

Zeven van de tien werkenden doen opleiding

DOOR Astrid Pleijers en Paul de Winden

Stimuleren van een leven lang leren is Europees beleid. In Nederland volgden ruim zeven op de tien werkenden in 2011 een werkgerelateerde opleiding. Meestal ging het om kortere opleidingen, slechts negen procent koos voor een opleiding van zes maanden of langer. Deze lange opleidingen leidden volgens de deelnemers vaker tot promotie of een andere baan.

De kenniseconomie en de toenemende globalisering vragen steeds meer dat een werknemer zijn hele leven blijft leren en zich blijft ontwikkelen. Een leven lang leren is dan ook zowel in Nederland¹ als binnen de Europese Unie² een belangrijk speerpunt van beleid. De veronderstelling is dat blijven leren tijdens het werkzame leven ervoor zorgt dat werknemers flexibel en duurzaam inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt.³ Het Centraal Bureau voor de Statistiek voert in het kader van een Europese verordening eens per vijf jaar onderzoek uit naar het leren van mensen nadat zij het voortgezet onderwijs en de aansluitende vervolgoopleidingen hebben afgerond en een plek op de arbeidsmarkt hebben gevonden.

Lang

Ruim 610 duizend werkenden van 25 tot 65 jaar volgden in 2011 een lange, werkgerelateerde opleiding. Dat komt neer op negen procent van de werkenden. In veruit de meeste gevallen werd slechts één lange opleiding gevolgd. Of iemand een werkgerelateerde opleiding van zes maanden of langer volgt, hangt samen met de leeftijd en het onderwijsniveau van de persoon, het type arbeidsrelatie dat hij heeft, en ook de sector en de omvang van het bedrijf waarin hij werkzaam is.

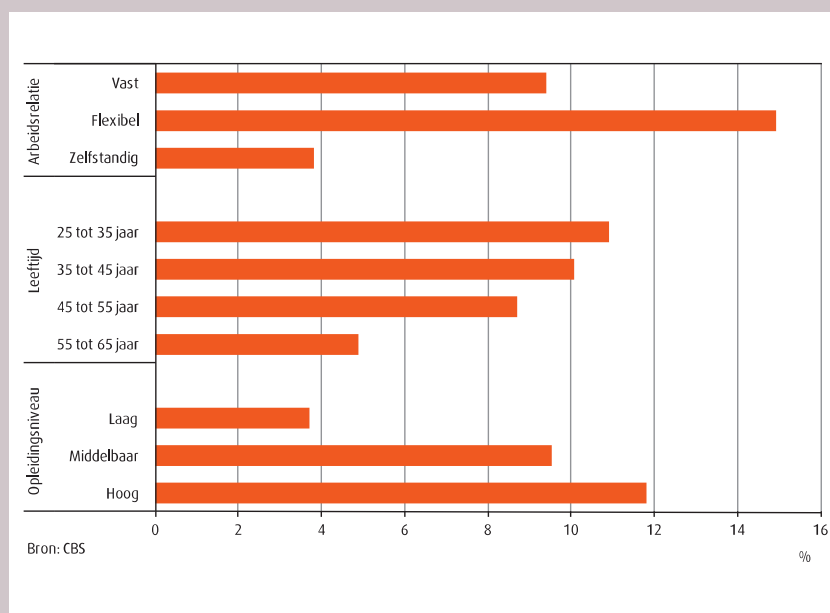
Zo volgde een kleiner deel van de werkenden van 55 tot 65 jaar een lange

opleiding (bijna 5%) dan onder 25- tot 35-jarigen (bijna 11%). Hoogopgeleiden volgden met bijna twaalf procent vaker een lange opleiding dan laagopgeleiden met bijna vier procent. Degenen in dienst bij grote bedrijven (honderd werknemers of meer) volgden vaker een lange opleiding dan personen die bij kleine bedrijven werkzaam zijn. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie volgden met vijftien procent anderhalf keer zo vaak een lange opleiding als werkenden met een vaste aanstelling. Dit komt onder meer doordat in deze groep

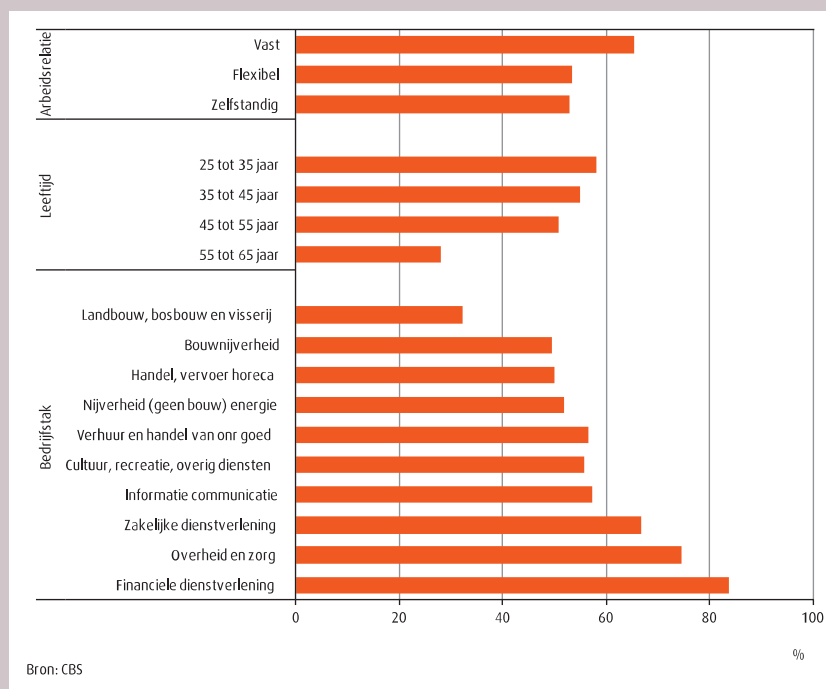
relatief veel studenten voorkomen. Voor hen is het van belang om te investeren in een positie op de arbeidsmarkt. De meest genoemde reden voor het volgen van een lange opleiding is het verbeteren van het carrièreperspectief.

Kort

Vergeleken met lange opleidingen is het volgen van een opleiding van minder dan zes maanden veel meer in trek onder werkenden. Er waren 4,1 miljoen werkenden die in 2011 een korte, werkgerelateerde opleiding volgden.



Figuur 1. Deelname aan lange werkgerelateerde opleidingen, 2011.



Figuur 2. Deelname aan korte werkgerelateerde opleidingen, 2011.

Dit was 62 procent van de werkzame beroepsbevolking. Ook hiervoor hangt de deelname samen met de leeftijd en het onderwijsniveau, het type arbeidsrelatie en de sector en de omvang van het bedrijf.

De samenhang met arbeidsrelatie is anders dan bij lange opleidingen. Juist werkenden met een vast dienstverband namen met 65 procent vaker deel aan een korte werkgerelateerde opleiding dan degenen met een flexibel dienstverband (53%). Een werkgever stelt vooral werknemers in vaste dienst in de gelegenheid om hun kennis op peil te houden met korte opleidingen, meer dan werknemers met een tijdelijk contract. Eenzelfde effect is te zien bij werkzame personen met een werkweek van 28 uur of meer; zij volgden vaker een korte opleiding dan bijvoorbeeld degenen met een werkweek van twaalf tot twintig uur. Het is aannemelijk dat wie meer uren werkt ook meer ruimte en tijd van de werkgever krijgt om zich verder te ontwikkelen. De korte opleidingen worden immers meestal door de werkgever betaald.

Net als bij lange opleidingen volgden werknemers van bedrijven met meer dan honderd werknemers vaker een korte opleiding dan werknemers van kleinere bedrijven. Ten slotte blijken werkenden in de financiële dienstverlening en bij de overheid en zorgsector naar verhou-

ding vaker een kortdurende opleiding te volgen. Dit heeft te maken met het verplichte karakter van bijscholing in deze sectoren.

Reden en nut

Zowel van de deelnemers aan lange als aan korte opleidingen noemde ongeveer een kwart als belangrijkste reden het beter kunnen uitvoeren van de werkzaamheden of het verbeteren van het carrièreperspectief. Daarnaast gaf bijna een kwart van de deelnemers aan korte werkgerelateerde opleidingen als belangrijkste reden 'om bij te blijven'. Onder deelnemers aan lange opleidingen werd dit door acht procent genoemd.

Vier op de vijf deelnemers aan een lange, werkgerelateerde opleiding gaven aan veel of redelijk veel gebruik te maken van de kennis die werd opgedaan. Bij deelnemers aan korte, werkgerelateerde opleidingen is dit met bijna 77 procent vrijwel even hoog. Bij de deelnemers aan korte opleidingen bleken opleidingen op het gebied van handel, administratie of juridische dienstverlening bruikbaar, terwijl de kennis en vaardigheden opgedaan tijdens opleidingen op het gebied van persoonlijke dienstverlening, vervoer, milieu en veiligheid juist als niet of nauwelijks bruikbaar werden beoordeeld.

Volwassenen die naast hun werk nog leren, volgen korte en lange opleidingen

veelal met een ander doel en beoogd resultaat. Volwassenen die deelnamen aan een lange opleiding gaven driemaal zo vaak aan dat ze een nieuwe baan hadden gevonden, promotie hadden gemaakt of een hoger salaris hadden gekregen. Ook verwachtten zij aanzienlijk vaker dat de opleiding in de toekomst resultaat gaat opleveren dan deelnemers aan een korte cursus: 97 procent versus 37 procent. In dit onderzoek is niet aan de werkgever gevraagd wat de doelen en resultaten van de opleidingen zijn geweest.

Onderzoek

De uitkomsten zijn gebaseerd op de Adult Education Survey (AES). Deze vijfjaarlijkse enquête schetst een totaalbeeld van alle leeractiviteiten waaraan volwassenen op het moment van ondervragen deelnemen, of het afgelopen jaar aan deelgenomen hebben.⁴ Dat kan een opleiding of cursus zijn, maar ook 'guided training on the job', zoals een inwerktraject door een collega, een workshop of een serie privélessen.

Bij lange opleidingen zijn werkenden vaak gericht op een investering in hun loopbaan. Ze kiezen dan bijvoorbeeld voor een opleiding tot manager, een universitaire opleiding rechten, of voor een post master accountancy. Korte opleidingen zijn opleidingen die meestal direct toepasbaar zijn in het dagelijks werk, zoals een training feedback geven, een congres over speciaal onderwijs of een cursus wondverzorging.

Het beleid van de Europese Commissie is erop gericht om een leven lang leren te blijven stimuleren. Bij de volgende enquête in 2017 zullen enkele nieuwe onderwerpen aan bod komen, zoals begeleiding en ondersteuning bij het vinden van een passende opleiding, door bijvoorbeeld een trainingsinstituut, een vakbond of het UWV. ■

Noten

1. Onderwijsraad, *Werk maken van een leven lang leren*. (Den Haag 2003).
2. Europese Commissie, *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. (Brussel 2010).
3. Rijksoverheid, *Offensief SZW gericht op duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt*. (Den Haag 2012).
4. CBS, *Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten*, (Den Haag/Heerlen, 2014).