



**Sociaaleconomische trends**

# **Een leven lang leren in Nederland: een overzicht**

**2016 | 02**

**Astrid Pleijers  
Marijke Hartgers**

**Nederland scoort vergeleken met andere EU-lidstaten relatief hoog op deelname aan een leven lang leren. Vooral hoogopgeleiden, jongeren en werkenden in de financiële dienstverlening, de gezondheidszorg en het onderwijs voeren leeractiviteiten uit in het kader van leven lang leren. In bedrijfsopleidingen worden vooral beroepsspecifieke vaardigheden aangeboden. Werkenden noemen als belangrijke redenen om een opleiding te volgen het werk beter kunnen doen of de carrièrevooruitzichten te verbeteren. Cursisten die deelnamen aan lange werkgerelateerde opleidingen gaven vaker aan dat er iets veranderde in de werksituatie (promotie, hoger salaris, andere baan) dan deelnemers aan korte opleidingen.**

## 1. Inleiding

Het tempo waarin de arbeidsmarkt verandert neemt snel toe. Globalisering, robotisering en technologische ontwikkelingen stellen steeds andere en hogere eisen aan de vaardigheden van werkenden. Om voorbereid te zijn op een toekomst waarin iemand meerdere functies op de arbeidsmarkt vervult in zijn of haar leven, moeten burgers goed zijn opgeleid én hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen. Beleidsmakers zijn er dan ook steeds meer op gericht om een leven lang leren te bevorderen (Ministerie van OCW, 2014; 2015a; Onderwijsraad, 2015).

De overheid stimuleert volwassenen om te blijven leren, ook als ze al een baan hebben. Onderwijsinstellingen in zowel het hoger onderwijs als het middelbaar beroepsonderwijs krijgen meer ruimte om maatwerk te leveren, onder meer via experimenten met vraagfinanciering, pilots van flexibele opleidingstrajecten en de introductie van certificaten in het mbo. Voor werkenden wordt het daardoor aantrekkelijker en gemakkelijker om tijdens de loopbaan nieuwe vaardigheden en kennis te verwerven. Voor werkgevers is het voordeel dat ze kunnen investeren in kortere opleidingstrajecten die aansluiten bij de kennis en vaardigheden die nodig zijn op de werkvloer. Ook zet de overheid in op officiële erkenning van eerder verworven competenties en duurzame inzetbaarheid (leren op het werk). Dat kan (intersectorale) baanwisselingen vergemakkelijken (Ministerie van OCW, 2014; 2015a).

Ook binnen de EU is er aandacht voor een leven lang leren. Evenals in het nationaal beleid wordt binnen de EU benadrukt dat een leven lang leren volwassenen mogelijkheden biedt om zich aan te passen aan de veranderingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij, bijvoorbeeld in de vorm van omscholing van werklozen of bijscholing van personen die door organisatorische veranderingen binnen een bedrijf gedwongen worden van functie te veranderen. Daarnaast levert het een belangrijke bijdrage aan de sociale integratie, actief burgerschap en persoonlijke ontwikkeling (Europese Commissie, 2011).

Het doel van dit artikel is een beeld te schetsen van de stand van zaken rondom een leven lang leren in Nederland op basis van een aantal beschikbare gegevens van CBS<sup>1)</sup>. De volgende

<sup>1)</sup> De gegevens die beschreven worden in dit artikel zijn deels gepresenteerd in het Platform Beleidsinformatie van het Ministerie van OCW (zie Ministerie van OCW, 2015b).

vragen zullen aan bod komen:

- Wie neemt deel aan een leven lang leren?
- Wat wordt er geleerd?
- Waarom wordt er geleerd?

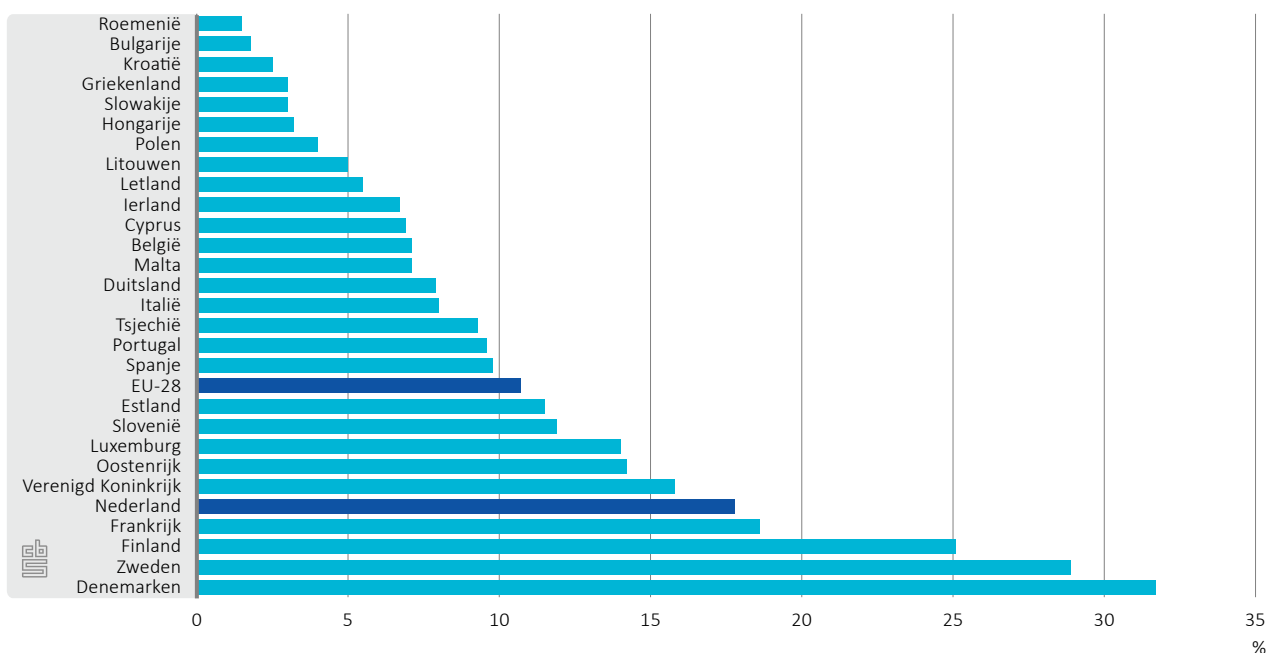
De vragen worden beantwoord op basis van de Enquête beroepsbevolking (EBB), de Adult Education Survey (AES) en het onderzoek Bedrijfsopleidingen (zie Technische toelichting).

## 2. Wie neemt deel?

### 2.1 Deelname aan een leven lang leren in Nederland relatief hoog

Volgens de op EU-niveau ontwikkelde indicator voor een levenlang leren (zie kader) namen in 2014 bijna 1,6 miljoen mensen nemen deel aan een opleiding of cursus, voor het werk of voor hobby of in vrije tijd. Dat is bijna 18 procent van de 25- tot 65-jarigen in Nederland. Hiermee behoort Nederland wat leven lang leren (LLL) betreft tot de best presterende landen van Europa. Voor 2010 had de Europese Commissie een streefcijfer vastgesteld van minimaal 12,5 procent deelname aan LLL in de EU. Deze doelstelling is niet gehaald. Voor 2020 is er geen nieuw Europees streefcijfer vastgesteld, maar heeft Nederland zichzelf een opleidingsparticipatie van 20 procent tot doel gesteld (Ministerie van OCW, 2015a). Tussen 2003 en 2014 is de deelname aan leven lang leren in Nederland toegenomen van 16,4 procent naar 17,8 procent. De groei was de afgelopen jaren minder sterk dan in enkele andere EU-landen, zoals Finland.

#### 2.1.1 Deelname aan LLL onder 25- tot 65-jarigen in EU-28, 2014



Bron: Eurostat.

In de Scandinavische landen is de deelname aan LLL erg hoog: een kwart tot bijna een derde van de bevolking van 25 tot 65 jaar participeert daar in activiteiten op het gebied van LLL. Dat heeft deels te maken met het onderwijsstelsel in deze landen. Dit stelsel is tot 16 jaar vooral gericht op algemeen vormend onderwijs, terwijl Nederland en Duitsland in het voortgezet onderwijs al beroepsonderwijs kennen (Nieuwenhuis, Gelderblom, Gielen, & Collewet, 2011). In buurland Duitsland bijvoorbeeld, ligt het LLL-deelnamecijfer aanzienlijk lager (7,9 procent in 2014). Dit heeft mogelijk te maken met de populariteit van de 'Berufsschule' bij Duitse mbo-studenten; dit is een duale beroepsopleiding te vergelijken met de Nederlandse beroepsbegeleidende leerweg (bbl) (Duitslandweb, 2014).

---

## EU-indicator leven lang leren

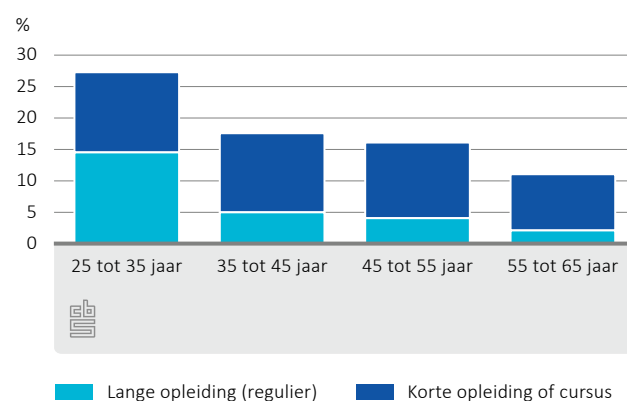
Om internationale vergelijking mogelijk te maken heeft de Europese Commissie de leven lang leren indicator opgesteld (Europese Commissie, 2000; 2010). Deze indicator meet de deelname aan een leven lang leren onder de 25- tot 65-jarige bevolking in een land en moet door alle EU-lidstaten jaarlijks worden opgeleverd volgens de vastgestelde definitie en bijbehorende richtlijnen. Leven lang leren volgens de Europese indicator bevat in principe al het onderwijs dat wordt gevolgd door personen van 25 tot 65 jaar. Hieronder vallen bijvoorbeeld werkgerelateerde opleidingen of workshops, maar ook initiële opleidingen in het geval van langstudeerders, of cursussen gevolgd in vrije tijd, variërend in duur, tellen mee. De richtlijnen laten enige vrijheid bestaan in de wijze van meten, waardoor er verschillen kunnen optreden in de deelnamecijfers tussen landen. Daarnaast kunnen verschillen in deelname aan een leven lang leren vooral verklaard worden uit verschillen tussen onderwijsstelsels en specifiek onderwijs-arbeidsmarktbeleid in de EU-landen.

---

## 2.2 Tot 35 jaar meer lange opleidingen, daarna meer korte

De jongste leeftijdsgroep (tot 35 jaar) neemt het vaakst deel aan een opleiding of cursus. Naarmate de leeftijd vordert, wordt er minder deelgenomen. De 25- tot 35- jarigen volgen

### 2.2.1 Deelname aan LLL volgens EU-indicator onder 25- tot 65-jarigen naar leeftijd en opleidingsduur<sup>1)</sup>, 2014



Bron: EBB.

<sup>1)</sup> In elke leeftijdscategorie komt het voor dat personen zowel lange als korte opleidingen volgen. Dit geldt voor minder dan 1% van de gevallen en is daarom weggelaten.

in verhouding nog veel lange opleidingen (14,5 procent lange opleiding versus 12,7 procent korte opleiding of cursus). Voor een deel gaat het om 'langstudeerders', personen die nog initieel onderwijs volgen. Vanaf 35 jaar krijgen korte opleidingen of cursussen de overhand.

### **2.3 Leven lang leren is bij 35-plussers voornamelijk niet-bekostigd**

Van de personen van 25 tot 65 jaar die in 2014 deelnamen aan LLL deed 16 procent een opleiding of cursus die bekostigd wordt door één van de ministeries van OCW of EZ. De overige 84 procent volgde een 'niet-bekostigde' opleiding of cursus (zie kader). Dat er op latere leeftijd minder deelname aan LLL is, gaat vooral op voor het bekostigde deel (zie figuur 2.3.1). Bekostigd onderwijs wordt met name gevolgd door personen jonger dan 35 jaar, of eigenlijk zelfs jonger dan 30 jaar. Deze onderwijsdeelnemers zitten vaak nog in hun initiële onderwijsloopbaan (langstudeerders). Mensen van 55 jaar of ouder volgen zelden bekostigd onderwijs.

---

### **Bekostigd en niet-bekostigd onderwijs**

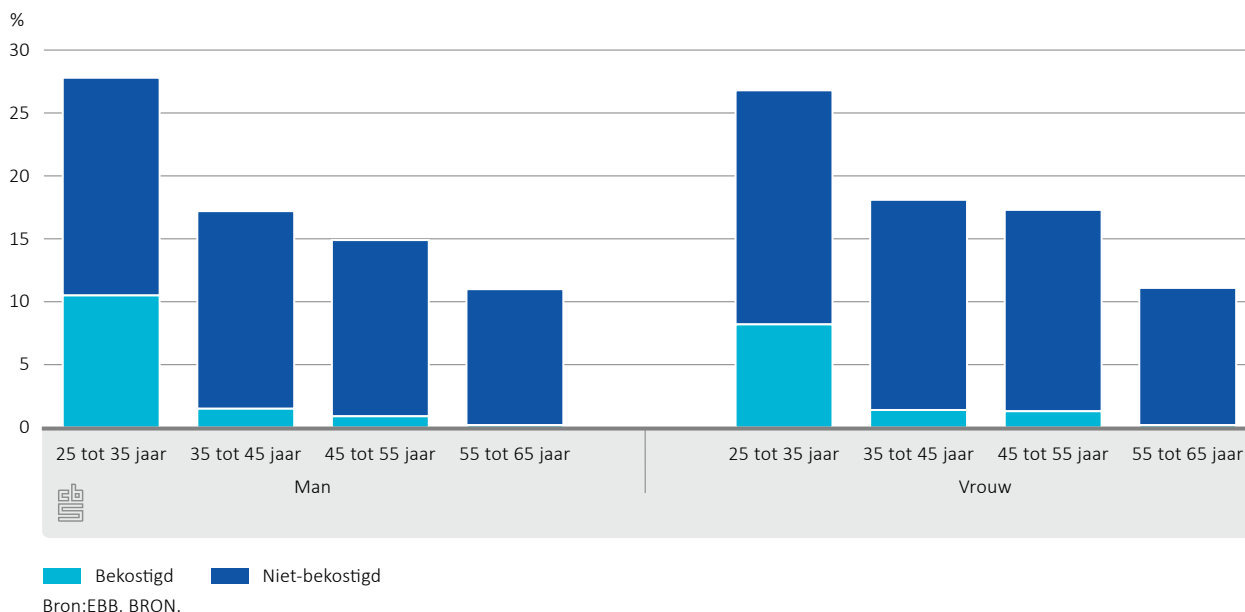
Voor het onderscheid tussen het bekostigd en niet-bekostigd onderwijs wordt naast de EBB gebruikt gemaakt van het Basisregister Onderwijsnummer (BRON), zie Technische toelichting. Bekostigde opleidingen en cursussen worden betaald door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) of door het ministerie van Economische Zaken (EZ; de agrarische opleidingen). Niet-bekostigde opleidingen worden betaald door bijvoorbeeld de onderwijsdeelnemer zelf, de werkgever of de uitkeringsinstantie. Van het bekostigd onderwijs zijn integrale gegevens beschikbaar via het BRON. De deelnemers aan het niet-bekostigd onderwijs worden bepaald door het maken van een koppeling tussen de EBB en de BRON-registers. Vanuit de EBB wordt het totaal aantal onderwijsdeelnemers bepaald (bekostigd én niet-bekostigd). De deelnemers die niet koppelen met één van de BRON-registers van het bekostigd onderwijs worden als niet-bekostigd aangemerkt.

---

### **2.4 Jonge mannen vaker dan jonge vrouwen in bekostigd onderwijs**

Mannen en vrouwen verschillen weinig in deelname aan een leven lang leren. Naar leeftijd zijn er wel sekseverschillen. In de jongste leeftijdsgroep volgen relatief meer mannen dan vrouwen (nog) bekostigd onderwijs. Dat komt doordat mannen vaker 'langstudeerder' zijn. Het gaat dan vooral om studenten in het hoger onderwijs. Vrouwen studeren in zowel hbo als wo sneller af dan mannen (Hartgers en Merens, 2014). Overigens zal ook een deel van de jonge deelnemers aan het niet-bekostigde onderwijs nog met hun initiële onderwijsloopbaan bezig zijn; dat kunnen bijvoorbeeld Nijenrodestudenten zijn. De daling, met het klimmen van de (leeftijds-)jaren, van het aandeel personen in de bevolking dat een niet-bekostigde opleiding of cursus volgt, gaat bij mannen geleidelijker dan bij vrouwen. Vrouwen van 45 tot 55 jaar doen nog relatief vaak een niet-bekostigde opleiding of cursus.

### 2.4.1 Deelname aan LLL volgens EU-indicator naar bekostiging opleiding, leeftijd en geslacht, 2014



## 2.5 Jongeren leren vaker informeel dan ouderen

Onder de 25- tot 65-jarigen leerden in 2011 ongeveer 2,5 miljoen personen (28,5 procent) op informele wijze (zie kader). Informeel leren vindt vaker plaats naarmate mensen jonger zijn. Onder 25- tot 35-jarigen leert 34,5 procent informeel, terwijl dat onder 55- tot 65-jarigen 2 procent is.

### Informeel leren

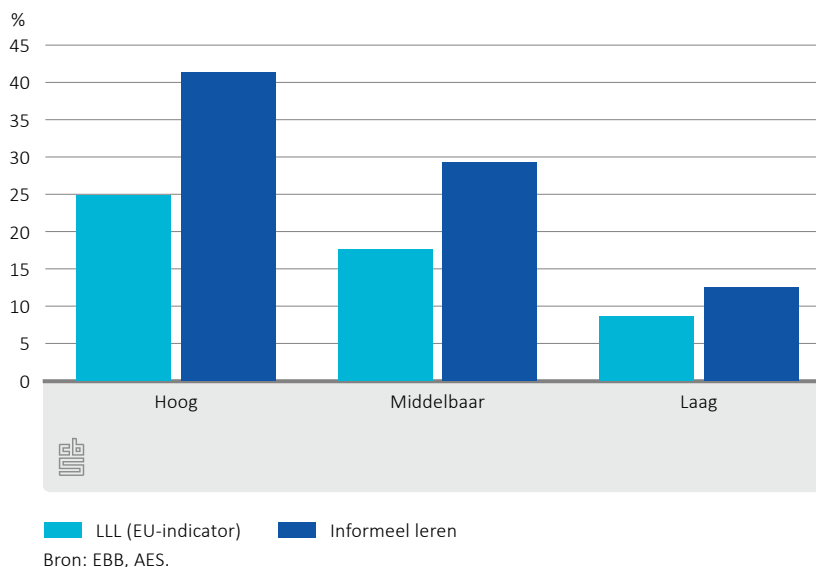
Naast deelname aan opleidingen en cursussen kunnen mensen op een informele wijze leren. Informeel leren vindt plaats als een persoon met een bepaald leerdoel voor ogen zelf iets gaat leren, zonder dat er sprake is van een geplande en geïnstitutionaliseerde activiteit. Informeel leren kan zowel op het werk als in vrije tijd plaatsvinden. Voorbeelden zijn: iemand die graag kennis wil vergaren over een bepaald land en leest daarom in zijn vrije tijd een boek erover, of een persoon geeft uitleg aan een collega over een productieproces in het bedrijf waar hij werkt, of een arts in opleiding zoekt een medische handeling op internet op. Hoewel informeel leren niet onder de Europese indicator voor Leven lang leren valt, is het relevant omdat het in de praktijk veel voorkomt. Van alle tijd waarin werkenden nieuwe dingen leren, blijkt 93 procent informeel te zijn (Borghans, Fouarge & De Grip, 2011). De gegevens over informeel leren in dit artikel zijn gebaseerd op de AES.

## 2.6 Hoogopgeleiden doen meer aan LLL dan laagopgeleiden

Hoogopgeleiden leren met 41 procent veel vaker informeel bij dan laagopgeleiden (13 procent). Hoogopgeleiden nemen ook volgens de EU-indicator het meest deel aan LLL. In deze groep neemt 25 procent deel aan leven lang leren. In de groep laagopgeleiden is het

deelnamepercentage aanzienlijk lager, 9 procent. Dit heeft deels te maken met de verschillende beroepen die hoog- en laagopgeleiden bekleden. Hoogopgeleiden werken vaak in beroepen waar veel veranderingen optreden waardoor bijscholing gedurende de beroepsloopbaan noodzakelijk is. Te denken valt daarbij aan medisch specialisten, advocaten en docenten.

### 2.6.1 Deelname aan LLL (2014) en informeel leren (2011) naar onderwijsniveau



### 2.7 Autochtonen en allochtonen nemen even vaak deel aan LLL

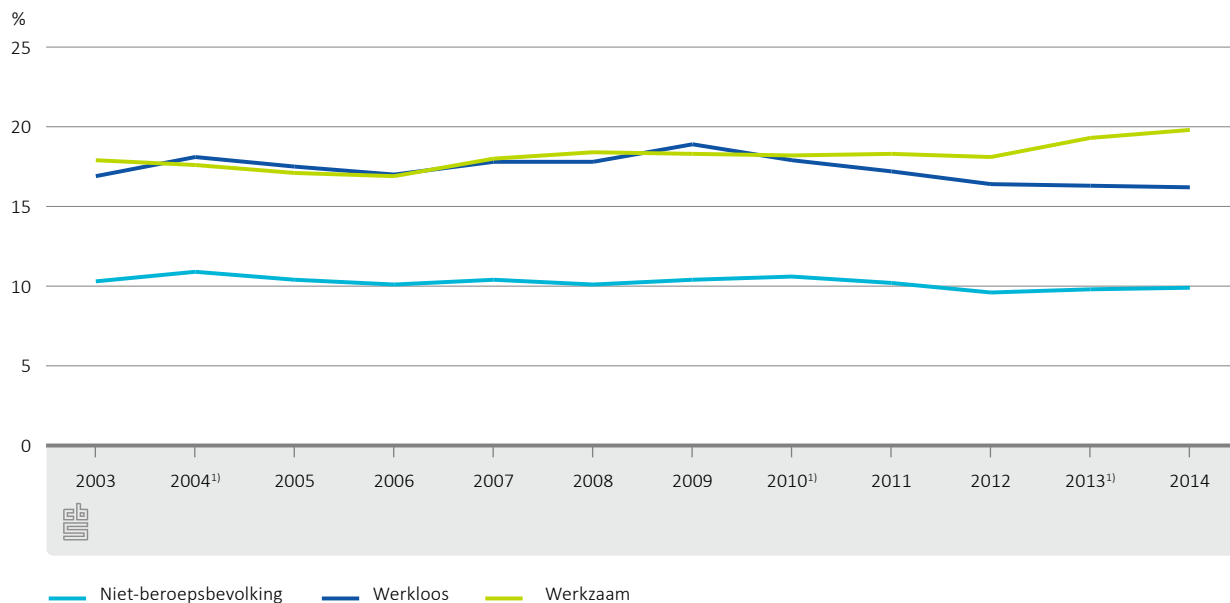
Relatief gezien participeren autochtonen en allochtonen evenveel in LLL. Van beide groepen neemt volgens de EU-indicator 18 procent eraan deel. De redenen waarom autochtonen en allochtonen een opleiding of cursus volgen verschillen. Bij (niet-westerse) allochtonen bijvoorbeeld gaat het vaak om inburgeringscursussen.

### 2.8 Werkenden nemen vaker deel aan LLL dan niet-werkenden

Het hebben van een betaalde baan is een belangrijke factor voor het deelnemen aan LLL. Werkzame personen volgen iets vaker dan gemiddeld een opleiding of cursus in het kader van LLL (bijna 20 procent in 2014). De werkloze beroepsbevolking neemt iets minder dan gemiddeld deel aan opleidingen of cursussen. Personen die niet kunnen of willen werken, en daarmee geen deel uitmaken van de beroepsbevolking, nemen naar verhouding het minst deel aan LLL activiteiten (circa 10 procent). Dat werkenden naar verhouding meer deelnemen aan LLL kan ermee te maken hebben dat scholing noodzakelijk is om hun werk goed uit te (blijven) oefenen. Voor werklozen kan het zinvol zijn om een opleiding of cursus te volgen om kennis en vaardigheden op peil te houden of vergroten, waardoor de kans op een nieuwe baan vergroot kan worden. Voor personen die behoren tot de niet-beroepsbevolking zijn dergelijke redenen minder relevant.

De deelnametrend van de drie groepen verloopt niet gelijk. Het afgelopen decennium is de deelname aan LLL van de niet-beroepsbevolking stabiel gebleven. En terwijl het aandeel werkenden dat aan LLL doet toegenomen is, is de deelname onder werklozen sinds 2008 gedaald.

## 2.8.1 Deelname aan LLL volgens EU-indicator naar arbeidsmarktpositie



Informeel leren gebeurt door zowel werkenden als niet-werkenden. Van de werkenden leert 32 procent informeel, waarvan driekwart informeel leert voor het werk. Onder werklozen (24 procent) en onder de niet-beroepsbevolking (19 procent) zijn de deelnamepercentages aan informeel leren lager.

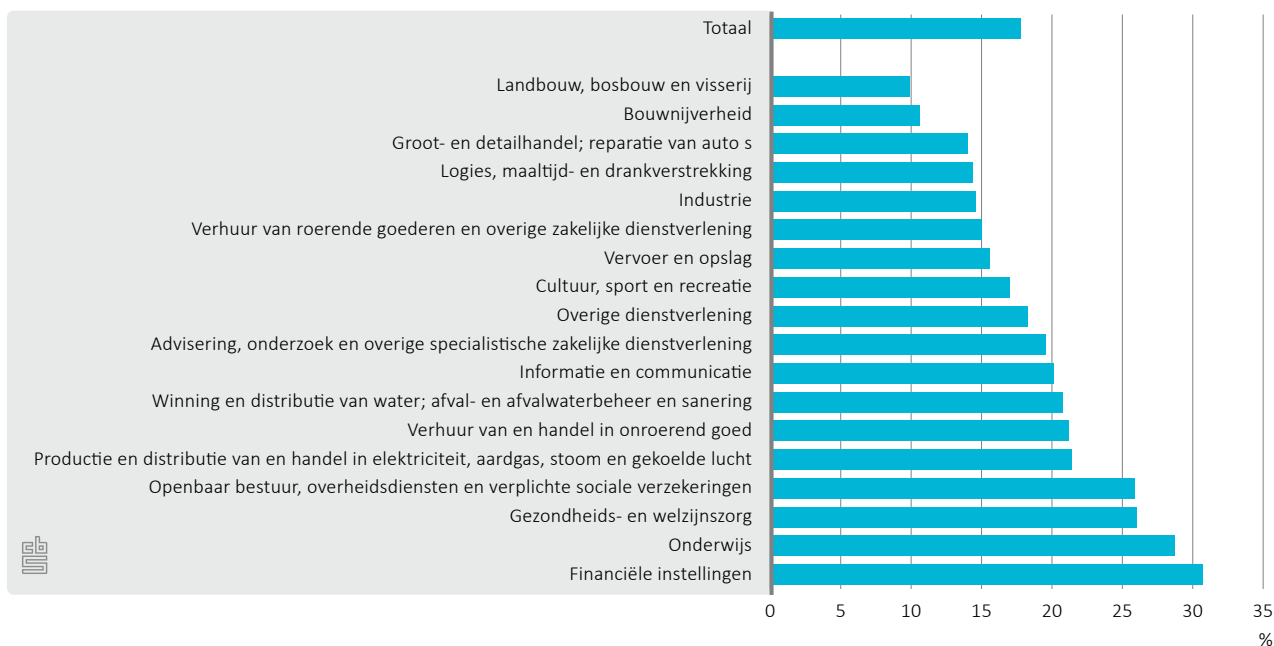
## 2.9 Leven lang leren gebeurt het minst in de landbouw

Het aandeel werkzame personen dat deelneemt aan LLL verschilt per bedrijfssector. Het grootste aandeel deelnemers aan een opleiding of cursus hebben werkenden in de financiële sector (bijna 31 procent), gevolgd door het onderwijs (bijna 29 procent), de gezondheids- en welzijnzorg en de overheid (beide ca. 26 procent). In financiële instellingen en in de gezondheidszorg komen veel beroepen voor waarin bij- en/of nascholing verplicht is, zoals advocaat, huisarts, psycholoog, medisch specialist en fysiotherapeut. In het onderwijs is steeds vaker sprake van verplichte bijscholing, bijvoorbeeld rondom sociaal-emotioneel gedrag van leerlingen of dyslexie. Daarnaast wordt scholing gestimuleerd door bijvoorbeeld een beurs voor leraren.

De laagste LLL-deelname wordt aangetroffen in de landbouw, bosbouw en visserij (bijna 10 procent). Specifieke beroepen waarin het weinig voorkomt zijn bijvoorbeeld heftruckbestuurders, metselaars, timmerlieden, melkveehouders en schilders. Zoals in paragraaf 2.6 al genoemd werd, hangen de verschillen in deelname tussen beroepen samen met het hoogstbehaalde onderwijsniveau. Hoogopgeleiden vervullen vaker dan laagopgeleiden functies waarin veel veranderingen plaatsvinden, bijvoorbeeld doordat kennis snel veroudert (zoals in rechten, geneeskunde). Voor laagopgeleiden kan deelname aan LLL interessant zijn omdat scholing niveauverhogend kan zijn en deelname kan helpen om inzetbaar te blijven of te worden voor de arbeidsmarkt. Dit lijken echter minder sterke prikkels te zijn dan de beroepsgelateerde motivatie onder hoogopgeleiden.



## 2.9.1 Deelname van werkenden aan LLL volgens EU-indicator per bedrijfssector<sup>1)</sup>, 2014



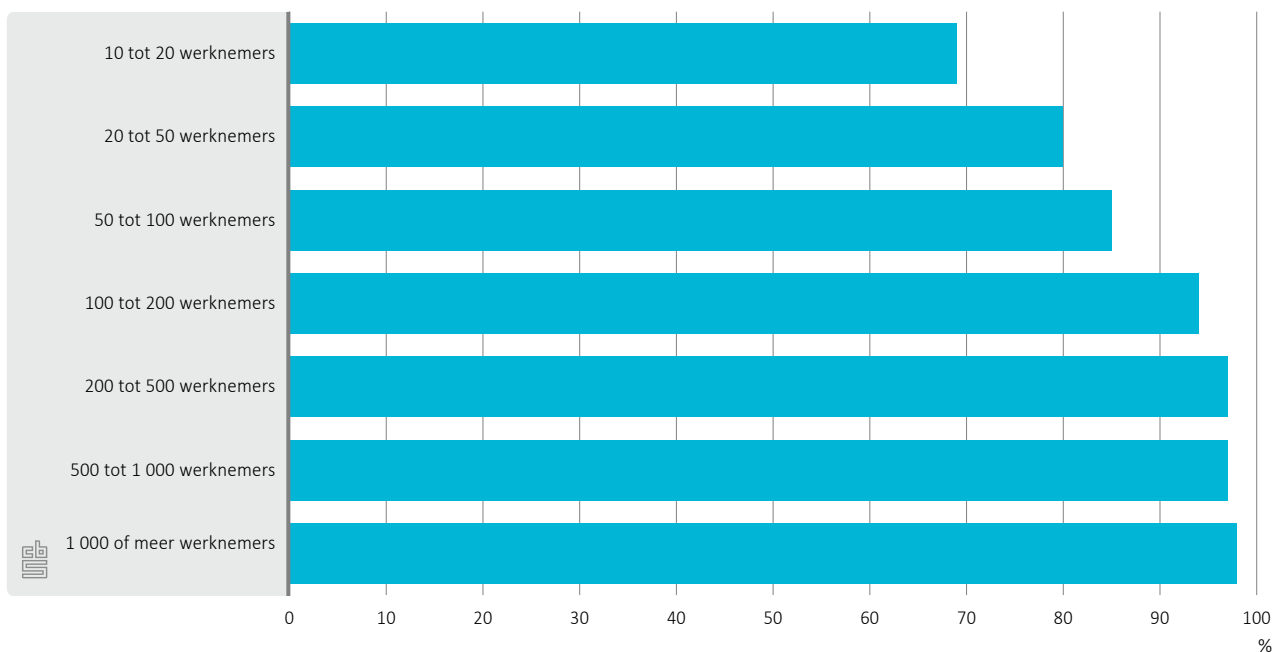
Bron: EBB.

<sup>1)</sup> Voor de sectoren delfstoffenwinning, huishoudens als werkgever en extraterritoriale organisaties zijn de steekproefaantallen te klein om betrouwbare cijfers over LLL te presenteren.

## 2.10 Grotere bedrijven bieden vaker opleidingen aan

Werknemers die een opleiding of cursus volgen doen dat deels op verzoek van en mogelijk ook op kosten van de werkgever. Bedrijfsopleidingen worden door de werkgever geheel of gedeeltelijk betaald. Ze stellen de werknemer in staat zijn kennis uit te breiden of op

### 2.10.1 Aandeel bedrijven met opleidingsactiviteiten naar bedrijfsomvang, 2010



Bron: CVTS.

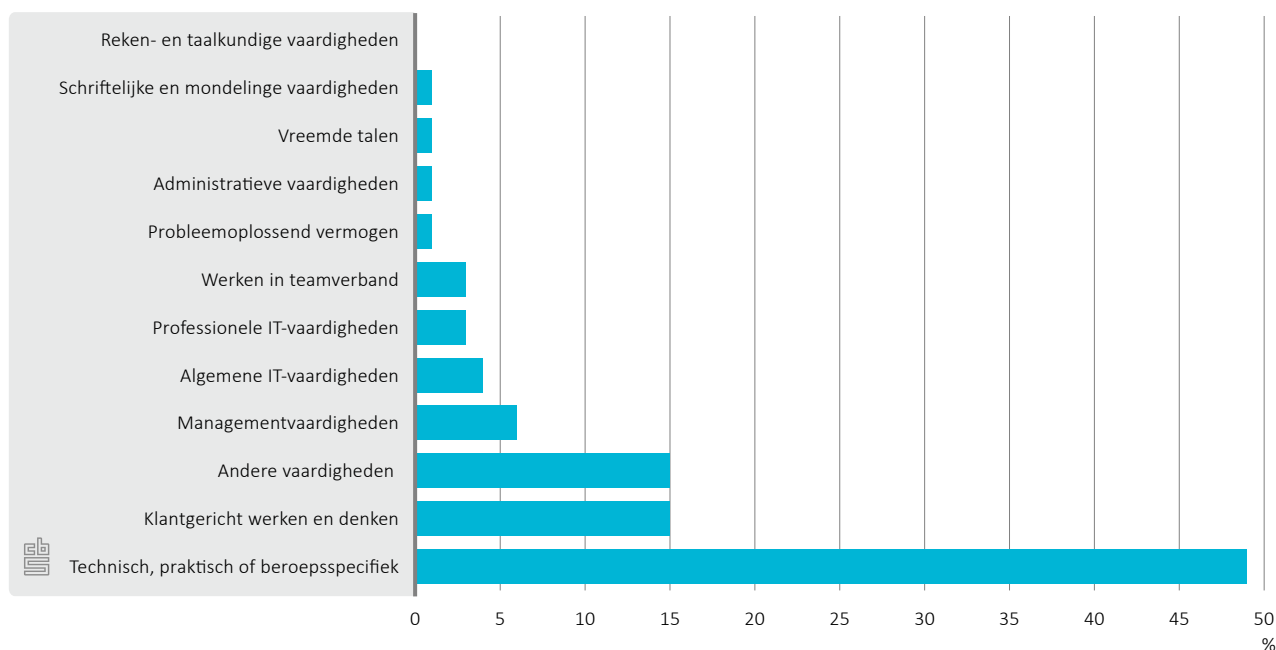
peil te houden. Ruim driekwart van de bedrijven organiseert bedrijfsopleidingen voor hun werknemers (Claessen en Nieuweboer, 2012). Naarmate de omvang van een bedrijf groter is, is het aanbod aan opleidingsactiviteiten groter. Bij bedrijven met 10 tot 20 werknemers geeft 67 procent van de bedrijven hun werknemers de mogelijkheid tot het volgen van een bedrijfsopleiding, terwijl dat aandeel bij bedrijven met meer dan 200 werknemers rond de 97 procent ligt. Deze percentages zijn hoger dan in eerdere jaren. In 1993 bijvoorbeeld bood 44 procent van de bedrijven met 10 tot 20 werknemers opleidingen aan en in de grotere bedrijven (meer dan 200 werknemers) 94 procent.

## 3. Wat wordt er geleerd en waarom?

### 3.1 Bedrijfs cursussen vooral beroepsgericht

Cursussen blijken naast andere opleidingsactiviteiten (conferenties, workshops, training op de werkplek, zelfstudie, georganiseerde groepsdiscussies, functieroulatie of studiebezoeken) het belangrijkste instrument te zijn voor bedrijven om hun werknemers te scholen. Bij bijna de helft van de bedrijven worden de meeste cursussen besteed aan het verwerven of verbeteren van technische, praktische en beroepsgerichte vaardigheden. In paragraaf 1.9 werd al genoemd dat in de bouw relatief weinig aan LLL wordt gedaan. Personen werkzaam in de bouw die wel deelnemen aan scholing doen dat vooral in beroepsspecifieke vaardigheden (70 procent). In de sectoren informatie en communicatie en cultuur is relatief vaak sprake van vaardigheden omtrent 'klantgericht werken en denken'. In de zakelijke dienstverlening worden werknemers vaak geschoold in managementvaardigheden.

#### 3.1.1 Aandeel van vaardigheden waaraan de meeste bedrijfsopleidingen besteed worden, 2010

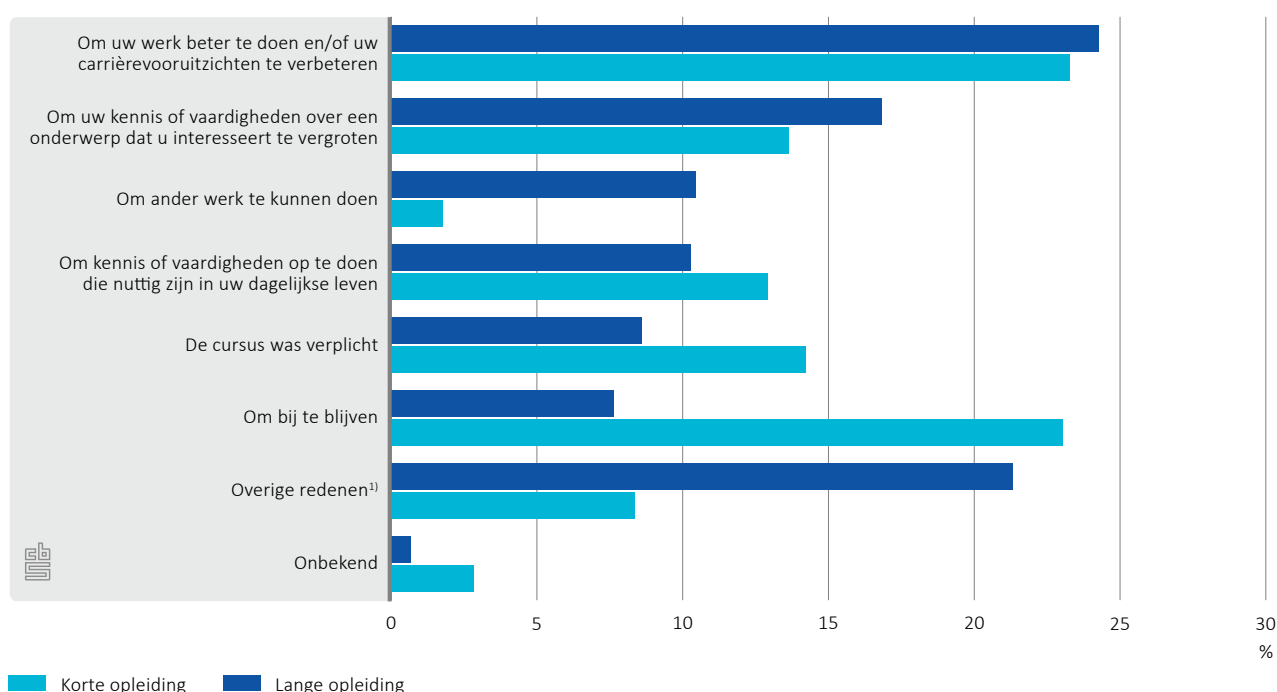


Bron: CVTS.

## 3.2 Ander werk betrekkelijk vaak motivatie voor lange opleiding, korte vooral om bij te blijven

Om antwoord te krijgen op de vraag waarom mensen deelnemen aan opleidingen is er in de AES onder meer gevraagd naar de belangrijkste reden voor deelname aan een lange of korte opleiding. Voor werkenden die een werkgerelateerde opleiding volgden zijn het werk beter doen en/of de carrièrevooruitzichten verbeteren de belangrijkste redenen om een opleiding te volgen. Sommige redenen die werden genoemd verschilden naar duur van de opleiding. Zo gaven werkenden die deelnamen aan een korte opleiding van maximaal 6 maanden vaker aan dat ze bij wilden blijven (23 procent) dan werkenden die een lange opleiding volgden (8 procent). Daarentegen gaven werkenden met een lange opleiding vaker als belangrijkste reden ander werk kunnen doen dan werkenden met een korte opleiding (11 procent versus 2 procent).

### 3.2.1 Redenen voor deelname van werkenden aan lange en korte werkgerelateerde opleidingen, 2011



Bron: AES.

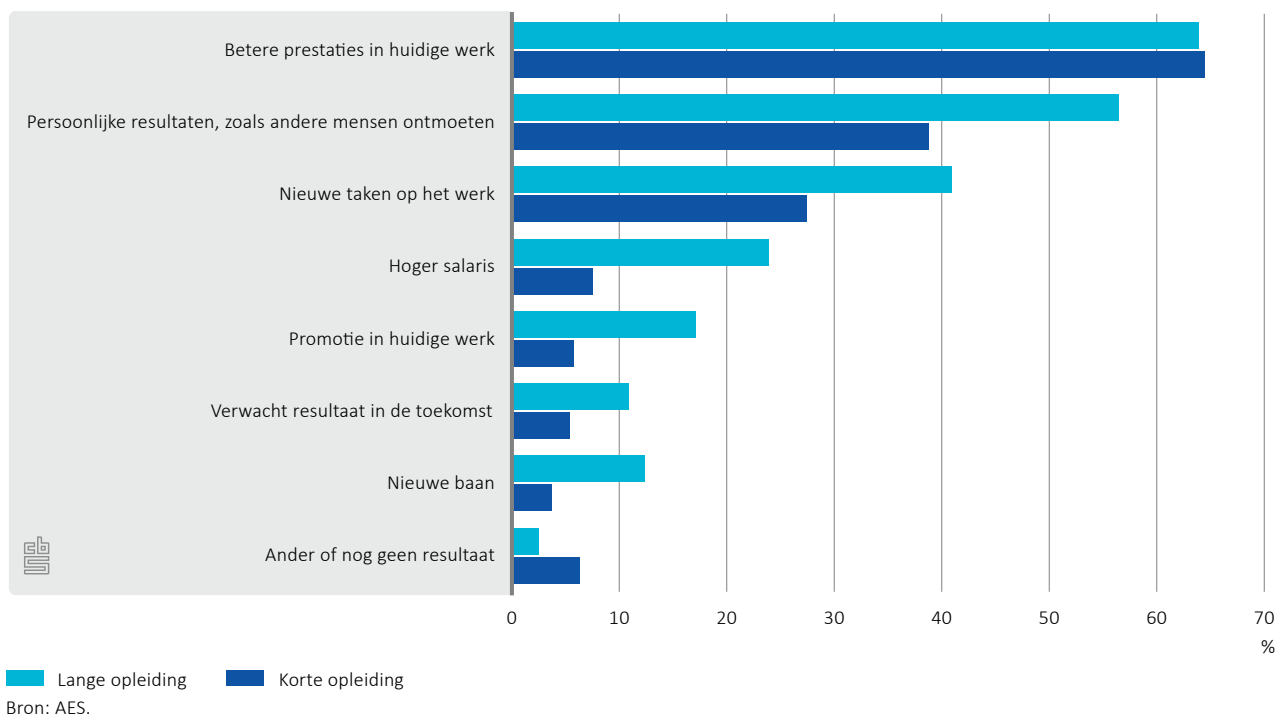
<sup>1)</sup> De volgende antwoordcategorieën zijn hier samengevoegd: Om promotie te kunnen maken, om de kans op het verliezen van uw baan te verminderen, om uw eigen bedrijf te starten, om een diploma, certificaat of getuigschrift te behalen en om nieuwe mensen te ontmoeten of voor uw plezier.

## 3.3 Lange opleiding leidt vaker tot carrièreverbetering dan korte

Ook de resultaten die deelnemers in hun perceptie hebben behaald met de gevolgde werkgerelateerde opleiding zijn niet altijd gelijk voor lange en korte opleidingen. Werkzame personen die in 2011 deel hadden genomen aan een lange opleiding gaven ongeveer driemaal zo vaak aan dat ze een nieuwe baan hadden gekregen, promotie hadden gemaakt of een hoger salaris hadden ontvangen dan deelnemers aan een korte opleiding. Deze bevindingen zijn aannemelijk: de investering bij een lange opleiding is in principe groter dan bij een korte, waardoor je ook een hoger effect verwacht. Een korte cursus is meestal gericht op directe

toepasbaarheid in het werk (Pleijers & De Winden, 2014). Betere prestaties in de huidige baan wordt met 64 procent even vaak genoemd door deelnemers aan lange en korte opleidingen.

### 3.3.1 Resultaten van deelname door werkenden aan lange en korte werkgerelateerde opleidingen, 2011



## 4. Conclusie

In dit artikel is een overzicht geschetst van de deelname aan een leven lang leren in Nederland. Nederland scoort vergeleken met andere EU-lidstaten relatief hoog op deelname aan een leven lang leren. Dat blijkt uit de cijfers van de Europese indicator voor een leven lang leren. Drie hoofdvragen rondom een leven lang leren in Nederland zijn uitgewerkt op basis van diverse databronnen van CBS: Wie neemt deel aan een leven lang leren? Wat wordt er geleerd en waarom wordt geleerd? Op de vraag wie deelnemen kan op basis van dit artikel worden geconcludeerd dat vooral hoogopgeleiden, jongeren en werkenden in de financiële dienstverlening, de gezondheidszorg en het onderwijs leeractiviteiten uitvoeren in het kader van een leven lang leren. Deelname vindt dus vooral plaats onder een selectieve groep in de bevolking: de genoemde bedrijfssectoren zijn bijvoorbeeld sectoren waar bij- en nascholing vaak verplicht is. Het betreft hier beroepen zoals advocaat, huisarts, psycholoog, medisch specialist en fysiotherapeut. De jongere leeftijdsgroep (25 tot 35 jaar) volgt nog relatief vaak een opleiding met een langere duur, vergeleken met personen in de leeftijd van 35 tot 65 jaar, die meestal korte opleidingen of cursussen volgen.

De in dit artikel gehanteerde databronnen bieden beperkt antwoord op de vraag wat er wordt geleerd. In bedrijfsopleidingen blijkt het voornamelijk te gaan om beroepsspecifieke vaardigheden. Op de 'waarom'-vraag is het antwoord iets uitgebreider. Voor werkenden

zijn belangrijke redenen om een opleiding te volgen het werk beter kunnen doen of de carrièrevooruitzichten verbeteren. Cursisten die deelnamen aan lange werkgerelateerde opleidingen gaven vaker aan dat veranderingen in de werksituatie, zoals promotie op het werk een hoger salaris of een andere baan, optraden dan deelnemers aan korte opleidingen.

## Technische toelichting

In deze publicatie is gebruik gemaakt van diverse databronnen van CBS. De EU-indicator voor leven lang leren (LLL) is gebaseerd op de Labour Force Survey (LFS), ofwel de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB is een steekproefonderzoek dat maandelijks wordt gehouden onder personen van 15 jaar en ouder in Nederland, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen. Hiervoor wordt elk jaar een steekproef getrokken van ongeveer 1 procent van de Nederlandse bevolking. Doel van het onderzoek is het verstrekken van informatie over de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Hierbij worden kenmerken van personen in verband gebracht met hun positie op de arbeidsmarkt.

De Adult Education Survey (AES) is een steekproefonderzoek naar leeractiviteiten van volwassenen, dat eens per vijf jaar op basis van een Europese verordening in alle lidstaten van de Europese Unie wordt uitgevoerd. De AES bevat onder meer gedetailleerde informatie over deelname van volwassenen aan een breed scala opleidingen: van lange, reguliere opleidingen tot niet-reguliere, eendaagse workshops. Daarnaast wordt in de AES gevraagd naar redenen voor het volgen van korte of lange werkgerelateerde opleidingen en de ervaren effecten daarvan. In 2012 is de vijfjaarlijkse AES officieel van start gegaan. Het onderzoek is uitgevoerd in het eerste kwartaal van dat jaar. De steekproef van de AES bestond in 2012 uit ruim 3 duizend mensen van 25 tot 65 jaar. De referentieperiode van de AES (twaalf maanden voorafgaand aan de enquête) verschilt van die van de EBB, die een referentieperiode hanteert van vier weken voorafgaand aan de enquête. Nieuwe cijfers, over 2016, worden eind 2017 verwacht.

In het Basisregister Onderwijsnummer (BRON) heeft elke leerling of student die in Nederland onderwijs volgt dat door de overheid (OCW/EZ) wordt bekostigd een uniek onderwijsnummer. BRON bevat informatie op persoonsniveau over deelnemers en examenresultaten. Het onderwijsnummer komt in principe overeen met het burgerservicenummer, tenzij dit niet voorhanden is. De Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) verzamelt de gegevens van de verschillende instellingen en beheert het register. Bij CBS worden burgerservicenummer, onderwijsnummer en andere identificerende persoonskenmerken vervangen door een willekeurig volgnummer, zodat het voor interne en externe onderzoekers niet duidelijk is om wie het gaat. CBS kan de gegevens uit BRON wel koppelen met andere bestanden op persoonsniveau, zoals de Basisregistratie personen (BRP) en de EBB.

Het Onderzoek bedrijfsopleidingen (Continuing Vocational Training Survey (CVTS)) is een steekproefonderzoek onder circa 5500 bedrijven en geeft inzicht in bedrijfsopleidingen van werknemers. Dit onderzoek wordt evenals AES om de vijf jaar op basis van een Europese verordening uitgevoerd. Het betreft uitsluitend bedrijven in de private sector, zoals zakelijke en financiële dienstverlening, informatie en communicatie, handel, vervoer en horeca, met minimaal 10 werknemers. Nieuwe cijfers, over 2015, worden eind 2016 verwacht.

# Literatuur

Borghans, L., Fouarge, D., & De Grip, A. (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Duitslandweb (2014). Duaal beroepsonderwijs is populair in Duitsland. Duitsland Instituut Amsterdam, 23 januari 2014. Ontleend aan: <http://duitslandinstituut.nl/artikel/3057/duaal-beroepsonderwijs-populair-in-duitsland>.

Europese Commissie (2011). Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning (2011/C 372/01), Official Journal of the European Union, 20 december 2011. Ontleend aan: [http://ec.europa.eu/education/documents/et-2020-swd-161-2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/documents/et-2020-swd-161-2015_en.pdf).

Europese Commissie (2010). Progress towards the common European objectives in education and training. Indicators and benchmarks 2010/2011. Commission staff working document. Ontleend aan: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report_en.pdf).

Europese Commissie (2000). *Een Memorandum over Levenslang Leren*. Lissabon: Europese Commissie.

Hartgers, M. en Merens, A. (2014). Onderwijs. In: A. Merens en M. van den Brakel (red.). *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek (p. 40–59).

Ministerie van OCW (2014). *Kamerbrief Leven lang leren. Kabinet grijpt in bij Leven Lang Leren*. Nieuwsbericht 31-10-2014. Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op 21 mei 2015 ontleend aan <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2014/10/31/kabinet-grijpt-in-bij-leven-lang-leren.html>.

Ministerie van OCW (2015a). *Kamerbrief Leven lang leren. Voortgangsrapportage Leven Lang Leren*. Kamerbrief 26-10-2015. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Op 4 december 2015 ontleend aan <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/documenten/kamerstukken/2015/10/26/kamerbrief-over-voortgang-leven-lang-leren>.

Ministerie van OCW (2015b). *Wegwijzer leven lang leren*. Op 14 december 2015 ontleend aan <http://www.onderwijsincijfers.nl/themas/aansluiting-onderwijs-arbeidsmarkt/leven-lang-leren-stand-van-zaken/wegwijzer-leven-lang-leren>.

Nieuwenhuis, L., Gelderblom, A., Gielen, P., & Collewet, M. (2011), *Groeitempo Leven Lang Leren: een internationale vergelijking*. Tilburg: IVA & SEOR (Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 29544, nr. 342).

Onderwijsraad (2015). Dossier Leven lang leren. Op 21 mei 2015 ontleend aan <https://www.onderwijsraad.nl/dossiers/een-leven-lang-leren/item135>.

Pleijers, A. en De Winden, P. (2014). Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten. Sociaaleconomische trends, augustus 2014.

## Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2015–2016	2015 tot en met 2016
2015/2016	Het gemiddelde over de jaren 2015 tot en met 2016
2015/'16	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2015 en eindigend in 2016
2013/'14–2015/'16	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2013/'14 tot en met 2015/'16

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

## Colofon

*Uitgever*  
Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

*Prepress*  
Studio BCO, Den Haag

*Ontwerp*  
Edenspiekermann

*Inlichtingen*  
Tel. 088 570 7070  
Via contactformulier: [www.cbs.nl/infoservice](http://www.cbs.nl/infoservice)

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2016.  
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.