

Cursusdeelname onder werkenden met een kwetsbare positie

Künn-Nelen, A., Poulissen, D., van Eldert, P., Fouarge, D., & de Grip, A. (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt* (ROA-R-2018/5). Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Op de Nederlandse arbeidsmarkt spelen zich momenteel een aantal belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen en trends af. Zo vergrijsst de beroepsbevolking, is er sprake van een upgrading van de werkgelegenheidsstructuur waardoor er steeds hogere opleidingseisen aan werkenden worden gesteld en flexibiliseert de arbeidsmarkt aan een hoog tempo. Van bepaalde groepen werkenden is bekend dat zij mede als gevolg van deze ontwikkelingen over een minder sterke arbeidsmarktpositie beschikken en daardoor ook het risico lopen dat ze minder participeren in allerlei leeractiviteiten. In het rapport 'Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt' onderzoeken we de cursusdeelname van 55-plussers, laagopgeleiden en werknemers met een tijdelijk arbeidscontract. Een beter inzicht in het levenslang leren onder deze groepen werkenden is van belang voor het ontwikkelen van een goed levenslang leren beleid dat de duurzame inzetbaarheid van deze groepen werkenden verbetert en daarmee de Nederlandse kenniseconomie een impuls kan geven.

beschouwing laten. Figuur 1 laat verschillen zien in cursus- en trainingsdeelname tussen de verschillende groepen werkenden.

Uit de figuur maken we op dat minder dan de helft van de werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, dit wil zeggen behorend tot de groep 55-plussers, laagopgeleiden of werkenden met een tijdelijk arbeidscontract, in de afgelopen twee jaar een werkgerelateerde cursus gevolgd heeft. Onder laagopgeleiden en werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vast contract, heeft zelfs minder dan 40% in de afgelopen twee jaar een cursus gevolgd. De referentiegroepen met een sterkere arbeidsmarktpositie participeren beduidend vaker in een cursus of training.

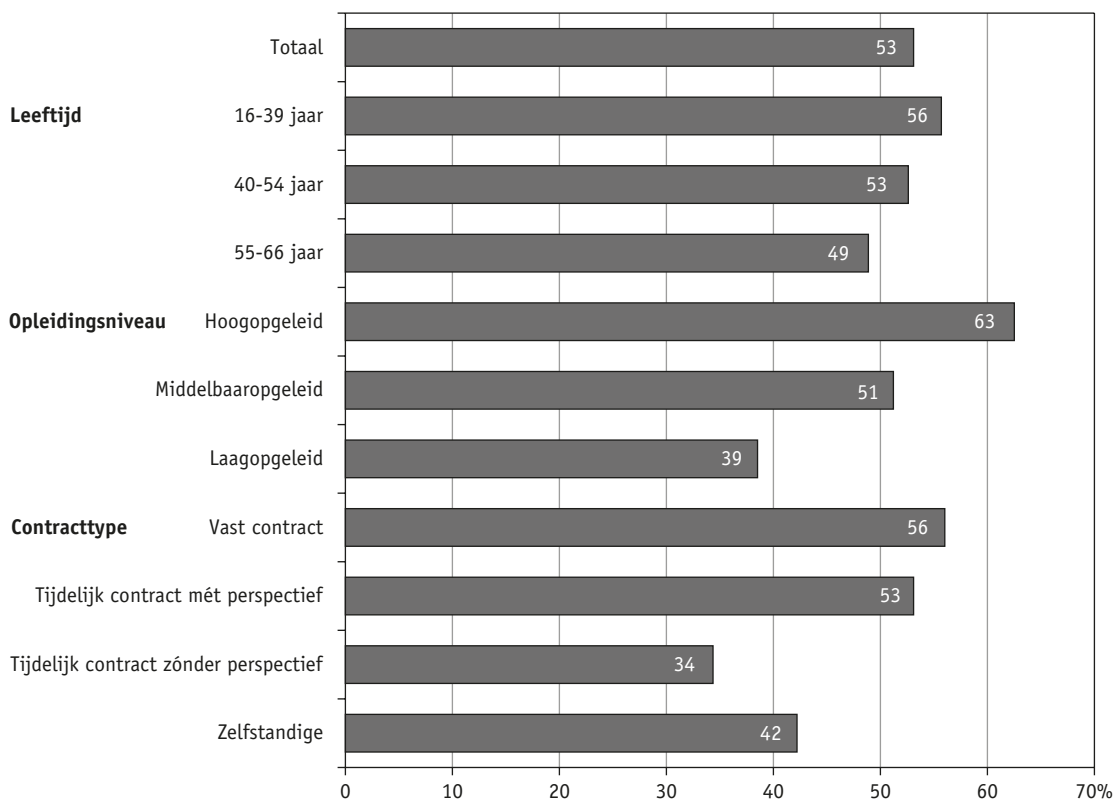
Cursusdeelname

Binnen de Levenslang Leren Enquête van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) worden de respondenten gevraagd of zij in de afgelopen twee jaar een cursus of training hebben gevolgd. Het gaat hierbij om cursussen die relevant zijn voor het werk, waarbij we pure hobbycursussen (bijvoorbeeld bridge of schilderen) buiten

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 daarentegen slechts voor ongeveer de helft verklaard worden door verschillen in werkinhoud. Het gaat dan voornamelijk om verschillen in het takenpakket. De lagere

Figuur 1.

Cursusdeelname naar type werkkenden (%)



Bron: ROA LLL Enquête, 2017

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.

Aanvullende statistieken laten interessante verschillen zien tussen de werkkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt: terwijl laagopgeleiden minder vaak het initiatief nemen om aan een cursus deel te nemen in vergelijking met hoogopgeleiden, nemen werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling juist relatief vaak zelf het initiatief. Daarnaast betalen werknemers met een tijdelijk contract veel vaker zelf de training dan werknemers met een vaste baan. Dit roept de vraag op of de relatief lage trainingsdeelname van werkkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt gedreven wordt door de vraag- of

aanbodkant van de arbeidsmarkt. Hiertoe onderzochten we allereerst door middel van multivariate regressieanalyses welke vraag- en aanbodgerelateerde factoren samenhangen met trainingsdeelname van werkkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Cursusdeelname verklaard

Voor de 55-plussers blijkt dat het opleidingsniveau, het type arbeidscontract en de contractomvang een rol spelen in het verklaren van cursusdeelname. Zo heeft een 55-plusser die 10 uur per week meer werkt 5% meer kans om een cursus te volgen. Persoonlijkheid, leefstijl en leefsituatie blijken geen rol te spelen in de cursusdeelname van 55-plussers. De inhoud van het werk alsook het HR-beleid blijken wel gerelateerd aan cursusdeelname van

55-plussers. Echter, voor de 55-plussers blijkt de mate waarin het HR-beleid trainingsdeelname kan verklaren duidelijk minder groot dan voor de jongere leeftijdsgroepen. HR-instrumenten die ertoe doen voor de cursusparticipatie van 55-plussers zijn taakrotatie en coaching.

De inhoud van het werk en het HR-beleid zijn daarentegen de bepalende factoren voor trainingsdeelname onder laagopgeleiden. Een persoonlijk opleidings- of ontwikkelingsplan en regelmatige feedback van collega's vergroten de trainingsdeelname onder laagopgeleiden. Wel blijkt er opmerkelijk genoeg een negatieve relatie te zijn tussen het ontvangen van feedback van de leidinggevende en cursusparticipatie voor laagopgeleiden. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze vorm van feedback vaker onderdeel uitmaakt van beoordelingen door de leidinggevende en wellicht vaker gepercipieerd wordt als demotiverend. Nader onderzoek is nodig om hier uitsluitsel over te geven. Naast de inhoud van het werk en het HR-beleid blijkt de persoonlijkheid van laagopgeleiden ook gerelateerd te zijn aan trainingsdeelname. Bevlogenheid, de bereidheid om risico te nemen en vertrouwen blijken positief gerelateerd te zijn aan cursusparticipatie onder laagopgeleiden.

Persoonlijkheid speelt ook een grote rol in de cursusdeelname van werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband. Daarnaast blijkt het HR-beleid van belang te zijn.

Stimulerende en belemmerende factoren voor cursusdeelname

De factoren die een rol spelen bij het wel of niet volgen van cursussen zijn door de onderzoeker niet altijd goed waarneembaar. In een dergelijk geval kan een realistisch keuze-experiment informatief zijn over de manier waarop iemand voor cursussen kiest. In de ROA Levenslang Leren Enquête 2017 is een dergelijk keuze-experiment opgenomen waarbij respondenten werden gevraagd een keuze te maken tussen twee soorten cursussen die verschillen op een aantal kenmerken (bijvoorbeeld soort vaardigheid en cursuslast). Elke respondent werd drie keer gevraagd een keuze te maken tussen cursussen met verschillende kenmerken. Dit opzet maakt het mogelijk om inzicht te verwerven in het

keuzeproces. Zo kan worden nagegaan welke eigenschappen van een cursus stimulerend of belemmerend werken op de beslissing om een cursus te gaan volgen.

De volgende situatie werd aan de respondenten voorgelegd: "Stel dat u van uw werkgever een tegoedbon ontvangt ter waarde van duizend euro die u naar eigen wens mag inzetten voor het volgen van een training of cursus in de komende twaalf maanden.¹ Hieronder vragen wij u om drie keer een keuze te maken uit twee mogelijke cursussen. De cursussen verschillen op een zestal kenmerken van elkaar. Verder zijn de cursussen identiek aan elkaar." Tabel 1 geeft een overzicht van de zes verschillende kenmerken van de trainingen waaruit men moet kiezen. Elk kenmerk heeft drie opties, ook deze zijn in de tabel opgenomen. De opties die de respondent per cursus te zien kreeg zijn gerandomiseerd.

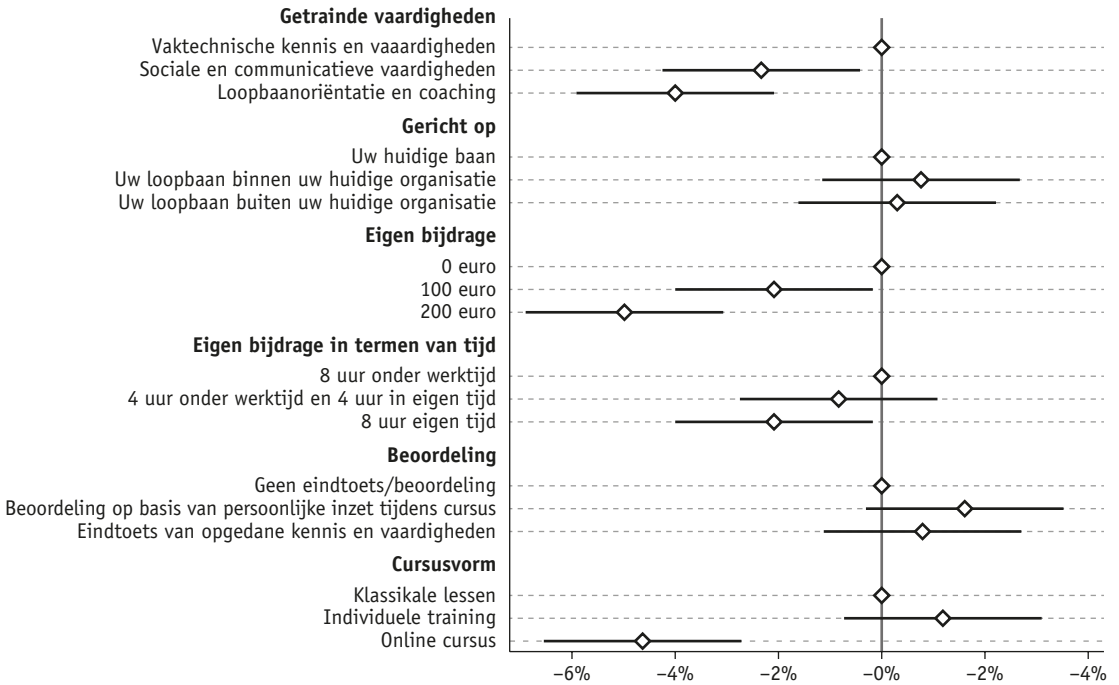
Tabel 1.

Kenmerken van de training en opties binnen het keuze-experiment onder werknemers

Kenmerken van de training	Opties
Getrainde vaardigheden	Vaktechnische kennis en vaardigheden Sociale en communicatieve vaardigheden Loopbaanoriëntatie en coaching
Gericht op	Uw huidige baan Uw loopbaan binnen uw huidige organisatie Uw loopbaan buiten uw huidige organisatie
Eigen bijdrage	0 euro 100 euro 200 euro
Cursuslast	8 uur onder werktijd 4 uur onder werktijd en 4 uur in eigen tijd 8 uur in eigen tijd
Beoordeling	Geen eindtoets/beoordeling Beoordeling op basis van persoonlijke inzet tijdens cursus Eindtoets van opgedane kennis en vaardigheden
Cursusvorm	Klassikale lessen Individuele training Online cursus

Figuur 2.

Stimulerende en belemmerende factoren in de cursuskeuze



Verandering in kans dat cursus/training wordt gekozen (gemiddeld marginaal effect), inclusief 95% betrouwbaarheidsinterval

Noot: Gebaseerd op probit analyses met cluster-robuste standaardfouten.

Bron: ROA LLL Enquête, 2017

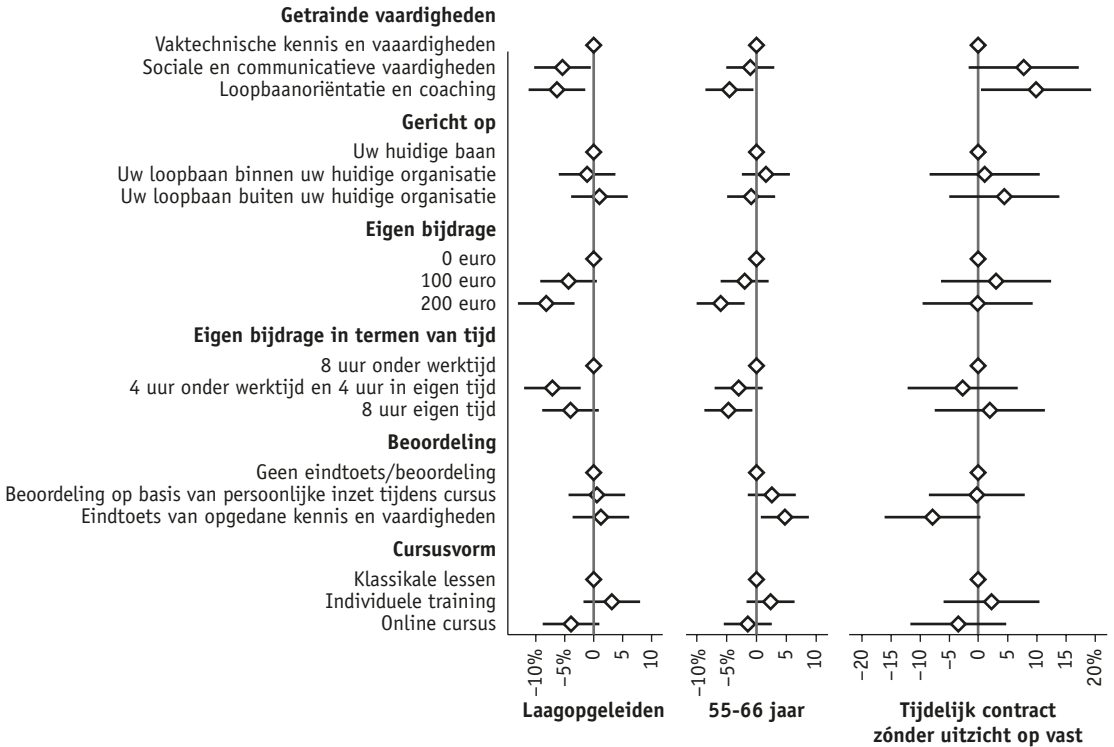
In figuur 2 is voor elk cursuskenmerk de verandering weergegeven in de kans dat een cursus gekozen wordt. Daarbij is er voor elk kenmerk een referentiecategorie opgenomen. Voor de getrainde vaardigheden zijn vaktechnische kennis en vaardigheden de referentiecategorie. Uit figuur 2 kunnen we op maken dat mensen een cursus significant minder vaak kiezen (afname van 2 procentpunt) als deze betrekking heeft op sociale en communicatieve vaardigheden, of als deze ingaat op 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 op een loopbaan binnen of buiten de huidige organisatie. De mate waarin respondenten een eigen bijdrage in termen van geld of tijd moeten leveren blijkt daarentegen wel degelijk van belang. Een eigen financiële bijdrage van 100 euro verkleint de kans om de cursus te kiezen met ongeveer 2 procentpunt, bij een

eigen bijdrage van 200 euro neemt de kans zelfs af met 5 procentpunt. Een cursus die gedeeltelijk in eigen tijd moet worden gevolgd, wordt niet significant minder vaak gekozen dan een cursus die geheel tijdens werktijd kan worden gevolgd. Echter, wanneer een cursus geheel in eigen tijd moet worden gevolgd dan verkleint dit de kans dat de cursus gekozen wordt met 2 procentpunt 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 van belang te zijn. Ten slotte blijkt dat men minder graag een onlinecursus volgt dan klassikale lessen of een individuele training.

In figuur 3 worden de stimulerende en belemmerende factoren voor de cursuskeuze apart weergegeven voor de drie groepen werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Op die

Figuur 3.

Stimulerende en belemmerende factoren in de cursuskeuze voor 55-plussers, laagopgeleiden en werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vast contract



Verandering in kans dat cursus/training wordt gekozen (gemiddeld marginaal effect), inclusief 95% betrouwbaarheidsinterval

Noot: Gebaseerd op probit analyses met cluster-robuste standaardfouten.

Bron: ROA LLL Enquête, 2017

manier kunnen we kijken of de in figuur 2 gevonden stimulerende en belemmerende factoren ook gelden voor de 55-plussers, de laagopgeleide werknemers en de werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vast contract.

Figuur 3 laat zien dat er slechts kleine, maar wel interessante verschillen zijn tussen de groepen werkenden. Zo zijn alleen voor de laagopgeleide werknemers de sociale en communicatieve cursussen minder geliefd dan de cursussen die gericht zijn op vaktechnische kennis en vaardigheden. De werknemers in de leeftijdscategorie van 55-plussers en degenen met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vast contract, blijken geen voorkeur te hebben voor vaktechnische of sociaal-communicatieve cursussen. Laagopgeleide werknemers en

55-plussers kiezen dan weer minder snel voor een cursus die gericht is op loopbaanoriëntatie en coaching, terwijl werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vast contract juist vaker voor een dergelijke cursus kiezen.

Ook de observatie dat een cursus minder aantrekkelijk wordt voor werknemers als zij een eigen bijdrage in termen van tijd of geld moeten leveren, geldt niet voor alle groepen werknemers. Wederom blijkt dat werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vast contract een cursus niet minder vaak kiezen als zij een eigen bijdrage in termen van geld of tijd moeten leveren. Het soort getrainde vaardigheden blijkt voor hen belangrijker in de keuze voor een cursus dan beide vormen van een eigen bijdrage.

Hoewel er dus weinig verschil is in de mate waarin werknemers te stimuleren zijn om een cursus te volgen, blijkt er wel degelijk verschil te zijn in de mate waarin de binnen het experiment gekozen cursus ook daadwerkelijk gevolgd zou worden.² Van de 55-plussers geeft 40% aan geen enkele keer de gekozen cursussen daadwerkelijk te willen volgen; voor de andere leeftijdsgroepen ligt dit percentage bijna de helft lager. Bovendien zou maar 30% van de 55-plussers alle drie de gekozen cursussen daadwerkelijk willen volgen, tegenover 40% van de jongere werknemers. Ook de laagopgeleiden willen minder vaak de binnen het experiment gekozen cursus daadwerkelijk volgen. De verschillen zijn hier groot. Terwijl 43% van de laagopgeleiden geen van de gekozen opleidingen daadwerkelijk zou willen volgen, wil slechts 27% van de middelbaaropgeleiden en 19% van de hoogopgeleiden dit evenmin doen. Daartegenover staat dat de hoogopgeleiden significant vaker alle drie de gekozen cursussen effectief zouden willen volgen dan de laagopgeleiden.

De verschillen tussen 55-plussers en laagopgeleiden aan de ene kant en hun referentiegroepen aan de andere kant, komen overeen met hun feitelijke cursusdeelname. Er is zowel een significante relatie met het percentage dat nog nooit een training heeft gevolgd als met de cursusdeelname in de afgelopen twee jaar.

Dit staat in schril contrast met de resultaten voor de werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vast contract. Voor hen blijkt juist dat zij significant vaker alle drie de binnen het experiment gekozen cursussen daadwerkelijk zouden willen volgen dan de werknemers met een vast contract. Hun scholingsbereidheid is dus groot. Bovendien ontbreekt voor de werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vast contract een significante relatie tussen het aantal binnen het experiment gekozen cursussen die zij daadwerkelijk zouden willen volgen en hun daadwerkelijke cursusdeelname. Dit suggereert dat met name voor de werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op een vast contract, de lagere trainingsparticipatie niet gedreven wordt door een lage scholingsbereidheid, maar eerder het gevolg is van een geringere bereidheid van werkgevers om cursussen aan te bieden.

Bereidheid van werkgevers om training aan te bieden aan werkenden met een kwetsbare positie

Om uitspraken te kunnen doen over de bereidheid van werkgevers om te investeren in de scholing van personen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zijn drie keuze-experimenten uitgevoerd binnen de ROA Werkgeversenquête Scholingsbeleid 2017. Uit de analyses blijkt dat van alle onderzochte groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, werkgevers het minst bereid zijn 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.

Terwijl werkgevers minder bereid zijn om in de scholing van 60-jarigen te investeren dan in die van 30- en 45-jarigen, maken zij geen onderscheid in het aanbieden van scholing aan 45- of 30-jarigen. 60-jarigen met een goede motivatie en performance kunnen hun lagere kans op scholing als gevolg van hun leeftijd (deels) compenseren als zij gemotiveerd overkomen en goed presteren. De motivatie van een 60-jarige speelt daarbij een belangrijkere rol dan zijn of haar performance. Een 60-jarige met een goede performance en een goede motivatie heeft een vergelijkbare kans op scholing als een 30- of 40-jarige die op beide kenmerken voldoende scoort.

Werkgevers blijken 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 middenopgeleiden te investeren in plaats van in laag- of hoogopgeleiden. Werknemers die bereid zijn een eigen bijdrage te leveren in termen van tijd of geld hebben een grotere kans om scholing te ontvangen. Ook de inhoud van de cursus speelt een rol. 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 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 procentpunt minder kans om scholing te ontvangen. 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.

Conclusie

Ons onderzoek laat zien dat de cursusdeelname van 55-plussers, laagopgeleiden en werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband achterblijft. De multivariate analyses en de keuze-experimenten laten bovendien zien waarom de cursusdeelname van deze werkenden relatief laag is. Deze resultaten kunnen gebruikt worden voor het aanscherpen van het beleid gericht op het vergroten van cursusdeelname onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Allereerst blijkt uit ons onderzoek dat de relatief lage cursusdeelname onder 55-plussers het gevolg is van een lage bereidheid van zowel de werkgever als de werknemer zelf om in scholing te investeren. De cursusdeelname van 55-plussers blijkt positief gerelateerd te zijn aan taakrotatie en coaching. Deze beide HR-instrumenten zouden ingezet kunnen worden om de cursusdeelname van 55-plussers te stimuleren. De bereidheid van de 55-plusser zelf wordt vergroot als de scholing tijdens de werktijd aangeboden wordt en als er geen eigen financiële bijdrage nodig is. Werkgevers zijn daarentegen meer bereid in het aanbieden van scholing aan 55-plussers als zij het gevoel hebben dat de 55-plusser gemotiveerd is om te leren.

Tevens blijkt de geringere scholingsdeelname van lager opgeleide werkenden vooral een gevolg te zijn van de lagere scholingsbereidheid van de werknemers zelf. Werkgevers zouden hun HR-beleid moeten richten op het vergroten van de scholingsbereidheid van hun lager opgeleide werknemers door het voor deze groep aantrekkelijker te maken om scholing te volgen en het urgentiebesef hiervan bij de lager opgeleiden te vergroten. Het niet eisen van een eigen bijdrage in termen van tijd en geld kan de trainingsbereidheid van lager opgeleiden positief beïnvloeden. Ook het stimuleren van feedback en het aanbieden van een persoonlijk opleidings- of ontwikkelingsplan kan zoden aan de dijk zetten.

Tot slot laat ons onderzoek zien dat de cursusdeelname van werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband een stuk lager ligt dan onder werknemers met een vast dienstverband of met uitzicht op een vast dienstverband. Tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast dienstverband blijken echter zeer gemotiveerd om te trainen, maar werkgevers blijken beïndrukt minder bereid te zijn om hen scholing aan te bieden. Een terugbetalingsverplichting waardoor werkgevers scholingskosten (gedeeltelijk) terug zouden krijgen van de werknemer bij vroegtijdig vertrek van tijdelijke werknemers, kan de bereidheid van werkgevers vergroten om te investeren in werknemers met een tijdelijk dienstverband. Echter, ook wat betreft de cursusinhoud bestaat er een discrepantie in wat de werknemers met een tijdelijk contract willen en wat de werkgever bereid is aan te bieden. Terwijl werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling aangeven graag een cursus gericht op loopbaanoriëntatie en coaching te willen volgen, blijken werkgevers veel minder bereid dergelijke cursussen aan te bieden dan cursussen gericht op vaktechnische kennis en vaardigheden. De overheid zou hier een rol kunnen spelen bij het vergroten van de cursusdeelname onder de steeds groter wordende groep tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast dienstverband.

Annemarie Künn-Nelen

Davey Poulissen

Peter van Eldert

Didier Fouarge

Andries de Grip

ROA, Maastricht University

Noten

1. De helft van de respondenten kreeg een iets andere situatie voorgelegd. In plaats van een tegoedbon van de werkgever, kregen zij de situatie voorgelegd dat zij een tegoedbon kregen van de overheid. Uit analyses blijkt dat respondenten in beide situatie op een vergelijkbare manier hun keuze voor een cursus maken.
2. Als we de stimulerende en belemmerende factoren analyseren op basis van gekozen cursussen die men ook daadwerkelijk zou willen volgen, blijven de resultaten gelijk.