### **How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?**

Elke keer dat er met de data wordt gewerkt zal dit worden opgeslagen en zal er tevens een back-up worden gemaakt.

### **In case of collecting personal data how will you anonymize the data?**

De data zijn al verzameld door Eurofound en OECD en daarmee is de data ook al geanonimiseerd.

*Note: It is advisable to keep directly identifying personal details separated from the rest of the data. Personal details are then replaced by a key/ code. Only the code is part of the database with data and the list of respondents/research subjects is kept separate.*

**PART VI: SIGNATURE**

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Marloes Venema

Name (EUR) supervisor: Prof. dr. Ferry Koster

Date: 16-03-2022

Date: 18-03-2022





**Bijlage B.**  
**Operationalisatie concepten**

Concept	Voorbeeldvraag ECS (2019)	Niveau
Training door werkgevers	<p><b>37. [PAIDTRAIN] Hoeveel werknemers in deze vestiging hebben in 2018 deelgenomen aan trainingssessies op de werkvloer of op andere locaties tijdens betaalde werktijd?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Geen (0%)  <input type="checkbox"/> Minder dan 20%  <input type="checkbox"/> 20% tot 39%  <input type="checkbox"/> 40% tot 59%  <input type="checkbox"/> 60% tot 79%  <input type="checkbox"/> 80% tot 99%  <input type="checkbox"/> Iedereen (100%)</p>	Organisatie
Training door werkgevers	<p><b>38. [ONJOB] Hoeveel werknemers van deze vestiging hebben in 2018 <i>on the job</i> training opgedaan of andere vormen van directe scholing op de werkplek gekregen van collega's met meer ervaring?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Geen (0%)  <input type="checkbox"/> Minder dan 20%  <input type="checkbox"/> 20% tot 39%  <input type="checkbox"/> 40% tot 59%  <input type="checkbox"/> 60% tot 79%  <input type="checkbox"/> 80% tot 99%  <input type="checkbox"/> Iedereen (100%)</p>	Organisatie
Actief arbeidsmarktbeleid en training	<p>Data OECD (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling)</p> <p><i>Overheidsuitgaven aan het onderdeel training in actief arbeidsmarktbeleid als percentage van het bruto binnenlands product (BBP)</i></p>	Nationaal
Controlevariabele. Organisatiegrootte	<p><b>1.[WPSIZE_MM_N] Hoeveel personen werken er ongeveer in dit bedrijf? Reken hiertoe alle personen die in dienst zijn van het bedrijf, ongeacht het soort contract en ongeacht of ze fysiek aanwezig zijn of hun werk buiten het gebouw uitvoeren. Elke werknemer telt als één persoon, of hij/zij nu fulltime of parttime werkt.</b></p> <p><input type="checkbox"/> 10 tot en met 49 werknemers  <input type="checkbox"/> 50 tot en met 249 werknemers  <input type="checkbox"/> 250 werknemers of meer</p>	Organisatie

<p>Controlevariabele: Soort contract</p>	<p><b>14. [EMPPERM] Hoeveel werknemers in dit bedrijf hebben een contract voor onbepaalde tijd? Uw beste schatting volstaat.</b></p> <p><i>Wanneer in dit onderzoek de term 'werknemers' wordt gebruikt, verwijst deze term naar mensen die bij deze vestiging werken en geen manager zijn.</i></p> <p>U kunt het precieze aantal werknemers opgeven of u kunt deze vraag beantwoorden aan de hand van percentagecategorieën door op de 'percentageknop' te klikken</p> <p>Getal <input type="text"/></p> <p>Percentage  <input type="checkbox"/> Geen (0%)  <input type="checkbox"/> Minder dan 20%  <input type="checkbox"/> 20% tot 39%  <input type="checkbox"/> 40% tot 59%  <input type="checkbox"/> 60% tot 79%  <input type="checkbox"/> 80% tot 99%  <input type="checkbox"/> Iedereen (100%)</p>	<p>Organisatie</p>
<p>Interactie (1)</p>	<p><b>66. [COMPETMARK]Hoe competitief vindt u de markt voor de belangrijkste producten of diensten die dit bedrijf {Company} levert</b></p> <p><input type="checkbox"/> Erg competitief  <input type="checkbox"/> Vrij competitief  <input type="checkbox"/> Niet erg competitief  <input type="checkbox"/> Helemaal niet competitief</p>	<p>Organisatie</p>
<p>Interactie (2)</p>	<p><b>25. [HIERA] Als u dezelfde rekenmethode toepast als in onderstaande voorbeelden, hoeveel hiërarchische niveaus zijn er dan in dit bedrijf?</b></p> <p>Getal <input type="text"/></p>	<p>Organisatie</p>
<p>Interactie (3)</p>	<p><b>67. [PDEMSTAB] Hoe voorspelbaar vindt u de vraag naar de belangrijkste producten of diensten van dit bedrijf?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Erg voorspelbaar  <input type="checkbox"/> Vrij voorspelbaar  <input type="checkbox"/> Niet erg voorspelbaar  <input type="checkbox"/> Helemaal niet voorspelbaar</p>	<p>Organisatie</p>
<p>Interactie (4)</p>	<p><b>28. [MOTI] Hoe vaak worden bij dit bedrijf de volgende methoden toegepast om werknemers te motiveren en behouden?</b></p> <p><b>[MOTIMON] aanbieden van beloningen in geld</b></p>	<p>Organisatie</p>

	<input type="checkbox"/> Zeer vaak <input type="checkbox"/> Redelijk vaak <input type="checkbox"/> Niet echt vaak <input type="checkbox"/> Nooit	
--	---	--