



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM

Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen



Douwe Grijpstra; Herman Bolle; Thijs Driessen

Zoetermeer, 11 Maart 2019

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.



Panteia

Research to Progress

Samenvatting

In opdracht van de Tweede Kamer der Staten-Generaal heeft het onderzoeksbureau Panteia in de laatste maanden van 2018 onderzoek uitgevoerd naar de belemmeringen die bestaan bij een Leven Lang Ontwikkelen van burgers. Hiervoor zijn in totaal negen focusgroepen uitgevoerd met mensen uit de volgende doelgroepen:

1. Werkenden

Relatief laag opgeleid (t/m MBO), met een vaste baan en 10 tot 20 jaar werkervaring



2. Flexkrachten

- Oproepkrachten
- Mensen met 0-uren contracten
- (Schijn)zelfstandigen



3. Alleenstaande moeders

- Alleenstaande moeders met werk
- Alleenstaande moeders met een uitkering
- Moeders zonder werk en uitkering



Algemeen beeld (alle groepen)

In het algemeen blijkt dat mensen die tot de doelgroepen behoren nauwelijks stilstaan bij het belang van Leven Lang Ontwikkelen, dan wel hier nauwelijks vanuit deze optiek mee bezig zijn. Men leeft vooral van dag tot dag.

Men onderkent daarentegen wel dat een Leven Lang Ontwikkelen essentieel is om: persoonlijke doelen waar te maken, verder te komen (persoonlijke groei), bij te blijven, succesvol te zijn, zelfvertrouwen te hebben, nuttig te zijn voor anderen en waardering te krijgen.

Er is dus wel degelijk sprake van een latent besef van het belang van Leven lang Ontwikkelen. Dit besef manifesteert zich echter zeer beperkt in het omzetten naar gedragsintenties en vrijwel niet naar getoond gedrag. Hierop zijn wel uitzonderingen. Het gaat dan vooral om mensen met een sterke interne drive om hun persoonlijke doelen te realiseren. De voornaamste algemene belemmeringen en oplossingsrichtingen staan in de volgende blokken weergegeven.

Belangrijkste algemene belemmeringen



Mensen houden sterk vast aan zekerheden



Geen visie op toekomst en daarmee gepaard gebrek aan urgentiegevoel

- Geen inzicht in (toekomstige) arbeidsmarktpositie
- Geen visie op persoonlijke ontwikkelingen
- Daardoor ook geen urgentiegevoel om te ontwikkelen



Negatieve perceptie op scholing



Gebrek aan financiën



Korte termijndenken



Multi-problematiek



Combinatie van negatieve leerervaring en gebrek aan zelfvertrouwen



Tijdsdruk / Balans in het leven bewaken (zorg, werk, privé)

Oplossingsrichtingen



Onafhankelijke loopbaancoaching



Persoonlijke begeleiding



Creëer richting op de arbeidsmarkt (GPS)



Los eerst overige persoonlijke problematiek op



Personaliseer het leren over de gehele linie



Betere systematiek van erkenning van competenties



Laat ontwikkeling aansluiten bij drivers van mensen:

- * Persoonlijke groei
- * Vrijwilligerswerk / activiteiten die voldoening geven
- * Ontwikkelingen in werkveld bijhouden



Faciliteer financiële scholingsmiddelen voor specifieke groepen



Maak leren aantrekkelijk

Wensen ten aanzien van ontwikkeling en scholing (alle doelgroepen)

Het opleidingsaanbod komt niet of nauwelijks in beeld bij de doelgroep. Een belangrijke factor dat mensen zich helemaal niet oriënteren op ontwikkeling is de perceptie dat leren enkel bestaat uit traditionele scholing: Scholing in het lokaal met een docent voor de klas inclusief examens na afloop. Deze perceptie van het onderwijsaanbod weerhoudt personen in de verschillende doelgroepen ervan om überhaupt te oriënteren op ontwikkelingsmogelijkheden. Scholing zou aantrekkelijker worden als het aan de volgende eisen voldoet:



Kortere cursussen/opleidingen, meer verspreid



Rustig tempo (meer behapbaar)



Voorkeur voor praktisch leren en 'on the job'



Geen examens



Uitkomsten van scholing moet duidelijk zijn:

- Terugzien in beloning: in termen van functiegroei, salariegroei maar ook waardering;
- In termen van arbeidsmarktkansen
- In termen van certificaten;



Maatwerk / gepersonaliseerd leren



Flexibiliteit: leren op het tijdstip en plaats dat men zelf bepaalt



In enkele gevallen zegt men ook liever te leren op andere manieren zoals van online-filmpjes (Youtube)



Belangrijke voorwaarden om aan de slag te gaan met scholing:

- Kosten vergoed
- Tijdens werktijd

Deze samenvatting bevat de algemene conclusies. Voor de samenvattingen van de afzonderlijke doelgroepen wordt doorverwezen naar het einde van de hoofdstukken behorende bij de verschillende doelgroepen.

Samenvatting

Inleiding

In opdracht van de Tweede Kamer der Staten-Generaal heeft het onderzoeksbureau Panteia in de laatste maanden van 2018 onderzoek uitgevoerd naar de belemmeringen voor burgers om een Leven Lang te Ontwikkelen.

Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van deskresearch, expertinterviews en focusgroepen. De desk research en tien expertinterviews dienden om de problematiek in kaart te brengen en de keuze te bepalen voor doelgroepen voor een te maken verdiepingsslag. Met behulp van negen focusgroepen is vervolgens die verdiepingsslag gemaakt. Het gaat om de volgende doelgroepen:

Werkenden Relatief laag opgeleid (tot en met MBO), met een vaste baan en 10 tot 20 jaar werkervaring.
Flexkrachten Burgers die op flexibele basis voor hun werkgever(s) werken, zoals oproepkrachten, mensen met 0-uren contracten, en ook mensen die dit doen zonder contract (bijvoorbeeld als 'zelfstandige').
(Alleenstaande) moeders: • Alleenstaande moeders met werk; • Alleenstaande moeders met een uitkering; • Moeders zonder werk en uitkering.

Hoewel daarover bij het CBS geen exacte cijfers zijn aan te treffen, gaat het in alle drie gevallen om groepen van tussen de circa 750.000 en 900.000 personen.

In het algemeen blijken mensen uit de doelgroepen nauwelijks stil te staan bij het belang van Leven Lang Ontwikkelen. Men leeft vooral van de ene op de andere dag. Echt vooruit kijken is er vaak niet bij, zeker niet in meer planmatige zin, alhoewel men wel vaak 'dromen' heeft die men graag zou willen laten uitkomen.

Hoewel men zich meestal moeilijk wat kan voorstellen bij Leven Lang Ontwikkelen, begrijpt men desgevraagd meestal wel dat Leven Lang Ontwikkelen belangrijk is. Men onderkent dat het essentieel is om: persoonlijke doelen waar te maken of verder te komen (persoonlijke groei), bij te blijven, succesvol te zijn, zelfvertrouwen te hebben, nuttig te zijn voor anderen en waardering te krijgen. Er is dus wel degelijk sprake van een latent besef van het belang van Leven lang Ontwikkelen. Dit besef manifesteert zich echter zeer beperkt in het omzetten naar gedragsintenties en vrijwel niet naar getoond gedrag. Hierop zijn wel uitzonderingen. Het gaat dan vooral om mensen met een sterke interne drive om hun persoonlijke doelen te realiseren. We zien dit, binnen de doelgroepen van dit onderzoek, vooral bij mensen uit de doelgroep 'flexkrachten' die 'voor zichzelf' zijn begonnen.



De oorzaken voor het niet of beperkt tonen van gedrag op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen hebben onder andere te maken met de problematiek van de doelgroep (vooral bij alleenstaande moeders), het niet zien van perspectief, gebrek aan kennis van (het aanbod van) opleidingen, een negatieve houding ten aanzien van leren zelf en een gebrek aan zelfvertrouwen.

Hieronder worden de belemmeringen, drivers en mogelijke oplossingen voor Leven Lang Ontwikkelen per onderzoeksdoelgroep samengevat.

Werkenden met een vaste baan

Kenmerkend voor de werkenden met een vaste baan en 10-20 jaar werkervaring is, dat men zich in de baan ('on the job') heeft ontwikkeld en daar een positie heeft opgebouwd. Men heeft vaak het gevoel echt iets te hebben bereikt en dat men van waarde is of zelfs onmisbaar voor de werkgever en collega's. Er bestaat een hoge mate van tevredenheid over de situatie waarin men zit. Als het werk niet zo leuk of uitdagend (meer) is, heeft men vaak activiteiten buiten de vaste baan waar men voldoening aan ontleent.

In de meeste gevallen faciliteert de werkgever (vooral functiegerichte) opleidingen, trainingen en cursussen, die voor zover deze verplicht zijn ook worden gevolgd. Hoewel men vaak ook wel een zekere ruimte krijgt om hier buiten ook andere opleidingen, etc. te kunnen doen, wordt hier minder gebruik van gemaakt. De belemmeringen om van deze mogelijkheden gebruik te maken en tevens voor Leven Lang Ontwikkelen meer in het algemeen zijn vooral de volgende:

- **Belemmeringen:**
 - Gevoel van zekerheid, geen risicobesef (bijvoorbeeld dat de baan verloren zou kunnen gaan), gepaard met weinig ambitie en tevredenheid met de situatie. Men ziet daardoor geen noodzaak voor Leven Lang Ontwikkelen (komt ook bij andere groepen naar voren maar bij werkenden met een vaste baan het sterkst).
 - Angst voor verlies van wat men heeft en binnen de comfortzone willen blijven. Dit voorkomt dat men verder wil kijken en nieuwe perspectieven ontwikkelt.
 - Andere prioriteiten, mede gerelateerd aan de levensfase waarin men zit (gezin, hobby's). Dit leidt tot een gevoel van gebrek aan tijd.
 - Gevoel 'vol' zitten (ook door verplichte cursussen op het werk). Dit heeft een gevoel van overbelasting tot gevolg; men kan er niets naast hebben.
 - Geen 'fan' van (theoretisch) leren en langere opleidingstrajecten.
 - Onvoldoende terugzien van de eventuele inspanningen: geen directe beloning/waardering (korte termijn denken).
 - Bewaken van de balans: werken, gezin en hobby's eisen veel tijd en energie op. Daardoor gaat men min of meer 'bezuinigen' op opleidingen. Opmerkelijk is wel dat er buiten het werk om nogal eens wordt geïnvesteerd in het jezelf verder ontwikkelen, bijvoorbeeld in de hobbysfeer. Een sterke intrinsieke motivatie speelt hierbij een rol.
 - Weinig ondersteuning of stimulans vanuit het management. Regelingen en mogelijkheden zijn weinig bekend. Er wordt binnen organisaties weinig aandacht besteed aan leren bij werknemers, laat



staan dat er plannen hiervoor worden ontwikkeld. Van een 'leercultuur' is geen of weinig sprake.

- Samenhangend met voorgaand punt is dat het beeld over de HR-afdeling als verantwoordelijke voor de facilitering van opleidingen binnen organisaties en dus als de afdeling die je zou kunnen helpen, vaak negatief is ingevuld. Er is sprake van een grote afstand met de werknemers; bij HR kom je alleen als het foute boel is, etc. Dit heeft vaak wat te maken met de positionering van HR, maar ook met de bedrijfscultuur.

Afgezien van de constatering dat het besef van het belang van Leven Lang Ontwikkelen bij de groep werkenden met een vaste baan niet erg manifest is, valt te concluderen dat de betreffende groep op het genoemde gebied eigenlijk een pas op de plaats maakt en zich qua ontwikkeling (werk gerelateerd) beperkt tot het hoogst noodzakelijke.

Er komen echter ook drivers of voorwaarden naar voren die aan zijn te spreken dan wel kunnen helpen om Leven Lang Ontwikkelen bij deze groep te stimuleren.

- **Drivers:**

- Intrinsieke motivatie om te leren: men is best bereid om te leren, als het maar 'leuk' (methodiek) en interessant is, c.q. op de interesses van de persoon zelf gericht en aansluit bij de persoonlijke doelen en de wijze waarop men wil leren ('on the job')
- Aansluiten bij, dan wel vestigen van een leerklimaat in een organisatie. Als het natuurlijk voelt, gaat men daarin mee (anderen doen het ook).
- Besef van de noodzaak tot blijven en baanbehoud
- Voor anderen en het bedrijf iets betekenen (loyaliteit aanspreken)
- Extrinsieke motivaties kunnen ook worden aangesproken. Dan hebben we het vooral over (extra) beloningen, geven van waardering, geven van vergoedingen, etc.
- Belangrijke voorwaarde is dat opleidingen binnen werktijd worden gerealiseerd, dan wel niet het gevoel geven dat de opleidingen er nog 'bij' komen.

Op basis van de conclusies over de belemmeringen en drivers voor Leven Lang Ontwikkelen zijn de volgende oplossingsrichtingen denkbaar:

- **Oplossingsrichtingen:**

- Onafhankelijk loopbaanadvies/loopbaanscan: werknemers kunnen vaak niet overzien waar hun kansen en mogelijkheden liggen, laat staan dat ze daarin de juiste keuzes kunnen maken.
Er lijkt bij werkgevers (nog) weinig oog voor de begeleiding van werknemers als het gaat om hun ontwikkeling, zeker op wat langere termijn. Of de mogelijkheden zijn er wel, maar er wordt nog weinig gebruik van gemaakt.
Ook eventuele negatieve beeldvorming ten aanzien van HR en/of het ontbreken van een leercultuur in de organisaties kunnen drempels vormen om de nodige stappen te nemen.
Onafhankelijk loopbaanadvies kan de barrières slechten.
Voorwaarde is wel dat werknemers in ieder geval bekend zijn met deze mogelijkheid.



- Koppeling van bedrijfsvisie aan scholingsvereisten: werkgevers zullen beter duidelijk moeten maken wat er verwacht wordt van de werknemer op het gebied van scholing. Dit kan onder andere op basis van een opleidingsplan gedurende de jaren heen. Beloningen zouden kunnen helpen om progressie hierin te waarborgen.
- Aanbieden van verschillende leervormen: het gaat hier in de eerste plaats om het vestigen van een leercultuur in organisaties, waarbij collega's elkaar begeleiden (verschillende vormen zijn dan denkbaar zoals meester-gezel, leerambassadeurs, etc.). Dit sluit aan bij de wens van praktisch leren, training 'on the job', etc. Indien dit systematisch gebeurt, leidt dit ook tot 'sociale bewijskracht': iedereen doet het, dus ik doe mee.
- Het middle management afrekenen op duurzame inzetbaarheid: leidinggevendenden zouden een grotere rol kunnen spelen in de begeleiding van de ontwikkeling van werknemers. Hier is meer aandacht voor nodig (ook in de vorm van targets). Het ontwikkelen van de nodige coachende kwaliteiten van het management is dan wel een belangrijke voorwaarde.
- Positieve framing van leren: beloning en waardering van ontwikkelprestaties binnen organisaties zou het belang hiervan kunnen onderstrepen (het gaat hier om een praktische uitvoering van de 'lerende' organisatie).

Flexkrachten

De bij het onderzoek betrokken 'flexkrachten' vormen een uiterst heterogene groep van (beginnende) zelfstandigen, gedetacheerden (via detacheringsbureau) en mensen die flexibel inzetbaar zijn, met of zonder contract. De belangrijkste overeenkomsten binnen deze groep zijn, dat men meestal geen 'volledig' inkomen heeft en dat het inkomen sterk wisselt, dat men meestal parttime werkt/wil werken en dat er weinig of geen inkomenszekerheid is.

Kenmerkend voor de totale groep flexkrachten is verder dat men vaak in een transitie zit of deze heeft doorgemaakt. Vaak heeft men een vaste baan gehad, wisselt men nogal eens van werk en is men nog 'in ontwikkeling'. Flexwerken is vaak ook niet het einddoel dat men voor ogen heeft. In veel gevallen heeft men bewust gekozen voor het 'flex-bestaan', omdat men zo de eigen weg kan gaan, dromen kan waarmaken (op professioneel gebied) en/of de nodige vrijheid heeft om te doen en laten wat men wil. Men accepteert de nadelen rond onzekerheid en risico's vanuit deze optiek, waarbij is aan te tekenen dat men vaak gedekt is door het inkomen van de partner of een uitkering.

Op flexibele basis werken kan ook een gedwongen keuze zijn, omdat men geen andere mogelijkheden heeft ('tegen wil en dank'), bijvoorbeeld omdat men niet altijd inzetbaar is of het type werk niet op een andere manier kan doen. Men zou een vaste baan prefereren.

Meer in het algemeen kenmerken de flexkrachten zich ten opzichte van werkenden met een vaste baan door de volgende belemmeringen als het gaat om het leven Lang Ontwikkelen (dit uitgezonderd de intrinsiek gemotiveerde groep):

- Geen hulp/aanbod van de werkgever (vaste krachten hebben deze vaak wel); geen coaching vanuit het bedrijf waar men voor werkt.



- Geen kennis van mogelijkheden, ook wel gepaard met een hoge mate van autonomie (zoek het zelf wel uit).
- Andere prioriteiten (gezin, hobby's) en daardoor het gevoel van gebrek aan tijd.
- Minder financiële draagkracht.

Als het gaat om Leven Lang Ontwikkelen is er een groot verschil tussen de flexkrachten in houding en gedrag. We kunnen vier subgroepen onderscheiden met de volgende kenmerken, belemmeringen voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en mogelijke oplossingsrichtingen per subgroep:

1. Bewust Flex, intrinsiek gemotiveerd voor Leven Lang Ontwikkelen:

- Men heeft een sterke drive om hun doelen te bereiken/dromen te realiseren.
- Men doet veel om zich verder te ontwikkelen, zijn intrinsiek gemotiveerd om te leren.
- Men kent nauwelijks belemmeringen op het gebied van ontwikkelen. Kosten kunnen wel een probleem zijn (gelet op lage en wisselende inkomens).
- Oplossingsrichtingen: voor deze groep is financiële ondersteuning (bijvoorbeeld via een persoonlijk leerbudget) relevant.

2. Bewust Flex, niet gemotiveerd voor Leven Lang Ontwikkelen:

- Men baseert zich in sterke mate op eigen ervaringen, reeds bestaande vakkennis en 'learning on the job'.
- Men ziet de noodzaak van ontwikkelen niet in; men kan zich goed redden (ook zonder diploma's).
- Men heeft geen duidelijk doel voor ogen, maar zouden in de toekomst wel 'iets anders' willen gaan doen.
- Een negatieve houding naar (iets nieuws) leren vormt bij deze groep de belangrijkste belemmering. Dit maakt het ook moeilijk hen te bereiken. Men zal niet snel hulp zoeken.
- Oplossingsrichtingen zouden dan in eerste instantie niet moeten worden gezocht in de opleiding/ontwikkeling van deze groep, maar meer in loopbaanbegeleiding, waarbij de vraag aan de orde kan komen wat men nodig heeft om iets anders te gaan doen. Het volgen van opleidingen kan hier een gevolg van zijn.
- Deze groep kan ook gebaat zijn bij het verstrekken van certificaten gebaseerd op hun verworven competenties (eventueel ook in vrijwilligerswerk opgedaan). Dit kan hen verder brengen en aanzetten geven tot het verrijken van kennis en vaardigheden.

3. Flex tegen wil en dank:

- Voor deze subgroep is flexwerken een noodoplossing, die deels ook te wijten kan zijn aan de eigen situatie (multiproblematiek) en een beperkte beschikbaarheid.
- Belangrijke barrières voor Leven Lang Ontwikkelen zijn: opzien tegen opleidingen, gebrek aan zelfvertrouwen en/of gebrek aan vertrouwen in het nut van opleidingen.
- Oplossingen voor deze groep liggen in eerste instantie nogal eens in het oplossen van de nodige andere problemen waar men mee kampt.
- Een volgende stap kan zijn dat men zich met hulp van een loopbaancoach verder oriënteert op wat men wil en kan, waarbij



rekening moet worden gehouden met de geringe mate aan zelfvertrouwen bij deze groep.

4. Twijfelaars:

- Deze groep is een typische transitiefase-groep. Men is nog zoekende naar een richting waarop men zich zou willen ontwikkelen en heeft een tussentijdse stap gemaakt als flexkracht.
- Belangrijke belemmering bij deze groep is, dat men geen enkel zicht heeft op wat men zou moeten doen, wat de ontwikkelingsmogelijkheden zijn en waar men naar toe zou kunnen voor hulp (voor zover men zich dat al heeft bedacht).
- Deze groep zou als oplossing ook het meest gebaat zijn bij een coach die hen op het goede spoor kan zetten.

Alleenstaande Moeders

Achtergrond en belemmeringen:

De bij het onderzoek betrokken alleenstaande moeders verkeren veelal in een (zeer) problematische situatie, die zich als volgt kenmerkt:

- Een zware verwerkingsproblematiek (van de scheiding), gepaard met psychische en fysieke problemen van henzelf, maar veelal ook bij de kinderen. Dit laatste noopt hen ook tot 'thuis zijn voor de kinderen'. Met name bij de oudere alleenstaande moeders zijn de psychische en fysieke problemen in sterke mate aanwezig, bij de jongere alleenstaande moeders is nogal eens sprake van een (doorgemaakte) burn out. De problematiek brengt ook met zich mee dat de beschikbaarheid voor opleidingen en de arbeidsmarkt beperkt is.
- Een sterke inkomensachteruitgang, mede omdat men gestopt is met werken.
- Een relatief beperkt sociaal netwerk (soms is steun ook geheel afwezig).
- Een laag zelfbeeld, weinig zelfvertrouwen, faalangst, gaan (nieuwe) teleurstellingen uit de weg.
- Een grote achterstand op de arbeidsmarkt; deze wordt met name gevoeld bij de oudere alleenstaande moeders.

De verwerking van deze problematiek kost veel tijd en energie, maar is noodzakelijk voordat men weer verder kan. Vooral de jonge moeders hebben het perspectief dat men, als men er klaar voor is, weer gaat werken, en/of een opleiding gaat doen. De oudere moeders voelen een grote achterstand en zien weinig perspectief.

De belangrijkste belemmering voor een Leven Lang Ontwikkelen bij de alleenstaande moeders betreft dus hun situatie, waar eerst oplossingen moeten worden gevonden voordat men de stap naar het zichzelf ontwikkelen (weer) kan maken.

Drivers:

Niettemin zijn er ook drivers die een Leven Lang Ontwikkelen kunnen stimuleren:



- Een positieve houding ten aanzien van ontwikkeling, die nu vooral gericht is op probleemverwerking, maar op den duur ook tot persoonlijke groei moet leiden.
- Je nuttig maken en gewaardeerd voelen, wat buiten het gezin vooral tot uitdrukking komt in het doen van vrijwilligerswerk.
- De sociale kanten van werken/opleidingen: onder de mensen zijn.
- Er is ook sprake van een intrinsieke behoefte aan ontwikkeling die zich uit in het lezen van boeken, gebruik van Internet en activiteiten op het spirituele vlak. Een echt doel wat men hier mee gaat doen, heeft men echter niet voor ogen.

Bij sommige jongere moeders zien we ook dat men echt werk maakt van de eigen ontwikkeling, gericht op de toekomst. Via de gemeente waar men woont, heeft men dan een coach toegewezen gekregen en kan men opleidingen volgen. Bij andere moeders is deze mogelijkheid niet bekend, of niet beschikbaar.

De oplossingen voor de groep alleenstaande moeders zijn alleen van betekenis als de moeders in een stabielere situatie verkeren; daar moet eerst aan gewerkt worden. Oplossingsrichtingen zijn de volgende:

Oplossingsrichtingen:

- Coaching, die is gericht op de individuele problematiek/situatie van de moeder; maatwerk dus.
- Ontlasting van de druk die de zorg voor kinderen met zich meebrengt (kinderopvang, etc.).
- Aansluiten bij de drive om betekenisvol te zijn (voor anderen, de maatschappij) en daarmee stimuleren van het volgen van cursussen, bijvoorbeeld in het vrijwilligerswerk dat men doet. Hieraan kunnen (werkervarings-)certificaten worden verbonden, die de toegang tot de arbeidsmarkt kunnen vergemakkelijken.
- Vergroten van zelfvertrouwen door werkstages, praktisch leren (om faalangst ten aanzien van formele opleidingen te omzeilen). Eerst gaan werken kan ook aanzetten geven voor ontwikkeling.
- Instapcursussen 'digitale' vaardigheden kunnen het gebrek aan zelfvertrouwen en de (gevoelde) afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen.
- Ter beschikking stellen van financiële middelen is een belangrijke voorwaarde om deze groep te faciliteren.
- Faciliteren en begeleiden van het opzetten van een eigen bedrijf.

Niet-uitkeringsgerechtigde moeders

In de praktijk gaat het bij niet uitkeringsgerechtigde moeders om vrouwen met een gezinshuishouding waar het gezinsinkomen geheel wordt verdiend door de partner. Na het krijgen van kinderen is men meestal gestopt met werken om zich geheel aan de kinderen te wijden. Daarnaast doet men vaak vrijwilligerswerk, om zich nuttig te maken en voor de sociale contacten. Men wil wel graag gaan werken, maar de drempel om hier echt actie op te ondernemen blijkt vaak hoog of men heeft de moed zelfs al opgegeven, omdat men denkt dat men toch geen kans maakt. Vrijwilligerswerk ziet men dan als een goed alternatief. Sommige moeders denken wel aan het opstarten van een eigen bedrijfje.



Belemmeringen:

- Gebrek aan perspectief. Men toont weinig ambitie en men weet vaak ook niet in welke richting men het moet zoeken. Teleurstellingen uit het verleden zijn hierop van invloed, maar ook lijkt men niet gewend om doelen voor zichzelf te bepalen.
- Sterke mate van faalangst, gevoel dat men niet mee kan komen en achter loopt.
- Geringe beschikbaarheid (de prioriteit ligt bij zorg voor de kinderen).
- Negatieve connotaties bij leren en scholing, deels gebaseerd op eigen ervaringen, deels gebaseerd op de cultuur of opvoeding.
- Ontbreken van vaardigheden op digitaal gebied; dit versterkt het gevoel van achterlopen.
- Onbekendheid met mogelijkheden jezelf verder te ontwikkelen.

Drivers:

Drivers die aangesproken zouden kunnen worden in het kader van LLO komen in dit onderzoek nauwelijks manifest naar voren (in de zin van dat mensen deze bij zich zelf onderkennen; men legt zich eerder neer bij de situatie). Niettemin bieden de problemen bij deze groep juist ook aanknopingspunten voor drivers:

- Mee kunnen doen in de maatschappij, geen gevoel van achterstand meer hebben.
- Jezelf nuttig maken (iets wat men al via vrijwilligerswerk doet).
- Extra inkomen verwerven (gezinsinkomens lijken 'genoeg', maar ook relatief laag).
- Iets te doen hebben als kinderen het huis uit zijn.

Het grootste probleem bij deze groep is het gebrek aan perspectief en geloof in jezelf. Dit vergt in feite een 'reset' van de moeders als het gaat om de overtuigingen die men heeft ten aanzien van werk en leren. Dit geldt bijvoorbeeld al voor het aanvaarden van een oplossing zoals een coach die je daarbij zou kunnen helpen. Men ziet die oplossing vaak niet. Dit neemt niet weg dat er zeker ook moeders zijn die een dergelijke aanbod wel zouden accepteren.

Het willen blijven en de gevoelde achterstand (wat) wegwerken kunnen echter wel een goed aanknopingspunt zijn voor een oplossingsrichting. Een directe koppeling aan het idee van scholing en werk zou daarbij vermeden moeten worden. Framing als 'persoonlijke groei' voorkomt het met faalangst verbonden gevoel te *moeten* presteren.

De oplossingen zouden bij deze groep dan vooral gevonden kunnen worden in een aanbod van praktische, laagdrempelige cursussen, die gemakkelijk inpasbaar zijn in de zorgtaken die men heeft.

Oplossingsrichtingen:

Als belangrijkste oplossingsrichtingen komen naar voren:

- Bewustwording: In de eerste plaats zal moeten worden gewerkt aan bewustwording rond het belang van Leven Lang Ontwikkelen en waarom dit nodig is.



- Coaching/persoonlijke begeleiding: Veel moeders zullen er als individu niet uitkomen en hebben begeleiding nodig van een coach. Dit is ook een belangrijke voorwaarde voor commitment aan het werken aan jezelf: je bent iemand anders dan ook wat verschuldigd. Coaching op zowel het persoonlijk vlak (alles op een rijtje hebben), als op de te volgen richting (loopbaan) is nodig.
- Laagdrempelig aanbod:
 - Veel mensen uit de doelgroep met een MBO-achtergrond zijn wat 'leerschuw'; een praktische insteek van leren (en informeel leren) is voor hen een betere insteek dan een theoretische. Training on the job is voor hen een aangewezen weg. Daarnaast heeft men al vaak (wat) ervaring. Beloning van reeds aanwezige competenties (in de vorm van certificaten) zou daarbij een goed middel kunnen zijn als opstap voor verdere ontwikkeling.
 - Door de drukke levensfase waarin velen verkeren is er weinig tijd voor opleiding of ziet men er tegen op. Ook dient er rekening te worden gehouden met een negatieve houding ten aanzien van leren en dienen eventuele oplossingen goed te worden afgestemd op het individu (de een leert anders dan de ander). Dit betekent dat het aanbod in behapbare 'snippers' zou moeten worden aangeboden ('micro learning') en dat leren ook als 'leuk' wordt ervaren. Dit kan op zich leiden tot doorbreken van negatieve connotaties en tot een positieve leercultuur en een positief competentiegevoel.
 - Investeren in eigen opleiding doet men niet gemakkelijk. Voor zover financiën een drempel vormen zou hierin tegemoet kunnen worden gekomen, bijvoorbeeld door het instellen van een individuele ontwikkelrekening of andere vorm van persoonlijk budget.



Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1 Inleiding	17
1.1 Achtergrond van het onderzoek	17
1.2 Doel van het onderzoek	18
1.3 Centrale vraagstelling	19
2 Opzet van het onderzoek	21
3 Belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen	23
3.1 Wat is een Leven Lang Ontwikkelen?	23
3.2 Leven Lang Ontwikkelen in Nederland	24
3.3 Theoretisch kader voor belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen	26
4 Werknemers met een vaste baan en 10-20 jaar werkervaring	29
4.1 Achtergrond van de doelgroep	29
4.2 Doelen van Leven Lang Ontwikkelen	31
4.3 De praktijk van Leven Lang Ontwikkelen	32
4.4 Belemmeringen voor Leven Lang Ontwikkelen	32
4.5 Randvoorwaarden voor het verder ontwikkelen	36
4.6 Oplossingsrichtingen om een Leven Lang Ontwikkelen te stimuleren	37
5 Flexkrachten	41
5.1 Achtergrond van de doelgroep	41
5.2 Belemmeringen voor Leven Lang Ontwikkelen en oplossingsrichtingen	43
6 Alleenstaande moeders	49
6.1 Achtergrond van de doelgroep	49
6.2 Doelen en praktijk van Leven Lang Ontwikkelen	49
6.3 Belemmeringen	51
6.4 Randvoorwaarden voor het verder ontwikkelen	52
6.5 Oplossingsrichtingen	53
7 Niet uitkeringsgerechtigde vrouwen met kinderen	57
7.1 Achtergrond van de doelgroep	57
7.2 Belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen	58
7.3 Oplossingsrichtingen	59
8 Conclusies en oplossingsrichtingen	62
8.1 Conclusies: doelgroepen en algemeen beeld	62
8.2 Randvoorwaarden	66



8.3	Oplossingsrichtingen	68
8.4	Nudges voor Leven Lang Ontwikkelen	74
8.5	Rol van actoren bij het oplossen van belemmeringen	75
Bijlage 1	Onderzoeksopzet	77
Bijlage 2	Literatuurlijst	86



1 Inleiding

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Ontwikkelingen als vergrijzing, technologisering, digitalisering en globalisering hebben een grote impact op de arbeidsmarkt en de samenleving als geheel. De arbeidsmarkt is steeds dynamischer geworden en vraagt om wendbaarheid en flexibiliteit van werknemers en organisaties. Banen verdwijnen en er ontstaan nieuwe banen. Arbeidsrelaties worden korter en de pensioengerechtigde leeftijd wordt hoger. Daardoor wordt het plausibeler dat werknemers één of meer keren gedurende hun arbeidzaam leven van soort baan moeten veranderen. En als ze al dezelfde baan houden, dan gaat de inhoud daarvan waarschijnlijk over de jaren heen flink veranderen. Om mee te bewegen met deze continue veranderingen is het van belang om kennis en vaardigheden op peil te houden. Dit vergt een voortdurende behoefte aan bij- om- en opscholing¹.

Continue ontwikkeling van mensen is ook nodig om het verdienvermogen van de Nederlandse economie te behouden en te versterken. Daarnaast levert een leven lang leren een belangrijke bijdrage aan de sociale integratie, actief burgerschap en persoonlijke ontwikkeling².

Een Leven Lang Ontwikkelen is voor individuen van belang voor het behoud van een baan, versterking van de positie op de arbeidsmarkt en inkomenszekerheid. Levenslange ontwikkeling is niet alleen een investering in eigen inzetbaarheid, maar is ook een collectieve voorziening om de arbeidsmarkt goed te laten functioneren en (grote) tekorten of overschotten te voorkomen. Ook voor de werkgever is het van belang dat werknemers over up-to-date kennis beschikken en optimaal inzetbaar zijn.

De OESO benadrukt daarnaast dat het versterken van de leercultuur onder volwassenen essentieel is voor de toekomstige voorspoed en stabiliteit in Nederland³. Ten slotte is deze leercultuur waarin een Leven Lang Ontwikkelen centraal staat de beste garantie voor een goed draaiende en concurrerende nationale economie.

Aanleiding van het onderzoek

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) werkt voortdurend aan de versterking van haar kennis- en informatiepositie. In de jaarplanning heeft de commissie een aantal thema's vastgelegd waarop zij zich het komende jaar inhoudelijk verder wil verdiepen. Eén van de thema's is Leven Lang Ontwikkelen. De

¹ SER (2016) Mens en technologie: samen aan het werk.

² Europese Commissie (2011). Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning

³ OESO (2017) Skills Strategy Diagnostic Report: the Netherlands, Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling



voorbereidingsgroep Leven Lang Ontwikkelen heeft in 2018 een quick scan uitgevoerd van de knelpunten op het terrein van Leven Lang Ontwikkelen. Hieruit zijn drie knelpunten gedestilleerd waarop nader onderzoek gedaan zal worden. Eén van deze knelpunten betreft de belemmeringen van scholingsdeelname en in het verlengde daarvan ook de belemmeringen van scholingsaanbod. Hierbij gaat het met name om:

- 1) de houding ten aanzien van leren (mentaal);
- 2) onduidelijkheid over mogelijkheden voor scholing.

Hoewel er veel onderzoek is uitgevoerd op het thema een Leven Lang Ontwikkelen, is er op het gebied van belemmeringen relatief weinig informatie beschikbaar. Om meer inzicht te krijgen in de exacte werking van deze belemmeringen is aanvullend kwalitatief onderzoek gewenst.

1.2 Doel van het onderzoek

Het is nog niet duidelijk wat nou echt de belangrijkste belemmeringen zijn voor mensen om zich niet te ontwikkelen. Er bestaat veel kwantitatief onderzoek waarin is gekeken naar (verschillen in) scholingsdeelname tussen verschillende groepen⁴. Doorgaans richt dit soort onderzoek op de factoren die samenhangen met scholingsdeelname zoals opleidingsniveau.

Het probleem hierbij is dat in dit soort onderzoek niet alle factoren kunnen worden meegenomen. Daardoor is niet duidelijk wat nu echt de belangrijkste belemmeringen zijn. Andere kwalitatieve benaderingen blijven vaak redelijk op de vlakte waarbij belemmeringen als “geen geld”, “geen tijd” en een laag urgentiegevoel naar voren komen. Een dergelijke constatering vraagt om verdere verdieping. Geld of tijd is nooit de enige belemmering.

De bedoeling van dit onderzoek is dat er echt inzicht ontstaat in de (dieper liggende) factoren die belemmerend en bevorderend werken voor deelname aan ontwikkeling. Het in kaart brengen van bevorderende factoren is ook relevant. Het ontbreken van een bevorderende factor om aan scholing te doen is de facto namelijk meestal een belemmerende factor. Het gaat daarbij vooral om wat er zich op mentaal, sociaal psychologisch vlak afspeelt qua belemmeringen, motieven en overtuigingen ten aanzien van leren, leercultuur en -scholingsaanbod en ook hoe men hierin de rol van de omgeving, zoals de werkgever, percipieert.

In dit onderzoek wordt “de brede doelgroep” van Leven Lang Ontwikkelen betrokken. De brede doelgroep is zowel gericht op de arbeidsmarkt als op de samenleving als geheel en omvat dus zowel werkenden die moeten zijn voorbereid op de toekomst, werkzoekenden die betaald werk zoeken maar ook vrijwilligers en overige deelnemers aan de samenleving waarvoor Leven Lang Ontwikkelen van belang is.

⁴ Zie bijvoorbeeld ROA (2018) Nederland in Leerstand en CBS (2018) onderwijs in cijfers.



1.3 Centrale vraagstelling

De centrale vraagstelling voor dit onderzoek luidt:

Welke belemmeringen zijn er voor scholingsdeelname bij de brede doelgroep van Leven Lang Ontwikkelen en wat is er nodig (o.a. wat betreft scholingsaanbod) om scholingsdeelname te bevorderen en voor welke doelgroepen kan scholingsdeelname het gemakkelijkst verbeterd worden en hoe?

De centrale vraagstelling is te vertalen in de volgende subvragen:

1) Wat zijn de belangrijkste sociaal psychologische belemmeringen ten aanzien van scholingsdeelname?

- Welke factoren en voorwaarden **weerhouden** werknemers om scholing te volgen?
- Welke factoren en voorwaarden werken **bevorderend** om scholing te gaan volgen?
- Wat is de rol van het huidige opleidingsaanbod ten aanzien van scholingsdeelname?
- Wat is de rol van andere actoren, zoals werkgever en de overheid, inzake de belemmeringen rondom een Leven Lang Ontwikkelen (vanuit het oogpunt van de brede doelgroep)?
- Welke overige belemmeringen ten aanzien van scholingsdeelname zijn er?
- Zijn er verschillen op te merken voor verschillende vormen van scholing (formele vs. informele scholing; bedrijfsspecifieke vs. algemene scholing; inter- versus intrasectorale scholing)?
- Welke noodzakelijke voorwaarden spelen een rol om deel te nemen aan scholing?

2) Voor welke doelgroepen spelen (sociaal psychologische) belemmerende en bevorderende factoren voor scholingsdeelname met name een rol?

- Bij welke doelgroepen is de urgentie tot scholing het sterkst?
- Bij welke doelgroepen zijn potentiële quick wins te halen?

3) Wie kan deze belemmeringen voor scholingsdeelname verminderen / opheffen en hoe? (per doelgroep beantwoorden);

- Wat denken mensen dat ze nodig hebben om een Leven Lang Ontwikkelen/ontwikkelen te realiseren?
- Welke actoren kunnen belemmeringen verminderen/opheffen?
- Hoe kunnen actoren belemmeringen verminderen/opheffen?
- Welke interventies kunnen effectief zijn om scholingsdeelname te bevorderen?



- Welke nudges kunnen effectief zijn om scholingsdeelname te bevorderen?
4) Welke behoeften bestaan er in de doelgroepen ten aanzien van het aanbod aan scholing?
- Wat voor een scholing zouden mensen willen volgen? - Wie zou de scholing moeten aanbieden?
5) Welke doelgroep(en) is/zijn het meest kansrijk om scholingsdeelname van Leven Lang Ontwikkelen te bevorderen? En hoe, welke instrumenten moeten daarvoor ingezet
- Bij welke doelgroepen zijn quick wins te behalen? - Welke instrumenten moeten daarvoor ingezet worden? - Welke nudges zijn effectief voor welke doelgroep?



2 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestaat uit vier onderdelen:



De onderdelen van het onderzoek worden hier kort beschreven. In bijlage 1 is een uitgebreidere beschrijving van de onderzoeksopzet opgenomen.

Deskresearch

Tijdens de deskresearch is een inventarisatie gemaakt van de stand van zaken van de literatuur rondom het onderwerp Leven Lang Ontwikkelen en is in kaart gebracht welke mogelijke belemmeringen individuen ervaren om niet deel te nemen aan een Leven Lang Ontwikkelen. Daarnaast is er gekeken of verschillende doelgroepen te maken hebben met andere belemmeringen.

Expertinterviews

De bevindingen uit deze literatuurstudie zijn 'getoetst' bij een tiental experts, op het thema Leven Lang Ontwikkelen in het algemeen en vooral op het gebied van belemmeringen die mogelijk een rol kunnen spelen bij de diverse doelgroepen. In de expertinterviews is ook ingegaan op oplossingsrichtingen om een Leven Lang Ontwikkelen bij individuen te stimuleren. Deze aangedragen oplossingen zijn als input gebruikt voor de in de focusgroepen behandelde onderwerpen.

Doelgroepen

Na de deskresearch en expertinterviews is een keuze gemaakt voor een drietal doelgroepen voor het vervolgonderzoek. Uiteindelijk is de keuze gevallen op de volgende drie doelgroepen. De keuze daarvoor wordt beschreven in bijlage 1.

Werkenden

Relatief laag opgeleid (tot en met MBO), met een vaste baan en 10 tot 20 jaar werkervaring

Flexkrachten

burgers die op flexibele basis voor hun werkgever(s) werken, zoals oproepkrachten, mensen met 0-uren contracten, en ook mensen die dit doen zonder contract (bijvoorbeeld als 'zelfstandige')

(Alleenstaande) moeders:

- Alleenstaande moeders met werk
- Alleenstaande moeders met een uitkering
- Moeders zonder werk en uitkering



3 Belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen

Dit hoofdstuk beschouwt de bestaande literatuur over de belemmeringen voor deelname aan Leven Lang Ontwikkelen en bouwt daarop voort. Eerst komt de definitie van een Leven Lang Ontwikkelen aan de orde. Daarna volgt een schets van de huidige situatie in Nederland op dit gebied. De paragraaf van dit hoofdstuk beschrijft achtereenvolgens een theoretisch kader voor de verschillende soorten belemmeringen en een gedragsmodel om de besluitvorming tot deelname aan een Leven Lang Ontwikkelen te analyseren.

3.1 Wat is een Leven Lang Ontwikkelen?

Een Leven Lang Ontwikkelen is een middel tot het bereiken van bepaalde doelen. In dit rapport ontleen we het doel van een Leven Lang Ontwikkelen aan het advies van de commissie vraagfinanciering Mbo uit 2017: *“Iedereen in Nederland in staat stellen zich blijvend te ontwikkelen en te ontplooiën om zo een duurzame positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving te verwerven en te behouden.”* Een Leven Lang Ontwikkelen is in navolging van de Europese Commissie te definiëren als: *‘alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven ontplooid worden om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren’*⁵.

Routes

In de klassieke, op productiviteit gerichte visie op scholing ligt de focus meestal op bijscholing en op specialisatie binnen hetzelfde beroep. Vanuit de meer op employability gebouwde benadering is vaker de conclusie te trekken dat eventueel ook een bredere scholing zinvol zou (kunnen) zijn. In relatie tot de duurzame arbeidsmarktpositie zijn er daarom naast functie-specifieke scholing ook andere routes om kennis en vaardigheden waardevol te houden voor de arbeidsmarkt⁶.

1. *Ontwikkelroute*: Hierbij verrichten mensen activiteiten zoals scholing en cursussen of informeel leren om te voldoen aan de eisen van het (huidige of toekomstige) werk.
2. *Taakontwerp-route*: De taakontwerp-route verwijst naar het veranderen van taken en processen binnen het huidige werk om de huidige vaardigheden optimaal te gebruiken.
3. *Mobiliteitsroute*: Deze route is gericht op de verplaatsing van werknemers binnen of buiten de organisatie om werk te vinden dat beter past bij de eigen vaardigheden dan het huidige werk. Het gaat hierbij vaker om omscholing dan om bijscholing. Hoewel baanmobiliteit geen doel op zich is, kan het bij

⁵ Commissie van de Europese Gemeenschappen (2001). Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren.

⁶ Sanders, J (2017) Verduurzamen van inzetbaarheid bij lager opgeleid personeel



dreigende werkloosheid nuttig zijn voor individuen en voor een goed functionerende arbeidsmarkt.

Vormen

Het verschilt per persoon welke vorm van ontwikkeling relevant is. Dit hangt onder meer af van de behoeften van de persoon zelf, van de werkgever en van de samenleving in het geheel. Een persoon, die in de toekomst waarschijnlijk zijn of haar baan verliest, zou bijvoorbeeld bij andere scholing gebaat zijn dan de persoon die slechts up-to-date hoeft te blijven met de ontwikkelingen binnen zijn of haar werk.

In dit onderzoek kijken we vooral naar de belemmeringen die individuen zelf ervaren om met de eigen ontwikkeling aan de slag te gaan. Binnen een Leven Lang Ontwikkelen vallen alle vormen waarop individuen zich kunnen ontwikkelen:

Formeel leren	Systematisch en gestructureerd leren binnen een omgeving die ontworpen is om te leren, met als doel het behalen van erkende diploma's of certificaten.
Non-formeel leren	Georganiseerd leren, doelgericht maar minder gestructureerd en systematisch in vergelijking met formeel leren. Non-formeel leren is niet gericht op het behalen van een erkend diploma of certificaat. Voorbeelden zijn cursussen, trainingen en bedrijfsspecifieke opleidingen.
Informeel leren	Onbedoeld leren, kan in een georganiseerde leersetting plaatsvinden en ook daarbuiten. Dit leren is in feite een 'bijproduct' van andere activiteiten: leren tanken, je smartphone gebruiken, mantelzorg verlenen. Binnen het werk wordt veel informeel geleerd

3.2 Leven Lang Ontwikkelen in Nederland

Uit de vele publicaties van de laatste decennia blijkt dat Nederland in Europa wat betreft een Leven Lang Ontwikkelen een middenpositie inneemt⁷. Het aantal mensen dat deelneemt aan ontwikkeling ligt relatief hoog. In 2017 gaf 54% van de werkenden aan te hebben deelgenomen aan een cursus of training⁸. Het aantal bestede uren ligt echter lager dan het Europese gemiddelde⁹. Tegelijkertijd kent Nederland sinds 2004 een afname van cursus- en scholingsdeelname en een daling van het gemiddelde aantal opleidingsuren per werknemer of werkzoekende¹⁰. Al met al lijkt er nog terrein te winnen.

Verschillen tussen groepen

Tussen verschillende groepen bestaan verschillen in deelname aan een Leven Lang Ontwikkelen. In vergelijking met werkenden (54%)

⁷ UWV arbeidsmarktanalyse 2017

⁸ ROA (2017) Werkenden in Leerstand

⁹ CBS, onderwijs in cijfers

¹⁰ SCP (2016) Aanbod van arbeid 2016



participeren niet-werkenden bijvoorbeeld aanzienlijk minder vaak aan scholing of cursussen (20%)¹¹. Opvallend is dat degenen die het meeste baat lijken te hebben bij scholing en ontwikkeling de minste scholing volgen¹². Zo participeren de volgende groepen gemiddeld genomen minder vaak aan een Leven Lang Ontwikkelen:

Flexkrachten
Lager opgeleiden
Vrouwen
Niet-werkenden
Mensen met een slechtere gezondheid
Werknemers bij mkb-bedrijven
Ouderen
Zzp'ers
Personen met een migratieachtergrond
Laaggeletterden

Laagopgeleiden participeren bijvoorbeeld beduidend minder (39%) dan middelbaar (53%) en hoogopgeleiden (63%)¹³. Ook leren lager opgeleiden op het werk veel minder vaak op een informele manier. Hoogopgeleiden geven aan dat ze 28% van hun werktijd aan leerzame taken besteden. Dit percentage bedraagt 20% bij de laagopgeleiden. Werknemers met flexibele contracten en zzp'ers volgen minder scholing dan mensen met een vast dienstverband¹⁴. Een belangrijke reden hiervoor is de lagere bereidheid van werkgevers om te investeren in werknemers met een tijdelijk contract door het lagere rendement op training¹⁵. Binnen mkb-bedrijven ligt relatief vaker de nadruk op het werk in het hier en nu en is minder tijd en budget beschikbaar voor scholing.

Oorzaken en belemmeringen

Leven Lang Ontwikkelen lijkt hiermee in Nederland nog niet echt van de grond te komen. De literatuur noemt hiervoor een breed scala aan oorzaken, waarbij de ene bron andere accenten legt dan de andere. Zo noemt de WRR¹⁶ als belangrijkste oorzaken dat het in Nederland ontbreekt aan een leercultuur, de structuur van het onderwijsaanbod niet bevorderlijk is en er een adequate financieringsvorm ontbreekt. De werkgroep Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid¹⁷ bekijkt het vanuit een heel ander perspectief en signaleert dat de onzekerheid of de baten te verzilveren zijn door degene die de investering doet (het 'hold-up'-probleem) vooral de deelname aan een Leven Lang Ontwikkelen blokkeert.

De SER gaat in het advies "Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan" in meer algemene zin in op belemmeringen en op de mogelijkheden deze

¹¹ ROA (2018) Nederland in Leerstand

¹² Borghans, L., Fouarge, D., de Grip, A. (2011), Een leven lang leren in Nederland, ROA-2011/5
CPB (2016) Kansrijk onderwijsbeleid
CBS, onderwijs in cijfers (2018)

¹³ ROA (2017) Werkenden in leerstand

¹⁴ CBS, onderwijs in cijfers (2018)

¹⁵ Akgündüz, Y.E. & Huizen, T.M. van (2015). Training in two-tier labor markets: the role of job match quality. Social Science Research, 52, 508–521.

¹⁶ WRR (2013), Naar een lerende economie

¹⁷ Rapport werkgroep Arbeidsmarkt en sociale zekerheid, Ministerie van SZW, juli 2016



te overbruggen. De Raad onderscheidt zes belemmeringen voor verdere groei van een Leven Lang Ontwikkelen:

- Er is onvoldoende urgentiegevoel om te investeren in ontwikkeling bij zowel werkenden als werkgevers als bij overheid.
- Het geld ontbreekt.
- Het ontbreekt (afhankelijk van levensfase) bij groepen mensen aan ruimte om tijd in te ruimen voor scholing.
- Het grote en diverse aanbod aan scholing en andere ontwikkelingsmogelijkheden zorgt ervoor dat het niet duidelijk is wat voor iemand de best passende ontwikkelingsmogelijkheid is.
- De opbrengst van de investering in ontwikkeling is niet altijd duidelijk.
- Er is sprake vaak sprake van negatieve leerervaringen uit het verleden.
- In formele scholingstrajecten wordt er onvoldoende gehonoreerd wat mensen al kennen en kunnen.

Andere analyses blijven veelal beperkt tot “te weinig tijd/geld”, “een gebrek aan urgentiegevoel” of “een gebrek aan motivatie”. Dit bevestigt het belang om echt een verdiepende blik te krijgen op de belemmeringen. De inzichten van mensen die daadwerkelijk “moeten gaan leren” ontbreken, ondanks hun erkende volwassenheid, veelal in het debat.

3.3 Theoretisch kader voor belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen

Weten, willen en kunnen

Heel abstract gesteld is het realiseren van een Leven Lang Ontwikkelen bij individuen een kwestie van weten, willen en kunnen. Individen moeten ten eerste *weten* wat er mogelijk is op het gebied van ontwikkelen en wat er van ze verwacht wordt. Dit hoeft niet alleen de verwachting vanuit de huidige werkgever te zijn, maar kan ook te maken hebben met arbeidsmarktperspectieven. Zo moeten mensen het inzicht hebben in hoe het staat met hun employability op de korte en lange termijn en of er eventuele actie nodig is om die employability te versterken. Ten tweede is er intrinsieke of extrinsieke motivatie vereist om daadwerkelijk met ontwikkelen aan de slag te gaan (*willen*). Mensen moeten de intentie hebben om te ontwikkelen en moeten er ook tijd en energie in willen stoppen. Ten derde moeten de kansen ook daadwerkelijk benut *kunnen* worden. Hierbij moeten de randvoorwaarden toereikend zijn om daadwerkelijk te ontwikkelen.





De belemmeringen voor deelname aan een Leven Lang Ontwikkelen liggen op deze drie gebieden.

Gedragmodel TPB: Theory of Planned Behaviour

De belemmeringen op het gebied van "weten" en "kunnen" zijn te overwinnen met betere informatie respectievelijk maatregelen om de positie van het individu en het scholingsaanbod te versterken. Het element "willen" is echter een kwestie van (beïnvloeding van) gedragsfactoren. De besluitvorming om al dan niet deel te nemen aan scholing is een complex samenspel tussen verschillende persoonlijke, omgevings- en institutionele factoren¹⁸. Een krachtig gedragsmodel om scholingsdeelname te bestuderen dat rekening houdt met dit complexe proces, is de theorie van gepland gedrag ofwel "The Theory of Planned Behaviour"¹⁹. Dit model wordt onder meer gehanteerd door de lector 'Leren tijdens de beroepsloopbaan' van de HAN Dr. J. Sanders²⁰. Het model stelt dat de intentie om bepaald gedrag te vertonen wordt beïnvloed door de attitude, de subjectieve norm en de 'self-efficacy'. Deze intentie beïnvloedt op haar beurt de kans om daadwerkelijk het gedrag te vertonen. Diverse studies hebben aangetoond dat deze drie factoren bijdragen aan het deelnemen aan scholing²¹.

¹⁸ Hazelet, A. Paagman H. & El MKarini, S. (2008) Werknemers motiveren voor scholing. Opleiding en Ontwikkeling 10-2008

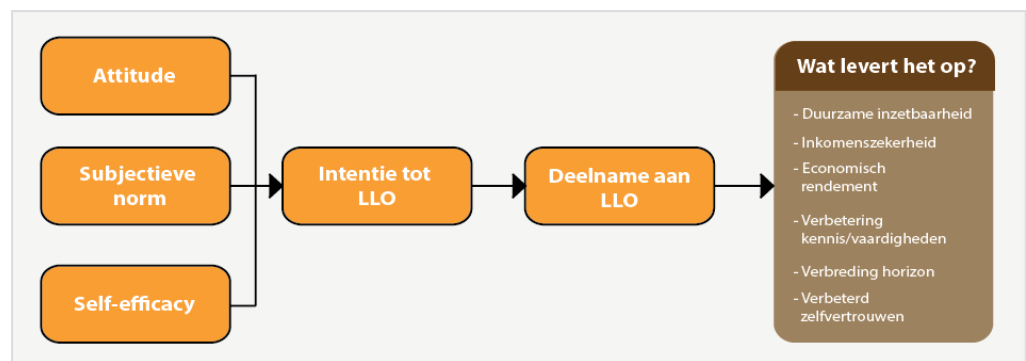
¹⁹ Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.

²⁰ Sanders, J. (2016), Sustaining the employability of the low skilled worker: Development, mobility and work redesign, Maastricht, Research Centre for Education and the Labour Market.

²¹ Hazelzet, A., Sanders, J., Langelaan, S., Giesen, F. & Keijzer, L. (2011). Stimuleren van scholing bij lager opgeleide werknemers. Hoofddorp: TNO.

Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F. & Baert, H. (2011). The learning intention of low qualified employees: a key for participation in lifelong learning and continuous training. *Vocations and Learning*,





Bron: Ajzen (1991)

Attitude: De houding ten aanzien van scholing. Dit bestaat uit een affectieve component (gevoelens en emoties ten aanzien van leren) en een cognitieve component gebaseerd op overtuigingen. Naarmate de attitude ten opzichte van het gedrag positiever is, verwacht de persoon van dat gedrag meer resultaten

Subjectieve norm: Dit is de mate waarin de directe omgeving (zoals collega's of vrienden) scholing stimuleert dan wel afkeurt. Hierdoor voelt een persoon zich (moreel) verplicht om al dan niet deel te nemen aan scholing.

Self-efficacy: De self-efficacy is het vertrouwen in de eigen bekwaamheid om een taak goed uit te kunnen voeren. In deze context betekent het dat naarmate iemand meer vertrouwen heeft in het vermogen een cursus of scholing af te ronden, des te groter de intentie is om deel te nemen. Diverse studies hebben aangetoond dat een hogere self-efficacy ten aanzien van leren samenhangt met een hogere scholingsintentie²². Deze self-efficacy wordt weer beïnvloed door factoren als positieve ervaringen met scholing, zelfvertrouwen en de inschatting van eigen intelligentie²³.

Dit gedragsmodel verklaart vooral het "willen" volgen van scholing. Hierbij is nog geen rekening gehouden met andere factoren die het daadwerkelijk gedrag kunnen beïnvloeden. Zo kan het gebrek aan randvoorwaarden (zoals het juiste aanbod van scholing) een belemmering vormen om het daadwerkelijk gedrag uit te voeren.

²² Kyndt, E. & Baert, H. (2013). Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review. *Review of Educational Research*, 83(2), 273-313.

²³ Maurer, T.J., Weiss, E.M. & Barbeite, F.G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: the effects of individual, situational, motivational and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 707-724.



4 Werknemers met een vaste baan en 10-20 jaar werkervaring

Dit hoofdstuk gaat in op de belemmeringen en stimulerende factoren voor een Leven Lang Ontwikkelen bij de doelgroep werknemers met een vaste betaalde baan en 10 tot 20 jaar werkervaring. Het gaat om een groep van circa 750.000 Nederlanders.

4.1 Achtergrond van de doelgroep

De werknemers met een vaste baan die bij het onderzoek betrokken zijn hebben een werkervaring van zo'n 10 tot 20 jaar, hebben een Mbo-opleiding (soms niet afgemaakt) of lager en werken al lang voor dezelfde werkgever, vaak ook in eenzelfde soort baan. Men heeft zich veelal in de baan verder ontwikkeld, vooral op basis van trainingen, cursussen of opleidingen die vrijwillig zijn aangeboden en in een aantal gevallen verplicht gesteld door de werkgever. De werknemers hebben zich vaak in hun baan vaak opgewerkt en meer verantwoordelijkheid gekregen. Die positieverbetering is vooral gebaseerd op hun expertise en kennis van het vakgebied. Sommigen hebben ook een wat meer coachende of leidinggevende functie gekregen.

Kenmerkend voor deze groep is dat men veel heeft geleerd *'on the job'*. Men heeft vaak een praktische instelling: leren door te doen. De meesten moeten het ook niet zo van (veel) lezen hebben, of van theoretische verhalen.

Zekerheid en *veiligheid* zijn belangrijke drivers om in de huidige vaste baan te blijven zitten, maar ook om hetzelfde werk te blijven doen; dat waar men goed in is. Men klampt zich vaak aan de huidige baan vast, ook al heeft men andere ambities of vindt men van zichzelf dat men eens verder moet kijken. Ook al te routineus of eentonig werk wordt in genoemd kader voor lief genomen. Hierin verschillen zij sterk van een aantal flexkrachten uit de doelgroep die in het volgende hoofdstuk wordt beschreven en die wel de stap hebben gemaakt iets heel anders te gaan doen.

Men is over het algemeen (redelijk) tevreden over het werk en de baan. Als men minder tevreden is, heeft men meestal nog wel een leuke hobby of zelfs een andere betaalde bezigheid waar men plezier en voldoening uit haalt, ter compensatie. Een respondent zegt daarover: *"Het werk is niet moeilijk en verdient aardig. Klaar en dan naar huis" om zich vervolgens te storten op de hobby*. Ook is er vaak sprake van uitstelgedrag: die nieuwe of extra stap, die komt later wel.

De angst om te verliezen wat je hebt blijkt een belangrijke driver om bij dezelfde werkgever te blijven en hetzelfde werk te blijven doen, ook al heeft men andere verlangens. Uit de comfortzone treden is iets wat men nauwelijks overweegt, vooral als men ook het gevoel heeft helemaal op



zijn/haar plaats te zijn. Aan dit laatste zitten namelijk belangrijke voordelen:

- Voor alle partijen (werknemer, werkgever, maar ook het eventuele gezin) is de stabiliteit fijn. Het is niet alleen fijn om stress te vermijden, maar ook een goede basis om verder op te bouwen.
- Het roer hoeft niet om, maar toch is men het erover eens dat je niet stil moet blijven staan in je ontwikkeling. Kleine veranderingen kunnen genoeg zijn voor het gevoel van 'vooruitgang'. Veelal heeft men zich in het werk verder ontwikkeld en heeft men ook het gevoel hier iets in te hebben bereikt.
- Men ontleent aan het werk een gevoel van eigenwaarde en heeft ook het gevoel gekregen dat men van meerwaarde is voor werkgever, collega's en voor klanten of cliënten. Men is waardevol in de huidige baan. Waardering voor wat men doet draagt nog extra bij aan een goed gevoel over het eigen werk, al blijkt dat niet elke werkgever of leidinggevende hier even scheutig mee is. Enkele deelnemers aan deze focusgroepen spreken expliciet van weinig waardering of aandacht van de werkgever of leidinggevende. Dit heeft vervolgens duidelijk een negatieve invloed op hun tevredenheid over de werkgever.
- In de werkomgeving bouwt men vaak relaties op met anderen, zoals collega's, maar ook patiënten of bijvoorbeeld kinderen en ouders op scholen. Voor een aantal deelnemers is deze sociale binding met anderen erg belangrijk en soms een primaire motivatie om te blijven.

De angst voor het niet willen veranderen en over de grenzen van de comfortzone heen te kijken heeft verder veel te maken met de onvoorspelbaarheid of eventuele negatieve gevolgen, zoals mogelijke inkomensachteruitgang, in een omgeving terecht komen waar men zich helemaal niet thuis voelt, etc. Er bestaat vaak een gebrek aan vertrouwen dat men elders beter slaagt.

De volgende uitspraken van deelnemers tijdens het onderzoek zijn wat dit betreft illustratief:

- *"het is belangrijk dat je goed naar jezelf moet blijven kijken. Veranderingen horen daar ook bij. Durven te veranderen, daar ben ik nooit zo goed in"*
- *"Tuurlijk ben je bang om te veranderen. Het is nu zeker, en dat is altijd even afwachten. Ook kan je bang zijn dat je er spijt van gaat krijgen"*
- *"Step out of your comfort zone is iets wat ik zou moeten doen maar dat ik niet veel doe".*

Overigens zijn er vaak praktische factoren die belemmerend werken op de ontwikkeling van deelnemers in hun werk (en al helemaal op het over de grenzen van de comfortzone kijken). Men zit nogal eens met een druk gezin met vaak jonge kinderen en heeft wat dit betreft niet de tijd en energie om verder te kijken. Hier is vaak sprake van het uitstellen van het nastreven van verlangens die men eventueel heeft, waarbij het overigens nogal eens voorkomt dat men niet weet wat men in de



toekomst wil doen. Dit geldt met name voor vrouwen. Men heeft geen perspectief voor zichzelf geformuleerd.

Bovengenoemde factoren dragen er ook aan bij dat men vaak weinig of niet stilstaat bij eventuele bedreigingen van de eigen baan, ook al heeft men al diverse reorganisaties doorstaan. Daarbij speelt het volgende:

- Vaak bestaat het gevoel dat het niet zo'n vaart zal lopen, of dat men 'het dan wel weer ziet'; risico's wil men niet zien of worden niet onderkend.
- Door het volgen van cursussen/opleidingen (werk gerelateerd, aangeboden door de werkgever) blijft men voldoende bij, is men op de hoogte; dat geeft meer baanzekerheid.
- Men heeft het gevoel dat men op basis van bepaalde specialistische expertise en kennis, alsmede vele jaren ervaring onmisbaar is.
- Bij vrouwen met een partner komt het voor dat de man zorgt voor de primaire inkomsten en men zich daar zelfs meer zorgen over maakt: *"Voor mij is dat een goede achterdeur. Ik zou me soms dan eerder zorgen maken voor de baan van mijn man. Dan zou ik dan toch meer dagen moeten gaan maken"*.

4.2 Doelen van Leven Lang Ontwikkelen

Over drivers voor een Leven Lang Ontwikkelen bestaat binnen deze doelgroep een eenduidig beeld. Alle deelnemers delen de overtuiging dat het belangrijk is om je in je leven, in je werk, maar zeker ook daarbuiten verder te ontwikkelen. Men noemt in dit kader vooral de volgende doelen om zich te ontwikkelen. Deze doelen hebben vooral te maken met eigenwaarde, trots zijn op jezelf:

- Jezelf waar maken, laten zien dat je uitdagingen kan aangaan;
- Vanuit opvoedkundig perspectief: een goed voorbeeld zijn voor je kind(eren);
- Alles uit het leven halen, tevreden zijn over jezelf, niets willen missen;
- Vanuit sociaal perspectief: anderen helpen, voor anderen iets kunnen betekenen;
- Kennis verrijken wat tevens geldt als verrijking voor jezelf;
- Vooruitkomen, niet stilstaan.

Meer werk gerelateerd wijst men vooral op het belang van nuttig kunnen zijn en blijven en daarnaast succesvol zijn en waardering ontvangen, van je werk, klanten, collega's, mensen waarvoor je werkt, maar ook op andere manieren: kinderen, partner, hobby's, vrijwilligerswerk.

"Het is fijn om nodig te zijn. Fijn als iemand anders daarmee gaat shinen. Het geeft me zelf een goed gevoel waardoor ik het blijf doen".

"Ik wil steeds beter worden en nieuwe dingen ontdekken. Ik wil me niet zozeer bewijzen naar anderen. Ik wil mezelf nuttig voelen. Hoe meer ik weet, hoe makkelijker ik kan helpen".

Aangezien men niet stilstaat bij bedreigingen voor de eigen baan, is het niet vreemd dat men het Leven Lang Ontwikkelen nauwelijks koppelt aan werk- of baanzekerheid. Het is meer iets dat je voor jezelf doet en



om andere mensen van nut te kunnen zijn. Leren in het leven doe je vooral om er zelf beter van te worden of je beter te voelen en je dromen waar te maken.

4.3 De praktijk van Leven Lang Ontwikkelen

Deelnemers aan dit onderzoek met een vaste baan hebben in vrijwel alle gevallen een werkgever die opleidingen, cursussen en trainingen aanbiedt. Vaak is het volgen hiervan of van een deel hiervan ook verplicht, worden deze vergoed door de werkgever en mag het volgen hiervan helemaal of deels in werktijd. In de regel volgt men deze vaak kortdurende trainingen of cursussen dan ook om bij te blijven, verder te komen of vanuit noodzaak om de baan te behouden. Meestal onderkent men de waarde van de trainingen en cursussen en is men positief gemotiveerd om deze te volgen. Wel is men er relatief vaak ontevreden over dat het volgen van deze trainingen en cursussen veelal niet wordt gewaardeerd in termen van verhoging van salaris en een stap in de carrière.

Eigen initiatieven van de werknemers voor het volgen van opleidingen worden gehonoreerd in die zin dat de werkgever deze (deels) vergoedt.

In een aantal gevallen geldt dat men zich wel verder ontwikkelt, maar dan vooral buiten de vaste baan. Het gaat dan vooral om hobby's of zelfs ander werk, waar men plezier aan beleeft en men ook nogal eens extra aan verdient. Voorbeelden hiervan zijn onder andere fotograaf, zangeres of schoonheidsspecialiste naast een administratieve baan en lifestyle-coach naast een sales-functie.

4.4 Belemmeringen voor Leven Lang Ontwikkelen

Deze werkenden met 10-20 jaar werkervaring zijn niet altijd even enthousiast over alle vormen van Leven Lang Ontwikkelen. Soms ziet men er ook het nut niet van in omdat het weinig toevoegt aan wat men al weet of omdat men er weinig aan denkt te hebben. De ambitie ontbreekt om zich in het werk verder te ontwikkelen. Men ontwikkelt zich meer buiten het werk en wil liever dromen waarmaken.

Sommige personen uit deze groep zijn 'getekend door het leven': ze hebben ernstige ziekten doorstaan, scheidingen, burn outs, fysieke beperkingen, etc. Deze werknemers kenmerken zich door een relativerende levenshouding, willen genieten van het leven, dromen waarmaken, zijn minder carrièregericht en willen ook nogal eens andere mensen met eenzelfde problematiek helpen; ze doen zit soms ook binnen de eigen werkomgeving.

Het komt ook voor dat men wel gebruik wil maken van (extra) cursussen of opleidingen maar dat deze door de werkgever niet worden gefaciliteerd. Dat kan dan bijvoorbeeld te maken hebben met bezuinigingen. Dit wordt dan aangevoerd als reden om hier (voorlopig) vanaf te zien. Weerstand tegen het volgen van verplichte cursussen



komt volgens eigen zeggen voor het overige bij henzelf nauwelijks voor, maar men ziet dit vaak wel bij oudere collega's in de organisatie waar men werkt.

Als men het gevoel heeft veel verplichte cursussen te moeten doen, heeft men hier vaak de handen vol aan; men krijgt het gevoel 'vol' te zitten. Andere cursussen of opleidingen passen daar dan niet meer naast. Dit gevoel van 'vol' zitten heeft vaak te maken met andere taken gerelateerd aan doelen die men in het leven heeft, zoals de zorg voor het gezin²⁴ en hobby's waaraan men in een aantal gevallen meer waarde hecht dan aan werk of carrière. Het gaat dan vaak om de dromen die men najaagt. In dat kader wordt vaak gewezen op 'het bewaken van je eigen tijd' en het nastreven van 'balans in het leven'.

De nadruk die men vaak legt op de 'balans' komt mede voort uit de ervaringen die men inmiddels heeft met negatieve consequenties van teveel op je schouders nemen. Er zijn nogal wat deelnemers die in psychische zin overbelast zijn geweest of fysieke klachten hadden of nog steeds hebben. Men kijkt er dan wel voor uit om te veel hooi op de vork te nemen; men is wat voorzichtiger geworden en stelt grenzen of stelt werk gerelateerde ambities even uit. Bij de vrouwelijke deelnemers komt de genoemde problematiek veel sterker naar voren dan bij de mannelijke deelnemers.

Enkele typerende opmerkingen van deelnemers in bovengenoemd verband:

"Ja, we krijgen de cursussen wel, maar niet de uren. Het moet in eigen tijd, dat is lastig. Werkoverleg wordt al naast je contracturen gevoerd, en dan komt dit er nog bovenop."

Ik heb het -leren- nu even stop gezet. Lichamelijk moest dat. Daarnaast heb ik het druk met een kind. Als ik nog geen kinderen had gehad dan had ik dat - het doorleren - wel gedaan.

Er zijn dus vele andere, vaak dieper liggende factoren naast de belemmeringen van een gebrek aan tijd en geld. Deze laatste, aan de oppervlakte liggende factoren, worden wel vaak gebruikt als een rechtvaardiging om geen extra werk te maken van het volgen van werk gerelateerde opleidingen. In de praktijk heeft men andere prioriteiten. De volgende uitspraken zijn hiervoor illustratief:

"Er zijn genoeg cursussen, ook tot clustermanager. Maar dat zie ik nu nog niet zitten. Waar ik op dit moment ben, daar ben ik blij mee. De eindverantwoordelijkheid is dan wel net iets te veel. Dit vind ik prima zo. Misschien is die ambitie er over een paar jaar wel."

²⁴ Binnen de leeftijdsgroep van de deelnemers hebben velen thuiswonende kinderen die soms ook nog eens extra aandacht behoeven.



"Ik zie mezelf niet heel veel hogerop. Ik verdien goed. Hier ben ik tevreden mee. Zelf heb ik hobby's en mijn kinderen. Het is mooi zoals het gaat".

"Geld is praktisch. Leven is wel meer dan werk. Daarom doe ik alleen maar werk wat ik leuk vind". (na het doormaken van twee burn-outs).

Overige belemmerende factoren

Hiernaast zijn er verschillende andere belemmerende factoren die vooral werk gerelateerd leren in de weg kunnen staan:

- Er bestaat soms een negatief beeld ten aanzien van leren en scholing: te theoretisch, te schools, saai. Dit is vaak ook gebaseerd op ervaringen van vroeger: men heeft een hekel gekregen aan uit boeken leren.
- Het gevoel van angst om de zekerheid en stabiliteit te verliezen is juist een reden waardoor men het verlies van die stabiliteit in de toekomst niet in ogenschouw neemt. Door het gebrek aan gevoel dat mensen in de toekomst moeten wisselen van baan komen mensen ook niet in actie. Mensen wachten tot het laatste moment totdat er iets voor ze geregeld wordt (een bepaalde financiële regeling bijvoorbeeld). Men zoekt ook pas naar werk wanneer men (bijna) ontslagen wordt. Het is vaak ook financieel niet aantrekkelijk om tussentijds te vertrekken.
- Men is meer praktisch ingesteld en liever praktisch bezig. Dit uit zich ook in praktische hobby's die men heeft. Dit correspondeert met de motivatie voor de keuze voor een MBO-opleiding die men meestal heeft gevolgd. Men toont ook vaak een voorkeur voor het leren in de praktijk en niet uit boeken; het moet niet te theoretisch zijn. In enkele gevallen zegt men ook liever te leren op andere manieren zoals van online-filmpjes op bijvoorbeeld Youtube.
- Ook komt het nogal eens voor dat men de doelen voor de eigen toekomst nog niet duidelijk voor ogen heeft. Men weet niet waar men naar toe wil, of staat nog in dubio.
- Vooral bij (beginnende) moeders komt het voor dat zij even pas op de plaats maken, later weer verder zien en te veel last op de schouders willen vermijden. In sommige gevallen is dit vanwege ervaring met een burn-out. Primair gaat de aandacht uit naar zorg voor gezin en kinderen waarbij leren 'even' geen prioriteit heeft.
- De ambitie om hogerop te komen ontbreekt. Dat uitzicht is voor mensen niet aantrekkelijk: *"Ik zie de meerwaarde niet. Je gaat meer verdienen maar je zit wel meer achter de computer"*.
- Men heeft weinig vertrouwen in zichzelf, mede door fysieke beperkingen. Men heeft het gevoel dat men extra 'werk' niet aankan.
- Er is bij een aantal respondenten ook weinig ondersteuning vanuit het management om keuzes te maken of stimulans om je verder te ontwikkelen. Er zijn vaak wel regelingen waarvan nauwelijks gebruik wordt gemaakt. Dit komt omdat deze niet onder de aandacht worden gebracht of omdat hier geen uitleg over wordt gegeven. In sommige cao's is sprake van een Persoons Gebonden Budget. Dat wordt soms als een 'ingewikkeld systeem' aangeduid, 'iets wat je



niet meteen begrijpt', 'wat je afschrikt' of waar je je in zou moeten verdiepen: "Je moet het zelf maar uitzoeken".

- Vaker moeten cursussen (deels) in eigen tijd worden gevolgd en binnen bepaalde voorwaarden, zoals terugbetalen als men binnen bepaalde periode van werkgever verandert. Dit kan een flinke drempel zijn.
- Soms is er sprake van een negatief sociaal beeld als je 'gezien wordt bij HR' ook al gaat het om advies voor een cursus. Er is dan in de ogen van collega's, zoals men dat percipieert, kennelijk iets mis, je voldoet niet, etc. Dit resulteert in een zekere schaamte om je bij HR te vertonen waardoor deze afdeling vermeden wordt. De cultuur van het bedrijf of de organisatie speelt dus een belangrijke rol ook als het gaat om de acceptatie van opleidingen en dergelijke. Belangrijke factor is hier mede de juiste ondersteuning door de leidinggevende.

Conclusies over belemmeringen

Op basis van de uitkomsten van de focusgroepen met werkenden met een vaste baan en werkervaring van tussen de 10 en 20 jaar met meestal een Mbo-opleiding zijn de volgende conclusies te trekken:

- Er bestaat in sterke mate de overtuiging dat een Leven Lang Ontwikkelen belangrijk is, mede met het oog op de doelen die men in het leven wil bereiken, tevreden zijn met jezelf en nuttig zijn voor anderen.
- Echt carrièregericht is men niet (meer), men heeft in het werk veelal al een niveau bereikt waar men tevreden over is, of men stelt realiseren van verlangens om zich verder te ontwikkelen uit tot 'later'. Stabiliteit en zekerheid zijn belangrijke waarden in de situatie waarin men zich bevindt. Aan gezin en activiteiten buiten het werk wordt ook veel waarde gehecht in het kader van de doelen die men in het leven heeft. Dit betreft ook het bewaken van de eigen gezondheid en 'balans' in het leven.
- De angst om zekerheden kwijt te raken belemmert mensen om de stap te zetten tot vrijwillige baanmobiliteit. Men stelt het denken over noodzaak tot verandering van baan zo lang mogelijk uit.
- Vaak bestaat het gevoel 'vol' te zitten: werk gerelateerde ontwikkeling beperkt zich tot het meest noodzakelijke: blijven, baanbehoud. Veelal ook gestimuleerd door de werkgever.
- Van werk gerelateerde opleidingen verwacht men ook dat deze qua tijd en geld worden gefaciliteerd door de werkgever, anders passen deze er niet meer bij.
- Op andere terreinen (hobby's, semiprofessionele activiteiten) ontwikkelt men zich overigens wel, vanuit een meer intrinsieke motivatie. Opleidingen in het kader van de vaste baan zijn veelal meer extrinsiek gemotiveerd: omdat het moet, of extra wordt beloond (de extra beloning is er nauwelijks).



Meer in het algemeen valt te concluderen dat het proces van Leven Lang Ontwikkelen bij deze doelgroep werkenden met een vaste baan kan stagneren en beperkt blijft tot het hoogst noodzakelijke; tenminste als het gaat om het betaalde werk dat men heeft. Facilitering vanuit de werkgever is voor hen de belangrijkste voorwaarde. Daarbij komt dat men het vaak zo ervaart dat men 'vol' zit. Dit heeft tot gevolg dat men tegen het volgen van opleidingen opziet.

4.5 Randvoorwaarden voor het verder ontwikkelen

Men is in veel gevallen intrinsiek gemotiveerd om zichzelf verder te ontwikkelen, maar daarbij gaat het wel vaak om de eigen doelen en via de methoden die men echt leuk vindt. Als het gaat om jezelf te ontwikkelen op of via je werk is veel van wat men doet extrinsiek gemotiveerd, waarbij de volgende triggers en voorwaarden naar voren komen (overigens alle beperkt genoemd):

- Voldoen aan eisen vanuit het werk
- Hogerop kunnen komen
- Gevaar van baanverlies of niet meer mee kunnen komen
- (Extra) beloning
- Waardering
- Vergoedingen
- Binnen werktijd

Voor 'informeel leren' toont men zich veel meer intrinsiek gemotiveerd: 'on the job', van anderen leren (door nadoen), maar ook via Internet (nieuwe stappen maken), bijvoorbeeld via Youtube filmpjes.

Overigens toont men zich ook wel meer intrinsiek gemotiveerd om formeel te leren via internet (cursussen, colleges, informatie opzoeken). Praktische en financiële belemmeringen spelen dan minder, het is leuker en men doet het meer vanuit zichzelf; het gaat om eigen keuzes. Discipline is dan wel een belangrijke voorwaarde.

Rol van het opleidingsaanbod

Voorts komt naar voren dat veel mensen uit de doelgroep een voorkeur hebben voor korte cursussen die men op een gemakkelijke manier kan volgen, waarbij de aantekening op zijn plaats is dat bij deze doelgroep het praktische karakter hiervan voorop zou moeten staan. Deze korte cursussen prefereert men verre boven opleidingen waar men op langere termijn examen voor moet doen. Duren opleidingen te lang, dan zijn er grotere risico's dat men het niet haalt, men er tegenop gaat zien en gaat afhaken. Korte termijn doelstellingen zijn concreter en beter haalbaar. Ook zou dit examenvrees voorkomen waar diverse deelnemers last van hebben en is er minder sprake van uitstelgedrag ("*Dit komt later wel als ik tijd heb*", etc.).

Wensen ten aanzien van werk gerelateerd leren

De belangrijkste wensen die men heeft als het gaat om werk gerelateerd leren (maar ook daarbuiten), en dus het Leven Lang Ontwikkelen zouden bevorderen zijn:



De cursus of opleiding zelf:

- Kleine stappen, meer verspreid
- Kortere cursussen
- Rustig tempo en daardoor meer behapbaar
- Maatwerk
- Flexibiliteit, op het tijdstip dat men zelf bepaalt

Uitkomsten van scholing duidelijk maken:

- Terugzien in beloning: in termen van functiegroei, salarisgroei maar ook waardering
- In termen van certificaten

Rol van andere actoren:

- Ondersteuning door leidinggevendenden (rol werkgever!)
- Hulp bij het maken van keuzes (coach)

Belangrijke voorwaarden:

- Kosten vergoed
- Tijdens werktijd

4.6 Oplossingsrichtingen om een Leven Lang Ontwikkelen te stimuleren

Voor het stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen zijn voor deze doelgroep grofweg twee dimensies van Leven Lang Ontwikkelen relevant. De eerste betreft de bevordering van ontwikkeling binnen het huidige werk. De tweede heeft betrekking op de situatie dat mensen zouden moeten gaan anticiperen op potentieel baanverlies in de toekomst. Omdat de deelnemers aan de focusgroepen zich niet of nauwelijks kunnen of willen verplaatsen in een situatie waarbij hun baan op de tocht komt te staan, hebben ze ook nooit over oplossingen nagedacht.

Onafhankelijk loopbaanadvies / loopbaanscan

Meer in het algemeen geldt dat advies over de verdere loopbaan kan helpen bij het maken van de juiste keuzes op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen. Vaak kunnen medewerkers niet overzien waar en welke veranderingen plaatsvinden en waar mogelijkheden liggen. Iemand om mee te sparren, bijvoorbeeld een loopbaancoach, over de mogelijkheden van verdere ontwikkeling, zou dit probleem op kunnen lossen. In de bankensector hebben veel mensen bijvoorbeeld te laat of niet gereageerd op de gevolgen van de automatisering voor hun arbeidsplaats. Niet alleen specifiek het bankpersoneel maar deze gehele doelgroep zou veel baat hebben bij een periodieke arbeidsmarkt- of loopbaanscan waarbij wordt stilgestaan bij de toekomstige arbeidsmarktpositie. Het is belangrijk voor deze doelgroep dat deze loopbaancoach onafhankelijk kan adviseren. Deelnemers aan de



focusgroep geven namelijk aan huiverig te zijn om de afdeling HR te bezoeken.

Het kabinetsbesluit om loopbaanadvies breder beschikbaar te maken dan tot nu toe het geval is, lijkt voor deze doelgroep een goede richting. Het is echter wel de vraag of mensen uit zichzelf deze stap weten en durven te zetten. Werknemers uit de focusgroepen zijn bijvoorbeeld grotendeels onbekend met het leerwerkloket.

Rol van de werkgever/manager bij werk gerelateerd leren

Ten aanzien van werk gerelateerd leren is de werkgever dan wel de direct leidinggevende op de werkvloer van groot belang.

- **Duidelijk maken van de bedrijfsvisie en bijbehorende scholingsvereisten**

Een probleem is de informatieasymmetrie tussen werkgever en werknemer ten aanzien van toekomstige innovatie en het daarbij horende niveau van kennis en vaardigheden. Als de werkgever niet (tijdig) laat weten waaraan hij behoefte heeft en wat hij daarvoor overheeft, zal de werknemer wachten met zijn investering in scholing, of die zelfs achterwege laten.

De werkgever moet daarom duidelijk maken wat voor een ontwikkelverwachtingen er zijn. De werkgever kan bijvoorbeeld duidelijk maken dat om functie X binnen het bedrijf uit te oefenen, minimaal cursussen of opleidingen Y moeten worden gevolgd. Voor de werknemer moet hier trouwens volgens hemzelf wel een beloning tegenover staan in bijvoorbeeld de vorm van een hoger salaris of een bonus.

- **Aanbieden van verschillende leervormen**

Daarbij gaat het niet alleen om functiegerichte scholing, maar ook om zaken als werkplekleren, hybride leeromgevingen, functieroulatie en meester-gezel-constructies. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld één van de werknemers op cursus laten gaan en die collega vervolgens het geleerde aan de andere collega's laten overbrengen. Dit zorgt ervoor dat het leren voor een groot deel van de mensen uit deze doelgroep aanzienlijk plezieriger wordt. De werknemer die op cursus is geweest kan het geleerde ook aan de werkpraktijk aanpassen, zodat de collega's de cursus als meer praktisch ervaren.

Als het besef er komt dat mensen zich aan het ontwikkelen zijn, en dat ze dit gaan associëren met iets positiefs, dan kun je ze ertoe aan zetten dat ze zich proactief gaan ontwikkelen.

- **Sociale bewijskracht**

"Als iedereen het doet zal het wel goed zijn". Sociale druk als beïnvloedingsmiddel is krachtig om een leercultuur te ontwikkelen en mensen een leven lang leren als de norm gaan zien. Voorbeelden om dit te bewerkstellen zijn:



- Het aanstellen van een collega als leercoach
- Werknemers andere werknemers cursussen laten aanraden
- (Leer)successen met elkaar delen
- Leerambassadeurs aanstellen
- Creëren van een veilige leercultuur waarbij fouten gemaakt morgen worden.

- **Middle managers afrekenen op duurzame inzetbaarheid van werknemers**

Leidinggevend en beoordelen nog te veel op functioneren en niet op ontwikkeling. Daarnaast ontbeert het werkgevers en managers over het algemeen aan pedagogische didactische vaardigheden. Ze zijn vaak vakinhoudelijk sterk maar het ontbreekt doorgaans aan het overbrengen van ontwikkelvaardigheden. Ontwikkeling is echt een vak apart. Ook in de werkcontext moet je bezig zijn met gepersonaliseerd leren waarbij je de mensen echt gemotiveerd houdt. Middle managers moeten vervolgens ook worden afgerekend op meer dan alleen productietargets, bijvoorbeeld ook op de mate waarin ze bijdragen aan de ontwikkeling van hun medewerkers. Een voorbeeld hiervan is de inzet van de Koerskaart bij ING.

- **Positieve framing / waardering**

De werkgever moet het goede voorbeeld laten zien en ook waardering uitspreken voor individuele ontwikkelprestaties. Deze blijf van waardering voor ontwikkeling moet zich ook uiten in termen van functiegroei of salarisgroei.

- **Inzet van technologie**

Technologische hulpmiddelen als augmented reality kunnen het leren ondersteunen. Precies op het moment waarop het nodig is, kan ondersteuning verleend worden (performance support). Daarnaast kan een instructievideo op een groot scherm werknemers bijvoorbeeld helpen Excel onder de knie te krijgen. Ook kan technologie het leren personaliseren door op de bewuste medewerker gerichte pakketten aan te bieden.

Leerambassadeurs

Een belangrijk uit het Verenigd Koninkrijk geïmporteerd concept is dat van de leerambassadeurs. Dat zijn werknemers/kaderleden van de vakbonden die op basis van eigen ervaring en enthousiasme hun collega's helpen en stimuleren zich te ontwikkelen. Ze staan niet in een hiërarchische relatie tot de collega's die ze helpen. Dit biedt een veilige omgeving om over ontwikkeling en toekomstplannen te praten.



Samenvatting Werkenden

Kenmerken van de groep

- Men heeft zich veelal "on the job" ontwikkeld
- Hoge baantevredenheid
Eventuele lage baantevredenheid wordt gecompenseerd door activiteiten buiten het werk die voldoening geven
- Werkgever faciliteert werkgerelateerde opleidingen

Belangrijkste belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen

- Gevoel van zekerheid / geen risicobesef gepaard met weinig ambitie en tevredenheid met de situatie.
- Angst voor verlies van wat men heeft / in de comfort zone blijven:
De angst voor het niet willen veranderen en over de grenzen van de comfortzone heen te kijken heeft verder veel te maken met de onvoorspelbaarheid of eventuele negatieve gevolgen, zoals :
 - mogelijke inkomensachteruitgang
 - in een omgeving terecht komen waar men zich helemaal niet thuis voelt.
- Weinig ondersteuning, stimulans of richting vanuit het management.
- Andere prioriteiten (gerelateerd aan levensfase)
- Bewaken van de balans: werken, gezin en hobby's
- Onvoldoende terugzien van de eventuele inspanningen: geen directe beloning/waardering (korte termijn denken).
- Geen 'fan' van (theoretisch) leren en langere opleidingstrajecten.

Drivers

Men gaat aan de slag met een Leven Lang Ontwikkelen als:

- Het 'leuk' (methodiek) en interessant is
- Het op de interesses van de persoon zelf is gericht; aansluit bij de persoonlijke doelen en de wijze waarop men wil leren
- (Extra) beloning wordt verkregen
- Men hogerop kan komen
- Gevaar van baanverlies dreigt of als men niet meer mee kan komen
- Opleidingen binnen werktijd zijn
- Waardering krijgt van collega's / werkgever

Oplossingsrichtingen

- Onafhankelijk loopbaanadvies / loopbaanscan
- Rol werkgever: Koppeling van bedrijfsvisie aan scholingsvereisten
- Positieve framing / waardering
- Aanbieden van verschillende leervormen
- Middle managers afrekenen op duurzame inzetbaarheid van werknemers



5 Flexkrachten

Dit hoofdstuk gaat in op de drivers en belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen bij de doelgroep flexkrachten met een oproepcontract of een contract zonder vaste uren. Tot deze groep rekenen we ook laag betaalde zzp'ers die in een vergelijkbare situatie verkeren, omdat ook zij onzekerheid over werkzaamheden combineren met een laag inkomen. Het blijkt dat deze groep flexkrachten in relatie tot een Leven Lang Ontwikkelen te onderscheiden is in vier subgroepen. Daarom is de indeling van dit hoofdstuk anders dan het voorgaande. We beschrijven steeds per doelgroep de kenmerken, de belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen en eventuele oplossingsrichtingen.

5.1 Achtergrond van de doelgroep

De bij dit onderzoek betrokken 'flexkrachten' vormen een heterogene groep die lastig als een eenduidige entiteit is te beschrijven. De belangrijkste onderlinge overeenkomsten tussen de deelnemers uit deze groep zijn, dat men qua te werken uren geen zekerheid heeft, 'flexibel' werkt/inzetbaar is en (sterk) wisselende inkomsten heeft. De groep is samengesteld uit:

- Mensen die bij een vaste werkgever in dienst zijn op basis van een oproepcontract, of 0-urencontract, dan wel flexibel inzetbaar zijn zonder enig contract.
- Mensen die zich zzp'er noemen, maar dit vaak in feite niet zijn: men werkt als 'zelfstandige', tijdelijk, voor een vaste werkgever of bijvoorbeeld voor het bedrijf van de partner of dat van vrienden;
- Mensen die een eigen bedrijfje opstarten, maar hier vaak nog weinig inkomsten uit halen; soms doet men daarnaast nog ander werk op flexbasis;
- Mensen die werken via een detacheringsbureau.

In totaal gaat het om circa 800.000 personen.

Kenmerkend voor de groep flexkrachten is verder dat de meesten uit hun werk (nog) geen 'volledig' inkomen halen. In veel gevallen is dit niet zo'n probleem omdat inkomen van partner of uitkering hierin voorziet. De gedetacheerden genieten wel een inkomen waar men van kan leven. Ook komt het wel voor dat men verschillende 'baantjes' naast elkaar heeft om in het inkomen te kunnen voorzien. De deelnemers gaan met de onzekerheid omtrent de inkomenssituatie en het risico op weinig werk op verschillende manieren om.

Zelf gekozen -> intrinsiek gemotiveerd voor ontwikkeling

Een meerderheid accepteert hun onzekere positie vanuit de gedachte dat men er zelf voor gekozen heeft om te kunnen doen waar het hart ligt. Men wil een eigen weg volgen en accepteert de gevolgen van de keuze, zoals de inkomensrisico's. Vaak kan men dit ook 'ongestraft' doen door de back-up van inkomen van de partner of uitkering. Het gaat hier vaak ook om mensen die eerst een soms goed betaalde baan hadden, maar een andere weg in wilden slaan: de dromen waarmaken, iets wat men altijd al graag had willen doen. Men is dan ook in sterke



mate intrinsiek gemotiveerd om dit streven waar te maken en de risico's voor lief te nemen. Overigens is het soort werk dat men doet daarbij niet altijd het uiteindelijke doel, maar gaat het meer om het gevoel van het genieten van de vrijheid, doen waar men zin in heeft, je eigen ritme bepalen, etc.

Soms is een burn-out de aanleiding geweest om 'voor zichzelf te kiezen' en te gaan doen wat men 'eigenlijk' wil. Verder zien sommigen de situatie als tijdelijk en passend bij hun eigen situatie van dit moment, omdat men zo de vrijheid heeft ook andere dingen te kunnen doen, zoals zorg voor het gezin of vrijwilligerswerk. Er zijn dan wel ambities om op enig moment voor een vaste baan te gaan.

"Tegen wil en dank"

In mindere mate is het flexwerken meer een 'noodzakelijk kwaad', iets wat men accepteert 'tegen wil en dank'. Het is in ieder geval op dit moment de enige mogelijkheid om inkomen te verwerven. Deze deelnemers zouden het liever anders zien, zodat men niet de spanning heeft van de risico's die men loopt en meer zekerheid heeft.

Deze groep wordt ook gekenmerkt door multiproblematiek. Juist door problemen als mentale en fysiek gezondheidsklachten, zorgbehoevende kinderen en/of ouders zijn mensen in flexwerk terechtgekomen. Daardoor zijn deze mensen niet meer in staat om fulltime te werken. Hierdoor zijn ze veelal veroordeeld tot onzeker werk.

Overigens ziet of hoopt men wel dat de situatie tijdelijk is, maar initiatieven tot verandering van de situatie onderneemt men nog niet. Wat deze mensen lijkt tegen te houden is de zekerheid van dat ze nu in ieder geval iets hebben. Ze zijn bang om een stap te zetten en vervolgens ook nog hun onzekere inkomen kwijt te raken.

In transitie

De groep flexkrachten is bij uitstek een groep mensen die een transitie doormaakt, dan wel dit voor ogen heeft. In vrijwel alle gevallen heeft men een overstap gemaakt van een vaste baan naar de huidige situatie als flexwerker. Voor een aantal deelnemers is dit niet het einddoel. Men is vaak nog bezig met het verder vormgeven aan de richting die men op wil of zou kunnen gaan. Het komt daarbij echter ook voor dat men wel de intentie hiervoor uitspreekt, maar de richting nog niet weet of moeilijk kan bepalen, waarbij de behoefte aan hulp wordt uitgesproken. Illustratief is de volgende opmerking van een flexwerker:

"Ik moet nog even kijken wat ik moet doen. Ik heb weleens gekeken naar een massageopleiding maar ben te krenterig om de cursus te gaan doen. Wat ga je er precies mee doen? Dat speelt een grote rol. Is het je hobby of wil je ermee verder op de arbeidsmarkt?"

De groep 'tegen wil en dank' streeft naar een vaste baan, of een combinatie van vast en flex, zodat men toch nog wat vrijheid behoudt. Voor alle flexkrachten in de focusgroepen geldt overigens dat men niet



fulltime wil werken. De motivatie hiervoor is vaak de balans tussen werk, zorg en vrije tijd te bewaken.

Doel van het flexwerken

Relevant zijn zowel de doelen die men heeft met flexwerken als de doelen die men ziet voor een Leven Lang Ontwikkelen.

Die doelen verschillen in sterke mate tussen deelnemers:

- Een zeer belangrijke 'driver' voor veel flexkrachten (en dan met name degenen die hier bewust voor kiezen) is 'persoonlijke groei'. Men kiest voor zichzelf en wil zich ontwikkelen in een richting waar men zelf achterstaat en dingen doen die men leuk of belangrijk vindt.
- Daar tegenover staat ook een groep die juist geen langere termijn perspectief heeft geformuleerd, maar meer 'bij de dag' leeft, onder het motto: 'Go with the flow'. Zij gaan meer uit van de inzet van hun ervaring en men heeft geen ontwikkelingsperspectief, of beperkt zich tot dat wat op een bepaald moment nodig is.
- 'Balans tussen werk en privé' is ook een belangrijk doel voor velen. De vrijheid van flexwerken brengt met zich mee dat men werk en privé zaken beter op elkaar kan afstemmen. Enkele flexkrachten wijzen hierbij specifiek op de zorg en tijd die zij willen besteden aan de kinderen. Ook wordt gewezen op het belang van af en toe rust kunnen nemen, sporten, ontspanning, letten op je gezondheid, of het gevoel van dwang vermijden.

5.2 Belemmeringen voor Leven Lang Ontwikkelen en oplossingsrichtingen

Binnen de groep flexkrachten zijn er grote verschillen in de wijze waarop men aankijkt tegen jezelf verder ontwikkelen en de noodzaak daartoe. Dit vertaalt zich ook in verschillende belemmeringen die bij die verschillende subgroepen spelen en vervolgens ook in specifieke mogelijke oplossingsrichtingen.

Verskillende subgroepen

De volgende subgroepen zijn te onderscheiden:

1. Zelf gekozen en intrinsiek gemotiveerd voor ontwikkeling
2. Zelf gekozen maar niet sterk gemotiveerd ten aanzien van eigen ontwikkeling
3. Tegen wil en dank
4. Twijfelaars.

Groep 1: Zelf gekozen voor flex en intrinsiek gemotiveerd voor ontwikkeling

Binnen de deelnemersgroep 'flexkrachten' zien we een subgroep die goed in staat is zichzelf verder te ontwikkelen. Deze mensen hebben een 'drive' gebaseerd op het realiseren van de verlangens die men heeft op het gebied van werk en carrière. Deze drive heeft het voor hen ook mogelijk gemaakt uit de comfortzone van de vaste baan te stappen. Ze zijn erop ingesteld hiervoor ook opleidingen te volgen. Men vindt dat volgen van opleidingen zelf vaak ook leuk en zegt zich ook in de toekomst te blijven ontwikkelen. Vanuit deze intrinsieke motivatie vindt men ook meestal wel zijn of haar weg.



Belemmeringen

De enige echte belemmering waar deze mensen tegenaan lopen, zijn de kosten. Deze belemmeren soms de deelname aan ontwikkeling of willen in ieder geval de overweging om een opleiding te gaan doen aanzienlijk bemoeilijken. De inkomens zijn veelal laag en wisselend, wat het moeilijk maakt om opleidingen/cursussen te bekostigen. Het terugverdienen van de investering is dan vervolgens ook een belangrijk issue.

Oplossingsrichting

Deze groep voelt zich zeer gebaat bij de mogelijkheid dat opleidingen en dergelijke zouden worden gesubsidieerd, bijvoorbeeld door de beschikking over een persoonlijk leerbudget. Dit kan ook de vorm hebben van een lening zoals het Levenlangleren Krediet. Veel van deze mensen zou de financiering zelf realiseren.

Groep 2: Zelf gekozen voor flex maar niet sterk gemotiveerd ten aanzien van eigen ontwikkeling

Een volgende subgroep flexkrachten ziet de noodzaak niet om zich verder te ontwikkelen, althans niet in de zin van het volgen van een scholing of opleiding. Hun expertise zit in de praktijk: doen en andere mensen helpen. Deze groep heeft vaak wel een rijke ervaring en vindt dat die ervaring voldoende is om met de huidige vaardigheden aan de slag te kunnen en te blijven. Als een specifieke vaardigheid nodig is, dan kan men dit naar eigen zeggen te zijner tijd wel oppakken en dit zich snel eigen maken. Deze groep leert wel vrij veel op een informele manier door de variatie in klussen en opdrachten.

Belemmeringen

De belangrijkste belemmering om niet te investeren in verdere ontwikkeling is dat deze subgroep de noodzaak van ontwikkeling niet inziet. Men voelt geen urgentie. Enkelen wijzen er bijvoorbeeld op dat men nu ook werk doet waarvoor men eigenlijk niet officieel is gekwalificeerd omdat men daarvoor niet de diploma's heeft. Soms meldt men echter tegelijkertijd dat men door ervaring meer kan dan iemand die wel een diploma heeft gehaald. Deze groep leert veel informeel en doet diverse ervaringen op bij verschillende werkgevers. Dit wordt in hun ogen te weinig gewaardeerd. Een belangrijke belemmering bij deze groep is vervolgens ook dat de opbrengst van werk gerelateerde ontwikkeling vaak niet duidelijk is.

Deze groep denkt sterk aan de korte termijn. Wat ze tegenhoudt om verder te komen, is vooral dat ze geen duidelijk doel hebben voor de toekomst. Ze hebben weliswaar zelf gekozen voor het flexbestaan maar hebben geen duidelijke visie op de toekomst. Na enig doorvragen blijkt wel dat ze in de toekomst wat anders zouden willen doen.

Oplossingsrichtingen

Deze groep zegt zelf een sterke behoefte aan een coach te hebben die breder kijkt dan het huidige CV. Daarmee bedoelen ze iemand die daadwerkelijk kijkt naar hoe een persoon is, welke vaardigheden een persoon heeft en welke kansen op de arbeidsmarkt er voor iemand liggen. Als negatieve



voorbeeld geven ze aan dat men bij UWV alleen kijkt naar het huidige CV en wat daarmee mogelijk is op de huidige arbeidsmarkt. Men neemt niet in overweging wat mensen echt kunnen en wat hun ambities en dromen zijn. Een eventuele loopbaancoach kan ook richting geven aan de vaardigheden die iemand moet opdoen en welke opleiding daarvoor gevolgd moet worden om bepaalde doelen te bereiken.

Een ander type oplossing waar deze groep zelf zegt veel aan te hebben is het omzetten van competenties in certificaten. Een mogelijkheid zou kunnen zijn dat betrouwbare experts kunnen toetsen in hoeverre mensen al over bepaalde vaardigheden beschikken. Deze vaardigheden zouden als het ware kunnen worden "afgevinkt" zodat werknemers die niet meer hoeven te verwerven. Op deze manier kunnen er certificeringen/diploma's met dezelfde waarde worden afgegeven maar met een andere inhoud. Alhoewel men ook wel zegt dat men deze certificaten niet nodig heeft ("...want je hebt toch je CV"), zou erkenning van hun ervaring een uitkomst zijn.

Een derde wijze om de deelname aan een Leven Lang Ontwikkelen te vergroten sluit aan bij een belangrijke driver, namelijk hun activiteiten buiten het werk. Enkele personen binnen deze subgroep flexkrachten hebben cursussen gevolgd bij de vrijwilligersorganisatie waar ze actief zijn of waren. Deze cursussen sloten volgens deze mensen beter aan bij hun eigen doelstellingen dan werk gerelateerde cursussen. Vanuit werkgevers en HRM in het bijzonder liggen er kansen om mensen vanuit deze interesses te betrekken bij werk gerelateerde cursussen.

Daarbij zou ten slotte ook helpen als het bedrijf aan deze subgroep flexkrachten beter uitlegt wat de opbrengst van werk gerelateerde opleidingen is en hoe dit de flexkrachten kan helpen in hun verdere carrière.

Groep 3: Tegen wil en dank

De groep '*tegen wil en dank*' streeft naar een vaste baan. Ze willen eigenlijk geen flexbaan. Men ziet een dergelijk contract als een noodoplossing om (extra) inkomsten te verwerven, niet als iets wat men zich tot doel stelt op langere termijn. Soms streeft men ook naar een combinatie een vaste baan met zekerheid en een stukje flex, waarmee men toch nog wat vrijheid behoudt.

Belemmeringen

Zoals gesteld in paragraaf 5.1 wordt deze groep gekenmerkt door Multiproblematiek. Juist door (forse) problematiek in het leven zoals mentale/fysieke gezondheidsklachten of sterk zorgbehoevende kinderen zijn mensen in flexwerk terechtgekomen. Vanwege de problematische achtergrondfactoren zijn deze mensen niet meer in staat om fulltime te werken en daardoor veelal veroordeeld tot flexwerk. Volgens de betreffende deelnemers aan de focusgroepen moet je namelijk minimaal 32 uur beschikbaar zijn om in aanmerking te komen voor vast werk. Hierbij komt het voor dat men opziet tegen de opleidingen en cursussen die hiervoor nodig zijn, zeker als het gaat om 'omscholen'. Daar heeft men niet alleen de tijd of het geld niet voor, maar ook niet de lef. Omscholing is namelijk echt een mentale barrière. Je neemt een groot risico in termen van het kleine beetje inkomenszekerheid dat ze nog



hebben. Ook ziet men op tegen het sollicitatieproces; men heeft niet altijd evenveel vertrouwen in zichzelf op dit punt. Naast bovengenoemde belemmeringen is er ook vaak sprake van een gebrek aan vertrouwen in de kwaliteit van opleidingen en cursussen, of twijfelt men er aan of men hier echt mee verder komt.

Oplossingsrichtingen

Bij deze subgroep speelt vaak multiproblematiek. Voordat überhaupt aan ontwikkeling of werk valt te denken, dient eerst de thuis- of individuele situatie redelijk op orde te zijn. Deze groep heeft ten eerste begeleiding nodig vanuit bijvoorbeeld het welzijnswerk voordat langzaam aan nagedacht kan worden over vervolgstappen op het gebied van leren en werken.

Vanwege het gebrek aan zelfvertrouwen heeft vervolgens ook deze groep net als subgroep 2 een sterke behoefte aan een loopbaancoach die mensen bij de hand neemt en begeleidt. Daarmee wordt ook weer iemand bedoeld die daadwerkelijk kijkt naar hoe een persoon is, welke vaardigheden een persoon bezit en welke (arbeidsmarkt)kansen er voor iemand liggen.

Groep 4: Twijfelaars

Ten slotte zijn er de nodige twijfelaars binnen de groep flexkrachten. Men is er wel van overtuigd dat men zich verder zou moeten ontwikkelen, maar men weet nog niet in welke richting en hoe men dat zou moeten aanpakken.

Belemmeringen

Deze mensen missen het overzicht in de ontwikkelingsmogelijkheden of de daadkracht voor het maken van een keuze, dan wel inzicht tot het maken van een keuze. Ook weet men niet waar men hulp zou moeten zoeken. Net als de voorgaande groep twijfelt men ook aan de kwaliteit van opleidingen en of men met ontwikkelen ook echt wel wat bereikt. Dit stimuleert niet om echt actie te ondernemen, ook al zit men in een onzekere positie.

Oplossingsrichtingen

De personen uit deze groep zien in de eerste plaats coaching als oplossing, maar een financiële bijdrage in de vorm van beschikbaarheid van een persoonlijk budget zou de drempel om met opleidingen/cursussen te beginnen ook aanzienlijk lager maken.

"In een werkloze situatie krijg je nog wel wat hulp. Maar mensen die thuis zitten, vallen tussen wal en schip"

"Dat houd je tegen, je kan nergens terecht. Op wat voor een instanties kan je beroep doen?"

Men ziet de rol van een coach als een goede oplossing voor als men richtingloos is of twijfelt. Er zijn echter ook deelnemers die dit afwijzen, omdat men het liever zelf uitzoekt: een relatief groot aantal flexkrachten heeft daarbij een sterke hang naar autonomie.



Samenvatting Flexkrachten

Kenmerken van de groep

- Zeer heterogeen wat betreft huidige situatie, doelen in het leven en op de arbeidsmarkt en de mate waarin ontwikkeld wordt.
- Geen 'volledig' en sterk wisselend inkomen.
- Geen hulp/aanbod van de werkgever (vaste krachten hebben deze vaak wel); geen coaching vanuit het bedrijf waar men voor werkt.
- Men werkt meestal part-time (of zou dat willen)
- Vaak heeft men een vaste baan gehad, wisselt men nogal eens van werk en men is nog 'in ontwikkeling'.
- Geen kennis van mogelijkheden, ook wel gepaard met een hoge mate van autonomie

Vier subgroepen

Als het gaat om Leven Lang Ontwikkelen is er een groot verschil tussen de flexkrachten in houding en gedrag. Er zijn vier subgroepen te onderscheiden met de volgende kenmerken, belemmeringen voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en mogelijke oplossingsrichtingen per subgroep:

1. Bewust flex en intrinsiek gemotiveerd

- Men heeft een sterke drive om hun doelen te bereiken/-dromen te realiseren.
- Men doet veel om zich verder te ontwikkelen, zijn intrinsiek gemotiveerd om te leren.

2. Bewust Flex en ongemotiveerd voor LLO

- Men baseert zich in sterke mate op eigen ervaringen, reeds bestaande vakkennis en 'learning on the job'.
- Men ziet de noodzaak van ontwikkelen niet in; men kan zich goed redden (ook zonder diploma's).
- Geen duidelijk doel voor ogen

3. Flex tegen wil en dank

- Voor deze subgroep is flexwerken een noodoplossing, die deels ook te wijten kan zijn aan de eigen situatie (multi-problematiek) en een beperkte beschikbaarheid.

4. Twijfelaars:

- Deze groep is een typische transitiefase-groep. Men is nog zoekende naar een richting waarop men zich zou willen ontwikkelen en heeft een tussentijdse stap gemaakt als flexkracht.

Belemmeringen

- Men kent nauwelijks belemmeringen op het gebied van ontwikkelen. Kosten kunnen wel een probleem zijn (gelet op lage en wisselende inkomens).
- Een negatieve houding naar (iets nieuws) leren vormt bij deze groep de belangrijkste belemmering.
- Geen toekomstvisie
- Opbrengsten zijn onduidelijk
- Opzien tegen opleidingen
- Gebrek aan zelfvertrouwen en/of gebrek aan vertrouwen in het nut van opleidingen.
- Geen zicht op: wat men zou moeten doen, wat de ontwikkelingsmogelijkheden zijn en waar men naar toe zou kunnen voor hulp (voor zover men zich dat al heeft bedacht).

Oplossingsrichtingen

- Voor deze groep is financiële ondersteuning (bijvoorbeeld via een persoonlijk leerbudget) relevant.
- Betere erkenning van competenties
- Loopbaanbegeleiding
- Oplossen van de nodige andere problemen waar men mee kampt.
- Volgende stap: met hulp van een loopbaancoach verder oriënteert op wat men wil en kan, waarbij rekening moet worden gehouden met de geringe mate aan zelfvertrouwen bij deze groep.
- Coach

6 Alleenstaande moeders

Dit hoofdstuk gaat over een deel van de doelgroep vrouwen met kinderen. Omdat de subgroep alleenstaande moeders een duidelijk ander profiel heeft dan de subgroep vrouwen zonder werk en uitkering behandelen we deze twee groepen in afzonderlijke hoofdstukken.

6.1 Achtergrond van de doelgroep

De groep alleenstaande moeders heeft een omvang van ruim 500.000 personen. De situatie waarin alleenstaande moeders zich bevinden heeft een grote impact op de wijze waarop zij aankijken tegen hun eigen ontwikkeling. Deze situatie kenmerkt zich als volgt:

- Vrijwel alle bij het onderzoek betrokken alleenstaande moeders zijn gestopt met werken (vaste baan, tijdelijke contracten, eigen bedrijf), of zijn het 'werk kwijt geraakt', zoals men dit meer gevoelsmatig uitdrukt. Enkelen werken nog wel, of proberen dit weer op te pakken. De meesten zijn hier echter (nog) niet aan toe.
- De scheiding neemt vaak een flinke inkomensachteruitgang met zich mee. Men is veelal afhankelijk van een (bijstands)uitkering. Gevolg is ook dat men geen financiële armslag heeft. In dit kader wordt ook wel gesproken van 'zien te overleven'. Overigens weet men zich meestal wel te redden, zij het moeizaam.
- De scheiding neemt vaak een zware verwerkingsproblematiek met zich mee. Dit is vaak extra gecompliceerd omdat hier ook vaak jonge kinderen bij betrokken zijn. Deze verwerking kost veel tijd, zoals men aangeeft. Doelen die men in het leven heeft zijn hier dan ook vaak op gericht. Zonder verwerking kan men moeilijk verder kijken.
- Er is bij de alleenstaande moeders ook vaak sprake van fysieke en/of psychische problemen, zoals ernstige ziekten, depressie en burn-outs. Deze belemmeren ook vaak het weer oppakken van werk of zorgen zelfs voor het gevoel van uitzichtloosheid: men ziet dan nauwelijks perspectief. Deze groep heeft echter nog wel bepaalde dromen om overeind te blijven. Deze dromen zijn iets waar men zich aan vast houdt; het leven kan zich ook ten goede keren.
- De aandacht gaat in sterke mate uit naar 'er zijn voor de kinderen'. Deze wil men niet de dupe laten zijn van de situatie. Veel van de bij het onderzoek betrokken moeders hebben ook kinderen die extra aandacht nodig hebben, omdat zij vanwege beperkingen zoals ADHD, autisme, ernstige ziekten/fysieke handicaps, verstandelijke beperkingen, minder goed mee kunnen komen en weinig zelfredzaam zijn. Dit beperkt de bewegingsvrijheid van veel moeders in ernstige mate. Kinderen hebben juist door de scheiding vaak extra aandacht nodig: *"De scheiding maakt de ADHD problemen bij de kinderen erger en dat maakt het extra lastig en zwaar tijdens die periode; het kost veel energie"*.

6.2 Doelen en praktijk van Leven Lang Ontwikkelen

De situatie waarin veel alleenstaande moeders zich bevinden, beperkt hen in sterke mate in hun ontwikkelingsmogelijkheden en daarmee ook



hun visie op de toekomst. De doelen die men heeft zijn meer op de korte termijn gericht: het op een goede manier doorkomen van de huidige situatie: "...de dingen afronden en afsluiten, zodat ik verder kan". In sommige gevallen betekent dit ook dat men met opleidingen is gestopt. Illustratief voor de geschetste situatie van veel alleenstaande moeders is de volgende quote:

"Ik kan niet werken nu, mijn kinderen vragen gewoon teveel van mij op dit moment, vooral mijn zoon. Hiervoor was ik visagist, haarstylist. Ik heb alles opgegeven voor de kinderen. Er gaat zoveel energie in de afhandeling van de scheiding en de zorg voor de kinderen zitten. Ik ben nu gewoon bezig met hoe moet ik rondkomen vandaag/ deze week. Voor mijn scheiding had ik gewoon voldoende inkomen om goed van te leven en dan kom je ineens in de armoede terecht. Het gaat nu wel weer goed maar het was een moeilijke periode. Ik wil heel graag uit die uitkering".

Als men er klaar voor is, pakt men werk en activiteiten op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen naar eigen zeggen wel weer op. Met name de jongere moeders zien wel perspectief op de langere termijn: financiële zelfstandigheid, leuk en zinvol werk en soms het stichten van een nieuw gezin. Maar voordat het zover is, moet er wel nog veel gebeuren.

Drivers

Ondanks het gegeven dat men vaak zit met verwerkingsproblematiek, wil men zich toch ook nuttig en gewaardeerd voelen. Men wil iets betekenen voor anderen. Enerzijds komt dit door schaamte en schuldgevoel over de eigen situatie waarbij men niet participeert in de maatschappij. Anderzijds speelt ook de behoefte aan sociaal contact een rol. Sommigen hebben namelijk weinig of geen vrienden en familieleden. Het gebrek aan een sociaal netwerk versterkt het gevoel van 'er alleen voor staan'. Vrijwel alle alleenstaande moeders in de focusgroepen zijn dan ook actief als vrijwilliger op bijvoorbeeld scholen, de kinderopvang of hulporganisaties. Daarnaast zijn sommigen ook actief als mantelzorger. Het voordeel hierbij is dat men dit doorgaans kan doen op gepaste tijden.

Niet werk gerelateerde ontwikkeling

Men blijft wel enigszins bij door het lezen van boeken, gebruik van internet en dergelijke, maar dit zonder een duidelijk doel. Enkele alleenstaande moeders, die al lang werkloos zijn en het uitzicht op werk al naast zich neer lijken te hebben gelegd, ontwikkelen zich naar eigen zeggen op 'spiritueel' gebied. Dit mede om vrede te leren hebben met hun situatie en met jezelf, als ook om sterker in het leven te staan en in balans te zijn.

In het algemeen ziet men het nut en de noodzaak om jezelf verder te ontwikkelen. Vooral bij enkele jongere moeders ligt de focus vooral op het werken aan jezelf, waarvoor men dan bij een psycholoog of coach loopt:



"Ik ben op dit moment bezig met het vergroten van mijn zelfkennis: ik ben mezelf vergeten tijdens mijn huwelijk. Ik loop ook bij een psycholoog om te ontdekken wie ik ben en wat ik allemaal kan".

Ook verwachten de wat jongere moeders op kortere termijn weer aan het werk te kunnen en willen dat ook graag. Sommigen bereiden zich hier ook al op voor door het volgen van opleidingen. Hierbij worden ze gecoacht en financieel ondersteund door de gemeente.

In meerdere gevallen merkt men op dat men zich tijdens het huwelijk heeft 'weggecijferd' en dat men op zoek is naar de eigen identiteit.

6.3 Belemmeringen voor Leven Lang Ontwikkelen

Multiproblematiek

De meeste alleenstaande moeders zijn op dit moment niet bezig met het oriënteren op werk en ontwikkelingsmogelijkheden. Voor de moeders die relatief kort geleden gescheiden zijn, is de tijd daar nog niet rijp voor. Moeders die er al langer alleen voor staan, hebben vanwege ziektes, een minder goede fysieke conditie en negatieve ervaringen met sollicitaties de moed vaak al opgegeven. Dit wil niet zeggen dat men geen dromen op dit vlak meer heeft, maar de realiteit is vaak anders. Zolang de situatie waarin men zit niet stabiel is, kan en wil men dit ook niet oppakken.

Prioriteit ligt bij de kinderen

Voorts wordt relatief vaak aangegeven, dat men momenteel nog niet de energie en motivatie heeft om opleidingen of cursussen te volgen. De situatie waarin men zit, brengt met zich mee dat men nauwelijks bezig is met de eigen ontwikkeling als het gaat om toekomstig werk. *"Door de kinderen is er geen tijd om te studeren"*. Als kinderen veel aandacht nodig hebben verwacht men pas, als de kinderen het huis uit zijn, aan scholing en een baan te kunnen gaan denken. De wat jongere moeders verwachten wel op wat kortere termijn weer aan het werk te kunnen en willen dat ook graag. Men beseft daarbij ook dat men een achterstand oploopt en steeds moeilijker ingepast kan worden in een werksituatie. De prioriteit ligt echter veelal niet bij hier wat aan doen, of men stelt dit uit naar later. Voorts weet men vaak ook niet waar men hiervoor terecht kan als men hulp of advies nodig heeft of heeft men zich deze vraag nog niet gesteld.

Financiële middelen

Verder is een gebrek aan geld uit eigen inkomen of uitkering een belangrijke belemmering om te kunnen investeren in opleidingen en bijvoorbeeld het opstarten van een eigen bedrijf, dat sommigen wel ambiëren. Financiële ondersteuning voor scholing is erg belangrijk: zonder financiële middelen begint men er niet aan. Sommigen vragen zich ook af of het wel voordeliger is als men gaat werken. Het idee dat men dan bijvoorbeeld toeslagen misloopt en in inkomen achteruit zou kunnen gaan belemmert de oriëntatie op scholing en werk.



Beschikbaarheid voor werk en opleiding

Men onderkent wel praktische problemen bij het weer aan het werk gaan, die belemmerend kunnen werken. Het gaat daarbij om een beperkte beschikbaarheid ("Er zijn geen banen van minder dan 32 uur") en werktijden ("... op tijd thuis zijn voor de kinderen"). Het is vaak niet mogelijk een passende baan te vinden voor de uren dat men beschikbaar is.

De beschikbaarheid belemmert ook de deelname aan opleidingen. Voor de ene groep moeders waarvan de kinderen op school zitten, is opleiding tijdens schooluren wenselijk. Voor de andere groep met thuiszittende kinderen is online avondonderwijs een uitkomst.

Visie op werk

Vrijwilligerswerk en mantelzorg zou men liever ook niet opgeven. Deze visie op werk weerhoudt de alleenstaande moeders ervan om aan de slag te gaan met ontwikkeling. Ze verwachten dat er toch niets voor ze is of dat ze al het andere belangrijke in het leven moeten opgeven. Men is verder zeer selectief als het gaat om de keuze van het werk dat men zou willen doen. Intrinsieke motivatie is voor de doelgroep erg belangrijk als leidend voor de keuze die men wil maken. Het moet wel iets zijn dat men echt wil doen, iets waar men achter kan staan: nuttig voor anderen, dan wel iets wat past bij de eigen interesses:

"Ik wil collega's om me heen en met mensen werken. Ik wil niet meer terug naar mijn oude werkende leven van targets halen en veel alleen/zelfstandig werken".

Gebrek aan zelfvertrouwen en faalangst

Daarnaast wordt deze groep gekenmerkt door een sterk gebrek aan zelfvertrouwen. Dit heeft met name te maken met negatieve ervaringen uit het verleden. In dit kader wordt ook wel vermeld dat men 'faalangstig' is en dan ook opziet tegen het volgen van opleidingen. Dit gebrek aan zelfvertrouwen is mede ingegeven door een ervaren gebrek aan digitale vaardigheden. De alleenstaande moeders in de focusgroepen hebben hierdoor het gevoel dat ze geen basis hebben om op voort te bouwen. Dit speelt vooral bij de oudere moeders. Men heeft het idee dat men teveel achterloopt en nieuwe vormen van leren niet meer zou kunnen oppakken. Jongere moeders staan in het algemeen positiever ten aanzien van het oppakken van opleidingen of cursussen dan de oudere moeders die ook al langer niet meer werken.

6.4 Randvoorwaarden voor het verder ontwikkelen

Belangrijke voorwaarden ten aanzien van het scholingsaanbod hebben vooral te maken met flexibiliteit en op de situatie afgestemde wensen van de deelnemer. 'Maatwerk' is een vereiste. Cursussen of opleidingen moeten kort en behapbaar zijn en flexibel qua tijden. Men verwacht bijvoorbeeld een opleiding niet in het vereiste tempo te kunnen doen. Ook dienen opleidingen niet te lang te duren. De achtergrond hiervan is angst voor afhaken of om de interesse te verliezen. Voor sommige vrouwen is het ook belangrijk het gevoel van 'druk' te vermijden.



6.5 Oplossingsrichtingen

Het stimuleren van de groep alleenstaande moeders zonder betaalde baan om hun ontwikkeling (weer) op te pakken is niet eenvoudig vanwege hun problematische levenssituatie. De absolute basis om deze groep enigszins te stimuleren tot zichzelf ontwikkelen, is het zorgen voor stabiliteit in het leven.

Coaching

Gegeven de individuele problematiek en de specifieke situatie van de verschillende alleenstaande moeders zou een maatwerkoplossing het beste werken. Hierbij is belangrijke rol weggelegd voor een coach die de inpassing van de alleenstaande moeder kan ondersteunen. Deze ondersteuning is ook erg belangrijk om de richting van de ontwikkeling van de moeder te bepalen. Men heeft namelijk nog vaak geen perspectief voor ogen.

Sommige moeders hebben al een coach die wordt gefinancierd door de gemeente. Dit heeft er in enkele gevallen ook al toe geleid dat men zich is gaan ontwikkelen door bijvoorbeeld een opleiding te gaan volgen.

Ontlasten

Zich ontwikkelen vraagt veel van deze mensen. De tijdsdruk 'piekt' in de gezinsfase met kinderen. Het ontlasten van deze groep door het uitbreiden van verlofmogelijkheden, kinderopvang en dagarrangementen voor kinderen zou betekenisvol kunnen zijn ten aanzien van het stimuleren van ontwikkeling en werk bij deze groep. De structurele investering van bijna een kwart miljard euro van dit kabinet in kinderopvangtoeslag lijkt daarmee een stap in de goede richting voor deze groep.

Aanknopingspunten zoeken bij de 'drive' van deze groep

Een aanknopingspunt om de alleenstaande moeders tot ontwikkeling te sturen is het gebruik maken van de drive die ze hebben. De alleenstaande moeders hebben namelijk een behoorlijke drive om bij te dragen aan de maatschappij en hebben een behoefte aan sociaal contact. Hoewel de situatie voor veel moeders problematisch is, verrichten ze toch veel vrijwilligerswerk. Bij deze vrijwilligersorganisaties doet deze groep enerzijds veel ervaring op en anderzijds volgen ze hier ook gerichte cursussen. Voor deze activiteiten en cursussen zijn mensen intrinsiek gemotiveerd om deel te nemen. Ze zien resultaat in de praktijk en het sluit aan bij hun behoeften.

Verbeteren van competentiegevoel en zelfvertrouwen

Een gepercipieerd gebrek aan vaardigheden en competentiegevoel weerhoudt deze groep van enige vorm van arbeidsmarktoriëntatie. De oriëntatie op cursussen of opleidingen is er nagenoeg niet. Van de mensen in deze groep die daadwerkelijk wat willen, geven duidelijk de voorkeur aan om te gaan werken ten opzichte van het volgen van scholing. Ze doen liever iets met hun huidige vaardigheden dan dat ze zichzelf eerst gaan scholen.



Cursus digitale vaardigheden

Een belangrijke vaardigheid die mensen ervaren te missen zijn digitale vaardigheden. Ze hebben hierdoor het gevoel dat ze geen basis hebben om op voort te bouwen. Voor deze doelgroep zou een cursus digitale vaardigheden uitkomst bieden om niet alleen hun vaardigheden te verbeteren, maar ook hun zelfvertrouwen en competentiegevoel. Een mogelijkheid is dat bibliotheken de laagdrempelige digitale cursussen verzorgen zoals op verschillende plekken al gebeurt. Via de gemeente, flyers of de lokale krant kunnen effectief moeders die behoefte hebben aan dergelijke cursussen benaderd en uitgenodigd worden²⁵.

Financiële middelen

Daarnaast is een gebrek aan financiële middelen een grote belemmering om überhaupt niet over ontwikkeling na te denken. Financiële tegemoetkomingen zijn een essentiële voorwaarde voordat deze groep aan de slag gaat met een Leven Lang Ontwikkelen. Deze groep staat zeer positief tegenover een persoonlijke leerrekening.

Eerst aan het werk en dan pas ontwikkelen

Een andere mogelijkheid waarbij deze doelgroep geholpen is om met ontwikkeling aan de slag te gaan is dat eerst met behulp van (gesubsidieerde) mogelijkheden de alleenstaande moeders weer in het arbeidsproces worden opgenomen. Vervolgens zou de werkgever dan verdere opleiding kunnen faciliteren. Van belang is dan wel dat de werktijden aan de mogelijkheden van de moeders worden aangepast²⁶ of dat er voldoende kinderopvang, ook op ongebruikelijke tijdstippen, beschikbaar komt.

Een eigen bedrijf

Er zijn ook alleenstaande moeders die een duidelijk doel voor ogen hebben en erg gemotiveerd zijn om bijvoorbeeld een eigen bedrijfje te starten. Voor hen zou coaching en financiële ondersteuning welkom zijn.

²⁵ Zie voor meer informatie: Panteia (2018) Taalcafés en cursussen digitale vaardigheden: een kwalitatief onderzoek naar ervaringen en opbrengsten

²⁶ Uit onderzoek is bekend dat zittende werknemers in bedrijven vaak de gunstige roosters mobiliseren. Daardoor zijn er vaak alleen vacatures voor de diensten met ongelukkige werktijden.



Samenvatting Alleenstaande moeders

Kenmerken van de groep

- Een zware verwerkingsproblematiek (van de scheiding), gepaard met psychische en fysieke problemen van henzelf, maar veelal ook bij de kinderen
- Een sterke inkomensachteruitgang, mede omdat men gestopt is met werken.
- Een grote achterstand op de arbeidsmarkt
- Een relatief beperkt sociaal netwerk (soms is steun ook geheel afwezig).
- Een laag zelfbeeld, weinig zelfvertrouwen, faalangst, gaan (nieuwe) teleurstellingen uit de weg.

Belangrijkste belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen

- Multi-problematiek (naast gezondheid ook verwerking-problematiek als gevolg van scheiding)
- Gebrek aan zelfvertrouwen / faalangst
- Financiële middelen
- Aandacht ligt met name bij de kinderen
- Armoedeval belemmert oriëntatie op werkgerelateerde ontwikkeling
- Gebrek aan digitale vaardigheden

Drivers

- Men wil zich 'nuttig' en 'gewaardeerd' voelen
- De sociale kanten van werken/opleidingen: onder de mensen zijn.
- Er is ook sprake van een intrinsieke behoefte aan ontwikkeling die zich uit in het lezen van boeken, gebruik van Internet en activiteiten op het spirituele vlak. Een echt doel wat men hier mee gaat doen, heeft men echter niet voor ogen.

Oplossingsrichtingen

- Aanknopingspunten zoeken bij de 'drive' van deze groep: Zich 'nuttig' en 'gewaardeerd' voelen
- Coaching
- Verbeteren competentiegevoel
- Financiële middelen
- Instapcursus digitale vaardigheden
- Aansluiten voor LLO zoeken bij vrijwilligerswerk
- Ontlasting van andere taken (kinderopvang, mantelzorg)
- Eerst aan het werk -> dan pas ontwikkelen
- Faciliteren opzetten eigen bedrijf



7 Niet uitkeringsgerechtigde vrouwen met kinderen

Dit hoofdstuk beschrijft kenmerken, belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen en oplossingsrichtingen voor een tweede groep vrouwen, namelijk moeders zonder werk en uitkering. Mensen zonder uitkering, werk en studie die beschikbaar zijn voor werk worden ook wel niet-uitkeringsgerechtigden, nuggers, genoemd.²⁷ Het gaat om een groep die, als we de alleenstaande moeders zonder werk en uitkering buiten beschouwing laten, zo'n 400.000 vrouwen groot is.

7.1 Achtergrond van de doelgroep

De bij het onderzoek betrokken 'nuggers' (allen gehuwd, met thuiswonende kinderen) zijn een aantal jaren geleden werkloos geworden of zijn gestopt met werken toen zij kinderen kregen. In alle gevallen ging het om laagbetaalde parttime banen waarbij zij niet voor het hoofdinkomen zorgden. In de meeste gevallen verdiende en verdient de partner voldoende om in het onderhoud van het gezin te kunnen voorzien. Dus stoppen gaf wat dat betreft ook geen problemen. Men kon zich zo geheel wijden aan de opvoeding van de kinderen. De betreffende vrouwen kenschetsen dit allen als een zeer belangrijk doel in het leven.

Soms worden ook financiële overwegingen genoemd om voor de kinderen te zorgen en niet te gaan werken ("*Dan werk je alleen om de oppas te betalen*"). Niettemin was het bij sommigen wel weer de bedoeling om aan het werk te gaan, maar dat is er niet meer van gekomen. Men geniet verder van de vrijheid en het zelf kunnen bepalen wat men doet. Bij sommige vrouwen is sprake van een inkomensachteruitgang doordat de partner is ontslagen, wat noopt tot nieuwe overwegingen; men zou nu toch weer aan het werk willen.

De meesten maken zich, naar hun eigen gevoel, ook nuttig in de sfeer van vrijwilligerswerk en mantelzorg. Sommigen zien dit ook als hun bestemming en gaan daar geheel in op. Men besteedt hier soms zelfs een volledige 'werkweek' aan: "*Werken bij de Voedselbank, zes dagen per week, is een uit de hand gelopen hobby*".

Enkele deelnemers aan de focusgroepen onderscheiden zich van de boven geschetste situatie door zich voor te bereiden op een eigen bedrijfje (gastouder, tekstschrijver) en hiervoor de nodige diploma's te verwerven en cursussen te doen.

Op deze enkeling na heeft men weinig of geen uitgesproken ambities als het gaat om betaald werk of de eigen ontwikkeling. Sommigen willen wel weer gaan werken. Dit is in sommige gevallen qua inkomen ook

²⁷ Tot een vijftien jaar geleden bestond de groep nuggers ook vooral uit vrouwen die na een tijd in het huishouden te hebben gewerkt weer beschikbaar kwamen op de arbeidsmarkt. Sinds jongeren die niet zelfstandig wonen in veel gevallen niet meer in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering vormen die ook een belangrijke groep nuggers. Die groep was echter niet onderwerp van de focusgroepbenadering.



noodzakelijk geworden of ziet men dit als optie voor als de kinderen het huis uit zijn.

Men weet echter niet hoe ze dit moeten aanpakken. Daarbij valt op dat het geloof in eigen kunnen vaak ontbreekt. Het veelvuldig afgewezen zijn bij sollicitaties speelt hierbij een belangrijke rol (*"daar ben ik helemaal klaar mee"*), terwijl men ook de overtuiging heeft dat men qua ontwikkeling vaak lang stil heeft gestaan. Het gevoel dat men nog kans maakt op de arbeidsmarkt is zeer beperkt.

Er zijn ook deelnemers uit deze groep die zich geheel hebben neergelegd bij de situatie en helemaal geen aandrang hebben om hierin door het aannemen van betaald werk of starten van een opleiding verandering in aan te brengen. Vrijwilligerswerk geeft dan genoeg voldoening (en zou men ook niet meer op willen geven).

7.2 Belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen

Bij deze groep is nauwelijks sprake van het volgen van opleidingen of cursussen om weer aan het werk te kunnen. Daarvoor gelden de volgende belemmeringen.

Gebrek aan vermeend perspectief

Hoewel sommigen het wel willen, zien de meeste nuggers weinig perspectief als het gaat om werk. Het is voor enkelen een gepasseerd station. De meesten denken er wel eens over maar zien de mogelijkheden niet voor zich. Men weet vaak ook niet wat men zou willen doen. Er is ook geen ambitie in een bepaalde richting.

Men is ook meestal niet (meer) gekwalificeerd voor een bepaald beroep en men vreest veelal dat men zo'n achterstand heeft dat men niet meer in aanmerking komt om te worden aangenomen door een werkgever. Men heeft naar eigen zeggen een te lage opleiding. Voor veel laagbetaalde functies zou men ook niet in aanmerking komen, omdat men daar te oud voor is (ondanks het feit dat men vaak nog meer dan 20 jaar heeft te gaan tot aan de pensioengerechtigde leeftijd):

"Als je eruit gegooid wordt voel je je minderwaardig. Breuk voor zelfvertrouwen. Vooral als ze steeds jonge meiden aannemen".

Hoge eisen aan werk en opleiding

Werk en opleiding moeten zijn te combineren met zorg voor de kinderen en ook met mantelzorg of vrijwilligerswerk. Mede daarom vindt men de stap naar een fulltime baan vaak te groot. Vervolgens heeft men het idee dat alleen maar banen van 32 uur of meer beschikbaar zijn. Werk of opleiding moet ook passen bij het gevoel aan eigenwaarde. Het moet passen bij wat men graag wil doen. Er moet sprake zijn van een intrinsieke motivatie.

Faalangst

Er bestaat bij de groep ook een hoge mate van faalangst: het idee dat men niet meer mee zou kunnen komen in de werkomgeving, de baan



niet goed zou doen. Er is weinig vertrouwen in eigen kunnen en ook weinig vertrouwen in de acceptatie van hen door een werkgever. Er bestaat bij deze groep nuggers dan ook een hoge barrière om te gaan solliciteren; men vreest dat het inmiddels zinloos is. Er is dan ook nauwelijks sprake van initiatieven op dit vlak. Men heeft ook nooit hulp gezocht of zich hierop georiënteerd.

De faalangst geldt ook voor leren en ontwikkelen. Daarbij speelt in het bijzonder ook nog vaak examenvrees. In sterke mate bestaat het gevoel dat men niet meer mee kan komen: *"Als je hoort dan wat anderen voor cursussen allemaal hebben gedaan, voel je jezelf onzeker"*.

Negatieve connotatie met scholing

De meeste deelnemers hebben geen behoefte aan opleidingen, een vrij negatief beeld of hier soms zelfs een aversie tegen. Deels is dit gebaseerd op vroegere slechte ervaringen op school, waarbij vooral 'theorie' als negatief wordt beleefd ('saai', 'niet interessant'), maar ook wel op het idee dat men het belang van leren niet van huis uit heeft meegekregen (*"Vroeger was het niet belangrijk om door te leren"*).

Bij deze groep bestaat ook een (flinke) achterstand als het gaat om de ontwikkeling van skills om in het digitale tijdperk te 'overleven'. Men is zich wel sterk bewust van de achterstand in ontwikkeling die men heeft, waarbij met name gewezen wordt op het werken met computers. Deelnemers zouden zich wel willen verbeteren op dit terrein, zodat men ook meer in het algemeen beter mee kan komen.

Onbekendheid met ontwikkelen

Enkele uitzonderingen daargelaten zijn deelnemers uit de groep nuggers zijn niet of nauwelijks op de hoogte van mogelijkheden voor opleidingen, cursussen en dergelijke en van de steun die ze daarbij zouden kunnen vinden. De meesten hebben zich daar ook nog nooit op georiënteerd.

7.3 Oplossingsrichtingen

Deze groep nuggers lijkt zeer moeilijk te stimuleren om zichzelf verder te ontwikkelen. Dit vergt in feite een 'reset' van de attitude ten aanzien van werk en ontwikkelen. Bepaalde situaties kunnen echter wel aanleiding zijn om zich opnieuw op de eigen ontwikkeling te concentreren. Zoals de leegte die ontstaat wanneer de kinderen het huis uit zijn of wanneer de partner zijn werk verliest.

Inzet van een loopbaancoach

Op de suggestie dat een coach zou kunnen helpen bij het bepalen van keuzes voor de richting waarin je je zou kunnen ontwikkelen, wordt door enkelen positief gereageerd. Niet alle vrouwen staan hier even open voor. Men gelooft niet altijd dat dit soelaas zal bieden gegeven het beeld dat werkgevers hen niet willen.

Aard van de opleiding

Desgevraagd stelt men als voorwaarde dat opleidingen of cursussen (maar ook werk) voor hen zouden moeten passen bij het



achterstandsniveau dat men heeft en bij voorkeur zeer praktisch en laagdrempelig zou moeten zijn.
Verder moet een en ander inpasbaar zijn in de zorgtaken die men heeft: kinderen, vrijwilligerswerk, mantelzorg.

Beginnen met de computer

In de ontwikkeling van digital skills zou een belangrijk aanknopingspunt kunnen liggen om deze vrouwen te stimuleren in hun proces van leven lang leren. Dit dient dan wel op een laagdrempelige manier te geschieden. Bovendien gaat hier een zekere 'bewustwording' aan vooraf.



Samenvatting Nuggers

Kenmerken van de groep

- Na het krijgen van kinderen is men meestal gestopt met werken om zich geheel aan de kinderen te wijden.
- Men doet veel vrijwilligerswerk om zich nuttig te maken en voor de sociale contacten.
- Men wil wel graag gaan werken, maar de drempel om hier echt actie op te ondernemen blijkt vaak hoog of men heeft de moed zelfs al opgegeven, omdat men denkt dat men toch geen kans maakt.

Belangrijkste belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen

- Gebrek aan vermeend arbeidsmarktperspectief.
- Gebrek aan zelfvertrouwen / faalangst.
- Geringe beschikbaarheid (de prioriteit ligt bij zorg voor de kinderen).
- Onbekendheid met mogelijkheden jezelf verder te ontwikkelen.
- Geen oriëntatie op arbeidsmarkt.
- Negatief beeld van scholing.
- Ontbreken van vaardigheden op digitaal gebied; dit versterkt het gevoel van achterlopen.

Drivers

- Mee kunnen doen in de maatschappij, geen gevoel van achterstand meer hebben.
- Jezelf nuttig maken (iets wat men al via vrijwilligerswerk doet).
- Extra inkomen verwerven (gezinsinkomens lijken 'genoeg', maar ook relatief laag).
- Iets te doen hebben als kinderen het huis uit zijn.

Oplossingsrichtingen

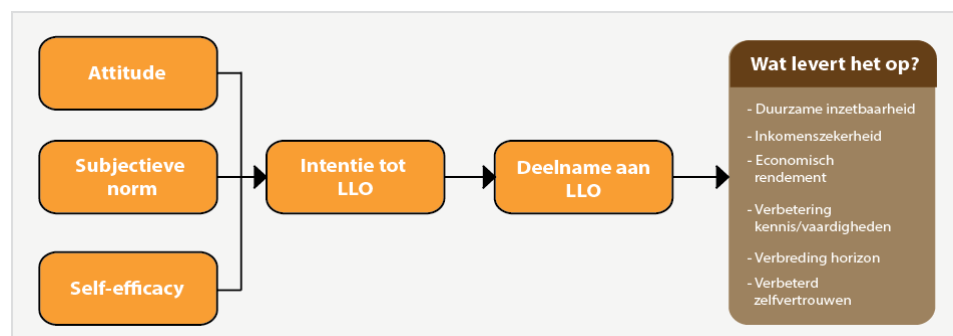
- Bewustwording.
- Coaching / persoonlijke begeleiding.
- Praktische en laagdrempelige cursussen.
- Vergroten competentiebeleving door cursus digitale vaardigheden.
- Scholing moet te combineren zijn met zorgtaken.



8 Conclusies en oplossingsrichtingen

8.1 Conclusies: doelgroepen en algemeen beeld

Dit onderzoek is erop gericht belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen te detecteren en te analyseren. Aan de focusgroepen namen drie verschillende doelgroepen deel. Tussen en binnen die doelgroepen zijn zowel overeenkomsten als verschillen te vinden. Als conclusie worden hier een aantal van deze overeenkomsten en verschillen op een rij gezet. Daarna trekken wij dit door naar wat dit onderzoek ons meer in algemene zin leert over een Leven Lang Ontwikkelen. We leggen ook steeds een verbinding met het in paragraaf 3.3. vermelde theoretisch kader en gedragsmodel; het laatste met name wanneer de intentie om te *willen* ontwikkelen niet aanwezig is.



Belemmerende factoren

Tijdens de focusgroepen kwamen verschillende belemmeringen voor het volgen van opleidingen aan de orde.

Vasthouden aan zekerheden

Een groot deel van de mensen in ons onderzoek hechten waarde aan stabiliteit en zekerheid. Dit komt het duidelijkst aan het licht bij de groep werkenden en bij vrouwen zonder uitkering met een partner die werkt, maar speelt ook wel bij de andere groepen. Dit heeft voor een deel te maken met het terughoudend staan tegenover onbekende en onzekere zaken, maar het heeft ook te maken met (multi)-problematiek uit het verleden. Deze hang naar stabiliteit en zekerheid uit zich bij de respondenten in het blijven zitten waar ze zitten en weerhoudt ze van de oriëntatie op ontwikkeling en op mogelijke toekomstige bedreigingen op de arbeidsmarkt. Zelfs als ontslag een reële mogelijkheid is, houdt



men aan het idee vast dat men zelf de dans zal ontspringen of dat er alsnog een (financiële) regeling wordt getroffen. Geredeneerd vanuit het theoretisch kader lijkt dit vooral een kwestie van “willen”. Vanuit het gedragsmodel gaat het om een combinatie van “attitude” (men stelt andere prioriteiten) en “subjectieve norm” (ook de omgeving is niet met scholing bezig).

Korte termijn denken

Een groot deel van de mensen denkt aan de korte termijn. Een groot deel van de mensen heeft een sterke *present bias*: alles wat nu relevant is heeft meer effect op het gedrag. Wat bij werkenden vaak speelt is dat het probleem (mogelijke werkloosheid) te ver in de toekomst ligt. Ze gaan pas nadenken over iets anders dan hun huidige baan bij reorganisaties of als ontslagrondes naderen. Bij deze groep lijkt de belemmering in dit geval vooral een kwestie van “weten”: het belang van ontwikkeling is niet helder. Bij de andere twee doelgroepen wordt de gerichtheid op het heden vooral veroorzaakt doordat men nu al problemen heeft om de touwtjes aan elkaar te knopen. De belemmering is hier vooral een kwestie van “kunnen”. Bij de alleenstaande moeders blijkt vervolgens vaak wel een lange termijn perspectief aanwezig te zijn: men ziet vooruit naar de situatie wanneer de kinderen ouder worden en er meer mogelijkheden voor oriëntatie op werk ontstaan.

Multiproblematiek

Vooraf flexkrachten en alleenstaande moeders kampen vaak met multiproblematiek. Naast de noodzaak tot ontwikkeling spelen de zorg voor kinderen en/of familie, schulden, eerdere burn outs en daarom de behoefte om niet teveel hooi op de vork te nemen, fysieke problemen, verwerking van eerdere teleurstellingen, etc. Vaak gaat het om zaken met een veel grotere betekenis dan de mogelijkheden tot ontwikkeling. Dit is een kwestie van “kunnen”: pas als andere problemen zijn opgelost, komt een Leven Lang Leren in beeld.

Tijdsdruk

Gewenste gedragsveranderingen in beleid vragen veelal om grotere tijdsinvesteringen van burgers. De combinatie van werk en gezin/familie legt vaak al een fors tijdbeslag. Daar komt in de nodige gevallen ook nog de verplichting van informele zorg bij. Aan de (in ieder geval als zodanig gepercipieerde) weinige tijd voor “leuke” dingen houdt men graag vast.

Enkele experts beargumenteren dat “geen tijd” gelijk staat aan “geen prioriteit”: wie het echt belangrijk vindt, maakt wel tijd. Toch lijkt tijdsgebrek afgaande op de gevoerde groepsgesprekken vaak een legitieme claim. Zeker in bepaalde fasen van het leven hebben mensen het erg druk. Waar tijdsdruk bij deze mensen vooral een kwestie is van (niet) kunnen, speelt bij anderen niet willen ook een rol. Dit is dan vooral een attitude kwestie: men wil tijd vrijhouden voor andere, leuke, zaken en geeft deze prioriteit.



Gebrek aan vooruitzicht op beloning

Vaak hecht men aan het perspectief dat leren en ontwikkelen wat moet opleveren: een promotie, hogere inschaling of een bonus. Wanneer dit perspectief er niet of niet op redelijke termijn is, is men vaak niet gemotiveerd om aan een opleiding te beginnen. De kosten van de opleiding zelf worden vaak wel vergoed, maar voor de tijdsinvestering wil men wat terug krijgen. Dan gaat het niet om zekerheid op de lange termijn. Dit is een kwestie van "willen" waarbij het om de "attitude" draait: de investering moet wat opleveren.

Negatieve leerervaringen en gebrek aan zelfvertrouwen

Bij alle doelgroepen kunnen ook negatieve leerervaringen in het verleden een rol spelen. Het sterkst komt dit aan het licht bij een deel van de laag opgeleide werkenden en bij de vrouwen zonder werk of uitkering. Bij de flexkrachten en alleenstaande moeders kan dit ook spelen, maar overheersen andere belemmeringen met hetzelfde effect. Daar speelt soms een meer algemeen gebrek aan zelfvertrouwen: men ziet alles mislukken, dus ook een training of opleiding. Dit zelfvertrouwen neemt af naarmate men langduriger uit het arbeidsproces is of aangewezen is op weinig aantrekkelijk flexwerk. Hier speelt het element van "self-efficacy": men heeft geen vertrouwen in het succes van werken aan ontwikkeling. Bij de vrouwen zonder werk en uitkering speelt vaak nog een omgevingsfactor: men komt vaak uit gezinnen waar leren en ontwikkelen ook niet echt in beeld was.

Geen geld

Geldgebrek wordt regelmatig genoemd als reden om geen cursus te volgen. Ervan afgezien dat dit geen probleem hoeft te zijn voor informele manieren van leren, lijken er drie situaties te bestaan:

- Deels is een vermeend gebrek aan financiële middelen een excuus om niets aan ontwikkeling te hoeven doen. Men geeft ook vaak prioriteit aan andere uitgaven.
- Deels weet men niet welke opties er bij O&O fondsen en bij de overheid zijn om opleidingen vergoed te krijgen.
- Deels komt men inderdaad niet in aanmerking voor subsidie van de opleiding en heeft men zelf ook een zeer krappe beurs. Dit speelt vooral bij alleenstaande moeders en flexkrachten.

Bevorderende factoren

Er komen uit de focusgroepen (gelukkig) ook een aantal bevorderende factoren naar boven.

Driver: persoonlijke groei

Een belangrijke driver is persoonlijke groei. Dat uit zich overigens bij de groep werkenden met 10-20 jaar ervaring vaak niet in opleidingen die de werkzekerheid versterken, maar in niet werk gerelateerde vormen van opleiding of in cursussen, vaak in de hobbysfeer. Een deel van de flexkrachten blijkt wel continu met persoonlijke ontwikkeling bezig te zijn. Deze personen maken wel vaker de keuze voor opleidingen die hun werkzekerheid in de toekomst bevorderen.



Driver: vrijwilligerswerk

Naast hobby's steekt een behoorlijk deel van de mensen uit de verschillende doelgroepen tijd in vrijwilligerswerk. In sommige gevallen gaat dit gepaard met op dat vrijwilligerswerk gerichte opleidingen of cursussen. Bij personen, van wie het betaalde werk weinig leerervaringen biedt, is dat bij het vrijwilligerswerk wel regelmatig het geval.

Driver: ontwikkelingen in werk bijhouden

Het (door cursussen en opleidingen of door informele vormen van ontwikkeling) bijhouden van ontwikkelingen in de eigen werkomgeving zien veel mensen ook als een noodzakelijke vorm van persoonlijke ontwikkeling. Vrouwen met kinderen die niet werken en geen uitkering hebben noemen ook het bijhouden van ICT-ontwikkelingen als een optie voor ontwikkeling.

Focusgroepen en algemeen beeld

Als we het beeld vanuit de focusgroepen vergelijken met het meer algemene beeld dat uit de literatuur en de expertinterviews naar voren komt, dan komt het beeld naar voren dat een aantal van de gesignaleerde belemmeringen bij deze groepen toch sterker voorkomt dan bij andere werknemers en werkzoekenden en dat er aan de andere kant ook belemmeringen zijn die veel breder worden ervaren. Zaken als vasthouden aan zekerheden, korte termijn denken en de behoefte aan een beloning voor het volgen van een opleiding (bij de laag/middelbaar opgeleide werkenden en vrouwen zonder werk en uitkering), tijdsdruk en multiproblematiek (bij alleenstaande moeders en flexkrachten) en negatieve leerervaringen of een gebrek aan zelfvertrouwen (bij alle doelgroepen) lijken bij de doelgroepen sterker te spelen dan bij de meeste werknemers en een deel van de werkzoekenden.

Vanuit het theoretisch kader geredeneerd lijken een gebrek aan kennis van opleidingen ("weten") en de verschillende componenten van "willen" (een negatieve "attitude", "subjectieve norm" in de zin van een omgeving die ook niet aan ontwikkeling denkt en "self-efficacy" in de vorm van negatieve leerervaringen en een gebrek aan zelfvertrouwen) bij deze groepen zwaarder te wegen dan bij de meeste andere burgers. Bij alleenstaande moeders en een deel van de flexkrachten komt daar dan nog een element van (niet) "kunnen", althans onder de huidige omstandigheden, bij. Toch zijn er bij alle groepen ook bevorderende elementen waar te nemen: men vindt persoonlijke groei, hoewel niet altijd gericht op toekomstige werkzekerheid, nu of in de toekomst belangrijk. Ook is men vaak geïnvolveerd in vormen van vrijwilligerswerk, waarin men zich verder wil ontwikkelen.

Er zijn de nodige verschillen met hoger opgeleide werknemers. Die krijgen vaker opleidingen aangeboden door werkgevers (hoewel ook vaak aan de directe werkzaamheden gerelateerd), hebben positievere leerervaringen en meer zelfvertrouwen, voelen zich zelf vaak zekerder



en hechten derhalve minder aan externe zekerheden, hebben veel minder vaak te kampen met multiproblematiek en worden in de praktijk ook vaker beloond voor het volgen van opleidingen omdat deze hun carrière bevorderen. Leven Lang Ontwikkelen ligt voor deze groep duidelijk anders dan voor lager opgeleide werknemers.

Met betrekking tot de doelgroepen van dit onderzoek lijkt vooral te gelden dat de urgentie van Leven Lang Ontwikkelen zowel door de doelgroepen zelf als door hun werkgevers veel minder wordt gevoeld dan bij andere groepen. De verleiding is groot om in deze gevallen dan ook maar te wachten met het geven van impulsen om een Leven Lang Ontwikkelen ook voor deze groepen te bevorderen. Voorkomen is echter altijd beter dan genezen. Aansluitend op bovenstaande conclusies volgen daarom in de paragraaf 8.3 een aantal opties om deelname aan vormen van ontwikkelen bij deze groepen te bevorderen.

8.2 Randvoorwaarden

In aanvulling op belemmerende en bevorderende factoren voor een Leven Lang Ontwikkelen is relevant in hoeverre randvoorwaardelijke aspecten de deelname aan ontwikkeling beïnvloeden. Daarbij is het van belang als eerste vast te stellen dat vanwege de grote afstand tot een Leven Lang Ontwikkelen van deze doelgroepen de randvoorwaarden vaak ook totaal uit beeld zijn.

Rol van het huidig opleidingsaanbod

Het opleidingsaanbod komt niet of nauwelijks in beeld bij de doelgroep. Werkenden krijgen hun aan het huidige functioneren gerelateerde opleidingen vanuit de werkgever aangereikt. Alleen de groep flexkrachten die wel met ontwikkeling bezig zijn, is soms afhankelijk van het opleidingsaanbod. Zij lossen dit flexibel op. Als de ene opleiding te duur is, kiezen ze voor een andere met zoveel mogelijk een vergelijkbare inhoud.

Een belangrijke factor dat mensen zich helemaal niet oriënteren op ontwikkeling is de perceptie dat leren nog steeds bestaat uit traditionele scholing: Scholing in het lokaal met een docent voor de klas inclusief examens na afloop. Veel scholing vindt weliswaar nog steeds op deze manier plaats (niet alleen binnen het onderwijs maar ook binnen bedrijfscatalogi zie je het ook nog op deze manier) maar tegenwoordig zijn er ook alternatieve mogelijkheden om aan ontwikkeling te doen. Dit is echter bij de mensen in de focusgroepen nauwelijks bekend. Deze perceptie van het onderwijsaanbod zorgt er daardoor voor dat mensen zich niet eens gaan verdiepen in de ontwikkelmogelijkheden. Voor deze mensen is het belangrijk te *weten* dat er naast klassieke scholing ook andere ontwikkelingsmogelijkheden zijn. Uit de focusgroepen blijkt dat mensen namelijk wel willen leren als de inhoud aansluit bij hun interesses en de leervorm voor hun prettig is.

Dit is onder meer te zien bij enkele personen die wél cursussen zijn gaan volgen bij de vrijwilligersorganisatie waar ze actief waren, maar



géén direct werk gerelateerde ontwikkelingsacties ondernemen. Omdat deze cursussen vanuit de vrijwilligersorganisatie daadwerkelijk aansluiten bij de doelen van mensen, zijn ze wel bereid om hieraan deel te nemen.

Nog flexibelere onderwijsvormen

Om volwasseneneducatie echt te schalen, moet er nog meer worden gedaan om flexibele leertrajecten mogelijk te maken die de dagelijkse verantwoordelijkheden combineren met Een Leven Lang Ontwikkelen. Ondanks enkele hervormingen van onderwijsstelsels, die meer keuzemogelijkheden hebben geïntroduceerd voor het aanpassen van trajecten, zijn de hervormingen nog beperkt. Zeker de groep moeders en flexwerkers zijn (te) druk om ook nog een HBO of WO deeltijd master te volgen. Het liefst zien ze de opleiding in nog kleinere stukjes geknipt waarbij op eigen tempo gewerkt kan worden. Idealiter vindt deze scholing tijdens werktijd plaats of vanachter de pc. Vooral de moeders moeten 's avonds namelijk bij de kinderen zijn.

Rol van stakeholders

Ook over de rol van de verschillende stakeholders hebben de meeste deelnemers aan de focusgroepen geen duidelijk oordeel. Dit heeft ermee te maken dat ontwikkelen vaak een lage prioriteit kent.

- De rol van de *werkgever* is vooral aan de orde geweest bij de werkenden met 10 tot 20 jaar werkervaring. Zij ervaren vaak dat de werkgever hen "volstopt" met verplichte cursussen gericht op het directe functioneren. Daardoor hebben ze geen behoefte aan ook nog eens brede opleidingen. Bij werkgevers van de flexkrachten is ontwikkeling vaak niet aan de orde. De groep die hiermee wel bezig is, organiseert het zelf. De rest van de flexkrachten en de twee groepen vrouwen met kinderen zijn zelfs op dit moment nauwelijks geïnteresseerd in ontwikkeling en kennen daardoor ook geen rol aan werkgevers toe. De conclusie is, als werkgevers zelf ook vinden dat brede ontwikkeling voor deze groep relevant is, ze daartoe zelf ook impulsen moeten geven.
- De rol van de *overheid* komt met betrekking tot een Leven Lang Leren al helemaal nauwelijks in beeld. De overheid lijkt vooral een functie te hebben in het oplossen van andere problemen die eerst moeten worden opgelost voordat opleiding en ontwikkeling voor de doelgroepen in beeld komt. Gezien de aard van de belemmeringen lijkt het belang van de overheid er dan ook veel meer in te liggen bij deze doelgroepen het belang van een Leven Lang Ontwikkelen te promoten, door voorlichting, nudging, etc., die zich zowel op de doelgroep zelf als op hun werkgevers zou kunnen richten.

Verschillen tussen vormen van scholing

Formeel en informeel leren

Door de doelgroepen van dit onderzoek wordt scholing vooral geïdentificeerd met formele scholing. Weliswaar geven de laag/middelbaar opgeleide werkenden met 10 tot 20 jaar werkervaring aan dat ze zich hebben ontwikkeld op de werkvloer, maar ze lijken eerder een resultaat in te zien van functiegerichte (en vaak



bedrijfsspecifieke) scholing dan van informele manieren van leren. Bij de flexkrachten en de moeders lijkt zowel de realiteit van informele scholing als de perceptie ervan nog verder weg van de mensen.

Inter- en intrasectorale scholing

Het verschil tussen inter- en intrasectorale scholing is voor deze doelgroepen nog meer een ver-van-mijn-bed-show; bij hen is intersectorale scholing vooralsnog niet aan de orde. Ze hebben er dan ook geen mening over.

Bij- en omscholing

Binnen de focusgroepen kwam een sterk verschil tussen bij- en omscholing naar voren. Volgens velen hoort enige vorm van bijscholing erbij. Omscholing daarentegen is een mentale barrière. Je neemt een groot risico in termen van inkomenszekerheid en de vraag of je in de toekomst wat gaat hebben aan deze opleiding. Zeker als er ook andere dingen op de achtergrond spelen zoals mantelzorg, betalen van alimentatie is omscholing een grote stap.

De mensen die zich wel hebben omgeschoold hebben dat gedaan door of een sterke intrinsieke motivatie of een noodzaak. Doordat mensen op de korte termijn denken is omscholing in de gedachte van mensen nauwelijks een reële optie. Na enig doorvragen blijkt het heel misschien "iets voor in de toekomst". Voor nu is het nog nauwelijks een reële optie voor velen.

8.3 Oplossingsrichtingen

Bij deze oplossingsrichtingen gaan we uit van opties om belemmeringen weg te nemen en gebruik te maken van de drivers voor persoonlijke ontwikkeling die er wel aanwezig zijn.

Andere problemen oplossen

Voor de doelgroepen alleenstaande moeders en flexkrachten en in voorkomende gevallen ook voor de andere doelgroepen geldt dat andere problemen vaak eerst moeten worden opgelost voordat men kan gaan werken aan de eigen ontwikkeling. Het gaat dan met name om mentale/fysieke gezondheidsklachten en zorgen voor de omgeving zoals hulpbehoevende kinderen en/of ouders. Een vrij belangrijke daarbij is kinderopvang. Omdat de doelgroepen vaak zijn aangewezen op banen met irreguliere werktijden, gaat het daarbij ook vaak om kinderopvang anders dan tussen 8.00 en 18.00 uur. Dit neemt de tijdsdruk weg en daarmee niet alleen een praktisch maar ook een mentaal obstakel om met ontwikkeling aan de slag te gaan.

Persoonlijke begeleiding

Een volgende stap is die van persoonlijke begeleiding. Het probleem bij veel mensen is niet dat ze niet *mogen* leren, maar dat ze niet weten waarom, *hoe* en *wat* ze moeten leren. Indien er geld is voor ontwikkeling, maken mensen er veelal nog geen gebruik van. Een coach



kan waar nodig in de eerste plaats bijdragen aan het wegnemen van andere aspecten van de multiproblematiek, zoals schulden en psychische klachten. Een volgende stap is het versterken van het zelfvertrouwen en het bespreken van negatieve leerervaringen. Bij het laatste begint ook al het gesprek over de invulling van het Leven Lang Ontwikkelen. Andere vormen dan schools leren passen veel beter bij deze doelgroepen: kleine stapjes, informeel leren, in de praktijk leren, gebruik maken van virtuele middelen, etc. Ook kan een begeleider een reëel arbeidsmarktperspectief schetsen en daarmee schijnzekerheden aan het licht brengen en mensen meer aan de langere termijn doen laten denken. Een realistischer loopbaanperspectief kan bovendien laten zien dat de beloning voor scholing in de toekomst ligt en dat die beloning wellicht veel groter is dan wat op korte termijn zou kunnen worden geïncasseerd.

Voor reguliere werknemers kan de afdeling HR voor deze persoonlijke begeleiding zorgen. Ook de werkgever van deze mensen heeft er immers belang bij om de duurzame inzetbaarheid van de doelgroep te bevorderen en daar niet mee te wachten tot het moment van reorganisatie. Voor flexkrachten en moeders geldt dat het aan te bevelen is hier een externe loopbaancoach voor beschikbaar te stellen. Hiervan zijn bij de alleenstaande moeders ook een aantal positieve voorbeelden aangetroffen. In alle gevallen kan ook een leerambassadeur de rol van coach vervullen. Dit is een werknemer die, na een opleiding door de vakbond en met een vrijstelling van werkzaamheden door de werkgever, collega's op pad helpt op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen.

Ondersteuning met een GPS voor de arbeidsmarkt

Het is voor mensen lastig om de toekomstige arbeidsmarktpositie in te schatten. Een loopbaancoach heeft dat vaak ook niet meteen in beeld. Daarom is het van belang de weg naar Leven Lang Ontwikkelen te bewandelen met een soort GPS voor de arbeidsmarkt. De mensen denken wel na over ontwikkeling binnen hun eigen baan maar de mobiliteitsroute ligt buiten hun gezichtsveld. Mensen weten namelijk niet wat er allemaal mogelijk is qua opleidingsaanbod en de daaraan gerelateerde arbeidsmarktpositie. Men weet niet waar te beginnen met het zoeken naar opleidingen en/of arbeidsmarktinformatie. Het lijkt onwaarschijnlijk dat deze groep uit zichzelf gaat anticiperen op potentieel toekomstig baanverlies. Deze groep houdt vast aan stabiliteit en zekerheden en denkt sterk op de korte termijn. Alleen als scholing of het volgen van een opleiding echt noodzakelijk is voor baanbehoud, gaan mensen dit doen.

Een dergelijke GPS kan arbeidsmarktinformatie bevatten, een overzicht van beschikbare alternatieven voor scholing en opleiding en ook een soort van loopbaanscan. Die loopbaanscan kan informatie bieden welke skills en competenties moeten worden versterkt om duurzaam inzetbaar te blijven. De loopbaancoach kan dit zelf gebruiken als hulpmiddel, maar kan tevens de medewerker goed laten zien wat de verschillende opties voor hem of haar zijn.



Bij met ontslag bedreigde werknemers is het beter de scholing gericht op een andere functie met perspectief op werk aan te bieden wanneer ze nog een baan hebben. Dit vergroot ook de kansen op werk – het is beter vanuit een baan naar een nieuwe functie, die past bij de gevolgde opleiding en/of kwaliteiten en competenties, te solliciteren.

Erkenning van verworven competenties

Een volgende stap in het proces is te identificeren en vast te leggen wat men al kan. De loopbaancoach kan hierbij ondersteunen. Momenteel vindt diplomering nog steeds voornamelijk plaats op de traditionele manier van de voltooiing van op studiepunt gebaseerde cursussen of onderdelen door middel van bestede tijd of examinering. Daarbij worden competenties die mensen door informeel leren hebben opgedaan stelselmatig ondergewaardeerd. Werkgevers kijken momenteel veelal naar opleidingen en cursussen en minder naar wat mensen echt kunnen.

Een betere erkenning van wat men al kan, helpt bij alle behandelde doelgroepen om verdere scholing te volgen. Hierbij is namelijk geen examen nodig en het helpt om leren op het werk te waarderen. Men ervaart dat men al langer informeel leert, niet alleen op de werkvloer, maar ook bijvoorbeeld tijdens vrijwilligerswerk. Daarmee verschaft het werknemers een bewijs voor zichzelf en voor toekomstige werkgevers. Vooral voor flexkrachten is het erkennen van competenties erg van belang. Ze doen namelijk nuttige ervaringen en competenties op bij verschillende taken en werkgevers.

Momenteel bestaan er wel mogelijkheden om EVC trajecten te volgen en eerder verworven competenties om te zetten in certificaten, maar deze trajecten lijken voor veel mensen in de focusgroepen een te grote stap. Niet zozeer in financieel maar vooral in mentaal opzicht. Ook is bijna niemand bekend met deze mogelijkheden.

Er is daarom behoefte aan nieuwe instrumenten die op een betere en snellere manier vaardigheden over alle leeftijdscategorieën kunnen valideren, verschillen in bekwaamheid kunnen identificeren en de noodzaak van verdere bijscholing onder de bevolking kunnen laten zien. In plaats van het beoordelen van de verwerving van een vaardigheid op basis van behaalde examens of bestede tijd kunnen ook andere middelen gebruikt worden om competenties te verifiëren die de daadwerkelijke competenties van mensen in kaart brengen.

- Een manier waarop dit zou zijn vorm te geven is dat betrouwbare experts kunnen toetsen in hoeverre mensen al over bepaalde vaardigheden beschikken. Deze vaardigheden zouden als het ware kunnen worden “afgevinkt” zodat werknemers die niet meer hoeven te verwerven. Op deze manier kunnen er certificeringen/diploma’s met dezelfde waarde worden afgegeven maar met een andere inhoud.
- Een andere manier is dat onderwijstechnologie nieuwe manieren biedt om de verwerving van vaardigheden te beoordelen. Zo bieden MOOC’s (Massive Open Online Courses) laagdrempelige mogelijkheden om skills te vergaren en te laten zien aan werkgevers.



Invulling van de scholing: personaliseren van leren

Er moet bij deze doelgroepen rekening gehouden worden met het feit dat mensen op verschillende manieren leren. Sommige mensen leren door dingen in de praktijk te doen, anderen door abstracter te denken. De ene persoon denkt in verhalen en de ander in menselijke relaties. Het is daarom van belang dat het leeraanbod aansluit bij de personen (One size fits one). Als de manier van leren aansluit bij de persoon, gaat het leren veel gemakkelijker af en is het plezieriger.

Een voorbeeld daarvan is dat van *micro learnings*. Via verschillende vormen kunnen korte leertaken worden uitgevoerd die aansluiten bij personen. Dit kan bijvoorbeeld via video, tekst, geluid en via verschillende apparaten als de mobiel en tablets. Hierbij kunnen de mensen direct zien welke prestaties ze hebben behaald en deze kunnen ook in termen van competenties worden laten zien aan werkgevers. Een interessant voorbeeld is de applicatie Tiptrack. De applicatie maakt de behoefte aan training duidelijk. Men kan spelen met opties en dan een passende opleiding selecteren. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij het grondpersoneel van KLM. Het gevolg is dat het opleidingsbudget binnen drie maanden al op raakt. Deze micro learnings zijn kort, behapbaar, en in verschillende vormen mogelijk. Dit sluit sterk aan bij de wens naar flexibiliteit van de behandelde doelgroepen in de focusgroepen.

Ook valt te denken dat in het onderwerp, de manier van leren en de leerstof meer wordt aangesloten bij de drivers van Leven Lang Ontwikkelen: de hobby's en het vrijwilligerswerk van de mensen en de koppeling van brede leerstof aan scholing die noodzakelijk is om de ontwikkelingen binnen het werk bij te houden. Voor met name de moeders is het van belang dat de scholing binnen redelijke afstand kan worden gevolgd c.q. mogelijk voor een deel een virtueel karakter krijgt.

Leren leuk maken

Overall waar geleerd wordt, moet gewerkt worden aan het aantrekkelijker maken van leren. Pas als leren de negatieve connotatie verliest kan er een leercultuur tot stand komen. Alle partijen die vormen van opleiden aanbieden, moeten hieraan bijdragen:

- *Positieve feedback loop*: leren moet gekoppeld worden aan iets positiefs. Als je iets (kleins) leert en er een positieve prikkel tegenover staat, ga je het leren associëren met iets positiefs. Positieve waardering vanuit de omgeving of persoonlijke resultaten zien (in termen van betere arbeidspositie of salarisverhoging) moet dan ook gestimuleerd worden. Mensen zijn namelijk meer gericht op korte-termijn prikkels dan op de lange termijn.
- *Verbetering competentiegevoel / self-efficacy*: door het ervaren van positieve associaties met leerervaringen kan het competentiegevoel verbeterd worden. Als mensen daadwerkelijk beseffen dat ze iets succesvol leren, verbetert dit het competentiegevoel. Vaak is een gehele opleiding voor mensen die lang uit de roulatie geweest een te grote stap. Juist positieve kleine stapjes vergroten het competentiegevoel van mensen. Dit is de opstap naar meer.



Financiële middelen

Uiteraard moeten ook de financiële middelen voor loopbaanondersteuning en ontwikkeling beschikbaar zijn. Werkenden in dienst van een werkgever hebben op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen behoorlijk wat mogelijkheden. Het recente kabinetsvoorstel om geld beschikbaar te stellen voor scholing in het MKB sluit daar ook weer op aan. Werkzoekenden daarentegen hoeven op minder scholingsinvesteringen te rekenen²⁸. Per 100 werkzoekenden gaf Nederland in 2014 namelijk 317 euro aan scholing uit (het laagste bedrag van alle andere West-Europese en Scandinavische en veel lager dan het gemiddelde in de EU). Daarnaast zijn de investeringen in de periode 2007 – 2017 gehalveerd. Voor vrouwen zonder werk en uitkering zijn, behalve als ze nog een beroep kunnen doen op bekostigd onderwijs, nog minder middelen beschikbaar.

Momenteel worden degenen die het meeste baat hebben bij scholing en ontwikkeling zoals flexkrachten, lager opgeleiden en vrouwen, systematisch te weinig bediend²⁹. Scholingsvouchers van de overheid zijn er alleen voor 55-plussers en bovendien is de regeling tijdelijk. Dat geldt ook voor de vouchers van het UWV voor werkzoekenden. Het Levenlang Lerenkrediet is een vorm van studiefinanciering en is alleen voor regulier bekostigde opleidingen voor WO, HBO, Ad en MBO-BOL.

Om een Leven Lang Ontwikkelen echt van de grond te krijgen, is voldoende financiële middelen voor deze groepen een vereiste. De opvatting bij veel mensen dat een opleiding waarschijnlijk toch te duur is, is nu namelijk vaak een reden om zich helemaal niet te oriënteren.

Zoals uit het bovenstaande duidelijk is, moet er niet alleen geld voor het ontwikkelen zelf maar ook voor de inzet van loopbancoaches beschikbaar komen. Als men niet op het pad naar Leven Lang Ontwikkelen wordt gezet, zet men ook geen stappen. Veel mensen uit de doelgroepen hebben geen middelen beschikbaar om een dergelijke coach zelf te betalen.

Individuele ontwikkelrekening

Door het kabinet wordt momenteel de leer- en ontwikkelrekening voorgesteld³⁰. Financiën vanuit de werkgever, werknemer en overheid worden daarbij gebundeld en beschikbaar gesteld aan individuen om aan de gang te gaan met de eigen ontwikkeling. De veronderstelling is dat deze persoonlijke rekening leidt tot meer regie en meer motivatie bij het individu en dat daardoor meer scholing gevolgd gaat worden.

Op basis van de gevoerde focusbijeenkomsten met de drie groepen lijkt een persoonlijke ontwikkelrekening vooral voor de groep flexkrachten, alleenstaande moeders en nuggers een goede oplossing aangezien de noodzaak tot scholing het grootste is en men momenteel relatief weinig werk gerelateerde scholing volgt.

²⁸ UWV arbeidsmarktanalyse, 2017

²⁹ Sociaal en Cultureel Planbureau, Aanbod van arbeid – 2016

³⁰ Kamerbrief Leven Lang Leren, 27-09-2018



Een belangrijke uitvoeringsvraag is hoe en door welke partijen deze ontwikkelrekening gefinancierd gaat worden (en de mate daarin). Personen die moeten worden omgeschoold omdat zijn/haar beroep verdwijnt, hebben namelijk meer scholing nodig dan personen die alleen hun kennis up-to-date moeten houden. Het gevaar dreigt dat het budget voor de eerste persoon te weinig is, en voor de tweede teveel.

Daarnaast is het de vraag in welke mate de persoonlijke rekening van mensen die niet in dienst zijn van een werkgever voldoende gevuld wordt. Momenteel komt een groot deel van post-initiële scholing namelijk op rekening van werkgevers en O&O fondsen. De vraag is of de mensen zonder vaste werkgever die scholing het meest nodig hebben ook voldoende bediend worden met dit budget.

Verder is de vraag in welke mate mensen zelf mogen kiezen welke opleiding ze volgen. Een individueel keuzebudget gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid van het gebruik van dit budget. Mensen dienen zelf in te schatten welke soort scholing voor hen op dat moment gunstig is om *employable* te blijven. Indien dit budget niet leidt tot de gewenste uitkomst, dienen mensen zelf de consequenties te dragen. Een belangrijke vraag is dus welke cursussen er gefinancierd kunnen worden met dit budget. Daarbij komt ook de vraag naar voren welke partijen invloed gaan uitoefenen op dit budget. Een potentieel gevaar is dat werkgevers eisen gaan stellen aan de inzet van het budget ten behoeve van functiegerichte ontwikkeling binnen het bedrijf. Collectief gezien lijkt het verstandig om te stimuleren dat mensen worden om- of bijgeschoold naar een kansberoep of -sector. Dit zorgt voor een betere match op de arbeidsmarkt en kan daarmee de krapte in bepaalde functies of sectoren beperken. Het probleem met deze sturing is echter dat je deels de gewenste regie bij mensen ondermijnt.

Een andere vraag is in hoeverre mensen afhankelijk worden van dit budget. De mensen die we gesproken hebben in dit onderzoek en geïnvesteerd hebben in ontwikkeling (buiten de werkcontext), gaven aan dat ze het logisch vonden dat ze zelf deze investering moeten doen. De vraag is in hoeverre mensen gaan denken: "Ik heb geen geld meer op mijn ontwikkelrekening dus ga ik voorlopig niets doen" die voorheen wel zouden hebben geïnvesteerd.

Levenlangleren Krediet

Het Levenlangleren krediet is momenteel met name nuttig voor hoger opgeleiden, want deeltijd HBO wordt wel bekostigd. Bij MBO-BOL gaat het echter alleen om de voltijdvariant en zo lang kunnen weinig mensen zonder inkomsten. Bovendien is voltijd-BOL met behoud van uitkering praktisch onmogelijk. De optie die wordt besproken om het Levenlangleren krediet ook beschikbaar te stellen voor de BBL en deelkwalificaties lijkt een goed idee om een Leven Lang Ontwikkelen te stimuleren.



8.4 Nudges voor Leven Lang Ontwikkelen

Uit de mogelijke oplossingsrichtingen is een aantal mogelijke nudges af te leiden die de in veel gevallen grote stap naar een Leven Lang Ontwikkelen kunnen helpen zetten.

Een andere subjectieve sociale omgeving

Vaak is een belemmering dat de mensen uit de doelgroepen in een omgeving leven die ook totaal niet met een Leven Lang Ontwikkelen bezig is: andere laag opgeleide werkenden, andere vrouwen met kinderen, andere flexkrachten. Binnen de verschillende groepen was echter een aantal voorbeelden aan te treffen van mensen die wel met ontwikkeling aan de slag waren gegaan. Door meer mensen uit de doelgroep (via bijeenkomsten, virtueel) met deze voorbeelden in contact te brengen, zouden ze mogelijk op het ontwikkelingspad zijn te krijgen.

Een coach die inspeelt op zingeving of persoonlijke ontwikkeling

Binnen de doelgroepen zijn nogal wat personen aan te treffen die zingeving of persoonlijke ontwikkeling veel belangrijker vinden dan ontwikkeling gericht op werk. Als er een loopbaancoach wordt ingezet, is het misschien beter dat deze op dit soort sentimenten inspeelt, dan dat hij of zij meteen over werk gerelateerde opleidingen begint. Mogelijk zijn er opleidingen of trainingen waarin meer op personen gerichte componenten worden gecombineerd met cursusonderdelen die gericht zijn op werk in het algemeen of een andere baan. Bij werkenden met 10-15 jaar werkervaring waarvan de baan op de tocht staat, is de hobby uiteindelijk vaak ook een belangrijk aanknopingspunt voor de nieuwe baan.

Opleidingen in het kader van vrijwilligerswerk

Een volgende optie is opleidingen in het kader van vrijwilligerswerk (gesubsidieerd) zodanig in te richten dat ze ook een basis vormen voor een stap in de ontwikkeling richting aan baan of ander werk. Dat zou kunnen worden ondersteund door een certificaat dat juist de elementen van de opleiding die werk gerelateerd zijn nadrukkelijk benoemt. Vervolgens kan hier een vervolgaanbod van een cursus die nog wat meer gericht is op werk achteraan komen.

Binnen het bedrijf een ontwikkelingscultuur creëren

Ten slotte nog een voorbeeld dat voortkomt uit een onderzoek van Panteia uit 2009 naar scholing in het kader van de deeltijd-WW.³¹ De deeltijd-WW hield in dat werknemers voor een aantal dagen in de week WW kregen, zodat een bedrijf dat door de crisis in problemen was gekomen ze niet hoefde te ontslaan. Op de dagen dat men dan WW kreeg moest het bedrijf scholing van die werknemers verzorgen. Omdat die bedrijven natuurlijk daar geen middelen voor hadden, werd deze scholing vaak verzorgd door managers. Ook koos men voor maatregelen als het onder begeleiding van collega's werken met andere machines. Bij sommige bedrijven ging het om werknemers rond het startkwalificatieniveau die in geen 20 jaar een training hadden

³¹ K. van Uitert, D.H. Grijpstra, P.M. de Klaver, Scholing in crisistijd, 2009.



gekregen. Het feit dat ze nu aan ontwikkeling deden en dat dan ook nog eens onder leiding van collega's zorgde ervoor dat ze de positieve kanten van scholing gingen inzien. Er ontstond een scholingscultuur. Bijgaand effect was dat ook de directies inzagen dat scholing van laag opgeleide werknemers nut had en vervolgcursussen gingen aanbieden.

8.5 Rol van actoren bij het oplossen van belemmeringen

Rol van de landelijke overheid

In het kader van een leven lang leren heeft de overheid de taak om

- Samenwerkingsstructuren te faciliteren
- Onafhankelijke begeleiding/coaching te bieden
- informatie te leveren over het onderwijs- en arbeidsmarktperspectief
- Groepen die het meeste baat bij ontwikkeling en daarvoor niet over de middelen kunnen beschikken financieel te ondersteunen.

Om een Leven Lang Ontwikkelen van de grond te krijgen is het van belang dat de landelijke overheid zorgt voor toegang tot financiële middelen voor iedereen. Momenteel is scholing met name intrasectoraal en bedrijfsspecifiek geregeld en daardoor niet gericht op mobiliteit over bedrijfs- en sectorgrenzen heen. Ook mensen die niet in vaste dienst zijn bij een werkgever zoals werkzoekenden en flexwerkers moeten voldoende worden bediend om een structuur van een Leven Lang Ontwikkelen te realiseren.

Rol van de regio

De laatste jaren worden steeds meer onderdelen van het arbeidsmarktbeleid overgeheveld naar het regionale niveau. Ons advies is om de regio ook een grote rol te laten vertolken op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen. De regio kan een strategische inzet van middelen uit verschillende regelingen als EFRO, ESF en DWRSA organiseren. Vooral de wat moeilijk bereikbare doelgroepen kunnen veel profijt hebben van deze bundeling van krachten. Een mooi voorbeeld hiervan is House of Skills in Amsterdam waarbij regionale partners samenwerken op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt. Regionale afspraken zijn daarnaast de randvoorwaarde die scholen in staat stelt een aanbod te ontwikkelen voor een Leven Lang Ontwikkelen.

Rol van de gemeente

Gemeentes proberen door middel van de wijkteams integraal te werken om multi-probleem gezinnen te kunnen ondersteunen. Deze teams zijn echter vooral ingericht op gezondheidszorg en sociale ondersteuning en veel minder of nooit op leren en werken. Ook is de rest van de gemeentelijke organisatie veelal gericht op het vinden van werk ("Work first") en veel minder op het volgen van scholing. In sommige situaties van werkloosheid (zeker in laagconjunctuur) zou scholing echter zinvoller zijn dan verplichte sollicitaties. Enkele gemeenten staan al toe dat mensen een opleiding kunnen volgen inclusief stagevergoeding en behoud van uitkering. Ook bij andere gemeenten zou de keuze voor leren in plaats van solliciteren vaker gemaakt moeten worden.



Rotterdam gaat experimenteren met één begeleider voor alle problematiek. De gemeente kan hiermee potentieel effectief behoeftige mensen ondersteunen in termen van leren en werken die hier voorheen geen ondersteuning voor kregen. Vooral de doelgroep alleenstaande moeders uit ons onderzoek heeft waarschijnlijk baat bij een actieve benadering van gemeenten. Veelal omdat deze groep niet zelf actief op een leerwerkloket of loopbaancoach af zal stappen.

Rol van SBB

Dat bij SBB op sectoraal niveau gesprekken plaatsvinden tussen arbeidsmarkt en onderwijs heeft geresulteerd in een enorme boost voor samenwerking tussen de partijen en een Leven Lang Ontwikkelen. Onder meer gemeenten, UWV, werkgever en MBO-instellingen pakken gezamenlijk binnen SBB de handschoen op. Plannen vanuit SBB zoals de pilots rondom leerbanen en praktijkleren op maat moeten worden gestimuleerd door de landelijke overheid.

Rol van de werkgever

Waar middelen voor brede scholing en ontwikkeling vaak op brancheniveau aanwezig zijn, ligt de rol van de werkgever vooral op het niveau van het stimuleren van medewerkers om andere dan bedrijfsspecifieke scholing te volgen en het werk zo in te richten dat informeel leren een belangrijker rol krijgt. Brede scholing hoort in dit geval een nadrukkelijke plaats te krijgen in opleidingsplannen. Op termijn is dit immers ook het belang voor een ondernemer dat werknemers breder inzetbaar zijn en gemakkelijker ander werk kunnen vinden als hun baan op de lange termijn verdwijnt. Overall betekent dit vaak trouwens ook een versterking van de HR-functie. Door daar nadrukkelijker een portefeuille opleiding neer te leggen en door strategische personeelsplanning te identificeren waar intern de scholingsbehoefte van de werknemers ligt, kan ook een sterke bijdrage worden geleverd aan het Leven Lang Ontwikkelen van de werknemers. Wat ook helpt is lijnmanagers niet alleen te sturen op omzettargets maar ook op de ontwikkeling van hun medewerkers.

Rol van de werknemers

En de werknemers moeten ten slotte de handschoen wel oppakken. Als ze zich trouwens niet ontwikkelen snijden ze zich in de vingers. Wie zich niet ontwikkelt, zou dat overigens ook moeten merken in de personeelsbeoordeling. Soms helpt de carrot van een loopbaancoach of een ontwikkelingsbudget, maar soms is ook de stick nodig.

De werknemersorganisaties hebben trouwens de stok al opgepakt door het fenomeen loopbaanambassadeurs in cao's te promoten. Net als de werkgeversorganisatie AWWN dat doet door ontwikkeling nadrukkelijker een positie te geven in de cao-onderhandelingen.



Bijlage 1 **Onderzoeksopzet**

Deskresearch

Tijdens de deskresearch is een inventarisatie gemaakt van de stand van zaken van de literatuur rondom het onderwerp Leven Lang Ontwikkelen en is in kaart gebracht welke mogelijke belemmeringen individuen ervaren om niet deel te nemen aan een Leven Lang Ontwikkelen. Daarnaast is er gekeken of verschillende doelgroepen te maken hebben met steeds andere belemmeringen.

Expertinterviews

De bevindingen uit deze literatuurstudie zijn uiteindelijk 'getoetst' bij een aantal experts op het thema Leven Lang Ontwikkelen in het algemeen en vooral op het gebied van belemmeringen die mogelijk een rol kunnen spelen bij de diverse doelgroepen. De experts zijn ook gekozen op basis van hun kennis rondom institutionele structuren die belemmerend of bevorderend kunnen werken ten aanzien van een Leven Lang Ontwikkelen. Bij de experts hebben we niet naar hun standpunten op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen maar naar hun kennis van de belemmeringen geïnformeerd.

Bij aanvang van de interviews is aan de gesprekspartners gevraagd wat volgens hen de meest prangende belemmeringen zijn die werknemers ervaren. Daarnaast is uitgebreid ingegaan op de mogelijke doelgroepen die in het verdere onderzoek betrokken moeten worden. Het ging daarbij met name om de specifieke belemmeringen die spelen bij die verschillende doelgroepen en om de redenen om al dan niet bepaalde doelgroepen te betrekken bij het onderzoek. Verder is ook ingegaan op oplossingsrichtingen om een Leven Lang Ontwikkelen bij individuen te stimuleren. Deze aangedragen oplossingen zijn als input gebruikt voor de behandelde onderwerpen en punten tijdens de focusgroepen.

Er zijn acht interviews uitgevoerd met in totaal elf experts.

Naam	Organisatie
Jos Sanders	Lector Leren tijdens de beroepsloopbaan HAN
Isabel Coenen	FNV
Margreet Xavier	AWVN
Marcel Touw	SBB
Gertrud van Erp	VNO-NCW MKB Nederland
Charlotte Lugtenburg, Ineke Magdelijns, Heleen Beurs	Kennispunt MBO Leven Lang Ontwikkelen
Bouke Bosgraaf, Pieter Moerman	Platform Bèta techniek
Ralf Maslowski	SCP



Op basis van de desk research en de gesprekken met de experts zijn vervolgens in overleg met de voorbereidingsgroep Leven Lang Ontwikkelen van de Tweede Kamer, drie doelgroepen voor onderzoek met de focusgroep-methode geselecteerd.

Keuze voor de doelgroepen

Doel van de focusgroepen was om diepgaand inzicht te verwerven in de achtergronden, motivaties en gedrag ten aanzien van Leven Lang Ontwikkelen bij drie doelgroepen burgers. De tekst hieronder gaat in op de keuze voor deze doelgroepen voor de focusgroepen.

Achtergrond van het keuzeproces

Het doel van het onderzoek was om belemmeringen rondom scholingsdeelname in eerste instantie bij drie specifieke doelgroepen in kaart te brengen en daarna zo mogelijk te veralgemeniseren tot de totale doelgroep potentiële deelnemers. Het ging daarbij vooral om wat er zich in de hoofden van de doelgroep afspeelt op het gebied van belemmeringen, motieven, overtuigingen ten aanzien van leren, leercultuur en -scholingsaanbod en ook hoe men hierin de rol van de omgeving, zoals de werkgever, het onderwijs en de overheid, percipieert.

Enerzijds was het interessant en voor de hand liggend om doelgroepen te betrekken die relatief weinig aan scholing doen (en waar winst te boeken is) maar anderzijds kennen ook personen die relatief meer aan scholing doen, mogelijke barrières en belemmeringen die overwonnen kunnen worden om scholingsdeelname te optimaliseren. Daar zijn mogelijk ook eerder quick wins te behalen. De mate waarin een individu scholing heeft gevolgd, hoeft bijvoorbeeld niet per se wat te zeggen over diens employability. Het is goed ook mogelijk dat iemand scholing heeft gevolgd, maar alsnog te weinig vaardigheden bezit om aan de eisen van de veranderende arbeidsmarkt tegemoet te komen. Daarbij hoeft overigens het gebrek aan deelname aan formele scholing niet direct te betekenen dat iemand zich ook niet informeel heeft ontwikkeld³².

Om de keuze voor de doelgroepen te maken hebben we niet alleen gekeken naar groepen die momenteel relatief weinig aan ontwikkeling doen maar ook naar andere zaken als urgentie, mogelijke quick wins en andere relevante factoren. Daarnaast hebben we de keuze gebaseerd op argumenten die zijn aangedragen door een deel van de geïnterviewde experts op het thema Leven Lang Ontwikkelen.³³

Drie mogelijke doelgroepen zijn daarbij buiten beschouwing gelaten omdat die onderwerp zijn van een onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau dat in het begin van 2019 beschikbaar zal komen.

³² Alhoewel weten we wel dat informeel en formeel leren samenhangt (ROA, werken in Nederland 2014).

³³ Gezien de planning van het onderzoek moest snel een keuze plaats hebben welke doelgroepen waren te selecteren voor de focusgroepen. Drie van de interviews met experts vonden pas na dit selectiemoment plaats.



Dit onderzoek van het SCP bestaat uit kwantitatieve analyses op verschillende bestanden en uit 40 interviews verdeeld over de volgende drie doelgroepen:

- Mannen van 45 tot 60 jaar met een goede baan
- Zelfstandigen (brede groep, hoog / laag opgeleid)
- Werkzame vrouwen met een Mbo-opleiding met een parttime dienstverband en andere taken erbij naast een betaalde baan.

Doelgroepen in dit onderzoek

Uiteindelijk is de keuze gevallen op de volgende drie doelgroepen. De keuze daarvoor wordt hieronder omschreven.

Werkenden Relatief laag opgeleid (t/m MBO), met een vaste baan en 10 tot 20 jaar werkervaring
Flexkrachten burgers die op flexibele basis voor hun werkgever(s) werken, zoals oproepkrachten, mensen met 0-uren contracten, en ook mensen die dit doen zonder contract (bijvoorbeeld als 'zelfstandige')
(Alleenstaande) moeders: • Alleenstaande moeders met werk • Alleenstaande moeders met een uitkering • Moeders zonder werk en uitkering

Doelgroep 1: Lager opgeleiden met 10 tot 20 jaar ervaring

Deze eerste doelgroep bestond uit werknemers. Veelal worden er rondom het thema Leven Lang Ontwikkelen specifieke doelgroepen werknemers geduid waarvoor een Leven Lang Ontwikkelen urgenter lijkt dan voor andere doelgroepen. Het gaat dan voornamelijk om groepen die relatief weinig participeren in scholing of waar de urgentie tot een Leven Lang Ontwikkelen het hoogst is, zoals bij mensen in verdwijnende beroepen. Experts wijzen er juist op dat een doelgroep die veel inzichten kan opleveren de groep is waar op het eerste gezicht niet veel mee aan de hand lijkt te zijn: de werkende met 10 tot 20 jaar werkervaring die bezig is met zijn of haar carrière en gezinsleven en vanwege tijdsgebrek niet al te veel nadenkt over scholing. Deze groep leeft meer in het hier en nu en denkt wellicht minder na over arbeidsmarkttransities. Deze groep moet echter naar schatting werken tot het 70^{ste} levensjaar en heeft daardoor naar verwachting meer baanwisselingen in het verschiets dan voorgaande generaties. Juist voor deze groep is het van belang tijdig het vizier te richten op een Leven Lang Ontwikkelen en niet te wachten totdat ergens rond het 50^{ste} levensjaar verandering van beroep opeens erg urgent wordt.

De experts geven wel aan dat het binnen deze brede groep vooral interessant is om te kijken naar laagopgeleiden. Sinds 1985 is de scholingsdeelname van laagopgeleiden weliswaar toegenomen, maar



deze toename blijft achter bij die van hoogopgeleiden³⁴. Daarnaast is de groep laagopgeleiden interessant omdat de beroepen waarin ze werken onder invloed van technologische ontwikkelingen en globalisering kwetsbaar zijn. De OESO (2017) schat dat 14% van de banen in hoge mate zijn te automatiseren. Dit is nog een lage schatting; andere bronnen schatten het banenverlies veel sterker in (tot 47%). Het gaat vooral om banen in het lage middensegment. Hierdoor veranderen of verdwijnen deze banen vaker waardoor ontwikkeling noodzakelijk is voor hun employability. Daarnaast is deze doelgroep interessant omdat laagopgeleiden relatief vaak werken in tijdelijke, fysiek veeleisende banen met weinig baan- en financiële zekerheid³⁵.

Doelgroep 2: Flexkrachten

De tweede doelgroep die is betrokken bij het onderzoek waren flexkrachten. Het gaat bij deze doelgroep om personen met 0-uren contracten, oproepkrachten en ook om (schijn)zelfstandigen. Deze groep was met name interessant om te betrekken omdat het een zeer kwetsbare groep is waarvoor ontwikkeling essentieel is om enige zekerheid te behouden. Mogelijke verbeteringen van de situatie kunnen een grote positieve impact hebben op deze groep.

Deze groep volgt over het algemeen minder scholing dan mensen in vaste dienst:

- Een belangrijke belemmering die bij deze groep speelt is dat werkgevers minder snel bereid zijn te investeren in deze flexkrachten. De kans is bijvoorbeeld groot is dat ze op korte termijn in dienst treden bij een andere werkgever.
- Doorgaans heeft deze groep als ze aan het werk zijn, geen tijd voor formele scholing, en als er geen werk, is hebben ze geen geld. Ook hebben ze vaak het gevoel dat ze zich moeten waarmaken om een vast dienstverband te verwerven; daardoor zijn ze minder bezig met scholing.

We hebben hierbij uitzendkrachten buiten beschouwing gelaten. Uitzendkrachten krijgen nog wel eens scholing aangeboden krijgen vanuit uitzendbureaus door middel van STOOF-middelen. Bij oproepkrachten e.d. is dat meestal minder het geval.

Om de doelgroep te onderscheiden van de bredere groep flexwerkers waaronder ook de uitzendkrachten en beter verdienende zzp'ers vallen, hanteren we in dit rapport consequent de term 'flexkrachten'.

³⁴ Fouarge, D., Schils, T., & de Grip, A. (2013). Why do low-educated workers invest less in further training? *Applied Economics*, 45(18), 2587-2601.

³⁵ Sanders, J., Oomens, S., Blonk, R.W.B. & Hazelzet, A. (2011). Explaining lower educated workers training intentions. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 402-416.



Doelgroep 3: Alleenstaande en niet-uitkeringsgerechtigde moeders

Alleenstaande moeders

Alleenstaande moeders kennen vaak een complexe thuissituatie waarin een Leven Lang Ontwikkelen niet vanzelfsprekend is. Daarnaast ligt een inkomen bij een parttime baan veelal lager dan een uitkering. Dit stimuleert niet om aan scholing te gaan doen. Daarnaast zijn de alleenstaande moeders vaak laagopgeleid. Het lukt vaak niet om een baan zonder opleiding te krijgen en voor de BBL zijn ze vaak te weinig uren beschikbaar. Binnen deze groep leken geen echte quick wins te behalen. Ook gaven de experts aan eerst andere complexe problematiek bij deze groep op te lossen.

Niet-uitkeringsgerechtigde moeders

Deze groep is niet werkzaam maar heeft ook geen recht op een uitkering, bijvoorbeeld omdat hun partner of een andere huisgenoot daarvoor teveel verdient. Problemen die bij deze groep spelen hebben er vooral mee te maken dat ze scholing nodig hebben om de arbeidsmarkt überhaupt te betreden. Een ander probleem is dat deze groep vaak onbekend is met de mogelijkheden tot scholing.

Voor een deel kunnen vrouwen nog terecht in het bekostigde onderwijs; dit betreft met name de deelgroep jonge vrouwen zonder baan en uitkering

Focusgroepen

Doel en inrichting van de focusgroepen

Focusgroepen zijn bij uitstek geschikt om de beleving ten aanzien van bepaalde (maatschappelijke) onderwerpen in kaart te brengen. De groepssetting met mensen die in een vergelijkbare levenssituatie verkeren, stimuleert tot het uitwisselen van gevoelens, gedachten en ideeën, waarbij de moderator vooral een faciliterende rol speelt en er ook op zal aansturen zoveel mogelijk de diepte in te gaan.

De voor dit onderzoek specifieke dataverzameling heeft bestaan uit een negental focusgroepen, drie bij elke doelgroep. De opzet van de focusgroepen was er op gericht op een diepgaande manier de factoren in kaart te brengen die bijdragen aan een positieve dan wel negatieve houding ten aanzien van Leven Lang Ontwikkelen. Het ging hier dus niet zozeer om de feitelijke/contextuele belemmeringen (hoewel deze 'automatisch' wel aan bod zijn gekomen), maar meer om de psychologische en specifiek, affectieve achtergronden hiervan. We hebben het hier dan over onder andere:

- Gevoelens/associaties bij het jezelf verder ontwikkelen. Hierbij zijn ook associaties ten aanzien van het volgen van trainingen, scholing, opleidingen, etc. meegenomen, omdat hierbij een specifieke beleving kan bestaan



- De doelen die men in het leven heeft en hoe men deze wil bereiken (waarbij ook aspecten rond self efficacy in kaart zijn gebracht)
- Ervaringen waar men hinder van heeft (of juist stimulerend hebben gewerkt)
- Scenario's
- Rol van de sociale omgeving (vrienden, gezin, collega's, etc.)
- Verlangens
- Wensen in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen.

Methodiek van de focusgroepen

De methodiek die we hanteren heeft inzichten opgeleverd die uitstijgen boven de beschrijving van de direct waarneembare feitelijke situaties waarin men keuzes maakt. Bij de uitvoering is een gesprekspuntenschema gehanteerd, die als leidraad heeft gefungeerd voor het stellen van de vragen bij de groepssessies. De discussies werden geleid door een in de methodiek ervaren moderator/onderzoeker van Panteia, die binnen deze methodiek de vrijheid heeft om de vragen aan te laten sluiten op wat er in de groep leeft en naar voren komt. Zo kan maximaal gebruik worden gemaakt van de interactie en dynamiek binnen de groepen, wat op zich ook bijdraagt aan het verkrijgen van diepgang in de sessies.

Soms hebben focusgroepen het nadeel dat niet elke deelnemer volledig 'gehoord' wordt en dat er groepseffecten optreden zoals het 'napraten' van anderen. Om dit zoveel mogelijk te voorkomen is gewerkt met een individuele huiswerkopdracht.

Huiswerkopdracht

Het gaat bij dit onderzoek ook om diepgaander betekenissen gerelateerd aan de individuele situaties en ervaringen van mensen. Om hier goed inzicht in te krijgen vragen we mensen om voorafgaand aan de focusgroep een huiswerkopdracht te maken, die inhoudt dat men met behulp van metaforen (plaatjes) de eigen beleving en ervaringen rondom scholing tot uitdrukking brengt. Dit wordt ook wel de ZMET methode genoemd³⁶. In de loop van de sessies – na de associatieronde – behandelen we deze metaforen en bepalen we wat overeenkomstig is in de beleving van werknemers en waar eventuele verschillen liggen. De resulterende metaforen vormen veelal een rijke bron om uit te putten als het gaat om behoeften en problemen waar clusters op kunnen worden gebaseerd.

Metaforen

Ten behoeve van de uitvoering van de groepssessies is gebruik gemaakt van de Metaforen elicitatie techniek. Deze houdt kort gezegd het volgende in: de deelnemers hebben voorafgaande aan het onderzoek de 'opdracht' gekregen plaatjes te verzamelen die hun gevoel uitdrukken ten aanzien van het onderwerp, in dit geval uitgedrukt als: 'jezelf verder ontwikkelen'. De plaatjes zijn als input bij de gesprekken gebruikt; ieder heeft zijn eigen gevonden plaatjes kunnen toelichten. De opbrengst is een groot scala aan associaties, beelden, gevoelens, doelen, enz., die

³⁶ Khoo-Lattimore, C., Thyne, M., & Robertson, K. (2009). The ZMET method: using projective technique to understand consumer home choice. *The Marketing Review*, 9(2), 139-154.



men zich voorstelt bij dit onderwerp. Op deze wijze kan ook gemakkelijker worden ingegaan op gevoelens en ervaringen bij elk individu. Daarmee wordt niet alleen buiten de paden getreden van de rationele en normatieve wijze van spreken met elkaar in een groep, maar krijgt ook elk individu binnen de groep de gelegenheid zich te uiten en zijn/haar bevindingen ten aanzien van het onderwerp met andere groepsleden te delen. Dit laatste voorkomt ook groepseffecten zoals elkaar napraten of je richten op de dominante persoon in de groep. De groepssessies namen elk twee uur in beslag.

Scenario's schetsen

Om mensen uit de gebaande paden en de oppervlakkige denkwereld te krijgen maken we gebruik van scenario's. Met behulp van het inbedden van "interventies" in verhalen is het mogelijk om zicht te krijgen hoe personen zouden reageren in bepaalde situaties. Zo is het mogelijk om de mogelijke uitwerkingen van beleid te verpakken in een scenario. We toetsen hiermee bij mensen of potentiële opheffingen van belemmeringen resulteren in het volgen van meer scholing. Scenario's die zijn behandeld tijdens de focusgroepen zijn:

1. Iedereen krijgt een eigen leer- of ontwikkelbudget
2. Je kan altijd terecht bij een coach die je helpt bij het maken van keuzes
3. Een flexibel scholingsaanbod, afgestemd op jouw ervaringen en behoefte
4. Leerambassadeurs op de werkvloer.

Deelnemers aan de focusgroepen

In totaal hebben 47 deelnemers aan de focusgroepen deelgenomen. Onderstaand een weergave van de steekproef verdeeld over de verschillende focusgroepen. De deelnemers aan het onderzoek zijn geworven uit de panels van Panteia te Zoetermeer en Rotterdam. De meeste deelnemers zijn dan ook uit de regio Zoetermeer en Rotterdam. Daarnaast zijn deelnemers afkomstig uit de regio Den Haag, Leiden en Gouda.

	Type groep	Aantal deelnemers M/V	Bijzonderheden	Datum uitvoering
1	Flexwerkers	5V; 1M	Meerderheid 50+, voornamelijk gezinshh, VMBO-HBO 1 alleenstaande moeder	28 nov. '18
2	Vaste baan	5V	Leeftijd 29-44 jr Max. MBO Allen gezin Vrijwel allen part time werkend	28 nov. '18
3	Flexwerkers	2V; 1M	Leeftijd 26-47 jaar Max. MBO/havo	29 nov. '18



4	Alleenstaande moeders	5V	Leeftijd: 35-54 jaar VMBO-WO 4 moeders met uitkering 1 moeder werkt parttime	6 dec. '18
5	'Nuggers'	6V	Leeftijd: 44-53 jaar 4 gezin; 2 empty nest VMBO-WO	6 dec. '18
6	Mix alleenstaande moeders (3); 1 nugger	4V	Leeftijd: 41-54 jaar Max MBO/havo Geen werkenden	10 dec. '18
7	Flexwerkers	3M; 3V	Leeftijd: 24-57 jaar Mavo-WO	10 dec. '18
8	Vaste baan	6V	Leeftijd: 35-50 jaar Max. MBO 4 gezin; 2 1phh 4 parttime werkend; 2 full time	17 dec. '18
9	Vaste baan	6M	Leeftijd: rond de 40 jaar Max. MBO 5 gezin, 1 2phh Allen full timers	17 dec. '18





Bijlage 2 Literatuurlijst

- Adviescommissie Flexibel hoger onderwijs voor werkenden (2014) Flexibel hoger onderwijs voor volwassenen. Cie Rinnooy Kan
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Akgündüz, Y.E. & Huizen, T.M. van (2015). Training in two-tier labor markets: the role of job match quality. *Social Science Research*, 52, 508-521.
- Blokhuis, F.T.L. (2006). Evidence-based design of workplace learning. Enschede: University of Twente.
- Borghans, L., Fouarge, D., de Grip, A. (2011), Een leven lang leren in Nederland, ROA-2011/5
- Buisman, M. (2017) Negatieve leerervaringen van volwassenen met lage basisvaardigheden Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- CBS, onderwijs in cijfers (2018)
<https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/aansluiting-onderwijs-arbeidsmarkt/leven-lang-leren-stand-van-zaken>
- Commissie vraagfinanciering Mbo (2017) Samen investeren in nieuwe zekerheid
- CPB (2016) Kansrijk onderwijsbeleid
- Damen, M., Sanders, J., & van Dam, K. (2013). Leve lang leren: Het effect van een positieve leerervaring op de self-efficacy van laagopgeleiden *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29, 376-390
- Europese Commissie (2011). Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning
- Fishbein, M., & Stasson, M. (1990). The role of desires, self-predictions and perceived control in the prediction of training session attendance, *Journal of Applied Social Psychology*, 20, 173-198
- Fouarge, D., Schils, T., & de Grip, A. (2013). Why do low-educated workers invest less in further training? *Applied Economics*, 45(18), 2587-2601.
- Fouarge, D., van Eldert, P., de Grip, A., Künn-Nelen, A., Poulissen, D. (2018). Nederland in leerstand, ROA
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- Hazelet, A., Paagman H. & El MKarini, S. (2008) Werknemers motiveren voor scholing. Opleiding en Ontwikkeling 10-2008
- Hazelzet, A., Sanders, J., Langelaan, S., Giesen, F., & Keijzer, L. (2011). Stimuleren van schooling bij lager opgeleide werknemers *Hoofddorp: TNO*.
<https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/aansluiting-onderwijs-arbeidsmarkt/leven-lang-leren-stand-van-zaken>
- Illeris, K. (2006). Lifelong learning and the low-skilled. *International Journal of Lifelong Education*, 25, 15
- Illeris, K. (2003) Towards a contemporary and comprehensive theory of learning. *International Journal of Lifelong Education* 22, no. 4: 396-406.
- Keijzer, L., Stubbé, H., & Vos, F. (2012) Stappenplan voor de adviseur: verbeteren leercultuur *Hoofddorp: TNO*
- Kyndt, E. & Baert, H. (2013). Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review. *Review of Educational Research*, 83(2), 273-313.
- Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F. & Baert, H. (2011). The learning intention of low qualified employees: a key for participation in lifelong learning and continuous training. *Vocations and Learning*,
- Maurer, T.J., Weiss, E.M. & Barbeite, F.G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: the effects of individual, situational, motivational and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 707-724.



- Nationale Denktank (2016) Samen leren. Tien oplossingen voor het beroepsonderwijs van de toekomst.
- Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), "Automation, skills use and training", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris,
- Nelen, A. (2012), Part-Time Employment and Human Capital Development, Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market (ROA)
- Nelen, A., & Grip, A. de (2009), Why Do Part-time Workers Invest Less in Human Capital than Fulltimers?. *Labour*, 23(s1), 61-83.
- OESO (2017) Skills Strategy Diagnostic Report: the Netherlands, Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
- Onderwijsraad (2012) Over de drempel van postinitieel leren
- Onderwijsraad (2016) Vakmanschap voortduren in beweging
- Panteia (2016) Investeren in duurzame inzetbaarheid; Rol van werkgevers en werknemers met lage sociaal economische status
- ROA (2017) Werkenden in leerstand, ROA-F-2017/4
- Sanders, J. (2016), Sustaining the employability of the low skilled worker: Development, mobility and work redesign, Maastricht, Research Centre for Education and the Labour Market.
- Sanders, J., Oomens, S., Blonk, R.W.B. & Hazelzet, A. (2011). Explaining lower educated workers training intentions. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 402-416.
- SCP (2016) Aanbod van arbeid 2016
- SER (2015) Leren in het funderend onderwijs van de toekomst
- SER (2016) Een werkende combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst
- SER (2016) Mens en technologie: samen aan het werk.
- SER (2017) Leren tijdens de loopbaan
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 599-621.
- TNO (2011) Stimuleren van scholing bij lager opgeleide werknemers
- UWV arbeidsmarktanalyse 2017
- WRR (2013) Naar een lerende economie. Investeren in het verdienvermogen van Nederland

