
De leerintentie van kortgeschoolde werknemers: een samenspel tussen individu en organisatie

Dit artikel integreert de resultaten van vijf empirische studies met betrekking tot de leerintenties van kortgeschoolde werknemers. We gaan na of kortgeschoolden effectief minder geneigd zijn om deel te nemen aan opleiding en vorming en of dit samenhangt met hun persoonlijke kenmerken, dan wel met de werkomgeving waarin ze zich bevinden.¹

Inleiding

Het wordt stilaan een klassieker om een artikel dat rapporteert over onderzoek naar levenslang leren te starten met de uitdrukking dat leren centraal staat binnen onze huidige samenleving die gekenmerkt wordt door continue veranderingen en snelle technologische ontwikkelingen. Echter, deze evoluties en het daarmee samenhangende discours over levenslang leren vormen samen met twee andere vaststellingen de insteek van onze studies naar de leerintentie van kortgeschoolde werknemers.

Zo is er enerzijds sprake van een Matteüseffect met betrekking tot levenslang leren, zeker wanneer we ons toespitsen op werkgerelateerd leren. Vorig onderzoek toont namelijk dat het initiële opleidingsniveau van een werknemer één van de sterkste en meest consistente voorspellers is voor deelname aan latere opleidingsactiviteiten (voor een review zie Kyndt & Baert, 2013). De hoger opgeleiden nemen zelfs tot zeven keer meer deel in vergelijking met hun lager opgeleide collega's (Boeren, Nicaise, & Baert, 2010). Anderzijds kan ook worden vastgesteld dat manuele arbeid (die traditioneel uitgevoerd wordt door kortgeschoolden) steeds

meer vervangen wordt door robotica, waardoor de positie van deze werknemers op de arbeidsmarkt kwetsbaarder wordt. Deze kwetsbare arbeidsmarktpositie van kortgeschoolde werknemers wordt geïllustreerd door het feit dat bij faillissementen of hervormingen vaak de arbeiders de eer-

ste zijn om ontslagen te worden. Een analyse van de falingscijfers toont aan dat deze bedrijven ook gekenmerkt werden door een hoog aantal kortgeschoolde werknemers (Van Mechelen, 2001). Vanuit deze vaststellingen en het geloof in levenslang leren wordt dan ook aangenomen dat voortgezette opleiding en vorming van werknemers met een initieel lager opleidingsniveau ertoe kan bijdragen dat hun positie op de arbeidsmarkt minder kwetsbaar wordt.

Het belang dat verdere opleiding kan hebben voor kortgeschoolde werknemers in combinatie met de vaststelling dat zij minder deelnemen aan opleiding leidt ertoe dat de vraag waarom kortgeschoolde werknemers minder deelnemen aan opleiding zich opdringt. Binnen de literatuur worden hier in het algemeen twee verklaringen voor naar voor geschoven. De eerste verklaring wijst de vinger naar de werkgevers en stelt dat lager geschoolde werknemers minder kansen krijgen om deel te nemen aan opleidingen in het kader van hun werk (Burdett & Smith, 2002). Een andere verklaring richt zich tot de werknemer zelf en stelt dat lager geschoolde werknemers minder deelnemen aan opleiding, omdat ze dit zelf niet willen. Het gebrek aan motivatie om

deel te nemen wordt toegeschreven aan het feit dat ze het nut van opleiding niet zien of aan hun negatieve ervaringen in het onderwijs waardoor ze het geloof in opleiding en zichzelf als lerende verloren zijn (Illeris, 2006).

Binnen het onderzoek dat ons centrum uitvoerde hebben we ons geconcentreerd op de tweede verklaring en onderzochten we de bereidheid om te leren van kortgeschoolde werknemers. Meer bepaald hebben we de afgelopen jaren verschillende studies opgezet die nagingen welke individuele en organisatiekenmerken samenhangen met de leerintentie van kortgeschoolde werknemers. In dit artikel zullen we de resultaten van vijf empirische studies integreren en bespreken.

Kortgeschoold?

Een eerste aspect dat we willen verhelderen betreft de term 'kortgeschoold' en wat we daaronder begrijpen. In de internationale literatuur wordt doorgaans een onderscheid gemaakt tussen "low-qualified" en "low-skilled". De vertaling in het Nederlands is echter dezelfde, namelijk kortgeschoold. Toch weer spiegelen de twee Engelse termen vaak een verschillend perspectief. "Low-qualified" verwijst naar een onderwijskundig perspectief, waarbij men zich gaat baseren op het hoogst behaalde diploma van het individu om te spreken van kortgeschoold. Het initiële diploma wordt hierbij gezien als een hoofdreden voor een mogelijk zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Bij het gebruik van de term "low-skilled" ligt de aandacht in hoofdzaak op de positie op de arbeidsmarkt zelf. Hierbij zal men de individuen vooral indelen op basis van hun 'zwakkere' positie op de arbeidsmarkt en hun beperkte vaardigheden (Kyndt, Govaerts, Keunen, & Dochy, 2013). Elk perspectief heeft zijn sterke en zwakke punten. Zo verliest de onderwijskundige visie uit het oog dat het perfect mogelijk is dat iemand met een zogenaamd "kortgeschoold" diploma een sterke positie op de arbeidsmarkt heeft en veel vaardigheden en kennis kan bezitten die niet aan bod komen binnen het traditioneel onderwijssysteem. Het voordeel van deze visie is dan weer wel dat er een objectief en duidelijk criterium kan bepaald worden om mensen in groepen in te delen. Het arbeidsmarkt-perspectief daarentegen heeft het potentieel om de precare situatie van werknemers correcter in kaart

te brengen, omdat vaak rekening gehouden wordt met verschillende indicatoren. Echter het bepalen van een grenswaarde is hier moeilijker, waardoor de resultaten van verschillende studies mogelijk moeilijker te vergelijken zijn.

Voor onze studies kozen we voor het onderwijskundig perspectief en baseerden we ons op het hoogst behaalde diploma van de deelnemers aan onze studie. Deze keuze werd ingegeven door het feit dat dit ons toeliet om een duidelijke afbakening te maken, alsook omdat vorig onderzoek aantoonde dat het initiële diploma een sterke en consistente voorspeller is van de deelname aan opleidingsactiviteiten (Kyndt & Baert, 2013). In onze studies definieerden we kortgeschoold als "het niet bezitten van een starterskwalificatie voor hoger onderwijs". Met andere woorden, kortgeschoolde werknemers in deze studies zijn werknemers die geen diploma secundair onderwijs bezitten, alsook de personen uit het beroepsonderwijs die geen zevende jaar volgden. Uiteraard kan over deze grens voor kortgeschooldheid gedebatteerd worden en is dit ook afhankelijk van de tijd(sgeest) waarin we ons bevinden. Zo zou men 50 jaar geleden iemand met een diploma secundair onderwijs niet bestempelen als kortgeschoold, terwijl recente studies dit opleidingsniveau meestal wel categoriseren als kortgeschoold. Deze discussie behoort echter niet tot de focus van deze bijdrage. We zijn ons er ten slotte van bewust dat 'kortgeschoold' een ongewenst normatieve/negatieve bijklank heeft. Echter, deze term laat ons toe om duidelijk te maken op welke werknemers deze studies zich toespitsen.

Het belang van leerintenties

Volgens de 'Theory of Reasoned Action' (Ajzen & Fishbein, 1980) nemen de intenties om een bepaald gedrag te stellen een centrale plaats in binnen het beslissingsproces van het individu om dat gedrag ook daadwerkelijk te stellen of effectief actie te ondernemen. Vorig empirisch onderzoek toonde aan dat intentie een proximale determinant is van effectief gedrag. Binnen het onderzoek dat zich toespitst op de deelname aan opleiding en vorming kan de leerintentie dan ook beschouwd worden als een sterke voorspeller voor effectieve deelname aan opleiding en vorming (bijvoorbeeld Kyndt & Baert, 2013; Maurer, Weiss, & Barbeite, 2003). Dit

theoretisch kader veronderstelt echter dat het om een rationeel beslissingsproces gaat dat volledig bepaald wordt door het individu. Een uitbreiding op deze oorspronkelijke theorie, namelijk de 'Theory of Planned Behavior' (Ajzen, 1991), erkent dat het individu niet altijd vrij kan beslissen en dat de context waarbinnen het individu zich bevindt ook een invloed kan hebben op de mate van controle die het individu heeft over zijn beslissing. De 'Theory of Planned Behavior' – als uitbreiding van de Theory of Reasoned Action' – is geschikt als kader voor de huidige studies, omdat we ons toespitsen op de deelname aan opleidingen en vormingen (en niet informeel leren of leren binnen de dagdagelijkse praktijk), waarbij het onwaarschijnlijk is dat een individu onbewust in een opleiding verzeild geraakt. We gaan ervan uit dat het hier dus een bewuste beslissing betreft om deel te nemen aan opleidingsactiviteiten, al dan niet onder de volledige controle van het individu zelf (dan wel verplicht door een derde partij). Daarnaast laat deze theorie toe om zowel individuele eigenschappen als kenmerken van de organisatie mee op te nemen.

Baert, De Rick en Van Valckenborgh (2006) schetsen – op basis van deze theoretisch achtergrond – hoe het beslissingsproces met betrekking tot deelname aan opleiding en vorming er uit ziet (zie figuur 1). Dit beslissingsproces wordt geïnitieerd door de discrepantie die de werknemer ervaart tussen zijn huidige en gewenste situatie waarbij een bepaalde nood ervaren wordt. Bijvoorbeeld, de werknemer zou graag een eigen woning aankopen en krijgt bij de bank te horen dat de huidige inkomsten te laag liggen om het gevraagde leenbedrag te kunnen toekennen. Als gevolg hiervan zou de werknemer dus zijn inkomen willen verhogen. De werknemer bedenkt dat het starten van een bijberoep deze nood zou kunnen wegwerken. Wanneer de werknemer voor het starten van dit bijberoep een bijkomende opleiding nodig heeft

(bijvoorbeeld bedrijfsbeheer) en dit ook erkent, spreekt men van een educatieve behoefte. Pas wanneer een educatieve component erkend wordt binnen de ervaren nood, bevindt men zich in de volgende fase van dit beslissingsproces. Vervolgens ontwikkelt de werknemer de intentie om deel te nemen aan opleiding en vorming om zijn educatieve behoefte in te vullen en zal hij of zij het educatieve aanbod verkennen en een keuze maken op basis van verschillende factoren (zoals aanbieder, kwaliteit, kostprijs). Tot slot, gaat de werknemer over tot het effectief volgen van de geselecteerde opleiding of vorming (educatieve participatie).

De leerintentie van werknemers heeft een centrale plaats binnen dit beslissingsproces en wordt gedefinieerd als de wil, bereidheid of zelfs het plan om de discrepantie tussen de huidige kennis, vaardigheden en attitudes en gewenste of vereiste vaardigheden weg te werken door middel van opleiding en vorming (Kyndt, Govaerts, Dochy, & Baert, 2011).

Vijf empirische studies

Zoals reeds gemeld integreert dit artikel de resultaten van vijf empirische studies. Deze vijf studies omvatten drie kwantitatieve studies waarbij vragenlijsten werden afgenomen bij een groot aantal werknemers, en twee mixed method studies waarbij een dataverzameling door middel van vragenlijsten bij een groot aantal deelnemers gecombineerd werd met het interviewen van een kleiner aantal deelnemers. Alle studies, met uitzondering van de laatste, bevroegen uitsluitend kortgeschoolde werknemers zoals hierboven gedefinieerd. De vijfde studie bevroeg werknemers van alle opleidingsniveaus.

De verschillende studies deelden telkens een aantal variabelen, maar hadden ook hun eigen focus.

Figuur 1.
Beslissingsproces voor de deelname aan leeractiviteiten



Bron: Baert et al. (2006)

Tabel 1 biedt een overzicht van de onafhankelijke variabelen die gemeten werden in elke studie.

Tabel 1.

Overzicht gemeten onafhankelijke variabelen per studie

Studie	Onafhankelijke variabelen
Gemeenschappelijk voor alle studies	Opleidingsniveau
	Leeftijd
	Geslacht
	Dienstjaren
	Contract (fulltime/parttime, vast/tijdelijk)
	Eerdere deelname
	Zelfsturing in carrièreprocessen
	Steun van de organisatie/leidinggevende
Tevredenheid verloning	
Studie 1	Jobautonomie
	Self-efficacy
Studie 2	Aantal kinderen
	Taakvariëteit
	Intentie tot retentie
Studie 3	Aantal kinderen
	Financiële beloning (interview)
	Intentie tot retentie
Studie 4	Time management
	Self-efficacy
	Promotiemogelijkheden
Studie 5	Sector (profit/non-profit/overheid)
	Time management
	Self-efficacy
	Promotiemogelijkheden
	Employability

Algemene methodologie

Voor het verzamelen van de data werd een tweestaps procedure gehanteerd. Eerst werden organisaties, die gekenmerkt worden door een hoog aantal kortgeschoolde werknemers (zoals schoonmaakbedrijven, grootkeukens, autoassemblage-bedrijven) gecontacteerd met de vraag of zij bereid waren de

vragenlijst onder hun werknemers te verspreiden. Vervolgens namen de werknemers op vrijwillige basis deel aan het onderzoek waarbij hun anonimiteit gewaarborgd werd. Hieronder presenteren we kort de belangrijkste kenmerken van de aparte studies. Voor meer specifieke informatie omtrent de methodologie van elke studie (zoals instrumenten, analyses, organisaties) verwijzen we de lezer naar de originele studies.

Studie 1. De dataverzameling voor deze eerste kwantitatieve studie vond plaats in 2010. In totaal vulden 406 kortgeschoolde werknemers uit een groot aantal bedrijven de vragenlijst in. De resultaten zijn gebaseerd op correlatie en regressieanalyse van de verzamelde data (Kyndt, Govaerts, Dochy, & Baert, 2011).

Studie 2. De dataverzameling van deze tweede kwantitatieve studie verliep parallel met de eerste studie in 2010. Deze studie verzamelde data binnen acht organisaties waarbinnen 246 kortgeschoolde werknemers deelnamen. Deze aanpak liet ons toe om een eenvoudig multilevel model te toetsen. Dit betekent dat we in de analyse rekening hielden met het feit dat werknemers deel uitmaken van een specifieke organisatie. Er werd met andere woorden rekening gehouden met de genestheid van de data (Kyndt, Dochy, Onghena, & Baert, 2013).

Studie 3. De derde studie was een mixed method studie, waarin kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden gecombineerd werden. Meer bepaald werden in 2011 vragenlijsten afgenomen bij 673 kortgeschoolde werknemers. Vervolgens werden 14 kortgeschoolde werknemers ook geïnterviewd (Kyndt, Govaerts, Keunen, & Dochy, 2013).

Studie 4. De tweede mixed method studie voerden we uit in 2012. Dit onderzoek omvatte 652 deelnemers die een vragenlijst invulden en 15 kortgeschoolde werknemers die ook geïnterviewd werden (Kyndt, Govaerts, Claes, De la Marche, & Dochy, 2013).

Studie 5. De laatste kwantitatieve studie met betrekking tot de leerintentie van werknemers betrof werknemers van alle opleidingsniveaus. In totaal vulden 1243 werknemers de vragenlijst in, van wie de grote meerderheid afkomstig was uit 21 verschillende organisaties. Dit liet ons weer toe om

rekening te houden met het feit dat werknemers gegroepeerd waren binnen een bepaalde organisatie (Kyndt, Onghena, Smet, & Dochy, Aanvaard voor publicatie).

Resultaten

Leren en kortgeschoolden: een paradox?

Eén van onze studies bevroeg werknemers van alle opleidingsniveaus. Deze studie liet ons dan ook toe om empirisch na te gaan of de leerintentie van kortgeschoolde werknemers daadwerkelijk lager is dan de leerintentie van hoger geschoolde werknemers. De resultaten van de analyses bevestigden inderdaad dat hoger geschoolde werknemers een hogere leerintentie rapporteerden. Bij de andere studies gingen we dan weer na of er ook verschillen waren binnen de groep kortgeschoolden. Met uitzondering van de eerste studie, werden er geen verschillen gevonden binnen deze groep op basis van het specifieke diploma.

Vervolgens stelden we de vraag wat kortgeschoolde werknemers begrijpen onder 'leren'. Uit de interviews kwam naar voor dat zij leren gelijk stellen aan het volgen van opleiding, training en vorming, maar dat ze bepaalde jobgerelateerde vaardigheden wel degelijk informeel geleerd hadden door het dagdagelijkse uitvoeren van hun job. Daarnaast kwam ook naar voor dat leren voor kortgeschoolde werknemers een negatieve bijklank heeft. De geïnterviewde deelnemers gaven aan dat ze niet meer wilden leren als gevolg van hun negatieve ervaringen (zijnde herhaalde falingen) binnen het onderwijs. De resultaten zijn echter positiever dan dit, want ondanks de terughoudendheid van kortgeschoolde werknemers om deel te nemen aan opleiding en vorming, erkennen ze ook dat het volgen van opleiding relevant en belangrijk is. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat het cruciaal is dat de te volgen opleiding rechtstreeks bruikbaar is voor de huidige job, anders wordt de training al snel als nutteloos beschouwd.

Eerdere deelname: niet te onderschatten!

Over het algemeen durven we te stellen dat eerdere deelname samenhangt met een hogere bereidheid

om later opleiding te volgen. De drie studies waarbij geen multilevel aanpak mogelijk was, bevestigden de resultaten van vorige studies. Namelijk dat kortgeschoolde werknemers die eerder deelnamen aan opleiding een hogere leerintentie rapporteerden dan hun collega's die geen opleiding volgden in het verleden. Echter, de twee studies waarbij we rekening konden houden met het feit dat werknemers afkomstig waren uit specifieke organisaties toonden tegenstrijdige resultaten. Studie 2 vond geen significant verband tussen een eerdere deelname en de leerintentie, wat er op kan wijzen dat de verschillen tussen werknemers zich feitelijk bevinden op het niveau van de organisaties; waarbij de resultaten op het individuele niveau bijvoorbeeld verklaard kunnen worden doordat bepaalde organisaties meer opleidingskansen bieden. Op basis van een analyse op het individuele niveau alleen zou dit mogelijk niet naar voor kunnen komen, omdat bijvoorbeeld werknemers die reeds een opleiding volgden uit een zelfde bedrijf afkomstig waren en hier in de analyse geen rekening mee gehouden werd (leidend tot een geschonden ecologische validiteit). Verder onderzoek naar het samenspel tussen geboden opleidingskansen vanuit het bedrijf en het al dan niet gevolgd hebben van een opleiding op individueel niveau is nodig, want studie 5 bevestigde de positieve samenhang tussen eerdere deelname en de leerintentie op het individuele niveau dan weer wel terwijl we ook daar rekening hielden met de genestheid van de data.

Het individu

Uit bovenstaande resultaten leerden we reeds dat de leerintenties die kortgeschoolde werknemers rapporteren inderdaad lager liggen in vergelijking met werknemers die wel verdere studies volbrachten. We gingen met dit onderzoek echter nog een stap verder, en onderzochten welke kenmerken van het individu, maar ook van de organisatie van betekenis konden zijn voor de leerintentie van kortgeschoolden. In ons onderzoek namen we telkens verschillende demografische variabelen op, dit in de eerste plaats als controlevariabelen. Zo bleek leeftijd en aantal kinderen in geen enkele studie significant samen te hangen met de leerintentie. Voor geslacht, anciënniteit en contracttype waren de resultaten niet eenduidig. De ene studie vond een positieve samenhang, de andere een negatieve

samenhang en nog een andere studie geen samenhang. Enkel voor contracttype toonden drie van de vijf studies dat werknemers met een vast fulltime contract een lagere leerintentie rapporteerden. De intentie van werknemers om hun job te behouden hing echter niet samen met hun leerintentie.

Naast de demografische variabelen hebben de verschillende studies ook verschillende persoonlijke eigenschappen onderzocht. Alle studies bevestigden de verwachting dat zelfsturing in carrièreprocessen, of met andere woorden het bewust bezig zijn met de loopbaan, positief samenhangt met de leerintentie van kortgeschoolde werknemers. In de meerderheid van onze studies was dit ook de sterkste voorspeller. Self-efficacy – het geloof in zichzelf om een opleiding succesvol te doorlopen – was in twee van de drie studies waarin deze variabele opgenomen werd ook een belangrijke voorspeller. Wat echter wel opvalt is dat de studie waarin deze relatie niet bevestigd werd, de enige studie van de drie was waarin een multilevel aanpak gehanteerd werd. Verder onderzoek is nodig om na te gaan of er een verband bestaat tussen de self-efficacy van werknemers en bepaalde organisatiekenmerken. Tot slot hadden we ook de verwachting dat werknemers die ontevreden waren over hun verloning een hogere leerintentie zouden hebben. Dit vanuit de verwachting dat het volgen van een opleiding tot een beloning zou leiden of een mogelijke promotie en dus loonsverhoging. De resultaten waren echter niet eenduidig. De interviews uit studie drie konden hier enige verklaring bieden. Werknemers gaven aan dat een financiële beloning voor het volgen van een opleiding leuk meegenomen is, maar niet de hoofdreden is om een opleiding te volgen.

Organisatie- en jobkenmerken

Met betrekking tot de werkomgeving van de kortgeschoolde werknemer werden enkele algemene kenmerken van de organisatie bevraagd zoals steun van de organisatie, promotiemogelijkheden binnen de organisaties, leeropportunities, en de sector. Merkwaardig genoeg vonden we geen verband tussen de perceptie van leeropportunities en de intentie om deel te nemen aan opleiding. Daarnaast konden we ook geen verschillen vaststellen naargelang de sector van de organisatie. Promotiemogelijkheden daarentegen bleken wel positief samen

te hangen met de leerintentie van werknemers. Tot slot bevestigden de twee multilevel studies, alsook één van de mixed method studies, dat de steun van de organisatie een significante positieve voorspeller is voor de leerintentie van de kortgeschoolde werknemer. De resultaten van de andere twee studies toonden geen significant verband.

Daarnaast beschouwden we ook specifieke aspecten van de job zelf, zoals de mate van variëteit en autonomie. Jobautonomie hing positief samen met een leerintentie. Taakvariëteit hing niet samen met leerintentie, wat mogelijk verklaard kan worden door het feit dat kortgeschoolde jobs doorgaans geen sterke variëteit kennen.

Conclusie: een samenspel tussen individu en organisatie

Onze studies toonden dat zowel individuele eigenschappen als kenmerken van de werkomgeving samenhangen met de intentie van kortgeschoolde werknemers om deel te nemen aan opleiding, training en vorming. Dit onderzoek toonde onder meer dat bewust omgaan met de eigen loopbaan sterk en consistent (zoals in andere studies) samenhangt met de leerintentie van kortgeschoolden. Daarnaast kwam ook naar voor dat kortgeschoolden niet geneigd zijn om opleiding te volgen omwille van financiële redenen, maar dat het essentieel is dat de opleiding rechtstreeks bruikbaar is voor de job die ze uitoefenen. Een eerste algemene conclusie die we hieruit kunnen trekken is dat bij kortgeschoolden leren onlosmakelijk verbonden is met de job en de ruimere loopbaan. Leren voor het plezier van leren of uit eigen interesse is geen kenmerk dat bij deze groep sterk naar voor komt, maar dat neemt niet weg dat ze als werknemer daar het belang niet van inzien. Gezien de job en loopbaan ingebed zijn binnen organisaties, kan dit als een eerste indicatie gezien worden van het belang van het samenspel tussen organisatie en individu. De organisatie kan namelijk kansen bieden maar de werknemer moet deze ook (willen) opnemen. Verder toonde dit onderzoek ook aan dat eerdere deelname aan opleiding leidt tot een hogere leerbereidheid bij kortgeschoolden. Ook hier waren er echter aanwijzingen dat de organisatie er potentieel een rol in speelt aangezien deze relatie niet altijd significant is wanneer we rekening houden met de inbedding van de

werknemers binnen verschillende organisaties. Dit kan erop wijzen dat werknemers met een eerdere deelname mogelijk afkomstig waren uit hetzelfde bedrijf. In dit geval zou het kunnen dat het beleid van een organisatie omtrent de opleiding van laaggeschoolden de verklarende factor is. Tot slot kwamen ook promotiemogelijkheden en een goede ondersteuning vanuit de organisatie naar voor als belangrijke aspecten voor de leerintentie van kortgeschoolde werknemers.

Verder willen we nog enkele specifieke mogelijke interacties van individuele eigenschappen en organisatiekenmerken bespreken. Toekomstig onderzoek is evenwel nodig om onze hypothesen hierbij te bevestigen of ontkrachten. Ten eerste lijkt er een zekere spanning te zijn tussen de vaststelling dat werknemers met een vast fulltime contract een lagere leerintentie hebben in vergelijking met werknemers met een tijdelijk of parttime contract en de vaststelling dat er geen verband werd gevonden tussen de intentie van de werknemer om zijn job te behouden en zijn leerintentie. Onze hypothese is dat de intentie om de job te behouden mogelijk wel belangrijk kan zijn voor werknemers met een tijdelijk contract die van plan zijn om een opleiding te volgen om zo hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te versterken. Dit resultaat kwam mogelijk niet naar voor in deze studie doordat de meerderheid van de deelnemers een vast contract had.

Daarnaast vonden we dat zelfsturing van de loopbaan en promotiemogelijkheden beide een positieve samenhang vertoonden met de leerintentie van kortgeschoolde werknemers. De verwachting is dat werknemers die bewust met hun loopbaan bezig zijn beter gedijen in bedrijven waar promotiemogelijkheden bestaan. In dit geval zouden de effecten van zelfsturing en promotiemogelijkheden elkaar wederzijds kunnen versterken, terwijl een discrepantie tussen deze mogelijkheden de werknemers zou kunnen aanzetten om een andere werkgever te zoeken, wat op zijn beurt de behoefte aan extra opleiding kan verhogen.

Algemeen kan gesteld worden dat de resultaten van onze vijf studies de uitspraak van Tynjälä (2008) dat het leren van werknemers een resultaat is van de interactie tussen individu en organisatie, ondersteunen. We willen dan ook de aanbeveling maken om, indien mogelijk, in de opzet en analyse

van toekomstige studies er rekening mee te houden dat werknemers deel uit maken van een bepaalde organisatie. Hiervoor is het wel belangrijk om een groot genoeg aantal werknemers uit een groot genoeg aantal bedrijven te laten deelnemen aan de studie (voor een introductie zie Kyndt & Onghena, 2014) en om simultaan kenmerken van het individu en de werkomgeving op te nemen.

Tot slot willen we nog even stil staan bij het resultaat dat in geen enkele van onze studies de leeftijd van de werknemer samenhangt met zijn leerintentie. Dit omdat dit in contrast is met de studies met betrekking tot effectieve deelname aan opleidingsactiviteiten. Vorig onderzoek toont namelijk over het algemeen dat oudere werknemers minder deelnemen aan opleidingen (bijvoorbeeld Kyndt & Baert, 2013). Voor deze mindere deelname van oudere werknemers worden verschillende verklaringen naar voor geschoven die gelijkaardig zijn aan degenen die we voorstelden met betrekking tot de deelname van kortgeschoolde werknemers aan opleiding (mogelijkheden vanuit de organisatie versus motivatie oudere werknemer). Ons onderzoek kan echter aanvullen dat de leerintentie van oudere werknemers geen verklaring biedt voor de verschillen tussen jonge en oudere werknemers met betrekking tot effectieve deelname. Er zijn echter ook auteurs die stellen dat het om een cohort effect gaat, omdat oudere werknemers vaak kortgeschoold opgeleid zijn dan jongere werknemers (Mulenga & Liang, 2008). Hoewel deze stelling niet onmiddellijk veel bijval krijgt, blijft het een interessante piste om te exploreren.

Eva Kyndt

Natalie Govaerts

Filip Dochy

Centrum voor Professionele Opleiding en Ontwikkeling en Levenslang Leren (POOLL), KU Leuven

Noot

1. De auteurs wensen de coauteurs van de originele studies – prof. dr. em. Herman Baert, prof. dr. Patrick Onghena, dr. Kelly Smet, Trees Claes, Jens De la Marche, en Loes Keunen – te bedanken voor de fijne samenwerking, waardevolle feedback en dataverzamelingen die aan de basis lagen van de originele studies en dit artikel.

Bibliografie

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Baert, H., De Rick, K., & Van Valckenborgh, K. (2006). Towards the conceptualization of learning climate. In R. Vieira de Castro, A.V. Sancho, & P. Guimaraes (Eds), *Adult Education: New routes in a new landscape* (pp. 87-111). Braga: University of Minho.
- Boeren, E., Nicaise, I., & Baert, H. (2010). Theoretical models of participation in adult education: The need for an integrated model. *International Journal of Lifelong Education*, 29, 45-61.
- Burdett, K., & Smith, E. (2002). The low-skilled trap. *European Economic Review*, 46, 1439-1451.
- Illeris, K. (2006). Lifelong learning and the low-skilled. *International Journal of Lifelong Education*, 25, 15-28.
- Kyndt, E., & Baert, H. (2013). Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review. *Review of Educational Research*, 83, 273-313.
- Kyndt, E., Dochy, F., Onghena, P., & Baert, H. (2013). The learning intentions of low-qualified employees: A multilevel approach. *Adult Education Quarterly*, 63, 165-189.
- Kyndt, E., Govaerts, N., Claes, T., De la Marche, J., & Dochy, F. (2013). What motivates low-qualified employees to participate in training and development? A mixed method study on their learning intentions. *Studies in Continuing Education*, 35, 315-336.
- Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F., & Baert, H. (2011). The learning intention of low-skilled employees: a key for participation in lifelong learning and continuous training. *Vocations and Learning*, 4, 211-229.
- Kyndt, E., Govaerts, N., Keunen, L., & Dochy, F. (2013). Examining the learning intentions of low-qualified employees: A mixed method study. *Journal of workplace learning*, 25, 178-197.
- Kyndt, E., & Onghena, P. (2014). Hierarchical Linear Models for researching professional learning: Relevance and implications. In S. Billett, C. Harteis, & H. Gruber (eds.), *International Handbook of Research in Professional Practice-based Learning*. Dordrecht: Springer.
- Kyndt, E., Onghena, P., Smet, K., & Dochy, F. (Accepted). Employees' learning intention: Comparing low- and high-qualified employees. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*.
- Maurer, T.J., Weiss, E.M., & Barbeite, F.G. (2003). Model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88, 707-724.
- Mulenga, D., & Liang, J.S. (2008). Motivations for older adults' participation in distance education: A study at the National Open University of Taiwan. *International Journal of Lifelong Education*, 27, 289-314.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3, 130-154.
- Van Mechelen, N. (2001). Kenmerken van de VDAB-vacaturemarkt. In Steunpunt WAV (Ed.), *Jaarboek editie 2001. De arbeidsmarkt in Vlaanderen* (pp. 169-176). Leuven: Garant Uitgevers n.v.