

Opleidingsbereidheid en -deelname: Beïnvloedende factoren

Citation for published version (APA):

Borghans, L., Golsteyn, B. H. H., & de Grip, A. (2007). Opleidingsbereidheid en -deelname: Beïnvloedende factoren. In *Handboek Effectief Opleiden* (pp. 181-198). Reed business/ Elsevier.

Document status and date:

Published: 01/01/2007

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Inhoud

16	Interne randvoorwaarden	
16.1	De invloed van verschillende organisatiecontexten op de opleidingsfunctie	
16.2	Studiefaciliteitenregelingen	
16.2-1.	Scholing en vergoeding bij BZK <i>Drs. S. Feenstra</i>	16.2-1.01
16.3	Educatief verlof	
16.3-1.	Het sabbatsverlof: een instrument voor personeelsbeleid <i>Dr. L.G.M. Prick</i>	16.3-1.01
16.4	Zelfsturing en omgevingsstimulansen	
16.4-1.	Opleidingsbereidheid en -deelname: beïnvloedende factoren <i>Prof. dr. L. Borghans, drs. B. Golsteyn en prof. dr. A. de Grip</i>	16.4-1.01

16.4-1.

Opleidingsbereidheid en -deelname: beïnvloedende factoren

*Prof. dr. L. Borghans, drs. B. Golsteyn en prof. dr. A. de
Grip*

Inhoud

1	Inleiding	16.4-1.03
2	Onder welke voorwaarden zijn werkenden bereid een cursus te volgen?	16.4-1.03
2.1	Het opofferen van salaris	16.4-1.04
2.2	Meer gaan verdienen	16.4-1.06
2.3	Cursus die belangrijk is voor het werk	16.4-1.08
3	Potentiële bereidheid versus feitelijke deelname	16.4-1.10
4	Tot slot	16.4-1.16
	Literatuur	16.4-1.16

Auteurs:

Prof. dr. L. (Lex) Borghans is hoogleraar Arbeidseconomie en Sociaal Beleid bij het Departement Algemene Economie en het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit Maastricht.

Drs. B. (Bart) Golsteyn is universitair docent bij het Departement Algemene Economie en het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit Maastricht.

Prof. dr. A. (Andries) de Grip is hoogleraar arbeidsmarkt en scholing en hoofd onderzoek Scholing en Werk bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit Maastricht.

Dit hoofdstuk is gebaseerd op Borghans, L., B. Golsteyn & A. de Grip (2006). *Meer werken is meer leren. Determinanten van kennisontwikkeling*. 's-Hertogenbosch, Cinop.

1 Inleiding

De theorie van het menselijk kapitaal leert dat mensen zullen investeren in onderwijs en scholing wanneer de baten ervan de kosten overschrijden. Een belangrijke vraag is echter of de feitelijke leerinspanningen parallel lopen met de vanuit dit perspectief gewenste investeringen in menselijk kapitaal.

Bij werkenden vloeien de meeste leeractiviteiten voort uit een samenspel tussen de werknemer en de werkgever. Discrepanties tussen de gewenste en feitelijke leeractiviteiten kunnen daarom in principe door beiden worden veroorzaakt. Individuen kunnen niet in de gaten hebben hoe waardevol een bepaalde investering in bepaalde kennis of vaardigheden voor hen is, of niet weten op welke manier die kennis of vaardigheden het beste verworven kunnen worden. Ook kunnen ze hun capaciteiten om die kennis te verwerven verkeerd inschatten. Ten slotte is het natuurlijk ook mogelijk dat mensen weliswaar weten dat het goed zou zijn om tijd te investeren in hun eigen ontwikkeling, maar dit toch niet doen.

Aan werkgeverskant speelt natuurlijk ook de vraag of de managers in het bedrijf goed weten welke investeringen effectief zouden kunnen zijn voor hun medewerkers. Daarnaast kunnen de cultuur in het bedrijf en het geringe belang dat het bedrijf hecht aan de verdere ontwikkeling van haar medewerkers adequate investeringen in leeractiviteiten in de weg staan.

In dit hoofdstuk gaan we vanuit twee invalshoeken in op de vraag naar de relatie tussen de gewenste en de feitelijke participatie in scholing en informeel leren.

In de eerste plaats is aan respondenten in een door ons gehouden enquête (Borghans, Golsteyn & De Grip, 2006) een aantal hypothetische situaties voorgelegd, waarin ze aan scholing deel kunnen nemen. Hierbij gaat het steeds om de vraag onder welke voorwaarden men deel zou nemen aan de desbetreffende scholing. Op deze manier kunnen we een vergelijking maken tussen de mate waarin mensen aangeven aan scholing deel te willen nemen en de mate waarin ze ook daadwerkelijk participeren (zie paragraaf 2).

In de tweede plaats analyseren we in paragraaf 3 in hoeverre, naast de mate waarin men zichzelf verantwoordelijk acht voor de eigen ontwikkeling, ook de omgeving waarin men werkt de deelname aan scholing bevordert. Hierbij kijken we ook of het door de werknemer gepercipieerde nut van de scholing groter of kleiner is, wanneer een bedrijf haar personeel meer impulsen geeft om scholing te gaan volgen.

2 Onder welke voorwaarden zijn werkenden bereid een cursus te volgen?

De deelname van mensen aan trainingen en cursussen wordt zowel beïnvloed door hun bereidheid om aanvullende scholing te volgen, als door de mogelijkheden die men heeft om een bepaalde cursus of training te volgen. Om de bereidheid en de toegankelijkheid uit elkaar te halen, zijn aan de respondenten drie hypothetische gevallen voorgelegd, waarin men het aanbod kreeg om een cursus te gaan volgen. Hierbij werd telkens expliciet aangegeven welke inspan-

ning daarbij van hen werd verwacht. Op deze manier wordt een goed beeld verkregen van de bereidheid van mensen om aan cursussen deel te nemen in relatie met de inspanningen die dit van hen vergt en de baten die het oplevert.

2.1 HET OPOFFEREN VAN SALARIS

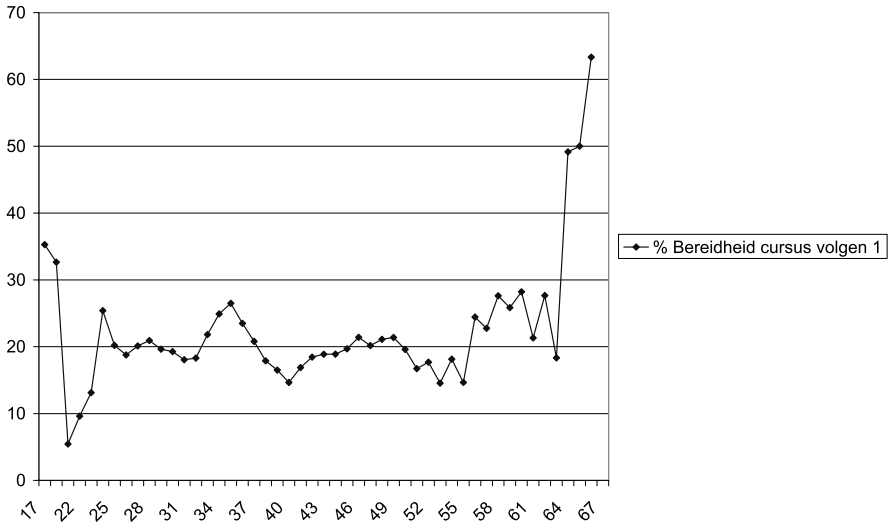
De eerste situatie had betrekking op de mogelijkheid (voor werkenden) om een jaar te gaan studeren:

Stel dat uw werkgever u aanmoedigt om een jaar lang een aanvullende fulltime opleiding in een voor u interessante richting, of een jaar lang fulltime stage op een voor u interessante plek te gaan doen. Uw werkgever is bovendien bereid om een deel van uw salaris door te betalen gedurende dat jaar. Hoeveel % van uw salaris zou u minstens nog willen krijgen om op dit aanbod in te gaan?¹

Het salaris dat men bereid is op te geven om een jaar te kunnen gaan studeren reflecteert de bereidheid om in een dergelijke studie te investeren.

Figuur 1 laat zien dat de bereidheid om salaris in te leveren om een jaar lang te kunnen gaan studeren vrijwel niet van iemands leeftijd afhangt. Gemiddeld genomen ligt bij alle leeftijden het salaris dat men in wil leveren rond de 20%. Dit is met name erg laag voor jongeren. Iemand die net is afgestudeerd, verdiende in het jaar daarvoor immers nog vrijwel niets en was dus een jaar eerder bereid om bijna 100% van het salaris in te leveren voor een jaar studeren. Hieruit valt een belangrijke conclusie te trekken: als eenmaal de stap naar de arbeidsmarkt is gezet, blijken mensen niet langer bereid te zijn om behoorlijk te investeren in een extra jaar onderwijs.

¹ Als maat voor de bereidheid om deel te nemen aan de cursus, is het antwoord op deze vraag als volgt bewerkt: 100-Antwoord.



Figuur 1: Percentage van het salaris dat werkenden in willen leveren om een jaar te kunnen gaan studeren

Tabel 1 laat zien welke factoren een rol spelen bij de bereidheid om te investeren in een jaar extra studie. Ook hier blijkt dat iemands leeftijd geen effect heeft op de scholingsbereidheid. Vooral mensen met een interne *locus of control* zijn bereid om geld op te offeren voor een jaar extra studie. Daarentegen heeft de *discount rate*¹ die iemand hanteert geen significant effect op de scholingsbereidheid. Wel blijken de argumenten om niet aan een cursus deel te nemen ook hier een rol te spelen. Mensen die aangeven 's avonds te moe te zijn om te studeren, of 's avonds liever andere dingen doen zijn minder bereid om salaris in te leveren om een jaar te gaan studeren. Omdat de studie in dat geval gewoon tijdens werktijd plaats zal vinden, suggereert dit dat 'moeheid' toch enigszins een excuus is voor de geringe bereidheid die men in het algemeen heeft om een cursus of opleiding te gaan volgen. Opmerkelijk is dat mensen die aangeven de cursus niet nuttig te vinden, juist sneller bereid zijn om aan het extra jaar studie deel te willen nemen. Kennelijk vinden zij een vol jaar studeren nuttiger dan het volgen van een losse cursus. Ook degenen die het eng vinden om weer examen te doen, blijken vaker bereid te zijn om een extra jaar te studeren. Waarschijnlijk vinden deze mensen het vooral aantrekkelijk om een extra jaar stage te kunnen volgen.

¹ Mensen moeten vaak afwegingen maken tussen nu en de toekomst. Sommige mensen willen zo snel mogelijk genieten. Anderen wachten liever als ze daarmee later meer kunnen krijgen. Vergelijkbaar met de bankrente wordt deze afweging uitgedrukt in een *discount rate*. Iemand met een hoge *discount rate* wil veel compensatie ontvangen als hij iets aantrekkelijks nu moet uitstellen tot later. Deze *discount rate* blijkt bij veel gedragsaspecten een rol te spelen. Mensen met een hoge *discount rate* gaan minder lang naar school (liever nu een inkomen dan later meer verdienen), roken meer (nu genieten ten koste van toekomstige gezondheidsproblemen), enzovoort.

	B	Std. Error	
Constante	32,605	9,802	***
Man	-4,172	1,677	**
Leeftijd	0,037	0,081	
Vmbo	-7,627	5,714	
Havo/Vwo	-7,076	6,039	
Mbo	-10,788	5,725	*
Hbo	-6,886	5,686	
Wo	-6,119	5,910	
Discount rate	-4,708	2,917	
Locus of control	11,651	5,471	**
Zelfvertrouwen	-8,688	6,127	
Angstigheid	7,233	5,765	
Zelfbeeld	2,454	6,556	
Piekergeneigdheid	-5,643	5,179	
Toekomstbeeld	4,706	4,343	
Niet nuttig	6,718	2,914	**
Geen tijd	-0,104	2,957	
Te moe	-7,523	3,178	**
Examenvrees	6,706	3,279	**
Liever andere dingen	-8,999	2,965	***

Significantieniveaus: * = 10%, ** = 5%, *** = 1%.

Tabel 1: *Determinanten van de bereidheid om een jaar te gaan studeren*

2.2 MEER GAAN VERDIENEN

De tweede situatie betrof een cursus in de avonden die zou leiden tot een salarisverhoging:

Als u door het volgen van een intensieve cursus, waarbij u een jaar lang iedere week acht uur buiten werktijd (avonden of weekend) moet studeren, een salarisverhoging van 5% zou kunnen krijgen, zou u dat dan doen?

De mogelijke antwoorden hierop zijn: (1) Zeker niet, (2) Waarschijnlijk niet, (3) Misschien wel, misschien niet, (4) Waarschijnlijk wel, en (5) Zeker wel.

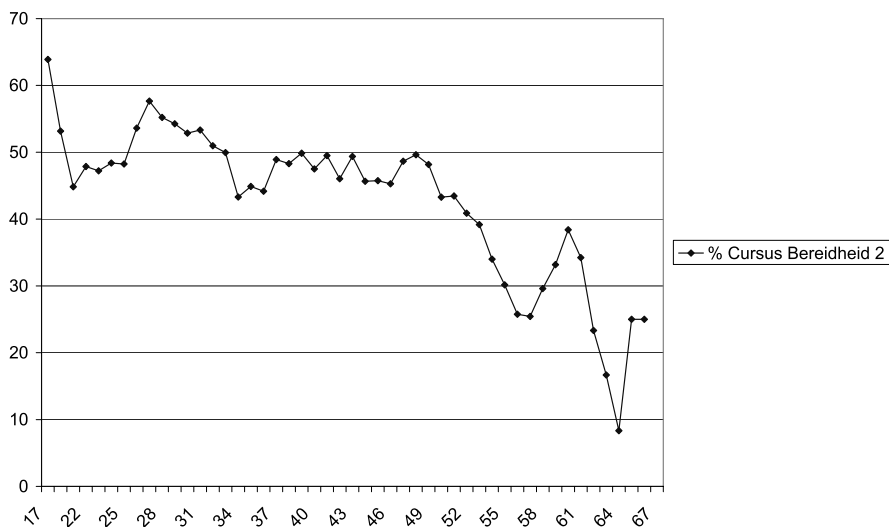
Figuur 2 geeft aan hoe de deelname aan de cursus of training, die tot een 5% hoger loon leidt samenhangt met iemands leeftijd. Hier blijkt de bereidheid om deel te nemen wel af te nemen met de leeftijd. Mogelijk krijgt het aanbod door het concreet noemen van een opbrengst in de ogen van de respondent een duidelijker investeringsaspect, terwijl de bereidheid tot het inleveren van salaris ook vanuit 'consumptief' oogpunt (het leuk vinden om zich verder te ontwikkelen) kan plaatsvinden. Een andere mogelijkheid is dat oudere werknemers minder waarde hechten aan een salaristoename dan jongeren.

	B	Std. Error	
Constante	4,634	0,395	***
Man	0,099	0,068	
Leeftijd	-0,027	0,003	***
Vmbo	0,105	0,230	
Havo/Vwo	0,000	0,243	
Mbo	0,201	0,230	
Hbo	0,132	0,229	
Wo	0,077	0,238	
Discount rate	-0,114	0,117	
Locus of control	0,321	0,220	
Zelfvertrouwen	-0,587	0,247	**
Angstigheid	-0,119	0,232	
Zelfbeeld	0,408	0,264	
Piekergeïgtheid	0,000	0,208	
Toekomstbeeld	0,119	0,175	
Niet nuttig	-0,073	0,117	
Geen tijd	-0,621	0,119	***
Te moe	-0,065	0,128	
Examenvrees	0,096	0,132	
Liever andere dingen	-1,021	0,119	***

Significantieniveaus: * = 10%, ** = 5%, *** = 1%.

Tabel 2: *Determinanten van deelname aan cursus die leidt tot 5% hoger salaris*

Tabel 2 laat zien dat mensen met een groot zelfvertrouwen minder snel op het aanbod ingaan. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat voor hen een garantie op een inkomensstijging minder belangrijk is, en men denkt ook zonder deze cursus een dergelijke inkomensgroei wel te kunnen realiseren. Daarnaast blijken mensen die 's avonds geen tijd hebben voor een dergelijke cursus, of die 's avonds liever andere dingen doen, minder snel ingaan op dit aanbod. Het is opmerkelijk dat iemands *discount rate* geen invloed heeft op iemands bereidheid om aan deze cursus of training deel te nemen. Kennelijk heeft de waarde die men hecht aan toekomstig rendement geen effect op iemands bereidheid om vrije tijd op te offeren.



Figuur 2: Bereidheid om deel te nemen aan een cursus waarvoor men een jaar lang iedere week acht uur buiten werktijd moet studeren, en een salarisverhoging van 5% kan krijgen

2.3 CURSUS DIE BELANGRIJK IS VOOR HET WERK

Het derde cursusaanbod had betrekking op een cursus die betrekking had op een terrein waarvan men eerder in de enquête had aangegeven dat het belangrijk was voor het werk. De vraag is:

Hoe groot schat u de kans dat u ook zou deelnemen aan deze cursus als u een halfjaar lang een avond in de week kwijt zou zijn voor deze cursus?

Met als mogelijke antwoorden: (1) Zeer onwaarschijnlijk, (2) Een kleine kans, (3) Fiftyfifty, (4) Een grote kans, (5) Zeker of vrijwel zeker.

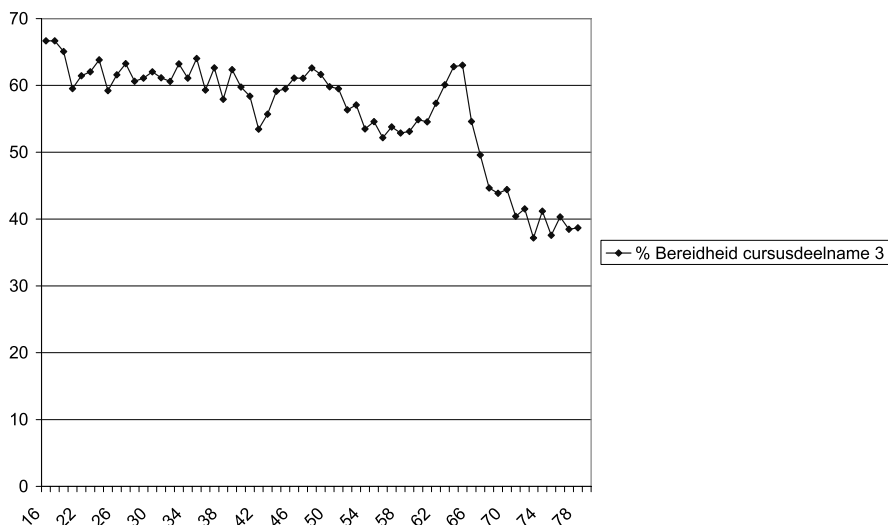
In figuur 3 wordt het verband weergegeven tussen iemands leeftijd en de kans dat men deelneemt aan een cursus op een terrein dat men belangrijk vindt voor het werk. Ook hier blijkt dat de bereidheid afneemt naarmate iemand ouder is. Tabel 3 laat zien welke andere factoren een rol spelen bij de bereidheid om een dergelijke cursus te gaan volgen. Het blijkt dat de waarde die iemand hecht aan toekomstig rendement hier wel een belangrijke verklarende variabele is voor de scholingsdeelname: mensen met een hoge *discount rate* nemen minder snel deel aan een cursus of training die belangrijk is voor hun werk. De andere karakterkenmerken blijken hier geen invloed te hebben op de cursusbereidheid. Wel blijken de argumenten die men eerder heeft genoemd om niet aan een cursus deel te nemen ook hier een rol te spelen. Werkenden die meer in het algemeen aangeven dat ze het volgen van een cursus niet nuttig vinden, blijken ook minder geneigd te zijn cursussen te volgen die betrekking hebben op een terrein dat belangrijk is voor hun werk. Hetzelfde geldt voor degenen

die zeggen geen tijd te hebben voor het volgen van cursussen, of die er te moe voor zijn, of liever andere dingen doen. Alleen voor degenen die bang zijn om weer examen te doen is het verband weer andersom dan verwacht. Deze mensen zijn vaker bereid om een cursus te volgen die belangrijk is voor hun werk. Kennelijk stimuleert hun examenvrees hen juist om cursussen te gaan volgen die belangrijk zijn voor hun werk.

	B	Std. Error	
Constante	5,706	0,358	***
Man	-0,064	0,061	
Leeftijd	-0,016	0,003	***
Vmbo	-0,217	0,209	
Havo/Vwo	-0,196	0,220	
Mbo	-0,036	0,209	
Hbo	-0,005	0,208	
Wo	-0,149	0,216	
Discount rate	-0,275	0,106	***
Locus of control	0,175	0,200	
Zelfvertrouwen	-0,430	0,224	*
Angstigheid	-0,148	0,210	
Zelfbeeld	0,275	0,239	
Piekergeneigdheid	0,092	0,189	
Toekomstbeeld	0,023	0,159	
Niet nuttig	-0,667	0,106	***
Geen tijd	-1,184	0,108	***
Te moe	-0,254	0,116	**
Examenvrees	0,225	0,120	*
Liever andere dingen	-1,182	0,108	***

Significantieniveaus: * = 10%, ** = 5%, *** = 1%.

Tabel 3: *Determinanten van deelname aan cursus op door de respondent geselecteerd belangrijk aspect van het werk*



zelf verantwoordelijk acht voor dergelijke investeringen. Ook kan het liggen aan de mate waarin bedrijven mensen stimuleren om in scholing te investeren. Tabel 5 geeft een beeld van deze mogelijke vraag-en-aanbodimpulsen om aan scholing deel te nemen. Bekeken wordt in welke mate mensen in hun bedrijf feedback krijgen over hun ontwikkeling, gestimuleerd worden om cursussen of opleidingen te volgen, en zichzelf verantwoordelijk vinden voor de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de huidige functie en de verdere ontwikkeling.

	<i>Ik krijg feedback van mijn leidinggevers over mijn ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden</i>	<i>Mijn bedrijf stimuleert me om cursussen of opleidingen te volgen als dat nuttig is voor mijn werk</i>	<i>Ik ben er zelf verantwoordelijk voor dat ik de kennis en vaardigheden bezit die nodig zijn voor mijn huidige functie</i>	<i>Ik ben zelf verantwoordelijk voor mijn verdere ontwikkeling</i>
Vrouw	49	50	74	78
Man	43	51	73	78
Basisonderwijs	39	46	63	69
Vmbo	43	47	71	76
Havo/Vwo	46	47	73	78
Mbo	46	51	69	75
Hbo	47	53	75	79
Wo	46	54	81	83
Totaal	46	51	73	78

* De antwoorden zijn gemiddelde scores op een schaal van 0-100.

Tabel 5: *Relatie tussen eigen verantwoordelijkheid, omgevingsstimulansen en scholingsparticipatie**

Uit de tabel blijkt dat de verschillen tussen mannen en vrouwen klein zijn. Wel is het opmerkelijk dat vrouwen vaker feedback over hun functioneren krijgen dan mannen. De verschillen naar opleidingsniveau zijn ook niet groot. Hoger opgeleiden krijgen iets vaker feedback en worden iets meer gestimuleerd om scholing te volgen, maar achten zichzelf ook iets vaker verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. Het zijn echter alleen de mensen met alleen basisschool, die op deze punten duidelijk verschillen van de hoger opgeleiden.

In tabel 6 wordt ingegaan op de invloed van de werkomgeving en de eigen verantwoordelijkheid op de scholingsdeelname. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen degenen die wel en degenen die niet aan een cursus deel willen nemen. Bij beide groepen blijkt de feitelijke deelname sterk te dalen met de leeftijd. Ook blijkt dat omgevingsstimulansen vanuit het werk een grote invloed hebben op de feitelijke scholingsparticipatie. Wanneer de werkgever cursusdeelname stimuleert, volgen zowel degenen die wel een cursus willen volgen, als degenen die (eigenlijk) geen cursus willen volgen vaker een cursus.¹ Opmerkelijk is dat deze invloed van de werkgever bij zowel degenen die willen deelnemen als degenen die niet willen deelnemen ongeveer even groot is.

¹ Voor de feedback die men op het werk krijgt worden dezelfde effecten gevonden. Deze variabele correleert echter sterk met het stimuleren van de cursusdeelname. Daarom is de variabele niet opgenomen in de analyse waarvan de resultaten in tabel 6 worden gepresenteerd.

	Cursus willen volgen en dit ook doen	Geen cursus wil- len volgen maar dit toch doen		B	Std. Error	
Constante	0,415	0,206	**	0,918	0,372	**
Man	0,058	0,031	*	0,062	0,061	
Leeftijd	-0,005	0,002	***	-0,008	0,003	***
Vmbo	0,032	0,108		-0,240	0,193	
Havo/Vwo	0,057	0,114		-0,268	0,210	
Mbo	0,028	0,108		-0,225	0,200	
Hbo	0,144	0,107		-0,099	0,198	
Wo	0,144	0,111		-0,046	0,206	
Discount rate	0,610	0,905		1,783	1,742	
Locus of control	0,021	0,102		0,198	0,190	
Zelfvertrouwen	-0,105	0,114		-0,003	0,213	
Angstigheid	-0,160	0,107		-0,403	0,207	*
Zelfbeeld	-0,112	0,124		-0,196	0,213	
Piekergeïgheid	-0,046	0,096		0,238	0,183	
Toekomstbeeld	-0,007	0,080		-0,051	0,148	
Niet nuttig	-0,022	0,057		0,050	0,094	
Geen tijd	-0,039	0,056		-0,130	0,104	
Te moe	-0,026	0,059		0,132	0,108	
Examenvrees	-0,017	0,061		-0,078	0,112	
Liever andere dingen	-0,014	0,055		-0,084	0,118	
Leren (max) ¹	0,234	0,086	***	-0,178	0,149	
Leuk (max) ²	0,224	0,105	**	0,169	0,162	
Stimulering cursusdeelname door werkgever	0,394	0,047	***	0,455	0,094	***
Zelf verantwoordelijk voor bezit kennis en vaardigheden	-0,114	0,069	*	-0,110	0,126	

Significantieniveaus: * = 10%, ** = 5%, *** = 1%.

¹ Deze variabele is de maximumscore op drie vragen aangaande hoeveel men nog denkt te kunnen leren van drie aspecten die van belang zijn op het werk.

² Deze variabele is de maximumscore op drie vragen aangaande hoe interessant men de drie aspecten die van belang zijn op het werk vindt.

Tabel 6: *Relatie tussen scholingsdeelname, eigen verantwoordelijkheid en omgevingsstimulansen*

Bij de groep die wil deelnemen aan een cursus wordt de feitelijke participatie bevorderd als er aspecten van het werk zijn waarvan men nog veel kan leren, of als er aspecten zijn die men leuk vindt om te leren. Bij de groep die niet wil deelnemen aan een cursus is deze samenhang er niet. Dit wijst erop dat de groep met de wil om een cursus te gaan volgen, sterk gestuurd wordt door de eigen inzichten over het nut en de aantrekkelijkheid van bepaalde cursussen. Bij de tweede groep lijken de afwegingen van de werkgever centraal te staan. Ten slotte is er nog een zeer opmerkelijke uitkomst. Het feit of mensen zich al dan niet zelf verantwoordelijk voelen voor de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden blijkt geen duidelijke invloed te hebben op de feitelijke cursusdeelname.

Men kan zich afvragen of werkgevers die de scholingsdeelname van hun personeel stimuleren, juist werknemers aantrekken die uit zichzelf ook al een grote

re bereidheid hebben om te investeren in hun kennis en vaardigheden. Uit tabel 7 komt echter naar voren dat dit niet het geval is. Wel zijn mensen met meer eigen verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van kennis en vaardigheden vaker bereid aan een cursus deel te nemen, maar zoals tabel 6 liet zien, betekent dit niet dat deze mensen ook daadwerkelijk vaker een cursus volgen. Uit tabel 7 blijkt verder dat degenen met meer zelfvertrouwen minder vaak bereid zijn om een cursus te gaan volgen. Zoals ook al uit de tabellen 1-3 bleek, hebben de verschillende argumenten om niet aan een cursus deel te nemen het te verwachten negatieve effect op de bereidheid om een cursus te gaan volgen. Ook hier is de examenvrees echter weer de opmerkelijke uitzondering. De werkenden met meer examenvrees zijn vaker bereid om een cursus te gaan volgen.

	B	Std. Error	
Constante	0,911	0,098	***
Man	-0,012	0,015	
Leeftijd	-0,004	0,001	***
Vmbo	-0,051	0,052	
Havo/Vwo	-0,058	0,054	
Mbo	-0,019	0,052	
Hbo	-0,017	0,051	
Wo	-0,058	0,054	
Discount rate	-1,178	0,438	***
Locus of control	0,038	0,049	
Zelfvertrouwen	-0,104	0,056	*
Angstigheid	-0,061	0,052	
Zelfbeeld	0,036	0,060	
Piekergeneigdheid	0,023	0,047	
Toekomstbeeld	0,015	0,039	
Niet nuttig	-0,140	0,027	***
Geen tijd	-0,284	0,027	***
Te moe	-0,064	0,029	**
Examenvrees	0,062	0,030	**
Liever andere dingen	-0,289	0,027	***
Leren (max) ¹	0,178	0,040	***
Leuk (max) ²	0,100	0,048	**
Stimulering cursusdeelname door werkgever	-0,012	0,023	
Zelf verantwoordelijk voor bezit kennis en vaardigheden	0,074	0,034	**

Significantieniveaus: * = 10%, ** = 5%, *** = 1%.

¹ Deze variabele is de maximumscore op drie vragen aangaande hoeveel men nog denkt te kunnen leren van drie aspecten die van belang zijn op het werk.

² Deze variabele is de maximumscore op drie vragen aangaande hoe interessant men de drie aspecten die van belang zijn op het werk vindt.

Tabel 7: Invloed van 'vraag en aanbod' factoren op de bereidheid om cursussen te volgen

Interessant is ook de vraag of de werkgevers die hun werknemers stimuleren om scholing te volgen hun werknemers ook meer in staat stellen om informeel te leren. Tabel 8 laat zien dat dit inderdaad het geval is. Degenen die werkzaam zijn bij een werkgever die de trainingsdeelname stimuleert, besteden ook meer werktijd aan taken waarvan men kan leren. Ook blijkt dat deze mensen zich de afgelopen twee jaar sterker hebben ontwikkeld. De tabel laat ook zien dat mensen die op hun werk taken hebben waarvan ze nog veel kunnen leren, ook meer

tijd besteden aan informeel leren. Dit blijkt echter geen significant effect te hebben gehad op hun kennisontwikkeling in de afgelopen twee jaar. Bij degenen die aangeven dat hun werk erg interessant is, zien we het omgekeerde. Bij hen is er geen significant positief effect op de tijd die men besteedt aan informeel leren, maar deze mensen blijken zich wel sterker te hebben ontwikkeld. Ten slotte blijkt dat degenen die zichzelf verantwoordelijk voelen voor de ontwikkeling van hun eigen kennis en vaardigheden ook meer informeel leren op hun werk. Dit heeft er bij deze mensen echter niet toe geleid dat men zich de afgelopen twee jaar sterker heeft ontwikkeld.

	Informeel leren			Kennisontwikkeling in de afgelopen twee jaar		
	B	Std. Error		B	Std. Error	
Constante	0,163	0,105		20,482	4,608	***
Man	0,002	0,016		-2,288	0,701	***
Leeftijd	-0,003	0,001	***	-0,407	0,035	***
Vmbo	-0,021	0,055		4,301	2,418	*
Havo/Vwo	-0,092	0,058		2,670	2,546	
Mbo	-0,058	0,055		1,370	2,418	
Hbo	-0,015	0,055		2,242	2,405	
Wo	-0,003	0,057		2,718	2,503	
Discount rate	0,520	0,469		10,177	20,432	
Locus of control	-0,014	0,053		0,289	2,294	
Zelfvertrouwen	0,049	0,060		-0,245	2,583	
Angstigheid	0,107	0,056	*	-1,071	2,430	
Zelfbeeld	-0,040	0,064		-3,884	2,771	
Piekergeneigdheid	-0,082	0,050	*	-3,476	2,156	
Toekomstbeeld	-0,008	0,042		-2,772	1,827	
Niet nuttig	0,011	0,028		-1,063	1,236	
Geen tijd	-0,040	0,029		-1,515	1,240	
Te moe	0,026	0,031		0,760	1,328	
Examenvrees	0,007	0,032		0,454	1,375	
Liever andere dingen	-0,049	0,029	*	0,338	1,246	
Leren (max) ¹	0,209	0,043	***	2,384	1,893	
Leuk (max) ²	0,080	0,051		8,244	2,254	***
Stimulering cursusdeelname door werkgever	0,094	0,025	***	2,274	1,066	**
Zelf verantwoordelijk voor bezit kennis en vaardigheden	0,063	0,036	*	-1,125	1,574	

Significantieniveaus: * = 10%, ** = 5%, *** = 1%.

¹ Deze variabele is de maximumscore op drie vragen aangaande hoeveel men nog denkt te kunnen leren van drie aspecten die van belang zijn op het werk.

² Deze variabele is de maximumscore op drie vragen aangaande hoe interessant men de drie aspecten die van belang zijn op het werk vindt.

Tabel 8: Invloed van vraag-en-aanbodfactoren op de tijd die men besteedt aan informeel leren en de kennisontwikkeling in de laatste twee jaar

Uit tabel 6 bleek dat stimulansen van de werkgever om cursussen te gaan volgen wel degelijk de scholingsparticipatie van hun personeel bevorderen, ook bij degenen die eigenlijk geen scholing willen volgen. De vraag is echter of cur-

sussen die mensen niet uit zichzelf maar door een stimulans van hun werkgever gaan volgen, wel even effectief zijn. Hier vinden we een zeer opmerkelijk resultaat: het blijkt dat een stimulans van de werkgever zelfs positief werkt op het nut van een cursus. Dit geldt voor zowel de korte als de langere termijn (zie tabel 9). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werkgevers beter dan werknemers weten welke cursussen nuttig zijn in een bepaalde situatie. Een andere verklaring is dat werkgevers die cursussen stimuleren ook gelijktijdig er voor zorgen dat de taken die mensen in hun werk moeten verrichten goed aansluiten bij de scholing. Zo vergroot de combinatie van scholing en informeel leren het rendement van het leerproces.

Ook voor degenen die zich meer verantwoordelijk voelen voor hun eigen ontwikkeling blijkt het nut van de gevolgde cursussen - zowel direct na de cursus als op de wat langere termijn - groter te zijn.

	<i>Direct na afronden cursus</i>		<i>Op moment enquête</i>			
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
Constante	0,330	0,128	**	0,372	0,128	***
Man	-0,050	0,019	***	-0,038	0,019	**
Leeftijd	-0,001	0,001		-0,001	0,001	
Vmbo	-0,061	0,073		-0,111	0,073	
Havo/Vwo	-0,090	0,077		-0,160	0,077	**
Mbo	-0,077	0,073		-0,121	0,073	*
Hbo	-0,074	0,073		-0,153	0,072	**
Wo	-0,119	0,075		-0,187	0,075	**
Discount rate	0,369	0,549		0,217	0,548	
Locus of control	0,176	0,062	***	0,148	0,062	**
Zelfvertrouwen	0,169	0,071	**	0,189	0,071	***
Angstigheid	-0,063	0,066		0,036	0,066	
Zelfbeeld	-0,106	0,075		-0,157	0,074	**
Piekergeneigdheid	-0,041	0,059		-0,061	0,058	
Toekomstbeeld	0,096	0,049	**	0,161	0,049	***
Niet nuttig	-0,064	0,034	*	-0,101	0,033	***
Geen tijd	0,034	0,034		0,094	0,034	***
Te moe	-0,015	0,036		-0,060	0,036	*
Examenvrees	0,097	0,038	**	0,105	0,038	***
Liever andere dingen	-0,065	0,034	*	-0,064	0,034	*
Leren (max) ¹	0,108	0,051	**	0,080	0,051	
Leuk (max) ²	0,100	0,061		0,108	0,061	*
Stimulering cursusdeelname door werkgever	0,107	0,030	***	0,154	0,030	***
Zelf verantwoordelijk voor bezit kennis en vaardigheden	0,149	0,042	***	0,172	0,042	***
Tijd verstreken na cursus	0,001	0,001		-0,003	0,001	**

Significantieniveaus: * = 10%, ** = 5%, *** = 1%.

¹ Deze variabele is de maximumscore op drie vragen aangaande hoeveel men nog denkt te kunnen leren van drie aspecten die van belang zijn op het werk.

² Deze variabele is de maximumscore op drie vragen aangaande hoe interessant men de drie aspecten die van belang zijn op het werk vindt.

Tabel 9: Invloed van vraag-en-aanbodfactoren op het nut dat iemand direct na de cursus en op dit moment nog van een cursus heeft

4 Tot slot

Er blijkt een grote discrepantie te bestaan tussen de bereidheid om aan scholing deel te nemen en de feitelijke participatie. Met name als het gaat om vrij substantiële investeringen in kennis, blijken mensen - ook in situaties waar het rendement waarschijnlijk zeer hoog is - niet veel te willen investeren. De stimulans van werkgevers om aan scholing deel te nemen blijkt dan ook belangrijker te zijn dan de verantwoordelijkheid die mensen zelf voelen voor hun leerproces. Zowel bij mensen die aangeven bereid te zijn aan scholing deel te nemen, als bij degenen die dat niet zijn, blijkt een stimulerende werkomgeving de feitelijke deelname aanzienlijk te vergroten. Belangrijk is ook dat scholing niet minder effectief is als mensen niet zelf besluiten om een cursus te willen volgen, maar door hun werkgever hiertoe worden aangezet. Het omgekeerde blijkt zelfs het geval te zijn. Mensen die gestimuleerd worden door hun werkgever blijken meer profijt van scholing te hebben dan anderen. Dit wordt mogelijk mede verklaard doordat in dergelijke situaties ook informele leerprocessen worden bevorderd.

Literatuur

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