

3 Belemmeringen en uitdagingen postinitieel leren

Algemeen

Nederland doet het op gebied van scholing en vaardigheidsniveau van de beroepsbevolking goed in internationale vergelijkingen. Van de Nederlandse beroepsbevolking heeft 18 procent in 2014 deelgenomen aan een cursus of opleiding (voor werk of vrije tijd).¹ Dat is meer dan het Europese gemiddelde maar minder dan in Frankrijk en de Scandinavische landen waar meer dan 25 procent van de beroepsbevolking heeft deelgenomen aan een scholingsactiviteit. Uit de PIAAC-meting 2013 (waarin de OECD de kennis en vaardigheden van volwassenen in 24 landen meet) blijken de taalvaardigheid en de rekenvaardigheid van Nederlanders (zeer) goed te zijn, evenals hun probleemoplossend vermogen in digitale omgevingen.² Nederland heeft zichzelf voor postinitieel onderwijs tot doel gesteld in 2020 een participatiegraad te halen van 20 procent van de beroepsbevolking. Het kabinet acht dit nodig om in de toekomst ook aan de vraag van de arbeidsmarkt en de kennis-economie te voldoen. De Nederlandse economie, waarin kennis en vaardigheden enorm belangrijk zijn, en de technologische vernieuwingen vergen veel van de ontwikkeling van de beroepsbevolking.³ Om de participatiegraad van 20 procent te behalen is het noodzakelijk dat de overheid, opleidingsinstellingen en sociale partners samenwerken om postinitieel leren te stimuleren.

Er zijn meerdere redenen om (veel) meer te doen aan en voor postinitiële ontwikkeling:

- De economie vraagt (steeds meer) goed opgeleide mensen, die zowel beschikken over vakspecifieke competenties die up-to-date zijn als over de vereiste zogenoemde *21st century skills* (zoals samenwerken, reflecteren, probleem oplossen, computational denken, communiceren, etcetera).
- Economische groei moet als gevolg van de vergrijzing steeds meer komen van groei van de arbeidsproductiviteit (eventueel met inzet van digitalisering).
- De voortdurende ontwikkeling van de technologie en de dynamiek in de economie leiden tot een voortdurende ontwikkelingsvraag van de beroepsbevolking

1 CBS (2016) *Sociaaleconomische trends*.

2 PIAAC (2013) *Kernvaardigheden voor werk en leven, resultaten van de Nederlandse survey 2012*.

3 Internationaal wordt als indicator gebruikt: het aantal 25-64 jarigen dat aangeeft een opleiding of cursus gevolgd te hebben in de vier weken voorafgaand aan het onderzoek.

(en alle opleidingsniveaus) om op hetzelfde niveau te kunnen blijven presteren. Stilstand is achteruitgang.

- In steeds meer sectoren wordt de toepassing van ICT gemeengoed. Steeds meer functies krijgen te maken met gebruik van ICT. Deze ontwikkelingsgolf is nog lang niet over en moet ook door de huidige arbeidsmarkt worden opgevangen. Door de stijgende levensverwachting stijgt de pensioneringsleeftijd, waardoor het steeds belangrijker wordt om kennis en vaardigheden te blijven vernieuwen.
- Vanuit het perspectief van het individu is postinitieel leren belangrijk om volwaardig te kunnen (blijven) deelnemen aan een steeds complexer wordende maatschappij.
- De overheid legt meer verantwoordelijkheden bij het individu, waardoor collectieve zekerheden minder worden en economische zelfredzaamheid belangrijker.

Niettemin gelden met betrekking tot de huidige praktijk van postinitieële ontwikkeling de volgende feiten en trends:

- Deelname aan scholingsactiviteiten door lager opgeleiden blijft nog steeds achter bij de deelname door hoger opgeleiden. Bijna 50 procent van de hoger opgeleiden heeft in 2014 aan een opleiding deelgenomen tegen 25 procent van de mensen met alleen een vmbo-opleiding.⁴
- Deelname aan scholingsactiviteiten door werknemers met een flexibel arbeidscontract blijft achter. Van de werkenden met een vaste aanstelling heeft 42 procent zich kunnen scholen tegen 20 procent van de werkenden met een niet regulier contract (oproepkrachten, nulurencontract).
- Informeel leren wordt, naast of als alternatief op formele of non formele scholing onvoldoende benut.
- Op individueel niveau kunnen talenten nog beter worden benut door toegang te bieden tot een passende (niet altijd hogere) opleiding.
- Postinitieel onderwijs kan een innoverende werking hebben op de initiële opleiding, bijvoorbeeld door de sterke binding met de praktijk en de grotere vraagoriëntatie van de opleiding.
- De goede publieke opleidingsinfrastructuur voor de initiële fase wordt onvoldoende benut voor de postinitieële fase. Dat wordt veroorzaakt door:
 - onvoldoende verbinding tussen beroepsonderwijs en beroepspraktijk;
 - onvoldoende maatwerk: de mogelijkheden zijn beperkt/ingewikkeld om elders verworven kennis en vaardigheden te verzilveren;

4 SCP (2016) *Aanbod van Arbeid 2016; Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*.

- onvoldoende maatwerk: wet- en regelgeving van het onderwijsstelsel is gericht op jongeren en doet geen recht aan de situatie van volwassenen;
- onvoldoende flexibiliteit: de organisatie van leer- en ontwikkeltrajecten sluit onvoldoende aan bij de ruimte (tijd en plaats) van mensen;
- onvoldoende inzicht in de scholingsbehoefte van de alumni van de onderwijsinstellingen;

Naar een effectiever beleid

Alhoewel er de afgelopen decennia veel initiatieven zijn genomen om postinitieel leren te stimuleren (zie hoofdstuk 1), hebben de genomen maatregelen niet geleid tot een substantiële groei van het aantal volwassenen dat gedurende de levensloop de kennis en vaardigheden onderhoudt of verbetert met formele scholingstrajecten. Dit heeft deels te maken met de ingezette instrumenten. Ze zijn soms ineffectief en soms onvoldoende toegesneden op specifieke groepen. De SER onderscheidt zes belemmeringen voor de verdere groei van leven lang leren:

1. Er is nog onvoldoende urgentiegevoel om te investeren in ontwikkeling bij zowel werkenden als werkgevers als bij de overheid.
2. Het geld ontbreekt bij werkenden of werkzoekenden om te investeren in ontwikkeling.
3. Afhankelijk van de levensfase ontbreekt het voor groepen mensen aan ruimte om tijd in te ruimen voor scholing.
4. Er is zo'n groot en divers aanbod aan scholing en andere ontwikkelingsmogelijkheden dat het niet duidelijk is wat voor iemand de best passende ontwikkelingsmogelijkheid is.
5. De opbrengst van de investering in iemands ontwikkeling is niet altijd duidelijk.
6. Een deel van de werkenden heeft in het initiële onderwijs negatieve leerervaringen opgedaan.
7. In formele scholingstrajecten wordt er onvoldoende gehonoreerd wat mensen al kennen en kunnen.

De belemmeringen worden in de volgende paragrafen nader uitgewerkt.

3.1 **Onvoldoende gevoel van urgentie om te investeren in ontwikkeling**

In het rapport *Een leven lang leren in Nederland: een overzicht* heeft het CBS in kaart gebracht wat de actuele situatie is van de postinitieële scholing in Nederland. In 2014 heeft bijna 1,6 miljoen mensen deelgenomen aan een opleiding of cursus. Dat

is bijna 18 procent van de 25 tot 65 jarigen in Nederland. Dat is minder dan de ambitie van het kabinet om een participatiegraad van 20 procent te bereiken. Daarnaast is al lange tijd bekend dat scholingsdeelname achterblijft voor diverse groepen. Het CPB meldt in *Kansrijk Onderwijsbeleid*⁵ dat lager opgeleiden, ouderen, mensen met flexibele arbeidscontracten, zzp'ers, parttimers en werkenden bij mkb-bedrijven achterblijven in hun scholingsdeelname.

In de eerder gepresenteerde adviezen wordt vanaf 2002 het individu centraal gesteld om te zorgen voor de eigen duurzame inzetbaarheid. Deze eigen verantwoordelijkheid vraagt ondersteuning en facilitering vanuit de werkgever en/of de overheid. De meer kwetsbare groepen zullen voor deze ondersteuning meer afhankelijk zijn van hun werkgever en/of overheid.

In de Stichting van de Arbeid is afgesproken dat “de ondernemer mag worden aangesproken op het op peil houden van vakmanschap en benodigde (toekomstige) kwalificaties en een op employability toegesneden HRM-beleid”.⁶ In dit kader geldt ook de per 1 juli 2015 geldende scholingsplicht voor alle werkgevers om hun werknemers scholing aan te bieden als dit nodig is voor hun werk, of om hun arbeidsmarktkansen op peil te houden als hun werk mocht komen te vervallen.⁷ Vanuit deze betrokkenheid wordt de werkgever aangesproken op zijn gevoel van urgentie.

Het CPB komt in *Kansrijk Onderwijsbeleid* tot de conclusie⁸ dat werkgevers en werknenden weliswaar in scholing investeren, maar dat er voor beide partijen ook redenen zijn om minder te investeren dan optimaal is voor de Nederlandse welvaart. Een belangrijke belemmering voor investering in scholing is de tijdsinconsistentie. Baten van scholing die in de verre toekomst liggen hebben op de korte termijn onvoldoende overtuigingskracht. Dit is een van de redenen waardoor werkgevers minder geneigd zijn om in mensen met flexibele of tijdelijke contracten te investeren. Volgens het CPB is het mogelijk dat er sprake is van onderinvestering in scholing.

Kortom, hoewel de SER verschillende dringende redenen ziet om te investeren in leven lange ontwikkeling en postinitiële scholing constateert hij ook dat dit nog niet voldoende gebeurt. De urgentie wordt nog niet voldoende ervaren door de werkenden, de werkgevers, overheden en andere betrokkenen. De afwezigheid of

5 CPB (2016) *Kansrijk Onderwijsbeleid*.

6 Stichting van de Arbeid (2006) *Naar een brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt*.

7 Deze scholingsplicht geldt vanwege de aangepaste Wet Werk en Zekerheid.

8 CPB (2016) *Kansrijk Onderwijsbeleid*, p. 289.

ontoereikendheid van de juiste randvoorwaarden en stimulansen kan daarbij een (belangrijke) rol spelen.

3.2 Middelen ontbreken of zijn ontoegankelijk om in ontwikkeling te investeren

De ruimte voor de werkenden om scholing of ontwikkeling helemaal zelf te financieren is beperkt. De helft van de huishoudens in de leeftijd van 25 - 45 jaar heeft minder dan 6.000 euro op de bank.⁹ Het CPB noemt het financieringsprobleem ook als belemmering voor de investering in scholing. Het kan zijn dat werkenden niet genoeg geld hebben of tegen kapitaalmarktrestricties aanlopen om een ontwikkeltraject te betalen.¹⁰

De Onderwijsraad stelt dat de financiering van postinitieel leren door de scheiding van verantwoordelijkheden nogal versnipperd is.¹¹ Overwegend geldt voor werkgevers en werknemers dat enkel financiering kan worden verkregen (via de sector- en O&O-fondsen) voor scholing die vereist is binnen de eigen sector en niet voor omscholing naar een andere sector noch voor algemene ontwikkeling. De door sectorale O&O-fondsen bekostigde scholing kan echter wel betrekking hebben op het omscholen van mensen die werkzaam waren in een andere sector voor een baan in de desbetreffende sector. Sectoren die kampen met personeelstekorten kunnen er derhalve baat bij hebben om over een O&O-fonds te beschikken.

Voor werkzoekenden geldt dat zij vaak geen toegang hebben tot scholingsmiddelen voor kansrijk werk, daar de overheid veelal kiest voor een kortere (maar vaak minder duurzame) route van re-integratie vaak zonder substantiële scholingsinzet.

Een andere overweging die ten grondslag ligt aan deze belemmering is dat het voor een werkgever of werknemer niet altijd duidelijk is of de investering ook verzilverd kan worden door degene die de investering zou doen (het hold-up probleem).¹² Als de investering niet kan worden terugverdiend zijn het immers kosten in plaats van een investering.

Afgelopen decennia is de regelgeving ten aanzien van de opleidingskosten wel ten gunste van volwassenen gewijzigd. Een diplomagerichte mbo-opleiding kan bekos-

9 CBS Statline (verslagperiode 2006-2014), bank- en spaartegoeden naar leeftijd. Het mediane bedrag voor huishoudens in de leeftijd 25-45 jaar is 6000 euro.

10 CPB (2016) *Kansrijk Onderwijsbeleid*.

11 Onderwijsraad (2012) *Over de drempel van post-initieel leren*.

12 CPB (2016) *Kansrijk Onderwijsbeleid*.

tigd worden gevolgd, mits men de afgelopen drie jaar niet aan een mbo-opleiding heeft deelgenomen. Ook een opleiding voor een hoger onderwijsdiploma is bekostigd te volgen. Daarnaast is er echter bezuinigd door tweede studies in het hoger onderwijs en de deeltijd-beroepsopleidende leerweg (bol) in het middelbaar beroepsonderwijs niet meer te bekostigen.

Voor de kosten die gemaakt moeten worden door de werkenden of werkzoekenden om de opleiding daadwerkelijk te volgen (studiemateriaal, studiedagen, reiskosten, etcetera), is nog geen structurele oplossing. Het 'levenlanglerenkrediet'¹³, dat 2017 is ingevoerd, is een initiatief dat hierop (gedeeltelijk) antwoord geeft.

3.3 Tijd ontbreekt voor (formeel) scholing

De moderne mens heeft het druk. We moeten werken, zorgen, samenleven, consumeren en ook nog leren. In de inleiding is het SER advies *Een werkende combinatie* (2016) al genoemd. Daarin schetst de raad de tijdsdruk om werken, zorgen en leren te combineren in vier levensfasen. In de periode van *jongvolwassenheid* (20 - 30 jaar) wordt relatief veel werk en scholing gecombineerd. In de *gezinsfase* (31 - 45 jaar) wordt werk en zorg voor kinderen gecombineerd. Scholing neemt dan af. In de daaropvolgende *mid-careerfase* (46 - 60 jaar) en de *actieve seniorenfase* (61 - 67 jaar) zijn er ook veel zorgtaken en wordt de scholing nog minder.

De tijd die formele scholing vergt is niet gemakkelijk in te plannen in moderne levens. Het is daarom dat informele vormen van leren, zoals learning on the job, het leren van collega's en leidinggevenden en baan- of taakrotatie, aan aantrekkelijkheid winnen omdat ze minder 'extra' tijd vergen.

3.4 Onduidelijke ontwikkelmogelijkheden

Op de website van de Dienst Uitvoering Onderwijs wordt een overzicht gegeven van alle erkende opleidingen.¹⁴ Het overzicht van de opleidingen op het niveau van middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs (Crebo en Croho)¹⁵ telt 85.742 verschillende mogelijkheden. Op de website van de het Nationaal kenniscentrum EVC worden alle EVC-aanbieders vermeld.¹⁶ Kortom, voldoende mogelijkheden, duidelijk en onder handbereik? De praktijk is anders. Het overzicht van de opleidingen betreft alleen formele scholingstrajecten, terwijl een overzicht van het non-for-

13 Leven Lang Leren Krediet is een overheidsregeling om onder gunstige voorwaarden geld te lenen voor collegegeld of lesgeld voor mensen die geen recht (meer) hebben op studiefinanciering.

14 <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoger-onderwijs/vraag-en-antwoord/waar-vind-ik-een-overzicht-van-erkende-opleidingen>

15 Centraal Register Beroepsopleidingen; Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs.

16 <http://www.nationaal-kenniscentrum-etc.nl/werknemers/vind-etc-procedures>

mele onderwijs ontbreekt evenals de mogelijkheden om inzicht te krijgen in eigen kunnen (EVC, e-portfolio). Voor het beschikbare overzicht geldt ook nog dat de relevantie van de opleidingen voor de arbeidsmarkt niet wordt gemeld. Bovendien ontbreekt het ook aan maatwerk in het aanbod.

De belemmering is dat het erg lastig is om uit de beschikbare mogelijkheden het juiste traject te kiezen.

De juistheid van het traject heeft bovendien verschillende facetten. Het gaat erom het traject te kiezen wat inhoudelijk aansluit bij de gewenste ontwikkelrichting, wat aansluit bij de capaciteit van de werkende, wat qua organisatie aansluit bij de mogelijkheden van de werkende, wat aansluit op de regionale arbeidsmarkt mogelijkheden en het traject dat rendement oplevert.

Het CPB schetst in het rapport *Kansrijk Onderwijsbeleid* een aantal belemmeringen die veroorzaakt worden door onduidelijkheid van de uitkomst van postinitieel leren zoals rendement en verzilverbaarheid van investering.¹⁷

Dat het lastig is om een goede keuze te maken uit het bestaande aanbod geldt zowel voor werknemers als voor werkgevers, eigenlijk voor iedereen die niet op regelmatige basis bezig is met opleiding, EVC, loopbaanontwikkeling, etcetera. Het is daarom gewenst dat er voor alle werknemers en werkgevers laagdrempelige en toegankelijke mogelijkheden zijn om begeleid te worden naar een effectief (aanbod van) ontwikkeltraject(en).

3.5 Onduidelijke opbrengst van investering

Algemeen

De *human capital theory* gaat ervan uit dat investeringen in menselijk kapitaal zullen plaatsvinden als deze een voldoende positief rendement opleveren.¹⁸

Werknemers hebben voordeel van scholing als die leidt tot een hoger loon of een betere arbeidsmarktpositie.

Werkgevers zullen investeren in de scholing van werknemers als het verwachte rendement van die scholing hoger is dan het rendement van alternatieve investeringen.¹⁹ Een bedrijf heeft voordeel van de scholing van werknemers wanneer dit leidt tot een hogere productiviteit die niet volledig in een hoger loon wordt omgezet of leidt tot minder ziekteverzuim en uitval.

¹⁷ CPB (2016) *Kansrijk Onderwijsbeleid*.

¹⁸ Kanttekening: de *human capital theory* richt zich vooral op de vraag naar scholing (deelname, kosten, rendement) en veronderstelt dat het aanbod van scholing zich bij een goede marktwerking aanpast aan de vraag.

¹⁹ Cörvers, F. [et al.] (2011) *Labour Market Flexibility in the Netherlands*, CPB/ROA, pp. 68-69.

In welke verhouding het voordeel van scholing neerslaat bij bedrijf en werknemers, is afhankelijk van de mate waarin de scholing bedrijfsspecifiek is en van de investeringshorizon, ofwel de periode waarin de opbrengsten van de scholing kunnen worden genoten. In het algemeen geldt: hoe dichterbij het pensioen is, hoe lager het effectieve rendement van de investering zal zijn.

Het CPB noemt in *Kansrijk Onderwijsbeleid*²⁰ vier belemmeringen voor investering in scholing die direct of indirect te maken hebben met onduidelijkheid over de opbrengst van de investering in scholing:

- Risico of scholing voldoende rendeert: rendement van investering in een opleiding is onzeker. Mensen zijn risico-avers en zullen hierdoor minder investeren dan op basis van de welvaartstheorie optimaal is.
- Risico of het rendement van scholing voor de investeerder verzilverbaar is: een andere reden voor onderinvestering in scholing is dat de baten van scholing soms maar ten dele verzilverbaar zijn door degene die de investeringen doet. Dit wordt het 'hold-upprobleem' genoemd. Dit hold-upprobleem geldt zowel voor de werkgever als voor de werknemer als hij zelf moet investeren in de scholing. Ook investeringen in opleidingen van oudere werknemers zijn vanwege de kortere periode waarin iemand nog werkzaam is risicovol.
- Belastingen: een hoger inkomen wordt in Nederland hoger belast. Deze belastingheffing kan investeringen in scholing belemmeren.
- Financieringsprobleem: ook kan het zijn dat werknemers niet genoeg geld hebben om een opleiding zelf te betalen. De oorzaak hiervan kan bijvoorbeeld zijn dat zij tegen kapitaalmarktrestricties aanlopen, waardoor ze geen geld kunnen lenen/krijgen om de scholing te betalen. In een dergelijk geval zou de maatschappij wel profiteren van hun aanvullende scholing, maar is er niemand die hen leningen wil verstrekken om die aanvullende scholing te financieren.

Kosten en baten

Van belang is dat het postinitiële leren het gewenste effect heeft en dat de financiële en maatschappelijke kosten niet hoger zijn dan de baten. Verscheidene studies rapporteren positieve effecten van postinitieel leren.²¹ Fouarge en De Grip (2011) concluderen bijvoorbeeld dat het volgen van cursussen en trainingen samenhangt met een hoger loon voor de werknemer en een hogere productiviteit voor de werk-

²⁰ CPB (2016) *Kansrijk Onderwijsbeleid*.

²¹ Onderwijsraad (2012) *Over de drempel van post-initieel leren*.

gever.²² De Grip en Sauermann (2015)²³ laten zien dat deelnemers aan scholing hun kennis op de werkvloer vervolgens weer (informeel) delen met hun collega's die de training niet hebben gevolgd, zodat er een 'spillover-effect' ontstaat, die het rendement van de training voor het bedrijf verhoogt.

In 2012 constateerde de Onderwijsraad in zijn advies over het postinitieel leren door lager opgeleiden dat postinitieel leren leidt tot een betere maatschappelijke positie.²⁴ De maatschappelijke positie wordt verbeterd doordat investeren in een doorgaande ontwikkeling van postinitieel leren leidt tot een betere participatie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

Concreet zijn er verschillende economische voordelen te verwachten, aldus de Onderwijsraad. Op individueel niveau gaat het bijvoorbeeld om een hoger en stabiel inkomen met minder kans op armoede en werkloosheid. Op macroniveau kan een beter ontwikkelde bevolking leiden tot een sterkere en meer toekomstbestendige economie en lagere uitgaven aan sociale voorzieningen.²⁵

Ook op maatschappelijk vlak kunnen volgens de Onderwijsraad positieve effecten verwacht worden, zoals een toename van de sociale inclusie en maatschappelijke participatie, een vermindering van de criminaliteit, en een betere volksgezondheid.²⁶

Zowel werkgever als werknemer hebben economisch voordeel van scholing. Voor werkgevers is vooral de bedrijfsspecifieke scholing relevant, omdat algemene scholing het risico met zich brengt dat de werknemer naar een ander bedrijf overstapt en de investering weglekt. Overigens kan algemene scholing ook nuttig zijn, als het bijvoorbeeld om basisvaardigheden gaat waardoor de werknemer beter zijn werk kan gaan doen. Als de werknemer niet in staat is zelf die kosten van algemene scholing te dragen, zal onderinvestering in scholing optreden. Verder speelt onderinvestering ook wanneer onzekerheden bestaan over de te verwachten stijging van de verdien capaciteit nadat de scholing is afgerond. Zowel voor werknemers als voor

22 Fouarge & De Grip, 2011, Presentatie Postinitieel leren: deelname en rendement, geraadpleegd op <https://www.yumpu.com/nl/document/view/24960487/postinitieel-leren-roa-maastricht-university>.

23 De Grip, A., Sauermann, J. (2012) The effects of training on own and co-worker productivity: evidence from a field experiment, *Economic Journal*, p. 376-399.

24 Onderwijsraad (2012) *Over de drempel van post-initieel leren*.

25 In dit verband stelt een al wat ouder onderzoek van de economen Groot en Maassen-van den Brink dat een jaar extra onderwijs voor een volwassene de overheid een paar duizend euro per persoon per jaar opleveren; Groot, W., Maassen van den Brink, H. (2003) *Investeren en terugverdienen. Inverdien- en welvaartseffecten van onderwijsinvesteringen*.

26 Groot, W., Maassen van den Brink, H. (2006) *Stil vermogen, een onderzoek naar de maatschappelijke kosten van laaggeletterdheid*; De Greef, M. (2009) *Leren voor leven: een eigen plek in het dagelijks leven*; European Commission (2011) *Employment and social developments in Europe 2011*; Oreopoulos, P., Salvanes, K. (2011) *Priceless: the nonpecuniary benefits of schooling*. *Journal of Economic Perspectives* 25(1), 159-184.

werkgevers is het van groot belang dat zij goed geïnformeerd zijn over de arbeidsmarktperspectieven van de opleidingen.

Het CPB komt in *Kansrijk Onderwijsbeleid*, op basis van binnenlandse en buitenlandse effectstudies, tot de conclusie dat het voor deelnemers lastig te bepalen is of het volgen van scholing ook effect heeft. Dat het bepalen van de meerwaarde van scholingstrajecten lastig is merken ook de onderzoekers van de effectstudies. Leerwinsten van cursussen van enkele dagen zijn te klein om te meten. Daarnaast beoogt een deel van de cursussen andere leerwinst dan individuele productiviteit. In verschillende experimenten zijn op de korte termijn geen baten gevonden van bijscholing in termen van loon. Bij bedrijfscursussen voor laagopgeleiden zijn wel loonsverhogingen gevonden. Of een extra diploma rendeert op de arbeidsmarkt is niet onderzocht.²⁷ De verwachting van de SER is dat met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en groter wordende urgentie voor postinitiële ontwikkeling het belang van scholingstrajecten zal groeien en dat daarmee de baten van de scholing voor de werkenden ook zullen toenemen.

3.6 Negatieve leerervaringen

Mensen die succesvol zijn in leren, hebben vaker plezier in leren dan mensen die niet succesvol zijn in leren. Met andere woorden, mensen die met succes het initiële onderwijs afsluiten, zullen doorgaans niet zoveel moeite hebben om ook post-initieel aan een ontwikkeltraject deel te nemen. Voor werkenden die het initieel onderwijs met veel pijn en moeite en met weinig plezier achter zich hebben gelaten, zal een aanvankelijke weerzin jegens een postinitieel ontwikkeltraject niet vreemd zijn. Volgens Illeris (2006) leidt de ervaring dat men faalt in het leren, tot verlaging van het zelfvertrouwen ten aanzien van leren. Dit is de verwachting die de persoon heeft ten aanzien van zijn eigen mogelijkheden om het gewenste gedrag uit te voeren²⁸ (Hazelzet et al., 2011). Volgens hem is dit de oorzaak van de waargenomen lage self-efficacy bij laagopgeleiden. Door negatieve schoolervaringen zouden laagopgeleiden een lage self-efficacy ten aanzien van leren hebben ontwikkeld. De jarenlange dagelijkse ervaring op school dat men niet goed genoeg is, heeft bij hen geleid tot de wens om school zo snel mogelijk te verlaten. Op latere leeftijd is de wens om terug te keren naar een dergelijke situatie logischerwijs dan ook laag.

²⁷ CPB (2016) *Kansrijk Onderwijsbeleid*.

²⁸ Hazelzet, A. [et al.] (2011) *Stimuleren van scholing bij lager opgeleide werknemers*.

Zij zouden niet nog eens het risico willen lopen om te falen.²⁹

Fouarge et al. (2013) vindt dat vooral examenangst een negatief effect heeft op de scholingsintentie van laagopgeleide werknemers. Ook zij geven aan dat dit mogelijk komt door negatieve leerervaringen in het verleden bij laagopgeleiden.³⁰

In dezelfde redeneerlijn noemt het CPB in *Kansrijk Onderwijsbeleid* leeraversie en psychische kosten als belangrijke belemmering om in ontwikkeling te investeren.³¹ Het kost nu eenmaal moeite om nieuwe dingen aan te leren. Bij sommige groepen in de samenleving, zoals lager opgeleiden, is deze reden sterker dan bij anderen.

Al met al kan worden gesteld dat de negatieve leerervaringen die mensen in de loop van hun leven opdoen ertoe leiden dat de motivatie om te leren afneemt en dat het zelfbeeld en zelfvertrouwen verslechteren. Het is van belang dat mensen allereerst gemotiveerd moeten worden en gemotiveerd blijven door middel van face-to-face contact, een coach of een buddy waar mensen op kunnen rekenen en op kunnen terugvallen als het even niet lukt en helpt bij het leren. In het algemeen zijn de meeste mensen echter voldoende gemotiveerd om een training of cursus te volgen als de goede randvoorwaarden aanwezig zijn en er niet teveel praktische en financiële belemmeringen zijn.

29 Illeris, K. (2006) *Lifelong learning and the low-skilled*. International Journal of Lifelong Education, 25(1); Smit, A.A., [et al.] (2005) *Lager opgeleiden in beweging*. Employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden (TNO).

30 Fouarge, D. [et al.] (2013) Why do low-educated workers invest less in further training? *Applied Economics*, 45(18), 2587-2601; Damen, M., [et al.] (2013) Leve lang leren: het effect van een positieve leerervaring op de self-efficacy van laag-opgeleiden, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (29) 4.

31 CPB (2016) *Kansrijk Onderwijsbeleid*.