

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Leren en ontwikkelen

*Didier Fouarge & Annemarie Künn-Nelen**

Onder invloed van internationalisering en automatisering veranderen de eisen die werkgevers stellen aan werkenden. Investeren in menselijk kapitaal is een must om bij te blijven en nieuwe vaardigheden te verwerven. Er wordt in Nederland dan ook al best veel geleerd gedurende de loopbaan, zowel op formele als op informele wijze. Ruim de helft (54%) van de werkenden gaf in 2017 aan een werkgerelateerde cursus of training te hebben gevolgd (Fouarge et al., 2018). Het gaat overigens vaak om korte cursussen: slechts 24% van de gevolgde cursussen nam meer dan 40 uur in totaal in beslag. Daarnaast besteden werkenden 24% van hun werktijd aan taken waarvan zij kunnen leren. Uiteraard zijn deze cijfers gemiddelden en varieert de mate waarin men zich op formele en informele wijze schoolt tussen verschillende groepen werkenden. Zo blijken laagopgeleiden en ouderen achter te blijven op zowel formele als informele scholing en blijven mensen met een tijdelijk contract achter op formele scholing. De reden voor het achterblijven van scholing verschilt al naar gelang de achtergrondkenmerken van werkenden (Künn-Nelen et al., 2018). Voor de ene groep (laagopgeleiden) zijn de belemmeringen voor scholing vooral gerelateerd aan kenmerken van de werkenden zelf. Voor de andere groep (werkenden met een tijdelijk contract) hebben de belemmeringen vooral te maken met de vraagzijde van de arbeidsmarkt. De manier waarop scholing voor specifieke groepen werkenden gestimuleerd zou moeten worden, staat momenteel nog ter discussie.

In hun bijdrage pleiten Loek Nieuwenhuis, Patricia Gielen en Derk-Jan Nijman voor een flexibele en individuele aanpak. Zij bieden een meervoudig beleidsperspectief op leren en ontwikkelen. Zij stellen vast dat het thema leven lang leren en ontwikkelen in Nederland een lange geschiedenis kent, maar dat het thema is omgeven door de nodige spraakverwarring. Leren varieert van voorwaardelijk leren ten behoeve van het behalen van een bevoegdheid tot leerprocessen die samenhangen met veranderingen in technologie en organisaties (een thema dat aan bod komt in het artikel van Maren Boersma en zijn collega's), en informeel leren op het werk, hetgeen nog onvoldoende geconcretiseerd is in beleidsmaatregelen. Zij constateren dat aanbieders van onderwijs en opleidingen moeite hebben om flexibel maatwerk te leveren. Ria van 't Klooster constateert in haar column daarentegen dat er genoeg aanbod is, maar dat de deelnemer in beweging moet komen. In het huidige debat wordt de nadruk gelegd op het stimuleren van collectief, informeel leren en de ontwikkeling van een leercultuur op de

* Didier Fouarge is lid van de redactie van het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken en werkzaam bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht University. Annemarie Künn-Nelen werkt bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht University. E-mail: d.fouarge@maastrichtuniversity.nl.

werkvloer, onder andere door samenwerkingen tussen de spelers in de regio. Nieuwenhuis en coauteurs pleiten voor een uitbreiding van de mogelijkheden om certificaten aan te bieden en voor een flexibelere EVC-systematiek met meer ruimte voor de erkenning van informeel leren en leerrijke werkzaamheden.

Paul Bisschop, Teja Ouwehand, Bas ter Weel en Jelle Zwetsloot onderzoeken met behulp van een experimentele aanpak of werkenden ertoe bewogen kunnen worden anders over scholing op het werk te denken. Zij maken gebruik van nudges – het geven van een gerichte prikkels/interventie in een gerandomiseerde setting – en richten zich op laag- en middelbaar opgeleiden, een groep werkenden met een achterstand op het gebied van leven lang leren. Zoals ook door Loek Nieuwenhuis en coauteurs wordt geadviseerd, zijn de vier nudging-interventies individueel van aard: een gesprek met leeradviseur Leer- en Ontwikkelplein, een gesprek met manager, een gesprek met ambassadeurs (*peer-to-peer*) en een leerstrategietest. De insteek van de interventies is communicatie over het belang van scholing voor de individuele medewerker. Uit hun effectmeting blijkt dat als gevolg van de interventies geen positievere perceptie ten aanzien van leren is ontstaan, terwijl de interventies zelf wel positief worden beoordeeld. Dat laatste is goed nieuws, dat is eerste wellicht een gevolg van de kleine steekproef waarop de interventie gericht was en de korte duur van het experiment. Van de verschillende interventies lijkt de *peer-to-peer* nog het minst succesvol te zijn.

Hoewel er veel literatuur is die aangeeft dat scholingsdeelname inderdaad gunstig is voor zowel de werknemer als de werkgever, is de literatuur die ingaat op de gevolgen voor inzetbaarheid nog volop in ontwikkeling. Het is echter steeds belangrijker om zowel duurzaam als breed inzetbaar te zijn, gezien de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en de technologische ontwikkelingen. Daarnaast is de noodzaak tot het inzetbaar blijven gedreven door de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Bestaand onderzoek richt zich vooral op het wel/niet volgen van cursussen. Echter, het aanbod aan cursussen is enorm en erg gevarieerd. Didier Fouarge, Annemarie Künn-Nelen en Peter van Eldert benutten recent verzamelde data in het kader van de ROA Levenslang Leren Enquête om de relatie tussen kenmerken van cursussen en indicatoren van gepercipieerde employability en het loon te bestuderen. Zij laten zien dat cursussen gericht op het verbeteren van het probleemoplossend vermogen de gepercipieerde kans op een vergelijkbare baan verhogen, terwijl vooral cursussen gericht op vakspecifieke kennis het gepercipieerde risico op baanverlies verlagen. Cursussen gericht op samenwerken, vakspecifieke kennis en leidinggeven gaan gepaard met een hoger loon. Daarnaast laten zij zien dat ongeveer een derde van de werknemers die een cursus hebben gevolgd, aangeeft de opgedane kennis niet of nauwelijks in de praktijk te hebben gebracht. Dit is jammer omdat juist het feit dat de opgedane kennis daadwerkelijk in de praktijk is gebracht, is gerelateerd aan een betere gepercipieerde inzetbaarheid en een hoger loon. Er valt dus een wereld te winnen.

Het artikel van ROA baseert zich op crosssectiedata en analyseert de *perceptie* die werknemers hebben van hun eigen inzetbaarheid. Ralf Maslowski en Jan Dirk Vlasblom gebruiken longitudinale data van het SCP Arbeidsaanbodpanel om de dynamische relatie tussen scholing en *feitelijke* inzetbaarheid te onderzoeken. Zij gaan na in hoeverre scholing daadwerkelijk voorkomt dat werknemers hun baan verliezen, dan wel bij hun huidige werkgever een betere functie aange-

boden krijgen of naar een andere baan overstappen. Ze laten zien dat verandering van werk en scholing vaak ongeveer tegelijkertijd plaatsvinden. Het is zelfs zo dat cursussen vaak een faciliterende rol vervullen voor actuele veranderingen van functie. Hun conclusie is dan ook dat er vraagtekens gesteld kunnen worden bij de effectiviteit van scholing om de mobiliteit op de arbeidsmarkt aan te jagen. De laatste bijdrage van deze uitgave is van Maren Boersma, Wouter van der Torre, Jolanda Janssen en Jos Sanders. Zij brengen in kaart welke competenties nodig zijn bij technisch personeel, gegeven de eerdergenoemde technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Op basis van een verkenning van wetenschappelijke studies naar de impact van technologische ontwikkelingen op de arbeidsinhoud geven zij inzicht in de competentiebehoeften bij technisch personeel. Het aantal studies op dit terrein is beperkt, maar lijkt te suggereren dat technologische ontwikkelingen ertoe leiden dat bediening van geavanceerde robots, programmeren, oplossen van storingen en het onderhouden en ontwerpen van producten belangrijke(re) taken worden die ook om nieuwe competenties vragen. Het is dan ook van belang dat zittende en toekomstige werkenden zich deze vaardigheden eigen maken.

Alle bijdragen van dit themanummer onderschrijven de noodzaak voor leven lang leren. Zowel Ria van 't Klooster als Mariëtte Hamer pleit voor een sterkere ontwikkeling van de leercultuur in Nederland. Het moet meer gewoon worden dat men blijft leren, en dat men zich blijft ontwikkelen. Investerings in leercultuur gaan volgens Ria van 't Klooster via een fiscaal voordelige rekening die mensen zelf kunnen beheren. Op deze manier kunnen zij werken aan hun vijfjaarlijkse menselijk kapitaal APK: een periodiek arbeidsmarktscan (PAS). Mariëtte Hamer constateert dat er in Nederland een en ander in beweging komt rond leven lang leren, vooral op lokaal niveau. Lokale initiatieven bieden de mogelijkheid om investeringen op maat te realiseren, wat de leercultuur dichterbij brengt. Maar zij benadrukt een nadeel: lokale initiatieven weten vaak niet van elkaars bestaan. Het motto is dus niet alleen leren en ontwikkelen via cursussen, maar ook leren van elkaar zowel op de werkvloer als door uitwisseling van ervaringen.

Literatuur

- Fouarge, D., Van Eldert, P., De Grip, A., Künn-Nelen, A., & Poulissen, D. (2018). *Nederland in leerstand* (ROA-R-2018/4). Maastricht: Maastricht University.
- 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: Maastricht University.