



Centraal Bureau  
voor de Statistiek

**Sociaaleconomische trends 2014**

# **Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten**

**Astrid Pleijers**

**Paul de Winden**

**September 2014, 01**

Twee derde van de 25- tot 65-jarigen volgde in 2011 een opleiding of leerde op informele wijze. Van de werkzame beroepsbevolking in deze leeftijdscategorie volgde 9 procent een lange en 62 procent een korte werkgerelateerde opleiding. Bovendien leerde 23 procent informeel bij. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie volgden relatief vaak een lange opleiding, terwijl werknemers met een vaste aanstelling vaker ten minste één korte opleiding volgden. Informeel leren vond vaker plaats onder werkenden die pas kort in de huidige baan werkzaam waren. Het uitoefenen van ander werk werd naar verhouding vaker als belangrijkste reden genoemd voor het volgen van een lange opleiding, terwijl blijven voor deelnemers aan korte opleidingen vaker doorslaggevend was. Werkenden die een lange opleiding volgden, zagen vaker resultaat in de vorm van een nieuwe baan, promotie of een hoger salaris dan deelnemers aan korte opleidingen. Ook waren ze positiever gestemd over nog te verwachten resultaten.

## 1. Inleiding

De huidige kenniseconomie en de toenemende mate van globalisering vereisen steeds meer van de werknemer dat deze zijn leven lang blijft leren en zich blijft ontwikkelen. Een leven lang leren is dan ook zowel in Nederland (Onderwijsraad, 2003) als binnen de Europese Unie (Europese Commissie, 2010) een belangrijk speerpunt. Blijven leren tijdens het werkzame leven zorgt er onder meer voor dat werknemers flexibel en duurzaam inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Investeren in doorlopende scholing van werknemers is, naast mobiliteit en gezondheid, een belangrijke pijler van duurzame inzetbaarheid ([Rijksoverheid, 2012](#)).

Onder 'Leven lang leren' valt onder meer post-initieel onderwijs. Dit zijn alle vormen van onderwijs die een persoon volgt ná afronding van het voltijd voortgezet onderwijs en aansluitende vervolgoedingen (mbo, hbo, wo) en na toetreding tot de arbeidsmarkt. Echter, het opdoen van leerervaringen tijdens het werkzame bestaan behelst meer dan alleen formeel leren door middel van opleidingen. Ook door middel van niet-formeel of informeel leren vergaart een werknemer veel nieuwe kennis. Onder niet-formeel leren wordt verstaan het doelbewust en systematisch leren in institutioneel verband, anders dan een onderwijsinstituut, bijvoorbeeld via een bedrijfscursus of een workshop. Ook begeleide training op de werkplek ('guided training on the job') valt hieronder. Informeel leren is nog minder geformaliseerd. Hieronder wordt alles verstaan wat een werknemer (vaak spontaan) leert zonder dat hiervoor speciaal iets wordt geregeld of georganiseerd (Onderwijsraad, 2009 in: Golsteyn, 2012). Dit kan plaatsvinden tijdens werktijd of daarbuiten. Eurostat spreekt echter alleen van informeel leren als dat doelbewust plaatsvindt (Eurostat, 2005). Het CBS sluit aan bij de Eurostat definitie van informeel leren. Nederlandse werknemers geven aan dat zij tijdens bijna een derde deel van hun werktijd bezig zijn met zaken die je als leren kunt bestempelen (Borghans, Golsteyn en De Grip, 2006).

Dit artikel geeft een beeld van alle leeractiviteiten waaraan 25- tot 65-jarigen in Nederland gedurende het jaar 2011 hebben deelgenomen: formeel, niet-formeel en informeel leren. De gegevens zijn afkomstig uit de Adult Education Survey (AES), die werd uitgevoerd in opdracht van Eurostat in het eerste kwartaal van 2012 (zie Technische toelichting). Deze enquête wordt op basis van een Europese verordening periodiek (eens per vier à vijf jaar)

gehouden onder volwassenen van 25 tot 65 jaar. Eerder werd er al een pilotonderzoek in het kader van de AES uitgevoerd (zie Pleijers & Nieuweboer, 2009). De AES is op Europees niveau de enige bron waarin deelname aan alle typen leeractiviteiten wordt gemeten. De EBB bevat eveneens gegevens over deelname aan leeractiviteiten, maar detailinformatie over korte opleidingen en cursussen ontbreekt, evenals gegevens over informeel leren. In andere bronnen wordt daarnaast het onderscheid tussen lange en korte opleidingen niet altijd gemaakt (zie bijvoorbeeld Vlasblom, Josten & De Voogd-Hamelink, 2013; Fouarge, De Grip, Smits & De Vries, 2011; Borghans, Fouarge & De Grip, 2011).

Formeel en niet-formeel leren onder de werkzame beroepsbevolking van 25 tot 65 jaar wordt beschreven aan de hand van deelname aan al of niet werkgerelateerde opleidingen met een korte (minder dan zes maanden) en lange duur (zes maanden of meer). Bij korte opleidingen kan het bijvoorbeeld gaan om een training feedback geven, een congres over speciaal onderwijs of een cursus wondverzorging. Lange opleidingen zijn bijvoorbeeld een post master accountancy, een mbo-opleiding tot filiaalmanager of een universitaire opleiding rechten. Informeel leren wordt afzonderlijk beschreven. Voorbeelden van informeel leren zijn een collega vragen om meer inzicht te krijgen in de werking van een computerprogramma, uitleg geven over een productieproces of een medische handeling nakijken op internet. Vervolgens wordt bekeken welke demografische, sociaaleconomische en bedrijfskenmerken samenhangen met deelname aan werkgerelateerde lange opleidingen, korte opleidingen dan wel informeel leren. Een aantal relaties wordt daarna op detailniveau in kaart gebracht. Ten slotte wordt aandacht besteed aan toegang tot opleidingen, redenen voor deelname aan werkgerelateerde opleidingen, de ervaren bruikbaarheid hiervan en de ervaren effecten van deze opleidingen op het werk van de ondervraagde personen.

## Een leven lang leren

---

De Europese Unie monitort een leven lang leren aan de hand van de Europese indicator Leven lang leren (LLL). Deze jaarlijkse indicator wordt voor Nederland bepaald op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De cijfers van deze LLL-indicator wijken af van de onderwijsdeelnamecijfers verkregen uit de AES. Dat heeft te maken met de verschillen in onderzoeksdesign en vraagstellingen tussen AES en EBB. De AES is niet bedoeld voor jaarlijkse monitoring, maar geeft een meer gedetailleerd beeld van de onderwijsdeelname.

De opleidingsdeelname onder Europese volwassenen volgens de LLL indicator nam, na een aanvankelijke stijging tot 2005, af tot 7,1 procent in 2010. Dit is niet in overeenstemming met de streefcijfers van de Europese Commissie: een opleidingsdeelname van ten minste 12,5 procent van de 25- tot 65-jarigen in 2010 in alle lidstaten van de EU (Europese Commissie, 2000; 2010). Voor 2020 wordt een deelname van 15 procent tot doel gesteld. Nederland had in 2010 een deelname van 16,7 procent en heeft zichzelf een strengere doelstelling opgelegd dan de EU norm: een opleidingsparticipatie van 20 procent..

---

## 2. Relatie tussen persoons- en baankenmerken en werkgerelateerd leren

Om de samenhang te onderzoeken tussen een aantal persoons- en werkkenmerken en deelname aan de verschillende typen leeractiviteiten, zijn een aantal logistische regressieanalyses uitgevoerd (zie Technische toelichting). Voor deelname aan lange opleidingen, deelname aan korte opleidingen en informeel leren afzonderlijk is een analyse uitgevoerd voor de werkgerelateerde leeractiviteiten onder de werkzame beroepsbevolking. Bij deze analyses zijn de volgende persoonskenmerken meegenomen: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en herkomst. Als werkkenmerken zijn meegenomen: positie in de werkkring, bedrijfstak, wekelijkse arbeidsduur, arbeidsduur bij de huidige werkgever (anciënniteit) en bedrijfsgrootte. De resultaten van deze analyses staan in tabel 1, 2, 3 en 4 (zie bijlage). In onderstaande alinea's zijn per type leeractiviteit (lange opleidingen, korte opleidingen en informeel leren) de belangrijkste (significante) persoons- en baankenmerken kort beschreven.<sup>3)</sup>

### 2.1 Hoogopgeleiden vaker werkgerelateerde lange opleiding, ouderen minder vaak

Voor deelname aan lange, werkgerelateerde opleidingen blijken allereerst het opleidingsniveau en de leeftijd van de werkzame personen van belang. Vergeleken met personen met een vaste arbeidsrelatie was onder personen met een flexibele arbeidsrelatie de kans om deel te nemen aan een lange, werkgerelateerde opleiding bijna twee keer zo groot. In vergelijking met werkenden in de handel, vervoer en horecasector was onder werkenden in de financiële dienstverlening, de overheid en de zorg de kans om een lange opleiding te volgen ruim 2,5 keer zo groot. Ook werkenden die in een bedrijf met meer dan honderd werknemers aan de slag waren, hadden meer kans om deel te nemen aan een dergelijke opleiding dan werkenden in een klein bedrijf (minder dan tien werknemers).

### 2.2 Flexwerkers volgen minder vaak, mensen in de financiële dienstverlening vaker korte opleiding

Met deelname aan werkgerelateerde, korte opleidingen blijken opleidingsniveau, leeftijd, herkomst, positie in de werkkring, wekelijkse arbeidsduur, bedrijfssector en bedrijfsgrootte samen te hangen. Zo namen personen met een flexibel dienstverband significant minder vaak deel aan werkgerelateerde, korte opleidingen dan personen met een vast dienstverband, terwijl personen die meer dan 28 uur per week werkten vaker aan een korte opleiding deelnamen dan personen die tussen de 12 en 28 uur per week werkten. Net als bij

<sup>3)</sup> Voor een beschrijving van een leven lang leren in het algemeen naar achtergrondkenmerken wordt verwezen naar het Jaarboek Onderwijs (2012).

de lange opleidingen, namen ook bij de korte opleidingen mensen werkzaam in de financiële dienstverlening, de overheid en de zorg vaker deel dan werkenden in de handel, vervoer en horeca. Ten slotte namen personen werkzaam in een bedrijf met honderd of meer medewerkers vaker deel aan werkgerelateerde, korte scholing dan werkenden in een klein bedrijf.

### **2.3 Mensen die kort in huidige baan werken leren vaker informeel**

Werkgerelateerd informeel leren door de werkzame beroepsbevolking blijkt niet alleen met het opleidingsniveau samen te hangen, maar ook met de arbeidsduur bij de huidige werkgever en met de bedrijfstak. Werkenden die langer dan twee jaar bij hun werkgever werkzaam waren, leerden minder informeel dan werkenden die korter dan twee jaar bij dezelfde werkgever werkten. Onder werkgerelateerd informeel leren valt ook inwerken in een nieuwe functie. Werkenden in de bedrijfstakken informatie en communicatie, de overheid en de zorg tenslotte, leerden significant vaker informeel dan personen die werkzaam waren in de handel, vervoer en horeca.

## **3. Werkgerelateerd leren van de werkzame beroepsbevolking in detail**

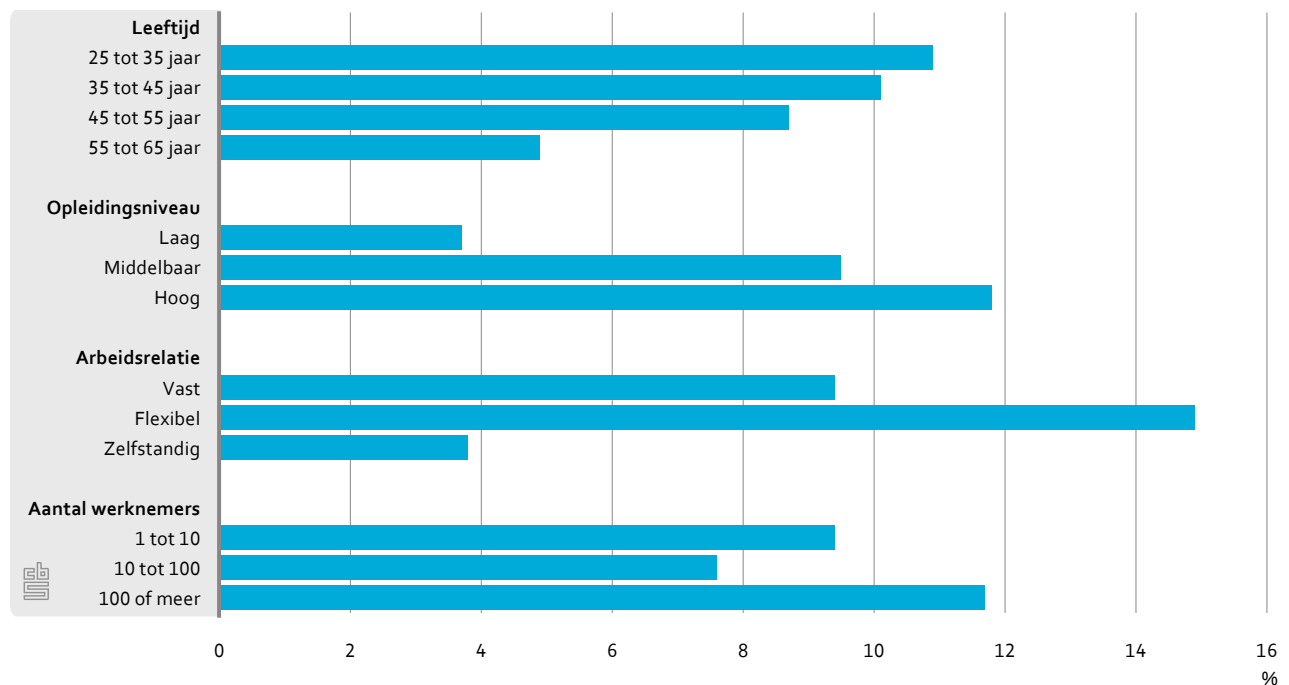
Ruim 6,6 miljoen 25- tot 65-jarigen behoorden in 2012 tot de werkzame beroepsbevolking. Van hen leerde in 2011 ruim 5,1 miljoen (77 procent) nog bij door het volgen van ten minste één opleiding of door informeel te leren. Het betrof in de meeste gevallen een werkgerelateerde opleiding: maar liefst 4,7 miljoen mensen volgden minimaal één opleiding die als werkgerelateerd werd bestempeld. Uit eerder onderzoek bleek dat ruim negen op de tien korte, werkgerelateerde opleidingen werden betaald door de werkgever (Pleijers en Van den Brakel, 2014). Van de gevolgde lange, werkgerelateerde opleidingen werd 45 procent door de werkgever betaald. De volgende paragrafen geven een beschrijving van de deelname aan werkgerelateerde lange en korte opleidingen en informeel leren onder de werkzame beroepsbevolking, naar een aantal met deze leeractiviteiten samenhangende persoons-, baan- en bedrijfskenmerken.

### **3.1 Flexwerkers volgen vaker lange werkgerelateerde opleiding**

Een werkgerelateerde opleiding van ten minste zes maanden werd gevolgd door ruim 610 duizend werkenden van 25 tot 65 jaar. Dit is 9 procent van de werkenden. In veruit de meeste gevallen betrof het slechts één lange opleiding. Uit paragraaf 2 bleek al dat deelname aan lange opleidingen onder meer samenhangt met de leeftijd, het

opleidingsniveau, de positie in de werkkring en de grootte van het bedrijf. Vooral oudere werkenden (55 tot 65 jaar) volgden met 5 procent naar verhouding minder vaak een lange opleiding vergeleken met jonge werkenden in de leeftijd van 25 tot 35 jaar, waar het bijna 11 procent was. Ook werkenden met een hoog opleidingsniveau volgden aanzienlijk vaker een lange opleiding (12 procent) dan laag opgeleiden (bijna 4 procent). Opvallend is verder de hoge opleidingsdeelname onder werknemers met een flexibel arbeidscontract, met bijna 15 procent ruim hoger dan onder werknemers met een vaste aanstelling, van wie ruim 9 procent een lange opleiding volgde. Wellicht investeerde de eerstgenoemde groep zelf in een lange opleiding (deze wordt immers veel minder vaak door de werkgever betaald dan een korte opleiding) om op termijn werk te kunnen doen met meer zekerheid. Ten slotte volgden werknemers in grote bedrijven (met honderd werknemers of meer) naar verhouding vaak een lange opleiding.

### 3.1.1 Deelname aan lange werkgerelateerde opleidingen naar persoons- en baankenmerken, 2011



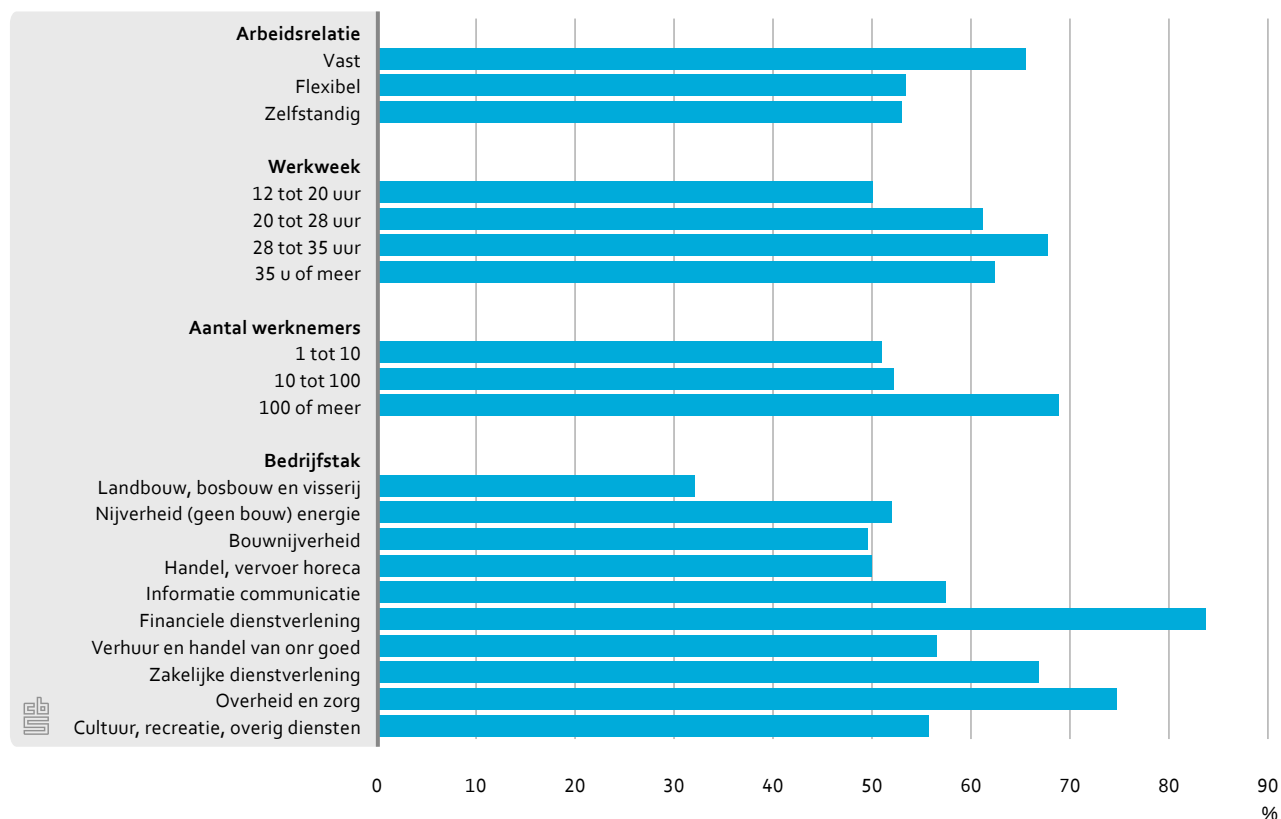
Bron: AES.

### 3.2 Hoge deelname korte opleidingen bij grote bedrijven en in financiële dienstverlening

In 2011 volgden 4,1 miljoen werknemers één of meer korte werkgerelateerde opleidingen. Dit is 62 procent van alle werknemers. In tegenstelling tot de lange opleidingen waren het bij korte opleidingen vooral werknemers met een vast dienstverband die een werkgerelateerde opleiding volgden, bijna 66 procent deed dit (cf. Fouarge et al., 2011). Mensen die een werkweek hebben van 12 tot 20 uur volgden naar verhouding minder vaak een korte, werkgerelateerde opleiding dan werknemers met een langere werkweek. Net als bij lange opleidingen waren het vooral werkenden bij grote bedrijven die een korte opleiding volgden, namelijk 69 procent tegenover ruim de helft bij de kleinere bedrijven met één tot negen werknemers. Ook de bedrijfstak waarin mensen werken is bepalend voor het volgen van

korte opleidingen. Zo lag het deelnamepercentage in de financiële dienstverlening met 84 procent aanzienlijk hoger dan in de landbouw, bosbouw en visserij, waar het 32 procent beliep. Zie voor vergelijkbare bevindingen over bedrijfsopleidingen ook Claessen & Nieuweboer (2012) en Vlasblom et al. (2013).

### 3.2.1 Deelname aan korte werkgerelateerde opleidingen naar persoons- en baankenmerken, 2011



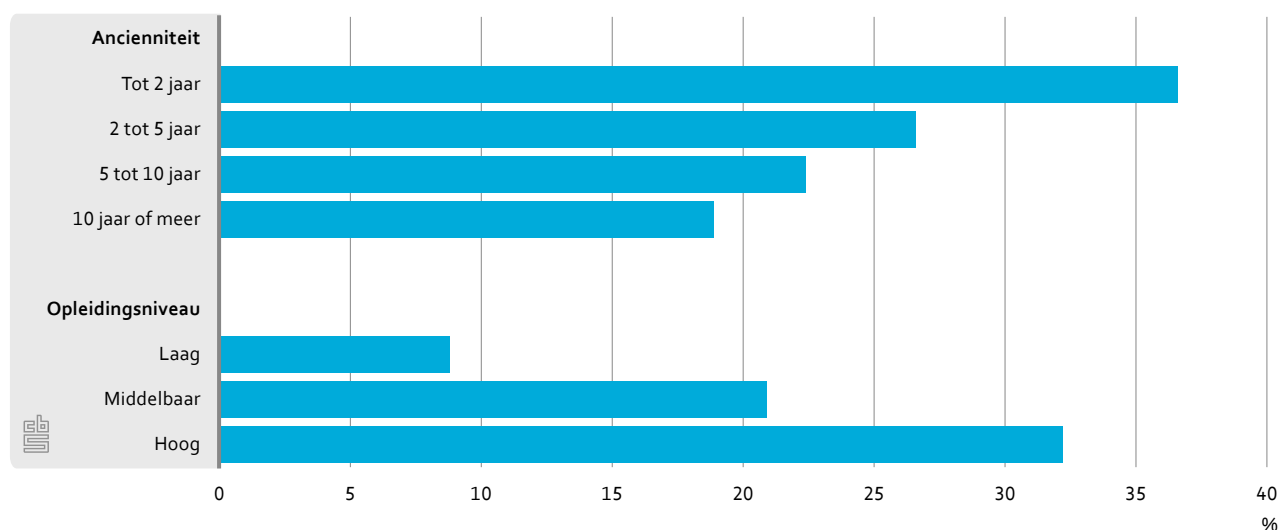
Bron: AES.

### 3.3 Werkenden die kort in dienst zijn leren meest informeel

Anderhalf miljoen werkenden (bijna 23 procent) gaven aan dat ze aan hun werkzaamheden gerelateerd, informeel hebben bijgeleerd<sup>2)</sup>. De tijd die ze bij dezelfde werkgever in dienst waren (anciënniteit) blijkt hierbij een bepalende factor voor informeel leren. Werkenden die twee jaar of korter in dienst waren gaven met 37 procent vaker aan door informeel leren kennis te hebben opgedaan dan werkenden die al langer bij dezelfde baas werkten. Werkenden die tien jaar of langer in dienst waren namen veel minder vaak deel aan informeel leren dan werkenden die twee jaar of korter in dienst waren. De samenhang van opleidingsniveau met informeel leren is vrijwel hetzelfde als die bij lange en korte opleidingen.

<sup>2)</sup> Dit percentage ligt lager dan dat gerapporteerd in Borghans et al. (2011). In dit onderzoek werd informeel leren op een heel andere wijze gemeten dan in de AES, namelijk met de vraag hoeveel procent van de werktijd werkenden besteedden aan taken waarvan ze konden leren.

### 3.3.1 Deelname aan werkgerelateerd informeel leren naar persoons- en baankenmerken, 2011



Bron: AES.

## 4. Redenen en ervaren effecten van opleidingen onder werkenden

In de AES is aanvullende informatie verzameld over onder meer toegang tot informatie over opleidingen, redenen voor het volgen van opleidingen, bruikbaarheid en ervaren resultaten van de gevolgde opleidingen. Net als de resultaten in paragraaf 2 en 3 gaan onderstaande resultaten alleen over de werkzame beroepsbevolking en gelden ze alleen voor werkgerelateerde opleidingen.

### 4.1 Internet belangrijkste bron voor informatie over opleidingen

Om deel te kunnen nemen aan leeractiviteiten in het kader van een leven lang leren gaf begin 2012 ruim 37 procent van de 25- tot 65-jarige werkenden aan in de voorgaande twaalf maanden zelf gezocht te hebben naar informatie over opleidingen. Van hen vond bijna 93 procent ook daadwerkelijk de benodigde informatie. Het merendeel van de werkzame 25 tot 65-jarigen dat naar informatie over opleidingen zocht vond deze via internet: 38,5 procent van de respondenten noemde dit als belangrijkste bron. Als tweede bron werd de werkgever genoemd. Overige vermelde bronnen waren een onderwijsinstelling of opleidingsbureau, een familielid, buurtgenoot of collega, TV, radio, krant of reclameposter en een instantie voor loopbaanbegeleiding (inclusief het CWI).



## 4.2 Lange opleiding vaker dan korte gevolgd voor ander werk

Volwassenen in de leeftijd van 25 tot 65 jaar volgden, vaak naast en voor hun werk, om diverse redenen opleidingen. Een kwart van de deelnemers aan een lange, werkgerelateerde opleiding noemde als belangrijkste reden hun werkzaamheden beter te kunnen doen of hun carrièrevooruitzichten te verbeteren. Het opdoen van kennis en vaardigheden in onderwerpen van interesse werd met 17 procent als tweede belangrijke reden genoemd. Om ander werk te kunnen doen (10 procent) werd minder vaak genoemd, maar wel opvallend vaker voor lange opleidingen dan voor korte opleidingen. Ook overige redenen (waaronder promotie maken en het starten van een eigen bedrijf) scoorden tweemaal zo hoog onder deelnemers aan een lange opleiding.

Voor het volgen van een korte opleiding werd, evenals bij lange opleidingen, het werk beter doen en carrièrevooruitzichten verbeteren met 23 procent het vaakst genoemd als belangrijkste reden. Bijblijven scoorde even hoog, terwijl dit als reden voor het volgen van een lange opleiding door slechts 8 procent van de werkenden werd genoemd. Ook werden korte opleidingen, vaker dan lange, gevolgd omdat ze verplicht waren (zie tabel 5). Uit deze bevindingen blijkt dat opleidingen vooral werden gedaan om het functioneren in de huidige baan te verbeteren. Dat correspondeert met onderzoek van Vlasblom et al. (2013).

### 4.2.1 Belangrijkste redenen voor deelname aan korte en lange werkgerelateerde opleidingen onder de werkzame beroepsbevolking (25 tot 65 jaar), 2011

	Lange opleidingen	Korte opleidingen
	%	
Om bij te blijven	8	23
De cursus was verplicht	9	14
Om ander werk te kunnen doen	10	2
Om uw werk beter te doen en/of uw carrièrevooruitzichten te verbeteren	25	23
Om kennis of vaardigheden op te doen die nuttig zijn in uw dagelijkse leven	10	13
Om uw kennis of vaardigheden over een onderwerp dat u interesseert te vergroten	17	14
Overige redenen <sup>1)</sup>	22	11

<sup>1)</sup> De volgende antwoordcategorieën zijn hier samen gevoegd: Om promotie te kunnen maken, Om de kans op het verliezen van uw baan te verminderen, Om uw eigen bedrijf te starten, om een diploma, certificaat of getuigschrift te behalen en Om nieuwe mensen te ontmoeten of voor uw plezier.

## 4.3 Meer gebruik kennis uit lange dan korte opleidingen

Vier op de vijf werkzame personen die deel namen aan een lange, werkgerelateerde opleiding, gaven aan veel of redelijk veel gebruik te maken van de kennis die in deze lange opleiding werd opgedaan. Deelnemers aan korte, werkgerelateerde cursussen gebruikten de opgedane kennis iets minder; bijna 77 procent gebruikte de opgedane kennis en vaardigheden (redelijk) veel. Bij deze laatste groep deelnemers ging het met bijna 17 procent relatief het vaakst om een cursus op het gebied van handel, administratie of juridische dienstverlening. Bij de deelnemers aan korte, werkgerelateerde cursussen die de kennis en vaardigheden niet of nauwelijks konden gebruiken ging het met 21 procent het meest om een cursus op het gebied van persoonlijke dienstverlening, vervoer, milieu en veiligheid. Minder dan de helft van de werkenden gaf aan de kennis uit de korte cursus in de toekomst te gaan gebruiken.

## 4.4 Vaker nieuwe baan, promotie of hoger salaris onder deelnemers aan lange opleiding

Deelnemers aan korte en lange opleidingen verschilden sterk in de resultaten die in hun perceptie zijn behaald met de gevolgde opleiding. Werkzame personen die in 2011 deel hadden genomen aan een lange opleiding gaven ruim driemaal zo vaak aan dat ze een nieuwe baan hadden gekregen, promotie hadden gemaakt of een hoger salaris hadden ontvangen, vergeleken met deelnemers aan een korte opleiding. Betere prestaties in de huidige baan werd met ruim 60 procent even vaak genoemd door deelnemers aan lange als aan korte opleidingen.

De verwachtingen van de gevolgde opleiding voor de toekomst waren aanzienlijk hoger na het volgen van een lange opleiding dan van een korte: 97 procent van de deelnemers verwachtte dat de lange opleiding resultaten zou gaan opleveren, ten opzichte van 33 procent van de deelnemers aan korte opleidingen of cursussen. Onder deelnemers aan korte opleidingen verwachtte maar één op de drie er vruchten van te plukken. Vlasblom et al. (2013) hebben laten zien dat scholingsdeelname op de korte termijn geen direct meetbaar effect (zoals jaarlijkse loonstijging of behoud van werk) heeft.

### 4.3.1 Genoemde resultaten van korte en lange werkgerelateerde opleidingen onder de werkzame beroepsbevolking (25 tot 65 jaar), 2011<sup>1)</sup>

	Lange opleidingen	Korte opleidingen
	%	
Nieuwe baan	12	4
Promotie op huidige werk	17	6
Een hoger salaris	24	8
Nieuwe taken op het werk	41	27
Betere prestaties in de huidige baan	63	65
Persoonlijke resultaten	56	39
Andere resultaten	18	30
Resultaten verwacht in toekomst	97	37

<sup>1)</sup> Percentage respondenten dat 'ja' antwoordt op de vraag of dit een resultaat is van de gevolgde opleiding.

## 5. Conclusie en discussie

Van de werkzame 25- tot 65-jarigen leerde in 2011 ruim driekwart nog bij door het volgen van een opleiding of door informeel te leren. In de werkzame beroepsbevolking volgde 9 procent in 2011 een lange, werkgerelateerde opleiding. Werkenden met een hoog opleidingsniveau volgden vaker een dergelijke opleiding dan laagopgeleiden. Dit patroon zien we ook terug bij deelname aan korte opleidingen en bij informeel leren. Ouderen van 55 tot 65 jaar volgden minder vaak een lange of een korte opleiding dan jongeren van 25 tot 35 jaar. Werkzame personen in de sectoren financiële dienstverlening en overheid en zorg volgden relatief vaak een korte of lange opleiding. Dit zijn beide branches waarin traditioneel veel bij- en nascholing vereist is. Lange opleidingen werden naar verhouding vaker gevolgd door werkenden met een flexibele arbeidsrelatie, terwijl korte opleidingen juist vaker gevolgd werden door mensen met een vaste aanstelling. Mogelijk zijn er onder

deelnemers aan lange opleidingen naar verhouding meer studenten met een (grote) bijbaan en BBL'ers (Beroeps Begeleidende Leerweg in het mbo) dan onder deelnemers aan korte opleidingen. Op basis van de AES is dit echter niet vast te stellen vanwege de beperkte steekproefomvang.

Personen die werkzaam waren bij grotere bedrijven namen vaker deel aan korte of lange opleidingen dan werkenden in een klein bedrijf. Daarnaast waren korte opleidingen meer in trek bij werkenden met een voltijdbaan of grote deeltijdbaan (28 uur per week of meer). Ten slotte werd door mensen die nog niet zo lang in dezelfde baan werkten meer informeel geleerd dan door mensen die twee jaar of langer hetzelfde werk deden. Iemand die recent begonnen is met een nieuwe baan moet immers vaak nog ingewerkt worden in zijn of haar nieuwe werkzaamheden en moet nieuwe kennis en vaardigheden opdoen om in de nieuwe functie te groeien.

Ruim een derde van de werkzame 25- tot 65-jarigen heeft in 2011 zelf gezocht naar informatie over opleidingen. De meerderheid vond ook daadwerkelijk de informatie die ze zocht, waarbij internet de belangrijkste bron was. Werkenden volgden werkgerelateerde opleidingen om diverse redenen. Het beter kunnen doen van het werk en/of het verbeteren van de carrièrevooruitzichten was zowel voor deelnemers aan lange als aan korte opleidingen een naar verhouding veel genoemde reden. Ook het opdoen van kennis en vaardigheden over een interessant onderwerp werd door deelnemers aan beide typen opleidingen relatief vaak genoemd. Deelnemers aan lange opleidingen noemden daarnaast iets vaker de mogelijkheid tot het kunnen uitoefenen van ander werk, terwijl blijven of het verplichte karakter juist vaker als belangrijkste reden werd beschouwd door deelnemers aan korte opleidingen. De meeste opleidingsdeelnemers gaven aan het geleerde uit de (korte of lange) opleiding veel of relatief veel te gebruiken.

Deelnemers aan korte en lange opleidingen verschilden nogal in de resultaten die in hun perceptie zijn behaald door het volgen van de opleiding. Deelnemers aan een lange opleiding hadden naar eigen zeggen vaker een nieuwe baan gekregen, promotie gemaakt of een hoger salaris gekregen in vergelijking met deelnemers aan een korte opleiding. Deze bevinding is aannemelijk, want een lange opleiding beoogt een investering te zijn voor de langere termijn, terwijl een korte opleiding vaak meer gericht is op direct toepasbare vaardigheden. Deelnemers aan een lange opleiding bleken ook optimistischer in hun oordeel over in de toekomst te verwachten resultaten. Over de prestaties in de huidige baan waren beide groepen deelnemers positief. Dit werd door deelnemers aan lange en kort werknemers even vaak beschouwd als opbrengst van de opleiding.

## Literatuur

Agresti, A. (2002). *Categorical Data Analysis*. New York: Wiley-Interscience.

Borghans, L., Fouarge, D., & De Grip, A. (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Borghans, L., Golsteyn, B., & De Grip, A. (2006). Meer werken is meer leren. Determinanten van kennisontwikkeling. 's-Hertogenbosch: CINOP.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2012). Jaarboek Onderwijs in cijfers 2012. Den Haag/Heerlen: CBS.

Claessen, J. en Nieuweboer, J. (2012). Bedrijfsopleidingen 2010. Sociaaleconomische trends, 3/2012.

European Commission (2010). Progress towards the common European objectives in education and training. Indicators and benchmarks 2010/2011. Commission staff working document. Retrieved from: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report_en.pdf).

Europese Commissie (2000). Een Memorandum over Levenslang Leren. Lissabon: Europese Commissie.

Eurostat (2005). Classification for Learning Activities. Manual. Luxemburg: Eurostat.

Fouarge, D., De Grip, A., Smits, W. & De Vries, R. (2012). Flexible Contracts and Human Capital Investments. *De Economist*, 160, 177–195.

Golsteyn, B. (2012). Waarom groeit leven lang leren in Nederland niet sterker ondanks de vele adviezen erover? Een onderzoek in opdracht van de Onderwijsraad. Maastricht: Universiteit Maastricht, Netwerk Sociale Innovatie.

Onderwijsraad (2003). Werk maken van een leven lang leren. Den Haag: Onderwijsraad.

Pleijers, A. en J. Nieuweboer (2009). Deelname aan cursussen voor het werk hangt vooral samen met opleidingsniveau. *Sociaaleconomische trends*, 2/2009.

Rijksoverheid (2012). Offensief SZW gericht op duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Bron: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/persberichten/2012/03/26/offensief-szw-gericht-op-duurzame-inzetbaarheid-op-de-arbeidsmarkt.html>.

Van Damme, D. (2000). Leren overleven. Strategieën, risico's en basiscompetenties in de transformatie naar een lerende samenleving. In F. Glastra en F. Meijers (red.), *Een leven lang leren?* (171–188). Den Haag: Elsevier.

Vlasblom, J.D., Josten, E. & De Voogd-Hamelink, M. (2013). *Aanbod van arbeid 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

# Technische toelichting

## Adult Education Survey (AES)

De AES is een steekproefonderzoek naar leeractiviteiten van volwassenen dat eens per vijf jaar op basis van een Europese verordening in alle lidstaten van de Europese Unie wordt uitgevoerd. De AES bevat onder meer gedetailleerde informatie over deelname van volwassenen aan een breed scala opleidingen: van lange, reguliere universitaire opleidingen tot niet-reguliere, eendaagse workshops. In 2008 is door het CBS een AES pilotstudie verricht (zie Pleijers en Nieuweboer, 2009). In 2012 is de vijfjaarlijkse AES officieel van start gegaan. Het onderzoek is uitgevoerd in het eerste kwartaal van dat jaar. De steekproef van de AES bestond in 2012 uit ruim 3 duizend mensen van 25 tot 65 jaar.

De respondent is gevraagd naar de huidige deelname aan leeractiviteiten en naar deelname in het jaar voorafgaand aan de enquête. In de tekst wordt daarom verwezen naar 2011 als het over de AES resultaten gaat. De referentieperiode van de AES (twaalf maanden voorafgaand aan de enquête) verschilt van die van de Enquête Beroepsbevolking (EBB), waarin ook naar opleidingsdeelname wordt gevraagd. De EBB is een doorlopend onderzoek dat een referentieperiode hanteert van vier weken voorafgaand aan de enquête. Vanwege de andere waarneming verschillen de resultaten uit AES en EBB over deelname aan lange en korte opleidingen.

In dit artikel is gerapporteerd over deelname aan leeractiviteiten, aangeduid met lange opleidingen, korte opleidingen en informeel leren. Onder opleidingen kunnen ook cursussen of trainingen vallen. Bij leeractiviteiten wordt onderscheid gemaakt tussen werkgerelateerde en niet-werkgerelateerde. Een werkgerelateerde opleiding is een opleiding die iemand volgt voor zijn huidige of toekomstige werk. Van degenen die deelnamen aan meer dan één (werkgerelateerde) korte opleiding is voor de beschrijving van de redenen, bruikbaarheid en effecten alleen de belangrijkste geselecteerd. Dit is de korte, werkgerelateerde opleiding waaraan volgens de respondent de meeste uren zijn besteed (lessen plus zelfstudie). De resultaten over korte, werkgerelateerde opleidingen komen hierdoor niet noodzakelijkerwijs overeen met de resultaten die men zou vinden indien alle korte, werkgerelateerde opleidingen zouden zijn betrokken. Tot werkgerelateerde opleidingen behoort ook begeleide training op de werkplek (bijvoorbeeld een gepland inwerktraject in een nieuwe baan). Dit is in dit artikel meegenomen in de beschrijving van korte, werkgerelateerde opleidingen. Informeel leren kan, als het werkgerelateerd is, sterk verweven zijn met het dagelijks werk. Het moet echter onderscheiden worden van 'begeleide training op de werkplek'. Begeleide training op de werkplek is gestructureerd en georganiseerd. Informeel leren op de werkplek daarentegen gebeurt niet georganiseerd, maar doelbewust op initiatief van de werkende zelf (Zie Eurostat, 2005). De resultaten in dit artikel kunnen enigszins afwijken van de Nederlandse AES-cijfers op de website van Eurostat.

## Informeel leren

Onder informeel leren wordt verstaan het op eigen initiatief doelbewust iets leren, op het werk of in vrije tijd.

### Logistische regressieanalyse

Om de invloed van een of meer ( $n$ ) onafhankelijke variabelen  $X_1, \dots, X_n$  (bijvoorbeeld inkomenspositie of opleidingsniveau) op een afhankelijke variabele  $Y$  in twee categorieën (bijvoorbeeld wel of niet deelnemen aan een opleiding) te onderzoeken wordt doorgaans logistische regressieanalyse gebruikt (Agresti, 2002). Bij het logistisch regressiemodel is de regressievergelijking:

$$P(Y) = \frac{1}{1 + e^{-(b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + \varepsilon)}} \quad \text{ofwel} \quad \ln\left(\frac{P(Y)}{1 - P(Y)}\right) = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + \varepsilon$$

In plaats van de variabele  $Y$  zelf te verklaren, wordt met dit model juist de kans  $P(Y)$  op het vóórkomen van  $Y$  (opleidingsdeelname) verklaard. Dit komt op hetzelfde neer als het verklaren van de natuurlijke logaritme ( $\ln$ ) van de kansverhouding (odds)  $P(Y) / 1 - P(Y)$ . Deze logaritme wordt de log odds of logit genoemd. Het logistische regressiemodel lijkt sterk op het regressiemodel bij lineaire regressieanalyse:  $b_0$  is de intercept,  $b_1$  is de parameter die het effect van  $X_1$  aangeeft,  $b_2$  de parameter die het effect van  $X_2$  aangeeft enz.

Gewoonlijk worden uit een logistische regressieanalyse de zogenoemde odds ratio's gepubliceerd. Een odds ratio is de verhouding van twee kansverhoudingen (twee odds). De odds ratio geeft aan hoeveel keer vaker de waarde 'wel' versus 'niet' wordt gescoord op de afhankelijke variabele (dus: wel deelnemen aan een opleiding versus niet) bij een bepaalde categorie ten opzichte van de referentiecategorie. Bij een positief effect is de waarde van de odds ratio groter dan 1, bij een negatief effect ligt de waarde tussen 0 en 1.

# Bijlagen

## 1 Opleidingsdeelname van personen (25 tot 65 jaar) naar achtergrondkenmerken, 2011

	Werkzame beroepsbevolking		Werkgerelateerd
	x 1 000	Totaal opleidingen <sup>1)</sup> %	
<b>Totaal</b>	6 623	77	71
<b>Geslacht</b>			
Man	3 726	76	71
Vrouw	2 897	79	71
<b>Leeftijd</b>			
25 tot 35 jaar	1 843	85	77
35 tot 45 jaar	1 974	79	72
45 tot 55 jaar	1 926	74	70
55 tot 65 jaar	880	65	59
<b>Opleidingsniveau</b>			
Laag opleidingsniveau	1 329	55	45
Middelbaar opleidingsniveau	2 797	78	72
Hoog opleidingsniveau	2 491	88	84
<b>Herkomst</b>			
Autochtonen	5 284	78	73
Westerse allochtonen	691	74	66
Niet-westerse allochtonen	648	73	64
<b>Anciënniteit</b>			
Minder dan 2 jaar	698	83	74
2 tot 5 jaar	914	82	75
5 tot 10 jaar	1 152	78	69
Meer dan 10 jaar	2 759	74	70
<b>Positie in de werkring</b>			
Vaste aanstelling	4 740	79	74
Flexibele aanstelling	827	80	65
Zelfstandige	1 056	68	62
<b>Wekelijkse arbeidsduur</b>			
12 tot 20 uur	526	73	58
20 tot 28 uur	1 144	77	71
28 tot 35 uur	926	82	75
35 uur of meer (voltijd)	4 027	77	72

<sup>1)</sup> Lange en korte opleidingen en informeel leren.

## 2 Samenhang (odds ratio's) tussen deelname aan lange, werkgerelateerde opleidingen en achtergrondkenmerken, 2011

	Odds ratio	Wald statistic	95%-BI		Significant <sup>1)</sup>
			ondergrens	bovengrens	
<b>Anciënniteit</b>		3,88			
Minder dan 2 jaar ( <i>ref.</i> )	1,00				
2 tot 5 jaar	0,92	0,06	0,49	1,75	
5 tot 10 jaar	0,70	1,12	0,36	1,36	
10 jaar of meer	0,72	1,18	0,39	1,31	
<b>Positie in de werkring</b>		5,84			*
Vaste arbeidsrelatie ( <i>ref.</i> )	1,00				
Flexibele arbeidsrelatie	1,83	5,66	1,11	3,01	*
Zelfstandige	1,44	0,64	0,59	3,51	
<b>Wekelijkse arbeidsduur</b>		3,08			
12 tot 20 uur ( <i>ref.</i> )	1,00				
20 tot 28 uur	1,67	2,89	0,92	3,02	
28 tot 35 uur	1,45	1,28	0,76	2,76	
35 uur of meer (voltijd)	1,35	0,86	0,71	2,56	
<b>Bedrijfstak</b>		26,08			*
Handel, vervoer en horeca ( <i>ref.</i> )	1,00				
Nijverheid (geen bouw) en energie	1,70	1,90	0,80	3,63	
Bouwnijverheid	0,39	1,52	0,09	1,75	
Landbouw, bosbouw en visserij	0,76	0,06	0,09	6,18	
Informatie en communicatie	0,72	0,24	0,20	2,64	
Financiële dienstverlening	2,62	4,90	1,12	6,14	*
Verhuur en handel van onroerend goed	0,89	0,01	0,11	7,34	
Zakelijke dienstverlening	1,11	0,06	0,48	2,57	
Overheid en zorg	2,85	11,29	1,55	5,25	*
Cultuur, recreatie en overig diensten	2,12	2,06	0,76	5,95	
<b>Bedrijfsgrootte</b>		10,63			*
Minder dan 10 werknemers ( <i>ref.</i> )	1,00				
10 tot 100 werknemers	2,44	4,15	0,99	6,03	
100 of meer werknemers	3,64	8,58	1,51	8,77	*
<b>Opleidingsniveau</b>		8,95			*
Laag opgeleid ( <i>ref.</i> )	1,00				
Middelbaar opgeleid	1,71	3,06	0,94	3,11	
Hoog opgeleid	2,34	7,61	1,28	4,27	*
<b>Leeftijd</b>		9,06			*
25 tot 35 jaar ( <i>ref.</i> )	1,00				
35 tot 45 jaar	0,91	0,18	0,59	1,41	
45 tot 55 jaar	0,90	0,24	0,58	1,39	
55 tot 65 jaar	0,45	7,28	0,26	0,81	*
<b>Herkomst</b>		0,12			
Autochtonen ( <i>ref.</i> )	1,00				
Westerse allochtonen	0,97	0,01	0,54	1,74	
Niet-westerse allochtonen	0,87	0,11	0,38	1,99	
<b>Geslacht</b>					
Man ( <i>ref.</i> )	1,00				
Vrouw	0,97	0,02	0,65	1,47	
Nagelkerke R <sup>2</sup>					0,12

<sup>1)</sup> p<0,05  
Bron: AES.



### 3 Samenhang (odds ratio's) tussen deelname aan korte, werkgerelateerde opleidingen en achtergrondkenmerken, 2011

	Odds ratio	Wald statistic	95%-BI		Significant <sup>1)</sup>
			ondergrens	bovengrens	
<b>Anciënniteit</b>		2,62			
Minder dan 2 jaar ( <i>ref.</i> )	1,00				
2 tot 5 jaar	1,23	0,94	0,81	1,87	
5 tot 10 jaar	0,94	0,10	0,62	1,41	
10 jaar of meer	1,07	0,13	0,73	1,57	
<b>Positie in de werkring</b>		5,84			
Vaste arbeidsrelatie ( <i>ref.</i> )	1,00				
Flexibele arbeidsrelatie	0,67	5,33	0,48	0,94	*
Zelfstandige	0,81	1,09	0,55	1,20	
<b>Wekelijkse arbeidsduur</b>		8,63			*
12 tot 20 uur ( <i>ref.</i> )	1,00				
20 tot 28 uur	1,13	0,49	0,80	1,60	
28 tot 35 uur	1,62	5,89	1,10	2,39	*
35 uur of meer (voltijd)	1,52	4,96	1,05	2,18	*
<b>Bedrijfstak</b>		52,88			*
Handel, vervoer en horeca ( <i>ref.</i> )	1,00				
Nijverheid (geen bouw) en energie	0,95	0,07	0,66	1,38	
Bouwnijverheid	0,78	1,19	0,50	1,22	
Landbouw, bosbouw en visserij	0,60	2,26	0,31	1,17	
Informatie en communicatie	0,77	0,95	0,45	1,31	
Financiële dienstverlening	2,90	10,09	1,50	5,59*	*
Verhuur en handel van onroerend goed	1,65	1,06	0,64	4,27	
Zakelijke dienstverlening	1,34	2,17	0,91	1,99	
Overheid en zorg	2,13	23,45	1,57	2,90	*
Cultuur, recreatie en overig diensten	1,65	3,57	0,98	2,77	
<b>Bedrijfsgrootte</b>		25,33			*
Minder dan 10 werknemers ( <i>ref.</i> )	1,00				
10 tot 100 werknemers	0,92	0,19	0,63	1,34	
100 of meer werknemers	1,64	7,01	1,14	2,37	*
<b>Opleidingsniveau</b>		63,85			*
Laag opgeleid ( <i>ref.</i> )	1,00				
Middelbaar opgeleid	1,77	18,75	1,37	2,29	*
Hoog opgeleid	3,11	61,65	2,34	4,13	*
<b>Leeftijd</b>		14,06			*
25 tot 35 jaar ( <i>ref.</i> )	1,00				
35 tot 45 jaar	0,95	0,12	0,71	1,28	
45 tot 55 jaar	0,93	0,22	0,70	1,25	
55 tot 65 jaar	0,61	8,74	0,44	0,85	*
<b>Herkomst</b>		6,66			*
Autochtonen ( <i>ref.</i> )	1,00				
Westerse allochtonen	0,69	4,39	0,49	0,98	*
Niet-westerse allochtonen	0,65	2,64	0,39	1,09	
<b>Geslacht</b>					
Man ( <i>ref.</i> )	1,00				
Vrouw	0,84	1,78	0,65	1,09	
Nagelkerke R <sup>2</sup>					0,17

<sup>1)</sup> p<0,05  
Bron: AES.

#### 4 Samenhang (odds ratio's) tussen deelname aan werkgerelateerd informeel leren en achtergrondkenmerken, 2011

	Odds ratio	Wald statistic	95%-BI		Significant <sup>1)</sup>
			ondergrens	bovgrens	
<b>Anciënniteit</b>		18,45			*
Minder dan 2 jaar ( <i>ref.</i> )	1,00				
2 tot 5 jaar	0,56	7,17	0,36	0,85	*
5 tot 10 jaar	0,45	13,36	0,29	0,69	*
10 jaar of meer	0,45	15,93	0,30	0,66	*
<b>Positie in de werkring</b>		1,57			
Vaste arbeidsrelatie ( <i>ref.</i> )	1,00				
Flexibele arbeidsrelatie	1,04	0,05	0,72	1,51	
Zelfstandige	1,34	1,57	0,85	2,11	
<b>Wekelijkse arbeidsduur</b>		6,24			
12 tot 20 uur ( <i>ref.</i> )	1,00				
20 tot 28 uur	1,51	3,80	1,00	2,30	
28 tot 35 uur	1,29	1,19	0,82	2,03	
35 uur of meer (voltijd)	1,65	5,10	1,07	2,54	
<b>Bedrijfstak</b>		18,51			*
Handel, vervoer en horeca ( <i>ref.</i> )	1,00				
Nijverheid (geen bouw) en energie	1,23	0,73	0,76	1,99	
Bouwnijverheid	0,97	0,01	0,54	1,73	
Landbouw, bosbouw en visserij	1,93	2,99	0,92	4,05	
Informatie en communicatie	2,01	5,55	1,12	3,60	*
Financiële dienstverlening	0,87	0,18	0,45	1,67	
Verhuur en handel van onroerend goed	0,91	0,02	0,29	2,90	
Zakelijke dienstverlening	1,38	1,85	0,87	2,18	
Overheid en zorg	1,72	8,03	1,18	2,50	*
Cultuur, recreatie en overig diensten	1,33	0,80	0,71	2,50	
<b>Bedrijfsgrootte</b>		2,03			
Minder dan 10 werknemers ( <i>ref.</i> )	1,00				
10 tot 100 werknemers	1,04	0,03	0,66	1,64	
100 of meer werknemers	1,13	0,31	0,73	1,76	
<b>Opleidingsniveau</b>		54,22			*
Laag opgeleid ( <i>ref.</i> )	1,00				
Middelbaar opgeleid	2,27	16,56	1,53	3,36	*
Hoog opgeleid	3,93	45,18	2,64	5,85	*
<b>Leeftijd</b>		5,70			
25 tot 35 jaar ( <i>ref.</i> )	1,00				
35 tot 45 jaar	0,91	0,32	0,67	1,25	
45 tot 55 jaar	1,09	0,29	0,80	1,48	
55 tot 65 jaar	0,77	1,95	0,54	1,11	
<b>Herkomst</b>		0,63			
Autochtonen ( <i>ref.</i> )	1,00				
Westerse allochtonen	1,02	0,01	0,70	1,49	
Niet-westerse allochtonen	0,78	0,61	0,42	1,45	
<b>Geslacht</b>					
Man ( <i>ref.</i> )	1,00				
Vrouw	1,12	0,70	0,86	1,47	
Nagelkerke R <sup>2</sup>					0,10

<sup>1)</sup> p<0,05  
Bron: AES.

## Verklaring van tekens

.	Gegevens ontbreken
*	Voorlopig cijfer
**	Nader voorlopig cijfer
x	Geheim
–	Nihil
–	(Indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	Het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
Niets (blank)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2013–2014	2013 tot en met 2014
2013/2014	Het gemiddelde over de jaren 2013 tot en met 2014
2013/'14	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2013 en eindigend in 2014
2011/'12–2013/'14	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2011/'12 tot en met 2013/'14

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

## Colofon

### *Uitgever*

Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

### *Inlichtingen*

Tel. 088 570 70 70, fax 070 337 59 94  
Via contactformulier: [www.cbs.nl/infoservice](http://www.cbs.nl/infoservice)

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen, 2014.  
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.