

Arbeidsmarktreserves

**Een verkenning van vaardigheden en deelname aan
leven lang leren**

Colofon

Titel Arbeidsmarktreserves: Een verkenning van vaardigheden en deelname aan leven lang leren

Auteur Amelia Román en Marieke Buisman

Datum December 2011

Projectnummer 30045 / ecbo.11-83

ecbo 's-Hertogenbosch
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
T 073 687 25 00
F 073 612 34 25
www.ecbo.nl

ecbo Utrecht
Postbus 19194
3501 DD Utrecht
T 030 296 04 75
F 030 636 04 31
www.ecbo.nl



© ecbo 2011

Gebruik en overname van teksten, ideeën en resultaten uit deze publicatie is vrijelijk toegestaan, mits met bronvermelding.

Inhoudsopgave

Inleiding	5
1 Theorie	9
2 Data en verkenning van de populatie	11
2.1 Inleiding bij de data	11
2.2 De onderzoekspopulatie naar opleidingsniveau.....	11
2.3 Arbeidsstatus en arbeidsduur per week.....	12
2.4 Vergelijking van de vaardigheden van de deelgroepen.....	14
2.5 Vergelijking van de deelname aan leven lang leren van de deelgroepen	19
3 Verklarende analyses	23
4 Conclusies en aanbevelingen	31
Literatuur	33
Bijlage 1: Beschrijving multivariate model	35
Lijst met afkortingen	37

Inleiding

Een hogere arbeidsparticipatie is een hoeksteen van het Nederlandse overheidsbeleid. Daarbij gaat het zowel om het slechten van structurele krapte op de arbeidsmarkt als om het betaalbaar houden van de verzorgingsstaat. De sociale partners steunen de noodzaak van een hogere arbeidsdeelname. De door de overheid ingezette beleidsmaatregelen richten zich op een verhoging van zowel het aantal deelnemers aan betaalde arbeid, als het aantal gewerkte uren per week. Beoogd wordt een algehele en structurele verhoging van de arbeidsparticipatie tot 80% in 2016. De maatregelen zijn met name nodig vanwege een aantal markante demografische ontwikkelingen. Sinds 2011 begint de naar verhouding omvangrijke naoorlogse generatie van babyboomers de arbeidsmarkt te verlaten vanwege pensionering. De komende vijf jaar komen er een half miljoen 65-plussers bij en tussen 2016 en 2040 komen er nog eens 1,5 miljoen bij. Het tempo van de vergrijzing neemt toe (CBS, 2010). Mede door deze vergrijzingsgolf neemt de arbeidsmarktkrapte toe en zal de vraag naar arbeid (vooral in de zorgsector) steeds nijpender worden. De vraag zal het aanbod overtreffen: er is straks meer werk terwijl er juist minder personen zullen zijn om het werk te doen.

Om deze structurele arbeidsmarktkrapte te lijf te gaan, wordt de verhoging van de arbeidsparticipatie gezocht in de groep personen die op dit moment niet participeert (vrijwillig of niet vrijwillig), in te geringe mate participeert (deeltijders) en de groep die op dit moment (te) vroeg uittreedt (50-plussers) (Euwals & Folmer, 2009). Het zijn deze drie groepen waar in de voorliggende periode de arbeidsmarktwinst moet worden geboekt. Niet-deelname moet fors worden verminderd, de deeltijdfactor moet worden opgehoogd en vervroegde uittrekking moet worden ontmoedigd. Deze drie-eenheid vormt de kern van het arbeidsmarktbeleid. Zoals de Commissie Arbeidsparticipatie – de architect van het nieuwe beleid – formuleerde: “De urgentie is helder. Gelukkig ligt de oplossing binnen ons bereik. Er zijn grote groepen mensen die nu niet, of beperkt, werken, maar wel graag willen en ook kunnen werken. Er zijn nog meer dan een miljoen mensen met een uitkering. Het gaat dan vooral om ouderen en vrouwen, maar ook om allochtone jongeren en arbeidsongeschikten. Veel vrouwen werken weinig uren, in kleine deeltijdbanen. Te veel ouderen stoppen te vroeg met werken” (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008).

Maar het gaat niet alleen om kwantitatieve beleidswijzigingen, het gaat ook om kwalitatieve veranderingen. De Nederlandse werknemer moet gedurende de loopbaan de kerncompetenties voortdurend bijschaven en op peil houden. Het is niet alleen een kwestie van het aanboren van nieuwe reserves op de arbeidsmarkt, het is ook een kwestie van het op orde houden van kennis en vaardigheden van deze groepen. Daar ligt ook een belangrijke rol voor de moderne werknemer. Dat geldt eveneens voor de (nog) niet-participerende potentiële werknemer. De brede maatschappelijke trend naar individualisering in de samenleving vertaalt zich op de arbeidsmarkt naar eigen verantwoordelijkheid van werknemers voor hun *employability*. *Employability* houdt onder andere in het continu bijspijkeren van kennis en competenties in een context waarin deze snel verouderen en waarin nieuwe kennis en nieuwe vaardigheden gevraagd worden. *Employability* richt zich op duurzame inzetbaarheid van de moderne werknemer. Ook werkgever en overheid hebben hier een belangrijke rol, vooral waar het gaat om facilitering van scholingsmogelijkheden.

De noodzaak van employability en duurzame inzetbaarheid vormen de kern van het leven lang leren-beleid dat sinds het Verdrag van Lissabon (2000) hoog op de beleidsagenda's staat, zowel internationaal als nationaal.¹ Volgens de *employment guidelines* van Europa 2020: De Nieuwe Lissabon Strategie (SER, 2009), moet er meer geïnvesteerd worden in *human capital* van werknemers en in het verbeteren van opleiding, training en vaardigheden. Een sterk competitieve kenniseconomie en leven lang leren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het investeren in leven lang leren wordt gezien als de sleutel tot een succesvolle loopbaan waarbij transities op de arbeidsmarkt idealiter bijdragen aan continue participatie en opwaartse mobiliteit. Het *flexicurity* gedachtegoed speelt daarbij een belangrijke rol. Het vormt een wezenlijk onderdeel van de Europese Sociale Beleidsagenda. Cruciaal daarbij is proactief arbeidsmarktbeleid dat zich richt op het helpen van werknemers om een baan te vinden bij elke fase van hun loopbaan en om loopbaanperspectief te behouden in een snel veranderende globaliserende kenniseconomie (Ester, Muffels, e.a., 2008). De vraag die zich echter ogenblikkelijk aandient, is of individuen in gelijke mate in staat zijn om aan deze eigen verantwoordelijkheid te voldoen. Kan deze eigen verantwoordelijkheid voor de loopbaan, voor employability, voor duurzame inzetbaarheid, een te grote hindernis vormen voor bepaalde groepen? Wie zijn de winnaars en wie zijn de verliezers? Bestaat het gevaar van een nieuwe tweedeling? Dit zijn knellende vragen die een weloverwogen antwoord behoeven en zij vormen de beleidscontext van dit onderzoek.

Deze beleidscontext is bepaald niet spanningsvrij. Nederland scoort internationaal onder het eigen ambitieniveau in het behalen van de Europese afspraken rond de doelstelling van leven lang leren. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) maakt onderscheid tussen deelname aan leven lang leren (de Europese indicator) dat wordt uitgedrukt als het percentage van de bevolking van 25 tot 65 jaar dat in een bepaald jaar een opleiding volgt en *postinitieel onderwijs*. Onder postinitieel onderwijs verstaan we hier al het onderwijs dat gevolgd wordt nadat men het initiële onderwijs heeft verlaten. Tot het initiële onderwijs behoort het onderwijs dat gevolgd wordt voordat iemand voor het eerst de arbeidsmarkt betreedt. Dat houdt in dat de leeftijdscategorie van 16 tot en met 64 jaar is. Het Innovatieplatform liet in de derde jaarlijkse editie van de Kennisinvesteringsagenda (KIA) zien dat het licht echt op rood staat (Innovatieplatform, 2010a; 2010b). Op dit moment neemt volgens de gegevens van het CBS jaarlijks zo'n 17% van de beroepsbevolking deel aan her- en bijscholing, terwijl de KIA-norm 35% is (CBS, 2009). Nederland haalt ook de eigen doelstelling van 20% niet. Internationaal, zo blijkt uit onderzoek van de Denktank Leren en Werken hoort Nederland tot de subtop, terwijl de ambities hoger (moeten) liggen (Denktank Leren en Werken, 2009). De Denktank pleit onder andere voor een scholingsplicht, een meer inspirerende leercultuur en betere scholingstrajecten bij re-integratie. Indien we leven lang leren verbinden aan meer specifiek baangerelateerde scholing dan blijkt volgens de OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) dat Nederland bij de slechtst presterende landen hoort. Er is hier, kortom, nog een wereld te winnen. In *Education at a glance* (OECD, 2008) wordt met gebruik van andere gegevens gerapporteerd over deelname aan jobgerelateerde non-formele scholing door 25-64-jarigen. Daaruit blijkt dat 36% van alle Nederlanders in de leeftijdsgroep van 25-64 jaar aan een dergelijke activiteit deelneemt.

¹ Met deelname aan 'leven lang leren' kan ook een korte cursus worden bedoeld. Hoewel het begrip postinitieel scholing voor Nederland veel duidelijker is, zullen wij verder in dit onderzoek de EU-aanduiding van leven lang leren verder hanteren.

De aangeduide kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen ter verhoging van de arbeidsparticipatie in Nederland leiden in combinatie met de (volgens Nederlandse doelstellingen) achterblijvende deelname aan leven lang leren, tot de volgende vraagstelling van dit onderzoek. We richten ons daarbij consequent op de drie doelgroepen die in de ogen van het beleid de belangrijkste arbeidsreserve vormen: deeltijders, 50-plussers en personen die niet participeren in betaald arbeid. Deze laatste groep zullen wij verder aanduiden als niet-participerenden om duidelijk onderscheid te maken met de groep werklozen die ook niet werken maar wel beschikbaar zijn voor participatie in betaald arbeid.

- 1 Hoe is het gesteld met de vaardigheden en competenties van niet-participerenden, deeltijders en 50-plussers?
- 2 Wat is de toegang tot leven lang leren-voorzieningen van niet-participerenden, deeltijders en 50-plussers?
- 3 Wat is de deelname aan leven lang leren van niet-participerenden, deeltijders en 50-plussers?

In 2009 behoorden 3,3 miljoen mensen tot de groep niet-participerenden op de arbeidsmarkt. In een recent verschenen onderzoek van TNO² en CBS (2010) werden deze niet-werkenden, niet beschikbaar voor betaalde arbeid, in beeld gebracht met betrekking tot hun opleidingsniveau, mate van gezondheid en hoeveelheid zorgtaken. Er moet volgens de onderzoekers niet alleen worden gekeken naar de 'klassieke doelgroepen': vrouwen en ouderen. Uit het onderzoek blijkt dat de bruto-arbeidsparticipatie (aantal werkenden) met name achterblijft bij personen met een langdurige aandoening, laagopgeleide allochtone moeders met kinderen tot achttien jaar en mensen zonder werkervaring of met verouderde werkervaring. Bij deze groepen valt een relatief grote winst te behalen in deelname op de arbeidsmarkt. Wat is er bekend over deze groepen?

Voor mensen met een langdurige aandoening geldt dat hun arbeidsmarktpositie lijkt te verslechteren. Dit geldt met name voor mannen, 35-44-jarigen en hoogopgeleiden. Zij nemen minder deel aan het arbeidsproces en werken vaker in deeltijd: 43% van de langdurig zieken heeft geen werk, 4% een kleine baan (minder dan 12 uur). Met name jongeren en allochtonen met een langdurige aandoening geven aan hun werkweek te willen uitbreiden. Overheidsmaatregelen die de arbeidsmarktparticipatie van deze groep moeten bevorderen, zijn slechts in beperkte mate bekend bij werkgevers.

Daarnaast drukken zorgtaken op de arbeidsparticipatie. De bruto participatie van vrouwen met jonge kinderen ligt 15 procentpunt lager dan die van vrouwen zonder jonge kinderen. Bovendien werkt het overgrote deel (1,1 van de 1,4 miljoen) in deeltijd. De arbeidsdeelname is het laagst onder Turkse en Marokkaanse moeders; slechts 44% werkt. Daarnaast geldt dat de arbeidsparticipatie laag is als moeders een laag opleidingsniveau hebben; iets meer dan de helft (56%) van de laagopgeleide autochtone moeders heeft een baan. Mannen participeren daarentegen juist vaker op de arbeidsmarkt als zij jonge kinderen hebben. Het verlenen van mantelzorg drukt daarnaast bij 25-50-jarige vrouwen de arbeidsparticipatie.

De groep zonder of met verouderde werkervaring bestaat ten slotte met name uit oudere vrouwen (55-65 jaar). De zorg voor het gezin is de belangrijkste reden dat zij gestopt zijn met werken. Slechts een klein deel (10%) is actief op zoek naar een baan, 26% heeft een

² TNO: wetenschappelijk onderzoek en advies voor bedrijven en overheid.

kleine baan tot twaalf uur per week en 74% heeft geen werk. Ook hier geldt dat laagopgeleide allochtonen de laagste arbeidsdeelname kennen. De bruto-arbeidsparticipatie van deze groep is in de afgelopen jaren wel gestegen.

Dit kwantitatief onderzoek wordt uitgevoerd op de data die verzameld zijn in het ALL-project. Het ALL-onderzoek (*Adult Literacy & Life Skills Survey*) is het tweede internationale onderzoek naar basisvaardigheden. De voorloper van ALL, IALS, is in 1995 afgenomen. De data van het ALL-project maken het mogelijk gericht te kijken naar de vaardigheden van deze groep niet-participerenden maar evenzeer naar de beide participerende doelgroepen: deeltijders en oudere werknemers.³ Om deze reden zullen wij deze drie groepen aan een systematische nadere analyse onderwerpen. Het zijn tenslotte deze drie groepen die aangewezen worden als belangrijke arbeidsreserve om de discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt structureel te verminderen en het sociale stelsel in tact te houden.

In eerste instantie voeren wij een verkenning uit om de drie deelgroepen (deeltijders, oudere werknemers en niet-participerenden) in beeld te brengen met betrekking tot hun niveau van kennis en vaardigheden (*literacy levels*, ict-vaardigheden, rekenvaardigheden) en hun toegang tot en gebruik van cursussen en trainingen (leven lang leren). Dit presenteren we in een beschrijvend hoofdstuk (2). De drie deelgroepen worden eerst afzonderlijk geanalyseerd op hun vaardigheidsniveaus, waarbij ze vergeleken worden met de niveaus van werkenden die niet tot deze deelgroepen behoren. We vergelijken dus niet met het gemiddelde van de hele beroepsbevolking maar met het gemiddelde van de werkzame bevolking die niet tot een van de drie deelgroepen behoort (deeltijders, 50-plussers en niet-participerenden). Daarna analyseren we de toegang tot en gebruik van leven lang leren-voorzieningen. Ook hierbij maken we een vergelijking met de werkenden die niet tot deze deelgroepen behoren.

Op deze wijze proberen we een antwoord te geven op de vraag of de Nederlandse arbeidsreserve in voldoende mate toegerust is om de slag te maken naar de vereiste kennis en bekwaamheden die een sterk concurrerende en snel globaliserende kenniseconomie vraagt.

³ In beleidskringen wordt ook uitvoerig gesproken over de naar verhouding oververtegenwoordiging van allochtonen in deze groep niet-participerenden. Het databestand van het ALL-project laat evenwel niet toe dat wij hier specifiek naar kijken. Deze groep wordt wel nader uitgelicht in een complementaire onderzoek *Een leven lang leren en etniciteit*.

1 Theorie

Hoewel de theorie over de ontwikkeling van het arbeidsaanbod inzicht zou kunnen verschaffen omtrent de participatiebeslissing van de drie groepen, is de onderzoeksvraag gericht op de vaardigheden van de drie deelgroepen in relatie tot hun toegang tot en deelname aan leven lang leren. Dit werpt vragen op die enerzijds vanuit het aanbod van arbeid komen: investeren werknemers zelf wel of niet in hun eigen employability in termen van training en vaardigheden? Zijn er eventuele belemmeringen voor hun deelname aan training? En vanuit de vraagzijde van arbeid: zijn werkgevers even gul met hun aanbod van training voor alle werknemers? Of zijn er verschillende groepen werknemers die bevoorrecht zijn binnen de organisatie, die de *fast track* volgen naar promotie? Om dit soort vragen te kunnen beantwoorden, doen wij een beroep op de *human-capital*theorie om tot toetsbare hypothesen te komen (Becker, 1964; Ben-Porath, 1967; Mincer, 1958, 1962; Schultz, 1961).

De theorie van het menselijk kapitaal (human capital) stelt dat werknemers kennis en vaardigheden bezitten van hun formele onderwijs. Dus het hoogst afgeronde opleidingsniveau of diploma zal de waarde van de werknemer voor de werkgever bepalen bij intrede op de arbeidsmarkt. Dit waardeoordeel wordt uitgedrukt door de werkgever in termen van de beloning of het aanvangssalaris.

Daarnaast doen werknemers kennis en vaardigheden op tijdens het werk. Dit type kapitaal kan zowel generiek of specifiek zijn. Generiek heeft betrekking op kennis en vaardigheden die niet bedrijfsspecifiek zijn. Daarbij valt te denken aan algemene vaardigheden die ontwikkeld worden door werkervaring zoals *teamwork* en communicatieve vaardigheden. Door deelname aan leven lang leren kunnen generieke vaardigheden worden opgedaan, bijvoorbeeld door het volgen van een management- of ict-cursus. Werkgevers willen bedrijfsspecifieke kennis zo veel mogelijk behouden. Specifieke kennis kan product- of dienstgerelateerd zijn, maar is niet buiten het bedrijf te verkrijgen. Deze kennis wordt binnen het bedrijf vergaard en is niet snel te vervangen. Specifieke kennis en vaardigheden zijn ook in veel mindere mate overdraagbaar naar werk bij andere bedrijven. Dat betekent dat het eveneens minder aantrekkelijk voor de werknemer is om van bedrijf te veranderen omdat hij/zij zijn/haar opgebouwde kennis niet kan 'verzilveren' bij een nieuwe werkgever. Groot en Maassen van den Brink (2009b) stellen dat er in Nederland sprake is van marktfalen in de bedrijfsgelateerde scholing. Ze baseren zich daarbij eveneens op de human-capitaltheorie die voorspelt dat investering in training door werkgevers vooral zal plaatsvinden als de productiviteitseffecten niet overdraagbaar zijn naar andere werkgevers. Dan profiteren immers de werkgevers alleen van de investering. Anders dreigt bijvoorbeeld het risico van *poaching*: het weggokken van werknemers die net geschoold zijn, waardoor de nieuwe werkgever de scholingslasten niet draagt maar wel profiteert van de toegenomen productiviteit. Groot en Maassen van den Brink (2009a) spreken daarnaast van kredietrestricties en belemmeringen in tijd. Bedrijven hebben niet altijd het geld of de tijd om te investeren in scholing.

Tegelijkertijd ervaren werknemers erosie van hun kapitaal. Kennis en vaardigheden nemen af naarmate ze ouder worden en dan met name initieel opgedane kennis (OECD, 2005). Dit is nog sterker het geval wanneer men geen actief gebruik maakt van de opgedane kennis zoals in perioden van non-participatie of werkloosheid (Mincer & Ofek, 1982). De gedachte

hierachter is *use it or lose it*. Door regelmatig deel te nemen aan cursussen en trainingen is het negatieve effect van kenniserosie grotendeels, zo niet helemaal te repareren.

Vanuit het perspectief van de human-capitaltheorie is het interessant of trainingen bedrijfsspecifiek of meer algemene vaardigheden omvatten en wie de kosten van de trainingen voor zijn of haar rekening neemt. Werkgevers moeten een inschatting maken van de kans op rendement in termen van hoe lang een werknemer bij hem in dienst blijft en de kans op zijn of haar vertrek. Te denken valt aan clauses in arbeidscontracten omtrent scholing, waarbij de werkgever de kosten draagt wanneer de werknemer zich voor een langere periode aan die werkgever bindt. Daarnaast is de kwestie in hoeverre werkgevers bereid zijn om alle werknemers te trainen. Trainingen en cursussen zijn kostbare posten voor bedrijven zowel als het gaat om de transactiekosten van de cursus en eventueel lesmateriaal, als waar het de (werk)tijd betreft die door de training niet besteed kan worden aan de reguliere taken. Om deze reden zullen werkgevers strategische keuzes maken wie wel en niet in aanmerking komt voor scholing.

De training van deeltijders is theoretisch minder voor de hand liggend door het beperkte rendement in termen van het aantal uren dat ze werken. Een cursus Excel kost evenveel voor de voltijder als voor de deeltijder, maar levert meer op als iemand het voltijd toepast. Het is ook niet vanzelfsprekend dat deeltijders beschikbaar zijn voor training en cursussen die buiten hun reguliere werkuren plaatsvinden. Niet alle cursussen kunnen worden geregeld 'in de baas zijn tijd'. Het is tenslotte niet voor niets dat zij in deeltijd werken. Meestal is dit omdat zij hun betaalde baan combineren met onbetaalde (zorg)taken. Hier hebben we dus te maken met barrières voor deelname, zowel vanuit de werknemer als werkgever.

De training van 50-plussers, zeker wanneer niet altijd verwacht wordt dat ze langer doorwerken (na hun 65ste), zal volgens de theorie de 'moeite niet lonen'. Deze houding geldt niet alleen voor de werkgever, maar zal in het verlengde van het 'anticipatie-effect' een geldige redenering voor oudere werknemers zijn om zich niet bij te scholen of te investeren in nieuwe vaardigheden en competenties.

Geregistreerde werklozen kunnen in principe via trajectbegeleiding deelnemen aan scholing en cursussen. Vaak worden deze kosten vergoed of als onderdeel van de uitkering gefinancierd. Om deze reden is het niet aannemelijk dat bij deze groep minder toegang tot of deelname aan training geobserveerd zal worden.

Met dit als achtergrond komen we nu tot een aantal toetsbare hypothesen. Het is te verwachten dat:

- de groep niet-participerenden minder kans op deelname aan scholing heeft dan werkenden en werklozen; (1)
- de groep deeltijders minder kans op deelname aan scholing heeft dan voltijd werkenden; (2)
- de groep 50-plussers minder kans op deelname aan scholing heeft dan jongere werknemers. (3)

In het volgende hoofdstuk beschrijven we de data waarop ons onderzoek is gebaseerd en worden brengen we achtergrondkenmerken van de drie deelgroepen in kaart.

2 Data en verkenning van de populatie

2.1 Inleiding bij de data

Het databestand van het ALL-project bevat een aantal unieke kenmerken waardoor in ieder geval een deel van de gestelde vragen beantwoord kan worden. Het ALL-onderzoek is een grootschalig internationaal vergelijkend project waarin de (basis)vaardigheden van de beroepsbevolking worden 'gemeten': geletterdheid, gecijferdheid en het vermogen om problemen op te lossen. Respondenten voerden thuis een uitgebreide test uit. Door deze directe meting weten we wat mensen feitelijk kunnen, in plaats van de veelgebruikte (globalere) maat van het onderwijsniveau. Juist voor de groepen die centraal staan in dit onderzoek is dat interessant, omdat uit eerder onderzoek is gebleken dat mensen die minder uitgedaagd worden om deze vaardigheden te gebruiken (door geen of niet-uitdagend werk), deze vaardigheden ook minder gaan beheersen (*use it or lose it*). Daarnaast bevat de dataset uitgebreide informatie over achtergrondkenmerken, de mate waarin een aanspraak wordt gedaan op deze vaardigheden en over ict-gebruik en -vaardigheden. De Nederlandse data hebben betrekking op 2008, de onderzoeksgroep wordt gevormd door 16-65-jarigen, de omvang van de dataset is 5.400 personen. Door het wegeven van de gegevens zijn de data representatief voor de Nederlandse potentiële beroepsbevolking.⁴

In dit hoofdstuk voeren we een verkenning uit op de data van het ALL-project om de drie deelgroepen 50-plussers, niet-participerenden en deeltijders in beeld te brengen. We beginnen in dit hoofdstuk met het weergeven van een aantal relevante achtergrondkenmerken van onze onderzoekspopulatie. In paragraaf 2.2 komt het opleidingsniveau aan bod, in paragraaf 2.3 gaan we in op de arbeidsstatus. In paragraaf 2.4 onderzoeken we de niveaus van kennis en vaardigheden: geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen. In paragraaf 2.5 komt de toegang en het gebruik van cursussen en trainingen (leven lang leren) aan bod.

2.2 De onderzoekspopulatie naar opleidingsniveau

Het opleidingsniveau in Nederland laat een stijgende lijn zien. Volgens cijfers van het CBS (2009) is de stijging in het onderwijsniveau te danken aan de langere onderwijsdeelname van jongeren (vooral meisjes). Een kwart van de potentiële beroepsbevolking (15-65 jaar) had in 2007 een diploma van het hoger beroepsonderwijs (hbo) of wetenschappelijk onderwijs (wo) op zak. Ter vergelijking: dit percentage was maar 19% in 1997. Uit tabel 2.1 blijkt dat 27% van onze onderzoekspopulatie een hbo- of wo-diploma heeft.

⁴ Alle personen van 15 tot en met 64 jaar (CBS).

Tabel 2.1 Hoogst voltooid opleidingsniveau (percentages)

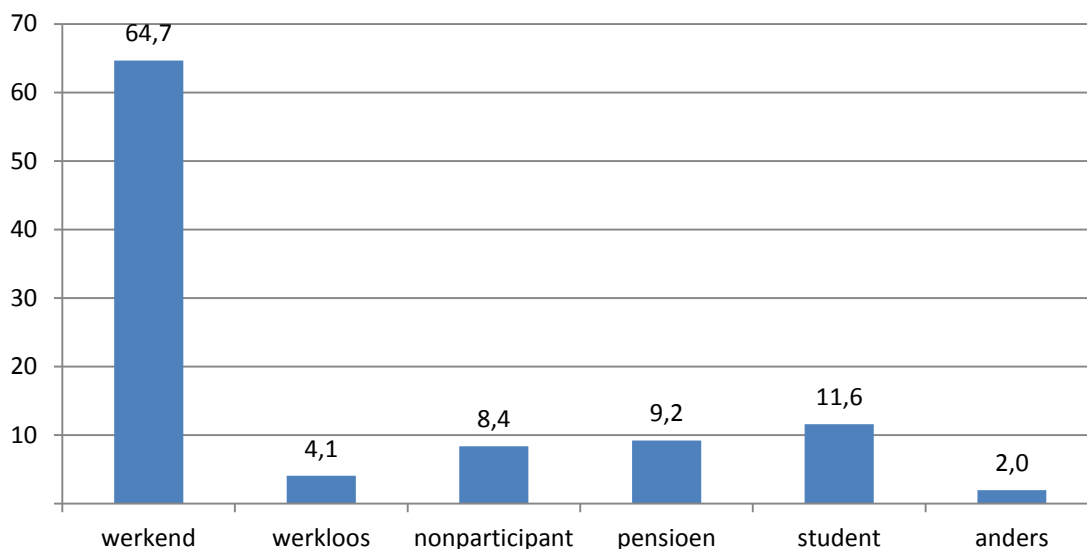
<i>Opleidingsniveau</i>	<i>Percentage</i>
Lager onderwijs	12,3
1ste trap: beroepsonderwijs (vmbo ⁵ basisberoepsgerichte leerweg, mbo-1)	5,1
1ste trap: algemeen (vmbo overige leerwegen)	13,4
2de trap: beroepsonderwijs (lbo ⁶ , mbo ⁷ 2 t/m 4)	29,3
2de trap: algemeen (algemeen voortgezet onderwijs havo/vwo)	14,1
Hoger: beroepsonderwijs (hbo)	16,2
Hoger: algemeen (wo/doctoraat/postdoctoraal)	9,7

Bron: ALL-data (Adult Literacy and Life skills Survey), eigen berekeningen.

De stijging in het gemiddelde onderwijsniveau hangt samen met de stijging in arbeidsparticipatie. De arbeidsparticipatie is hoger naarmate men hoger opgeleid is. Het aandeel lager opgeleiden is in de laatste tien jaar afgenomen. In de volgende paragraaf komt dit aan de orde.

2.3 Arbeidsstatus en arbeidsduur per week

Figuur 2.1 geeft de verdeling naar arbeidsmarktstatus in de populatie weer. Bijna 65% van de Nederlandse potentiële beroepsbevolking (16-65 jaar) is werkzaam. De overige 35% is nog studierend, al met pensioen, vrijwillig niet-participerend of werkloos.

Figuur 2.1 Arbeidsmarktstatus (percentages)

Bron: ALL-data, eigen berekeningen.

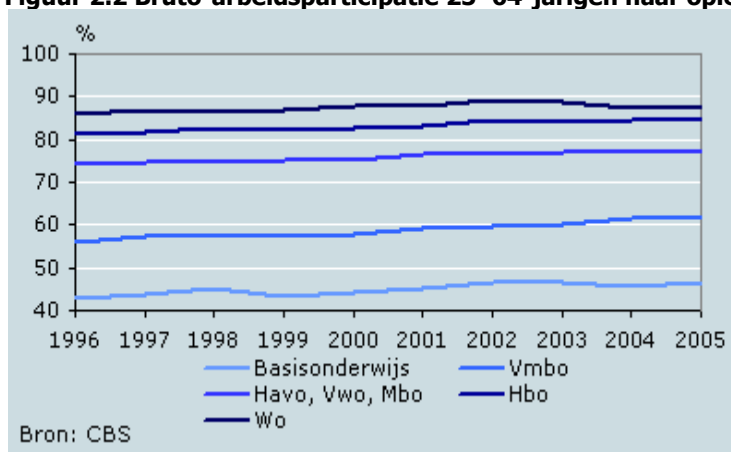
⁵ Vmbo: voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs.

⁶ Lbo: lager beroepsonderwijs.

⁷ Mbo: middelbaar beroepsonderwijs.

Figuur 2.2 biedt een weergave van de bruto-arbeidsparticipatie in Nederland (het percentage van de potentiële beroepsbevolking dat betaalde arbeid verricht). Dit wordt uitgedrukt in aantallen personen en niet in uren.

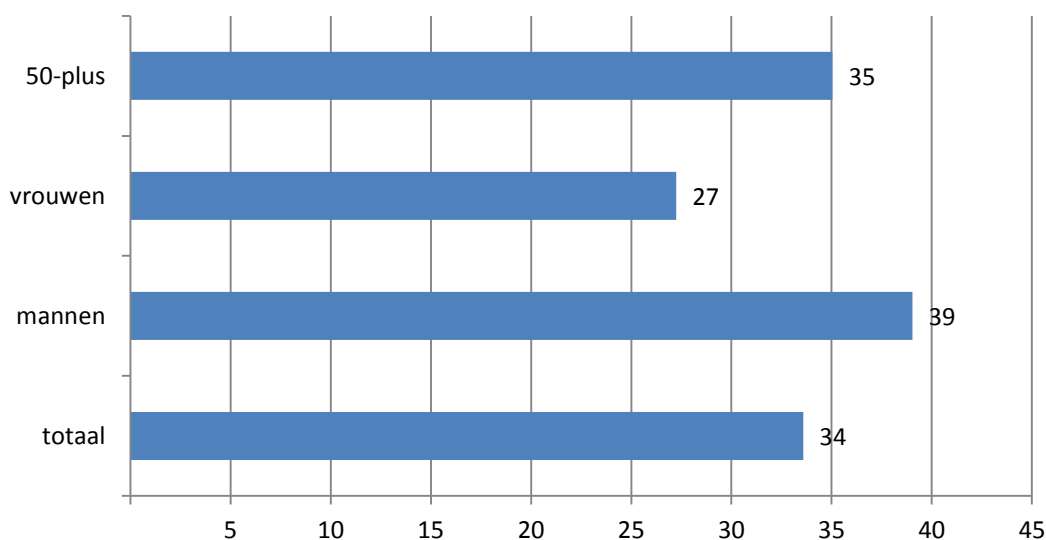
Figuur 2.2 Bruto-arbeidsparticipatie 25–64-jarigen naar opleidingsniveau



De Nederlandse bruto-arbeidsparticipatie behoort tot de hoogste in de Europese Unie (EU). Alleen Denemarken heeft een hogere bruto participatie. Nederland heeft naar verhouding veel mensen die participeren op de arbeidsmarkt. Dit geldt vooral voor het percentage 50-plussers en vrouwen.⁸ De stijging in arbeidsparticipatie is mede te danken aan de sterke toename van werkende vrouwen en de afname van vroegtijdige uittreding uit de arbeidsmarkt door 50-plussers.

Figuur 2.3 geeft het gemiddelde aantal uren per week weer van werkenden.⁹

Figuur 2.3 Aantal arbeidsuren per week



Bron: ALL-data, eigen berekeningen.

⁸ CBS Webmagazine 01-07-2009.

⁹ In het All-project luidt de definitie van 'werkenden': personen die aangeven ten minste acht uur per week betaald werk te hebben.

De gemiddelde netto-arbeidsparticipatie (het aantal gewerkte uren van werkenden) in Nederland is 34 uur. Volgens gegevens van Eurostat bedraagt de gemiddelde werkweek in de EU (EU-27) 37,7 uur per week.¹⁰ Het lagere gemiddelde aantal gewerkte uren per week in Nederland komt vooral door vrouwen. En dit aantal gewerkte uren per week vertoont geenszins een stijgende lijn. Waar vrouwen vroeger enige toename in hun gemiddelde arbeidsduur vertoonden in de *empty nest*-fase – als kinderen het huis verlaten of in ieder geval minder een beroep doen op moeders zorg – is hier tegenwoordig geen sprake meer van. Een toename in wekelijkse uren blijft achterwege. Sterker nog, ook vrouwen die geen kinderen hebben, vertonen een afname in hun gewerkte uren rond hun vijftigste (Román, 2006). Daarnaast, waar vrouwen voorheen vooral in voltijdsaanstellingen intrede deden op de arbeidsmarkt, kiezen ze tegenwoordig al aan het begin van hun loopbaan voor deeltijd. Dit alles zorgt voor een algeheel lage netto-arbeidsparticipatie in Nederland.

2.4 Vergelijking van de vaardigheden van de deelgroepen

In deze paragraaf vergelijken we het niveau van basisvaardigheden van de drie deelgroepen met de controlegroep van voltijd werkenden. Deze analyses zijn uitgevoerd op een selectie van de populatie. In dit onderzoek bij arbeidsmarktstatus zijn de volgende groepen gehanteerd: werkend, werkloos en niet-participerend in betaalde arbeid. Studenten en gepensioneerden zijn niet meegenomen in de analyses, omdat zij nog niet (volledig) deelnemen aan de arbeidsmarkt als gevolg van studieverplichtingen (studenten) of omdat zij al zijn uitgetreden uit de arbeidsmarkt (gepensioneerden). Ook respondenten in de categorie 'anders' vallen af. Dit betekent dat wij verder gaan met iets meer dan 80% van de populatie of 4.512 respondenten.

Wat meet ALL met betrekking tot vaardigheden? Uit hoofdstuk 1 blijkt dat human capital verwijst naar de kennis, vaardigheden en ervaring die mensen bezitten en hen in staat stelt om productief op de arbeidsmarkt te participeren. Basisvaardigheden (voorwaarden om volwaardig in het werkende leven te kunnen functioneren) vormen een belangrijke maat voor dit menselijk kapitaal en de verdeling van menselijk kapitaal over groepen mensen in de samenleving. In dit onderzoek worden drie vaardigheden onderscheiden: *literacy*, *numeracy* en *problem solving*.

Literacy

Literacy (geletterdheid of taalvaardigheid) is de vaardigheid om informatie in geschreven teksten te begrijpen en gebruiken. De officiële definitie luidt: "Using printed and written information to function in society, to achieve one's goals and to develop one's knowledge and potential" (OECD/ Statistics Canada, 1995). Deze vaardigheid is daarmee een belangrijke voorwaarde voor ontwikkeling: het stelt mensen in staat om maatschappelijke en werkgerelateerde doelen te behalen en hun potentieel zo goed mogelijk te benutten. Binnen geletterdheid worden twee domeinen onderscheiden: prozageletterdheid (het gebruiken en begrijpen van teksten zoals krantenberichten, verhalen en gedichten) en documentgeletterdheid (het vinden en gebruiken van informatie in verschillende formats zoals personeelsadvertenties, tabellen, grafieken en kaarten).

Numeracy

¹⁰ EU Labour Force Survey.

Numeracy wordt in het Nederlands vertaald als gecijferdheid of wiskundige geletterdheid. Hiermee wordt bedoeld de mate waarin volwassenen vertrouwd zijn met en betekenis kunnen geven aan getallen in verschillende situaties. Ook het kunnen maken van berekeningen valt hieronder. Rekenen met geld, het begrijpen van verhoudingen en percentages en statistische informatie (tabellen, grafieken) zijn hier voorbeelden van.

Problem solving

Problem solving gaat over (hogere) cognitieve vaardigheden en is gericht op het probleemoplossend vermogen van mensen. Het is een innovatief proces dat bij een veelheid van beroepen inzetbaar is en meet de mate waarin mensen in staat zijn om complexe problemen op te lossen, met behulp van verschillende informatiebronnen. Kernbegrip hierbij is dat mensen hun dagelijkse routines moeten doorbreken om tot een oplossing te komen; dit vraagt om een complex samenspel van kennis en vaardigheden. Ook reflectie speelt een belangrijke rol; mensen moeten reflecteren op de situatie om deze op te kunnen lossen.

Waarom zijn deze vaardigheden van belang? Taalvaardigheid is van belang in een kennissamenleving waarbij een toename van informatiestromen voor nieuwe problemen en complexiteit zorgen: internet heeft beschikbare kennis en informatie op grote schaal toegankelijk gemaakt voor iedereen. Nu informatie breed beschikbaar is, wordt niet het vinden van informatie, maar het vinden van de juiste informatie en het wegen en beoordelen van deze informatie op betrouwbaarheid en bruikbaarheid een steeds belangrijker vaardigheid. Taalvaardigheid is daarnaast een belangrijke voorwaarde om succesvol aan onderwijs te kunnen deelnemen, voor zowel jongeren als volwassenen. Deelnemers die vanwege taalproblemen moeite hebben met het onderwijs, hebben een grotere kans om voortijdig te stoppen. Ook de nadruk op zelfstandig leren en werken leidt ertoe dat er een steeds groter beroep wordt gedaan op de taalvaardigheden van deelnemers; het zelfstandig opzoeken, ontsluiten en toepassen van informatie is belangrijker geworden. Op het werk worden ten slotte steeds hogere eisen gesteld aan de communicatievaardigheden van werknemers.

Ook aan de rekenkundige vaardigheden van volwassenen in het dagelijks leven worden hogere eisen gesteld; bij financiële transacties (internetbankieren), het beoordelen van aanbiedingen van bedrijven en bij het invullen van formulieren. Sommige zaken zijn eenvoudiger geworden: door pinbetalingen is het bijvoorbeeld niet meer nodig om wisselgeld te tellen. Ook in werksituaties veranderen de eisen. In relatie tot werk is gecijferdheid noodzakelijk om bepaalde opdrachten te kunnen uitvoeren. En van veel mensen wordt verwacht dat zij met een computer om kunnen gaan. Enerzijds neemt het gebruik van computers rekenwerk uit handen (automatisch getallen optellen met behulp van een spreadsheet bijvoorbeeld). Anderzijds moeten werkenden in staat zijn om deze programma's met behulp van cijfers zo in te stellen, dat specifieke opdrachten correct worden uitgevoerd (programmeren). Taken die mensen in werksituaties uitvoeren waarbij gecijferdheid van belang is, variëren van het declareren van reiskosten tot het bijhouden van de boekhouding en begrotingen opstellen, bijhouden van voorraden en werkuren en financiële transacties.

De resultaten van de ALL-survey worden gerapporteerd door middel van vier schalen: twee geletterdheidsschalen (proza en document), een rekenkundige schaal en een schaal die het probleemoplossend vermogen weergeeft. De schalen omvatten scores van 0 tot 500 punten. Respondenten maken een serie van opdrachten, die zijn gebaseerd op taken die zij ook in

het dagelijks leven uitvoeren (bijvoorbeeld het lezen en gebruiken van bijsluiters, grafieken en tabellen). De opdrachten worden met elkaar vergeleken op basis van de moeilijkheidsgraad. Zo wordt het niveau van vaardigheden dat nodig is om een taak correct uit te voeren, in kaart gebracht. Deze resultaten zijn onderverdeeld in vijf¹¹ oplopende vaardigheidsniveaus, die overeenkomen met de opeenvolgende stadia van complexiteit van de vaardigheden en strategieën (Houtkoop, 1999).

Om de analyse te vergemakkelijken, zijn de continuïteitscores gehergroepeerd tot vijf vaardigheidsniveaus (behalve bij probleemoplossend vermogen waar slechts vier niveaus onderscheiden worden) met niveau 1 als het laagste niveau van vaardigheid. Voor de overige schalen zijn de scores op niveau 4 en 5 samengevoegd, omdat er weinig waarnemingen op niveau 5 zijn. Om deze reden wordt bij prozageletterdheid, documentgeletterdheid en gecijferdheid 4 als hoogste niveau gepresenteerd. In tabel 2.2 wordt de verdeling van scores en de bijbehorende vaardigheidsniveaus weergegeven.

Niveau 3-prestatie wordt in het algemeen als *benchmark* gekozen in ontwikkelde landen. Het wordt gezien als het minimale niveau dat noodzakelijk is om volwaardig deel te nemen in de kenniseconomie. Aan prestatie boven niveau 2 worden doorgaans enkele positieve gevolgen toegekend: een toename in maatschappelijke participatie, economische onafhankelijkheid en -succes en een toename in mogelijkheden voor leven lang leren en persoonlijke geletterdheid (Kirsch, I., e.a., 1993; Murray, T.S., Kirsch, L. & Jenkins, L., 1997; Murray, 1995). Individuen met vaardigheidsniveaus 1 en 2 worden getypeerd als personen met onvoldoende beheersing van basisvaardigheden die noodzakelijk zijn om hogere prestatieniveaus te behalen. Volwassenen die scoren op niveau 1 kunnen niet per definitie als 'analfabeet' bestempeld worden, maar zij zijn wel zodanig laaggeletterd, dat velen van hen grote moeite hebben met het begrijpen van teksten en rekentaken die in het dagelijks leven veel voorkomen. Ook volwassenen op niveau 2 vormen een risicogroep als het gaat om de beheersing van deze vaardigheden.

Onderzoeksresultaten

Als we kijken naar het verschil in vaardigheidsniveaus van de totale beroepsbevolking ten opzichte van de resultaten van de ALL-survey uit 1995, is het percentage Nederlanders dat onder niveau 3 scoort op prozageletterdheid toegenomen (Houtkoop e.a., 2011). Het percentage mensen op niveau 2 is toegenomen, het percentage op niveau 1 blijft ongeveer gelijk. Dit heeft gevolgen voor de Nederlandse arbeidsmarkt in termen van het percentage van de beroepsbevolking dat voldoet aan de eisen van het werken in de kenniseconomie. Tegelijkertijd is het niet zo dat personen op niveau 2 geen werk kunnen vinden. Binnen de Nederlandse economie zal er altijd werk zijn voor lager opgeleiden, alleen het aandeel van dit werk neemt steeds af.

Hoe scoren de in dit onderzoek uitgelichte deelgroepen: deeltijders, 50-plussers en niet-participerenden, op de verschillende onderdelen van basisvaardigheden? Tabel 2.2 laat zien hoe de scores naar vaardigheidsniveaus worden ingedeeld. Tabellen 2.3 tot en met 2.6 geven een overzicht van de scores op de verschillende onderdelen.

Bij het samenstellen van de groepen zijn we als volgt te werk gegaan: de controlegroep bevat uitsluitend voltijd werkenden die jonger zijn dan 50 jaar. De groep niet-

¹¹ Geschreven tekstbegrip (prose), documentkennis (document) en rekenvaardigheid (numeracy) worden gemeten op vijf niveaus maar omdat er zo weinig respondenten scoren op niveau 5, worden niveaus 4 en 5 samen gepresenteerd. Probleemoplossend vermogen (problem solving) wordt al gemeten op 4 niveaus.

participerenden is ook een exclusieve groep. De afbakening voor de groep deeltijders is conform de Eurostat-norm: deeltijd is een werkweekomvang van minder dan 35 uur. Er bestaat enig overlap bij de groepen 50-plussers en deeltijders (er zijn 50-plussers die in deeltijd werken). Hier wordt voor gecorrigeerd in de latere multivariate analyses. De deelgroepen worden telkens met de controlegroep vergeleken. De controlegroep bestaat uit werknemers jonger dan 50 jaar met een voltijd aanstelling.

Tabel 2.2 Scoreverdeling bij verschillende kennisniveau-indeling

<i>Niveau 1</i>	<i>Niveau 2</i>	<i>Niveau 3</i>	<i>Niveau 4</i>
< 226	226-276	276-326	>=326

Tabel 2.3 Gemiddelde score en standaard deviatie op onderdeel prozagelettertheid, controlegroep en drie deelgroepen naar geslacht¹²

	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaarddeviatie</i>
Controlegroep (voltijds en jonger dan 50 jaar)		
• Man	284	42,67
• Vrouw	291	39,31
50+		
• Man	272	40,70
• Vrouw	264	41,24
Deeltijd		
• Man	284	42,52
• Vrouw	286	40,01
Niet-participerend (Allen)	255	47,19

Bron: ALL-data, eigen berekeningen.

Scoreverdeling naar niveau - < 226 (niveau 1), 226-276 (niveau 2), 276-326 (niveau 3), >=326 (niveau 4).

De groepsscores op de verschillende vaardigheidsgebieden laten een vrij vergelijkbaar beeld zien: mensen uit de controlegroep en deeltijders scoren gemiddeld genomen het best, niveau 3, maar deeltijders hebben wel een lagere gemiddelde score dan voltijders. Mannelijke 50-plussers zitten vaak op de grens tussen niveau 2 en 3, op rekenvaardigheden scoren zij wel relatief hoog. Vrouwelijke 50-plussers en niet-participerenden scoren relatief laag: op alle gebieden is de gemiddelde score niveau 2. Dit is onder het niveau dat nodig wordt geacht om aan de kenniseconomie te kunnen deelnemen. De niet-participerenden scoren het laagst van allemaal (ook niveau 2).

¹² Onder de groep niet-participerenden is het aantal mannen te gering. Daarom wordt deze groep als totaal gepresenteerd.

Tabel 2.4 Gemiddelde score en standaarddeviatie op onderdeel documentgeletterdheid, controlegroep en drie deelgroepen naar geslacht

	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaarddeviatie</i>
Controlegroep (voltijds en jonger dan 50 jaar)		
• Man	296	46,18
• Vrouw	294	42,43
50+		
• Man	276	44,51
• Vrouw	259	44,14
Deeltijd		
• Man	287	47,02
• Vrouw	286	42,69
Niet-participerend (Allen)	255	50,78

Bron: ALL-data, eigen berekeningen.

Scoreverdeling naar niveau - < 226 (niveau 1), 226-276 (niveau 2), 276-326 (niveau 3), >=326 (niveau 4).

Mannen hebben op de meeste vaardigheidsgebieden een net iets hogere score dan vrouwen. De vrouwen in de controlegroep en deeltijdgroep scoren wel het best op de onderdelen proza en het probleemoplossend vermogen, dat hogere cognitieve vaardigheden meet.

Als we kijken naar rekenvaardigheden (tabel 2.5), zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen het grootst: alle groepen mannen scoren beduidend beter dan vrouwen. Ook zien we dat de spreiding op dit onderdeel groot is; er is veel verschil in het niveau van rekenvaardigheden *binnen* de groepen. De spreiding onder de deelgroepen op alle onderdelen is het grootst bij de niet-participerenden. De vrouwen van de controlegroep en de deeltijdgroep laten de minste spreiding zien.

Tabel 2.5 Gemiddelde score en standaarddeviatie op onderdeel gecijferdheid, controlegroep en drie deelgroepen naar geslacht

	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaarddeviatie</i>
Controlegroep (voltijds en jonger dan 50 jaar)		
• Man	308	51,80
• Vrouw	299	51,72
50+		
• Man	291	50,12
• Vrouw	261	50,79
Deeltijd		
• Man	296	52,86
• Vrouw	286	46,74
Niet-participerend (Allen)	247	56,62

Bron: ALL-data, eigen berekeningen.

Scoreverdeling naar niveau - < 226 (niveau 1), 226-276 (niveau 2), 276-326 (niveau 3), >=326 (niveau 4).

In vergelijking met eerdere afnames zien we dat ook in 1995 ouderen, net als nu, minder goed scoren dan jongeren. Dit is grotendeels te verklaren door verschillen in vooropleiding

(jongeren genieten tegenwoordig een hogere opleiding), maar er blijft een zelfstandig leeftijdseffect over. Naarmate mensen ouder worden, neemt kapitaalerosie toe. Ook de verschillen tussen seksen zijn vergelijkbaar met 1995: mannen scoorden toen beter op rekenvaardigheden, vrouwen op prozageletterdheid (Houtkoop, 1995).

Tabel 2.6 Gemiddelde score en standaarddeviatie op onderdeel probleemoplossend vermogen, controlegroep en drie deelgroepen naar geslacht

	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaarddeviatie</i>
Controlegroep (voltijds en jonger dan 50 jaar)		
• Man	295	48,77
• Vrouw	297	44,80
50+		
• Man	277	46,80
• Vrouw	264	46,30
Deeltijd		
• Man	287	47,10
• Vrouw	289	45,43
Niet-participerend		
(Allen)	254	51,56

Bron: ALL-data, eigen berekeningen.

Scoreverdeling naar niveau - < 226 (niveau 1), 226-276 (niveau 2), 276-326 (niveau 3), >=326 (niveau 4).

Uit de internationale ALL-vergelijking komt eenzelfde beeld naar voren: in alle landen geldt dat jongere cohorten een hoger niveau van basisvaardigheden hebben dan oudere cohorten. De spreiding tussen vaardigheden is het grootst binnen de oudere leeftijdsgroep: het niveau van basisvaardigheden verschilt het sterkst voor 46-65-jarigen. Dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt door de grote verschillen in levenservaring die is opgedaan (OECD, 2005). Ook *gender*patronen komen overeen: mannen scoren gemiddeld beter op rekenvaardigheid, vrouwen op prozageletterdheid. Beide effecten (leeftijd en sekse) blijven hiermee constant, zowel door de tijd heen als tussen landen. Deze uitkomst komt overeen met ander internationaal onderzoek naar basisvaardigheden (PISA¹³, IEA Reading Literacy Study).

2.5 Vergelijking van de deelname aan leven lang leren van de deelgroepen

In de ALL-survey gaf 46% van de respondenten aan deel te hebben genomen aan enigerlei vorm van training in het afgelopen jaar. Dit percentage wijkt af van het eerder genoemd percentage van het CBS (17%), omdat het CBS zich baseert op de Enquête Beroepsbevolking (EBB) waar een keer per jaar gevraagd is naar deelname aan training in de afgelopen vier weken. Hier is naar alle waarschijnlijkheid een ondervertegenwoordiging van deelname omdat de cursus veelal niet in de afgelopen vier weken plaatsvond.

¹³ PISA: OECD Programme for International Student Assessment.

Tabel 2.7 Deelname aan cursus of training naar enkele kenmerken (16-64-jarigen) (percentages)

<i>Totaal</i>	<i>46,00</i>
Controlegroep (voltijd werkend en jonger dan 50 jaar)	20,00
50-plus	10,10
Deeltijd	18,30
Niet-participerenden	1,30
Werklozen	0,02

Bron: ALL-data, eigen berekeningen.

46% van de respondenten in het ALL-bestand heeft ja geantwoord op de vraag of ze hebben deelgenomen aan een cursus of training in het afgelopen jaar. Net als bij het niveau van vaardigheden, zien we ook bij de deelname aan leven lang leren dat de controlegroep en deeltijders het best presteren. 50-plussers nemen beduidend minder deel aan training, niet-participerenden scoren ook hier zeer laag maar niet het laagst van alle groepen. Dat blijkt de groep werklozen te zijn.

Tabel 2.8 geeft de deelname aan leven lang leren op basis van CBS-gegevens weer.

Tabel 2.8 Deelname aan leven lang leren 2006-2009 (25-65-jarigen) in percentages

	2009
<i>Totaal</i>	<i>16,4</i>
50-plussers:	
50-55 jaar	13,2
55-60 jaar	9,7
60-65 jaar	6,2
Niet-participerend	10,7

Bron: CBS Statline.

De beschikbare Statline-cijfers bevatten geen gegevens over de deelname bij arbeidsuren. Daardoor is het niet mogelijk om een overzicht van deelname van deeltijders aan leven lang leren te tonen. De verdeling van de 50-plussers geeft wel een goede indruk van hoe de deelname aan training afneemt naarmate men ouder wordt. De werknemers in de leeftijdscategorie 50-55 jaar nemen weliswaar minder dan gemiddeld deel aan leven lang leren, maar doen het nog redelijk goed in termen van hun opleidingsinspanningen.

Tabel 2.9 Deelname aan postinitieel onderwijs (15-64 jaar); werkgerelateerd versus niet-werkgerelateerd (percentages)

	<i>Werkgerelateerd</i>	<i>Niet-werkgerelateerd</i>
<i>Totaal</i>	82	18
50-plussers:		
50-55 jaar	83	17
55-60 jaar	79	21
60-65 jaar	62	38
Werkloos	80	20
Niet-participerend	64	36

Bron: CBS Statline.

Niet alleen deelname aan leven lang leren is van belang; ook het soort cursus of opleiding dat wordt gevolgd, is interessant. Voor de positie op de arbeidsmarkt zal een werkgerelateerde cursus of training meer relevant zijn. Uit tabel 2.9 blijkt dat de meeste postinitiële opleidingen en cursussen die worden gevolgd werkgerelateerd zijn (82%). We zien dat ouderen (60-65 jaar) en niet-participerenden relatief vaak een niet-werkgerelateerde cursus volgen: meer dan een derde van de gevolgde cursussen heeft geen betrekking op (toekomstig) werk. De relatief jonge 50-plussers tot 60 jaar nemen nog wel volop deel aan werkgerelateerde trainingen.

Het is mogelijk dat mensen wel een werkgerelateerde cursus of training hadden willen volgen, maar dit niet gedaan hebben. Bijvoorbeeld vanwege persoonlijke omstandigheden, ziekte of drukte op het werk. Uit tabel 2.10 blijkt dat met name respondenten uit de controlegroep en deeltijders dit aangeven. In hoofdstuk 3 gaan we hierop uitgebreider in.

Tabel 2.10 Geen deelname aan gewenste werkgerelateerde training naar enkele kenmerken (percentages)

	<i>Totaal</i>
Controlegroep (voltijd werkend en jonger dan 50 jaar)	11,0
50-plus	4,5
Deeltijd	9,3
Werkloos	0,1
Niet-participerend	0,8

Bron: ALL-data, eigen berekeningen.

Relatie tussen basisvaardigheden en deelname aan leven lang leren

In 1995 gold dat een hoog niveau van geletterdheid een goede voorspeller was van deelname aan leven lang leren. Er is sprake van een zeer directe relatie, met minder dan gemiddelde deelname op niveaus 1 en 2 en meer dan gemiddelde deelname op niveaus 3 en 4. Niveau 3 is een omslagpunt. Potentiële scholing (deelname aan leven lang leren) vergroot eerder de verschillen in niveau van opleiding en vaardigheden dan dat het deze verkleint (Houtkoop, 1995).

Als we kijken naar de internationale uitkomsten van het ALL-onderzoek, dan blijkt dat in alle onderzochte landen een substantieel verschil bestaat tussen groepen in deelname aan leven lang leren. Mensen met de laagste niveaus van basisvaardigheden, hebben een lagere participatiegraad in leven lang leren dan mensen met hogere niveaus van

basisvaardigheden. Ook als we kijken naar de relatie tussen financiële bijdragen van werkgevers en leven lang leren, blijkt dat werknemers die vaker basisvaardigheden gebruiken in hun werkzaamheden (lezen, schrijven, rekenen) vaker niet zelf de kosten voor deelname aan een cursus of training hoeven te dragen. De kans dat een werkgever de opleidingskosten betaald, is twee tot drie keer groter als een werknemer over een hoger niveau van basisvaardigheden beschikt (OECD, 2005).

3 Verklarende analyses

In dit hoofdstuk voeren we een aantal analyses uit om er achter te komen of de deelgroepen evenveel kans hebben op deelname aan leven lang leren. Dit wordt zowel bekeken in termen van de mogelijkheid tot deelname als werkelijke deelname.

Afhankelijke variabelen:

- kans op training ongeacht de type;¹⁴
- kans op werkgerelateerde training;¹⁵
- kans op geen deelname aan gewenste werkgerelateerde training.¹⁶

Controlevariabelen:

- hoogst voltooid opleidingsniveau;
- geslacht;
- doelgroepen;
 - controlegroep (voltijd werkend en jonger dan 50 jaar);
 - 50-plus;
 - deeltijd;
 - werkloos;
 - niet-participerend
 - reeds deelname aan training in afgelopen jaar (uitsluitend bij derde analyse).

De analyses worden uitgevoerd als kansberekeningen (logistische regressie-analyse) die aangeven in hoeverre onze deelgroepen (oudere werknemers, deeltijders, werklozen en niet-participerenden) toegang hebben tot en gebruik maken van leven lang leren. De analyse berekent de kans dat iemand training zal volgen, gegeven het feit dat hij of zij tot een van de deelgroepen behoort. De presentatie van de analyses zijn een gesimplificeerde weergave. Voor een complete modelbeschrijving en presentatie van de analyses verwijzen wij naar de bijlage.

De ALL-data bieden verschillende mogelijkheden om toegang en deelname te toetsen. De eerste analyse omvat zowel deelname als toegang door de kans te berekenen op deelname aan training gegeven het feit dat men behoort tot een van de drie deelgroepen (50-plus, deeltijd of niet-participerend). Er zal eveneens gecontroleerd worden voor persoonskenmerken.

Hiermee kunnen wij een vrij compleet beeld schetsen van zowel de vaardigheden van deze arbeidsmarktreserves als de huidige stand van zaken rond investering in deze groepen.

De kans om enigerlei vorm van training te hebben genoten in het afgelopen jaar wordt gepresenteerd in figuur 3.1. 46% van de respondenten in onze selectie geeft aan te hebben deelgenomen aan een cursus of training in het afgelopen jaar.

¹⁴ F1 Did respondent receive training or education last year? (Vraag 6010).

¹⁵ F13 Wat was de belangrijkste reden voor u om deze opleiding te volgen? (Vraag 6130).

¹⁶ Was er de afgelopen twaalf maanden een opleiding of cursus die u had willen volgen in verband met uw werk of loopbaan, maar toch niet hebt gevolgd? (Vraag 6270).

Figuur 3.1: Kans op deelname aan training



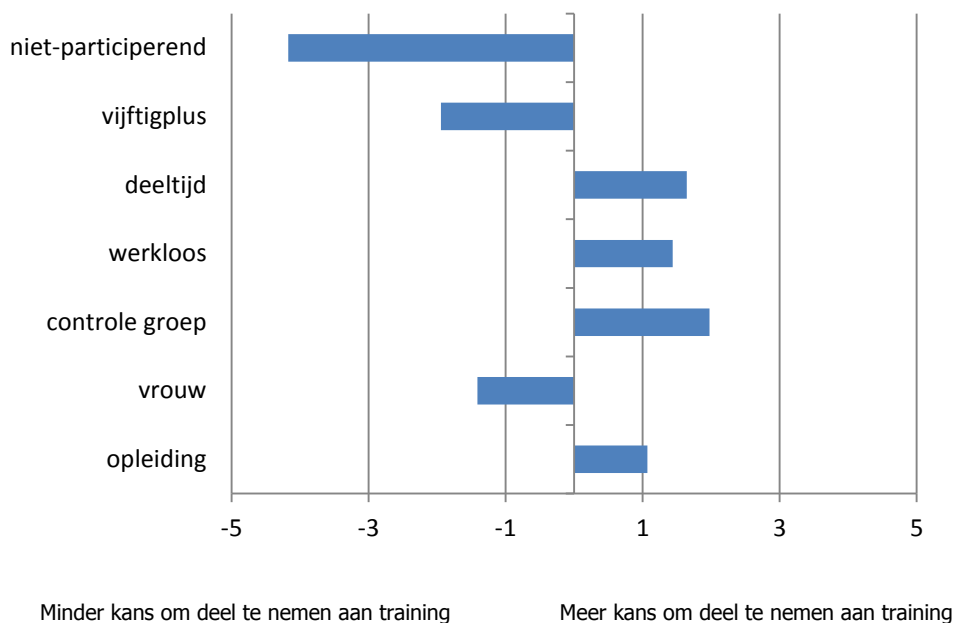
Bron: ALL-data eigen berekeningen, n=4499, Nagel R-kwadraat 0,16. Alle coëfficiënten significant op $p < 0,01$.

Onder de figuur is een as dat loopt van links (-6) naar het midden (0) en weer naar rechts (+6). Deze schaal geeft aan of een van de covariaten een positief effect op de kans dat men deel neemt aan training of juist een negatief effect heeft op die kans. Opleiding heeft een positief effect op training. Het verhoogt juist de kans. Hoe hoger men opgeleid is, des te waarschijnlijker men deel zal hebben genomen aan een of andere cursus of training. Dit geldt ook voor vrouw-zijn. Als we nu naar de deelgroepen kijken, is het duidelijk dat men minder kans op training heeft als men tot de groep werklozen, de groep 50-plussers of de groep niet-participerenden behoort. Deze trainingsvraag is nog vrij algemeen. Dit gaat niet om werkgerelateerde training of training die eventueel loopbaangericht is. En dan nog is er een sterk negatief effect op de trainingskansen als men niet actief participeert in de arbeidsmarkt.

Bij de groep deeltijders daarentegen observeren wij juist een positief effect op de kans op training. Dit positief effect is iets minder sterk dan het positief effect van de controlegroep van voltijd werkenden jonger dan 50 jaar.

De volgende stap in deze exercitie is om erachter te komen in hoeverre de kansen verschillen per deelgroep als het om werkgerelateerde training en cursussen gaat. In figuur 3.2 wordt deze analyse gepresenteerd.

Figuur 3.2 Kans op deelname aan werkgerelateerde training



Bron: ALL-data eigen berekeningen, n=4499, Nagel R-kwadraat 0,16. Alle coëfficiënten significant op $p < 0,01$.

Deze tweede analyse brengt enige nuancering in het verhaal door de kans op werkgerelateerde training tegen het licht te houden. Het is tenslotte vooral werkgerelateerde training die belangrijk is voor duurzame employability. Het effect van opleiding op de kans op werkgerelateerde training is, hoewel nog altijd significant, lang niet zo sterk als bij de kans op training in het algemeen.

En nu is het effect van vrouw-zijn zelfs van teken veranderd van positief naar negatief. Vrouwen hebben duidelijk minder kans op het deelnemen aan cursussen ten behoeve van hun loopbaan.

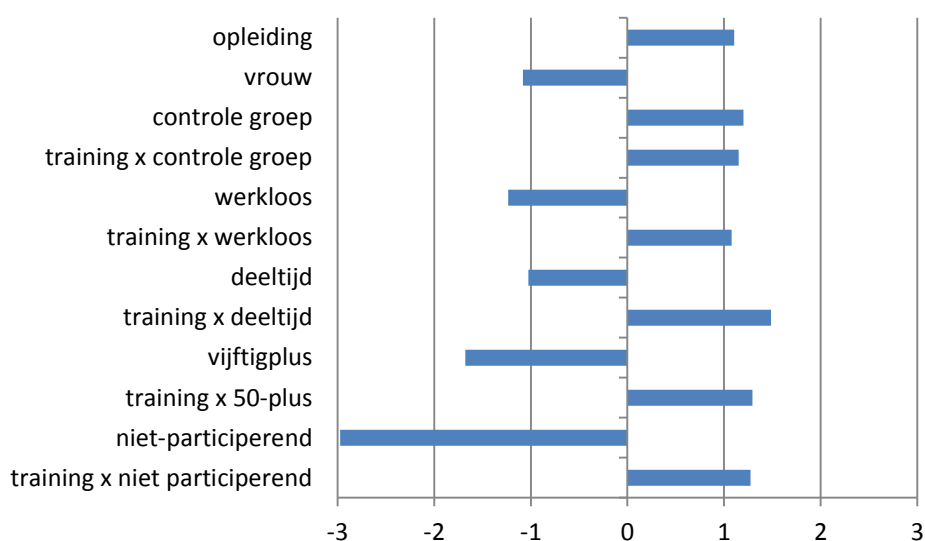
Behorend tot de controlegroep van voltijd werkenden jonger dan 50 jaar geeft een significant positief effect op de kans op werkgerelateerde training. Maar dit geldt ook voor deeltijders en voor de groep werklozen, terwijl dit niet in overeenstemming met onze hypothesen is.

De groep 50-plussers maakt duidelijk minder kans op het deelnemen aan trainingen of een cursus die hun duurzame employability kan faciliteren.

Tot dusver kennen we de kans op deelname aan een cursus of training en de kans op deelname aan werkgerelateerde cursussen. Maar dit biedt nog geen inzicht in waarom er minder kans op training is. Ligt het aan de eventuele onbereidwilligheid van de werkgever om in de werknemer (gegeven zijn of haar kenmerken) verder te investeren? Of ligt het aan de werknemer zelf, wellicht door eigen of omgevingsbelemmeringen?

In de ALL-survey is aan de respondenten ook gevraagd of er een werkgerelateerde cursus was die ze graag hadden willen volgen, maar die ze niet gevolgd hebben. Figuur 3.3 toont weer een kansberekening, ditmaal de kans op het niet-deelnemen aan een gewenste werkgerelateerde cursus of training.

Figuur 3.3 Kans op geen deelname aan gewenste cursus of training met interactie-effecten



Minder kans om geen deel te nemen aan training

Meer kans om geen deel te nemen aan training

Bron: ALL-data eigen berekeningen, n=4499, Nagel R-kwadraat 0,16. Alle coëfficiënten significant op $p < 0,01$.

Alle effecten zijn significant en het model verklaart 16% van de variantie in de populatie. De interpretatie van de effecten in figuur 3.3 vergt enig uitleg vooraf. Om te beginnen is het zo dat hoe hoger men opgeleid is, hoe meer waarschijnlijk het is dat men aan scholing deelneemt (Hartgers & Pleijers, 2010). Hoger opgeleide werknemers hebben een grotere kans om deel te nemen aan leven lang leren. Maar het effect van opleiding is positief op de kans om *geen* deel te nemen aan een gewenste cursus of training (zie figuur 3.3). Hoe kan dit worden verklaard? Aan cursusdeelname zit een maximum. Er zijn restricties in het scholingsbudget van de werkgever en de inzetbare tijd van de werknemer. Om dit effect beter te kunnen duiden, hebben we ook ter controle in de analyse opgenomen of men al eerder aan een cursus of training heeft deelgenomen in hetzelfde jaar. Dit biedt meer inzicht in de effecten.

Het al eerder hebben deelgenomen aan een cursus heeft een positief effect op het niet kunnen deelnemen aan (nog) een cursus. Dit is in overeenstemming met de verwachting, omdat er beperkingen (kunnen) zijn aan de tijd en geld om aan cursusdeelname te besteden. Als men al aan een cursus heeft deelgenomen, is de kans kleiner dat er nog tijd en geld over is om nog een cursus te kunnen volgen. Dit effect geldt zowel als een beperking voor de werknemer als voor de werkgever.

Vrouw-zijn heeft een significant negatief effect op de kans dat men niet heeft kunnen deelnemen aan een gewenste werkgerelateerde cursus. De kans dat je (nog) een cursus wilde volgen waaraan je niet heb kunnen deelnemen, is juist kleiner voor vrouwen. Als we dit koppelen aan de twee eerdere analyses, kunnen we voorzichtig concluderen dat vrouwen minder (willen) deelnemen aan werkgerelateerde cursussen. Hier is tenslotte geen effect voor het niet kunnen deelnemen en eerder vonden we wél het effect voor het minder deelnemen.

Naast deze controlevariabelen voegden wij ook interacties in de analyse toe. Nu kunnen we zowel het effect ontrafelen van behorend tot een van de deelgroepen en het hebben deelgenomen aan training als hoe deze twee factoren met elkaar interacteren. Het effect van behorend tot de controlegroep is positief op geen deelname aan een gewenste cursus. Maar behorend tot de controle groep heeft een positief effect op training. Voltijd werkenden jonger dan 50 jaar willen deelnemen aan cursussen en investeren in hun eigen employability. Het effect als men ook al training heeft genoten in het afgelopen jaar, is ook positief. Dat vergroot alleen de totale kans. Het totaaleffect duidt op een kleine belemmering van nog meer deelname aan training.

Bij de deeltijders observeren wij daarentegen een klein negatief effect voor het niet kunnen deelnemen aan een cursus ten behoeve van de loopbaan. Maar let op het positief effect van het al eerder hebben deelgenomen aan training. En bij de vorige analyse was de kans op training voor het werk juist groter wanneer iemand in deeltijd werkt. Dit duidt niet op een belemmering tot toegang tot leven lang leren maar wél op een belemmering voor gebruik. Deeltijders zijn belemmerd in hun trainingsmogelijkheden doordat zij minder uren werken en minder uren beschikbaar zijn voor arbeid en werkgerelateerde cursussen. Zij hebben mogelijk overige (zorg)taken die voorrang krijgen voor (verdere) investeringen in leven lang leren.

Als we dit beschouwen, gekoppeld aan het positieve effect op cursusdeelname uit de vorige twee analyses, kunnen we stellen dat onze hypothese dat

de groep deeltijders minder kans op scholing heeft dan voltijd werkenden (2)

hiermee blijft staan, hoewel genuanceerd. De kans op toegang tot training is er, maar de deelname wordt enigszins belemmerd.

Bij de werklozen is er een negatief effect op de kans dat ze niet hebben kunnen deelnemen aan een gewenste werkgerelateerde cursus. De kans is kleiner dat men had willen deelnemen. En er is sprake van een klein maar positief effect van eerder gebruikte training. Het totaaleffect duidt niet op een belemmering tot toegang of deelname en dit is volgens de verwachting.

De 50-plussers hebben een negatief effect op de kans dat men niet heeft kunnen deelnemen aan een gewenste werkgerelateerde cursus. Met enig voorzichtigheid wijst dit in de richting van wat er in de human-capitaltheorie aangeduid wordt als een anticipatie-effect. Gronau (1982) heeft dit als een 'kip en ei-probleem' bestempeld. In zijn studie naar beloningsongelijkheid tussen de seksen werd het minder investeren in training van vrouwen als verklaring van lagere lonen aangetoond. Maar onduidelijk bleek of vrouwen minder deelnamen aan training omdat ze op hun eigen vertrek uit de arbeidsmarkt anticipeerden, of dat werkgevers minder trainingskansen boden. Interessant in dit geval is het positief effect (doch minder sterk) van reeds gebruikte training. Het totaaleffect is negatief. We zouden hieruit kunnen concluderen dat het investeren in leven lang leren bij de groep 50-plussers wel degelijk een positief effect heeft op hun bereidheid tot deelname aan training en cursussen. Wellicht als dit meer de norm dan de uitzondering zou zijn, zou er wel degelijk winst bij deze groep te behalen zijn.

En de niet-participerenden laten het sterkste negatief effect zien op de kans dat ze niet hebben kunnen deelnemen aan een gewenste werkgerelateerde cursus. De kans is veel kleiner dat men graag een werkgerelateerde cursus had willen volgen. Maar ook bij deze groep is het effect van een reeds gevolgde cursus positief. Het kan niet opwegen tegen het

eerste zware negatief effect van het niet-participeren in betaald arbeid. Maar toch, blijft het een lichtpuntje.

Op basis van de drie analyses kunnen we stellen dat hypothese 1 en hypothese 3 blijven staan:

De groep niet-participerenden heeft minder kans op deelname aan scholing dan werkenden en werklozen (1)

De groep 50-plussers heeft minder kans op deelname aan scholing dan jongere werknemers (3)

We hebben nu nog geen inzicht in *waarom* er geen deelname aan de gewenste studie is geweest. Er waren 1901 respondenten die aangaven niet te hebben deelgenomen aan een gewenste cursus. Er zijn twee afzonderlijke vragen gesteld over deelname aan cursussen; een voor werkgerelateerde training en een voor cursussen voor hobby, ontspanning of andere persoonlijke interesses. In de ALL-survey is de vraag naar de reden voor het niet deelnemen niet afzonderlijk gesteld voor werkgerelateerde training. Als men beide type cursussen heeft gevolgd (hobby en loopbaan) kan de opgegeven reden waarom een cursus of opleiding niet gevolgd is, niet herleid worden tot welke type training niet gevolgd is (maar die ze wel hadden willen volgen). De surveyvraag luidde als volgt:

“Hier volgt een lijst met redenen waarom sommige mensen de opleiding of cursus NIET volgden die ze wel hadden willen volgen. Welke van deze redenen zijn op u van toepassing?”

De antwoordmogelijkheden zijn opgenomen in tabel 3.4.

Tabel 3.4 Redenen voor niet-deelname aan cursus (percentages)

Gebrek aan tijd	20,4
Mismatch tussen aanbod en wensen/noden	3,3
Gebrek aan vertrouwen of voorbereiding	2,0
Geen prioriteit	12,4
Cursussen waren te duur	7,2
Zorgtaken	9,4
Persoonlijke gezondheid	3,6
Anders	7,8

Bron: ALL-data, eigen berekeningen.

De percentages tellen niet op tot 100% omdat men kon antwoorden met ja, nee, weet niet of weigert. Deze redenen geven ons maar gedeeltelijk inzicht in eventuele belemmeringen en ongelijkheid in trainingskansen. Een op de vijf respondenten stelt een gebrek aan tijd als reden om niet deel te hebben genomen aan een gewenste cursus. Dit kan betekenen dat het zo druk op het werk is, dat men simpelweg geen tijd kan vrijmaken om een cursus te volgen. Tijdens periodes van arbeidsmarktkrapte weten we dat bedrijven vaak te maken hebben met een personele onderbezetting. Men moet hetzelfde werk (of zelfs meer) met minder personeel bolwerken. Terwijl we geen negatief effect op trainingskansen

observeerden voor deeltijders, blijken zorgtaken toch een belemmering te kunnen zijn voor training. Dit kan dus eveneens gelden voor voltijders. Dit geldt vooral voor training en cursussen die buiten de werktijden geboden worden.

Een antwoord als 'de cursussen waren te duur' geeft te denken dat de cursus mogelijk niet vergoed werd door de werkgever. 'Geen prioriteit' blijft een moeilijk te duiden reden. Als de respondent stelt dat hij of zij niet heeft deelgenomen aan een gewenste cursus omdat het geen prioriteit was, lijkt er sprake te zijn van een gebrek aan motivatie voor training. Anders zou een gebrek aan tijd eerder als reden zijn opgegeven.

Tabel 3.5 Reden niet-deelname aan gewenste werkgerelateerde cursus naar kenmerken (percentages)

	<i>Geen tijd</i>	<i>Mismatch</i>	<i>Geen zelfvertrouwen</i>	<i>Geen prioriteit</i>	<i>Te duur</i>	<i>Zorgtaken</i>	<i>Persoonlijke gezondheid</i>	<i>Anders</i>
Controle	47	46	25	43	38	28	19	36
Werkloos	3	5	12	5	10	5	10	4
Deeltijd	36	33	49	39	48	52	53	45
Niet - participerenden	6	10	14	9	9	15	17	5
50-plusser	20	23	25	21	17	19	34	27

Bron: ALL-data, eigen berekeningen.

Omdat het mogelijk was om meerdere redenen op te geven, tellen de rijen niet tot 100%. Voor de controlegroep van voltijders jonger dan 50 jaar wordt vaker aangegeven dat niet aan een cursus werd deelgenomen door een gebrek aan tijd, een mismatch van wensen en cursusaanbod en geen prioriteit.

Uit de groep werklozen blijkt geen zelfvertrouwen een grote rol te spelen, alsmede de kosten en persoonlijke gezondheidsredenen.

Deeltijders geven persoonlijke gezondheid en zorgtaken als voornaamste reden voor niet-deelname. Opvallend is de diversiteit van redenen bij de deeltijders. Vrijwel alle redenen bleken bij deze groep te gelden voor ten minste een derde tot meer dan de helft.

Bij de groep 50-plussers geeft een derde hun persoonlijke gezondheid aan als belemmerende factor voor het niet deelnemen aan een gewenste werkgerelateerde cursus. Om beter inzicht te verkrijgen in eventuele belemmeringen aan cursusdeelname kijken we vervolgens naar wie de kosten van de training heeft betaald aan de wel deelgenomen training en cursussen. De ALL-surveyvraag luidt: *Wie heeft bijgedragen aan de rechtstreekse kosten van deze opleiding, bijvoorbeeld in de vorm van cursusgeld, cursusmateriaal, reiskosten, verblijf enzovoort?*

De antwoorden staan vermeld in tabel 3.6. Het was voor respondenten mogelijk om meerdere antwoorden op te geven waardoor de percentages niet optellen tot 100.

Tabel 3.6 Bijdrage kosten training (percentages)

Zelf of mijn familie	38
Mijn werkgever	58
Een overheidsinstantie	7
Een vakbond of beroepsvereniging	0
Geen rechtstreekse kosten	0
Iemand anders	1

Bron: ALL-data, eigen berekeningen.

Verreweg worden de meeste werkgerelateerde cursussen en training (ruim de helft) door de werkgever betaald. Toch geeft 38% van de respondenten aan dat de kosten voor hun cursus of training door henzelf of door hun familie zijn betaald. Slechts 7% van de ondervraagden zei dat de kosten van hun deelname aan opleiding of cursus door een overheidsinstantie is betaald.

Uit CBS-gegevens van postinitiële training komt eenzelfde beeld naar voren: in 61% van de gevallen heeft de werknemer de kosten voor de cursus of training niet zelf betaald. Met name 60-65-jarigen, werklozen en niet-participerenden betalen relatief vaak zelf de kosten voor een cursus of training, zo blijkt uit tabel 3.7.

Tabel 3.7 Kosten postinitieel onderwijs (15-64-jarigen) (percentages)

	<i>Niet zelf betaald</i>	<i>Zelf betaald</i>
<i>Totaal</i>	<i>61</i>	<i>33</i>
50-plussers		
50 tot 55 jaar	64	32
55 tot 60 jaar	61	36
60 tot 65 jaar	30	66
Werkloos	40	53
Niet-participerend	32	62

Bron: CBS Statline.

60-65-jarigen en niet-participerenden volgen vaker dan gemiddeld een niet-werkgerelateerde cursus, zo bleek uit het voorgaande hoofdstuk. Dit is een mogelijke verklaring voor het feit dat zij vaker de kosten voor een cursus zelf dragen. Voor werklozen geldt dit echter niet: 80% van de door hen gevolgde cursussen zijn werkgerelateerd. Zij dragen mogelijk vaker dan gemiddeld zelf de kosten voor werkgerelateerde training.

4 Conclusies en aanbevelingen

Beleid dat serieus werk wil maken van het aanboren van beschikbare arbeidsreserves in Nederland om de dreigende arbeidsmarkttekorten op te lossen, staat de nodige inspanningen te wachten. Het aanboren van deze reserves, zo blijkt uit deze studie, zal niet zonder slag of stoot gaan. De belangrijke arbeidsreserves zoals die onder andere door de Sociaal-Economische Raad (SER) aangeduid zijn, worden gevormd door drie groepen: 50-plussers, deeltijders en personen die niet participeren in betaald arbeid. In dit onderzoek is gekeken naar een aantal werkgerelateerde vaardigheden van deze drie groepen waaronder geletterdheid, documentenkennis, rekenvaardigheid en probleemoplossend vermogen. Deze competenties zijn onontbeerlijk in een moderne kenniseconomie. Daarnaast is de deelname van de drie groepen onderzocht aan leven lang leren en eventuele belemmeringen in hun toegang tot deelname aan cursussen en trainingen. Deze deelname weerspiegelt een kerndimensie van de kennissamenleving: het permanent schaven aan kennis en competenties.

Wat zijn de belangrijkste bevindingen wat betreft de arbeidsmarktpotenties van deze nog onvoldoende ontgonnen maar wel numeriek substantiële arbeidsmarktreserves? Zijn hun competenties aan de maat of is er sprake van structurele deficiënties? Voor proactief arbeidsmarktbeleid zijn dit zeer wezenlijke vragen. Vragen die een degelijke empirische beproeving vereisen. Dit onderzoek wil daaraan bijdragen. Onze onderzoeksbevindingen wijzen uit dat van de drie onderscheiden groepen, de niet-participerenden de grootste achterstand vertonen. Zij bevinden zich op de grootste afstand tot de arbeidsmarkt. Hun vaardigheden liggen flink onder het niveau van de gemiddelde werknemer. Tegelijkertijd is er een grote spreiding in de groep, iets dat wijst op een diversiteit in het niveau van deze personen. Voor deze categorie van arbeidsreserves is vooral eenvoudig ongeschoold of laaggeschoold werk weggelegd. Deze groep niet-participerenden neemt ook aanzienlijk minder vaak deel aan een opleiding of cursus, al dan niet werkgerelateerd. Hun afstand tot het actief deelnemen aan het arbeidsproces zal in vele gevallen dusdanig groot zijn, dat forse investeringen vereist zijn om deze vaardigheden op te trekken. In sommige gevallen zal dit niet opwegen tegen het rendement ervan. Maar deze calculus kan zich wijzigen indien er echt stevige arbeidstekorten ontstaan die ook doorwerken naar de onderkant van de arbeidsmarkt. Daarbij komt dat er ook andere baten in beeld zijn om specifieke deelgroepen binnen de categorie niet-participerenden alsnog aan de slag te krijgen. We weten immers dat actieve deelname aan het arbeidsproces ook andere voordelen met zich meebrengt in termen van sociale integratie, het tegengaan van sociaal isolement en een betere gezondheid. Als oplossing voor de dreigende arbeidsmarktkrapte, is deze groep evenwel niet de eerst aangewezen oplossing omdat de echte krapte zich voordoet in de vraag naar midden en hoger opgeleiden. Dat geldt met name in de zorg, de dienstverlening en het onderwijs.

De 50-plussers daarentegen zijn aardig op niveau qua vaardigheden. En hun deelname aan training en werkgerelateerde cursussen is – hoewel iets minder – toch nog redelijk. Bij deze groep is er nog de nodige winst te boeken. De goudgerande uittredingsregelingen om vroegtijdig het arbeidsproces te verlaten, zijn behoorlijk ingedamd. De AOW-leeftijd¹⁷ is inmiddels verhoogd en het is niet waarschijnlijk dat dit een eenmalige verhoging zal zijn. De

¹⁷ AOW: Algemene Ouderdomswet.

groep 50-plussers neemt al iets minder deel aan cursussen in de leeftijdscategorie 50-55 jaar. Die afname in cursusdeelname neemt toe in de leeftijd tussen 55-60 jaar en nog verder bij werknemers ouder dan 60 jaar. Het klassieke argument van werkgevers (maar ook voor werknemers is dit niet vreemd) om niet in oudere werknemers te investeren omdat de terugverdiendtijd niet rendeert, wordt minder valide naarmate werknemers langer moeten doorwerken. Langer doorwerken en langer investeren in het op peil houden van kennis en vaardigheden gaan hand in hand. Ondanks of misschien dankzij de stevige en tamelijk succesvolle inzet van het beleid op verhoging van de arbeidsdeelname van oudere werknemers, is het zaak deze inzet te continueren. Het vereist een scholingscultuur waarin zowel werkgevers als werknemers hun verantwoordelijkheid nemen.

Bij de derde groep – de deeltijdwerkers – is het aanboren van hun reserves het lastigst. De groep deeltijdwerkers neemt in aantal toe, terwijl het aantal gewerkte uren per week vrij stabiel blijft; de gemiddelde werkweek van de werkende vrouw in Nederland is 24 uur. Het percentage vrouwen dat in Nederland werkt, is weliswaar hoger dan het Europees gemiddelde, maar het aantal gewerkte uren is dat niet. Vrouwen treden toe tot de arbeidsmarkt in deeltijd en blijven deeltijd werken tot ze de arbeidsmarkt verlaten. Nagenoeg alle publieke en veel commerciële voorzieningen zijn geënt op dit model van in deeltijd werkende vrouwen (winkeltijden, schooluren, kinderopvang). En dit is voor vele vrouwen vervolgens een reden om in deeltijd te blijven werken. De vraag is derhalve waar de prikkel vandaan moet komen om deze vrouwen aan te sporen tot meer werkuren per week. Zolang huishoudens redelijk rondkomen van anderhalf salaris, zullen werkende vrouwen in Nederland hun verworven rechten om in deeltijd te werken niet zomaar inleveren. Deeltijd werken is een cultuurgoed geworden. Alleen wanneer het financieel noodzakelijk wordt, zullen hun eigen arbeidsreserves aangesproken worden. En die reserves liegen er niet om als het gaat om kennis en vaardigheden. Vrouwen hebben een belangrijke inhaalslag geleverd op het gebied van onderwijs. Meer vrouwen nemen deel aan het hoger onderwijs dan mannen en hun prestaties zijn ook beter. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat in deeltijd werkende vrouwen evenveel gebruikmaken van leven lang leren en geen echte obstakels ervaren in hun deelname aan cursussen en trainingen. Maar het economische rendement van de investering in hun hogere onderwijsdeelname en deelname aan training blijft hardnekkig achterwege. Vrouwen werken minder uren en vaker in banen onder hun niveau. Daarnaast bouwen vrouwen minder pensioenrechten op en met de huidige problemen rond de betaalbaarheid van pensioenvoorzieningen is dit geen gewenste situatie. In dit licht is de overheid aan zet om voor de financiële prikkels te zorgen die nodig zijn om onze vrouwelijke arbeidsreserves aan te sporen. Maar ze zal daarbij stuiten op een gevoelige culturele drempel.

Literatuur

- Becker, Gary S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Ben-Porath, Y. (1967). The production of Human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*, 75 (4), part 1, 352-365.
- CBS (2010). *Tempo vergrijzing loopt op*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2009). *Jaarboek Onderwijs (2e editie)*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Commissie Arbeidsparticipatie (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Denktank Leren en Werken (2009). *Tijd voor ontwikkeling. Advies van de Denktank Leren en Werken over het stimuleren van een leven lang leren in Nederland*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ester, P., Muffels, R., Schippers, J. & Wilthagen, T. (2008). *Innovating European labour market policies. Dynamics and perspectives*. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edgar Elgar.
- Europese Commissie (1997). *Verdrag van Amsterdam European Employment Strategy*.
- Euwals, R. & Folmer, K. (2009). *Arbeidsaanbod en gewerkte uren tot 2050: een beleidsneutraal scenario*. CPB memorandum 225. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Gronau, R. (1982). *Sex-Related Wage Differentials and Women's Interrupted Labor Careers- The Chicken or the Egg*. NBER Working Paper Series, Vol. w1002, 1982.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2009a). *Werkt het scholingsbudget?* Maastricht/Amsterdam: Topinstituut Evidence Based Education Research (TIER).
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2009b). *Werkt de markt voor bedrijfsgerichte training?* Een overzichtsstudie. 's-Hertogenbosch/Amsterdam: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Hartgers, M. & Pleijers, A. (2010). Een leven lang leren met cursussen en lange opleidingen. *Sociaaleconomische trends*, 2^e kwartaal. Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Houtkoop, W.A. (1995). Volwasseneneducatie en de ongelijke verdeling van educatieve kansen. In J.L. Peschar & A.A. Wesselingh. *Onderwijssociologie, een inleiding*. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Houtkoop, W.A. (1999). *Basisvaardigheden in Nederland. De 'geletterdheid' van Nederland: economische, sociale en educatieve aspecten van de taal- en rekenvaardigheden van de Nederlandse beroepsbevolking*. Amsterdam: Max Goote Kenniscentrum.
- Houtkoop, W.A. e.a. (2011). *Kernvaardigheden in Nederland, Stand en ontwikkeling*. Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (in voorbereiding).
- Innovatieplatform (2010a). *Nederland 2020: terug in de top 5. De economische agenda: innovatief, internationaal, invloerend*. Den Haag:
- Innovatieplatform (2010b). *Kennisinvesteringagenda Bouw op talent! In vijf stappen naar de top 5*. Den Haag.
- Kirsch, I.S, e.a. (1993). *Adult Literacy in America; A first look at the results of the National Adult Literacy Survey*. Washington, D.C.: National Center for Educational Statistics, U.S. Department of Education.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of the Political Economy*, 66 (4), 281-302.

- Mincer, J. (1962). On-the-job training: costs, returns and some implications. *Journal of the Political Economy*, 70 (5), Part 2, 50-79.
- Mincer, J. & Ofek, H. (1982). Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital. *The Journal of Human Resources*, 17 (1), 3-24.
- Murray, T.S. (1995). *Proxy measurement of adult basic skills: lessons from Canada*. In A. Tuijnman, I. Kirsch & D.A. Wagner (Eds.), *Adult basic skills: Innovations in measurement and policy analysis*. Philadelphia/Paris: NCAL/ Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Murray, T.S., Kirsch, L. & Jenkins, L. (Eds.) (1997). *Adult Literacy in OECD Countries: Technical report on the First International Adult Literacy Survey*. Washington, D.C.: United States Department of Education.
- OECD (2005). *International ALL Report*, p. 43. OECD Publishing: Ottawa and Paris.
- OECD (2008). *Education at a Glance*, 398-410, (p. 97, tabel A.5.5). Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD/Statistics Canada (1995). *Literacy, Economy and Society*. OECD Publishing: Ottawa and Paris.
- Román, A. (2006). *Deviating from the standard: effects on labor continuity and career patterns*. Amsterdam: Dutch University Press.
- Schultz, T.W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51 (1), 1-17.
- SER (2009). *Europa 2020: de nieuwe Lissabon-strategie*. Sociaal Economische Raad: Den Hague.
- TNO/CBS (2010). *Alle Hens aan Dek. Niet-werkenden in beeld gebracht*. Hoofddorp/Heerlen: TNO/Centraal Bureau voor de Statistiek.

Bijlage 1: Beschrijving multivariate model

Het model ziet er als volgt uit: een logistische regressie om de kans te voorspellen dat men training heeft gehad, gegeven zijn of haar arbeidsstatus:

$$\frac{p_1}{1-p_1} = e^{a+bX} \quad [1]$$

De logistische regressie voorspelt de kans dat de afhankelijke variabele (training) gelijk is aan 1, waar e de basis is voor de natuurlijke logaritme ($e = 2.71828\dots$), a en b zijn de constanten en X is de onafhankelijke variabele.

Logistische regressieanalyses

Tabel 3.1 Logistische regressieanalyse kans op training

	<i>Coëfficiënt</i>
Hoogst voltooid niveau van opleiding	0,386***
Vrouw	0,114***
Controlegroep (voltijd en < 50 jaar)	0,307***
Werkloos	-0,466***
Deeltijd	0,170***
50-plusser	-0,174***
Niet-participerend	-1,661***
Constant	-1,474***
Aantal waarnemingen	4499
Nagel R-kwadraat	0,16

Bron: ALL-data eigen berekeningen, *** $p < 0,01$.

Tabel 3.2 Logistische regressieanalyse kans op werkgerelateerde training

	<i>Coëfficiënt</i>
Hoogst voltooid niveau van opleiding	0,068***
Vrouw	-0,345***
Controlegroep (voltijd en < 50 jaar)	0,682***
Werkloos	0,363***
Deeltijd	0,499***
50-plusser	-0,665***
Niet-participerend	-1,429***
Constant	-2,679***
Aantal waarnemingen	4499
Nagel R-kwadraat	0,07

Bron: ALL-data eigen berekeningen, *** $p < 0,01$.

Tabel 3.3 Logistische regressie op kans op niet deelname aan gewenste werkgerelateerde cursus

	<i>Coëfficiënt</i>
Hoogst voltooid niveau van opleiding	0,100***
Training	0,154***
Vrouw	-0,080***
Controlegroep (voltijd werkend < 50 jaar)	0,183***
Interactie training x controlegroep	0,142***
Werkloos	-0,210***
Interactie training x werkloosheid	0,074***
Deeltijd	-0,026***
Interactie training x deeltijd	0,395***
50-plus	-0,518***
Interactie training x 50-plus	0,258***
Niet-participerend	-1,090***
Interactie training x niet-participerend	0,241***
Constant	-1,532***
Aantal waarnemingen	4499
Nagelkerke R-kwadraat	0,07

Bron: ALL-data eigen berekeningen, *** p<0,01.

Lijst met afkortingen

CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
Ecbo	Expertisecentrum Beroepsonderwijs
EBB	Enquête Beroepsbevolking
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
KIA	Kennisinvesteringsagenda
Lbo	Lager beroepsonderwijs
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SER	Sociaal-Economische Raad
Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
Wo	Wetenschappelijk onderwijs