

Deskresearch scholing

Versie 14 januari 2022

Inhoudsopgave

Psychologische landschapsanalyse	2
Deel I desk research (artikelen aangeleverd door FNV)	10
Deel II desk research (zelfgevonden artikelen)	16
Bronnenlijst	39

Psychologische landschapsanalyse

In de tabellen hieronder staan mogelijke stimulerende en inhiberende factoren voor lageropgeleiden om scholing te volgen. De artikelen waarin deze factoren worden genoemd, worden hierna samengevat. Aan het eind van dit document staat een bronnenlijst.

Stimulerende factoren

Factor	Hoe	Wie	Bron
goede coaching	bijvoorbeeld door goede wijze van gespreksvoering	werkgever trainer	De Greef & Heimens Visser (2020)
brede blik op leeropbrengsten	focus ligt niet alleen op arbeidsmarktgerichte opbrengsten	werkgever	De Greef & Heimens Visser (2020)
stimulerende leeromgeving	combinatie van leren en werken; goede voorbeelden betreffende samenwerking met werkgevers	werkgever	De Greef & Heimens Visser (2020)
scholingsintentie	lager opgeleide werknemers met een hoge scholingsintentie hebben een grotere kans aan scholing deel te nemen dan hun collega's met een lage scholingsintentie	werknemer	TNO (2011)
psychologisch contract	werknemers die aan de ene kant hoge verwachtingen hebben van hun werkgever op het gebied van opleidings- en loopbaanmogelijkheden en van mening zijn dat daar aan de andere kant een flexibele opstelling jegens de werkgever tegenover moet staan, hebben een grotere kans om deel te nemen aan een opleiding dan werknemers die minder hoge verwachtingen hebben	werknemer	TNO (2011)
taakinformatie	werknemers die frequent informatie krijgen over hun werk, over het resultaat van hun werk en de mogelijkheden krijgen om te weten te komen hoe goed zij zijn in hun werk hebben een grotere kans om deel te nemen aan een opleiding dan werknemers die minder vaak dit soort informatie over hun werk krijgen	werkgever	TNO (2011)
subjectieve norm (wat vindt de omgeving)	werknemers die a) in een omgeving verkeren die het volgen van een opleiding	omgeving	TNO (2011)

	belangrijk vindt en die b) de mening van deze anderen ook belangrijk vinden, hebben een grotere kans dat zij hun scholingsintentie omzetten in scholingsdeelname dan werknemers die niet omringd zijn door mensen die het volgen van een opleiding belangrijk vinden + scholingsintentie van laagopgeleide werknemers hangt positief samen met subjectieve norm		
aantrekkelijkheid van scholing	werknemers die mogelijke uitkomsten van scholing belangrijk vinden, hebben een grotere kans dat zij hun scholingsintentie omzetten in scholingsgedrag dan werknemers die deze mogelijke uitkomsten van scholing minder belangrijk vinden	werknemer	TNO (2011)
positieve attitude ten opzichte van scholing	scholingsintentie van laagopgeleide werknemers hangt positief samen met een positieve houding ten opzichte van scholing	werknemer	TNO (2011)
self-efficacy	scholingsintentie van laagopgeleide werknemers hangt positief samen met geloof in eigen kunnen om scholing te volgen en met succes af te ronden (self efficacy)	werknemer	TNO (2011)
steun van leidinggevende	steun van leidinggevende (bijvoorbeeld leidinggevende besteedt aandacht aan de mening van werknemers) is indirect van invloed op scholingsintentie (via attitude, subjectieve norm en self-efficacy)	werkgever	TNO (2011)
steun van collega's	steun van collega's (bijvoorbeeld helpende hand bieden bij het afronden van werk) is indirect van invloed op scholingsintentie (via attitude, subjectieve norm en self-efficacy)	omgeving	TNO (2011)
oriëntatie op loopbaanmogelijkheden	proberen te ontdekken welk werk werknemers interessant vinden of praten met anderen over beroepen die interessant	werknemer	TNO (2011)

	zijn is indirect van invloed op scholingsintentie (via attitude, subjectieve norm en self-efficacy)		
motivatie	werknemers met een goede motivatie maken meer kans om scholing aangeboden te krijgen (positieve effect van goede motivatie is groter dan positieve effect van goede performance)	werknemer	ROA (2018)
performance	werknemers met een goede performance maken meer kans om scholing aangeboden te krijgen (positieve effect van goede performance is kleiner dan positieve effect van goede motivatie)	werknemer	ROA (2018)
vertrouwen	werknemers met een hoge mate van vertrouwen zijn meer bereid om een cursus te kiezen als hier een eigen bijdrage aan verbonden is dan werknemers met een laag niveau van vertrouwen	werknemer	ROA (2018)
bereidheid tot risico nemen	de belemmerende rol die een eigen bijdrage in termen van tijd speelt in de cursusdeelname is kleiner voor mensen die meer bereid zijn risico's te nemen	werknemer	ROA (2018)
(geen) voorkeur voor in welke tijd scholing volgen	de belemmerende rol die een eigen bijdrage in termen van tijd speelt in de cursusdeelname is kleiner voor mensen voor mensen met een lagere tijdsvoorkeur	werknemer	ROA (2018)
feedback van collega's		omgeving	ROA (2018)
organisatie zet HRM-instrumenten in (functioneringsgesprek, POP etc.)	positieve relatie tussen inzet van deze instrumenten en deelname aan scholing	werkgever	ROA (2018) ECBO (2010)
intrinsieke motivatie	het leren is 'leuk' (methodiek)/interessant/geeft voldoening; op de interesses van de persoon zelf gericht; sluit aan bij persoonlijke doelen en de wijze waarop mensen willen leren ('on the job')	werknemer	Panteia (2019)
intrinsieke motivatie	huidige werk beter willen kunnen doen	werknemer	De Greef (2021) CBS (2021)

intrinsieke motivatie	om willen kunnen gaan met toekomstige veranderingen huidige baan	werknemer	CBS (2021)
intrinsieke motivatie	arbeidsmarktkansen/kansen op werk in de toekomst vergroten	werknemer	De Greef (2021) ECBO (2010) CBS (2021)
intrinsieke motivatie	(basis)vaardigheden willen verbeteren (bijv. taalvaardigheden)	werknemer	De Greef (2021)
intrinsieke motivatie	algemene kennisontwikkeling en interesse	werknemer	De Greef (2021)
extrinsieke motivatie	(extra) beloningen, vergoedingen of waardering krijgen; hoger loon krijgen	werknemer	ECBO (2010) Panteia (2019)
aansluiten bij leerklimaat in een organisatie (sociale norm)	als het natuurlijk voelt, gaan mensen daarin mee (anderen doen het ook)	werknemer	Panteia (2019)
beseft van de noodzaak	scholing is nodig om bij te blijven en baan te behouden	werknemer	Panteia (2019)
loyaal zijn	voor anderen en het bedrijf iets betekenen	werknemer	Panteia (2019)
opleiding vindt plaats binnen werktijd	eerder geneigd zijn een opleiding te volgen als je niet het gevoel hebt dat de opleiding er 'ook nog bij komt'	werkgever trainer	Panteia (2019)

Inhiberende factoren

Factor	Hoe	Wie	Bron
schaamte		werknemer	De Greef (2021)
self-efficacy	geen/weinig gevoel dat ze succesvol kunnen zijn	werknemer	ECBO (2019)
gebrek aan passend scholingsaanbod	bijvoorbeeld onvoldoende flexibel aanbod (onvoldoende onderwijs op maat)	omgeving trainer	ECBO (2019) De Vries (2019)
kennis	niet weten waarom scholing nodig is, dat leren ook leuk kan zijn en dat ze eigenlijk al best veel kunnen of onbekendheid met (financiële regeling rond) het scholingsaanbod	werknemer	De Greef (2021) TNO (2005) De Greef & Heimens Visser (2020) De Vries (2019)
capaciteit	geen scholing kunnen volgen (bijv. als gevolg van belasting in de privésituatie, ontbreken van basisvaardigheden, leerbeperkingen)	werknemer	De Greef (2021) TNO (2005)
angst	geen scholing durven te volgen door slechte ervaring met school en leren in het verleden en weinig zelfvertrouwen	werknemer	De Greef (2021) TNO (2005)

(gebrek aan) motivatie	geen scholing willen volgen, bijvoorbeeld vanwege: niet betrokken voelen bij het bedrijf, geen arbeidsidentiteit hebben, individuele factoren (bijv. verwachtingen), omgevingsfactoren (bijv. invloed van familie/vrienden), aanbodfactoren (bijv. inhoud/vorm cursus)	werknemer	ECBO (2010) TNO (2005)
slechte inbedding van scholing in de persoonlijke leefsituatie	geen volledige aandacht voor leefsituatie en motivatie klant; mogelijkheid tot deelname en scholingsmogelijkheden onbekend; te laat klantcontact; onoverzichtelijke informatievoorziening	werkgever omgeving	De Greef & Heimens Visser (2020)
slechte coaching	bijvoorbeeld door te beperkte kennis en ervaring van 'loopbaanbegeleiding' of tijdsgebrek	werkgever	De Greef & Heimens Visser (2020)
geen stimulerende leeromgeving	bijvoorbeeld: leerwerkloket is onbekend, niet alle opleiders zijn opgenomen als samenwerkingspartner	omgeving	De Greef & Heimens Visser (2020)
geen transfer van geleerde basisvaardigheden naar praktijk	bijvoorbeeld door afwezigheid van aanbieders van basisvaardigheden onder samenwerkingspartners	omgeving	De Greef & Heimens Visser (2020)
onvoldoende samenwerking tussen UWV, bedrijven, opleiders etc.		omgeving	De Greef & Heimens Visser (2020)
veel regels en protocollen	regels en protocollen werken belemmerend en contraproductief	omgeving	De Greef & Heimens Visser (2020)
tijdelijk contract	laagopgeleiden met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling hebben een kwart minder kans om een cursus te volgen	werkgever	ROA (2018)
feedback van leidinggevende	feedback van de leidinggevende heeft een negatieve invloed op scholingsdeelname van laagopgeleiden	werkgever	ROA (2018)
scholing vindt online plaats	zowel laag- als hoogopgeleiden hebben geen voorkeur voor online scholing	werknemer	ROA (2018)

werkinhoud (met name takenpakket)	andere werkinhoud verklaart voor 50% verschil in deelname tussen laag- en hooggeleiden	werknemer omgeving	ROA (2018)
doenvermogen dat komt kijken bij scholing gaan volgen	doenvermogen kan lager zijn onder laagopgeleiden en zeker onder mensen bij wie mentale belasting al groot is; bijvoorbeeld niet in staat zijn om zich via digitaal platform in te schrijven voor scholing	werknemer omgeving	Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2017)
laag rendement van scholingsinvesteringen voor laagopgeleiden	financiële prikkel om postinitieële scholing te gaan volgen is te laag	werknemer	ECBO (2010)
gebrek aan aanbod voor deelname aan scholing	werkgevers bieden minder scholing aan voor laagopgeleiden, bijvoorbeeld omdat ze onvoldoende rendement uit investeringen in postinitieële scholing van laagopgeleiden halen	omgeving	ECBO (2010)
gebrek aan nut	nut van postinitieële scholing is niet altijd duidelijk	werknemer	ECBO (2010) Bisschop, Ouwehand, Ter Weel & Zwetsloot (2018) De Vries (2019)
scholing vindt buiten werktijd plaats	's avonds/in het weekend niet gemakkelijk tijd vrij kunnen maken om te studeren	werknemer	ECBO (2010)
angst voor examen doen	het eng vinden om weer examen te doen	werknemer	ECBO (2010)
zekerheid	geen (waargenomen) risico dat de baan verloren zou kunnen gaan	werknemer	Panteia (2019)
tevreden met status-quo	weinig ambitie en tevredenheid met huidige situatie	werknemer	Panteia (2019)
gebrek aan urgentie	geen inzicht in toekomstige arbeidsmarktpositie en geen visie op persoonlijke ontwikkelingen	werknemer	ROA (2018) Panteia (2019)
gebrek aan urgentie	over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om werk goed uit te kunnen voeren	werknemer	SCP (2019)
gebrek aan prioriteit	scholing krijg geen of te laat prioriteit bij werknemers en werkgevers	werknemer werkgever	Panteia (2019) De Vries (2019)
angst voor verlies	binnen de comfortzone willen blijven; voorkomt verder willen kijken en nieuwe perspectieven ontwikkelen	werknemer	Panteia (2019)

(gevoel van) gebrek aan tijd	opleiding 'kan er niet bij komen'	werknemer	ECBO (2019) De Vries (2019)
(gevoel van) overbelasting	'vol zitten', mede door verplichte cursussen op het werk	werknemer	Panteia (2019)
geen fan zijn van (theoretisch) leren		werknemer	Panteia (2019)
geen fan zijn van langere opleidingstrajecten		werknemer	Panteia (2019)
onvoldoende terugzien van inspanningen	geen directe beloning/waardering ervaren	werknemer	Panteia (2019)
kortetermijndenken	geen directe beloning/waardering maakt scholing onaantrekkelijk	werknemer	Panteia (2019)
kortetermijndenken	het in de toekomst nodig hebben van andere vaardigheden is geen reden om nu scholing te volgen (anticiperen)	werknemer	SCP (2019)
werk-privébalans bewaken	werk, gezin en hobby's eisen veel tijd en energie op, waardoor mensen 'bezuinigen' op opleidingen	werknemer omgeving	ECBO (2019) Panteia (2019)
weinig ondersteuning of stimulans vanuit werkgever	regelingen en mogelijkheden zijn weinig bekend; weinig aandacht besteed aan leren bij werknemers; geen 'leercultuur'	werkgever	SCP (2019) Panteia (2019) De Vries (2019)
negatief beeld van HR-afdeling	grote afstand tussen HR en werknemers (bedrijfscultuur)	werknemer werkgever	Panteia (2019)
negatief beeld van scholing	vaak ontstaan door eerdere ervaringen met scholing	werknemer	ECBO (2019) ROA (2018) Panteia (2019) De Vries (2019)
gebrek aan financiële middelen	de opleiding kan niet worden betaald	werknemer	ECBO (2019) SCP (2019) Panteia (2019) De Vries (2019)
multiproblematiek	laagopgeleiden hebben eerder te maken met andere problemen (financiële problemen, slechte gezondheid et cetera)	werknemer	Panteia (2019)
gebrek aan zelfvertrouwen (in afronden opleiding)	bijvoorbeeld door eerdere leerervaringen	werknemer	ECBO (2010) ROA (2018) SCP (2019) Panteia (2019) De Vries (2019)
proceselementen van dienstverlening	belemmeringen in bijvoorbeeld schriftelijke/online communicatie	omgeving	Hogeschool Utrecht (2020)

negatieve belevingen van dienstverlening	negatieve verwachtingen, wantrouwen ten aanzien van de dienstverlening, weerstand en vermijdende passiviteit	werknemer	Hogeschool Utrecht (2020)
bijna met pensioen (kunnen) gaan		werknemer	Bisschop, Ouwehand, Ter Weel & Zwetsloot (2018)
persoonlijke omstandigheden		werknemer	SCP (2019)
beperkte scholingsmogelijkheden	door de gebrekkige opleiding is het soms niet mogelijk in een bepaalde opleiding in te stromen of moeten mensen een langer durend traject ingaan	omgeving	SCP (2019)
werkgever investeert niet/minder in lageropgeleiden		werkgever	SCP (2019)
weinig ondernemendheid om mogelijkheden te verkennen	kan komen doordat mensen er geen zin in hebben/het te veel moeite kost/ze niet weten hoe ze de mogelijkheden kunnen verkennen	werknemer	SCP (2019)
niet gewend zijn in zichzelf te investeren		werknemer	De Vries (2019)
moeilijk te bereiken zijn	bereiken van kwetsbare mensen (bijvoorbeeld met lage basisvaardigheden; in de schuldsanering) is lastig	werknemer	De Vries (2019)

Deel I Deskresearch

Werkgeversreis subsidie aanvragen om laagtaalvaardige werknemers te scholen (ECBO, 2019; bijlage van Evaluatie subsidieregeling laagtaalvaardige werknemers)

1. Bewust worden: wat betekent laaggeletterdheid voor het bedrijf?
2. Ambitie formuleren om laaggeletterdheid in het bedrijf aan te pakken
3. Draagvlak creëren binnen de organisatie
4. Subsidieaanvraag voorbereiden
5. Subsidie aanvragen
6. Toekenning afwachten
7. Taaltraject opstarten
8. Taaltraject uitvoeren
9. Taaltraject afronden
10. Vervolg formuleren

Vijf tips om leren en ontwikkeling onder werknemers te stimuleren (Arboportaal, 2019)

1. Zorg voor duidelijke visie op trends en vereiste ontwikkeling van je werknemers.
2. Zet in op 'vakmanschap' om leren en ontwikkeling te stimuleren.
3. Stimuleer (ongemerkt) leren, in kleine stappen, dichtbij het werkproces.
4. Investeer in 'het goede gesprek' tussen werkgever en werknemer.
5. Zorg voor een veilige omgeving en ruimte voor ontwikkeling.

De laaggeletterde leert het ons – onderzoek naar het stimuleren van scholingsdeelname aan trajecten basisvaardigheden (De Greef, 2021)

Onderzoeksvraag: Wat zijn succesfactoren voor de bevordering van deelname aan trajecten basisvaardigheden door laagopgeleide of laaggeletterde inwoners?

Wie is de potentiële deelnemer?

Het gaat om een diverse groep inwoners die verschilt qua sociodemografische achtergrond (herkomst, familie, leeftijd), dagelijkse activiteiten (werk en vrije tijd) en de bijbehorende vindplaatsen, het netwerk en de bijbehorende vindplaatsen, het kunnen en willen gaan leren (in relatie tot de duur van de kwetsbare positie) en het voelen van urgentie om te gaan leren.

Waar moet je rekening mee houden als je de motivatie van de potentiële deelnemer voor deelname aan scholing wil vergroten?

Top vijf redenen om deel te nemen aan leertraject: verbetering taalvaardigheden (55,8%), verbetering digitale vaardigheden (15,9%), algemene (kennis)ontwikkeling en interesse (7,7%), voor ander werk of betere uitvoering van werk (4,1%), verbetering rekenvaardigheden (3,6%). Je kunt potentiële deelnemers motiveren door een positieve verbintenis met hen aan te gaan en hen op een bepaalde manier zien te motiveren. Dat kan door de deelnemer de meerwaarde ervan te laten inzien op één van de volgende gebieden:

1. Sociale relaties
2. Externe verwachtingen
3. Sociaal welzijn (voor gemeenschap)
4. Persoonlijke vooruitgang
5. Ontspanning/stimulatie (tegen saaiheid, routine en voor contrast in leven)
6. Cognitieve interesse

Laat zien dat men de basisvaardigheden kan verbeteren, zodat men enerzijds het werk beter kan uitvoeren of indien nodig een andere baan kan krijgen en anderzijds dingen in het dagelijks leven makkelijker en fijner worden. Verder is er een groep die uit eigen initiatief wil leren.

Wat zijn mogelijke barrières van de potentiële deelnemer?

Top vijf redenen om niet deel te nemen aan leertraject: angst en schaamte (35,7%), aanbod is onbekend (14,7%), werk (7,6%), tijd (7,1%), leerbeperkingen (4,9%). Houd hier rekening mee als je potentiële deelnemers wilt motiveren. Met name intrinsieke factoren, zoals eerdere negatieve leerervaringen, maar ook angst en schaamte, zijn van invloed op het niet deelnemen aan een leertraject. Externe factoren zoals het hebben van een baan, te weinig tijd of financiële beperkingen komen minder vaak voor. De mogelijkheid om deel te nemen aan een leertraject is niet bij iedereen bekend. Context is belangrijk; je moet inspelen op de verschillende settingen waarin iemand leert om deelname te kunnen bevorderen. Naast de werksituatie kan de context ook worden ingegeven door de privésituatie, zoals gezondheid, financiën, familie, welzijn en ICT. Hierbij is motivatie een belangrijke voorspeller van daadwerkelijke deelname aan een leertraject.

Wanneer, door wie en waar kan het eerste gesprek met de potentiële deelnemer plaatsvinden?

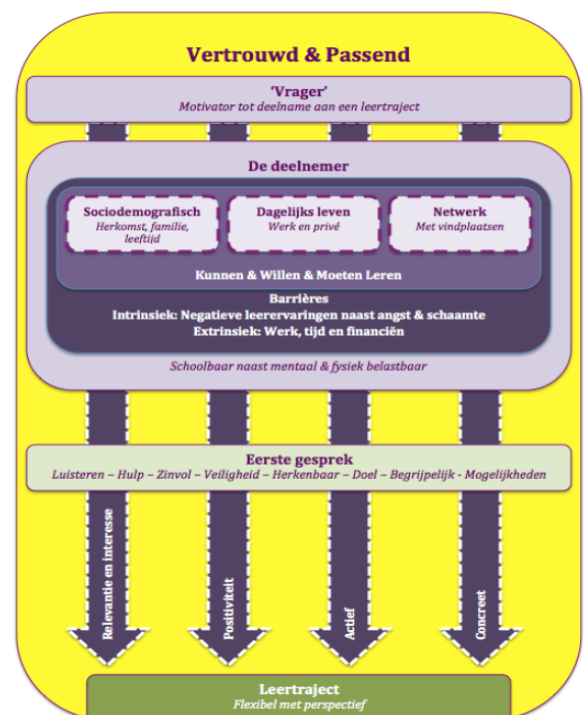
Het eerste gesprek is een belangrijk moment om deelnemers te motiveren tot deelname aan een leertraject. Potentiële deelnemers zeggen vooral een taalprobleem te hebben als ze in het dagelijks leven tegen problemen aanlopen of als een vertrouwd/bekend iemand het vraagt. Dat is bij voorkeur niet op een openbare plek, maar tijdens een één-op-één-gesprek met iemand van een bekende formele instantie, waarbij het op dat moment passend is om het daarover te hebben. Tijdens het eerste gesprek zijn acht dingen belangrijk: luisteren, hulp bieden, toelichting geven waarom het leertraject zinvol is, veiligheid bieden en een fijne sfeer creëren, herkenbare en vergelijkbare problemen weergeven, aangeven wat het doel van het leertraject kan zijn, begrijpelijke taal gebruiken en zicht bieden op de mogelijkheden.

Hoe kan je naast de bejegening de werving opstarten om extra aandacht voor de trajecten basisvaardigheden te vragen?

Deelnemers geven aan dat er te weinig reclame wordt gemaakt voor de trajecten en dat er daarnaast veel meer bekendheid voor het aanbod moet worden gegenereerd. Ze geven een voorkeur voor werving via mond-tot-mondreclame aan en specifiek de inzet van taalambassadeurs of doorverwijzing door een vertrouwenspersoon.

Vijf belangrijke punten voor succesvolle werving:

1. Breng in beeld hoe de dagelijkse leefomgeving van de potentiële deelnemers eruitziet en houd daarbij rekening met hun motivatie, mogelijkheden en barrières.
2. Ga een samenwerking aan met stakeholders die een positief en persoonlijk contact hebben met de potentiële deelnemers en wellicht ook aanzien.
3. Ontwikkel samen met de stakeholders een passende en pakkende boodschap (gericht op het positieve resultaat na deelname aan een leertraject) en bijbehorende aanbod en houd het kort en eenvoudig.
4. Bepaal samen met de stakeholders via welke effectieve kanalen de boodschap en het bijbehorende aanbod naar buiten wordt gebracht en op welk passend moment.
5. Neem de tijd om naast succes ook de spreekwoordelijke leermomenten te incasseren.



Samen werken aan taal - een advies over laaggeletterdheid (Sociaal-Economische Raad, 2019)

Voorgesteld beleid:

- Infrastructuur eenvoudiger, transparanter en beter toegankelijk maken.
- Succesvolle activiteiten uitrollen en streven naar landelijk en regionaal dekkend aanbod.

Nodig: herkenbare, laagdrempelige fysieke locatie in gemeente/wijk, landelijk kader voor kwaliteit en toegankelijkheid van het aanbod (werkgever moet ook scholing aanbieden) en de professionaliteit van docenten, meer inzicht in beoogde doelgroepen en landelijk vastgestelde indicatiecijfers en financiering.

Motiveren van laaggeletterden - een literatuurstudie naar succesvolle interventies (ECBO, 2019)

Laaggeschoolden nemen minder vaak deel aan cursussen dan hoger geschoolden. Dit komt door verschillen in opleidingsintenties: de algemene houding (attitude) ten aanzien van opleiding en scholing en de competentiebeleving (positieve onderwijservaring, gevoel dat ze succesvol kunnen zijn). Andere redenen zijn: onbekendheid met het aanbod, gebrek aan passend aanbod en onvoldoende/ontoereikende middelen (tijd, geld, baan, mantelzorg).

Factoren die motivatie van laaggeletterden beïnvloeden: factoren gericht op de laaggeletterde (bijvoorbeeld verwachtingen), factoren gericht op de omgeving (bijvoorbeeld invloed van familie/vrienden), factoren gericht op het aanbod (bijvoorbeeld inhoud/vorm cursus en randvoorwaarden).

Een veelgebruikte theorie over het stimuleren van motivatie om te blijven leren is de Zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan (1985, 2000). Deze theorie maakt onderscheid tussen intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie komt uit de deelnemer zelf: de deelnemer is gemotiveerd om iets te leren vanuit interesse of nieuwsgierigheid en heeft plezier in het leren. Bij extrinsieke motivatie zijn het factoren van buitenaf die de deelnemer motiveren, bijvoorbeeld een toekomstige beloning. Intrinsieke motivatie leidt vaak tot betere leerresultaten, meer zelfstandig leren en een hoger psychologisch welzijn op korte en lange termijn. Bij het stimuleren van de intrinsieke motivatie om te blijven leren spelen de docent en de inrichting van de leeromgeving een rol. Volgens Ryan en Deci (2000) kan de docent de intrinsieke motivatie bevorderen door te zorgen dat er in de leeromgeving aan drie basisbehoeften wordt voldaan: autonomie (vrijheid die je hebt om naar eigen inzicht een activiteit uit te voeren), sociale verbondenheid (vertrouwen in anderen uit de groep, dus klasgenoten en docent) en competentie (vertrouwen in je eigen kunnen). Hoe beter een docent deze drie factoren weet te beïnvloeden, hoe hoger de intrinsieke motivatie van de deelnemers.

Elementen uit interventies die de motivatie stimuleert om aanbod te gaan of blijven volgen:

<i>Werven/motiveren</i>	<i>Aanbod voltooien/gemotiveerd houden</i>
zichtbaarheid vergroten	blijven inspelen op behoeftes/interesses/omstandigheden
laagdrempelig contact leggen	deelnemers zien en betrekken
tussenpersonen en -partijen inzetten	eigenaarschap stimuleren
tussenpersonen en -partijen inzetten	positieve leerervaringen creëren
opbrengsten inzichtelijk maken	laten ervaren van positieve effecten
belemmeringen wegnemen	aanpak en begeleiding garanderen
aansluiting bij (potentiële) deelnemers zoeken	duurzaamheid en kwaliteit borgen
professional betrekken	extra's aanbieden
extra's aanbieden	

Er is niet één 'type' laaggeletterde, dus niet één passende aanpak. Het is belangrijk om aan te

sluiten bij de beweegredenen (om wel of niet te leren), de leefwereld en de achtergrond van de laaggeletterde. Dan is de kans het grootst dat het lukt de laaggeletterde te motiveren om scholing te volgen en wellicht verder te blijven volgen.

Persona's - wat zijn de behoeften, motivaties en drempels van Nederlandstalige laaggeletterden? (Lost Lemon & Muzus, 2018)

Vijf persona's, ingedeeld op twee assen (ligt buiten mij versus bij mij; acceptabel versus ontkennend). Linksonder houdt zich het meest bezig met kansen voor de toekomst; rechtsboven het meest met hier en nu. Linksonder heeft het meest moeite met taalvaardigheden; rechtsboven met zelfredzaamheidsvaardigheden. Voor linksonder moet het aanbod gaan over zichzelf ontwikkelen; voor rechtsboven over dagelijkse dingen beter kunnen doen. Voor elke persona is in het document te vinden wat je voor die persona kunt doen.



Lager opgeleiden in beweging - employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden (TNO, 2005)

Beslissingsproces werknemer:

1. Bewustwording. De eerste stap in het proces is dat de werknemer zich bewust wordt van een scholingsnoodzaak of een discrepantie tussen de competenties die hij heeft en de competenties die hij zou moeten hebben of van een uitdaging die hij zou willen aangaan. Die behoefte kan zich voordoen als een werknemer opslag wil krijgen, promotie wil maken of zijn baan wil behouden.
2. Intentie om te leren. Een werknemer die zich bewust is van een discrepantie gaat openstaan voor leren en scholing als hij denkt dat dit een haalbare kaart is. Specifieke informatie van de werkgever of gerichte acties om het zelfvertrouwen van de werknemer te verbeteren kunnen deze stap mogelijk maken.
3. Keuze maken. De volgende stap is dat de werknemer een leervraag gaat formuleren of een cursus of opleiding kiest. Of de werknemer hierin slaagt kan afhangen van de informatie en ondersteuning die hij krijgt.
4. Leren en blijven leren. Of de werknemer vervolgens daadwerkelijk gaat leren en blijft leren is afhankelijk van de mate waarin het leren effectief is, de werknemer resultaat ziet en scholing aansluit bij zijn mogelijkheden. Als het programma te lang duurt of als de lesstof niet aansluit op de praktijk, dan gaat de werknemer niet verder leren of stopt hij met scholing.

Er zijn verschillende strategieën die werkgevers kunnen inzetten om lager opgeleiden te motiveren voor scholing en in beweging te krijgen. Deze strategieën sluiten aan op het beslissingsproces van de werknemer. Bij elke stap kan de werkgever gericht een bepaalde strategie inzetten. De meeste strategieën zijn van belang bij meerdere stappen in het proces.

- Strategieën gericht op een goede communicatie. Hierbij gaat het vooral om bewustwording van de noodzaak van het leren, om het beïnvloeden van weerstand als gevolg van 'niet weten'.
- Strategieën die leren in een positieve sfeer plaatsen. Hierbij gaat het vooral om het bevorderen van de intentie om te leren en het maken van een keuze, om het beïnvloeden van weerstand als gevolg van 'niet durven' en 'niet weten'.

- Strategieën gericht op effectief leren en blijven leren. Hierbij gaat het vooral om de inhoud, organisatie en vormgeving het leren, om het beïnvloeden van weerstand als gevolg van 'niet kunnen' en 'niet durven'.
- Strategieën gericht op een goede begeleiding gedurende het hele proces. Hierbij gaat het vooral om het beïnvloeden van weerstand als gevolg van 'niet weten', 'niet durven', 'niet kunnen' en 'niet willen'.

Vergeleken met hoger opgeleiden nemen lager opgeleiden minder vaak het initiatief tot scholing en overzien zij de consequenties van te weinig scholing minder goed. Bij veel lager opgeleiden bestaat weerstand omdat zij:

- Niet *weten* waarom scholing nodig is, dat leren ook leuk kan zijn en dat ze eigenlijk al best veel kunnen.
- Geen scholing *kunnen* volgen als gevolg van belasting in de privésituatie of het ontbreken van basisvaardigheden (lezen en schrijven, computer- en studievoordigheden).
- Geen scholing *durven* te volgen omdat ze slechte ervaring met school en leren hebben opgedaan in het verleden en weinig zelfvertrouwen hebben.
- Geen scholing *willen* volgen omdat ze zich niet betrokken voelen bij het bedrijf en/of geen arbeidsidentiteit hebben.

Strategieën	Succesfactoren
Strategieën voor een goede communicatie → bewustwording noodzaak van scholing	- Niet alleen schriftelijk informeren, maar ook mondeling en herhalen. - Eenvoudige taal, geen termen die gevoelig liggen. - Duidelijk en eerlijk zijn over de gevolgen van niet-scholen, hulp aanbieden bij weerstanden. - Consequent toepassen van regels en procedures, prikkelende beloningstructuur. - Communicatiekanalen op elkaar afstemmen, 'walk-your-talk'. - Lager opgeleiden betrekken en input laten geven bij veranderingen, bijvoorbeeld in werkoverleg en bij opstellen competentieprofiel. - Bedrijfstheater gebruiken om de communicatie te verbeteren en om 'lastige' thema's aan de orde te stellen.
Strategieën die leren in een positieve sfeer plaatsen → bevorderen zelfvertrouwen en prikkelen	- Onderzoek doen naar competenties, wensen en mogelijkheden en hierop aansluiten met scholing (maatwerk). - Erkennen van eerder verworven competenties, lager opgeleiden laten zien dat ze al veel kunnen. - Portfolio of competentie-cv opstellen zodat werknemers, ook bij sollicitaties, een hulpmiddel hebben. - Werknemers prikkelen met een scholingsvoucher. - Personen uit de sociale omgeving inzetten die positief staan tegenover leren (collega's, familie) .
Strategieën voor effectief leren en blijven leren → goede vorm, inhoud en wijze van leren	- Investeren in basisvaardigheden zodat lager opgeleiden daadwerkelijk scholing kunnen volgen. - Goede vorm en organisatie van het leren, zoals scholing in werktijd, succeservaringen organiseren, veilige leeromgeving, certificaat en bonus bij slagen, feestelijke diploma-uitreiking. - Goede leerbegeleiders, opleiders en mentoren. - Geen 'schoolse' methodieken, maar didactische hulpmiddelen die aantrekkelijk en effectief zijn voor lager opgeleiden (video, praktijkopdrachten). - Bevorderen van informeel leren door werknemers op de werkplek de gelegenheid te geven om van elkaar te leren.
Strategieën voor een goede begeleiding → van belang bij alle stappen in het beslissingsproces van de werknemer	- Leidinggevenden trainen in taakgericht, coachend én consequent leidinggeven. - Leidinggevenden 'belonen' voor het begeleiden van lager opgeleiden, niet alleen afrekenen op productiedoelstellingen. - Specifieke personeelsinstrumenten inzetten die leidinggevers helpen bij het consequent uitvoeren van beleid. - Leidinggevenden met onvoldoende begeleidende competenties vervangen of taken laten delegeren. - Voor lager opgeleiden met een grote aversie tegen scholing extra begeleiding regelen.

In het document staan tien praktijkvoorbeelden van organisaties en projecten die met succes geïnvesteed hebben in de employability van lager opgeleiden en/of in een aanpak om weerstanden tegen scholing en leren te doorbreken.

Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing (De Greef & Heimens Visser, 2020)

Vijf algemeen geldende succesfactoren:

1. De fundering: inbedding van scholing in de persoonlijke leefsituatie en het re-integratieproces als geheel.
Belemmerend: geen volledige aandacht voor leefsituatie en motivatie klant; mogelijkheid tot deelname en scholingsmogelijkheden onbekend; te laat klantcontact; onoverzichtelijke informatievoorziening.
2. De coach: intensieve persoonlijke face-to-face begeleiding met oog voor eventuele beperkingen.
Bevorderend: goede wijze van gespreksvoering. Belemmerend: te beperkte kennis en ervaring van 'loopbaanbegeleiding'; tijdsgebrek voor adviseurs basisdienstverlening.
3. De deelnemer: zelf (of samen met een coach) doelen stellen en geleidelijk zelf meer regie krijgen.
Bevorderend: aandacht voor brede blik op leeropbrengsten (niet alleen arbeidsmarktgericht). Belemmerend: scholingsprotocol werkt soms belemmerend.
4. De leeromgeving: arbeidsmarktgerichte scholing in een leerwerkomgeving, waar combinatie van leren en werken centraal staat.
Bevorderend: aandacht voor ideale leeromgeving: combinatie van leren en werken; goede voorbeelden betreffende samenwerking met werkgevers. Belemmerend: leerwerkloket is onbekend; niet alle opleiders zijn opgenomen als samenwerkingspartner.
5. Transfer van het geleerde naar de praktijk, met oog voor basisvaardigheden.
Belemmerend: afwezigheid van aanbieders van basisvaardigheden onder samenwerkingspartners.

Succespunten UWV:

- Voldoende transfermogelijkheden, directe toepassing van het geleerde in de praktijk.
- Er wordt veel gebruikgemaakt van leerwerkplekken.
- Scholing is arbeidsmarktgericht.

Verbeterpunten UWV:

- Te weinig aandacht voor basisvaardigheden van klanten.
- Criterium 'de klant moet een baangarantie organiseren' breed als belemmerend ervaren.
- Behoeftte aan expertise rondom leerwerktrajecten. De bestaande leerwerkloketten worden hiervoor momenteel niet voldoende benut.
- In een aantal regio's kan de samenwerking met bedrijven, opleiders en dergelijke nog een stevige impuls gebruiken.
- Professionals ervaren veel regels en protocollen als belemmerend en contraproductief. Daardoor zetten ze minder scholing in dan zij en de mensen die ze begeleiden zouden willen.
- Kennisontwikkeling omtrent loopbaanbegeleiding bij professionals is gewenst.
- Door overdracht van klanten gaat op dit moment informatie verloren en het gebrek aan de persoonlijke band werkt niet motiverend.
- Veel onbekendheid bij klanten en professionals over scholing en de mogelijkheden van scholing in combinatie met een uitkering.
- Integraal klantbeeld ontbreekt: bevorderende en belemmerende factoren van klanten worden niet uniform in beeld gebracht.

Deel II Deskresearch

Evaluatie subsidieregeling laagtaalvaardige werknemers (ECBO, 2019)

Wat zijn de belangrijkste opbrengsten uit de regeling?

- Opbrengsten op het niveau van de werknemer, zoals zelfvertrouwen, duurzame inzetbaarheid/persoonlijke ontwikkeling, en verbeterde sociale inclusie op het werk.
- Opbrengsten op het niveau van de werkgever, zoals communicatie en veiligheid op de werkvloer, betere taakprestatie van werknemers en duurzame inzetbaarheid van werknemers.
- Opbrengsten op systeemniveau, zoals (meer/structureler) investeren in taalvaardigheid op de werkvloer.

Welke factoren zijn van invloed geweest op het behalen van de opbrengsten?

- Vormgeving van de regeling:
 - Randvoorwaarden van de regeling: het moment van uitzetten van de regeling, het toestaan van maximaal één aanvraag per holding (en uitsluiten van gemeentelijke diensten) en het niet continue karakter van de regeling.
 - Eisen aan de inhoud van trajecten: de schriftelijke intake, het niveau tot 2F en het minimum van 30 contacturen.
- Kwaliteitskenmerken: de belangrijkste kenmerken van het aanbod die de opbrengsten zowel positief als negatief hebben beïnvloed zijn de docent en de inhoud van de lessen (maatwerk, werkgerelateerde lessen).
- Motiveren, toeleiden en gemotiveerd houden:
 - In de werving blijkt een onderscheid tussen NT1- en NT2-werknemers: NT2-werknemers werden vaak geselecteerd op basis van functioneren (doorgroeipotentie). Bij NT1-trajecten werd breder geworven en verondersteld dat de opkomst hoger zou zijn dan het geval is geweest.
 - De motivatie van werkgevers om te investeren in laagtaalvaardige werknemers hangt nauw samen met het bewustzijn van werkgevers rondom de rol die zij hebben in de aanpak van laaggeletterdheid.
 - De motivatie van de werknemers die eenmaal aan het traject gestart waren, was hoog door de kwaliteit van het aangeboden traject.

De opbrengsten van de regeling laten zien dat er meer werkgevers en werknemers bereikt zijn dan beoogd was. Ook blijkt dat taalscholing bijdraagt aan een verbeterde communicatie op de werkvloer, zowel voor NT2'ers als voor NT1'ers. Uit de evaluatie komen diverse aanbevelingen naar voren waardoor de overheid met de regeling meer of andere bedrijven en werknemers kan bereiken en waardoor werkgevers meer kunnen bereiken met de door hen aangeboden scholing. Uit de vele reacties op en betrokkenheid bij de evaluatie valt op te maken dat de regeling gewaardeerd wordt en dat het bijdraagt aan het vormgeven van taalbeleid op de werkvloer.





Wat leverde deelname aan de regeling op volgens werkgevers? En voor wie?



Kansen voor laagopgeleiden – analyse (UWV, 2017)

In 2016 was 22% van de Nederlandse beroepsbevolking van 15 tot 75 jaar laagopgeleid. Deze groep bestond uit bijna 2 miljoen personen.

Onder de volgende groepen is het aandeel laagopgeleiden (iets) hoger dan dit gemiddelde:

- Mannen (24%);
- Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (31%);
- Jongeren tussen 15 en 25 jaar (43%);
- 55-plussers (26%);
- Het aandeel laagopgeleiden is hoog in Zeeuws-Vlaanderen, Zaanstreek, het oosten van Groningen en Drenthe en in delen van Friesland, Gelderland en Limburg.

Traditioneel werkt een groot deel van de laagopgeleiden in een technisch beroep. Hieronder vallen bijvoorbeeld hulpkrachten bouw en industrie, productiemachinebedieners en bouwarbeiders. Andere beroepsrichtingen met veel laagopgeleiden zijn dienstverlenende beroepen, transport- en logistiekberoepen en commerciële, economische en administratieve beroepen.

Deelname aan scholingsactiviteiten door laagopgeleiden blijft achter bij deelname door middelbaar en hoogopgeleiden.

Arbeidsmarktanalyse 2017 (UWV en Panteia, 2017)

Laaggeschoolden blijken minder vaak formele scholing te krijgen dan hogeropgeleiden. Van de laaggeschoolden volgt ongeveer een op de vijf werkenden scholing (per twee jaar), van de hoogopgeleiden is dat bijna de helft. Tussen 2004 en 2014 is de deelname aan scholing van werknemers met een mbo-opleiding of lager, sterker dan gemiddeld teruggelopen. Ook blijkt dat laagopgeleiden minder op informele wijze leren dan hoogopgeleiden.

Vele onderzoeken tonen aan dat het rendement van scholing positief is, ook voor ouderen en laagopgeleiden:

- voor de werknemer: scholing leidt tot een hoger inkomen en meer kansen op duurzaam werk;
- voor de WW'er: op korte termijn is sprake van een negatief effect op werkhervatting (lock-in effect), maar op langere termijn van positieve effecten;
- voor het bedrijf dat investeert in scholing: elke euro scholing leidt tot meer dan een euro extra winst;
- voor de economie: scholing vergroot de concurrentiekracht, draagt bij aan een wendbare beroepsbevolking en leidt tot minder uitkeringslasten.

Suggesties om scholingsdeelname te vergroten:

- Meer doen aan vergroting van structurele mogelijkheden van om-, her- en bijscholing. Dit vereist een goede, flexibele en regionale scholingsinfrastructuur. Ook een structureel stelsel van leerrechten of een nationaal scholingsfonds kan volgens de deskundigen een beleidsrichting zijn.
- Iedereen mee laten doen. Zorg ervoor dat iedereen, dus vooral ook ouderen of mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, de mogelijkheid heeft om aan scholing deel te nemen.
- Mogelijkheden voor regionale O&O-fondsen onderzoeken, bijvoorbeeld per bedrijventerrein.

Duurzame inzetbaarheid van laagopgeleiden: zeven eisen voor effectief leiderschap (Jos Sanders, Kyra Luijters, Ellen van Wijk, Laura Keijzer, 2013)

7 competenties die een direct leidinggevende moet hebben om de inzetbaarheid van vooral laagopgeleide medewerkers te verduurzamen: een voorbeeld zijn, feedback geven, motiveren, richting geven, mee laten doen, betrekken, en werken aan de onderlinge ruimte.

Stimuleren van scholing bij lager opgeleide werknemers (TNO, 2011)

TNO deed longitudinaal onderzoek onder laagopgeleide werknemers van drie bedrijven (Philips, Alliander en sociale werkvoorziening DSW Stadspark). Aan werknemers is drie keer, met tussenpozen van een half jaar, een vragenlijst voorgelegd. Theoretisch uitgangspunt van het onderzoek is de Theory of Planned Behavior.

Centrale onderzoeksvraag: Welke psychologische factoren spelen een rol bij scholingsdeelname van laagopgeleide werknemers en hoe kunnen deze factoren beïnvloed worden? Deelvragen:

- Welke factoren verklaren scholingsdeelname?
- Welke factoren verklaren scholingsintentie?
- Welke factoren zorgen ervoor dat scholingsintentie wordt omgezet in scholingsdeelname?
- Oordelen werknemers die een opleiding volgen positiever over hun eigen werkprestaties dan werknemers die geen opleiding hebben gevolgd?

Belangrijkste conclusies:

1. Scholingsdeelname wordt voorspeld door drie factoren:
 - a) Scholingsintentie: lager opgeleide werknemers met een hoge scholingsintentie hebben een grotere kans aan scholing deel te nemen dan hun collega's met een lage scholingsintentie. Werknemers met een hoge scholingsintentie zijn werknemers die er bijvoorbeeld wel eens aan denken om een opleiding te gaan volgen, die dit ook van plan zijn of die bijvoorbeeld het voornemen hebben om informatie te zoeken over mogelijk geschikte opleidingen of cursussen.
 - b) Psychologisch contract: werknemers die aan de ene kant hoge verwachtingen hebben van hun werkgever op het gebied van opleidings- en loopbaanmogelijkheden en van mening zijn dat daar aan de andere kant een flexibele opstelling jegens de werkgever tegenover moet staan (bijvoorbeeld door zich snel aan te passen aan veranderingen in de werksituatie, op peil houden van de eigen kennis en vaardigheden), hebben een grotere kans om deel te nemen aan een opleiding dan hun collega's die op dat vlak minder hoge verwachtingen hebben van hun werkgever en van zichzelf.
 - c) Taakinformatie: werknemers die frequent informatie krijgen over hun werk, over het resultaat van hun werk en de mogelijkheden krijgen om te weten te komen hoe goed zij zijn in hun werk hebben een grotere kans om deel te nemen aan een opleiding dan werknemers die minder vaak dit soort informatie over hun werk krijgen.
2. De relatie tussen scholingsintentie en scholingsdeelname wordt versterkt door:
 - a) Subjectieve norm: werknemers die a) in een omgeving verkeren (partner, vrienden, ouders, leidinggevende of collega's) die het volgen van een opleiding belangrijk vindt en die b) de mening van deze anderen ook belangrijk vinden, hebben een grotere kans dat zij hun scholingsintentie daadwerkelijk omzetten in scholingsgedrag (deelname aan een opleiding) dan werknemers die niet omringd zijn door mensen die het volgen van een opleiding belangrijk vinden. Dit pleit ervoor om bij maatregelen om laagopgeleiden te motiveren voor scholing het belang van scholing ook onder de aandacht te brengen van belangrijke naasten.
 - b) Valentie/aantrekkelijkheid: werknemers die mogelijke uitkomsten van scholing (bijvoorbeeld het opdoen van kennis en vaardigheden, diploma's, certificaten of loonsverhoging) belangrijk vinden, hebben een grotere kans dat zij hun scholingsintentie omzetten in scholingsgedrag dan werknemers die deze mogelijke uitkomsten van scholing minder belangrijk vinden.
3. Scholingsintentie van laagopgeleide werknemers hangt positief samen met (1) een positieve houding (attitude) ten opzichte van scholing, (2) subjectieve norm (zie ook 2a) en (3) geloof in eigen kunnen om scholing te volgen en met succes af te ronden (self efficacy). Scholingsintentie kan dus in de goede richting geduwd worden door een meer positieve attitude ten opzichte van scholing, door mensen in de omgeving van de werknemer te wijzen op het belang van scholing en door het vertrouwen van de werknemer in het kunnen voltooien van een opleiding op te vijzelen.
4. Er zijn drie factoren indirect van invloed op scholingsintentie:
 - a) Steun van de leidinggevende. Werknemers die hier hoog op scoren, krijgen hulp van hun leidinggevende bij het afronden van het werk, geven aan dat hun leidinggevende het welzijn van de medewerkers belangrijk vindt, zijn van mening dat hun leidinggevende aandacht besteedt aan hun mening, hebben een leidinggevende die mensen goed laat samenwerken, krijgen feedback van hun leidinggevende over ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden.

- b) Steun van collega's. Werknemers die hier hoog op scoren geven aan dat hun collega's de helpende hand bieden bij het afronden van werk, dat hun collega's persoonlijke belangstelling tonen, dat hun collega's vriendelijk zijn en dat hun collega's goed in hun werk zijn.
- c) Oriëntatie op loopbaanmogelijkheden. Werknemers die hier hoog op scoren proberen te ontdekken welk werk zij interessant vinden of praten met anderen over beroepen die interessant zijn.
- d) De invloed van steun van leidinggevende en collega's en oriëntatie op loopbaanmogelijkheden loopt via attitude, subjectieve norm en self-efficacy.

Aangrijpingspunten voor HRM-beleid: frequente feedback over de resultaten van het werk, de invulling van psychologisch contract waarin sprake is van een uitruil tussen het bedrijf en werknemers op het vlak van ontwikkelmogelijkheden respectievelijk flexibiliteit, aandacht voor de uitkomsten die scholing voor de werknemer in kwestie kan hebben (kans op promotie, meer respect van collega's) en belangrijke naasten betrekken bij informatie over het belang van scholing voor duurzame inzetbaarheid.

Leidinggevendens zijn belangrijke initiatoren bij het volgen van een opleiding. Praktische tips voor leidinggevendens:

- Bespreek regelmatig de loopbaanperspectieven met de werknemer. Dit kan tijdens formele gesprekken, zoals het jaarlijkse functioneringsgesprek, maar heb het er ook over tijdens informele gesprekken.
- Maak oriëntatie op loopbaanmogelijkheden en ontwikkeling tot een vast onderdeel in functioneringsgesprekken. Vraag medewerkers waar zij over een jaar graag willen staan. Of vraag ze of ze verwachten dit werk tot hun pensioen te kunnen/willen blijven doen. Besteed hier ook eens aandacht aan in teamverband, bijvoorbeeld in een werkoverleg.
- Probeer bij te dragen aan het vergroten van de self-efficacy van uw lager opgeleide werknemers door hen te overtuigen dat zij scholing kunnen volgen en dat ze dat tot een goed einde kunnen brengen. Geef werknemers complimenten wanneer zij wat nieuws proberen en maak negatieve gevoelens over niet-afgemaakte opleidingen in het verleden bespreekbaar. Probeer gevoelens van angst voor examen te reduceren of selecteer opleidingen waarin geen formele examens de boventoon voeren.
- Bespreek in teamverband met elkaar de voor- en nadelen van scholing. Op deze manier kunnen collega's elkaar steunen.
- Bepaal samen met de werknemer welke scholing past bij de ontwikkelingen van de organisatie en de persoonlijke ontwikkellijn van de werknemer. Luister hierbij serieus naar de wensen van de werknemers en bekijk samen in hoeverre deze bij de richting van de organisatie passen.
- Besteed aandacht aan collega's die een opleiding met goed gevolg hebben afgerond. Laat deze collega's er tijdens een werkoverleg over vertellen.
- Besteed aandacht aan de opbrengsten van een opleiding. Organiseer bijvoorbeeld een diploma-uitreiking waarbij ook familie wordt uitgenodigd.
- Om de steun van leidinggevendens goed vorm te geven en te bestendigen, is het effectief om ervaringen tussen leidinggevendens uit te wisselen. Zodoende kunnen leidinggevendens van elkaar leren. Begeleide intervisie is hier een goede vorm voor.

Flexible contracts and human capital investments (Fouarge, De Grip, Smits, De Vries, 2012)

Belangrijkste conclusie: werknemers met flexcontracten nemen minder deel aan training dan degenen met vaste contracten (human capital theory). Dit komt grotendeels doordat flexwerkers minder door de werkgever betaalde training ontvangen.

Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (ROA, 2018)

Werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (d.w.z. behorend tot de groep 55 tot 66-jarigen, laagopgeleiden of werkenden met een tijdelijk arbeidscontract) participeren minder in training (formeel leren), maar dit geldt niet altijd voor informeel leren.

- Minder dan de helft van de werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt heeft in de afgelopen twee jaar een werkgerelateerde cursus gevolgd. Werkenden met een sterkere arbeidsmarktpositie participeren vaker in een cursus of training.
- Laagopgeleiden nemen minder vaak het initiatief om aan een cursus deel te nemen vergeleken met hoogopgeleiden. Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling nemen juist relatief vaak zelf het initiatief.
- Werknemers met een tijdelijk contract betalen veel vaker zelf de training dan werknemers met een vaste baan.
- Laagopgeleiden en werknemers met een tijdelijk contract volgen hun trainingen vaker in hun vrije tijd dan hoogopgeleide werknemers of werknemers met een vaste baan.
- Het verschil in trainingsparticipatie tussen verschillende leeftijdsgroepen verdwijnt na een correctie voor verschillen in opleidingsachtergrond, het aantal uren dat men werkzaam is en het soort dienstverband.
- Het verschil in trainingsparticipatie tussen laag- en hoogopgeleiden kan voor bijna de helft verklaard worden door verschillen in werkinhoud, vooral verschillen in het takenpakket.
- De lagere trainingsparticipatie onder werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder perspectief op een vaste aanstelling wordt voor een relatief groot deel verklaard door de inhoud van het werk en de context waarin wordt gewerkt (mate van concurrentie in de markt, mate van organisatorische ontwikkelingen, takenpakket).
- Het verschil in informeel leren op het werk tussen laag- en hoogopgeleiden verdwijnt na een correctie voor het verschil in leeftijd, contractvorm, persoonlijkheid en door verschillen in de inhoud van het werk tussen deze groepen.
- Ouderen en laagopgeleiden besteden relatief weinig werktijd aan taken waarvan zij kunnen leren (informeel leren), maar werknemers met een tijdelijk dienstverband juist relatief veel.
- Verschillen in informeel leren op het werk tussen werknemers met een vast en tijdelijk dienstverband blijken slechts gedeeltelijk het gevolg van minder ervaring.

Het door de werkgever gevoerde HR-beleid onder laagopgeleiden verklaart het grootste deel van de verschillen in het formele en informele leren.

- Het door de werkgever gevoerde HR-beleid heeft minder invloed op de trainingsparticipatie van 55 tot 66-jarigen dan op de trainingsdeelname van werkenden uit andere leeftijdsgroepen. Bij oudere werkenden zijn vooral taakrotatie en coaching gerelateerd aan cursusdeelname.
- Technologische ontwikkelingen zijn onder alle leeftijdsgroepen positief gerelateerd aan de mate waarin werkenden informeel leren op het werk.
- Laagopgeleiden met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling hebben een kwart minder kans om een cursus te volgen. Onder laagopgeleide vrouwen is de kans op cursus 14% lager dan onder laagopgeleide mannen.
- De inhoud van het werk is medebepalend voor de cursusparticipatie van laagopgeleiden.
- Het HR-beleid is erg bepalend voor de trainingsdeelname van laagopgeleiden. Met name de feedback van collega's en het hebben van een opleidings- of ontwikkelplan spelen een positieve rol.
- Laagopgeleide vrouwen leren ruim 6,5% minder van de taken op hun werk dan laagopgeleide mannen. Dit komt vooral doordat laagopgeleide vrouwen vaker in bedrijven werken waar sprake is van weinig technologische veranderingen.

- Het informeel leren op het werk van laagopgeleiden wordt vooral bepaald door de inhoud van het werk (voornamelijk als gevolg van technologische veranderingen) en het HR-beleid.
- Het hebben van een persoonlijk opleidings- of ontwikkelplan is niet alleen gerelateerd aan de cursusparticipatie van laagopgeleiden, maar ook aan de mate waarin zij informeel leren op hun werk.
- Cursusparticipatie onder zelfstandigen is positief gerelateerd aan zowel opleidingsniveau als leeftijd.
- Onder zelfstandigen blijken persoonlijkheidskenmerken voor een relatief groot deel bepalend voor de mate van informeel leren op het werk.
- De inhoud van het werk is voor werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling minder sterk gerelateerd aan de cursusparticipatie dan bij vaste medewerkers en bij tijdelijke medewerkers met uitzicht op een vast contract.
- Net als bij zelfstandigen, wordt de mate van informeel leren op het werk ook bij werknemers met een tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling, voor een belangrijk deel bepaald door persoonlijkheidskenmerken.

De cursusdeelname van werkenden kan onder andere gestimuleerd worden door geen of slechts een beperkte eigen bijdrage in termen van tijd en geld te vragen.

- Werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vast contract laten zich in hun cursuskeuze niet negatief beïnvloeden door een eigen bijdrage in termen van geld of tijd. Dit geldt wel voor laagopgeleide en 55 tot 66-jarige werknemers.
- Er zijn weinig verschillen in de stimulerende en belemmerende factoren voor de cursuskeuze tussen werknemers met een zwakke positie op de arbeidsmarkt en werknemers met een goede positie.
- Bij werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract is er geen relatie tussen het aantal binnen een scholingsexperiment gekozen cursussen die zij daadwerkelijk zouden willen volgen en hun in de praktijk waargenomen trainingsparticipatie. Dit suggereert dat de in de praktijk lagere trainingsparticipatie onder deze groep werkenden het gevolg is van een lagere bereidheid tot het aanbieden van cursussen door de werkgever.
- Persoonskenmerken, persoonlijkheid, leefstijl en leefsituatie, inhoud van het werk en HR-beleid verklaren de trainingsbereidheid van werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vast contract beter dan de daadwerkelijke trainingsparticipatie.

Van alle onderzochte groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zijn werkgevers het minst bereid om in de scholing van tijdelijke werknemers te investeren. Ook blijken werkgevers minder bereid om in 60-jarigen te investeren, maar maken ze geen onderscheid tussen laag- en hoogopgeleiden.

- Werkgevers zijn minder bereid om in de scholing van 60-jarigen te investeren dan in die van 30 en 45-jarigen. Er is echter geen verschil in bereidheid om in de scholing van 45-jarigen of 30-jarigen te investeren.
- In deeltijd werken verkleint de kans om scholing aangeboden te krijgen aanzienlijk voor werkenden uit alle leeftijdscategorieën.
- Werknemers met een goede motivatie en performance maken meer kans om scholing aangeboden te krijgen. Het positieve effect van een goede motivatie is groter dan het positieve effect van een goede performance.
- 60-jarigen met een goede motivatie en performance kunnen hun lagere kans op scholing als gevolg van hun leeftijd (deels) compenseren doordat een goede motivatie en goede performance de kans op scholing juist verhogen. De motivatie van een 60-jarige speelt daarbij een belangrijkere rol dan performance. Een 60-jarige met een goede performance

en een goede motivatie heeft een vergelijkbare kans op scholing als een 30- of 45-jarige die op beide kenmerken voldoende scoort.

- Werkgevers schatten de gemiddelde leermotivatie en het gemiddelde leervermogen van oudere werknemers lager in. Dit beeld van oudere werknemers vormt een gedeeltelijke verklaring voor de lagere bereidheid van werkgevers om in de scholing van 60-jarigen te investeren.
- Werknemers die bereid zijn een eigen bijdrage te leveren in termen van tijd of geld hebben een grotere kans om scholing te ontvangen. Het positieve effect van een eigen geldbijdrage vakt snel af naarmate die bijdrage hoger is, terwijl dat niet geldt voor een eigen bijdrage in termen van tijd.
- Werkgevers bieden het liefst scholing aan die gericht is op vaktechnische kennis en vaardigheden. Het trainen van sociale en communicatievaardigheden is onder werkgevers minder populair. Dit geldt nog sterker voor scholing op het gebied van loopbaanoriëntatie en coaching.
- Werkgevers zijn niet minder bereid om in de scholing van laagopgeleiden te investeren dan in de scholing van hoogopgeleiden. Er is wel een lichte voorkeur om in middelbaar opgeleiden te investeren in plaats van in laag- of hoogopgeleiden.
- Werkgevers schatten de leermotivatie en het leervermogen van laagopgeleiden iets lager in dan voor de middelbaar- en hoogopgeleiden. Deze verschillen zijn echter iets minder groot dan de verschillen tussen verschillende leeftijdsgroepen. De bereidheid om in laagopgeleiden te investeren blijkt nauwelijks afhankelijk van de werkgeversinschattingen met betrekking tot het leervermogen en de leermotivatie van deze groep.
- Werkgevers zijn fors minder bereid om in de scholing van werknemers met een tijdelijke aanstelling te investeren. Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling ondervinden hiervan veruit het grootste nadeel. Zij hebben bijna 40% minder kans om scholing te ontvangen dan werknemers die in vaste dienst zijn.
- Tijdelijke werknemers die wel uitzicht hebben op een vaste aanstelling zijn iets beter af, maar maken nog steeds 10% minder kans op scholing dan werknemers die in vaste dienst zijn.
- Werkgevers zijn minder bereid om in scholing te investeren die ook buiten de eigen organisatie inzetbaar is. Dit is vooral nadelig voor werkenden met een tijdelijke aanstelling aangezien zij eerder gedwongen zullen zijn op zoek te gaan naar een andere baan.
- Grotere organisaties zijn over het algemeen iets vaker bereid om in breed inzetbare scholing te investeren dan kleinere organisaties. Dit geldt echter alleen voor investeringen in vaste medewerkers of tijdelijke medewerkers met uitzicht op een vaste aanstelling en niet voor tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vaste aanstelling.
- Een terugbetalingsverplichting van de gemaakte scholingskosten bij vroegtijdig vertrek en een eigen financiële bijdrage vanuit de werknemer verhogen de kans op het aanbieden van scholing voor tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vaste aanstelling.
- Tijdelijke werknemers zonder uitzicht op vast werk hebben zelfs bij een hoge eigen bijdrage een veel lagere scholingskans dan tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast contract of vaste medewerkers zonder een dergelijke eigen bijdrage.
- Als werknemers met een tijdelijk contract met perspectief op een vast contract gebonden zijn aan een terugbetalingsverplichting van 50% van de scholingskosten bij vroegtijdig vertrek hebben zij een vergelijkbare scholingskans als vaste medewerkers zonder enige terugbetalingsverplichting.
- Tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vaste aanstelling hebben altijd een lagere kans op scholing dan vaste medewerkers. Ook als de tijdelijke werknemer 100% van de scholingskosten moet terugbetalen bij vroegtijdig vertrek en de vaste werknemer niets hoeft terug te betalen.

Levenslang leren en competentieontwikkeling: beleidsrapport (ROA, 2018)

Deelproject 3: scholing en informeel leren onder kwetsbare groepen.

Minder dan de helft van de werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (d.w.z. behorend tot de groep 55-66-jarigen, laagopgeleiden of werkenden met een tijdelijk arbeidscontract) heeft in de afgelopen twee jaar een werkgerelateerde cursus gevolgd. Werkenden met een sterkere arbeidsmarktpositie participeren vaker in een cursus of training. Terwijl het verschil in scholingsdeelname tussen 55-plussers en jongere werkenden volledig komt door verschillen in opleidingsachtergrond, het aantal uren dat men werkzaam is en het type dienstverband tussen werkenden in verschillende leeftijdscategorieën, wordt het verschil in scholingsdeelname tussen laag- en hoogopgeleiden voor 50% verklaard door een andere werkinhoud (met name een ander takenpakket).

Werkenden leren niet enkel van cursussen (formeel leren), maar ook van de taken die zij uitoefenen (informeel leren). 55-plussers en laagopgeleiden besteden relatief weinig werktijd aan taken waarvan ze kunnen leren. Het verschil in informeel leren tussen laag- en hoogopgeleiden verdwijnt na correctie voor verschil in leeftijd, contractvorm, persoonlijkheid en door verschillen in de inhoud van het werk tussen deze groepen. Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract leren juist relatief veel informeel op het werk. Dit blijkt slechts gedeeltelijk het gevolg van minder ervaring.

Wat zijn de belangrijkste individuele kenmerken aan de aanbodkant van de arbeidsmarkt die het leren onder kwetsbare groepen belemmeren of bevorderen?

Er zijn weinig verschillen gevonden in de stimulerende en belemmerende factoren voor de cursuskeuze tussen werknemers met een zwakke positie op de arbeidsmarkt en werknemers met een goede positie. Mensen kiezen een cursus minder vaak als deze gaat over sociale en communicatieve vaardigheden, of als deze gaat over loopbaanoriëntatie en coaching, dan een cursus die gericht is op vaktechnische kennis en vaardigheden. Het maakt voor werkenden niet uit of de cursus zich richt op de huidige baan of een loopbaan binnen of buiten de huidige organisatie. De mate waarin werkenden een eigen bijdrage in termen van geld of tijd moeten leveren speelt wel een rol: een eigen financiële bijdrage van 100 euro verkleint de kans om de cursus te kiezen met ongeveer 2%; een eigen bijdrage van 200 euro zelfs met 5%. Een cursus die gedeeltelijk in eigen tijd moet worden gevolgd, wordt niet minder vaak gekozen dan een cursus die geheel tijdens werktijd kan worden gevolgd. Maar: wanneer een cursus geheel in eigen tijd moet worden gevolgd, verkleint dit de kans dat de cursus gekozen wordt met 2% ten opzichte van een cursus die men geheel in werktijd kan volgen. De manier waarop de in de cursus opgedane kennis en vaardigheden al dan niet getoetst worden blijkt voor werkenden niet belangrijk. Men volgt minder graag een onlinecursus dan klassikale lessen of een individuele training.

Deze bevindingen gelden voor alle soorten werknemers. Twee uitzonderingen: werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling schrikken niet af van een eigen financiële bijdrage of van het volgen van cursus in eigen tijd en zij zijn, in tegenstelling tot andere werknemers, niet minder maar juist meer bereid om een cursus te volgen gericht op loopbaanoriëntatie en coaching.

Iemands persoonlijkheid beïnvloedt de cursuskeuze. Werknemers met een hoge mate van vertrouwen zijn meer bereid om een cursus te kiezen als hier een eigen bijdrage aan verbonden is dan werknemers met een laag niveau van vertrouwen. Daarnaast blijkt de belemmerende rol die een eigen bijdrage in termen van tijd speelt in de cursusdeelname kleiner te zijn voor mensen die meer bereid zijn risico's te nemen en voor mensen met een lagere tijdsvoorkeur.

Verder zijn werknemers met thuiswonende kinderen minder bereid een cursus in eigen tijd te volgen dan werknemers zonder thuiswonende kinderen. Hoewel de meeste stimulerende en belemmerende factoren voor cursuskeuze hetzelfde zijn voor alle soorten werkenden, verschilt de mate waarin deze factoren invloed hebben op het voornemen om een cursus daadwerkelijk te volgen.

Hoewel laagopgeleiden en 55-plussers een cursus op eenzelfde manier kiezen als andere werknemers, zijn zij minder bereid daadwerkelijk een cursus te gaan volgen. Dit resultaat suggereert dat de lagere trainingsdeelname van laagopgeleiden en 55-plussers met name het gevolg is van hun lagere bereidheid om een training te volgen.

Wat zijn de belangrijkste kenmerken aan de vraagkant van de arbeidsmarkt die het leren onder kwetsbare groepen belemmeren of bevorderen?

Onder alle groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt komt het grootste deel van de verschillen in het formele en informele leren door het door de werkgever gevoerde HR-beleid onder laagopgeleiden. Met name feedback van collega's en het hebben van een opleidings- of ontwikkelplan spelen een positieve rol. Feedback van de leidinggevende heeft een negatieve invloed op scholingsdeelname van laagopgeleiden.

Het HR-beleid heeft minder invloed op trainingsgedrag van 55-plussers dan onder werkenden van andere leeftijdsgroepen. Bij oudere werkenden is vooral taakrotatie en coaching positief gerelateerd aan cursus- deelname. Een persoonlijk opleidings- of ontwikkelplan is niet gerelateerd aan cursusdeelname van 55-plussers terwijl dit voor jongere werknemers wel zo is.

Werkgevers zijn het minst bereid om in de scholing van tijdelijke werknemers te investeren. Ook blijken werkgevers minder bereid om in 60-jarigen te investeren, maar maken ze geen onderscheid tussen laag- en hoogopgeleiden.

Een 60-jarige werknemer heeft nog minder kans om scholing aangeboden te krijgen als hij/zij in deeltijd werkt. Dit geldt ook voor 30- en 45-jarige werknemers. Een goede performance en een goede werkmotivatatie kunnen de lagere kans op scholingsaanbod van 60-jarigen deels compenseren. Iemands motivatie speelt daarbij een belangrijkere rol dan iemands performance. Maar: werkgevers schatten de gemiddelde leermotivatatie en het gemiddelde leervermogen van hun werknemers lager in naarmate werknemers ouder zijn. Dit verklaart gedeeltelijk de lagere werkgeversbereidheid om 60-jarigen scholing aan te bieden.

Werkgevers hebben geen grote voorkeur in het aanbieden van training aan werknemers met een bepaald opleidingsniveau, gegeven dat andere kenmerken van de werknemers gelijk zijn.

Werkgevers zijn het meeste bereid om scholing aan te bieden aan werknemers die bereid zijn een eigen bijdrage in termen van tijd en geld te leveren. Ook bieden zij het liefst een cursus gericht op vaktechnische kennis aan en hebben ze een kleine voorkeur voor het aanbieden van cursussen die uitsluitend in hun eigen organisatie bruikbaar zijn.

Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling hebben 37% minder kans een cursus aangeboden te krijgen dan werknemers met een vast contract. Een terugbetalingsverplichting van de gemaakte scholingskosten bij vroegtijdig vertrek en een eigen financiële bijdrage vanuit de werknemer verhogen de kans dat werkgevers scholing aanbieden. Echter, tijdelijke werknemers zonder uitzicht op vast werk hebben zelfs bij een hoge eigen bijdrage een veel lagere scholingskans dan tijdelijke werknemers met uitzicht op een vaste aanstelling of vaste medewerkers. Als werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een

vaste aanstelling gebonden zijn aan een terugbetalingsverplichting van 50% van de scholingskosten bij vroegtijdig vertrek hebben zijn een vergelijkbare scholingskans als vaste medewerkers zonder terugbetalingsverplichting.

Beleidsaanbevelingen lager opgeleiden

De geringere scholingsdeelname van lager opgeleide werkenden blijkt vooral een gevolg te zijn van de lagere scholingsbereidheid van de werknemers zelf. Werkgevers zouden deze bereidheid kunnen vergroten door het voor deze groep aantrekkelijker te maken om scholing te gaan volgen en het urgentiebesef hiervan bij de lager opgeleiden te vergroten. Dit kan gedaan worden door:

- De scholing tijdens werktijd aan te bieden.
- De financiering van de scholing geheel weg te halen bij de laagopgeleide zelf.
- Feedback van collega's te stimuleren, waardoor de feedback van de leidinggevende kan worden beperkt.
- Een persoonlijk opleidings- of ontwikkelplan aan te bieden.
- De noodzaak om zich te blijven ontwikkelen gegeven technologische ontwikkelingen in de sector duidelijker te benoemen, of om zich eventueel om te scholen als het werk te zwaar is om tot de pensionering vol te houden.

Als aan bovenstaande punten wordt voldaan, is het nog niet vanzelfsprekend dat laagopgeleiden daadwerkelijk scholing gaan volgen. Voor veel laagopgeleiden wordt het volgen van scholing immers geassocieerd met hun vroegere negatieve ervaringen in het initiële onderwijs.

Het is daarom belangrijk dat laagopgeleiden zelf ook inzien waarom het belangrijk is dat zij zich blijven ontwikkelen. Een loopbaanscan of competentiepaspoort kan hierbij een handig instrument zijn. Werknemers die veel routinewerk doen waarvoor de noodzaak tot scholing niet direct duidelijk is, moeten erop gewezen worden dat zij breder inzetbaar moeten zijn, mocht het werk dat zij doen verdwijnen. De werkgever is hierbij een belangrijke gesprekspartner, maar laagopgeleiden zouden ook terecht moeten kunnen bij externe loopbaancentra en loopbaanadviseurs. Het zou mogelijk moeten zijn om scholingscheques of een individuele leerrekening ook in te zetten voor dergelijke doelen.

Daarnaast zou het introduceren van leerambassadeurs laagopgeleiden een duwtje in de rug kunnen geven om meer aandacht te hebben voor hun eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Leerambassadeurs zijn collega's die laagopgeleiden – mede op basis van hun eigen ervaringen – kunnen inlichten over hun opleidingsmogelijkheden en ze motiveren om er gebruik van te maken. In Engeland zijn er positieve ervaringen opgedaan met door de vakbond ondersteunde leerambassadeurs, die door de overheid bekostigd worden uit het 'union learning fund'. Uit het huidige onderzoek bleek dat feedback van collega's positief samenhangt met cursusdeelname van laagopgeleiden. Dit maakt het interessant om ook in Nederland te verkennen of leerambassadeurs het scholingsbewustzijn en de cursusdeelname van lager opgeleiden kunnen bevorderen. Daarbij is het belangrijk om te kijken welke factoren kunnen bijdragen aan een succesvolle inzet van leerambassadeurs.

Gezien het belang van informeel leren op de werkvloer is het ook wenselijk dat de op informele wijze verkregen kennis en vaardigheden erkend worden en voor andere werkgevers en opleidingsinstellingen zichtbaar gemaakt worden. Het geven van praktijkcertificaten (bijvoorbeeld EVCs) is een mogelijke manier waarop de in de praktijk opgedane kennis gevalideerd kan worden.

Werkenden in leerstand: factsheet (ROA, 2017)

Hoogopgeleiden doen vaker aan zelfstudie (64%) dan laagopgeleiden (33%).

Weten is nog geen doen (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 2017)

De huidige samenleving stelt hoge eisen aan de zelfredzaamheid van burgers. Dit rapport gaat een stapje verder en richt zich op 'doenvermogen', het non-cognitieve vermogen, zoals een doel stellen en een plan maken, in actie komen, volhouden en om kunnen gaan met verleidingen en tegenslag. Het doenvermogen wordt beïnvloed door drie persoonskenmerken: temperament, zelfcontrole en overtuiging. De startpositie wat betreft doenvermogen verschilt tussen mensen (en wordt niet volledig bepaald door opleidingsniveau). Bovendien hebben levensomstandigheden, zoals stress en mentale belasting, invloed op het doenvermogen. Er is weinig onderzoek gedaan naar de trainbaarheid van het doenvermogen, maar dit rapport schept geen hoge verwachtingen. Beleid moet niet langer uitgaan van een rationalistisch perspectief, maar van een realistisch perspectief. In beleid moet rekening worden gehouden met de mentale belasting en de keuzearchitectuur moet worden aangepast (bijvoorbeeld defaults gebruiken).

Prikkels voor postinitiële scholing van laagopgeleiden (ECBO, 2010)

Verschillende studies wijzen erop dat laagopgeleide werknemers minder vaak postinitiële scholing volgen. Mogelijke redenen:

- een laag persoonlijk rendement van scholingsinvesteringen voor laagopgeleiden (de financiële prikkel om postinitiële scholing te gaan volgen is te laag);
- gebrek aan motivatie voor deelname aan scholing voor laagopgeleiden;
- werkgevers halen onvoldoende rendement uit investeringen in postinitiële scholing van laagopgeleiden en bieden daarom minder vaak cursussen aan.

Het doel was meer zicht krijgen op de prikkels die laagopgeleiden ontvangen om cursussen of trainingen te gaan volgen. Er is onderzocht of de deelname aan postinitiële scholing door laagopgeleiden zich vertaalt in een grotere employability. Met andere woorden: of de kans dat men later in de loopbaan zijn baan verliest daardoor kleiner wordt. Ook is onderzocht of er financiële prikkels uitgaan van postinitiële scholing. Dat wil zeggen: in welke mate resulteert cursusparticipatie in een hoger loon? Er is verder gekeken naar de motivatie van laagopgeleiden om aan postinitiële scholing deel te nemen. Ten slotte is gekeken naar de rol die de werkgever kan spelen bij het stimuleren van de scholingsparticipatie van laagopgeleiden, bijvoorbeeld door het gevoerde HRM-beleid en het effect daarvan op het rendement van de gevolgde scholing.

Laagopgeleiden (met een opleiding onder het mbo-niveau) nemen minder vaak deel aan scholingsactiviteiten dan hoger opgeleiden. In 2006 volgde 30% van de laagopgeleide werknemers in de voorgaande twee jaar een cursus of training. Bij de mbo'ers is dit 44% en bij hoogopgeleiden (hbo of wo) is dit 53%. Het verschil in de scholingsparticipatie tussen laagopgeleiden en mbo'ers is betrekkelijk constant gebleven sinds de jaren tachtig. De achterstand van laagopgeleiden (en mbo'ers) ten opzichte van hoger opgeleiden is sinds 1996/1998 zelfs toegenomen.

Van de deelname aan cursussen en trainingen gaan verschillende prikkels uit.

Scholingsparticipatie kan resulteren in betere arbeidsmarktkansen later in de loopbaan. Ook kan het resulteren in een hoger loon. Uit de analyses komt naar voren dat werknemers die in de afgelopen twee jaar een cursus of training volgden, minder vaak overgaan op werkloosheid of inactiviteit in de jaren daarna dan werknemers die geen cursus volgden. De verschillen in de kans om geen werk te hebben, zijn bovendien groter tussen laagopgeleiden met en zonder scholing dan tussen hoogopgeleiden met en zonder scholing.

Laagopgeleiden die in de afgelopen twee jaar postinitiële scholing volgden, hebben ongeveer 2% minder kans om werkloos te worden (vergelijkbaar met andere opleidingsniveaus). Door het

positieve effect op de employability zijn er voor laagopgeleiden prikkels aanwezig om scholing te volgen. Deze prikkels zijn voor de laagopgeleiden niet kleiner dan voor de hoogopgeleiden. Scholingsparticipatie van laagopgeleiden is gerelateerd aan een hoger loon. Deelname aan postinitiële scholing in de afgelopen twee jaar resulteert in een ongeveer 5% hoger loon (gecorrigeerd voor persoonlijke kenmerken: 1,5%). Dit is niet minder dan voor hoogopgeleiden. Door het positieve effect van de scholingsparticipatie op het loon van laagopgeleiden, zijn er prikkels aanwezig om postinitiële scholing te volgen. Deze prikkels zijn voor laagopgeleiden niet kleiner dan voor hoogopgeleiden.

Er is een positief verband tussen opleidingsniveau en bereidheid tot scholingsdeelname. Laagopgeleiden hebben een geringere motivatie om aan een cursus of training deel te nemen, als ze deze geheel of voor een deel in eigen tijd moeten volgen. De belangrijkste redenen die de laagopgeleide werkenden hiervoor geven zijn: het nut van postinitiële scholing is niet altijd duidelijk; 's avonds niet gemakkelijk tijd vrij kunnen maken om te studeren; het eng vinden om weer examen te doen.

Er is een positieve relatie tussen de motivatie voor postinitiële scholing en de deelname daaraan. Dit effect is even sterk voor alle opleidingsniveaus.

De werkgever kan op verschillende manieren de scholingsdeelname van laagopgeleiden stimuleren. Dit kan bijvoorbeeld door het (mede) betalen van de cursus of training, het mogelijk maken dat een cursus in werktijd wordt gevolgd, of door het volgen van een cursus of training verplicht te stellen. Anno 2006 zijn er nagenoeg geen verschillen in de mate waarin de werkgever de scholingskosten van laag- en hoogopgeleiden betaalt. In 2006 blijken laagopgeleiden vaker dan hoogopgeleiden hun scholing uitsluitend onder werktijd te volgen.

Vooraf door de werkgever betaalde cursussen en trainingen en het volgen van de scholing in werktijd resulteren in betere arbeidsmarktkansen voor laagopgeleiden. Het zelf dragen van de kosten voor de gevolgde scholing heeft een negatief effect op het loon. Of laagopgeleiden de scholing in werktijd of in eigen tijd volgen, heeft geen invloed op het loon. Verder blijkt dat vooral cursussen en trainingen die gevolgd zijn om promotie te kunnen maken en de door de werkgever verplichte scholing een positief effect hebben op het loon van laagopgeleiden.

Er is een positief verband tussen de door een bedrijf ingezette HRM-instrumenten en de scholingsdeelname van laagopgeleiden. Dit is met name het geval bij functioneringsgesprekken, persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's), werkoverleg, loopbaanplannen en prestatiebeloning. Deze HRM-instrumenten hebben echter geen effect op de bereidheid tot scholingsdeelname van werkenden (maar wel op de feitelijke deelname aan scholing). Een aantal HRM-instrumenten lijkt vaker te worden gerapporteerd door hoogopgeleide werknemers dan door laagopgeleide werknemers, zoals het functioneringsgesprek en het POP. Beide instrumenten hebben een positief effect op de scholingsdeelname van hoogopgeleiden. Wanneer deze HRM-instrumenten vaker worden ingezet voor laagopgeleiden, kan het mogelijk ook de scholingsdeelname van deze groep stimuleren.

Grenzen aan een leven lang leren (SCP, 2019)

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

Toch blijft het percentage van de beroepsbevolking dat deelneemt aan opleidingsactiviteiten min of meer op hetzelfde niveau. Daarom heeft het SCP onderzocht welke belemmeringen burgers

ervaren om aan scholing deel te nemen. Daarbij is vooral gekeken naar werkgerelateerde scholing, en de dispositionele, situationele en institutionele belemmeringen die burgers ervaren. Dispositionele redenen en belemmeringen houden verband met het zelfvertrouwen van de volwassene, bijvoorbeeld door eerdere leerervaringen, en hun intrinsieke motivatie om een opleiding, cursus of training te gaan volgen. Situationele redenen en belemmeringen komen voort uit de persoonlijke omstandigheden, zoals het hebben van kinderen of de noodzaak om mantelzorg te verlenen. Deze omstandigheden kunnen ertoe leiden dat er geen tijd is voor andere activiteiten dan werk en zorg. Institutionele redenen en belemmeringen hebben te maken met omstandigheden die door bijvoorbeeld de werkgever of een onderwijsinstelling worden gecreëerd.

Onderzoeksvraag 1: Wat is de deelname van verschillende groepen burgers aan formeel leren, niet-formeel leren en informeel leren volgend op hun initiële opleiding?

Deelvragen:

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

Deelname aan formele en niet-formele scholingsactiviteiten is sterk afhankelijk van vraagstelling en tijdsspanne. De deelname aan niet-formele scholing is duidelijk groter dan die aan formele scholing. Informeel leren ('leren door te doen') komt verhoudingsgewijs het meest voor; vooral sociale en cognitieve vaardigheden worden geleerd.

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

In vergelijking met andere landen nemen relatief veel Nederlanders deel aan formele en niet-formele scholingsactiviteiten. Nederland behoort tot de koplopers als het gaat over opleidingen, cursussen en trainingen, maar tot de middenmoot als het gaat om informele scholing (wel meer deelname aan informele scholing, maar vergeleken met andere landen gebruiken zij hun dagelijkse werkzaamheden minder om hiervan te leren).

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

Deelnamecijfers in Nederland zijn de afgelopen drie jaar onveranderd gebleven. Er lijkt eerder een afnemende dan toenemende scholingsintensiteit te zijn. De gemiddelde duur van de cursussen is met een paar uur afgenomen.

- Verschilt de deelname aan scholingsactiviteiten voor groepen burgers?

Werkenden volgen vaker scholing dan niet-werkenden. Van de werkenden nemen werknemers in loondienst relatief het meest aan opleidingen, cursussen en trainingen deel. Werkzoekenden nemen aanzienlijk vaker deel aan scholingsactiviteiten dan niet-werkzoekenden, maar hun scholingsdeelname ligt gemiddeld wel lager dan die onder werkenden. Jongere werknemers volgen meer scholing dan oudere werknemers, maar het verschil is steeds kleiner geworden. Hoger opgeleiden volgen het meest scholing; laagopgeleiden het minst. Hoger opgeleiden komen vaker dan laag- en middelbaar opgeleiden in functies terecht waarin ze aan scholing kunnen deelnemen. Het opleidingsniveau van volwassenen is de belangrijkste voorspeller voor het volgen van opleidingen en informeel leren. Verschillen in opleidingsdeelname naar opleidingsniveau blijven door de jaren heen stabiel. De achterstand voor lager opgeleiden in competenties bij aanvang op de arbeidsmarkt wordt daardoor relatief alleen maar groter.

Onderzoeksvraag 2: Wat zijn onderliggende redenen voor verschillende groepen burgers om al dan niet aan scholing deel te nemen?

Deelvragen:

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

Veel werkenden voelen geen acute scholingsnoodzaak. Zij vinden dat zij over het algemeen over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed uit te kunnen voeren. Het in de toekomst nodig hebben van andere vaardigheden is voor het merendeel geen reden om nu scholing te volgen (anticiperen). Formele opleidingen worden veelal vanuit een loopbaanperspectief gevolgd. Er is sprake van een meer reactieve dan proactieve leerhouding. Cursussen, workshops en trainingen zijn juist gericht op het huidige werk. Privécursussen worden vooral om persoonlijke en sociale redenen gevolgd, niet om werkgerelateerde redenen.

- Welke belemmeringen ervaren groepen burgers om aan formele en niet-formele scholing deel te nemen?
 - Familie- en gezinsverplichtingen
 - Werkverplichtingen
 - Persoonlijke omstandigheden (belangrijkere reden voor laagopgeleiden dan hoogopgeleiden)
 - Kosten van de opleiding
 - Gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever

Redenen specifiek voor laagopgeleiden:

- Door de gebrekkige opleiding is het soms niet mogelijk in een bepaalde opleiding in te stromen, of moet men een langer durend traject ingaan.
- Door de lage opleiding heeft men vaak laaggeschoold werk. Werkgevers zijn niet altijd geneigd in hun laaggeschoolde medewerkers te investeren en door de geringe verdiensten zijn de werknemers zelf niet in staat een opleiding te bekostigen.
- Soms is er sprake van weinig zelfvertrouwen dat men het onderwijs kan afronden en weinig ondernemendheid om mogelijkheden systematisch te verkennen.
- In hoeverre komen deze belemmeringen bij bepaalde groepen burgers samen, waarmee zij tot een mindere deelname aan scholing leiden?

In deze studie zijn, op grond van achtergrondkenmerken die met scholingsdeelname samenhangen, tien groepen burgers onderscheiden. Voor drie van deze groepen is nagegaan in hoeverre hun scholingsdeelname beïnvloed wordt door dispositionele, situationele en institutionele factoren.

- Mannen tussen 45-60 jaar met middelbare opleiding, die al lange tijd in huidige baan werkzaam zijn: weinig ambitie en geringe mogelijkheden voor verdieping en verbreding.
- Vrouwen die in deeltijd in de zorg werken: persoonlijke obstakels overwinnen en tijd voor scholing vrijmaken.
- Zzp'ers: noodzaak om scholing zelf te organiseren en te bekostigen en beperkte tijd voor scholing.

Aandachtspunten voor beleid:

- Flexibilisering van opleidingen
- Erkenning van eerder verworven competenties (evc)
- Maatwerk in opleidingen
- Ondersteuning door een scholingsbudget
- Prominente rol van werkgevers
- Combinatie van leren, werk en zorg voor gezin en familie
- Naast situationele en institutionele belemmeringen spelen dispositionele (persoonlijke) belemmeringen een belangrijke rol
- Kwetsbare groep van niet-werkenden (waaronder laaggeletterden, voor wie negatieve eerdere ervaringen met scholing en een gering zelfvertrouwen een belemmering zijn om een opleiding of cursus te volgen)

Belemmeringen leven lang ontwikkelen (Panteia, 2019)

Panteia onderzocht drie groepen: werkenden (relatief laagopgeleid, vaste baan, 10-20 jaar werkervaring), flexkrachten en alleenstaande moeders. De drie groepen staan nauwelijks stil bij een leven lang ontwikkelen; ze leven bij de dag. Ze erkennen wel dat een leven lang ontwikkelen belangrijk is. Maar dit besef wordt nauwelijks omgezet naar gedragsintenties en vrijwel niet naar daadwerkelijk gedrag.

Belangrijkste algemene belemmeringen (voor alle drie de groepen):

- Mensen houden sterk vast aan zekerheden.
- Geen visie op toekomst en daarmee gepaard gebrek aan urgentiegevoel (geen inzicht in toekomstige arbeidsmarktpositie, geen visie op persoonlijke ontwikkelingen, daardoor geen urgentiegevoel om te ontwikkelen).
- Negatieve perceptie van scholing.
- Gebrek aan financiën.
- Kortetermijndenken.
- Multiproblematiek.
- Combinatie van negatieve leerervaring en gebrek aan zelfvertrouwen.
- Tijdsdruk/balans in leven bewaken (zorg, werk, privé).

Algemene oplossingsrichtingen:

- Bied onafhankelijke loopbaancoaching aan.
- Bied persoonlijke begeleiding aan.
- Creëer richting op de arbeidsmarkt.
- Laat ontwikkeling aansluiten bij drivers van mensen (persoonlijke groei, vrijwilligerswerk/activiteiten die voldoening geven, ontwikkelingen in werkveld bijhouden).
- Los eerst overige persoonlijke problematiek op.
- Personaliseer het leren over de gehele linie.
- Zorg voor een betere systematiek van erkenning van competenties.
- Faciliteer financiële scholingsmiddelen voor specifieke groepen.
- Maak leren aantrekkelijk.

Algemene wensen ten aanzien van ontwikkeling en scholing:

- Kortere cursussen/opleidingen, meer verspreid.
- Rustig tempo (meer behapbaar).
- Voorkeur voor praktisch leren en 'on the job'.
- Geen examens.
- Uitkomsten van scholing moeten duidelijk zijn (terugzien in beloning in termen van functiegroei, salariscroei en waardering, in termen van arbeidsmarktkansen en in termen van certificaten).
- Maatwerk/gepersonaliseerd leren.
- Flexibiliteit: leren op zelfbepaald tijdstip en plaats.
- (In enkele gevallen) Voorkeur voor leren op andere manieren (zoals online filmpjes).
- Belangrijke voorwaarden om scholing te volgen: vergoeding kosten, tijdens werktijd kunnen volgen.

Kenmerkend voor werkenden met een vaste baan en 10-20 jaar werkervaring is dat men zich in de baan ('on the job') heeft ontwikkeld en daar een positie heeft opgebouwd. Men heeft vaak het gevoel echt iets te hebben bereikt en dat men van waarde is of zelfs onmisbaar voor de werkgever en collega's. Deze groep is (erg) tevreden over de situatie waarin men zit. Als het werk niet zo leuk of uitdagend (meer) is, heeft deze groep vaak activiteiten buiten de vaste baan die

voldoening geven. Qua werkgerelateerde ontwikkeling beperken deze werkenden zich tot het hoogstnoodzakelijke.

In de meeste gevallen faciliteert de werkgever (vooral functiegerichte) opleidingen, trainingen en cursussen, die voor zover deze verplicht zijn ook worden gevolgd. Hoewel men vaak ook wel een zekere ruimte krijgt om hier buiten ook andere opleidingen te kunnen doen, wordt hier minder gebruik van gemaakt.

Belemmeringen voor deze groep om gebruik te maken van Leven Lang Ontwikkelen:

- Gevoel van zekerheid, geen risicobesef (bijvoorbeeld dat de baan verloren zou kunnen gaan), gepaard met weinig ambitie en tevredenheid met de situatie. Daardoor geen noodzaak zien voor Leven Lang Ontwikkelen.
- Angst voor verlies van wat men heeft en binnen de comfortzone willen blijven. Dit voorkomt dat men verder wil kijken en nieuwe perspectieven ontwikkelt.
- Andere prioriteiten, mede gerelateerd aan de levensfase waarin men zit (gezin, hobby's). Dit leidt tot een gevoel van gebrek aan tijd.
- Gevoel 'vol' zitten (ook door verplichte cursussen op het werk). Dit heeft een gevoel van overbelasting tot gevolg; men kan er niets naast hebben.
- Geen 'fan' van (theoretisch) leren en langere opleidingstrajecten.
- Onvoldoende terugzien van de eventuele inspanningen: geen directe beloning/waardering (korte termijn denken).
- Bewaken van de balans: werken, gezin en hobby's eisen veel tijd en energie op. Daardoor gaat men min of meer 'bezuinigen' op opleidingen. Opmerkelijk is wel dat er buiten het werk om nogal eens wordt geïnvesteerd in het jezelf verder ontwikkelen, bijvoorbeeld in de hobbysfeer. Een sterke intrinsieke motivatie speelt hierbij een rol.
- Weinig ondersteuning of stimulans vanuit het management. Regelingen en mogelijkheden zijn weinig bekend. Er wordt binnen organisaties weinig aandacht besteed aan leren bij werknemers, laat staan dat er plannen voor worden ontwikkeld. Van een 'leercultuur' is geen of weinig sprake.
- Het beeld van de HR-afdeling als verantwoordelijke voor de facilitering van opleidingen binnen organisaties is vaak negatief ingevuld. Er is sprake van een grote afstand met de werknemers ('bij HR kom je alleen als het foute boel is'). Dit heeft vaak te maken met de positionering van HR, maar ook met de bedrijfscultuur.

Drivers voor deze groep om gebruik te maken van Leven Lang Ontwikkelen:

- Intrinsieke motivatie om te leren: men is best bereid om te leren, als het maar 'leuk' (methodiek) en interessant is, op de interesses van de persoon zelf gericht is en aansluit bij de persoonlijke doelen en de wijze waarop men wil leren ('on the job').
- Aansluiten bij, dan wel vestigen van, een leerklimaat in een organisatie. Als het natuurlijk voelt, gaat men daarin mee (anderen doen het ook).
- Besef van de noodzaak tot bijblijven en baanbehoud.
- Voor anderen en het bedrijf iets betekenen (loyaliteit aanspreken).
- Extrinsieke motivaties kunnen ook worden aangesproken, bijvoorbeeld (extra) beloningen, geven van waardering, geven van vergoedingen et cetera.
- Belangrijke voorwaarde is dat opleidingen binnen werktijd worden gerealiseerd/niet het gevoel geven dat de opleidingen er nog 'bij' komen.

Mogelijke oplossingsrichtingen op basis van de belemmeringen en drivers voor deze groep:

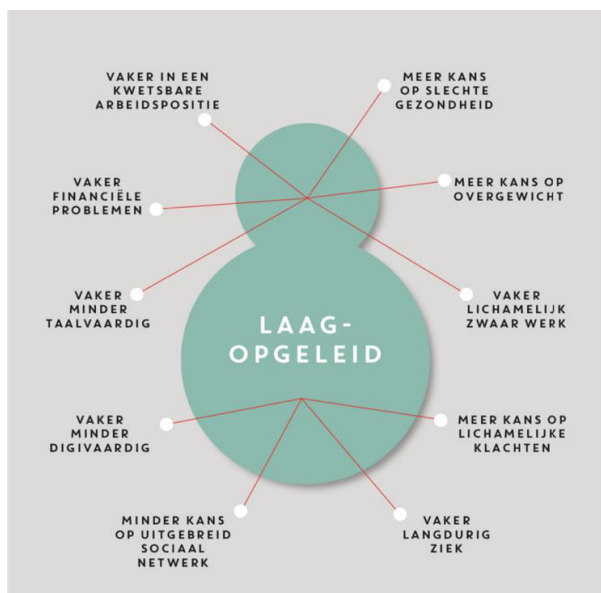
- Onafhankelijk loopbaanadvies/loopbaanscan: werknemers kunnen vaak niet overzien waar hun kansen en mogelijkheden liggen, laat staan dat ze daarin de juiste keuzes kunnen maken. Er lijkt bij werkgevers (nog) weinig oog voor de begeleiding van

werknemers als het gaat om hun ontwikkeling, zeker op wat langere termijn. Of de mogelijkheden zijn er wel, maar er wordt nog weinig gebruik van gemaakt. Ook eventuele negatieve beeldvorming ten aanzien van HR en/of het ontbreken van een leercultuur in de organisaties kunnen drempels vormen om de nodige stappen te nemen.

Onafhankelijk loopbaanadvies kan de barrières verminderen, mits werknemers bekend zijn met deze mogelijkheid.

- Koppeling van bedrijfsvisie aan scholingsvereisten: werkgevers zullen beter duidelijk moeten maken wat er verwacht wordt van de werknemer op het gebied van scholing. Dit kan onder andere op basis van een opleidingsplan gedurende de jaren heen. Beloningen zouden kunnen helpen om progressie hierin te waarborgen.
- Aanbieden van verschillende leervormen: het gaat hier in de eerste plaats om het vestigen van een leercultuur in organisaties, waarbij collega's elkaar begeleiden (verschillende vormen denkbaar zoals meester-gezel of leerambassadeurs). Dit sluit aan bij de wens van praktisch leren (training 'on the job'). Indien dit systematisch gebeurt, leidt dit ook tot sociale bewijskracht (iedereen doet het, dus ik doe mee).
- Het middle management afrekenen op duurzame inzetbaarheid: leidinggevendenden zouden een grotere rol kunnen spelen in de begeleiding van de ontwikkeling van werknemers. Hier is meer aandacht voor nodig (ook in de vorm van targets). Het ontwikkelen van de nodige coachende kwaliteiten van het management is een belangrijke voorwaarde.
- Positieve framing van leren: beloning en waardering van ontwikkelprestaties binnen organisaties zou het belang hiervan kunnen onderstrepen (het gaat hier om een praktische uitvoering van de 'lerende' organisatie).

Drempels slechten - belemmeringen die lager opgeleiden ervaren als zij gebruik maken van publieke dienstverlening (Hogeschool Utrecht, 2020)



Bij een schuldhulpverlenende organisatie, een sociale dienst (uitvoerder van de Participatiewet) en het CAK zijn per organisatie tien cliënten en tien professionals bevraagd op de belemmeringen die zij ervaren bij proceselementen.

BELEMMERINGEN			
De door cliënten gerapporteerde belemmeringen per kanaal			
KANAAL 1 Schriftelijke communicatie	KANAAL 2 Persoonlijk contact	KANAAL 3 Online communicatie	KANAAL 4 Fysieke ruimte
PROCESELEMENTEN			
 BRIEF VEEL VAAK MOEILIK LAAT ZAKELIJK VAN TOON	 GESPREK t.a.v. zichzelf: BEPERKT OVERZICHT VEEL SCHAMTE VEEL STRESS VEEL INFO t.a.v. professional: BEPERKT INTERESSE ONPERSOONLIJK VEEL WISSELINGEN	 WEBSITE MOEILIK ONERVAREN	 ONTVANGST- RUIMTE RUMOERIG  VERVOER GEEN MOGELIJKHEID
 FORMULIEREN VEEL MOEILIK VEELEISEND HARDE DEADLINE			

BELEMMERINGEN			
De door professionals gerapporteerde belemmeringen per kanaal			
KANAAL 1 Schriftelijke communicatie	KANAAL 2 Persoonlijk contact	KANAAL 3 Online communicatie	KANAAL 4 Fysieke ruimte
PROCESELEMENTEN			
 BRIEF VEEL VAAK MOEILIK LAAT	 GESPREK t.a.v. zichzelf: MOEILIK INSCHATTEN TALNIVEAU MOGELIJKHEDEN HULPBEHOEFTE TE WEINIG TIJD t.a.v. client: BEPERKT OVERZICHT VEEL SCHAMTE VEEL STRESS BEPERKT VAARDIGHEDEN	 WEBSITE MOEILIK ONERVAREN GEEN INTERNET- VERBINDING	 ONTVANGST- RUIMTE RUMOERIG  VERVOER GEEN MOGELIJKHEID
 FORMULIEREN VEEL MOEILIK VEELEISEND HARDE DEADLINE			

Negatieve belevingen vormen een tweede set belemmeringen. De belevingen zijn geworteld in emoties en werken op vier manieren door: negatieve verwachtingen, wantrouwen ten aanzien van de dienstverlening, weerstand en vermijdende passiviteit.

De eerste set belemmeringen (proces) en de tweede set (beleving) werken op elkaar in.

De belangrijkste belemmeringen die lager opgeleiden ervaren bij het gebruik van publieke dienstverlening zijn geworteld in wederzijdse tekorten in begrijpen, willen en kunnen samenwerken. Begrijpen, willen en kunnen zijn dus bepalend voor de procesuitkomsten.

Drie aanbevelingen om de drempels te slechten:

1. Breng verbeteringen aan in de losse proceselementen, bij voorkeur in een integrale benadering.
2. Bied cliëntondersteuning om de weg te vinden.
3. Monitor het proces op begrijpen, willen en kunnen.

Post-initiële scholing stimuleren met kleine interventies (Bisschop, Ouwehand, Ter Weel & Zwetsloot, 2018)

De meeste initiatieven om post-initiële scholing te stimuleren bestaan uit financiële prikkels die scholing aantrekkelijker maken voor zowel werkgevers als werknemers. Daarnaast is er steeds vaker aandacht voor niet-financiële prikkels. Dit zijn vaak kleine interventies op het gebied van bijvoorbeeld persoonlijke communicatie om de keuzes en daarmee het gedrag van mensen te beïnvloeden. Twee Nederlandse ministeries hebben dit soort interventies ingezet om de scholingsbereidheid en de deelname aan scholing onder laag- en middelbaar opgeleide medewerkers te vergroten. Van vier interventies is het effect gemeten door een interventiegroep te vergelijken met een controlegroep:

- een gesprek met een medewerker van het Loopbaan- en Ontwikkelplein (LOP);
- een gesprek met de direct leidinggevende (Managers);
- een gesprek met een collega (Ambassadeurs);
- een leerstrategietest en aansluitend een gesprek met een externe coach (Leerstrategietest).

De interventiegroepen en controlegroep vulden twee keer – voor en na de interventie – een enquête in over cursussen, trainingen, workshops en opleidingen.

De bereidheid om deel te nemen aan de interventies bleek niet maximaal. Van de ingeplande 269 interventies zijn er 149 doorgegaan, in een periode van twee maanden. Mogelijke redenen om niet op de uitnodiging voor de interventie in te gaan:

- Medewerkers voelden zich niet altijd aangesproken ('de uitnodiging zal wel niet voor mij zijn').
- Medewerkers zagen het nut en de noodzaak niet.
- Medewerkers zaten vlak voor de pensioenleeftijd.
- Specifiek bij de interventie waarin managers het gesprek aangingen met hun medewerkers, speelde dat de interventies deels samenvielen met de periode waarin reguliere functioneringsgesprekken plaatsvonden.
- Een deel van de managers gaf aan dat zij al veel aandacht besteden aan het stimuleren van scholing bij hun medewerkers, waardoor onzeker is of er bij deze interventie daadwerkelijk een extra prikkel aanwezig was.

De meeste deelnemers zijn positief en sommige zijn zelfs zeer positief over de ondergane interventies. Een klein deel geeft aan dat ze tijdens de interventieperiode door de interventie zich hebben aangemeld voor een cursus, training, workshop of opleiding. De interventies hebben er niet voor gezorgd dat medewerkers een positievere perceptie ten aanzien van leren hebben gekregen, terwijl de interventies zelf wel worden gewaardeerd door de deelnemers. Een mogelijke verklaring voor de daling is dat de interventie een negatieve associatie met scholing weer aan de oppervlakte heeft gebracht, waardoor de interventiegroep tijdens de tweede meting minder positief rapporteert. De interventies hebben geen effect gehad op de zelfgerapporteerde scholingsbereidheid en de deelname aan scholing. Wel lijkt het erop dat de interventies een impuls hebben gegeven aan de plannen van medewerkers aan scholing deel te nemen de komende drie maanden. Dat geldt met name voor de interventies LOP, Managers en Leerstrategietest.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020 Resultaten (CBS, 2021)

22,8% geeft aan dat de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van medewerkers niet stimuleert. Bij 50,8% gebeurt dit in beperkte mate en bij 26,5% in grote mate.

49,1% heeft in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd voor het werk. Voor deze groep waren de belangrijkste doelen van deze opleiding of cursus 'mijn huidige werk beter kunnen doen' (65,7%), 'om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan' (20,6%), 'mijn kansen op werk in de toekomst vergroten' (13,7%).

59,6% heeft op dit moment geen behoefte aan een opleiding of cursus. Van de mensen die wel die behoefte hebben, geeft 15,7% als reden om het huidige werk beter te kunnen doen, 14,9% om toekomstige veranderingen in de huidige baan aan te kunnen en 20,6% om kansen op werk in de toekomst te vergroten.

IKwilverderleren.nl. Haalbaarheidsonderzoek naar een digitaal scholingsplatform (De Vries, 2019)

Het kabinet heeft opdracht gegeven tot verkenning naar de haalbaarheid van een digitaal overzicht van individuele scholingsmogelijkheden. Onderdelen verkenning: desk study, gesprekken met deskundigen en belanghebbenden en gebruikersonderzoek.

Belemmeringen om scholing te volgen:

- Gebrek aan tijd
- Gebrek aan financiën
- Niet gewend zijn in zichzelf te investeren

- Negatieve leerervaring/gebrek aan positieve leerervaring
- Gebrek aan stimulerende (werk)omgeving
- Te weinig steun van werkgever
- Onvoldoende flexibel aanbod van leven lang leren
- Scholing krijg geen of te laat prioriteit bij werknemers en werkgevers
- Lastig in te schatten welke scholing echt zinvol is
- Aanbod van scholing of ontwikkeling onvoldoende bekend
- Beschikbare financiële regelingen rond scholing en ontwikkeling onbekend
- Bereiken van kwetsbare mensen (met lage basisvaardigheden en in de schuldsanering) is lastig

Gesprekken en bijeenkomsten

Visies op een platform Leven Lang Ontwikkelen:

- Nieuw platform heeft toegevoegde waarde
- Noodzaak tot zelfregie van de burger
- Noodzaak tot cultuurverandering op gebied van leven lang ontwikkelen (LLO)
- De burger centraal in plaats van het aanbod
- Passend aanbod
- Gebruiksgemak (vindbaarheid en toegankelijkheid) en privacy
- Kwaliteit van de scholing (certificering)
- Financiële tegemoetkomingen
- Betrokkenheid aanbieders verzekeren
- Governance (wat doet de overheid en wat niet)
- Goede ICT-infrastructuur

Visies op implementatie: voortvarend van start maar zal tijd kosten

- Vaart maken en leren van experimenten
- Verschillende meningen over aanpak (bijvoorbeeld wel/geen sectorale aanpak)
- Opstellen en waarborgen van kwaliteitseisen

Desk study: Nederland

Aanbod van websites met een overzicht van opleidingen is zeer uitgebreid, divers en sterk versnipperd. Een uitdaging van dit uitgebreide aanbod is het blijven borgen van de kwaliteit. Er bestaat nog geen digitale voorziening dat een integraal overzicht geeft van zowel opleidingen als financiële tegemoetkomingen.

Aanbod van voorzieningen met informatie over financiële regelingen is divers en complex. Fondsen zijn vaak lastig vindbaar en niet altijd goed ingebed in bijvoorbeeld personeelsbeleid van de bedrijven. Wisselingen en mogelijke veranderingen maken het ingewikkeld om inzichtelijk te maken voor welke opleidingen men in aanmerking komt en op grond van welke cao-afspraken.

Doelgroepen van alle voorzieningen zijn duidelijk afgebakend. Digitale voorzieningen die een overzicht van opleidingen geven werken vaak met persona's en betrekken hun doelgroep. Gevolg daarvan is dat een snelle match tussen vraag en aanbod kan plaatsvinden.

Ondersteuningsstructuur is belangrijk, bijvoorbeeld (online) loopbaanbegeleiding. Zo bieden de voorzieningen vaak een online chat-functie aan, maar blijkt ook persoonlijke begeleiding steeds belangrijker te worden. In sommige sectoren wordt loopbaanadvies zelfs gratis aangeboden.

De voorzieningen komen vaak tot stand door een samenwerking tussen verschillende partijen. Het betreft vaak publiek/private samenwerkingen.

Twee verschillende typen kwaliteit: kwaliteit van opleidingen op de website en de kwaliteit van de data die opleiders aanleveren. De kwaliteit van de opleidingen op de website wordt op verschillende manieren geborgd. De kwaliteit van het formeel onderwijs is (wettelijk) geborgd met het toezicht door de Inspectie van het Onderwijs (mbo). Voor de non-formele opleidingen zijn er andere waarborgen van de kwaliteit. De kwaliteit van de data die opleiders aanleveren kan sterk wisselen. Een relatief nieuwe manier van kwaliteitsborging van het opleidingsaanbod op de website is het gebruik van online reviews en klantbeoordelingen.

Er kunnen specifieke overwegingen zijn bij de keuze voor een bepaald sturingsmodel en bij de beantwoording van de vraag welke partijen in welke fase betrokken moeten worden. De overheidsrol kan bijvoorbeeld van intensiteit verschillen. Ook al is er sprake van een overheid op afstand, de overheid dient wel de publieke belangen te bewaken.

Desk study: buitenland

samenwerken met doelgroep, samenwerkingsnetwerk, rol overheid, combineren van diensten, kwaliteitsborging en financiële regelingen.

Alle bestudeerde portals hebben een duidelijke afbakening van hun doelgroep en werken nauw met hen samen. Wat opvalt is dat in sommige landen een sterkere focus ligt op een specifieke doelgroep, zoals jongeren.

Alle bestudeerde buitenlandse websites en portals, de een meer dan de ander, werken samen met een sterk netwerk van zowel publieke en private stakeholders. Het belang van samenwerking met LLO-partners komt op de websites als de belangrijkste pijler naar boven. Alle onderzochte websites hebben een sterke communicatiestrategie. De platforms maken vaak deel uit van een brede LLO-cultuur.

Het is belangrijk weloverwogen beslissingen te maken betreffende de organisatiestructuur- en beheer, en de rol die de overheid kan innemen.

Het aanbieden van scholingsmogelijkheden op websites wordt vaak gecombineerd met het aanbieden van andere diensten, zoals het vinden van een baan, het opbouwen van competenties en online loopbaanondersteuning. Uit het MILLA Projekt (Duitsland) kan echter geleerd worden dat complexiteit en 'grootseheid' beter voorkomen kunnen worden.

De kwaliteit van (de informatie van) het scholingsaanbod wordt in de bestudeerde buitenlandse voorbeelden op verschillende manieren geborgd, bijvoorbeeld door overheidsregulering of kunstmatige intelligentie.

Inzicht in financiële mogelijkheden wordt op verschillende manieren aangeboden door platforms. Op geen enkel platform is het mogelijk om een opleiding direct te betalen met behulp van een 'leerspaarpot'. Uit de bestudeerde buitenlandse voorzieningen kan geconcludeerd worden dat leerrekeningprogramma's goed kunnen werken om de structurele financiële blokkades naar een opleiding toe weg te nemen. Een leerrekening kan een stimulans zijn voor volwassenen om meer te sparen voor het in de toekomst volgen van scholing.

Gebruikersonderzoek

De volgende groepen volgen vaker scholing:

- Mensen met werk ten opzichte van mensen zonder werk (met en zonder uitkering).
- Naarmate mensen jonger zijn nemen ze vaker deel aan scholing.
- Naarmate het opleidingsniveau hoger is nemen mensen vaker deel aan scholing.

Van de mensen die geen scholing hebben gevolgd (48%) heeft bijna 4 op de 10 mensen (38,5% van deze groep) wel nagedacht over het volgen van scholing. Deze groep (geen scholing, maar er wel over nagedacht) komt in grote lijnen overeen met groep die wel scholing heeft gehad, hoewel er wel een aantal verschillen is aan te geven:

- Werkenden hebben vaker de intentie gehad om scholing te volgen dan niet- werkenden, maar niet-werkenden met uitkering verwachten wel vaker scholing te doen dan niet-werkenden zonder uitkering.
- Naarmate mensen ouder zijn, denken zij minder over het volgen van scholing. Ook onder jongeren tot 25 jaar is het aantal dat niet over het volgen van scholing heeft gedacht laag.
- Naarmate het opleidingsniveau hoger is, is de verwachting om zelf scholing te gaan volgen hoger.
- Mensen met zorgtaken denken vaker na over het volgen van scholing dan mensen zonder zorgtaken.

Initiatief voor deelname aan scholing komt het vaakst van de werkgever en ook voor toekomstige scholing is de motivatie meestal werkgerelateerd.

Mensen die minder vaak naar scholingsinformatie zoeken, hebben de volgende kenmerken: zij hebben overwegend weinig digitale vaardigheden, zijn vaker niet-werkend zonder uitkering, hebben geen zorgtaken, zijn relatief ouder (vooral 55+) en hebben een lager opleidingsniveau.

Redenen waarom geen informatie over scholing wordt gezocht:

- Geen interesse in of geen tijd voor volgen van scholing.
- Niet weten waar te zoeken of geen tijd om te zoeken.

Internet wordt het meest gebruikt om informatie te zoeken, daarna via de werkgever. Mensen met minder digitale vaardigheden lijken vaker van internet afhankelijk te zijn. Dit is een belangrijk gegeven bij het bouwen van een digitaal scholingsoverzicht.

Werkenden zijn positiever en laagopgeleiden negatiever over scholingsinformatie.

De meeste mensen die de enquête invulden, beschouwen een website of digitaal platform waar informatie over alle cursussen en opleidingen in Nederland te vinden is, als (zeer) behulpzaam. Ook in de focusgroepen is er overwegend instemmend gereageerd op een platform.



Bronnenlijst

Arboportaal. (2019). *Vijf tips om leren en ontwikkeling onder werknemers te stimuleren*.

Bisschop, P., Ouwehand, T., Ter Weel, B., & Zwetsloot, J. (2018). Post-initiële schooling stimuleren met kleine interventies. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(3), 314–337.

CBS. (2021). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020 Resultaten*.

De Greef, M. (2021). *De laaggeletterde leert het ons*.

De Greef, M. & Heimens Visser, M. (2020). *Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing*.

De Grip, A., Belfi, B., Fouarge, D., Künn, A., Peeters, T., & Poulissen, D. (2018). *Levenslang leren en competentieontwikkeling: Beleidsrapport*. ROA. ROA Reports Nr. 008.

Groot, A., Coppens, K., & Fond Lam, J. (2019). *Motiveren van laaggeletterden*. ECBO.

Groot, A., Coppens, K., & Vinckx, K. (2019). *Evaluatie subsidieregeling laagtaalvaardige werknemers*. ECBO.

Fouarge, D., De Grip, A., Smits, W. & De Vries, R. (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160(2), 177–195.

Fouarge, D., Schils, T., & De Grip, A. (2010). *Prikkels voor postinitiële scholing van laagopgeleiden*. ECBO.

Hazelzet, A., Sanders, J., Langelaan, S., Giesen, F., & Keijzer, L. (2011). *Stimuleren van scholing bij lager opgeleide werknemers*. TNO.

Hogeschool Utrecht. (2020). *Drempels slechten. Belemmeringen die lager opgeleiden ervaren als zij gebruik maken van publieke dienstverlening*.

De Vries, G. (2019). *IKwilverderleren.nl. Haalbaarheidsonderzoek naar een digitaal scholingsplatform*.

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 Nr. 005.

Lost Lemon & Muzus. (2018). *Laaggeletterden in beeld. Hoe bereiken we mensen met beperkte basisvaardigheden zoals lezen, schrijven en rekenen? Persona's. Een samenwerking van Lost Lemon & Muzus*.

Panteia. (2019). *Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen*.

Sanders, J., Luijters, K., Van Wijk, E., & Keijzer, L. (2013). Duurzame inzetbaarheid van laagopgeleiden: zeven eisen voor effectief leiderschap. *Holland Management Review*, 149, 53–61.

Smit, A.A., Andriessen, S., & Stark, K. (2005). *Lager opgeleiden in beweging*. TNO.

Sociaal-Economische Raad. (2019). *Samen werken aan taal. Een advies over laaggeletterdheid*.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*.

UWV. (2017). *Kansen voor laagopgeleiden. Analyse*.

UWV & Panteia. (2017). *Arbeidsmarktanalyse 2017*.

Van Eldert, P., Fouarge, D., De Grip, A., & Poulissen, D. (2017). *Werkenden in leerstand*. ROA. ROA Fact Sheets Nr. 004.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2017). *Weten is nog geen doen*.