

Leven lang ontwikkelen in Nederland

Annemarie Künn-Nelen

Henry Abbink

Sabine Baumann

Silke van Elferen

Didier Fouarge

ROA Rapport

ROA-R-2022/1

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt | ROA
Research Centre for Education and the Labour Market | ROA

Colofon

© Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de directeur van het ROA.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

Postbus 616

6200 MD Maastricht

T +31 43 3883647

secretary-roa-sbe@maastrichtuniversity.nl

www.roa.nl

School of Business and Economics

Maastricht University

Vormgeving

ROA secretariaat, Maastricht

ISBN: 978-90-5321-606-4

ISSN: 2666-8858

maart 2022

Inhoud

Voorwoord	v
Resumé	vii
1 Trends in deelname Leven Lang Ontwikkelen	1
1.1 Cursusdeelname	2
1.2 Informeel leren	8
1.3 Leren naast het werk	15
2 Leven Lang Ontwikkelen in 2020	19
2.1 Kenmerken van cursusdeelname 2020	21
2.2 Covid-19 en LLO-mogelijkheden	25
2.3 LLO in 2020 verklaard	27
3 Complementariteit tussen leervormen	35
3.1 Complementariteit van verschillende leervormen in 2020	36
3.2 Cursusdeelname en informeel leren op het werk	37
3.3 Zelfstudie en cursusdeelname op het werk	41
3.4 Informeel leren en zelfstudie	42
3.5 Geen cursussen maar wel leren?	43
4 Effectiviteit en rendement van LLO	47
4.1 Effectiviteit van LLO	49
4.2 Het meten van rendement	57
4.3 De relatie tussen LLO en duurzame inzetbaarheid, lonen en baanmobiliteit	60
5 Conclusie	65
Literatuur	73
Bijlage A Datastructuur, steekproef en definities	77
Bijlage B Aanvullende figuren en tabellen	83
Bijlage C Berekeningen achter figuren	101



Voorwoord

Tegen het licht van de veranderingen op en buiten de arbeidsmarkt, zou een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) een vanzelfsprekend onderdeel van een ieders werk en leven moeten zijn. LLO kan veroudering van skills tegengaan en ervoor zorgen dat nieuwe skills eigen gemaakt worden, zodat men duurzaam inzetbaar wordt en blijft. Het kabinet zet daarbij in op het vergroten van de leercultuur en één ieders eigen regie. Hierbij worden werkenden en werkzoekenden door overheid, brancheorganisaties en werkgevers gestimuleerd en gefaciliteerd. Er zijn tal aan sectorale, regionale en landelijke initiatieven gericht op het vergroten van de leercultuur, eigen regie en deelname aan LLO. Voorbeelden vanuit de overheid zijn de SLIM- en STAP-regelingen.

Een zorg vanuit beleid en wetenschap is dat de deelname aan cursussen en trainingen nog onvoldoende van de grond komt en dat het potentieel van het informeel leren nog onvoldoende wordt benut. Daarnaast zijn er grote verschillen tussen personen als het gaat om actieve deelname aan LLO. Praktisch geschoolden nemen minder vaak deel aan cursussen en trainingen dan theoretisch geschoolden, terwijl juist zij grote risico's lopen op baanverlies door automatisering. Wat zorgelijk is, is dat uit eerdere analyses door ons blijkt dat de kloof in scholingsdeelname tussen verschillende opleidingsgroepen toeneemt. Oudere werknemers die hun opleiding langere tijd geleden hebben genoten en wiens vaardigheden lang niet altijd up-to-date zijn bij de huidige stand van de technologie zijn weliswaar dankzij een reeks pensioenherzieningen meer gaan deelnemen aan cursussen en trainingen waardoor de kloof tussen jong en oud verminderd is, maar de kloof is nog steeds substantieel. Ook flexwerkers, wiens baan onder invloed van globalisering per definitie onzeker is, blijven fors achter in deelname aan cursussen en trainingen.

Het is overigens belangrijk op te merken dat het leren van nieuwe vaardigheden niet alleen door het volgen van cursussen en trainingen verloopt, maar ook via de dagelijkse activiteiten en interacties op het werk, d.w.z. informeel leren. Zo laat eerder ROA-onderzoek zien dat werkenden ongeveer een kwart van hun werktijd besteden aan taken waarvan zij kunnen leren en dat de tijd die besteed wordt aan leerzame taken een belangrijke plaats inneemt in de totale tijd waarin iemand leert. Maar ook hier zijn grote verschillen tussen groepen werkenden.

Er bestaat een grote behoefte om deze trends in LLO goed te monitoren. Daarnaast is er behoefte aan meer inzicht op de relatie tussen LLO en duurzame inzetbaarheid. Uiteraard speelt daarbij de vraag in hoeverre covid-19 ontwikkelingen en relaties heeft veranderd. In deze rapportage gaan wij in op de volgende twee vragen:

1. Wat zijn de ontwikkelingen van Leven Lang Ontwikkelen activiteiten in 2020 t.o.v. eerdere jaren?
2. Wat is de relatie tussen leren en duurzame inzetbaarheid in de vorm van externe employability en baanmobiliteit in 2020 t.o.v. eerdere jaren?

Hiertoe beschrijven wij in Hoofdstuk 1 allereerst de trends in deelname aan LLO. We gaan in op werk gerelateerde cursusdeelname, het informeel leren, zelfstudie, het volgen van een opleiding en hobby gerelateerde cursussen. In Hoofdstuk 2 gaan we dieper in op de situatie in 2020. Een ingebouwde infographic geeft een overzicht van de belangrijkste kenmerken van cursusdeelname in 2020, en de begeleidende tekst gaat in op verschillende groepen werkenden en verschillen met de situatie in 2017. Ook bekijken we de gepercipieerde veranderingen in LLO-mogelijkheden als gevolg van de covid-19 crisis. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een paragraaf waarin LLO in 2020 wordt verklaard. We laten analyses met betrekking tot determinanten zien. We geven extra aandacht aan de rol van de leercultuur en het gebruik van HR-instrumenten over de tijd. In Hoofdstuk 3 gaan we in op de complementariteit van verschillende leervormen. Hoe hangen de verschillende manieren waarop men leert met elkaar samen en in welke mate is deze samenhang in de tijd veranderd? En in welke mate participeren werkenden die nog nooit een werk gerelateerde cursus gevolgd hebben in hun loopbaan wel aan andere vormen van leren? In Hoofdstuk 4 gaan we in op de effectiviteit en het rendement van LLO. We vullen onze analyses aan met wetenschappelijke en beleidsliteratuur.

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van data uit de ROA Leven Lang Leren (LLL) Enquête (2004-2017) en de Leven Lang Ontwikkelen (LLO) Enquête (2020). In oktober 2020 vond de LLO-Enquête plaats, ruim een half jaar na de covid-19 uitbraak. Deze meting is een voortzetting van de ROA LLL metingen in 2004, 2007, 2010, 2013 en 2017, en is net als in 2017 afgenomen onder respondenten van het *LISS-panel*. Dit geeft de kans om mensen sinds 2017 op individueel niveau te volgen.

Wij danken de leden van Klankbordgroep (Eszti Bambacht, Daphne Bisterbosch, Daan van den Brand, Mohamed Gordeau, Andre de Moor, Teja Ouweland en Daniël Rodenburg, Daan de Ruiter) voor hun waardevol commentaar.

Prof. dr. Didier Fouarge
Directeur ROA

Resumé

Trendmatige ontwikkelingen in leven lang ontwikkelen

In hoofdstuk 1 geven wij een overzicht van de trendmatige ontwikkelingen in het leren op en buiten het werk tussen 2004 en 2020. We geven zowel de algemene trends voor werkenden en niet-werkenden weer als ook trends voor specifieke groepen werkenden.

Ruim de helft van de werkenden volgt cursussen in de periode 2004-2020. Onder niet-werkenden is dit ongeveer 2 op de 10. Over het algemeen zien we een afname in Leven Lang Ontwikkelen (LLO) tussen 2017 en 2020. Dit geldt voor cursusdeelname, informeel leren en zelfstudie.

- Cursusdeelname onder werkenden is tussen 2017 en 2020 gedaald van 54 procent naar 51 procent. Met name onder praktisch geschoolden en werkenden zonder startkwalificatie is de afname groot. Hun cursusdeelname is in 2020 zelfs op het laagste niveau sinds 2004.
- Het informeel leren van taken op het werk daalt gestaag in de periode 2004-2020. In 2020 besteden 22 procent van de werktijd aan taken waarvan zij kunnen leren, en de kloof in informeel leren tussen praktisch en theoretisch geschoolden neemt af tussen 2017 en 2020.
- Hoewel oudere werkenden minder vaak aan cursussen deelnemen dan jongeren, is de kloof in cursusdeelname tussen jongere en oudere werkenden stabiel gebleven tussen 2017 en 2020.
- In eerdere jaren zagen we dat werknemers met een tijdelijk contract met perspectief op een vaste aanstelling even vaak een cursus volgde als werknemers met een vast dienstverband. Dit is in 2020 niet langer het geval. Het al dan niet hebben van perspectief op een vaste aanstelling doet er in 2020 niet toe: beide groepen werknemers hebben een significant lagere kans op het volgen van cursussen dan werknemers met een vaste aanstelling.
- Het informeel leren onder werknemers met een tijdelijk dienstverband en uitzicht op een vaste aanstelling is wel vergelijkbaar aan dat van werknemers met een vaste aanstelling. Vergeleken met hen, leren werknemers zonder uitzicht op een vaste aanstelling en zelfstandigen minder van de taken op hun werk.
- We zien geen verschillen in zowel cursusdeelname als de mate van informeel leren onder werkenden naar migratieachtergrond.
- De stijgende lijn in deelname aan zelfstudie onder werkenden tussen 2013 en 2017 is niet doorgezet maar heeft plaatsgemaakt voor een kleine daling. In 2020 doet 45 procent van de werkenden aan zelfstudie. Het gaat hierbij om gemiddeld 3 uur per maand. Vooral jongeren, personen met een theoretische opleidingsoriëntatie,

personen met een westerse migratieachtergrond en zelfstandigen doen aan zelfstudie.

- Van de werkenden volgt 3% een volledige opleiding en 10% volgt hobby gerelateerde cursussen.

Kenmerken van cursussen en covid-19 crisis

In hoofdstuk 2 gaan wij dieper in op leven lang ontwikkelen in 2020 en kenmerken van gevolgde cursussen. Omdat de meting in 2020 plaatsvond nadat Nederland al ruim een half jaar te maken had met de covid-19 crisis, ligt het in de lijn der verwachtingen dat covid-19 zijn uitwerking gehad heeft op de mogelijkheden van werkenden om te leren op het werk.

Ondanks de covid-19 crisis geldt voor ongeveer de helft van de werkenden dat zij geen verandering ervaren in de mogelijkheden om deel te nemen aan cursussen of te leren van taken. Desondanks zien we wel dat er binnen de bedrijven waar zij werken minder gebruik gemaakt wordt van HR-instrumenten die hun loopbaan en ontwikkeling stimuleren.

- 39 procent van de werkenden geeft aan dat de covid-19 pandemie wel de mogelijkheden voor cursusdeelname heeft verslechterd. Dit percentage is hoger onder theoretisch geschoolden en werkenden met een tijdelijk contract mét perspectief op vast.
- Als het gaat om de mogelijkheden voor het leren van taken, ervaaarde 25 procent van de werkenden een verslechtering door covid-19.
- Daarentegen geven zelfstandigen en werkenden met een migratieachtergrond relatief vaak aan dat hun mogelijkheden tot cursusdeelnamen en informeel leren sinds de covid-19 pandemie juist zijn toegenomen.
- De meest opgegeven reden voor cursusdeelname onder werknemers is dat de cursus verplicht is door de werkgever. Voor zelfstandigen is het leveren van betere kwaliteit de belangrijkste reden voor het volgen van een cursus.
- Het initiatief voor het volgen van de cursus en de eigen bijdrage in termen van geld en tijd zijn in 2020 vergelijkbaar aan 2017. Zo wordt in ruim 80 procent van de gevallen een cursus volledig betaald door de werkgever.
- Cursusdeelname hangt sterk samen met het HR-beleid. Deze samenhang is in 2020 sterker dan in 2017. Het informeel leren hangt sterk samen met de leercultuur binnen een organisatie.
- De verschillen in cursusdeelname en informeel leren zoals gevonden in Hoofdstuk 1, blijven bestaan nadat rekening gehouden wordt met persoonlijkheids- en bedrijfskenmerken.

Leervormen en hun complementariteit

Uit landen vergelijkend onderzoek op basis van PIAAC-data blijkt dat in landen waar de cursusdeelname van werkenden hoog is het percentage werkenden dat leert door te doen ook hoog is. In hoofdstuk 3 gaan wij dieper in op de complementariteit tussen

verschillende vormen van leren en hoe deze complementariteit zich ontwikkelt in de tijd.

De verschillende vormen van LLO (formeel en informeel leren, zelfstudie en hobby gerelateerde cursussen) zijn complementair aan elkaar; werkenden die aan één leervorm deelnemen volgen veelal ook een andere leervorm. Deze complementariteit blijkt nagenoeg onveranderd in de periode 2004-2020.

- Werkenden die aan een cursus deelnemen besteden gemiddeld 4,5 procentpunt meer tijd aan informeel leren, maar er zijn verschillen per groep werkenden. Zo besteden praktisch geschoolden wanneer zij ook een cursus volgen gemiddeld slechts 3,4 procentpunt meer aan informeel leren. Ook zijn er verschillen naar leeftijd. De mate van informeel leren stijgt met gemiddeld 6 en 4 procentpunt voor de leeftijdsgroepen 40-54 en 55-66 jaar wanneer zij ook een cursus volgen.
- Voor werkenden die aan een cursus deelnemen, stijgt de kans om aan zelfstudie deel te nemen met gemiddeld 22 procentpunt. Deze positieve samenhangt geldt voor alle groepen werkenden.
- De deelname aan informeel leren is tussen 2004 en 2020 gedaald (hoofdstuk 1). Desondanks maakt informeel leren 91 procent uit van de totale tijd besteed aan leren. De rest van de tijd besteed aan leren (9%) heeft te maken met cursusdeelname.
- Van alle werkenden geeft 31 procent aan nooit een cursus te hebben gevolgd. Deze groep werkenden doet ook minder aan informeel leren, zelfstudie en zij volgen ook minder vaak hobby-gerelateerde cursussen dan werkenden die wel een werk gerelateerde cursus gevolgd hebben.

Effectiviteit en rendement van leren

Ondanks dat een leven lang ontwikkelen geen doel op zich is, kan LLO een bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid. Maar hoe effectief is een LLO nu eigenlijk en wat is het rendement van LLO? In hoofdstuk 4 beschrijven we waarom dit lastige vragen zijn maar laten we evengoed zien in hoeverre LLO gerelateerd is aan gepercipieerde duurzame inzetbaarheid, lonen en baanmobiliteit.

Twee derde van de werkenden geeft aan dat de kennis en vaardigheden opgedaan tijdens een cursus bruikbaar zijn binnen dezelfde branche als waarin ze werkzaam zijn. Cursusdeelname is positief gerelateerd aan de eigen perceptie van inzetbaarheid, maar niet aan de kans op het verliezen van werk en aan baanmobiliteit, maar dit kan te maken hebben met de kleine steekproef.

- Er is een significante afname in 2020 ten opzichte van 2017 in de percentages werkenden die aangeven dat ze technologische en organisatorische veranderingen binnen hun werk goed kunnen bijhouden. Evengoed is de kennisontwikkeling van werkenden tussen 2017 en 2020 onveranderd.

- De kennisontwikkeling onder werkzoekenden is fors lager dan die onder werkenden. Werkzoekenden geven bovendien niet vaak aan dat de kennis en vaardigheden opgedaan tijdens de door hen gevolgde cursus bruikbaar kan zijn voor een volgende baan.
- De kennisontwikkeling onder werkenden hangt sterker samen met informeel leren op het werk dan cursusdeelname.
- Een (sterke) relatie tussen cursusdeelname en gepercipieerde inzetbaarheid ontbreekt. Dit zou te maken kunnen hebben met de bevinding dat lang niet iedereen die een werk gerelateerde cursus gevolgd heeft, deze ook bruikbaar acht voor de huidige of een andere organisatie.
- Terwijl een duidelijke relatie tussen LLO aan de ene kant en de gepercipieerde inzetbaarheid en de subjectieve gezondheid aan de andere kant vooralsnog ontbreekt, blijkt de ervaren leercultuur wel positief samen te hangen met deze indicatoren.
- Het bruto uurloon is significant gerelateerd aan cursusdeelname, ook nadat gecontroleerd is voor persoons-, persoonlijkheids-, baan-, en bedrijfskenmerken. De duur en intensiteit van cursussen blijken hierbij enigszins een rol te spelen.
- Personen die een cursus gevolgd hebben, zijn significant vaker in datzelfde en het daaropvolgende jaar werkzaam dan personen die geen cursus gevolgd hebben.

1 Trends in deelname Leven Lang Ontwikkelen

Je leven lang ontwikkelen kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld door cursussen te volgen, leren door te doen en zelfstudie thuis. In dit hoofdstuk geven wij een overzicht van de trendmatige ontwikkelingen in het leren op en buiten het werk tussen 2004 en 2020. We geven zowel de algemene trends voor werkenden en niet-werkenden weer als ook trends voor specifieke groepen werkenden. De data is afkomstig van de ROA Levenslang Leren (LLL) Enquête 2004, 2007, 2010, 2013 en 2017, als ook van de meest recente meting uit 2020, de Leven Lang Ontwikkelen (LLO) Enquête. Zie Bijlage A voor een beschrijving van de data.

In paragraaf 1.1 gaan we in op de ontwikkelingen in de cursusdeelname uitgesplitst naar achtergrondkenmerken. Paragraaf 1.2 laat de trend van het informele leren op het werk zien, wederom uitgesplitst naar achtergrondkenmerken. In paragraaf 1.3 behandelen we enkele vormen van leren buiten het werk.

Samenvatting



- Cursusdeelname onder werkenden is tussen 2017 en in 2020 gedaald van 54 procent naar 51 procent.
 - Oudere werkenden nemen minder vaak aan cursussen deel dan jongeren, maar dit verschil is tussen 2017 en 2020 stabiel gebleven.
 - Er is geen verschil in cursusdeelname naar migratieachtergrond.
 - Cursusdeelname onder praktisch geschoolden en respondenten zonder startkwalificatie is in 2020 op het laagste niveau sinds 2004.
 - Cursusdeelname onder werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling is in 2020 vergelijkbaar aan dat van werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling.
-



- De dalende trend in informeel leren is in 2020 verder doorgezet. 22 procent van de werktijd wordt besteed aan taken waarvan men kan leren.
- Er is geen verschil in informeel leren naar migratieachtergrond.
- De kloof tussen het informeel leren van praktisch en theoretisch geschoolden is tussen 2017 en 2020 afgenomen.
- Werknemers met een vast dienstverband en werknemers met een tijdelijk contract met perspectief op een vaste aanstelling leren meer van de taken op hun werk dan werknemers met een tijdelijk contract zonder perspectief en zelfstandigen.



- 45 procent van de werkenden doet aan zelfstudie in 2020, het gaat hierbij om gemiddeld 3 uur per maand.
- De stijgende lijn in deelname aan zelfstudie onder werkenden tussen 2013 en 2017 is niet doorgezet maar heeft plaatsgemaakt voor een kleine daling.
- Zelfstudie komt relatief veel voor onder jongeren, personen met een theoretische opleidingsoriëntatie en personen met een westerse migratieachtergrond en onder zelfstandigen.



- Er wordt beduidend minder vaak een hobby gerelateerde cursus (10%) gevolgd dan een werk gerelateerde cursus (45%).

1.1 Cursusdeelname

Om de cursusdeelname in kaart te brengen zijn de respondenten iedere meting gevraagd of zij in de afgelopen twee jaar een cursus of training hebben gevolgd. Het gaat hierbij om cursussen die voor het werk relevant zijn, waarbij pure hobbycursussen (bijvoorbeeld bridge, schilderen) buiten beschouwing worden gelaten. Belangrijk is te beseffen dat de meting van 2020 heeft plaatsgevonden in oktober 2020, waardoor de eerste covid-19 maanden (februari – oktober 2020) ook in deze tijdsperiode vallen. Figuur 1.1 laat de ontwikkeling in cursusdeelname voor werkenden en niet-werkenden zien. In de daaropvolgende figuren, maken we voor de werkenden uitsplitsingen naar leeftijd, migratieachtergrond, opleidingsniveau en contracttype.

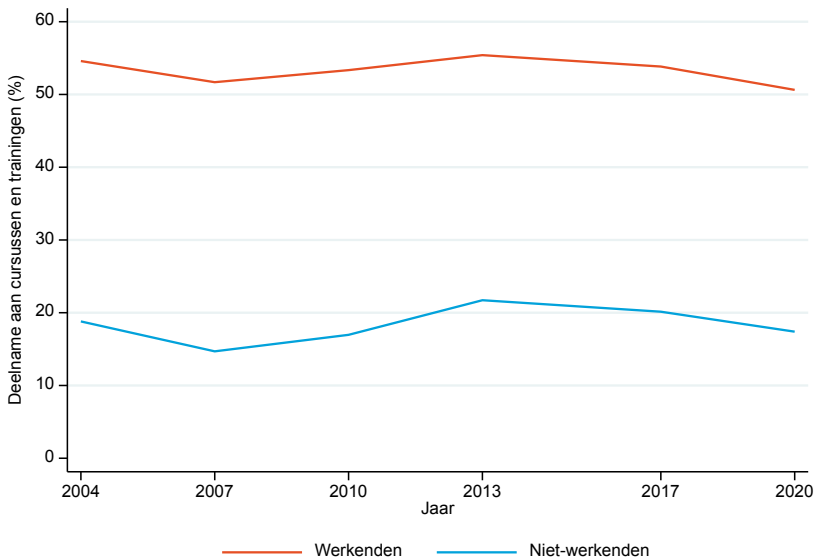
Figuur 1.1 toont de ontwikkeling van de deelname aan werk gerelateerde cursussen en trainingen voor werkenden en niet-werkenden sinds 2004.¹ Te zien is dat het percentage respondenten dat aangeeft de laatste twee jaar te hebben deelgenomen aan een cursus of training relatief gelijk is gebleven over de verschillende meetmomenten.

¹ De definitie van werkenden in dit hoofdstuk gaat uit van de belangrijkste bezigheid van respondenten in de leeftijd 16-67 jaar, ongeacht het aantal gewerkte uren: 1) betaald werk in loondienst, 2) werkzaam of meewerkend in een gezins- of familiebedrijf 3) vrije beroepsbeoefenaar, freelancer of zelfstandige. Niet-werkenden zijn personen die niet in een van deze drie categorieën vallen. Studenten worden buiten beschouwing gelaten.

Daarbij is er altijd een significant verschil tussen de cursusdeelname van werkenden en niet-werkenden: waar over de jaren tot en met 2017 gemiddeld zo'n 54 procent van de werkenden aangeeft een training te hebben gevolgd, is dit voor de niet-werkenden slechts 19 procent. De cursusdeelname is echter tussen 2017 en 2020 significant gedaald van 54 procent naar 51 procent onder werkenden, het laagste niveau sinds de eerste meting in 2004. Voor niet-werkenden lag het cursusdeelname met 17 procent ongeveer op het niveau van het meerjarig gemiddelde.

Figuur 1.1

Formeel leren: ontwikkeling van de deelname aan werk gerelateerde cursussen en trainingen, 2004-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2004-2017, LLO-enquête 2020

Naast een afname in cursusdeelname zoals getoond in Figuur 1.1, blijkt er tussen 2017 en 2020 ook een significante afname te zijn in het aantal cursussen die werkenden gevolgd hebben.² Ook geldt dat onder de werkenden die minimaal één cursus gevolgd hebben het percentage werkenden dat één of twee cursussen gevolgd heeft is toegenomen tussen 2017 en 2020 (van 61% naar 65%). Dit suggereert vooral dat er relatief minder werkenden zijn die drie of meer cursussen gevolgd hebben in de afgelopen twee jaar.

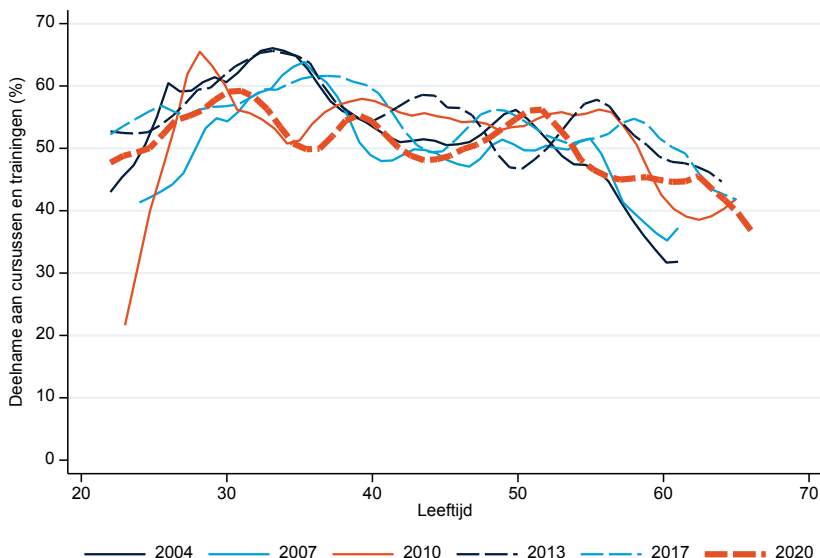
In Figuur 1.2 wordt de cursusdeelname door werkenden naar leeftijd weergegeven. Op de x-as staat de leeftijd van de respondenten. De verschillende lijnen, geven de gemiddelde cursusdeelname per meetjaar weer. De meest recente meting (2020) is de dikke

² Onder de groepen die minimaal één cursus heeft gevolgd.

gestippelde oranje lijn. Over de jaren heen is de cursusdeelname het hoogst onder dertigers. Dit is in 2020 echter niet het geval. Doordat in 2017 zowel jongere als oudere werkenden meer cursussen en trainingen bleken te volgen dan in de voorgaande jaren, werd het verschil in cursusdeelname naar leeftijd kleiner. Dit verminderde verschil in de cursusdeelnamen door jongere en oudere werkenden is ook in 2020 te zien. Tussen 2017 en 2020 zien we echter wel voor vrijwel alle leeftijden een afname in de cursusdeelname. Alleen rond de leeftijd van 50 jaar blijkt de cursusdeelname in 2020 vergelijkbaar aan die in 2017. Het verschil in cursusdeelname tussen jonge werkenden (25-40) en oudere werkenden (55-plus) is daardoor onveranderd ten opzichte van 2017.

Figuur 1.2

Formeel leren: ontwikkeling van deelname aan cursussen en trainingen door werkenden naar leeftijd, 2004-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2004-2017, LLO-enquête 2020

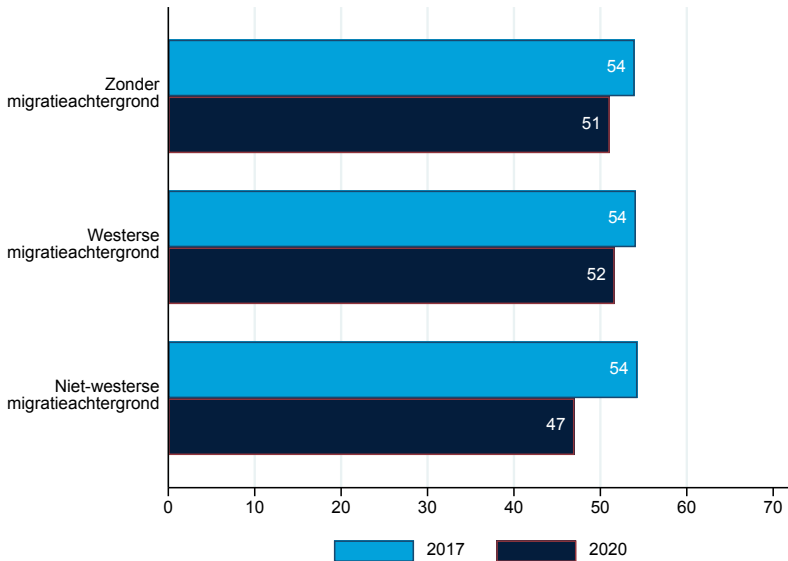
Figuur 1.3 toont de cursusdeelname onder verschillende herkomstgroepen in 2017 en 2020. We maken een onderscheid tussen werkenden 1) zonder migratieachtergrond, 2) met een westerse migratieachtergrond en 3) met een niet-westerse migratieachtergrond.³ Hierbij valt op dat de cursusdeelname onder de verschillende groepen

³ Deze achtergrondgegevens zijn afkomstig van data uit het LISS-panel die aan de data uit de 2017 ROA-LLL en 2020 LLO-enquête zijn gekoppeld. De informatie is niet beschikbaar voor eerdere jaren. Hierbij wordt in navolging van het CBS een onderscheid gemaakt tussen respondenten met een autochtone herkomst, eerste generatie westerse, tweede generatie westerse, eerste generatie niet-westerse en tweede generatie niet-westerse herkomst. Vanwege de beperkte grootte van de laatste vier groepen, zijn respondenten met een eerste en tweede generatie westers of niet-westers herkomst voor de analyses in dit rapport samen genomen. De steekproef voor de jaren 2017 en 2020 bevat een totaal van 5.561 respondenten zonder migratieachtergrond (81%), 634 met een westerse migratieachtergrond (9%) en 685 met een niet-westerse migratieachtergrond (10%) en is redelijk representatief. Dit is redelijk vergelijkbaar met de overeenkomstige percentages in de Nederlandse bevolking van 75 procent, 11 en 14 procent (CBS 2021).

werkenden op een vergelijkbaar niveau zit en niet significant van elkaar verschillen.⁴ De afname in de cursusdeelname tussen 2017 en 2020 lijkt onder respondenten met een niet-westerse achtergrond aanzienlijk maar is niet significant. Dit komt waarschijnlijk door het relatief kleine aantal respondenten dat tot deze groep behoort.

Figuur 1.3

Formeel leren: ontwikkeling van deelname aan cursussen en trainingen door werkenden naar migratieachtergrond, 2017-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2017, LLO-enquête 2020

Figuur 1.4 geeft de ontwikkeling in cursusdeelname over tijd weer voor werkenden naar opleidingsoriëntaties.⁵ We onderscheiden werkenden zonder startkwalificatie, havo/vwo-gediplomeerden, praktisch geschoolden en theoretisch geschoolden.⁶ Door de tijd genomen is de cursusdeelname het hoogst voor theoretisch geschoolden (59% in 2020), daarna gevolgd door praktisch geschoolden (50% in 2020). Het verschil van 9 procentpunt in 2020 tussen theoretisch en praktisch geschoolden is statistisch signi-

4 In 2017 bevatte de steekproef van werkende respondenten 2.103 personen zonder migratieachtergrond, 210 met een westerse migratie-achtergrond, en 181 met een niet-westerse migratieachtergrond. In 2020 hadden 1.701 werkende respondenten geen migratieachtergrond, 218 een westerse migratie-achtergrond, en 214 een niet-westerse migratieachtergrond.

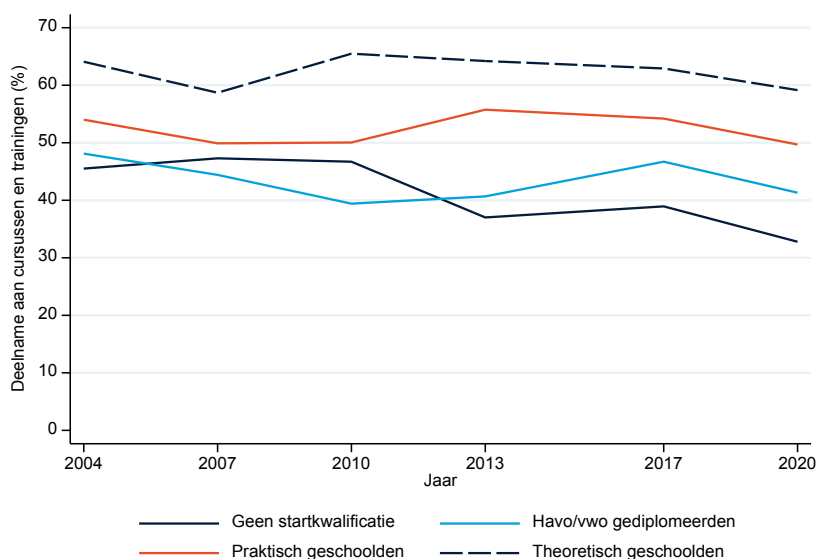
5 In voorgaande rapportages werd gekeken naar de differentiatie naar opleidingsniveau. In Bijlage B is deze differentiatie ook opgenomen.

6 Omdat informatie over het behaalde niveau en de leerweg van vmbo- en mbo-gediplomeerden ontbreekt, hebben wij de volgende operationalisering gebruikt: geen startkwalificatie (basisonderwijs en vmbo), havo/vwo-gediplomeerden, praktisch geschoolden (mbo), theoretisch geschoolden (hbo en wo). De zes steekproeven bevatten gezamenlijk 1.614 respondenten zonder startkwalificatie, 815 havo/vwo-gediplomeerden, 2.321 praktisch geschoolden, en 4.182 theoretisch geschoolden.

ficant. Ten opzichte van 2017 is bij alle groepen een daling van de cursusdeelname te zien. Waar deze daling voor de theoretisch opgeleiden relatief beperkt blijft (3%-punt), leidt deze bij de praktisch geschoolden en respondenten zonder startkwalificatie tot de laagste gemiddelde cursusdeelname sinds de eerste meting in 2004. Vooral deze laatste groep kent sowieso een dalende trend in de cursusdeelname, van ruim 47 procent in 2007 tot minder dan 33 procent bij de laatste meting. De daling sinds 2017 is voor havo/vwo- gediplomeerden ook fors, maar brengt de cursusdeelname niet op een significant lager niveau dan in eerdere jaren. Dit kan deels worden verklaard door de relatief kleine grootte van deze groep en het grillige verloop van cursusdeelname daarbinnen.

Figuur 1.4

Formeel leren: ontwikkeling van deelname aan cursussen en trainingen door werkenden naar opleidingsoriëntatie, 2004-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2004-2017, LLO-enquête 2020

Tekstbox 1.1 LLO onder praktisch geschoolden

Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat afgestudeerden met een praktische opleiding in eerste instantie een voordeel hebben in hun transitie naar werk (Hampf & Woessmann 2017, Hanushek e.a. 2017, Cörvers e.a. 2011). Het curriculum is immers gericht op het ontwikkelen van baan- en sectorspecifieke vaardigheden en de samenwerking met bedrijven (Bloemmaert & Wolbers 2021). Bovendien lopen praktijkgeschoolden

stage tijdens hun opleiding, waardoor ze relatief snel een passende baan vinden (Meng e.a. 2017). Echter, dit voordeel maakt plaats voor minder gunstige arbeidsmarktuitskomsten op latere leeftijd. (Hampf & Woessmann 2017, Hanushek e.a. 2017).

Zo blijken werknemers met een praktische opleidingsachtergrond op latere leeftijd minder vaak formele en informele leertrajecten op het werk te volgen dan werknemers die meer theoretisch of hoger opgeleid zijn (Hanushek e.a. 2017, van Echtelt e.a. 2016, Fouarge e.a. 2012). Hierdoor zijn zij minder goed in staat om op (technologische) veranderingen te anticiperen. Dit is zorgelijk gezien de aard van het werk dat zij uitvoeren. Met name personen met een praktische opleidingsoriëntatie zijn werkzaam in beroepen met een relatief hoog automatiseringsrisico (Hornbach e.a. 2022). Hun banen zullen hierdoor veranderen of misschien zelfs verdwijnen (Fouarge e.a. 2019).

Om-, of bijscholing is dus juist voor de praktisch geschoolden erg van belang. Echter, een ruime meerderheid van de werknemers denkt dat hun beroep niet automatiseerbaar is, ook al werken zij in een beroep dat door experts beoordeeld is als beroep met een hoog automatiseringsrisico (Jansen e.a. 2021). Deze discrepantie in gepercipieerde automatiseringsrisico's dragen niet bij aan de bereidheid tot scholing. Jansen e.a. (2021) vinden zelfs dat de bereidheid tot om- en bijscholing zelfs (iets) lager is in beroepen met een hoog automatiseringsrisico dan in andere beroepen. Merk op dat andere studies juist laten zien dat het gepercipieerde automatiseringsrisico van het eigen beroep wel samenhangt met de intentie om te trainen (Innocenti & Golin 2022). Maar de intentie hebben om een cursus te volgen betekent nog niet dat men feitelijk een cursus zal gaan volgen.

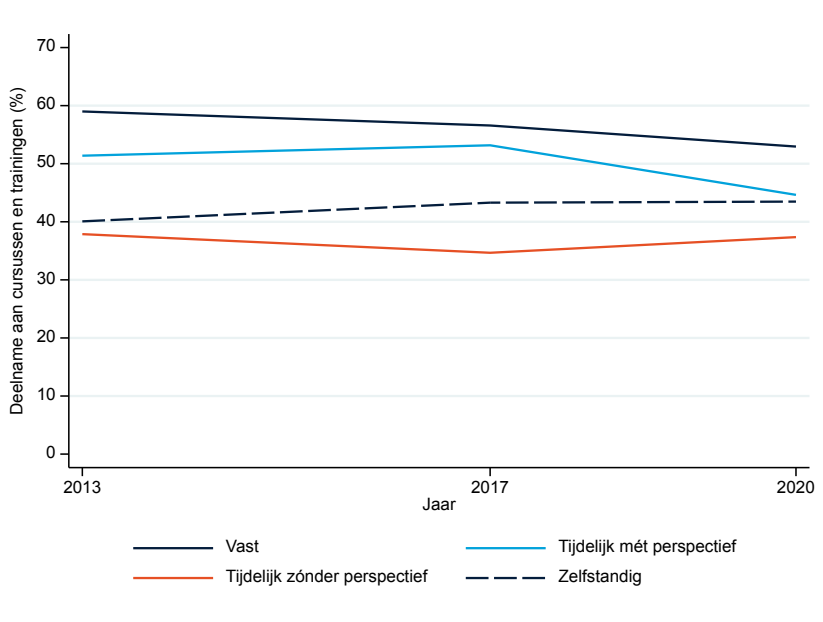
Naast een verminderde gepercipieerde noodzaak om te investeren, blijkt een lagere bereidheid ook gerelateerd aan iemands economische voorkeuren en persoonlijkheidskenmerken. Voorkeuren voor tijd (Cadena & Keys 2015) en het nemen van risico's (Belzil & Leonardi 2007) blijken gerelateerd aan om- en bijscholing. Ook iemands locus of control (Cobb-Clark 2015), algemene nieuwsgierigheid (Watjatrakul 2016) en self-efficacy (Van der Horst e.a. 2017) zijn belangrijk voor de bereidheid tot om- en bijscholing.

Sinds 2013 maakt de data het mogelijk om een onderscheid te maken tussen het type contract van werkenden. We onderscheiden werkenden met een vast contract, met een tijdelijk contract met perspectief op een vast contract, en met een tijdelijk contract zonder perspectief op een vast contract en zelfstandigen (Künn e.a. 2018). Figuur 1.5 laat

zien dat de cursusdeelname het hoogst is voorwerkenden met een vast contract (53% in 2020). In 2020 is er een duidelijk en significant verschil tussen de cursusdeelname van werkenden met een vast contract aan de ene kant, en werkenden met een flexibel contract of zelfstandigen aan de andere kant. Dit is in tegenstelling tot de observatie in 2017, toen de cursusdeelname van werkenden met een tijdelijk contract mét perspectief vergelijkbaar was aan de cursusdeelname van de werkenden met een vaste baan. Hoewel er een flinke afname in de cursusdeelname van werknemers met een tijdelijk contract met perspectief blijkt tussen 2017 en 2020, is deze afname alleen significant op 10 procent.⁷

Figuur 1.5

Formeel leren: ontwikkeling van deelname aan cursussen en trainingen door werkenden naar contracttype, 2013-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

1.2 Informeel leren

Naast cursusdeelname wordt er op het werk ook geleerd door bijvoorbeeld het simpelweg uitvoeren van de eigen taken (leren door te doen), door te kijken bij collega's en door het ontvangen van en reageren op feedback. Dergelijke manieren van leren omschrijven wij als informeel leren. Voor het meten van de omvang van informeel leren

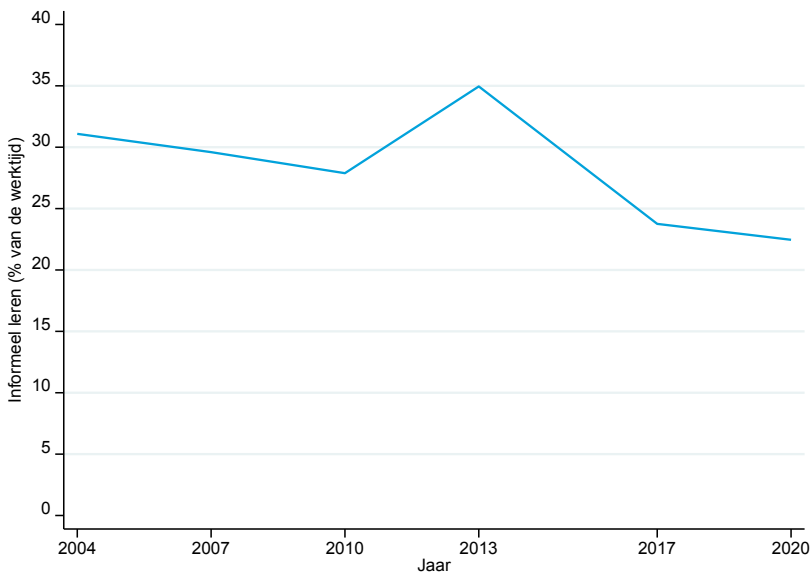
⁷ Dit heeft waarschijnlijk te maken met de omvang van deze groep, die is relatief klein.

op het werk wordt sinds 2004 gebruik gemaakt van de vraag aan werkenden hoeveel procent van de werktijd zij besteden aan taken waarvan zij kunnen leren.⁸

In Figuur 1.6 is de ontwikkeling van het informeel leren op het werk tussen 2004 en 2020 getoond. Met uitzondering van de meting in 2013, wordt een afnemende trend waargenomen, en deze afname is statistisch significant.⁹ Tussen 2004 en 2010 nam het percentage van de werktijd die men besteedt aan taken waarvan men kan leren af van 31 naar 28 procent. In 2017 is dit percentage verder afgenomen naar 24, en ook in 2020 is er een verdere significante afname naar 22 procent. Eerder werd al aangegeven dat de dalende trend mogelijk verklaard zou kunnen worden door een combinatie van de drang naar optimalisatie van werkprocessen. Verder onderzoek is nodig om te achterhalen wat de oorzaak is. In Hoofdstuk 3 komen wij terug op de samenhang tussen informeel leren en cursusdeelname.

Figuur 1.6

Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren, 2004-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2004-2017, LLO-enquête 2020

⁸ Zie voor een verantwoording van deze vraagstelling: Borghans e.a.(2007).

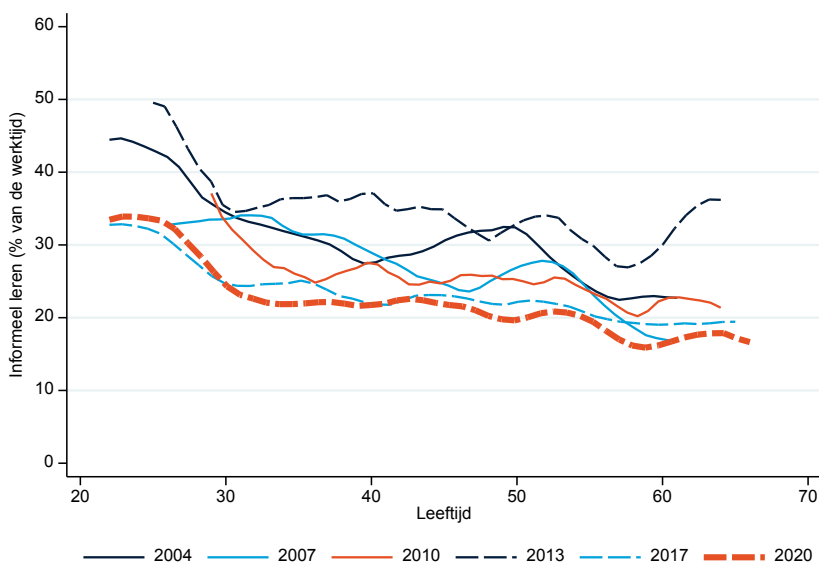
⁹ Het is onduidelijk waarom het percentage in 2013 zo afwijkt van de trend. We kunnen in ieder geval een verschil in vraagstelling uitsluiten. Zie Bijlage A.

In Figuur 1.7 is de ontwikkeling in het informeel leren gedifferentieerd naar leeftijd. Op de x-as staat de leeftijd van de respondenten. De verschillende lijnen, geven het percentage informeel leren per meetjaar weer. De meest recente meting (2020) is de dikke gestippelde oranje lijn. Net als in voorgaande jaren, zien we voor 2020 dat het percentage informeel leren afneemt met de leeftijd. Jongeren leren over het algemeen meer van de taken op het werk dan ouderen. Dit heeft er onder andere mee te maken dat voor veel jongeren de taken die zij uitvoeren nog relatief nieuw zijn, en door de groeiende ervaring men minder leert van de taken die men uitvoert. Ook veranderen jongeren relatief vaker van baan, en ook baanwissels zorgen voor meer informeel leren.¹⁰

Voor de meeste leeftijdsgroepen geldt dat het percentage informeel leren in 2020 lager ligt dan in 2017. Dit is in lijn met Figuur 1.6, waarin we zagen dat het gemiddelde percentage van de werktijd waarin werkenden leren door te doen in 2020 verder is afgenomen. Alleen de werkenden onder de 30 jaar hebben een iets hoger percentage informeel leren dan in 2017, maar dit verschil is niet significant. Het is evengoed opmerkelijk dat deze lichte niet significante stijging in het percentage informeel leren tegenovergesteld is aan de lichte niet significante daling die voor deze groep werkenden is waargenomen met betrekking tot cursusdeelname.

Figuur 1.7

Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren naar leeftijd, 2004-2020



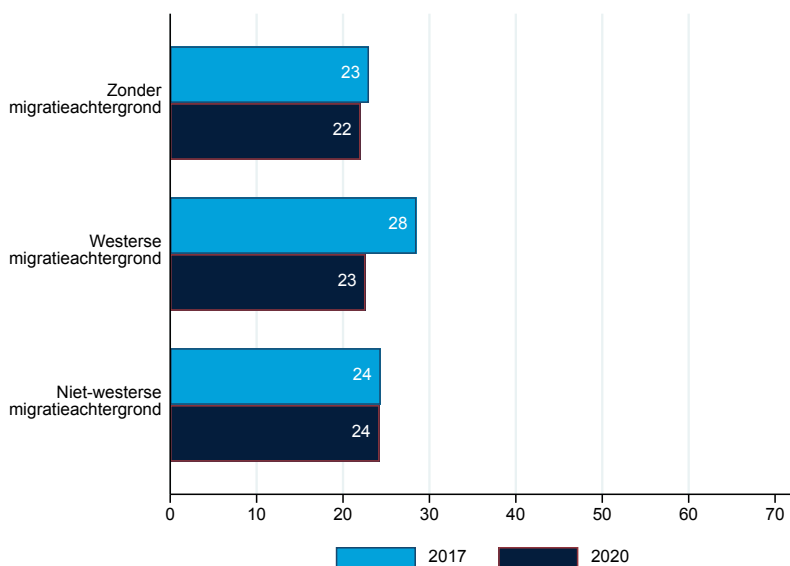
Bron: ROA LLL-enquête 2004-2017, LLO-enquête 2020

¹⁰ Dit is, op basis van eerder metingen van de ROA LLL enquête, onderzocht en gerapporteerd in Fouarge e.a. (2018).

In Figuur 1.8 is het informeel leren naar migratieachtergrond getoond. In 2020 blijkt de migratieachtergrond geen rol te spelen voor de mate van informeel leren. De waargenomen verschillen in Figuur 1.8 zijn niet significant. Dit is het gevolg van een significante afname van cursusdeelname onder werkenden met een westerse migratieachtergrond (naar 23% in 2020). Immers, in 2017 was er wel een significant verschil in de mate van informeel leren tussen werkenden zonder migratiestatus en werkenden met een westerse migratiestatus. Terwijl werkenden met een westerse migratiestatus in 2017 28 procent van hun werktijd besteden aan activiteiten waarvan ze konden leren, was dit voor werkenden zonder migratiestatus (23%) en de werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond (24%) lager.¹¹ Nader onderzoek zal moeten uitwijzen wat die verschillen drijft.

Figuur 1.8

Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren naar migratieachtergrond, 2017-2020



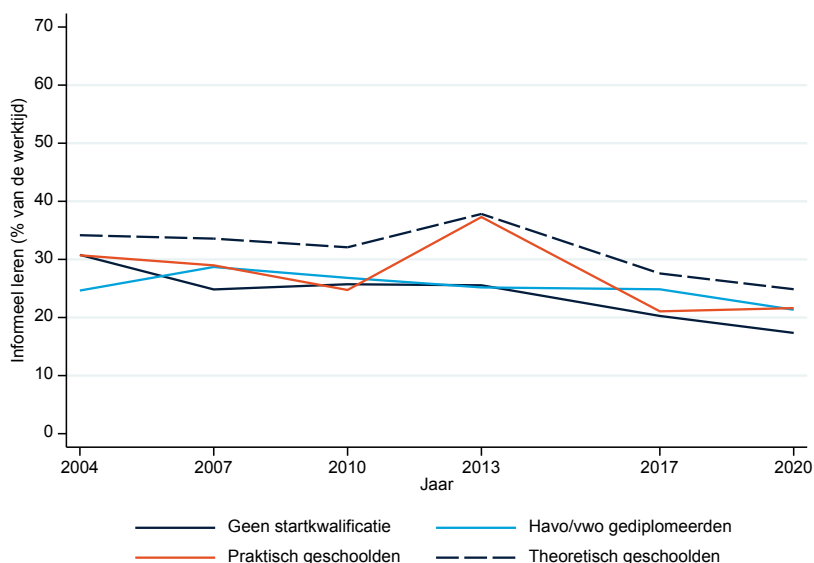
Bron: ROA LLL-enquête 2017, LLO-enquête 2020

¹¹ Een additionele analyse heeft uitgesloten dat dit gedreven werd door hoogopgeleiden (expats). Het relatief hoge percentage informeel leren onder werkenden met een westerse migratieachtergrond blijft staan ook nadat gecontroleerd wordt voor geslacht, leeftijd en opleidingsoriëntatie.

In Figuur 1.9 is het informeel leren op het werk gedifferentieerd naar opleidingsoriëntatie.¹² Theoretisch geschoolden hebben in alle metingen vanaf 2007 het hoogste percentage informeel leren, hoewel het verschil met praktisch geschoolden verwaarloosbaar was in 2013. Tussen 2013 en 2017 nam het percentage informeel leren onder praktisch geschoolden flink en significant af, maar tussen 2017 en 2020 is dit percentage ongeveer gelijk gebleven (22% in 2020). Het informeel leren onder theoretisch geschoolden nam daarentegen significant af van 28 tot 25 procent. Hierdoor is de kloof tussen het informeel leren van praktisch en theoretisch geschoolden tussen 2017 en 2020 significant afgenomen.

Figuur 1.9

Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren naar opleidingsoriëntatie, 2004-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2004-2017, LLO-enquête 2020

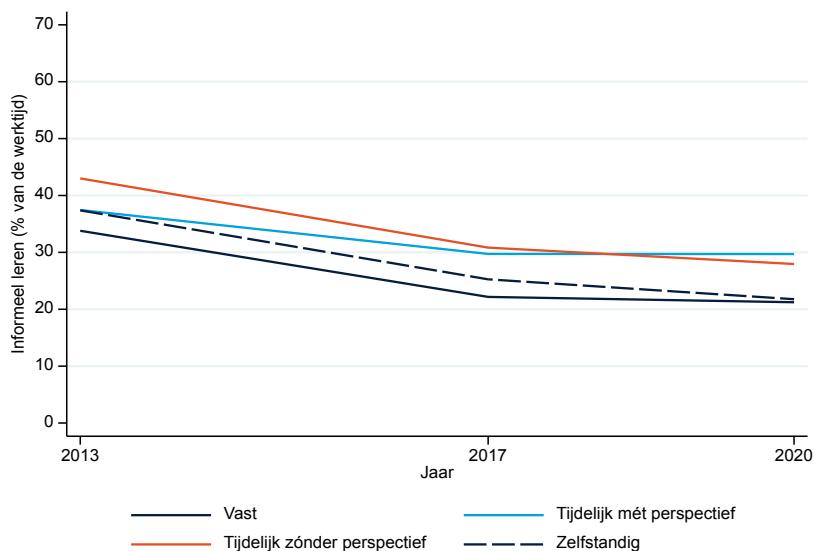
In Figuur 1.10 wordt het informeel leren over de tijd weergegeven voor de verschillende contracttypes. Net als voorgaande jaren zien we dat het informeel leren onder werkenden met een vast contract (21% in 2020) lager ligt dan voor werkenden met andere soorten contracten. Dit geldt ook voor de zelfstandigen (22% in 2020). Werknemers met een tijdelijk contract leren juist relatief veel van de taken op hun werk. Het gaat om 30 procent voor werknemers met een tijdelijk contract mét perspectief op een vaste aanstelling en 29% voor werknemers met een tijdelijk contract zónder perspectief op

¹² In Bijlage B, Figuur B.2 wordt het informeel leren gedifferentieerd naar opleidingsniveau.

een vaste aanstelling. Dit blijkt gedeeltelijk samen te hangen met de relatief korte tijd die werknemers met een tijdelijk dienstverband in de huidige functie werkzaam zijn, en juist in die begin fase moet men veel nieuwe dingen leren.¹³

Figuur 1.10

Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren naar contracttype, 2004-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

Tekstbox 1.2 Eigen regie en leercultuur

De overheid zet in op het vergroten van zowel de eigen regie als het ontwikkelen en stimuleren van een sterke leercultuur (Kamerbrief Routekaart Leren en Ontwikkelen, nov 2020).

Leermotivatie

De mate van eigen regie kan in de LLL/LLO-enquêtes gemeten worden aan de hand van iemands leermotivatie. Dit wordt sinds 2010 gemeten aan de hand van de gevalideerde schaal van Tharenou (2001). Voorbeelden van items zijn 'Ik zou graag mijn vaardigheden willen verbeteren', 'Ik denk dat ik mijn kennis en vaardigheden kan verbeteren door het volgen van een cursus' en 'Het volgen van een cursus geeft mij goede ideeën'. De

¹³ Hoewel meer dan de helft van de kloof in het informeel leren tussen werknemers met een tijdelijk en vast dienstverband verklaard kan worden door verschillen in opleidingsniveau, leeftijd en het aantal jaren dat men werkzaam is in de huidige functie, een relatief groot gedeelte onverklaard (Künn e.a. 2018).

leermotivatie onder alle respondenten was in 2017 en 2020 op vergelijkbaar niveau en beduidend hoger dan in 2013. Echter, deze dip in 2013 is vooral toe te schrijven aan de niet-werkenden. Immers, als we ons richten op de werkenden, blijkt de leermotivatie sinds 2013 stabiel en lager dan in 2010. In 2020 was de leermotivatie het hoogste onder werkende jongeren, en werkenden met een westerse migratieachtergrond. Ook blijken er verschillen naar opleidingsoriëntatie en contracttype onder de werkenden. Theoretisch geschoolden en havo/vwo-geschoolden hebben de hoogste leermotivatie, gevolgd door praktisch geschoolden. Werkenden zonder startkwalificatie hebben de laagste leermotivatie. Zelfstandigen en werknemers met een tijdelijk contract zonder perspectief op een vaste aanstelling hebben een lagere leermotivatie. Iemands leermotivatie blijkt bovendien gerelateerd te zijn aan persoonlijkheidskenmerken. Dit is in lijn met de literatuur die laat zien dat persoonlijkheid samenhangt met daadwerkelijk leergedrag (Cadena & Keys 2015, Belzil & Leonardi 2007, Cobb-Clark 2015).

In 2020 hebben we voor het eerst een aantal stellingen opgenomen die ingaan op iemands attitude tegenover LLO. Deze set aan items is overgenomen uit de German National Educational Panel Survey (NEPS).¹⁴ Voorbeelden van stellingen zijn 'Deelname aan cursussen en trainingen is tijdverlies', 'In je loopbaan moet je extra kwalificaties verwerven' en 'Op het werk is het belangrijk dat je je werk goed doet en niet hoeveel kwalificaties je hebt'. We zien geen significante verschillen tussen iemands attitude tegenover LLO naar gelang geslacht, leeftijd en migratieachtergrond. Wel worden de eerder gevonden verschillen naar opleidingsoriëntatie en contracttype ook voor iemands attitude tegenover LLO gevonden.

Leercultuur

De kwaliteit van de leercultuur in de organisatie waarin men werkzaam is wordt sinds 2017 gemeten door de verkorte schaal van Leufvén e.a. (2015). Deze schaal bevat 8 items. Voorbeelden zijn 'In mijn organisatie helpen medewerkers elkaar om te leren', 'In mijn organisatie krijgen medewerkers tijd om te leren' en 'In mijn organisatie besteden medewerkers tijd om vertrouwen op te bouwen'. Onder werknemers zien we geen significant verschil in de leercultuur tussen 2017 en 2020.

Terwijl in 2017 werknemers in financiële instellingen en bedrijven in de zakelijke dienstverlening de leercultuur significant hoger percipiëerden dan werknemers in overheidsdiensten en openbaar bestuur, geldt voor 2020 dat werknemers in zowel bedrijven in de zakelijke dienstverlening, als in organisaties in het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg een significant hogere leercultuur percipiëren dan werknemers in overheidsdiensten en openbaar bestuur.

¹⁴ Zie <https://www.neps-data.de/Data-Center/Data-and-Documentation> voor meer informatie over de NEPS.

1.3 Leren naast het werk

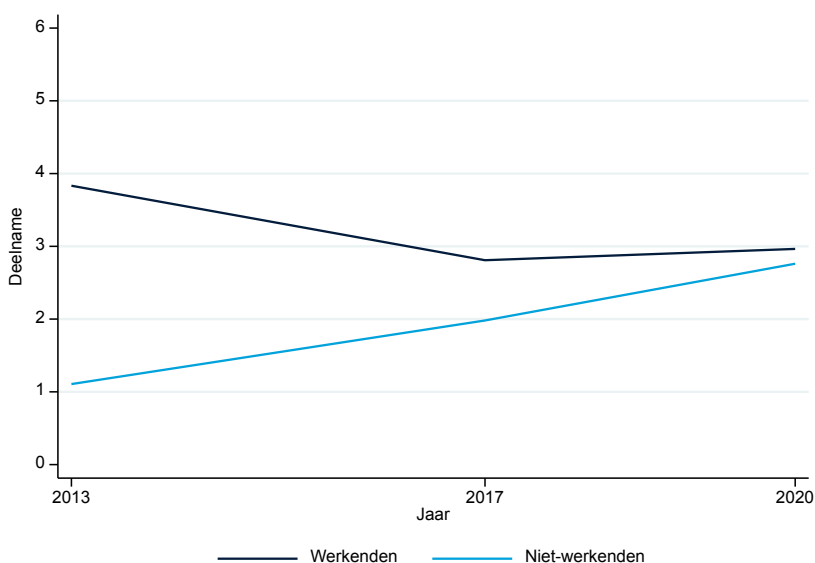
In de LLL/LLO-enquêtes wordt ook gemeten of men buiten het werk leert. Het gaat hierbij allereerst om het volgen van een opleiding, om zelfstudie en, sinds 2020, om hobby gerelateerde cursussen of trainingen.¹⁵ We analyseren in deze paragraaf in hoeverre werkenden en niet-werkenden aan deze leeractiviteiten deelnemen en maken wederom uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken van (niet-)werkenden.

Volgen van een opleiding

Naast het volgen van een werk gerelateerde cursus kan men zich ook om of bijscholen door het volgen van een volwaardige opleiding. Het kan hier gaan om een volledige opleiding op een middelbare school (bijv. vmbo, havo, vwo), of in het middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs of de universiteit.

Figuur 1.11

Volgen opleiding: ontwikkeling van het percentage personen dat een volledige opleiding volgt, 2013-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

Noot: Alleen personen vanaf 30 jaar meegenomen, ook zij die aangeven dat hun belangrijkste bezigheid scholier/student is.

¹⁵ In 2017 is in aparte vragen gemeten in hoeverre men geleerd heeft van activiteiten als vrijwilligerswerk, mantelzorg en de tijd die men besteedt aan kinderen. Dit is in 2020 niet langer meegenomen omdat bleek dat dergelijke leervormen verhoudingsgewijs veel minder bruikbaar waren voor het (huidige en toekomstige) werk dan werk gerelateerde cursusdeelname en zelfstudie (Fouarge e.a.2018).

In Figuur 1.11 is de ontwikkeling van het percentage personen van minimaal 30 jaar oud dat een volledige opleiding volgt weergegeven sinds 2013.¹⁶ We maken daarbij onderscheid tussen werkenden en niet-werkenden. Uit de figuur blijkt dat onder niet-werkenden van minimaal 30 jaar oud, in alle jaren minder vaak een volledige opleiding gevolgd wordt dan onder werkenden. Echter, in 2020 is het verschil tussen werkenden en niet-werkenden verwaarloosbaar. Verder blijkt dat slechts een gering percentage van de werkenden en niet-werkenden van 30 jaar en ouder een volledige opleiding volgt. In 2020 is dit bijna 3 procent van de werkenden.

Tekstbox 1.3	
Profielschets: Werkenden die een volledige opleiding volgen ¹⁷	
Werkenden, die naast werk nog een volledige opleiding volgen, zijn:	
 relatief vaak tussen 30 en 39 jaar oud	 relatief vaak theoretisch geschoold
 relatief vaak werkzaam in een tijdelijke baan (met uitzicht op een vaste aanstelling)	 relatief vaak werkzaam in de sectoren gezondheids- en welzijnzorg, overheidsdiensten
 relatief vaak getroffen door examenangst	 relatief vaak gekenmerkt door minder zorgvuldigheid en hogere tijdsvoorkeur

Zelfstudie

Sinds 2013 wordt ook gemeten of en hoeveel tijd werkend én niet-werkend Nederland besteedt aan zelfstudie. Zelfstudie wordt gedefinieerd als tijd die men thuis besteedt aan zelfstandig leren of up-to-date houden van kennis door middel van het lezen van handboeken of (vak)literatuur. Belangrijk hierbij is dat deze activiteiten los staan van het volgen van een cursus. In Figuur 1.12 is de ontwikkeling van de deelname aan zelfstudie getoond voor werkenden en niet-werkenden. Voor alle jaren geldt dat er onder werkenden beduidend vaker aan zelfstudie gedaan wordt. In 2020 nam 45 procent van de werkenden deel aan zelfstudie, tegenover 24 procent van de niet-werkenden. De stijgende lijn in deelname aan zelfstudie onder werkenden tussen 2013 en 2017 is daarmee niet doorgezet maar heeft plaatsgemaakt voor een kleine (maar significante) daling.

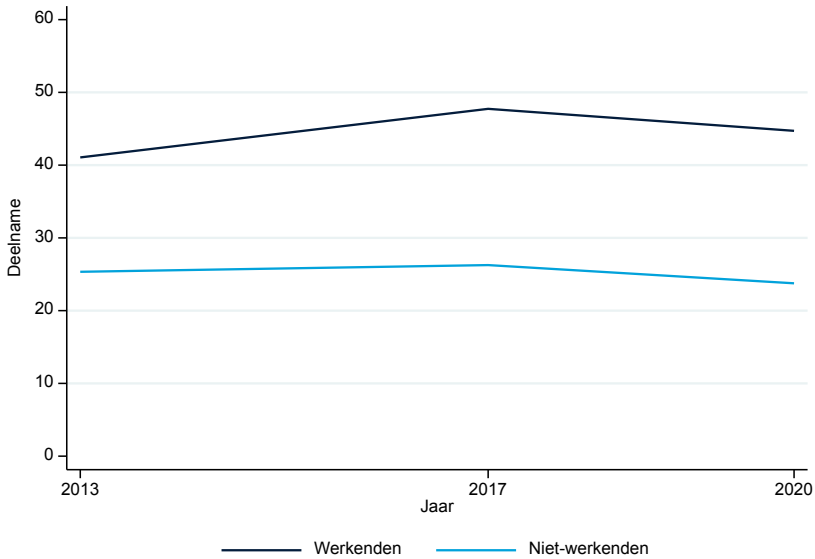
¹⁶ Als we deze leeftijdsrestrictie niet maken, vallen er veel reguliere schoolgaande jongeren onder deze vorm van leren.

¹⁷ In Bijlage B, Tabel B.6-Tabel B.8, zijn de volgende kenmerken opgenomen van deze en volgende profielschetsen: leeftijd, geslacht, migratieachtergrond, opleidingsoriëntatie, persoonlijkheidsfactoren, contractvorm en bedrijfssector.

Overigens is het ook interessant te vermelden dat in 2020 onder de niet-werkenden (2 uur) die deelnamen aan zelfstudie ook significant minder tijd besteedt aan zelfstudie dan onder werkenden die deelnamen aan zelfstudie (3 uur).¹⁸

Figuur 1.12

Zelfstudie: ontwikkeling van het percentage personen dat tijd besteedt aan zelfstudie, 2013-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

Deelname aan zelfstudie blijkt duidelijk gerelateerd te zijn aan iemands leeftijd: hoe ouder iemand is, hoe kleiner de kans op zelfstudie. Het is opvallend dat personen met een westerse migratieachtergrond vaker aan zelfstudie deelnemen dan anderen. Ook personen met een theoretische opleidingsoriëntatie doen beduidend vaker aan zelfstudie dan anders opgeleiden. Werknemers met een vast contract nemen daarentegen minder vaak deel aan zelfstudie,¹⁹ zelfstandigen juist vaker. Er blijken geen verschillen te zijn tussen mannen en vrouwen in de deelname aan zelfstudie.

Hobby gerelateerde cursussen

In 2020 hebben we voor het eerst gevraagd naar de deelname aan hobby gerelateerde cursussen.²⁰ Het blijkt dat 10% van de respondenten een hobby gerelateerde cursus

¹⁸ Niet in de figuur opgenomen.

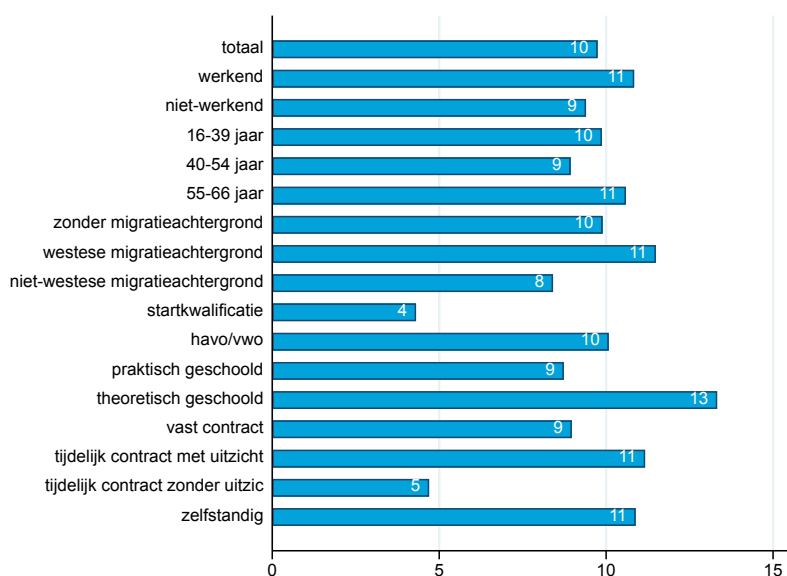
¹⁹ Met uitzondering van werkenden met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast. Zij nemen ongeveer even vaak deel aan zelfstudie dan werknemers met een vast contract.

²⁰ In Hoofdstuk 3 gaan we in op de complementariteit tussen hobby gerelateerde en werk gerelateerde cursussen.

gevolgd heeft. Dit is beduidend minder dan het percentage respondenten dat een werk gerelateerde cursus gevolgd heeft (43%). Er blijkt geen significant verschil te zijn in deelname aan hobby gerelateerde cursussen tussen werkenden en niet-werkenden. Ook blijkt iemands leeftijd, migratieachtergrond en het contracttype niet van belang. Wel zijn er verschillen naar opleidingsoriëntatie. Theoretisch opgeleiden volgen significant vaker een hobby gerelateerde cursus dan praktisch opgeleiden en personen zonder startkwalificatie. Iets wat niet in de figuur is opgenomen, is dat vrouwen vaker een hobby gerelateerde cursus volgen dan mannen (11 versus 8 procent).

Figuur 1.13

Hobby gerelateerde cursusdeelname: percentage personen dat een hobby gerelateerde cursus gevolgd heeft, naar kenmerken, 2020



Bron: LLO-enquête 2020

2 Leven Lang Ontwikkelen in 2020

In dit hoofdstuk gaan wij dieper in op leven lang ontwikkelen in 2020. Tijdens de meting in 2020 had Nederland al ruim een half jaar te maken met de covid-19 crisis die een onmiskenbaar effect op de arbeidsmarkt (het wegvallen van werk en dalende vacatures in sommige segmenten, zie Bakens e.a. 2020) en de organisatie van het werk had. Veel werknemers moesten online of in hybride vorm hun werkzaamheden voortzetten (Mikolajczyk 2021). Het ligt in de lijn der verwachtingen dat dit zijn uitwerking heeft gehad op de mogelijkheden van werkenden om te leren op het werk. We hebben immers in Hoofdstuk 1 gezien dat er veel geleerd wordt op het werk. Aan de ene kant kunnen nieuwe, uitdagende taken als gevolg van werken op afstand hebben geleid tot meer informeel leren. Aan de andere kant kan het thuiswerken ook hebben gezorgd voor een afname in het leren doordat er minder samenwerking en interactie met collega's heeft plaatsgevonden. Naast het leren op het werk, kunnen ook de mogelijkheden voor cursusdeelname zijn veranderd. Geplande cursussen zijn misschien in eerste instantie uitgesteld, andere hebben digitaal plaatsgevonden. Niet iedereen is digitaal vaardig genoeg om een dergelijke cursus te volgen, of om hier evenveel van te leren dan van een fysieke cursus (OECD 2021). Ook andere aan covid-19 gerelateerde veranderingen kunnen het leergedrag hebben beïnvloed. Het sluiten van de scholen of het assisteren van kinderen bij thuisonderwijs, bijvoorbeeld, kan ervoor gezorgd hebben dat ouders zorgtaken en werk taken efficiënter moesten combineren, en wellicht minder tijd over hadden voor een cursus of zelfstudie buiten werktijd.

Reden genoeg dus om het leven lang ontwikkelen in 2020 onder de loep te nemen. In paragraaf 2.1 beschrijven we de kenmerken van cursusdeelname in 2020. Wie heeft het initiatief genomen, wie heeft de cursus betaald en was er een eigen bijdrage in termen van tijd? Ook bekijken we de inhoud van de cursus en de motieven om aan cursussen deel te nemen. We bekijken deze kenmerken van cursusdeelname apart voor verschillende groepen werkenden. Indien er belangrijke verschillen waargenomen worden ten opzichte van 2017, worden die uiteraard vermeld. In paragraaf 2.2 laten we de gepercipieerde effecten van covid-19 op de leermogelijkheden zien door de bril van de werkenden. Hebben zij het gevoel meer of minder te kunnen leren door de covid-19 situatie? In paragraaf 2.3 gaan wij in op de determinanten van leren op het werk en belichten wij de verschillen t.o.v. 2017. In bijzonder zoomen wij in op de leercultuur en het HR-beleid.

Samenvatting



- In 2020 gaf één op de drie werkenden aan nog nooit een cursus te hebben gevolgd.
- De meest opgegeven reden voor cursusdeelname is verplichting door de werkgever, hoewel ook het langer kunnen blijven werken als belangrijke motivatie wordt gezien.
- In 82 procent van de gevallen wordt werd een cursus volledig betaald door de werkgever.
- Voor zelfstandigen is het leveren van betere kwaliteit de belangrijkste leermotivatie. Zij volgen vaker een cursus in hun vrije tijd dan andere werkenden.
- Ook wanneer rekening wordt gehouden met verschillende bedrijfs- en persoonlijkheidskenmerken, blijven significante verschillen bestaan in cursusdeelname door werkenden met verschillende opleidingsoriëntaties en contracttypes. Deze verschillen zijn in de LLO-meting van 2020 groter dan in de meting van 2017.



- 39 procent van de werkenden geeft aan dat de Covid-19 pandemie de mogelijkheden voor cursusdeelname heeft verslechterd. Met name onder theoretisch geschoolden en werkenden met een tijdelijk contract mét perspectief op vast zijn deze percentages nog wat hoger.
- Als het gaat om de mogelijkheden voor het leren van taken, ervaaarde 25 procent van de werkenden een verslechtering door Covid-19.
- Zelfstandigen en werkenden met een migratieachtergrond geven relatief vaak aan dat hun mogelijkheden tot cursusdeelnamen en informeel leren juist zijn toegenomen.
- Zelfstandigen en werkenden met een migratieachtergrond geven relatief vaak aan dat hun mogelijkheden tot cursusdeelnamen en informeel leren juist zijn toegenomen.



- Met name door de oudere leeftijdsgroep en mensen die langer in dienst zijn bij dezelfde werkgever lijkt minder informeel te worden geleerd; deze negatieve verbanden zijn sterker dan in de LLO-meting van 2017.



- Ook wanneer we rekening houden met verschillende persoons-, persoonlijkheid-, baan-, en bedrijfskenmerken, houdt zelfstudie in 2020 het sterkst verband met een theoretische opleidingsachtergrond.



- Informeel leren in 2020 hangt het nauwst samen met de leercultuur binnen een organisatie.
- Cursusdeelname in de twee jaar voorafgaand aan de LLO-enquête 2020 hangt het sterkst samen met bedrijfskenmerken. Met name aandacht voor functioneren en/of loopbaanontwikkeling door middel van verschillende HR-instrumenten blijkt sterk te correleren met cursusdeelname door werknemers.
- Mede gezien de grote rol van HR-instrumenten in het verklaren van leeractiviteiten door werknemers, is de significante afname in het gebruik van deze instrumenten in de LLO-enquête 2020 zorgwekkend.

2.1 Kenmerken van cursusdeelname 2020

In Figuur 2.1, een infographic, wordt een overzicht gegeven van de meest belangrijke kenmerken van cursusdeelname in 2020.²¹ We gaan in op de vraag wie de werk gerelateerde cursussen heeft geïnitieerd en betaald en, wanneer de cursus heeft plaatsgevonden. Ook laten we zien welke vaardigheden het meest geleerd zijn en wat de belangrijkste motieven waren om deel te nemen. Ook wordt ingegaan op de intensiteit van de cursus en de vraag of de cursus is afgesloten met een diploma of certificaat. Als laatste wordt de cursusdeelname naar sector getoond.

Intensiteit en afronding cursussen

De infographic laat allereerst zien dat bijna één op de drie werknemers nog nooit een cursus gevolgd heeft. 18 procent heeft weleens een cursus gevolgd, meer dit was meer dan twee jaar voor het beantwoorden van de vragenlijst. Meer dan de helft van de werknemers (51%) heeft in de twee jaar voorafgaand aan de vragenlijst een cursus gevolgd. De rest van Hoofdstuk 2.1 gaat over deze groep. Van deze groep heeft 78 procent een cursus gevolgd die, in totaal, minder dan een volle werkweek heeft geduurd. Uit deze groep heeft 75 procent de cursus met een diploma of certificaat afgesloten. Uit de groep werknemers die hebben deelgenomen aan een cursus die meer dan een werkweek duurde (22%) heeft 83 procent deze met een diploma of certificaat afgesloten.

Cursusdeelname naar sector

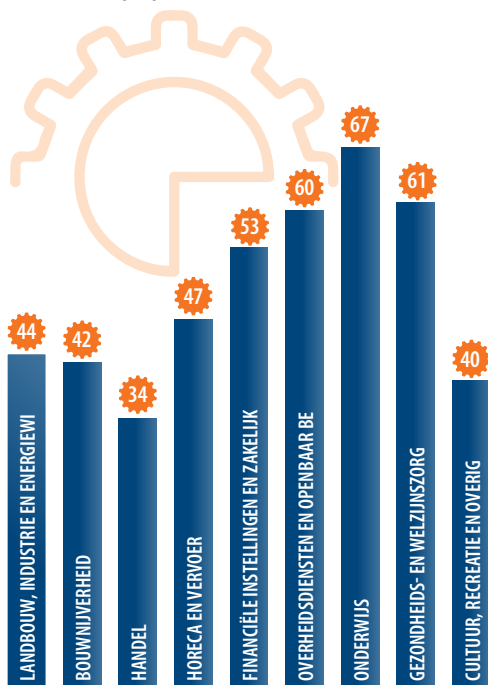
De cursusdeelname is niet in alle sectoren gelijk, en kan worden verklaard door de verschillen in noodzaak tot bijscholing per sector (Nelen 2012). De sectoren waar in 2020 de cursusdeelname rond of boven de 60 procent lag zijn overheidsdiensten en openbaar bestuur, gezondheids- en welzijnszorg, en met bijna 70 procent cursusdeelname de sector onderwijs. In 2017 hoorde de sector financiële instellingen en zakelijke dienstverlening ook tot deze groep, in 2020 is de cursusdeelname in deze sector afgenomen tot 53 procent, maar deze afname is niet significant.

Figuur 2.1 Infographic: cursusdeelname in 2020

²¹ Het volgen van een volledige opleiding wordt hierbij buiten beschouwing gelaten.

Cursusdeelname in 2020

TRAININGSDEELNAME NAAR SECTOR (%)



TOP 5 MOTIEVEN VOOR CURSUSDEELNAME



MOTIVATIE VOOR HET VOLGEN VAN EEN CURSUS	WERKENDEN
DE CURSUS IS VERPLICHT	39%
LANGER KUNNEN BLIJVEN WERKEN	36%
LOOPBAANDOELEN BEHALEN	33%
GEZONDER/VEILIGER WERKEN	26%
KENNIS EN ERVARING WAREN ONVOLDENDE	25%

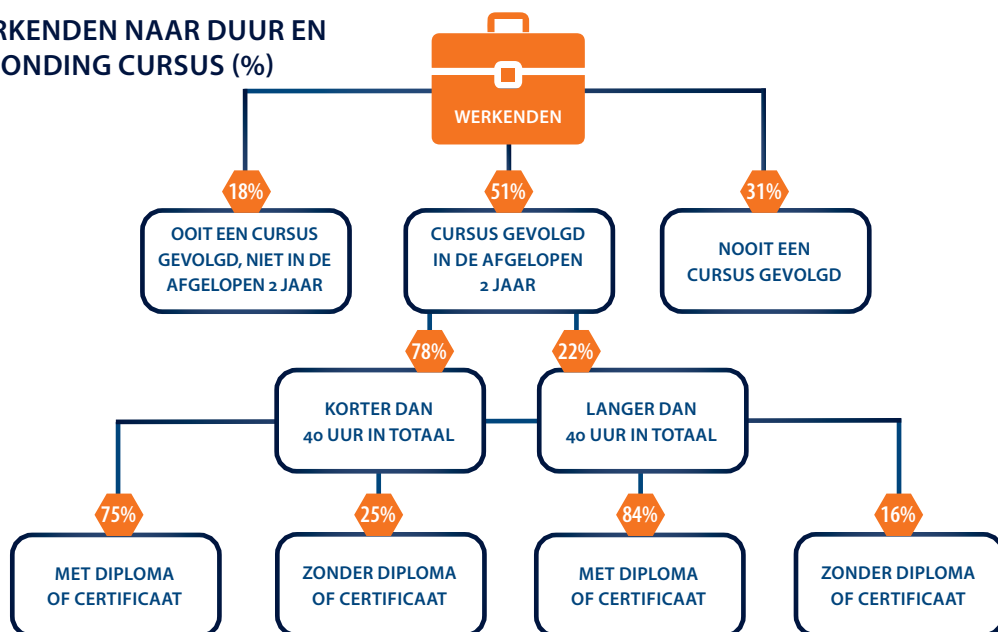
MOTIVATIE VOOR HET VOLGEN VAN EEN CURSUS	ZELFSTANDIGEN
BETER KWALITEIT LEVEREN	75%
ANDER SOORT KLANTEN KRIJGEN	28%
MEER OMZET MAKEN	24%

TOP 5 INHOUD CURSUS

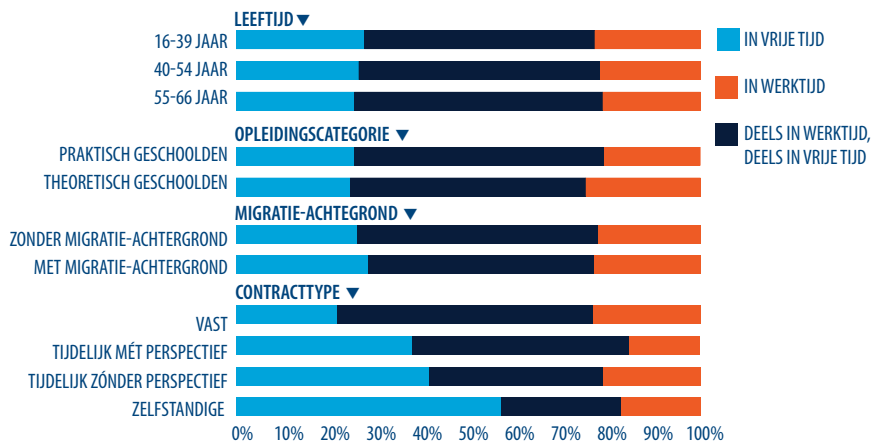
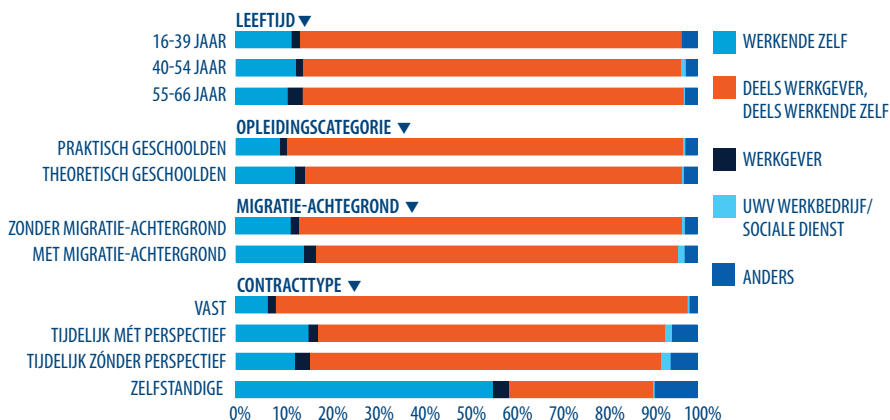
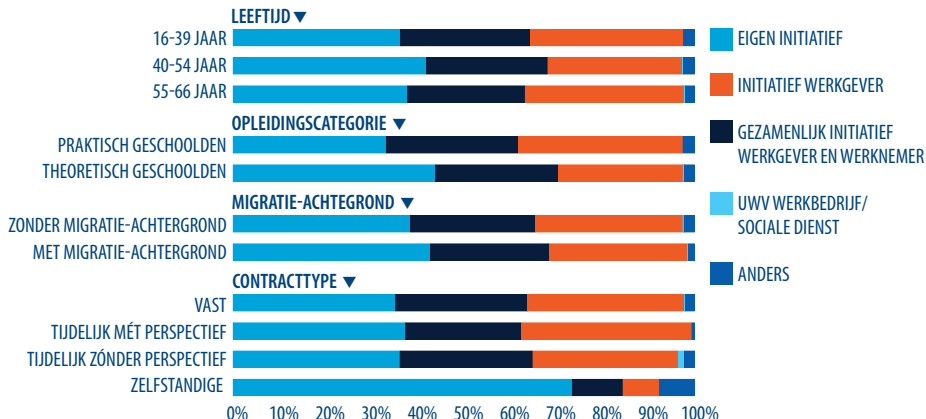


SOORT KENNIS EN VAARDIGHEDEN WAAROP DE CURSUS ZICH RICHT	WERKENDEN
LEIDING GEVEN	52%
VAKSPECIFIEKE KENNIS	10%
MENSEN BEINVLOEDEN OF OVERTUIGEN	9%
ADMINISTRATIEVE VAARDIGHEDEN	7%
COACHING	6%

WERKENDEN NAAR DUUR EN AFRONDING CURSUS (%)



INITIATIEF, EIGEN BIJDRAGE IN TIJD EN GELD



Inhoud cursus

Het is opvallend dat meer dan de helft van de cursussen zich richten op leidinggevende vaardigheden. Dit zou samen kunnen hangen met werkenden die leidinggevende taken hebben en de cursus leidinggeven aanvinken terwijl dit eigenlijk ook een vakspecifieke cursus voor hen zou kunnen zijn. Op twee staat inhoudelijke vakkennis, wat terugkomt in 10 procent van de gevolgde cursussen. Er is geen significant verschil in de meest genoemde inhoudelijke kenmerken tussen opleidingsoriëntaties en contracttypes.

Motivatie voor het volgen van een cursus

De redenen voor het volgen van een cursus kan erg verschillen. In de infographic staat de top 5 meest genoemde redenen in 2020. Hieruit valt op dat voor de meeste werkenden de gevolgde cursussen verplicht waren (39%). Onder theoretische geschoolden ligt het percentage verplichte cursussen met 34 procent, lager dan dat onder praktisch geschoolden (45%). Dit laat zien dan werknemers niet altijd een keuze hebben als het gaat om scholing volgen. Ongeveer de helft van de werkenden die aangeven een cursus gevolgd te hebben gericht op omgaan met mensen en coaching, werd hiertoe verplicht.

Ook cursussen gericht op duidelijk communiceren en leidinggeven werd door minimaal 40 procent van de cursisten gevolgd omdat de cursus verplicht was.

Op de tweede plaats staat 'langer kunnen blijven werken'. Maar liefst 36 procent van de werknemers die een cursus gevolgd heeft, heeft dit (onder andere) gedaan om langer te kunnen blijven werken. Ook geeft één op de drie werknemers aan dat zij de cursus gevolgd heeft om hun loopbaandoelen te behalen. Deze top 3 is anders dan in 2017, iets wat waarschijnlijk het geval is omdat de categorie 'langer kunnen blijven werken' een nieuwe antwoordcategorie is. Een andere nieuwe categorie, 'gezonder/veiliger werken' wordt ook door één op de vier werknemers die een cursus gevolgd heeft genoemd. Het bereiken van een hoger inkomen of meer waardering van de leidinggevende zijn, net als in 2017, de minst genoemde redenen voor het volgen van een cursus. Buiten de iets veranderde top 3 van belangrijkste redenen zijn er weinig verschillen in de redenen voor het volgen van een cursus ten opzichte van 2017.

Voor zelfstandigen is de belangrijkste reden voor het volgen van een cursus in 2020 het leveren van betere kwaliteit. Daarnaast zijn ook het krijgen van een ander soort klanten en het maken van meer omzet als belangrijke redenen gegeven.

Initiatief, financiële- en tijdsbijdrage

Ondanks dat bijna de helft van de gevolgde cursussen verplicht waren, lag het initiatief voor het volgen van een cursus in 2020 voor 39 procent bij de werknemers, bij 32 procent lag het initiatief bij de werkgever en bij 27 procent van de werkenden lag het initiatief voor het volgen van een cursus bij de werknemer en de werkgever samen. Dit is vergelijkbaar aan 2017. Ook zijn er ten opzichte van 2017 geen significante verschillen gevonden in de initiatiefnemer onder subgroepen werkenden. Onder praktisch geschoolden ligt het initiatief voor het volgen van een cursus vaker bij de werkgever, terwijl onder de

theoretisch geschoolden het initiatief vaker bij de werknemer ligt. Met betrekking tot het contracttype zijn er weinig verschillen. Daarnaast is het opmerkelijk dat een deel van de groep zelfstandigen aangeeft dat het initiatief voor het volgen van een cursus gedeeltelijk of helemaal bij de werkgever lag (9% en 8%). Dit is raar als ervan uit gegaan wordt dat een zelfstandige geen werkgever heeft. Het is echter mogelijk dat zelfstandigen tijdens het werken aan een opdracht door hun opdrachtgever de mogelijkheid aangeboden krijgen om deel te nemen aan een cursus, of dat zij de cursus gevolgd hebben terwijl zij nog in loondienst waren.

In 2020 werd in de meeste gevallen (82%) de cursus volledig betaald door de werkgever. Dit is het geval voor alle werkenden behalve voor een groot deel van de zelfstandigen. Deze groep neemt de kosten voor het deelnemen aan cursussen meestal zelf. Er is een klein deel zelfstandigen dat heeft aangegeven dat de cursus door de werkgever is betaald (27%). Dit kan op verschillende manieren worden verklaard. Het is mogelijk dat zelfstandige een cursus volgen voor het uitvoeren van een opdracht, waardoor het zou kunnen dat de opdrachtgever de kosten van een cursus dekt. Ook kan de meest recente cursus (binnen de twee jaar voorafgaand aan de vragenlijst) hebben plaatsgevonden toen zij nog in loondienst werkzaam waren. Er zijn geen significante veranderingen in de verdeling van de financiële bijdrage voor het volgen van een cursus in 2020 ten opzichte van 2017.

De helft van de cursussen werd in 2020 tijdens werktijd gevolgd. De enige uitzondering hierop zijn zelfstandigen, deze groep volgde significant vaker (59%) een cursus in hun vrije tijd vergeleken met werknemers.

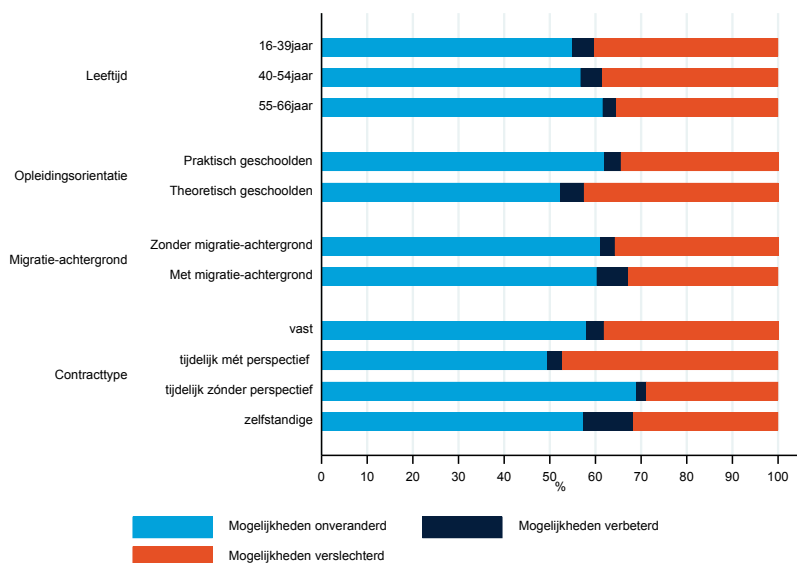
2.2 Covid-19 en LLO-mogelijkheden

Zoals in de inleiding van Hoofdstuk 2 is aangegeven, zijn er redenen genoeg om aan te nemen dat de mogelijkheden en noodzaak tot LLO tijdens de covid-19 pandemie anders zijn dan in de voorgaande jaren. In de LLO-enquête is gevraagd naar de gepercipieerde veranderingen in de mogelijkheid om aan cursussen deel te nemen als gevolg van de pandemie. Ook is gevraagd of door de covid-19 pandemie de mogelijkheden voor het leren van taken op het werk veranderd zijn. In Figuur 2.2 is voor de verschillende groepen werkenden weergegeven in hoeverre zij het gevoel hebben dat door covid-19 de mogelijkheden voor cursusdeelname zijn verbeterd, verslechterd of gelijk zijn gebleven. Bijna voor alle groepen werkenden geldt dat in ieder geval de helft van hen het gevoel heeft dat de mogelijkheden voor cursusdeelname onveranderd zijn. Relatief gezien zijn er maar weinig werkenden die aangeven dat hun mogelijkheden verbeterd zijn. De kans hierop is hoger onder werkenden met een migratieachtergrond en zelfstandigen. Er blijken ook grote verschillen tussen groepen werkenden als het gaat om het aandeel werkenden dat aangeeft dat hun trainingsmogelijkheden zijn verslechterd. Zo blijken theoretisch geschoolden vaker het gevoel te hebben dat hun trainingsmogelijkheden verslechterd zijn dan praktisch geschoolden. Indien deze perceptie ook

doorwerkt in (toekomstige) daadwerkelijk leergedrag, zou dit kunnen betekenen dat we de komende jaren een afname in de kloof tussen cursusdeelname van theoretisch en praktisch geschoolden zien.²² Werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste aanstelling geven ook relatief vaak aan dat hun trainingsmogelijkheden zijn afgenomen. Dit lijkt al wel gereflecteerd te zijn in de daadwerkelijke cursusdeelname zoals we die in Hoofdstuk 1 hebben gezien. Immers, waar in voorgaande jaren de cursusdeelname van werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband vergelijkbaar was aan dat van werknemers met een vast contract, was dat dit jaar niet langer het geval (zie Figuur 1.2).

Figuur 2.2

Gepercipieerde veranderingen in de mogelijkheden voor cursusdeelname door covid-19, 2020



Bron: LLO-enquête 2020

In Figuur 2.3 zien we de gepercipieerde veranderingen in de mogelijkheden voor het leren van taken op het werk door covid-19. Ook hier blijken significante verschillen aanwezig tussen de verschillende groepen. Zo geven 55-plussers minder vaak aan dat hun mogelijkheden tot informeel leren zijn verbeterd. Werkenden met een migratieachtergrond en zelfstandigen geven daarentegen juist relatief vaker aan dat hun mogelijkheden zijn verbeterd. Dit laatste zou te maken kunnen hebben met de veelal creatieve

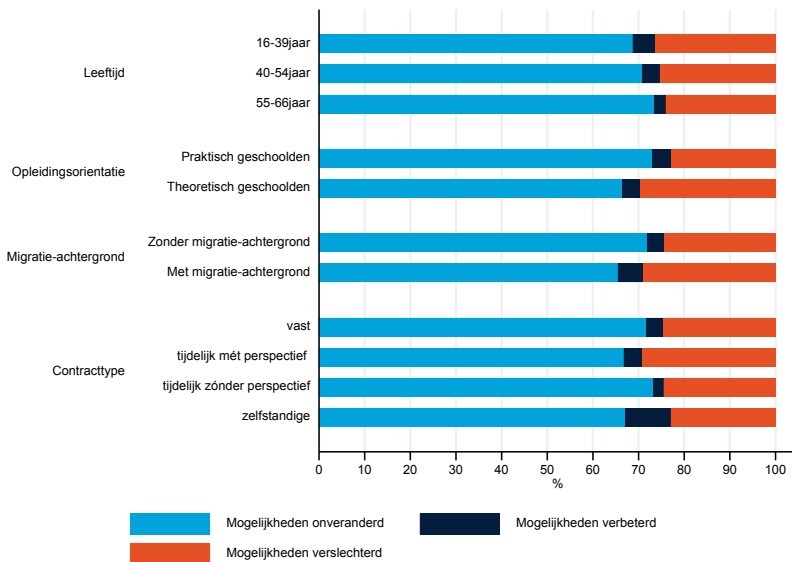
²² We zien tussen 2017 en 2020 immers nog geen afname in de kloof. Iets wat het gevolg kan zijn van de vraagstelling rondom cursusdeelname waar gevraagd wordt naar cursusdeelname in de afgelopen twee jaar.

manier waarop vele bedrijven moesten zorgen voor een andere manier om hun klanten te bedienen. Immers, het oppakken van nieuwe en uitdagende taken is een van de grootste drijfveren van het informeel leren (Borghans et al. 2011).

Ook zijn er groepen werkenden die relatief vaak een verslechtering van de mogelijkheden voor het leren van taken door covid-19 percipiëren. Theoretisch geschoolden hebben vaker het idee dat deze mogelijkheden zijn verslechterd. Ook werkenden met een migratieachtergrond hebben het gevoel dat de mogelijkheden voor het leren van taken op het werk zijn afgenomen.

Figuur 2.3

Gepercipieerde veranderingen in de mogelijkheden voor leren van taken door covid-19, 2020



Bron: LLO-enquête 2020

2.3 LLO in 2020 verklaard

Hoofdstuk 1 heeft laten zien dat er grote verschillen zijn in deelname aan formeel en informeel leren. In de literatuur worden hier verschillende oorzaken voor genoemd. Zo zijn er tussen verschillende groepen werkenden verschillen in: leermotivatie en leervermogen, de perceptie van de noodzaak voor LLO, de mate waarin men bekend is met het rendement van (informele) scholing (loon en baankansen), de persoonlijke situatie (geldgebrek, tijdgebrek, familie), de bereidheid vanuit werkgevers om training aan te

bieden, het ontbreken van een leercultuur op het werk, en de mate waarin het scholingsaanbod aansluit op de wensen van (niet-)werkenden (Jansen e.a. 2021, Poulissen e.a. 2021, SCP 2019, Künn e.a. 2018, Boeren e.a. 2017, Fouarge e.a. 2013).

In deze paragraaf gaan we in op de determinanten van LLO in 2020. In onze analyse richten we ons op drie LLO-activiteiten: cursusdeelname in de laatste 2 jaar, informeel leren als percentage van de werktijd en deelname aan zelfstudie. We laten verklarende analyses zien waaruit blijkt welke persoons-, persoonlijkheids-, baan-, en bedrijfskenmerken samenhangen met LLO. Ook kijken we in hoeverre de gepercipieerde impact die covid-19 had op het werk, gerelateerd is aan LLO-activiteiten. Ook gaan we in op mogelijke oorzaken voor de afname in deelname aan LLO in 2020 ten opzichte van 2017.

Cursusdeelname

In kolom 1 van Tabel 2.1 wordt gekeken naar de correlatie tussen de cursusdeelname van werkenden in de twee jaar voorafgaand aan het invullen van de LLO 2020 vragenlijst en een reeks persoons-, baan- en bedrijfskenmerken. Te zien is dat deze cursusdeelname het sterkst samenhangt met bedrijfskenmerken, zowel qua aantal significante variabelen als qua mate van correlatie. Met name het HR-beleid in het bedrijf waar men werkt – aandacht voor functioneren en/of loopbaanontwikkeling in de vorm van een persoonlijk opleidings- of ontwikkelingsplan, alsook door functionerings- en/of beoordelingsgesprekken – blijkt sterk positief te correleren met cursusdeelname door werkenden. In mindere mate geldt dit ook voor aandacht via coaching en een individuele leerrekening of ontwikkelbudget, hoewel de statistisch significantie voor deze uitkomsten lager ligt.

Daartegenover staat dat aandacht voor functioneren en/of loopbaanontwikkeling via een loopbaanplan, een prestatiebeloning of bonussen, en ook regelmatige feedback van een leidinggevende significant negatief samenhangen met cursusdeelname. De leercultuur in een organisatie lijkt in dit model niet significant samen te hangen met cursusdeelname, maar dit komt voornamelijk door de sterke correlatie van deze variabele met de aandacht voor verschillende HR-instrumenten in een bedrijf. Wanneer deze HR-instrumenten worden weggelaten uit het model, heeft de leercultuur wel degelijk een significant positief verband met cursusdeelname.

Naast bedrijfskenmerken zijn er ook enkele baankenmerken die significant gerelateerd zijn aan cursusdeelname. Zo is de kans op cursusdeelname 9% lager voor werknemers met een tijdelijk contract mét perspectief op vast dan voor werknemers met een vast contract (de referentiecategorie in het model). Voor werknemers met een tijdelijk contract zonder perspectief is het resultaat nog wat lager maar niet statistisch significant; dit kan waarschijnlijk deels worden verklaard door de relatief kleine grootte van deze groep in de steekproef. Het aantal contracturen is positief gerelateerd aan cursusdeelname, wat in lijn is met eerdere bevindingen uit onder andere Nelen & De Grip (2009) en Poulissen e.a. (2021).

Zelfs wanneer we rekening houden met de genoemde bedrijfs- en baankenmerken, is er een significant verschil in cursusdeelname tussen werkenden zonder basiskwalificatie (de referentiecategorie in het model), praktisch geschoolden en theoretisch geschoolden. Opvallend is dat dit ook niet verklaart lijkt te kunnen worden door de verschillende persoonlijkheidskenmerken die zijn opgenomen in het model en waarvan de literatuur aangeeft dat ze belangrijke determinanten zijn van LLO (Kautz e.a. 2014). Ditzelfde geldt voor de lagere trainingsparticipatie van werknemers tussen de 55 en 66 jaar oud, hoewel deze correlatie ook minder statistisch significant is.

Wanneer deze resultaten voor 2020 worden vergeleken met die van 2017 (zie Bijlage B, Tabel B.2) vallen enkele zaken op. Hoewel aandacht voor functioneren en/of loopbaanontwikkeling door middel van verschillende HR-instrumenten ook in 2017 al sterk samenhang met cursusdeelname, is deze relatie in 2020 op verschillende punten nog sterker. Zo was de positieve associatie met functionerings- en/of beoordelingsgesprekken in 2017 nog kleiner en niet significant. Dit duidt erop dat de gesprekken die plaatsgevonden hebben, effectiever waren in het stimuleren van LLO-gedrag. Daarentegen was regelmatige feedback door collega's in 2017 juist nog positief gecorreleerd met cursusdeelname, maar in 2020 niet meer.

Daarnaast lijkt ook de relatie tussen LLO en bepaalde specifieke persoons- en baankenmerken in 2020 groter dan in 2017. In 2017 was er nog geen significant verschil tussen de correlatie van de oudste leeftijdscategorie in ons model (55-66) met cursusdeelname. Ook is het verschil tussen praktisch opgeleiden en werkenden zonder startkwalificatie wat betreft het verband met cursusdeelname in 2020 kleiner, en daarmee het verschil met theoretisch opgeleiden juist groter. Ook het negatieve correlatie met het hebben van een tijdelijk contract of minder contracturen is in 2020 groter dan in 2017. Al met al schept dit een beeld dat het verschil tussen de kwetsbaren en minder kwetsbaren op de arbeidsmarkt tussen 2017 en 2020 groter is geworden. Dit kan gerelateerd zijn aan de covid-19 crisis.

Het toevoegen van de sectoren waarin de respondenten werkzaam zijn aan deze analyse heeft slechts beperkt effect op de resultaten (zie Bijlage B, Tabel B.3). Veel van de significante correlaties met bijvoorbeeld deel uitmaken van oudste leeftijdsgroep, het hebben van een tijdelijk contract, en het aantal contracturen blijft in stand. Deze zaken lijken dus sector-overstijgend een rol te spelen in het verklaren van cursusdeelname. Wat betreft bedrijfskenmerken blijft de positieve samenhang van cursusdeelname met verschillende van deze kenmerken in stand, terwijl de negatieve samenhang minder prominent wordt. Dit lijkt aan te geven dat de negatieve associatie tussen cursusdeelname en HR-instrumenten zoals prestatiebeloningen en regelmatige feedback door een leidinggevende in sterke mate sectorspecifiek zijn. De leercultuur daarentegen lijkt in alle sectoren van belang, gezien deze in de aanvullende analyse wél sterk positief samen met cursusdeelname.

Informeel leren

In kolom 2 van Tabel 2.1 wordt gekeken naar de samenhang tussen de verschillende groepen kenmerken en het percentage van de werktijd dat een werkende respondent aan leerzame taken besteedt. Het is te zien dat de correlerende factoren in belangrijke mate verschillen van die voor deelname aan formele cursussen. Dit is van belang gezien eerder onderzoek heeft aangetoond dat werknemers aangeven gemiddeld net zo veel te leren van een uur informeel leren als van een uur waarin ze een cursus of training volgen (Fouarge e.a. 2018).

Met name de leercultuur blijkt in sterke mate samen te hangen met het percentage van de werktijd dat informeel wordt geleerd. Dit is niet verrassend gezien onderliggende aspecten zoals elkaar feedback kunnen geven en onderling vertrouwen opbouwen evident nauw samenhangen met het praktiseren en herkennen van informeel leren. Ditzelfde geldt voor de significant positieve associatie van informeel leren met aandacht voor functioneren en/of loopbaanontwikkeling in een organisatie door middel van regelmatige feedback door collega's. Het ervaren van organisatorische ontwikkelingen die de inhoud van het werk veranderen stimuleert ook het informeel leren, terwijl het ervaren van technologische ontwikkelingen minder impactvol lijkt te zijn.

Door mensen die al langer in dienst zijn bij dezelfde werkgever en door ouderen wordt minder informeel geleerd. Dit sluit aan op eerdere conclusies uit bijvoorbeeld Künn-Nelen e.a. (2018) en Montizaan e.a. (2016). Deze studies vonden ook dat de leermotivatie, het leervermogen, de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen onder oudere werknemers doorgaans laag wordt ingeschat door werkgevers. Dit vermindert de bereidheid tot investering in scholing van deze werknemers.

Net als het geval was voor cursusdeelname, is het verband tussen informeel leren en verschillende persoons- en baankenmerken in 2017 sterker dan in 2020. Daarbij gaat het opnieuw om de negatieve samenhang voor de oudste leeftijdsgroep in ons model, maar ook om de negatieve samenhang met het aantal jaar dat iemand in dienst is bij de huidige werkgever. Waar het in 2017 nog zo was dat werknemers met een tijdelijk contract of met een westerse migratieachtergrond opvallend meer tijd leken te besteden aan informeel leren, is dat in 2020 niet langer het geval. Binnen de context van de bedrijfskenmerken valt op dat de positieve samenhang van informeel leren met de leercultuur in het bedrijf of de organisatie waar men werkzaam is en het ervaren van organisatorische ontwikkelingen op het werk in 2020 zijn toegenomen. Daar staat tegenover dat de positieve correlatie met technologische ontwikkelingen op het werk is afgenomen, en met detachering binnen dezelfde organisatie zelfs is verdwenen.

Ook als we controleren voor de sector waarin men werkzaam is blijven de negatieve associaties met de oudste leeftijdsgroep en het aantal jaren in dienst bij de werkgever in stand. Dit geldt ook voor de positieve associatie met verschillende HR-instrumenten.

Zelfstudie

Zoals te zien in kolom 3 van Tabel 2.1 hangt het al dan niet tijd besteden aan zelfstudie thuis (niet gerelateerd aan een cursus) verreweg het sterkst samen met de opleidingsoriëntatie van werkenden. Theoretisch opgeleiden doen aanzienlijk vaker aan zelfstudie dan alle andere onderscheiden opleidingsoriëntaties, ook wanneer we rekening houden met de andere verklarende achtergrondvariabelen in ons model.

Daarnaast zijn er verschillende bedrijfs- en persoonlijkheidskenmerken die correleren met het thuis zelfstandig leren of bijhouden van vakliteratuur. Dan gaat het bij bedrijfskenmerken met name om het hebben van een individuele leerrekening en/of ontwikkelbudget, en het hebben van een persoonlijk opleidings- of ontwikkelplan. In mindere mate lijken ook coaching en regelmatige feedback door collega's een rol te spelen, al zijn deze resultaat minder sterk statistisch significant. Het ervaren van technologische en organisatorische ontwikkelingen die de inhoud van het werk veranderen, zijn ook positief geassocieerd met het ondernemen van zelfstudie thuis. Ook voor dit model geldt dat wanneer de HR-instrumenten worden weggelaten uit het model, de leercultuur significant positief geassocieerd is met deelname aan zelfstudie.

Wat betreft de persoonlijkheidskenmerken blijkt 'openheid voor ervaringen' significant te correleren met deelname aan zelfstudieactiviteiten. Ook werkenden die aangeven dat ze in sterker bereid zijn nu af te zien voor toekomstig voordeel (tijdsvoorkeur), en werkenden die meer bereid zijn risico's te nemen (risicovorkeur) lijken iets vaker aan zelfstudie deel te nemen.

In tegenstelling tot wat we zagen bij met name cursusdeelname, is voor zelfstudie de associatie met de meeste achtergrondkenmerken tussen 2017 en 2020 afgenomen. De verschillen tussen een werkende met een basiskwalificatie, een havo/vwo- diploma, en een praktisch geschoolde zijn voor deze leeractiviteit in 2020 niet langer significant. Ook is de significant positieve samenhang tussen het hebben van een westerse migratieachtergrond en het al dan niet doen van zelfstudie niet lang aanwezig in 2020.

Net als het geval was bij informeel leren, lijkt het hebben ervaren van technologische veranderingen op het werk van minder positief belang op zelfstudie dan in 2017, terwijl het ervaren van organisatorische ontwikkelingen juist in invloed toenam. Wat betreft de aandacht voor HR-instrumenten is de positieve associatie met de individuele leerrekening nieuw, en nam ook de correlatie met coaching toe tot een significant niveau. Daartegenover staat dat de negatieve samenhang met een prestatiebeloning of bonussen juist afnam. Op het gebied van persoonlijkheidskenmerken nam de correlatie van het doen van zelfstudie met openheid voor ervaringen en tijdsvoorkeur toe, terwijl deze voor neuroticisme, risicovorkeur en examenrees juist afnam.

De rol van Covid-19

In de LLO-enquête 2020 is ook een vraag opgenomen in welke mate de covid-19 crisis een impact heeft gehad op het werk van de respondenten. Wanneer we deze vraag

toevoegen aan de analyse, vinden we dat mensen die een grotere impact rapporteren, de laatste twee jaar vaker deelnamen aan cursussen – al is deze correlatie slechts zwak significant. Voor informeel leren en zelfstudie is geen significante samenhang met deze variabele te vinden. Het is opvallend dat er maar weinig samenhang is tussen de mate waarin de covid-19 crisis het werk heeft beïnvloed, en het leergedrag. Een verandering in werk, zou idealiter samengaan met meer deelname aan LLO. Het toevoegen van de impact die covid-19 had op het werk, verandert de relatie tussen deelname aan LLO en de persoons-, persoonlijkheids-, baan en bedrijfskenmerken nauwelijks.

Determinanten

Tabel 2.1

Determinanten van werk gerelateerde LLO-vormen, 2020

	(1) Trainings- deelname	(2) Informeel leren (% van werktijd)	(3) Zelfstudie
Persoonskenmerken			
Vrouw	1,91	0,75	1,74
Leeftijd			
16-39	ref	ref	ref
40-54	0,11	0,12	-0,71
55-66	-6,81*	-3,29**	-0,92
Opleidingsoriëntatie			
Geen startkwalificatie	ref	ref	ref
Havo/vwo gediplomeerden	0,26	3,26	8,02
Praktisch geschoolden	7,38**	2,31	3,87
Theoretisch geschoolden	14,00***	1,99	22,14***
Herkomstgroep			
Zonder migratie-achtergrond	ref	ref	ref
Westerse migratie-achtergrond	1,20	-1,11	4,84
Niet-westerse migratie-achtergrond	-4,13	1,88	3,96
Persoonlijkheidskenmerken			
Openheid voor ervaringen ¹	1,48	1,25**	5,21***
Zorgvuldigheid ¹	-0,96	0,05	-1,26
Extraversie ¹	1,75	-0,40	1,01
Meegaandheid ¹	0,90	0,92	-0,89
Neuroticisme ¹	-1,38	0,12	-1,43
Tijdsvoorkeur	0,97	-0,20	1,38**
Risicovorkeur	0,76	0,34	1,04*
Examenvrees	-0,14	0,29	1,83
Baankenmerken			
Contracttype			

Vast	ref	ref	ref
Tijdelijk met perspectief	-8,76**	2,49	4,46
Tijdelijk zonder perspectief	-9,52	4,25	-2,34
Contracturen	0,52***	0,03	-0,12
Aantal jaar in dienst bij werkgever	-0,10	-0,17***	-0,13
Bedrijfskenmerken			
Leercultuur ¹	1,94	4,15***	0,81
Technologische ontwikkelingen op werk	0,69	0,87*	4,44***
Organisatorische ontwikkelingen op werk	4,15***	1,41***	2,24**
Aandacht in bedrijf voor:			
- Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken	9,78***	0,63	0,57
- Persoonlijk opleidings- of ontwikkelplan	12,59***	0,83	6,06**
- Regelmatige feedback van leidinggevende	-5,18*	1,14	-4,34
- Loopbaanplan	-7,90**	1,20	1,32
- Coaching	6,06**	2,56*	5,56*
- Functierotatie	3,03	2,20	-5,07
- Taakrotatie	-0,19	0,43	2,56
- Detachering binnen dezelfde organisatie	-3,51	-2,34	-3,64
- Prestatiebeloning of bonussen	-7,06**	-0,98	-4,32
- Regelmatige feedback door collega's	-1,24	2,85**	4,91*
- Individuele leerrekening en/of ontwikkelbudget	5,30*	-1,49	7,63**
N	1.821	1.821	1.821

Bron: ROA LLO-enquête 2020, LISS 2020-2021

Noot: ¹ variabele is gestandaardiseerd. Woonvorm en aantal kinderen meegenomen als controle variabelen in analyse, maar niet weergegeven in tabel. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Tekstbox 2.1 Gebruik van HR-instrumenten

De rol van HR-instrumenten voor cursusdeelname is in 2020 onveranderd groot. Echter, nadere analyses laten zien dat in 2020 veel minder aandacht was voor het functioneren en de ontwikkeling van werknemers dan in 2017.²³ Met name functionerings- en of beoordelingsgesprekken, persoonlijk opleidings- of ontwikkelplannen en coaching zijn positief gerelateerd aan cursusdeelname.

Deze drie HR-instrumenten zijn, net als bijna alle bevraagde HR-instrumenten, significant minder ingezet te worden in 2020 dan in 2017. In 2020 worden, net als in 2017, de functionerings- en/of beoordelingsgesprekken het meest gebruikt. In 2020 geeft 77 procent van de werkenden aan een dergelijk gesprek te hebben gehad. Dit is lager dan in 2017 (82%). Er werd ook minder vaak een persoonlijk opleidingsplan

²³ Hierover hebben we ook gepubliceerd in het vakblad Economisch Statistische Berichten. Zie Künn (2022).

gemaakt (51% versus 47% in 2020), en er werd beduidend minder aan coaching gedaan in 2020 (25%) dan in 2017 (29%).

Met uitzondering van het regelmatig ontvangen van feedback van de leidinggevende, geldt verder dat HR-instrumenten die negatief samenhangen met cursusdeelname, in 2020 ongeveer vergelijkbaar vaak ingezet werden als in 2017. Het betreft prestatiebeloning of bonussen (22% in 2020) en een loopbaanplan (16% in 2020).

De mate van informeel leren hangt met name positief samen met het regelmatig ontvangen van feedback van collega's. Juist hier is een grote afname te zien tussen 2017 en 2020. In 2020 kreeg minder dan 50 procent van de werkenden regelmatig feedback van collega's, terwijl dit in 2017 maar liefst 57 procent was. Ook coaching is (weliswaar zwak) positief gerelateerd aan de mate waarin men leert van taken op het werk, en we zagen eerder al dat ook hier significant minder aandacht voor was in 2020 dan in 2017.

Ook voor zelfstudie geldt dat de positief gerelateerde HR-instrumenten, persoonlijk opleidings- of ontwikkelplan, regelmatige feedback van collega's en coaching, minder gebruikt zijn in 2020 dan in 2017. Voor zelfstudie geldt overigens ook dat dit positief samenhangt met een individuele leerrekening en/of ontwikkelbudget. 21 procent van de werkenden geeft aan dat zij hiervan gebruik gemaakt hebben. Een vergelijking met 2017 is hier niet mogelijk omdat dit in 2017 niet is bevraagd.

HR-instrument	Gemiddelde 2020 (%)	Verskil t.o.v. 2017 (in procentpunten)
-Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken	77	-5***
-Persoonlijk opleidings- ontwikkelplan	47	-5***
-Regelmatige feedback van leidinggevende	54	-2
-Loopbaanplan	16	-2*
-Coaching	25	-4***
-Functierotatie	9	-1
-Taakrotatie	18	-2*
-Detachering binnen dezelfde organisatie	8	-3***
-Prestatiebeloning of bonussen	22	-3**
-Regelmatige feedback door collega's	50	-8***

Bron: ROA LLL-enquête 2017, ROA LLO-enquête 2020

Noot: * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

3 Complementariteit tussen leervormen

Uit landen vergelijkend onderzoek op basis van PIAAC-data blijkt dat in landen waar de cursusdeelname van werkenden hoog is het percentage werkenden dat leert door te doen ook hoog is (Naval e.a. 2020). Ook op individueel niveau en eveneens op basis van PIAAC-data blijkt dat werkenden die een cursus of training hebben gevolgd vaker informeel leren op het werk (Ferreira e.a. 2018). Zelf hebben wij ook aan de hand eerdere data-verzameling laten zien dat formeel en informeel leren complementair zijn aan elkaar: cursussen kunnen leren op het werk bevorderen en vice versa (Borghans e.a. 2011). In dit hoofdstuk gaan wij dieper in op de complementariteit in verschillende vormen van leren en hoe deze complementariteit zich ontwikkelt in de tijd.

Paragraaf 3.1 laat een overzicht zien van de complementariteit van verschillende leervormen in 2020. Ook wordt ingegaan op mogelijke verschillen tussen groepen werkenden. In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op de trend van de complementariteit tussen cursusdeelname en informeel leren. In paragraaf 3.3 bespreken we de complementariteit tussen zelfstudie en cursusdeelname, en in paragraaf 3.4 tussen zelfstudie en informeel leren. Paragraaf 3.5 gaat specifiek in op de groep mensen die na afronding van hun initieel onderwijs geen werk gerelateerde cursussen meer heeft gevolgd. Hoe verhouden onder hen de overige leervormen zich ten opzichte van elkaar?

Samenvatting



- LLO-vormen (formeel en informeel leren, zelfstudie en hobby gerelateerde cursussen) zijn complementair; werkenden die aan één leerform deelnemen volgen veelal ook een andere leerform.
- In 2020 geldt deze positieve wisselwerking voor: 1) werk gerelateerde cursussen en zelfstudie thuis (dit blijft significant voor alle bestudeerde sub groepen werkenden), en 2) werk gerelateerde cursusdeelname en informeel leren voor werkenden boven de 40 jaar met een vast contract, voor vrouwen en voor werkenden zonder of met een westerse migratieachtergrond.
- Werkenden die aan een cursus deelnemen besteden gemiddeld 4,5 procentpunt meer tijd aan informeel leren.
- Informeel leren stijgt met gemiddeld 6 en 4 procentpunt voor de leeftijdsgroepen 40-54 en 55-66 jaar wanneer zij ook een cursus volgen.
- Vergeleken met theoretisch geschoolden besteden praktisch geschoolden minder tijd aan informeel leren, maar wanneer zij ook een cursus volgen besteden zij gemiddeld 3,4 procentpunt meer aan informeel leren.
- Voor werkenden die aan een cursus deelnemen, stijgt de kans om aan zelfstudie deel te nemen met gemiddeld 22 procentpunt (gecontroleerd voor achtergrondkenmerken).
- Werkenden die nooit een cursus of training volgen – de nevertrainers – leren minder op informele wijze, doen minder vaak aan zelfstudie en volgen ook minder hobby gerelateerde cursussen dan werkenden die wel een werk gerelateerde cursus gevolgd hebben.

3.1 Complementariteit van verschillende leervormen in 2020

De vier onderzochte leervormen – (werk gerelateerde) cursusdeelname, informeel leren, zelfstudie (thuis) en hobbycursussen – zijn ook onderling significant met elkaar gecorreleerd (zie Tabel 3.1). Wie meer deelneemt aan de ene LLO-vorm, doet ook meer aan de andere. Dit betekent dat deelname aan een werk gerelateerde cursus of zelfstudie een motivatie kan zijn voor informeel leren op het werk. Of andersom kan informeel leren aansporen tot het volgen van een cursus op het werk of thuis. In deze paragraaf geven wij een overzicht van deze wisselwerking met de reeds bekende achtergrondkenmerken leeftijd, migratiestatus, opleidingsoriëntatie, contracttype en geslacht.

Leeftijd hangt significant samen met de onderzochte leervormen. Wanneer onderverdeeld in drie leeftijdsgroepen, wordt duidelijk dat voor de jongere leeftijdsgroep (tussen 17 en 39 jaar) cursusdeelname en informeel leren niet met elkaar samenhangen, maar dat de samenhang wel significant is voor de leeftijdsgroepen 40-54 en 55-66. Dit geldt

eveneens voor de correlatie tussen cursusdeelname en hobbycursussen. De correlatie tussen zelfstudie en cursusdeelname is voor alle leeftijdsgroepen significant.

De correlaties in Tabel 3.1 zijn significant voor werkenden, ongeacht de migratieachtergrond. Alleen de correlatie tussen cursusdeelname en informeel leren is niet significant voor werkenden met een niet-westerse achtergrond, maar dit kan te maken hebben met het kleine aantal waarnemingen. Dit kan eveneens de reden zijn waarom voor deze groep deelname aan hobbycursussen niet correleert met andere leervormen.²⁴

Opvallend is dat voor zowel praktisch en theoretisch geschoolden de correlatie tussen cursusdeelname en informeel leren niet significant is.²⁵ En het ontbreken van een significante relatie tussen cursusdeelname en informeel leren geldt ook voor mannen (maar niet voor vrouwen).

Alleen voor werkenden met een vast contract hebben alle vier de leervormen een significante aanvulling op elkaar. Voor werkenden met een tijdelijk contract en voor zelfstandigen blijkt er geen significante correlatie tussen informeel leren en cursusdeelname.

Tabel 3.1

Correlatie tussen verschillende vormen van leren onder werkenden, 2020

	Trainings- deelname	Informeel leren	Zelfstudie	Hobby- cursussen
Trainings-deelname	1			
Informeel leren	0,065*	1		
Zelfstudie	0,244*	0,131*	1	
Hobby- cursussen	0,091*	0,066*	0,152*	1

Bron: ROA LLL enquête 2004-2017, LLO enquête 2020

Noot : * $p < 0,05$

3.2 Cursusdeelname en informeel leren op het werk

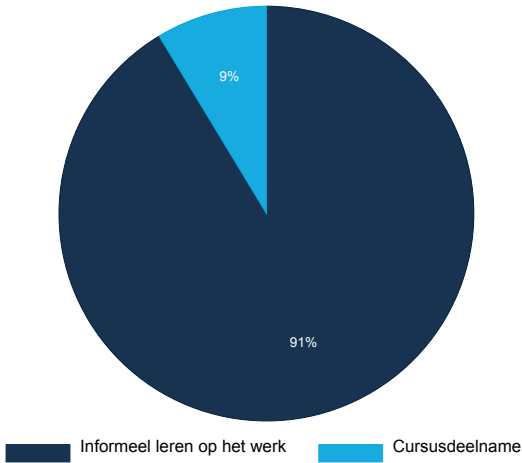
Informeel leren op het werk is een belangrijke vorm van LLO. Zoals Figuur 3.1 inzichtelijk maakt, bedraagt het aandeel informeel leren van een gemiddeld werkende persoon in 2020, 91 procent en formeel leren in de vorm van het volgen van cursussen en trainingen 9 procent. In 2017 was de verhouding nog 85 procent en 15 procent (Fouarge e.a. 2018).

²⁴ De correlatie tussen hobbycursussen en informeel leren is ook niet significant voor migranten met een westerse migratieachtergrond.

²⁵ Dit suggereert dat deze correlatie onder werkenden zonder startkwalificatie en de havo/vwo- gediplomeerden wel significant is.

Figuur 3.1

Aandeel informeel en formeel leren voor een gemiddeld werkende, 2020

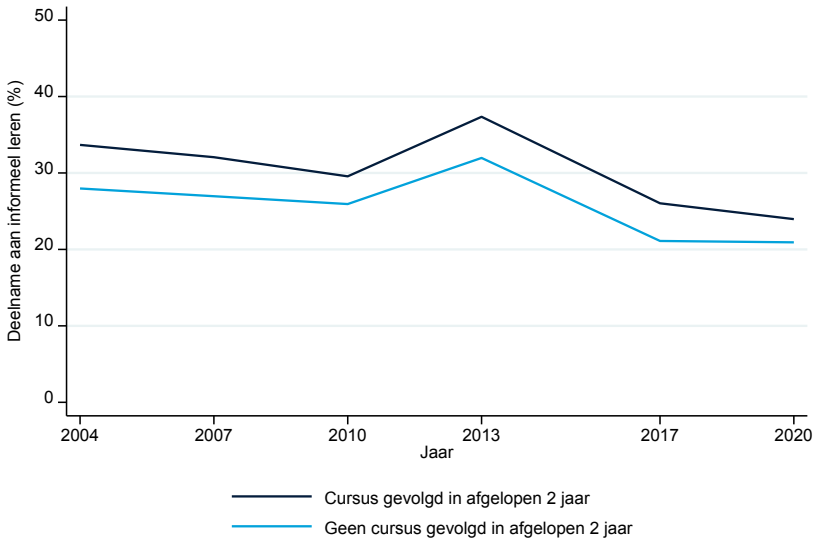


Bron: LLO-enquête 2020

Uit Figuur 1.6 bleek dat er sprake is van een negatieve ontwikkeling bij deelname aan informeel leren (gemeten als het percentage van de werktijd). In Figuur 3.2 laten wij deze ontwikkeling zien voor werkenden naargelang ze wel of niet cursussen hebben gevolgd in de afgelopen twee jaar. Voor beide groepen vinden wij een negatieve trend. Het is wel zo dat werkenden die ook een cursus volgen wekelijks significant meer tijd aan informeel leren besteden: gemiddeld over de hele periode besteden zij 5 procentpunt meer tijd aan informeel leren. In 2017 besteedt een werkende die ook een cursus volgt gemiddeld 26 procent van de werktijd aan informeel leren, 5 procentpunt meer dan werkenden die geen cursus volgen. In 2020 neemt dit verschil met 2 procentpunt af: werkenden, die ook een cursus volgen besteden 24 procent van de werktijd aan informeel leren; werkenden zonder 21 procent.

Figuur 3.2

Ontwikkeling in informeel leren onder werkenden naar cursusdeelname, 2004-2020

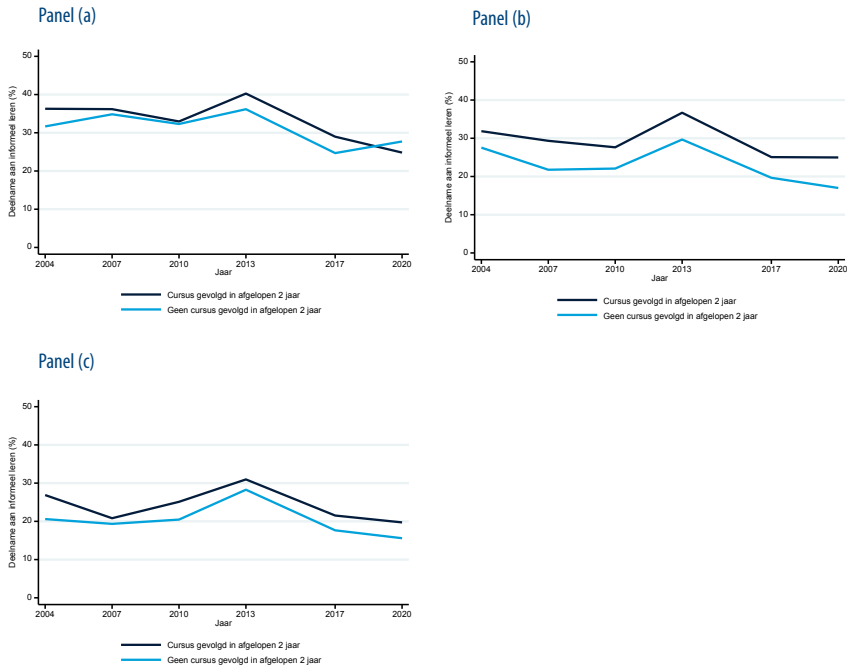


Bron: ROA LLL-enquête 2004-2017, LLO-enquête 2020

Leeftijd hangt negatief samen met informeel leren (zie Figuur 1.7). Figuur 3.3 laat de relatie in de tijd zien tussen cursusdeelname en informeel leren naar leeftijdsgroep. Over de tijd neemt het percentage informeel leren significant af voor de jongste en middelste leeftijdsgroep. Onder de groep van 55 tot 66-jarigen is dit niet zo. Informeel leren in samenspel met cursusdeelname blijkt vooral belangrijk vanaf 40 jaar. Deelname aan informeel leren ligt met 6 procentpunt hoger in de leeftijdsgroep 40 tot 54 jaar als men wel een cursus of training heeft gevolgd (en in de leeftijdsgroep 55 tot 66 jaar 4 procentpunt hoger) vergeleken met dezelfde leeftijdsgroep zonder cursusdeelname. Deze verschillen zijn significant.

Figuur 3.3

Ontwikkeling in informeel leren naar cursusdeelname en naar leeftijdscategorieën: (a) 17 tot 39-jarigen, (b) 40 tot 54-jarigen, (c) 55 tot 66-jarigen, 2004-2020

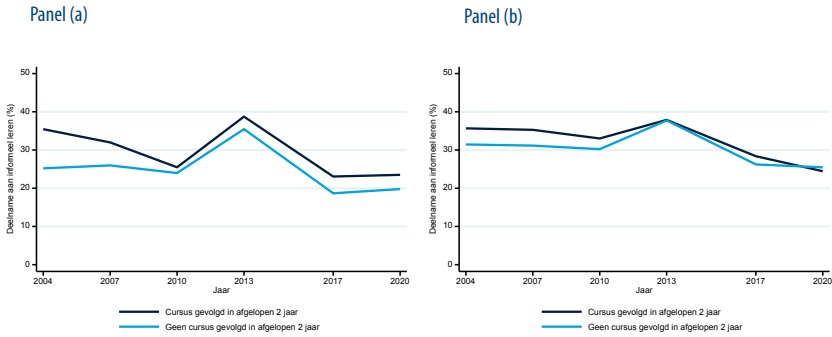


Bron: ROA LLL-enquête 2004-2017, LLO-enquête 2020

Migratieachtergrond heeft door de tijd heen geen significante relatie met informeel leren en het al dan niet volgen van een training. Opleidingsoriëntatie daarentegen wel. Figuur 3.4 laat zien dat over de hele periode gezien praktisch geschoolden 7 procentpunt minder tijd besteden aan informeel leren vergeleken met theoretisch geschoolden. Het volgen van een cursus gaat voor praktisch geschoolden wel vaker gepaard met significant meer informeel leren (3 procentpunt meer) dan bij theoretisch geschoolden. De correlatie tussen formeel en informeel leren neemt voor beiden groepen af over de tijd, maar deze afname is slechts significant op 10% niveau.

Figuur 3.4

Ontwikkeling informeel leren naar cursusdeelname bij praktisch (a) en theoretisch (b) geschoolden, 2004-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2004-2017, LLO-enquête 2020

Gecontroleerd voor deelname aan cursussen leren werkenden met een tijdelijk contract met en zonder perspectief op een vast contract vaker door de taken op hun werk, maar het verband tussen cursusdeelname en informeel leren verschilt niet naar het soort contract. De correlatie tussen formeel en informeel leren is voor de verschillende soorten contract ook onveranderd in de loop van de tijd.

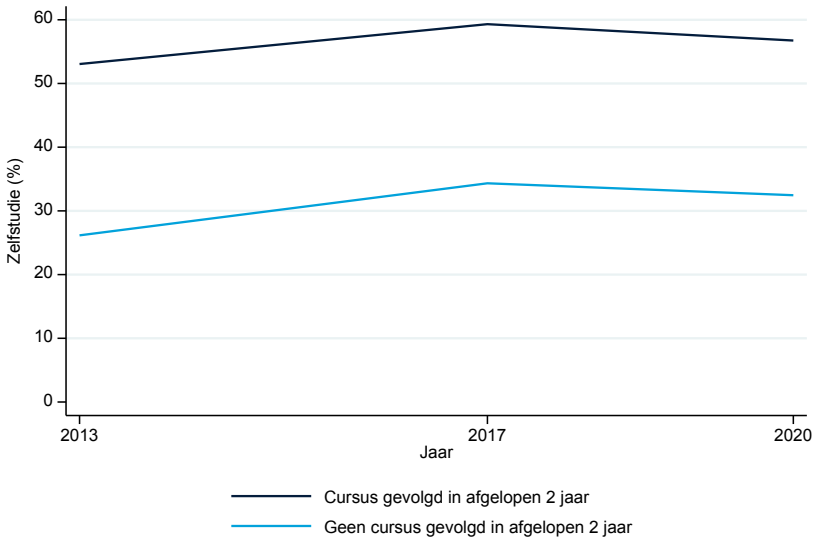
Over de hele periode bezien vinden wij geen verschil in informeel leren tussen mannen en vrouwen en de complementariteit tussen beide vormen van leren is even sterk voor beiden, en nagenoeg onveranderd in de loop van de tijd.

3.3 Zelfstudie en cursusdeelname op het werk

In paragraaf 1.3 werd reeds duidelijk dat werkenden 45 procent vaker aan zelfstudie deelnemen dan met niet-werkenden. We zagen ook dat de correlatie tussen zelfstudie en cursusdeelname significant is. Figuur 3.5 laat zien dat formeel leren en zelfstudie positief met elkaar samenhangen. In 2020 stijgt zelfstudie van 32 procent naar 57 procent wanneer werkenden ook aangeven een cursus te hebben gevolgd.

Figuur 3.5

Ontwikkeling deelname aan zelfstudie naar cursusdeelname, 2013-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

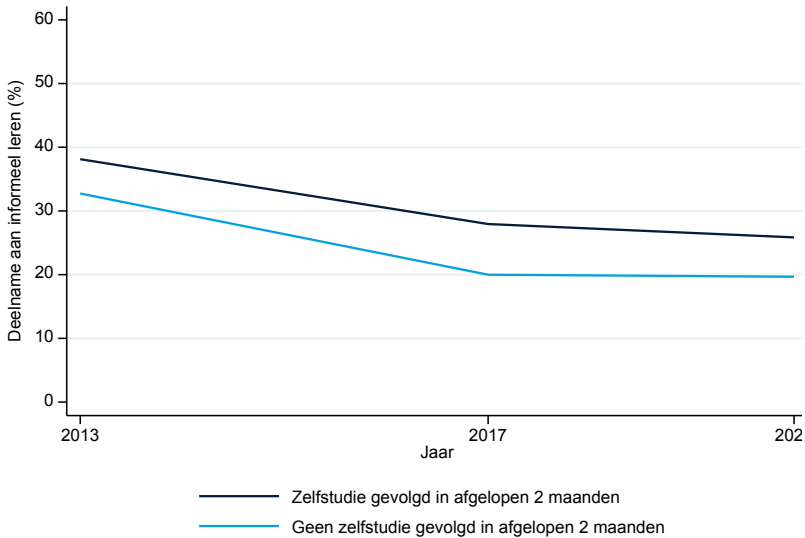
Met het volgen van een cursus stijgt deelname aan zelfstudie met 22 procentpunt wanneer gecontroleerd wordt voor leeftijd, migratieachtergrond geslacht en opleidingsoriëntatie. De correlatie tussen beiden vormen van leren neemt iets af in de loop der jaren, maar de periode is kort en de afname nauwelijks significant.

3.4 Informeel leren en zelfstudie

Informeel leren en zelfstudie zijn significant gecorreleerd (Tabel 3.1). Figuur 3.6 laat de ontwikkeling zien van informeel leren op het werk en het al dan niet volgen van zelfstudie thuis. Bij werkenden die ook aan zelfstudie deelnemen ligt informeel leren op het werk met 6 procentpunt hoger onder werkenden die aan zelfstudie doen vergeleken met werkenden die dat niet doen. De correlatie tussen beiden wordt wel kleiner in de loop der tijd.

Figuur 3.6

Ontwikkeling in informeel leren naar deelname aan zelfstudie, 2013-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

3.5 Geen cursussen maar wel leren?

In Hoofdstuk 1 hebben we gezien dat de helft van alle werkenden in de afgelopen twee jaar een of meer cursussen of trainingen heeft gevolgd. Dit betekent dat de andere helft van de werkenden niet recent een cursus of training heeft gevolgd. Bijna één op de drie werkenden heeft, zo blijkt uit Figuur 2.1, nog nooit in de loopbaan een werk gerelateerde cursus of training gevolgd. De rest, één op de vijf, heeft wel eens een cursus of training gevolgd, maar lager dan twee jaar geleden. In deze paragraaf gaan we in op hun deelname aan andere leervormen.




Tekstbox 3.1

Profielschetsen

Werkenden, die nog nooit een cursus hebben gevolgd, zijn:

 relatief vaak tussen de 16 en 39 jaar	 relatief vaak praktisch geschoold of zonder startkwalificatie
 relatief vaak niet-westerse migranten	 relatief vaak zelfstandig of werkend
 relatief vaak werkzaam in de sectoren landbouw en industrie, en horeca en vervoer	 relatief minder open voor ervaring, zorgvuldigheid en agreeable, relatief vaak risicomijdend en getroffen door examenangst

Werkenden, die ooit een cursus gevolgd hebben, maar niet in de afgelopen twee jaar, zijn:

 relatief vaak minimaal 40 jaar oud	 relatief vaak werkzaam in de sectoren gezondheid en welzijnzorg, landbouw en industrie en in overheidsdiensten en openbaar bestuur
 relatief vaak gekenmerkt door zorgvuldigheid en hechten relatief veel waarde aan de toekomst	

Werkenden, die recent (in de afgelopen twee jaar voorafgaand aan de enquête) aan een cursus hebben deelgenomen, zijn reeds in Hoofdstuk 2.3 en 3 beschreven. Zij zijn daarnaast:

 relatief vaak werkzaam in de sectoren gezondheid en welzijnzorg, en financiële instellingen en zakelijke dienstverlening	 relatief vaak open voor nieuwe ervaringen
--	---

In Tabel 3.2 worden de andere LLO-vormen weergegeven voor de werkenden die in de afgelopen twee jaar een cursus gevolgd hebben, voor werkenden die eerder in hun loopbaan een cursus gevolgd hebben en voor werkenden die nog nooit een werkgerelateerde cursus gevolgd hebben. Uit de tabel blijkt dat de deelname aan leeractiviteiten

door de groep die nooit cursussen of trainingen volgt, lager is dan in de groep die wel recent cursussen of trainingen heeft gevolgd. Deze verschillen zijn statistisch significant. De groep die nooit een cursus of training heeft gevolgd doet ook minder aan informeel leren: 21 procent tegen 24 procent onder werkenden die recent een cursus hebben gevolgd. Slechts 29 procent heeft recent aan zelfstudie gedaan en slechts 6 procent heeft recent hobby gerelateerde cursussen gevolgd. De overeenkomstige percentages onder werkenden die recent een cursus hebben gevolgd zijn 57 en 12 procent.

Tabel 3.2

Beschrijving van formeel leren onder werkenden en deelname in andere leervormen, 2020

	Cursus gevolgd in afgelopen 2 jaar	Ooit een cursus gevolgd, maar niet in afgelopen 2 jaar	Nooit een cursus gevolgd
%	51	18	31
Informeel leren	24	21	21
Zelfstudie	57	39	29
Hobby gerelateerde cursus	12	6	6

Bron: LLO-enquête 2020

4 Effectiviteit en rendement van LLO

Tegen het licht van de veranderde arbeidsmarkt, LLO kan veroudering van skills namelijk tegengaan (De Grip & Van Loo 2002) en ervoor zorgen dat nieuwe skills eigen gemaakt worden (Ferreira e.a. 2017), zodat men duurzaam inzetbaar wordt en blijft (Kok & Scholte 2013). Ondanks dat een leven lang ontwikkelen geen doel op zich is, kan LLO een bijdrage leveren aan de duurzaam inzetbaarheid. Maar hoe effectief is een LLO nu eigenlijk en wat is het rendement van LLO? En welke (combinaties van) vormen van LLO zijn het meest effectief en leveren het meeste rendement? Deze vragen zijn niet eenvoudig te beantwoorden. Dit heeft veelal te maken met selectieve deelname aan LLO-vormen en met de moeilijkheid effectiviteit en rendement te meten.

De OECD heeft in één van haar rapportages genoemd dat de (gepercipieerde) effectiviteit van het LLO in Nederland relatief laag is (Fialho e.a. 2019). Effectiviteit werd hierbij gemeten op basis van een aantal facetten: de bruikbaarheid van de cursus voor de huidige baan, de mate waarin de verkregen vaardigheden gebruikt worden of verwacht wordt deze op korte termijn te gaan gebruiken, de mate waarin de verkregen vaardigheden bijgedragen hebben aan positieve arbeidsmarkt uitkomsten, en het rendement van de cursus zoals deze in de lonen wordt gereflecteerd.

In dit hoofdstuk halen we de effectiviteit en het rendement bewust uit elkaar. In paragraaf 4.1 gaan we in op de effectiviteit van het leren in 2020. Hoe bruikbaar zijn de ondernomen leeractiviteiten, voor zowel de huidige baan maar ook in andere situaties? Kan men de op de cursus geleerde kennis en vaardigheden in de praktijk brengen? Hoe zien de patronen van kennisontwikkeling eruit voor werkenden en niet-werkenden en in welke mate hang dit samen met deelnamen aan leven lang ontwikkelen? In paragraaf 4.2 gaan we in op het meten van het rendement van LLO. Wat is hiervoor nodig? Zijn er studies die echt het effect van bepaalde vormen van LLO hebben gemeten? In paragraaf 4.3 laten wij zien in hoeverre LLO in 2020 samenhangt met lonen, baanwisselingen, gepercipieerde inzetbaarheid en werk gerelateerde gezondheidsuitkomsten.

Samenvatting



- Twee derde van de werkenden geeft aan dat de kennis en vaardigheden opgedaan tijdens een cursus bruikbaar zijn binnen dezelfde branche als waarin ze werkzaam zijn, 70 procent van de werkenden geeft aan dat de kennis opgedaan tijdens informeel leren op het werk bruikbaar is voor een loopbaan binnen dezelfde organisatie en 67 procent geeft aan dat de informeel opgedane kennis ook bruikbaar is voor een loopbaan bij een andere organisatie in dezelfde branche.
- Een krappe meerderheid van de werkzoekenden geeft aan dat de kennis en vaardigheden opgedaan tijdens de door hen gevolgde cursus bruikbaar kan zijn voor een volgende baan.
- Werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond en een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband geven vaker aan dat hetgeen zij geleerd hebben tijdens een cursus niet tijdens het werk in de praktijk kan worden gebracht.
- Vrouwen geven vaker dan mannen aan de opgedane kennis en vaardigheden uit een cursus tijdens hun werk in de praktijk te kunnen brengen.



- Werkzoekenden laten een fors lagere kennisontwikkeling zien dan werkenden en de kennisontwikkeling in 2020 is onder werkenden niet significant veranderd ten opzichte van 2017.
- Werkenden tussen de 38 en 49 jaar laten de laagste kennistoename zien sinds 2004.
- Kennisontwikkeling hangt sterker samen met informeel leren op het werk dan cursusdeelname.



- Er is een significante afname in 2020 ten opzichte van 2017 in de percentages werkenden die aangeven dat ze technologische en organisatorische veranderingen binnen hun werk goed kunnen bijhouden.



- De verwachte kans op baanverlies en baanmobiliteit worden niet verklaard in verschillen in LLO-deelname.
- De ingeschatte externe employability lijkt positief samen te hangen met cursusdeelname en het ondernemen van zelfstudie.
- De ervaren leercultuur hangt positief samen met de verwachte kans op baanverlies en baanmobiliteit.
- De intensiteit van de gevolgde cursussen hangt nauwelijks samen met de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid.
- Personen die een cursus gevolgd hebben, zijn significant vaker in datzelfde en het daaropvolgende jaar werkzaam dan personen die geen cursus gevolgd hebben.
- Cursusdeelname lijkt niet gerelateerd te zijn aan de kans op het verliezen van werk en aan baanmobiliteit. Dit kan echter ook te maken hebben met de kleine steekproef waardoor het lastig is de relaties significant te krijgen.



- Cursusdeelname hangt positief samen met het bruto uurloon, ook nadat gecontroleerd is voor persoons-, persoonlijkheids-, baan-, en bedrijfskenmerken. Ook de intensiteit van de gevolgde cursussen is enigszins gerelateerd aan het loon.
- De lonen blijken los te staan van de leercultuur.



- Waar coaching gerelateerd is aan minder stress, is het ontvangen van regelmatige feedback door collega's juist gerelateerd aan meer stress.
 - Werkenden die meer informeel leren van taken op het werk ervaren meer werk gerelateerde stress.
 - Werken in een organisatie gekarakteriseerd door een leercultuur hangt positief samen met subjectieve gezondheid.
-

4.1 Effectiviteit van LLO

De OECD heeft in één van haar rapportages genoemd dat de (gepercipieerde) effectiviteit van het LLO in Nederland relatief laag is (Fialho e.a. 2019). In deze paragraaf gaan we daarom in op de effectiviteit van LLO. Zo bespreken we expliciet in hoeverre cursussen en het leren van taken op het werk bruikbaar kunnen zijn in verschillende banen. Maar ook, meer impliciet, analyseren we de kennisontwikkeling van werkend en niet-werkend Nederland en relateren wij dit aan deelname aan LLO: een kennistoename impliceert immers dat er iets geleerd is.

Bruikbaarheid van via cursussen en informeel leren opgedane kennis en vaardigheden

In Tabel 4.1 is de bruikbaarheid voor de interne en externe organisatie van LLO- activiteiten door werkenden weergegeven. Het gaat hier om de perceptie van de werkenden zelf van de bruikbaarheid van cursussen en trainingen die zij in de twee jaar voorafgaand aan de enquête hebben gevolgd, als ook van het informeel leren door taken op het werk.²⁶ Cursussen blijken het meest bruikbaar voor de huidige baan. Maar liefst drie kwart geeft aan dat de cursus bruikbaar was voor de huidige baan. Dit wil evengoed zeggen dat één op de vier gevolgde cursussen niet bruikbaar was voor de huidige baan. Maar dit hoeft niet per se problematisch te zijn; men kan zich immers ook om-, bij- of opscholen voor een andere baan binnen of buiten de organisatie. Bijna 60 procent van de werkenden die een cursus gevolgd heeft, geeft aan dat deze bruikbaar is voor hun loopbaan binnen de huidige organisatie. Twee derde geeft aan dat de kennis en vaardigheden opgedaan in de cursus ook bruikbaar is voor een andere organisatie in dezelfde branche. De bruikbaarheid voor externe organisaties in een andere branche wordt lager ingeschat: 41 procent.

²⁶ In de LLO-enquête 2020 is niet gevraagd naar de bruikbaarheid van kennis en vaardigheden opgedaan tijdens zelfstudie. Fouarge e.a. (2018) beschrijven dat de bruikbaarheid van zelfstudie vergelijkbaar is aan die van cursussen

Hoewel niet in de tabel opgenomen is het interessant te vermelden dat cursussen die langer dan twee jaar geleden gevolgd zijn, over het algemeen als minder bruikbaar worden ingeschat dan de meer recente cursussen. Daarnaast blijkt dat 15 procent van de werkenden die een cursus gevolgd hebben in de twee jaar voorafgaand aan de meting in 2020, deze niet intern maar ook niet extern bruikbaar te vinden.

Tabel 4.1 laat ook de bruikbaarheid van de opgedane kennis en vaardigheden door het informeel leren zien. 70 procent van de werkenden geeft aan dat de op informele wijze vergaarde kennis en vaardigheden ook bruikbaar zijn voor hun loopbaan binnen de huidige organisatie. Dit percentage is flink hoger dan het percentage werkenden dat aangeeft de cursus goed te kunnen gebruiken voor hun loopbaan binnen de huidige organisatie. De opgedane kennis en vaardigheden door het informeel leren blijken ook door 67 procent van de werkenden goed bruikbaarheid te zijn voor een baan in een andere organisatie in een dezelfde branche. Werkenden verwachten echter dat de op informele wijze vergaarde kennis en vaardigheden minder bruikbaar zijn voor een andere organisatie in een andere branche. Slechts 36 procent van de werkenden verwacht dit.

Tabel 4.1

Bruikbaarheid van opgedane kennis en vaardigheden door cursussen en informeel leren voor de interne en externe organisatie, 2020¹

Leeractiviteit	Bruikbaarheid voor interne organisatie		Bruikbaarheid voor externe organisatie	
	Huidige baan %	Loopbaan binnen huidige organisatie %	Andere organisatie, dezelfde branche %	Andere organisatie, andere branche %
Cursussen ²	75	58	66	41
Informeel leren	n.v.t. ³	70	67	36

Bron: LLO-enquête 2020

Noot: ¹ Percentage werkenden dat aangeeft dat de opgedane kennis en vaardigheden tijdens de verschillende leeractiviteiten in hoge of zeer hoge mate bruikbaar was. ² Het betreft cursussen gevolgd in de twee jaar voorafgaand aan de enquête. ³ Het leren van taken op het werk is in principe altijd bruikbaar binnen de huidige baan. Vandaar dat hier niet expliciet naar gevraagd is.

Ook werkzoekenden is gevraagd naar de bruikbaarheid van de door hen gevolgde cursussen voor een volgende baan. Een krappe meerderheid (57%) geeft aan dat de gevolgde cursus inderdaad bruikbaar kan zijn voor een volgende baan. Omdat er slechts 28 werkzoekenden in onze steekproef zitten die ook daadwerkelijk een cursus gevolgd hebben, hoeft dit niet representatief te zijn.²⁷

²⁷ 27 procent van de werkzoekenden in de steekproef heeft in de twee jaar voorafgaand aan de survey ook daadwerkelijk een cursus gevolgd.

Additionele analyses laten zien dat de mate waarin opgedane kennis en vaardigheden via zowel cursussen onder werkenden en niet-werkzoekenden alsook via informeel leren in 2020 niet significant anders ingeschat worden dan in 2017.

Er blijken wel verschillen tussen de mate waarin verschillende groepen werkenden de cursus bruikbaar vinden. Werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond en werknemers met een tijdelijk contract vinden minder vaak dat de gevolgde cursus bruikbaar is voor hun huidige werk. Naarmate men ouder wordt, wordt de cursus ook minder bruikbaar geacht voor een andere loopbaan binnen de huidige organisatie of bij een andere organisatie in dezelfde branche. Er blijken geen verschillen naar opleidingsoriëntatie en geslacht.

In de praktijk brengen van de cursus

Sinds 2010 wordt inzichtelijk gemaakt in hoeverre werkenden die een cursus hebben gevolgd, deze ook in de praktijk hebben kunnen brengen. In 2020 geldt dat 69 procent van alle werkenden die een training gevolgd heeft, het geleerde ook in de praktijk heeft kunnen brengen. Dit betekent dus ook bijna één op de drie werkenden die een werk gerelateerde cursus heeft gevolgd, deze niet in de praktijk heeft kunnen brengen. In een eerdere studie lieten we zien dat een cursus die men niet in de praktijk heeft kunnen brengen, ook niet resulteert in een hogere gepercipieerde inzetbaarheid en inkomen. Dit in tegenstelling tot cursussen waarbij hetgeen er geleerd was wél in de praktijk gebracht kon worden.

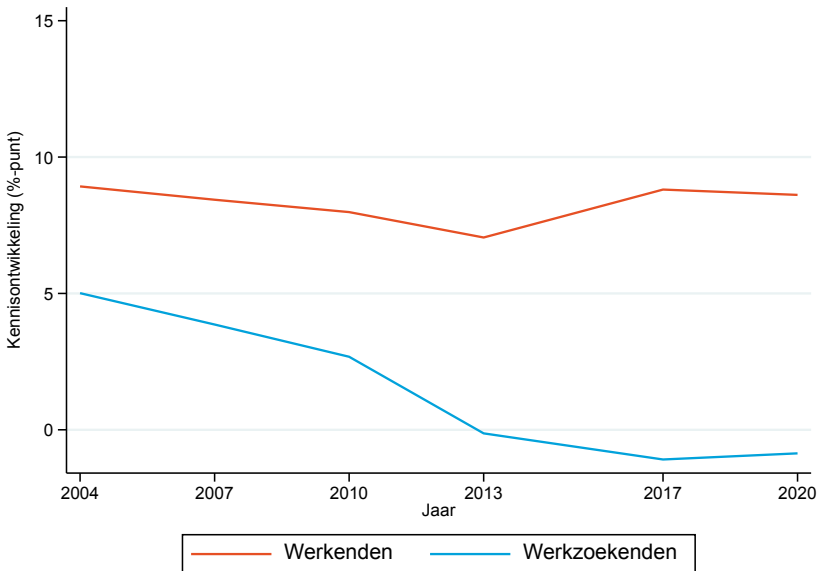
Er blijken weinig verschillen tussen groepen werkenden. Er blijken geen verschillen naar opleidingsoriëntatie of leeftijd. Werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond geven daarentegen wel significant vaker aan dat zij het geleerde niet in de praktijk konden brengen. Ook werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband geven ook significant vaker aan dat zij het geleerde niet in de praktijk hebben kunnen brengen. Vrouwen daarentegen geven juist vaker aan dat zij hetgeen ze in de cursus geleerd hebben ook in de praktijk hebben kunnen toepassen.

Kennisontwikkeling

De effectiviteit van alle leerzame activiteiten tezamen kan gemeten worden door te kijken naar iemands kennisontwikkeling. In Figuur 4.1 laten we de ontwikkeling van de voor het werk relevante kennisontwikkeling zien voor werkenden en werkzoekenden. Hiertoe maken we gebruik van de inschatting met betrekking tot het kennisniveau van de respondenten zelf op 2 momenten in de tijd. Allereerst wordt werkenden gevraagd zich voor te stellen welke kennis en vaardigheden nodig zijn om in hun huidige werk optimaal te kunnen functioneren. Werkzoekenden wordt gevraagd om zich voor te stellen welke kennis en vaardigheden nodig zijn om in een baan die zij graag zouden willen hebben, optimaal te kunnen functioneren. Vervolgens wordt gevraagd om een inschatting te geven van het huidige niveau van hun vaardigheden, als ook het niveau twee jaar geleden, waarbij het ideaal gelijk is aan 100%.

Figuur 4.1

Kennisontwikkeling: ontwikkeling van de toename van kennis en vaardigheden in de afgelopen twee jaar, 2004-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

Uit de figuur blijkt dat de kennisontwikkeling van werkenden beduidend hoger is dan die van werkzoekenden. Sinds 2013 neemt de kennisontwikkeling van werkzoekenden zelfs af. Dit zou te maken kunnen hebben met hun relatief lage cursusdeelname en het feit dat zij geen werk hebben waarbij ze informeel leren. Ook bleek in Fouarge e.a. (2018) dat informeel leren door vrijwilligerswerk, mantelzorg of tijd besteedt met kinderen, niet erg bruikbaar was voor huidige of toekomstige banen.

Werkenden hadden in 2020, 9 procentpunt meer kennis en vaardigheden dan twee jaar daarvoor. Dit is vergelijkbaar aan 2017. Met uitzondering van 2013, blijkt de kennisontwikkeling van werkenden sowieso relatief stabiel. In figuur 4.3 relateren wij de kennisontwikkeling aan de deelname aan LLO-activiteiten.

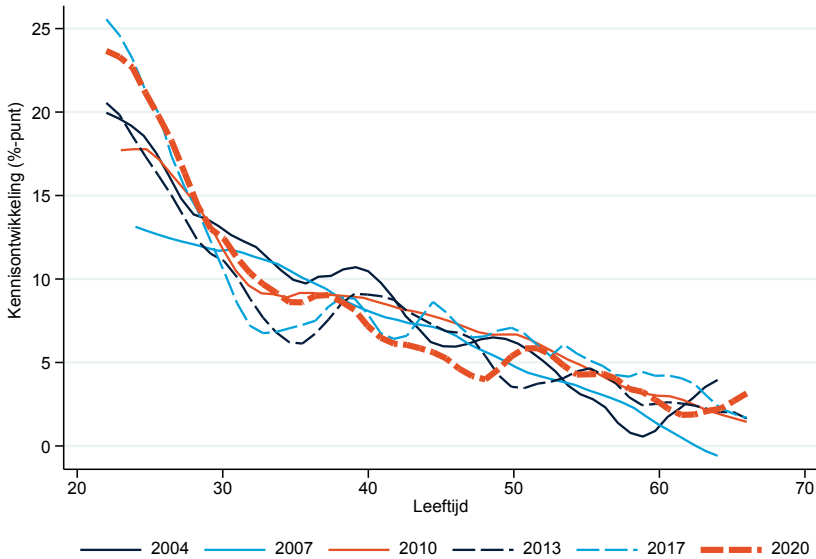
Figuur 4.2 laat de kennisontwikkeling over de leeftijd zien. Net als in voorgaande jaren geldt ook voor 2020 dat de kennisontwikkeling afneemt met de leeftijd.²⁸ In 2017 bleek de kennisontwikkeling van 50-plussers hoger dan in de voorgaande jaren. Dit is in 2020 niet langer het geval. De kennisontwikkeling van werkenden boven de 30 jaar is sowieso

²⁸ De relatie tussen de kennisontwikkeling van werkenden en hun leeftijd is gemiddeld genomen niet anders in 2020 dan in 2017.

lager dan in 2017. Voor werkenden tussen de 38 en 49 jaar observeren we zelfs de laagst waargenomen kennistoename sinds 2004.

Figuur 4.2

Kennisontwikkeling van werkenden in de afgelopen twee jaar naar leeftijd, 2004-2020



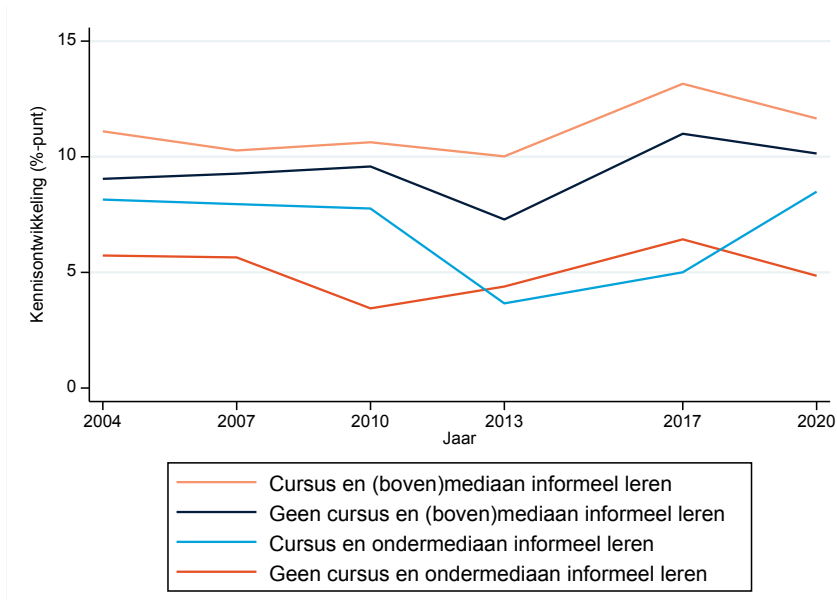
Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

In Figuur 4.3 is de kennisontwikkeling gerelateerd aan cursusdeelname en informeel leren op het werk. Hiertoe hebben we de werkenden opgedeeld in 4 groepen. We onderscheiden allereerst een groep die aan minimaal één cursus heeft deelgenomen in de afgelopen twee jaar én daarnaast minimaal 20 procent van hun werktijd besteedt aan taken waarvan zij kunnen leren.²⁹ De tweede groep heeft geen werk gerelateerde cursus gevolgd maar wel minimaal 20 procent van hun werktijd besteedt aan taken waarvan zij kunnen leren. De derde groep heeft weliswaar een cursus gevolgd maar minder dan 20 procent van hun werktijd besteedt aan taken waarvan ze kunnen leren. De laatste groep heeft geen cursus gevolgd en daarnaast ook minder dan 20 procent van hun werktijd besteedt aan taken waarvan ze kunnen leren. Figuur 4.3 laat voor 2020 duidelijk zien dat de kennisontwikkeling sterker samenhangt met informeel leren dan met cursusdeelname. Echter, als werkenden naast een boven-mediaan percentage informeel leren ook een cursus gevolgd hebben, is hun kennisontwikkeling nog hoger dan wanneer dit niet het geval is.

²⁹ Dit komt neer op een (boven)mediaan percentage informeel leren.

Figuur 4.3

Kennisonwikkeling van werkenden in de afgelopen twee jaar naar deelname aan werk gerelateerd LLO, 2004-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

Deze trapsgewijze relatie tussen kennisontwikkeling en deelname aan LLO, blijft ook overeind wanneer analyses uitgevoerd worden waarin gecontroleerd wordt voor leeftijd, geslacht, migratieachtergrond, opleidingsoriëntatie en contracttype.³⁰ Uit deze analyses blijkt bovendien dat de kennisontwikkeling niet alleen samenhangt met leeftijd, maar ook met iemands migratieachtergrond (werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben een kleiner kennistoename) en het contracttype (werkenden met een tijdelijk contract hebben een grotere kennistoename dan zelfstandigen en werknemers met een vast contract). Iemands opleidingsoriëntatie blijkt niet gerelateerd aan de kennisontwikkeling.³¹ Dit geldt ook wanneer we niet controleren voor iemands deelname aan werk gerelateerde LLO-activiteiten.

³⁰ Voor deze analyses wordt gebruik gemaakt van data uit 2017 en 2020.

³¹ Echter, in 2020 geldt dat voor het eerst sinds 2004, werkenden met een theoretische opleidingsoriëntatie significant meer kennistoename ervaren dan werkenden met een praktische opleidingsoriëntatie. Dit zou kunnen samenhangen met de observatie dat er een werkgelegenheidsdaling heeft plaatsgevonden voor laag en middelbaar opgeleiden, terwijl dit voor hoogopgeleiden niet het geval was (CBS 2020).






Tekstbox 4.1

Profielschets voor 4 groepen werkenden naar deelname in LLO




Werkenden die een cursus gevolgd hebben en daarnaast boven-mediaan informeel leren, zijn:

 <p>relatief vaak jonge werkenden, en juist relatief weinig vertegenwoordigd in de oudste leeftijdscategorie</p>	 <p>relatief vaak theoretisch geschoold</p>
 <p>relatief vaak vertegenwoordigd in gezondheidssector en welzijnszorg, financiële instellingen en zakelijke dienstverlening en het onderwijs</p>	 <p>relatief vaak open voor nieuwe ervaringen, extravert, agreeable en hebben een relatief hoge risicovoorkeur</p>

Werkenden zonder cursusdeelname maar met een boven-mediaan informeel leren, zijn:

 <p>relatief vaak jonge werkenden</p>	 <p>relatief vaak werkzaam in een tijdelijke baan (met en zonder uitzicht op een vaste aanstelling)</p>
 <p>relatief vaak vertegenwoordigd in sector gezondheidssector en welzijnszorg, financiële instellingen en zakelijke dienstverlening, horeca en vervoer</p>	 <p>relatief vaak consciëntieus</p>
 <p>relatief vaak getroffen door examenangst</p>	

Werkenden met cursusdeelname maar onder-mediaan informeel leren zijn:

 <p>relatief vaak theoretisch opgeleid</p>	 <p>relatief vaak zonder migratieachtergrond</p>
 <p>relatief vaak werkzaam in vast dienstverband;</p>	 <p>relatief vaak vertegenwoordigd in sector gezondheidssector en welzijnszorg</p>
 <p>gekenmerkt door hun toekomstgerichtheid</p>	<p style="text-align: right;">>></p>

Tekstbox 4.1 *vervolg*

Profielschets voor 4 groepen werkenden naar deelname in LLO

Werkenden zonder cursusdeelname en onder-midiaan informeel leren zijn:

 relatief vaak oudere werknemers (minimaal 55 jaar)	 relatief vaak zonder startkwalificatie werkzaam, havo/vwo-gediplomeerd en praktisch opgeleid
 relatief vaak zelfstandig	 relatief vaak vrouw
 relatief vaak werkzaam in de sector gezondheidssector en welzijnzorg, landbouw en industrie, en financiële instellingen en zakelijke dienstverlening	 relatief vaak gekenmerkt door emotionele instabiliteit

Veranderingen kunnen bijbenen

De veranderende arbeidsmarkt gaat gepaard met veranderingen in de vraag naar kennis en vaardigheden. De kennis en vaardigheden die 2 jaar eerder nodig waren om optimaal te functioneren kunnen anders zijn dan nu het geval is. Hierdoor kan de kennisontwikkelingsvariabele een vertekend beeld geven. In situaties waar sprake is van technologische en/of organisatorische veranderingen geeft de mate waarin werkenden deze ontwikkelingen kunnen bijbenen een andere manier om de effectiviteit van LLO te bekijken.

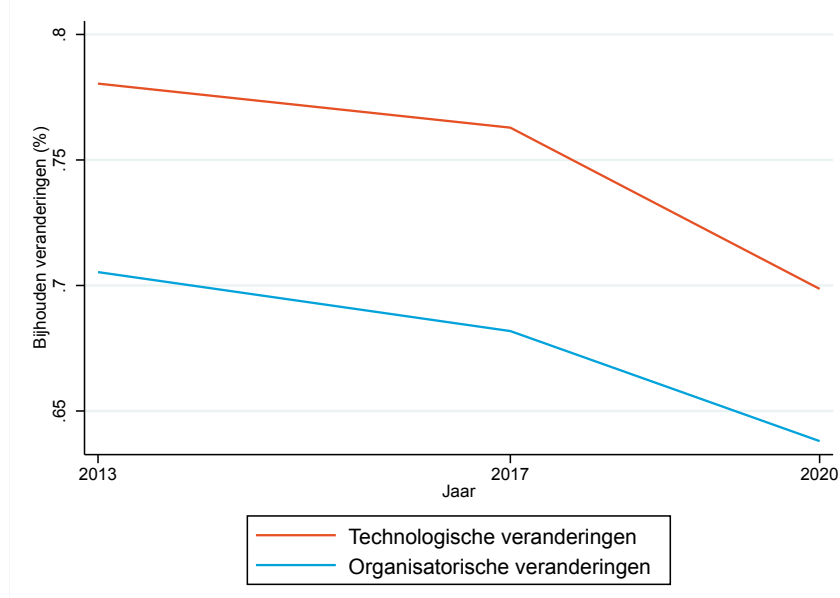
Onder alle werkenden geeft 74 procent aan dat zij op hun werk te maken hebben met technologische ontwikkelingen die de inhoud van hun werk beïnvloedt. Dit is minder dan in 2017, toen 80 procent te maken had met technologische ontwikkelingen. Ook hebben werkenden (72%) in 2020 minder vaak te maken met organisatorische ontwikkelingen op het werk dan in 2017 (78%). In Figuur 4.4 laten we zien in hoeverre werkenden deze technologische en organisatorische ontwikkelingen op hun werk goed of zeer goed kunnen bijbenen. Wederom gaat het hier om de eigen perceptie. We zien dat in alle drie de jaren een ruime meerderheid aangeeft de technologische en organisatorische ontwikkelingen goed of heel goed bij kunnen houden. Technologische veranderingen worden vaker (zeer) goed bijgehouden dan organisatorische. Hoewel er tussen 2013 en 2017 een afname was in de percentages werkenden die technologische en organisatorische veranderingen kunnen bijhouden, was deze afname niet significant. Tussen 2020 en 2017 zijn deze afnames sterker geworden en ook significant. In 2020, kon 70 procent van de werkenden die te maken hebben met technologische veranderingen op het werk deze (zeer) goed bijbenen. Organisatorische veranderingen worden door 64 procent (zeer) goed bijgebeend.

Er blijken wel degelijk verschillen tussen subgroepen werkenden als het gaat om de mate waarin zij technologische ontwikkelingen op het werk kunnen bijhouden. Praktisch geschoolden kunnen de technologische ontwikkelingen minder vaak (zeer) goed bijhouden dan theoretisch geschoolden. Ook geven vrouwen en werkenden met een migratieachtergrond minder vaak aan de technologische ontwikkelingen (zeer) goed bij te kunnen houden. Hoe jonger men is, hoe beter men de technologische ontwikkelingen kan bijhouden. Werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vaste aanstelling en zelfstandigen geven aan de technologische ontwikkelingen ook minder vaak (zeer) goed bij te houden. Voor organisatorische ontwikkelingen gelden vergelijkbare verschillen.

Het niet goed bij kunnen houden van deze veranderingen laat niet alleen zien dat er niet (voldoende) om- of bijgeschoold wordt, maar is ook gerelateerd aan een lager werk gerelateerd welbevinden (Künn 2020).

Figuur 4.4

Bijhouden van technologische en organisatorische ontwikkelingen, 2013-2020



Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

4.2 Het meten van rendement

In 4.1 hebben we de gepercipieerde effectiviteit van LLO laten zien. Hoewel deze percepties belangrijk zijn, weten we ook dat werkzoekenden en werkenden niet altijd een

duidelijk beeld hebben van het nut van LLO. Zo laten Jansen e.a. (2021) zien dat werknemers de automatiseerbaarheid van hun werk beduidend lager schatten dan werkgevers (Jansen e.a. 2021). Bovendien is het belangrijk om bij het meten van het rendement van LLO, rekening te houden met de selectie in de deelname aan LLO. Immers maken werkzoekenden en werkenden een kosten-baten analyse voordat zij besluiten om een training te volgen of aan zelfstudie deel te nemen. Ook werkgevers maken een dergelijke kosten-baten analyse en bepalen op basis daarvan wie zij een cursus aanbieden (Poullissen e.a. 2021). Dit heeft tot gevolg dat personen waarvan verwacht wordt dat zij baat hebben bij cursussen of zelfstudie, aan deze LLO-vormen deelnemen. Het vergelijken van hun productiviteit, lonen of duurzame inzetbaarheid met die van personen die niet aan LLO hebben deelgenomen, geeft dan een vertekend beeld.

Echter, hoewel er veel LLO-initiatieven zijn, worden deze vaak niet zodanig geïmplementeerd en geëvalueerd dat het mogelijk is om hun effect te meten (Grip e.a. 2019). In deze paragraaf bespreken we evengoed een aantal studies die, veelal gebruikmakend van experimentele *settings*, toch de effecten van verschillende LLO-initiatieven hebben kunnen meten.³²

Rendement van cursusdeelname

Het meten van de effecten van cursusdeelname wordt veelal in kaart gebracht door veldexperimenten. Zo maken De Grip en Sauermann (2012) gebruik van een veldexperiment in de Nederlandse telecomsector, waarbij alle werknemers een training krijgen, maar op willekeurige wijze wordt bepaald wie er tijdens een eerste trainingsperiode en wie er tijdens de tweede trainingsperiode, minimaal 9 weken later, getraind werd. De trapsgewijze interventie, gecombineerd met gegevens over de prestaties van de werknemers vóór en na de training, maakt het mogelijk om het productiviteitseffect van de training te meten. De Grip en Sauermann (2012) concluderen dat deelname aan de training leidt tot een 10 procent toename in de productiviteit, gemeten door het aantal telefoontjes dat behandeld wordt per minuut. Dit blijkt niet ten koste te gaan van de kwaliteit van de telefoontjes. Er blijkt zelfs ook een positief effect van de training op de klanttevredenheid. Dit gevonden effect is hoger dan studies (bijv. Konings en Vanormelingen 2015) die kijken naar het loonrendement van trainingen, hoewel deze studies niet experimenteel van aard zijn. De auteurs wijten dit o.a. aan een gebrek aan sectorspecifiek beroepsonderwijs. Ook verwachten zij dat niet alle productiviteitswinst terug te zien is in de lonen.³³

Georgiadis en Pitelis (2016) bekijken het productiviteitseffect van training in het Midden en Klein Bedrijf (MKB). Omdat het aantal MKB-bedrijven dat zich aangemeld had voor financieel support als gevolg van een beleidsinterventie groter was dan het aantal beschikbare plaatsen, werden aangemelde MKB-bedrijven willekeurig ingedeeld in

³² De lijst aan studies die we bespreken is niet alomvattend. Een systematische literatuurstudie valt buiten de scope van dit rapport. Evengoed geeft deze paragraaf een beeld van de te verwachten effecten van verschillende LLO-vormen.

³³ In een vervolgstudie laat Sauermann (2021) zien dat het effect van training op productiviteit, afhangt van de mate waarin iemand reciproom is.

de controle en treatment groepen. De productiviteitsuitkomsten zijn, in tegenstelling tot die in de studie van De Grip en Sauermann (2012), gemeten op bedrijfsniveau. Het gaat om de gemiddelde omzet per werknemer en de winstmarge. Georgiadis en Pitelis (2016) vinden dat training gericht op werknemers een significant positief effect heeft op beide maatstaven voor bedrijfsproductiviteit, terwijl training gericht op managers alleen een zwak positief effect heeft op de gemiddelde omzet per werknemer. Twee jaar na afronding van de cursus gericht op werknemers, bleken bedrijven in de treatment groep gemiddeld 87 procent meer omzet per werknemer te kennen en een 18 procent hogere winstmarge te hebben dan bedrijven in de controlegroep. Deze hoge percentages worden o.a. toegewezen aan het feit dat bedrijven die zich hebben aangemeld voor ondersteuning, waarschijnlijk ook de bedrijven zijn waar de impact van trainingen het grootste is. Daarom verwachten de auteurs niet dat de gevonden effecten generaliseerbaar zijn naar alle (MKB-)bedrijven.

Prada e.a. (2019) bekijken het productiviteitseffect van trainingsprogramma's in de detailhandel in Latijns America gericht op het verbeteren van leiderschaps- en communicatievaardigheden. Ook zij maken gebruik van een experiment waarin ze effecten op bedrijfs- en individueel niveau kunnen meten. Managers van willekeurig gekozen bedrijven mochten deelnemen aan cursussen gericht op het verbeteren van hun leiderschapsvaardigheden. Verkoopmedewerkers van willekeurig gekozen bedrijven kregen een communicatievaardighedencursus aangeboden. Gebruikmakend van een skills survey en administratieve productiviteitsdata, zijn de effecten van beide soorten trainingen in kaart gebracht. Beide vormen van training hebben een positief effect op individuele en bedrijfsproductiviteit. De filiaalmanagers die een training gehad hebben, laten bovendien een significant hogere vaardigheid zien in hun leiderschaps- en managementvaardigheden. Hoewel de auteurs ook hier aangegeven dat de effecten niet extern valide zijn, laten ze wel zien dat trainingen gericht op meer soft skills een positief productiviteitseffect kunnen hebben.

Görlitz (2016) analyseert het rendement van training dat deels gefinancierd is door een Duits voucher programma. Ze bekijkt het effect van cursusdeelname op de taken die verricht worden, het loon en de kans om werkzaam te zijn door deze uitkomstmaatstaven te vergelijken onder mensen die een training gevolgd hebben, en mensen die dit wel van plan waren maar door een willekeurige gebeurtenis niet aan de training deel konden nemen. Görlitz (2016) vindt geen looneffect van training. Ook vindt ze niet training geleid heeft tot meer kans op werkloosheid, duur in werkloosheid, kans op het hebben van werk en het aantal maanden werkzaam. Daarentegen vindt Görlitz (2016) wel dat deelnemers vaker niet-routinematige analytische taken uitvoeren in de *post-treatment* periode.³⁴

³⁴ Ook Schwerdt e.a. (2012) maken gebruik van een voucher programma om het rendement van training in kaart te brengen. Echter, hoewel het grootschalige Zwitserse experiment causale uitspraken toelaat over het effect van het aanbieden van vouchers op cursusdeelname, zijn de effecten op lonen en werkstatus voor degene die gebruik gemaakt hebben van de voucher niet causaal te interpreteren.

Ook Leuven en Oosterbeek (2004) evalueren het loonrendement van trainingen. Zij hebben hierbij gebruik gemaakt van een wijziging in de Nederlandse wet in 1998. Hierbij was er sprake van wijzigingen in het belastingsysteem voor werkgevers waardoor het financieel aantrekkelijker werd om werk gerelateerde training te betalen. Naast een effectmeting van één van de wijzigingen, namelijk een afname van de belastingen voor uitgaven besteedt aan trainingen voor werknemers van minimaal 40 jaar oud, op de daadwerkelijke Cursusdeelname, hebben Leuven en Oosterbeek (2004) ook gekeken naar het effect van cursusdeelname op lonen. Net als Görlitz, concluderen ook zij dat er geen significant effect is van cursusdeelname op lonen.

Rendement van informeel leren

Er zijn ook een aantal studies die de effecten van informeel leren in kaart brengen. Het gaat hierbij dan specifiek om de kennisoverdracht die plaatsvindt tussen mensen die wel en geen cursus gevolgd hebben. Zo hebben de eerder beschreven studies van De Grip en Sauermaann (2012) en Prada e.a. (2019) niet alleen gekeken wat het effect van training op de productiviteit van de getrainde werknemers is, maar ook wat het effect van de training op de productiviteit van niet-getrainde collega's is. Beide studies laten zien dat er sprake is van kennisoverdracht van de getrainde naar de niet-getrainde collega's omdat ook de (nog) niet getrainde collega's een productiviteitstoename laten zien nadat hun collega's getraind zijn.³⁵ Zo vinden De Grip en Sauermaann (2012) dat een 10 procentpunt toename van getrainde collega's leidt tot een 0,5 procent toename van de productiviteit van niet-getrainde collega's. Ook Azoulay e.a. (2010) laten zien dat kennisoverdracht zorgt voor de toename van productiviteit. In hun geval, gemeten bij coauteur publicaties. Cornelissen e.a. (2017) laten zien dat kennisoverdracht ook leidt tot een (kleine) toename in de lonen van niet-getrainde collega's. Stouanov en Zubanov (2012) laten zien de productiviteit van bedrijven significant toeneemt als zij werknemers aannemen van bedrijven die productiever zijn dan zichzelf.

4.3 De relatie tussen LLO en duurzame inzetbaarheid, lonen en baanmobiliteit

Hoewel binnen dit onderzoek geen sprake is van experimenten die causale uitspraken toelaten over het rendement van LLO, analyseren we wel in hoeverre deelname aan verschillende LLO-vormen, gerelateerd zijn aan een aantal uitkomstmaatstaven. We bekijken allereerst in hoeverre LLO samenhangt met gepercipieerde inzetbaarheid. Het gaat dan om de verwachte kans op baanverlies en baanwissels, en om de verwachte kans om een vergelijkbare baan te kunnen vinden mocht dat nodig zijn. Ook bekijken we in hoeverre LLO samenhangt met subjectieve maatstaven voor gezondheid. Het gaat hierbij om stress en herstelbehoefte. We laten verder zien in hoeverre LLO gerelateerd is aan het bruto uurloon. Ook bekijken we op basis van de tussenmetingen van het LISS-

³⁵ Hierbij is uiteraard gecontroleerd voor een eventuele trend in productiviteit over de tijd. Ook is dit niet toe te wijden aan selectief arbeidsverloop.

panel in hoeverre cursusdeelname en informeel leren samenhangen met daadwerkelijke baanwissels en veranderingen in de werkstatus.

Gepercipieerde inzetbaarheid, subjectieve gezondheid en lonen

In Tabel 4.2 laten we de resultaten zien van analyses gericht op de gepercipieerde inzetbaarheid, subjectieve gezondheid en lonen, waarbij we de verschillende werk gerelateerde leervormen tegelijk opnemen. In Bijlage B zijn de complete tabellen opgenomen waar ook de geschatte coëfficiënten voor alle controle variabelen te zien zijn. Uit Tabel 4.2 blijkt allereerst dat de werk gerelateerde leervormen niet samenhangen met de verwachte kans op baanverlies en baanmobiliteit. Dit is in tegenstelling tot de resultaten op basis van de 2017-enquête (Fouarge e.a. 2018). Hier werd wel gevonden dat cursusdeelname gerelateerd was aan een kleinere kans op verwacht baanverlies. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen wat de verklaring hiervoor is.

Echter, werkenden die een werk gerelateerde cursus gevolgd hebben en aan zelfstudie doen verwachten wel een grotere kans te hebben op het vinden van een vergelijkbare baan als zij nu op zoek zouden moeten naar een nieuwe baan, zij schatten hun externe employability dus hoger in dan werkenden die geen cursussen gevolgd hebben en/of niet aan zelfstudie gedaan hebben. De werk gerelateerde leervormen blijken ook nauwelijks gerelateerd aan de subjectieve gezondheid van werkenden. Er is één uitzondering. Werkenden die procentueel gezien meer tijd besteden aan taken waarvan zij kunnen leren, ervaren meer stress. Het bruto uurloon blijkt hoger te zijn als werkenden in de twee jaar voorafgaand aan de vragenlijst een werk gerelateerde cursus gevolgd hebben. Werkenden die een cursus gevolgd hebben, hebben een 4,1 procent hoger uurloon. Dit is vergelijkbaar aan de bevinding in de ROA LLL-enquête in 2017 (Van Eldert e.a. 2018). Een dergelijk verband wordt niet gevonden voor informeel leren en zelfstudie.

Tabel 4.2

Regressieanalyse duurzame inzetbaarheid en LLO-vormen, 2020

LLO-vormen	(1) Verwacht baanverlies	(2) Verwachte baan- mobiliteit	(3) Ingeschatte externe employability	(4) Herstel- behoefte	(5) Werk gerelateerde stress	(6) Log bruto uurloon
Cursusdeelname	-0,052	0,042	0,185***	-0,047*	0,046	0,041**
Informeel leren	0,000	0,000	0,002	-0,000	0,002***	-0,000
Zelfstudie	-0,000	0,000	0,002***	0,000	0,001	0,000

Bron: ROA LLO-enquête 2020, LISS 2020/2021

Noot: In de analyses is gecontroleerd voor persoonskenmerken, persoonlijkheid, baankenmerken en bedrijfskenmerken. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

In Bijlage B, Tabel B.4, is de complete tabel weergegeven waarin alle persoonskenmerken, persoonlijkheidskenmerken, baankenmerken en bedrijfskenmerken zijn opgenomen. We bespreken hier kort een aantal opvallende resultaten. Hoewel vrouwen geen significant andere scores hebben op de gepercipieerde inzetbaarheid en de subjectieve

gezondheidsmaatstaven, hebben vrouwen wel een significant lager bruto uurloon dan mannen.³⁶ De jongere werkenden (tussen de 16 en 39 jaar) hebben significant betere gepercipieerde inzetbaarheid dan de werkenden in de leeftijd van 39-66 jaar. Er zijn daarentegen geen significante verschillen voor subjectieve gezondheid gevonden. De bruto uurlonen lopen op naarmate men ouder is. Hoewel er geen verschillen zijn tussen praktisch en theoretisch opgeleiden als het gaat om de verwachte kans op baanverlies, schatten theoretisch opgeleiden de kans op baanmobiliteit en hun externe employability wel hoger in dan praktisch geschoolden. Theoretisch geschoolden hebben daarentegen vaker werk gerelateerde stress, en ook hebben zij een hoger loon dan praktisch geschoolden. Met uitzondering van de verwachte kans op baanverlies scoren werkenden zonder en met een westerse migratieachtergrond vergelijkbaar op de gepercipieerde inzetbaarheid en de subjectieve gezondheid. Werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond scoren op de indicatoren voor de gepercipieerde inzetbaarheid beduidend minder goed.

De ervaren leercultuur in het bedrijf of de organisatie waarin men werkt, lijkt de verwachte kans op baanverlies te verkleinen. Ook verwachten werkenden die een positieve leercultuur ervaren minder vaak van baan te wisselen. Ook is een positieve leercultuur positief gerelateerd aan gezondheid: werknemers ervaren een kleinere kans op een hoger herstelbehoefte en ervaren minder stress. De lonen blijken los te staan van de leercultuur. Waar coaching gerelateerd is aan minder stress, is het ontvangen van regelmatige feedback door collega's juist gerelateerd aan meer stress.

Additionele analyses laten zien dat de intensiteit van de gevolgde cursussen, gemeten in het aantal dagen dat de cursus omvatte, als ook het aantal dagen vermenigvuldigd met het aantal uren per cursusdag, nauwelijks samenhangt met de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Er is één duidelijke uitzondering. Werkenden die een cursus gevolgd hebben die in totaal 16 uur of meer, maar minder dan 40 uur duurde, hebben een bruto uurloon dat bijna 5 procent hoger is dan werkenden die geen cursus gevolgd hebben. Als een cursus in totaal minimaal 121 uur duurde, dan is het bruto uurloon zelfs 10 procent hoger dan werkenden die geen cursus gevolgd hebben. Het verschil tussen deze twee soorten cursussen is zwak significant.

In Tabel 4.3 relateren we de verschillende indicatoren voor duurzame inzetbaarheid aan de verschillende groepen werkenden, naar LLO-deelname (zie voor de complete tabel, Bijlage B, Tabel B.5). Er blijken geen verschillen in verwacht baanverlies tussen de vier onderscheiden groepen. Dit geldt ook voor de verwachte baanmobiliteit. In lijn met de bevindingen in Tabel 4.2 zien we in Tabel 4.3 dat er een significante lagere gepercipieerde externe employability is voor de groepen werkenden die geen training gevolgd hebben. Het al dan niet combineren van cursusdeelname met informeel leren, blijkt er niet toe te doen. Werk gerelateerde stress blijkt significant lager onder de werkenden die geen training gevolgd hebben en daarnaast ondermediaan informeel leren. Dit kan te maken hebben met het type banen dat deze werkenden uitvoeren. Voor deze groep

³⁶ Met uitzondering van een zwak significante hogere kans op herstelbehoefte.

is immers ook het bruto uurloon significant lager. Zij verdienen gemiddeld genomen, gecontroleerd voor een heel scala aan kenmerken, bijna 5 procent minder per uur dan werkenden die wel training gevolgd hebben en (boven)mediaan informeel leren.

Tabel 4.3

Regressieanalyse duurzame inzetbaarheid en LLO-groepen, 2020

LLO-groepen	(1) Verwacht baanverlies	(2) Verwachte baan- mobiliteit	(3) Ingeschatte employability	(4) Herstel- behoefte	(5) stress	(6) Log bruto uurloon
Geen training gevolgd en ondermediaan informeel leren	0,004	-0,037	-0,282***	0,064*	-0,167***	-0,049**
Training gevolgd en ondermediaan informeel leren	-0,037	0,011	-0,059	0.035	-0,055	-0,005
Geen training gevolgd en (boven)mediaan informeel leren	0,068	-0,044	-0,205**	0.055	-0,001	-0,038
Training gevolgd en (boven)mediaan informeel leren	ref	ref	ref	Ref	ref	ref

Bron: ROA LLO-enquête 2020, LISS 2020/2021

Noot: In de analyses is gecontroleerd voor persoonskenmerken, persoonlijkheid, baankenmerken en bedrijfskenmerken. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Veranderingen in werkstatus en baanwissels

Voor het vaststellen van de opbrengsten van training, kunnen we bovendien gebruik maken van het LISS-panel. Hierdoor kunnen wij veranderingen in werkstatus (1 voor werkenden en 0 voor niet werkenden) en baanwissels relateren aan het volgen van een cursus of training in het afgelopen jaar. Wij maken hierbij gebruik van de 2017, 2018, 2019 en 2020 waves van het LISS-panel en schatten een random effects panel model. Tabel 4.4 laat zien dat het volgen van een cursus significant positief samenhangt met de kans om werkzaam te zijn (ongeveer 2%). Dit geldt eveneens voor een cursus of training die een jaar eerder is gevolgd.

Tabel 4.4

Panel *random effects* model voor relatie tussen het niet hebben van werk en het volgen van cursussen

	(1) Werkzaam
Training (1=ja)	0,018***
Training 1 jaar eerder (1=ja)	0,024***
Controle variabelen	ja
Constante	0,826***
Aantal observaties	8.249
Aantal respondenten	2.682

Bron: LISS 2017-2020

Noot: Controlevariabelen: geslacht, leeftijd, opleiding, herkomst

* $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

In twee additionele analyses (zie Tabel 4.5) relateren wij de mobiliteit tussen meetmoment $t-1$ en t aan het wel of niet volgen van trainingen en cursussen. Wij bestuderen het verlies van werk tussen $t-1$ en t en, voor werkenden alleen, het wisselen van baan tussen $t-1$ en t . Wij baseren de schattingen op panel respondenten in de LISS-golven 2017, 2018, 2019 en 2020. Wij vinden dat het volgen van trainingen en cursussen negatief samenhangt met het verliezen van werk en positief samenhangt met het wisselen van baan. Echter geen van de relaties is statistisch significant, hetgeen het gevolg zou kunnen zijn van de lage frequentie van dergelijke transitie in de data: slecht 2% van de werkenden verliest zijn of haar werk tussen twee meetmomenten in de periode 2017-2020, en 2,4% van de werkenden wisselt van baan.

Tabel 4.5

OLS-regressie voor verlies van werk (kolom 1) en baanwissel (kolom 2)

	(1) Werkzaam	(2) Baanwissel
Training (1=ja)	-0,003	0,001
Controle variabelen	ja	ja
Constante	0,031***	0,017
Aantal observaties	8.248	6.478

Bron: LISS 2017-2020

Noot: Controlevariabelen: geslacht, leeftijd, opleiding, migratieachtergrond

* $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

5 Conclusie

Dit rapport beoogt antwoord te geven op twee beleidsvragen: 1) Wat zijn de ontwikkelingen van Leven Lang Ontwikkelen activiteiten in 2020 t.o.v. eerdere jaren? 2) Wat is de relatie tussen leren en duurzame inzetbaarheid in de vorm van externe employability en baanmobiliteit in 2020 t.o.v. eerdere jaren? In deze conclusie gebruiken we de eerder in vier hoofdstukken beschreven analyses en gebruikte literatuur om antwoorden te formuleren op deze beleidsvragen. Daarnaast geven we een aantal lessen voor beleid en suggesties voor vervolgonderzoek.

Wat zijn de ontwikkelingen van Leven Lang Ontwikkelen activiteiten in 2020 t.o.v. eerdere jaren?

Ontwikkeling

Ons rapport laat zien dat in de periode 2004-2020 ongeveer ruim de helft van de werkenden in de afgelopen twee jaren een of meer werk gerelateerde cursussen (formeel leren) heeft gevolgd in. Het percentage dat besteed wordt aan taken waarvan men kan leren (informeel leren) daalt echter gestaag in diezelfde periode. Desondanks blijft informeel leren de belangrijkste leervorm op de Nederlandse arbeidsmarkt. Van de totale tijd besteed aan leren bedraagt het aandeel informeel leren 91 procent. De rest, 9 procent, is tijd besteed aan formeel leren in de vorm van het volgen van cursussen en trainingen.

Tussen 2017 en 2020 daalt de deelname aan LLO. Dit geldt voor zowel formeel als informeel leren en voor bijna alle onderscheiden groepen. Zo is de cursusdeelname onder praktisch geschoolden en respondenten zonder startkwalificatie in 2020 op het laagste niveau sinds 2004. Daar staat tegenover dat de kloof tussen het informeel leren van praktisch en theoretisch geschoolden tussen 2017 en 2020 is afgenomen. Het verschil in cursusdeelname tussen oudere werkenden en jongeren is tussen 2017 en 2020 stabiel gebleven. De daling in LLO-activiteiten tussen 2017 en 2020 kan deels verklaard worden door de significante afname in het gebruik van HR-instrumenten gericht op het functioneren en/of de loopbaanontwikkeling. Ter illustratie, terwijl in 2017, 82 procent van de werkenden een functionerings- of beoordelingsgesprek gehad had, was dit in 2020 slechts 77. Dit zou te maken kunnen hebben met de covid-19 crisis en de gevolgen die deze crisis heeft op de werkvloer dat in de afgelopen jaren voor vele in thuisvloer veranderde. Toch geeft ongeveer de helft van alle werkenden aan dat zij het idee hebben dat de mogelijkheden voor cursusdeelname en informeel leren sinds het begin van de covid-19 crisis onveranderd is gebleven. Afhankelijk van persoons- en baankenmerken

geeft 20 tot 30 procent aan dat de mogelijkheden tot informeel leren zijn verslechterd, waarschijnlijk doordat de omstandigheden om van elkaar te kunnen leren minder gunstig waren door het thuiswerken. Voor cursusdeelname is dit zelfs 30 tot 50 procent. Dit wordt met name door werkenden met een theoretische opleidingsoriëntatie en werknemers met een tijdelijk contract zo ervaren.

HR, leercultuur en eigen regie

De afname in het gebruik van stimulerende HR-instrumenten lijkt geleid te hebben tot een achterstand in LLO. Als er desondanks toch sprake was van bijvoorbeeld functionerings- of beoordelingsgesprekken of coaching trajecten, dan lijken deze wel meer bijgedragen te hebben aan het stimuleren of faciliteren van cursusdeelname dan in 2017 het geval was. De rol die HR-instrumenten spelen in het verklaren van cursusdeelname is namelijk toegenomen tussen 2017 en 2020.

De leercultuur in bedrijven (los van de aangeboden HR-instrumenten) is een belangrijke factor voor met name het informeel leren op het werk, en is tussen 2017 en 2020 onveranderd.³⁷ Vergelijkbaar aan de toegenomen effectiviteit van ingezette HR-instrumenten, geldt dat werknemers werkzaam in bedrijven met een goede leercultuur in 2020 nog meer gestimuleerd werden tot informeel leren dan in 2017 het geval was.

De afnemende faciliterende rol vanuit werkgevers gemeten door de afname in het gebruik van HR-instrumenten, wordt niet gecompenseerd door een hogere mate van eigen regie. De leermotivatie van werkenden is onveranderd ten opzichte van 2017. Ook zijn er tussen 2017 en 2020 geen veranderingen in de mate waarin werknemers zelf het initiatief nemen voor het deelnemen aan cursussen, en de mate waarin zij zelf een bijdrage aan leveren in termen van eigen tijd of eigen financiële middelen. Ook geldt dat de meeste cursussen nog steeds gevolgd worden omdat deze verplicht zijn.

Niet alleen de rol van HR-instrumenten en de leercultuur op LLO is sterker in 2020 dan in 2017. Bepaalde persoons- en baankenmerken spelen in 2020 een grotere rol dan in 2017. Werkenden in kwetsbare posities door hun opleidingsoriëntatie, contracttype of leeftijd, hebben relatief gezien een kleinere kans op cursusdeelname en informeel leren in 2020 dan in 2017. Daar staat tegenover dat het ervaren van technologische veranderingen op het werk in 2020 juist minder sterk positief gerelateerd is aan deelname in informeel leren en zelfstudie dan in 2017. Dit is een ongunstige ontwikkeling, omdat juist bij dergelijke veranderingen het noodzakelijk is om de vaardigheden up-to-date te houden.

Complementariteit tussen leervormen

Wij laten zien dat cursusdeelname en informeel leren complementair aan elkaar zijn. Werkenden die aan een cursus deelnemen besteden gemiddeld 4,5 procentpunt meer tijd aan informeel leren. De mate van complementariteit is afhankelijk van leeftijd en opleidingsoriëntatie, maar is nagenoeg onveranderd gebleven in de loop der

³⁷ Zie ook de recente bijdrage van TNO in SER Magazine: <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/SERmagazine/overzicht/monitor-leercultuur-tno>

jaren. Cursusdeelname en informeel leren hangen bovendien ook positief samen met zelfstudie. Het is daardoor niet verrassend dat de stijgende lijn in deelname aan zelfstudie onder werkenden tussen 2013 en 2017 niet is doorgezet in 2020 maar plaats heeft gemaakt voor een kleine daling. Zorgwekkend is dat werkenden in 2020 minder vaak aangeven dat zij de technologische en organisatorische ontwikkelingen op hun werk kunnen bijhouden dan in 2017.

Wat is de relatie tussen leren en duurzame inzetbaarheid in de vorm van externe employability en baanmobiliteit in 2020 t.o.v. eerdere jaren?

Inzetbaarheid

Omdat cursusdeelname, en in meerdere mate informeel leren, gerelateerd zijn aan een hogere mate van kennisontwikkeling, is het te verwachten dat deze leervormen de duurzame inzetbaarheid verhogen. In tegenstelling tot de meting in 2017, blijkt cursusdeelname niet langer significant gerelateerd te zijn aan de verwachte kans op baanverlies. Nader onderzoek is nodig om dit te verklaren. Daarnaast is er, net als in 2017, geen relatie tussen LLO en de verwachte kans op baanmobiliteit. Daarentegen blijkt de ingeschatte externe employability (net als in 2017) wel hoger onder werkenden die een werk gerelateerde cursus gevolgd hebben en/of aan zelfstudie deelgenomen hebben. De duur en intensiteit van de cursus blijkt er niet toe te doen. De observatie dat een (sterke) relatie tussen cursusdeelname en gepercipieerde inzetbaarheid ontbreekt, zou te maken kunnen hebben met de bevinding dat lang niet iedereen die een werk gerelateerde cursus gevolgd heeft, deze ook bruikbaar acht voor de huidige of een andere organisatie.

Kennis (niet) in de praktijk brengen

Van de werkenden die een cursus heeft gevolgd, geeft ongeveer één derde aan dat zij de kennis en vaardigheden die ze opgedaan hebben in de cursus niet in de praktijk hebben kunnen brengen. Opvallend genoeg geven vrouwen vaker dan mannen aan dat zij de opgedane kennis en vaardigheden uit een cursus tijdens hun werk in de praktijk hebben kunnen brengen. Daarentegen geven werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond en werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband vaker aan zij hetgeen ze geleerd hebben tijdens een cursus niet in de praktijk hebben kunnen brengen.

Stress en gezondheid

Als het gaat om duurzame inzetbaarheid is het verder interessant op te merken dat werkenden die veel leren van de taken op hun werk, meer werk gerelateerde stress ervaren. Of het hier echt een causale relatie betreft, of dat zij door de aard van hun werk meer verantwoordelijkheden en stress hebben, behoeft verder onderzoek. De mogelijkheid dat veel focus op het continue verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden kan bijdragen aan een hogere *job demand*, zou echter niet bij voorbaat uitgesloten moeten worden (Demerouti e.a. 2001). Nader onderzoek zou inzicht moeten geven in de mate waarin dit het geval is, en of dit alleen of voornamelijk speelt bij bepaalde groepen

mensen die relatief negatief aankijken tegen LLO (bijvoorbeeld de groep *nevertrainers* of de groep werkenden die recentelijk geen cursus heeft gevolgd en daarnaast onder-midiaan informeel leert).

Terwijl een duidelijke relatie tussen LLO aan de ene kant en de gepercipieerde inzetbaarheid en de subjectieve gezondheid aan de andere kant vooralsnog ontbreekt, blijkt de ervaren leercultuur wel positief samen te hangen met deze indicatoren. Bovendien blijkt dat coaching gerelateerd is aan minder stress, terwijl het ontvangen van regelmatige feedback door collega's juist gerelateerd is aan meer stress.

Baanmobiliteit en loon

We hebben ook analyses uitgevoerd met betrekking tot objectieve maatstaven voor duurzame inzetbaarheid. Hoewel we vinden dat cursusdeelname niet gerelateerd is aan de kans op het daadwerkelijk verliezen van werk en aan geobserveerde baanmobiliteit, kan dit te maken hebben met de kleine steekproef waardoor het lastig is de relaties tussen LLO en deze objectieve maatstaven voor duurzame inzetbaarheid goed te schatten. In vervolgonderzoek zouden deze analyses kunnen worden uitgebreid met het complete panel van LISS-respondenten over alle jaren heen. Wel vinden we dat personen die een cursus gevolgd hebben, significant vaker in datzelfde en het daaropvolgende jaar werkzaam zijn dan personen die geen cursus gevolgd hebben. Ook het bruto uurloon is significant gerelateerd aan cursusdeelname, ook nadat gecontroleerd is voor persoons-, persoonlijkheids-, baan-, en bedrijfskenmerken. De duur en intensiteit van cursussen blijken hierbij enigszins een rol te spelen. Zo hebben werkenden die een cursus gevolgd hebben die in totaal 16 tot 40 uur duurde, een bruto uurloon dat bijna 5 procent hoger is dan werkenden die geen cursus gevolgd hebben. Als een cursus minimaal 121 uur duurde, dan is het bruto uurloon zelfs 10 procent hoger dan werkenden die geen cursus gevolgd hebben.

Lessen voor beleid

Op basis van dit onderzoek kunnen wij een aantal lessen voor beleid trekken. Allereerst laat ons onderzoek zien dat er, zeker in tijden van crisis, meer aandacht moet zijn voor het gebruik van HR-instrumenten. Ook zou de leercultuur, los van het inzetten van deze HR-instrumenten, verder versterkt moeten worden omdat het positief is gerelateerd aan LLO-investeringen van werkenden. Het gaat dan bijvoorbeeld om het geven van open en eerlijke feedback en het besteden van tijd om vertrouwen onder medewerkers op te bouwen. De leercultuur is immers niet alleen positief gerelateerd aan deelname aan verschillende LLO-vormen, maar ook aan gepercipieerde inzetbaarheid en subjectieve gezondheid. Dit neemt niet weg dat ook er ook meer eigen regie zou mogen zijn in het verder ontwikkelen. Het is belangrijk na te denken hoe, los van de faciliterende rol die werkgevers en de overheid kunnen hebben, aan de eigen regie een boost gegeven zou kunnen worden. Hiertoe is het belangrijk dat men de noodzaak tot LLO gaan inzien (Jansen e.a. 2021, eelloo 2020) en dat men weet dat individuele LLO-investeringen een positief rendement hebben ongeacht de opleidingsoriëntatie (Fouarge e.a. 2013). Daarnaast moet men het gevoel hebben dat ze ook de capaciteiten hebben om zich

verder te ontwikkelen. Het opdoen van positieve leerervaringen is hierbij bevorderlijk (Sanders, 2016).

De observatie dat de eigen regie nog niet erg hoog is, en bovendien bij kwetsbare groepen achterblijft op het gemiddelde, laat ook zien dat het financieel stimuleren van LLO door bijvoorbeeld het STAP-budget en de NOW-regeling, niet per definitie gaat zorgen voor een hogere LLO-deelname onder deze groepen. Extra aandacht voor het bereiken van deze doelgroepen is dan ook aan te bevelen, evenals een goede monitoring van de eigen regie, de leercultuur en deelname aan verschillende vormen van LLO.

Daarnaast is het belangrijk te beseffen dat de vele LLO-initiatieven die Nederland telt, in potentie veel kunnen bijdragen aan het vergroten van kennis over het stimuleren van (kwetsbare) werkenden en werkzoekenden. Echter, zoals in Hoofdstuk 4 ook aangegeven, is het hierbij noodzakelijk om (positieve) selectie in deelname aan dergelijke initiatieven uit te sluiten. We adviseren dan ook om meer aandacht te hebben voor het ontwerpen en implementeren van LLO-initiatieven op zodanige wijze dat causale effectmetingen mogelijk zijn. Zie voor mogelijke handvatten hiertoe De Grip e.a. (2019).

Suggesties voor vervolgonderzoek

Hoewel het onderzoek een duidelijk beeld geeft ten aanzien van de trends in LLO en de duurzame inzetbaarheid, alsook de daaraan gerelateerde uitdagingen, is er op sommige punten verdiepend onderzoek nodig. We noemen er hier een aantal.

Relatie tussen LLO, gepercipieerde en feitelijke baanmobiliteit

Uit ons onderzoek blijkt dat LLO in 2020 niet langer samenhangt met de verwachte kans op baanverlies. Het zou interessant zijn om te onderzoeken of LLO wel de feitelijke baanmobiliteit heeft veranderd. Dit hebben wij in dit rapport gedaan, maar aan de hand van enkele peilingen van het LISS-panel, en zonder significante uitkomsten. Wij zien twee mogelijkheden voor vervolgonderzoek. Ten eerste zouden de in Hoofdstuk 4 gepresenteerde panel analyses kunnen worden uitgebreid met alle LISS-peilingen. Ten tweede kunnen de ROA LLL-enquête 2017, LLO-enquête 2020 en andere LISS-peilingen ook gekoppeld worden aan administratieve data van CBS over werkstatus, banen en loon. Dit maakt het mogelijk om alle panelrespondenten over de tijd te volgen in de administratieve data, als ook om meer precisie te krijgen in de daadwerkelijke werken baanwissels en loonveranderingen, en dit te relateren aan de uitgebreide informatie over LLO-activiteiten die wij uitvragen. Daarnaast zou het interessant zijn om, in het licht van LLO-deelname, verwachte en daadwerkelijke baanmobiliteit en baanverlies te vergelijken, en bijvoorbeeld te onderzoeken wat de kenmerken zijn van werkenden die transitie maken naar bedrijfssectoren met arbeidsschaarste.

Verdiepende analyses gericht op het verplichte karakter van gevolgde cursussen

Uit onze analyses blijkt dat ruim de helft van de cursussen gevolgd worden omdat deze verplicht zijn door de werkgever. Nader onderzoek naar de relatie tussen het verplichte karakter en de inhoud van deze cursussen, maakt inzichtelijk of het simpelweg

verplichten van cursussen de oplossing is voor het vergroten van cursusdeelname onder werkenden. Hiertoe is het ook belangrijk te bekijken in welke beroepen cursussen veelal verplicht zijn en of verplichte cursussen wel bijdragen aan een meer duurzame inzetbaarheid in de brede zin van het woord (inclusief gezondheid). Het is daarbij van belang onderscheid te maken naar leermotivatie en/of leervermogen omdat ons eerder onderzoek heeft laten zien dat de kenmerken van cursussen effect hebben op wie zich selecteert in het wel of niet deelnemen aan de cursus (Borghans e.a. 2011).

Beroepen en vaardigheden

De LLO-enquête verzamelt informatie over de vaardigheden waarop de cursussen zich richten. Het is daarbij lastig een goed onderscheid te maken tussen vakgerichte vaardigheden en meer algemene vaardigheden. Door verdiepend onderzoek te doen naar de benodigde vaardigheden in beroepen (een bron hiervoor is de Nederlandse Skills Survey)³⁸ en de kenmerken van de gevolgde cursussen kan een beter beeld worden verkregen van 1) de mate waarin cursussen zich richten op het breder maken van de eigen kennis of juist het verdiepen van de specifieke kennis en 2) hoe effectief dit is voor de inzetbaarheid en productiviteit. Dergelijk onderzoek kan tevens beter vat krijgen op de complementariteit tussen verschillende leervormen, en dat tussen formeel en informeel leren in het bijzonder.

Blijvend monitoren en nieuwe thema's

De meest recente data is inmiddels van 2020, en het is de vraag of bedrijven inmiddels een inhaalslag gemaakt hebben als het gaat om het gebruik van HR-instrumenten en het versterken van de leercultuur. Om hier zicht op te krijgen is het continueren van LLO-monitoring van groot belang. Aan de monitoring zouden nieuwe thema's kunnen worden toegevoegd. Ten eerste, leervermogen. Het is belangrijk te beseffen dat LLO niet voor iedereen even vanzelfsprekend is. Hoewel de term leervermogen bekend is in de literatuur, zijn er nauwelijks vragenlijsten die iemands leervermogen meten. Het is belangrijk om dit te meten om trends inzichtelijk te maken en te kijken wat stimulerende en belemmerende factoren zijn. Daarnaast moet goed gemonitord worden in hoeverre de druk om continue te werken aan het up-to-date houden van kennis en vaardigheden, met name voor personen met een laag leervermogen, ten koste gaat van het werk gerelateerd welbevinden. Ten tweede is het noodzakelijk om een beter beeld te krijgen van de gepercipieerde noodzaak tot LLO. Dit zou gemeten kunnen worden aan de hand van vignettes in de LLO-enquête. Daarnaast zou experimenteel onderzoek kunnen bijdragen aan inzicht in manieren om deze perceptie te vergroten. Ten derde, er zou meer aandacht moeten zijn voor zelfstudie. Als we weten op welke kennis en vaardigheden zelfstudie zich richt en of zelfstudie vaker gericht is op potentiële toekomstige banen, of op het verbeteren van de productiviteit in de huidige functie, kunnen een aantal belangrijke vragen beantwoord worden: In hoeverre is zelfstudie qua inhoud complementair of substitueerbaar aan werk gerelateerde cursussen? In welke situaties vergroot zelfstudie duurzame inzetbaarheid? Ten vierde zou het interessant zijn

³⁸ Berg, E. van den, Eldert, P. van, Fouarge, D., & Weel, B. ter (2018). *Taken en vaardigheden op het werk. Bevindingen uit de eerste en tweede Nederlandse Skills survey*. Maastricht: ROA-R-2018/6.

meer informatie te hebben over de ervaringen die mensen hebben na het volgen van cursussen. Zo is het met name interessant hoe ervaringen gerelateerd zijn aan intenties voor verdere ontwikkeling.

Literatuur

- Azoulay, P., Graff Zivin, J. S., & Wang, J. (2010). Superstar Extinction, *The Quarterly Journal of Economics*, 125(2), 549–589. <https://doi.org/10.1162/qjec.2010.125.2.549>
- Bakens, J., Fouarge, D., & Goedhart, R. (2020). Beroepen met complexe vaardigheden minst geraakt door de coronacrisis. *ESB*, 105(4789), 410-413.
- Belzil, C., & Leonardi, M. (2007). Can risk aversion explain schooling attainments? Evidence from Italy. *Labour Economics*, 14(6), 957-970.
- Blommaert, L., & Wolbers, M. (2021). *Gevolgde leerweg in het middelbaar beroepsonderwijs en selectiegedrag van werkgevers*. (Manuscript). Instituut GAK.
- Boeren, E. (2017). Understanding adult lifelong learning participation as a layered problem. *Studies in Continuing Education*, 39(2), 161-175.
- Borghans, L., Fouarge, D., & de Grip, A. (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: ROA-R-2011/ 5.
- Borghans L., Golsteyn B., de Grip A., Nelen A. (2009). *De betekenis van het leren op het werk*. Utrecht: ecbo
- Borghans, L., Fouarge, D., & de Grip, A. (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: ROA-R-2011/ 5.
- Borghans, L., Golsteyn, B., & Grip, A. de (2007). Werkend leren, *Economische Statistische Berichten*, 92(4509), 260-263.
- Cadena, B. C., & Keys, B. J. (2015). Human capital and the lifetime costs of impatience. *American Economic Journal: Economic Policy*, 7(3), 126-53.
- CBS (2020). <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/cbs-cijfers-coronacrisis/wat-zijn-de-gevolgen-van-corona-voor-arbeid-en-inkomen-> Künn 2020
- CBS. (2021). [Hoeveel mensen met een migratieachtergrond wonen in Nederland? https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland.-](https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland.-)
- Cobb-Clark, D. A. (2015). Locus of control and the labor market. *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1), 1-19.
- Cornelissen, T., Dustmann, C., & Schönberg, U. (2017). Peer effects in the workplace. *American Economic Review*, 107(2), 425-56.
- Cörvers, F., Heijke, H., Kriechel, B., & Pfeifer, H. (2011). *High and steady or low and rising? Life-cycle earnings patterns in vocational and general education*. ROA-RM-2011(42).
- de Grip, A., Künn, A., & Montizaan, R. (2019). *Raamwerk Evaluatie Interventies Leven Lang Ontwikkelen*. ROA. ROA Reports No. 002 <https://doi.org/10.26481/umarep.2019002>.
- De Grip, A., & Sauermann, J. (2012). The effects of training on own and co-worker productivity: Evidence from a field experiment. *The Economic Journal*, 122(560), 376-399.

- De Grip, A., & Van Loo, J. (2002). *The economics of skills obsolescence: a review*. Emerald Group Publishing Limited.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- eelloo (2020). *De succesfactoren om duurzame inzetbaarheid echt te laten werken*.
- Ferreira, M., de Grip, A., & Van der Velden, R. (2018). Does informal learning at work differ between temporary and permanent workers? Evidence from 20 OECD countries. *Labour Economics*, 55, 18-40.
- Ferreira, M., Künn-Nelen, A., & De Grip, A. (2017). Work-Related Learning and Skill Development in Europe: Does Initial Skill Mismatch Matter?. In: *Skill Mismatch in Labor Markets*. Emerald Publishing Limited.
- Fialho, P., G. Quintini and M. Vandeweyer (2019), "Returns to different forms of job related training: Factoring in informal learning", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 231, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b21807e9-en>.
- Fouarge, D., Schils, T., & de Grip, A., (2013). Why do low-educated workers invest less in further training?. *Applied Economics*, 45(18), 2587-2601. DOI: 10.1080/00036846.2012.671926.
- Fouarge, D., van Eldert, P., de Grip, A., Künn, A., & Poulissen, D. (2018). *Nederland in leerstand*. ROA. ROA Reports No. 004 <https://doi.org/10.26481/umarep.2018004>
- Georgiadis, A., & Pitelis, C. N. (2016). The impact of employees' and managers' training on the performance of small-and medium-sized enterprises: Evidence from a randomized natural experiment in the UK service sector. *British Journal of Industrial Relations*, 54(2), 409-421.
- Gommans, F. G., Jansen, N. W., Stynen, D., Kant, I., & de Grip, A. (2017). The effects of under-skilling on need for recovery, losing employment and retirement intentions among older office workers: A prospective cohort study. *International Labour Review*, 156(3-4), 525-548. <https://doi.org/10.1111/ilr.12029>
- Görlitz, K., & Tamm, M. (2016). The returns to voucher-financed training on wages, employment and job tasks. *Economics of Education Review*, 52, 51-62.
- Hampf, F., & Woessmann, L. (2017). Vocational vs. general education and employment over the life cycle: New evidence from PIAAC. *CESifo Economic Studies*, 63(3), 255-269.
- Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Woessmann, L., & Zhang, L. (2017). General education, vocational education, and labor-market outcomes over the lifecycle. *Journal of Human Resources*, 52(1), 48-87.
- Heald, S., Smith, A., & Fouarge, D. (2019). *Innovation forecasting model*. ROA. ROA External Reports.
- Hornbach, C., dos Santos, S., Ehlert, M., Solga, H. (2021). *Training for the Future: How to increase participation among vulnerable workers*. Techniquality Policy Brief No 3. Maastricht: ROA. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1069_1069729-q30h9e4dsm&title=Adult-
- Innocenti, S., & Golin, M. (2022). Human capital investment and perceived automation risks: Evidence from 16 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 195, 27-41.

- Jansen, G., Janssen, S., Künn-Nelen, A., Levels, M., & Voermans, L. (2021). *Bij- en omscholing en automatisering in Nederland: Kansen en beperkingen*. University of Twente. <https://doi.org/10.3990/1.9789036552196>.
- Kautz, T., Heckman, J. J., Diris, R., ter Weel, B., & Borghans, L. (2014). *Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success*. NBER Working Paper No 20749. <https://www.nber.org/papers/w20749>.
- Kok, L., & Scholte, R. (2013). *Renderment van cursussen voor laaggeletterden*. SEO rapport.
- Konings, J., & Vanormelingen, S. (2015). The impact of training on productivity and wages: firm-level evidence. *Review of Economics and Statistics*, 97(2), 485-497.
- Künn, A. (2022). Minder aandacht voor loopbaanontwikkeling in eerste coronajaar. *Economisch Statistische Berichten*, 4804. <https://esb.nu/kort/20069211/minder-aandacht-voor-loopbaanontwikkeling-in-eerste-coronajaar>.
- Künn, A., Poulissen, D., van Eldert, P., Fouarge, D., & de Grip, A. (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. ROA. ROA Reports No. 005 <https://doi.org/10.26481/umarep.2018005>.
- Künn, A., Poulissen, D., van Eldert, P., Fouarge, D., en de Grip, A. (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. Maastricht: ROA Reports No. 2018/005.
- Leufvén e.a.(2015). Dimensions of Learning Organizations Questionnaire (DLOQ) in a low-resource health care setting in Nepal. *Health research Policy and Systems*, vol.13(6).
- Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2004). Evaluating the effect of tax deductions on training. *Journal of Labor Economics*, 22(2), 461-488.
- Mikołajczyk, K. (2021). Changes in the approach to employee development in organisations as a result of the COVID-19 pandemic. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/ejtd-12-2020-0171>.
- Montizaan, R., Fouarge, D., & Grip, A. de. (2016), Ouderen worden ondergewaardeerd door werkgevers, *Tijdschrift over ouder worden & samenleving*, 36-39, 2016/2.
- Naval, J., Silva, J. I., & Vázquez-Grenno, J. (2020). Employment effects of on-the-job human capital acquisition. *Labour Economics*, 67, 101937.
- Nelen, A. C. (2012). *Part-time employment and human capital development*. ROA. <https://doi.org/10.26481/dis.20120628an>.
- Nelen, A., & De Grip, A. (2009). Why do part-time workers invest less in human capital than full-timers?. *Labour*, 23, 61-83.
- OECD. (2021). *Adult learning and COVID-19: How much informal and non-formal learning are workers missing?*
- Pleijters, A., & De Vries, R. (2021) *Invulling praktisch en theoretisch opgeleiden. Een bruikbaar alternatief voor de huidige indeling van onderwijsniveau?* CBS Discussion paper. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/discussion-papers/2021/invulling-praktisch-en-theoretisch-opgeleiden?onepage=true>
- Poulissen, D., De Grip, A., Fouarge, D., & Künn-Nelen, A. (2021). *Employers' Willingness to Invest in the Training of Temporary Workers: A Discrete Choice Experiment* (No. 14395). IZA Discussion Papers.
- Prada, M. F., Rucci, G., & Urzúa, S. (2019). *Training, soft skills and productivity: evidence from a Field Experiment in Retail* (No. IDB-WP-1015). IDB Working Paper Series.

- Sanders, J. M. (2016). *Sustaining the employability of the low skilled worker: Development, mobility and work redesign*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Sauermaun, J. (2021). Worker reciprocity and the returns to training: Evidence from a field experiment. *Journal of Economics & Management Strategy*, 1–15. <https://doi.org/10.1111/jems.12419>.
- Schwerdt, G., Messer, D., Woessmann, L., & Wolter, S. C. (2012). The impact of an adult education voucher program: Evidence from a randomized field experiment. *Journal of Public Economics*, 96(7-8), 569-583.
- SCP (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Stoyanov, A., & Zubanov, N. (2012). Productivity spillovers across firms through worker mobility. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(2), 168-98.
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(5), 599-621.
- Van der Horst, A. C., Klehe, U. C., & Van der Heijden, B. I. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 132-145.
- Van Echtelt, P., Croezen, S., Vlasblom, J. D., de Voogd-Hamelink, M., & Mattijssen, L. (2016). *Aanbod van arbeid 2016*. Den Haag: SCP.
- Van Eldert, P., Fouarge, D., & Künn-Nelen, A. (2018). Cursusdeelname, inzetbaarheid en lonen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(3), 340-354.
- Van Veldhoven M, Broersen S. (2003). Measurement quality and validity of the 'need for recovery' scale. *Occup Environ Med.*, 60:13-19.
- Watjatrakul, B. (2016). Online learning adoption: effects of neuroticism, openness to experience, and perceived values. *Interactive Technology and Smart Education*. 13(3), 229-243.
- Zijlstra, F. R. H., & Roe, R. A. (1999). *Work pressure as a determinant of burnout. A comparison*.
- Zwick, T. (2015). Training older employees: what is effective? *International Journal of Manpower*, 36(2), 136-150.

Bijlage A Datastructuur, steekproef en definities

In Bijlage A geven wij een beschrijving van de datastructuur, inclusief informatie over de steekproef en de gebruikte definities.

Datastructuur

Om de ontwikkelingen in formeel en informeel leren in beeld te krijgen, heeft het ROA in 2004 het initiatief genomen voor de ontwikkeling van een data infrastructuur rondom LLO. Hiermee kon voor het eerst in Nederland een kwantificering van zowel formeel als informeel leren worden gegeven, alsook de ontwikkelingen in duurzame inzetbaarheid en kennisontwikkeling. Onze publicaties rond dit initiatief zijn opgenomen in Bijlage A. Meer informatie over dit project is te vinden op de ROA website: <https://www.roa.nl/research/research-projects/roa-life-long-learning>.

Op initiatief van het ROA en op basis van verschillende bronnen van financiering zijn er dataverzameling geweest in 2004, 2007, 2010, 2013, 2017, en 2020. Voor alle peilingen geldt dat het ROA verantwoordelijk was voor de ontwikkeling van de vragenlijsten. Naast een vaste set aan kernindicatoren zijn er in de loop der tijd ook indicatoren opgenomen die zich richten op de leercultuur, de technologische en organisatorische ontwikkelingen en het werk gerelateerde welbevinden. In Bijlage B worden deze indicatoren verder besproken.

Dataverzameling en de steekproef

De dataverzamelingen voor 2004-2013 heeft plaatsgevonden als onderdeel van het DNB panel (<https://www.dhsdata.nl/site/users/login>). De 2017 en 2020 vragenlijsten zijn afgenomen in het LISS panel (<https://www.centerdata.nl/liss-panel>) om koppelingen aan de Nederlandse Skills Survey (<https://www.roa.nl/research/research-projects/tasks-and-skills-workplace>) en andere vragenlijsten (bijvoorbeeld gericht op persoonlijkheid, baanwissels en veranderingen in werkstatus) mogelijk te maken. De peilingen 2004-2017 staan bekend als de ROA Leven Lang Leren enquêtes. De bekostiging van de 2004 en 2007 peilingen is door het ROA zelf geregeld waardoor de data niet in het publieke domein zijn. De data voor 2010, 2013 en 2017 heeft het ROA bij DANS gedeponeerd.³⁹

Tabel A.1 geeft een overzicht van de samenstelling van de steekproeven. De data zijn, na weging, representatief voor de potentiële beroepsbevolking.

³⁹ <https://easy.dans.knaw.nl/ui/?wicket:bookmarkablePage=:nl.knaw.dans.easy.web.search.pages.PublicSearchResultPage&q=ROA+Life+long+learning+survey>

Tabel A.1

Samenstelling van de steekproef (ongewogen aantallen)

	2004	2007	2010	2013	2017	2020
Totaal	1.899	1.380	1.484	1.436	3.527	2.941
Geslacht						
man	967	690	749	693	1.613	1.305
vrouw	932	690	735	743	1.914	1.636
Leeftijdscategorieën¹						
16-39	646	430	352	435	982	913
40-54	776	523	529	452	1.294	975
55-66	477	427	603	549	1.251	1.053
Migratieachtergrond²						
zonder	2.891	2.275
westers	307	292
niet-westers	277	314
Opleidingsniveau³						
laag	571	425	442	324	788	561
middelbaar	633	466	440	442	1.320	1.073
hoog	693	488	601	670	1.415	1.293
Opleidingsoriëntatie⁴						
geen startkwalificatie	571	425	442	324	788	561
havo/vwo gediplomeerden	207	153	155	155	307	260
praktisch geschoolden	426	313	285	287	1.013	813
theoretisch geschoolden	693	488	601	670	1.415	1.293
Contracttype						
vast contract	.	.	.	821	1.970	1.702
tijdelijk mét perspectief	.	.	.	65	234	214
tijdelijk zonder perspectief	.	.	.	72	121	76
zelfstandige	.	.	.	88	269	212
Arbeidsmarktstatus						
verricht betaald werk in loondienst	1.197	870	898	915	2.268	1.962
werkt of is meewerkend in gezins- of familiebedrijf	15	7	10	10	48	34
is vrije beroepsbeoefenaar, freelance of zelfstandige	75	61	97	78	221	178
zoekt werk na verlies werkkring	48	24	36	54	127	89
zoekt voor het eerst werk	4	4	4	5	14	20
verzorgt de huishouding	271	189	162	133	267	203
is met pensioen (vervroegd, aow of vut)	129	114	160	125	234	150
is (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt	107	79	84	66	207	208
verricht onbetaald werk met behoud van uitkering	3	1	4	4	20	11
verricht vrijwilligerswerk	28	19	16	35	76	47
doet iets anders	22	12	13	10	38	32
is te jong, heeft nog geen bezigheden	.	.	.	1	7	7

Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

Noot: ¹⁾ Leeftijdselectie betreft 16 tot 66 jarigen. ²⁾ In navolging van het CBS wordt een onderscheid gemaakt tussen respondenten met een autochtone herkomst, eerste of tweede generatie westerse, eerste of tweede generatie niet-westerse herkomst. ³⁾ Operationalisatie opleidingsniveau: laag (basisonderwijs en vmbo), middelbaar (havo/vwo en mbo), hoog (hbo en wo). ⁴⁾ Operationalisatie opleidingsoriëntatie: geen startkwalificatie (basisonderwijs en vmbo), havo/vwo-gediplomeerden, praktisch geschoolden (mbo), theoretisch geschoolden (hbo en wo).

Definities

In verband met de vergelijkbaarheid over de jaren is de vraagstelling voor de kernvariabelen in de enquêtes onveranderd gebleven (zie Tabel A.2).

Tabel A.2

Vraagstelling voor kernvariabelen

Variabele	Vraag
Deelname aan cursussen en trainingen	Hoeveel cursussen en/of trainingen hebt u in de afgelopen twee jaar afgerond? Laat pure hobby-cursussen (bridge, schilderen) buiten beschouwing. Cursussen die u als hobby ziet, maar voor anderen nuttig kunnen zijn voor het werk tellen wel mee.
Informeel leren op het werk	Hoeveel procent van de werktijd besteedt u aan taken waarvan u kunt leren?
Zelfstudie	Hoeveel uur hebt u in de afgelopen [12 maanden / 6 maanden / maand] besteed aan zelfstudie thuis (dat wil zeggen zelfstandig leren of kennis bijhouden door middel van handboeken of (vak) literatuur zonder dat dit gerelateerd was aan een door u gevolgde cursus)?
Hobby gerelateerde cursussen	Hebt u cursussen en/of trainingen in de afgelopen twee jaar gevolgd in het kader van uw hobby?
Kennisontwikkeling	Stelt u zich voor welke kennis en vaardigheden nodig zijn voor uw werk om in uw ogen optimaal te kunnen functioneren. Als dit ideaal gelijk is aan 100, hoe hoog schat u dan uw vaardigheden in: Twee jaar geleden? Op dit moment? De kennisontwikkeling wordt gemeten als het verschil tussen de twee antwoorden.
Externe employability	Hoe groot schat u de kans dat, als u nu op zoek zou moeten gaan naar een andere baan, u een baan zou kunnen krijgen van vergelijkbaar niveau als uw huidige baan?
Risico op baanverlies	Hoe groot schat u de kans dat u in de komende vijf jaar uw baan verliest?
Wil een andere baan	Zou u over vijf jaar graag bij een ander bedrijf willen werken?
Kans op een andere baan	Verwacht u dat u over vijf jaar bij een ander bedrijf werkt?

Sinds 2013 zijn de volgende vragen opgenomen die het mogelijk maken zicht te geven op iemands leermotivatie, de leercultuur in de organisatie waarin men werkzaam is, en iemands subjectieve gezondheid. Voor al deze concepten geldt dat ze bestaan uit geva-

lideerde schalen. Een verwijzing hierna wordt ook in de tabel opgenomen. In navolging op de literatuur, en met uitzondering van de herstelbehoefte wordt voor deze variabelen een factoranalyse uitgevoerd en worden de gestandaardiseerde latente variabelen in de modellen meegenomen. Voor herstelbehoefte volgen we de Gommens e.a. (2017) en tellen het aantal items op waarop men bevestigend antwoordt.⁴⁰ Als dit aantal minimaal 6 is, is er sprake van een hoge mate van herstelbehoefte. In Tabel A.3 worden de gebruikte vraagstellingen voor deze variabelen weergegeven, alsook de bronnen van de gevalideerde schalen (indien aanwezig).

Tabel A.3

Vraagstelling voor variabelen gericht op leermotivatie, leercultuur, en subjectieve gezondheid

Variabele	Referentie en items
Leermotivatie	<p>Tharenou (2001)</p> <p>De cursus/training ben ik gaan doen . . .</p> <ul style="list-style-type: none"> • omdat mijn kennis en ervaring onvoldoende waren voor het werk dat ik [doe of deed / zou willen doen]. • om mijn mogelijkheden voor een [andere /] baan te vergroten. • om mijn werk langer te kunnen blijven uitvoeren. • om gezonder of veiliger te kunnen werken. • omdat [op mijn werk een nieuwe manier van werken is / in mijn vakgebied nieuwe methodes zijn] geïntroduceerd. • voor het realiseren van mijn loopbaandoelen. • om promotie te kunnen maken. • omdat het mocht van mijn leidinggevende als een blijk van waardering voor mijn goede functioneren. • voor het verkrijgen van een hoger inkomen. • omdat ik op mijn werk nieuwe taken heb gekregen of binnenkort krijg. • om meer waardering van mijn leidinggevende te krijgen • omdat deze verplicht was.¹ • om meer omzet te krijgen.¹ • om andere soorten klanten te krijgen.¹
Leercultuur	<p>Leufvén (2015)</p> <p>In mijn bedrijf/organisatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • helpen medewerkers elkaar om te leren. • geven medewerkers elkaar open en eerlijke feedback. • krijgen medewerkers tijd om te leren. • is het zo dat wanneer iemand zijn eigen kijk op de zaak verwoordt, hij ook aan anderen vraagt hoe zij erover denken. • worden medewerkers beloond als ze leren. • besteden medewerkers tijd om vertrouwen op te bouwen. • stellen de teams hun standpunten bij naar aanleiding van groepsdiscussies of nieuwe informatie. • zijn de leidinggevendenden voortdurend op zoek naar leermogelijkheden.

⁴⁰ 'Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit' wordt eerst omgecodeerd omdat dit het enige item is dat positief geformuleerd is.

Werk gerelateerde stress	<p>Zijlstra en Roe (1999)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het werk wordt me wel eens te veel. • Ik heb het gevoel dat ik in mijn werk onder druk sta. • Het werk maakt me de laatste tijd onrustig of nerveus. • Tijdens het werk moet ik extra hard werken om iets af te krijgen. • Ik werk onder tijdsdruk. • Tijdens het werk moet ik me haasten.
Herstelbehoefte	<p>Gommans e.a. (2017) / Van Veldhoven & Broersen (2003)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag. • Aan het einde van een werkdag ben ik echt op. • Mijn baan zorgt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel. • Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit. • Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust. • Het kost mij moeite om mij te concentreren in mijn vrije uren na het werk. • Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen. • Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk. • Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten. • Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden. • Het komt vaak voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.

Noot: Deze vraagstelling komt niet voor in Tharenou (2001). Deze stelling is opgenomen in LLO-enquête 2020 gericht aan zelfstandigen.

We maken dit jaar voor het eerst onderscheid naar de opleidingsoriëntatie van personen. Omdat de er geen data beschikbaar is over behaalde niveau en de leerweg van vmbo- en mbo-gediplomeerden het niet toe laat een vergelijkbaar onderscheid te maken als het CBS (Pleijters en De Vries 2021), hebben we gekozen voor de volgende opsplitsingen:

- Geen start kwalificatie: basisonderwijs en vmbo-gediplomeerden
- Havo/vwo-gediplomeerden
- Praktisch opgeleiden: mbo-gediplomeerden
- Theoretisch opgeleiden: hbo en wo-gediplomeerden

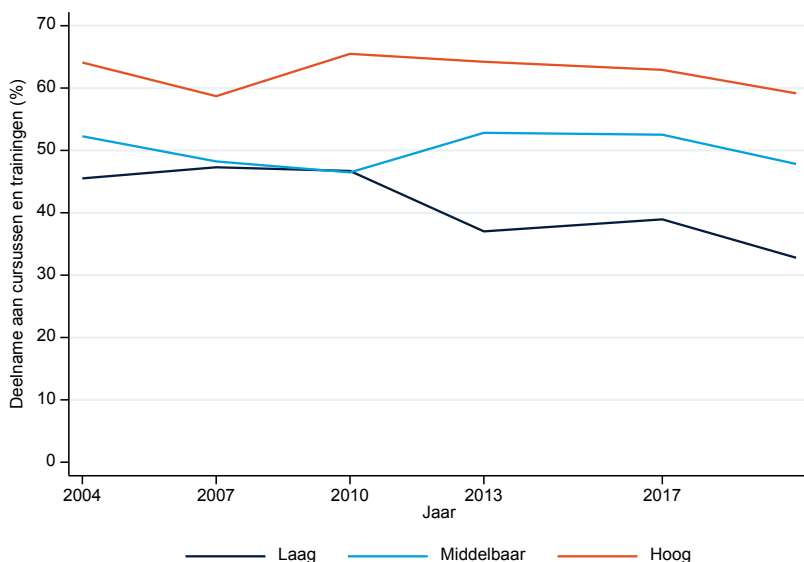
Bijlage B Aanvullende figuren en tabellen

Leergedrag naar opleidingsniveau

In voorgaande rapportages werd de cursusdeelname en het informeel leren gedifferentieerd naar opleidingsniveau. Voor de huidige rapportage is gekozen voor een differentiatie naar opleidingsoriëntatie. Om ook de trend naar cursusdeelname te kunnen bekijken worden in Figuur B.1 de ontwikkeling van deelname aan cursussen en trainingen door werkenden naar opleidingsniveau weergegeven.

Figuur B.1

Formeel leren: ontwikkeling van deelname aan cursussen en trainingen door werkenden naar opleidingsniveau, 2004-2020



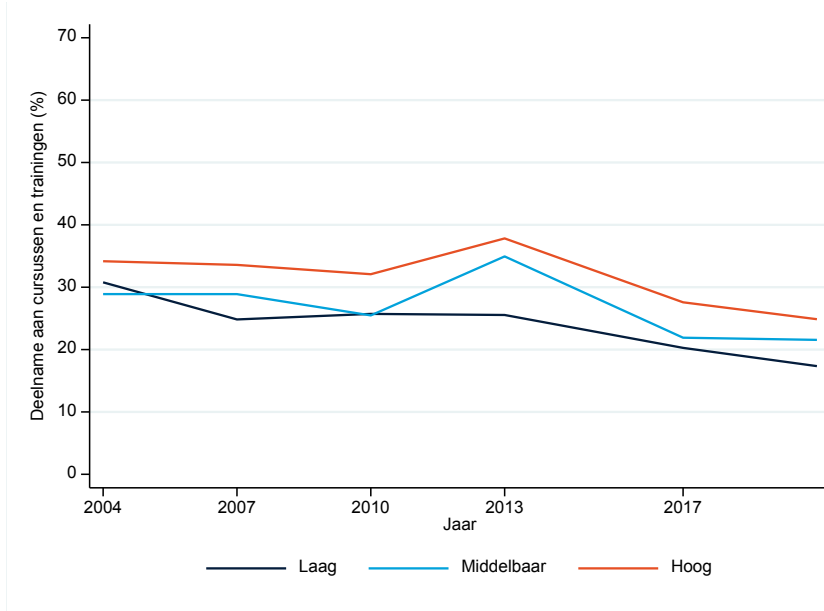
In Figuur B.1 wordt de ontwikkeling in de cursusdeelname sinds 2004 gedifferentieerd naar opleidingsniveau. Binnen alle groepen ligt de cursusdeelname in 2020 lager dan in 2017. Deze daling zou voor een deel verklaard kunnen worden door het begin van de covid-19 crisis. Net als in de voorgaande jaren, nemen in 2020 hoogopgeleiden vaker

deelnemen aan cursussen (60%) dan laag en middelbaar opgeleiden (31% en 46 % respectievelijk).

Binnen de groep hoogopgeleiden neemt de cursusdeelname sinds 2010 gestaag af. De afname in cursusdeelname onder deze groep is echter groter tussen 2017 en 2020 dan in de voorgaande jaren. Binnen de groep middelbaar opgeleiden is dit anders. Sinds 2010 hebben we alleen een stijgende of vergelijkbare cursusdeelname waargenomen. Tussen 2020 en 2017 vindt echter een significante daling plaats. Binnen de groep laagopgeleiden is te zien dat de toename in cursus deelname waargenomen tussen 2013 en 2017 plaats gemaakt heeft voor een daling over de periode 2017 – 2020. Het is opvallend dat voor deze groep de cursusdeelname in 2020 zelfs significant lager is dan in 2004. De kloof tussen cursusdeelname van laag- en hoogopgeleiden is niet significant veranderd.

Figuur B.2

Informeel leren: ontwikkeling van informeel leren door werkenden naar opleidingsniveau, 2004-2020



Sinds 2013 besteden hoogopgeleiden procentueel gezien meer tijd aan activiteiten waarvan zij kunnen leren dan middelbaar en laagopgeleiden. Dit geldt ook voor 2020. Voor de hoogopgeleiden geldt een significante afname van het informeel leren ten opzichte van 2017. Dit is niet het geval voor werkenden met een middelbaar of laag opleidingsniveau. Voor de middelbaar opgeleiden is zelfs een kleine stijging te zien, hoewel deze niet significant is. Desalniettemin heeft dit er wel voor gezorgd dat in 2020 voor het eerst een significant verschil waargenomen wordt tussen het percentage informeel

leren tussen middelbaar en laagopgeleiden. Ook het verschil in informeel leren tussen middelbaar en hoogopgeleiden is in 2020, net als in voorgaande jaren, significant.

De observatie dat in 2020 alleen de hoogopgeleiden te maken hebben met een significante afname in het informeel leren, zou te maken kunnen hebben met een relatief hoog percentage werkenden met een dergelijk opleidingsniveau dat gedurende de dataverzameling in 2020 thuis moest werken (Von Gaudecker e.a.2020).

LLO-vormen en kennisontwikkeling voor verschillende groepen respondenten

In Tabel B.1 geven wij een beschrijving van het percentage respondenten dat een cursus heeft gevolgd in de afgelopen twee jaar, het percentage informeel leren van taken op het werk, zelfstudie, hobby gerelateerde cursussen en de kennisontwikkeling voor respondenten tot 67 jaar (gehele steekproef, werkenden en niet-werkenden). De definitie van werkenden gaat uit van de belangrijkste bezigheid van respondenten in de leeftijd 16-67 jaar, ongeacht het aantal gewerkte uren: 1) betaald werk in loondienst, 2) werkzaam of meewerkend in een gezins- of familiebedrijf 3) vrije beroepsbeoefenaar, freelancer of zelfstandige. Niet-werkenden zijn personen die niet onder een van deze drie categorieën vallen.

Tabel B.1

Cursusdeelname, informeel leren, zelfstudie, hobby gerelateerde cursussen en kennisontwikkeling naar geslacht, leeftijdscategorie, migratieachtergrond, opleidingsniveau en –oriëntatie, en contracttype, 2020 (percentages)

	Cursus- deelname	Informeel leren	Zelfstudie	Hobby gerelateerde cursussen	Kennis- ontwikkeling
Totaal	43	22	40	10	6
Geslacht					
man	45	22	42	8	6
vrouw	41	23	38	11	6
Leeftijdscategorieën					
16-39	47	26	46	10	12
40-54	48	21	40	9	5
55-66	30	18	31	11	-1
Migratieachtergrond					
zonder	43	22	39	10	6
westers	45	23	48	11	6
niet-westers	40	24	40	8	3
Opleidingsniveau					
laag	23	18	22	4	3
middelbaar	41	21	33	9	6
hoog	55	25	55	13	8
Opleidingsoriëntatie					
geen startkwalificatie	23	18	22	4	3

havo/vwo gediplomeerden	35	21	39	10	6
praktisch geschoolden	43	22	32	9	5
theoretisch geschoolden	55	25	55	13	8
Contracttype					
vast contract	53	21	42	9	7
tijdelijk mét perspectief	43	29	49	11	17
tijdelijk zónder perspectief	37	28	39	5	17
zelfstandige	43	22	58	11	5
Totaal werkenden	51	22	45	9	9
Geslacht					
man	50	22	45	8	8
vrouw	51	23	45	11	9
Leeftijdscategorieën					
16-39	52	26	49	10	14
40-54	53	21	42	9	5
55-66	44	17	40	9	3
Migratieachtergrond					
zonder	51	22	44	10	9
westers	52	23	51	11	9
niet-westers	47	24	44	7	8
Opleidingsniveau					
laag	33	17	27	4	7
middelbaar	48	22	37	7	8
hoog	59	25	57	13	10
Opleidingsoriëntatie					
geen startkwalificatie	33	17	27	4	7
havo/vwo gediplomeerden	41	21	45	8	9
praktisch geschoolden	50	22	34	7	8
theoretisch geschoolden	59	25	57	13	10
Contracttype					
vast contract	53	21	42	9	7
tijdelijk mét perspectief	45	30	50	11	17
tijdelijk zónder perspectief	37	28	40	5	17
zelfstandige	43	22	58	11	5
Totaal niet-werkenden	17	21	24	11	-2
Geslacht					
man	20	22	28	9	-2
vrouw	16	20	21	12	-2
Leeftijdscategorieën					
16-39	23	24	32	8	2
40-54	23	18	26	11	1
55-66	11	20	18	12	-6
Migratieachtergrond					

zonder	15	19	20	11	-2
westers	22	30	37	12	-2
niet-westers	25	22	32	10	-5
Opleidingsniveau					
laag	12	24	17	5	-1
middelbaar	19	18	22	14	-3
hoog	25	23	40	16	-2
Opleidingsoriëntatie					
geen startkwalificatie	12	24	17	5	-1
havo/vwo gediplomeerden	19	9	23	16	0
praktisch geschoolden	18	20	21	14	-4
theoretisch geschoolden	25	23	40	16	-2

Bron: ROA LLL-enquête 2013-2017, LLO-enquête 2020

Tabel B.2

Determinanten van werk gerelateerde LLO-vormen, 2017

	(1) Trainings- deelname	(2) Informeel leren (% van werktijd)	(3) Zelfstudie
Persoonskenmerken			
Vrouw	-0,12	1,96	0,57
Leeftijd			
16-39	0,00	0,00	0,00
40-54	-2,26	-0,72	4,53*
55-66	-2,13	-2,61	3,21
Opleidingsoriëntatie			
Geen startkwalificatie	0,00	0,00	0,00
Havo/vwo gediplomeerden	-0,03	-0,66	9,74**
Praktisch geschoolden	9,37***	-1,42	6,70**
Theoretisch geschoolden	13,24***	2,08	26,92***
Herkomstgroep			
Zonder migratie-achtergrond	0,00	0,00	0,00
Westerse migratie-achtergrond	-1,21	3,41*	6,67*
Niet-westerse migratie-achtergrond	-0,12	0,32	4,52
Persoonlijkheidskenmerken			
Openheid voor ervaringen ¹	-0,29	2,73***	2,92**
Zorgvuldigheid ¹	2,84**	-0,77	-0,56
Extraversie ¹	0,88	0,08	1,90
Meegaandheid ¹	2,79**	-0,60	1,05
Neuroticisme ¹	-1,98	-0,59	-2,75**
Tijdsvoorkeur	0,32	-0,06	1,08*

Risicovoorkeur	-0,25	0,30	1,45***
Examenvrees	-0,15	0,24	3,30***
Baankenmerken			
Contracttype			
Vast	0,00	0,00	0,00
Tijdelijk met perspectief	-4,43	4,16**	0,78
Tijdelijk zonder perspectief	-7,76	7,34***	-0,95
Contracturen	0,36***	0,02	0,03
Aantal jaar in dienst bij werkgever	-0,18	-0,13**	-0,20*
Bedrijfskenmerken			
Leercultuur ¹	1,56	2,83***	1,35
Technologische ontwikkelingen op werk	1,12	1,28***	5,63***
Organisatorische ontwikkelingen op werk	3,55***	0,98**	1,52
Aandacht in bedrijf voor:			
- Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken	4,44	0,52	-1,43
- Persoonlijk opleidings- of ontwikkelplan	12,29***	1,64	6,08**
- Regelmatige feedback van leidinggevende	-4,71*	-0,84	-3,40
- Loopbaanplan	-1,18	0,44	-0,54
- Coaching	6,77**	2,00	3,48
- Functierotatie	0,04	0,40	2,05
- Taakrotatie	2,35	0,28	-0,97
- Detachering binnen dezelfde organisatie	2,91	3,98**	1,10
- Prestatiebeloning of bonussen	-4,80*	-1,41	-6,15**
- Regelmatige feedback door collega's	6,21***	3,12***	4,57*
N	2.115	2.115	2.115

Bron: ROA LLO enquête 2017, LISS-kernstudie: Persoonlijkheid, metingen 2014, 2015 & 2017

Noot: ¹⁾ variabele is gestandaardiseerd. Woonvorm en aantal kinderen meegenomen als controle variabelen in analyse, maar niet weergegeven in tabel. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Tabel B.3

Determinanten van werk gerelateerde LLO-vormen, 2020 – inclusief sector

	(1) Trainings- deelname	(2) Informeel leren (% van werktijd)	(3) Zelfstudie
Persoonskenmerken			
Vrouw	0,13	-1,43	-0,29
Leeftijd			
16-39	0,00	0,00	0,00
40-54	0,95	0,90	0,30
55-66	-8,43**	-3,30*	-2,11
Opleidingsoriëntatie			

Geen startkwalificatie	0,00	0,00	0,00
Havo/vwo gediplomeerden	-5,78	2,16	1,93
Praktisch geschoolden	3,36	2,46	-0,43
Theoretisch geschoolden	8,87*	0,99	15,77***
Herkomstgroep			
Zonder migratie-achtergrond	0,00	0,00	0,00
Westerse migratie-achtergrond	0,93	-0,03	6,70
Niet-westerse migratie-achtergrond	-3,40	3,81*	7,02
Persoonlijkheidskenmerken			
Openheid voor ervaringen ¹	1,89	0,75	4,46***
Zorgvuldigheid ¹	-0,81	0,04	-0,62
Extraversie ¹	1,10	-0,61	0,05
Meegaandheid ¹	-0,95	0,94	-0,39
Neuroticisme ¹	-1,76	-0,02	-3,29**
Tijdsvoorkeur	0,58	-0,07	1,34*
Risicovorkeur	0,71	0,28	0,40
Examenvrees	-0,66	0,33	1,44
Baankenmerken			
Contracttype			
Vast	0,00	0,00	0,00
Tijdelijk met perspectief	-10,57**	2,23	5,87
Tijdelijk zonder perspectief	-2,10	0,89	2,87
Contracturen	0,55***	0,02	-0,00
Aantal jaar in dienst bij werkgever	-0,04	-0,20***	-0,26*
Bedrijfskenmerken			
Leercultuur ¹	3,23**	4,04***	1,06
Technologische ontwikkelingen op werk	1,77	0,99*	4,26***
Organisatorische ontwikkelingen op werk	3,46***	1,74***	2,80**
Aandacht in bedrijf voor:			
- Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken	8,76**	-0,19	-1,59
- Persoonlijk opleidings- of ontwikkelplan	11,71***	-0,19	5,21*
- Regelmatige feedback van leidinggevende	-4,85	0,32	-0,67
- Loopbaanplan	-5,69	1,26	2,43
- Coaching	7,28**	2,76*	6,64*
- Functierotatie	-1,31	0,96	-5,56
- Taakrotatie	-2,63	0,15	2,23
- Detachering binnen dezelfde organisatie	-2,66	-3,54	-3,96
- Prestatiebeloning of bonussen	-0,11	0,06	1,34
- Regelmatige feedback door collega's	-3,75	2,77*	-0,15
- Individuele leerrekening en/of ontwikkelbudget	4,63	-2,03	4,80

Sectoren			
- Landbouw, industrie en energiewinning	-12,97**	-6,10**	-10,16*
- Bouwnijverheid	-11,52	-4,73	-14,20*
- Handel	-12,89**	-5,79**	-6,22
- Horeca en vervoer	-0,99	-4,77*	-7,41
- Financiële instellingen en zakelijke dienstverlening	-4,78	-4,07	0,97
- Overheidsdiensten en openbaar bestuur	0,00	0,00	0,00
- Onderwijs	6,23	0,71	9,60*
- Gezondheids- en welzijnszorg	7,97	-1,05	9,46*
- Cultuur, recreatie en overig	-13,51	1,62	-2,33
N	1.363	1.363	1.363

Bron: ROA LLO enquête 2020, LISS-kernstudie: Persoonlijkheid, metingen 2020 en 2021

Noot: 1 variabele is gestandaardiseerd. Woonvorm en aantal kinderen meegenomen als controle variabelen in analyse, maar niet weergegeven in tabel. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Tabel B.4
 Regressieanalyses duurzame inzetbaarheid, 2020

	(1) Verwacht baanverlies	(2) Verwachte baanmobilititeit	(3) Ingeschatte employability	(4) Herstelbehoefte	(5) Stress	(6) Bruto uurloon
LL0-vormen						
Cursusdeelname	-0,052	0,042	0,185***	-0,024	0,046	0,035**
Informeel leren (% van werktijd)	0,000	0,000	0,002	-0,001	0,002**	-0,000
Zelfstudie (thuis)	-0,000	0,000	0,002**	0,000	0,001	0,000
Persoonskenmerken						
Vrouw	0,000	-0,072	-0,090	0,045*	-0,034	-0,049**
Leeftijd						
16-39 jaar	ref	ref	ref	ref	ref	ref
39-54 jaar	0,251***	-0,379***	-0,365***	0,026	0,052	0,122***
55-66 jaar	0,193**	-1,053***	-0,860***	0,020	-0,004	0,174***
Opleidingsniveau						
Geen startkwalificatie	0,012	-0,011	-0,157	0,057	-0,141**	-0,104***
Havo/vwo diploma's	-0,073	0,236**	-0,151	0,010	-0,028	-0,007
Praktisch geschoolden	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Theoretisch geschoolden	0,022	0,153**	0,250***	0,015	0,160***	0,244***
Herkomstgroep						
Zonder migratieachtergrond	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Westerse migratieachtergrond	0,243***	0,070	-0,057	0,044	-0,009	0,011
Niet-westerse migratieachtergrond	0,198**	0,159*	-0,299***	0,076*	-0,041	-0,084***

	(1) Verwacht baanverlies	(2) Verwachte baanmobiliteit	(3) Ingeschatte employability	(4) Herstelbehoefte	(5) Stress	(6) Bruto uurloon
Persoonlijkheidskenmerken						
Openheid voor ervaringen ¹	-0,042	0,079***	0,068*	0,062***	0,028	0,002
Zorgvuldigheid ¹	-0,068***	-0,014	0,028	-0,028**	-0,066***	0,023***
Extraversie ¹	-0,001	0,048*	-0,018	-0,020*	-0,037	-0,006
Meegaandheid ¹	-0,032	0,010	0,022	-0,027**	0,035	-0,010
Neuroticisme ¹	0,085***	0,066**	-0,034	0,092***	0,166***	0,009
Tijdvoorkuur	0,005	0,029**	0,060***	-0,002	0,020*	0,010**
Risicovoorkuur	-0,003	0,039***	0,014	-0,007	-0,006	-0,001
Examenvrees	0,002	0,004	-0,069**	0,062***	0,150***	-0,018**
Baankenmerken						
Contracttype						
Vast	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Tijdelijk met perspectief	0,486***	0,243***	0,060	0,014	0,053	-0,044*
Tijdelijk zonder perspectief	1,223***	0,921***	0,343**	0,057	0,017	-0,131**
Contracturen	-0,006**	-0,010***	-0,001	0,002	0,004*	0,001
Aantal jaar in dienst bij huidige werkgever	-0,001	-0,014***	-0,015***	-0,001	0,000	0,004***
Tevredenheid met huidige werk	-0,100***	-0,284***	-0,049	-0,064***	-0,161***	0,015*
Bedrijfskenmerken						
Leercultuur ¹	-0,094***	-0,128***	-0,014	-0,030**	-0,091***	-0,015
Technologische ontwikkelingen op het werk	-0,014	-0,006	0,034	-0,012	0,037*	0,006

	(1) Verwacht baanverlies	(2) Verwachte baanmobiliteit	(3) Ingeschatte employability	(4) Herstelbehoefte	(5) Stress	(6) Bruto uurloon
Organisatorische ontwikkelingen op het werk	0,104***	0,060**	-0,006	0,025**	0,118***	0,027***
Grootte van bedrijf	0,000***	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000***
- Aandacht in het bedrijf voor:						
- Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken	-0,092	-0,181***	0,120	0,053*	0,062	0,102***
- Persoonlijk opleidings-ontwikkelplan	-0,145**	-0,075	-0,170**	-0,024	-0,013	0,045**
- Regelmatig feedback van leidinggevende	0,029	0,049	-0,020	0,006	-0,086*	-0,014
- Loopbaanplan	0,094	-0,058	0,022	0,010	0,065	0,040
- Coaching	-0,019	-0,053	-0,127	-0,011	-0,149**	-0,018
- Functierotatie	0,053	0,163	-0,128	0,002	-0,084	-0,052
- Taakrotatie	-0,028	-0,137*	0,058	-0,003	0,028	-0,021
- Detachering binnen dezelfde organisatie	-0,077	-0,008	0,214*	0,126***	-0,051	0,014
- Prestatiebeloning of bonussen	0,036	0,086	-0,055	-0,012	-0,003	0,021
- Regelmatig feedback door collega's	-0,007	-0,099*	0,092	0,033	0,115**	0,003
N	1.592	1.592	1.592	1.284	1.592	1.351

Bron: ROA LLL-enquête 2020, LISS 2020-2021

Noot: 1 variabele is gestandaardiseerd. Woonvorm en aantal kinderen meegenomen maar niet in tabel gerapporteerd.

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabel B.5

Regressieanalyses duurzame inzetbaarheid, 2020

	(1) Verwacht baanverlies	(2) Verwachte baanmobilititeit	(3) Ingeschatte employability	(4) Herstelbehoefte	(5) Stress	(6) Bruto uurloon
LL0-groepen						
Geen training gevolgd en ondermediaan informeel leren	0,004	-0,037	-0,282***	0,024	-0,167***	-0,047**
Training gevolgd en ondermediaan informeel leren	-0,037	0,011	-0,059	-0,022	-0,055	-0,009
Geen training gevolgd en (boven)mediaan informeel leren	0,068	-0,044	-0,205**	-0,009	-0,001	-0,034
Training gevolgd en (boven)mediaan informeel leren	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Persoonskenmerken						
Vrouw	0,001	-0,072	-0,084	0,044	-0,027	-0,049**
Leeftijd						
16-39 jaar	ref	ref	ref	ref	ref	ref
40-54 jaar	0,255***	-0,380***	-0,369***	0,021	0,058	0,122***
55-66 jaar	0,198**	-1,056***	-0,864***	0,017	0,003	0,175***
Opleidingsniveau						
Zonder startkwalificatie	0,012	-0,011	-0,158	0,059	-0,141**	-0,103***
Havo/vwo gediplomeerd	-0,075	0,239**	-0,136	0,010	-0,019	-0,009
Praktisch geschoolden	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Theoretisch geschoolden	0,018	0,157**	0,279***	0,019	0,170***	0,245***
Herkomstgroep						
Zonder migratieachtergrond	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Westerse migratieachtergrond	0,242***	0,071	-0,051	0,044	-0,007	0,011
Niet-westerse migratieachtergrond	0,195**	0,163*	-0,285***	0,073*	-0,033	-0,086***

	(1) Verwacht baanverlies	(2) Verwachte baanmobiliteit	(3) Ingeschatte employability	(4) Herstelbehoefte	(5) Stress	(6) Bruto uurloon
Persoonlijkheidskenmerken						
Openheid voor ervaringen ¹	-0,043	0,080***	0,078**	0,063***	0,032	0,003
Zorgvuldigheid ¹	-0,069***	-0,014	0,027	-0,029**	-0,069***	0,022**
Extraversie ¹	-0,001	0,048*	-0,017	-0,022*	-0,035	-0,006
Meegaandheid ¹	-0,032	0,010	0,023	-0,027**	0,035	-0,011
Neuroticisme ¹	0,085***	0,066**	-0,033	0,090***	0,169***	0,007
Tijdvoorkeur	0,005	0,029**	0,062***	-0,001	0,021*	0,010**
Risicovoorkeur	-0,003	0,039***	0,015	-0,007	-0,005	-0,001
Examenvrees	0,000	0,004	-0,066*	0,063***	0,148***	-0,019**
Baankenmerken						
Contracttype						
Vast	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Tijdelijk met perspectief	0,484***	0,246***	0,077	0,015	0,061	-0,045*
Tijdelijk zonder perspectief	1,219***	0,925***	0,349**	0,058	0,017	-0,135**
Contracturen	-0,006**	-0,010***	-0,002	0,002	0,004	0,001
Aantal jaar in dienst bij huidige werkgever	-0,000	-0,015***	-0,015***	-0,001	0,000	0,004***
Tevredenheid met huidige werk	-0,100***	-0,283***	-0,048	-0,066***	-0,159***	
Bedrijfskenmerken						
Leercultuur ¹	-0,097***	-0,125***	-0,011	-0,032**	-0,092***	-0,013
Technologische ontwikkelingen op het werk	-0,015	-0,005	0,040	-0,011	0,038*	0,006
Organisatorische ontwikkelingen op het werk	0,104***	0,062***	-0,000	0,025**	0,122***	0,026***
Grootte van bedrijf	0,000***	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000***

	(1) Verwacht baanverlies	(2) Verwachte baanmobiliteit	(3) Ingeschatte employability	(4) Herstelbehoefte	(5) Stress	(6) Bruto uurloon
Aandacht in het bedrijf voor:						
- Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken	-0,092	-0,181***	0,118	0,055*	0,061	0,101***
- Persoonlijk opleidings-ontwikkelplan	-0,146**	-0,074	-0,166**	-0,023	-0,014	0,048***
- Regelmatig feedback van leidinggevende	0,030	0,049	-0,025	0,005	-0,084	-0,015
- Loopbaanplan	0,094	-0,056	0,035	0,011	0,072	0,041
- Coaching	-0,018	-0,050	-0,119	-0,015	-0,139**	-0,018
- Functierotatie	0,053	0,164	-0,131	-0,001	-0,084	-0,055*
- Taakrotatie	-0,029	-0,135*	0,066	-0,003	0,033	-0,022
- Detachering binnen dezelfde organisatie	-0,073	-0,009	0,212*	0,127***	-0,047	0,015
- Prestatiebeloning of bonussen	0,036	0,086	-0,054	-0,011	-0,003	0,021
- Regelmatig feedback door collega's	-0,011	-0,096	0,102	0,032	0,117**	0,004
Constant	2,119***	3,859***	3,066***	0,382***	-0,028	2,543***
N	1.592	1.592	1.592	1.284	1.592	1.351

Bron: ROA LLL-enquête 2020, LISS 2020-2021

Noot: 1 variabele is gestandaardiseerd. Woonvorm en aantal kinderen meegenomen maar niet in tabel gerapporteerd.

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabel B.6

Persoonskenmerken voor werkenden die naast werk een volledige opleiding volgen, voor werkenden die recent een cursus hebben gevolgd, ooit en nooit een cursus hebben gevolgd, en voor vier groepen werkenden naar gelang LLO-deelname, 2020 (procenten)

	Leeftijdscategorie			Opleidingsniveau				Migratieachtergrond			Geslacht
	16-39 jaar	40-54 jaar	55-66 jaar	Zonder start- kwalificatie	Havo/vwo gediplo- meerd	Praktisch geschoolden	Theoretisch geschoolden	Zonder westers	Niet- westers	Vrouw	
Werkende die ook volledige opleiding volgen	46	43	11	11	11	33	44	70	15	15	48
Cursus afgelopen 2 jaar gevolgd	37	38	24	8	6	27	58	80	10	9	48
Ooit cursus gevolgd maar niet afgelopen 2 jaar	25	39	36	15	8	29	48	84	10	7	48
Nooit cursus gevolgd	37	34	28	22	11	32	36	76	10	13	48
Geen formeel en ondermediaan informeel leren	25	39	36	22	11	32	36	79	10	11	48
Formeel en ondermediaan informeel leren	33	37	30	10	6	28	57	84	10	6	48
Geen formeel en bovenmediaan informeel leren	43	32	25	15	8	30	47	79	10	11	48
Formeel en bovenmediaan informeel leren	41	40	19	7	7	26	59	77	11	13	48

Bron: LLO-enquête 2020

Tabel B.7

Persoonlijkheidskenmerken voor werkenden die naast werk een volledige opleiding volgen, voor werkenden die recent een cursus hebben gevolgd, ooit en nooit een cursus hebben gevolgd, en voor vier groepen werkenden naar gelang LLO-deelname, 2020 (gemiddeldes)

	Openheid voor ervaringen	Zorgvuldigheid	Extraversie	Meegaandheid	Neuroticisme	Tijdvoorkeur	Risicovorkeur	Examenvrees
Werkende die ook volledige opleiding volgen	0,47	-0,36	0,14	0,01	0,13	7,16	5,24	0,46
Cursus afgelopen 2 jaar gevolgd	0,21	0,08	0,12	0,04	-0,05	6,93	5,25	0,06
Ooit cursus gevolgd maar niet afgelopen 2 jaar	0,12	0,10	-0,01	-0,04	-0,06	6,91	5,03	0,03
Nooit cursus gevolgd	-0,10	-0,06	-0,03	-0,12	0,06	6,33	4,89	0,10
Geen formeel en ondermediaan informeel leren	-0,12	-0,08	-0,01	-0,13	0,04	6,43	4,82	0,02
Formeel en ondermediaan informeel leren	0,14	0,07	0,08	-0,01	-0,05	6,99	5,16	0,06
Geen formeel en bovenmediaan informeel leren	0,13	0,12	-0,04	-0,02	-0,02	6,74	5,12	0,15
Formeel en bovenmediaan informeel leren	0,28	0,09	0,16	0,08	-0,05	6,88	5,34	0,05

Bron: LLO-enquête 2020, LISS 2020, 2021

Tabel B.8

Baan- en sectorkenmerken voor werkenden die naast werk een volledige opleiding volgen, voor werkenden die recent een cursus hebben gevolgd, ooit en nooit een cursus hebben gevolgd, en voor vier groepen werkenden naar gelang LLO-deelname, 2020 (procenten)

	Contracttype				Sectoren								
	Vast	Tijdelijk met perspectief	Tijdelijk zonder perspectief	Zelfstandig	Landbouw, industrie, energie	Bouw- nijverheid	Handel	Horeca en vervoer	Fin. inst., zakel. dienstverl.	Overheids- diensten, openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheid en welzijn	Cultuur, recreatie en overig
		8	2	9									
Werkende die ook volledige opleiding volgen	73	18	0	9	11	3	8	6	11	14	14	28	6
Cursus afgelopen 2 jaar gevolgd	81	8	3	9	11	4	5	8	16	12	14	28	3
Ooit cursus gevolgd maar niet afgelopen 2 jaar	80	8	2	11	16	4	11	9	12	13	9	21	4
Nooit cursus gevolgd	71	12	5	12	17	7	11	12	15	7	6	20	6
Geen formeel en ondermediaan informeel leren	77	9	3	11	19	6	12	10	13	8	6	21	4
Formeel en ondermediaan informeel leren	82	6	1	10	11	5	6	10	13	13	13	27	2
Geen formeel en bovenmediaan informeel leren	72	13	4	11	13	6	9	11	16	10	8	20	6
Formeel en bovenmediaan informeel leren	79	11	4	7	11	3	4	6	18	11	14	29	4

Bron: LLO-enquête 2020

Bijlage C Berekeningen achter figuren

Figuur 3.1

Deze figuur laat zien hoe de totale leertijd op het werk is opgedeeld in verschillende leeractiviteiten. Hieronder vallen de leeractiviteiten *cursusdeelname* en *informeel leren van taken op het werk*. Voor beide activiteiten wordt het gemiddelde aantal uren berekend dat per jaar aan deze activiteiten is besteed. De berekeningen per activiteit worden hieronder nader toegelicht.

Cursusdeelname

Om de leertijd als gevolg van het volgen van cursussen te berekenen wordt allereerst het gemiddelde aantal gevolgde cursussen en de gemiddelde duur van een cursus in dagen en uren per dag berekend. Hierbij worden alleen de cursussen meegenomen die sinds november 2018 zijn afgerond. Vervolgens wordt het aantal gevolgde cursussen gedeeld door twee om het aantal cursussen per jaar te berekenen. Als laatste wordt dit gemiddelde aantal gevolgde cursussen per jaar vermenigvuldigd met de gemiddelde duur van een cursus in uren en dagen.

Leren van taken op het werk

Het leren van taken op het werk wordt berekend door het gemiddelde aantal gewerkte uren per jaar te vermenigvuldigen met het percentage dat een gemiddeld persoon van taken op het werk leert. Het aantal gewerkte uren is een gemiddelde van de zelf gerapporteerde arbeidsuren van de respondenten. Het percentage informeel leren is het gemiddelde antwoord dat de respondenten hebben gegeven op de vraag "Hoeveel procent van de werktijd besteedt u aan taken waarvan u kunt leren".

