



Sociaal en Cultureel Planbureau

Grenzen aan een leven lang leren



Grenzen aan een leven lang leren

Ralf Maslowski (m.m.v. Ria Vogels)

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het SCP rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het SCP valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het SCP is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de ‘Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus’.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2019

SCP-publicatie 2019-7

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Vertaling samenvatting: AVB-vertalingen, Amstelveen

Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag

Foto omslag: Richard Brocken | Hollandse Hoogte

ISBN 978 90 377 0913 1

NUR 740

Copyright

U mag citeren uit SCP-rapporten, mits u de bron vermeldt.

U mag SCP-bestanden op een server plaatsen mits:

- 1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;
- 2 u de bron vermeldt;
- 3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

Data

SCP-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via DANS www.dans.knaw.nl.

Contact

Sociaal en Cultureel Planbureau

Postbus 16164

2500 BD Den Haag

www.scp.nl

info@scp.nl

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

Voorwoord	5
1 Een leven lang leren	6
1.1 Een appel op de burger om te blijven leren	6
1.2 Onderzoeksvragen	8
1.3 Onderzoeksopzet	10
1.4 Inhoud van dit rapport	13
2 Deelname aan een leven lang leren	14
2.1 Deelname van volwassenen aan opleidingen, cursussen en trainingen	14
2.2 Type scholingsactiviteiten waaraan door volwassenen wordt deelgenomen	21
2.3 Verschillen in scholingsdeelname van volwassenen	26
2.4 Samenvatting en conclusie	34
Noot	36
3 Redenen om aan scholing deel te nemen	37
3.1 Inleiding	37
3.2 Redenen om aan opleidingen, cursussen en trainingen deel te nemen	37
3.3 Noodzaak voor het volgen van scholing om werk beter uit te kunnen voeren	44
3.4 Redenen van volwassenen om geen of minder scholing te volgen, ondanks de wens daartoe	46
3.5 Samenvatting en conclusie	53
Noot	54
4 Omstandigheden die scholingsdeelname beïnvloeden	55
4.1 Inleiding	55
4.2 Opleidingsniveau en aanstellingsomvang van invloed op leren van werkkenden in loondienst	56
4.3 Zelfstandigen met een laag opleidingsniveau nemen minder deel aan scholing	61
4.4 Samenvatting en conclusie	66
5 Typologie burgers en hun scholingsdeelname	70
5.1 Inleiding	70
5.2 Typologie van burgers	71
5.3 Deelname van groepen burgers aan scholingsactiviteiten	78
5.4 Samenvatting en conclusie	87

6	Niet omdat het kan, maar omdat het moet	89
6.1	Inleiding	89
6.2	Deelname aan cursussen en trainingen	89
6.3	Belemmeringen om scholing te volgen	94
6.4	Samenvatting en conclusie	102
7	Ik wil wel, maar zou ik het wel kunnen?	104
7.1	Inleiding	104
7.2	Deelname aan cursussen en trainingen	104
7.3	Belemmeringen om scholing te volgen	110
7.4	Samenvatting en conclusie	121
8	Vrije vogels die niet gekooid willen worden	124
8.1	Inleiding	124
8.2	Deelname aan opleidingen en cursussen	124
8.3	Belemmeringen om scholing te volgen	137
8.4	Samenvatting en conclusie	143
9	Samenvatting en conclusies	147
9.1	Een leven lang leren	147
9.2	Deelname aan een leven lang leren	147
9.3	Redenen en belemmeringen om scholing te volgen	151
9.4	Slotbeschouwing	157
9.5	Aandachtspunten voor beleid	161
	Summary and conclusions	168
	Literatuur	188
	Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	190

Voorwoord

Een leven lang leren staat volop in de belangstelling. Dat is niet iets van de laatste jaren. Er bestaan al langer zorgen dat de arbeidsmarkt verandert en dat werknemers daar onvoldoende op anticiperen. Dat het nu echter meer aandacht lijkt te krijgen dan voorheen, heeft ermee te maken dat de discussie over competenties van werkenden door toenemende globalisering, robotisering en andere technologische ontwikkelingen actueler is dan ooit. Tegelijkertijd komt uit onderzoek naar voren dat er op dit terrein maar weinig vooruitgang wordt geboekt. De deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen neemt de laatste jaren niet of nauwelijks toe – ondanks de vele inspanningen om een leven lang leren te bevorderen. Het onderhavige onderzoek bevestigt dit, maar het stelt ook de vraag wat de onderliggende redenen zijn waarom burgers niet aan scholing deelnemen.

Het onderzoek laat zien dat veel werkenden geen duidelijk beeld hebben van de veranderingen op de middellange termijn in hun werk, en wat die voor hun eigen competenties betekenen. Zij voelen geen urgentie om te blijven leren. Vaak besluiten zij pas om zich verder te scholen wanneer zij concreet uitzicht hebben op ander werk, of wanneer zij de overstap naar een andere baan al hebben gemaakt. Tegelijkertijd maakt het onderzoek duidelijk dat een deel van de werkenden wel degelijk belemmeringen ervaart voor het blijven leren. Voor het zich een leven lang ontwikkelen dient er tijd en geld beschikbaar te zijn, evenals maatwerk in scholingsvoorzieningen. Daarnaast spelen vrijwel steeds ook persoonlijke omstandigheden van mensen een rol, en dat is niet zelden een bepalende rol. Deze begrenzen enerzijds de maakbaarheid van een leven lang leren in de praktijk, maar maken anderzijds ook duidelijk waar kansen liggen. De interviews laten ook zien hoe scholing mensen kansen bood en hun loopbaan positief heeft beïnvloed.

Het onderzoek is gebaseerd op verschillende nationale en internationale gegevensbestanden, en op interviews met een groot aantal werkenden. Ik wil allen die hieraan bijgedragen hebben op deze plaats bedanken voor hun inzet.

Prof. dr. Kim Putters
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

1 Een leven lang leren

1.1 Een appel op de burger om te blijven leren

De arbeidsmarkt verandert snel. Door automatisering zijn veel administratieve banen in bijvoorbeeld het bankwezen in de afgelopen jaren verdwenen. De automatisering van repeterende taken en de opkomst van robotisering zullen naar verwachting in de nabije toekomst ook in andere sectoren banen onder druk zetten (SER 2017). Tegelijkertijd zullen technologische veranderingen nieuwe banen genereren. Voor werkenden betekent het dat zij in hun loopbaan vaker dan eerdere generaties van functie of sector zullen veranderen. Om voorbereid te zijn op een toekomst waarin iemand meerdere functies op de arbeidsmarkt vervult in zijn of haar leven, moeten werkenden goed zijn opgeleid én hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen. Om die reden hebben achtereenvolgende kabinetten een leven lang leren tot een van hun speerpunten gemaakt (TK 2014/2015). Het huidige kabinet bouwt hierop voort met het voornemen om voor iedereen met een startkwalificatie een individuele leerrekening in het leven te roepen, en specifiek voorzieningen te treffen om ook voor oudere werknemers het zich blijvend ontwikkelen aantrekkelijk te maken (kabinet-Rutte III 2017).

Faciliteren van de eigen regie van de burger

Het kabinet wil de eigen regie van de burgers over hun ontwikkeling stimuleren door ervoor te zorgen dat zij beter inzicht krijgen in hun scholingsmogelijkheden (TK 2018/2019). Daarnaast wil het burgers faciliteren om scholing te volgen door een individueel leer- en ontwikkelbudget in te stellen. Het invoeren hiervan sluit aan bij de strategische langetermijnagenda die de SER heeft opgesteld om een leven lang ontwikkelen te bevorderen (SER 2017). De SER pleit voor een ontwikkelrekening waarop werkenden op een fiscaal aantrekkelijke manier geld voor een ontwikkeltraject opzij kunnen zetten. Naast de werkende kunnen ook werkgevers, O&O-fondsen en overheden een bedrag op deze rekening storten, die de werkende naar eigen inzicht kan gebruiken om zich verder te scholen en ontwikkelen. Daarnaast wordt met gemeenten en uitvoeringsorganisaties voorzien in een regeling om ook voor niet-werkenden scholing te faciliteren.

Stimuleren van een leven lang leren in het midden- en kleinbedrijf

Werknemers in het midden- en kleinbedrijf nemen minder aan scholing deel dan werknemers van grotere organisaties (OEESO 2017; SER 2017). Daarvoor worden verschillende redenen aangegeven (TK 2018/2019). Werkgevers in het midden- en kleinbedrijf houden zich minder bezig met de strategische vraagstukken ten aanzien van hun bedrijf en wat er gevraagd wordt aan competenties van hun werknemers. Daarnaast hebben zij vaak geen hrd-adviseur in dienst en ontberen zij voldoende kennis van het scholingsaanbod en de organisatorische capaciteit om scholing voor hun werknemers te organiseren. Het kabinet stelt daarom, in het kader van een tijdelijke stimuleringsmaatregel, een budget beschik-

baar om ervaring op te doen met initiatieven die de ontwikkeling van werknemers in het midden- en kleinbedrijf bevorderen.

Ondersteuning werkzoekenden, werknemers en werkgevers bij hun leervraag

Om werknemers en werkgevers bij leer- en ontwikkelvragen te ondersteunen stelt het kabinet geld beschikbaar voor leerwerkloketten-plus (TK 2018/2019). Leerwerkloketten zijn regionale samenwerkingsverbanden waarin onderwijs, werkgevers en de overheid deelnemen. Scholieren, studenten, werkenden, werkzoekenden en werkgevers kunnen bij de huidige leerwerkloketten terecht voor onafhankelijk advies over opleidingen, EVC (erkenning van eerder verworven competenties) en werkend leren. In de leerwerkloketten-plus worden deze verder verbreed met andere publieke en private instellingen die in een regio betrokken zijn bij het leren en ontwikkelen van werkenden.

Meer maatwerk en flexibilisering in het onderwijs

Onder het vorige kabinet zijn in zowel het mbo als het hoger onderwijs maatregelen genomen om de flexibiliteit in het aanbod te bevorderen. Deze beogen de toegang tot het mbo en hoger onderwijs voor werkenden te vergemakkelijken, door hen in staat te stellen gefaseerd deel te nemen aan afzonderlijke opleidingsonderdelen. In het mbo kunnen werkenden en werkzoekenden arbeidsmarktrelevante delen van opleidingen volgen, die worden afgesloten met een certificaat. De verstrekte certificaten worden opgenomen in een diplomaregister, waarmee voor werkgevers inzichtelijk wordt gemaakt welke competenties de deelnemers hebben verworven. In het hbo zijn in de sectoren techniek en ICT experimenten met vraagfinanciering gehouden. Werkenden betaalden hierin niet langer collegegeld per studiejaar, maar per module en ontvingen daarbij een tegemoetkoming van de overheid in de vorm van een voucher. Deze vouchers konden zij bij zowel publieke als private hogescholen besteden.

De beleidsmaatregelen beogen daarnaast om maatwerk te bevorderen. Reguliere opleidingen in het mbo en hbo sluiten niet altijd aan bij de behoeften van werkenden en werkzoekenden, en houden onvoldoende rekening met de kennis en ervaring waarover de lerenden al beschikken. Opleidingen worden aangemoedigd het scholingsaanbod beter aan te laten sluiten op de praktijkervaring en behoeften van werkenden, en in een onderwijsovereenkomst met de lerende vast te leggen op welke wijze de resterende competenties door de lerende kunnen worden verworven. Voor het mbo heeft de commissie-Sap in april 2017 geadviseerd de al eerder opgedane kennis en ervaringen van lerenden inzichtelijk te maken in een digitaal competentiepaspoort, een Digicv (Commissie vraagfinanciering mbo 2017). In het hoger beroepsonderwijs zijn met ingang van het schooljaar 2016/17 op acht instellingen de pilots flexibilisering van start gegaan. In deze pilots vormen de aanwezige competenties van de studenten het uitgangspunt voor het aangeboden opleidingsprogramma (TK 2016/2017). Door online leren wordt daarnaast tegemoetgekomen aan een meer flexibele inrichting van de leeromgeving voor werkenden.

Stimuleren brede leercultuur

Er moet een brede leercultuur onder werknemers en werkgevers tot stand worden gebracht waarin het vanzelfsprekend is om zich te blijven ontwikkelen. Die leerbereidheid blijft in ons land vooralsnog achter bij die van andere OESO-landen (OESO 2017). Om dat te veranderen is er een nationaal *skills pact* nodig waarin de inspanningen van de overheid, sociale partners en andere belanghebbenden in het veld op elkaar worden afgestemd, om het leren tijdens de beroepsloopbaan te bevorderen (OESO 2017; SER 2017). Volgens de OESO is dit vereist om ervoor te zorgen dat alle burgers, en in het bijzonder burgers die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt, over voldoende vaardigheden beschikken om in de toekomst werkzaam te kunnen blijven. Het huidige kabinet heeft deze aanbeveling van de OESO en de SER overgenomen. Vanuit de SER is een actie-agenda opgesteld om vanuit een regionale aanpak een positieve leercultuur onder alle betrokkenen te stimuleren.

1.2 Onderzoeksvragen

De maatregelen van het huidige en het vorige kabinet komen voort uit de bevinding dat de deelname aan een leven lang leren stagneert. Hoewel aan het bevorderen van een leven lang leren veel belang wordt gehecht, blijft het percentage van de beroepsbevolking dat deelneemt aan opleidingsactiviteiten al jaren op min of meer hetzelfde niveau (Van Echtelt et al. 2016; Fouarge et al. 2018; Pleijers en Hartgers 2016). Dit kan verschillende oorzaken hebben. Voor een deel wordt daarbij gewezen op zaken die zich aan de kant van het leren ontwikkelaanbod bevinden, zoals een passend aanbod voor werkenden en werkzoekenden, en regelingen om aan te sluiten bij de competenties waarover zij al beschikken. Voor een ander deel zijn er mogelijke belemmeringen aan de kant van de werkgever, of in het geval van niet-werkenden, aan de kant van het UWV en de gemeenten. Ten slotte kunnen werkenden en werkzoekenden persoonlijke belemmeringen ervaren om scholing te volgen.

Het onderhavige onderzoek is gericht op de persoonlijke belemmeringen die burgers ervaren om aan een leven lang leren deel te nemen, en hoe zij eventuele belemmeringen vanuit het scholingsaanbod dan wel de werkgever ervaren. Een leven lang leren verwijst daarbij naar het intentionele leren van burgers gedurende hun leven. In dit onderzoek ligt de nadruk op het leren tijdens hun loopbaan. Dat betekent dat de periode van initieel onderwijs buiten het kader van dit onderzoek valt, evenals leeractiviteiten die burgers na hun pensionering ondernemen. Daarbij gaat het om zowel formeel, niet-formeel als informeel leren (kader 1.1), en kan het gaan om bijscholing, omscholing of opscholing (kader 1.2).

Kader 1.1 Definities formeel, niet-formeel en informeel leren

Formeel leren betreft de leeractiviteiten, zoals (delen van) opleidingen die worden aangeboden door reguliere onderwijsinstellingen en die leiden tot een door de overheid erkend diploma; zoals bijvoorbeeld opleidingen in het mbo of het hoger onderwijs. Daarbij gaat het in principe over opleidingsactiviteiten met een (nominale) duur van zes maanden of langer.

Bij niet-formeel leren gaat het om cursussen, trainingen en bedrijfsspecifieke opleidingen die worden aangeboden door private aanbieders of, als private activiteit, door publiek bekostigde onderwijsinstellingen. In de regel hebben deze scholingsactiviteiten een doorlooptijd van maximaal 6 maanden. Niet-formeel leren wordt in de literatuur ook wel als non-formeel leren aangeduid.

Bij informeel leren gaat het om ervaringsleren. Het leren vindt plaats in de dagelijkse praktijk, maar is wel intentioneel.

Bron: Pleijers (2018)

Kader 1.2 Definities bijscholing, omscholing en opscholing

Bijscholing (of nascholing) betreft scholing die wordt gevolgd om de vakbekwaamheid of het kennisniveau van een persoon op peil te houden.

Omscholing betreft scholing die wordt gevolgd om bekwaam te worden voor het uitvoeren van een functie in een andere sector dan die waarvoor men op dat moment bekwaam is.

Opscholing betreft scholing die gevolgd wordt op een hoger niveau dan het (hoogste) niveau waarop men op dat moment is opgeleid.

De eerste onderzoeksvraag die in dit rapport centraal staat, is de volgende:

Wat is de deelname van verschillende groepen burgers aan formeel leren, niet-formeel leren en informeel leren volgend op hun initiële opleiding?

Daarbij worden de volgende deelvragen onderzocht:

- 1 Welk percentage burgers neemt aan scholingsactiviteiten deel, en gaat het daarbij om formeel, niet-formeel of informeel leren?
- 2 Hoe verhoudt het deelnamepercentage aan formeel, niet-formeel en informeel leren in ons land zich tot dat in andere landen in de Europese Unie?
- 3 In hoeverre is de deelname aan scholingsactiviteiten door de tijd heen veranderd?
- 4 Verschilt de deelname aan scholingsactiviteiten voor groepen burgers?

De tweede onderzoeksvraag die in dit rapport beantwoord wordt, luidt als volgt:

Wat zijn onderliggende redenen voor verschillende groepen burgers om al dan niet aan scholing deel te nemen?

Daarbij worden de volgende deelvragen onderzocht:

- 1 Wat zijn redenen voor verschillende groepen burgers om formele en niet-formele scholing te volgen?

- 2 Welke belemmeringen ervaren groepen burgers om aan formele en niet-formele scholing deel te nemen?
- 3 In hoeverre komen deze belemmeringen bij bepaalde groepen burgers samen, waarmee zij tot een mindere deelname aan scholing leiden?

De redenen en belemmeringen om aan scholing deel te nemen worden vaak gegroepeerd naar institutionele, situationele en dispositionele belemmeringen (Cross 1981).

Dispositionele redenen en belemmeringen houden verband met het zelfvertrouwen van de volwassene, bijvoorbeeld op basis van eerdere leerervaringen, en hun intrinsieke motivatie om een opleiding, cursus of training te gaan volgen.

Situationele redenen en belemmeringen komen voort uit de persoonlijke omstandigheden van de volwassene, zoals het hebben van kinderen of de noodzaak om mantelzorg te verlenen. Waar het belemmeringen betreft, kunnen deze omstandigheden ertoe leiden dat er geen tijd is voor andere activiteiten dan werk en zorg.

Institutionele redenen en belemmeringen, tot slot, hebben te maken met omstandigheden die door bijvoorbeeld de werkgever of een onderwijsinstelling worden gecreëerd. Voorbeelden hiervan zijn ondersteuning door dan wel een gebrek aan medewerking van de werkgever (bv. in de vorm van bekostiging of het beschikbaar stellen van tijd), de bereikbaarheid van cursuslocaties en het hanteren van inschrijfgelden door opleidingsinstellingen.

1.3 Onderzoeksopzet

1.3.1 Deelname aan leven lang leren

Voor de eerste onderzoeksvraag is gebruik gemaakt van kwantitatieve gegevens over de deelname aan een leven lang leren uit de Enquête beroepsbevolking (EBB), het Arbeidsaanbodpanel (AAP), en het *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (PIAAC). Daarbij wordt een vergelijking gemaakt met cijfers uit de Levenslang leren enquête 2017 van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (Fouarge et al. 2018). Tezamen geven deze een goed beeld van de mate waarin volwassenen tussen de 25 en 65 jaar deelnemen aan formele (werkgerelateerde) scholing, niet-formele opleidingsactiviteiten en informeel leren.

Enquête beroepsbevolking (EBB)

De EBB is een steekproefonderzoek dat maandelijks wordt gehouden onder personen van 15 jaar en ouder in Nederland, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen. Hiervoor wordt elk jaar een steekproef getrokken van ongeveer 1% van de Nederlandse bevolking. Door het CBS worden gegevens uit de EBB toegeleverd aan Eurostat, in het kader van de *Labour Force Survey* (LFS), waaronder de EU-indicator voor een leven lang leren. Deze indicator is gebaseerd op het aantal 25-64-jarigen dat in de vier weken voorafgaande aan de bevraging ofwel als leerling of student stond ingeschreven bij een reguliere onderwijsinstelling, ofwel een seminar of conferentie heeft bijgewoond of privé-

lessen buiten het reguliere onderwijssysteem heeft gevolgd. In de indicator zijn derhalve ook studenten van 25 jaar en ouder opgenomen die nog een initiële opleiding volgen. De berekening van de indicator vindt in elk van de Europese landen op dezelfde wijze plaats, maar de wijze waarop de onderliggende gegevens bevraagd worden, verschilt per land. De voor dit onderzoek gebruikte gegevens zijn overgenomen uit de door Eurostat per land gepubliceerde data (<https://ec.europa.eu/eurostat>). Voor nadere informatie over de gegevensverzameling in Nederland, zie het CBS (<https://www.cbs.nl>).

Arbeidsaanbodpanel (AAP)

Het Arbeidsaanbodpanel (AAP) is een langlopend onderzoek onder de Nederlandse bevolking over hun arbeidssituatie. Het Arbeidsaanbodpanel, dat sinds 2010 door het SCP wordt beheerd, is opgezet om diverse aspecten van de arbeidssituatie van werkenden en niet-werkenden in Nederland in kaart te brengen. Het onderzoek is een panelonderzoek, waarbij respondenten zo lang mogelijk worden gevolgd. De doelpopulatie is de Nederlandse bevolking van 16 tot en met 66 jaar (vóór 2012: 16 t/m 64 jaar). Bij elke bevragingronde worden eerst de deelnemers (en hun huisgenoten) uit de voorgaande meting benaderd. Daarnaast worden nieuwe deelnemers aangezocht, om de omvang van het panel op peil te houden en ervoor te zorgen dat ook jongeren voldoende vertegenwoordigd zijn. Om te corrigeren voor de non-respons worden de resultaten gewogen. De weegfactor is bepaald aan de hand van de leeftijdsverdeling van de Nederlandse bevolking van 16-64 jaar (CBS StatLine).

De scholingsdeelname is berekend voor werkenden en niet-werkenden die hebben aangegeven of zij in de voorgaande twee jaar al dan niet aan een of meer scholingsactiviteiten hebben deelgenomen. In de berekening van het deelnamepercentage zijn degenen die aangeven als student ingeschreven te staan niet meegenomen. Daarnaast zijn eveneens niet in het percentage meegenomen:

- jongeren onder de 18 jaar, die twee jaar geleden nog als leerling of student geregistreerd waren;
- jongvolwassenen tussen de 19 en 24 jaar die twee jaar geleden nog als student stonden ingeschreven en in de afgelopen twee jaar een mbo-diploma hebben behaald;
- jongvolwassenen tussen de 19 en 29 jaar die twee jaar geleden nog als student stonden ingeschreven en in de afgelopen twee jaar een hbo- of wo-diploma hebben behaald.

Door deze correctie kunnen percentages licht afwijken van de scholingspercentages die in eerdere rapportages over het Arbeidsaanbodpanel zijn verschenen.

Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)

PIAAC is een grootschalig internationaal onderzoek dat in 2012 het niveau en het gebruik van vaardigheden onder 16-65-jarigen in kaart heeft gebracht. Het onderzoek is onder leiding van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) uitgevoerd in 24 landen, waaronder Nederland. In het PIAAC-onderzoek zijn Nederlandse bur-

gers tussen de 16 en 65 jaar bevestigd naar hun scholingsdeelname in de daaraan voorafgaande twaalf maanden. Scholieren of studenten die nog een initiële opleiding volgen, zijn buiten de deelnamecijfers gehouden. Om een zo getrouw mogelijke schatting te kunnen geven van de deelname aan postinitiële scholing, zijn ook jongvolwassenen die minder dan een jaar geleden hun initiële opleiding hebben afgerond niet in de deelnamepercentages meegenomen.

De deelname aan deze activiteiten is uitgesplitst voor specifieke groepen burgers (op basis van achtergrondkenmerken als geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en werksector).

1.3.2 Redenen om scholing te volgen, dan wel om hiervan af te zien

Voor de beantwoording van de tweede onderzoeksvraag is gebruik gemaakt van secundaire analyses op kwantitatieve databestanden, en van kwalitatief onderzoek (interviews). Voor het kwantitatieve deel wordt met behulp van multipleregressieanalyses nagegaan welke factoren van invloed zijn op deelname aan verschillende vormen van een leven lang leren. Hiervoor is gebruik gemaakt van gegevens uit het Arbeidsaanbodpanel 2016. Daarnaast wordt een beschrijving gegeven van redenen om al dan niet aan scholing deel te nemen aan de hand van gegevens uit de Adult Education Survey van 2017.

Adult Education Survey (AES)

De Adult Education Survey (AES), in ons land ook wel de Enquête volwassenenonderwijs genoemd, is een steekproefonderzoek naar leeractiviteiten van volwassenen, dat eens per vijf jaar op basis van een Europese verordening in alle lidstaten van de Europese Unie wordt uitgevoerd. De AES bevat onder meer gedetailleerde informatie over deelname van volwassenen aan een breed scala aan opleidingen: van lange, reguliere opleidingen tot niet-reguliere, eendaagse workshops. Daarnaast wordt in de AES gevraagd naar redenen voor het volgen van korte of lange werkgerelateerde opleidingen en de ervaren effecten daarvan. In ons land is de AES'16 door het CBS uitgevoerd. De vragenlijst is in het eerste kwartaal van 2017 onder 3092 volwassenen van 25-64 jaar afgenomen. De referentieperiode van de AES is twaalf maanden voorafgaand aan de enquête.

Om na te gaan in hoeverre verschillende kenmerken die van invloed zijn op de deelname aan scholing met elkaar samenhangen, is voor het Arbeidsaanbodpanel bezien of er relatief homogene groepen (clusters van respondenten) te onderscheiden zijn (latentklassenanalyse). Op grond hiervan zijn tien groepen onderscheiden. Het doel hiervan was om voor de kwalitatieve fase van het onderzoek groepen te selecteren die relatief minder aan leeractiviteiten deelnemen. Van de tien groepen zijn op basis hiervan drie groepen geselecteerd. Met behulp van face-to-face-interviews is voor deze drie groepen in kaart gebracht in hoeverre zij in de afgelopen jaren hebben deelgenomen aan opleidingsactiviteiten, wat redenen zijn om wel of niet deel te nemen aan opleidingsactiviteiten, welke drempels zij ervaren om deel te nemen aan opleidingsactiviteiten, welk belang zij hechten aan deelname aan opleidingsactiviteiten, en in hoeverre zij dit van belang achten voor hun verdere loopbaan. In de interviews is tevens nagegaan in hoeverre activiteiten in andere domeinen

(werken, zorgen en samenleven) van invloed zijn op hun redenen om niet of in beperkte mate aan opleidingsactiviteiten deel te nemen.

De interviews vonden bij de personen thuis plaats. Voor elk van de drie groepen zijn door een extern veldbureau dertien personen geselecteerd die voldeden aan het opgestelde profiel (op basis van de latenteklassenanalyse). Voor een van de groepen, de zelfstandigen zonder personeel, bleek tijdens het interview dat vier personen niet of onvoldoende aan het profiel voldeden. Hun gegevens zijn niet in de analyses meegenomen. Voor hen zijn vier anderen aangezocht, zodat de analyses voor elk van de groepen op dertien personen gebaseerd is.

1.4 Inhoud van dit rapport

Hoofdstuk 2 richt zich op de vraag in hoeverre burgers deelnemen aan activiteiten in het kader van een leven lang leren. Dit gebeurt aan de hand van cijfers uit de Enquête beroepsbevolking (EBB), het Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), en het Arbeidsaanbodpanel (AAP).

In hoofdstuk 3 worden redenen van specifieke groepen burgers in kaart gebracht om minder deel te nemen aan een leven lang leren, aan de hand van gegevens uit de Adult Education Survey (AES).

Hoofdstuk 4 gaat in op factoren die van invloed zijn op deelname aan verschillende vormen van een leven lang leren. De mate waarin specifieke groepen deelnemen aan formeel en niet-formeel onderwijs wordt beschreven aan de hand van zowel persoonlijke als werkgerelateerde kenmerken. Aan de hand hiervan worden achtergrondkenmerken geïdentificeerd van groepen burgers die relatief minder deelnemen aan een leven lang leren.

Daarnaast wordt in kaart gebracht in hoeverre het beroep dat op deelnemers wordt gedaan vanuit andere domeinen (zoals werk, de zorg voor kinderen of mantelzorg), belemmerend werkt op hun deelname aan opleidingen en trainingen.

In hoofdstuk 5 beschrijven we tien groepen werkenden en niet-werkenden.

In de hoofdstukken 6 tot en met 8 wordt aan de hand van gegevens uit interviews voor drie van deze groepen beschreven in hoeverre zij aan opleidingsactiviteiten hebben deelgenomen, wat redenen zijn om deel te nemen, dan wel niet deel te nemen aan opleidingsactiviteiten, en welke drempels zij ervaren om deel te nemen aan opleidingsactiviteiten.

In hoofdstuk 9 beschrijven we de conclusies uit het onderzoek aan de hand van de twee onderzoeksvragen, en formuleren we aandachtspunten voor beleid.

2 Deelname aan een leven lang leren

- Nederlanders nemen in vergelijking met burgers uit andere EU-landen relatief veel aan post-initiële scholingsactiviteiten deel.
- De deelname aan scholing onder Nederlanders is redelijk stabiel door de jaren heen.
- Het zijn vooral werkenden die aan scholingsactiviteiten deelnemen. Werkzoekenden nemen relatief minder deel aan scholing dan werkenden. Niet-werkzoekenden volgen gemiddeld het minst opleidingen, cursussen en trainingen.
- Werkenden volgen vooral scholing om hun huidige functie of hun huidige taken beter uit te kunnen voeren.
- Bij scholing gaat het relatief weinig om formele opleidingen. Het zijn vooral (kortdurende) cursussen, trainingen en workshops die gevolgd worden. Informeel leren op de werkplek vormt voor werkenden de meest voorkomende manier om kennis en vaardigheden te verwerven.
- Vooral hoogopgeleiden volgen scholing. Jonge werkenden, werkenden van middelbare leeftijd, en werkenden in de publieke of semipublieke sector volgen ook relatief vaker scholing dan andere werkenden.

2.1 Deelname van volwassenen aan opleidingen, cursussen en trainingen

Om de deelname aan opleidingen en trainingen te bepalen wordt doorgaans door vragenlijsten in kaart gebracht in hoeverre door volwassenen wordt deelgenomen aan formele en niet-formele opleidingsactiviteiten. Een veelgebruikte indicator hiervoor is de EU-indicator voor leven lang leren. Deze is gebaseerd op gegevens uit de Labour Force Survey, die in elk van de Europese landen wordt afgenomen. De Labour Force Survey, in ons land bekend als de Enquête beroepsbevolking (EBB), inventariseert in hoeverre personen van 15 jaar en ouder op het moment van afname deelnemen aan een opleiding of cursus, of hieraan in de daaraan voorafgaande vier weken hebben deelgenomen (zie kader 2.1).

Kader 2.1 Enquête beroepsbevolking (EBB)

De EU-indicator voor leven lang leren is gebaseerd op gegevens uit de Labour Force Survey (LFS), oftewel de Enquête beroepsbevolking (EBB). De EBB is een steekproefonderzoek dat maandelijks wordt gehouden onder personen van 15 jaar en ouder in Nederland, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen. Hiervoor wordt elk jaar een steekproef getrokken van ongeveer 1% van de Nederlandse bevolking. Doel van het onderzoek is het verkrijgen van informatie over de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Hierbij worden kenmerken van personen in verband gebracht met hun positie op de arbeidsmarkt.

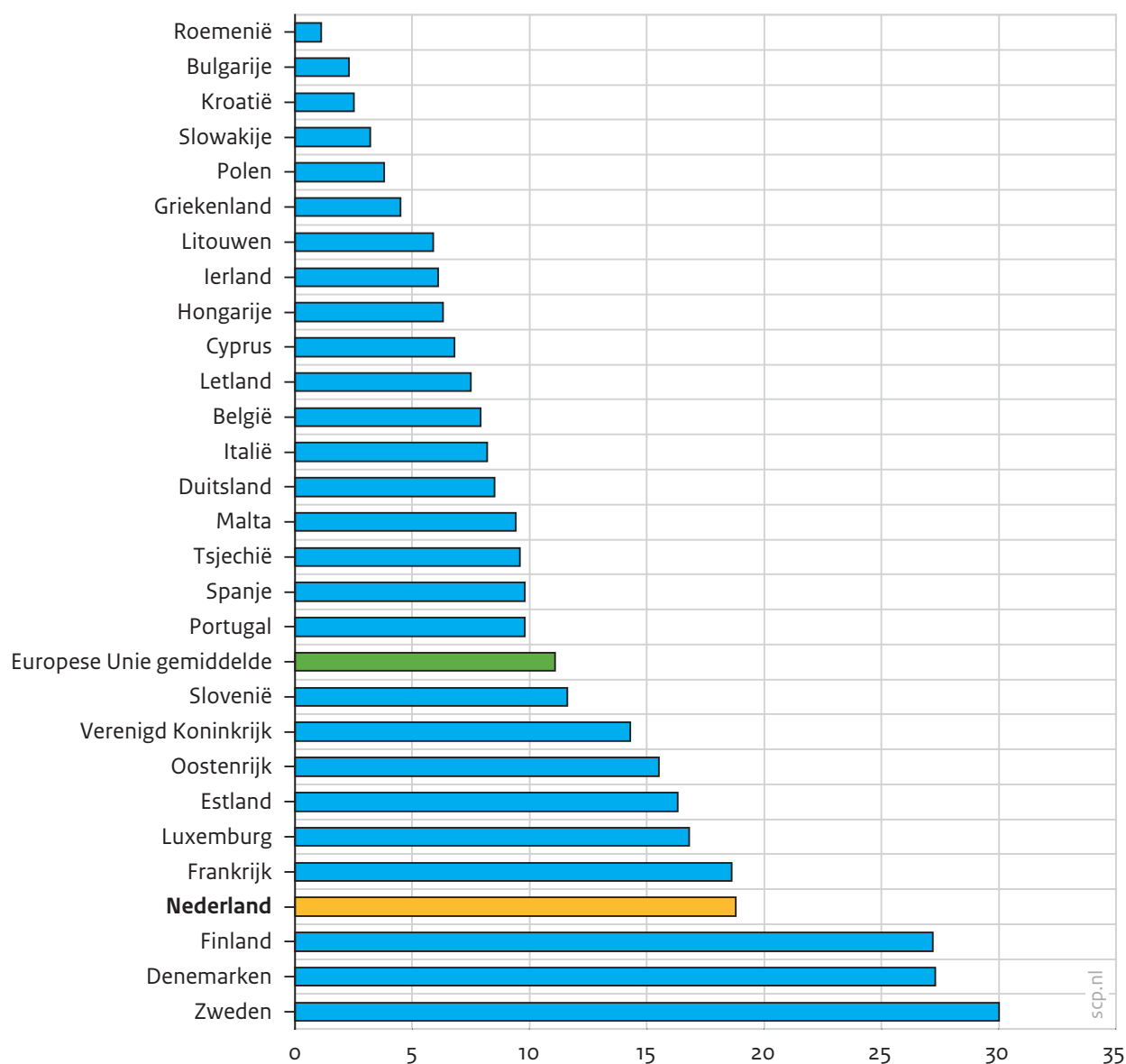
Bron: CBS

Nederlanders nemen relatief veel deel aan opleidingen, cursussen en trainingen

In Nederland nam in 2017 18,8% van de volwassenen deel aan een opleiding of cursus of had deze in de afgelopen vier weken afgerond (figuur 2.1). Nederland voldoet daarmee ruimschoots aan de doelstelling van 15% voor 2020, die door de Europese Unie voor de lidstaten is geformuleerd. Nederland heeft zichzelf echter een hoger doel gesteld, van 20% deelname per 2020.

Figuur 2.1

Aandelen deelnemers aan een opleiding of cursus in de afgelopen vier weken, 25-64-jarigen in de Europese Unie, 2017 (in procenten)



Bron: Eurostat (scp-bewerking)

Het aandeel volwassenen dat in 2017 deelnam aan scholing in Nederland ligt hoger dan in de meeste andere landen van de EU (gemiddeld 11,1%). Ook vergeleken met onze buurlanden België (7,9%), Duitsland (8,5%) en het Verenigd Koninkrijk (14,3%) nemen volwas-

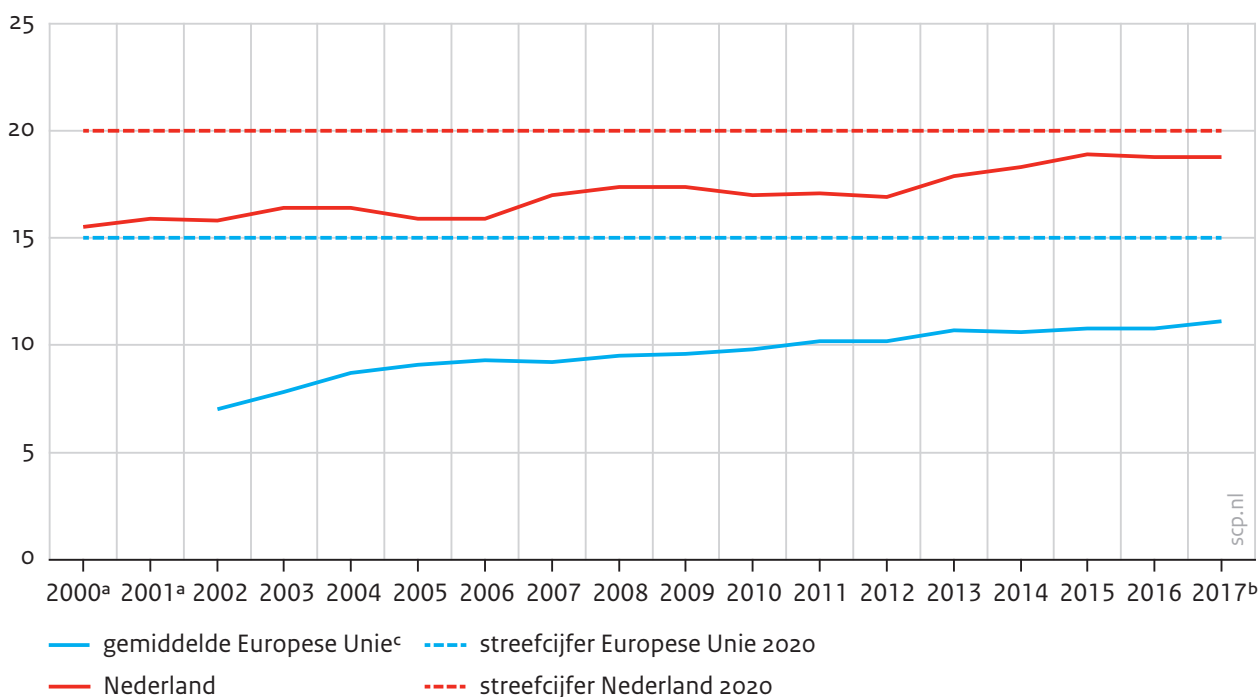
senen in ons land relatief veel deel aan scholing. Alleen in de Scandinavische landen ligt de deelname aan een leven lang leren hoger dan in Nederland: in zowel Finland, Denemarken als Zweden neemt tussen de 25% en 30% van de beroepsbevolking deel aan opleidings- en trainingsactiviteiten (Eurostat 2018).¹

Deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen stagneert over de afgelopen jaren

Het percentage volwassenen dat een opleiding, cursus of training volgt, is sinds 2013 met bijna 1 procentpunt gegroeid, maar is over de afgelopen jaren (2015-2017) stabiel. Over een langere periode bezien is er weliswaar sprake van een geleidelijke maar gestage groei (figuur 2.2), maar dit is waarschijnlijk (voor een deel) toe te schrijven aan veranderingen in de wijze waarop de deelnamecijfers in kaart gebracht zijn; tussen de metingen van 2012 en 2013 is de vraagstelling in het onderzoek licht aangepast. Tussen 2003 en 2010 zijn er bovendien ook kleine aanpassingen in de meting doorgevoerd. Daardoor laat de ontwikkeling in opleidingsdeelname zich over langere tijd moeilijk duiden.

Figuur 2.2

Deelname aan een opleiding of cursus in de afgelopen vier weken, 25-64-jarigen in de Europese Unie, 2000-2017 (in procenten)



- a Deelnamecijfers voor 2000 en 2001 zijn niet berekend, aangezien deze voor Ierland, Kroatië, Letland, Slowakije en Tsjechië voor beide jaren ontbreken, en voor het jaar 2000 voor Bulgarije, Polen en Slovenië ontbreken.
- b Cijfers 2017 zijn voorlopig.
- c Gemiddelde Europese Unie inclusief Nederland.

Bron: Eurostat (SCP-bewerking)

Dat geldt ook voor de vergelijking met de groei in deelname in andere landen. In veel landen is er sprake van een of meerdere trendbreuken door de tijd heen of zijn, zoals in het Verenigd Koninkrijk, gedurende een aantal jaren de gerapporteerde deelnamepercentages niet betrouwbaar in kaart gebracht (Nieuwenhuis et al. 2011). Afgezet tegen de groei in scholingsdeelname sinds 2013 (voor de EU-landen waarvoor er geen trendbreuk is) ligt de lichte deelnamegroei in ons land boven het groeipercentage van andere landen. Binnen de EU laat Estland relatief de grootste groei zien (van 12,6% in 2013 naar 16,3% in 2017). In Finland en Zweden is de groei met respectievelijk 2,3% en 1,6% ook groter dan die in ons land (0,9%), maar de meeste landen laten geringere groeipercentages zien, of zelfs een daling in deelnamepercentage, tussen 2013 en 2017. EU-breed is er de laatste jaren sprake van een zeer lichte stijging in scholingsdeelname.

Ongeveer de helft van de volwassenen volgt jaarlijks een of meer opleidingen, cursussen of trainingen

Het deelnamepercentage van volwassenen op basis van de Enquête beroepsbevolking (EBB) biedt een goed inzicht in de feitelijke deelname aan een leven lang leren op enig moment. Het is daarmee in beginsel een geschikte indicator om de scholingsdeelname over de tijd of tussen landen te vergelijken, maar het is minder geschikt om goed in kaart te brengen in hoeverre volwassenen hun kennis en vaardigheden op peil houden. Deelname aan formele opleidingen heeft immers een langdurig karakter, maar cursussen of trainingen hebben doorgaans een beperkte duur. Werkenden en niet-werkenden nemen hieraan verspreid over de tijd deel. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld een training volgt om klantvriendelijker te werken, zal deze op dat terrein niet op korte termijn een nieuwe cursus nodig hebben.

Om na te kunnen gaan welk percentage van de volwassenen hun competenties up-to-date houdt, biedt een langer tijdsperspectief een getrouwer beeld. Fouarge et al. (2018) rapporteren, op basis van de ROA Levenslang leren enquête, dat in 2017 ruim de helft (54%) van de werkenden en een vijfde (20%) van de niet-werkenden in de voorafgaande twee jaar een cursus of training had gevolgd. Aan de hand van het Arbeidsaanbodpanel (zie kader 2.2) komen Van Echtelt et al. (2016) echter tot een geringer deelnamepercentage. Volgens die cijfers volgde ongeveer 40% van de werkenden in 2014 een opleiding, cursus of training in de daaraan voorafgaande twee jaar. Recente cijfers over 2016 laten een vergelijkbaar percentage zien (41%) (figuur 2.3).

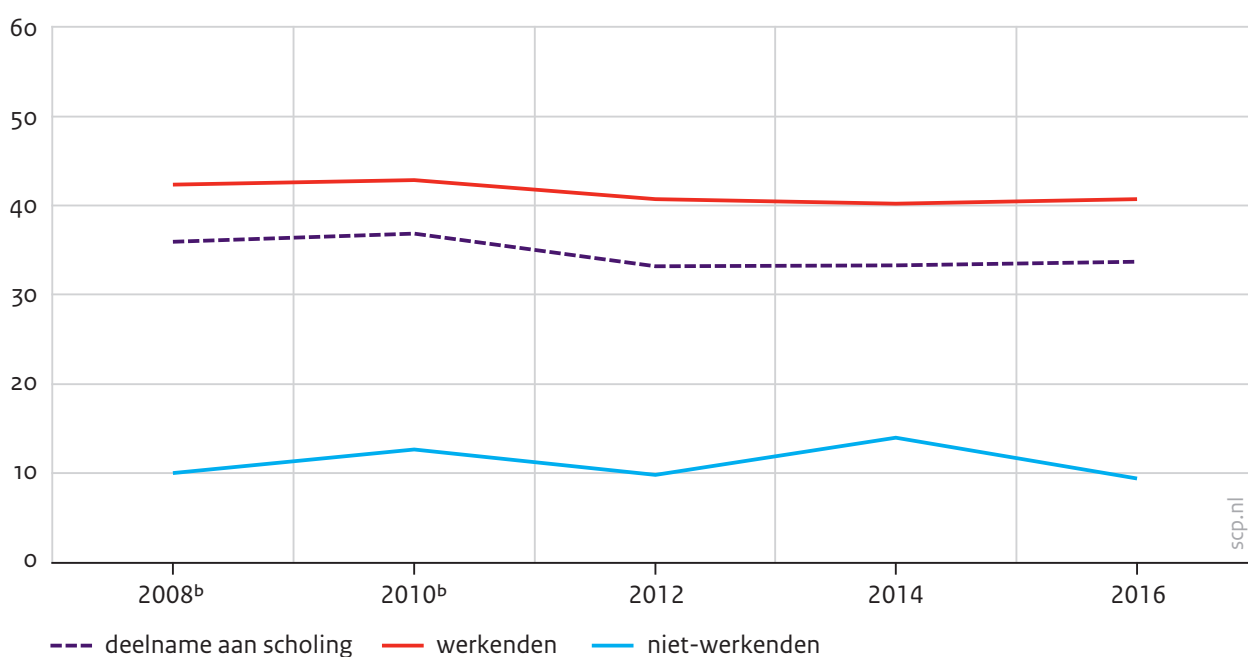
Kader 2.2 Arbeidsaanbodpanel

Het Arbeidsaanbodpanel (AAP) is een langlopend onderzoek onder de Nederlandse bevolking over hun arbeidssituatie. Het panelonderzoek is opgezet om diverse aspecten van de arbeidssituatie van werkenden en niet-werkenden in Nederland in kaart te brengen en volgt respondenten zo lang mogelijk. De doelpopulatie is de Nederlandse bevolking van 16 tot en met 66 jaar. Bij elke befragingsronde worden eerst de deelnemers (en hun huisgenoten) uit de voorgaande meting benaderd. Daarnaast worden nieuwe deelnemers aangezocht, om de omvang van het panel op

peil te houden en ervoor te zorgen dat ook jongeren voldoende vertegenwoordigd zijn. Na een eerste meting in het voorjaar van 1985, vindt sinds 1986 de dataverzameling elke twee jaar in het najaar plaats. Deze periode van twee jaar vormt ook de referentieperiode voor opleidings- en leeractiviteiten van werkenden en niet-werkenden. De hier gepresenteerde cijfers hebben betrekking op 2016, waarbij in een aantal gevallen vergelijkingen met voorgaande metingen vanaf 2008 worden gemaakt.

Figuur 2.3

Deelname aan opleidingen en cursussen in de afgelopen twee jaar, werkende en niet-werkende 16-66-jarigen,^{a, b} 2008-2016 (in procenten)



- a Exclusief werkenden en niet-werkenden die in de afgelopen twee jaar hun initiële opleiding hebben afgesloten.
- b De percentages voor 2008 en 2010 zijn berekend voor personen van 16 t/m 64 jaar, die voor 2012 en de daaropvolgende jaren voor personen van 16 t/m 66 jaar.

Bron: SCP (AAP'06-'16)

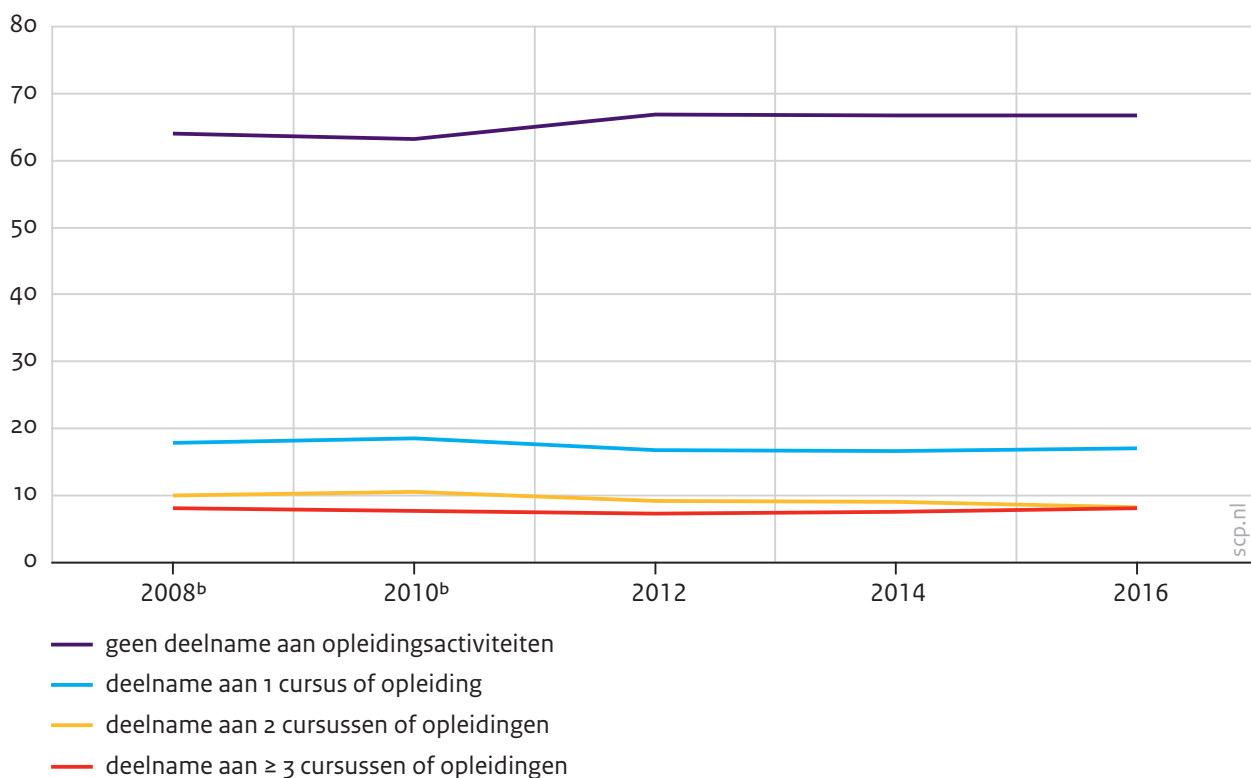
Het aantal scholingsactiviteiten waaraan volwassenen deelnemen verandert ook niet tot nauwelijks door de jaren heen. Nam in 2008 bijna 18% van de volwassenen in het Arbeidsaanbodpanel deel aan één scholingsactiviteit in de daaraan voorafgaande twee jaar, in 2016 was dit 17%. Het percentage volwassenen dat aan twee opleidingen of cursussen had deelgenomen, bedroeg bijna 10% in 2008 tegenover iets meer dan 8% in 2016, en het percentage volwassenen dat meer dan twee scholingsactiviteiten had gevolgd, lag in zowel 2008 als 2016 rond de 8% (figuur 2.4).

De scholingsdeelname over een langere periode kan in internationaal perspectief worden geplaatst met behulp van het PIAAC-onderzoek (kader 2.3). In dit onderzoek zijn Nederlandse burgers tussen de 16 en 65 jaar bevraagd naar hun scholingsdeelname in de vooraf-

gaande twaalf maanden. Scholieren of studenten die nog een initiële opleiding volgen, zijn buiten de deelnamecijfers gehouden. Om een zo getrouw mogelijke schatting te kunnen geven van de deelname aan postinitiële scholing zijn ook jongvolwassenen die minder dan een jaar geleden hun initiële opleiding hebben afgerond, niet in de deelnamepercentages meegenomen.

Figuur 2.4

Deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen in de afgelopen twee jaar, 16-66-jarigen,^{a, b} naar het aantal gevolgde scholingsactiviteiten, 2008-2016 (in procenten)



a Exclusief werkenden en niet-werkenden die in de afgelopen twee jaar hun initiële opleiding hebben afgesloten.

b De percentages voor 2008 en 2010 zijn berekend voor personen van 16 t/m 64 jaar, voor 2012 en de daaropvolgende jaren voor personen van 16 t/m 66 jaar.

Bron: SCP (AAP'06-'16)

In ons land heeft bijna twee derde (65%) van de bevroagden in PIAAC scholing gevolgd gedurende het jaar voorafgaande aan de afname. Nederland behoort daarmee, samen met Denemarken, Finland en Zweden, tot de kopgroep in de EU (figuur 2.5).

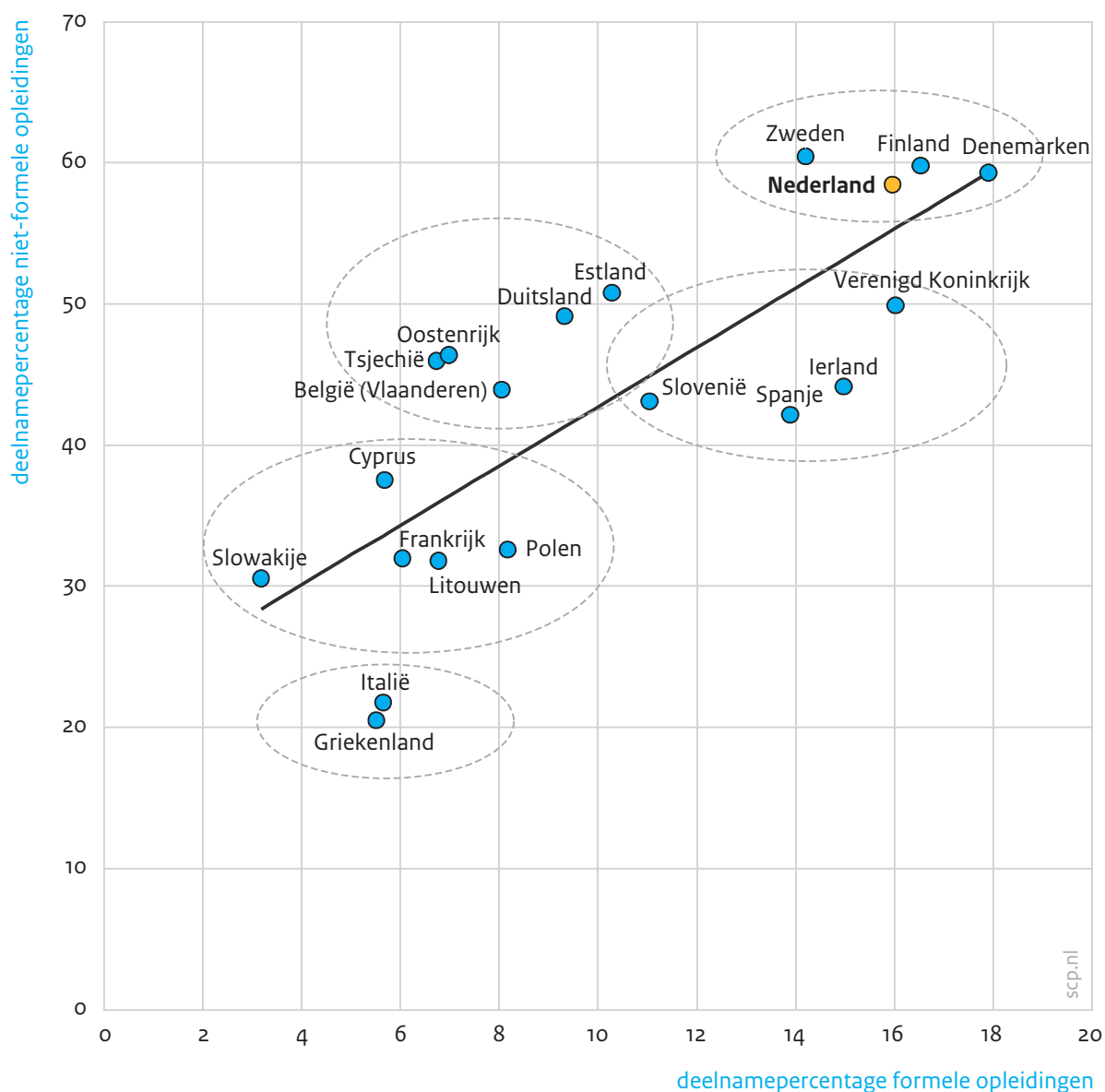
Kader 2.3 Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)

PIAAC is een grootschalig internationaal onderzoek dat het niveau en het gebruik van vaardigheden onder 16-65-jarigen in kaart brengt. Het onderzoek is onder leiding van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (oESO) uitgevoerd in 24 landen en laat zien hoe het is gesteld met de taal- en rekenvaardigheden en het probleemoplossend vermogen van de bevol-

king. PIAAC bouwt voort op een traditie van het meten van kernvaardigheden: in 1994 werd de International Adult Literacy Survey (IALS) uitgevoerd en in 2007 de Adult Literacy and Life Skills Survey (ALL). Belangrijke thema's die in het onderzoek aan bod komen, zijn de ontwikkeling van kernvaardigheden in de tijd, de kenmerken van mensen die laag en hoog op de vaardighedenverdeling scores (laaggeletterden en excellenten), de relatie tussen kernvaardigheden en de positie op de arbeidsmarkt, de vorming van kernvaardigheden in het onderwijs en de ontwikkeling van kernvaardigheden tijdens de levensloop.

Figuur 2.5

Deelname aan formele opleiding afgezet tegen deelname aan niet-formele training, 16-65-jarigen in de Europese Unie, 2012 (in procenten)



Bron: OESO (PIAAC'12) SCP-bewerking

Na Nederland en de Scandinavische landen volgt een brede groep landen, met onder meer het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Vlaanderen, waar volwassenen (meer dan) gemiddeld aan scholing deelnemen (47%-56%). Deze brede groep is onder te verdelen in twee categorieën, met aan de ene kant landen waarin volwassenen relatief meer deelnemen aan niet-formele leeractiviteiten als cursussen en trainingen (Estland, Duitsland, Vlaanderen, Oostenrijk en Tsjechië), en aan de andere kant landen waar juist relatief meer formele opleidingen worden gevolgd (Verenigd Koninkrijk, Ierland, Spanje en in mindere mate Slovenië). In Cyprus, Frankrijk, Polen, Litouwen en Slowakije blijft de scholingsdeelname (33%-38%) duidelijk achter bij het EU-gemiddelde, en in Italië en Griekenland is zelfs sprake van een zeer gering percentage volwassenen dat scholingsactiviteiten volgt (21%-24%). Met name de deelname aan niet-formele scholing zoals cursussen en trainingen blijft, vergeleken met andere EU-landen, in Italië en Griekenland ver achter.

2.2 Type scholingsactiviteiten waaraan door volwassenen wordt deelgenomen

Volwassenen in ons land nemen vooral deel aan niet-formele scholing (cursussen en trainingen), meer dan aan formele opleidingen. Hoewel de schattingen over de relatieve deelname aan verschillende typen opleidingsactiviteiten per studie uiteenlopen, is een gemeenschappelijke conclusie niettemin dat de deelname aan cursussen en trainingen een veelvoud is van die aan formele opleidingen. Figuur 2.4 laat op basis van gegevens uit het PIAAC-onderzoek zien dat in de EU gemiddeld ongeveer 10% van de volwassenen in een jaar tijd een formele opleiding heeft gevolgd, tegenover 43% van de volwassenen die in eenzelfde periode aan cursussen of trainingen heeft deelgenomen.

In ons land neemt ruim 58% van de volwassenen aan een of meer cursussen of trainingen deel (tabel 2.1). Het grootste deel (83%) van de volwassenen volgt een cursus om werkgerelateerde redenen. Slechts 17% neemt om andere redenen, zoals persoonlijke interesse, aan een cursus of training deel. Ook voor vrijwel alle andere landen geldt dat tussen de 80% en 85% van de gevolgde cursussen en trainingen werkgerelateerd is.

Tabel 2.1

Deelname aan formele en niet-formele leeractiviteiten, Nederlanders van 16-65 jaar, 2012 (in procenten)

	totaal ^a	formele opleidingen		cursussen en trainingen	
		werk-gerelateerd	niet werk-gerelateerd	werk-gerelateerd	niet werk-gerelateerd
Denemarken	67	15	2	51	9
Finland	66	13	3	50	10
Zweden	65	10	4	49	11
Nederland	65	11	4	49	10
Verenigd Koninkrijk	56	13	2	44	6
Duitsland	54	7	1	42	7
Estland	53	6	4	40	11
Ierland	51	12	3	37	7

Tabel 2.1
(Vervolg)

	totaal ^a	formele opleidingen		cursussen en trainingen	
		werk-gerelateerd	niet werk-gerelateerd	werk-gerelateerd	niet werk-gerelateerd
Tsjechië	49	4	2	40	6
Oostenrijk	49	5	2	38	9
België (Vlaanderen)	48	5	3	37	7
Slovenië	48	6	5	35	9
Spanje	47	8	5	32	10
Cyprus	38	5	1	.	.
Frankrijk	36	5	0	28	4
Polen	35	5	3	27	5
Litouwen	34	3	3	26	6
Slowakije	33	5	2	27	3
Italië	24	3	2	19	3
Griekenland	21	4	1	17	4

a EU-landen gerangschikt op basis van het totale percentage dat deelneemt aan formele opleidingen en/of cursussen en trainingen.

Bron: OESO (PIAAC'12)

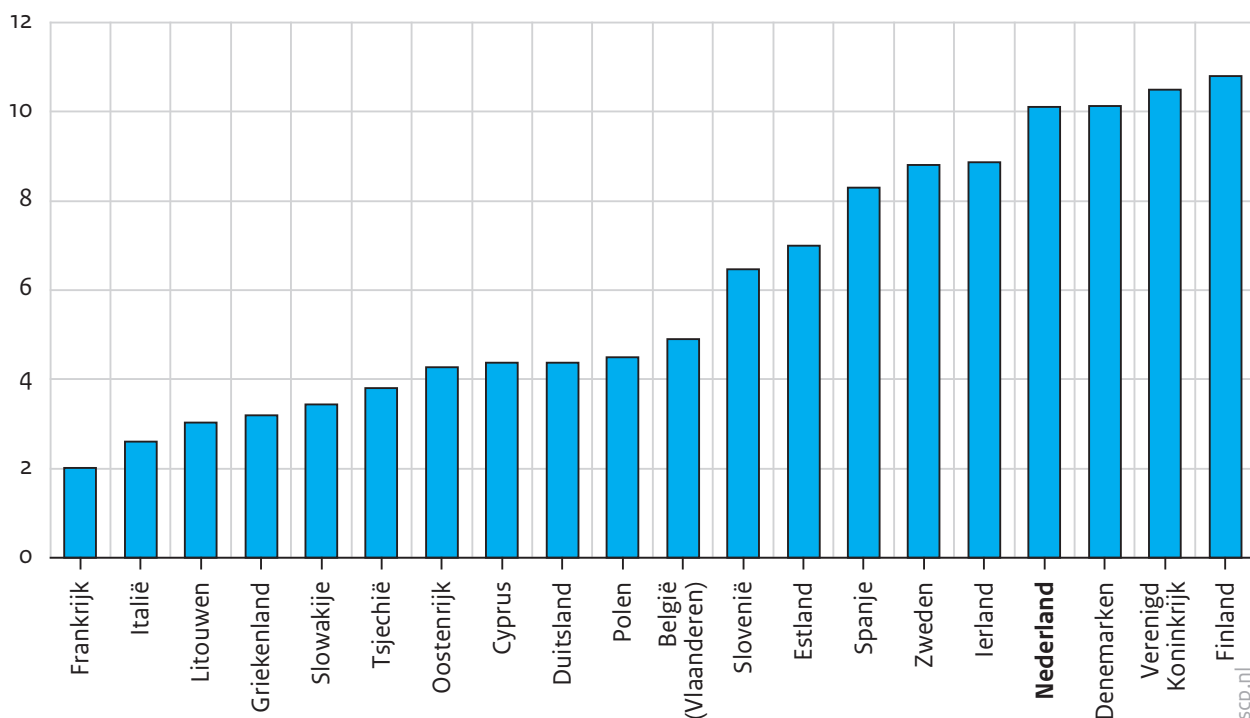
Deelname aan formele opleidingen vooral om een hoger onderwijsdiploma te behalen

Het aandeel volwassenen in ons land dat een formele opleiding volgt, is beduidend kleiner (bijna 16%) dan het aandeel dat een cursus of training volgt. Van degenen die een formele opleiding doen, volgt de helft die in het hoger onderwijs. Een vijfde volgt een opleiding op mbo-niveau-2 of -3. Daarbij gaat het voor het merendeel om een combinatie van leren en werken (bbl). Daarnaast is er een kleiner percentage dat een vmbo-, havo- of vwo-opleiding volgt, of deelneemt aan een mbo-4-opleiding. Van de volwassenen die een formele opleiding volgen, doet 71% dit om werkgerelateerde redenen.

Voor een deel nemen volwassenen aan zowel formele als niet-formele scholingsactiviteiten deel; het gaat hier om ruim een tiende van alle bevroegden in ons land die scholing hebben gevolgd (figuur 2.6). Met uitzondering van Finland, het Verenigd Koninkrijk en Denemarken ligt dit percentage in de andere EU-landen lager of zelfs beduidend lager dan in ons land.

Figuur 2.6

Deelname aan zowel een formele opleiding als een of meer cursussen of trainingen, 16-65-jarigen in de Europese Unie, 2012 (in procenten)



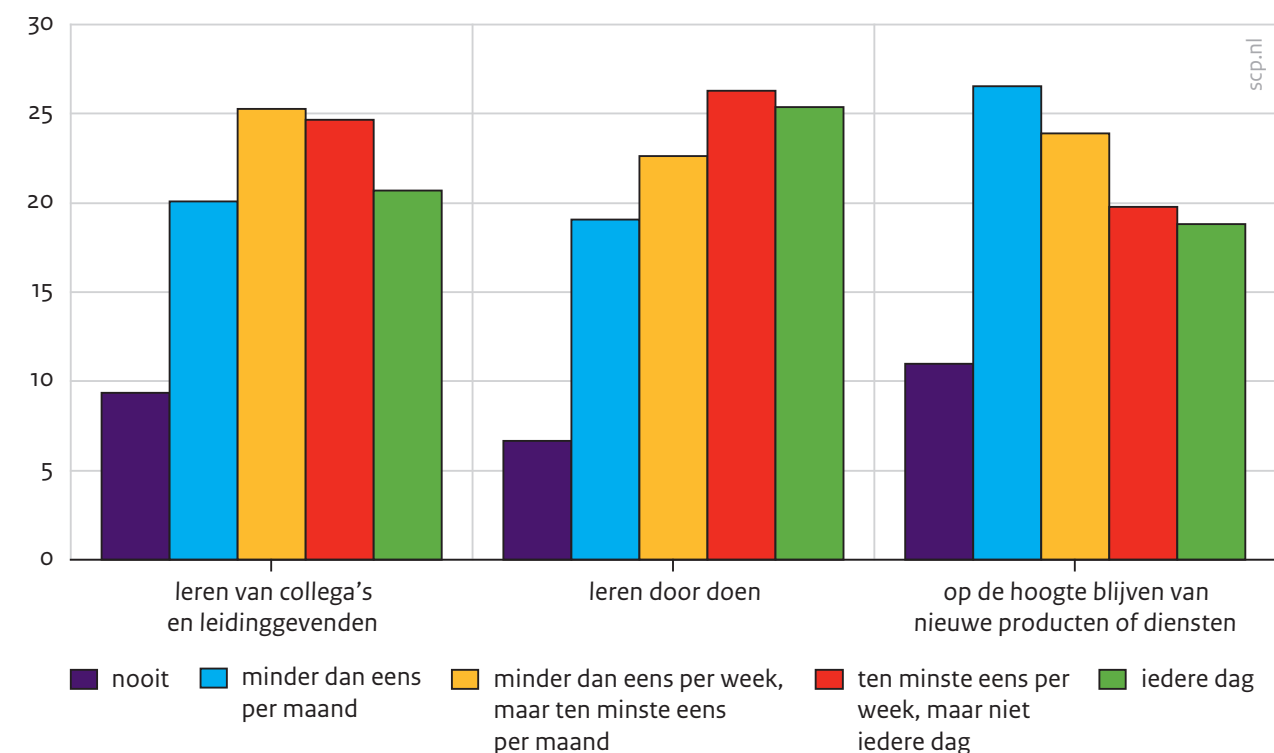
Bron: OESO (PIAAC'12) SCP-bewerking

Informeel leren is het meest gebruikelijk

In het PIAAC-onderzoek is volwassenen ook gevraagd of zij leren van hun collega's en leidinggevenden, leren door hun werk te doen, of ervoor zorgen dat zij op de hoogte blijven van nieuwe producten en diensten. Een groot deel van de Nederlandse volwassenen geeft aan dat zij langs deze weg informeel leren (figuur 2.7). Slechts iets meer dan 9% van de volwassenen leert niet van contacten met collega's of leidinggevenden; bijna 7% doet geen leerervaring op in de uitvoering van hun werk, en 11% leert niet door zich op de hoogte te houden van nieuwe producten of diensten. Alle anderen hebben ten minste eens per maand, maar vaak enkele keren per maand of zelfs iedere dag, ervaringen in hun werk waardoor zij leren. Volwassenen leren het meest door te doen. Ruim een kwart van de volwassenen geeft aan op deze manier dagelijks (bij) te leren, en nog eens ruim een kwart zegt dat dit weliswaar niet iedere dag geldt, maar dat zij gemiddeld minstens eens per week leerervaringen opdoen door te doen. Voor nog eens 22% geldt dat dit gemiddeld ten minste eens per maand het geval is.

Figuur 2.7

Informeel leren, werkenden, naar type leren, 2012 (in procenten)



Bron: OESO (PIAAC'12)

In vergelijking met andere landen in de EU is het informeel leren van volwassenen in ons land gemiddeld. Aan de hand van de mate waarin volwassenen leren van collega's en leidinggevenden, leren door te doen, en op de hoogte blijven van nieuwe producten of diensten, is een schaal voor informeel leren gecreëerd. Volwassenen in Finland, Spanje en Slovenië geven aan gemiddeld het meest informeel te leren. Voor Finland geldt dat er in vergelijking met andere EU-landen, samen met Denemarken, Zweden en Nederland, het meest aan opleidingen, cursussen en trainingen wordt deelgenomen, maar dat informeel leren relatief een nog groter aandeel heeft in het geheel aan leeractiviteiten (figuur 2.8). In Spanje en Slovenië speelt informeel leren, in vergelijking met formeel en niet-formeel leren, een nog grotere rol dan in Finland.

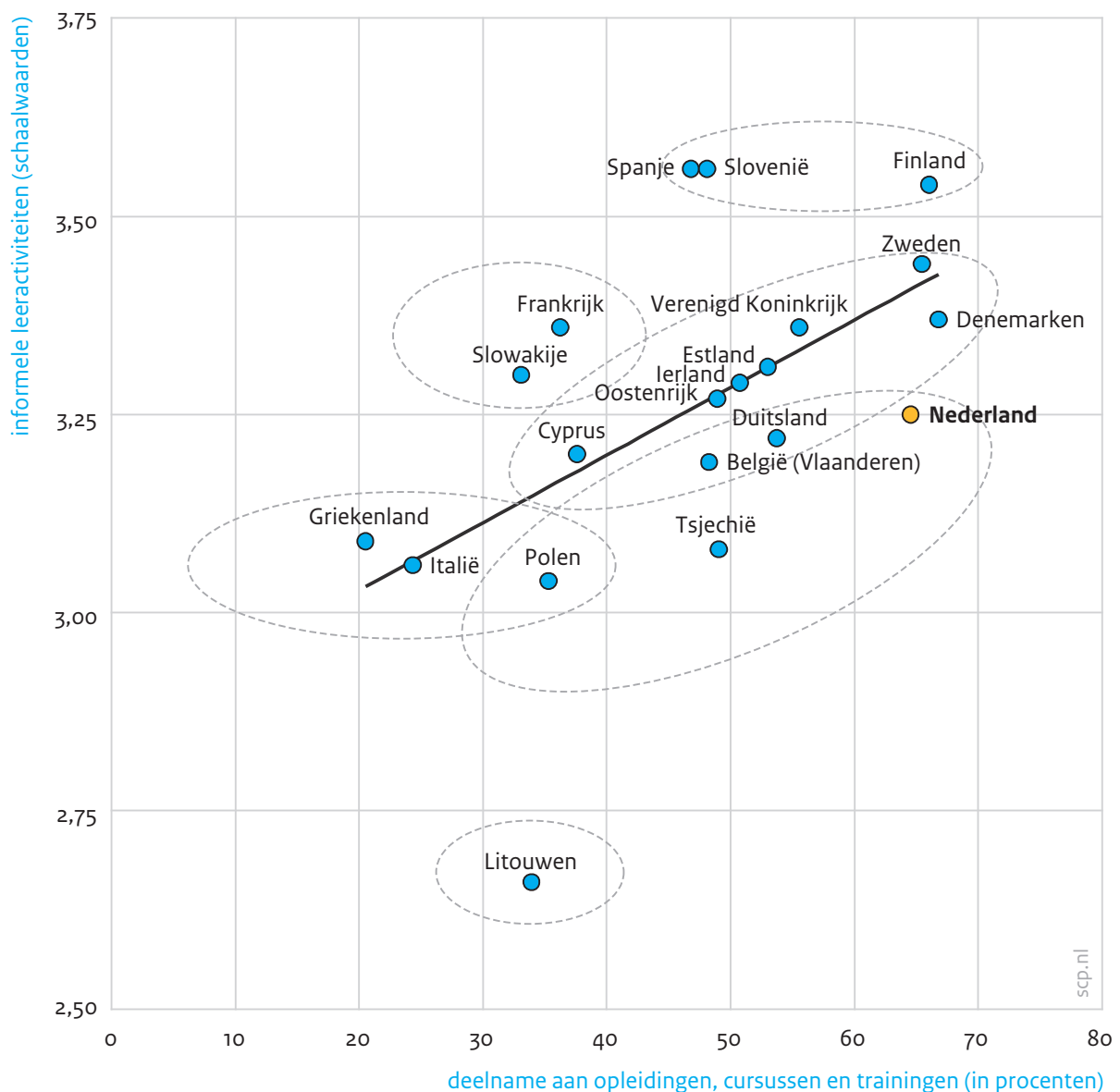
Voor Zweden en Denemarken, en in mindere mate voor het Verenigd Koninkrijk, Estland, Ierland en Oostenrijk, geldt dat volwassenen bovengemiddeld aan informele leeractiviteiten deelnemen, en dat dit min of meer naar rato is van de formele en niet-formele leeractiviteiten die worden gevolgd. Zweden behoort, na Finland, Spanje en Slovenië, tot de landen waar door volwassenen verhoudingsgewijs veel informeel geleerd wordt. Na Zweden volgen Denemarken, het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk.

Nederland behoort weliswaar tot de landen waar het meest wordt deelgenomen aan formele en niet-formele opleidingen en cursussen, maar bevindt zich qua informeel leren in de middenmoot binnen de EU. De mate waarin volwassenen hier informeel leren, is verge-

lijkbaar met die in Duitsland en Vlaanderen. Ook daar wordt, ten opzichte van de deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen, weinig informeel geleerd. Het verschil tussen informele leeractiviteiten enerzijds en formele en niet-formele scholing anderzijds is in ons land echter wel groter dan in Duitsland en Vlaanderen. Een vergelijkbaar geringe deelname aan informeel leren is verder alleen in Tsjechië en Polen zichtbaar – zij het dat in deze landen de deelname aan zowel formeel en niet-formeel leren als informeel leren duidelijk lager ligt dan in ons land. Alleen in Litouwen is de deelname aan informeel leren relatief nog geringer.

Figuur 2.8

Formeel en niet-formeel leren afgezet tegen informeel leren, 16-65-jarigen in de Europese Unie, 2012 (in schaalwaarden en procenten)

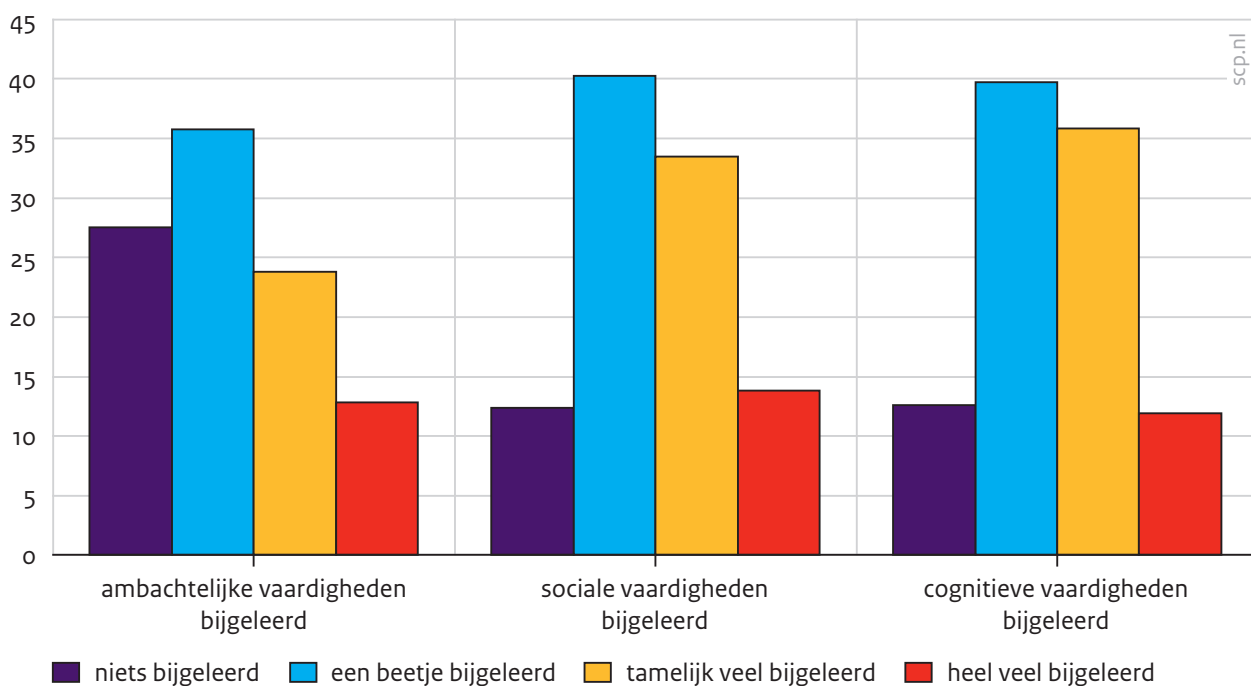


Bron: OESO (PIAAC'12) SCP-bewerking

Volwassenen doen op hun werkplek vooral sociale en cognitieve vaardigheden op (figuur 2.9). Bijna de helft geeft aan tamelijk veel of heel veel te hebben bijgeleerd op sociaal (47%) en cognitief gebied (48%) in de afgelopen twee jaar. Daarnaast geeft rond de 40% aan een beetje aan sociale en cognitieve vaardigheden te hebben bijgeleerd. Iets minder dan 13% geeft aan op deze terreinen in het geheel niets te hebben geleerd. Voor ambachtelijke vaardigheden is dat aandeel beduidend groter (28%). Rond de 37% geeft aan op ambachtelijk terrein tamelijk veel of heel veel vaardigheden te hebben bijgeleerd.

Figuur 2.9

Bijleren van ambachtelijke, sociale en cognitieve vaardigheden in de afgelopen twee jaar, werkende volwassenen, 2016 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'16)

2.3 Verschillen in scholingsdeelname van volwassenen

De mate waarin volwassenen deelnemen aan scholingsactiviteiten verschilt naar gelang hun achtergrond. In tabel 2.2 is de deelname aan formele en niet-formele scholingsactiviteiten uitgesplitst naar werkenden (werknemers in loondienst en zelfstandigen) en niet-werkenden (werkzoekenden en niet-werkzoekenden), naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. De deelname aan scholingsactiviteiten is weergegeven over de periode 2008-2016.

Tabel 2.2

Deelname aan opleidingen en cursussen over de voorgaande twee jaar, werkende en niet-werkende 16-65/66-jarigen,^a naar achtergrondkenmerken, 2008-2016 (in procenten)^b

	2008 ^a	2010 ^a	2012	2014	2016
totaal	36	37	33	33	33
werkenden	42	43	41	40	41
werknemers in loondienst	44	44	42	41	41
zelfstandigen	28	34	35	35	38
niet-werkenden	10	13	10	14	9
werkzoekenden	28	38	27	38	21
niet-werkzoekenden	7	7	5	5	5
geslacht					
mannen	37	37	34	36	36
vrouwen	35	37	32	30	31
leeftijd					
16-24 jaar	47	47	49	39	43
25-34 jaar	44	46	45	44	41
35-44 jaar	42	42	39	38	38
45-54 jaar	35	37	31	34	35
55-64 jaar	19	21	21	23	24
65-66 jaar ^a	-	-	6	5	5
opleidingsniveau					
basisonderwijs	13	13	13	9	12
vmbo/lbo/mavo	22	22	17	19	19
mbo/havo/vwo	36	35	33	32	31
hbo	45	47	44	43	43
wetenschappelijk onderwijs	48	51	45	47	47

a De percentages voor 2008 en 2010 zijn berekend voor personen van 16 t/m 64 jaar, die voor 2012 en de daaropvolgende jaren voor personen van 16 t/m 66 jaar.

b Exclusief werkenden en niet-werkenden die in de afgelopen twee jaar hun initiële opleiding hebben afgesloten.

Bron: SCP (AAP'06-'16)

Werknemers in loondienst volgen vaker opleidingen dan zelfstandigen en werkzoekenden

Werknemers in loondienst nemen iets vaker deel aan opleidingen en cursussen dan zelfstandigen. Maar waar het percentage zelfstandigen dat aan een opleiding, cursus of training deelneemt over de afgelopen jaren sterk is gestegen (van 28% in 2008 naar 38% in 2016), is deze licht gedaald voor werknemers in loondienst (van 44% in 2008 naar 41% in 2016). De stijging in scholingsdeelname onder zelfstandigen en de lichte daling onder werknemers in loondienst is al sinds 2004 zichtbaar (Van Echtelt et al. 2016).

Het percentage niet-werkenden dat aan opleidingen, cursussen of trainingen deelneemt (9%) is beduidend geringer dan het deelnamepercentage onder werkenden. Uit tabel 2.2 blijkt dat dit voor een belangrijk deel veroorzaakt wordt door een zeer geringe deelname

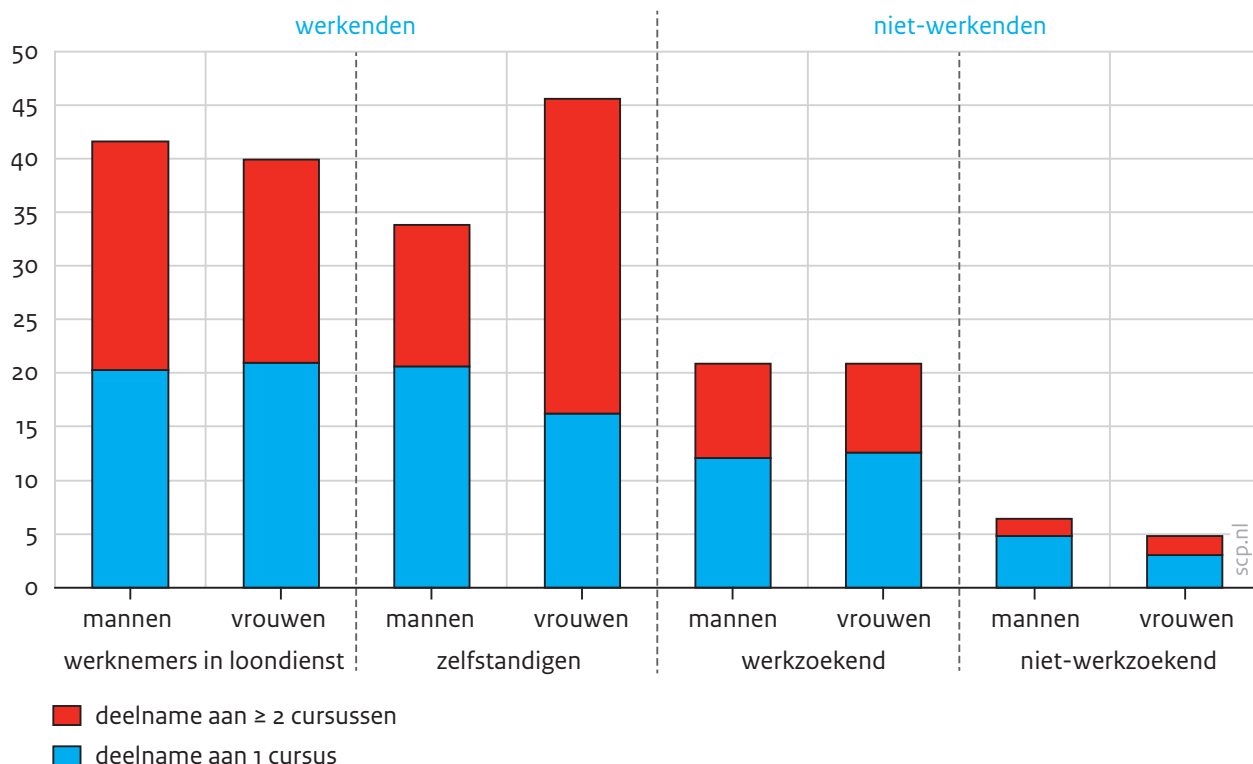
aan opleidingen, cursussen en trainingen onder volwassenen die geen baan hebben en hier ook niet naar op zoek zijn (ruim 5%). Werkzoekenden (21%) nemen beduidend vaker deel aan scholingsactiviteiten dan niet-werkzoekenden. Het percentage werkzoekenden dat scholing volgt, fluctueert sterk door de jaren heen. Het is aannemelijk dat dit voor een belangrijk deel wordt ingegeven door de scholingsmogelijkheden die aan werkzoekenden worden geboden vanuit het uuv en andere instanties gericht op integratie op de arbeidsmarkt.

Vrouwen nemen gemiddeld minder vaak aan opleidingen en cursussen deel

Vrouwen nemen gemiddeld minder vaak aan scholingsactiviteiten deel dan mannen, zij het dat het verschil door de jaren heen fluctueert. In 2016 had 31% van de vrouwen in de afgelopen twee jaar aan scholing deelgenomen, tegenover 36% van de mannen. Dit verschil wordt voor een deel veroorzaakt door verschillen in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen. Relatief meer vrouwen dan mannen hebben geen werk en zijn hiernaar ook niet op zoek. Juist deze groep neemt relatief weinig deel aan scholing. Wanneer mannen en vrouwen in loondienst onderling worden vergeleken, participeren relatief iets meer mannen (42%) dan vrouwen (40%) in opleidingen en cursussen (figuur 2.10). Mannen in loondienst volgen bovendien iets vaker dan vrouwen twee of meer opleidingen en cursussen.

Figuur 2.10

Deelname aan formele en niet-formele scholing in de afgelopen twee jaar, werkende en niet-werkende 16-66-jarigen, naar geslacht en werkstatus, 2016 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'16)

Onder zelfstandigen is het omgekeerde het geval: 34% van de mannen geeft aan in de afgelopen twee jaar scholing te hebben gevolgd, tegenover 46% van de vrouwen. Vrouwen die als zelfstandige werkzaam zijn, maken bovendien vaker gebruik van scholing: iets meer dan 16% heeft een opleiding of cursus gevolgd, terwijl ruim 29% van de vrouwen twee of meer opleidingen of cursussen gevolgd heeft. Bij mannen ligt dit op respectievelijk 21% (een opleiding of cursus) en 13% (twee of meer opleidingen of cursussen). Ook voor de groep werkzoekenden geldt dat vrouwen (23%) iets vaker dan mannen (20%) aan scholing deelnemen.

Scholingsdeelname is onder ouderen gering, maar neemt over de tijd wel duidelijk toe

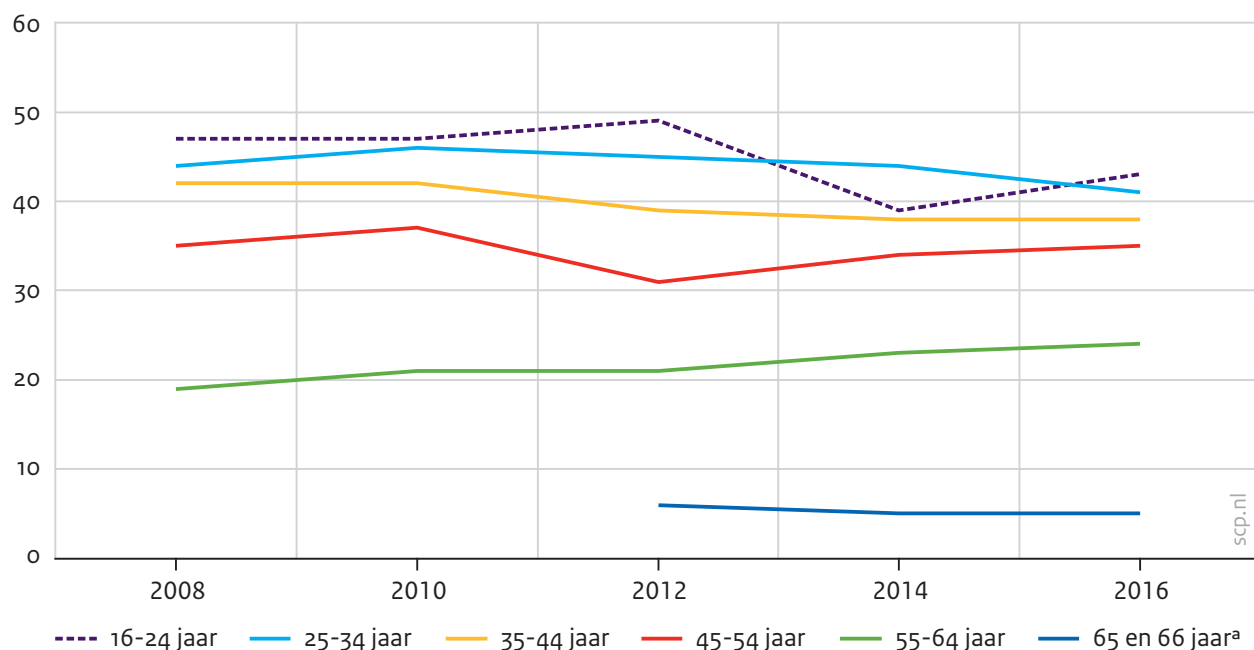
Jongvolwassenen nemen relatief vaker deel aan opleidingen, cursussen en trainingen dan ouderen (figuur 2.11). De scholingsdeelname onder jongeren en jongvolwassenen van 16-24 jaar ligt tussen de 40% en 50% door de jaren heen, maar fluctueert sterk. Dit komt doordat jongeren en studenten die nog een initiële opleiding volgen of deze pas in de afgelopen twee jaar hebben afgerond, buiten de deelnamecijfers zijn gelaten. De groep 16-24-jarigen is daardoor relatief kleiner dan de andere leeftijdscategorieën, en bestaat voor een groot deel uit jongvolwassenen met een mbo-diploma. Een aanzienlijk deel van hen neemt deel aan scholing. Waarschijnlijk gaat het hierbij voor een groot deel om bedrijfsspecifieke trainingen die zij in de eerste jaren van hun beroepsuitoefening volgen.

Volwassenen van 25-34 jaar nemen, samen met 16-24-jarigen, het meest aan scholingsactiviteiten deel. Tussen 2008 en 2016 nam tussen de 41% en 46% van de 25-34-jarigen deel aan opleidingen, cursussen of trainingen. Werkenden en niet-werkenden van 35-44 jaar blijven hier enkele procentpunten bij achter (2 tot 6 procentpunten). Zowel voor de 25-34-jarigen als voor de 35-44-jarigen geldt echter dat hun scholingsdeelname door de jaren heen wat lijkt te verminderen. Voor de leeftijdsgroep 45-54 jaar schommelt de deelname aan scholingsactiviteiten door de tijd heen, maar is de deelname in 2016 vergelijkbaar met die in 2008. Oudere werknemers en niet-werkenden volgen verhoudingsgewijs de minste scholing, maar zij lopen hun achterstand wel langzaam in; waar in 2008 nog geen 19% van de 55-64-jarigen aangaf scholing te volgen, is dat percentage met bijna 6 procentpunten gegroeid in 2016.

Ouderen nemen bovendien relatief vaker deel aan meer dan een opleiding, cursus of training wanneer zij aangeven scholing te volgen. In 2016 gaf iets minder dan 18% van de 55-64-jarigen aan twee of meer scholingsactiviteiten te hebben gevolgd in de voorafgaande twee jaar, tegenover bijna 16% die in die periode één keer aan scholing had deelgenomen. Onder de 16-24-jarigen volgt een meerderheid slechts een opleiding, cursus of training (32%) en een verhoudingsgewijs klein deel meer dan een scholingsactiviteit (12%). Dat geldt, zij het in veel mindere mate, ook voor 25-34-jarigen: 25% heeft één keer scholing gevolgd, tegenover 22% die aan meer dan een scholingsactiviteit heeft deelgenomen.

Figuur 2.11

Deelname aan formele en niet-formele scholing in de afgelopen twee jaar, werkende en niet-werkende 16-66-jarigen,^a naar leeftijd, 2008-2016 (in procenten)



a De percentages voor 2008 en 2010 zijn berekend voor personen van 16 t/m 64 jaar, die voor 2012 en de daaropvolgende jaren voor personen van 16 t/m 66 jaar.

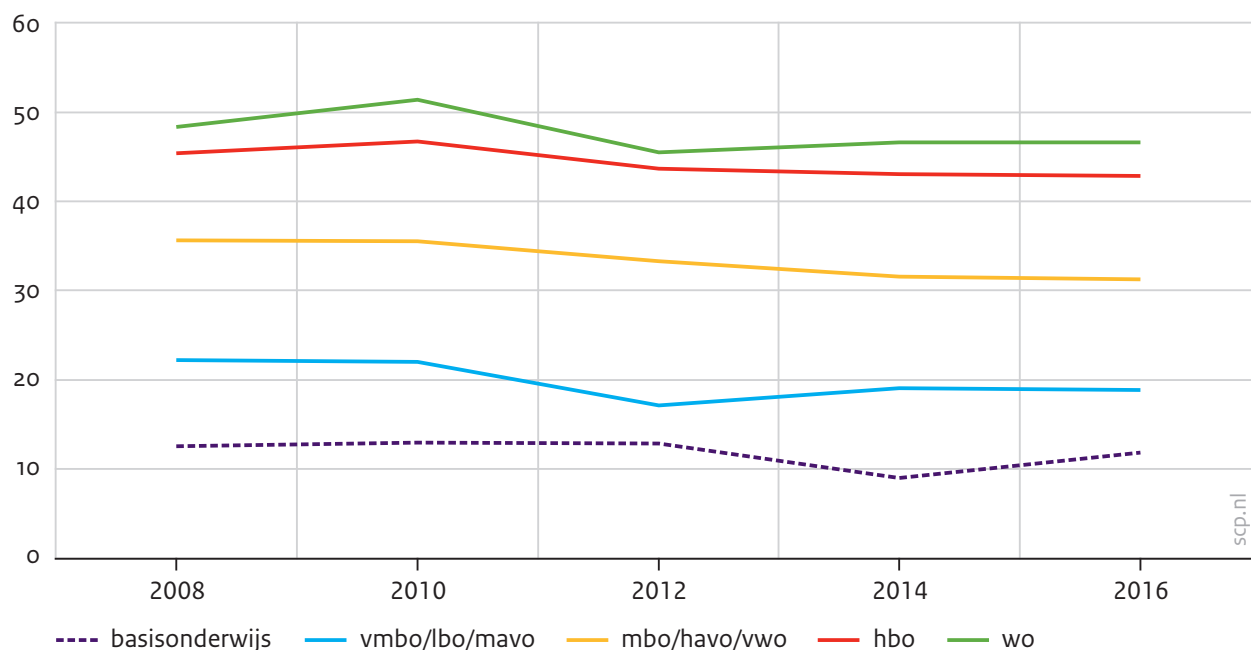
Bron: SCP (AAP'16)

Hoogopgeleiden nemen het meest aan scholingsactiviteiten deel

Volwassenen met een hbo- of wo-opleiding nemen het meest aan scholing deel. De scholingsdeelname onder hoogopgeleiden ligt over de jaren gemiddeld 10 tot 15 procentpunten hoger dan die onder middelbaar opgeleiden met alleen een startkwalificatie (figuur 2.12). Lageropgeleiden volgen de minste scholing; volwassenen met alleen een diploma op het niveau van het basisonderwijs nemen gemiddeld meer dan 20 procentpunten minder deel aan opleidingen, cursussen of trainingen dan volwassenen met een startkwalificatie. Voor volwassenen met een vmbo-diploma is de achterstand tot volwassenen met een startkwalificatie iets geringer en ligt door de jaren heen tussen de 12 en 15 procentpunten. Een startkwalificatie lijkt daarmee een kritische grens, die het gemakkelijk maakt om gedurende de loopbaan aan verdere scholing deel te nemen.

Figuur 2.12

Deelname aan formele en niet-formele scholing in de afgelopen twee jaar, werkende en niet-werkende 16-66-jarigen,^a naar opleidingsniveau, 2008-2016 (in procenten)



a De percentages voor 2008 en 2010 zijn berekend voor personen van 16 t/m 64 jaar, die voor 2012 en de daaropvolgende jaren voor personen van 16 t/m 66 jaar.

Bron: SCP (AAP'16)

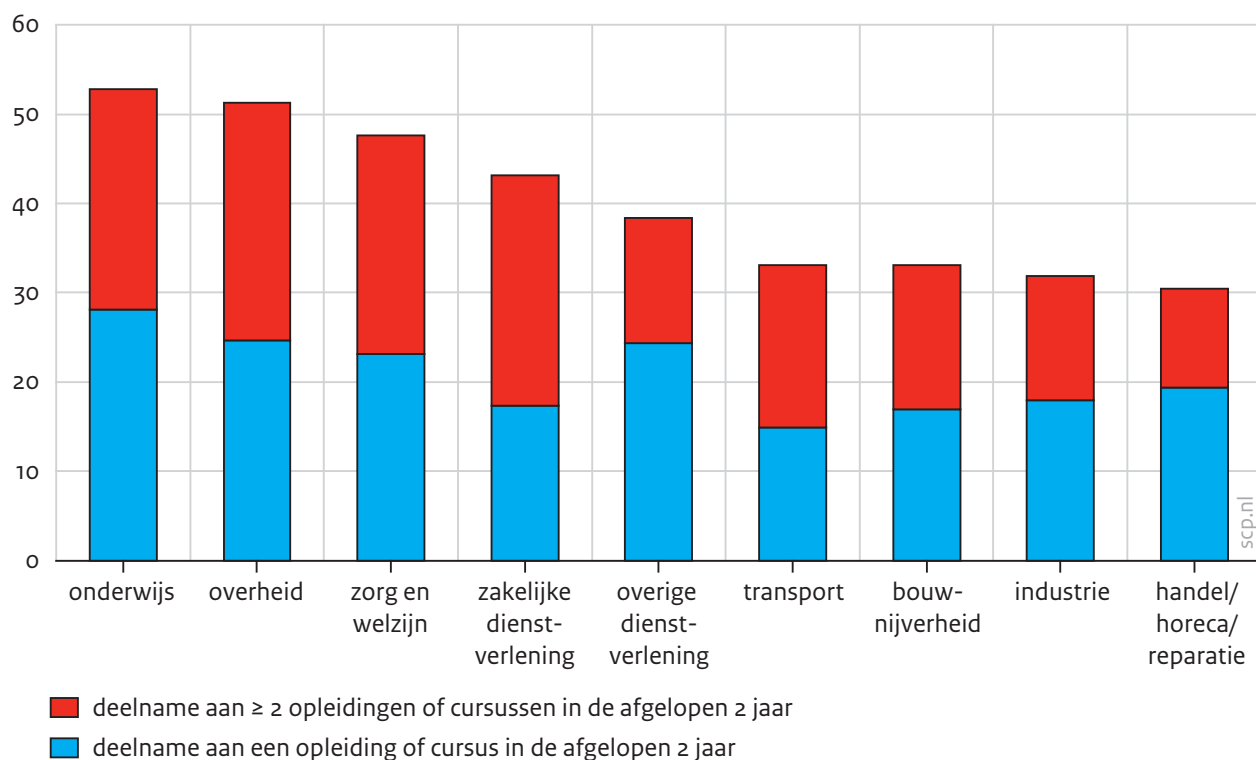
Opvallend is dat de verschillen in scholingsdeelname tussen de verschillende opleidingsniveaus niet of nauwelijks veranderen door de tijd heen. De achterstand van met name lageropgeleiden ten opzichte van middelbaar en hogeropgeleiden is in de afgelopen tijd niet verminderd. Ook het verschil tussen middelbaar en hogeropgeleiden is in de afgelopen tien jaar min of meer stabiel gebleven. Lager- en middelbaar opgeleiden weten hun achterstand in scholingsdeelname op hogeropgeleiden dus niet in te lopen.

In publieke en semipublieke sector nemen werknemers het meest aan scholing deel

Werknemers in het onderwijs, bij de overheid en in de sector zorg en welzijn volgen vaker scholing dan werknemers in private sectoren (figuur 2.13). Leraren en ander onderwijspersoneel nemen het meest aan een opleiding, cursus of training deel (53%). Bij overheidspersoneel ligt dat percentage iets lager (ruim 51%), maar men volgt er wel vaker twee of meer opleidingen of cursussen dan werknemers in het onderwijs. In de transportsector, de bouwnijverheid, industrie, handel, horeca en reparatiebedrijven ligt de scholingsdeelname, met 30% tot 33%, beduidend lager.

Figuur 2.13

Deelname aan formele en niet-formele scholing in de afgelopen twee jaar, werknemers in loondienst, naar arbeidssector, 2016 (in procenten)



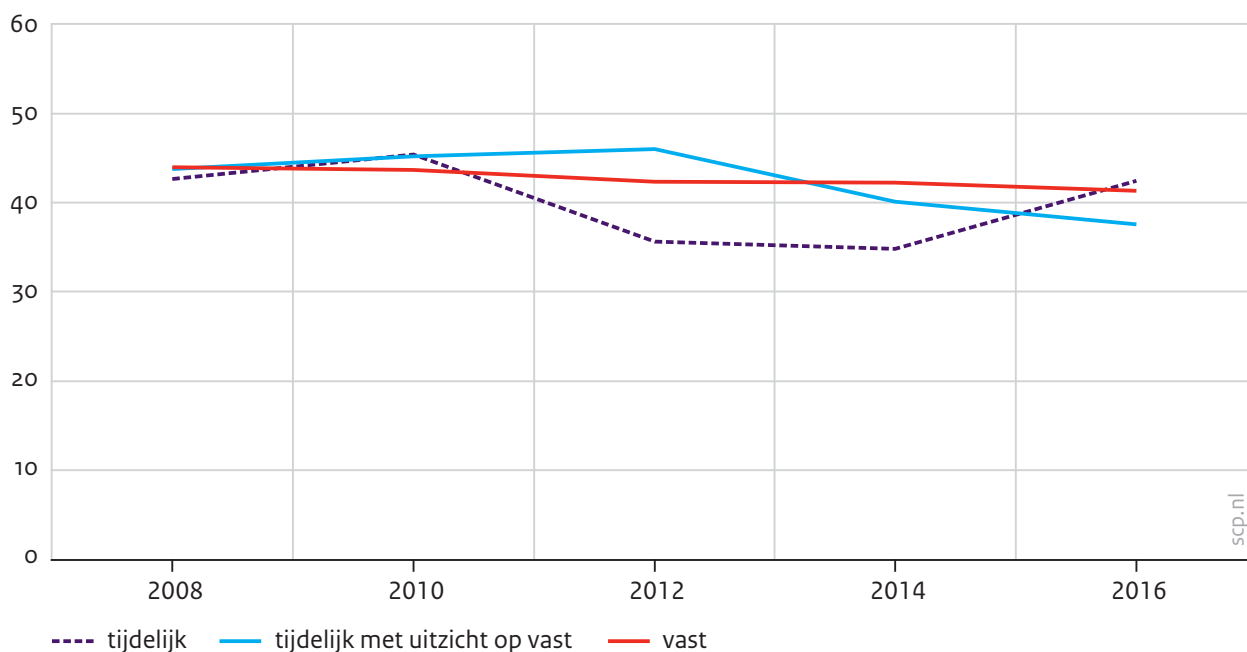
Bron: SCP (AAP'16)

Verschillen in scholingsdeelname tussen werknemers met een tijdelijk en een vast contract

De deelname aan scholing onder werknemers in loondienst met een vast contract is door de tijd heen min of meer stabiel, hoewel er een licht neerwaartse ontwikkeling lijkt te zijn (figuur 2.14). Had in 2008 bijna 44% van de werknemers in loondienst in de voorgaande twee jaar scholing gevolgd, in 2016 was dat percentage gedaald naar iets meer dan 41%. Voor deeltijders is het beeld wisselender door de jaren heen. Werknemers die in deeltijd werken met uitzicht op een vast dienstverband scholen zich in sommige jaren gemiddeld iets meer dan werknemers met een vast dienstverband, en in andere jaren gemiddeld juist iets minder. Tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast contract lieten in de afgelopen jaren een relatief lagere scholingsdeelname zien dan werknemers met een vast contract, waar deze over de periode 2006-2010 nog min of meer op eenzelfde niveau lag.

Figuur 2.14

Deelname aan formele en niet-formele scholing in de afgelopen twee jaar, werknemers in loondienst, naar aard dienstverband, 2008-2016 (in procenten)



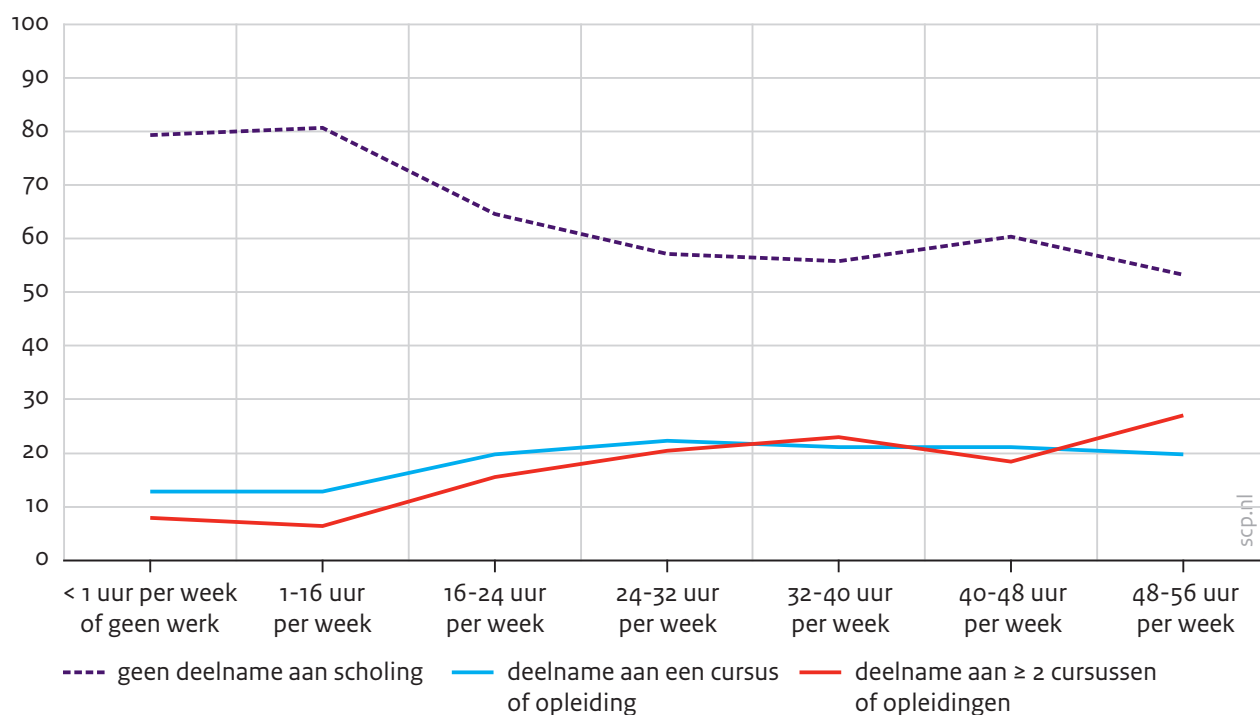
Bron: SCP (AAP'16)

Over 2014-2016 lijkt de scholingsdeelname onder tijdelijke werknemers echter weer toege-nomen. Mogelijk zijn deze schommelingen toe te schrijven aan veranderingen in de scholingsbereidheid onder tijdelijke werknemers en/of veranderingen in de bereidheid van werkgevers om scholing aan te bieden of te faciliteren. Zij kunnen echter ook het gevolg zijn van veranderingen in de omvang en samenstelling van de groep tijdelijke werknemers – bijvoorbeeld als gevolg van conjuncturele ontwikkelingen. Niettemin lijken zich door de afgelopen jaren heen in grote lijnen geen duidelijke verschillen voor te doen in scholings-deelname onder werknemers op grond van de aard van hun dienstverband.

Figuur 2.15 geeft weer in hoeverre werknemers hebben deelgenomen aan opleidingen, cursussen en trainingen, uitgesplitst naar het aantal feitelijke uren dat zij per week aange-ven te werken. De scholingsdeelname onder degenen die niet of 16 uur of minder werken, ligt lager dan onder werkenden met een groter aantal uren. Werknemers die per week 24 uur of meer werken, nemen relatief het meest aan scholing deel, waarbij het niet uit-maakt of personen feitelijk rond de drie, vier, vijf of meer dagen met hun werk bezig zijn. Naarmate hun feitelijke werkduur toeneemt, is er ook een grotere kans dat werknemers aan meer scholingsactiviteiten deelnemen.

Figuur 2.15

Deelname aan formele en niet-formele scholing in de afgelopen twee jaar, werknemers in loondienst, naar het feitelijke aantal gewerkte uren, 2016 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'16)

2.4 Samenvatting en conclusie

In dit hoofdstuk hebben we verschillende nationale en internationale databestanden gebruikt om de deelname van volwassenen aan formeel, niet-formeel en informeel leren in kaart te brengen. De deelnamecijfers die in de verschillende onderzoeken worden gerapporteerd, worden voor een groot deel gekleurd door de definitie van scholingsactiviteiten die daarin wordt gehanteerd, en door de tijdsspanne waarop de deelname betrekking heeft. De Enquête beroepsbevolking (EBB) geeft een deelnamecijfer van bijna 19% voor ons land: bijna een op de vijf volwassenen volgt op enig moment een opleiding, cursus of training. Doordat een vergelijkbare vraag ook in panelstudies in andere Europese landen wordt gebruikt, biedt het een goed referentiepunt om na te gaan of Nederlanders nu relatief meer of minder scholing volgen dan andere burgers in Europa. Voor het bepalen van het aandeel Nederlanders dat hun kennis en vaardigheden op peil houdt, zijn de cijfers uit de EBB minder geschikt. Immers, personen die een half jaar geleden, of zelfs iets meer dan een jaar geleden, een opleiding hebben gevolgd, kunnen daardoor heel goed vaardigheden hebben opgedaan die ze nodig hebben voor de uitoefening van hun beroep of om de overstap naar een andere functie te maken. Veel scholingsactiviteiten, zoals cursussen, hebben doorgaans een beperkte duur, waardoor werkenden en niet-werkenden hun deelname hieraan over de tijd kunnen verspreiden.

Cijfers uit onder meer PIAAC, het Arbeidsaanbodpanel en de Levenslang leren enquête van het ROA geven beter zicht op de mate waarin volwassenen aan leeractiviteiten deelnemen. De cijfers uit deze onderzoeken lopen echter uiteen, van iets minder dan 40% tot rond de 65%. Bovendien ontbreekt voor een groot deel informatie over de aard en duur van de gevolgde scholing, en is onduidelijk wat de kwaliteit van de scholing was. Daardoor is het lastig, zo niet onmogelijk, om een betrouwbaar beeld te geven van het percentage volwassenen dat door scholing hun kennis en vaardigheden op peil houdt. De waarde van de deelnamecijfers is dan ook vooral gelegen in een vergelijking over de tijd, een vergelijking van volwassenen naar achtergrondkenmerken, en een vergelijking met andere landen.

Relatief veel Nederlanders nemen aan scholingsactiviteiten deel, maar de deelname aan scholing stagneert

De deelnamecijfers van Eurostat geven aan dat Nederlandse volwassenen relatief meer aan scholingsactiviteiten deelnemen dan volwassenen in de meeste andere landen van de Europese Unie. De cijfers laten tegelijkertijd zien dat de deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen stagneert.

Bovendien hoort Nederland weliswaar tot de koplopers waar het de deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen betreft, maar behoort het tot de middenmoot waar het informele scholing betreft.

Werknemers in loondienst volgen meer scholing, evenals jongere werknemers en hogeropgeleiden

Werkenden volgen vaker scholing dan niet-werkenden. Van de werkenden nemen werknemers in loondienst relatief het meest aan opleidingen, cursussen en trainingen deel. Het percentage zelfstandigen dat aan scholingsactiviteiten deelneemt, is over de afgelopen jaren echter sterk gestegen en ligt nu bijna op hetzelfde niveau als dat van werkenden in loondienst. Het percentage niet-werkenden dat aan opleidingen, cursussen of trainingen deelneemt, is beduidend geringer dan dat onder werkenden.

Volwassenen van 25-34 jaar nemen het meest aan scholingsactiviteiten deel. Na hun vijfendertigste jaar loopt de scholingsdeelname iets terug, maar het verschil met de leeftijdsgroep 25-34 jaar is relatief beperkt. Voor de volwassenen van 55 jaar en ouder geldt dat zij beduidend minder scholing volgen dan jongere leeftijdscategorieën. Zij lopen hun achterstand echter wel langzaam in.

De scholingsdeelname is het hoogst onder volwassenen met een hbo- of wo-opleiding. Hun deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen ligt beduidend hoger dan die onder middelbaar opgeleiden. Lageropgeleiden volgen de minste scholing. Het gaat hierbij om relatief grote verschillen. Het opleidingsniveau van volwassenen is daarmee de belangrijkste voorspeller voor het volgen van opleidingen.

Noot

- 1 Waar in ons land echter geen nadere aanduiding wordt gegeven van het type opleiding, cursus of training, is dat in onder meer Zweden wel het geval. In Zweden wordt in de vraagstelling bijvoorbeeld gewezen op hobbycursussen en vrijetijdscursussen; in Nederland wordt dat niet gedaan. Doordat de EVB zich richt op arbeidskenmerken, bestaat het gevaar dat volwassenen de vragen naar opleidingen, cursussen en trainingen ook in dat licht interpreteren. In vergelijking met andere landen zou dat eerder tot een onder- dan tot een overschatting van het deelnamepercentage leiden.

3 Redenen om aan scholing deel te nemen

- De meeste werknemers zijn van mening dat zij voldoende zijn toegerust voor de uitoefening van hun werk, nu en in de nabije toekomst, en hier geen extra scholing voor nodig hebben.
 - Werknemers zien eerder ervaren tekorten als uitgangspunt voor scholing (reparatie) dan scholing als mogelijkheid om zich op een andere baan of taakinhoud voor te bereiden (preparatie).
 - Redenen om aan scholing deel te nemen zijn vooral werkgerelateerd. Werkenden volgen cursussen en trainingen vooral om hun huidige werk beter uit te kunnen voeren.
 - Een vaak genoemde reden om geen scholing te volgen is een gebrek aan tijd, door drukke werkzaamheden of door gezinsverplichtingen. Praktische problemen, zoals de kosten of de plaats van de opleidingen, spelen een minder belangrijke rol.
-

3.1 Inleiding

Scholing wordt gezien als belangrijk middel voor werkenden om hun inzetbaarheid op peil te houden. Door scholing zou niet alleen de productiviteit van werknemers in hun huidige functie verbeteren, maar zouden zij ook betere kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

In hoofdstuk 2 kwam naar voren dat veel opleidingen en cursussen inderdaad werkgerelateerd zijn. In dit hoofdstuk gaan we in op verschillende soorten scholing en op redenen van deelnemers om deze te volgen.

Daarnaast gaan we na in hoeverre werkenden van mening zijn dat hun competenties aansluiten bij de eisen die hun werk aan hen stelt. Wanneer er sprake is van een situatie waarin werkenden ervaren dat zij op bepaalde terreinen kennis en vaardigheden ontberen om hun werk goed uit te kunnen voeren, zal dit leiden tot een groter gevoelde urgentie om aan scholing deel te nemen. Met het oog hierop brengen we ook in kaart of werkenden menen dat hun werk in de toekomst zodanig zal veranderen dat dit scholing noodzakelijk maakt. Tot slot gaan we in dit hoofdstuk na wat de redenen zijn van volwassenen om geen scholing te volgen, hoewel zij dat wel hadden gewild. Daarbij wordt aandacht gegeven aan praktische bezwaren, een gebrek aan interesse of het ontbreken van een passende opleiding, verplichtingen vanuit werk of gezin, en het ontbreken van benodigde faciliteiten.

3.2 Redenen om aan opleidingen, cursussen en trainingen deel te nemen

In de Adult Education Survey (zie kader 3.1) is onderscheid gemaakt in formele en niet-formele scholing. Niet-formele scholing is verder gespecificeerd naar cursussen (opleidingen en cursussen korter dan zes maanden), workshops en congressen (zoals een workshop fotografie of een gezondheidscongres), trainingen op de werkplek (zoals een training om

apparatuur te bedienen of met software te werken) en privélessen (zoals piano- of wiskundelessen).

Kader 3.1 Adult Education Survey (AES)

De Adult Education Survey (AES), in ons land ook wel de Enquête volwassenenonderwijs genoemd, is een steekproefonderzoek naar leeractiviteiten van volwassenen, dat eens per vijf jaar op basis van een Europese verordening wordt uitgevoerd in alle lidstaten van de Europese Unie. De AES bevat onder meer gedetailleerde informatie over deelname van volwassenen aan een breed scala aan opleidingen: van lange, reguliere opleidingen tot niet-reguliere, eendaagse workshops. Daarnaast wordt in de AES gevraagd naar redenen voor het volgen van korte of lange werkgerelateerde opleidingen en de ervaren effecten daarvan. In ons land is de AES'16 door het CBS uitgevoerd. De vragenlijst is in het eerste kwartaal van 2017 onder 3092 volwassenen van 25-64 jaar afgenomen. De referentieperiode van de AES is twaalf maanden voorafgaand aan de enquête.

3.2.1 Redenen om aan formele opleidingen deel te nemen

Bijna 9% van de volwassenen geeft aan een formele opleiding te volgen of recent te hebben gevolgd.¹ Daarbij gaat het voor een belangrijk deel om een bachelor- of masteropleiding in het hbo of het wetenschappelijk onderwijs (47% van degenen die een formele opleiding volgen). Daarnaast neemt 39% deel aan een opleiding die tot een startkwalificatie leidt (havo, vwo of mbo-2- tot mbo-4-opleiding) en 4% aan een *associate degree*-opleiding. Ongeveer een op de tien volgt een lagere opleiding. Het gaat in alle gevallen om een opleiding die op locatie bij een bepaalde onderwijsinstelling wordt gevolgd. Opleidingen waaraan op afstand of online wordt deelgenomen, komen niet of nauwelijks voor.

Opleidingen worden grotendeels zelf betaald en in de eigen tijd gevolgd

De opleidingen worden in meer dan de helft van de gevallen door de deelnemer zelf betaald. Voor het merendeel worden deze kosten volledig door de deelnemer gedragen (45%), of draagt de deelnemer een deel van de kosten (13%). De werkgever springt echter regelmatig bij; in ongeveer een derde van de gevallen betaalt de werkgever, al dan niet gedeeltelijk met de deelnemer, mee aan de kosten voor de opleiding. Naast werkgevers zijn het vooral familieleden (ruim 9%) of is het de overheid (bijna 6%) die gedeeltelijk of geheel de opleiding van de deelnemer bekostigen.

Deelnemers volgen opleidingen vooral in hun vrije tijd. In 57% van de gevallen nemen zij volledig in de eigen tijd aan de opleiding deel, in 11% van de gevallen grotendeels in de eigen tijd, en een beperkt deel onder werktijd. Ongeveer een op de vijf deelnemers volgt een opleiding geheel onder werktijd, en nog eens 8% doet dat grotendeels onder werktijd.

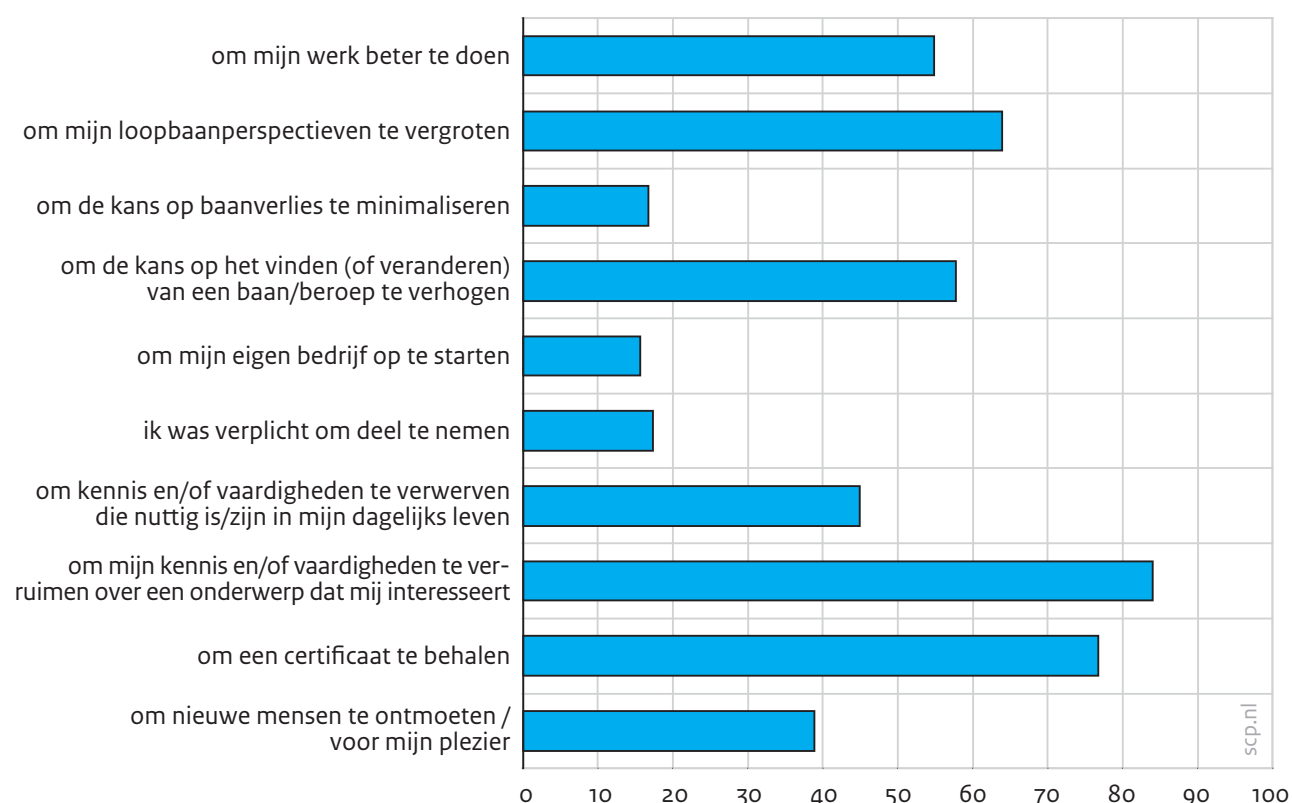
Formele opleidingen worden voor een belangrijk deel gevolgd om van baan of functie te kunnen veranderen

De reden waarom volwassenen een formele opleiding volgen, is vooral de wens om kennis en vaardigheden op te doen over onderwerpen die hun interesse hebben (84%) (figuur 3.1).

Deze kennis en vaardigheden worden door een groot deel van de volwassenen verworven om hun carrièrevooruitzichten te verbeteren (64%), dan wel een andere baan te vinden (58%). Formele scholing wordt derhalve als een geschikt middel gezien om een grotere stap in de loopbaan te zetten, bijvoorbeeld naar een andere functie, of naar een andere sector dan die waarin men werkzaam is. Er wordt veel belang toegekend aan het feit dat de formele opleiding met een certificaat afgesloten wordt (77%), waarschijnlijk omdat dit als bewijs kan worden gebruikt voor het feit dat men zich op het betreffende onderwerp heeft bekwaamd.

Figuur 3.1

Redenen om een formele opleiding te volgen,^a 25-64-jarigen, 2016 (in procenten)



a Er konden meerdere redenen worden aangegeven.

Bron: Eurostat (AES'16) SCP-bewerking

De reden om een formele opleiding te volgen komt voor een belangrijk deel voort uit interne motivatie om de opleiding te volgen, dan wel uit de zelf gevoelde noodzaak of wenselijkheid om dit te gaan doen. Slechts 17% van de volwassenen geeft aan dat er een externe verplichting was om de opleiding te volgen.

3.2.2 Redenen om aan cursussen deel te nemen

Van alle niet-formele scholingsactiviteiten nemen volwassenen relatief het meest deel aan cursussen. Bijna vier op de tien volwassenen geven aan een of meer cursussen te hebben gevolgd (38%). Het overgrote merendeel (78%) hiervan heeft de cursus gevolgd om werk-

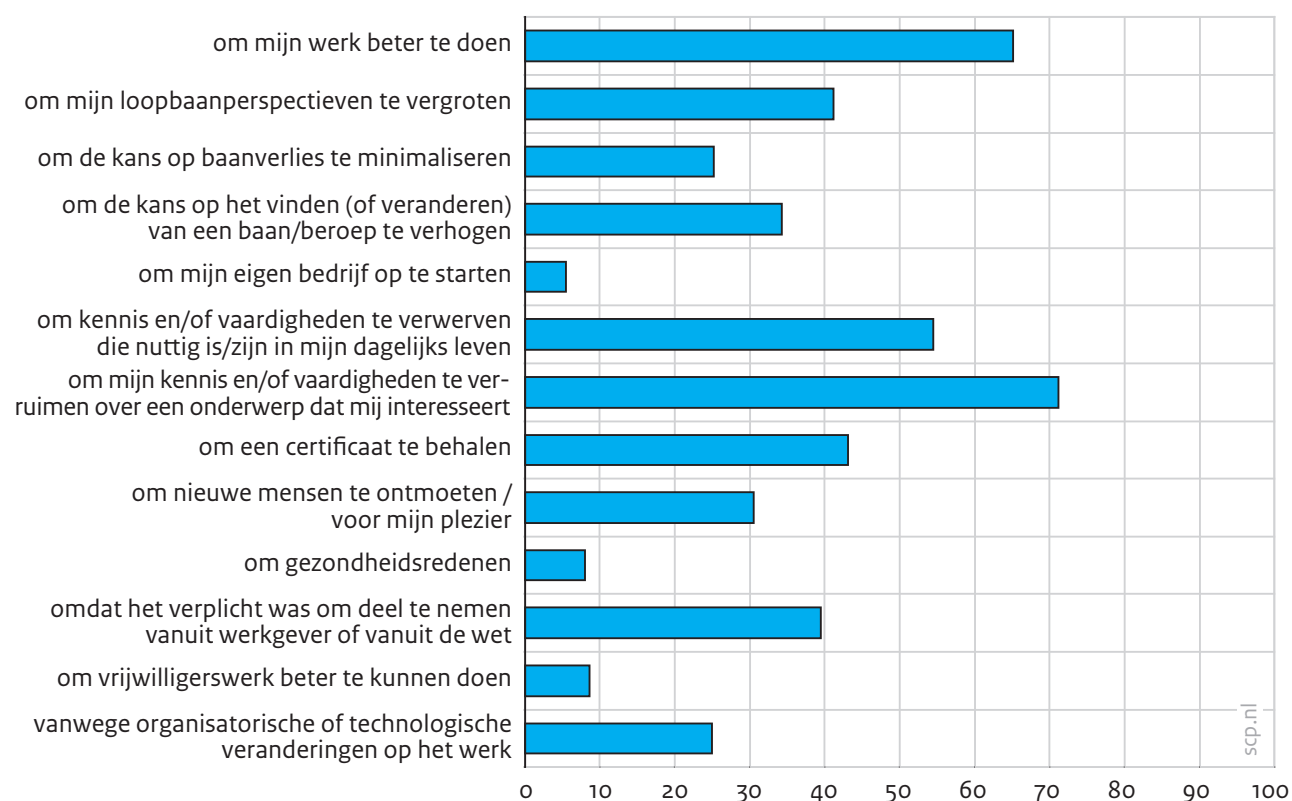
gerelateerde redenen; aan cursussen wordt minder vaak om persoonlijke of niet-werkge- relateerde redenen deelgenomen. Cursussen worden vaak geheel of grotendeels (62%) onder werktijd gevolgd. De cursussen worden in meerderheid (69%) door de werkgever betaald.

Cursussen zijn vooral gericht op het leren van bruikbare en interessante competenties om het werk beter uit te kunnen voeren

In figuur 3.2 zijn de redenen weergegeven om aan een cursus deel te nemen. De interesse in de kennis en vaardigheden die in de cursus aan bod komen (71%), evenals het nut hiervan voor hun dagelijks leven (54%) is een reden voor veel volwassenen om aan de door hen gevolgde cursus deel te nemen. In tegenstelling tot formele opleidingen is de reden om een cursus te volgen minder door loopbaanoverwegingen ingegeven. De wens om het werk beter uit te kunnen voeren (65%) is een belangrijker reden om een cursus te volgen dan de wens om grote veranderingen in baan of functie te verwezenlijken. Voor ongeveer een derde (34%) van de volwassenen vormt de kans om een (andere) baan te vinden reden om aan cursussen deel te nemen.

Figuur 3.2

Redenen om niet-formele scholing (cursus) te volgen,^a 25-64-jarigen, 2016 (in procenten)



a Er konden meerdere redenen worden aangegeven.

Bron: Eurostat (AES'16) SCP-bewerking

Het volgen van een cursus lijkt tevens van belang voor de werkgever, getuige het feit dat bijna 40% van de deelnemers aangeeft dat de cursus verplicht was, wat (mede) een reden was om deze te volgen. Voor 43% van de cursisten is het gegeven dat de cursus met een certificaat wordt afgesloten, eveneens reden geweest om hieraan deel te nemen.

3.2.3 Redenen om aan workshops deel te nemen of congressen te bezoeken

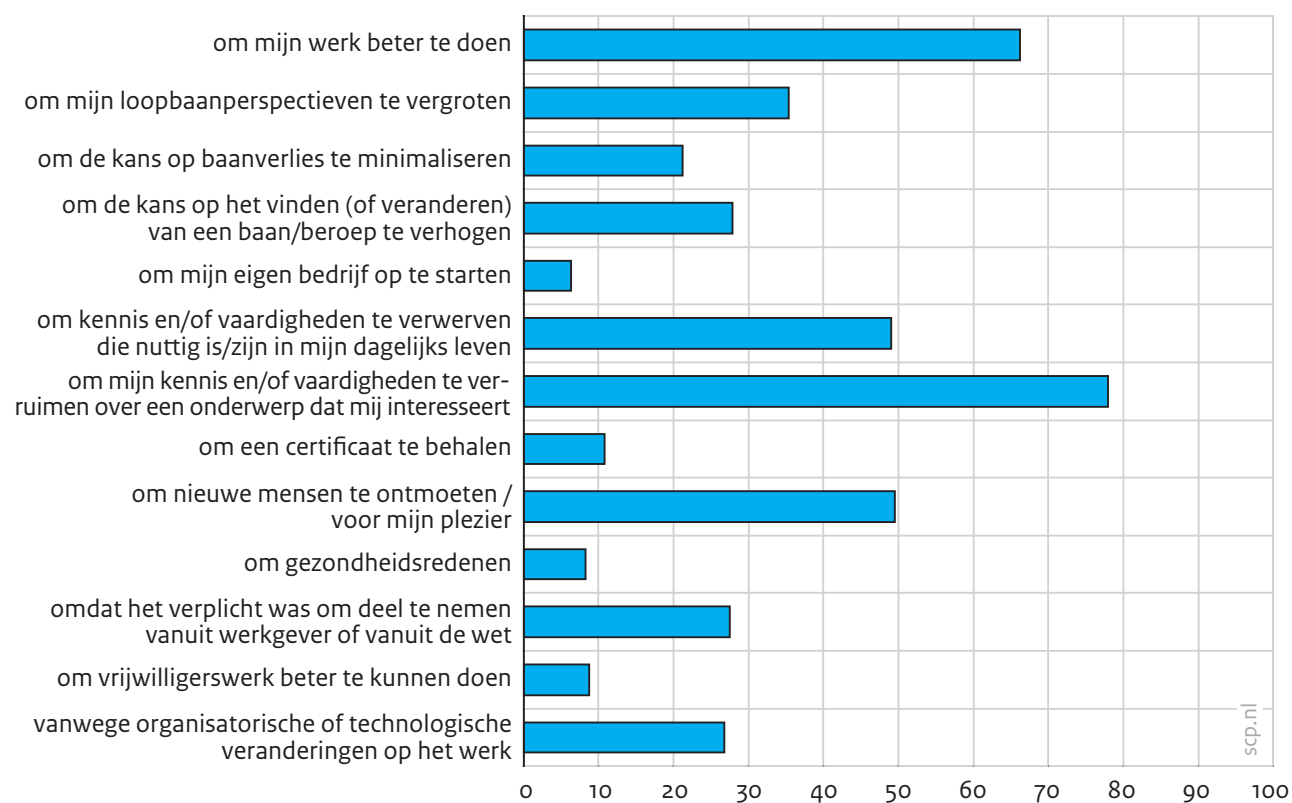
Drie op de tien volwassenen geven aan een of meer workshops of congressen gevolgd te hebben in de afgelopen twaalf maanden. Net als voor cursussen het geval is, wordt het merendeel van de workshops en congressen gevolgd om werkgerelateerde redenen (80%). Ook het bijwonen van workshops en congressen wordt voor het grootste deel door de werkgever betaald (70%), maar zij lijken in vergelijking met cursussen iets vaker geheel of grotendeels onder werktijd (69%) gevolgd te worden.

Congressen en workshops hebben een vrijblijvender karakter dan cursussen, maar zijn eveneens vooral gericht op het verbeteren van werkzaamheden

De redenen waarom volwassenen workshops en congressen bezoeken, komen voor een groot deel overeen met de redenen om cursussen te volgen (figuur 3.3). Net als bij cursussen is er sprake van een inhoudelijke interesse in de thematiek (78%) of van nut dat wordt toegekend aan de kennis en vaardigheden die in de workshop of de conferentie aan bod komen (49%). Ook de verwachting dat de workshops of congressen bijdragen aan het beter uitvoeren van het werk, komt overeen met de drijfveren om aan cursussen deel te nemen. Echter, waar voor deelname aan cursussen geldt dat deze relatief minder dan formele opleidingen worden gevolgd om van functie of baan te veranderen, geldt dit in nog sterkere mate voor het bijwonen van workshops en congressen. Workshops en congressen worden ook minder vaak bijgewoond omdat deze verplicht worden gesteld (28%).

Figuur 3.3

Redenen om niet-formele scholing (workshop, congres) te volgen,^a 25-64-jarigen, 2016 (in procenten)



a Er konden meerdere redenen worden aangegeven.

Bron: Eurostat (AES'16) SCP-bewerking

3.2.4 Redenen om begeleide training op de werkplek te volgen

Iets meer dan een kwart van de volwassenen heeft in het voorgaande jaar deelgenomen aan begeleide training op de werkplek (26%). Men volgt deze trainingen vrijwel uitsluitend om werkgerelateerde redenen. De trainingen worden dan ook volledig onder werktijd gevolgd en volledig door de werkgever betaald.

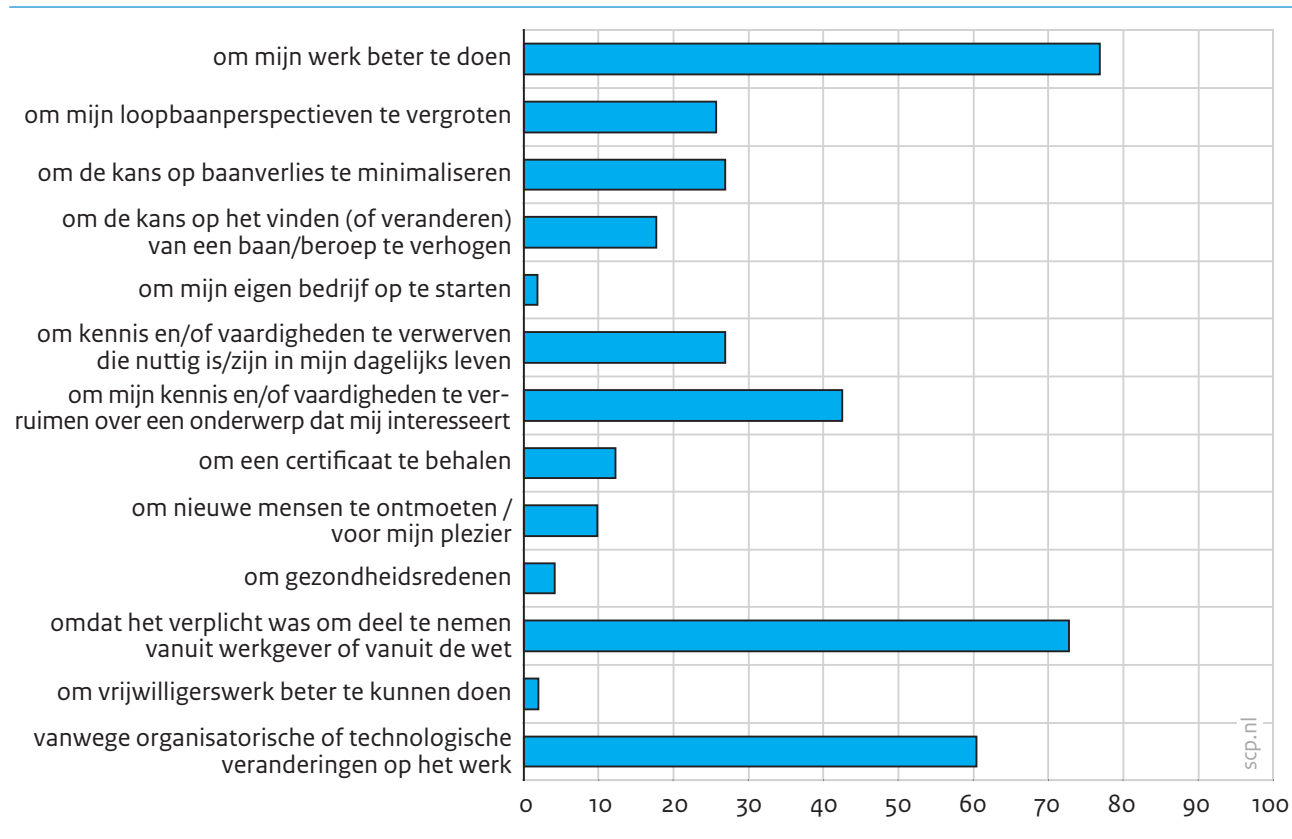
Begeleide training op de werkplek is vaak verplicht, met het oog op verbetering van competenties

Begeleide training op de werkplek heeft, sterker dan de andere scholingsactiviteiten, een verplichtend karakter voor werkenden (figuur 3.4). Bijna 73% van de volwassenen geeft aan dat het verplichte karakter voor hen (mede) een reden vormde om eraan deel te nemen. De training is over het algemeen bedoeld om werkenden in staat te stellen hun werk beter uit te voeren (77%) en wordt in veel gevallen ingegeven door organisatorische of technologische veranderingen op het werk die om bijscholing van werknemers vragen (60%). Hoewel 42% van de deelnemers aangeeft dat zij de training ook volgen omdat het hun interesse heeft, is dit percentage beduidend lager dan bij formele opleidingen, cursussen of workshops en congressen. Dit geeft aan dat het belang van deelname voor een groter deel

door anderen dan de werknemer wordt bepaald, en dat het initiatief hiervoor bij de werkgever ligt.

Figuur 3.4

Redenen om niet-formele en informele scholing (begeleide training op de werkplek) te volgen,^a 25-64-jarigen, 2016 (in procenten)



a Er konden meerdere redenen worden aangegeven.

Bron: Eurostat (AES'16) SCP-bewerking

3.2.5 Redenen om privélessen te volgen

Volwassenen volgen relatief minder vaak privélessen (5%). In figuur 3.5 zijn de redenen weergegeven om deze lessen te volgen. In tegenstelling tot de overige scholingsactiviteiten, spelen bij privélessen werkgerelateerde redenen een beduidend minder grote rol. Voor een kwart van de volwassenen die privélessen volgen, is de drijfveer het opdoen van vaardigheden om het werk beter uit te kunnen voeren. Minder dan een vijfde volgt privélessen om de kans op het vinden van een andere baan te vergroten of om van beroep te kunnen wisselen.

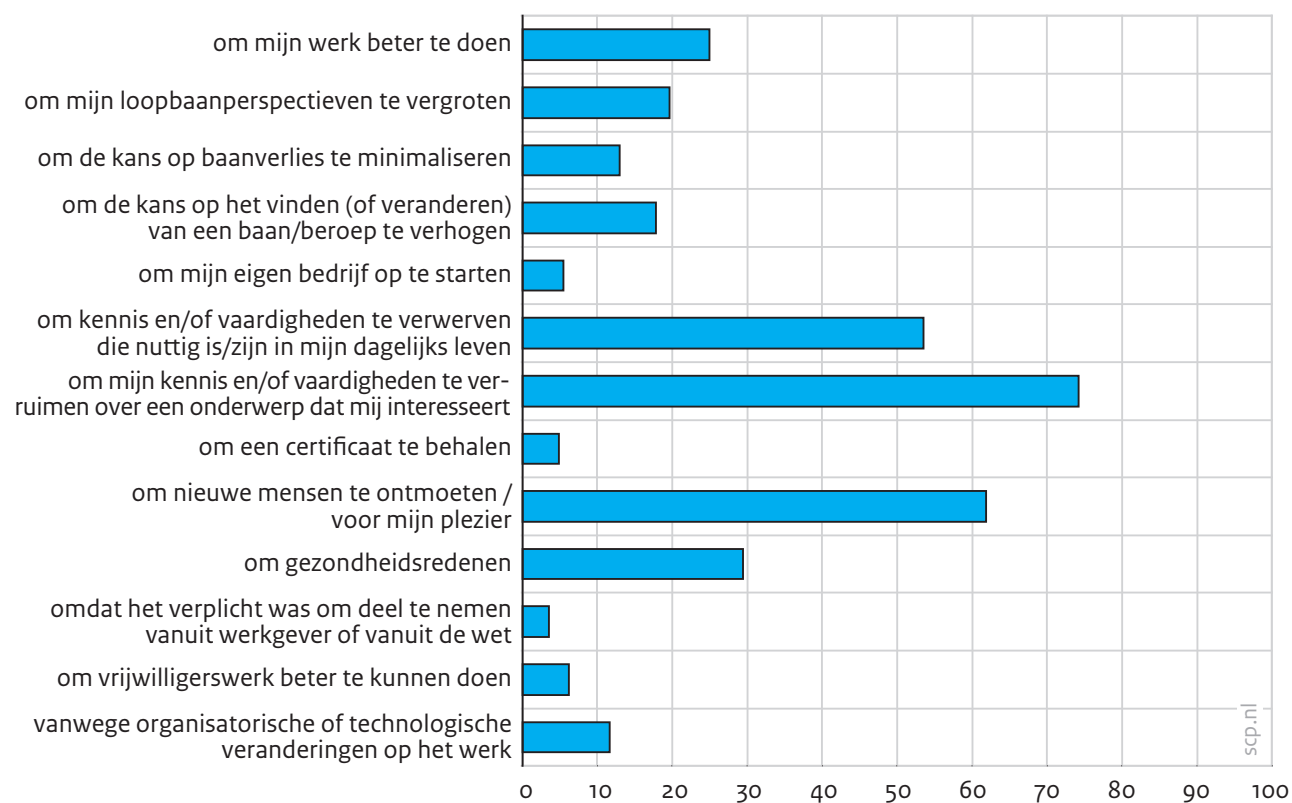
Privélessen worden vooral om redenen van interesse en voor het plezier gevolgd

De belangrijkste redenen om privélessen te volgen zijn het nut hiervan voor het dagelijks leven (53%), maar vooral de mogelijkheid die zij bieden om nieuwe mensen te ontmoeten (62%); ook speelt de interesse die men heeft in de kennis en vaardigheden die in de lessen aan bod komen een rol (74%).

Privélessen worden, in tegenstelling tot de overige niet-formele scholingsactiviteiten, voor het overgrote deel door de deelnemer zelf betaald. De lessen worden voor het merendeel ook in de eigen tijd gevolgd. In 15% van de gevallen worden de lessen (grotendeels) onder werktijd gevolgd.

Figuur 3.5

Redenen om niet-formele en informele scholing (privélessen) te volgen,^a 25-64-jarigen, 2016 (in procenten)



a Er konden meerdere redenen worden aangegeven.

Bron: Eurostat (AES'16) SCP-bewerking

3.3 Noodzaak voor het volgen van scholing om werk beter uit te kunnen voeren

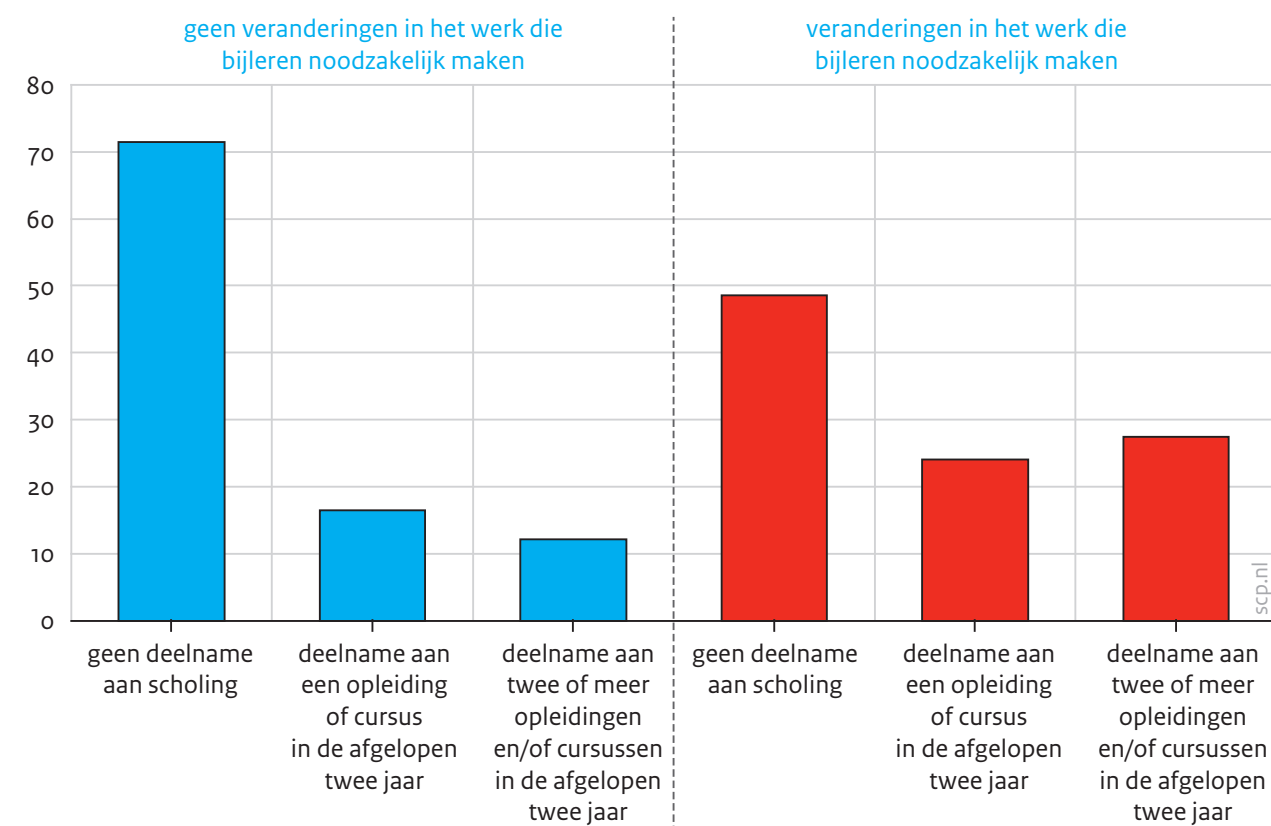
Werkenden hebben over het algemeen het gevoel dat zij hun huidige taken goed kunnen uitvoeren, en hiervoor niet een extra opleiding nodig hebben (PIAAC'12). In totaal geeft 82% van de werkenden aan dat zij geen extra scholing nodig hebben om hun taken naar behoren te vervullen. Werknemers in loondienst (82%) verschillen hierin niet van zelfstandigen (81%). In het PIAAC-onderzoek is daarnaast aan werknemers gevraagd of zij over voldoende vaardigheden beschikken om moeilijker taken te kunnen aanpakken dan zij in hun huidige werk moeten doen. Ruim 78% van de werkenden geeft aan dat zij inderdaad die vaardigheden bezitten. Werknemers in loondienst verschillen ook in dit opzicht nauwelijks van zelfstandigen (78% resp. 79%).

In het Arbeidsaanbodpanel kregen werkenden de vraag voorgelegd of zij hun werk nu minder goed, even goed als, of beter dan twee jaar geleden uit kunnen voeren. Slechts een beperkt aandeel van de werkenden meent dat zij hun werk nu minder goed kunnen uitvoeren (3%). Iets meer dan de helft van de werkenden denkt hun werk nu net zo goed uit te kunnen voeren als twee jaar geleden (52%), en 45% meent dat zij hun werk nu beter uit kunnen voeren. Van de werknemers die vinden dat zij hun werk nu beter uit kunnen voeren, heeft een groter deel in de afgelopen twee jaar scholing gevolgd.

Werkenden kregen daarnaast de vraag voorgelegd in hoeverre zich in hun baan bepaalde veranderingen voordoen die het noodzakelijk maken om zich bij te scholen. Ruim de helft van de werkenden meent dat zich dergelijke veranderingen in hun baan zullen voordoen (52%). Van hen heeft iets meer dan de helft in de afgelopen twee jaar extra scholing gevolgd: 24% heeft een opleiding of cursus gevolgd en 27% heeft aan meer dan een opleiding en/of cursus deelgenomen (figuur 3.6). De deelname aan scholingsactiviteiten ligt daarmee hoger bij werkenden die verwachten dat zich veranderingen zullen voltrekken in hun werk dan bij degenen die niet die verwachting hebben. Onder de laatste groep heeft slechts 29% in de afgelopen twee jaar scholing gevolgd.

Figuur 3.6

Aandeel werkenden dat scholing volgt, naar de mate waarin zij verwachten dat veranderingen in hun werk bijleren noodzakelijk maken, 25-64-jarigen, 2016 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'16)

3.4 Redenen van volwassenen om geen of minder scholing te volgen, ondanks de wens daartoe

Iets minder dan een kwart van de volwassenen (24%) geeft in de AES'16 aan dat zij in het voorafgaande jaar onderwijs of een training hadden willen volgen, maar hiervan hebben afgezien. Dat aandeel komt nagenoeg overeen met het percentage volwassenen dat eerder in het PIAAC-onderzoek uit 2012 aangaf graag (meer) cursussen of opleidingen te hebben gevolgd (23%).

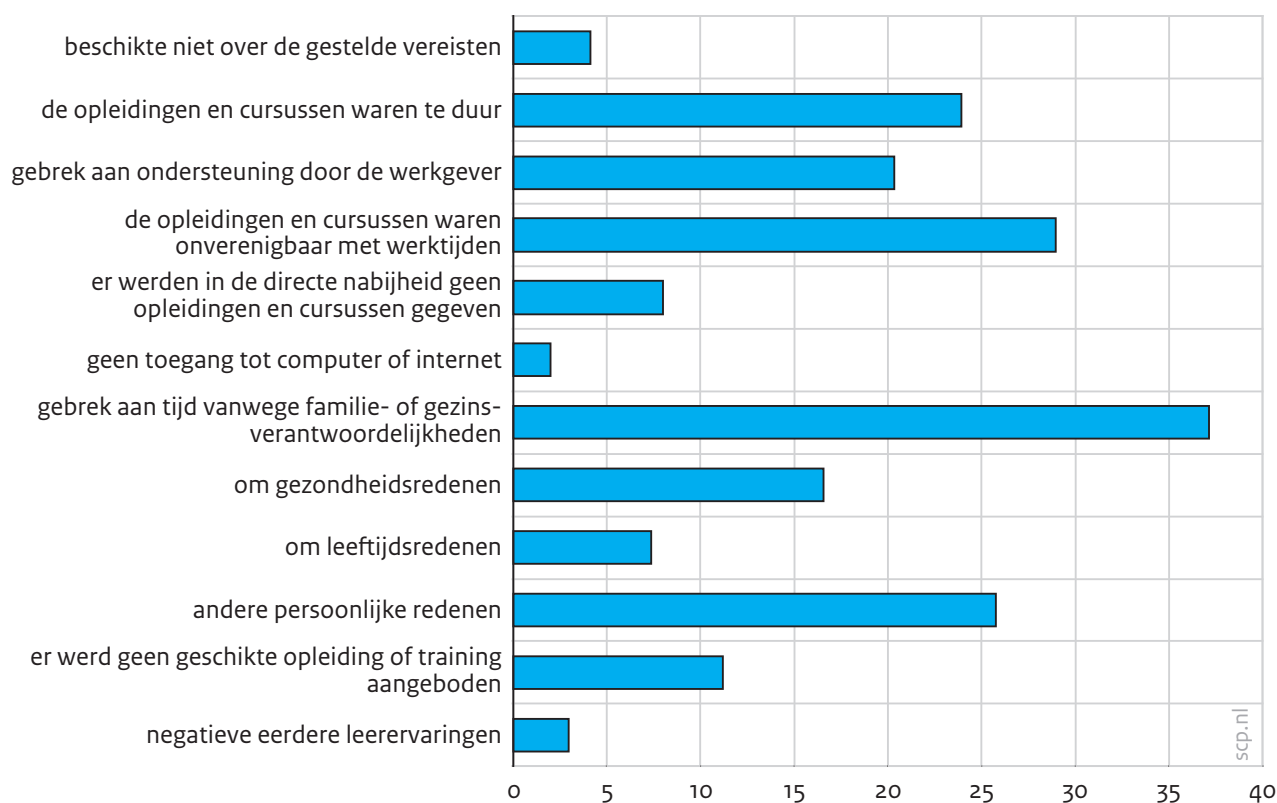
Familie- of gezinsverplichtingen zijn meest voorkomende reden om van scholing af te zien

Van de volwassenen die graag (meer) scholing hadden willen volgen, heeft een groot deel (37%) dit niet gedaan vanwege de zorg voor kinderen of wegens gezinsverplichtingen (figuur 3.7). Bijna 29% heeft afgezien van deelname omdat opleidingen en cursussen onverenigbaar waren met werktijden, en 24% omdat de beoogde opleiding of training te duur was. Bijna 26% had andere persoonlijke redenen om van scholing af te zien. Daarnaast was een gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever voor ongeveer een vijfde van de volwassenen (mede) reden om van scholing af te zien.

Relatief iets minder belangrijke redenen zijn gezondheid (17%) en leeftijd (7%), en de toegang tot een passende opleiding: 11% geeft aan dat er geen geschikte opleiding of training werd aangeboden, en voor 8% was het een probleem dat er in de directe nabijheid geen opleidingen en cursussen werden gegeven. Het feit dat niet aan de toelatingseisen voor de opleiding of cursus werd voldaan, was voor slechts iets meer dan 4% reden om van deelname af te (moeten) zien. Ook negatieve eerdere leerervaringen (3%) en een gebrek aan toegang tot een computer of internet (2%) vormden voor volwassenen nauwelijks reden om van scholing af te zien.

Figuur 3.7

Redenen om niet aan scholing deel te nemen^a, 25-64-jarigen die wel (meer) scholing hadden willen volgen, 2016 (in procenten)



a Er konden meerdere redenen worden aangegeven.

Bron: Eurostat (AES'16) SCP-bewerking

Scholende volwassenen worden vooral door gebrek aan tijd ervan weerhouden zich nog meer te scholen

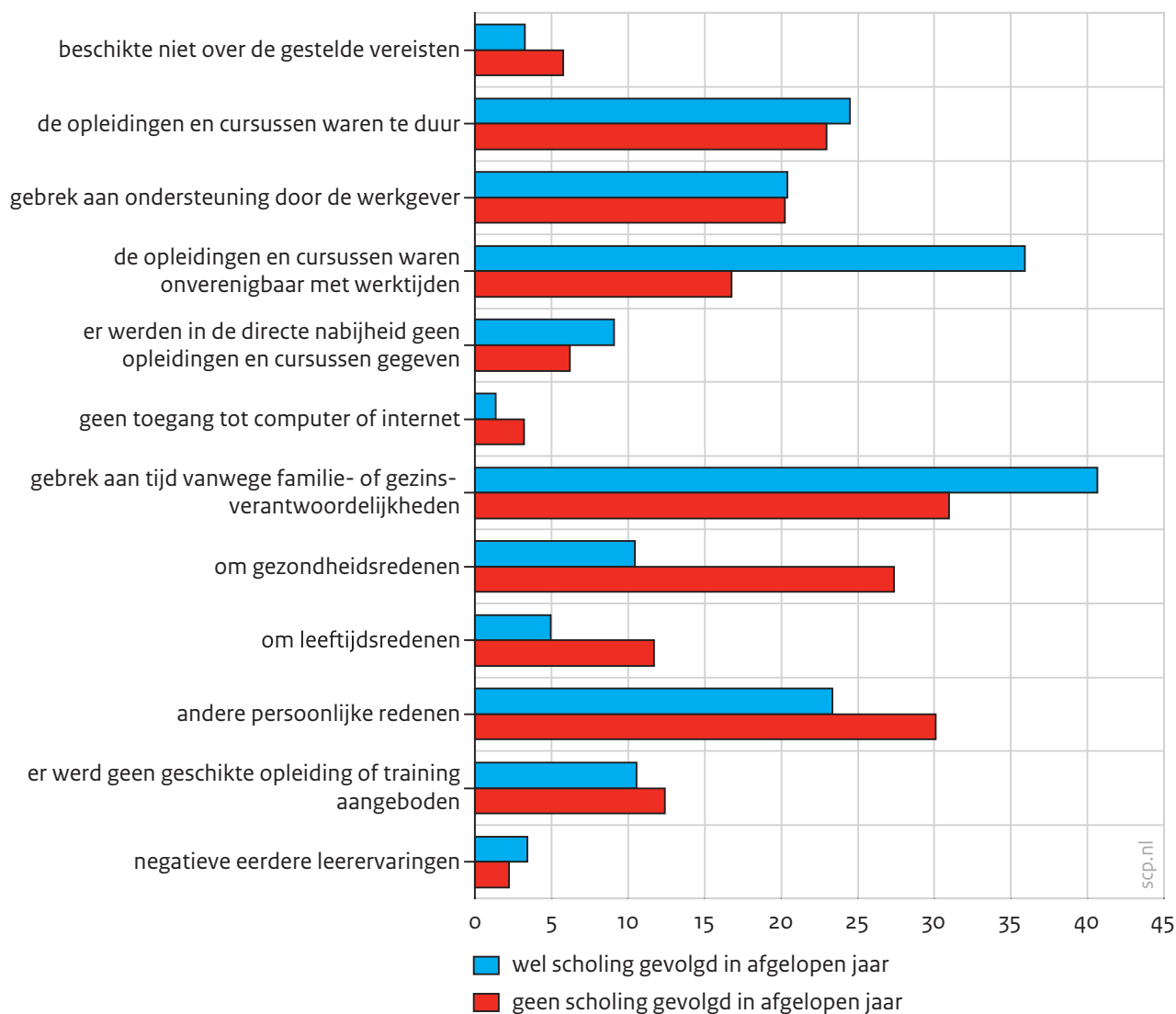
Van degenen die graag (meer) scholing had willen volgen, heeft ongeveer 64% in het voorgaande jaar al een cursus of opleiding gevolgd. Voor 36% geldt dat zij in de afgelopen twaalf maanden geen scholing hebben gevolgd, maar dat wel graag hadden gewild.

De redenen om van (verdere) scholing af te zien, lopen uiteen (figuur 3.8).

Voor volwassenen die al aan scholingsactiviteiten hadden deelgenomen is met name de tijd die verdere scholing vraagt een probleem. Voor 36% van hen waren de gewenste opleidingen en cursussen moeilijk verenigbaar met hun werktijden, terwijl dit een probleem was voor maar 17% van de personen die in het voorgaande jaar nog geen scholing hadden gevolgd. Ook familie- en gezinsverplichtingen zijn voor de scholenden vaker een reden om van verdere scholing af te zien dan voor niet-scholenden (41% vs. 31%). Daarentegen volgen niet-scholenden relatief vaker geen scholing om redenen van gezondheid (27%) of om hun leeftijd (12%), dan wel om andere persoonlijke redenen (30%).

Figuur 3.8

Redenen om niet aan scholing deel te nemen^a, 25-64-jarigen die wel (meer) scholing hadden willen volgen, naar al dan niet in het afgelopen jaar aan scholing hebben deelgenomen, 2016 (in procenten)



a Er konden meerdere redenen worden aangegeven.

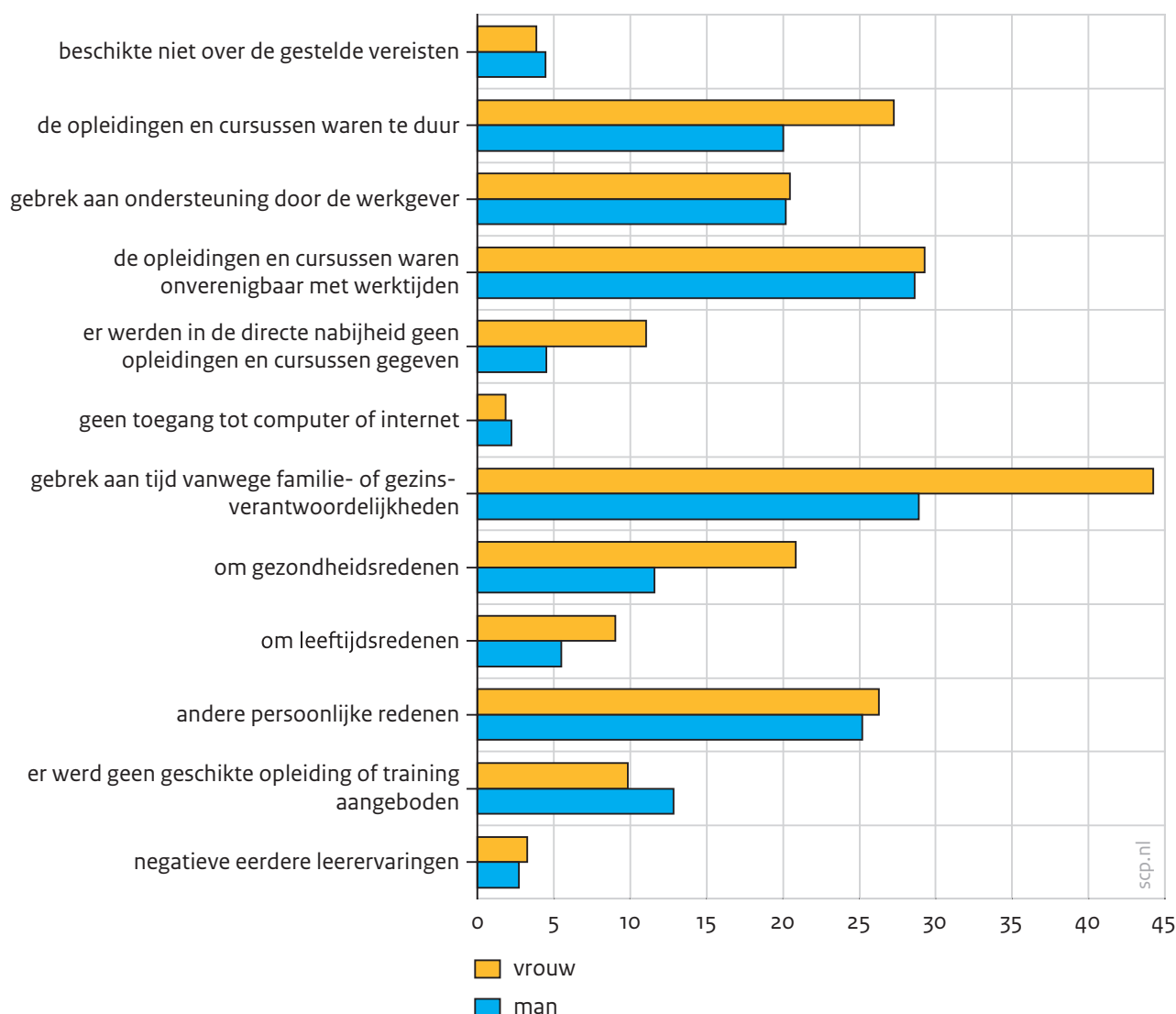
Bron: Eurostat (AES'16) SCP-bewerking

Familie- of gezinsverplichtingen vormen met name voor vrouwen een belangrijke reden om niet aan scholing deel te nemen

Vrouwen geven meerdere redenen aan die voor hen belemmerend zijn om scholing te volgen. Van de mannen voert 52% ten hoogste een van de redenen aan om niet meer aan scholing te hebben gedaan; onder vrouwen is dat 42%. Bijna een kwart van de vrouwen heeft vier of meer verschillende redenen waarom zij van (verdere) scholing hebben afgezien (24%); onder mannen is dit bijna 16%.

Figuur 3.9

Redenen om niet aan scholing deel te nemen^a, 25-64-jarigen die wel (meer) scholing hadden willen volgen, naar geslacht, 2016 (in procenten)



a Er konden meerdere redenen worden aangegeven.

Bron: Eurostat (AES'16) SCP-bewerking

Voor vrouwen is met name het gebrek aan tijd vanwege familie- of gezinsverplichtingen een belangrijke reden om niet (meer) scholing te volgen (44%), voor mannen is dit weliswaar ook een van de belangrijkste redenen, maar speelt het minder vaak dan bij vrouwen een rol (29%) (figuur 3.9). Daarnaast geven vrouwen relatief vaker dan mannen aan dat gezondheidsredenen voor hen reden zijn om van (verdere) scholing af te zien, en spelen de kosten die aan de opleiding, cursus of training verbonden zijn een grotere rol van betekenis. Hoewel minder belangrijk als reden, is ook het ontbreken van opleidingen, cursussen of trainingen in de directe nabijheid voor vrouwen een belangrijker reden dan voor mannen om van scholing af te zien.

Werk- en gezinsverplichtingen voornaamste reden voor beter verdienenden om van (verdere) scholing af te zien

Een gebrek aan tijd vanwege familie- of gezinsverplichtingen is voor alle volwassenen, ongeacht hun inkomen, een belangrijke reden om geen scholing te volgen, maar lijkt relatief belangrijker voor de hoogste inkomensgroepen (figuur 3.10). Naast familie- en gezinsverplichtingen is vooral een gebrek aan tijd vanwege werk voor de hoogste inkomensgroep een reden om van scholing af te zien. Daarnaast spelen persoonlijke redenen anders dan gezondheid of leeftijd een rol, maar daarin verschillen personen uit de hoogste inkomensgroep niet van die uit lagere inkomensgroepen.

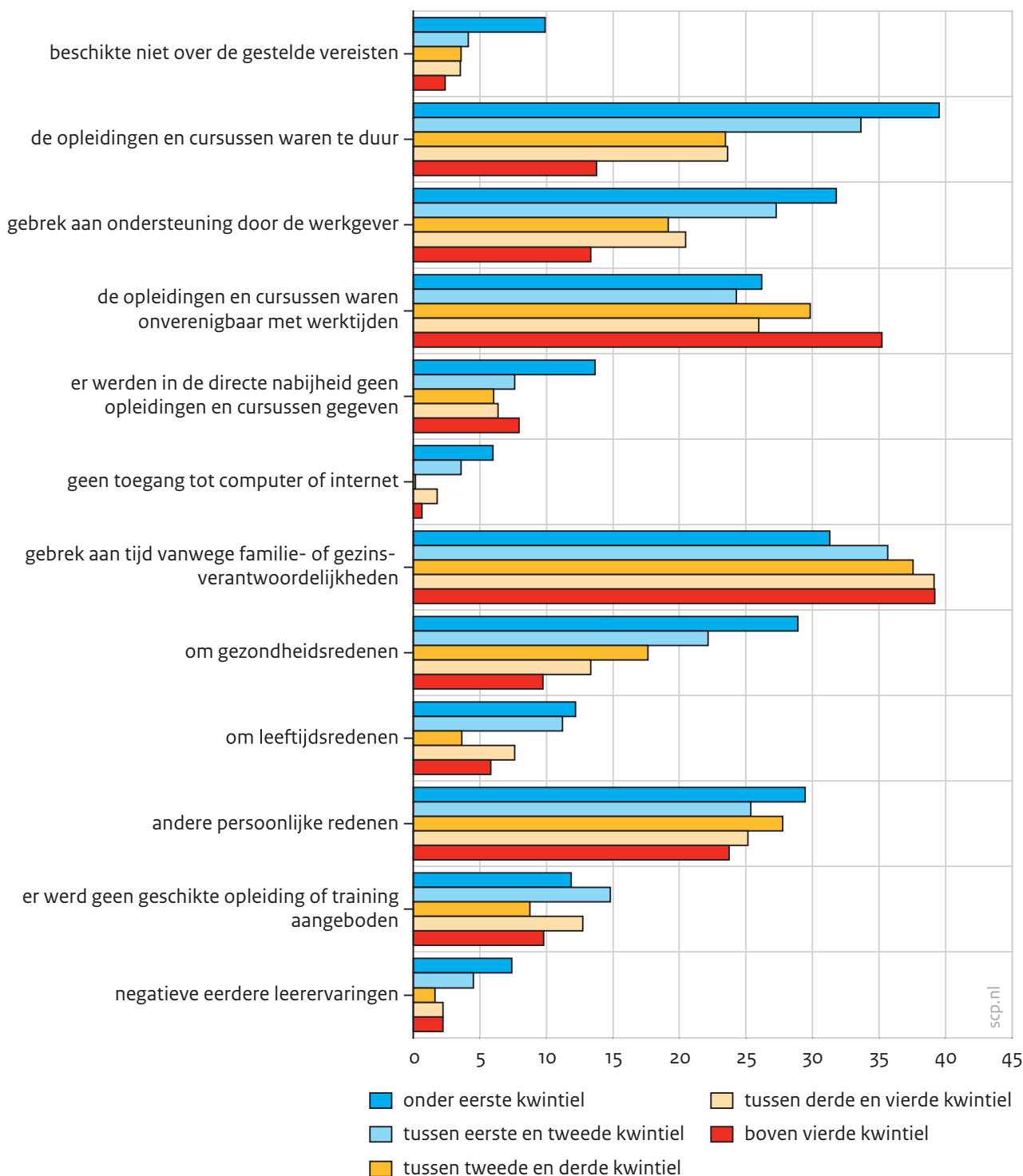
Lageropgeleiden nemen vaker om persoonlijke redenen niet deel aan scholing

Verschillen in redenen om van scholing af te zien naar opleidingsniveau weerspiegelen voor een deel de gevonden verschillen naar inkomen. Een gebrek aan tijd vanwege familie- of gezinsverplichtingen is voor hoogopgeleiden relatief vaker een reden om niet aan een opleiding, cursus of training deel te nemen (figuur 3.11), hoewel dit ook voor lager- en middelbaar opgeleiden de belangrijkste reden vormt. Naast familie- en gezinsverplichtingen is vooral een gebrek aan tijd vanwege werk een reden voor hogeropgeleiden om van scholing af te zien.

In vergelijking met middelbaar en hogeropgeleiden geven lageropgeleiden relatief vaker aan dat persoonlijke omstandigheden een rol spelen bij hun besluit om van scholing af te zien. Daarbij gaat het vooral om gezondheidsredenen, die voor bijna een derde van de lageropgeleiden als een reden worden genoemd, maar ook om overwegingen met betrekking tot hun leeftijd. Voor lageropgeleiden speelt ook relatief vaker een rol dat zij niet over de gestelde vereisten beschikken om aan een opleiding, cursus of training deel te nemen. Tegelijkertijd is het echter een van de minst genoemde drempels die zij ervaren om scholing te volgen. Dat geldt ook voor eerdere negatieve leerervaringen; deze vormen voor slechts een kleine groep van de lageropgeleiden een reden om geen scholing te volgen. Zij wijken daarin bovendien niet noemenswaardig af van middelbaar en hogeropgeleiden, waar ook een gering aandeel door negatieve eerdere ervaringen met leren heeft afgezien van scholing.

Figuur 3.10

Redenen om niet aan scholing deel te nemen^a, 25-64-jarigen die wel (meer) scholing hadden willen volgen, naar huishoudensinkomen, 2016 (in procenten)

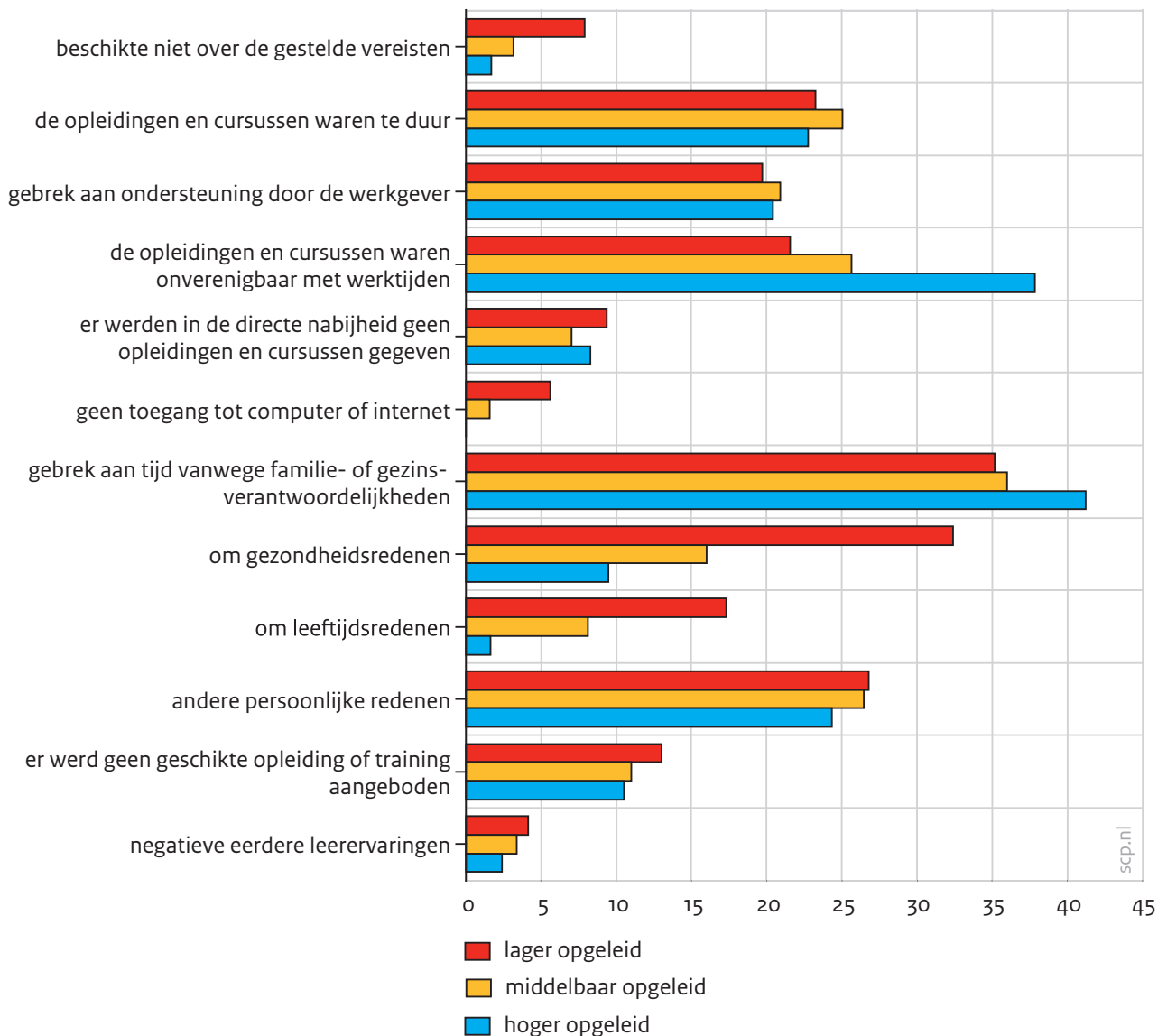


a Er konden meerdere redenen worden aangegeven.

Bron: Eurostat (AES'16) SCP-bewerking

Figuur 3.11

Redenen om niet aan scholing deel te nemen^a, volwassenen die wel (meer) scholing hadden willen volgen, naar opleidingsniveau, 2016 (in procenten)



a Er konden meerdere redenen worden aangegeven.

Bron: Eurostat (AES'16) SCP-bewerking

3.5 Samenvatting en conclusie

Formele opleidingen worden veelal vanuit een loopbaanperspectief gevolgd

Iets minder dan een op de tien volwassenen geeft aan een formele opleiding of een langer durende cursus te volgen. Ongeveer een vijfde hiervan volgt deze opleiding om elementaire vaardigheden op te doen of om een diploma in het voortgezet onderwijs te behalen. Ruim een kwart volgt een opleiding op mbo-niveau, en iets meer dan de helft een opleiding in het hoger onderwijs. Deze opleidingen worden, meer dan andere scholingsactiviteiten, ingezet om de kans op een baan te vergroten, of om de carrièrevooruitzichten te verbeteren. Een formele opleiding wordt derhalve als een geschikt middel gezien om een grotere stap in de loopbaan te zetten, bijvoorbeeld naar een andere functie of een andere sector dan die waarin men werkzaam is.

Cursussen, workshops en trainingen zijn juist gericht op het huidige werk

Hoewel loopbaanoverwegingen voor sommige volwassenen ook reden zijn om aan cursussen, workshops en trainingen deel te nemen, is dit type scholing voor het merendeel gericht op het verbeteren van de competenties om het werk uit te voeren. Daarbij gaat het naar verwachting vooral om na- en bijscholing van werkenden. Het initiatief daarvoor ligt voornamelijk bij de werkgever, die ook tijd beschikbaar stelt om de scholingsactiviteit te volgen (al dan niet in combinatie met de eigen tijd van de werknemer) en de kosten voor zijn rekening neemt. Waar het cursussen en workshops of congressen betreft, lijkt het initiatief in sommige gevallen bij de deelnemer in plaats van bij de werkgever te liggen. Ongeveer een vijfde tot een kwart van de cursussen en workshops wordt door deelnemers in hun eigen tijd gevolgd en zelf betaald. In de meeste gevallen gaat het hierbij niettemin om activiteiten die om werkgerelateerde redenen worden gevolgd.

Veel werkenden voelen geen acute scholingsnoodzaak

Werkenden zijn van mening dat zij over het algemeen over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed te kunnen doen. Een groot deel meent dat zij ook zonder problemen meer complexe taken uit zouden kunnen voeren, en ervaart op grond van hun taakeisen geen acute scholingsbehoefte. Iets minder dan de helft van de werkenden schat de kans dat zij in de toekomst andere competenties nodig hebben niet erg hoog in. Gezien de veranderingen op de arbeidsmarkt, lijkt hierbij sprake van een miskennis van de veranderingen die zich zullen voordoen, al dan niet in combinatie met een overschatting van de competenties waarover zij beschikken. Ook van degenen die wel veranderingen zien aankomen, neemt een groot deel niet structureel aan scholing deel. Dat kan verschillende oorzaken hebben. Mogelijk zijn de te verwachten veranderingen dusdanig abstract dat men moeilijk kan inschatten wat de consequenties hiervan zijn. Zonder een duidelijk beeld hiervan, is het lastig een concreet plan te maken over benodigde opleidingen, cursussen en trainingen. Daarnaast kan de abstractie van de verwachte veranderingen ook leiden tot een minder gevoelde urgentie. Tevens kan een eventuele verandering onzekerheden bevatten. Het is immers voor degene wiens baan op termijn op de tocht staat, lastig in te

schatten in hoeverre een ander beroep dat een min of meer gelijk opleidingsniveau vereist, betere overlevingskansen heeft.

Noot

- 1 Om volwassenen die recent hun initiële opleiding in het (hoger) onderwijs hebben afgesloten uit te sluiten, is het percentage berekend waarbij volwassenen die 27 jaar of jonger zijn en een diploma in het hoger onderwijs hebben behaald in 2016 of 2017, niet in de berekeningen zijn meegenomen. Het percentage dat heeft deelgenomen aan een formele opleiding is onder 25-34-jarigen echter na correctie nog steeds beduidend hoger (19%) dan onder 35-44-jarigen (7%), 45-54-jarigen (7%) en 55-64-jarigen (3%). Dit lijkt erop te wijzen dat er voor de 25-34-jarigen een overschatting is van het aandeel dat post-initieel een formele opleiding volgt, en daarmee tevens een overschatting van het percentage over alle leeftijdsgroepen tezamen.

4 Omstandigheden die scholingsdeelname beïnvloeden

- Werkenden die een groot deel van hun tijd met hun werk bezig zijn, houden daarnaast voldoende tijd over om een opleiding, cursus of training te volgen.
 - Werknemers in loondienst die minder dan twee dagen per week werken, nemen het minst aan scholingsactiviteiten deel.
 - Een zorgtaak lijkt over het algemeen geen beletsel te vormen om aan scholing deel te nemen, ongeacht of het gaat om de zorg voor jonge kinderen, mantelzorg of een combinatie van beide.
 - Een langere reistijd tot hun werk is voor werknemers geen reden om minder aan scholing deel te nemen dan voor werknemers die op een kortere reisduur van hun werk wonen.
 - Werknemers die problemen ervaren in hun werk nemen niet vaker aan opleidingen, cursussen of trainingen deel. Dat geldt ook voor het leren op de werkplek.
-

4.1 Inleiding

Om inzicht te krijgen in redenen om al dan niet aan scholing deel te nemen, brengen we in dit hoofdstuk in beeld welke omstandigheden van werkenden van invloed zijn op hun deelname aan leren. We hebben daarbij alleen gekeken naar werkenden, omdat het aantal niet-werkenden te gering is om hun omstandigheden goed in kaart te kunnen brengen. Bij de werkenden is onderscheid gemaakt naar werknemers in loondienst (§ 4.2) en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) (§ 4.3). Waar werknemers vaak mogelijkheden hebben om op kosten van hun werkgever een opleiding, cursus of training te volgen – of hier toe zelfs door de werkgever verplicht worden – moeten zelfstandigen het initiatief hiertoe zelf nemen (Van Echtelt et al. 2016). Zelfstandigen dragen ook zelf de kosten voor scholingsactiviteiten, en de tijd die zij aan scholing besteden, betekent bovendien vaak een inkomstenderving doordat zij niet beschikbaar zijn voor werk. Werknemers in loondienst mogen daarentegen scholing regelmatig geheel of gedeeltelijk onder werktijd volgen. Bij het in kaart brengen van omstandigheden die de deelname aan scholingsactiviteiten kunnen bevorderen dan wel belemmeren, maken we onderscheid in enerzijds opleidingen, cursussen en trainingen (formeel en niet-formeel leren) en anderzijds leren op de werkplek (informeel leren). Voor de deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen bekijken we in hoeverre omstandigheden rondom wonen, zorg en werk daarop van invloed zijn. Daarnaast onderzoeken we of zorg- en werkomstandigheden van invloed zijn op het informeel leren van werkenden. Voor het informeel leren maken we onderscheid naar ambachtelijke, sociale en cognitieve vaardigheden die men op de werkplek kan leren.

4.2 Opleidingsniveau en aanstellingsomvang van invloed op leren van werkenden in loondienst

Het opleidingsniveau van werknemers in loondienst is de sterkste voorspeller voor deelname aan opleidingen, cursussen of trainingen (tabel 4.1). Wanneer gecorrigeerd wordt voor andere achtergrondkenmerken (bv. leeftijd en geslacht, kenmerken van het werk en de thuissituatie), is de scholingsdeelname onder werknemers met een hbo- of een wo-diploma 51% respectievelijk 50% (niet in tabel weergegeven). Van werknemers met een havo-, vwo- of mbo-diploma neemt (gecorrigeerd voor andere kenmerken) 38% deel aan scholing, en onder vmbo- en mavo-gediplomeerden ligt dat aandeel op 30%. Van de volwassenen met alleen een diploma op het niveau van het basisonderwijs neemt, na correctie, slechts ongeveer 15% aan opleidingen, cursussen of trainingen deel.

Geen duidelijk verschil tussen jongere en oudere werknemers

Oudere werknemers verschillen niet significant van jongere werknemers in hun scholingsdeelname, wanneer gecorrigeerd wordt voor andere kenmerken (tabel 4.1). Dit valt voor een belangrijk deel te verklaren uit het feit dat oudere werknemers gemiddeld een lager opleidingsniveau hebben dan jongere.

Tabel 4.1

De invloed van arbeids- en thuiskenmerken op de scholingsdeelname, werkenden in loondienst, gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken, 2016 (in regressiecoëfficiënten)^{a, b}

	coëfficiënt	standaardfout
geslacht (vrouw)	-0,05	(0,06)
leeftijd		
16-24 jaar	ref.	ref.
25-34 jaar	-0,11	(0,17)
35-44 jaar	-0,13	(0,17)
45-54 jaar	-0,21	(0,17)
55-64 jaar	-0,28	(0,17)
65 of 66 jaar	-0,41	(0,23)
opleidingsniveau		
basisonderwijs	ref.	ref.
vmbo/lbo/mavo	0,21*	(0,10)
mbo/havo/vwo	0,36***	(0,10)
hbo	0,54***	(0,10)
wetenschappelijk onderwijs	0,58***	(0,11)
sociaal-economische status (opleidingsniveau ouders)	0,00	(0,02)
gemiddelde feitelijke werktijd per week		
1-15 uur	ref.	ref.
16-23 uur	0,26**	(0,09)
24-31 uur	0,30***	(0,08)
32-39 uur	0,28***	(0,08)

Tabel 4.1

(Vervolg)

	coëfficiënt	standaardfout
40-47 uur	0,24**	(0,09)
48-55 uur	0,26*	(0,12)
type dienstverband		
tijdelijk	ref.	ref.
tijdelijk met uitzicht op vast contract	0,06	(0,12)
vast	0,08	(0,09)
ervaren autonomie in planning van eigen werkzaamheden	-0,02	(0,02)
emotionele belasting van het werk	0,03	(0,03)
ervaren van problemen bij uitoefening functie	-0,06	(0,10)
reistijd naar werk (ref. < 15 minuten)		
15-29 minuten	-0,04	(0,05)
30-44 minuten	-0,02	(0,06)
≥ 45 minuten	0,08	(0,07)
gehuwd, geregistreerd partnerschap of samenwonend	0,39	(0,33)
feitelijke werktijd per week van partner		
werkt niet	ref.	ref.
werkt 2 dagen of minder	0,03	(0,09)
werkt meer dan 2, maar minder dan 4 dagen	-0,05	(0,07)
werkt 4 dagen of meer	-0,01	(0,06)
zorg voor kinderen t/m 12 jaar en/of mantelzorg ^c		
noch zorg voor kinderen, noch mantelzorg	ref.	ref.
zorg voor kinderen	-0,03	(0,06)
mantelzorg	0,11	(0,06)
zowel zorg voor kinderen als mantelzorg	0,07	(0,11)

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

- a Multiplex-regressieanalyse met als afhankelijke variabele of werkenden in loondienst in de voorgaande twee jaar niet hebben deelgenomen aan een opleiding, cursus of training (0), aan één opleiding, cursus of training hebben deelgenomen (1) of aan twee of meer opleidingen, cursussen of trainingen hebben deelgenomen (2). Een logistische-regressieanalyse met wel (1) of geen deelname (0) levert dezelfde significante factoren op (n = 1902).
- b Exclusief werkenden die in de afgelopen twee jaar hun initiële opleiding hebben afgesloten.
- c Nagegaan is of er sprake is van een interactie-effect van geslacht en zorglast. Er zijn geen significante effecten hiervoor gevonden.

Bron: SCP (AAP'16)

Werknemers met een (kleine) deeltijdaanstelling scholen zich minder

De scholingsdeelname hangt samen met de feitelijke werktijd. Weliswaar verschilt de deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen niet noemenswaardig tussen werknemers die per week gemiddeld 16 uur of meer werken, maar wanneer de werktijd minder dan 16 uur per week bedraagt, wordt beduidend minder aan scholing deelgenomen. Waar de gemiddelde scholingsdeelname tussen de 41% en 45% ligt voor werknemers die tussen de

16 en 56 uur per week werkzaam zijn, is dat 23% voor werknemers die minder dan 16 uur per week werken (niet in tabel weergegeven).

Geen effect van de aard van het werk op scholingsdeelname

De aard van het werk, zoals een grote autonomie om zelf werkzaamheden te plannen, hangt niet samen met scholingsdeelname. Ook wanneer het werk een grote emotionele belasting met zich meebrengt, of wanneer werknemers problemen ervaren bij de uitoefening van hun functie, leidt dit, gecorrigeerd voor andere kenmerken, niet tot een hogere of lagere deelname aan opleidingen, cursussen of trainingen. Werknemers met een hoger opleidingsniveau hebben weliswaar gemiddeld meer autonomie in hun werk en ervaren een hogere emotionele belasting, maar ook wanneer niet gecorrigeerd wordt voor opleidingsniveau, hangen deze baankenmerken niet significant samen met het al dan niet volgen van scholing. Ook het type dienstverband is niet van invloed op de scholingsdeelname van werkenden.

Zorglast leidt niet tot een lagere deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen

De belasting die werkenden in loondienst ervaren vanuit hun thuissituatie is niet of nauwelijks van invloed op hun scholingsdeelname. Werkenden die naar verwachting veel taken thuis moeten uitvoeren, doordat zij alleenstaand zijn of een partner hebben die veel werkt, nemen niet meer of minder aan scholing deel dan werknemers voor wie dit niet geldt. Ook de zorg voor kinderen, mantelzorg of een combinatie van beide vormt gemiddeld genomen over alle werknemers geen beletsel om scholing te volgen.

Verschillende mechanismen bij informeel leren van werkenden in loondienst

In tabel 4.2 is weergegeven welke factoren van invloed zijn op het verwerven van ambachtelijke, sociale en cognitieve vaardigheden tijdens het uitvoeren van het werk. Het zijn vooral lageropgeleiden die aangeven ambachtelijke vaardigheden in hun werk te leren. In het werk dat zij verrichten zal het waarschijnlijk vaak om blauweboordenwerkzaamheden gaan. Voor veel werk van hogeropgeleiden zijn ambachtelijke vaardigheden waarschijnlijk van minder belang. Daarnaast zijn het vooral jongere werknemers die aangeven ambachtelijke vaardigheden op de werkplek te leren. Voor ouderen geldt waarschijnlijk dat zij zich deze vaardigheden al grotendeels eerder eigen hebben gemaakt en dat er zich geen grote veranderingen in de uitoefening van hun werk voordoen die het noodzakelijk maken om zich voortdurend verder te ontwikkelen. Een andere verklaring kan zijn dat ouderen in de loop van hun carrière (al dan niet gedeeltelijk) meer coördinerende taken hebben gekregen, waardoor voor hen de beheersing van ambachtelijke vaardigheden minder belangrijk is geworden.

Sociale vaardigheden worden gestimuleerd in werken onder tijdsdruk

Bij het leren van sociale vaardigheden speelt de aard van het werk een rol. Werknemers die onder hoge tijdsdruk werken, vaak tijd tekort komen om hun werk af te ronden en hun werk als emotioneel belastend ervaren, ontwikkelen vaker sociale vaardigheden op de

werkplek dan werknemers voor wie dit niet het geval is. Mogelijk brengt de emotionele belasting met zich mee dat zij hierover met collega's spreken, maar het kan ook zijn dat beroepen waarin werknemers meer met cliënten om moeten gaan meer emotioneel belastend zijn. Tevens is het denkbaar dat de ontvankelijkheid om sociale vaardigheden te leren te maken heeft met persoonlijkheidskenmerken die eveneens de kans vergroten dat het werk als belastend wordt ervaren. Ook voor sociale vaardigheden geldt dat de (verdere) ontwikkeling hiervan afneemt naarmate werknemers ouder worden.

Werknemers met uitdagend werk doen meer cognitieve vaardigheden in hun werk op

Het bijleren van cognitieve vaardigheden hangt eveneens met leeftijd samen. Ouderen leren in hun werk minder cognitieve vaardigheden bij dan jongeren. Net als bij ambachtelijke en sociale vaardigheden hangt dit waarschijnlijk samen met het feit dat oudere werknemers deze vaardigheden voor een belangrijk deel al hebben opgedaan. De verdere ontwikkeling van cognitieve vaardigheden is daarnaast sterk gerelateerd aan het werk dat men doet. Werknemers die een beperkte aanstellingsomvang (minder dan 16 uur) hebben, leren op cognitief vlak minder bij dan andere werknemers. Wanneer werknemers bovendien redelijk autonoom hun werkzaamheden kunnen plannen, uitdagend werk hebben dat vraagt om het oplossen van problemen, en hun kennis en vaardigheden niet worden onderbenut, dan worden zij ook meer cognitief uitgedaagd.

Tabel 4.2

De invloed van achtergrondkenmerken en werkkenmerken op informeel leren, werkenden in loondienst, 2016 (in regressiecoëfficiënten)^{a, b}

	ambachtelijke vaardigheden ^c		sociale vaardigheden ^c		cognitieve vaardigheden ^c	
	coëfficiënt	standaard-fout	coëfficiënt	standaard-fout	coëfficiënt	standaard-fout
geslacht (vrouw)	-0,01	(0,06)	0,11*	(0,05)	0,06	(0,04)
leeftijd						
16-24 jaar	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
25-34 jaar	-0,22	(0,12)	-0,24**	(0,09)	0,00	(0,09)
35-44 jaar	-0,52***	(0,13)	-0,52***	(0,10)	-0,25**	(0,10)
45-54 jaar	-0,61***	(0,12)	-0,64***	(0,09)	-0,32***	(0,10)
55-64 jaar	-0,68***	(0,13)	-0,72***	(0,10)	-0,42***	(0,10)
65 of 66 jaar	0,25	(0,50)	-0,33	(0,37)	-0,29	(0,33)
gehuwd, geregistreerd partnerschap of samenwonend	-0,07	(0,07)	0,02	(0,05)	0,02	(0,05)

Tabel 4.2
(Vervolg)

	ambachtelijke vaardigheden ^c		sociale vaardigheden ^c		cognitieve vaardigheden ^c	
	coëfficiënt	standaard- fout	coëfficiënt	standaard- fout	coëfficiënt	standaard- fout
opleidingsniveau						
basisonderwijs	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
vmbo/lbo/mavo	-0,55**	(0,21)	-0,12	(0,20)	0,13	(0,18)
mbo/havo/vwo	-0,73***	(0,21)	-0,17	(0,19)	0,16	(0,18)
hbo	-0,95***	(0,21)	-0,05	(0,19)	0,34	(0,18)
wetenschappelijk onderwijs	-1,12***	(0,22)	0,07	(0,20)	0,43*	(0,18)
sociaal- economische status (opleidingsniveau ouders)	0,01	(0,03)	0,01	(0,02)	0,01	(0,02)
gemiddelde feitelijke werktijd per week						
1-15 uur	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
16-23 uur	0,16	(0,16)	0,12	(0,14)	0,33**	(0,12)
24-31 uur	0,16	(0,15)	0,08	(0,13)	0,35***	(0,11)
32-39 uur	0,08	(0,15)	0,15	(0,13)	0,41***	(0,11)
40-47 uur	0,08	(0,16)	0,25	(0,13)	0,47***	(0,11)
48-55 uur	-0,01	(0,18)	0,21	(0,15)	0,53***	(0,13)
≥ 56 uur	0,38	(0,23)	0,37*	(0,17)	0,49**	(0,17)
emotionele belasting van het werk	-0,01	(0,04)	0,09***	(0,03)	0,05*	(0,02)
ervaren autonomie in planning van eigen werkzaam- heden	-0,05	(0,03)	0,05*	(0,02)	0,08***	(0,02)
type dienstverband						
tijdelijk	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
tijdelijk met uitzicht op vast contract	-0,08	(0,13)	-0,15	(0,09)	0,15	(0,09)
vast dienst- verband	-0,10	(0,11)	-0,08	(0,08)	0,08	(0,08)

Tabel 4.2
(Vervolg)

	ambachtelijke vaardigheden ^c		sociale vaardigheden ^c		cognitieve vaardigheden ^c	
	coëfficiënt	standaard- fout	coëfficiënt	standaard- fout	coëfficiënt	standaard- fout
ervaren van problemen bij uitoefening functie aansluiting kennis en vaardigheden bij werk	0,23	(0,13)	0,13	(0,09)	0,20*	(0,09)
slecht	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
matig	-0,27	(0,30)	0,02	(0,26)	-0,04	(0,25)
redelijk	0,01	(0,25)	0,31	(0,23)	0,46*	(0,21)
goed	0,07	(0,25)	0,42	(0,23)	0,60**	(0,21)
relatie kennis en vaardigheden en niveau werk						
minder dan huidig werk vereist	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
op niveau	0,04	(0,11)	0,13	(0,08)	0,00	(0,08)
meer dan huidig werk vereist	-0,11	(0,12)	0,05	(0,08)	-0,19*	(0,08)

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

- a Multipelere-regressieanalyse met als afhankelijke variabele of werkenden in loondienst in de voorgaande twee jaar aan betreffende vaardigheden: niet hebben bijgeleerd (1), een beetje hebben bijgeleerd (2), tamelijk veel hebben bijgeleerd (3) of heel veel hebben bijgeleerd (4).
- b Exclusief werkenden die in de afgelopen twee jaar hun initiële opleiding hebben afgesloten.
- c Ambachtelijke vaardigheden (n = 1499); sociale vaardigheden (n = 2331); cognitieve vaardigheden (n = 2314).

Bron: SCP (AAP'16)

4.3 Zelfstandigen met een laag opleidingsniveau nemen minder deel aan scholing

Tabellen 4.3 en 4.4 geven weer in hoeverre de thuissituatie en de aard van het werk voor zelfstandigen deelname aan scholing bevorderen dan wel belemmeren. De kenmerken die voor zelfstandigen zijn onderzocht, wijken af van de kenmerken die in de analyse van werknemers zijn meegenomen (§ 4.2). De reden daarvoor is dat een aantal kenmerken, zoals het type dienstverband, voor zelfstandigen niet relevant is. Gegevens over de reistijd, de werktijd van de partner en de problemen die men bij de uitoefening van de functie ervaart, zijn voor slechts een beperkt deel van de zelfstandigen beschikbaar. Daarnaast zijn sommige leeftijdscategorieën, de onderste opleidingsniveaus en een aantal categorieën voor

de feitelijke werktijd per week samengenomen, om te voorkomen dat het bij het uitsplitsen in categorieën om zeer kleine aantallen gaat.

Scholingsdeelname zelfstandigen hoger onder hoogopgeleiden

Voor zelfstandigen is het opleidingsniveau een belangrijke voorspeller voor hun deelname aan opleidingen, cursussen of trainingen. De scholingsdeelname van zelfstandigen met ten hoogste een vmbo- of mavo-diploma is beduidend lager dan die onder middelbaar en hogeropgeleiden. Wanneer gecorrigeerd wordt voor andere achtergrondkenmerken, kenmerken van het werk en de thuissituatie, neemt 15% van de vmbo-gediplomeerden deel aan scholing. Onder zelfstandigen met een mbo-, havo- of vwo-diploma is dat 41%, en onder hbo-gediplomeerden 42%. Van de zelfstandigen met een wo-diploma neemt 46% deel aan scholingsactiviteiten (niet in tabel weergegeven).

De deelname aan opleidingen onder laagopgeleide zelfstandigen ligt daarmee gemiddeld beduidend lager dan die onder middelbaar en hogeropgeleiden. Tegelijkertijd gaat het hierbij om een relatief kleine groep: slechts 14% van de zelfstandigen geeft aan ten hoogste een vmbo- of mavo-opleiding te hebben afgerond. Het grote verschil met middelbaar en hogeropgeleiden lijkt erop te wijzen dat het vooral laagopgeleide zelfstandigen aan mogelijkheden ontbreekt om zich verder te scholen.

Vrouwelijke zelfstandigen volgen meer scholing dan mannelijke

Vrouwen die als zelfstandige werken nemen vaker aan scholing deel dan mannelijke zelfstandigen. Gecorrigeerd voor andere achtergrondkenmerken, kenmerken van het werk en de thuissituatie, neemt 46% van de vrouwelijke zelfstandigen deel aan opleidingen, cursussen en/of trainingen (niet in tabel weergegeven). Onder de mannen ligt dat aandeel op 35%. De verschillen tussen mannen en vrouwen worden door de correctie wat vergroot, doordat onder de zelfstandigen relatief meer mannen een wo-opleiding hebben en vrouwen vaker een mbo- of hbo-opleiding hebben afgerond.

Tabel 4.3

De invloed van arbeids- en thuiskenmerken op de scholingsdeelname, zelfstandigen, gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken, 2016 (in regressiecoëfficiënten)^{a, b}

	coëfficiënt	standaardfout
geslacht (vrouw)	0,32**	(0,15)
leeftijd		
16-34 jaar	ref.	ref.
35-44 jaar	0,21	(0,15)
45-54 jaar	0,22	(0,15)
55-66 jaar	0,09	(0,14)
opleidingsniveau		
vmbo/lbo/mavo of lager	ref.	ref.
mbo/havo/vwo	0,37**	(0,12)

Tabel 4.3
(Vervolg)

	coëfficiënt	standaardfout
hbo	0,35**	(0,13)
wetenschappelijk onderwijs	0,53***	(0,15)
sociaal-economische status (opleidingsniveau ouders)	0,01	(0,04)
gemiddelde feitelijke werktijd per week		
1-23 uur	ref.	ref.
24-39 uur	0,34*	(0,14)
40-47 uur	0,21	(0,13)
≥ 48 uur	0,45**	(0,15)
ervaren autonomie in planning van eigen werkzaamheden	-0,10	(0,06)
emotionele belasting van het werk	0,05	(0,06)
gehuwd, geregistreerd partnerschap of samenwonend	-0,06	(0,12)
zorg voor kinderen t/m 12 jaar en/of mantelzorg		
noch zorg voor kinderen, noch mantelzorg	ref.	ref.
zorg voor kinderen	-0,13	(0,12)
mantelzorg	-0,10	(0,13)
zowel zorg voor kinderen als mantelzorg	0,03	(0,23)

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

- a Multipiele-regressieanalyse met als afhankelijke variabele of zelfstandigen zonder personeel in de voorgaande twee jaar niet hebben deelgenomen aan een opleiding, cursus of training (o), aan één opleiding, cursus of training hebben deelgenomen (1) of aan twee of meer opleidingen, cursussen of trainingen hebben deelgenomen (2). Een logistische-regressieanalyse met wel (1) of geen deelname (o) levert dezelfde significante factoren op ($n = 312$).
- b Exclusief zelfstandigen die in de afgelopen twee jaar hun initiële opleiding hebben afgesloten.

Bron: SCP (AAP'16)

Minder opleidingen en cursussen voor zelfstandigen met een kleine baan

Zelfstandigen die gemiddeld minder dan 24 uur per week werken, nemen minder vaak aan een opleiding, cursus of training deel dan zelfstandigen die een groter aantal uren per week hun beroep uitoefenen. Zelfstandigen die een groot aantal uren per week werken (48 uur of meer) lijken daarnaast ook nog tijd voor scholing vrij te kunnen maken. Gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken en andere kenmerken van hun werk, neemt 45% van hen deel aan scholing, tegenover slechts 26% onder zelfstandigen die ten hoogste 24 uur per week werken (niet in tabel weergegeven). Naast een groot aantal uren blijkt ook de emotionele belasting van het werk geen belemmering om scholing te volgen. De verwachting was dat een grotere autonomie een belangrijke voorwaarde zou zijn voor zelfstandigen om een opleiding, cursus of training te volgen. Een grotere autonomie betekent immers ook dat

men, als die behoefte bestaat, zelf makkelijker tijd kan vrij roosteren voor scholing. Dit blijkt echter niet het geval te zijn. Een grotere autonomie in het plannen van de eigen werkzaamheden hangt niet samen met de scholingsdeelname van zelfstandigen.

Zorglast vormt geen grote belemmering voor scholing onder zelfstandigen

Zelfstandigen die de zorg dragen voor kinderen thuis of mantelzorg verlenen, nemen niet significant minder aan scholing deel dan zelfstandigen zonder zorgtaak. Aangezien bijvoorbeeld mantelzorgers er soms bewust voor kiezen minder uren te gaan werken, kan de correctie voor achtergrond- en werkkenmerken verhullen dat zelfstandigen met zorgtaken minder scholing volgen. Ook zonder correctie is er echter geen effect van de zorglast van zelfstandigen op hun scholingsdeelname.

In tabel 4.4 is weergegeven welke kenmerken samenhangen met de mate waarin zelfstandigen aangeven ambachtelijke, sociale en cognitieve vaardigheden in hun dagelijkse praktijk te hebben bijgeleerd. Net als voor de deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen is voor informele scholing het type dienstverband weggelaten, en is een deel van de leeftijdscategorieën, de onderste opleidingsniveaus en een aantal categorieën voor de feitelijke werktijd per week samengenomen. Daarnaast is ook de aansluiting van de kennis en vaardigheden bij het werk niet meegenomen. De reden daarvoor is dat een overgrote meerderheid van de zelfstandigen aangaf dat hun competenties goed bij hun werk aansluiten en de overige antwoordmogelijkheden nauwelijks werden gebruikt.

Leren van ambachtelijke en sociale vaardigheden lijkt af te nemen met toenemende leeftijd

Voor ambachtelijke en sociale vaardigheden lijkt zich bij zelfstandigen een vergelijkbare trend voor te doen als bij werknemers in loondienst: oudere zelfstandigen maken zich minder sociale vaardigheden eigen dan jongeren. Voor ambachtelijke vaardigheden is dit verschil niet significant, maar ook daar lijkt het informeel leren met het toenemen van de leeftijd eerder af dan toe te nemen. Voor ouderen geldt waarschijnlijk dat zij zich deze vaardigheden al grotendeels eigen hebben gemaakt en dat er zich geen grote veranderingen in de uitoefening van hun werk voordoen die het noodzakelijk maken om zich voortdurend verder te ontwikkelen. Een vergelijkbare ontwikkeling doet zich echter niet voor bij het leren van cognitieve vaardigheden. Jongere zelfstandigen wijken in dit opzicht niet af van oudere. Een mogelijke verklaring is dat het werk van zelfstandigen afhankelijk is van de opdrachten die zij krijgen, waardoor zij zich cognitief steeds blijven ontwikkelen. Het zijn vooral hoogopgeleiden die aangeven dat zij door informeel leren cognitieve vaardigheden verwerven.

Informeel leren van zelfstandigen wordt niet beïnvloed door zorgtaken thuis

Zelfstandigen met een partner doen evenveel ambachtelijke, sociale en cognitieve vaardigheden op als zelfstandigen die alleenstaand zijn. Ook het verlenen van mantelzorg of een

zorgtaak voor jonge kinderen heeft gemiddeld geen effect op het informeel leren van zelfstandigen.

Tabel 4.4

De invloed van achtergrondkenmerken en werkkenmerken op informeel leren, zelfstandigen, 2016 (in regressiecoëfficiënten)^{a, b}

	ambachtelijke vaardigheden ^c		sociale vaardigheden ^c		cognitieve vaardigheden ^c	
	coëfficiënt	standaard- fout	coëfficiënt	standaard- fout	coëfficiënt	standaard- fout
geslacht (vrouw)	0,26	(0,17)	0,44***	(0,12)	0,13	(0,12)
leeftijd						
16-34 jaar	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
35-44 jaar	-0,37	(0,24)	-0,15	(0,20)	0,13	(0,16)
45-54 jaar	-0,43	(0,24)	-0,30	(0,18)	-0,01	(0,15)
55-66 jaar	-0,49	(0,27)	-0,51*	(0,21)	0,04	(0,17)
gehuwd, geregistreerd partnerschap of samenwonend	0,05	(0,23)	-0,03	(0,16)	-0,02	(0,13)
opleidingsniveau						
vmbo/lbo/mavo of lager	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
mbo/havo/vwo	-0,26	(0,25)	0,11	(0,22)	0,28	(0,19)
hbo	0,004	(0,27)	0,27	(0,23)	0,57**	(0,19)
wetenschappelijk onderwijs	-0,15	(0,30)	0,39	(0,24)	0,39*	(0,20)
sociaal- economische status (opleidingsniveau ouders)	0,09	(0,07)	-0,03	(0,05)	-0,03	(0,04)
gemiddelde feitelijke werktijd per week						
1-23 uur	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
24-39 uur	0,25	(0,25)	0,05	(0,20)	-0,00	(0,17)
40-47 uur	0,00	(0,26)	0,11	(0,20)	0,26	(0,15)
≥ 48 uur	0,03	(0,25)	0,19	(0,21)	0,22	(0,17)
emotionele belasting van het werk	-0,10	(0,10)	-0,07	(0,07)	0,05	(0,07)

Tabel 4.4
(Vervolg)

	ambachtelijke vaardigheden ^c		sociale vaardigheden ^c		cognitieve vaardigheden ^c	
	coëfficiënt	standaard- fout	coëfficiënt	standaard- fout	coëfficiënt	standaard- fout
ervaren autonomie in planning van eigen werkzaamheden relatie kennis en vaardigheden en niveau werk	0,02	(0,09)	-0,06	(0,07)	0,08	(0,07)
minder dan huidig werk vereist	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
op niveau	-0,26	(0,34)	0,26	(0,35)	-0,49	(0,28)
meer dan huidig werk vereist	-0,63	(0,37)	0,10	(0,36)	-0,74**	(0,28)
zorg voor kinderen t/m 12 jaar en/of voor mantelzorg noch zorg voor kinderen, noch mantelzorg	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
zorg voor kinderen	-0,40	(0,23)	-0,10	(0,16)	-0,14	(0,13)
mantelzorg	-0,08	(0,25)	0,01	(0,18)	0,04	(0,17)
zowel zorg voor kinderen als mantelzorg	0,16	(0,34)	0,08	(0,31)	0,13	(0,29)

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

- a Multiplete-regressieanalyse met als afhankelijke variabele of werkenden in loondienst in de voorgaande twee jaar aan betreffende vaardigheden: niet hebben bijgeleerd (1), een beetje hebben bijgeleerd (2), tamelijk veel hebben bijgeleerd (3) of heel veel hebben bijgeleerd (4).
- b Exclusief werkenden die in de afgelopen twee jaar hun initiële opleiding hebben afgesloten.
- c Ambachtelijke vaardigheden (n = 198); sociale vaardigheden (n = 273); cognitieve vaardigheden (n = 276)

Bron: SCP (AAP'16)

4.4 Samenvatting en conclusie

Reistijd niet echt van belang voor scholingsdeelname

Voor werknemers zou de afstand tot het werk en de tijd die het vraagt om van huis naar werk te komen, een belemmering kunnen vormen om scholing te volgen. De achter-

liggende gedachte daarbij is dat door de tijdsinvestering die het woon-werkverkeer vraagt, er minder tijd overblijft om een opleiding, cursus of training te volgen. Met name wanneer een opleiding buiten werktijd gevolgd moet worden, of wanneer werknemers in de avond opdrachten moeten uitwerken of moeten studeren, zou dit een bezwaar kunnen vormen. Daarnaast kan een lange reistijd ook een extra emotionele belasting vormen die voor werknemers een drempel is om ook tijd aan zelfstudie te besteden.

Uit de resultaten komt echter geen verband tussen reistijd en scholingsdeelname naar voren. Dit duidt erop dat de tijd die werknemers aan hun woon-werkverkeer kwijt zijn, niet sterk van invloed is op hun besluit om al dan niet aan opleidingen, cursussen en trainingen deel te nemen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat veel scholing onder werktijd gevolgd mag worden, zodat het voor werknemers geen extra tijdsbelasting vormt (zie ook hoofdstuk 2). Daarnaast is het mogelijk dat de relatief geringe tijd die het woon-werkverkeer vraagt – voor de meesten maar een half tot maximaal een uur per dag – geen beletsel vormt voor werknemers om daarnaast ook scholing te volgen.

Ook zorg thuis lijkt niet tot minder scholing te leiden

Voor werknemers en zelfstandigen kan zorg, thuis voor het gezin of in de vorm van mantelzorg, een beperking vormen om zich te blijven scholen. Voor werknemers geldt dat als zij thuis kleine kinderen hebben, het volgen van scholing naast hun werk ten koste van het gezinsleven kan gaan. Hetzelfde geldt voor mantelzorg, waarbij werknemers regelmatig met hun tijd moeten woekeren om ervoor te zorgen dat zij op hun werk niet tekortschieten. In dergelijke situaties kan het volgen van een formele opleiding, cursus of training te veel gevraagd zijn.

Echter, uit de resultaten komt niet naar voren dat de thuissituatie beperkend werkt voor het volgen van scholing. Zowel werknemers als zelfstandigen die de zorg hebben voor jonge kinderen thuis, of die mantelzorg verlenen, nemen niet minder aan scholing deel dan zij die geen zorgtaak hebben. Dat zou eraan kunnen liggen dat ouders van jonge kinderen of intensieve mantelzorgers er bewust voor kiezen om minder uren te gaan werken (vgl. Josten en De Boer 2015). Daar lijkt echter niet de oorzaak te liggen van het feit dat er geen relatie tussen zorg en scholingsdeelname gevonden wordt. Ook zonder correctie voor werktijd is er geen effect van de zorglast op de scholingsdeelname van werknemers en zelfstandigen.

Het bieden van mantelzorg of de zorg voor kinderen werkt bovendien niet verschillend uit voor alleenstaanden en gehuwden of samenwonenden, waar het hun scholingsdeelname betreft. De resultaten geven geen indicatie dat alleenstaanden die mantelzorg verlenen meer dan wel minder scholing volgen dan alleenstaanden zonder zorgtaken, of dan gehuwden of samenwonenden die mantelzorg bieden. Ook voor de werktijd van de partner wordt geen effect gevonden op de scholingsdeelname. Daarmee lijkt ondersteuning afwezig voor de aanneme dat de zorgtaken die een werkende thuis moet verrichten van invloed zijn op diens keuze om al dan niet scholing te volgen.

Een grote werkbelasting leidt evenmin tot minder scholing

Een reden om naar de werkbelasting te kijken, is het feit dat de tijd die werknemers en zelfstandigen moeten besteden aan hun werk, belemmerend kan werken voor hun scholingsdeelname. In hoofdstuk 3 kwam naar voren dat werkenden, gevraagd naar de reden waarom zij geen scholing volgen, vaak verwijzen naar de werkdruk die zij ervaren. Door het beroep dat hun werkgever of opdrachtgever op hen doet, zou er te weinig tijd overblijven om daarnaast ook nog hun competenties op peil te houden of uit te breiden. Echter, net als voor de zorglast thuis, vinden we ook hier weinig empirische ondersteuning voor de aanname dat werkbelasting tot een geringere scholingsdeelname leidt. Naarmate werknemers een groter aantal uren met hun werk bezig zijn, nemen zij niet minder aan scholing deel. De enige relatie tussen werktijd en scholingsdeelname die in ons onderzoek naar voren komt, heeft betrekking op werknemers die minder dan 16 uur per week werken. Deze werknemers volgen gemiddeld minder opleidingen, cursussen en trainingen dan werknemers die een groter aantal uren per week werkzaam zijn. Het lijkt aannemelijk dat werknemers met een beperkt aantal uren minder geneigd zijn om veel tijd aan scholing te besteden, omdat dit een relatief grote investering van hen vraagt. Mogelijk speelt daarbij ook een geringere verbondenheid met of loyaliteit naar de werkgever een rol. Vanuit de werkgever kan het daarnaast ook minder aantrekkelijk zijn om in deze werknemers te investeren, omdat de baten geringer zullen zijn dan voor werknemers met een grotere aanstellingsomvang.

Of werknemers gemiddeld twee tot drie dagen, drie tot vier, vier tot vijf, of meer dan vijf dagen werken, vindt niet zijn weerslag in een grotere of minder grote deelname aan scholingsactiviteiten. Hetzelfde geldt ook voor het informeel leren van cognitieve vaardigheden. Vooral werknemers die een gering aantal uren per week werken, geven aan minder cognitief te leren op hun werkplek. Dat lijkt erop te wijzen dat het informeel leren op cognitief vlak samenhangt met de complexiteit van het werk: werknemers met een gering aantal uren hebben eenvoudigweg minder tijd om zich al doende deze kennis en vaardigheden eigen te maken.

Voor het op informele wijze leren van ambachtelijke en sociale competenties vinden we niet een duidelijke relatie met het aantal gewerkte uren. De enige uitzondering hierop vormen werknemers die per week gemiddeld een zeer hoog aantal uren werken (56 uur of meer); zij geven meer dan anderen aan op sociaal vlak te leren in de uitoefening van hun functie. Aangezien slechts 3% van de werknemers in deze categorie valt, kan dit duiden op een selectie-effect. Het zou echter ook het gevolg kunnen zijn van de functie die de werknemers bekleden. Een relatief groot deel van hen geeft aan een leidinggevende positie te vervullen. Mogelijk wordt daardoor een groter beroep op hun sociale vaardigheden gedaan dan bij andere werknemers het geval is.

Voor zelfstandigen geldt dat zowel voor ambachtelijk, sociaal als cognitief leren er geen verband met scholingsdeelname uit de resultaten naar voren komt. Wellicht wordt dat veroorzaakt doordat een aantal leeftijds categorieën samengevoegd is, om te kleine aantallen per categorie te vermijden.

Randvoorwaarden om te blijven leren lijken voor laagopgeleiden minder aanwezig

Ten aanzien van de deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen (formeel en niet-formeel leren) lijken er geen duidelijk verschillende mechanismen te bestaan tussen werknemers en zelfstandigen. De resultaten zijn weliswaar niet geheel vergelijkbaar, doordat voor zelfstandigen een aantal omstandigheden niet of vereenvoudigd in de analyses is betrokken, maar wel komt duidelijk naar voren dat voor beide groepen werkenden het opleidingsniveau een belangrijke voorspeller is voor het volgen van scholing. Zowel laagopgeleide werknemers als zelfstandigen zonder startkwalificatie nemen beduidend minder vaak aan scholingsactiviteiten deel dan middelbaar en hogeropgeleiden.

Het verschil tussen laag- en hoogopgeleide werknemers is groot. Voor werknemers met een opleiding op basisniveau ligt de deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen op 15%, waar deze voor hoogopgeleide werknemers rond de 50% ligt. Laagopgeleide medewerkers komen voor een groter deel terecht op een werkplek waar met name ambachtelijke vaardigheden worden geleerd. De resultaten laten zien dat werknemers deze vooral in de eerste jaren van hun beroepsloopbaan verwerven, maar dat de groei in ambachtelijke vaardigheden daarna afneemt. Hoogopgeleide werknemers komen relatief vaker terecht in banen waarin zij vooral cognitieve vaardigheden tijdens hun werk ontwikkelen. De mate waarin zij deze verder ontwikkelen neemt weliswaar eveneens met de tijd af, maar deze afname lijkt minder sterk dan bij ambachtelijke vaardigheden het geval is.

Aansluiting vaardigheden bij eisen aan het werk vooral van belang voor informeel leren

Werknemers die van mening zijn dat hun kennis en vaardigheden minder zijn dan hun werk vereist, nemen niet vaker aan opleidingen, cursussen of trainingen deel dan werknemers die hun competenties goed vinden aansluiten bij de eisen van het werk, of zelfs menen dat ze over meer competenties beschikken dan het werk vereist. Werknemers trekken dus niet de conclusie om de ervaren tekortkomingen in hun competenties te verhelpen door scholing – althans niet meer of minder dan werknemers die dergelijke tekortkomingen niet ervaren. Hetzelfde geldt voor deficiënties in ambachtelijke en sociale vaardigheden. Blijkbaar zoeken werknemers, maar ook zelfstandigen, binnen hun werk onvoldoende situaties op waarin zij zich deze vaardigheden eigen kunnen maken, of zijn zij door persoonlijke factoren (zoals persoonlijkheidskenmerken) of omstandigheden op het werk (zoals de inrichting van hun werkplek en de relatie tot collega's) niet in staat deze vaardigheden verder te ontwikkelen. Voor het verder ontwikkelen van cognitieve competenties geldt, zowel voor werknemers als voor zelfstandigen, dat wanneer werkenden het gevoel hebben niet aan de vereisten van het werk te kunnen voldoen, zij zich deze competenties meer eigen maken dan werkenden die zichzelf overgekwalificeerd achten.

5 Typologie burgers en hun scholingsdeelname

- Volwassenen die niet werken en ook niet op zoek zijn naar werk, nemen het minst aan scholing deel.
 - Voor de niet-werkende volwassenen lijken verschillende omstandigheden een rol te spelen. Deze omstandigheden liggen deels buiten de invloedssfeer van de persoon, zoals een lage opleiding en gezondheidsklachten. Voor een ander deel gaat het ook om bewuste keuzes, zoals vervroegde pensionering of de keuze om thuis blijven om voor de kinderen te zorgen.
 - Vooral jonge hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners, en voltijds werkende vaders met jonge kinderen nemen veel aan scholing deel.
 - Van de werkenden ligt de scholingsdeelname laag bij met name oudere werknemers in vaste dienst, middelbaar en hogeropgeleide zelfstandigen en werkzoekenden, werkende moeders met een voltijds werkende partner en parttime werkende vrouwen van middelbare leeftijd.
-

5.1 Inleiding

Hoofdstuk 4 laat zien dat een aantal kenmerken en omstandigheden van werkenden samenhangt met hun scholingsdeelname. Voor een deel kunnen deze kenmerken verschillend uitwerken voor groepen werkenden, zoals het feit dat onder zelfstandigen relatief meer vrouwen scholingsactiviteiten volgen dan mannen, terwijl een dergelijk verschil voor werkenden in loondienst niet of nauwelijks werd gevonden. In dit hoofdstuk staat de vraag centraal in hoeverre een bepaalde combinatie van omstandigheden ertoe kan leiden dat volwassenen minder aan scholing deelnemen. Het doel hiervan is om voor de kwalitatieve fase van het onderzoek (hoofdstukken 6 t/m 8) groepen te onderscheiden die relatief minder aan opleidingen, cursussen en trainingen deelnemen dan andere groepen. Om hierop zicht te krijgen, maken we gebruik van een latenteklassenanalyse. Deze analyse heeft tot doel om, aan de hand van een aantal geobserveerde kenmerken, een achterliggend, niet geobserveerd kenmerk te identificeren. Dit latente kenmerk is in dit geval een groep bestaande uit personen die allen door min of meer dezelfde geobserveerde kenmerken kunnen worden gekarakteriseerd.

Aangezien het doel is groepen te onderscheiden op grond van hun scholingsdeelname, zijn voor de latenteklassenanalyse kenmerken gebruikt waarvan uit onderzoek bekend is, of waarvan wordt verondersteld, dat deze samenhangen met de mate waarin volwassenen opleidingen, cursussen of trainingen volgen (zie voorgaande hoofdstukken). Het gaat daarbij om de volgende kenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezondheid, werkstatus, aard van het dienstverband, het hebben van een partner en de mate waarin deze partner werkzaam is, de zorg voor kinderen en mantelzorg, en de financiële situatie van de persoon of het gezin. We hebben daarbij, om twee redenen, voor een deel ook kenmerken betrokken die in hoofdstuk 4 als niet significant naar voren kwamen. De eerste reden is dat er sprake kan zijn van differentiële effecten. Voor sommige groepen werkenden kan een

bepaald kenmerk scholing bijvoorbeeld belemmeren, terwijl het voor een andere groep geen effect heeft of mogelijk zelfs bevorderend werkt. In hoofdstuk 4 zijn dergelijke effecten, afgezien van verschillen naar werknemers in loondienst en zelfstandigen, en interactie-effecten tussen geslacht en zorg, niet onderzocht. Een tweede reden is dat we niet alleen willen nagaan welke omstandigheden en kenmerken onderscheidend zijn voor werkenden, maar ook welke onderscheidend zijn voor niet-werkenden. Het is mogelijk dat de laatsten te maken hebben met andere omstandigheden thuis, die hun weerslag vinden in hun behoefte of mogelijkheden om scholing te volgen.

Aan de hand van de genoemde kenmerken zijn tien groepen onderscheiden. De groepen zijn alle van min of meer vergelijkbare grootte (variërend van 8% tot 14% van de respondenten), met uitzondering van één groep (bestaande uit 3% van de respondenten). Voor nadere informatie over de identificatie van het aantal groepen, zie de bijlage bij dit rapport.

5.2 Typologie van burgers

In bijlage 1 zijn de onderscheiden groepen beschreven aan de hand van de kenmerken waarop deze gebaseerd zijn, aangevuld met informatie over het opleidingsniveau van de ouders, over de regionale herkomst, en over of de volwassenen tot twee jaar geleden nog een initiële opleiding volgden (geregistreerd stonden als schoolgaand of als student). De latenteklassenanalyse onderscheidt groepen die op de aangewezen kenmerken van elkaar verschillen, maar daarnaast blijven er binnen de groepen ook verschillen bestaan. Soms zijn die groot of is binnen een groep sprake van twee of drie subgroepen. Waar dat het geval is, is hieraan in de typering van de groepen recht gedaan. Voor het overige is in de typering van de groepen uitgegaan van de grootst gemene deler binnen een groep.

Type 1: Mannen van middelbare leeftijd in vaste dienst

Het eerste type bestaat voornamelijk uit mannen van middelbare leeftijd die in vaste dienst zijn bij hun werkgever. Het gaat hierbij om ongeveer 14% van de respondenten. Het betreft voor het merendeel mannen tussen de 45 en 64 jaar met een voltijd- (of bijna voltijd)baan. Velen werken al jaren in dezelfde functie voor hun huidige werkgever. De arbeidsmobiliteit, zowel waar het de overstap naar een andere functie als naar een andere werkgever betreft, is gering onder deze groep. Relatief velen zijn werkzaam in de industrie, met daarnaast ook een relatief groot aantal in de transportsector en bij de overheid. Het niveau waarop men werkt, verschilt binnen de groep, maar wijkt niet sterk af van dat van werkenden uit de andere groepen. Ongeveer een kwart werkt op elementair of lager niveau, 36% op middelbaar niveau en 39% op hoger of wetenschappelijk niveau. De meeste mannen werken op het niveau waarop zij ook opgeleid zijn. Ongeveer een derde heeft een middelbare opleiding, voor een belangrijk deel vergelijkbaar met mbo-2- tot -4-niveau. Iets meer dan een kwart heeft een opleiding op lbo- of mavo-niveau of lager. Bijna 40% heeft een opleiding in het hoger onderwijs gevolgd, voor het merendeel op het niveau van het hoger beroepsonderwijs. Voor de meeste mannen geldt dat zij een hogere opleiding dan hun ouders hebben genoten: bijna twee derde van hun ouders heeft

een opleiding op lbo- of mavo-niveau of lager gevolgd. Er lijkt binnen de groep sprake van een beperkte opwaartse mobiliteit.

Het merendeel van de mannen kent een vrij traditionele gezinssituatie. Een groot deel is gehuwd of samenwonend. Een relatief klein deel, in vergelijking met andere groepen, is niet gehuwd of is gescheiden. Het merendeel heeft geen kinderen of al oudere kinderen. De mannen zijn vaak kostwinner van het gezin. Een relatief groot deel van de partners is zelf niet werkzaam. Van de partners die wel een baan hebben, werkt bovendien een groot deel in deeltijd; slechts in 13% van de gevallen heeft de partner een baan van vier dagen of meer per week. Financieel kent men weinig zorgen. Een groot deel van de mannen geeft aan op het loon over te houden, variërend van een klein beetje tot een behoorlijk bedrag. Er is nauwelijks iemand die aangeeft financieel tekort te komen. Men is over het algemeen tevreden of zeer tevreden met het leven. Hoewel het merendeel aangeeft in goede gezondheid te leven, heeft ook ongeveer een kwart gezondheidsklachten, zij het niet ernstige. Dat is wat meer dan in de meeste andere groepen, en hangt vermoedelijk samen met het feit dat de gemiddelde leeftijd binnen deze groep wat hoger ligt. Waarschijnlijk houdt de leeftijd ook verband met het gegeven dat een relatief groot deel, namelijk ongeveer een kwart, mantelzorg verleent.

Type 2: Werkende vaders met gezinsverplichtingen

De tweede groep bestaat uit werkende vaders, met vaak nog relatief jonge kinderen thuis. Net als de voorgaande groep heeft het merendeel van hen een vast contract bij een werkgever, bij wie zij in loondienst zijn. De groep met werkende vaders vormt 13% van de respondenten. De 'gemiddelde man' is tussen de 35 en 44 jaar (54%). Daarnaast is bijna een kwart, met een leeftijd van 25-34 jaar, iets jonger, en een vijfde, met een leeftijd van 45-54 jaar, iets ouder.

Vrijwel iedereen is gehuwd, heeft een geregistreerd partnerschap of is samenwonend. De partner werkt veelal ook, voor het merendeel in een deeltijdbaan van twee tot vier dagen per week. Echter, bijna een vijfde van de partners heeft zelf ook een voltijd baan van vier dagen of meer per week. Een ruime meerderheid heeft de zorg voor jonge kinderen thuis, waarbij een klein deel daarnaast ook nog mantelzorg verleent. De mannen in deze groep bevinden zich daarmee in een leeftijdsfase die ook wel het 'spitsuur van het leven' wordt genoemd (Bucx en Roeters 2018). Naast hun baan hebben zij samen met hun partner de zorg voor kinderen, en komen zij in een leeftijd waarop ook hun ouders soms aanspraak maken op hun ondersteuning.

Het opleidingsniveau ligt gemiddeld hoger dan in andere groepen. Ruim een derde heeft een opleiding op mbo-2- tot mbo-4-niveau afgerond, en rond de helft heeft een diploma in het hoger onderwijs behaald. Een deel is zelf ook in een hoger opgeleid gezin opgegroeid. Men heeft over het algemeen een redelijk goede tot goede baan. Bijna de helft is werkzaam op hoger of wetenschappelijk niveau. Daarnaast hebben bijna vier op de tien mannen een baan op middelbaar niveau; een klein deel heeft werk op lager niveau.

De werkkring bestaat voor een belangrijk deel uit de zakelijke dienstverlening; daarnaast zijn ook relatief veel personen in de industrie, bouwnijverheid of handel werkzaam. Men

behoort tot de groepen die relatief het meest tevreden zijn met hun leven. Financieel zijn er ook weinig zorgen. Een meerderheid geeft aan op het loon over te houden, variërend van een klein beetje tot een behoorlijk bedrag. Voor anderen geldt dat ze precies uitkomen met hun verdiensten, of hierop ten hoogste een beetje tekort komen.

Type 3: Hoger en middelbaar opgeleide zelfstandigen

De derde groep bestaat voor het grootste deel uit zelfstandigen (84%), en voor een kleiner deel uit werkzoekenden (16%). Deze zelfstandigen en werkzoekenden vormen samen ongeveer 10% van de respondenten. Zij wijken af van vrijwel alle andere groepen doordat zij niet in loondienst werken. Naast dit onderscheidende kenmerk dat hen bindt, zijn er echter vooral grote verschillen. Dat geldt onder meer voor de leeftijd. Ongeveer een vijfde is nog relatief jong, tussen de 25 en 34 jaar, terwijl een vergelijkbaar deel juist relatief oud is, tussen de 55 en 64 jaar. De zelfstandigen en werkzoekenden bestaan uit zowel mannen als vrouwen, hoewel mannen wel duidelijk oververtegenwoordigd zijn.

De zelfstandigen (en werkzoekenden) verschillen onderling naar opleidingsniveau.

Een grote groep heeft een meer dan gemiddeld hoog opleidingsniveau. Ruim de helft heeft een hoger onderwijsdiploma behaald, waarbij vooral het grote aandeel respondenten met een afgeronde wetenschappelijk opleiding relatief groter is dan bij de andere groepen.

Daar staat tegenover dat ruim een derde een diploma op mbo-niveau heeft, en een op de tien geen startkwalificatie heeft.

De zelfstandigen en werkzoekenden hebben relatief vaak geen partner. Daarnaast heeft driekwart van hen niet (langer) de zorg voor jonge kinderen. Ongeveer een vijfde van de zelfstandigen en werkzoekenden verleent mantelzorg, al dan niet in combinatie met de zorg voor jonge kinderen.

De werkring van veel zelfstandigen is de zakelijke dienstverlening, maar daarnaast zijn ook velen in andere typen dienstverlenende beroepen werkzaam. Hoewel in absolute aantallen gering, is ook een verhoudingsgewijs groot deel van de werkenden in de bouwnijverheid en landbouw tot deze groep te rekenen. Het gaat hierbij om meer mannen dan vrouwen. Het betreft vaak banen op middelbaar niveau, en deels op lager niveau. Relatief meer mannen dan vrouwen zijn daarnaast als zelfstandige in de zakelijke dienstverlening werkzaam; de meeste van deze banen zijn op hoger of wetenschappelijk niveau. Vrouwen zijn daarentegen vaker in andere dienstverlenende beroepen of binnen de sector zorg en welzijn werkzaam.

Financieel kennen de meeste zelfstandigen en werkzoekenden geen grote problemen.

Een meerderheid houdt maandelijks op de verdiensten over. Een relatief groot aandeel, in vergelijking met andere groepen werkenden, geeft aan zeer tevreden te zijn met hun leven.

Type 4: Parttime werkende moeders

De vierde groep, die uit ongeveer 8% van de respondenten bestaat, wordt gevormd door werkende moeders. Zij hebben vrijwel allen een parttimebaan. Bijna 40% werkt drie tot vier dagen per week, en ongeveer een kwart twee tot drie dagen per week. Slechts een enkeling heeft een voltijd baan; dit in tegenstelling tot hun partner, die doorgaans voltijds

werkt. Daarnaast is er een kleinere groep alleenstaanden (14%). Allen hebben de zorg voor een of meer jonge kinderen. Een deel van de moeders combineert bovendien de zorg voor de kinderen met mantelzorg.

De vrouwen zijn gemiddeld tot iets bovengemiddeld opgeleid. Verreweg de meeste vrouwen hebben een opleiding op middelbaar of hoger beroepsonderwijs; ze werken in loondienst en hebben voor het merendeel een vast contract. Ongeveer een vijfde heeft een tijdelijk contract, of een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband. De vrouwen werken voor een belangrijk deel in de sector zorg en welzijn. Daarnaast is, in vergelijking met andere groepen, een relatief hoog percentage in het onderwijs werkzaam. Veel van de banen zijn op middelbaar of hoger en wetenschappelijk niveau. De arbeidsmobiliteit is redelijk tot groot: ongeveer een kwart is de afgelopen jaren van functie of baan gewisseld of (op)nieuw gaan werken.

Financieel zijn er weinig zorgen. Een meerderheid geeft aan op het loon over te houden, variërend van een klein beetje tot een behoorlijk bedrag. Voor anderen geldt dat ze precies uitkomen met hun verdiensten of een beetje tekortkomen.

Type 5: Lager opgeleide werklozen met gezondheidsklachten

De vijfde groep (bestaande uit 8% van de respondenten) neemt, anders dan de voorgaande groepen, niet aan het arbeidsproces deel. Voor een deel is dat onvrijwillig: 37% is werkzoekend. Meer dan de helft is echter niet op zoek naar werk. Het opleidingsniveau ligt gemiddeld lager dan bij andere groepen; velen beschikken niet over een startkwalificatie. Een redelijk grote groep heeft een opleiding op maximaal basisonderwijsniveau genoten; ongeveer een vijfde heeft een diploma op lbo-, mavo- of vmbo-niveau. Slechts een klein deel heeft een opleiding in het hoger onderwijs afgerond. Waar in de andere groepen sprake is van opwaartse mobiliteit, doordat daar een hoger opleidingsniveau is bereikt dan dat van hun ouders, geldt dat niet voor deze groep. Het opleidingsniveau van de ouders ligt op een vergelijkbaar niveau en is in enkele gevallen zelfs hoger dan dat van de volwassenen in deze groep.

Een verhoudingsgewijs zeer grote groep heeft gezondheidsklachten. Ongeveer een derde van de volwassenen geeft aan dat hun gezondheid slecht tot zeer slecht is, en nog eens ruim een derde beschrijft de gezondheid als redelijk of 'gaat wel'. Er lijkt daarmee sprake van een stapeling van omstandigheden, die leidt tot een grotere afstand tot de arbeidsmarkt of tot het niet langer kunnen deelnemen aan het arbeidsproces.

Financieel zijn er ook zorgen. Slechts een klein percentage geeft aan op het loon over te houden. Voor een meerderheid geldt dat ze precies uitkomen met hun verdiensten of een beetje tekortkomen; bijna een derde geeft aan per maand zelfs veel tekort te komen.

Men is relatief vaak alleenstaand. Een groot deel heeft niet zorg voor kinderen, partner of ouders. Slechts een op de zeven heeft een of meer jonge kinderen en iets minder dan een kwart verleent mantelzorg.

De samenstelling van de groep is zeer divers wat betreft geslacht en leeftijd. De groep bestaat uit zowel mannen als vrouwen, waarbij het aandeel vrouwen relatief iets groter is

dan het aandeel mannen. Wat betreft leeftijd is de groep min of meer gelijk verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën.

Type 6: Hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners

Groep 6 bestaat vooral uit relatief jongere, hoogopgeleide werknemers. Het gaat hierbij om ongeveer 9% van de respondenten. Meer dan 70% heeft een opleiding in het hoger onderwijs afgerond – ongeveer even vaak een hbo-opleiding als een universitaire opleiding. Hoewel het opleidingsniveau daarmee gemiddeld wel hoger ligt dan dat van hun ouders, geldt dat de respondenten vaak uit een gezin komen waarin ouders eveneens een opleiding in het hoger onderwijs hebben genoten. Zij zijn voor een groot deel werkzaam op hoger of wetenschappelijk niveau. De sector waarin zij werken verschilt, maar verhoudingsgewijs werkt een groot deel in de zakelijke dienstverlening. Er is sprake van een redelijk grote arbeidsmobiliteit. Zij wisselen met enige regelmaat van baan of functie binnen hun bedrijf. Iets minder dan de helft van de hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners heeft de afgelopen twee jaar een dergelijke verandering meegemaakt.

Een groot deel is nog relatief jong, tussen de 25 en 34 jaar. Een kleiner deel is al langer werkzaam. Rond een vijfde is tussen de 35 en 44 jaar oud, en iets meer dan een tiende tussen de 45 en 54 jaar. De meesten hebben een vast contract, en degenen voor wie dit niet geldt, werken veelal op een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband.

De verdeling tussen mannen en vrouwen is min of meer gelijk. Een verhoudingsgewijs grote groep is niet gehuwd, heeft geen geregistreerd partnerschap en is niet samenwonend. Voor de hoogopgeleiden die wel een partner hebben, geldt dat zij geen kinderen hebben voor wie zij zorg dragen. De partner werkt vrijwel zonder uitzondering voltijds. Doordat er bij zowel de alleenstaanden als tweeverdieners geen zorgverplichting voor kinderen bestaat, is er sprake van een financieel zeer ruime situatie. Nagenoeg iedereen geeft aan op het loon over te houden. De hoogopgeleiden wonen verhoudingsgewijs vaak in het midden of westen van het land, in de provincies Utrecht, Noord-Holland en Zuid-Holland.

Type 7: 55-plussers zonder baan

Groep 7 bestaat in hoofdzaak uit 55-plussers die niet langer op de arbeidsmarkt actief zijn. Een kleine groep is nog wel op zoek naar werk, en voor een vergelijkbaar aandeel geldt dat zij als zelfstandige werkzaam zijn. Bijna negen op de tien respondenten heeft echter geen werk en is hier ook niet (meer) naar op zoek. Twee derde is vrouw; het merendeel is 55 jaar of ouder, de overigen zijn tussen de 45 en 54 jaar oud. Ook voor de laatsten geldt echter dat zij, op een enkele uitzondering na, niet meer aan het arbeidsproces deelnemen. Iets meer dan een kwart heeft een partner die nog wel werkt, vaak in een voltijdbaan.

Bijna twee derde heeft echter geen partner of heeft een partner die gepensioneerd is of geen baan heeft. Door de relatief hogere leeftijd heeft men niet (langer) de zorg voor jonge kinderen. Daarentegen verleent een groot deel van hen wel mantelzorg.

Naar huidige maatstaven is het opleidingsniveau van veel van de ouderen relatief laag: bijna vier op de tien hebben een lbo- of mavo-diploma, en een derde een diploma op

mbo-, havo- of vwo-niveau. Naar de maatstaven van de tijd waarin zij zijn opgeleid, betreft het echter een gemiddeld opleidingsniveau.

De helft geeft weliswaar aan over een goede of zeer goede gezondheid te beschikken, maar meer dan gemiddeld in de andere groepen rapporteren ouderen in deze groep gezondheidsklachten. Van hen geven ongeveer vier op de tien aan in een redelijke gezondheid te verkeren, en een op de tien in slechte of zeer slechte gezondheid.

Er spelen geen noemenswaardige financiële problemen bij deze groep. Hoewel in vergelijking met de andere groepen een relatief laag percentage aangeeft op de inkomsten over te houden, geldt voor de overigen dat zij min of meer uitkomen met hun verdiensten.

Type 8: In deeltijd werkende vrouwen in de zorg

De achtste groep bestaat uit middelbaar opgeleide vrouwen die in deeltijd werken, voor een groot deel in de zorgsector; ongeveer 13% van de respondenten valt tot deze groep te rekenen. Het betreft voor het merendeel vrouwen vanaf middelbare leeftijd: een grote meerderheid van de vrouwen is 45 jaar of ouder. Zij hebben een gemiddeld opleidingsniveau. Relatief veel vrouwen hebben een opleiding op mbo-, havo- of vwo-niveau afgerond, en verhoudingsgewijs weinig vrouwen hebben een universitaire opleiding afgesloten. Hetzelfde geldt voor het milieu waaruit ze afkomstig zijn. Relatief vaker dan in de andere groepen hebben hun ouders een diploma op lbo- of mavo-niveau, en verhoudingsgewijs weinigen hebben een diploma in het hoger onderwijs behaald.

Door de relatief hogere leeftijd hebben de respondenten niet (langer) de zorg voor jonge kinderen. Daarentegen speelt het verlenen van mantelzorg voor een belangrijk deel van de respondenten wel een rol van betekenis: ruim een derde geeft aan mantelzorg te verlenen. De meeste vrouwen zijn op middelbaar niveau werkzaam, met daarnaast ook een behoorlijk aandeel dat elementaire of lagere functies vervult. Slechts weinigen bekleden een hogere of wetenschappelijke functie. De vrouwen zijn werkzaam in loondienst, voor het merendeel op basis van een vast dienstverband. Verhoudingsgewijs velen werken in de sector zorg en welzijn. Daarnaast heeft, in vergelijking met andere groepen, een relatief hoog percentage een baan in het onderwijs. De arbeidsmobiliteit is gering: slechts 14% is de afgelopen jaren van functie of baan gewisseld, of (op)nieuw gaan werken.

Ongeveer vier op de tien vrouwen zijn kostwinner: bijna drie op de tien vrouwen zijn niet gehuwd of zijn gescheiden, en iets meer dan een op de tien vrouwen heeft weliswaar een partner, maar deze heeft geen betaalde baan. Daar staat tegenover dat ongeveer zes op de tien vrouwen een partner hebben die voltijds werkt. Dit heeft zijn weerslag op de financiële positie van de vrouwen. Iets meer dan de helft geeft aan maandelijks iets of een behoorlijk bedrag over te houden, en vier van de tien komen min of meer rond met hun inkomsten. Daarnaast is er echter ook een klein deel dat aangeeft maandelijks veel tekort te komen en financiële problemen te ervaren.

Type 9: Niet-werkende moeders met jonge kinderen

Groep 9 bestaat voor het merendeel uit niet-werkende moeders. Nagenoeg allen dragen de zorg voor een of meer jonge kinderen. Ongeveer een vijfde van de vrouwen combineert

de zorg voor de kinderen met mantelzorg. De vrouwen hebben voor een groot deel zelf geen betaalde baan en zijn hier ook niet naar op zoek. Anderen hebben geen baan, maar ambiëren die wel of zijn als zelfstandige werkzaam. Van degenen die als zelfstandige werkzaam zijn, werkt een groot deel in de sector zorg en welzijn.

De vrouwen zijn voor het merendeel tussen de 35 en 44 jaar. Ruim een kwart van de vrouwen is tussen de 25 en 34 jaar, en een kleiner percentage is tussen de 45 en 54 jaar oud.

In vrijwel alle gevallen hebben zij een partner die voltijds werkt.

De vrouwen hebben voor het merendeel een middelbare opleiding of een opleiding in het hoger onderwijs genoten. Een overgrote meerderheid van de vrouwen geeft aan over een goede tot zeer goede gezondheid te beschikken, maar voor bijna een vijfde geldt dat hun gezondheidssituatie op zijn best redelijk is; een klein deel van de vrouwen geeft aan zelfs ernstige gezondheidsklachten te hebben. Hoewel de gezondheidssituatie voor sommige vrouwen belemmerend kan zijn om een baan te nemen, lijkt de voornaamste reden om geen werk te zoeken de zorg voor de kinderen te zijn. Dit zal naar verwachting een bewuste keuze zijn, waarbij een rolverdeling tussen de vrouwen en hun partners is gemaakt, waarin de vrouwen de zorgtaak op zich hebben genomen.

Vanuit de financiële situatie van de gezinnen lijkt er ook geen directe noodzaak te zijn voor de vrouwen om te gaan werken. De financiële situatie in veel van de gezinnen is weliswaar niet zeer ruim, maar zeker ook niet problematisch. In vergelijking met de andere typen, geeft een relatief gering percentage aan maandelijks iets of een behoorlijk bedrag over te houden, terwijl een relatief hoog percentage aangeeft min of meer rond te komen van hun verdiensten. Er zijn nauwelijks gezinnen waar men maandelijks financieel veel tekortkomt.

Type 10: Jonge werkenden zonder gezin

De tiende groep bestaat uit veel jongvolwassenen die pas kort geleden de arbeidsmarkt hebben betreden (ongeveer 9% van de respondenten). Een ruime meerderheid is 34 jaar of jonger en ruim vier op de tien zijn zelfs 24 jaar of jonger. De jongvolwassenen zijn allen werkzaam, maar vaak (nog) in een tijdelijke baan. Iets minder dan een derde heeft een tijdelijk dienstverband, en eenzelfde aandeel heeft een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast verband. Velen werken in de handel, horeca of reparatie, in banen op middelbaar of laag niveau. Zij hebben vaak een opleiding op middelbaar niveau gevolgd. Het merendeel heeft een startkwalificatie, maar slechts weinigen hebben een hoger diploma behaald. Ongeveer drie op de tien hebben een opleiding in het hoger onderwijs afgerond, waarbij het in het merendeel van de gevallen om een hbo-opleiding gaat. Een deel van de jongvolwassenen heeft een opleidingsniveau dat onder dat van hun ouders ligt. Van hun ouders hebben ruim vier op de tien een opleiding in het hoger onderwijs gevolgd, eveneens voor het merendeel een hogere beroepsopleiding.

Voor een deel hebben de jongvolwassenen een baan op een niveau dat past bij hun opleiding, maar voor een ander deel doen zij werk onder hun opleidingsniveau. Dat komt waarschijnlijk deels doordat het hun eerste baan is. Naast starters bestaat de groep uit jongvolwassenen met nog maar enkele jaren werkervaring. Er is sprake van een grote arbeidsmobiliteit.

Verhoudingsgewijs komt een groot deel van de jonge werkenden uit het oosten van land – de provincies Overijssel, Gelderland en Flevoland. Hun financiële situatie is niet rooskleurig, maar lijkt anderzijds ook niet problematisch. Een relatief gering percentage, in vergelijking met de andere groepen, geeft aan maandelijks iets of een behoorlijk bedrag over te houden, terwijl een groot percentage aangeeft min of meer uit te komen met hun verdiensten. Iets meer dan een op de twintig jonge werkenden geeft niettemin aan het financieel zeer moeilijk te hebben. Het feit dat de meeste jongvolwassenen redelijk tot goed kunnen rondkomen van hun inkomsten, hangt er waarschijnlijk mee samen dat zij nog geen gezinsverplichtingen hebben. Mogelijk wonen zij deels ook nog in hun ouderlijk huis. Bijna een op de tien jonge werkenden geeft aan naast hun werk ook mantelzorg te verlenen.

5.3 Deelname van groepen burgers aan scholingsactiviteiten

In tabel 5.1 is voor de tien groepen aangegeven in hoeverre deze in de afgelopen twee jaar aan scholing hebben deelgenomen. Tabel 5.2 geeft weer in hoeverre men door informeel leren tijdens de uitoefening van het werk vaardigheden heeft opgedaan.

Hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners volgen het meeste scholing

Van de hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners (type 6) heeft bijna de helft recent scholingsactiviteiten gevolgd (tabel 5.1). Ongeveer een kwart heeft over een periode van twee jaar een opleiding of cursus gevolgd, en nog een kwart heeft in die periode aan meerdere scholingsactiviteiten deelgenomen. Velen van hen hebben ook via informeel leren op de werkplek sociale en cognitieve vaardigheden verworven (tabel 5.2). Ongeveer 59% van de hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners zegt in de afgelopen jaren tamelijk veel tot veel sociale vaardigheden te hebben opgedaan tijdens het werk. Een vergelijkbaar aandeel (61%) geeft aan (tamelijk) veel cognitieve vaardigheden te hebben bijgeleerd tijdens het verrichten van hun werkzaamheden. Die percentages liggen hoger dan voor elk van de andere groepen.

De randvoorwaarden om zowel formeel, niet-formeel als informeel nieuwe competenties te verwerven, lijken voor de hoogopgeleiden ook volop aanwezig. Ze hebben een goede initiële opleiding en komen, vaker dan werkenden uit de andere groepen, uit een gezin met hogeropgeleide ouders. Zij zijn, meer dan andere groepen, vertrouwd met leren en ontwikkeling, en zullen naar verwachting minder drempels kennen om zich te blijven ontwikkelen door scholing. De hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners zijn bovendien vaker werkzaam in dienstverlenende beroepen, zoals de zakelijke dienstverlening, waarin vereist wordt dat werknemers hun competenties op peil houden om hun werk goed uit te kunnen voeren. Daarnaast is er sprake van een verhoudingsgewijs hoge arbeidsmobiliteit, die betekent dat men zich (ten dele) verder zal moeten scholen om de nieuwe functie of baan uit te kunnen voeren. De verandering van functie of werkkring zal daarnaast ook het informeel leren stimuleren.

Tevens worden de hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners over het algemeen niet ervan weerhouden om scholing te volgen door uitgebreide gezinsverplichtingen.

Ook financieel gaat het hun goed, zodat het volgen van een opleiding of cursus financieel voor hen makkelijker te dragen is dan voor veel anderen.

Tabel 5.1

Deelname aan formele en niet-formele scholing in de afgelopen twee jaar, tien onderscheiden groepen, 2016 (in procenten)^a

	geen deelname aan opleidingen of cursussen	deelname aan 1 opleiding of cursus	deelname aan 2 of meer opleidingen of cursussen
type 1 mannen van middelbare leeftijd in vaste dienst	63	17	20
type 2 werkende vaders met gezinsverplichtingen	54	22	23
type 3 hoger- en middelbaar opgeleide zelfstandigen	64	18	19
type 4 parttime werkende moeders	61	21	18
type 5 lager opgeleide werklozen met gezondheidsklachten	88	10	2
type 6 hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners	51	25	24
type 7 55-plussers zonder baan	93	3	4
type 8 in deeltijd werkende vrouwen in de zorg	65	17	17
type 9 niet-werkende moeders met jongere kinderen	80	11	8
type 10 jonge werkenden zonder gezin	56	26	18

a Het aandeel respondenten geeft weer welk (gewogen) percentage van alle respondenten tot het betreffende type behoort (sommeert in rij tot 100%).

Bron: SCP (AAP'16)

Ook onder werkende vaders ligt de scholingsdeelname hoog

Werkende vaders met gezinsverplichtingen (type 2) nemen weliswaar gemiddeld iets minder aan scholing deel dan hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners, maar ook onder hen ligt de opleidingsdeelname relatief hoog (tabel 5.1). Hetzelfde geldt voor de mate waarin zij zeggen door informeel leren nieuwe vaardigheden te verwerven. Ongeveer de helft van de werkende vaders heeft de afgelopen jaren naar eigen zeggen tamelijk veel of heel veel sociale en cognitieve competenties bijgeleerd in hun werk (49% resp. 51%) (tabel 5.2). Voor ambachtelijke vaardigheden ligt dat percentage lager, maar bijna vier op de tien geven aan dat deze vaardigheden voor hen ook niet van belang zijn in hun werk.

Tabel 5.2

Mate van informeel leren op de werkplek in de afgelopen twee jaar, tien onderscheiden groepen, 2016 (in procenten)^a

	type 1 mannen van middel- bare leef- tijd in vaste dienst	type 2 werkende vaders met gezins- verplich- tingen	type 3 hoger- en mid- delbaar opgelei- de zelfstan- digen	type 4 parttime werkende moeders	type 5 lagerop- geleide werk- lozen met gezond- heids- klachten	type 6 hoogop- geleide alleen- staanden en tweever- dieners	type 7 55- plussers zonder baan	type 8 in deel- tijd werkende vrouwen in de zorg	type 9 niet- werkende moeders met jongere kinderen	type 10 jonge werkenden zonder gezin
ambachtelijke vaardigheden (niet van toepassing of onbekend) ^{bc}	36	39	48	42	99	42	97	42	76	30
niets bijgeleerd	21	17	9	17	-	19	1	17	3	13
een beetje bijgeleerd	26	22	17	19	0	20	2	24	7	20
tamelijk veel bijgeleerd	13	14	15	15	0	12	0	12	6	23
heel veel bijgeleerd	4	7	11	7	-	7	0	5	8	14
sociale vaardigheden (niet van toepassing of onbekend) ^{bc}	9	6	26	6	100	3	96	14	71	8
niets bijgeleerd	13	9	11	9	-	8	1	16	3	8
een beetje bijgeleerd	46	37	28	39	-	30	2	37	9	31
tamelijk veel bijgeleerd	26	36	24	32	-	39	1	25	8	34
heel veel bijgeleerd	7	13	10	15	-	20	0	7	9	19

Tabel 5.2
(Vervolg)

	type 1 mannen van middel- bare leef- tijd in vaste dienst	type 2 werkende vaders met gezins- verplich- tingen	type 3 hoger- en mid- delbaar opgelei- de zelfstan- digen	type 4 parttime werkende moeders	type 5 lagerop- geleide werk- lozen met gezond- heids- klachten	type 6 hoogop- geleide alleen- staanden en tweever- dieners	type 7 55- plussers zonder baan	type 8 in deel- tijd werkende vrouwen in de zorg	type 9 niet- werkende moeders met jongere kinderen	type 10 jonge werkenden zonder gezin
cognitieve vaardigheden (niet van toepassing of onbekend) ^{bc}	9	5	25	8	99	3	96	17	71	11
niets bijgeleerd	13	10	8	10	-	6	0	17	3	13
een beetje bijgeleerd	43	34	35	32	0	30	2	36	13	31
tamelijk veel bijgeleerd	29	37	23	39	0	40	1	25	9	33
heel veel bijgeleerd	5	14	9	10	-	21	0	6	5	13

a Het aandeel respondenten geeft weer welk (gewogen) percentage van alle respondenten tot het betreffende type behoort (sommeert in kolom tot 100%).

b De percentages sommeren (behoudens eventuele afrondingsverschillen) per type (kolom) tot 100%.

c Het teken ‘-’ verwijst ernaar dat geen van de respondenten in de betreffende categorie geplaatst is. Een ‘o’ verwijst ernaar dat er wel een of meer personen in de betreffende categorie geplaatst zijn, maar dat dit afgerond 0% is (minder dan 0,5% van de respondenten).

Bron: SCP (AAP'16)

Dat werkende vaders vaker dan anderen aan formele en niet-formele scholing deelnemen, is opmerkelijk. Dit zou op het eerste gezicht door hun verplichtingen thuis en op het werk eerder beperkt dan gestimuleerd lijken te worden. Werkende vaders hebben vaak een partner die zelf ook werkt en delen de zorg voor jonge kinderen. Daarnaast hebben zij veelal een uitdagende baan, die veel tijd van hen vraagt. Dat deze zaken niet ten koste gaan van hun inzet om opleidingen, cursussen en trainingen te volgen, komt mogelijk doordat zij scholing zo weten te organiseren dat die te combineren valt met hun overige verplichtingen. Dat kan door scholing volledig of grotendeels onder werktijd te volgen, dan wel de druk die op hen gedaan wordt vanuit het gezin te verlichten door middel van kinderopvang of andere voorzieningen.

Wat werkende vaders verbindt met de groep hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners, is dat het werk een belangrijke plaats in hun leven lijkt in te nemen. Beide groepen behoren tot de groepen waarvan het merendeel 40 uur per week of meer werkt. Daarnaast gaat het om werknemers die waarschijnlijk nog volop bezig zijn met de ontwikkeling van hun loopbaan, doordat zij een volgende stap in hun carrière willen zetten of doordat zij zijn doorgegroeid naar een positie die zij ambieerden.

Ook hoge scholingsdeelname onder jonge werkenden zonder gezin

Ook jonge werkenden zonder gezin (type 10) lijken vaker dan veel andere groepen aan scholing deel te nemen (tabel 5.1). Aangezien een behoorlijk deel van de jonge werkenden pas recent de opleiding heeft afgesloten (28%) en velen pas recent werkzaam zijn, is het lastig om de scholingsdeelname onder jonge werkenden goed te interpreteren. Enerzijds leidt de onlangs afgesloten initiële opleiding tot een overschatting van de scholingsdeelname in het kader van een leven lang leren; met name waar het ambachtelijke beroep betreft, is er de kans dat jonge werkenden aan het begin van hun loopbaan bedrijfs-specifieke scholing krijgen, die niet in hun (generieke) opleiding aan bod gekomen is. Anderzijds kan de noodzaak tot bij- of nascholing geringer zijn voor hen die maar net hun opleiding hebben afgesloten, en zal door jonge werkenden minder de behoefte worden gevoeld tot omscholing, aangezien zij pas aan hun arbeidsloopbaan zijn begonnen. De jonge werkenden geven aan recent veel bijgeleerd te hebben op zowel ambachtelijk, sociaal als cognitief vlak. Vooral informeel leren van ambachtelijke vaardigheden is voor jonge werkenden belangrijker dan voor de overige groepen werkenden. Ambachtelijke vaardigheden zijn voor de jonge werkenden zonder gezin ook relatief belangrijker, aangezien velen op middelbaar beroepsniveau werkzaam zijn en een verhoudingsgewijs groot aandeel op lager niveau. Zoals eerder in hoofdstuk 4 naar voren kwam, verwerven vooral jongere werknemers ambachtelijke vaardigheden tijdens hun werk. Ouderen hebben zich deze vaardigheden waarschijnlijk al eerder eigen gemaakt, en bij werk dat relatief weinig verandert, ontbreekt de noodzaak om deze ambachtelijke vaardigheden verder te ontwikkelen.

Scholing is nagenoeg afwezig bij 55-plussers zonder baan

De scholingsdeelname is het geringst onder ouderen die niet meer actief aan het arbeidsproces deelnemen (type 7). Ruim negen op de tien ouderen geeft aan de afgelopen jaren geen opleidingen, cursussen of trainingen gevolgd te hebben. Van de ouderen is het overgrote merendeel zonder baan (95%), en de meesten zijn ook niet (langer) werkzoekend. Op grond van de achtergrondkenmerken van de 55-plussers lijken daar verschillende redenen aan ten grondslag te liggen. Ongeveer twee derde van de 55-plussers is vrouw. Een deel hiervan heeft een voltijds werkende partner. Binnen deze gezinnen is er geen financiële nood. Het lijkt aannemelijk dat er in deze gezinnen sprake is van een traditionele rolverdeling, waarin de man werkt en de vrouw voor het huishouden zorgt. Voor een ander deel gaat het om mannen en vrouwen van wie de partner zelf ook niet (meer) werkt. Aangezien het ook hier gaat om gezinnen die min of meer goed rond kunnen komen van hun inkomsten, of hiervan zelfs veel overhouden, gaat het waarschijnlijk om gezinnen die vervroegd met pensioen zijn gegaan of anderszins over voldoende middelen beschikken om niet meer te hoeven werken. Voor hen zal er geen noodzaak bestaan om zich te bij of om te scholen voor de arbeidsmarkt; scholing zal door hen voornamelijk uit persoonlijke interesse gevolgd worden.

Ook lager opgeleiden, voor een deel met gezondheidsklachten, nemen minder aan scholing deel

Daarnaast is er een lage scholingsparticipatie onder laagopgeleide niet-werkenden (type 5). Bijna negen op de tien nemen niet aan opleidingen, cursussen of trainingen deel (tabel 5.1). Bij de 12% die wel scholing volgt, gaat het in hoofdzaak om niet-werkenden die één scholingsactiviteit hebben gevolgd. Het percentage dat aan twee of meer activiteiten heeft deelgenomen, ligt lager dan bij elke van de andere groepen. Hoewel er binnen de groep onderling verschillen bestaan, ligt het opleidingsniveau gemiddeld lager dan bij andere groepen (tabel 5.1): velen beschikken niet over een startkwalificatie. Waar in de andere groepen sprake is van opwaartse mobiliteit, doordat zij een hoger opleidingsniveau hebben bereikt dan hun ouders, geldt dat niet voor deze groep. Daarnaast heeft een verhoudingsgewijs zeer grote groep gezondheidsklachten. Hoewel deze problemen niet (in gelijke mate) voor iedereen gelden, betekent het wel dat er bij velen sprake is van een stapeling van omstandigheden, die leidt tot een grotere afstand tot de arbeidsmarkt of tot het niet langer kunnen deelnemen aan het arbeidsproces.

Voor ongeveer zes op de tien geldt dat zij niet (langer) werkzoekend zijn. Dat kan zijn omdat hun gezondheidsklachten dusdanig ernstig zijn dat zij geen werk kunnen verrichten, of door andere problemen die het voor hen onmogelijk maken om te werken. Voor bijna vier op de tien geldt echter dat zij wel naar een baan op zoek zijn. Voor hen zal naar verwachting met name hun lage kwalificatie een belemmering zijn voor het vinden van werk. Aangezien juist voor de werkzoekenden binnen deze groep scholing zou kunnen helpen om een betere arbeidsmarktpositie te verwerven, is het opvallend dat dit niet tot een hogere deelname leidt. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de lageropgeleiden zelf weinig mogelijkheden hebben om een opleiding, cursus of training te bekostigen.

Financieel komen ongeveer zes op de tien uit met hun inkomsten, maar hebben zij weinig ruimte voor extra's. Daarnaast geldt voor bijna een derde dat zij financiële zorgen hebben. Dat betekent dat zij zijn aangewezen op instanties die hen hierin bijstaan. Die mogelijkheden zijn er niet voor iedereen, of men is hiermee mogelijk niet mee bekend of weet deze niet te vinden.

Ook vrouwen die zich richten op de zorg voor jonge kinderen nemen weinig deel aan scholing

Ten slotte is er een geringe scholingsdeelname onder vrouwen van wie een groot deel niet werkt en thuis voor de kinderen zorgt (type 9). Ongeveer vier op de vijf vrouwen geeft aan in de afgelopen twee jaar geen scholing te hebben gevolgd. De groep bestaat voor het merendeel uit niet-werkende moeders, van wie de partner voltijds werkt. Zij dragen de zorg voor een of meer jonge kinderen; ongeveer een vijfde van de vrouwen combineert de zorg voor de kinderen met mantelzorg. De vrouwen die wel betaald werk verrichten, zijn als zelfstandige werkzaam en hebben daarnaast de zorg voor kinderen. Het merendeel hiervan is parttime werkzaam, met daarnaast een voltijds werkende partner. De keuze om niet te werken lijkt bewust gemaakt te zijn, om zo voldoende tijd voor de opvoeding van de kinderen te hebben.

De vrouwen zijn over het algemeen redelijk goed opgeleid, met een mbo-diploma of een diploma in het hoger onderwijs. Zij beschikken daarmee, in vergelijking met groepen waarin de arbeidsparticipatie hoog ligt, niet over een lagere initiële opleiding. Voor de als zelfstandige werkende moeders geldt bovendien dat zij op een niveau werkzaam zijn dat gemiddeld genomen goed past bij hun opleidingsniveau. De scholingsdeelname onder hen is vergelijkbaar met die van andere zelfstandigen. Ongeveer 45% van deze vrouwen heeft aan een of meer scholingsactiviteiten deelgenomen. De scholingsdeelname is vooral gering onder de relatief grote groep vrouwen die niet werkt en thuis de zorg voor de kinderen heeft. Slechts 3% van hen heeft in de afgelopen jaren aan een opleiding, cursus of training deelgenomen. Voor deze vrouwen ontbreekt waarschijnlijk de noodzaak om zich verder te scholen. Daar waar sprake is van het volgen van scholing, zal dit voornamelijk uit persoonlijke interesse voortkomen.

Mannen van middelbare leeftijd in vaste dienst volgen regelmatig scholing, maar gemiddeld wel minder dan andere werkenden

Van de groepen die geheel of grotendeels aan het arbeidsproces deelnemen, ligt de deelname aan scholingsactiviteiten bij mannen van middelbare leeftijd met een vaste baan (type 1) relatief lager. Niet alleen volgen zij verhoudingsgewijs minder vaak een opleiding, cursus of training, maar ook geeft een groot deel van hen aan niet of slechts in beperkte mate nieuwe vaardigheden op te doen tijdens het werk. Van de groep werken bijna allen in een voltijd- (of bijna voltijd)baan, en zijn allen in vaste dienst bij hun werkgever. Velen werken al jaren in dezelfde functie voor hun huidige werkgever. De arbeidsmobiliteit, zowel voor de overstap naar een andere functie als naar een andere werkgever betreft, is gering onder deze groep. Het lijkt of zij daarmee weinig stimulansen hebben om zich op

of om te scholen; bij scholing zal het voor een belangrijk deel gaan om nascholing gericht op het onderhouden of verbeteren van bestaande competenties. Doordat veel van de werknemers echter al geruime tijd hun functie zullen uitoefenen, zal deze nascholing niet altijd of slechts na een groot aantal jaren weer nodig zijn.

Daarbij komt dat een groot deel van deze mannen 55 jaar of ouder is, en soms nog maar enkele jaren tot aan hun pensioen voor zich heeft liggen. Dit heeft mogelijk zijn weerslag op de motivatie om zich te blijven scholen.

De reden om minder te leren lijkt vooral bij de werknemers zelf te liggen en de fase waarin hun loopbaan zich bevindt. Wat betreft hun werkomgeving of het niveau waarop zij hun werk doen, is er namelijk een grote variatie binnen de groep. Relatief velen zijn werkzaam in de industrie, met daarnaast ook een relatief groot aantal in de transportsector en bij de overheid. Ook het niveau waarop men werkt verschilt binnen de groep, en kent een variatie die vergelijkbaar is met die van werkenden uit de andere groepen.

Onder in deeltijd werkende vrouwen in de zorg ligt de scholingsdeelname eveneens iets lager

De scholingsdeelname onder in deeltijd werkende vrouwen van middelbare leeftijd (type 8), ligt lager dan bij andere groepen werkenden. Meer dan andere werkenden komen zij uit een gezin waarin de ouders middelbaar of lager opgeleid waren. Veel van de vrouwen hebben zelf ook een opleiding op middelbaar niveau; slechts weinigen hebben een opleiding in het hoger onderwijs afgerond. Zij werken vaak in deeltijd, maar hebben over het algemeen wel een vast contract bij hun werkgever. Veelal is dit in de zorg. Het niveau waarop zij werkzaam zijn, ligt voor een belangrijk deel op middelbaar niveau, maar voor een deel ook op lager en elementair niveau. Een deel van de vrouwen werkt onder hun niveau. Mogelijk is dit ook een van de redenen waarom door een relatief kleine groep vrouwen een opleiding, cursus of training wordt gevolgd. Zij hebben een voldoende vooropleiding voor hun werk, of zijn hiervoor zelfs overgekwalificeerd op grond van de opleiding die zij hebben gevolgd. Anderzijds zijn de vrouwen allen van middelbare leeftijd en is het de vraag in hoeverre hun initiële opleiding nog voldoet aan de vereiste standaarden die zij in hun werk nodig hebben. Wellicht verklaart dit waarom een deel van de vrouwen op lager of elementair niveau werkzaam is.

Veel van de vrouwen werken al enige of geruime tijd bij hun werkgever. Dat kan aangeven dat zij geen reden zien om naar ander werk uit te kijken, maar het kan ook betekenen dat zij weinig mogelijkheden zien om van baan te wisselen. In de geringe mobiliteit, samen met het niveau van het werk, ligt mogelijk ook de verklaring voor het feit dat veel van de vrouwen aangeven ook informeel op de werkplek weinig te leren. Zij doen zowel minder ambachtelijke vaardigheden, als minder sociale en cognitieve vaardigheden op tijdens de uitoefening van hun werk dan veel van de andere groepen werkenden.

De scholingsdeelname onder hoger en middelbaar opgeleide zelfstandigen en werklozen blijft gemiddeld ook iets achter

Daarnaast volgt de groep van hoger en middelbaar opgeleide zelfstandigen en werkzoekenden (type 3) gemiddeld eveneens minder scholing dan andere groepen werkenden. Dit lijkt voor een deel toe te schrijven aan een verminderde scholingsdeelname onder de werkzoekenden. Het percentage werkzoekenden binnen deze groep is echter beperkt (16%), en daarvan neemt maar een klein deel aan opleidingen deel. Wanneer voor de werkzoekenden gecorrigeerd wordt, is het aandeel dat geen recente scholingsdeelname rapporteert onder de groep hoger- en middelbaar opgeleide zelfstandigen 60%; dit ligt nog steeds 6 tot 9 procentpunten boven de groep werkende vaders en de groep hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners.

Het opleidingsniveau van de zelfstandigen binnen deze groep is echter een onderscheidend criterium voor de mate waarin zij scholing volgen. Van de zelfstandigen met een universitaire opleiding neemt gemiddeld 47% deel aan een opleiding, cursus of training. Onder hbo-opgeleiden is dat 45% en onder mbo-opgeleiden 39%. Bij de 11% lager opgeleiden binnen deze groep zelfstandigen ligt de scholingsdeelname op slechts 13%. Dit lijkt binnen de groep zelfstandigen te duiden op een tweedeling, met aan de ene kant hoogopgeleiden en aan de andere kant laag- (en middelbaar) opgeleiden. De hoogopgeleide zelfstandigen werken voor het merendeel in de zakelijke dienstverlening (45%) en daarnaast vaak in de sector zorg en welzijn (16%). Bij deze laatsten gaat het waarschijnlijk om vrijgevestigde psychologen of behandelaars. Middelbaar opgeleide zelfstandigen werken eveneens vaak in de zakelijke dienstverlening (24%), zij het op een lager beroepsniveau dan de hoogopgeleide. Daarnaast werkt een relatief groot aandeel in de bouwnijverheid (13%), de sector handel, horeca en reparatie (13%) en de industrie (12%). Hierbij gaat het bijvoorbeeld om winkeliers, eenmansbedrijfjes in de bouw en flexwerkers. Voor hen kan het lastiger zijn om scholing te volgen, omdat hun aanwezigheid steeds gewenst is, zoals bij winkeliers of uitbaters van horecagelegenheden, of omdat scholing betekent dat zij de daaraan bestede tijd niet aan werkopdrachten kunnen besteden. De noodzaak om zich te scholen om aan accreditatie of gestelde professionaliseringseisen te voldoen, zal voor hen ook in mindere mate gelden dan voor de zelfstandige beroepen waarin hoogopgeleiden werkzaam zijn.

Ook achterblijvende scholingsdeelname bij werkende moeders met een voltijds werkende partner, maar meer nog bij alleenstaanden

Ook onder werkende moeders (type 4) ligt de scholingsdeelname wat lager dan bij een aantal andere groepen werkenden, maar daarentegen hoger dan bij moeders die niet werken (type 9). Een klein deel van de werkende moeders is alleenstaand. Zij zijn waarschijnlijk gescheiden en moeten de kinderen alleen opvoeden, of hebben bij gedeeld ouderschap gedurende een deel van de tijd de zorg voor de kinderen. Mogelijk beperkt dit hen naast de verplichtingen voor enerzijds huishouden en kinderen en anderzijds hun werk, in de beschikbare tijd voor opleidingen, cursussen en trainingen. Voor hen ligt de scholingsdeelname beduidend lager (31%) dan voor de werkende moeders met een partner (41%).

Voor deze laatste categorie geldt dat hun partner in vrijwel alle gevallen een voltijd baan heeft, en voor een zeer ruime meerderheid van hen geldt dat zij een rooskleurige financiële situatie kennen. Zij behoren ook tot de groepen die aangeven het meest tevreden met hun leven te zijn. Velen werken twee tot vier dagen per week. Het gaat hierbij om zogeheten anderhalfverdieners. Hun scholingsdeelname ligt, met 41%, rond het gemiddelde onder werkenden. Ook geven de werkende moeders vaker dan mannen van middelbare leeftijd met een vaste baan (type 1), middelbaar en hoogopgeleide zelfstandigen en werkzoekenden (type 3) en in deeltijd werkende vrouwen van middelbare leeftijd (type 8) aan dat zij bij de uitoefening van hun beroep nieuwe vaardigheden opdoen. Met name waar het sociale en cognitieve vaardigheden betreft, geeft 47% respectievelijk 49% van de vrouwen aan tamelijk veel of veel te hebben bijgeleerd op hun werkplek.

5.4 Samenvatting en conclusie

De tien groepen verschillen ten opzichte van hun scholingsdeelname. Met name is er een groot verschil in scholingsdeelname tussen groepen die actief aan het arbeidsproces deelnemen en groepen waarvoor dat niet of slechts heel gedeeltelijk geldt. Vooral onder niet-werkenden is de scholingsdeelname gering. Dat geldt in het bijzonder voor ouderen die niet meer werkzaam zijn. Het gaat hierbij waarschijnlijk om mannen en vrouwen die vroegtijdig met pensioen zijn gegaan of anderszins over voldoende middelen beschikken om niet meer te hoeven werken. Voor hen zal er geen noodzaak bestaan om zich te bij of om te scholen voor de arbeidsmarkt; scholing zal door hen voornamelijk uit persoonlijke interesse gevolgd worden. Daarnaast is er ook onder niet-werkende moeders een zeer geringe scholingsdeelname. Ook bij hen is er een afstand tot de arbeidsmarkt. De keuze om niet te werken lijkt bewust gemaakt te zijn, om zo voldoende tijd voor de opvoeding van de kinderen te hebben. Ten slotte is er een groep die bestaat uit werklozen die naar een baan op zoek zijn, maar voor een groot deel een laag kwalificatieniveau hebben, al dan gecombineerd met gezondheidsklachten.

Focus op drie groepen werkenden die minder scholing volgen

Voor de kwalitatieve fase van het onderzoek zijn drie groepen werkenden geselecteerd die verhoudingsgewijs minder aan scholing deelnemen. Daarbij is voor werkenden gekozen vanwege het feit dat veel scholing werkgerelateerd is en (toekomstige) veranderingen op de arbeidsmarkt het noodzakelijk maken dat werkenden hierop voldoende voorbereid zijn. De eerste groep werkenden die relatief minder scholing volgen, bestaat uit mannen van middelbare leeftijd met een vaste baan. Zij werken bijna allen voltijds en zijn al jaren in vaste dienst bij hun werkgever. De tweede groep wordt gevormd door in deeltijd werkende vrouwen van middelbare leeftijd. Zij zijn voor een belangrijk deel op middelbaar niveau werkzaam, maar voor een deel ook op lager en elementair niveau. Een deel van de vrouwen werkt onder hun niveau. De derde groep bestaat uit hoger en middelbaar opgeleide zelfstandigen en werkzoekenden. Het gaat hierbij om een groep waarbinnen grote verschillen bestaan ten aanzien van het opleidingsniveau, de achtergrond, en de sector waarin

men werkzaam is. In de hoofdstukken 6 tot en met 8 wordt ingegaan op de aard van de scholing die werkenden binnen deze drie groepen volgen en de redenen om scholing te volgen of hiervan af te zien.

6 Niet omdat het kan, maar omdat het moet

6.1 Inleiding

In hoofdstuk 5 is een aantal groepen onderscheiden die verhoudingsgewijs minder vaak aan scholingsactiviteiten deelnemen. In dit hoofdstuk beschrijven we voor een van deze groepen, mannen van middelbare leeftijd met een vaste baan, in hoeverre zij aan scholing deelnemen, wat hun redenen zijn om dat te doen, en wat hen ervan weerhoudt om een opleiding, cursus of training te gaan volgen. We beschrijven deze aspecten aan de hand van interviews die met 13 mannen zijn gehouden.

Voor de interviews zijn mannen tussen de 50 en 64 jaar geselecteerd, met een opleidingsniveau variërend van lager beroepsonderwijs (lbo) tot hoger beroepsonderwijs (hbo), met vooral veel mannen met een diploma in of op het niveau van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Zij werken allen in loondienst, hebben een vaste aanstelling en zijn in de afgelopen jaren niet van baan veranderd. De mannen zijn allen werkzaam in de industrie, de transportsector of de (semi)overheid, en hebben een niet-werkende of een parttime werkende partner. Een deel van hen verleent mantelzorg, een ander deel niet.

6.2 Deelname aan cursussen en trainingen

Velen hebben een niet afgemaakte initiële opleiding

Voor twee derde van de geïnterviewde oudere werknemers geldt dat zij hun initiële opleiding niet hebben afgemaakt of vroegtijdig zijn gaan werken. De meesten hebben de lts of de mavo afgerond – slechts een van hen heeft de lts voortijdig afgebroken – en zijn vervolgens in een baantje terechtgekomen. Voor sommigen was het een bewuste keuze; zij wilden graag gaan werken, of wisten niet zo goed in welke richting zij verder wilden leren, zodat het voor de hand lag ‘dan maar op zoek te gaan naar een baantje.’ Anderen zijn wel aan een vervolgopleiding begonnen, maar hebben deze niet afgemaakt. De redenen daarvoor zijn divers. De opleiding bleek te moeilijk, sloot niet aan bij de verwachtingen of interesses die men had, of men had al de mogelijkheid om te gaan werken in het beroep waarvoor men opgeleid werd voordat het diploma behaald was:

Toen ben ik het leerlingenstelsel ingegaan want [...] ik wilde niet meer terug in de schoolbanken. Dus ik ben één dag in de week naar school gegaan en vier tot vijf dagen gewerkt en dat heb ik drie jaar gedaan; toen kon ik bij het bedrijf terugkomen [dat] mij graag als tweede man in de keuken wilde hebben. Dus ik stopte met het leerlingenstelsel, maar [...] als volwassene kon je dat ook nog doen, en dan ging je één keer in de veertien dagen naar school. (Man, 54 jaar)

Enkelen hebben, na enige tijd in allerlei baantjes gewerkt te hebben, alsnog een opleiding op mbo-niveau gedaan, gefinancierd door hun werkgever. Na enkele jaren in merendeels korte, tijdelijke banen gewerkt te hebben, kwamen zij bij een werkgever terecht die hun

een vakopleiding aanbod. De een had bewust voor de desbetreffende werkgever gekozen, een ander kreeg de mogelijkheid om zich gaandeweg het vak eigen te maken waarin hij terechtgekomen was:

Eerst via een uitzendbureau, het was een krantendrukkerij, maar daar moest ik op een bepaald moment weer vertrekken, want met het bedrijf ging het niet zo goed. [...] Maar ik vond die grafische sector best wel leuk, dus toen heb ik een tijdje iets anders gedaan en op een bepaald moment toen kon ik weer terecht in een drukkerij en daar werd me na een jaartje ook aangeboden om een opleiding te gaan doen. Ja, dat vond ik natuurlijk wel leuk en dan kon ik zelf ook een machine bedienen [...] eigenlijk meer uit toeval ging dat allemaal.
(Man, 56 jaar)

Anderen hebben tijdens hun loopbaan een groot aantal cursussen en trainingen gevolgd waarmee zij hun opleidingsniveau geleidelijk hebben verbeterd. Vrijwel iedereen heeft na verloop van tijd een opleidingsniveau behaald dat vergelijkbaar is met mbo-2. In een enkel geval gaat het daarbij om een formeel mbo-diploma, maar voor het merendeel gaat het om certificaten die door de werknemers en werkgevers als vergelijkbaar met mbo-niveau gewaardeerd worden. Slechts een van de werknemers heeft, na eerst de lts te hebben gedaan, uiteindelijk een diploma in het hoger onderwijs behaald:

Ik moest van nul komen natuurlijk. Ik moest eerst een stukje mavo, dat was toen helemaal ingedeeld; voordat je op de lerarenopleiding zelf mocht, moest je eerst een stukje algemene ontwikkeling doen, dan een vl voorbereidende lerarenopleiding een soort havo-achtig iets, dat moest je afronden en dán werd je pas toegelaten tot de lerarenopleiding. En die eerste, dat stukje algemene ontwikkeling wat ze dan noemen, dat was dan al twee jaar en de voorbereidende lerarenopleiding was al twee jaar en de lerarenopleiding zelf was vier jaar en toen nog tweedegraads twee jaar. (Man, 61 jaar)

Regelmatige deelname aan cursussen en trainingen

Uit de interviews komt naar voren dat het vrij normaal is dat iedereen in de loop van zijn loopbaan scholing volgt. Voor enkelen is het al wel enige tijd geleden dat zij aan een cursus of training hebben deelgenomen; voor de een is dat vijf jaar, voor anderen is het tien jaar of zelfs langer geleden. De meesten hebben echter scholingservaringen die van recenter datum zijn. Daarbij gaat het dan vooral om kortlopende cursussen en trainingen. De werknemers volgen doorgaans een cursus of training in een periode van een tot drie jaren, maar in enkele gevallen komt het ook voor dat men met een grotere frequentie – zo'n drie tot vier cursussen per jaar – aan dergelijke scholingsactiviteiten deelneemt. De tussenpozen tussen de cursussen zijn soms zo gering dat het voor een enkeling zelfs aanvoelt of hij aan een stuk door met scholing bezig is.

Veel nascholing, maar weinig op- of omscholing

De cursussen en trainingen hebben vooral betrekking op nascholing. Scholing vindt plaats om bestaande competenties op peil te houden, of om deze aan te vullen met nieuwe kennis en vaardigheden die voor de uitoefening van de functie van belang zijn. Het is ook

vooral door de cumulatie van cursussen en trainingsactiviteiten dat werknemers hun initiële opleidingsniveau gedurende hun loopbaan hebben opgewaardeerd naar mbo-2-, en in enkele gevallen zelfs mbo-3- of mbo-4-niveau.

Van bewuste op- of omscholing is slechts bij enkelen sprake. Omscholing is daarbij steeds gekoppeld aan een gemaakte carrièreswitch, die het volgen van een basisopleiding door de werknemer gewenst of noodzakelijk maakte. Een van de geïnterviewde oudere werknemers is direct na zijn opleiding aan de lts in de bouw gaan werken, maar werd daarbij steeds bij verschillende werkgevers ingezet op specifieke werkzaamheden die hem niet lagen. Het ging om repeterend werk, dat bovendien weinig te maken had met de vakgerichte opleiding die hij op de lts gevolgd had. Op enig moment heeft hij ontslag genomen. Na geruime tijd werkloos geweest te zijn, bood zich de mogelijkheid aan om bewaker te worden. Daartoe diende hij de opleiding met goed gevolg af te ronden. Bij een ander ging het om een wisseling vanuit de projectontwikkeling naar de horeca, en toen dat na jaren door het grote aantal gewerkte uren te zwaar werd, naar de procesindustrie:

... ben ik de horeca ingegaan. Daar heb ik, ja als je gaat praten over verdere opleiding [...], heb ik sociale hygiëne gedaan, vakbekwaamheid restaurant, die dingetjes wat je nodig hebt om bedrijfsleider te worden van een horecazaak, restaurant of hotel of wat dies meer zij. [...] [Daarna] ben ik begonnen bij, als uitzendkracht, in de chemische industrie. [...] Daar heb ik twee jaar op de tankerbelading gezeten, lekker chill, gewoon rustig aan gewerkt, geen gezeik meer aan mijn kop en weet ik wat allemaal. Na reorganisaties ben ik naar de productie gegaan, vijf ploegen en daar zit ik nog altijd en daar ben ik, omdat ik in de chemie kwam en niet goed geleerd had in de chemie, heb ik de Vapro-B-opleiding gedaan, procestechiek. (Man, 50 jaar)

De opleidingen om als bedrijfsleider in de horeca te kunnen werken, en vervolgens om productiewerk in de chemische industrie te doen, lagen op of onder het niveau van de initiële scholing van de geïnterviewde werknemer. Voor de ander, die het omscholingstraject tot bewaker volgde, geldt dat het een opwaardering van lbo naar mbo-2 betrof, maar de gevolgde opleiding had sterker het karakter van omscholing dan van opscholing naar een hoger onderwijsniveau.

Van gerichte opscholing gedurende de loopbaan is nauwelijks sprake. Een uitzondering daarop is een werknemer die na het afbreken van zijn mts-opleiding een opleiding tot elektrotechnisch monteur en vervolgens tot assistent-technicus ging volgen. Het oogmerk hiervan was in de eerste plaats om de kans op een baan als elektrotechnisch monteur te vergroten:

Nou, ik wilde nog wat verder leren, dus wat meer nog wat certificaten erbij te halen, dat je nog wat meer, ja dat je nog wat meer gevorderd bent in dat vakgebied zal ik maar zeggen. [...] ja gewoon, ook het gevoel van: ik heb nog wat meer opleiding gedaan als dat misschien [...] nodig is. (Man, 51 jaar)

Op het moment dat de werknemer op eigen initiatief extra scholing volgde, was hij nog niet in dienst bij een bedrijf als elektrotechnisch monteur, maar via een uitzendbureau

werkzaam. Hoewel de werknemer al wel enkele jaren werkte, voor een groot deel naast de opleiding die hij deed, was de extra scholing toch vooral een vervolg op zijn vroegere lts-opleiding en zijn eerdere opleiding tot elektrotechnisch monteur in het leerlingwezen. Doordat deze ook in de tijd kort op de eerdere opleiding volgde, had de opscholing daarmee sterk het karakter van een doorgaande initiële scholing.

Postinitiële scholing als doorgaande of uitgestelde initiële scholing

De opleidingen en langere cursussen die men volgt na van school te zijn gegaan, hebben in een aantal gevallen meer het karakter van een doorgaande initiële scholing dan van post-initiële scholing. Dat komt doordat deze in de tijd vaak kort volgen op de eerdere middelbareschoolopleiding. Voor de een is het doordat tijdens het vervullen van de dienstplicht het besef kwam dat het beter was om verder door te leren, voor de ander doordat na een aantal jaren in een onzekere baan gewerkt te hebben, het volgen van een opleiding zicht gaf op een vast dienstverband; en voor weer een ander doordat de werkgever aan het begin van de loopbaan mogelijkheden bood om verder te leren:

En het voordeel wat ik had, ik zat bij een werkgever, is nog steeds m'n werkgever trouwens, die heel erg geënt was op je moet leren, je moet je eigen ontwikkelen. Dus ik kreeg alle ruimte om die ontwerpopleiding te gaan doen en ik heb in die ontwerpopleiding weken gehad dat ik nooit op m'n werk was, alleen maar aan het leren en aan het tekenen. En dat was wel mijn voordeel, want anders moet je gewoon stoppen met werken en dan wordt het een ander verhaal, dan wordt het wel lastig. (Man, 57 jaar)

Deze vervolgoopleidingen werden gevolgd op het moment dat de werknemers nog aan het begin van hun arbeidsloopbaan stonden – een jaar of ten hoogste enkele jaren nadat zij hun initiële opleiding hadden afgesloten. De meesten waren nog begin of eind twintig op het moment dat zij de vervolgoopleiding binnen hun baan afronden.

Enkele anderen volgden wel op latere leeftijd een opleiding of cursus – tussen hun dertigste en veertigste jaar – in het kader van omscholing. Hier had het soms het karakter van een uitgestelde initiële scholing. De opleiding of cursus voorzag in het leren van beroepsvaardigheden die men anders in een vervolgoopleiding zou hebben geleerd, maar die men door een gebrekkige of afgebroken initiële opleiding niet had ontwikkeld. De opleiding voorzag voor hen in deze tekortkoming van hun initiële opleiding.

Deelname aan cursussen en trainingen vaak verplicht

De cursussen en trainingen die verderop in de loopbaan worden gevolgd, hebben voor de meesten het karakter van onderhoud. Deelname aan de cursussen wordt in veel gevallen verplicht gesteld door de werkgever; de werknemer krijgt te horen welke cursus of training hij moet volgen. Soms is dat een cursus die op locatie wordt aangeboden, maar meestal gaat het om cursussen die online gevolgd kunnen worden:

Ze zeggen gewoon: verplicht; iedereen die moet één keer in de zoveel tijd een cursus doen. De ene keer is het allergenen en de andere keer is dat kwaliteitscontrole, allerlei verschillende [...] meestal een keer in de drie maanden. En dan krijg je een inlogcode. [...] Je mag het

op je werk doen, je mag het ook thuis doen en dan krijg je eerst helemaal uitleg over het onderwerp waar je mee bezig bent en daarna krijg je tien multiplechoicevragen en die moet je dan met een bepaalde score afronden en dan krijg je voor dat onderdeel een certificaat.
(Man, 60 jaar)

De reden waarom de werkgever de cursussen en trainingen verplicht stelt, komt vaak voort uit kwaliteitsvoorschriften waaraan voldaan moet worden. Dit is regelmatig verbonden aan externe kwaliteitscertificering van bedrijfsprocessen, door bijvoorbeeld de International Organization for Standardization (ISO). De cursussen en trainingen zijn erop gericht om te kunnen voldoen aan de gestelde normering voor certificering. Voor een ander deel komen de cursussen en trainingen, zeker waar sprake is van veiligheidsprotocollen, voort uit verplichtingen vanuit de overheid. Veranderingen van of aanscherpingen in de wet- en regelgeving kunnen ertoe leiden dat personeel aan nieuwe eisen moet voldoen, of dat de kennis en vaardigheden waarover zij beschikken geactualiseerd worden. Een aanzienlijk deel van de cursussen en trainingen die genoemd worden door de geïnterviewde werknemers in de industrie, maar ook bij de overheid, heeft betrekking op dergelijke herhalings- of opfriscursussen:

Het [moet] ook ieder jaar herhaald worden. Dat is zowel een theoretisch gedeelte alle normen die er staan, de NEN-normen als het praktijkgebeuren dat moet getoetst zijn. Nou, daar krijg je weer een certificaat van, want mijn baas dekt zich aan alle kanten in. [...] Als werkgever ben je natuurlijk verantwoordelijk voor wat je mensen doen en hun hebben zich zo ingedekt dat als wij fouten maken, dat ze zeggen: ze zijn opgeleid, ze hebben een aanwijzing of weet ik veel wat, van alles. (Man, 57 jaar)

Instrumentele scholing gericht op het behalen van certificaten

De impact van deze scholing lijkt gering. Dat ligt niet zozeer aan de scholingsfrequentie of de hoeveelheid scholingsactiviteiten waaraan werknemers deelnemen, als wel aan de toegevoegde waarde die de scholing heeft voor hun dagelijks functioneren. De cursussen en trainingen zijn niet alleen vaak verplicht, ze worden ook als plichtmatig ervaren door de werkenden. Een aantal geeft aan dat voor een deel redelijk geavanceerde stof in de cursussen aan bod komt, en dat het velen de nodige moeite kost om zich de cursusinhoud eigen te maken. Met enige regelmaat zakt een van hun nieuwe collega's voor de cursus, en soms moet deze de cursus zelfs verscheidene malen doorlopen voordat hij of zij deze met goed gevolg heeft afgelegd. Voor degenen die langer in het vak zitten, kost het minder moeite om voor de cursus te slagen. Het gaat meestal om onderwerpen of procedures die nagenoeg onveranderd zijn gebleven, en waarin alleen op een of enkele punten een actualisatie heeft plaatsgevonden, en soms zelfs dat niet:

Die [cursus] is één keer in de vijf jaar [...] maar eigenlijk is het gewoon elk jaar hetzelfde [...], maar het staat in de wetgeving dat je dat moet hebben. (Man, 56 jaar)

De kennis is al aanwezig bij de oudere werknemers en wordt regelmatig ook nog gevoed doordat deze direct aansluit bij de praktijkkennis die men al doende heeft opgedaan.

Bovendien weet men, door eerdere ervaringen, waar bijzondere aandacht naartoe gaat in de toetsing, of wat de onderdelen zijn die het meest belangrijk zijn. Voor enkelen is het bijna een sport om met zo min mogelijk inspanning de toets te halen.

6.3 Belemmeringen om scholing te volgen

Geen duidelijke meerwaarde van scholing in latere fasen van de loopbaan

Een paar werknemers zijn zich blijven scholen door de jaren heen. Zij zien hiervan ook de noodzaak in. Eén respondent is bijvoorbeeld ongeveer elke tien jaar van werkgever veranderd. Elk van deze veranderingen betekende dat hij zich diende bij te scholen, bijvoorbeeld door cursussen leidinggeven te volgen, of dat hij een pedagogisch-didactische opleiding moest volgen om in het onderwijs te kunnen werken. Een leven lang leren vindt hij heel belangrijk. Het werkveld verandert en vernieuwt, en het is noodzakelijk van deze veranderingen op de hoogte te blijven als je je functie goed wilt uitvoeren. Een andere respondent heeft zijn gehele loopbaan bij dezelfde werkgever gezeten, maar wel steeds in verschillende functies. Die functies maakten dat er elke paar jaar kortere of wat langer durende interne opleidingen gevolgd moesten worden. Naast deze opleidingen heeft hij ook in zijn eigen tijd opleidingen gevolgd. In dat kader heeft hij onder meer zijn middenstandsdiploma behaald, om zijn vrouw, die een eigen winkel wilde beginnen, te kunnen ondersteunen.

Bij het merendeel ontbreekt echter die nieuwsgierigheid of de wens om nieuwe kennis op te doen. Dat geldt ook voor het plezier dat zij aan leren ontleen. Een enkeling geeft weliswaar aan dat het van groot belang is dat men zich gedurende zijn gehele loopbaan blijft ontwikkelen, maar lijkt dit uitsluitend in woorden te belijden. Hij geeft verder geen blijk van een actieve deelname aan scholing of van een concrete wens om in de komende jaren een cursus of opleiding te volgen. De meeste anderen geven zelfs expliciet aan geen grote behoefte te hebben om te blijven leren:

Nee, die behoefte heb ik niet. Kijk, het zit ook nog zo van: [...] mijn vrouw is afgekeurd, [...] dat zijn dingen daar maak ik me meer zorgen over als over die andere dingen. Wat ik nou doe, doe ik met heel veel plezier en er is een stuk ontspanning. Ik verdien er goed mee; daarom kunnen we samen nog een hele hoop leuke dingen doen, maar om dan te gaan studeren, nee, daar heb ik helemaal geen tijd voor, heb ik geen zin in. Als ik vrij heb, is het hier heel vaak met dingen die ik samen even met mijn vrouw ga doen [...], maar als ik dan ook nog moet gaan leren ... (Man, 50 jaar)

De leeftijd speelt daarbij voor hen een belangrijke rol. De oudere werknemers lijken impliciet een kosten-batenafweging te maken. Sommigen geven aan dat het hun steeds meer moeite kost om zich op te laden voor een cursus of training, zelfs als het een herhalingscursus betreft die zij al enkele malen eerder hebben gedaan. Een van hen geeft aan dat vooral de examinering van de cursus en de noodzaak om de cursus te halen, veel stress met zich meebrengen, en dat hij hier steeds lastiger mee kan omgaan. Belangrijker dan de hogere kosten zijn echter de geringe baten die velen zien. Met nog maar enkele dienstjaren

voor de boeg vraagt men zich af wat het nut is van het volgen van een opleiding. Dat geldt niet alleen voor een wat langer durende opleiding, maar ook voor kortdurende cursussen en trainingen:

Weet je, je wordt ouder ook, hè. Ik ben nu 56 en als ik 60 ben dan moet ik het weer doen, die [cursus], en dan met 66 nog een keer. Vroeger mocht je dus één keer overslaan op een bepaalde leeftijd, maar dat hebben ze afgeschaft. Ze hebben wel de pensioenleeftijd met 2,5 jaar verlengd. [...] Nou, dus ik moet hem de laatste keer doen, dan ben ik 66. Dat is het voor dat ene jaar, nou dan gaan ze me maar ergens binnen neerzetten hoor, ik ga niet nog een keer. (Man, 56 jaar)

Het nut van scholing wordt niet alleen betwijfeld vanwege het geringe aantal jaren dat men nog baat heeft bij de opgedane kennis of vaardigheden, maar men plaatst het ook meer en meer in het perspectief van andere levensopgaven. Werk, en daarmee leren voor het werk, is voor een deel van de oudere werknemers niet meer het belangrijkste in hun leven:

Nee, ik word 57. [...] we hebben een goed salaris; als we vier keer per jaar op vakantie willen, dan doe ik dat gewoon. [...] Maar ik heb ook de andere kant meegemaakt, hè, dus dat we amper eten hadden vroeger. [...] Ja, wij gingen vroeger niet op vakantie. En dat geloven [mijn kinderen] niet, maar we hadden geeneens een douche. Je moest naar het badhuis of je moest het bij de kraan gaan doen. Ik was pas 15 toen kregen we een douche. En dat soort dingen heb je meegemaakt en dan denk ik van: nu ben ik gewoon bezig met afbouwen. Dit huis moet afbetaald worden voor een groot gedeelte. Misschien gaan we hier wel weg, gaan we gewoon naar Spanje. (Man, 56 jaar)

Sommigen zijn al bezig met de tijd na hun werkzame leven, ook al duurt het voor de meesten van hen nog vijf tot tien jaar voor zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Zij spelen met de gedachte om voor hun zevenenzestigste vervroegd met pensioen te gaan of hebben hiervoor zelfs al concrete plannen. Maar ook ziekte van de partner vormt in een enkel geval reden om de prioriteit niet bij het werk te leggen en andere afwegingen te maken ten aanzien van de spaarzame tijd waarover men beschikt.

Gezinssituatie is in het verleden geen belemmering geweest om te leren

De wens om meer thuis te zijn of om tijd voor andere zaken vrij te kunnen maken, is voor enkelen weliswaar reden om minder belang te hechten aan werk en aan leren voor het werk, maar daarbij gaat het steeds om gemaakte keuzes en minder om een gevoelde noodzaak. Het is niet zo dat, doordat men bijvoorbeeld mantelzorg verleent, er te weinig tijd beschikbaar is om aan opleidingen, cursussen of trainingen deel te nemen. In het verlengde hiervan heeft ook geen van de oudere werknemers in het onderzoek in het verleden de thuissituatie als belemmerend ervaren voor het volgen van scholing. De opvoeding van de kinderen of andere verplichtingen naar het gezin toe, hebben bij geen van hen een rol gespeeld in hun afwegingen om al dan niet aan scholingsactiviteiten deel te nemen.

Voor een enkeling speelt wel een rol dat het lastig is, zeker met het ouder worden, om na het werk nog een cursus te volgen. Dat komt met name doordat een werkdag zijn tol eist:

Kijk, het probleem is: ik zou wel meer willen leren, maar als je thuiskomt dan heb je het wel gehad. Vooral als je vroege dienst hebt gehad, dan ga ik hier ook 's morgens om vijf uur de deur uit, dan kom ik om een uur of drie, half vier binnen; zodra ik ga zitten, ben ik weg. Dat eh, en om dan nog eens een keer te gaan leren ... (Man, 56 jaar)

Voor anderen spelen dergelijke omstandigheden echter geen rol van betekenis. Dat komt voor een belangrijk deel doordat scholingsactiviteiten doorgaans (voor een groot deel) onder werktijd gevolgd mochten worden. Ook wanneer voor een cursus of training voor een deel in de eigen tijd huiswerk gemaakt moest worden of vrije tijd opgeofferd moest worden om te leren, werd dat door vrijwel niemand als bezwaarlijk gezien.

Het is de vraag of dit ook geldt voor een- of meerjarige opleidingen. Een deel van de werknemers heeft, vaak enkele jaren nadat zij na de middelbare school waren gaan werken, een opleiding in de avonduren gevolgd. Uit hun verhalen komt naar voren dat het volgen van de opleiding naast het werk soms pittig was, maar over het algemeen goed te doen was. Tegelijkertijd blijkt uit hun beschrijvingen dat zij in die fase vaak nog niet getrouwd waren, nog geen kinderen hadden, of zelfs nog bij hun ouders woonden, waardoor zij redelijk flexibel waren. Zij hadden daardoor minder verplichtingen dan in hun latere levensfasen. Daarnaast waren ook de offers, in termen van gederfd loon, relatief kleiner. De verantwoordelijkheid voor een gezin maakt het derhalve waarschijnlijk wel lastiger om een langer durende opleiding te volgen.

Baan voor het leven

De bevroegde werknemers komen uit een generatie waarin het nog vrij gebruikelijk was dat men gedurende zijn loopbaan slechts een of twee werkgevers had. Hoewel sommigen door de jaren heen wel degelijk verschillende functies bij meerdere werkgevers hebben vervuld, geldt voor driekwart van de werknemers in het onderzoek dat zij slechts één werkgever hebben gekend, of een groot deel van hun leven bij enkele werkgevers in dezelfde branche hebben gewerkt. Ongeveer een kwart van de oudere werknemers werkt zelfs nog steeds bij de werkgever van wie zij ooit hun eerste (vaste) baan kregen – inmiddels 35 jaar of langer geleden. Daarbij gaat het vooral om werknemers in dienst van de gemeente en personen werkzaam in het onderwijs of bij landelijke overheidsdiensten. Zij hebben daar vaak wel verschillende functies vervuld, maar deze zijn makkelijk op een hand te tellen. Ook voor degenen die in de private sector werken, geldt dat zij, soms na aan het begin van hun loopbaan in een verscheidenheid aan korte, tijdelijke baantjes gewerkt te hebben, vrij snel in een sector terecht zijn gekomen waarin zij slechts een of twee keer van werkgever gewisseld zijn. Een enkele keer gaat het daarbij om verticale mobiliteit, waarbij de werknemer is doorgegroeid naar het middenkader of naar een coördinerende functie. Meestal gaat het echter om horizontale mobiliteit: men komt in een baan bij een andere werkgever terecht die op min of meer hetzelfde niveau ligt, met soms een aangepast takenpakket.

Men zit vast in baan en functie

De taken die zij uitvoeren, kennen voor de oudere werknemers weinig geheimen meer. De meesten zijn vertrouwd met hun takenpakket doordat zij dit al een groot aantal jaren uitvoeren – in sommige gevallen twintig jaar of langer. Doordat veel van de taken ook niet sterk aan verandering onderhevig zijn geweest en grotendeels een uitvoerend karakter kennen, is er sprake van een ruime mate van routine en expertise onder de werknemers. Dat heeft een aantal voordelen. Werkgevers kunnen op hen vertrouwen als het om de uitvoering van werkzaamheden gaat. Door collega's worden zij regelmatig als vraagbaak binnen hun afdeling of de organisatie gezien. In een aantal gevallen fungeren zij binnen hun organisatie formeel ook als opleider voor stagiaires of nieuwe werknemers, of treden zij voor hen als mentor op.

Het nadeel is dat de uitvoering van het werk weinig uitdagingen kent. Er gaat daardoor ook geen impuls van uit naar de werknemer om zich te scholen. Scholing blijft daardoor soms geheel achterwege of wordt sterk routineus. Veel scholing bestaat uit herhalingscursussen, gericht op het behalen van benodigde certificaten, zonder dat deze het functioneren verbeteren of voor de werknemer mogelijkheden bieden om andere werkzaamheden op te pakken. In een enkel geval waarin een werknemer een korte opleiding volgde die hem in staat stelde naast zijn uitvoerende taken ook meer bedrijfsmatige taken te vervullen, kreeg dat in de praktijk van alledag geen vervolg:

Vorig jaar, toen had ik dat een keer in het personeelsblaadje zien staan dat er een potje was om opleidingen te doen, dat je daar aanspraak op kon maken. Ik had toen een bepaald moment iets van ja, dat ik het werk een beetje een sleur vond, iedere dag weer ernaartoe en je doet je werk en acht uurtjes later ga je weer naar huis en dat doe je iedere dag. [...] Toen heb ik gezegd van: ja, ik wil wel een opleiding gaan doen en ik had ook zoiets van: ja, gezien m'n leeftijd [...] als ik iets wil doen, dan moet ik het nu doen. [...] Het ging om het verbeteren van, efficiënter te werken, het productieproces beter te stroomlijnen. [...] Ik had een heel uitgebreid plan bedacht ja, om de faalkosten [...] te beperken, daar kan je heel veel geld in verdienen. Ja, dat plan had ik helemaal uitgewerkt. [...] Toen heb ik het aan de directeur laten zien, maar ze hebben er nog niks mee gedaan, nee. (Man, 56 jaar)

Scholing leidde niet tot een verandering in functie of takenpakket, en de werknemer had ook niet de verwachting dat het tot een andere invulling van zijn werk zou leiden. Het was voor hem primair een mogelijkheid de dagelijkse sleur te doorbreken. Die functie leek het ook voor de werkgever te vervullen: scholing inzetten om de motivatie bij de werknemer te behouden. Er was van tevoren door de werkgever niet nagevraagd wat de werknemer voor competenties dacht op te zullen doen en op welke wijze deze zijn functioneren of de organisatie ten goede zouden kunnen komen. Evenmin werd het plan dat de werknemer geschreven had in het kader van zijn opleiding gebruikt om kritisch naar het productieproces te kijken. Hoewel het hierbij om een enkel geval gaat, maakt het niettemin duidelijk dat scholing, waar deze herhalingscursussen overstijgt, meer een symboolfunctie heeft dan de bedoeling heeft werknemers verder te brengen in hun ontwikkeling. Het is daarmee exemplarisch voor het beeld dat ook andere oudere werknemers schetsen: aan een oplei-

ding of cursus om hen nog een vervolgstap in hun carrière te laten maken, wordt zowel door henzelf als door de werkgever geen prioriteit gegeven.

Geen grote ambities

Uit de interviews komt naar voren dat werknemers er voor een belangrijk deel zelf debet aan zijn dat zij geen nieuwe vaardigheden meer opdoen. De werknemers hebben een vaste baan, met in de meeste gevallen de zekerheid dat zij deze tot aan hun pensionering kunnen behouden. De meesten hebben het naar hun zin in het werk en ervaren geen financiële zorgen. Men heeft niet de behoefte nog iets anders te gaan doen:

Maar ja, goed, ik ben dan ... hoe oud ben ik, 56, dus ik hoop er m'n tijd een beetje vol te kunnen maken. (Man, 56 jaar)

Mogelijkheden tot op- of omscholing onttrekken zich om die reden ook aan hun blikveld. Dat lijkt ook voor werkgevers te gelden: zij stimuleren werknemers niet meer actief om een opleiding, cursus of training te gaan volgen, behalve wanneer dit voor bijvoorbeeld accreditatiedoeleinden noodzakelijk is. Die enigszins terughoudende opstelling van werkgevers lijkt voor een belangrijk deel met de leeftijdsfase van de werknemer te maken te hebben. Verscheidene werknemers geven aan dat de werkgever hen in het verleden juist gestimuleerd heeft om zich verder te scholen, en hun daarmee kansen geboden heeft om zich beter of – bij een onvolledige of niet passende vooropleiding – alsnog te kwalificeren voor hun beroep.

Spijt over het voortijdig afbreken van hun opleiding

De meeste oudere werknemers hebben het gebrek aan ambitie gemeen om na hun vijftien-vijftigste levensjaar nog een carrièrestap te maken. Voor sommigen is een gebrek aan ambitie ook kenmerkend voor de eerdere fasen in hun loopbaan. Zij hebben min of meer de positie bereikt die zij graag wilden. Terugkijkend zijn zij tevreden met de keuzes die zij gemaakt hebben. De meesten wilden graag in het veld werken of werk waarin zij hun handen konden gebruiken, en hebben daarin hun draai gevonden. Enkelen van hen hebben, omdat het werk gaandeweg te zwaar werd, een meer coördinerende functie gekregen of werk dat fysiek minder inspannend is, maar steeds met een directe verbinding naar het uitvoerend werk:

Ik heb nooit uit mezelf gezegd van nou: ik ga nu eens dat of dat doen, met het idee van: dan kan ik misschien naar kantoor. Want ik wil eigenlijk helemaal niet naar kantoor, ik wil daar niet dood gevonden worden eigenlijk, dat is [lacht] ... ik ben een buitenmens. (Man, 57 jaar)

Daartegenover staan enkelen die achteraf bezien graag meer loopbaanmogelijkheden hadden gehad, zonder dat het daarbij om hoge ambities gaat. De omstandigheden waarin de werknemers verkeren, zijn onderling zeer verschillend, maar bij allen speelt mee dat zij achteraf spijt hebben van het feit dat zij na de middelbare school niet hebben doorgeleerd of hun vervolgopleiding voortijdig hebben afgebroken. De meesten hebben dat weliswaar

gerepareerd door in de jaren daarna, vaak via een avondschool, alsnog een diploma of certificaat te halen, maar hebben toch het gevoel daardoor kansen te hebben gemist. Een van hen is na de havo op reis gegaan en daarna, omdat het moment van terugkomst niet aansloot bij de aanmeldingstermijnen voor een studie, maar gaan werken:

Toen kwam ik daarvan terug en toen ben ik gaan werken. [...] [Ik wilde wel een studie gaan doen], maar daar was ik te laat voor, moet je je eerder opgeven. [...] Toen dacht ik: laat ik dat maar vast [dat baantje] doen. [...] Maar ja, dan ja, toen was ik 19, 20, dan komt geld en dat gaat een rol spelen, want dan wordt het dus toch wel leuker. Een autootje kreeg ik, ik ging uit en ja, dan wil je toch niet meer zonder geld ... dan moet je echt weer een stap terug.

(Man, 56 jaar)

De materiële voordelen van het werk maakten het lastig om terug naar school te gaan. Uiteindelijk heeft de respondent in de avonduren zijn meao-diploma gehaald en is daarna wel aan een hbo-opleiding begonnen, maar is daarmee gestopt om te kunnen gaan werken. Gaandeweg merkte hij echter dat werkgevers een hbo-diploma vroegen voor de functies waar hij naar wilde doorstromen. Aanvankelijk meende hij dat hij, ondanks het ontbreken van het hbo-diploma, toch voor de geambieerde functies in aanmerking kon komen. Bovendien vroeg het in die periode te grote offers om zijn baan geheel of gedeeltelijk op te geven om opnieuw te gaan studeren. Toen de formele opleidingseisen voor de functie echter alleen maar explicieter werden, kwam daar nog eens als belemmering de gevorderde leeftijd bij.

Dienstplicht als onderbreking van de schoolloopbaan

De dienstplicht is voor sommigen een breekpunt in hun schoolloopbaan geweest, die van invloed is geweest op hun initiële opleiding. Uit de interviews komt een sterk verschillend beeld van de gevolgen hiervan naar voren. Voor de een was het reden om bij de marechaussee te gaan werken, omdat tijdens het vervullen van de dienstplicht bleek dat daar zijn interesse lag. Voor een ander vormde het een bezinningsmoment, om na te denken over wat hij verder in het leven wilde doen, waarna hij besloot zijn opleiding voort te zetten. Voor weer een ander was het een reden om met de opleiding te stoppen, omdat hij graag uitgezonden wilde worden:

Toen had je nog de dienstplicht en dat zat eraan te komen. Ik had al een baan en ik zat in de golf zeg maar, wat was dat toen, het Libanongebeuren, en ik wou daar wel naartoe. Dus ik heb toen eigenlijk daarvoor gekozen om ... uiteindelijk is het niks geworden, maar ja [...], toen had ik werk en toen dacht ik van ja, het werkloosheidspercentage op dat moment was dermate hoog dat ik zei van: ja, moet ik dan dit op gaan geven en dan gaan studeren en me dan scharen in de colonne die geen werk heeft. (Man, 57 jaar)

Stimulering vanuit het ouderlijk huis om een goede basisopleiding te hebben

Niet iedereen is opgegroeid in een gezin waarin scholing werd gestimuleerd. Een van de werknemers wijt zijn arbeidspositie en de (geringe) opleidingsmogelijkheden die hij gehad heeft, aan de situatie bij hem vroeger thuis. Hij lag overhoop met zijn vader en heeft een

deel van zijn jeugd in tehuizen doorgebracht. Hij vormt daarmee echter een uitzondering op de andere interviews, waarin werknemers juist aangeven dat hun ouders school en het volgen van een opleiding over het algemeen belangrijk vonden. Voor sommigen kwam dat tot uiting doordat ouders aandrongen op een goede basis, bijvoorbeeld door hun zoon in plaats van de door hem gewenste opleiding in het lager beroepsonderwijs eerst naar de mavo te sturen:

Na de basisschool heb ik eerst de mavo gedaan, dat moest van mijn ouders. Ik wilde graag kok worden en die zeiden van: zorg eerst maar dat je een diploma hebt, dat je altijd ergens op kan terugvallen. (Man, 54 jaar)

Andere ouders oefenden druk uit op hun zoon om niet voortijdig met zijn vervolgopleiding te stoppen:

Ik wilde in het eerste jaar ermee kappen en toen zei mijn vader tegen me: ja jong, wat wil je nou? Ja, geen idee. Ja, dan blijf je gewoon naar school gaan. Ik haalde ook nog dat eerste jaar. Ik ben het tweede jaar pas ermee gestopt ... (Man, 50 jaar)

De ervaringen ten aanzien van de wijze waarop hun ouders hierin sturend optraden, verschillen. Waar enkelen ervoeren dat hun ouders hen verplichtten of sterke druk uitoefenden om hun opleiding af te maken, vonden anderen dat eerder ondersteunend, waarbij de keuze vooral bij henzelf werd gelegd:

M'n ouders hebben me altijd heel vrij gelaten in wat ik wilde. Die hebben altijd gezegd van: moet je luisteren, jij moet een opleiding, jij moet je er prettig in voelen, dus als jij dat wil, moet je dat doen. Die hebben me ook volledig gesteund. Toen ik op de havo zat en zelf zoiets had van: dit gaat 'm niet worden, hebben m'n ouders gezegd van: nou, ik heb liever dat je 'n opleiding doet waar je wel plezier in hebt en die je dan afmaakt, dan dat je na twee jaar havo zegt van: ik ga elke dag op een terrasje zitten en het is klaar. (Man, 57 jaar)

De meesten komen uit gezinnen waarin de vader een uitvoerend beroep op lager of middelbaar niveau uitoefende. Uit een aantal persoonlijke geschiedenissen komt naar voren dat de ouders graag voor hun zoon het beste wilden, maar zelf vaak niet in staat waren hen daar ook in meer operationele zin in bij te staan, door hen bij huiswerk te helpen:

Mijn moeder gewoon, ja, die heeft nooit op school gezeten of ja, die is niet dom. [...] Mijn vader was ook niet, ook qua opleiding ook gewoon die generatie [...]. Die gingen naar de mijnschool en die gingen de chemie in. Mijn vader die heeft nog Vapro-D geloof ik gedaan met thuisstudie, maar ook geen vooropleidingen gehad. Dus ja, het waren ook niet de mensen om jou te helpen met leren ... (Man, 50 jaar)

Er was bij vrijwel iedereen wel de stimulans vanuit ouders om de school af te maken, maar daarbij ging het vooral om de middelbare school, en vaak om het afronden van een vakopleiding in het beroepsonderwijs. De respondent die na zijn middelbare school uiteindelijk een hbo-diploma heeft behaald, heeft dat vooral op eigen initiatief en kracht gedaan. Het stimuleren van leren vanuit het ouderlijk huis werd over het algemeen sterk ingegeven

door de wens een opleiding voor werk te verzekeren, waarbij ouders hun eigen situatie vaak als referentie namen.

Leren met de handen

De opvoeding die de werknemers van hun ouders kregen, lijkt voor de meesten vooral in het teken van bestaanszekerheid en zelfstandigheid te hebben gestaan, en minder in dat van opwaartse mobiliteit. Scholing diende vooral ervoor te zorgen dat men zijn eigen geld kon verdienen. Verder leren was daardoor niet echt vereist. De werknemers die geïnterviewd zijn, toonden zelf ook geen sterke motivatie om verder te leren, of namen deze houding mogelijk over van hun ouders of anderen in hun omgeving. Twee op de drie hebben hun initiële opleiding niet afgemaakt of zijn vroegtijdig gaan werken. Dat wil echter niet zeggen dat men negatief tegenover leren staat, of dat er een terughoudendheid is om scholing te gaan volgen op grond van eerdere negatieve ervaringen. Integendeel, werknemers zijn best bereid aan scholingsactiviteiten deel te nemen, maar leren heeft voor hen alleen zin als er een duidelijke relatie bestaat met de praktijk:

Nou, ik ben niet zo iemand echt van de theorie, van de eh, ik wil graag iets met mijn handen doen. Dus ja, theorie [...] van cijfertjes of dingen of achter je bureau zitten de hele dag. Ja, ik ben eropuit, nieuwe dingen zien en overal en nergens kom je natuurlijk terecht bij mensen, bij mijn werk nu. Eh, ja, gewoon met mijn handen werken, dat is eigenlijk zo'n beetje de hoofdzaak. (Man, 51 jaar)

Voor meer algemene opleidingen of cursussen tonen de meesten geen interesse.

Het gebrek aan motivatie om een meer theoretische studie of een algemene cursus te volgen, is niet iets wat direct verband houdt de levensfase waarin zij verkeren, maar iets wat gedurende de gehele loopbaan kenmerkend voor hen is geweest.

Wel financiële draagkracht, maar terughoudend om zelf in scholing te investeren

In de interviews kwam bij een deel van de werknemers aan de orde in hoeverre zij bereid zouden zijn om zelf de kosten voor een opleiding of cursus te dragen. De animo hiervoor is gering. Een enkeling heeft weliswaar door de jaren heen een scholingsactiviteit uit eigen middelen betaald, veelal voor een privé cursus of -opleiding, maar verreweg de meesten zijn terughoudend in het zelf bekostigen van scholing. Daaraan lijken verschillende redenen ten grondslag te liggen. In een enkel geval kan men het geld ervoor niet zo goed missen. Niet zozeer omdat men financieel niet rondkomt, maar omdat er, met alle verplichtingen, niet veel ruimte is om daarnaast een opleiding of cursus te bekostigen. Dat geldt zeker als het ook nog zou betekenen dat men daardoor minder zou gaan werken en een deel van de huidige inkomsten zou derven.

Anderen hebben wel de financiële draagkracht om zelf opleidingsactiviteiten te kunnen bekostigen, maar kennen hier geen hoge prioriteit aan toe. Dat lijkt voor een deel voort te komen uit het feit dat men bij scholing in de eerste plaats denkt aan cursussen en trainingen die relevant of zelfs verplicht zijn voor het werk dat men doet. Men ervaart het als vanzelfsprekend dat de werkgever deze betaalt. Opleidingen om zichzelf verder te ontwikkelen

vallen daarmee buiten het blikveld van de meesten. Geconfronteerd met de vraag of zij de kosten voor een dergelijke opleiding of cursus zouden willen dragen, reageert men met de nodige aarzeling. Andere activiteiten genieten eerder hun voorkeur.

6.4 Samenvatting en conclusie

De interviews met de werknemers van middelbare leeftijd maken duidelijk dat er de nodige verschillen bestaan ten aanzien van hun scholingsdeelname. Over het geheel genomen zijn de cijfers echter niet zo slecht. Voor sommigen is het al enige tijd geleden dat zij hun laatste cursus of training hebben gevolgd, maar voor de meesten geldt dat dit van meer recente datum is. Een deel van hen volgt zelfs heel geregeld, tot enkele keren per jaar, scholingsactiviteiten. Door middel van de opleidingen, cursussen en trainingen hebben de meesten hun opleidingsniveau, dat na hun initiële scholing vaak op lts- of mavo-niveau lag, weten op te waarderen naar mbo-2- en soms mbo-4-niveau. Deze opscholing naar mbo-niveau heeft zich vooral voltrokken in de jaren nadat zij hun initiële opleiding hadden afgesloten.

Tegelijkertijd kunnen er kanttekeningen geplaatst worden bij de mate waarin men voldoende flexibel is om, in geval van dreigende baanonzekerheid, een overgang naar ander werk te kunnen maken. Scholing speelt daarbij zeker een rol. Daarbij gaat het niet zozeer om de frequentie waarin men aan scholing deelneemt, als wel om de manier waarop de scholing door hen en door hun werkgevers wordt ingezet. Cursussen en trainingen hebben vooral betrekking op nascholing en vinden plaats om bestaande competenties op peil te houden of om deze aan te vullen met nieuwe kennis en vaardigheden die voor de uitoefening van de functie van belang zijn.

De respondenten hebben ook geen concrete scholingsbehoefte. Deze wordt vooral ingegeven door de eisen die vanuit het beroep of de werkgever aan hen gesteld worden, en niet of nauwelijks door hun eigen wensen. Het ontbreken van een duidelijke opleidingswens komt ook voort uit tevredenheid met de functie die men heeft, of – daar waar die tevredenheid er niet is – het ontbreken van een beter alternatief. Door de afwezigheid van perspectief op een andere baan of een andere werkgever, ontbreekt bij de oudere werknemers ook de prikkel om zelf een opleiding of cursus te gaan volgen die hun vaardigheden verbreedt; vaak ontbreekt zelfs al de prikkel om hierover na te denken. Men voelt niet de ambitie om in de verdere loopbaan nog te veranderen. Velen koesteren de veiligheid van de vaste baan en hun deskundigheid op het gebied van het takenpakket dat zij moeten uitvoeren.

Daar komt bij dat het moment waarop de oudere respondenten deelnamen aan leeractiviteiten die meer dan enkele dagdelen in beslag namen, voor de meesten al geruime tijd achter hen ligt. Enkelen geven ook aan dat het leren van nieuwe kennis en vaardigheden hun zwaarder valt dan voorheen. Ook worden door sommigen prioriteiten niet meer hoofdzakelijk bij werk en het kwalificeren voor het werk gelegd, voor een deel ingegeven door de levensfase waarin zij verkeren. Het kost hun daardoor meer moeite om zich te motiveren om aan een opleiding of cursus deel te nemen. Liever ontwikkelt men zich gaan-

deweg door te leren van dagelijkse ervaringen, om zo de bestaande deskundigheid op peil te houden en zo mogelijk verder te vergroten.

Daarin ligt ook hun meerwaarde voor hun werkgever: de werknemers beheersen hun vak en treden soms ook als mentor of vraagbaak voor hun collega's op. De verwachting van de meesten is dat zij hun werk kunnen blijven doen tot aan hun pensioen, zonder dat zich daarin grote veranderingen voordoen. Waar het doorgaan van hun bestaande taken niet vanzelfsprekend is, zoals in een enkel interview naar voren kwam, blijkt ook dat het vervolgens lastig is om de bakens nog te verzetten. Dit roept onbegrip en weerstand op.

Het opschuiven van de pensioengerechtigde leeftijd houdt echter voor een deel van de oudere werknemers wel in dat zij nog vijf tot soms tien jaar hun beroep moeten uitoefenen. Het is maar zeer de vraag of hun takenpakket gedurende deze periode, zoals zij verwachten, min of meer hetzelfde zal blijven. Het is een kwestie waarop zij niet echt voorbereid zijn.

7 Ik wil wel, maar zou ik het wel kunnen?

7.1 Inleiding

De tweede groep die geïnterviewd is, bestaat uit vrouwen die in deeltijd werken. De vrouwen zijn tussen de 45 en 60 jaar. Enkelen zijn alleenstaand met kinderen, maar de meesten hebben een partner en kinderen. Een van de vrouwen is samenwonend en heeft geen kinderen. Bij de helft woont een of meer kinderen nog thuis; bij de anderen wonen de kinderen zelfstandig. Ongeveer de helft van de vrouwen verleent mantelzorg of heeft dat tot voor kort gedaan. Drie van de vrouwen hebben een opleiding op het niveau van het lager beroepsonderwijs; de anderen hebben een opleiding op mbo-niveau. Alle vrouwen zijn binnen de sector zorg en welzijn werkzaam of werkzaam geweest. Enkelen hebben een ondersteunende functie of staffunctie, maar de meesten zijn werkzaam als medewerker in de thuiszorg, doktersassistente, apothekassistente, verpleegkundige of activiteitenbegeleidster in een zorginstelling.

In dit hoofdstuk gaan we in op de scholingsdeelname onder in deeltijd werkende vrouwen, wat hun redenen zijn voor scholing, en wat hen ervan weerhoudt om een opleiding, cursus of training te gaan volgen. We beschrijven deze aspecten aan de hand van interviews met dertien vrouwen.

7.2 Deelname aan cursussen en trainingen

De vrouwen die in de sector zorg en welzijn werkzaam zijn, nemen over het algemeen regelmatig aan scholingsactiviteiten deel. Dat geldt echter niet voor iedereen. Er lijkt een scheidslijn te lopen tussen laagopgeleide en middelbaar opgeleide vrouwen.

Scholingsdeelname onder laagopgeleide vrouwen afwezig of zeer gering

De lageropgeleide vrouwen hebben allen de huishoudschool of de mavo gevolgd. Een van hen koos, hoewel ze naar een hoger onderwijstype had gekund, voor de huishoudschool, omdat haar vriendinnen daar ook naartoe gingen. Vlak voor haar examen heeft ze haar opleiding afgebroken. Ze is op jonge leeftijd gaan werken in de horeca en heeft zich, na haar man ontmoet te hebben, op haar gezin gericht. Naderhand is ze aan de moedermavo begonnen, maar ook deze opleiding heeft ze uiteindelijk niet afgemaakt. Ze kreeg de kans om bij een groot ziekenhuis te gaan werken, waar ze zich opgewerkt heeft tot teamleider van de interieurafdeling. Op een gegeven moment is zij werkloos geworden. Ze is aangewezen op een uitkering en werkt daarnaast een aantal uren in de horeca. In de tijd dat ze bij het ziekenhuis werkte, heeft ze enkele kortere cursussen gevolgd, maar naast deze cursussen heeft ze geen verdere scholing gevolgd.

Een ander heeft de huishoudschool afgerond en is daarna in de textielindustrie terechtgekomen. Van daaruit is zij seizoenswerk gaan doen. Na de geboorte van haar eerste kind is ze gestopt met werken, en is toen de kinderen wat groter waren weer begonnen. Ze werkt

als huishoudelijke hulp bij mensen die hulpbehoevend zijn. Ze heeft er spijt van dat ze niet heeft doorgeleerd:

Achteraf heb ik er wel spijt van, maar ik kon moeilijk leren [...] dus zodoende heb ik het naderhand niet meer opgepakt, dat is eigenlijk mijn reden geweest. [...] Als ik iets bijvoorbeeld moet leren wat u bijvoorbeeld of iemand anders in tien minuten moet leren uit uw hoofd, daar doe ik bijvoorbeeld een half uur of een uur over. [...] En dat is de reden waarom ik uiteindelijk nooit heb doorgeleerd. (Vrouw, 51 jaar)

Beiden zouden het liefst ander werk oppakken, maar stuiten in hun zoektocht daarnaar steeds op bezwaren en belemmeringen. Met name de opleidingseisen vormen een obstakel. Zelfs voor relatief eenvoudig werk worden vaak certificaten gevraagd of is bijvoorbeeld een mbo-2-diploma vereist. Voor de functies die ze graag zouden vervullen, beschikken beiden niet over het gevraagde opleidingsniveau. Daarnaast sluit hun initiële opleiding ook niet of niet voldoende aan op de ingangseisen die de voor het werk vereiste mbo-opleidingen stellen:

Maar ik wist toen al, want ik heb er al eens meer naar gekeken, dat lhno te laag is, [...] ik heb m'n diploma's alles op b-niveau gedaan. [...] Je moet bijvoorbeeld vmbo-t hebben, t-niveau, een hoger niveau moet je hebben en die moet je eerst halen, voordat je kunt starten met die opleiding. Of je krijgt eerst een jaar ertussen en dan kun je pas verder. (Vrouw, 51 jaar)

Een derde heeft weliswaar vanuit een van haar werkgevers, en later vanuit het uwv, een beroepsgerichte opleiding voor de horeca en beveiliging gevolgd, maar is na faillissement en ontslag uiteindelijk in de thuiszorg beland. Zij kon hierin als huishoudelijke hulp aan het werk, aangezien hieraan geen opleidingseisen werden gesteld. Net als de twee andere vrouwen ambieert zij echter ander werk, maar merkt ze dat zij daarvoor de opleiding mist.

Veel scholing in de zorg gericht op het bijhouden van competenties

De andere, middelbaar opgeleide vrouwen nemen daarentegen regelmatig aan scholing deel. Vrijwel allen, en zeker de vrouwen die in grotere zorginstellingen werkzaam zijn, hebben zeer recent nog scholing gevolgd. Daarbij gaat het vooral om korte cursussen en trainingen. Sommigen nemen elke paar jaar deel aan een of twee cursussen; anderen volgen soms wel drie of meer cursussen per jaar:

Vanuit de thuiszorg heb ik dus allerlei scholingen, die werkbegeleiderstraining dan en die voorbehouden risicovolle handelingen die ik dan allemaal ... och jee, je wordt ermee doodgegooid, met allerlei scholingen. Dan was de ene nog niet geweest en dan had je weer een scholing feedback geven. (Vrouw, 56 jaar)

De cursussen en trainingen zijn voor een groot deel gericht op het aanleren en bijhouden van vaardigheden, bijvoorbeeld het uitvoeren van bepaalde medische handelingen. Het gaat hierbij vaak om gestandaardiseerde cursussen, die online worden aangeboden en getoetst. Medewerkers dienen de cursussen en trainingen om de zoveel jaar te doorlopen:

Ik heb, denk ik, alle interne cursussen twee keer gevolgd en misschien wel drie keer, dat weet ik niet meer. Nee, dat is natuurlijk ... ja, ik zou het allemaal niet weten, praktijkbegeleiding, werkbegeleiding, ja noem maar op. (Vrouw, 56 jaar)

De tijdsinvestering die hiermee gemoeid is, is over het algemeen beperkt – bijvoorbeeld drie tot vier uur inclusief toetsing. De cursussen hebben tot doel om na te gaan in hoeverre de verzorgenden de vaardigheden nog beheersen, maar ook om hen vertrouwd te maken met veranderingen of vernieuwde inzichten die zich in de tussenliggende periode hebben voorgedaan:

Wat ik nu ben, wijkziekenverzorgende, heb je dus ook iedere twee jaar, dat je dus al je voorbehouden risicovolle handelingen moet toetsen. Ook die heb ik in december allemaal gedaan en ik geloof dat het er 19 waren. En dat houdt dus in, voorbehouden risicovolle handelingen, dat is injecteren, stomazorg, katheteriseren, sondevoeding, nou ja, noem maar op. En die moet je dus iedere twee jaar theoretisch en praktijk toetsen. En dan ga je dus naar... dat heet dus bij ons een academie en daar moet je dus al die toetsen doen en dan wordt dat ook weer afgetekend. En dat komt dan in jouw dossier. We hebben dus een [systeem] en daar staan dus al jouw scholingen in en al je competenties, en dan ook tot wanneer ze geldig zijn. (Vrouw, 56 jaar)

De scholing is van belang voor het leveren van kwalitatief goede zorg. Met name de grotere zorginstellingen hebben kwaliteitsstandaarden geformuleerd waaraan de zorg moet voldoen. Daaraan gekoppeld zijn competenties waarover medewerkers moeten beschikken, en de frequentie waarmee deze competenties getoetst worden. Dit wordt voor een deel ook afgedwongen door zorgverzekeraars. Die stellen bijvoorbeeld als voorwaarde voor vergoeding dat de handelingen door gekwalificeerd personeel worden uitgevoerd:

Op een gegeven moment moesten de apothekers gecertificeerd worden om überhaupt nog aan patiënten te mogen leveren om contracten met verzekeringen te krijgen. [...] Want je krijgt gewoon geen contracten meer met verzekeringen als je niet genoeg bijscholing doet. Wij mochten wel cursussen doen, niet die dan, maar dat waren gewoon, de losse waar je op in mocht schrijven, die mochten wij altijd doen. Maar op een gegeven moment hebben ze toch ... vanuit de verzekeringen en dus vanuit de organisatie gaan ze toch bepaalde eisen stellen om de kwaliteit gewoon te waarborgen eigenlijk. (Vrouw, 48 jaar)

Registratieplicht als zorgprofessional

Daarnaast is er voor een deel van de vrouwen ook een persoonlijke prikkel om aan de gestelde eisen te voldoen. Sommigen zijn bij een brancheorganisatie aangesloten; om als beroepsbeoefenaar geregistreerd te blijven, dienen zij hun professionaliseringsactiviteiten te documenteren:

Nou ja, toevallig heb ik weer een nieuwe oproep, want je moet je eigen om de vijf jaar herregistreren. Maar ik hoef daar op zich niks voor aan te voeren, want ik heb gewoon mijn uren, mijn werkervaring, maar ik ben wel aangesloten bij de vnv, dat is de vereniging van verpleegkundigen, en als je dan bepaalde cursussen volgt, dan krijg je punten, accreditatie-

punten. Dus, stel dat ik nou mijn uren niet zou halen, ik geloof dat er een norm van 2000, nou ja goed ik weet het niet, maar als je parttime werkt, is dat geen probleem. Als ik dat niet zou halen, dan zou ik mijn BIG-registratie kunnen krijgen op basis van mijn [...] accreditatiepunten en dat stimuleert ook wel, dan denk ik: o ja, weer een paar puntjes erbij, want ja, ze worden ook steeds strenger. (Vrouw, 56 jaar)

De cursussen en trainingen die zij verplicht vanuit de zorginstelling volgen, kunnen zij ook gebruiken om aan de registratieverplichtingen vanuit de brancheorganisatie te voldoen.

Bijscholing versus om- en opscholing

Een deel van de middelbaar opgeleide vrouwen in de zorg volgt vooral de verplichte cursussen en trainingen, en bezoekt incidenteel lezingen en workshops, die vaak binnen hun eigen instelling door experts worden gegeven. De scholing die zij volgen heeft vooral, en soms uitsluitend, het karakter van bijscholing. Andere vrouwen nemen weliswaar ook deel aan dergelijke bijscholingsactiviteiten, maar hebben daarnaast ook andere opleidingen of cursussen gevolgd, om zich voor een andere functie te bekwamen of om de bevoegdheid te krijgen om een ruimer aantal taken of meer gespecialiseerde taken op zich te nemen. De eerstgenoemde groep bestaat voornamelijk uit vrouwen die na hun opleiding in de zorg zijn gaan werken. Tot de tweede groep behoren vrouwen die pas later in hun loopbaan – vaak na enige omzwervingen – in de gezondheidszorg of het welzijnswerk terecht zijn gekomen.

Vrouwen die direct na hun opleiding in de zorg werkzaam zijn geworden, zijn sindsdien niet of nauwelijks van werk veranderd. Zij werken nog in dezelfde of een vergelijkbare functie als die waarin zij na hun opleiding zijn begonnen. De meesten hebben maar enkele werkgevers gedurende hun loopbaan gehad, en een wisseling van werkgever had vaak te maken met externe omstandigheden, zoals een verhuizing naar een andere plaats. Scholing wordt geheel vanuit hun werk gevolgd. Voornamelijk door het volgen van korte cursussen, vaak online, leren zij over nieuwe protocollen, werkwijzen, of over geneesmiddelen waarmee zij in hun werk – al dan niet dagelijks – te maken hebben. Een deel van de scholingsactiviteiten bestaat uit herhalingscursussen om ervoor te zorgen dat hun competenties up-to-date blijven:

Er is vooral de laatste jaren, dan heb ik het denk ik over twee à drie jaar, zijn er echt ook verplichte cursussen ook vanuit de apotheek, want je moet gewoon natuurlijk ook gewoon bij blijven, die echt heel gespecialiseerd zijn over ... toevallig hebben we er laatst eentje gehad over bloedverdunding. [...] Dat wordt centraal geregeld, ja, Je kan ook zelf cursussen doen, hè, dat kan altijd. We hebben gewoon cursussen waarvoor je je eigen kan inschrijven en dat kan dan digitaal zijn en het kan ook zijn dat ze zeggen: nou, dan en dan is er in Tilburg een cursus voor wat dan ook. (Vrouw, 48 jaar)

Daarnaast doen zich in de organisaties waarin zij werken vaak bepaalde veranderingen voor, zoals meer teamgericht werken, of een ander administratiesysteem waarmee medewerkers moeten gaan werken. Daarvoor wordt ook scholing ingezet, waaraan medewer-

kers verplicht deelnemen. Een deel van de vrouwen geeft daarnaast aan dat ook hun functies door de jaren heen wel veranderd zijn, waarbij deze vooral breder zijn geworden:

De ontwikkelingen die binnen de organisatie, ja die staan natuurlijk ook niet stil. Dus als er nu nieuwe dingen zijn, dan word je geacht daar een scholing voor te doen, of een e-learning. Bijvoorbeeld een programma PlanCare werken wij nu sinds drie jaar mee volgens mij, dat is dossiervorming van de cliënten. Ja, daar moet je wel wat moeite voor doen om dat jezelf eigen te maken. En daar zijn dan trainingen voor, maar ook e-learning. Omgaan met seksualiteit en ouderen, zeg maar, om daar wat meer begrip voor te hebben. Insuline spuiten, ogen druppelen, dat soort dingen; toiletgang en medische handelingen, dat is geen medische handeling, maar eh, katheterzakken leegmaken, schoonmaken, dat zijn kleine zorgdingetjes die ook wel bij mijn functie horen op dit moment. Wat negen jaar geleden eigenlijk nog niet was, maar wat nu wel meer van je verwacht wordt dat je dat ook wel doet, ja.
(Vrouw, 58 jaar)

De vrouwen die na hun middelbare school een opleiding voor een ander beroep hebben gekozen, of hun opleiding voor de zorg niet hebben afgerond en vervolgens in een ander soortige functie zijn gaan werken, volgen ook bijscholingscursussen, maar nemen daarnaast ook deel aan langer durende opleidingen. Zij hebben zich gedurende hun loopbaan verder geschoold om hun huidige functie te kunnen uitoefenen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om omscholing vanuit het uvw of vanuit hun werkgever voor een functie in de zorg. Een aantal van hen heeft zich daarnaast ook verder geschoold om een hogere positie te kunnen verwerven, waarin zij bevoegd zijn om een groter aantal taken of andere taken uit te voeren:

Toen op een gegeven moment kwam ik terecht bij het AMC, uiteindelijk ook weer via een uitzendbureau; vast contract gekregen, toen ben ik drie jaar medisch secretaresse geweest, had ik ondertussen ook een secretaresseopleiding gedaan, in 1991 meen ik, via Scheidegger. Ik vond dat ik wel gewoon een opleiding moest doen. Toen ben ik dus eigenlijk weer gaan leren, dat duurde een jaar, nou dat heb ik afgemaakt. Toen wilde ik eigenlijk ook medische termen doen, maar doordat ik dat gewoon zoveel in mijn werk tegenkwam, vonden ze dat niet nodig. Dus ik heb wel een halve NAMS gedaan, dat is de Nederlandse Academie Medisch Secretaresse. (Vrouw, 54 jaar)

Meer dan de andere middelbaar opgeleide vrouwen in de zorg geven zij blijk van een grote leerbereidheid. Gedurende hun loopbaan ondernemen de meesten vaker dan eens initiatieven om een langer durende opleiding te volgen of aan relatief tijdsintensieve cursussen deel te nemen:

Nou, op een gegeven moment vond ik dat niet meer zo leuk en toen dacht ik: ik ga een opleiding doen. Ik wilde eigenlijk ook doktersassistente worden. [...] En toen was ik dus, nou hoe oud was ik toen, het was elf jaar geleden. Toen ben ik dus gaan solliciteren, ik was al met de opleiding begonnen, schriftelijk gewoon en toen werd ik aangenomen uit 55 kandidaten hier [...] bij een huisarts. (Vrouw, 54 jaar)

Informeel leren op de werkplek is minder belangrijk

De werkplek biedt daarnaast ook mogelijkheden om al doende nieuwe kennis en vaardigheden op te doen, maar dit drukt minder sterk een stempel op de competenties die de vrouwen hebben verworven dan de cursussen en trainingen die zij in het kader van hun werk volgen. Dat hangt voor een deel samen met het feit dat velen vaak al gespecialiseerde kennis hebben over de cliënten met wie zij werken: over de medicatie die zij verstrekken of over de handelingen die zij moeten verrichten. Doordat het werk van met name degenen die direct met cliënten werken ook een protocollair karakter heeft, biedt de dagelijkse praktijk waarschijnlijk relatief minder mogelijkheden om tijdens het werken te leren dan in veel andere beroepen.

Toch zijn er bij een enkeling wel voorbeelden van informeel leren op de werkplek, dat voor een deel ook – paradoxaal genoeg – geïnstitutionaliseerd is. Een van de medewerkers van een apotheek geeft aan dat de werkbijeenkomsten ook gebruikt worden om van elkaar te leren. Tijdens de bijeenkomsten bespreekt men, in een vorm van intervisie, casussen waarop collega's reflecteren:

Wij behandelen tijdens de werkbijeenkomsten eigenlijk een of twee casussen zeg maar, dus dat is eigenlijk iets wat ik of collega's tegenkomen in de praktijk wat gebeurd is. Dat maakt niet zozeer uit op welk vlak, dat kan op medisch vlak, op het sociale vlak, dat er iets gebeurd is of wat dan ook in de apotheek, en dat wordt dan gedeeld met: oké, dit is wat er voorgevallen is, ik heb het zo opgelost, hoe zou iemand anders dat oplossen of hoe had ik het beter kunnen doen of? Zo iets, dus dat wordt eigenlijk tijdens de werkbijeenkomst behandeld, ja, dan is het echt ook zo van: oké, wie heeft er nog een casus, en er is altijd wel iemand die zegt van: oh ja, ik had dit of ik had dat en ik heb dit en dat gedaan, en ja. Dus dat wordt zeker gedeeld, ja. (Vrouw, 48 jaar)

Volgen van privé cursussen naast het werk

Ongeveer de helft van de vrouwen heeft naast de scholing die zij in het kader van hun werk moesten volgen, uit interesse ook aan andere opleidingen of cursussen deelgenomen. Soms gaat het daarbij om opleidingen of cursussen die verwant zijn aan het werk dat ze uitvoeren, zoals een opleiding tot pedicure of een schriftelijke opleiding tot medisch secretaresse. De reden om hieraan deel te nemen is niet zozeer de wens om van baan te veranderen of om hogerop te komen, als wel persoonlijke interesse, soms gecombineerd met nieuwsgierigheid of de wens iets nieuws te leren.

Anderen volgen opleidingen of cursussen die in het geheel geen relatie hebben met hun werk:

Ik ben altijd wel aan het studeren geweest, maar niet echt vakinhoudelijk, weet je. Spaans heb ik geleerd, vijf of zes jaar op de Volksuniversiteit, altijd in de wintermaanden. Duits, ik was altijd wel ... iets aan het leren, maar niet op een vakgebied, zeg maar. (Vrouw, 57 jaar)

Soms komt dat voort uit een hobby, maar het komt ook voor dat het geen direct nut heeft, maar waarbij het puur gaat om redenen van persoonlijke ontwikkeling.

7.3 Belemmeringen om scholing te volgen

Gebrek in geloof aan eigen kunnen

Hoewel de middelbaar opgeleide vrouwen met regelmaat aan scholingsactiviteiten deelnemen, geeft tegelijkertijd een deel van hen aan onzeker te zijn of zij een opleiding of cursus aankunnen. Dat geldt in mindere mate voor de middelbaar opgeleide vrouwen die direct na hun opleiding in de zorg zijn gaan werken, maar vrijwel alle middelbaar opgeleide vrouwen die pas later de overstap naar een uitvoerende functie in de zorg gemaakt hebben, geven aan dergelijke twijfels te kennen:

Ik denk dat het voor mij gewoon mijn onzekerheid is. Ik bedoel, ik heb die pedicure-opleiding gedaan, dat was allemaal in het Latijn, ik moest echt alles in het Latijn. Nou, ik leek wel een ... ze zeiden wel: je lijkt wel een dokter. Echt ieder botje, ieder dingetje, alles in het Latijn, dat ik denk: hoe heb ik het kunnen halen? Ik snap het nu eigenlijk nog niet als ik het erover heb. (Vrouw, 56 jaar)

Een deel van hen voelt die onzekerheid nog steeds. Zij zien op tegen het volgen van een langer durende cursus of opleiding. De onzekerheid heeft soms betrekking op de inhoud en het niveau van een opleiding. De vrouwen vragen zich af of een opleiding of cursus niet te moeilijk voor hen is. Bij een enkeling heeft het ook te maken met de wijze waarop de leerstof wordt aangeboden of getentamineerd, en de computervaardigheden die dit van hen vraagt:

Ja, soms zie ik nog wel eens wat beren op de weg en misschien is dat ook helemaal niet nodig. Ik bedoel, dat praat ik dan mezelf aan, maar er zit waarschijnlijk wel wat faalangst ja, op de computer, hè. Gewoon, ik kan goed met de computer overweg, gewoon standaard, maar als ik allemaal verslagen moet gaan maken, dan denk ik: oh mijn god, ik heb daar, nee ik vind het prima. Ik werk hard om bij te blijven en ik heb er nog ontegenwoordig veel plezier in, dan denk ik: laat maar. (Vrouw, 56 jaar)

Tegelijkertijd erkennen zij dat het gebrek aan geloof in eigen kunnen vaak onterecht is. Hoewel het gevoel bij sommigen vrij sterk aanwezig is, geeft geen van hen aan dat zij om die reden er uiteindelijk van hebben afgezien om een opleiding of cursus te gaan volgen:

Wat me natuurlijk ook wel tegengehouden heeft, is dat ... het is wel spannend. Ik bedoel, ik ben al heel lang uit die schoolbanken, weet je, en je gaat weer terug. Het is toch, dat heeft ook wel meegespeeld van: kan ik het wel? Gaat het me lukken? Weet je wel. Nou waarom niet? Ja. Ik ga het gewoon proberen. Ja, dus dat is het ook, om nou een beetje, ja, het is wel spannend. (Vrouw, 46 jaar)

De meesten hebben, ondanks de gevoelde twijfel, inmiddels een of meer opleidingen waaraan zij begonnen zijn met goed gevolg afgelegd. De aanvankelijke onzekerheid om aan scholing te beginnen is bij een deel van hen in de loop van de tijd verdwenen, maar enkelen geven aan nog steeds – hoewel minder sterk dan voorheen – een gebrek aan geloof in eigen kunnen te ervaren:

Doordat ik die mbo af heb kunnen ronden en ik dacht: zie je, ik kan heus wel leren, ik was gewoon misschien [...] mijn dochter is ook niet zo'n hoogvlieger, terwijl ze slim genoeg is. Maar ik bedoel, ik ben blij dat ik de mavo heb afgemaakt, ik ben nooit blijven zitten en ik ben ook niet gezakt. Maar dat is ook omdat ik aan ben gezwengeld door mijn moeder. Tuurlijk, ik was ook een beetje lui, gewoon een tiener. Maar ik heb het op latere leeftijd meer ontdekt dat ik het toch wel kon en ook leuk vond. Ik vond het vroeger eigenlijk helemaal niet zo leuk, nee, ik vond het een beetje nutteloos. Maar ik kon het eigenlijk best wel. Ja, gewoon leren en ook wel leuk eigenlijk. (Vrouw, 54 jaar)

Ondernemendheid en doorzettingsvermogen

De middelbaar opgeleide vrouwen die zich verder hebben geschoold, tonen een groot eigen initiatief en doorzettingsvermogen. Men kijkt actief naar mogelijkheden tot verdere ontwikkeling, zoekt uit wat de kosten van een opleiding of cursus zijn, en welke tijdsinvestering het vraagt. Er is een grote bereidheid om scholing te volgen en een sterke gedrevenheid om die ook af te ronden:

Dit moet ik gewoon van mezelf, dat had ik mezelf wel gezegd. Maar kan ik wel elke week naar school? Heb ik daar wel de puf voor of zo. Weet je, als ik vier dagen gewerkt heb of zo, ga ik dat wel gewoon mezelf echt opleggen? Ga ik dat nu ook doen of zo? Ook een beetje doorzettingsvermogen. En dat heb ik in de loop der jaren wel ontwikkeld. [...] Maar ik vond gewoon dat ik dat af moest maken. (Vrouw, 54 jaar)

... want ik heb wel op het punt gestaan dat ik dacht: nee, ik kan dit niet, ik kan het niet. Echt depressieve buien. En ik moet er ook eerlijk bij zeggen, ik heb op één examen, en dat was dus echt met al die Latijnse namen, ik heb zeven keer herexamen gedaan om het te halen. Zeven keer. Ja, zeven keer 125 euro. Als ik eraan denk, dan word ik er nog ziek van. Maar ik heb het gehaald. (Vrouw, 56 jaar)

Stimulering vanuit het ouderlijk huis

Het ouderlijk milieu lijkt een rol te spelen in de scholingsbereidheid van middelbaar opgeleide vrouwen in de zorg. Hoewel het niet in gelijke mate voor alle vrouwen in het onderzoek geldt, wordt een verband zichtbaar tussen de waarde die thuis aan een goede opleiding werd gehecht en de mate waarin vrouwen zich gedurende hun loopbaan actief zijn blijven scholen. Vrouwen bij wie het volgen van onderwijs gestimuleerd werd of voor wie een van de ouders als rolmodel fungeerde, hebben in hun verdere loopbaan vaker een opleiding of cursus gevolgd:

Ik zag mijn moeder ook, die was 49, die is nog sociaal-cultureel werk gaan doen toen ze 49 was. En die was klaar toen ze 51 was. Of misschien wat jonger, maar dat was voor mij ook een voorbeeld. (Vrouw, 54 jaar)

Bij een enkeling speelde daarbij ook een rol dat haar zussen goed konden leren en na hun opleiding een goede baan in de zorg kregen. Dat stelde voor haar de norm, waarvoor ook zij niet wilde onderdoen. Aangezien ze meer moeite had met leren dan haar zussen,

probeerde ze dat te compenseren door de opleidingen die ze deed sneller te doorlopen dan anderen:

... ik denk door m'n zusters wel. Ja, je probeert het altijd wel te vergelijken eigenlijk. Zij konden veel makkelijker leren en misschien zit daar toch het perfectionisme, ook het streven ervan. Bij mij ging het allemaal veel moeilijker. Dus dan wil je toch wel iets laten bewijzen denk ik, dat dat gewoon onbewust daar zoiets mee is. (Vrouw, 57 jaar)

Ze heeft verschillende opleidingen gedaan gedurende haar carrière – een enkele keer omdat ze door ontslag van baan moest veranderen, maar hoofdzakelijk uit eigen beweging. Ze wilde graag beter onderlegd zijn dan anderen in haar werk, meer kennis en een bredere kennis hebben dan strikt noodzakelijk was voor haar functie.

Bij andere middelbaar opgeleide vrouwen, die zich gedurende hun loopbaan niet opgeschoold hebben, was die stimulans vanuit het ouderlijk huis minder aanwezig. Thuis werd het weliswaar belangrijk gevonden dat ze een beroepsopleiding zouden afronden waarmee ze een baan zouden kunnen vinden, maar er was geen stimulus om de hoogst bereikbare opleiding te behalen:

Ik had eigenlijk graag naar de mavo gewild, maar mijn broer was van de lagere school naar de mavo gegaan en is toen halverwege geswitcht naar de lts. Die is 3,5 jaar ouder dan dat ik ben en toen zeiden ze van: ja, ga maar naar de huishoudschool, dat is makkelijker. [...] Ja, je bent dan een meisje van 12. [...] [Vanuit school] werd gezegd van: ja, nou, ze zou het misschien wel kunnen, maar dan zou ze toch altijd wel op d'r tenen moeten lopen. Het werd absoluut niet gestimuleerd in die tijd. (Vrouw, 58 jaar)

Voor hun ouders was met name het arbeidsperspectief van belang, opdat kinderen in staat zouden zijn om in hun eigen levensonderhoud te voorzien. Persoonlijke ontplooiing of talentenontwikkeling was daarbij niet aan de orde; het ging vooral om bestaanszekerheid en de mate waarin een opleiding daarvoor een voldoende basis zou vormen:

... maar ik had me sowieso meer geschoold als wat me toen is aangeboden, maar ik weet het niet. Hier in de omgeving was iedereen, er ging bijna niemand echt studeren en het werd ook niet [...] ja, het werd wel gestimuleerd dat je wat verder ging doen, maar niet, geen hts of zo, nee absoluut niet. (Vrouw, 49 jaar)

Vanuit school werd hieraan ook geen tegenwicht geboden. Integendeel, de keuzes van ouders werden door de leraren gedeeld, of ouders werd zelfs door de school geadviseerd om hun kind naar de lhno of mavo, dan wel naar een middelbare beroepsopleiding te sturen. Hoewel een aantal van deze middelbaar opgeleide vrouwen aangeeft dat ze waarschijnlijk wel een hoger niveau aangekund hadden, heeft geen van hen het initiatief genomen om op latere leeftijd alsnog een opleiding in bijvoorbeeld het hoger beroepsonderwijs te gaan volgen. Het is niet dat deze vrouwen geen doorzettingsvermogen zouden hebben, maar zij tonen een grotere berusting in de wijze waarop hun leven, met hun gezin en hun werk, zijn beslag heeft gekregen. Ze zijn over het algemeen tevreden met hun leven en voelen niet de behoefte aan grote veranderingen.

Negatief beeld van school en onderwijs

De lager opgeleide vrouwen zijn ook terughoudend om aan langer durende opleidingen deel te nemen. Dat komt deels voort uit gevoelde onzekerheid over het niveau van de opleiding, maar andere factoren lijken daarbij een grotere rol te spelen. Bij twee van de drie vrouwen gaat het expliciet om hun eerdere ervaringen in het onderwijs. Zij kijken met weinig plezier op hun schoolloopbaan terug; ze gingen niet graag naar school. Een van hen heeft de middelbare school niet afgemaakt; haar aversie tegen school was groot:

Ik haatte school, ik háátte het. (Vrouw, 58 jaar)

Een ander was blij dat ze het diploma behaald had en mocht gaan werken. Hoewel er bij haar een minder uitgesproken aversie tegen school is, roepen 'onderwijs' en 'school' ook bij haar weerstanden op. Ze spreekt liever over 'leren' dan over 'school'. Die weerstand tegen formeel onderwijs lijkt ingegeven door de manier waarop vroeger door anderen in haar omgeving, en met name door haar ouders, tegen school en tegen leraren werd aangekeken:

Bij ons thuis werd altijd gezegd mijn ouders zijn in de 80, vooroorlogse mensen die hebben altijd gezegd tegen m'n broer ook: ga van school af, haal je diploma en ga ervan af en leer niet door, want op school is een en al ... ja, hoe zeg je dat, rotzakkerij. Dat werd bij ons altijd gezegd. (Vrouw, 51 jaar)

De derde heeft wel haar mavo-opleiding afgerond, maar is daarna een opleiding in de detailhandel gaan volgen. Deze stond haar zeer tegen; ze is daar aan het eind van het eerste jaar mee gestopt en gaan werken:

Nou, die opleiding vond ik ook niks aan. Ik kan me niet heel veel meer herinneren van wat we allemaal voor vakken hadden, maar ik weet wel dat ik ook helemaal niet gelukkig naar school ging. Iedere week was het weer dat m'n vader zat te trommelen van ... omdat ik zat te zeuren van: ik wil niet en heb geen zin. Ik wilde niet ... (Vrouw, 50 jaar)

De vrouwen geven aan wel te willen leren, maar niet op een schoolse manier. Liever niet in een klas, maar liever individueel. Niet in een door de leraar voorgeschreven tempo, maar op een manier waarin zij zelf de regie in handen hebben. Niet uit boeken, maar liever door iemand die het hun uitlegt. Geen theorie, maar vaardigheden die zij direct in de praktijk kunnen toepassen:

Liever niet uit de boeken, het liefste een-op-een of een klein groepje met een leraar/lerares, en dan een paar mensen, meer individueel, gewoon kleiner. Dat het goed wordt uitgelegd en dat je goed begeleid wordt. Zo leren, maar niet als gewoon de standaardboeken en ... ja. (Vrouw, 51 jaar)

Het traditionele onderwijs, waarbij leerlingen in een groep klassikaal les krijgen, is voor hen een schrikbeeld. Voor een van hen komt dat ook mede voort uit de ervaring dat leren haar moeilijk afgaat. Het kost haar meer moeite zich bepaalde kennis eigen te maken:

... dat ik moeilijk kan leren, maar dan weet ik niet of dat dat dan nu ook zou zijn, want toen was je jonger, dus misschien leer ik nu iets makkelijker, dat weet ik niet. Dat je toch door de tijd heen veel bij hebt geleerd, ja ... ik denk ... ja, dat weet ik niet ... da's moeilijk, drie jaar ... en dan een jaar naar school intensief, huiswerk maken, even alles pakken ... drie jaar, nee. Nee. Nee, denk niet dat ik het ga trekken. (Vrouw, 51 jaar)

Voor haar, maar ook voor de twee andere laagopgeleide vrouwen, geldt dat zij graag meer zou willen werken en een opleiding hiervoor als noodzakelijk ziet. Tegelijkertijd bestaat bij geen van hen echter een duidelijk beeld van welke opleiding zij dan het beste zouden kunnen volgen, gegeven de eisen die ze daar zelf aan stellen. Twee van hen hebben zich weliswaar georiënteerd op welke cursussen en opleidingen er zijn, maar voor een van hen is dat ook al weer enige tijd geleden. Bovendien hebben ze maar een zeer globaal beeld van wat een dergelijke opleiding inhoudt, en weten ze niet waar ze die opleiding zouden kunnen volgen. Er is bij geen van hen een sterke gedrevenheid om scholingsmogelijkheden te vinden die hen verder kunnen helpen in hun werk.

Gezin en kinderen kunnen scholing belemmeren

De vrouwen die naast hun werk vooral korte, veelal verplichte cursussen volgen, ervaren niet dat hun gezinsleven daardoor beïnvloed wordt. Door de zorg voor kinderen of door de mantelzorg die zij verlenen, komt deelname aan scholing niet in het gedrang. Dat hangt er waarschijnlijk mee samen dat sommigen deze scholing onder werktijd volgen en het voor het overige in veel gevallen om korte online cursussen gaat. Doordat deze cursussen vaak maar een beperkt aantal uren vragen en men de nodige vrijheid heeft om te bepalen wanneer men deze volgt, is het gemakkelijk inpasbaar in de verplichtingen thuis. Daarbij komt dat men voor een deel ook keuzes maakt, waardoor het te combineren blijft met gezin en werk:

Ik volg wel cursussen. Vroeger was het wel zo, als we dan een cursus volgden in bijvoorbeeld Eindhoven of Nijmegen ging ik daar allemaal naartoe, dat doe ik niet meer. Ze moeten wel gewoon in het ziekenhuis zelf zijn en ik vind ook dat de fijnste cursussen, de duidelijkste cursussen, gewoon echt puur inhoudelijk, geen reclame erbij, gewoon weet je wel, echt hup. Dat ze binnen een uur iets verteld hebben, dan een heel uitgebreid verhaal met hele moeilijke benamingen en al dat, dan denk ik: ja, ik wil gewoon weten, to the point en voor de rest, de bijzaken. (Vrouw, 51 jaar)

Een van hen heeft er wel eens over nagedacht om een hbo-studie te volgen, maar dit uiteindelijk niet echt overwogen vanwege het feit dat de gezinsverplichtingen, naast het werk dat ze doet, volledig op haar schouders rusten:

Ik heb een man die bijna nooit thuis is, dus alles komt hier op mij neer. Dan zie ik het niet nog zitten om dan ook 's avonds nog te gaan scholen en daarna zou ik toch echt niet meer fulltime aan het werk gaan, want dat ga ik ook hier niet redden en ik denk dat het goed is zoals het nu is. (Vrouw, 49 jaar)

Dat gezinsverplichtingen wel van invloed zijn op scholingsactiviteiten die een grotere tijdsinvestering vragen, komt ook naar voren uit de reacties van de vrouwen die gedurende hun loopbaan wel een of meer langer durende opleidingen of cursussen hebben gevolgd. De zorg voor het gezin en de kinderen hebben hen weliswaar niet afgehouden van scholing, maar maakten het wel lastiger om alles te organiseren:

Het enige dat je naar school ging, waren zeven praktijkdagen die je had, maar voor de rest moest je het natuurlijk in je werk ... je stageopdrachten doen: handelingen, medische handelingen ook in de praktijk. Dus die moest je laten beoordelen door de huisarts en zo. Ik vond het moeilijkste daarin om je toch aan te zetten in het weekend of als je kinderen ... want die waren natuurlijk nog een stukje kleiner, om je er echt toe te zetten en je af te sluiten. Maar ik deed het wel. (Vrouw, 54 jaar)

In die tijd ben ik getrouwd, heb kinderen gekregen, ben ik wat minder gaan werken, dus dan ja, dan. En waar ik toen wel tegenaan liep, was dat, omdat ik gewoon minder werkte, dat je ook minder de mogelijkheid hebt om bij te blijven, zeg maar. (Vrouw, 56 jaar)

Door de zorg voor het gezin, en in sommige gevallen ook het verlenen van mantelzorg, wordt er op de vrouwen een meervoudig beroep gedaan. Dat vraagt erom om efficiënt met de beschikbare tijd om te gaan. Daarnaast springt af en toe de partner extra bij, of worden de werkzaamheden binnen het gezin tussen de partners zo afgestemd dat er ruimte ontstaat om een opleiding te volgen. Een van de vrouwen heeft gedurende de tijd dat haar kinderen jong waren verschillende opleidingen gedaan, naast haar werk. Daarnaast had ze ook nog intensieve zorg voor haar schoonmoeder, en na haar overlijden voor haar grootmoeder. Ze combineerde dit door vooral veel in de avonduren te werken, wanneer haar man van zijn werk kwam en de zorg over kon nemen. Dat was weliswaar een zware belasting, maar is voor haar nooit een obstakel geweest voor het volgen van een opleiding of cursus.

Een ander heeft ruim 25 jaar in dezelfde functie gewerkt en in die periode alleen verplichte cursussen en interne seminars gevolgd die door haar werkgever werden aangeboden. Ze loopt al een geruim aantal jaren rond met het plan om zich verder te scholen. Inmiddels heeft ze zich aangemeld voor een mbo-opleiding niveau 4. Dat ze dat niet eerder heeft gedaan, lag deels aan de omstandigheden op haar werk, maar vooral gezinsverplichtingen speelden daarbij een rol. Nu de kinderen groter zijn, ontstaat de ruimte om haar opleidingsplannen te verwezenlijken:

Het is me natuurlijk jaren geleden al aangeboden [om de opleiding te volgen], maar ik heb ook nog drie kinderen en dan, dus ik had een druk gezin, huiswerk, dus toen zei ik van: nou, nu is niet het juiste moment. Maar nu we [met het ziekenhuis] in de nieuwbouw zijn en mijn kinderen zijn nou groter ... (Vrouw, 46 jaar)

Minder gaan werken na de geboorte van kinderen

Voor vrijwel alle vrouwen betekende de geboorte van hun kinderen dat zij gestopt zijn met werken, of minder zijn gaan werken. De omstandigheden waaronder zij die beslissing heb-

ben genomen, verschillen per individu, maar voor de meesten was het een bewuste keuze om meer tijd aan het gezin en de kinderen te besteden. Het werk kwam daardoor op de tweede plaats:

Ik denk wel naarmate, tenminste dat was dan bij mij, naarmate je wat ouder wordt en kinderen hebt, ouder wordt ik was toen destijds was ik, hoe oud was ik toen, 42 of zo ik denk wel dat toen bij mij de behoefte om echt carrière te maken [...], ja, ik heb toen wel meer de keuze gemaakt om goed voor mijn kinderen te zorgen en het werken is wel belangrijk, maar niet het belangrijkste. Zoals je dat op je dertigste kunt voelen, zeg maar. (Vrouw, 58 jaar)

De meeste vrouwen zijn een aantal jaren geheel met hun baan gestopt. Op het moment dat zij weer aan het werk wilden, heeft een groot deel van hen hetzelfde beroep weer opgepakt – soms bij dezelfde werkgever, soms bij een andere. Enkeligen geven aan dat zich in de tussentijd ontwikkelingen in hun werk hadden voorgedaan. Hoewel het daarbij niet om ingrijpende zaken ging, moesten ze daarin toch weer even hun weg vinden. Daarbij kwam dat ze minder flexibel waren. Waar mogelijk probeerden ze de uren op hun werk af te stemmen op de uren dat de kinderen thuis waren. De relatieve vertrouwdheid met hun oude werk bood hun de rust en zekerheid waarin zij werk en gezin konden combineren. Zij waren daardoor ook niet zozeer gericht op de ontwikkeling van hun verdere loopbaan, als wel op hoe alles weer zijn plek zou krijgen. Een van de vrouwen geeft aan dat die instelling mogelijk sterker voor hun generatie geldt dan voor de huidige generatie vrouwen, die eerder de keus maken om na de geboorte van een kind hun carrière te vervolgen:

Ik moet denken aan de dochter van mijn man, die is 32 nu en heeft twee jonge kinderen, een van 1,5 en een van 4, en die begint dus dadelijk in september met een hbo-opleiding. [...] Ja, dan denk ik van: wow. Weet je wel, drie dagen werken, een dag in de week naar school, drie jaar lang, want ze mag het eerste jaar overslaan, dan denk ik van: waar begin je aan? Ja, maar ja, zij vindt dat ze daar, dat denk ik ook echt wel, d'r energie uithaalt om verder te kunnen en ze heeft zoiets van: als ik het nu niet doe, dan lukt het me niet meer en ik ben nu op mijn plaats, dus ik wil het nu doen. Maar ja, met twee van die jonge kinderen, dat vergt wel heel veel van je, ja. Ik zou die keuze, denk ik, niet zo snel maken. (Vrouw, 58 jaar)

Voor de meeste vrouwen met een middelbare opleiding geldt dat zij na de geboorte van hun kinderen een pas op de plaats hebben gemaakt waar het hun werk en opleidingen betreft. Enkele andere vrouwen zijn weliswaar in deeltijd gaan werken – of in deeltijd blijven werken – na de geboorte van hun kinderen, maar hebben zich daarna nog wel opnieuw op hun loopbaan bezonnen. Voor een enkeling was dat een keuze, voor een ander een noodzaak. Meer dan de helft van alle vrouwen is gescheiden van hun partner, en in een enkel geval zelfs twee keer gescheiden. Voor vrijwel elk van de vrouwen viel de scheiding in een periode waarin er ook op andere vlakken veel dynamiek in hun leven was. De kinderen waren veelal nog jong. Soms was er tegelijkertijd ook sprake van het verlies van hun baan, of hadden ze zelf hun baan opgezegd om thuis te kunnen zijn voor de kinderen:

En toen werd ik overtollig. En toen dacht ik: o, en nu? En in die tijd ging ik ook scheiden, dus eh, poeh dat was even allemaal veel. Moest ik een nieuwe baan zoeken en ik had vrij jonge kinderen nog toen wij gingen scheiden, dus ... (Vrouw, 50 jaar)

Ik was toen denk ik ... in die periode, ben ik toen gescheiden, ben toen met twee kleine kindjes hier komen wonen.[...] Toen ben ik bij die andere [organisatie] gaan werken, dat heeft een poosje geduurd. Toen ben ik zonder werk gekomen, dus toen heb ik inderdaad over gedacht van: goh, ja wat nu? (Vrouw, 58 jaar)

Met jonge kinderen was het lastig om voltijds te gaan werken. Geen van hen was economisch zelfstandig. Bij het herintreden bestond bij sommigen daardoor de noodzaak om zich te heroriënteren. Enkelen zijn een tijd werkloos geweest en hebben via het uuv of een gemeentelijk project weer een baan gevonden. De meesten kregen een nieuwe relatie en zijn van daaruit naar een deeltijdbaan op zoek gegaan. Dat betekende vaak dat men zich ook moest scholen. Hoewel dat bij de meeste vrouwen ook uit intrinsieke motivatie voortkwam, was de op- en omscholing in veel gevallen ook noodzakelijk voor de baan waarin zij na herintreden terecht waren gekomen.

In deeltijd werken kan soms ook betekenen dat er minder ontwikkelmogelijkheden zijn

Twee van de vrouwen geven aan dat zij, toen zij in verwachting waren van hun eerste kind, van een voltijdbaan naar een deeltijdbaan zijn gegaan bij hun werkgever. Het is in beide gevallen al een groot aantal jaren geleden en beiden waren op dat moment nog in een andere sector dan de zorg werkzaam. Hun ervaringen komen sterk overeen. In deeltijd werken betekende niet alleen minder uren, maar ook minder mogelijkheden om binnen de organisatie door te groeien en minder mogelijkheden tot scholing:

Ik merkte wel dat degenen die dan fulltime, daar werd meer in geïnvesteerd dan in parttimers, zeg maar. Ik weet wel dat die [...] ontwikkeling was toen volop gaande en daar werden ook intern wel cursussen aangeboden. Ik ben toen in het begin nog wel naar [een centrale locatie] geweest, ook om bij te scholen. [...] Ja, en dat was net voordat ik zwanger werd, toen ja, dat heb ik toen nog gedaan en toen ben ik minder gaan werken en toen ik terugkwam na mijn zwangerschap, nou, toen zag ik wel dat andere collega's [...] dat die veel meer mogelijkheden hadden en zich makkelijker konden ontwikkelen dan dat ik dat kon, ja. (Vrouw, 58 jaar)

Door haar werkgever werd het onvoldoende kosteneffectief geacht om iedereen scholing aan te bieden, zodat alleen werknemers die voltijds met de taken bezig waren de cursus mochten volgen. De ander die van een voltijd- naar een deeltijdbaan ging, merkte dat daarmee ook de taken die ze uit moest voeren, en met name de breedte van het takenpakket, veranderden. Daarmee waren er ook in de uitoefening van het werk minder uitdagingen en minder ontwikkelkansen.

Uitgebreide scholingsmogelijkheden bij grotere instellingen

Geen van de vrouwen geeft aan soortgelijke ervaringen te hebben binnen de zorginstellingen waar zij werken – dat deeltijders minder ontwikkelingskansen krijgen. Integendeel, de eis om bepaalde cursussen of trainingen te volgen, gaat met name in grotere zorginstellingen gepaard met uitgebreide scholingsfaciliteiten voor medewerkers. Zij krijgen uren om een cursus online te doorlopen en mogen dit onder werktijd doen, tussen andere werkzaamheden door of, doorbetaald, in de avonden thuis. De zorginstellingen hebben een formeel beleid gericht op de professionalisering van hun medewerkers. Vaak is een opleidingscoördinator aangesteld of heeft de instelling een P&O-afdeling die zorg draagt voor de scholing van medewerkers. Die ondersteuning geldt niet alleen voor de cursussen en trainingen die door de instelling verplicht worden gesteld, maar ook voor andere aangeboden scholingsmogelijkheden. Hoewel er verschillen tussen instellingen bestaan, voeren grotere zorginstellingen doorgaans een actief scholingsbeleid. Medewerkers worden geattendeerd op opleidingen, cursussen en trainingen, of kunnen bijvoorbeeld op het intranet van de instelling vinden wat het aanbod aan scholingsactiviteiten is:

We hebben best wel veel scholingsmogelijkheden bij ons. Veel e-learning zie ik hun doen. En er zijn ook een aantal trainingen die verplicht zijn. Ja, er zijn er ook best wel een aantal die eh, waar je zelf voor kunt kiezen. Als je de behoefte hebt om je meer te ontwikkelen, zeg maar. (Vrouw, 58 jaar)

Daarbij gaat het niet alleen om cursussen en trainingen om competenties te verwerven waarmee een medewerkster haar werk beter kan uitvoeren, of om haar bevoegd te laten zijn voor het uitvoeren van aanvullende handelingen in de dagelijkse werkpraktijk, maar ook om omscholing naar andere functies:

Nee, ik heb daar geen opleiding voor gevolgd want dat valt allemaal onder hetzelfde, zal ik maar zeggen, voor dezelfde diploma's. Maar ik heb natuurlijk wel andere, ik had wel andere tools nodig, hè; het is wat meer klinisch. Ik werkte eerst op een woongroep, dus dat is echt meer wonen en nu is het veel meer klinisch, en dat was wel eventjes een omschakeling. Daarbij ben ik wel natuurlijk interne cursussen gaan volgen en die blijf ik nog volgen om dan toch wat meer thuis te zijn in het klinische, want daar is een stukje, ja, dat ik denk van: nou, daar mis ik wel, ja, daar moet iets bij, voor mezelf. (Vrouw, 56 jaar)

In het kader van loopbaanbeleid kunnen medewerkers van grotere zorginstellingen soms doorstromen naar een andere functie binnen de instelling. Dat wordt gecombineerd met een opleiding of met cursussen om iemand die stap te laten zetten:

Waar ik nu ga werken, dus dat kleinschalige woonproject, daar krijg ik dus ook straks ... dus dat ik de scholing ga doen voor psychogeriatric. Dat heeft dus betrekking op de bewoners die daar wonen, dat zijn allemaal dementerenden. En daar heb je allerlei soorten en maten van en dat is dan ook een scholing om je daar weer meer in te [bekwamen]. (Vrouw, 56 jaar)

Scholingsmogelijkheden soms beperkter in kleinere organisaties

Binnen kleinere organisaties zijn de scholingsmogelijkheden vaak beperkter. Sommige organisaties, zoals apotheken, hanteren duidelijke richtlijnen ten aanzien van de scholing van medewerkers, maar in andere organisaties, zoals huisartsenposten, is dit minder duidelijk. Daar is het afhankelijk van de betreffende huisarts in hoeverre er cursussen verplicht worden gesteld, maar ook in hoeverre deze door de artspraktijk gefaciliteerd worden in bijvoorbeeld tijd, en in hoeverre er wordt toegezien op het tijdig volgen van mogelijk verplichte scholingsactiviteiten. Medewerkers, zoals assistenten, moeten zich vaak zelf oriënteren op mogelijke opleidingen of cursussen, en ook zelf bij hun werkgever aanklaarten dat zij scholing zouden willen volgen.

Dat is niet altijd makkelijk. Een assistente die bij een huisartsenpost werkt, heeft herhaaldelijk aangegeven dat zij zich graag verder zou ontwikkelen om zelfstandig meer handelingen te kunnen verrichten:

... ook ingeschreven in een register waar je dus echt scholing moet doen, een aantal punten moet halen per jaar. Dat heet Kabiz. Dat is echt voor doktersassistenten, dat is nog niet zo heel lang, dat is een aantal jaar ... ik geloof in 2011 is dat in het leven geroepen. Net zoiets als BIG-registratie. Dus dan moet je twintig punten per jaar halen. Nou goed, in het begin ging dat heel leuk, dan haal je je punten wel, maar dat zwakt langzaam af. En zo'n arts denkt ook: nou, dan doe je dit een beetje ... Je merkte gewoon dat het toch een beetje van zijn kant: ach, dat is toch niet nodig, verdiep je eerst in je vak. (Vrouw, 54 jaar)

In tegenstelling tot veel anderen die bij grotere instellingen werken, merkt zij dat het lastig is om toestemming van haar werkgever te krijgen om de gewenste opleiding te volgen. Dat heeft met verschillende zaken te maken. Allereerst zijn er geen vervangers beschikbaar om werkzaamheden tijdelijk op te vangen of over te nemen. Daarnaast spelen ook de kosten die met de opleiding gemoeid zijn een rol:

Nou ja goed, dus toen wilde ik doorstuderen voor praktijkondersteuner, dat is een hbo-opleiding. Ik dacht: ik heb mijn papiertje, ik heb mij verdiept in mijn vak na twee jaar, dat wilde ik heel graag doen. Toen werd er gezegd: ja, ja, nou ga nog maar eerst even die puntjes op de i zetten, dit en dat en dat. Ik had gewoon het idee, het is een vrij dure opleiding, ik denk dat ze het gewoon niet zo zagen zitten. Nou, toen wilde ik spreekuondersteuner worden, dat is dan ook doktersassistente, maar dan ben je gewoon net even plus, plus. Dan heb je een eigen spreekuur, kun je klachten zelf behandelen in principe. Kom je er niet uit, dan roep je de huisarts erbij, zeg maar. Nou, dat was een beetje allemaal in kunnen en kruiken, toen kwam er weer een of ander iets tussen. (Vrouw, 54 jaar)

Het is de arts die uiteindelijk toestemming moet geven, terwijl hij of zij geen goed overzicht heeft van de verschillende opleidingen en de kwaliteit van elk van deze opleidingen.

Kosten van opleidingen

De kosten van de verplichte scholing voor medewerkers in de zorg worden door de instellingen betaald. Dat geldt over het algemeen ook voor uitgebreide cursussen en opleidin-

gen die medewerkers vanuit een grotere zorginstelling willen volgen. Daarbij is er vaak wel de eis dat men gedurende een aantal jaren na afronding van de opleiding in dienst blijft, of dat medewerkers een eigen bijdrage in de opleiding betalen:

En toen zei hij van: weet je wat, je bent al met de opleiding begonnen, nu mag je bij mij je opleiding afronden. Ik betaal hem als je slaagt, maar dan moet je wel zoveel jaar blijven. Nou, ik heb in twee jaar mijn opleiding gedaan en toen ben ik eigenlijk tot 2013 bij hem gebleven, totdat hij naar een gezondheidscentrum ging. (Vrouw, 54 jaar)

Bij kleinere organisaties is dat minder vanzelfsprekend. Met name wat duurdere opleidingen zijn voor een kleinere praktijk een grote kostenpost. Er lijkt vaak geen expliciet scholingsbudget te zijn, zodat de kosten uit de algemene middelen betaald moeten worden. Daarnaast lijkt de functie die men heeft mede bepalend voor de scholingsmogelijkheden die medewerkers worden geboden. In de thuiszorg lijkt er minder bereidheid aanwezig om in de verdere ontwikkeling van personeel te investeren. Voor een enkeling is dat geen direct bezwaar, omdat ze zelf bereid is in scholing te investeren:

Nou, via mijn werkgever dus absoluut niet, want ik heb dus die opleiding zelf bekostigd, zoals je dan al weet. Ik heb dus ook aangegeven dat ik dat diploma heb behaald en ik heb toen een gesprek met mijn manager gehad van: goh, zo en zo, ik ben pedicure, misschien is dat ook iets wat wij in het pakket kunnen bijvoegen zodat we die dienst ook kunnen leveren. Nou nee, de directeur vond het wel een goed initiatief, maar nou ja goed, daar moeten we nog maar eens even over nadenken. (Vrouw, 56 jaar)

Voor anderen die in de thuiszorg werkzaam zijn, vormt dat echter een voornaam struikelpunt. De opleidingen kosten vaak ruim 1000 euro tot enkele duizenden euro's. Enkele honderden euro's voor een opleiding zijn voor hen echter, gegeven hun financiële positie, al te veel gevraagd. Het gevolg is dat deze lager opgeleide werknemers in de zorgsector in een scholingsval terechtkomen: ze willen graag naar een beter betaalde functie doorstromen, maar voldoen niet aan de kwalificatie-eisen daarvoor. Daartoe dienen zij een opleiding te volgen die zij zelf niet kunnen betalen, en waarvoor hun werkgever ook niet bereid is te betalen.

Voor de middelbaar opgeleide werknemers, vooral degenen die al vanaf het begin van hun loopbaan in de zorg werken, ontbreekt soms het loopbaanperspectief om zelf (mede) in hun opleiding te investeren:

Er is er eentje bij die een vervolgopleiding heeft gedaan. [...] Maar ja, ik vind het niet echt uitnodigend. Ik werk 24 uur per week en als je ziet hoe duur dat die opleidingen zijn, echt heel erg duur. En daar betaalt het ziekenhuis dan weer een gedeelte van en dan moet je ook weer zolang blijven en zo. En de opleidingen zijn behoorlijk pittig. Dus als mijn baas het betaalt, dan heb ik helemaal een druk op me. Dat vind ik eigenlijk ook al heel vervelend. Al die druk op me van: als ik het nou, als ik het niet haal. En ja, wat je dan eigenlijk meer gaat verdienen, en vooral als je dan 24 uur werkt, dat loont ook niet echt. Ik denk niet dat ik die cursus of scholing van drie jaar eruit haal als ik zie hoeveel mijn collega betaald heeft. Dat is toch 1000 euro's. [...] Er zijn er bij ons ook heel veel bij die ook zoiets hebben van: ja

waarvoor zou ik weet ik veel wat gaan doen? Ik heb er gewoon geen zin in, want ja, het levert toch niks op. (Vrouw, 51 jaar)

De verhoging van het loon bij een deeltijdaanstelling is soms dusdanig gering, dat het onvoldoende aantrekkelijk is om alleen daarom een opleiding te gaan volgen. Een ander geeft aan dat zij door haar jarenlange werkervaring al zo ingeschaald is dat ze bij haar huidige werkgever aan haar maximum zit. Het volgen van een opleiding leidt voor haar binnen de beschikbare functies niet tot enige verbetering van haar loon. Als zij zou besluiten om een opleiding of cursus te volgen, wordt dat dus niet ingegeven door financiële, maar door andere motieven.

Leeftijd gaat bij een enkeling een rol spelen

Een enkeling geeft aan dat met het verloop van de jaren het steeds meer moeite kost om aan opleidingen en cursussen deel te nemen:

Ik word 57, ik merk wel dat ik gewoon ook niet meer zo makkelijk opneem als voorheen.

En dan denk ik van: wat haal ik toch allemaal op mijn nek, hè. Het zijn allemaal best ... het is allemaal hbo-gerelateerd en met die computers en die verslagen dan denk ik: pff, dat weerhoudt me wel een beetje. (Vrouw, 56 jaar)

Met name waar het gaat om nieuwe kennis en vaardigheden die ook wat betreft niveau de nodige uitdaging bieden, voelt men wel dat men een horde moet nemen.

7.4 Samenvatting en conclusie

De vrouwen die in de sector zorg en welzijn werkzaam zijn, nemen over het algemeen redelijk vaak aan scholingsactiviteiten deel. Dat geldt echter niet voor iedereen. In dat opzicht lijkt er een scheidslijn te lopen tussen laagopgeleide vrouwen, die binnen zorginstellingen vaak een faciliterende functie vervullen, en middelbaar opgeleide vrouwen, die in instellingen of vanuit een praktijk met zorgtaken belast zijn. De lageropgeleide vrouwen hebben na hun initiële opleiding geen verdere scholing gevolgd of hebben incidenteel wel een opleiding of cursus gevolgd, maar veelal op een ander terrein, als omscholing naar een andere functie. Zij ambiëren een andere functie of ander werk, maar ervaren dat zij niet aan de scholingsvereisten hiervoor voldoen en zien weinig mogelijkheden om deze scholingstekorten weg te werken.

Middelbaar opgeleide vrouwen in de zorgsector nemen vaker aan scholing deel, maar verschillen naar het type scholing dat wordt gevolgd

Vrijwel alle middelbaar opgeleide vrouwen in de zorg nemen frequent aan scholing deel. Het type scholing verschilt echter. Op basis van de interviews lijkt er daarbij een onderscheid te bestaan tussen vrouwen die direct na hun initiële opleiding in de zorg zijn gaan werken en vrouwen die later in hun loopbaan – vaak na enige omzwervingen – in de gezondheidszorg of het welzijnswerk terecht zijn gekomen.

Vrouwen die direct na hun opleiding in de zorg werkzaam zijn geworden, zijn niet of nauwelijks van werk veranderd. Zij werken nog in dezelfde of een vergelijkbare functie als die waarin zij na hun opleiding zijn begonnen, en hebben vaak maar enkele werkgevers gekend gedurende hun loopbaan. De meesten van hen werken al geruime tijd in hun huidige baan. Scholing wordt vanuit hun werk gevolgd en heeft het karakter van bijscholing. Voornamelijk door het volgen van korte cursussen, vaak online, leren zij over nieuwe protocollen en werkwijzen, of over geneesmiddelen waarmee zij in hun werk, al dan niet dagelijks, te maken hebben. Een deel van de scholingsactiviteiten bestaat uit herhalingscursussen, om ervoor te zorgen dat hun competenties up-to-date blijven.

Vrouwen die in hun jeugd een opleiding voor een ander beroep hebben gevolgd, of een opleiding voor de zorg niet hebben afgerond en vervolgens eerst in een andersoortige functie werkzaam zijn geweest, hebben zich gedurende hun loopbaan verder geschoold om hun huidige functie te kunnen uitoefenen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om omscholing vanuit het uvv of vanuit hun werkgever; bij een aantal gaat het echter ook om opscholing, om een positie te kunnen verwerven waarin zij bevoegd zijn om een groter aantal taken of andere taken uit te voeren. Daarnaast geldt voor hen dat zij, net als de andere middelbaar opgeleide vrouwen, ook verplicht vanuit hun werkgever regelmatig aan bijscholingscursussen deelnemen. Meer dan de andere vrouwen geven zij blijk van een grote leerbereidheid: zij ontplooiën meer dan anderen initiatieven om zich verder te scholen.

Gevoelde en overwonnen onzekerheid

Veel van de vrouwen geven aan zich er niet zeker van te voelen dat zij wel in staat zullen zijn om een cursus of opleiding af te ronden. Dat geldt niet zozeer voor de middelbaar opgeleide vrouwen die al hun hele carrière in de zorgsector werkzaam zijn, als wel voor de lageropgeleide vrouwen en de middelbaar opgeleide vrouwen die pas later de overstap naar een uitvoerende functie in de zorg gemaakt hebben. Voor een deel van hen speelt die onzekerheid hun nog steeds parten; zij zien op tegen het volgen van een langer durende cursus of opleiding. Daarentegen zijn anderen, ondanks de gevoelde twijfel, wel aan een opleiding begonnen, en zonder uitzondering hebben zij deze met goed gevolg afgelegd. De aanvankelijke onzekerheid om aan scholing te beginnen is bij een deel van hen in de loop van de tijd verdwenen, maar enkelen geven aan nog steeds – hoewel minder sterk dan voorheen – een gebrek aan geloof in eigen kunnen te ervaren.

De vrouwen die zich verder hebben geschoold, tonen ook een groot eigen initiatief en doorzettingsvermogen. Zij kijken actief naar mogelijkheden tot verdere ontwikkeling, zoeken uit wat de kosten van een opleiding of cursus zijn, en welke tijdsinvestering die vraagt. Er is een grote bereidheid om scholing te volgen en een sterke gedrevenheid om die ook af te ronden. Daarin lijkt het ouderlijk milieu een rol te spelen. Hoewel het niet in gelijke mate voor alle vrouwen in het onderzoek geldt, lijkt er niettemin een verband te zijn tussen de waarde die thuis werd gehecht aan een goede opleiding en de mate waarin men zich daadwerkelijk verder is blijven scholen. Vrouwen bij wie het volgen van onderwijs

gestimuleerd werd, of voor wie een van de ouders als rolmodel fungeerde, hebben in hun verdere loopbaan meer dan anderen een opleiding of cursus gevolgd.

Zorg voor kinderen

Op een enkeling na hebben alle vrouwen tot voor kort zorg voor thuiswonende kinderen gehad, of hebben hiervoor nog steeds zorg. De geboorte van de kinderen leidde er bij hen toe dat zij zich tijdelijk volledig op het gezinsleven hebben gericht en hun baan hebben opgegeven. Vaak na enkele jaren zijn ze weer gaan werken, waarbij de meesten bewust voor een deeltijdfunctie hebben gekozen, om er daarnaast ook thuis voor de kinderen te kunnen zijn. Geen van hen heeft dit als directe belemmering voor scholingsdeelname ervaren. Het was niet zo dat door de tijd die zij naast hun werk besteedden aan zorgtaken thuis, er geen of onvoldoende ruimte was om een opleiding of cursus te volgen. Echter, op een meer indirecte wijze lijkt bij een deel van hen de zorgtaak wel van invloed te zijn geweest op hun verdere ontwikkelingskansen. Enkelen geven aan dat er vanuit werkgevers aan deeltijders niet altijd dezelfde opleidingsmogelijkheden worden geboden of dezelfde opleidingseisen worden gesteld als aan voltijders.

Daarnaast is een aantal vrouwen, na een tijd uit het arbeidsproces geweest te zijn, vaak in een vergelijkbare functie teruggekomen als die waarin zij eerder werkten. Zij moesten zich eerst de ontwikkelingen in het beroep eigen maken. Opscholing was daardoor minder een issue. Daarbij komt dat hun loopbaan onderbroken was in een fase waarin anderen naar andere functies door konden groeien. Hoewel deze pas op de plaats een heel bewuste keuze was, was het tegelijkertijd wel een complicerende factor als men snel door scholing carrièrestappen wilde zetten.

Ondersteuning vanuit de werkgever

De ondersteuning vanuit de werkgever is van groot belang geweest voor degenen die actief opleidingen en cursussen hebben gevolgd om zich te kwalificeren voor een andere functie. In een aantal gevallen lag het initiatief om scholing te volgen bij de werkgever, wegens de potentie die zij in hun werknemers zagen. In de meeste gevallen lag weliswaar het initiatief bij de werknemer zelf, maar dit resulteerde ook daadwerkelijk in scholing (of die werd daardoor vergemakkelijkt) doordat de werkgever dit initiatief actief ondersteunde. In de zorg lijken de voorwaarden daarvoor voor middelbaar opgeleide werknemers over het algemeen goed te zijn. Uit de interviews komt naar voren dat vrouwen die bij grotere zorginstellingen werken, daarin professioneel ondersteund worden en dat er faciliteiten beschikbaar zijn in termen van budgetten en tijd. Voor kleinere organisaties is dat minder evident, terwijl de beschikbare faciliteiten ook hier voor veel van de in deeltijd werkende vrouwen een belangrijke reden vormen om al dan niet in een opleiding of cursus in te stromen.

8 Vrije vogels die niet gekooid willen worden

8.1 Inleiding

De derde groep die geïnterviewd is, bestaat uit zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). De zelfstandigen verschillen naar opleidingsniveau. Zes zelfstandigen hebben een opleiding afgerond in het hoger beroepsonderwijs of het universitair onderwijs. Zij zijn allen werkzaam in de zakelijke dienstverlening of overige dienstverlening. De overige zelfstandigen hebben een opleiding op het niveau van het middelbaar beroepsonderwijs of hebben door cursussen en trainingen een niveau bereikt dat hiermee vergelijkbaar is. Van hen zijn er vijf werkzaam in de bouwnijverheid. Het gaat daarbij in hoofdzaak om zelfstandigen die als timmerman, installateur of klusjesman werkzaam zijn voor particulieren. Twee anderen werken in zogeheten nicheberoepen – ambachtelijke beroepen waarin maar weinigen werkzaam zijn en die een heel specifiek marktsegment bedienen. Twee van de middelbaar opgeleide zelfstandigen werken voor een deel van hun tijd als zzp'er en zijn daarnaast enkele dagen in dienst bij een werkgever.

In dit hoofdstuk gaan we in op de scholingsdeelname van de zzp'ers en hun redenen om al dan niet scholing te volgen. We beschrijven dit aan de hand van interviews met dertien zelfstandigen zonder personeel.

8.2 Deelname aan opleidingen en cursussen

Voortdurende ontwikkeling is van groot belang voor zelfstandigen zonder personeel

Zelfstandigen hechten veel waarde aan het ontwikkelen van hun competenties. Immers, de competenties waarover zij beschikken vertegenwoordigen hun marktwaarde. Dat geldt in het bijzonder voor de hoogopgeleide zzp'ers die aan het onderzoek deelnamen. Zij worden als consultant of interim-manager ingehuurd door grotere bedrijven of instanties, of hebben een eigen praktijk of kantoor, zoals een administratiekantoor, van waaruit zij aan klanten diensten verlenen. 'Ontwikkeling' is voor hen een breed begrip, waaronder een verscheidenheid aan professionaliseringsactiviteiten valt. Naast informeel leren, neemt daarin voor de meesten ook formeel leren een belangrijke plaats in. Velen volgen een opleiding of meerdaagse cursus, of hebben deze zeer recent afgesloten. Het gaat daarbij relatief vaak om intensieve opleidingstrajecten:

Het was een behoorlijk intensieve opleiding: 25 cursusedagen heb ik gehad, waarin iedere dag een ander onderdeel van het vak aan bod kwam: community management, strategie maken, [...] de advertentiekant, [...] nou ja, alle onderdelen van het online communicatievakgebied komen aan bod, of heel erg veel daarvan. En hoe meet je? Hoe haal je kennis eruit? Wat is er allemaal te vinden op internet? Welke ... nou ja wat kun je allemaal aan meetinstrumenten inzetten? (Vrouw, 49 jaar)

Naast niet-formele opleidingstrajecten gaat het daarbij ook om formele opleidingen, zoals een MBA (Master of Business Administration) of delen hiervan. De helft van de hoogopgeleide zelfstandigen in het onderzoek heeft in de afgelopen vijf jaar een meer intensieve opleiding afgerond. Daarbij kiest men bewust voor opleidingen die goed staan aangeschreven:

En weet je, dan wil [ik] ook eigenlijk niet zomaar een master, dan wil ik Nyenrode, die staat het hoogst aangeschreven in Nederland. (Man, 33 jaar)

De reden om langer durende en goed aangeschreven opleidingen te volgen, komt voor een belangrijk deel voort uit de wens om 'echt wat te leren', om met inhoud en geconfronteerd te worden die een meerwaarde hebben. Daarin speelt ook prominent mee dat het de deelnemers status verschaft. Niet zozeer de status zelf is voor hen van grote waarde, als wel het concurrentievoordeel dat die kan verschaffen omdat opdrachtgevers ervoor gevoelig zijn; zij zien het als een kwaliteitsborging voor de diensten die zij inkopen:

[...] dan kan ik ook zeggen: ik ben strateeg-gecertificeerd maar ik ben ook hr-gecertificeerd. Waarom is dat belangrijk voor mij? Ik moet me onderscheiden ten opzichte van een heleboel concurrenten [...]. (Man, 57 jaar)

Dat geldt ook voor opleidingen, zoals een MBA, zeker wanneer deze bij prestigieuze instellingen behaald zijn, zoals de Nyenrode Universiteit. Hoewel veel andere factoren van invloed zijn op de keus van bedrijven om een adviseur of interim-manager in te huren, speelt daarbij ook een formeel diploma of een certificaat van een dergelijke opleiding een rol:

Daarom denk ik ook weleens van: een masterpapiertje is toch wel fijn eigenlijk, want als ik nu solliciteer naast andere freelancers en die hebben bijvoorbeeld niet het masterpapiertje, dan heb je een streepje voor. (Man, 33 jaar)

Opleidingen en cursussen zijn noodzakelijk om aantrekkelijk te blijven voor opdrachtgevers

Een formeel diploma van een gerenommeerd instituut of onderwijsinstelling kan het 'streepje voor' zijn dat een opdracht helpt binnenhalen, maar het biedt de hogeropgeleide zelfstandigen ook een gedegen basis voor de verschillende facetten van de opdrachten waarvoor zij worden ingehuurd.

Waar verhoudingsgewijs een groot aantal hoogopgeleide zelfstandigen recent een opleiding heeft gevolgd van drie maanden of langer, is de deelname aan kortere cursussen (enkele dagen of dagdelen tot ten hoogste een paar weken) juist relatief geringer dan onder andere groepen. Degenen die, zeer incidenteel, wel een cursus volgen, doen dit met name om op de hoogte te zijn van de laatste ontwikkelingen op hun vakgebied qua inzichten en methoden en technieken:

Maar er is nu een nieuwe standaard, die heet WELL. Die is pas ontwikkeld in Amerika. En die koppelt daar ook een aspect bij om comfortabel en goed te kunnen leven. En dat is een certificatie [die] nog niet aangenomen is hier. En ik snap het ook wel, want dan moeten de gebouweigenaren daar ook wat van gaan vinden om het ... alles kost geld en tijd,

et cetera. Maar als je dat dan doorvoert, dan heb je een gebouw [dat] en, ik zou het zo zeggen, een heel lang verhaal kort, mensvriendelijk is, want daar kun je prettig in wonen en het is ook energiezuinig. Dus dat is waar ik nu [mee] bezig ben. [...] Kan ik online cursusjes volgen en dan kan ik online een test doen. (Man, 55 jaar)

Ook hierbij speelt de wens om aantrekkelijk te zijn voor opdrachtgevers een rol. Dat is soms actief, doordat men een nieuwe methode of techniek onder de aandacht van potentiële opdrachtgevers brengt of deze in bestaande opdrachten toepast, en soms passief, door voorbereid te zijn op vragen van opdrachtgevers om een bepaalde werkwijze in te voeren. Daarbij speelt ook de modegevoeligheid van sommige vernieuwingen een rol. Klanten – vaak grotere organisaties in de publieke of private sector – horen via media of beroepsverenigingen over innovaties binnen hun vakgebied waar zij bij aan willen haken, en gaan dan op zoek naar bureaus die hen daarbij kunnen ondersteunen.

Leercultuur in organisaties waarin zij in dienst waren

Op een enkeling na zijn alle hoogopgeleide zzp'ers zelfstandig geworden na eerst vele jaren in het bedrijfsleven of voor de overheid te hebben gewerkt, veelal in leidinggevende functies of staffuncties. De mate waarin binnen deze organisaties aandacht werd gegeven aan de ontwikkeling van het personeel verschilde, soms ook tussen verschillende organisaties waarin iemand gedurende zijn of haar loopbaan werkzaam was. Voor de meeste hoogopgeleide zelfstandigen geldt niettemin dat zij afkomstig zijn uit, of voornamelijk gewerkt hebben bij bedrijven en instanties waarin leren gestimuleerd werd en waar ook uitgebreide faciliteiten aanwezig waren voor scholing:

Maar toen heb ik wel wat cursussen, persoonlijkheidstrainingen gedaan. Ja, ik denk dat ik jaarlijks toch wel iets van drie, vier trainingen deed. En ik [heb in de tijd dat ik er werkte] drie opleidingen gedaan, naast mijn werk. [...] De laatste was een post-hbo-opleiding [...] en dat was een opleiding van een jaar. Eén dag in de week opleiding en dat werd gefaciliteerd ook door de bank [...] ik was toe aan iets nieuws, maar mijn leidinggevende die stimuleerde mij daar ook wel in. Die had wat ervaring met verschillende opleidingsinstituten en ja, die vond de tijd wel rijp dat ik die stap ging maken. (Vrouw, 49 jaar)

Hoewel het merendeel van de hoogopgeleide zzp'ers regelmatig aan opleidingen en cursussen deelneemt, is de frequentie waarmee dat wordt gedaan over het geheel genomen wel geringer dan toen zij nog in dienst waren bij een werkgever. Dat hangt voor een deel samen met het feit dat zij door enerzijds een goede initiële opleiding, en de vaak hoogwaardige opleidingen en cursussen bij hun eerdere werkgevers, en anderzijds opdrachten die zij bij klanten hebben verricht, een uitgebreide expertise hebben opgebouwd waarop zij kunnen terugvallen. De formele scholing die zij als zelfstandige volgen, heeft vooral tot doel de puntjes op de i te zetten, waarbij – zoals hiervoor al aangegeven – bij de meesten ook het verwachte voordeel bij het verkrijgen van opdrachten een rol speelt.

Degenen onder de hoogopgeleide zelfstandigen die een formele opleiding hebben gevolgd, hebben dit over het algemeen gedaan kort nadat zij zelfstandig zijn geworden.

Daarvoor lijken verschillende redenen een rol te spelen. Allereerst wil men zichzelf graag goed in de markt zetten: een goed aangeschreven opleiding staat goed op het curriculum vitae, en men bereidt zich daarmee inhoudelijk goed voor op het werk dat men wil gaan doen. Daarnaast hebben de meesten direct na de overstap tijd om een meer intensieve opleiding te volgen, omdat er nog opdrachten verkregen moeten worden of omdat de orderportefeuille nog niet geheel gevuld is. Tevens geven enkelen aan dat zij bij hun vertrek van hun werkgever een 'potje' hebben meegekregen, dat zij als startkapitaal gebruiken:

[...] het is altijd spannend, een nieuwe stap die je zet. Het is toch eventjes een sprong in het diepe natuurlijk, maar met zo'n financiële bijdrage is het wel iets gemakkelijker; dan heb je wel een buffer achter de hand. Als je dat niet zou hebben, dan is het lastiger natuurlijk.

(Vrouw, 49 jaar)

Het volgen van een opleiding wordt in dat verband als een investering in hun profissie gezien.

Zelf organiseren van eigen scholingsactiviteiten

De zelfstandigen kunnen voor hun scholing niet terugvallen op een aanbod van de organisatie waar zij werken, maar moeten deze zelf organiseren. Er is geen cao waarin afspraken voor verdere professionalisering zijn vastgelegd, op basis waarvan zij een beroep kunnen doen op een aantal uren om zich te scholen of op een scholingsbudget waaruit ontwikkelingsactiviteiten kunnen worden bekostigd. Er zijn over het algemeen ook geen mogelijkheden om aan te haken bij de scholingsvoorzieningen die vanuit hun opdrachtgevers worden aangeboden:

[De organisatie biedt geen opleidingsmogelijkheden] want ik ben extern, dus dan ga je niet echt mee in het ontwikkeltraject. (Vrouw, 51 jaar)

Dit ligt inhoudelijk ook minder voor de hand, omdat zij juist vanwege hun expertise door opdrachtgevers worden binnengehaald. Zij hebben in de regel een tijdelijke verbintenis voor de duur van een adviestraject of van een interim-functie in een organisatie. De werkzaamheden nemen vaak slechts enkele maanden tot hoogstens enkele jaren in beslag. Dat geldt echter niet voor iedereen. Soms hebben de werkzaamheden een structureler karakter. Een van de zelfstandigen, die een administratiekantoor beheert van waaruit zij de boekhouding en belastingaangiftes voor met name zzp'ers verzorgt, heeft ook een grotere organisatie als klant. Door de nauwe samenwerking met het management van deze organisatie door de jaren heen, is zij ook steeds meer andere financiële en planningstaken gaan vervullen. Daardoor heeft zij ook de verantwoordelijkheid voor een deel van de bedrijfsvoering gekregen. Tegelijkertijd valt ze echter formeel buiten de regelingen voor vaste medewerkers, waaronder ook de facilitering van opleidingen en cursussen:

De randvoorwaarden ... ja, die moet ik denk ik zelf creëren en dat is ook waarom ik het nog niet ben gaan doen, want ik moet daar echt tijd voor maken. Maar dat kan eigenlijk niet, dan moet ik echt tegen bepaalde klanten zeggen: ik stop, en dat vind ik wel heftig. Dat gaat echt ten koste van iets anders eerst en daardoor twijfel ik nu nog wel. (Vrouw, 32 jaar)

Verdere scholing moet vooral efficiënt zijn

Waar slechts door een enkeling van de hoogopgeleide zelfstandigen aan cursussen wordt deelgenomen, is er een grotere groep die workshops volgt of lezingen bezoekt. Daarbij gaat het vaak om een dagdeel of om een avond:

Ik wil ook wel eens naar dat soort dingetjes, [...] zeg maar, van die workshops die worden wel eens aangeboden, daar ga ik wel heen. [...] Dus dat is een middagje of iets dergelijks, zo van, dat je even bijgesproken wordt en dat vind ik wel interessant, dat vind ik eigenlijk ... daar heb ik veel meer aan. [...] Ik vind het wel handig om het gewoon gecompriemd te krijgen en dan kan ik zelf uitkiezen wat ik vanuit daar gehoord heb, dat ik denk van: nou, dat moet ik nog even nakijken van hoe dat nou precies zit. (Vrouw, 51 jaar)

Workshops zijn een bruikbaar medium om in een relatief korte tijd de kern van nieuwe methoden te horen, veelal met een praktijkgerichte invalshoek over hoe deze toegepast kunnen worden. Vaak is dat voldoende voor zelfstandigen om, op basis van hun eigen ervaring, te kunnen beoordelen in hoeverre deze nieuwe methoden of ontwikkelingen relevant zijn voor hun werk. Het biedt ook vaak voldoende houvast om deze methoden, vanuit de kennis die zij hebben van verschillende bedrijven en instellingen, zelf te kunnen toepassen in opdrachten die zij uitvoeren. Soms vraagt het om nadere verdieping voordat men het in het eigen handelingsrepertoire kan opnemen. Het volgen van een workshop of lezing is dan een kennismaking met nieuwe ideeën, op grond waarvan men besluit wat nuttig is om nader uit te diepen. Andere keren brengt een workshop weinig nieuws, of is die minder vernieuwend dan gedacht. Dan is er ook weinig moeite aan verloren gegaan. Om kennis op te doen over nieuwe ontwikkelingen wordt ook gebruik gemaakt van workshops en seminars op internet. Een van de zelfstandigen volgt in het geheel geen cursussen op locatie, maar maakt uitsluitend gebruik van online scholingsactiviteiten:

Als ik het een cursus kan noemen, dan zijn het op dit moment vooral de seminars op internet die ik volg. Dus onder andere van RTL-z. Zij hebben over ... ja, beleggen onder andere, hebben zij hele interessante seminars. Over potentie van bedrijven de komende jaren, welke ... waar mogelijkheden in zitten. (Man, 33 jaar)

Daarbij gaat het niet alleen om seminars en hoorcolleges op het internet, maar ook om informatieve podcasts. De online hoorcolleges en podcasts zijn bedoeld om kennis op te doen over onderwerpen die relevant zijn voor zijn werk als projectmanager in verschillende bedrijven, maar ook om op een efficiënte manier kennis te kunnen opdoen over een variëteit aan andere onderwerpen. Deze kunnen door hun andere perspectief inzichten verschaffen die ook op andere terreinen toepasbaar zijn, of die tot nieuwe ideeën en initiatieven leiden.

Bijhouden van ontwikkelingen door informeel leren

Er lijkt geen duidelijke scheidslijn te bestaan tussen minder intensieve niet-formele scholing, zoals workshops, en informele leeractiviteiten. Naast workshops gebruikt een deel van de hoogopgeleide zelfstandigen periodieke uitgaven van professionele uitgevers

om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen ten aanzien van hun beroep. Daarbij gaat het vooral om veranderingen in wet- en regelgeving die voor bepaalde beroepsgroepen van belang is:

[...] elk jaar [ontvang ik] boeken [...] met de nieuwste wet- en regelgeving, dat ik heb via Nextens heet dat, FiscaalTotaal, en daar krijg ik altijd nieuwsbrieven van en die geven ook cursussen. Ik heb er nog nooit aan deelgenomen, maar ik zie ze wel voorbijkomen. En dat is gewoon een heel goed platform voor informatie. (Vrouw, 32 jaar)

Naast boeken en nieuwsbrieven hebben enkelen een abonnement op vaktijdschriften of hebben zij als lid toegang tot websites van professionele verenigingen of uitgevers. Dit geldt met name voor zzp'ers die in de financiële dienstverlening werkzaam zijn, maar ook voor andere hoogopgeleide zelfstandigen die op de hoogte moeten zijn van actuele regelingen:

Ja, zelfstudie is een groot woord, maar toch is dat wel zo, dat je wel in het kader van je eigen ontwikkeling als interimmer ... ben ik wel iemand die gewoon echt de vakliteratuur bijhoudt en ook wel echt gewoon op het moment dat er iets staat, uitzoekt van: hoe zit dat dan eigenlijk. Dus ik volg echt wel accountancy.nl, om zo maar te zien van: wat gebeurt er in de wet- en regelgeving. (Vrouw, 51 jaar)

Daarnaast gebruikt men ook veel websites van instanties om recente informatie te vergaren. Naast feitelijke informatie is op het internet ook veel andere informatie te vinden, bijvoorbeeld over hoe bepaalde methoden en technieken gebruikt kunnen worden, of wat de achtergronden bij nieuwe ontwikkelingen zijn:

Dan ga ik gewoon op internet kijken en ik weet gewoon heel veel plekken waar goeie informatie staat, waar ik kan kijken. Elk jaar krijg ik een boek met de laatste wetten en regels, dus het verandert ook nog heel vaak; dus daar kan ik dan gaan zoeken en dan meestal kom ik er wel uit. Dus dat is hoe ik nu leer en dat vind ik wel een hele fijne manier, want het is altijd nuttig. Ik leer niet iets wat ik niet gebruik, dus het is super. (Vrouw, 32 jaar)

Veel leren is zelfgestuurd, door gericht bronnen te raadplegen met informatie die antwoord geeft op concrete vragen of behoeften die men heeft. De kennisbehoefte is leidend voor het zoeken naar informatie. Belangrijke kenmerken van het leren zijn de directe toegankelijkheid en de toepasbaarheid van de informatie. Het sluit aan bij de criteria die veel zelfstandigen lijken te hanteren in hun keuzes voor niet-formeel en informeel leren: beknopt, relevant en toepasbaar.

Informele netwerken spelen een belangrijke rol in het leren van professionals

Daarnaast spelen informele contacten met andere zelfstandigen een belangrijke rol. Een van de hoogopgeleide zelfstandigen heeft nauw contact met een andere zzp'er. Vanuit dit contact wordt het werk gespreid:

Hij heeft wel gewoon z'n eigen bedrijf, we hebben niet samen een bedrijf of zo. Maar hij werkt ook alleen, dus hij huurt mij gewoon in voor klanten waarvoor hij mij wil inzetten.
(Vrouw, 32 jaar)

Het contact heeft echter niet alleen betrekking op de verdeling van werk dat door hen geacquireerd wordt, maar betreft zich ook op vragen die zij hebben of problemen waarmee zij worstelen. Zij helpen elkaar en wisselen ervaringen uit. Andere zelfstandigen hebben een uitgebreider netwerk, maar dit vervult in essentie dezelfde rol. Enerzijds gaat het om het om het doorspelen van opdrachten, anderzijds om het uitwisselen van expertise en ervaringen:

[...] want interim-managers werken altijd maar alleen, alleen, alleen. En ja, dat is ... voor je eigen ontwikkeling sta je wel redelijk stil als je niet zelf opleidingen gaat volgen en andere dingen doen of zien waar je komt en that's it. Nou, dat was dus eigenlijk bedoeld om toch samen van elkaar te leren, kennis te delen, maar ook samen dingen te ontwikkelen.

(Vrouw, 51 jaar)

Het doorspelen van werk gebeurt wanneer men een project aangeboden krijgt waarvoor men op dat moment geen tijd heeft, of wanneer daarin bepaalde zaken gevraagd worden die beter aansluiten bij de interesse of vaardigheden van een van de andere zzp'ers in het netwerk. In een enkel geval gaat het daarbij om een formeel netwerk waarin zzp'ers zich georganiseerd verenigen, maar over het algemeen zijn het informele netwerken van zzp'ers die elkaar langs verschillende wegen kennen of ontmoet hebben. Het zijn netwerken van personen die in dezelfde professie of in aanpalende beroepen werkzaam zijn, maar in een enkel geval ook netwerken waarin verschillende professies samenkomen:

[Binnenkort] komt [...] het netwerk hier thuis eten. Dat is een arbeidsrechtadvocaat, dat is een fysiotherapeut, dat is een loopbaanbegeleider, dat is een voedingspecialist, dat zijn ook andere zelfstandige hr-mensen. Ja, en wij hebben op een gegeven moment ... dat is een deel van je leerproces, van mij althans, in hoe leer ik mensen kennen, ook door bij netwerken te gaan zitten, in de aansluiting, kijken of je waarde kunt toevoegen en zij aan jou. [...] Toen ik begon, waren we met zijn vieren, want het was eigenlijk een nieuw initiatief, maar nu zijn we met zijn vijftwintigen. Ja, eigenlijk kan ik al die mannen bellen en iedereen heeft zijn eigen specialiteit. (Man, 57 jaar)

De netwerken vormen de sociale structuur van waaruit de zzp'ers ervaringen delen. In sommige gevallen zijn deze vrij sterk, doordat naast de gezamenlijke behoefte om werk en kennis te delen, er ook andere gelegenheden zijn waar men elkaar ontmoet, of doordat er zelfs nauwe vriendschapsbanden zijn. In andere gevallen ontbreekt een dergelijke sociale verbinding grotendeels en zijn het meer functionele netwerken. Met name deze laatste netwerken zijn ook meer fluïde. De frequentie waarmee het netwerk bijeenkomt, verschilt, en het verschilt per bijeenkomst wie er precies aanwezig is. Wanneer men het druk heeft met een opdracht, is de sociale binding minder groot.

Formele scholingsdeelname onder middelbaar opgeleide zzp'ers is zeer beperkt

In tegenstelling tot de hogeropgeleide zelfstandigen is de scholingsdeelname onder middelbaar opgeleide zelfstandigen gedurende hun arbeidsloopbaan gering. De enige uitzondering hierop vormt een zzp'er die een klussenbedrijf heeft en zich op steeds andere terreinen bekwaamt. Behalve op timmerwerk heeft hij zich ook op bestrating toegelegd, en meer recent op tuinonderhoud. In het kader van het laatste volgt hij onder meer een opleiding tot hovenier, om beter te kunnen voldoen aan verzoeken van particulieren voor buitenonderhoud:

Voordat ik [aan de opleiding] begon, had ik wel zoiets van: ja, kan ik dat missen? Hoeveel kost die opleiding? Nou, dat is zoveel, wat gaan we ermee doen? Anders had ik het niet gedaan hoor, want dan ga ik het nog moeilijker voor mezelf maken en dat moet je gewoon niet doen. Maar ik heb wel zoiets van: ja, dit heeft wel nut, want het is wel iets waarop ik meer werk binnenhaal en kan halen. En de ervaring, de dingen die je nu al leert, kan ik nu al toepassen in het werk. Dus ja, ik heb daar wel zeker baat bij. (Man, 35 jaar)

Hij vormt daarmee een uitzondering. De andere zzp'ers die als timmerman, installateur of klusjesman werkzaam zijn, hebben na hun initiële opleiding geen formele scholing gevolgd om zich hierin verder te bekwamen. Een van hen heeft in zijn jeugd een vakdiploma op mbo-niveau behaald, en is daarna – met een onderbreking van enkele jaren – in dat beroep aan het werk gegaan. Drie andere zelfstandigen met een eigen timmermanswerkplaats en klusbedrijf hebben pas later, al dan niet na een opleiding op een ander terrein, de overstap naar de bouw gemaakt. Zij hebben die stap gemaakt zonder specifieke opleiding voor het werk. Alle drie zijn op enig moment als timmerman of klusser begonnen op grond van hun eigen ervaring – veelal in de privésfeer – en hebben zich in de praktijk het vak gaandeweg verder eigen gemaakt.

Een diploma is voor het werk ook van minder waarde. Waar men op afgerekend wordt, is of men goed werk aflevert:

Nee, het is echt, zeg maar, als je handig bent en je zegt dat je loodgieter bent en je kan het waarmaken, dan is het goed. Het is niet zo dat je met allemaal papieren aan tafel moet komen als zzp'er en zeggen van: dit zijn mijn papieren, mag ik een klus voor je doen? Het gaat meer om het netwerken en het gunnen, denk ik. (Man, 35 jaar)

Men krijgt opdrachten voor een groot deel door mond-tot-mondreclame van klanten of opdrachtgevers voor wie men eerder een klus heeft gedaan. De aanbevelingen worden gedaan op basis van de kwaliteit van het werk dat men heeft afgeleverd. Leren en ontwikkelen staan ten dienste daarvan en hebben een sterk instrumenteel karakter: hoe kan ik het werk dat ik doe verder verbeteren en mijn dienstverlening zo uitbreiden dat ik daarmee het best aan wensen van klanten tegemoet kan komen?

Informeel leren: gericht op specialisatie en verbreding

Het verwerven van competenties voor hun beroep vindt voor de meesten grotendeels of geheel in de praktijk plaats. Dat is het sterkst in de eerste jaren waarin zij als timmerman,

installateur of klusjesman werkzaam zijn, maar blijft ook verder in hun loopbaan een rol spelen. Aan de ene kant is informeel leren gericht op specialisatie. Specialisatie op een bepaald product maakt het eenvoudiger om op de hoogte te blijven van veranderingen in te gebruiken materialen of bewerkingen. Aan de andere kant vindt door informeel leren verbreding plaats. Deze combinatie van specialisatie en verbreding doet zich voor bij vier van de vijf zelfstandigen die als timmerman, installateur of klusjesman werkzaam zijn. Dit is voor een belangrijk deel het gevolg van de wens of noodzaak om maatwerk te leveren. Een van de eenmansbedrijven heeft zich bijvoorbeeld gespecialiseerd in het installeren van keukens. Naast het plaatsen en op maat maken van de kastjes, heeft hij zich ook bekwaamd in de voorbereidingen om een keuken te plaatsen, zoals het aanleggen van het leidingwerk:

Nou, ik doe hoofdzakelijk keukens, via Bruynzeel krijg ik veel opdrachten. Ja, dat is dan, ik denk fiftyfifty zo'n beetje, dus een keuken met meerwerk en alleen de montage. En meerwerk houdt dan in dat ik de [oude] keuken weghaal, leidingen aanpas, groepenkast, weet je, het voorbereidend werk, zodat de [nieuwe] keuken geplaatst kan worden. [...] Heel af en toe komt er nog weleens een badkamer of een toilet bij, maar ik probeer dat zoveel mogelijk te vermijden. (Man, 62 jaar)

Het voordeel hiervan is dat men de klant integraal van dienst kan zijn, zodat die niet zelf verschillende bedrijven of vakmensen hoeft in te schakelen wanneer hij of zij de keuken wil laten vervangen. Voor de vakman liggen vooral economische motieven ten grondslag aan de keuze voor verbreding. Naast het feit dat inschakeling van het eenmansbedrijf aantrekkelijker wordt, zijn op de extra werkzaamheden soms ook grotere marges te halen. Zo besteden grotere keukenleveranciers het plaatsen van hun keukens vaak uit tegen vastgestelde tarieven; de mogelijkheid tot meerwerk kan het dan voor een eenmansbedrijf aantrekkelijk maken deze werkzaamheden voor een dergelijke leverancier uit te voeren. Daarnaast vergroot verbreding de inzetbaarheid, zodat wanneer het economisch minder goed gaat, men zich toch van voldoende werk kan verzekeren:

In de crisistijd ben ik me wel iets gaan uitwaaiëren [...] dat er iemand gewoon zei van: nou, het hele pand moet verbouwd worden. Dat deden we met zijn tweeën of met zijn drieën. Dus toen ben ik mijn eigen wat in de grofbouw gaan oriënteren, om ook daar mijn brood mee kunnen verdienen. (Man, 58 jaar)

Leren door te doen

Het verwerven van vaardigheden vindt voor een groot deel in de praktijk plaats, door ervaringsleren. Door 'te doen' ontwikkelt men zich tot vakman. Bij het uitvoeren van een opdracht merkt men bijvoorbeeld dat het handiger is of sneller gaat, wanneer men het op een andere manier doet of andere materialen gebruikt. Een installateur die na ongeveer tien jaar zijn beroep weer oppakte, merkte dat zich in de tussentijd wel wat veranderingen in het werk hadden voorgedaan, maar kon zich deze niettemin vrij eenvoudig eigen maken:

[Ik kon] al gauw terecht om iemand te assisteren. Toen kwam ik dus wel weer met allemaal nieuwe technische materialen in aanraking. Maar op een gegeven moment heb ik het gauw

door hoe dat allemaal werkt en ja, het is in principe echt pure werkervaring wat je dan opbouwt en gewoon weer door kan gaan met dat werk. [...] Maar het was niet zo dat ik daarvoor in de boeken [moest] of [er] een cursus voor moest gaan volgen hoe dat nou werkt. Je ziet een aantal keren hoe dat gaat en op een gegeven moment doe je het zelf. (Man, 35 jaar)

Enkelen zijn een selfmade man, die door uitproberen hun vaardigheden steeds verder hebben ontwikkeld. Voor anderen ligt de basis voor hun praktijkkennis in de kennis van collega's die al langer in het beroep actief zijn. Een van de zelfstandige klussers geeft bijvoorbeeld aan dat hij veel van zijn vader geleerd heeft, die op zijn beurt zijn vaardigheden in de bouw voor een groot deel van een aannemer geleerd had. Door te kijken naar hoe anderen het doen, te vragen waarom men het zo aanpakt en het vervolgens zelf te proberen, ontwikkelt men de vaardigheden die nodig zijn om het werk uit te voeren.

Op die manier vindt ook verbreding van competenties plaats. Doordat men bij bepaalde opdrachten met anderen samenwerkt, of werkzaamheden uitvoert op een locatie waar ook andere vaklieden aan het werk zijn, kijkt men af hoe anderen zaken aanpakken:

Dus dan loop je daar op zo'n bouw waar gebouwd wordt en waar alleen maar werklieden lopen. [...] Ondertussen zie je van alles gebeuren en dan vraag je eens wat en ja, zo leer je een hoop. (Man, 62 jaar)

Die kennis wordt door de zzp'er vervolgens toegepast als de situatie bij een klant daarom vraagt. Op die manier kan hij zich daar gaandeweg verder in bekwamen, om zo integrale diensten aan te kunnen bieden.

Demonstraties en trainingen door leveranciers

Een deel van de zelfstandigen in de bouwsector houdt zich daarnaast op de hoogte van nieuwe producten of andere werkwijzen door informatie van leveranciers en fabrikanten. Dat is voornamelijk passief. Men krijgt informatie toegestuurd of wordt bij een groothandel attent gemaakt op een nieuw product. Door leveranciers en groothandels worden ook regelmatig demonstraties gegeven over producten die op de markt zijn gekomen. Daarnaast worden er trainingen of workshops verzorgd waarin men nieuwe vaardigheden kan leren. Vaak zijn deze gerelateerd aan nieuwe producten – hoe men deze moet gebruiken –, of het betreft meer algemene trainingen, waarin men met producten van de betreffende leverancier werkt:

Er is een dag van Schönox over tegellijmen, over tegelen. Er is een dag van Rubi over tegel-snijders. Nou ja, ik denk van: ja leuk, maar ik kan niet zomaar een dag vrijmaken en het is natuurlijk reclame. En ik hoor toch wel van mijn collega's wat ze daar weer opgestoken hebben. Want dat is het vaak, merk ik dan aan collega's die wel gegaan zijn, dat je dan een of twee dingen hebt van: nou ... Ik denk: daar hoef ik er niet een hele dag voor naartoe, dat hoor ik van hun wel. (Man, 62 jaar)

Een enkeling oriënteert zich ook zelf actief op nieuwe producten en ontwikkelingen, bijvoorbeeld door beurzen te bezoeken:

Je krijgt natuurlijk door je leveranciers vaak mails binnen van als er nieuwe producten zijn, dus dat je op de hoogte gehouden wordt, maar ik vind heel belangrijk ... is gewoon inderdaad het beursbezoek. Dus dat je het ook visueel kan zien wat er nieuw is en wat voor mogelijkheden er zijn. (Man, 58 jaar)

Net als voor hoogopgeleide zelfstandigen spelen workshops een rol in het op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen in hun vakgebied, maar een belangrijk verschil is dat zzp'ers die als timmerman, klusser of installateur werkzaam zijn, hiervan relatief minder gebruik maken. Een ander verschil is dat zij veelal benaderd worden door een leverancier of fabrikant voor deelname, terwijl hoogopgeleide zelfstandigen zelf het initiatief hiertoe nemen. Workshops waaraan middelbaar opgeleide zelfstandigen in de bouw deelnemen, zijn over het algemeen ook gratis toegankelijk, terwijl voor de workshops die door hoogopgeleide zelfstandigen bezocht worden, vaak betaald moet worden. Een overeenkomst is echter dat zowel middelbaar als hoogopgeleide zzp'ers de voorkeur geven aan workshops boven meer uitgebreide cursussen, doordat zij daarmee op een efficiënte manier kennis kunnen opdoen. Door de korte duur krijgt men informatie over de belangrijkste zaken en wordt er geen, of zo min mogelijk, tijd verdaan aan algemene of reeds bekende zaken.

Collegiale netwerken

Een andere overeenkomst met hoogopgeleide zelfstandigen is dat de meeste middelbaar opgeleide zzp'ers gebruik maken van collegiale netwerken. Sommigen spelen elkaar werk door of nemen opdrachten aan die zo omvangrijk zijn, dat zij deze samen met een andere zzp'er uitvoeren. Ook bevat een klus soms specifieke werkzaamheden waar zij zelf minder vaardig in zijn, zoals het installeren van een verwarmingsketel, waarvoor zij een andere vakman in hun netwerk inschakelen:

[Ik heb] er loodgieters in staan, elektriciens, ik heb zelfs nog steeds, als ik per ongeluk de hoofdzekering kapot maak of dat die er even uit moet of dat die verzwaard moet worden, nou dan bel ik een van die jongens en dan wordt dat zo afgerekend en dan is dat geregeld. Kwam er zo'n sticker op van het bedrijf waar ze bij werken, nou hartstikke goed. Maar ja, ondertussen praat je net zo met die cv-meneer, je praat over dingen, over dat soort dingen, want je praat niet over hoe het thuis gaat en zo, maar over technische dingen. En ja, je steekt er altijd wat van op. (Man, 62 jaar)

Deze netwerken worden ook gebruikt om van elkaar te leren. Wanneer de een tegen een probleem aan loopt waar een ander al eerder mee te maken heeft gehad, dan wordt deze gevraagd naar hoe dit het best opgelost kan worden. Voor sommigen gaat het om vrij ruime netwerken, met vaklieden uit verschillende disciplines in de bouw; voor anderen om enkelen met wie zij in het verleden hebben samengewerkt, of een collega-zzp'er die in dezelfde branche werkzaam is als zijzelf en met wie ze incidenteel samenwerken:

... en voor de rest, ja meer als je er echt niet uit kwam, want ik heb natuurlijk geen feedback met iemand. En dat kon ik dan wel weer toen ik een maat kreeg, waar ik dan mee werkte, dat je dan inderdaad wel eens belde van: hoe los je dit op of hoe los je dat op, en inderdaad aan mekaar gereedschap uitwisselen. Maar voor de rest niet de behoefte gehad om te zeggen van: ik stap nu naar het roc en ik ga een opleiding volgen. (Man, 58 jaar)

Daarnaast wordt door sommige zelfstandigen die in de bouwsector werkzaam zijn, ook gebruik gemaakt van internet wanneer zij iets nieuws moeten doen. Er is vaak snel te achterhalen wat de eigenschappen van bepaalde materialen zijn of hoe iets uitgevoerd moet worden. Tot het informatiemateriaal behoort ook een groot aantal filmpjes, waarin zaken stap voor stap worden getoond.

Scholingsmogelijkheden beperkt voor nicheberoepen

Waar middelbaar opgeleide zelfstandigen die in de bouwsector werkzaam zijn, niet of nauwelijks interesse hebben in het volgen van een opleiding, cursus of training, ligt dit voor de twee zelfstandigen die werkzaam zijn in een zogeheten nicheberoep anders. De een is werkzaam als restaurateur, de ander in de fokkerij. Beiden hebben een opleiding gevolgd die specifiek toegesneden is op het beroep dat zij uitoefenen. In tegenstelling tot de middelbaar opgeleide zelfstandigen in de bouw, hebben zij zich, voornamelijk in de eerste vijf tot tien jaar na het afronden van hun initiële opleiding, door middel van opleidingen en cursussen daarin verder gespecialiseerd. Kenmerkend voor de nicheberoepen is dat zij zich op een heel specifiek marktsegment richten. Daarin neemt, net als bij de overige zelfstandigen, het vakmanschap een belangrijke plaats in. Dit vakmanschap wordt verkregen door ervaring én specialistische scholing.

Hoewel specialistische scholing voor de uitoefening van hun beroep een belangrijke functie vervult, hebben beide zelfstandigen toch slechts enkele cursussen of opleidingen gevolgd. Dat is voor een deel te verklaren door het feit dat hun middelbareberoepsopleiding al relatief specialistisch was. Voor een groter deel is de oorzaak echter gelegen in het beperkte aanbod van opleidingen en cursussen waarmee men zich verder kon specialiseren op onderdelen:

[...] een keer [...] twee weken naar Engeland geweest om een afwerkingsopleiding te doen. Dus voor één onderwerp en daar dan een week of twee weken [...] dat soort dingen [heb ik] de laatste tien jaar denk ik sowieso niet meer [gedaan]. [...] Het is vrij kostbaar om dat soort dingen te doen [...] en wat interessant was, had ik gedaan. Dus er was, denk ik, ook niet zo heel veel meer aan mogelijkheden ... (Vrouw, 55 jaar)

Geschikte opleidingen en cursussen worden vaak zeer onregelmatig aangeboden. Voor een van de twee zelfstandigen heeft dat te maken met het feit dat er relatief weinigen werkzaam zijn in het beroep, en maar een deel daarvan interesse heeft om zich op het desbetreffende terrein verder te ontwikkelen. Dat kan betekenen dat een opleiding eens in de paar jaar wordt verzorgd, of zelfs eenmalig wordt aangeboden. Voor de ander geldt dat de frequentie waarmee opleidingen worden aangeboden ruimer is, omdat deze ook voor

anderen, zoals dierenartsen, toegankelijk zijn. Ook voor hem geldt echter dat de opleiding in principe een keer per jaar wordt verzorgd en dat het aantal beschikbare plaatsen per jaar beperkt is.

De aangeboden postinitiële opleidingen zijn bovendien doorgaans eindonderwijs: ze leiden op tot een specialisme of het kunnen uitvoeren van een specialistische handeling binnen het beroep dat men uitoefent, waarvoor geen verdere vervolgopleiding of verdiepende opleiding bestaat. Een andere opleiding volgen betekent dus dat men specialismen stapelt. Hoewel dat voor een deel nuttig kan zijn, omdat bij sommige opdrachten of diensten aspecten aan de orde zijn die met verschillende specialismen te maken hebben, is de meerwaarde van een groot aantal specialismen niettemin beperkt. Wanneer men ervoor kiest om ook op een ander terrein een verdiepende opleiding te doen, speelt daarbij ook altijd persoonlijke interesse een rol – en deze interesse is soms ook de voornaamste drijfveer om een dergelijke opleiding te doen.

Verder ontwikkelen van expertise door ervaringsleren

Waar de mogelijkheid om opleidingen te volgen, en daarmee hun feitelijke scholingsdeelname, voor zelfstandigen in nicheberoepen afwijkt van die van andere middelbaar opgeleide zelfstandigen en van hoogopgeleide zelfstandigen, zijn er deels wel parallellen met andere zelfstandigen waar het de rol van informeel leren betreft. Men bouwt de expertise die men heeft verder uit in de praktijk. Voor de een gaat het daarbij om het perfectioneren van vaardigheden en heeft deze de vaardigheden na enige tijd onder de knie. Voor een ander is het meer een voortdurende verdere ontwikkeling aan de hand van de opdrachten die zij krijgt. Hoewel, net als bij andere zelfstandigen, veel werkzaamheden die zij in het kader van een opdracht uit moet voeren hetzelfde zijn als of vergelijkbaar zijn met wat ze eerder heeft gedaan, doen zich ook regelmatig situaties voor waarvoor een oplossing niet direct voor de hand ligt:

Het is creatief in oplossingen bedenken, niet zozeer dat je je eigen ideeën kan uitvoeren, maar wel dat je, nou ja, voor elk probleem een passende oplossing op een of andere manier moet vinden. (Vrouw, 55 jaar)

Op die manier bouwt zij het repertoire aan kennis en vaardigheden steeds verder uit.

Scholing vanuit beroepsnetwerken

De twee zelfstandigen die in een nicheberoep werkzaam zijn, hebben nauwelijks informele contacten met anderen binnen hun beroep. Een van hen werkt wel met een collega in hetzelfde atelier, maar daarnaast is er niet, zoals bij de meeste hoogopgeleide zelfstandigen of bij de middelbaar opgeleide zelfstandigen in de bouw, sprake van een informeel netwerk waarvan men deel uitmaakt. Waar sprake is van informele contacten met anderen, is dat eerder incidenteel. Men komt elkaar tegen bij een bijeenkomst of een symposium, en wisselt dan ervaringen uit:

... [op het jaarlijks symposium waar] wel dezelfde mensen zijn en dan hoor je natuurlijk nieuwe ontwikkelingen. Ik probeer wel contact te houden met andere collega's, ook om, nou

ja, nieuwe ontwikkelingen te horen. [...] Ik heb wel altijd dat ik dan dingen oppik en dat ik denk van: oh ja, dat ga ik nog eens uitzoeken, of zo, maar dat zijn dan vaak kleine dingen, kleine tips [...] van ja, heb je dit wel eens geprobeerd, het zijn vaak niet hele revolutionaire ideeën, maar gewoon kleinere dingen. (Vrouw, 55 jaar)

De beroepsvereniging speelt daarbij een belangrijke rol. De status van deze vereniging kan sterk verschillen naar gelang het beroep dat men uitoefent. Dat geldt ook voor de verenigingen waar de zelfstandigen in het onderzoek bij zijn aangesloten. Zo kan een vereniging tot op zekere hoogte garant staan voor de professionele expertise van haar leden, doordat zij in een ballotageprocedure nagaat of een aspirant-lid een adequate opleiding heeft gevolgd en de ethische richtlijnen van de professie onderschrijft en naleeft. De beroepsvereniging vervult ook een makelaarsfunctie, door leden op scholingsmogelijkheden te wijzen:

Via die vereniging word je vaak op de hoogte gehouden en het is volgens mij ook wel vaak als je eenmaal in het systeem zit, als je een keer ergens een opleiding of iets gedaan hebt, dan word je daarna uitgenodigd van: misschien vind je dit ook wel interessant of ... (Vrouw, 55 jaar)

Vanuit de vereniging worden echter geen eisen gesteld ten aanzien van de verdere professionalisering van haar leden. Er is ook geen register waarin leden documenteren welke opleidingen, cursussen of andere professionaliseringsactiviteiten zij gevolgd of ondernomen hebben. Voor de andere zelfstandige met een nicheberoep is er weliswaar sprake van verenigingen, maar niet van een specifieke beroepsvereniging. Deze verenigingen hebben betrekking op bepaalde dierenrassen, waarbij zowel houders van deze rassen als personen die diensten verrichten voor het welzijn van de dieren zijn aangesloten. In die hoedanigheid organiseren de verenigingen, samen met formele opleidingsinstellingen, opleidingen en cursussen, en wordt onder voorwaarden deelname aan opleidingsactiviteiten al dan niet gedeeltelijk door de vereniging betaald.

8.3 Belemmeringen om scholing te volgen

Intrinsieke motivatie om te leren

De meeste zzp'ers zien het nut in van scholing tijdens hun loopbaan. Hoewel dat ook voor enkele middelbaar opgeleide zelfstandigen geldt, zijn het vooral hoogopgeleide zelfstandigen die scholing als waardevol ervaren. Dat is omdat men nieuwe kennis of vaardigheden opdoet die bruikbaar zijn in het werk, of omdat het diploma of certificaat hen helpt bij de acquisitie van opdrachten, maar ook – en vaak niet in de laatste plaats – omdat het persoonlijk verrijkend is, leuk is of het hen boeit om nieuwe kennis te vergaren:

Het boeit me omdat ik, ja, elke keer nog iets nieuws leer. (Man, 57 jaar)

Er is bij alle hoogopgeleide zelfstandigen een grote intrinsieke motivatie om nieuwe zaken te leren. Dat heeft voor allen betrekking op nieuwe methoden of nieuwe gezichtspunten

ten aanzien van het werk dat zij doen, maar voor sommigen ook op zaken die buiten het werk vallen. Er is sprake van een breed interessegebied, waarbij een deel van de hoogopgeleide zelfstandigen zich ook verdiept in zaken die op heel andere terreinen liggen:

Ik denk dat als de financiële positie zo zou zijn dat ik niet doordeweeks de uren voor een klus moet doen, dat ik veel meer zou gaan studeren, omdat ik het gewoon interessant vind. Dan zou ik inderdaad gewoon die studie gaan doen welke ik leuk vind. Niet om het papiertje. Nou kan ik wel wat van leren, misschien wat ik kan inzetten voor een nieuw, leuk bedrijfje. Dat is het eigenlijk. (Man, 33 jaar)

Die interesse komt bij sommigen voort uit ondernemerschap. Men is op zoek naar nieuwe mogelijkheden of overweegt het werkterrein in de toekomst te verleggen en zich op andere diensten te gaan richten. Bij andere hoogopgeleide zelfstandigen is de behoefte om zich op andere werkzaamheden te richten niet zo expliciet. Bij hen komt het volgen van scholing of de wens daartoe, vooral voort uit een haast natuurlijke interesse in een breed scala aan onderwerpen.

Er is bij de meeste hoogopgeleide zelfstandigen een zekere behoefte aan dynamiek. Men zoekt naar afwisseling en nieuwe uitdagingen. De meesten zijn als zelfstandige begonnen omdat de baan die zij hadden eentonig werd of te weinig mogelijkheden voor doorstroom naar andere functies bood. Afwisseling kenmerkt ook hun werk als zelfstandige. Er is de noodzaak opdrachten aan te nemen. Dat zijn doorgaans opdrachten die weinig nieuws bieden, maar tegelijkertijd zoeken zij ook bewust naar opdrachten die voor hen wel een zekere uitdaging vormen, of zij laten bewust opdrachten schieten die te weinig uitdagend zijn. Waar 'het nieuwe' ontbreekt, ervaart men dat als een gemis in het werk. Of het geeft zelfs een gevoel van onbehagen wanneer de uitdaging ontbreekt:

Dit is allemaal meer en meer van hetzelfde en je wordt continu gevraagd voor het, ja voor hetzelfde dingetje, dus een dingetje wat je al tien keer hebt gedaan. Dan komt er een opdracht voorbij [...], ze waren van polisadministratie met zware achterstanden, of je dat op orde wilt brengen. Ja, en dan heb ik wel zo iets van: [...] twintig jaar geleden heb ik dat ook al eens een keer gedaan, ik ga dat niet nog een keer doen. (Vrouw, 51 jaar)

Voor middelbaar opgeleide zelfstandigen ligt dat anders. Bij een enkeling is er weliswaar sprake van een brede interesse, die aanzet tot het volgen van scholing, maar bij de meesten is er geen sterke drijfveer om aan opleidingen, cursussen of trainingen deel te nemen. Dat neemt niet weg dat er ook bij hen wel een duidelijke intrinsieke motivatie is om zich te blijven ontwikkelen, maar deze is meer gericht op leren door te doen. Ze worden daarbij gedreven door hun vakmanschap; ze willen het vak dat zij uitoefenen zo goed mogelijk beheersen. Bij enkelen heeft dit zelfs de vorm van het streven naar perfectionisme. Dat streven naar verbetering van hun vakmanschap is ook zichtbaar bij een aantal hoogopgeleide zelfstandigen, maar is wel minder sterk dan bij veel middelbaar opgeleide zzp'ers. Dat komt waarschijnlijk voor een groot deel voort uit het feit dat de meeste middelbaar opgeleiden aan een duidelijk product werken, terwijl het bij de hoogopgeleide zelfstandigen veel meer om processen gaat die zij in goede banen leiden.

Stimulering vanuit thuis om een goede opleiding te volgen

De meeste hoogopgeleide zelfstandigen komen uit een gezin waarin het belangrijk werd gevonden dat kinderen een goede opleiding volgden. Zij zijn opgevoed in een ouderlijk milieu waarin leren inhield dat de kansen op een goede baan vergroot werden en men ruimte kreeg om eigen keuzes te maken. Dat gold echter niet voor allen. Enkelingen komen uit een milieu waarin doorleren niet vanzelfsprekend was:

En mijn ouders stimuleerden mij er ook niet zo heel erg in om verder te gaan kijken. Jij wil de horeca in? Nou hartstikke leuk, dan ga je naar de Hotelschool. Dus achteraf denk ik wel eens: o, dat had ik ook leuk gevonden of dat was ook wel wat geweest. Maar tegelijkertijd heb ik inmiddels geleerd, je bent nooit te oud om te leren en ik vind het heel erg leuk om te leren, dus ja, niks staat je in de weg, maar leeftijd doet er wat dat betreft niet toe. Het is eigenlijk de investering die ertoe doet, in geld en in tijd. (Vrouw, 49 jaar)

Gaandeweg merkte zij dat het haar aan kennis en vaardigheden ontbrak om de overstap naar een andere sector te kunnen maken en zo haar ambities waar te maken. Met het diploma van de Hotelschool is zij aan een hogere economisch-administratieve opleiding begonnen, en zo bij een bank terechtgekomen. Door de uitgebreide scholingsvoorzieningen die vanuit de bank werden aangeboden, heeft zij zich steeds verder geschoold. Een ander had een vwo-advies aan het eind van het basisonderwijs, maar is naar de lagere technische school gegaan en daarna naar het mbo:

Mijn broer en mijn zus hebben ook allebei niet gestudeerd. Mijn ouders ook niet. Wat dat betreft kom ik uit een wat armer gezin eigenlijk, dus studeren heeft geen prestige, dat hoeft niet. Die hadden veel liever gehad dat ik lekker op mijn zestiende metselaar was geworden, bij wijze van, dan dat ik iets anders ben gaan doen. (Man, 33 jaar)

Hij is na het mbo aan het werk gegaan en heeft uiteindelijk naast zijn baan een hbo-opleiding en een universitaire master afgerond. Hoewel er vanuit zijn ouders geen natuurlijke stimulans was om verder te leren, hebben ze zijn keuze om dat wel te doen wel financieel ondersteund:

Mijn ouders hebben mijn studiekosten betaald. Nou eh, arm is niet het juiste woord, maar ja, niet breed zeg maar, maar wel voldoende om [het zo] te zeggen. Ze stonden er op die manier ook wel achter door te zeggen: nou, wij willen jouw studiekosten/schoolgeld [...] wel betalen. En de rest heb ik dan zelf betaald. (Man, 33 jaar)

Dat geldt ook voor veel van de middelbaar opgeleide zelfstandigen. Een enkeling komt uit een gezin met hoger opgeleide ouders, maar het merendeel heeft ouders met een lagere of middelbare opleiding. Vanuit de ouders is het afronden van een (beroeps)opleiding wel gestimuleerd. Dat betekende dat opleidingskosten door ouders betaald werden of dat er druk werd uitgeoefend om een opleiding af te ronden die goede kansen op werk gaf:

Ik was best wel een moeilijke jongen. School was altijd wel lastig voor mij en mijn vader was wel altijd zo iemand van: ja, als jij niet wilt leren, als jij niet geïnteresseerd bent in school, dan ga je wel een vak leren. Ja, dat zat er gewoon heel makkelijk in. [...] Het is niet zo dat ik

toen echt loodgieter wou worden. Het was meer zo van: ja, ik moet wel wat. En toen heb ik die opleiding gedaan. Ik was toen 16-17 jaar, dus voor mij was het, ja wat mijn vader zegt, dat zal wel goed zijn. Zodoende eigenlijk. (Man, 35 jaar)

Verbinding werk en privé

Vanuit de intrinsieke motivatie om zich te blijven ontwikkelen, nemen veel hoogopgeleide zelfstandigen deel aan opleidingen en workshops. Zij hebben de wens om zich ook in de toekomst verder te blijven scholen, en zien leren en zich ontwikkelen als een vanzelfsprekend onderdeel van hun werk – en soms breder: als een onlosmakelijk deel van hun leven. Tegelijkertijd geeft een aantal hoogopgeleide zelfstandigen aan dat zij graag meer aan scholingsactiviteiten zouden willen deelnemen dan zij op dat moment doen. Daarnaast geeft een aantal aan dat zij als zelfstandige weliswaar aan scholingsactiviteiten deelnemen, maar dat dit minder het geval is dan in de tijd dat zij in loondienst werkten.

De redenen daarvoor lopen uiteen en hebben voor een deel te maken met de verhouding tussen werk en privé. Zowel hoog- als middelbaar opgeleide zelfstandigen hechten aan de mogelijkheid zelf keuzes te maken ten aanzien van hun werk en vrije tijd. Dat betekent voor sommigen dat ze ervoor zorgen dat hun werklast niet te groot wordt, zodat zij ook tijd overhouden voor hun gezin of voor andere zaken die zij belangrijk vinden. Anderen hebben perioden waarin een opdracht veel van hun tijd vraagt, maar kunnen het zich daarvoor veroorloven om tussen twee tijdsintensieve opdrachten een periode met geen of minder werkzaamheden in te plannen. Voor weer anderen, die hun werkzaamheden grotendeels zelf kunnen plannen, betekent het dat zij flexibel met werkuren kunnen schuiven, door werkzaamheden voor een deel 's avonds of in het weekend uit te voeren:

Ja tijd, omdat je een eigen bedrijf hebt, kun je eigenlijk heel makkelijk je eigen tijd indelen. En ik bedoel, als ik nu niet werk, ja dan werk ik vanavond wat langer door of zo, als iets af moet, als ik speciaal die uren wil draaien. Of ik kan ook in het weekend gaan werken, dat is eigenlijk niet zo'n probleem. (Vrouw, 55 jaar)

Dat maakt dat de meeste zelfstandigen het vrijmaken van tijd voor een opleiding of cursus niet als een grote belemmering ervaren. Voor twee zelfstandigen ligt dat echter anders. Zij hebben weliswaar enige flexibiliteit waar het hun tijdsbesteding betreft, maar zien daarin weinig ruimte om formele scholing te volgen. Voor de een speelt daarin een rol dat haar werkzaamheden een aantal piekbelastingen kennen, waardoor het lastig is om structureel tijd te vinden om een opleiding te gaan volgen. Dat zou betekenen dat ze haar opdrachtportefeuille zou moeten terugdringen, hetgeen financiële consequenties heeft:

Dus ja, de directeur daar kan wel zeggen: ik wil graag dat je het gaat doen, maar ja, het kost mij ... hij gaat niet mijn tijd betalen, het is wel mijn tijd. Hij zal dan wel de opleiding of een deel daarvan betalen, maar die een of twee dagen in de week die het aan tijd kost ja, die moet ik wel zelf beschikbaar stellen en dat is wel lastig. (Vrouw, 32 jaar)

Daarnaast wordt de flexibiliteit die men heeft vaak al gebruikt om bijvoorbeeld de kinderen na afloop van school thuis op te kunnen vangen, zeker als de partner niet of minder

flexibel is. Met name bij opleidingen of cursussen met een groot aantal contactdagen kan dat een belemmering vormen:

Qua tijd wordt het natuurlijk lastiger als je met kinderen zit. Ik bedoel, inmiddels zijn mijn kinderen net de deur uit dus nu heb ik alle ruimte, maar zeker als kinderen klein zijn, moet je daar heel veel rekening mee houden qua tijd. En weet je, nou ja, ze zijn zoveel dagen naar de crèche [...], net als je een opleiding doet en het dus is op een dag dat jij eigenlijk voor je kinderen moet zorgen, heb je al een probleem en dat kan je wel één keer doen, of één keer kan je misschien iets regelen, maar om dat twaalf weken achter mekaar te regelen is misschien een beetje lastig. (Vrouw, 55 jaar)

Voor een andere zelfstandige, die zijn werk als zzp'er combineert met een deeltijd baan in loondienst, betekent zijn werk als zzp'er dat hij extra inkomsten heeft en tegelijkertijd wel enige flexibiliteit heeft in de dagen die hij werkt, om ook thuis te kunnen zijn en op zijn kinderen te passen:

En bovendien, ik zit nu in een periode dat we volop in de bloei zijn met het gezin en er ook financieel veel nodig is, dat ik nu twee banen heb waardoor we altijd een extraatje hebben. Ja, dat vind ik nu ook heel belangrijk. (Man, 35 jaar)

Daarnaast is er weinig ruimte om ook aan scholingsactiviteiten deel te nemen. Voor enkele anderen is dat ook een meer principiële kwestie. Zij hebben bewust flexibiliteit in hun werk gecreëerd, omdat zij privé ook andere interesses hebben, waaraan zij veel tijd kwijt zijn of waarvoor zij soms een aantal dagen naar het buitenland moeten, of omdat zij meer tijd voor hun partner of gezin willen hebben. Daarbij speelt de levensfase een belangrijke rol. Gedurende de tijd dat kinderen opgroeien, maar ook in de jaren daarna, gaat men zaken naast het werk steeds belangrijker vinden:

Nee, en zeker niet in die tijd dat ik hr-manager was. Ja, dat was intens druk en je reed ook nog eens elke dag anderhalf uur heen en anderhalf uur terug. Dus nee, dat doe je in een bepaalde levensfase, dan vind je dat dat moet en dat dat maar moet kunnen, maar naarmate je levensfasen opschuiven, dan verandert je beeld erbij. (Man, 57 jaar)

Voor de meeste hoogopgeleide zelfstandigen betekent dat niet dat er geen tijd voor scholing is, maar wel dat zorgvuldig wordt afgewogen in hoeverre daarmee andere activiteiten niet in het gedrang komen.

Financiën zijn geen onoverkomelijk probleem, maar vormen voor velen wel een obstakel

Waar werknemers in loondienst vaak een beroep kunnen doen op hun werkgever als het om scholingskosten gaat, moeten zelfstandigen de kosten hiervoor doorgaans zelf dragen. Naast de tijd die zij investeren, wat voor sommigen een derving van inkomsten inhoudt, komen ook inschrijvingskosten of collegegeld, mogelijke kosten voor lesmaterialen en overige kosten zoals reiskosten voor hun rekening. Weliswaar zijn er regelingen die de scholingskosten beter te dragen maken, maar met het volgen van een opleiding is niettemin veel geld gemoeid:

Dit jaar [2018, RM] is het laatste jaar waarin je als particulier opleidingskosten kan aftrekken in je inkomstenbelasting. Ik kan dat als het in m'n vakgebied is altijd nog in m'n onderneming doen, dus mij kost het ook veel minder, maar dat houdt voor mensen volgend jaar op vanaf 2019. Ja, dan is bijvoorbeeld 4000 euro om tien lessen te volgen helemaal niet een gek bedrag. Dat is dan echt 4000 euro, dat is veel geld! (Vrouw, 32 jaar)

De mate waarin dit een probleem vormt, verschilt per zelfstandige. Het zijn met name hoogopgeleide zelfstandigen die aan scholingsactiviteiten deelnemen waarvoor betaling vereist is. Voor een enkeling vormen de inschrijvingskosten geen drempel om aan bepaalde opleiding of workshop deel te nemen, hoewel de kosten wel aanzetten tot een zorgvuldige afweging van wat de meerwaarde van deze activiteiten is. Voor anderen zijn de kosten wel reden om het volgen van scholing uit te stellen, of prioriteiten te stellen in de scholingsactiviteiten waaraan zij deelnemen:

Dus levenslang leren is een illusie, zeg ik wel eens, want ja, er is niets wat jou helpt weet je, en dan is het gewoon uit eigen zak betalen. Dus ik, nou mijn verleden toont aan dat ik dat dus doe, want al die opleidingen dat was best een hoop geld, maar het is ook altijd heel nuttig geweest. Dus daar gaat het niet om, maar altijd uit eigen zak en altijd uit eigen beleving en ja, daarin sta je wel behoorlijk alleen. (Man, 57 jaar)

Men maakt gebruik van andere manieren om informatie te vergaren, zoals door het bijhouden van vakpublicaties of via professionele internetsites. Hoewel dit niet expliciet wordt gerelateerd aan de kosten die aan opleidingen en cursussen zijn verbonden, houdt het hier mogelijk wel verband mee. Informeel leren wordt door de meeste hoogopgeleide zelfstandigen gezien als een efficiënte manier om kennis op te doen, en vormt voor velen een goed alternatief voor het volgen van cursussen en trainingen. Opleidingen worden vooral om meer strategische redenen gevolgd, waarbij in veel gevallen ook het behalen van een diploma of certificaat van belang is. Deze hebben, naast de verdiepende kennis die zij vertegenwoordigen, ook hun waarde bij het verkrijgen van opdrachten.

Voor middelbaar opgeleide zelfstandigen lijken vergelijkbare argumenten te spelen. Met name voor de middelbaar opgeleide zzp'ers die in de bouwsector werken, geldt dat er niet of nauwelijks aan betaalde cursussen of opleidingen wordt deelgenomen. Zij zien geen meerwaarde in formele scholingsactiviteiten ten opzichte van informeel leren in de praktijk, en er is geen cultuur waarin een deel van de inkomsten gereserveerd wordt voor scholing of professionalisering. De enige uitzondering hierop, een zzp'er die een klussenbedrijf heeft en zich naast timmerwerk ook op bestrating en tuinonderhoud toelegt, volgt bewust een opleiding om zich deze vaardigheden eigen te maken. De kosten die daarmee gemoeid zijn, vragen van hem de nodige offers, op grond waarvan hij vooraf heeft afgewogen of de verwachte baten hiertegenop wegen. Voor de zelfstandigen die in nicheberoepen werken, gelden vergelijkbare afwegingen. Men volgt incidenteel scholing, maar deze vragen verhoudingsgewijs grote offers, waardoor mogelijkheden tot het volgen van een cursus of opleiding worden ingeperkt:

[Je] verdient niet zo heel veel, ik kwam eigenlijk nooit boven het minimum uit en dan is, nou ja als je 600 euro moet betalen of zo, is voor mij heel veel geld. Er waren ook wel dingen die duurder waren dan 600, maar dus een beetje, ja die kosten waren wel behoorlijk relevant eigenlijk. Er zijn wel ook vaak dat er dingen langs kwamen waarvan ik dacht: o leuk, maar heb ik daar zoveel geld voor over, nou nee, of het kan gewoon niet. (Vrouw, 55 jaar)

Voor een enkeling speelt daarbij ook mee dat men de volledige kosten aan het begin van een opleiding of cursus moet voldoen. Vooral als het hierbij om grotere kosten gaat, kan dat lastig zijn. Men kan daarvoor niet terugvallen op de regelingen rond studiefinanciering, maar als men ouder is vaak ook niet meer op de regeling rond het levenlanglerenkrediet:

Er zit een 55-jarengrens op. Ik denk van: ja, en hoe zit het dan tussen je vijfenvijftigste en je achtenzestigste, hoe zit dat dan weet je en dat vond ik wel een ding, dan denk ik: ja, dan kan je wel zo'n studiefinanciering [levenlanglerenkrediet RM], weet je, zoek daar maar een andere methode voor weet je. Dat het [...] drie jaar voor je pensioendatum is of zo, maar niet dertien jaar voor je pensioendatum. (Man, 57 jaar)

Het onderwijssysteem is er nog onvoldoende flexibel

Formele opleidingen sluiten niet altijd aan bij de wensen en behoeften van zelfstandigen. Velen hebben eerder al modules van opleidingen gevolgd of bepaalde deelcertificaten behaald. Het is niet eenvoudig deze erkend te krijgen bij aanvang van een opleiding, om zo vrijstellingen voor bepaalde onderdelen te krijgen. Het vraagt veel inspanning om een EVC-traject in te gaan. Daarnaast speelt bij een enkeling mee dat de competenties die hij ontwikkeld heeft zich over een lange beroepsperiode uitstrekken, en deze maar tot een bepaalde tijdsspanne in het EVC-traject worden betrokken.

8.4 Samenvatting en conclusie

De deelname aan formele en niet-formele scholingsactiviteiten verschilt sterk tussen groepen zzp'ers. Aan de ene kant zijn er hoogopgeleide zelfstandigen die in de financiële of zakelijke dienstverlening werkzaam zijn, van wie een groot deel met regelmaat scholing volgt. Aan de andere kant zijn er middelbaar opgeleide zelfstandigen van wie het merendeel niet of nauwelijks scholing volgt. Binnen deze laatste groep is er verder onderscheid naar zelfstandigen die in de bouwsector werkzaam zijn, als loodgieter, timmerman of met een klusbedrijf, en zelfstandigen die in een nicheberoep werkzaam zijn. De laatsten volgen incidenteel opleidingen, cursussen of trainingen, terwijl onder de eerstgenoemde groep scholing in het geheel niet gebruikelijk is.

Meerwaarde en efficiëntie

Hoogopgeleide zelfstandigen lijken relatief vaker dan anderen te kiezen voor formele of bepaalde niet-formele opleidingen, en relatief minder vaak deel te nemen aan cursussen en trainingen. Waar anderen cursussen of trainingen volgen om hun kennis en vaardigheden up to date te houden, zetten hoogopgeleide zelfstandigen hiervoor andere middelen

in. Door het bijhouden van publicaties van professionele uitgevers, websites voor professionals en webinars houden zij zich op de hoogte van de ontwikkelingen in hun vakgebied. Daarnaast is er een belangrijke rol voor informele netwerken, waarin zij informatie delen met andere zelfstandigen en elkaar van advies voorzien. De opleidingen die een deel van hen volgt, hebben vooral tot doel voor verdieping te zorgen. Daarin is de behoefte aan een goede inhoudelijke fundering een grote factor, evenals hun eigen nieuwsgierigheid en de wil om zich verder te ontwikkelen, maar ook het feit dat de opleidingen hun een voordeel kunnen verschaffen bij het verkrijgen van opdrachten.

In de keuze voor scholingsactiviteiten lijken hoogopgeleide zelfstandigen met name twee aspecten zwaar te laten wegen: meerwaarde en efficiëntie. Wanneer een opleiding een grote meerwaarde heeft, in zowel materiële als immateriële zin, is de kans dat zij daarvoor offers willen brengen groot. Dat kunnen offers zijn in tijd, maar ook in geld. Is de meerwaarde gering, dan geeft efficiëntie de doorslag en zoeken zij vooral naar manieren om snel de benodigde kennis zelf te vergaren.

Aan de interviews namen alleen hoogopgeleide zzp'ers deel die als consultant, interim-manager of met een zelfstandig administratiekantoor werkzaam zijn. Voor hoogopgeleide zelfstandigen in andere sectoren, zoals zelfstandige psychologen of juristen, spelen ook andere factoren een rol, zoals professionaliseringsverplichtingen die vanuit de beroepsvereniging worden opgelegd, of verplichtingen die aan hun registratie als beroepsbeoefenaar verbonden zijn. Tegelijkertijd lijken de behoefte aan verdieping enerzijds, en de gerichtheid op zelfgestuurd leren binnen sterke informele netwerken anderzijds ook voor deze beroepsgroepen van waarde te zijn.

Leren door te doen

Voor middelbaar opgeleide zelfstandigen speelt formele scholing veel minder een rol gedurende hun verdere loopbaan. Degenen die als zelfstandige timmerman, loodgieter of klusser werkzaam zijn, ontwikkelen hun vaardigheden met name in de praktijk. Zij leren door te doen. Dat is het sterkst aan het begin van hun loopbaan. Op een gegeven moment kennen zij de kneepjes van hun vak. Dat wil niet zeggen dat zij niet ook later nog nieuwe kennis en vaardigheden opdoen, maar daarbij gaat het vaak om kleine dingen, zoals de toepassing van nieuwe producten die op de markt komen. Zij komen hier vaak mee in aanraking door de groothandels waarvan zij hun materialen betrekken, door beursbezoek, of via collega-zelfstandigen die zij bij een bepaalde klus tegenkomen. Door het uitwisselen van ervaringen, vaak gevolgd door het zelf uitproberen en zo nodig verder perfectioneren, maken zij zich bepaalde werkwijzen of toepassingen eigen.

Contacten met andere vakmensen op een voor hen aanpalend werkterrein, worden ook gebruikt om hun eigen arsenaal aan vaardigheden uit te breiden. Deze uitbreiding van competenties wordt door sommigen gebruikt om zich meer te kunnen specialiseren op een bepaald product of een bepaalde dienst, waarbij deze integraal aan de klant kan worden aangeboden. Zij kunnen zo klanten beter van dienst zijn, aangezien deze niet verschillende personen hoeft in te huren, maar alle werkzaamheden door dezelfde vakman kan laten uitvoeren. Anderen gebruiken de uitbreiding van vaardigheden vooral als vangnet om, wan-

neer het aantal opdrachten afneemt ook andersoortige opdrachten aan te kunnen nemen. Zij maken zich deze vaardigheden vooral eigen door 'af te kijken' hoe andere vakmensen het doen, en hun te vragen hoe zij zaken aanpakken. Vrijwel alles vindt plaats door informeel leren.

Weinig formele scholingsmogelijkheden

Voor middelbaar opgeleide zelfstandigen die werkzaam zijn in een nicheberoep, is informeel leren ook zeer belangrijk. Juist in nicheberoepen onderscheidt men zich door zijn of haar specialisme. Dat betekent ook dat de expertise die men moet bezitten, vaak groter is dan bij veel andere beroepen waarvoor men een middelbare opleiding nodig heeft. Mede daardoor speelt formele scholing bij degenen in een nicheberoep een relatief grotere rol. Na de initiële opleiding volgen zij een verdiepende opleiding of een cursus die hen in staat stelt bepaalde gespecialiseerde werkwijzen of handelingen uit te voeren. Het aantal opleidingen en cursussen op deze specifieke terreinen is echter gering, zodat er vaak geen verder aanbod is aan specialistisch vervolgonderwijs. Dat leidt soms tot het volgen van scholing op een ander deelterrein, waarmee men zijn specialisme iets uitbreidt, of tot het verder perfectioneren van werkzaamheden door informeel leren.

In het informeel leren speelt, net als bij andere zelfstandigen, het leren door te doen een belangrijke rol, maar ook netwerken zijn hierin belangrijk. Dit zijn voor een deel informele netwerken, maar intercollegiale contacten komen ook tot stand door beroepsverenigingen of belangenorganisaties. Anders dan bij andere middelbaar opgeleide zelfstandigen kennen de nicheberoepen een grote organisatiegraad, en lijkt er vanuit de beroepsorganisaties, met de nodige gradaties per beroepsgroep, sprake van een goede informatievoorziening in de vorm van vaktijdschriften, workshops of symposia.

Zelfstandigen ervaren vooral institutionele belemmeringen om te scholen

Zelfstandigen nemen relatief minder aan opleidingen, cursussen en trainingen deel dan anderen. Dat geldt in absolute zin niet voor hoogopgeleide zelfstandigen, maar ook de meesten van hen volgen minder vaak scholing dan toen ze nog in loondienst werkten. Dat heeft er voor een deel mee te maken dat bij hun vorige werkgevers opleidingen vaak een regulier onderdeel van het werk vormden. Tevens voerde een aantal organisaties een actief hrd-beleid, waarin ruime aandacht was voor ontwikkelmogelijkheden van individuele werknemers. Hoogopgeleide zelfstandigen moeten hun scholing zelf organiseren, waardoor er niet, zoals in loondienst, structureel in functionerings- of loopbaangesprekken aandacht wordt besteed aan bepaalde ontwikkelbehoeften. Ook kan men minder terugvallen op bepaalde scholingsvoorzieningen die vanuit de betreffende organisaties worden ingezet.

Hetzelfde geldt voor de kosten die met opleidingen gemoeid zijn. Hoewel er wel bepaalde restricties zijn aan de budgetten die binnen bedrijven voor scholing gereserveerd zijn, geven de meeste hoogopgeleide zelfstandigen aan dat zij ruime mogelijkheden hadden om op kosten van de werkgever een opleiding of cursus te volgen. Waar er beperkingen werden ervaren, waren die meer van inhoudelijke dan van financiële aard. Als zelfstandige

dient men zelf de kosten voor scholingsactiviteiten te dragen. Dit is voor de meeste hoogopgeleide zelfstandigen geen onoverkomelijk bezwaar, maar het geeft soms wel aanleiding om zorgvuldig af te wegen in hoeverre een opleiding meerwaarde heeft voor hun werk. Ook leidt het soms tot het uitstellen van scholingsdeelname of, door de hoge kosten, tot het geheel afzien van het volgen van scholing. Dat geldt niet alleen voor hoogopgeleide zelfstandigen, maar ook voor de enkele middelbaar opgeleide zelfstandigen die scholing volgen. De kosten voor opleidingen en cursussen zijn hoog; vanwege de kosten ziet men af van scholing of volgt men minder scholing dan men zou willen.

Een andere belemmering ligt in het opleidings- of cursusaanbod. Het volgen van een volledige opleiding is niet altijd mogelijk vanwege de investeringen die dit vraagt; ook bevat een opleiding vaak onderdelen die men al beheerst. Tegelijkertijd is er wel de behoefte aan certificering, en het liefst aan een officieel diploma. Het evc-traject biedt hiertoe mogelijkheden, maar door een enkeling wordt dit traject toch nog als te weinig transparant ervaren. Daarnaast hanteert het een te beperkte tijdsspanne waarvoor competenties van werknemers worden beoordeeld. Een ruimere invulling van het evc-traject zou daarmee de animo tot het volgen van formele opleidingen kunnen vergroten.

9 Samenvatting en conclusies

9.1 Een leven lang leren

Scholing wordt gezien als belangrijk middel voor werkenden om hun inzetbaarheid op peil te houden. Door scholing zou niet alleen de productiviteit van werknemers in hun huidige functie verbeteren, maar zouden zij ook betere kansen hebben op de arbeidsmarkt. Om die reden hebben achtereenvolgende kabinetten een leven lang leren tot een van de speerpunten van beleid gemaakt. Het huidige kabinet bouwt hierop voort, met het voornemen om voor iedereen met een startkwalificatie een individuele leerrekening in het leven te roepen, en specifiek voorzieningen te treffen om ook voor oudere werknemers het zich blijvend ontwikkelen aantrekkelijk te maken (kabinet-Rutte III 2017). De achterliggende gedachte hierbij is dat door het faciliteren van het volgen van opleidingen, cursussen en trainingen, de deelname aan scholing door werknemers zal toenemen, wat tot een betere arbeidsmarktpositie zal leiden.

Niettegenstaande het belang dat aan een leven lang leren wordt toegekend, blijft het percentage van de beroepsbevolking dat deelneemt aan opleidingsactiviteiten min of meer op hetzelfde niveau. Om die reden heeft het scp onderzocht welke belemmeringen burgers ervaren om aan scholing deel te nemen. Daarbij is vooral gekeken naar werkgerelateerde scholing, en de dispositionele, situationele en institutionele belemmeringen die burgers ervaren. *Dispositionele* redenen en belemmeringen houden verband met het zelfvertrouwen van de volwassene, bijvoorbeeld door eerdere leerervaringen, en hun intrinsieke motivatie om een opleiding, cursus of training te gaan volgen. *Situationele* redenen en belemmeringen komen voort uit de persoonlijke omstandigheden, zoals het hebben van kinderen of de noodzaak om mantelzorg te verlenen. Deze omstandigheden kunnen ertoe leiden dat er geen tijd is voor andere activiteiten dan werk en zorg. *Institutionele* redenen en belemmeringen hebben te maken met omstandigheden die door bijvoorbeeld de werkgever of een onderwijsinstelling worden gecreëerd.

9.2 Deelname aan een leven lang leren

De eerste onderzoeksvraag die in dit rapport centraal staat, is de volgende:

Wat is de deelname van verschillende groepen burgers aan formeel leren, niet-formeel leren en informeel leren volgend op hun initiële opleiding?

De volgende deelvragen zijn onderzocht:

- 1 Welk percentage burgers neemt aan scholingsactiviteiten deel, en gaat het daarbij om formeel, niet-formeel of informeel leren?
- 2 Hoe verhoudt het deelnamepercentage aan formeel, niet-formeel en informeel leren in ons land zich tot dat in andere landen in de Europese Unie?
- 3 In hoeverre is de deelname aan scholingsactiviteiten door de tijd heen veranderd?

4 Verschilt de deelname aan scholingsactiviteiten voor groepen burgers?

Deze vragen zijn onderzocht met behulp van kwantitatieve gegevensbestanden.

1 Welk percentage burgers neemt aan scholingsactiviteiten deel, en gaat het daarbij om formeel, niet-formeel of informeel leren?

Deelname aan formele en niet-formele scholingsactiviteiten is sterk afhankelijk van vraagstelling en tijdsspanne

Om de deelname van volwassenen aan formeel, niet-formeel en informeel leren in kaart te brengen, hebben we gebruik gemaakt van verschillende nationale en internationale databestanden. Een veel gebruikte maat voor scholingsdeelname is het percentage volwassenen uit de Enquête beroepsbevolking (EBB) dat in de afgelopen vier weken een opleiding, cursus of training heeft gevolgd. Bijna een op de vijf volwassenen blijkt op enig moment aan een opleiding, een cursus of een training deel te nemen. De EBB biedt weliswaar een goede momentopname van de scholingsdeelname onder volwassenen, maar is minder geschikt om na te gaan welk aandeel Nederlanders hun kennis en vaardigheden op peil houdt. Immers, volwassenen die een halfjaar of zelfs iets meer dan een jaar geleden een opleiding hebben gevolgd, kunnen daardoor heel goed vaardigheden hebben opgedaan die ze voor de uitoefening van hun beroep nodig hebben, of om de overstap naar een andere functie te maken. Daardoor zal bij hen de behoefte aan verdere scholing gering zijn. Veel scholingsactiviteiten, zoals cursussen, hebben doorgaans een beperkte duur. Werkenden en niet-werkenden nemen hieraan verspreid over de tijd deel.

Cijfers uit onder meer het Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), het Arbeidsaanbodpanel en de Levenslang leren enquête van het ROA bieden betere mogelijkheden om zicht te krijgen op de mate waarin volwassenen zich blijvend scholen. De cijfers uit deze onderzoeken lopen echter uiteen van iets minder dan 40% tot rond de 65% volwassenen die scholing volgen. Bovendien ontbreekt er voor een groot deel informatie over de aard en duur van de gevolgde scholing en is onduidelijk wat de kwaliteit van de scholing was. Daardoor is het lastig, zo niet onmogelijk, om een betrouwbaar beeld te geven van het percentage volwassenen dat door scholing hun kennis en vaardigheden op peil houdt of vergroot.

De deelname aan niet-formele scholing is duidelijk groter dan die aan formele scholing

Ongeveer 58% van de volwassenen in het PIAAC-onderzoek van 2012 geeft aan een of meer cursussen of trainingen te hebben gevolgd. Dit is een groot deel van de 65% van de ondervraagden die aangeeft aan formele en/of niet-formele scholing te hebben deelgenomen. In de Adult Education Survey (AES) is de deelname aan niet-formele scholingsactiviteiten uitgesplitst naar cursussen, workshops en congressen, trainingen en privélessen. Ongeveer 40% van de volwassenen in de AES heeft in de voorgaande twee jaren aan een cursus deelgenomen, ongeveer 30% aan een workshop of een congres en ongeveer een kwart aan een training. Daarnaast neemt een klein percentage deel aan privélessen. Afgezet tegen de

minder dan 10% die een formele opleiding heeft gevolgd, maken de gegevens uit de AES duidelijk – in lijn met de gegevens uit het PIAAC-onderzoek – dat het bij de deelname aan scholing vooral om niet-formele scholing gaat.

Informeel leren komt verhoudingsgewijs het meest voor

Het informeel leren van volwassenen is lastiger betrouwbaar en valide in kaart te brengen dan hun deelname aan cursussen en trainingen. Zowel het PIAAC-onderzoek als het Arbeidsaanbodpanel geeft niettemin indicaties dat een zeer groot deel van de Nederlanders tijdens de uitoefening van hun werk en in hun dagelijkse praktijk nieuwe kennis en vaardigheden opdoet. Ongeveer 93% van de volwassenen in het PIAAC-onderzoek geeft aan te ‘leren door te doen’. Voor ongeveer een kwart van de volwassenen geldt dat zij iedere dag wel nieuwe kennis of vaardigheden op deze manier opdoen, en voor nog eens een kwart dat zich dit wekelijks een of enkele malen voordoet. Uit het Arbeidsaanbodpanel komt naar voren dat ongeveer 87% van de werkenden in hun werk in de afgelopen twee jaar sociale en cognitieve vaardigheden heeft bijgeleerd. Ongeveer vier op de tien werknemers geven aan dat het daarbij gaat om een geringe toename van vaardigheden op sociaal en cognitief gebied, maar bijna de helft geeft aan op sociaal en cognitief gebied tamelijk veel of heel veel te hebben bijgeleerd.

2 Hoe verhoudt het deelnamepercentage aan formeel, niet-formeel en informeel leren in ons land zich tot dat in andere landen in de Europese Unie?

Relatief veel Nederlanders nemen aan formele en niet-formele scholingsactiviteiten deel

De deelnamecijfers van Eurostat laten zien dat Nederlandse volwassenen relatief meer aan scholingsactiviteiten deelnemen dan volwassenen in de meeste andere landen van de Europese Unie. De deelname ligt in ons land zelfs behoorlijk hoger dan gemiddeld in de EU, maar ook in vergelijking met de ons omringende landen België, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk volgen volwassenen in ons land vaker scholing. Binnen de EU nemen alleen burgers uit de Scandinavische landen meer dan in ons land deel aan opleidingen, cursussen en trainingen deel. Vergelijkbare bevindingen kwamen ook eerder uit het PIAAC-onderzoek naar voren (Buisman et al. 2013). De hoge deelname aan scholingsactiviteiten geldt zowel voor formele opleidingen als voor niet-formele scholing zoals cursussen en trainingen. Recente cijfers op basis van de Adult Education Survey tonen zelfs aan dat Nederlanders, samen met Zweden, in Europa relatief het meest aan formele en niet-formele scholingsactiviteiten deelnemen (vgl. Central Statistics Office Ireland 2018).

Informele scholing blijft achter bij de formele scholing

Het PIAAC-onderzoek laat zien dat Nederland weliswaar tot de koplopers gerekend kan worden waar het de deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen betreft, maar tot de middenmoot behoort waar het informele scholing betreft. Weliswaar nemen volwassenen meer aan informele scholing deel dan aan formele en niet-formele scholing, maar ver-

geleken met andere landen gebruiken zij hun dagelijkse werkzaamheden minder om hiervan te leren.

3 In hoeverre is de deelname aan scholingsactiviteiten door de tijd heen veranderd?

Een vergelijking over de tijd laat tegelijkertijd zien dat de deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen stagneert. De deelnamecijfers die Eurostat voor Nederland rapporteert, zijn de afgelopen drie jaren onveranderd gebleven. Gegevens uit het Arbeidsaanbodpanel van de afgelopen tien jaar, evenals cijfers uit de ROA Levenslang leren enquête tussen 2004 en 2013, laten evenmin veranderingen in scholingsdeelname onder volwassenen zien. Daarnaast zijn er tussen 2008 en 2016 ook geen duidelijke veranderingen opgetreden in het aantal scholingsactiviteiten waaraan wordt deelgenomen. Het percentage volwassenen dat aan twee, dan wel drie of meer opleidingen, cursussen of trainingen deelneemt, is door de jaren heen min of meer stabiel. Het ROA constateerde enkele jaren geleden dat onder werkenden eerder sprake van een afnemende dan van een toenemende scholingsintensiteit lijkt te zijn. De duur van de cursussen die werkenden volgen, was tussen 2004 en 2013 afgenomen van gemiddeld 25 uur naar 21 uur.

4 Verschilt de deelname aan scholingsactiviteiten voor groepen burgers?

Werknemers in loondienst volgen meer scholing dan anderen

Werkenden volgen vaker scholing dan niet-werkenden. Van de werkenden nemen werknemers in loondienst relatief het meest aan opleidingen, cursussen en trainingen deel. Het percentage zelfstandigen dat aan scholingsactiviteiten deelneemt, is over de afgelopen jaren echter sterk gestegen en ligt nu op bijna hetzelfde niveau als dat van werkenden in loondienst. Het percentage niet-werkenden dat aan opleidingen, cursussen of trainingen deelneemt, is beduidend geringer dan de deelname onder werkenden. Dit geldt echter vooral voor volwassenen die geen baan hebben en hier ook niet naar op zoek zijn. Voor hen ontbreekt een duidelijke stimulus om zich voor werk te kwalificeren. Werkzoekenden nemen beduidend vaker deel aan scholingsactiviteiten dan niet-werkzoekenden, maar hun scholingsdeelname ligt gemiddeld wel lager dan die onder werkenden.

Ook jongere werknemers volgen meer scholing

Volwassenen van 25-34 jaar nemen het meest aan scholingsactiviteiten deel. De scholingsdeelname onder 35-44-jarigen ligt iets lager, maar het verschil met de 25-34-jarigen is relatief beperkt. Voor de volwassenen van 55 jaar en ouder geldt dat zij minder scholing volgen dan jongere leeftijdscategorieën. Het verschil in scholingsdeelname tussen ouderen en jongeren is in de afgelopen tien jaar echter wel steeds kleiner geworden. Mogelijk hangt dit samen met het feit dat de pensioengerechtigde leeftijd hoger is geworden en de mogelijkheden tot vervroegde uittreding zijn verkleind. Het kan daardoor voor werkgevers lonend zijn om voor oudere werknemers scholingsvoorzieningen aan te bieden, en hen actief te stimuleren om hieraan deel te nemen. Als gevolg daarvan kan ook de bereidheid van oudere werknemers om scholing te volgen zijn toegenomen.

Hogeropgeleiden volgen het meest scholing

De scholingsdeelname is het hoogst onder volwassenen met een hbo- of wo-opleiding. Onder hoogopgeleiden ligt de deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen beduidend hoger dan onder middelbaar opgeleiden. Laagopgeleiden volgen de minste scholing. Het gaat hierbij om relatief grote verschillen. Het opleidingsniveau van volwassenen is de belangrijkste voorspeller voor het volgen van opleidingen. Dat niveau hangt niet alleen samen met deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen gedurende de loopbaan, maar ook met informeel leren. Hogeropgeleiden geven aan meer informeel te leren dan middelbaar en lageropgeleiden. Dat heeft onder andere te maken met het feit dat hogeropgeleiden over het algemeen banen hebben waarin een groter beroep op verschillende vaardigheden wordt gedaan, waardoor zij ook eerder geneigd zullen zijn om zich bij te scholen en verder te ontwikkelen.

Bovendien blijken verschillen in opleidingsdeelname naar opleidingsniveau door de jaren heen stabiel. Dat betekent dat de verminderde deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen onder middelbaar en, vooral, lageropgeleiden niet door hen wordt ingelopen. De achterstand in competenties bij aanvang op de arbeidsmarkt wordt daardoor relatief alleen maar groter.

9.3 Redenen en belemmeringen om scholing te volgen

De tweede onderzoeksvraag die in dit rapport centraal staat is, luidt als volgt:

Wat zijn onderliggende redenen voor verschillende groepen burgers om al dan niet aan scholing deel te nemen?

Daarbij zijn de volgende deelvragen onderzocht:

- 1 Wat zijn redenen voor verschillende groepen burgers om formele en niet-formele scholing te volgen?
- 2 Welke belemmeringen ervaren groepen burgers om aan formele en niet-formele scholing deel te nemen?
- 3 In hoeverre komen deze belemmeringen bij bepaalde groepen burgers samen, waarmee zij tot een mindere deelname aan scholing leiden?

Deze vragen zijn onderzocht met behulp van analyses op kwantitatieve gegevensbestanden en door middel van interviews met 39 respondenten.

1 Wat zijn redenen voor verschillende groepen burgers om formele en niet-formele scholing te volgen?

Veel werkenden voelen geen acute scholingsnoodzaak. Zij vinden dat zij over het algemeen over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed uit te kunnen voeren. Een groot deel meent dat zij ook zonder problemen meer complexe taken uit zouden kunnen voeren, en ervaren op grond van de aan hen gestelde taakeisen geen acute scholingsbehoefte. Dat geldt ook voor de eisen die in de toekomst aan hen gesteld worden.

Bijna de helft van de werkenden schat de kans dat zij in de toekomst andere competenties nodig hebben, niet erg hoog in. Anderen verwachten wel dat zich veranderingen zullen voordoen in hun werk, die om andere vaardigheden vragen. Dat is voor het merendeel van hen echter geen reden om daar al, door het volgen van een opleiding, cursus of training, op te anticiperen.

Formele opleidingen worden veelal vanuit een loopbaanperspectief gevolgd

Iets meer dan een op de tien volwassenen geeft in de Adult Education Survey aan een formele opleiding of een langer durende cursus te volgen. Ongeveer een vijfde hiervan volgt deze opleiding om elementaire vaardigheden op te doen of om een diploma in het voortgezet onderwijs te behalen. Ruim een kwart volgt een opleiding op mbo-niveau, en iets meer dan de helft een opleiding in het hoger onderwijs. Deze opleidingen worden, meer dan andere scholingsactiviteiten, ingezet om de kans op een baan te vergroten of om de carrièrevooruitzichten te verbeteren. Een formele opleiding wordt derhalve als een geschikt middel gezien om een grotere stap in de loopbaan te zetten, bijvoorbeeld naar een andere functie of een andere sector dan die waarin men werkzaam is.

Cursussen, workshops en trainingen zijn juist gericht op het huidige werk

Hoewel loopbaanoverwegingen voor sommige volwassenen ook reden zijn om aan cursussen, workshops en trainingen deel te nemen, is deze vorm van scholing voor het merendeel gericht op het verbeteren van de competenties om het huidige werk uit te kunnen voeren. Daarbij gaat het naar verwachting vooral om na- en bijscholing van werkenden. Het initiatief daarvoor ligt voornamelijk bij de werkgever, die ook tijd beschikbaar stelt om de scholingsactiviteit te volgen (al dan niet in combinatie met eigen tijd van de werknemer) en de kosten voor zijn rekening neemt. Waar het cursussen en workshops of congressen betreft, lijkt het initiatief in sommige gevallen bij de deelnemer in plaats van bij de werkgever te liggen, maar ook hierbij gaat het vooral om werkgerelateerde scholing.

Privécursussen worden vooral om persoonlijke en sociale redenen gevolgd

Volwassenen volgen relatief minder vaak privécursussen. Ongeveer een op de twintig volwassenen in de Adult Education Survey geeft aan deze in de afgelopen twee jaar gevolgd te hebben. In tegenstelling tot andere scholingsactiviteiten spelen werkgerelateerde redenen hierbij een beduidend minder grote rol. De belangrijkste redenen om privélessen te volgen zijn het nut hiervan voor het dagelijks leven, maar vooral de mogelijkheid die zij bieden om nieuwe mensen te ontmoeten, alsook de interesse van de deelnemer in de onderwerpen die in de lessen aan bod komen.

2 Welke belemmeringen ervaren groepen burgers om aan formele en niet-formele scholing deel te nemen?

Familie- en gezinsverplichtingen

Iets minder dan een kwart van de volwassenen geeft aan dat zij in het voorafgaande jaar onderwijs of een training hadden willen volgen, maar hiervan hebben afgezien. Een groot deel van hen geeft aan dat dit was vanwege de zorg voor kinderen of gezinsverplichtingen. Gezinsverplichtingen vormen een belangrijker reden om af te zien van meer scholing voor degenen die recent al een opleiding, cursus of training hebben gevolgd. Tegelijkertijd zijn mantelzorg of de zorg voor kinderen niet of slechts zelden een reden om in het geheel geen scholing te volgen. Dat zou erop kunnen duiden dat het volgen van een opleiding, cursus of training voor werkenden en niet-werkenden vaak redelijk goed in te passen is in hun gezinsleven, maar dat het moeite kost om binnen een relatief korte tijdsspanne vaker aan scholingsactiviteiten deel te nemen. Dat lijkt voor vrouwen bovendien lastiger dan voor mannen. Dit is waarschijnlijk voor een belangrijk deel toe te schrijven aan het feit dat vrouwen over het algemeen een groter deel van de zorg voor kinderen en het huishouden op zich nemen dan mannen.

Werkverplichtingen

De tijd die men aan zijn of haar werk besteedt, bepaalt niet of men ook aan scholing doet. Sterker nog, ook personen die een groot aantal uren aan hun werk besteden, volgen daarnaast een opleiding, cursus of training. Misschien kunnen zij een of meer scholingsactiviteiten in werktijd volgen, maar mogelijk vormt een drukke baan ook anderszins geen beletsel om aan scholing deel te nemen. Werknemers die een groot aantal uren per week werken, volgen net zo vaak meerdere opleidingen of cursussen als werknemers die drie of vier dagen per week werken. Slechts wanneer werknemers een zeer gering aantal uren werken, is hun deelname aan scholing geringer. Uit de gegevens is niet af te leiden wat de oorzaak daarvan is, maar het lijkt aannemelijk dat daarbij verschillende redenen een rol spelen. Mogelijk kiest een deel van de werkenden bewust voor een kleine deeltijdbaan, om daarnaast tijd aan andere activiteiten te kunnen besteden, waardoor de behoefte aan (werkgerelateerde) scholing ontbreekt. Het is ook mogelijk dat werknemers maar een zeer gering aantal uren aan het werk zijn, en het hun aan middelen ontbreekt om zich verder te scholen. Ten slotte is het mogelijk dat werkgevers minder geneigd zijn om te investeren in de scholing van deze werknemers, gezien de relatief geringe bijdrage die zij aan het werkproces leveren.

Tegelijkertijd wordt door werkenden wel relatief vaak aangegeven dat de tijd die met hun werk gemoeid is, hen afhoudt van het volgen van scholing. Dat geldt in het bijzonder voor werkenden die in het afgelopen jaar al scholing gevolgd hebben. Het lijkt aannemelijk dat het volgen van additionele opleidingen, cursussen of trainingen voor hen naast hun werk niet mogelijk is, of dat zij onder werktijd niet de ruimte hebben om daar tijd aan te besteden.

Persoonlijke omstandigheden

Daarnaast geeft een grote groep aan dat zij om gezondheidsredenen, om hun leeftijd of om andere persoonlijke redenen niet aan scholing hebben deelgenomen, terwijl zij dat wel hadden gewild. Deze persoonlijke redenen lijken vooral verband te houden met de onmogelijkheid om überhaupt scholing te volgen. Degenen die persoonlijke redenen noemen, hebben in de afgelopen periode in het geheel geen scholing gevolgd. Volwassenen die wel scholing hebben gevolgd, voeren minder vaak persoonlijke redenen aan die hen ervan weerhouden hebben om (nog) meer scholing te volgen. Persoonlijke omstandigheden vormen daarnaast voor vrouwen en voor lageropgeleiden een belangrijker reden om van (meer) scholing af te zien dan voor mannen en voor middelbaar en hogeropgeleiden.

Kosten van de opleiding

De kosten die met opleidingen, cursussen en trainingen gemoeid zijn, zijn voor een groep volwassenen ook reden om af te zien van (verdere) scholing. De kosten zijn niet alleen een probleem voor volwassenen die recent in het geheel geen opleiding of cursus hebben gevolgd, maar ook voor hen die dat recent wel hebben gedaan. Het kan daarmee een horde zijn om een opleiding te volgen, maar kan ook een rem zetten op scholenden die graag meer zouden willen doen. De scholingskosten vormen met name voor de laagste inkomensgroepen een probleem, maar voor een beperkter deel geven ook volwassenen uit de hoogste inkomensgroepen aan dat de kosten hen weerhouden van het volgen van (meer) scholing. Daarnaast vormen de kosten voor vrouwen relatief vaker een probleem dan voor mannen.

Gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever

Een gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever is voor een deel eveneens een reden om af te zien van (verdere) scholing. Dit speelt zowel voor personen die recent geen scholing hebben gevolgd als voor hen die recent wel scholing hebben gevolgd, maar dat graag meer hadden gedaan. Hogeropgeleiden ervaren min of meer even vaak als lager- en middelbaar opgeleiden dat hun werkgever niet meewerkt aan het volgen van meer scholing. Hetzelfde geldt voor mannen en vrouwen. Daarentegen geven volwassenen uit de laagste inkomensgroepen wel beduidend vaker aan dat zij geen ondersteuning vanuit hun werkgever krijgen. Dat zou erop kunnen duiden dat zij, meer dan anderen, zijn aangewezen op ondersteuning van hun werkgever om scholing te kunnen volgen, maar het kan ook (of tegelijkertijd) betekenen dat werkgevers voor deze groep minder geneigd zijn scholing te ondersteunen. De reden daarvoor kan gelegen zijn in het feit dat laagbetaald werk geen verdere opleiding vereist, en een investering in personeel een overkwalificatie (en daarmee mogelijk het vertrek) van de werknemer tot gevolg heeft. Het is ook mogelijk dat de personen uit de laagste inkomensgroepen relatief minder uren werken en om die reden minder aantrekkelijk zijn voor werkgevers om in te investeren.

3 In hoeverre komen deze belemmeringen bij bepaalde groepen burgers samen?

In deze studie zijn, op grond van achtergrondkenmerken die met scholingsdeelname samenhangen, tien groepen burgers onderscheiden. Voor drie van deze groepen is nagegaan in hoeverre hun scholingsdeelname beïnvloed wordt door dispositionele, situationele en institutionele factoren. De drie groepen zijn geselecteerd omdat zij relatief weinig aan scholing deelnemen, terwijl het voor (het behoud van) hun werk wel van belang is dat zij zich blijven ontwikkelen. Binnen elk van de groepen blijken er de nodige verschillen tussen individuen te bestaan, en geeft een deel van hen aan geen (aanvullende) scholingsbehoefte te hebben, dan wel geen belemmeringen te ervaren om aan scholing deel te nemen. Tegelijkertijd spelen binnen elk van de groepen specifieke omstandigheden die hen ervan weerhouden om een opleiding, cursus of training te gaan volgen, of die het hun lastig zouden maken om scholing te volgen wanneer zij dat zouden willen.

Weinig ambitie en geringe mogelijkheden voor verdieping en verbreding

De eerste groep die in deze studie nader onderzocht is, bestaat uit mannen tussen de 45 en 60 jaar met een middelbare opleiding, die al geruime tijd in hun huidige baan werkzaam zijn. Bij de meesten van hen bestaat geen concrete scholingsbehoefte. Door de afwezigheid van perspectief op een andere baan of een andere werkgever, ontbreekt bij hen de prikkel om zelf een opleiding of cursus te gaan volgen die hun vaardigheden verbreedt; vaak is zelfs al de prikkel om hierover na te denken afwezig. Liever ontwikkelen zij zich gaandeweg door te leren van dagelijkse ervaringen, om zo hun bestaande deskundigheid op peil te houden en zo mogelijk verder te vergroten. Dit lijkt versterkt te worden door de houding van werkgevers. De werkgever heeft in hen loyale, ervaren werknemers. Overplaatsing of promotie is niet of nauwelijks aan de orde, zodat de werkgever ook vooral inzet op het bijhouden van competenties.

Persoonlijke obstakels overwinnen en tijd voor scholing vrijmaken

Een tweede groep waarnaar de aandacht in het onderzoek uitgaat, bestaat uit vrouwen die in deeltijd in de zorg werkzaam zijn. Van hen geeft een deel aan niet zich zeker te voelen of zij wel in staat zullen zijn om een cursus of opleiding af te ronden.

De vrouwen die het initiatief hebben genomen om een opleiding of cursus te volgen, geven blijk van een sterke gedrevenheid om die ook af te ronden. Daarin lijkt het ouderlijk milieu een rol te spelen. Hoewel het niet in gelijke mate voor alle vrouwen in het onderzoek geldt, lijkt er een verband te zijn tussen de mate waarin thuis waarde werd gehecht aan een goede opleiding en de mate waarin men zich daadwerkelijk verder is blijven scholen. Vrouwen bij wie het volgen van onderwijs gestimuleerd werd of voor wie een van de ouders als rolmodel fungeerde, hebben in hun verdere loopbaan meer dan anderen een opleiding of cursus gevolgd.

Op een enkeling na hebben alle vrouwen tot voor kort zorg voor thuiswonende kinderen gehad, of hebben hiervoor nog steeds zorg. De geboorte van de kinderen leidde er bij hen toe dat zij zich tijdelijk volledig op het gezinsleven hebben gericht en hun baan hebben opgegeven. Vaak na enkele jaren zijn ze weer gaan werken, waarbij de meesten bewust

voor een deeltijdfunctie hebben gekozen om er daarnaast ook thuis voor de kinderen te kunnen zijn. Geen van hen heeft dit als directe belemmering voor scholingsdeelname ervaren. Het was niet zo dat door de tijd die zij naast hun werk aan zorgtaken thuis besteedden, er geen of onvoldoende ruimte was om een opleiding of cursus te volgen. Op een meer indirecte wijze lijkt het echter bij een deel van hen wel van invloed te zijn geweest op hun verdere ontwikkelingskansen. Enkelens geven aan dat er door werkgevers aan deeltijders niet altijd dezelfde opleidingsmogelijkheden worden geboden of opleidingseisen worden gesteld als aan voltijders. Daarnaast is een aantal vrouwen, na een tijd uit het arbeidsproces geweest te zijn, vaak in een vergelijkbare functie teruggekomen als waar zij eerder in werkten. Zij moesten zich eerst de ontwikkelingen in het beroep eigen maken. Daarbij komt dat zij vaak bewust een pas op de plaats maken, om werk met gezin te kunnen blijven combineren; velen hebben niet de ambitie om carrièrestappen te zetten.

Noodzaak voor zelfstandigen om scholing zelf te organiseren en te bekostigen

Een derde groep vormen zelfstandigen zonder personeel. Deze zelfstandigen nemen relatief minder aan opleidingen, cursussen en trainingen deel dan anderen. Dat geldt in absolute zin niet voor hoogopgeleide zelfstandigen, maar ook van hen volgen de meesten minder vaak scholing dan zij deden toe ze nog in loondienst werkten. Dat heeft er voor een deel mee te maken dat bij hun vorige werkgevers opleidingen vaak een regulier onderdeel van het werk vormden, en een aantal organisaties een actief hrd-beleid voerde, waarin ruime aandacht was voor ontwikkelmogelijkheden van individuele werknemers. Hoogopgeleide zelfstandigen moeten daarentegen hun scholing zelf organiseren, waardoor er niet, zoals in loondienst, structureel in functionerings- of loopbaangesprekken aandacht is voor bepaalde ontwikkelbehoeften. Ook kan men minder terugvallen op bepaalde scholingsvoorzieningen die vanuit de betreffende organisaties worden ingezet.

Hetzelfde geldt voor de kosten die met opleidingen gemoeid zijn. Hoewel er wel bepaalde restricties zijn aan de budgetten die binnen bedrijven voor scholing gereserveerd zijn, geven de meeste hoogopgeleide zelfstandigen aan dat zij ruime mogelijkheden hadden om op kosten van de werkgever een opleiding of cursus te volgen. Waar er beperkingen werden ervaren, waren die meer van inhoudelijke dan van financiële aard. Als zelfstandige dient men echter zelf de kosten voor scholingsactiviteiten te dragen. Dit is voor een deel van de zelfstandigen aanleiding om zorgvuldig af te wegen in hoeverre een opleiding meerwaarde heeft voor hun werk. Ook leidt het tot het uitstellen van scholingsdeelname of, door de hoge kosten, tot het geheel afzien van het volgen van scholing.

Beperkte tijd voor scholing, waarop het systeem niet altijd goed is ingericht

Ook de tijd die met scholing gemoeid is, speelt voor zelfstandigen een rol bij de keuze om scholing te volgen, en bij de keuze voor het type scholing dat men volgt. De zelfstandigen hebben de nodige flexibiliteit in hun werk, waardoor scholing over het algemeen goed inpasbaar is. Tegelijkertijd komt de keuze om zelfstandige te worden ook voort uit de bewuste wens om ruimte in het werkschema te hebben – bijvoorbeeld om tijd voor het gezin of andere interessegebieden te hebben – dan wel hebben zij deze ruimte leren waar-

deren in de tijd dat zij als zelfstandige werkzaam zijn. Scholing concurreert met deze andere prioriteiten en interesses. Voor scholing waaraan men grote waarde toekent, maakt men tijd vrij; voor andere scholingsactiviteiten is deze bereidheid er niet of wordt slechts deelgenomen aan scholing wanneer die zo min mogelijk tijd vraagt. Voor enkelen speelt daarin mee dat de tijd om scholing te volgen een derving van inkomsten betekent, waardoor de effectieve kosten om tijdsintensieve opleidingen of cursussen te volgen hoog zijn.

Het opleidings- of cursusaanbod is niet altijd goed op de wensen van zelfstandigen afgestemd. Niet alleen is het volgen van een volledige opleiding niet altijd mogelijk vanwege de investeringen die dit vraagt, maar daarnaast kent een opleiding vaak ook onderdelen die men al beheerst. Tegelijkertijd is er bij een deel van de zelfstandigen wel de behoefte aan certificering en, het liefst, een officieel diploma. Het evc-traject biedt hiertoe mogelijkheden, maar door een enkeling wordt dit traject toch nog als te weinig transparant ervaren. Daarnaast hanteert het een te beperkte tijdsspanne waarvoor competenties van werknemers worden beoordeeld. Een ruimere invulling van het evc-traject zou de animo tot het volgen van formele opleidingen kunnen vergroten.

9.4 Slotbeschouwing

Vooral veel bijscholing en nascholing

Volwassenen in ons land nemen, in vergelijking met andere landen van de Europese Unie, veel aan scholingsactiviteiten deel. Hoewel de gerapporteerde deelnamecijfers per onderzoek sterk verschillen, behoren burgers in ons land steevast tot de kopgroep waar het hun scholingsdeelname betreft. Dat is bovendien al jaren het geval. Men neemt vooral deel aan (kortlopende) cursussen, workshops, seminars en trainingen. Het belangrijkste doel van deze cursussen en trainingen is om het dagelijks functioneren op het werk te verbeteren. Het gaat om scholingsactiviteiten die vaak door de werkgever betaald worden en binnen werktijd door de werknemer gevolgd mogen worden. Uit de interviews komt het beeld naar voren dat deze scholingsactiviteiten van belang zijn voor het up to date houden van bestaande competenties, maar zelden gericht zijn op het verbreden of verdiepen van competenties, waardoor werknemers binnen de organisatie breder inzetbaar zijn of die hen kwalificeren voor een andere functie.

Om de overstap naar een andere functie of werkgever te kunnen maken, volgen werknemers vaker een langer durende opleiding. Voor een deel dragen werkgevers bij aan deze opleidingen, maar in het merendeel van de gevallen worden deze door de werkende, al dan niet gedeeltelijk, zelf bekostigd. De opleidingen worden ook hoofdzakelijk in de eigen tijd gevolgd. Van de volwassenen die scholing volgen, neemt echter slechts een klein deel aan een dergelijke opleiding deel. Dat geeft aan dat de op- en omscholing onder volwassenen ondergeschikt is aan de bij- en nascholingsactiviteiten die zij volgen. Dat betekent niet noodzakelijkerwijs dat werknemers daardoor geen competenties verwerven die zij ook in andere beroepen of functies zouden kunnen gebruiken, en die hen zouden kunnen helpen om de overstap naar een andere baan of werkgever te maken. Dat geldt voor meer alge-

mene vaardigheden, maar kan ook op heel specifieke vaardigheden van toepassing zijn. Het onderzoek laat zien dat veel vaardigheden die worden geschoold echter dusdanig specifiek zijn, dat het niet altijd duidelijk is voor werkenden hoe zij deze ook in een andere baan of functie zouden kunnen inzetten. Scholing is daarmee voor een belangrijk deel een instrument dat wordt ingezet vanuit de gedachte van een vaste, langer lopende arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer.

Geen gevoelde scholingsurgentie

Werkenden hebben over het algemeen het gevoel dat zij hun huidige taken goed kunnen uitvoeren en hiervoor geen extra scholing nodig hebben. Velen zijn van mening dat hun capaciteiten onderbenut worden in hun werk. Slechts weinigen hebben het gevoel dat zij competenties tekort komen voor hun dagelijkse werkzaamheden. Weliswaar meent meer dan de helft van de werkenden dat zich in hun baan bepaalde veranderingen zullen gaan voordoen die het noodzakelijk maken om zich bij te scholen, maar dit leidt maar bij een deel tot een concrete deelname aan scholingsactiviteiten. Er wordt maar beperkt vooruit gekeken (zie ook Grijpstra et al. 2019). De urgentie om zich om of op te scholen wordt om die reden niet sterk gevoeld. Werknemers (en werkgevers) vinden het moeilijk om goed in te schatten wat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zullen zijn. Waar dat wat duidelijker is, is het lastig in te schatten op welke termijn deze veranderingen ook daadwerkelijk tot consequenties zullen leiden, en hoe ingrijpend deze zullen zijn. Het gebrek aan urgentie wordt vermoedelijk versterkt door het feit dat men nog minder weet wat de alternatieven zijn. Als men al moeilijk kan inschatten hoe ontwikkelingen door zullen werken in het huidige werk, zal dat nog lastiger in te schatten zijn voor andere sectoren of functies.

Meer reactieve dan proactieve leerhouding

Dat neemt niet weg dat werknemers ook van baan veranderen, en een verandering van baan regelmatig ook gepaard gaat met scholing. De deelname aan scholing is in veel gevallen echter instrumenteel: men maakt gebruik van scholing wanneer er een directe aanleiding voor bestaat. Werknemers volgen vaak scholing rond het moment dat zij van functie of werkgever veranderen (Maslowski en Vlasblom 2018).

Uit de interviews komt een vergelijkbaar beeld naar voren. Sommigen beginnen met een opleiding omdat ze van werk willen veranderen, en vinden vervolgens een andere baan in het verlengde van hun opleiding. Anderen ambiëren een andere baan of functie en worden aangenomen op voorwaarde dat zij daarvoor een cursus of opleiding gaan volgen. Er is daarmee eerder sprake van een reactieve dan een proactieve leerhouding, waarin men bewust scholing inzet om op iets langere termijn bepaalde loopbaanwensen te kunnen realiseren.

Het is de vraag in hoeverre dit kenmerkend is voor ons land. Er is internationaal geen onderzoek dat verschillen ten aanzien van leerhoudingen in kaart heeft gebracht. Wel is in het PIAAC-onderzoek gekeken naar de leerbereidheid van volwassenen (Buisman et al. 2013). Waar Nederlanders feitelijk relatief veel aan scholing deelnemen, blijft hun leerbereidheid daar in vergelijking met andere landen bij achter. Daarbij gaat het onder meer om

de wens om complexe zaken te begrijpen en de gevoelde behoefte om na te gaan hoe verschillende zaken met elkaar samenhangen. De reden dat informele scholing van volwassenen in ons land achterblijft bij hun formele scholing, hangt mogelijk eveneens samen met hun geringere leerbereidheid. De geringe leerbereidheid is voor de SER (2017) en de OESO (2017) mede reden om te wijzen op het ontbreken van een leercultuur in ons land.

Grote mate van zelfregulatie

Het feit dat scholing voor een belangrijk deel wordt geïnitieerd door de werkgever en sterk gericht is op na- of bijscholing, ondersteunt de bevinding dat er geen duidelijke leercultuur aanwezig is. Met name in het skillsrapport van de OESO (2017) wordt dit sterk geproblematiseerd. Tegelijkertijd is het echter de vraag of die zorgen in alle opzichten terecht zijn.

Een groot deel van de werknemers lijkt wel degelijk te reageren op de noodzaak tot scholing wanneer deze zich aandient, maar alleen niet op veranderingen te anticiperen door scholing te volgen. Met name voor geleidelijke veranderingen die zich op de arbeidsmarkt voltrekken is dit een efficiënte manier om met ervaren tekortkomingen in competenties om te gaan.

Ook waar het meer structurele veranderingen in de aard van het dienstverband betreft, zoals een verschuiving van een langdurige arbeidsrelatie naar relatief kortere klussen voor verschillende opdrachtgevers (vgl. Ter Weel et al. 2018), kan dit naar verwachting voor een groot deel door zelfregulatie worden opgevangen. Deze veranderingen zijn deels al zichtbaar door de groei van het aandeel zelfstandigen op de arbeidsmarkt en de toenemende flexibilisering van arbeid (Josten en Vlasblom 2018). Waar zelfstandigen voorheen echter beduidend minder aan scholing deelnamen, is deze achterstand in de afgelopen jaren steeds verder verkleind. Ook uit de interviews met zzp'ers komt naar voren dat velen manieren hebben gevonden om ervoor te zorgen dat zij op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen en dat zij hun eigen kennis en vaardigheden verbreden en verdiepen, bijvoorbeeld door zich te verenigen in professionele netwerken. Dat geldt echter met name voor hoogopgeleide zzp'ers, die vaak om hun specialistische kennis door bedrijven worden ingehuurd, en minder voor de 'flexibele schil' van lager- en middelbaar opgeleide zzp'ers. Deze flexwerkers worden vooral ingezet om pieken in het werk op te vangen, bijvoorbeeld in seizoenswerk of bij tijdelijke fluctuaties in werk (Josten et al. 2014). De flexwerkers anticiperen juist minder op toekomstige ontwikkelingen, waardoor hun arbeidsmarktpositie kwetsbaar is.

Invloed van technologische veranderingen en robotisering

Tegelijkertijd is het de verwachting dat zich in sommige sectoren en voor sommige beroepen snellere en meer abrupte veranderingen zullen voordoen, die niet of onvoldoende door zelfregulatie kunnen worden opgevangen. Met name door technologische ontwikkelingen en robotisering zal een deel van de bestaande banen verdwijnen. Daarbij gaat het om routinematig werk (Autor et al. 2003). Het is nog lastig in te schatten hoe snel deze ontwikkelingen zullen gaan, maar het lijkt geen twijfel dat een groot deel van de huidige werkkenden er gedurende hun arbeidsloopbaan mee geconfronteerd zullen worden. Om hoe-

veel van de huidige banen het daarbij gaat, is eveneens moeilijk in te schatten, temeer daar door artificiële intelligentie de mogelijkheden om taken te automatiseren steeds verder verruimd worden. Arntz et al. (2016) schatten op basis van gegevens uit het PIAAC dat in ons land iets minder dan 10% van het werk te automatiseren valt. Dat betekent dat van een groot aantal werkenden de baan op enig moment zal worden opgeheven, of dat een deel van hun huidige takenpakket verdwijnt.

In hoeverre het tot stand brengen van een leercultuur hiervoor een oplossing aanreikt, is echter niet op voorhand duidelijk. Wanneer werknemers zich door scholing naast hun werk andere competenties eigen maken, kan dit hun inzetbaarheid in ander werk vergroten. Tegelijkertijd is het de vraag in hoeverre deze competenties ook afdoende aansluiten bij de taken die dan om bemensing vragen, en of daar niet – al dan niet gedeeltelijk – verdere omscholing voor nodig blijft. In het laatste geval kan het efficiënter zijn om bij baanverlies of dreiging daarvan, gerichte scholing te organiseren.

Daar staat echter tegenover dat het regelmatig volgen van scholing de drempel voor verdere scholing kan verlagen, en mogelijk ook de flexibiliteit van werkenden kan bevorderen. Hogeropgeleiden nemen vaker deel aan scholingsactiviteiten in hun latere loopbaan, en wanneer men aan postinitiële scholing deelneemt, is de kans groter dat men ook daarna scholing volgt (Maslowski en Vlasblom 2018). Bovendien is de kans dat men zich door middel van informeel leren verder ontwikkelt ook groter voor werkenden die aan scholing deelnemen. Heckman (2000) heeft dit mechanisme eerder beschreven als *'learning begets learning.'* Doordat de scholingsdeelname samenhangt met het opleidingsniveau is het tegelijkertijd echter lastig om na te gaan in hoeverre scholing daadwerkelijk de drempel voor verdere scholing verlaagt; misschien moet de hogere scholingskans (hoofdzakelijk) worden toegeschreven aan andere factoren die samenhangen met het hogere opleidingsniveau.

Initiële opleiding van burgers nog van groot belang

Uit het onderzoek komt naar voren dat de initiële opleiding een belangrijke rol speelt. Zij biedt toegang tot werk, en daarmee ook tot verdere scholingsmogelijkheden. Werknemers met een hogere opleiding komen relatief vaker dan laag- en middelbaar opgeleiden in functies terecht van waaruit zij aan scholing kunnen deelnemen. Ook is de kans dat zij langs informele weg nieuwe kennis en vaardigheden opdoen groter, bijvoorbeeld doordat hun werk een grote afwisseling of meer uitdagingen kent. Daarmee hebben zij vervolgens ook weer mogelijkheden om naar een andere baan of functie door te stromen. Voor een grote groep hoogopgeleide twintigers en (begin) dertigers is dat nu al het geval. De leercultuur is voor hen al min of meer realiteit. Dat betekent enerzijds dat er een redelijke kans is, ondanks de stagnatie in de deelnamecijfers over de afgelopen jaren, dat de scholingsdeelname in de komende vijf tot tien jaar zal toenemen. Jongeren en jongvolwassenen zijn relatief steeds hoger opgeleid (Vogels en Maslowski 2017), waardoor de geringe scholingsdeelname voor een deel zal 'uitgroeien'.

Anderzijds is het de vraag of juist deze groep op korte en middellange termijn het meest getroffen wordt door de veranderingen die zich op de arbeidsmarkt zullen voordoen. Het werk van lager- en middelbaar opgeleiden wordt naar verwachting sterker geraakt

door automatisering en robotisering. Uit het onderzoek komt naar voren dat juist ten aanzien van het initiële opleidingsniveau de verschillen tussen groepen werknemers niet geringer zijn geworden. Nog steeds stromen per jaar meer dan 20.000 jongeren zonder startkwalificatie uit het onderwijs. Daarnaast betreedt jaarlijks een grote groep jongvolwassenen met een middelbare beroepsopleiding de arbeidsmarkt. Een groot deel van de studenten in het mbo is zich weliswaar bewust van de noodzaak om hun competenties op peil te houden na afloop van hun studie, maar dat geldt niet voor allen (Turkenburg en Vogels 2017).

Verschillende redenen spelen een rol bij een geringere scholingsparticipatie

Van de huidige werknemers, en met name de oudere, heeft een groot deel alleen een lagere of een middelbare opleiding. Zeker voor degenen met een lagere opleiding is het vaak lastig om zich verder te scholen. Hoewel het maar om een klein aantal lageropgeleiden gaat, komt uit de interviews naar voren dat daaraan verschillende, elkaar deels versterkende redenen ten grondslag liggen. Door de gebrekkige opleiding is het soms niet mogelijk in een bepaalde opleiding in te stromen, of moet men een langer durend traject ingaan. Door de lage opleiding heeft men vaak laaggeschoold werk. Werkgevers zijn niet altijd geneigd in hun laaggeschoolde medewerkers te investeren, en door de geringe verdiensten zijn de werknemers zelf niet in staat een opleiding te bekostigen. Deze situationele en institutionele belemmeringen gaan bovendien soms gepaard met weinig zelfvertrouwen dat men het onderwijs kan afronden, en weinig ondernemendheid om mogelijkheden systematisch te verkennen.

Degenen met een middelbare of hogere opleiding die zich verder willen scholen, weten dat weliswaar vaak te realiseren, maar ervaren regelmatig toch ook belemmeringen, waardoor zij niet aan scholing deelnemen of dit uitstellen. De ervaren belemmeringen verschillen per persoon. Het gaat bijvoorbeeld om persoonlijke kenmerken, zoals een gering geloof in eigen kunnen of een geringe motivatie, om financiële redenen, om tijd die vrijgemaakt dient te worden van werk of gezin, of om de ondersteuning die vanuit de werkgever geboden wordt. Soms is een van de ervaren belemmeringen er de oorzaak van dat op dat moment van scholing afgezien wordt, maar vaak is het juist een combinatie van redenen die een drempel opwerpt om scholing te volgen. Dat betekent dat het niet zo is dat er één 'knop' is waaraan gedraaid kan worden om scholing te bevorderen, maar dat maatregelen op verschillende terreinen genomen dienen te worden om de ervaren belemmeringen weg te nemen.

9.5 Aandachtspunten voor beleid

Flexibilisering van opleidingen

Diplomagerichte opleidingen vormen weliswaar een relatief beperkt deel van het scholingsarsenaal waaraan werkenden en niet-werkenden deelnemen, maar voorzien daarbinnen wel in een heel specifieke functie. Deze opleidingen worden vooral gevolgd om door te kunnen stromen naar een hogere functie of om van werk te veranderen. Naast de

verdiepende competenties die volwassenen in deze opleidingen kunnen opdoen, is ook het diploma voor hen van groot belang als intentieverklaring voor de stap die zij in hun loopbaan willen zetten.

Onder het vorige kabinet zijn zowel in het mbo als het hoger onderwijs maatregelen genomen om de toegang tot scholing voor werkenden te vergemakkelijken, door hen in staat te stellen gefaseerd deel te nemen aan afzonderlijke opleidingsonderdelen (TK 2016/2017). In het mbo kunnen werkenden en werkzoekenden arbeidsmarktrelevante delen van opleidingen volgen, die worden afgesloten met een certificaat. De verstrekte certificaten worden opgenomen in een diplomaregister, waarmee voor werkgevers inzichtelijk wordt gemaakt welke competenties de deelnemers hebben verworven. De experimenten met vraagfinanciering in het hbo, waarin werknemers voor een deel van de opleidingskosten aanspraak kunnen maken op een voucher, zullen per 1 september 2019 niet worden verlengd. Een tussentijdse evaluatie van de experimenten laat zien dat deze nog de nodige aanloopproblemen kennen (Van Casteren et al. 2018). Daarbij is het met name de vraag in hoeverre het voor bekostigde instellingen structureel mogelijk is het onderwijs aan te bieden tegen een voor werknemers en werkgevers aantrekkelijke prijs. Aan de andere kant lijken de experimenten wel in een behoefte te voorzien. Een deel van de instroom heeft eerder een opleiding in het hoger onderwijs gevolgd, maar deze niet afgemaakt, omdat de opleiding lastig te combineren was met werk en privé, dan wel onvoldoende kon worden afgestemd op persoonlijke voorkeuren en leerbehoeften (Van Casteren et al. 2018).

Erkenning van eerder verworven competenties

Reguliere opleidingen in het mbo en hbo sluiten niet altijd aan bij de behoeften van werkenden en werkzoekenden, en houden onvoldoende rekening met de kennis en ervaring waarover de lerende al beschikt. De toegankelijkheid voor werkenden en werkzoekenden zou vergroot kunnen worden door erkenning van eerder verworven competenties (EVC). Sinds 2004 bestaat er een procedure waarmee competenties op basis van werkervaring erkend worden. Deze procedure heeft in 2016 een vervolg gekregen in het door ocv/szw/EZ met de sociale partners overeengekomen convenant ter validering van eerder verworven competenties (Stcrt. 2016). Tegelijkertijd blijkt dat de erkenning van competenties door onderwijsinstellingen (de zogenaamde onderwijsroute) nog de nodige problemen kent. Validering van eerder verworven competenties in het hoger beroepsonderwijs vindt vooral plaats gedurende de opleiding (Van Casteren et al. 2018). Validering van eerder verworven competenties voorafgaande aan een opleiding is moeizaam, evenals de validering ervan aan het begin van de opleiding. Voor werkenden is echter juist een validering vooraf van belang, omdat zij op basis daarvan een inschatting kunnen maken van de tijd die het volgen van een opleiding vraagt. Daarnaast dient de tijdsinvestering die nodig is voor het aanleveren van 'bewijsmateriaal' efficiënt te zijn, en dient de doorlooptijd van de procedure beperkt te zijn. Het door de Commissie vraagfinanciering mbo (2017) voorgestelde digitaal competentiepaspoort voor het mbo biedt mogelijk aanknopingspunten voor het vaststellen van eerder verworven competenties in het hbo.

Maatwerk in opleidingen

De pilots flexibilisering en de experimenten in het hbo beogen daarnaast ook meer ruimte te bieden aan studenten wat betreft studietempo, werkvormen en de volgorde waarin bepaalde onderdelen worden gevolgd. Echter, in de praktijk wordt hiervan in de experimenten in het hbo weinig gebruik gemaakt (Van Casteren et al. 2018). Vanuit de instellingen is er geen sterke prikkel om het zogeheten leerwegaafhankelijk onderwijs te stimuleren, omdat een groot aantal individuele leerroutes meer coördinatie en een grotere tijdsinvestering vraagt. Vanuit de studenten blijkt er ook weinig behoefte te zijn om van het basisprogramma af te wijken. Dat lijkt voor een deel te komen door de instroom van net afgestudeerde mbo'ers; zij vinden het vooral belangrijk om na hun mbo-opleiding te kunnen gaan werken. De experimenten flexibilisering bieden voor hen de mogelijkheid om daarnaast ook nog een opleiding volgen. Het is voor hen echter van ondergeschikt belang in welke volgorde en in welke vorm zij deze aangeboden krijgen. Daarnaast tonen andere werkenden evenmin veel initiatief om tot een persoonlijke leerroute te komen, hoewel zij er mogelijk wel baat bij hebben. Instellingen zouden hier, via de studiecoach en in hun voorlichting aan studenten, een meer actieve rol in kunnen spelen.

Ondersteuning door een scholingsbudget

Scholing, zeker als het een formele opleiding of een langer durende cursus betreft, is voor veel volwassenen duur. Lageropgeleiden zijn over het algemeen niet in staat om deze kosten zelf te dragen. Zij zijn aangewezen op de bereidheid van de werkgever, of van overheidsinstanties, om de scholing die zij willen volgen te bekostigen. Ook voor veel middelbaar opgeleiden geldt echter dat zij opleidingen en cursussen niet zouden volgen wanneer zij deze zelf zouden moeten betalen. Hoogopgeleiden hebben over het algemeen minder moeite met de kosten van scholing, maar ook voor hen geldt dat zij daardoor soms afzien van scholingsactiviteiten. De kosten van opleidingen, cursussen en trainingen spelen daarmee voor vrijwel iedereen een rol in de keuze of zij een bepaalde opleiding, cursus of training zullen, of zelfs kunnen, gaan volgen. In de meeste gevallen is een bedrag van 500 tot 2000 euro afdoende. Veel kortere scholing valt daarmee te bekostigen, en voor degenen die een uitgebreid scholingstraject willen volgen, wordt de eigen bijdrage daardoor voldoende verminderd om de kosten niet langer als een belemmering te ervaren.

Een individuele leerrekening biedt daarvoor, afhankelijk van de wijze waarop deze wordt ingevoerd, goede mogelijkheden (vgl. De Grip et al. 2018). Daarbij is het van belang dat bestaande knelpunten worden omzeild. Als lageropgeleiden zelf een groot deel zelf moeten bijdragen, bijvoorbeeld van hun brutosalaris, kan dit problematisch zijn wanneer zij in de huidige situatie geen mogelijkheden zien een deel van hun inkomsten opzij te zetten voor scholing. Daarnaast is de financiering voor zelfstandigen mogelijk een probleem wanneer die voor een belangrijk deel via de werkgever of sectorale O&O-fondsen wordt georganiseerd. Tevens dient duidelijk te zijn, met name voor groepen die nu niet of nauwelijks scholing volgen, welke mogelijkheden het scholingsbudget hun biedt.

Volwassenen die geen recht meer hebben op reguliere studiefinanciering kunnen sinds enkele jaren een levenlanglerenkrediet aanvragen. Dit krediet stelt iedereen tot 55 jaar in

staat om een lening af te sluiten voor les- of collegegeld wanneer zij een opleiding in het mbo of het hoger onderwijs willen volgen. Gezien de verwachting dat ook ouderen hun competenties op peil zullen moeten houden, ligt een verruiming van de leeftijdsgrens naar de pensioengerechtigde leeftijd voor de hand.

Prominente rol van werkgevers

In het voorliggende onderzoek is nagegaan welke belemmeringen volwassenen, en in het bijzonder werkenden, ervaren om scholing te volgen. Daarbij is niet ingegaan op het perspectief van werkgevers. Tegelijkertijd blijkt uit de percepties van werkenden, zoals deze bijvoorbeeld in de Adult Education Survey zijn verzameld, maar ook uit de interviews die in het kader van het onderhavige onderzoek zijn afgenomen, dat werkgevers een centrale rol spelen in de scholingsmogelijkheden van werkenden. Het merendeel van de scholing die werknemers volgen, bestaat uit cursussen en trainingen. Deze worden veelal op initiatief van de werkgever gevolgd, vinden voor het merendeel onder werktijd plaats en worden door de werkgever betaald. Er ligt ook een duidelijk belang bij de werkgever: cursussen en trainingen worden vooral gevolgd om de competenties van werknemers voor het huidige werk op peil te houden, of om hen toe te rusten voor technologische of organisatorische veranderingen die zich in hun werk (zullen) voordoen. Zij vervullen daarmee een andere functie dan opleidingen. Hoewel werknemers voor een deel ook meer algemene competenties kunnen opdoen in werkspecifieke cursussen en trainingen, zijn die niet inwisselbaar met langer durende opleidingen, die juist sterk gericht zijn op verbreding en verdieping van kennis en vaardigheden. Het inzetten van financiering vanuit werkgevers en brancheorganisaties voor een individuele leerrekening voor werknemers, zou derhalve een extra impuls moeten vormen, naast de financiering van bestaande werkspecifieke cursussen en trainingen. Wanneer dat niet gebeurt, bestaat het gevaar dat gelden uit de individuele leerrekening voor scholingsactiviteiten vanuit de werkgever worden ingezet (vgl. De Grip et al. 2018).

Werknemers in het midden- en kleinbedrijf nemen minder aan scholing deel dan werknemers van grotere organisaties (Pleijers 2018; SER 2017). Daarvoor worden verschillende redenen aangegeven. Zo houden werkgevers in het midden- en kleinbedrijf zich minder bezig met de betekenis van de ontwikkelingen in hun sector voor de (toekomstige) competenties van hun werknemers. Daarnaast hebben zij vaak geen hrd-adviseur in dienst en hebben zij onvoldoende kennis van het scholingsaanbod; ook ontberen zij de organisatorische capaciteit om scholing voor hun werknemers te organiseren. Werknemers die scholing willen volgen, moeten hiertoe vaak zelf het initiatief nemen. De extra aandacht van het kabinet voor het opdoen van ervaring van werkgevers met initiatieven om de ontwikkeling van werknemers in het midden- en kleinbedrijf te bevorderen, kan leiden tot een groter bewustzijn bij werkgevers. Ook de leerwerkloketten-plus kunnen hierbij een rol spelen (TK 2018/2019).

Een groter bewustzijn onder werkgevers is ook met name van belang voor het bevorderen van het informeel leren van werkenden. Hoewel het effect van informeel leren moeilijk

vast te stellen is (vgl. CPB 2016), zijn er in de literatuur aanwijzingen dat het een belangrijke rol vervult in de competenties die werkenden verwerven (De Grip en Sauermann 2012; De Grip et al. 2016). Informeel leren lijkt het meest belangrijk voor jongeren die de arbeidsmarkt betreden. Na verloop van tijd verwerft een werkende steeds minder kennis en vaardigheden in zijn of haar baan. Dat hangt samen met het feit dat men al veel ervaringskennis heeft opgedaan gedurende de loopbaan, maar ook met de inhoud van het werk. Blijft dat gelijk, dan valt er weinig meer bij te leren. Maar naarmate men meer autonomie in het werk heeft en er veel van de werknemer wordt gevraagd, is ook het informeel leren van sociale en cognitieve vaardigheden groter. Uitdagender taken en meer veranderingen van functie vormen een belangrijke bron voor informeel leren.

Combinatie van leren, werk en zorg

Naast institutionele belemmeringen spelen ook situationele belemmeringen een rol bij een leven lang leren. Daarbij gaat het, naast de kosten die met opleidingen gemoeid zijn, vooral om de tijd die men aan opleidingen en cursussen moet besteden. De tijd voor leren concurreert met de tijd die aan werk en aan het gezin, familie en vrienden kan worden besteed. Iets minder dan een derde van de volwassenen die graag meer scholing had gevolgd, geeft aan dat zij dit (onder meer) niet hebben gedaan omdat het niet verenigbaar was met hun werktijden. Tegelijkertijd blijkt dat de scholingsdeelname onder werkenden die voltijds werken, niet geringer is dan die onder degenen met een deeltijdaanstelling. De reden daarvoor is waarschijnlijk dat veel van de scholing die werkenden volgen, bestaat uit cursussen en trainingen die zij in de tijd van hun werkgever volgen. Het legt daarmee geen extra beslag op hun tijd. Het feit dat niettemin een relatief groot deel aangeeft dat zij vanwege de tijd van (verdere) scholing hebben afgezien, wijst er mogelijk op dat door het werk (en andere verplichtingen) zij weinig ruimte ervaren om nog een opleiding of cursus in hun eigen tijd te volgen. Ook beperkt werk het aantal scholingsactiviteiten waaraan deelgenomen kan worden. Een relatief groter deel van de werkenden dat aangeeft dat het volgen van scholing niet mogelijk is, heeft recent al aan andere scholingsactiviteiten deelgenomen. Werk, met andere woorden, weerhoudt werkenden niet van het volgen van scholing, maar het beperkt hen wel in het aantal scholingsactiviteiten waaraan zij kunnen deelnemen.

Hetzelfde lijkt ook te gelden voor de zorg voor het gezin en familie. Het scholingspercentage onder werkenden die thuis de zorg voor kinderen hebben of mantelzorg verlenen, wijkt niet af van het percentage onder werkenden zonder een zorgtaak. Tegelijkertijd geven met name vrouwen aan dat gezinsverplichtingen wel een van de redenen zijn om van (verdere) scholing af te zien. Dit is vooral het geval wanneer men scholing geheel in de eigen tijd moet volgen (Künn-Nelen et al. 2018). Hoewel een groot percentage van de werknemers met thuiswonende kinderen bereid is om een cursus te volgen, ongeacht of dit onder werktijd of in de eigen tijd gebeurt, is het voor een klein deel wel degelijk een reden om van deelname af te zien als deze niet onder werktijd kan worden gevolgd.

Persoonlijke factoren spelen een belangrijke rol

In het beleid wordt een groot aantal institutionele belemmeringen die burgers ervaren om scholing te volgen aangepakt. Het wegnemen van situationele belemmeringen voor werknemers dient voor een groot deel te gebeuren door werkgevers en brancheorganisaties. Tegelijkertijd maakt het onderzoek duidelijk dat er door burgers, naast situationele en institutionele belemmeringen, ook dispositionele belemmeringen worden ervaren om aan scholingsactiviteiten deel te nemen. Deze dispositionele belemmeringen, verband houdend met het zelfvertrouwen, lijken bovendien groter bij groepen die relatief het minst aan scholing deelnemen. In dit onderzoek is nader ingegaan op wat de achtergronden en beweegredenen van een deel van deze groepen zijn.

In de groep met middelbaar opgeleide mannen van 45 jaar en ouder hebben met name de ouderen niet meer de ambitie om naar een andere functie door te groeien of van werkgever te veranderen. Daar komt bij dat het moment waarop de oudere respondenten deelnemen aan leeractiviteiten die meer dan enkele dagdelen in beslag namen, voor de meesten al geruime tijd achter hen ligt. Enkelen geven ook aan dat het leren van nieuwe kennis en vaardigheden hun zwaarder valt dan voorheen. Ook worden door sommigen prioriteiten niet meer primair gelegd bij werk en het kwalificeren daarvoor.

Van de lager- en middelbaar opgeleide vrouwen in de zorg geeft een deel aan zich onzeker te voelen of zij wel in staat zullen zijn om een cursus of opleiding af te ronden. De meeste vrouwen hebben bewust gekozen voor een deeltijdbaan in de zorg, vaak naast een (voltijd)baan van hun partner. Bij de geboorte van hun eerste kind zijn zij vaak tijdelijk gestopt met werken. De deeltijdbaan die zij vervullen en het loopbaanperspectief dat zij hebben, vallen niet los te zien van de verdeling die tussen partners onderling gemaakt is. Die verdeling raakt aan de betekenis die mannen en vrouwen aan betaald werk toekennen (Boeren 2011; Portegijs 2018). Uit de Emancipatiemonitor blijkt dat middelbaar, maar vooral lageropgeleide vrouwen een beduidend lagere arbeidsparticipatie hebben dan hoogopgeleide vrouwen (Van Thor en Herbers 2018). Lageropgeleide vrouwen hebben gemiddeld ook minder uren betaald werk per week. Tevens zijn zij verhoudingsgewijs vaker economisch niet-zelfstandig, hoewel het aandeel economisch zelfstandige vrouwen onder laag- en middelbaar opgeleiden vanaf 2015 wel licht is toegenomen.

Kwetsbare groep van niet-werkenden

Bij de keuze voor de groepen in dit onderzoek is bewust gekozen voor groepen die relatief achterblijven in hun scholingsdeelname, maar wel actief zijn op de arbeidsmarkt. Om die reden zijn ouderen zonder een baan, niet-werkende moeders en werklozen met gezondheidsklachten en/of financiële problemen buiten beschouwing gelaten. De scholingsdeelname is onder deze groepen het geringst. Bij de ouderen zonder baan gaat het voor een deel om oudere vrouwen met een voltijds werkende partner. Voor een ander deel betreft het mannen en vrouwen die vervroegd met pensioen zijn gegaan of anderszins over voldoende middelen beschikken om niet meer te hoeven werken. Voor hen zal er geen noodzaak bestaan om zich bij of om te scholen voor de arbeidsmarkt; scholing zal door hen voornamelijk uit persoonlijke interesse gevolgd worden. Voor de niet-werkende moe-

ders lijken vergelijkbare overwegingen aanwezig. Het merendeel van hen heeft een partner die voltijds werkt. Zij dragen de zorg voor een of meer jonge kinderen. De keuze om niet te werken lijkt bewust gemaakt te worden, om zo voldoende tijd voor de opvoeding van de kinderen te hebben. De derde groep die beduidend minder aan scholingsactiviteiten deelneemt, is voor een deel ook niet op zoek naar werk, maar dit lijkt minder een bewuste keuze dan een keuze uit noodzaak te zijn. Een verhoudingsgewijs zeer groot deel heeft namelijk gezondheidsklachten. Bij sommigen is er sprake van financiële problemen. Hoewel deze problemen niet (in gelijke mate) voor iedereen gelden, betekent het wel dat er bij velen sprake is van omstandigheden die leiden tot een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, of tot het niet langer kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Daarnaast bestaat de groep uit werklozen die naar een baan op zoek zijn, maar voor een groot deel een laag kwalificatieniveau hebben, al dan niet gecombineerd met gezondheidsklachten. Voor een deel is in het onderzoek van Grijpstra et al. (2019) gekeken naar scholingsbelemmeringen voor deze laatste groep. Daarin komt naar voren dat ook hier vaak sprake is van multiproblematiek, gecombineerd met eerdere negatieve leerervaringen en een gebrek aan zelfvertrouwen. Dit speelt ook voor laaggeletterden, die veelal eerder in het speciaal of praktijkonderwijs hebben gezeten, of zonder startkwalificatie het onderwijs hebben verlaten (Sijbers et al. 2016). Ook voor deze groep spelen negatieve eerdere ervaringen met scholing en een gering zelfvertrouwen om een opleiding of cursus te gaan volgen (Stichting Lezen & Schrijven 2018). Het wegnemen van institutionele en situationele belemmeringen zal voor veel werkenden een extra impuls zijn om meer of eerder aan een opleiding of cursus deel te nemen. Voor de meest kwetsbare groepen zal die in sommige gevallen de aanzet vormen om scholing te gaan volgen, maar voor velen zullen gevoelde dispositionele belemmeringen als gering zelfvertrouwen, een gering geloof in eigen kunnen en wantrouwen tegenover het formele onderwijs als gevolg van eerdere leerervaringen, met het beleid onvoldoende worden weggenomen. Om een leven lang leren onder hen te bevorderen, lijkt een doelgroepgerichte aanpak noodzakelijk.

Summary and conclusions

Limits to lifelong learning

S.1 Lifelong learning

Education and training is seen as a key means of enabling workers to maintain their employability, not only increasing their productivity in their existing jobs but also enhancing their opportunities on the labour market in general. This has prompted successive Dutch governments to make lifelong learning one of the central tenets of policy. The present government is building on this with its proposal to create an ‘individual learning account’ for everyone in the Netherlands holding an initial qualification, and specific measures to make it attractive for older workers too to continue their development (Kabinet-Rutte III 2017). The underlying thought is that creating opportunities for people to follow education, courses and training will increase employee participation in these activities, in turn improving their labour market position.

Despite the importance attached to lifelong learning, the share of the labour force participating in education and training activities has remained more or less static. The Netherlands Institute for Social Research (SCP) has accordingly carried out research into the barriers people experience to participating in education and training. The study looked primarily at job-related education and training, and at the *dispositional*, *situational* and *institutional* barriers that people experience. *Dispositional* factors and barriers are related to an adult’s self-confidence, for example due to earlier learning experiences, and their intrinsic motivation to engage in education or training. *Situational* factors and barriers stem from someone’s personal circumstances, for example having children or needing to provide informal care. These circumstances can mean that there is no time for activities other than work and providing care. *Institutional* factors and barriers are concerned with circumstances which are created by an employer or provider of education and training, for example.

S.2 Participation in lifelong learning

The first research question addressed in this report is as follows:

To what extent do different groups participate in formal learning, non-formal learning and informal learning after completing their initial education?

The following constituent questions were investigated:

1. What percentage of people participate in education and training, and is this formal, non-formal or informal learning?
2. How does the rate of participation in formal, non-formal and informal learning in the Netherlands compare with other countries in the European Union?

3. How has participation in education and training changed over time?
4. Does the participation in learning activities vary between different groups in society?

These questions were investigated using quantitative databases.

1. **What percentage of people participate in education and training, and is this formal, non-formal or informal learning?**

Participation in formal and non-formal learning is heavily dependent on question formulation and time frame

To obtain a picture of adult participation in formal, non-formal and informal learning, we drew on a variety of national and international databases. A widely used measure of participation in education and training is the percentage of adult respondents in the Dutch Labour Force Survey (LFS) who have taken part in some form of education or training in the preceding four weeks. This shows that just under one in five adults are taking part in education or training at any given moment. Although the Labour Force Survey provides a good snapshot of adult participation in education and training, it is less suited to ascertaining what proportion of the Dutch population keep up their knowledge and skills. Adults who have followed some form of education or training six months or even just over a year ago, for example, may have acquired very useful skills which they need to practise their profession or to change jobs, and will therefore have little need for further education or training. Many education and training activities, such as courses, are short, and participation in them by both workers and non-workers tends to be spread out over time.

Data from several sources, including the Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), the Dutch Labour Supply Panel (Arbeidsaanbodpanel) and the Lifelong Learning Survey by the Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) provide a better insight into the degree to which adults engage in lifelong education and training. However, the findings of these studies show wide variation in the participation rate of adults in education and training, from just under 40% to around 65%. There is also a marked lack of information about the nature and duration of the education and training followed, and its quality. This makes it difficult if not impossible to present a reliable picture of the percentage of adults who maintain or increase their knowledge and skills through education and training.

Substantially higher participation in non-formal learning than formal learning

Around 58% of adult respondents in PIAAC 2012 said they had followed one or more courses or training programmes. That is a large share of the 65% of respondents reporting that they had participated in formal and/or non-formal learning. In the Adult Education Survey (AES), participation in non-formal learning activities is broken down into courses, workshops and seminars, work-related training and private lessons. Roughly 40% of adults in the AES had taken part in a course during the preceding two years; around 30% had attended a workshop or seminar and roughly a quarter had participated in work-related

training. A small percentage had followed private lessons. Set against the share of less than 10% who have followed formal education or training, the data from the AES make clear that – in line with the data from the PIAAC study – participation in education and training mainly concerns non-formal learning.

Highest relative participation is in informal learning

It is even more difficult to obtain a reliable and valid picture of informal adult learning than of participation in organised courses and training. However, both the PIAAC survey and the Labour Supply Panel suggest that a very high proportion of Dutch citizens acquire new knowledge and skills through the performance of their work and in their day-to-day practice. Approximately 93% of adults in the PIAAC survey report ‘learning by doing’. Roughly a quarter of adults say they acquire new knowledge or skills every day in this way, while the same proportion say this occurs on a weekly or occasional basis. The Labour Supply Panel reveals that around 87% of those in work have acquired new social and cognitive skills in their work during the past two years. Around four in ten employees report a marginal increase in social and cognitive skills, but almost half say they have learned a good deal or a great deal in terms of these skills.

2. How does the rate of participation in formal, non-formal and informal learning in the Netherlands compare with other countries in the European Union?

Relatively high participation by the Dutch in formal and non-formal learning

The Eurostat participation figures show that Dutch adults take part in education and training activities relatively more than adults in most other European Union countries, being not only substantially above the average for the EU as a whole, but also higher than in the surrounding countries of Belgium, Germany and the United Kingdom. Across the EU, participation in education and training is only higher in the Scandinavian countries than in the Netherlands. Earlier findings from the PIAAC reveal a comparable picture (Buisman et al. 2013). The high Dutch participation in education and training applies for both formal education and non-formal activities such as courses and training. Recent figures based on the Adult Education Survey even show that the Dutch, together with Swedes, have the highest relative rate of participation in Europe in formal and non-formal education and training (cf. Central Statistics Office Ireland 2018).

Participation in formal higher than in informal learning

While the PIAAC survey shows the Netherlands to be among the leading countries in terms of participation in formal education and training, it scores only average on informal learning activities. Although adults participate more in informal learning than formal and non-formal learning, they use their day-to-day activities as a learning opportunity less than people in other countries.

3. How has participation in education and training changed over time?

Comparison over time reveals that participation in education and training activities is not increasing. The participation figures reported for the Netherlands by Eurostat have remained unchanged over the last three years, and data from the Labour Supply Panel for the last ten years and from the ROA Lifelong Learning Survey for the period 2004-2013 also show no change in adult participation in education and training. The number of learning activities in which people participate also showed no marked change between 2008 and 2016. The percentage of adults participating in two, or three or more, formal or non-formal learning training activities has also remained more or less stable over time. The ROA observed a few years ago that if anything, the intensity of participation by those in work appeared to be declining rather than increasing. The duration of courses followed by workers declined between 2004 and 2013 from an average of 25 hours to 21 hours.

4. Does the participation in learning activities vary between different groups in society?

Employees participate more in education and training than others

People in work participate in learning activities more often than non-workers, with the highest relative participation found among salaried employees – although participation by self-employed workers has risen sharply in recent years and has almost caught up with salaried employees. The percentage of non-workers engaging in education, courses or training is substantially lower, though this applies mainly for economically inactive adults (not in work and not looking for work) – a group who have no clear incentive to qualify for work. Job-seekers participate in learning activities much more often than those not seeking work, though their participation is still lower on average than that of workers.

Younger employees engage more in learning activities than older ones

Participation in learning activities is highest among adults aged 25-34 years. Participation in the 35-44 age group drops slightly, though the difference is relatively small. Participation in learning activities by adults aged 55 and over is lower than in the younger age groups, though the gap has narrowed steadily over the last ten years. This may be linked to the raising of the state retirement age and the reduced opportunities to take early retirement, which could make it worthwhile for employers to offer training programmes to their older employees and to actively encourage them to take part in these programmes. This in turn may have led to an increase in the willingness of older employees to take part in education and training.

Highly educated engage most in education and training

Participation in learning activities is highest among adults with a higher professional or university degree, and significantly higher than among those with secondary education. Lower-educated adults participate in education and training the least. The differences between these groups are relatively wide. Education level is the most important predictor for following education programmes. It is related not only to participation in education,

courses and training, but also to informal learning. People with a higher education level report greater participation in informal learning than those with a secondary or lower educational level. This is related among other things to the fact that highly educated people are generally in jobs which require a greater variety of skills, making them more inclined to improve and develop their skills further.

These learning participation differences based on education level also prove to be stable over time, suggesting that people with a secondary education level, and especially those with a lower educational level, are not closing the gap relative to their more highly educated peers. This in turn increases the relative skills gap at the start of their employment career.

5.3 Reasons for engaging in learning activities and barriers to doing so

The second research question addressed in this report is as follows:

What are the underlying reasons for different groups to participate or not participate in learning activities?

The following constituent questions were investigated:

1. What are the reasons for different groups to participate in formal and non-formal learning?
2. What barriers do groups encounter to participation in formal and non-formal learning?
3. To what extent do these barriers accumulate in specific groups, leading to reduced participation in learning activities?

These questions were investigated using analyses of quantitative databases as well as interviews with 39 respondents.

1. What are the reasons for different groups to participate in formal and non-formal learning?

Many people in work do not feel an acute need to engage in learning activities. They think they broadly possess the knowledge and skills they need to perform their work adequately. A large proportion feel they would also be able to carry out more complex tasks without difficulty, and do not feel an urgent need for education or training based on the tasks they are called on to perform in their jobs, nor for tasks they might be asked to perform in the future. Almost half those in work assess the likelihood of needing different competences in the future as fairly low. Others do expect changes to occur in their work which will demand different skills, but for most of them this is not a reason to take part in education, courses or training in anticipation of those changes.

Formal education is followed mainly from a career perspective

Just over one in ten respondents in the Adult Education Survey say they are participating in formal education or a lengthy course. Around a fifth of this group are doing so in order to acquire elementary skills or attain a secondary education qualification. Just a quarter are following a programme at senior secondary vocational (MBO) level, while slightly more than half are following a higher education programme. To a greater extent than other learning activities, these programmes are aimed at increasing the prospects of finding work and improving career prospects. Accordingly, formal education is regarded as a suitable means of achieving a major career step, for example to change jobs or obtain a higher position.

Courses, workshops and training programmes are by contrast focused on the existing job

Although career considerations are also a reason for some adults to participate in courses, workshops and training programmes, this form of learning is mainly aimed at improving their competencies in their current job. This form of participation is likely to involve mainly in-service and refresher training for employees. The initiative for this generally comes from the employer, who also makes time available to employees to participate in these activities (sometimes in combination with investment of employees' own time), and bears the costs. In some cases, the initiative to participate in courses and workshops or seminars appears to lie with the participant rather than the employer, but here again these are mainly work-related learning activities.

Private courses are mainly followed for personal and social reasons

Adults follow private courses relatively less often; around one in twenty respondents in the Adult Education Survey report that they have followed such a course over the last two years. In contrast to other learning activities, job-related reasons play a substantially less prominent role here. The main reasons for following private lessons are their usefulness in day-to-day life and, above all, the opportunity to meet new people, as well as the participant's interest in the topics covered in the lessons.

2. What barriers do groups encounter to participation in formal and non-formal learning?

Family commitments

Just under a quarter of Dutch adults report that they would have liked to participate in education or training in the past year but did not do so. A large proportion of them say this was because of having to look after children or other family commitments. Family commitments are an important reason for those who have recently participated in education, courses or training not to engage in more learning activities. At the same time, providing informal care or looking after children is rarely if ever a reason for not participating in learning activities at all. This could indicate that both workers and non-workers are in many cases reasonably well able to fit education, a course or training into their family life,

but that it is difficult within a relatively short time frame to participate in learning activities more often. This appears to be more difficult for women than for men, probably largely because women generally take on a greater share of looking after children and the household than men.

Work commitments

The time people devote to work does not determine whether or not they also participate in learning activities. In fact, people who spend a lot of hours on their work follow education, courses or training as well. It may be that they are able to engage in one or more activities during working hours, but it is also possible that having a busy job does not pose an obstacle to participating in learning activities. Employees with a long working week just as often follow several education programmes or courses as employees who work three or four days per week. Only employees who work a very small number of hours participate less in education and training. It cannot be seen from the data what the reason for this is, but it seems plausible that several factors are at play. It may be that some employees deliberately choose a small part-time job so that they can also devote time to other activities, thus eliminating the need for (work-related) education and training. It is also possible that employees who spend only very few hours at work lack the resources to engage in further learning activities. Finally, it may be that employers are less inclined to invest in education or training for these employees given their relatively small contribution to the work process.

At the same time, workers relatively often report that the time taken up by their work prevents them from participating in education or training. This applies especially for workers who have already engaged in some form of learning activities during the past year.

It seems reasonable to assume that they are not able to follow education, courses or training in addition to their work, nor to devote time to these activities during working hours.

Personal circumstances

A substantial group also state that they have not participated in learning activities due to health reasons, age or other personal reasons, whereas they would have liked to do so. These personal reasons appear to be linked mainly to the impossibility of following any learning activities whatsoever: those who cite personal reasons have not engaged in any learning activities at all in the recent period. Adults who have done so less often cite personal reasons as a reason for not engaging in (even) more learning activities. Personal circumstances are also a more important reason for women and lower-educated people not to follow (additional) learning activities than for men and people with secondary or higher education.

Costs

The costs of education, courses and training are also a reason for some adults not to participate in (further) learning activities. The costs are not just a problem for adults who have not followed any education or courses at all in the recent period, but also for those who

have. They can therefore present an obstacle to those who might potentially embark on education, but can also deter those already participating who would like to do more. The costs are a problem particularly for the lowest income groups, but a more limited number of adults from the highest income brackets also say that the costs prevent them from participating in (more) education or training. Women cite the costs as a problem relatively more often than men.

Lack of employer support

A lack of support from their employer can also play a role in deterring people from engaging in (further) education or training. This is a factor both for those who have not recently engaged in learning and for those who have, but wish they had done more. People with a higher education level also find to roughly the same extent as those with a lower or secondary education that their employer does not cooperate in helping them to participate in more education or training. This applies equally for men and women. On the other hand, adults from the lowest income groups state substantially more often that they receive no support from their employer. This could indicate that they are more reliant than others on support from their employer to enable them to pursue education or training, and/or it is also possible that employers are less inclined to support education and training for this group, possibly because they are performing low-paid work which does not require further training, and investing in such training could result in overqualified employees (and possibly their departure). It is also possible that people from the lowest income groups work relatively fewer hours and that it is therefore less attractive for employers to invest in them.

3. To what extent do these barriers accumulate in specific groups?

The study population was divided into ten groups based on background characteristics that are associated with participation in learning activities. For three of these groups, the extent to which their participation is influenced by dispositional, situational and institutional factors was explored. The three groups were selected because they participate relatively little in learning activities, even though it is important for (retaining) their job that they continue their development. Considerable differences were found between individuals within each of these groups, and a proportion of them reported either that they have no need for (additional) education or training, or that they experience no barriers to participating. There are also specific circumstances within each group which prevent them from following education, a course or training, or which make it difficult for them to participate if they would like to do so.

Little ambition and little opportunity to deepen and broaden skills

The first group subjected to closer examination in this study consists of men aged between 45 and 60 years with senior secondary vocational education, who have been in their present job for a considerable time. Most of them have no specific need for education or training. The absence of the prospect of a different job or of changing employer means they

lack the incentive to follow education or courses to broaden their skills, and sometimes even to consider this. They prefer to develop gradually by learning from day-to-day experience as a way of keeping up and if possible expanding their existing expertise. This appears to be reinforced by the attitude of employers, who see them as loyal, experienced workers. There is little or no opportunity for transfer or promotion, and employers therefore focus mainly on maintaining competences.

Overcoming personal obstacles and making time for education and training

A second group which received attention in the study consists of women working part-time in the care sector. A proportion of them say they are uncertain whether they would be able to complete a course or education programme.

Those women who do take the initiative to follow education or a course are very determined to finish it. Parental attitudes appear to play a role here: although not applying equally to all women in the study, there appears to be a link between the value attached in their youth by their parents to a good education and the degree to which they participate in lifelong learning. Where following education was encouraged or where the parents served as a role model, women are more likely than others to follow education or courses during their career.

With a few exceptions, all the women had children living at home until recently, or were still looking after children. For these women, the birth of their children meant that for a time they focused entirely on their family life and gave up their jobs. Many of them went back to work again after a few years, most deliberately opting for a part-time job so they could also continue looking after the children at home. None of them cited this as a direct impediment to participating in education or training; it was not the case that the time they devoted to care tasks at home alongside their work meant they had insufficient or no scope to follow education or a course. However, for some of them it does appear to have had an indirect influence on their further development opportunities. Some said that employers do not always offer the same training opportunities to part-time workers or impose the same training requirements as on full-time workers. In addition, a number of women, after being out of the employment process for a while, have often returned to work in a comparable role to the one they were in previously, and first have to master developments that have taken place in that role. They also often deliberately mark time in order to be able to continue combining work with family life; many of them have no ambition to progress their career.

Self-employed have to organise and pay for education and training themselves

A third group are self-employed workers without employees (sole traders/freelancers). This group participate relatively less in education, courses and training than others. While this is not true in absolute terms for highly educated sole traders, most of this subset, too, take part in learning activities less than they did when they were still in salaried employment. This is partly because training was often a regular part of their work with their previous employer, and a number of organisations pursued an active Human Resource Develop-

ment (HRD) policy which offered ample development opportunities for individual employees. By contrast, highly educated self-employed workers have to organise their own education or training which, unlike in paid employment, means there are no performance interviews in which attention is devoted to specific development needs. There is also less recourse to certain education and training schemes offered by the employer's organisation.

The same applies for the costs. Although certain restrictions apply to companies' training budgets, most highly educated self-employed workers report that they had ample opportunities as employees to follow education or courses at the employer's expense. Where constraints were experienced, these were more substantive than financial. As self-employed workers, however, they have to bear the costs of education and training activities themselves. This causes some of them to weigh carefully how much added value following education or training will provide for their work. It also leads to deferral of participation due to the high costs, or even to a decision not to participate in education or training at all.

System not always adequately equipped for the limited time available for learning

The time taken up by education and training also plays a role in the participation decision by self-employed workers, and also in the type of education or training followed. While on the one hand being self-employed means a flexible working week, into which training or education can generally be fitted fairly well, at the same time the decision to become self-employed also stems from a conscious desire to create space in the work schedule – for example in order to have time for the family or to pursue other interests – or else they have come to appreciate this flexibility during the time that they have been self-employed. Education and training have to compete with these other priorities and interests. People are willing to make time for learning activities to which they assign great value, but this willingness is not there for other learning activities, or they only participate in activities which take up as little time as possible. For some self-employed workers, another factor is that time spent on education or training means loss of income, making the effective costs of following time-intensive education or courses high.

The education and courses offered are not always a good fit for what self-employed workers need. Not only is following full-time education not always possible because of the investments this demands, but it also often incorporates components which the potential participant has already covered. At the same time, some self-employed workers do have a need for accreditation and, if possible, an official diploma. The Recognition of Prior Learning (RPL – EVC in Dutch) programme offers some possibilities here, but some still regard it as insufficiently transparent. The period over which competences of workers are assessed is also too limited. A broadening of the RPL parameters could increase the incentive to follow formal education.

5.4 Discussion and conclusions

In-service and refresher training the most popular

Adult participation in learning activities is high in the Netherlands compared with other countries in the European Union. Although the reported participation figures vary widely from study to study, the Dutch are consistently in the leading group. Moreover, that has been the case for many years. The most popular learning activities are (short) courses, workshops, seminars and training sessions, the main purpose of which is to improve employees' day-to-day performance at work. These activities are often paid for by the employer and can be followed by employees during working hours. The picture that emerged from the interviews was that these learning activities are important for keeping competencies up to date, but are rarely aimed at broadening or deepening competencies to make employees more broadly employable within the organisation or qualifying them for another job.

To enable them to make the switch to a different job or employer, employees tend to follow education or training of longer duration. Employers make some contribution to this, but in the majority of cases they are paid for wholly or partly by the employee. They also mainly pursue these activities in their own time. However, only a small proportion of adults who participate in education and training are following such programmes. This suggests that adult upskilling and reskilling takes second place to existing in-service and refresher training. This does not necessarily mean that employees do not acquire any competences which they could use in other occupations or roles and which could help them make a switch to a different job or employer; they can acquire both more general skills and highly specific skills. However, the study shows that many skills trained are so specific that it is not always clear to employees how they could be used in a different job or role. Training is thus largely a tool that is used based on the idea of a permanent, lasting employment relationship between the employer and employee.

No sense of urgency to engage in learning

Workers generally feel that they are able to perform their current tasks adequately and do not need additional training for this. Many believe their capacities are being underutilised in their work; only a small number feel that their competencies fall short for their day-to-day activities. Although more than half of workers believe that certain changes will take place in their job which will make it necessary to undergo additional training, not all of them respond to this by actually participating in learning activities. Workers hardly look ahead (see also Grijpstra et al. 2019), and there is consequently no strong sense of urgency to reskill or upskill. Employees (and employers) find it difficult to assess accurately what developments will take place on the labour market, and even where there is more clarity about this, it is difficult to gauge over what period these changes will actually lead to consequences, and how big their impact will be. The lack of urgency is probably exacerbated by the fact that even less is known about the alternatives; if it is difficult to assess how

future developments will affect their own jobs, it is even harder to gauge what impact they will have on other sectors or roles.

More reactive than proactive attitude to learning

Despite the foregoing, employees do change jobs, and this is regularly accompanied by participation in learning activity. In many cases, however, this participation is instrumental, only being used when there is a direct reason for doing so. Employees often engage in learning activity around the time that they change role or employer (Maslowski & Vlasblom 2018).

A similar picture emerged from the interviews. Some employees embark on education or training because they want to change jobs, and then find a different job which matches that training. Others have the ambition to change jobs or roles and are hired on the condition that they follow a course or training for this. In other words, the attitude to learning is more reactive than proactive, with education and training being used to achieve specific career ambitions in the slightly longer term.

To what extent this is characteristic of the Netherlands is uncertain, since no international research has been carried out to identify differences in learning attitudes. The PIAAC study has however looked at adults' 'readiness to learn' (Buisman et al. 2013), and suggests that, while the actual participation by the Dutch in learning activities is relatively high, their readiness to learn is actually lower than in other countries. This includes the desire to understand complex issues and the perceived need to investigate how different elements fit together. The reason that informal adult learning in the Netherlands lags behind their participation in formal learning may also be associated with their lower readiness to learn. This low readiness to learn was one of the factors that led the Social and Economic Council of the Netherlands (SER (2017)) and the OECD (OESO (2017)) to refer to the lack of a learning culture in the Netherlands.

High degree of self-regulation

The fact that learning activity is largely initiated by employers and heavily focused on refresher or in-service training supports the finding that there is no clear learning culture in the Netherlands. The OECD Skills Strategy Report OESO (2017) highlights this is a particular problem. At the same time, however, it is arguable whether these concerns are justified. A high proportion of employees do appear to respond to the need for training when it arises; they just do not anticipate future changes by following education or training. This is an efficient way of dealing with perceived skill shortages, especially for labour market changes which take place gradually.

More structural changes in the nature of a person's employment, such as a move away from a long-term employment relationship to performing relatively shorter assignments for a range of employers (cf. Ter Weel et al. 2018), can probably also be largely accommodated through self-regulation. These changes are to some extent already reflected in the growth in self-employment and the increasing labour flexibility (Josten & Vlasblom 2018). However, where in the past self-employed workers participated much less in education and

training, this gap has narrowed steadily in recent years. The interviews with self-employed workers also revealed that many of them have found ways of ensuring that they stay up to date with new developments and that they actively broaden and deepen their own knowledge and skills, for example by joining together in professional networks. However, this applies mainly for highly skilled self-employed workers, who are often hired by companies for their specialist knowledge, and less for the ‘flexible workforce’ of low and intermediate-skilled self-employed workers. These ‘flexiworkers’ are mainly used to accommodate peaks in the workflow, for example for seasonal work or to smooth out temporary fluctuations in workload (Josten et al. 2014). It is precisely these ‘flexiworkers’ who are less likely to anticipate future developments, thus making their labour market position vulnerable.

Influence of technological change and robotisation

Notwithstanding the foregoing, some sectors and some occupations are likely to experience more rapid and more abrupt changes which cannot be (fully) accommodated through self-regulation. Technological developments and robotisation will lead to the disappearance of a number of current jobs, especially those involving routine work (Autor et al. 2003). It is difficult to estimate how quickly these developments will proceed, but there can be no doubt that a large proportion of the current workforce will be confronted with their consequences during their employment career. It is also difficult to estimate how many current jobs will be affected, especially as artificial intelligence increasingly expands the ability to automate tasks. Using data from PIAAC Arntz et al. (2016) estimate that just under 10% of work carried out in the Netherlands could be automated. This means that a large number of current workers will at some point see their jobs disappear, or at least reduced in scope.

To what extent creating a learning culture might offer a solution for these developments is however unclear at this juncture. If employees acquire new skills through education and training alongside their existing work, this could increase their employability in other areas. Yet it is unclear how well these skills will match the tasks that will be performed by humans in the future, or whether this might require at least some further reskilling. In the latter case, it could be more efficient to organise targeted skills training in the event of (threatened) job losses.

On the other hand, regularly following education or training could lower the threshold to further training, thereby potentially enhancing the flexibility of employees. Highly educated people more often participate in learning activities in their later careers, and people who take part in post-initial education or training are more likely to follow education or training again later (Maslowski & Vlasblom 2018). Additionally, workers who participate in education and training are more likely to develop their skills further through informal learning. Heckman (2000) has previously described this mechanism as ‘learning begets learning’. However, the association between participation in learning activity and education level makes it difficult to determine to what extent past learning activity genuinely lowers the threshold to further learning; it may be that the higher likelihood of further

learning activity is (mainly) attributable to other factors that are associated with a higher education level.

Initial education still important

This study shows that initial education plays an important role. It offers access to work and therefore to further learning opportunities. Employees with a higher education level are found relatively more often than those with lower and secondary education in roles which offer the opportunity to participate in further education and training. They are also more likely to acquire new knowledge and skills through informal learning, for example because their work is more varied or challenging. This also means they have more opportunities to progress to a different job or role. That is already the case for a large group of highly educated people in their twenties and (early) thirties, for whom the learning culture is already more or less a reality. On the one hand this means that there is a reasonable chance, despite the stagnation in participation in recent years, that the participation in learning activity will increase over the next five to ten years; the relative education level of children and young adults is rising steadily (Vogels & Maslowski 2017), and this will contribute to boost the low participation in learning activity.

On the other hand, it is arguable whether this is the group that will be hit the hardest in the short and medium term by the changes set to take place on the labour market; the jobs of lower and secondary-educated workers are likely to be hit harder by automation and robotisation. This study shows that, based on initial education level, the differences between groups of employees have not narrowed. More than 20,000 young people in the Netherlands still leave school each year without an initial qualification. In addition, a large group of young adults with a senior secondary vocational qualification enter the labour market each year; whilst many of these students are aware of the need to maintain their skills after completing their education, this does not apply for all of them (Turkenburg & Vogels 2017).

Different factors play a role in lower participation in learning activity

A large proportion of today's employees, and especially those who are older, have attained only a lower or secondary education level. Those with a lower education level, in particular, often find it difficult to engage in further learning activity. Although their numbers are small, it emerged from the interviews that there are several, partially mutually reinforcing factors at work here. Their low education level means they are sometimes unable to access certain education programmes, or have to spend longer completing them. Their low education level means they are often in low-skilled jobs. Employers are not always willing to invest in their low-skilled employees, and their low earnings mean the employees themselves are not able to pay for education themselves. These situational and institutional barriers are sometimes exacerbated by low self-confidence in their ability to complete a course of education, and a lack of enterprise needed to systematically explore the possibilities.

Workers with a secondary or higher education background who wish to engage in further learning activity are often able to achieve this, but they too regularly encounter obstacles which prevent them from embarking on education or training or cause them to defer doing so. The barriers encountered vary depending on the individual. They include factors such as personal characteristics, for example low self-efficacy or low motivation, financial reasons, time commitments for work or family, or the support offered by the employer. Sometimes, one of these issues is the reason for not participating in learning activities at a given moment, but often it is a combination of factors which throws up a barrier. This means that there is no single 'switch' that can be thrown to promote participation in education and training, but that measures need to be taken in a range of areas to remove these obstacles.

S.5 Pointers for policy

More flexible education

While it is true that formal education leading to a qualification accounts for a relatively limited share of the learning activities in which workers and non-workers participate, it does fulfil a very specific function. It serves mainly as a means of gaining promotion or changing jobs. As well as deepening their skills, for adults who follow these programmes the qualification attained is a very important declaration of intent about the next step they wish to take in their career.

Under the previous Dutch government, measures were introduced to make it easier for people in work to access both senior secondary vocational (MBO) and higher education, by allowing phased participation in individual modules (TK 2016/2017). Workers and job-seekers can now follow labour market-relevant modules in senior secondary vocational education, leading to a certificate. These are recorded in a Diploma Register so that employers can see at a glance which competences participants have acquired. Experiments with demand-led funding in higher education, in which workers are offered a voucher which covers part of the tuition fee, will be terminated by September 1, 2019. An intermediate evaluation of the experiments to make higher professional education more flexible has revealed a number of teething troubles (Van Casteren et al. 2018). There are doubts to what extent it is structurally feasible, particularly for funded institutions, to provide teaching at a price that is attractive to employees and employers. On the other hand, the experiments do appear to be meeting a need. Some of the intake comprises people who have previously followed a higher education programme but not completed it because they found it difficult to combine it with work and personal life, or because they were unable to find a programme which matched their personal preferences and learning needs (Van Casteren et al. 2018).

Recognition of prior learning

Regular senior secondary vocational (MBO) and higher professional education (HBO) do not always meet the needs of workers and job-seekers, and take too little account of the

knowledge and experience already acquired by the learner. The accessibility could be increased for workers and job-seekers through the current Recognition of Prior Learning programme. A procedure has been in existence since 2004 to enable skills to be recognised based on work experience. This procedure was succeeded in 2016 by an agreement on recognition of prior learning between the Ministries of Education, Culture & Science, Social Affairs & Employment and Economic Affairs and representatives of employers and employees (Stcrt. 2016). Recognition of prior learning by education institutions (the ‘educational route’) is still fraught with problems, however. In higher professional education, accreditation of previously acquired skills mainly takes place during the teaching programme (Van Casteren et al. 2018). Accreditation prior to the start of the programme is a laborious process, as is accreditation at the start of the programme. However, this prior accreditation is very important for people in work, because it enables them to gauge how much time they will need to follow a programme. Moreover, the time investment they have to make to provide ‘evidence’ must be efficient, and the procedure must not be too lengthy. The Committee on demand-led funding for senior secondary vocational education (Commissie vraagfinanciering mbo) (2017) proposed a digital skills passport for senior secondary vocational education, which could potentially offer a means of demonstrating prior learning when entering higher professional education.

Customisation

The pilots concerning flexible education and the experiments in higher professional education are also intended to offer students more options as regards pace of study, teaching method and the order in which modules are followed. In practice, however, little use is made of this freedom in the experiments in higher professional education (Van Casteren et al. 2018). Universities of applied sciences have little incentive to encourage this ‘independent learning pathway’ teaching format, because having a large number of individual learning pathways demands more coordination and a greater time investment. Students themselves also appear to have little interest in deviating from the basic programme. In some cases this appears to be due to the intake of recent mbo graduates, whose main concern after completing their mbo education is to be able to work. The experiments with flexible programming enable them to combine work with following a further education programme, but they are less concerned about the order and format in which this is offered. Other people in work also show little initiative to follow a personal learning pathway, even though they could benefit from it. Education institutions could play a more active role here, both via the study coach and in the information they provide to students.

Support through an education and training budget

For many adults, education and training, especially formal education or a longer course, is expensive. Lower-educated adults are generally unable to bear these costs themselves and are reliant upon their employer or government bodies to pay for the education or training they would like to follow. But many people with senior secondary vocational education, too, would not follow education and training courses if they had to pay for them them-

selves. And while highly educated adults generally have less difficulty affording education or training, they too are sometimes deterred by the costs. The costs of education, courses and training thus play a role for virtually everyone in deciding whether or not they are willing or even able to follow a particular education, course or training programme. In most cases, an amount of between 500 and 2,000 euros is enough. This would cover the cost of many shorter learning activities, while for those wishing to follow a lengthier learning activity, such an amount would reduce their own contribution to the point where the costs no longer pose an obstacle.

An individual learning account, depending on how it is introduced, could offer a lot of promise here (cf. De Grip et al. 2018), provided a number of existing difficulties can be circumvented. If lower-educated people have to make a major contribution themselves, for example from their gross salary, this can be problematic if they see no opportunities in their current circumstances to set aside part of their income to pay for education or training. Finance could also be a problem for self-employed workers if education or training programmes are largely funded via the employer or sectoral R&D funds. It must also be clear, especially for groups which currently engage in little or no education and training, what opportunities the education and training budget offers for them.

A system of lifelong learning loans was introduced a few years ago for adults who are no longer entitled to regular student finance. This system enables everyone aged up to 55 to take out a loan to cover their tuition fees if they wish to pursue senior secondary vocational (MBO) or higher education programme. Given the expectation that older workers, too, will have to maintain their skill levels, raising the present age limit to the state retirement age would be a logical step.

Prominent role of employers

This study explored what barriers to following education or training are encountered by adults, and particularly those in work. The perspective of employers was not examined in depth. However, it is apparent from the views expressed by workers, for example in the Adult Education Survey and in the interviews conducted in this study, that employers play a central role in the learning opportunities available to workers. Most of the learning activities followed by employees consist of courses and training programmes; they are largely followed on the initiative of the employer, mainly take place during working hours and are paid for by the employer. Employers have a clear interest here: employees follow courses and training primarily in order to maintain their competences for their current work, or else to equip them for technological or organisational changes which (will) affect their work. They therefore play a different role from formal education. Although employees can to some extent also pick up more general competences during job-specific courses and training, these are not interchangeable with longer education programmes, which are focused principally on broadening and deepening knowledge and skills. By financing individual learning accounts for employees, employers and sector organisations could therefore provide an additional incentive alongside the funding for existing job-specific courses and training. If this does not happen, there is a danger that funds from the individual learning

accounts will be used to pay for training activities provided through the employer (cf. De Grip et al. 2018).

Employees in the SME sector participate in education and training less than employees of larger organisations (Pleijers 2018; SER 2017). Several reasons are put forward for this. One is that employers in small and medium-sized enterprises concern themselves less with the significance of developments in their sector for the current and future competences of their employees. In many cases they do not employ an HRD adviser and know too little about what education and training opportunities are available; they also lack the organisational capacity to arrange education and training for their employees. Employees wishing to follow education or training often have to take the initiative themselves. The extra attention devoted by the Dutch government to enabling employers to gain experience with initiatives to promote employee development in the SME sector could lead to a greater awareness on the part of employers. The work-based learning contact points (*leerwerkloketten*) can also play a role here (TK 2018/2019).

Greater employer awareness is also of particular importance in promoting informal learning by employees. While it is difficult to quantify the effect of informal learning (cf. CPB 2016), there are indications in the literature that it plays an important role in the skills that workers acquire (De Grip & Sauermann 2012; De Grip et al. 2016). Informal learning appears to be most important for young people entering the jobs market. As time goes by, the knowledge and skills workers acquire in their jobs steadily declines, in part because they have already gained a good deal of experiential knowledge during their career, as well as in the content of their work. If that content remains unchanged, there is little more to be learned. As workers are given more autonomy and more is asked from them, however, informal learning of social and cognitive skills becomes more important. More challenging tasks and more changes of role are an important source for informal learning.

Combination of learning, work and care

Next to institutional barriers, situational barriers play a role in lifelong learning. In addition to the costs involved, these mainly concern the time needed to participate in education and courses; the time needed for learning competes with the time that can be spent on work and family, relatives and friends. Just under a third of adults who would like to have participated in more learning say that one of the reasons for not doing so was the inability to combine it with their working hours. Interestingly, participation in learning by those in full-time employment is no lower than that of part-time workers. This is probably because much of the learning in which workers engage consists of courses and training programmes which they follow during working hours, and which therefore make no additional demands on their time. The fact that a relatively high proportion nonetheless say they did not follow (further) education or training due to lack of time may indicate that due to their work (and other commitments) they feel as if they have little time to follow education or courses in their own time. Working also limits the number of learning activities available. A relatively higher proportion of workers who report that following education or training is

not possible have recently completed other education or training activities. In other words, working does not deter those in work from following education or training, but it does limit the number of such activities in which they can participate.

The same appears to apply for looking after close family and relatives. The participation rate among workers who are looking after children at home or providing informal care is no different from that of workers without care tasks, but at the same time women in particular cite family commitments as one of the reasons for not participating in (further) learning activities. This applies particularly where workers have to participate in learning activities in their own time (Künn-Nelen et al. 2018); although a high percentage of employees with children living at home are willing to follow a course regardless of whether it is in working hours or in their own time, for a small proportion not being able to participate in working hours is most definitely a reason for not participating at all.

Personal factors play an important role

Policy addresses many of the institutional barriers experienced by citizens in following education or training. Removing situational impediments for employees is largely the task of employers and sector organisations. This study also shows that, in addition to situational and institutional barriers, dispositional barriers also play a role in deterring people from engaging in learning activities. These dispositional barriers, which are linked to self-confidence, appear to be more important in groups where participation in learning activities is relatively the lowest. The study explored the backgrounds and motivations of some of these groups.

In the group of secondary-educated men aged 45 and over, older men in particular no longer have the ambition to move up the career ladder or change employer. In addition, for most of the older respondents, the time when they participated in learning activities which took up more than the occasional few hours is a long way behind them. A few also say that they find it more difficult to learn new knowledge and skills than in the past, and for some of them their priorities are no longer focused mainly on work and work-related qualifications.

A proportion of lower and secondary-educated women working in the care sector say they are not sure they would be able to complete a course or education programme. Most of these women have made a deliberate choice to work part-time in the care sector, often in addition to their partner's (full-time) job. When their first child is born they often give up work temporarily. Their part-time jobs and career prospects cannot be seen in isolation from the division of tasks between partners; this division affects the importance that men and women attach to paid work (Boeren 2011; Portegijs 2018). The Emancipation Monitor (*Emancipatiemonitor*) shows that women with a secondary education level, but above all those with a lower education level, participate in the labour market much less than highly educated women (Van Thor & Herbers 2018). Lower-educated women also work fewer hours per week on average. They are also less often economically independent, despite a slight increase in their economic independence since 2015.

Vulnerable group of non-workers

In selecting the groups to take part in this study, a conscious decision was made to select groups whose participation in learning activities is relatively low but who are active on the labour market. For this reason, older persons without a job, non-working mothers and unemployed people with health problems and/or financial difficulties were left out of consideration. These are the groups with the lowest participation in learning activities. A proportion of the older persons without a job consists of older women with a partner working full-time. Others include men and women who have taken early retirement or who for some other reason can afford to give up work. They have no need to improve or develop skills for the labour market, and will participate in learning activities primarily out of personal interest. Comparable considerations appear to apply for non-working mothers. The majority of them have a partner who works full-time, while they themselves look after one or more young children. The decision not to work appears to be a conscious one, to free up enough time to bring up the children. A proportion of the third group with much lower participation in learning activities are also not seeking work, but this appears to be less a deliberate choice than a necessity, given the relatively high share of this group who have health problems. Some have financial problems and, although these problems do not apply (to the same degree) for everyone, they do mean that many in this group are living in circumstances which put them at a greater remove from the labour market or make it impossible for them to participate in the labour process. This group also includes unemployed people who are looking for work but who in many cases are low-skilled, in some cases combined with health problems.

The study by Grijpstra et al. (2019) looked in part at the barriers to participation in learning activities for this last group. It shows that in this group, too, there are often multiple problems, combined with negative past learning experiences and a lack of self-confidence. This also applies for people with low literacy, most of whom were in special or practical education in earlier life, or who left the education system without an initial qualification (Sijbers et al. 2016). For this group, too, negative earlier experiences with education and low self-confidence play a role in their decision on participating in education or courses (Stichting Lezen & Schrijven 2018).

Removing institutional and situational barriers will provide an additional incentive for many workers to participate more or earlier in education or courses. For the most vulnerable groups, this could in some cases provide the impetus they need to embark on learning activities, but for many of them, dispositional barriers such as low self-confidence, lack of belief in their own ability and distrust of formal education due to earlier learning experiences, will not be fully removed by policy. Promoting lifelong learning would require an approach specifically targeted to each of these groups.

Literatuur

- Arntz, M., T. Gregory en U. Zierahn (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries. A comparative analysis*. Parijs: OECD Publishing (OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 189). Geraadpleegd op 18 februari 2019 via <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>.
- Autor, D., F. Levy en R.J. Murnane (2003). The skill content of recent technological change. An empirical exploration. In: *The Quarterly Journal of Economics*, jg. 118, nr. 4, p. 1279-1333.
- Boeren, E. (2011). *Participation in adult education. A bounded agency approach*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Buisman, M., J. Allen, D. Fouarge, W. Houtkoop en R. van der Velden (2013). *PIAAC: Kernvaardigheden voor werk en leven. Resultaten van de Nederlandse survey 2012*. 's-Hertogenbosch: Ecbo.
- Casteren, W. van, J. Nooij, M. van Essen en B. Janssen (2018). *Tussenverslag monitor experimenten flexibilisering en vraagfinanciering hoger onderwijs*. Nijmegen: ResearchNed.
- Central Statistics Office Ireland (2018). *Adult Education Survey 2017. CSO statistical release, 29 August 2018*. Cork: Central Statistics Office.
- Commissie vraagfinanciering mbo (2017). *Doorleren werkt. Samen investeren in nieuwe zekerheid*. Den Haag: Commissie vraagfinanciering mbo.
- CPB (2016). *Kansrijk onderwijsbeleid*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Cross, K.P. (1981). *Adults as learners. Increasing participation and facilitating learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Echtelt, P. van, S. Croezen, J.D. Vlasblom en M. de Voogd-Hamelink, M., m.m.v. L. Mattijssen (2016). *Aanbod van arbeid 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Eurostat (2018). *Adult learning statistics*. Geraadpleegd op 30 april 2018 via <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc440>.
- Fouarge, D., P. van Eldert, A. de Grip, A. Künn-Nelen en D. Poulissen (2018). *Nederland in leerstand*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA-R-2018/4).
- Grijpstra, D., H. Bolle en T. Driessen (2019). *Belemmeringen voor deelname aan Leven lang ontwikkelen*. Zoetermeer: Panteia.
- Grip, A. de, en J. Sauermann (2012). The effects of training on own and co-worker productivity. Evidence from a field experiment. In: *The Economic Journal*, jg. 122, p. 376-399.
- Grip, A. de, J. Sauermann en I. Sieben (2016). The role of peers in estimating tenure-performance profiles. Evidence from personnel data. In: *Journal of Economic Behavior & Organization*, jg. 126, p. 39-54.
- Grip, A. de, B. Belfi, D. Fouarge, A. Künn-Nelen, T. Peeters en D. Poulissen (2018). *Levenslang leren en competentieontwikkeling: beleidsrapport*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA-R-2018/8).
- Heckman, J.J. (2000). Policies to foster human capital. In: *Research in Economics*, jg. 54, nr. 1, p. 3-56.
- Josten, E. en A. de Boer (2015). *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Josten, E. en J.D. Vlasblom (2018). *Tijdelijk werk geven. Invloed van laagconjunctuur en langdurende ziektegevallen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Josten, E., J.D. Vlasblom en C. Vrooman (2014). *Bevrijd of beklemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kabinet-Rutte III (2017). *Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord VVD, CDA, D66 en ChristenUnie 2017-2021*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Künn-Nelen, A., D. Poulissen, P. van Eldert, D. Fouarge en A. de Grip (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA-R-2018/5).

- Maslowski, R. en J.D. Vlasblom (2018). Leidt scholing tot ander werk of ander werk tot deelname aan scholing? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 34, nr. 3, p. 355-369.
- Nieuwenhuis, L., A. Gelderblom, P. Gielen en M. Collewet (2011). *Groeitempo Leven lang leren. Een internationale vergelijking*. Tilburg: IVA beleidsonderzoek en advies & SEOR.
- OECD (2017). *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands*. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.
- Pleijers, A. (2018). Een leven lang leren in Nederland. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 34, nr. 3, p. 390-399.
- Pleijers, A., en M. Hartgers (2016). *Een leven lang leren in Nederland: een overzicht*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, W. (2018). *Ons geld. Vrouwen en mannen over het belang van inkomen en economische zelfstandigheid voor vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan. Een richtinggevend advies*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Sijbers, E., J. Allen en R. van der Velden (2016). *De arbeidsmarktperspectieven van laaggeletterden in Nederland tot 2020*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Stcrt. (2016). Convenant ter stimulering van het erkennen van eerder verworven competenties als onderdeel van een leven lang leren. In: *Staatscourant*, nr. 59145, 8 november 2016.
- Stichting Lezen & Schrijven (2018). *Feiten & cijfers laaggeletterdheid. De invloed van lage basisvaardigheden op deelname aan de maatschappij*. Den Haag: Stichting Lezen & Schrijven.
- Thor, J. van, en D. Herbers (2018). Nemen verschillen tussen hoog- en laagopgeleide vrouwen af? In: W. Portegijs en M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2018* (p. 71-74). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- TK (2014/2015). *Leven lang leren*. Brief van de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 oktober 2014. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 30012, nr. 41.
- TK (2016/2017). *Leven lang leren*. Brief van de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 20 september 2016. Tweede Kamer, vergaderjaar 2016/2017, 30012, nr. 72.
- TK (2018/2019). *Leven lang leren*. Brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 27 september 2018. Tweede Kamer, vergaderjaar 2018/2019, 30012, nr. 92.
- Turkenburg, M. en R. Vogels (2017). *Beroep op het mbo. Betrokkenen over de responsiviteit van het middelbaar beroepsonderwijs*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vogels, R. en R. Maslowski (2017). Onderwijs. In: R. Bijl, J. Boelhouwer en A. Wennekers (red.), *De sociale staat van Nederland 2017* (p. 88-111). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Weel, B. ter, S. van der Werff, H. Bennaars, R. Scholte, J. Fijnje, M. Westerveld en T. Mertens (2018). *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn in gedrukte vorm verkrijgbaar bij de (internet)boekhandel en zijn als pdf gratis te downloaden via www.scp.nl. Een complete lijst is te vinden op www.scp.nl/publicaties.

SCP-publicaties 2019

- 2019-1 *Werk en mantelzorg. Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk* (2019). Alice de Boer, Inger Plaisier en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0904 9 (pdf)
- 2019-2 *Opgestaan, plaats vergaan ... Uitstroom van vrouwen en mannen in leidinggevende functies* (2019). Ans Merens. ISBN 978 90 377 0907 0 (pdf)
- 2019-3 *Zorgen voor thuiswonende ouderen. Kennissynthese over de zorg voor zelfstandig wonende 75-plussers, knelpunten en toekomstige ontwikkelingen* (2019). Mirjam de Klerk, Debbie Verbeek-Oudijk, Inger Plaisier en Maaïke den Draak. ISBN 978 90 377 0908 7 (pdf)
- 2019-4 *Opnieuw beginnen. Achtergronden van positieverschillen tussen Syrische statushouders* (2019). Emily Miltenburg, Jaco Dagevos en Willem Huijnk (red), Nathalie Boot en Zoë Driessen (CBS), Sanne Noyon en Mieke Maliepaard (WODC), Jaco Dagevos, Roxy Damen, Willem Huijnk en Emily Miltenburg (SCP), Ellen Uiters en Alet Wijga (RIVM). ISBN 978 90 377 0910 0 (pdf)
- 2019-7 *Grenzen aan een leven lang leren* (2019). Ralf Maslowski. ISBN 978 90 377 0913 1 (pdf)

Digitale publicaties 2019

Trends in de ouderenzorg 2018-2030 (infographic). Mirjam de Klerk, Debbie Verbeek-Oudijk, Inger Plaisier en Maaïke den Draak. ISBN 978 90 377 0911 7, publicatiedatum 17-4-2019

Overige publicaties 2019

Burgerperspectieven 2019 | 1 (2019). Paul Dekker, Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0906 3

SCP-publicaties 2018

- 2018-1 *Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt* (2018). Ans Merens en Freek Bucx (red.). ISBN 978 90 377 0859 2
- 2018-2 *Lees:Tijd. Lezen in Nederland* (2018). Annemarie Wennekers, Frank Huysmans en Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0858 5
- 2018-3 *De Wmo 2015 in praktijk. De lokale uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning* (2018). Lia van der Ham, Maaïke den Draak, Wouter Mensink, Peggy Schyns en Esther van den Berg. M.m.v. Pepijn van Houwelingen en Isabella van de Velde. ISBN 978 90 377 0856 1
- 2018-4 *Jezelf zijn in het verpleeghuis* (2018). Lisette Kuyper, Debbie Verbeek-Oudijk en Cretien van Campen. ISBN 978 90 377 0855 4 (pdf)

- 2018-5 *Maatschappelijke ondersteuning: keuzes van cliënten en beleid van gemeenten* (2018) (handelseditie proefschrift). Anna Maria Marangos. ISBN 978 90 377 0846 2 (pdf)
- 2018-6 *Een lokaal sociaal contract. Voorwaarden voor een inclusieve samenleving* (2018). Kim Putters. ISBN 978 90 377 0861 5
- 2018-7 *The social state of the Netherlands 2017* (2018). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer en Annemarie Wennekers (red.). ISBN 978 90 377 0862 2 (pdf)
- 2018-8 *Net als thuis. Wooninitiatieven opgezet door ouders voor hun kinderen met een beperking* (2018). Inger Plaisier en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0863 9
- 2018-9 *Bouwend aan een toekomst in Nederland. De leefsituatie van Poolse migranten die zich na 2004 in Nederland hebben ingeschreven* (2018). Mérove Gijsberts, Iris Andriessen, Han Nicolaas (CBS) en Willem Huijnk. ISBN 978 90 377 0864 6 (pdf)
- 2018-10 *Publieke voorkeuren. Een methodologische en inhoudelijke verkenning van voorkeuren voor publieke voorzieningen* (2018). Martin Olsthoorn en Ab van der Torre. ISBN 978 90 377 0867 7 (pdf)
- 2018-11 *De religieuze beleving van moslims in Nederland. Diversiteit en verandering in beeld* (2018). Willem Huijnk. ISBN 978 90 377 0868 4 (pdf)
- 2018-12 *Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa* (2018). Lisette Kuiper. ISBN 978 90 377 0866 0 (pdf)
- 2018-13 *Verhalen blijven vertellen en elkaar willen begrijpen* (2018). Kim Putters, Andries van den Broek, Ab van der Torre, Martin Olsthoorn, Esther van den Berg, Wouter Mensink, Lotte Vermeij, Marcel Coenders en Annemarie Wennekers. ISBN 978 90 377 0872 1
- 2018-14 *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland* (2018). Jaco Dagevos, Willem Huijnk, Mieke Maliepaard (WODC) en Emily Miltenburg. ISBN 978 90 377 0869 1
- 2018-15 *Tijdelijk werk geven. Invloed van laagconjunctuur en langdurende ziektegevallen* (2018). Edith Josten en Jan Dirk Vlasblom. ISBN 978 90 377 0870 7 (pdf)
- 2018-16 *Kwetsbaar en eenzaam? Risico's en bescherming in de ouder wordende bevolking* (2018). Cretien van Campen, Frieke Vonk en Theo van Tilburg (VU AMSTERDAM). ISBN 978 90 377 0874 5
- 2018-17 *Veranderde zorg en ondersteuning voor mensen met een beperking. Landelijke evaluatie van de Hervorming Langdurige Zorg* (2018). Mariska Kromhout, Nora Kornalijslijper en Mirjam de Klerk (red.). ISBN 978 90 377 0875 2
- 2018-18 *An international comparison of care for people with intellectual disabilities. An exploration* (2018). Isolde Woittiez, Evelien Eggink, Lisa Putman en Michiel Ras. ISBN 978 90 377 0871 4 (pdf)
- 2018-19 *Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet. Hoe is het de mensen op de Wsw-wachlijst vergaan?* (2018). Klarita Sadiraj, Stella Hoff en Maroesjka Versantvoort. ISBN 978 90 377 0880 6 (pdf)
- 2018-20 *Lastige kwesties. Acht focusgroepen over vertegenwoordiging en stemmen* (2018). Paul Dekker en Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0878 3 (pdf)

- 2018-21 *Kijk op kinderopvang. Hoe ouders denken over de betaalbaarheid, toegankelijkheid en kwaliteit van kinderopvang* (2018). Anne Roeters en Freek Bucx. ISBN 978 90 377 0876 9 (pdf)
- 2018-22 *Verdeeldheid en verbinding. Terugblik op de rol van de civil society bij de komst van vluchtelingen* (2018). Wouter Mensink. ISBN 978 90 377 0882 0 (pdf)
- 2018-23 *Als werk weinig opbrengt. Werkende armen in vijf Europese landen en twintig Nederlandse gemeenten* (2018). Cok Vrooman, Edith Josten, Stella Hoff, Lisa Putman en Jean Marie Wildeboer Schut. ISBN 978 90 377 0881 3
- 2018-24 *Het culturele leven. Hoe 10 culturele domeinen bezien vanuit 14 kernthema's* (2018). Andries van den Broek en Yvette Gieles. ISBN 978 90 377 0890 5 (pdf)
- 2018-25 *De sociale staat van Nederland 2018. Hoofdlijnen* (2018). Annemarie Wennekers, Jeroen Boelhouwer, Cretien van Campen en Rob Bijl (red.). ISBN 978 90 377 0886 8
- 2018-26 *Eritrese statushouders in Nederland. Een kwalitatief onderzoek over de vlucht en hun leven in Nederland* (2018). Leen Sterckx, Merhawi Fessehazion, m.m.v. Bet-El Teklemariam. ISBN 978 90 377 0888 2
- 2018-27 *LHBT-monitor 2018. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland* (2018). Gabriël van Beusekom en Lisette Kuyper. ISBN 978 90 377 0891 2 (pdf)
- 2018-28 *Overall rapportage sociaal domein 2017. Wisselend bewolkt* (2018). Evert Pommer, Jeroen Boelhouwer, Evelien Eggink, Anna Maria Marangos en Ingrid Ooms. ISBN 978 90 377 0895 0
- 2018-29 *Samenvatting Overall rapportage sociaal domein 2017. Wisselend bewolkt* (2018). Evert Pommer, Jeroen Boelhouwer, Evelien Eggink, Anna Maria Marangos en Ingrid Ooms. ISBN 978 90 377 0896 7
- 2018-30 *De SCP-methode voor het meten van armoede. Herijking en revisie* (2018). Benedikt Gode-
ris, Bart van Hulst, Jean Marie Wildeboer Schut en Michiel Ras. ISBN 978 90 377 0900 1 (pdf)
- 2018-31 *Rapportage sport 2018* (2018). Hugo van der Poel (Mulier Instituut), Resie Hoeijma-
kers (Mulier Instituut), Ine Pulles en Annet Tiessen-Raaphorst. ISBN 978 90 377 0893 6
- 2018-32 *Christenen in Nederland. Kerkelijke deelname en christelijke gelovigheid* (2018). Joep de
Hart en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0894 3
- 2018-33 *Ons geld. Vrouwen en mannen over het belang van inkomen en economische zelfstandigheid
voor vrouwen* (2018). Wil Portegijs. ISBN 978 90 377 0889 9
- 2018-34 *Alle ballen in de lucht. Tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met de kwaliteit van
leven* (2018). Anne Roeters (red.). ISBN 978 90 377 0899 8

Digitale publicaties 2018

- Verhalen blijven vertellen en elkaar willen begrijpen* (infographic). Kim Putters, Andries van den Broek, Ab van der
Torre, Martin Olsthoorn, Esther van den Berg, Wouter Mensink, Lotte Vermeij, Marcel Coenders en
Annemarie Wennekers. ISBN 978 90 377 0873 8, publicatiedatum 4-5-2018
- Een (on)gezonde leefstijl* (card stack). Stéfanie André (RU), Gerbert Kraaykamp (RU), Roza Meuleman (RU).
ISBN 978 90 377 0879 0, publicatiedatum 10-7-2018

De sociale staat van Nederland 2018 (card stack). Annemarie Wennekers, Jeroen Boelhouwer, Cretien van Campen en Rob Bijl (red.). ISBN 978 90 377 0885 1, publicatiedatum 11-9-2018

(Un)healthy lifestyles. Education as a dividing line (card stack). Stéfanie André (RU), Gerbert Kraaykamp (RU), Roza Meuleman (RU). ISBN 978 90 377 0897 4, publicatiedatum 22-10-2018

Publiek voorzien. Ontwikkelingen in de uitgaven en dienstverlening van 27 publieke voorzieningen (digitaal gelaagd rapport). Evelien Eggink, Ingrid Ooms, Lisa Putman, Michiel Ras, Ab van der Torre en Sytske Wierda ISBN 978 90 377 0892 9, publicatiedatum 6-11-2018

Armoede in kaart 2018 (cardstack). Stella Hoff, Benedikt Goderis, Bart van Hulst en Jean Marie Wildeboer Schut. ISBN 978 90 377 0902 5, publicatiedatum 23-11-2018

Emancipatiemonitor 2018 (cardstack). Wil Portegijs (SCP) Marion van den Brakel (CBS) ISBN 978 90 377 0901 8, publicatiedatum 14-12-2018

Overige publicaties 2018

Burgerperspectieven 2018 | 1 (2018). Paul Dekker, Lia van der Ham en Annemarie Wennekers.

ISBN 978 90 377 0865 3

Burgerperspectieven 2018 | 2 (2018). Josje den Ridder, Evelien Boonstoppel en Paul Dekker.

ISBN 978 90 377 0877 6

Burgerperspectieven 2018 | 3 (2018). Josje den Ridder, Paul Dekker en Evelien Boonstoppel.

ISBN 978 90 377 0883 7

Burgerperspectieven 2018 | 4 (2018). Paul Dekker, Josje den Ridder, Pepijn van Houwelingen en Patricia van Echelt. ISBN 978 90 377 0898 1

Verdringing op de arbeidsmarkt. Beschrijving en beleving (2018). Wiljan van den Berge, Jan Dirk Vlasblom, Jos Ebregt, Lisa Putman, Jochem Zweerink en Marloes de Graaf-Zijl. ISBN 978 90 377 0887 5 (pdf)