

UNIVERSITEIT UTRECHT

Intentie tot gedrag als bepaling van risicogroepen?

*Een studie naar de verwachtingen in een kenniseconomie en
de intentie van groepen in de samenleving om zich hiernaar
te gedragen*

Simone van Ham - 5767571

30 Juni 2017

Masterthesis Arbeid, Zorg en Participatie

Begeleiding: Dr Marit Hopman



Universiteit Utrecht

Samenvatting

In deze studie is onderzocht in welke mate demografische factoren de intentie van groepen mensen bepalen om te investeren in de verwachtingen van een kenniseconomie. Technologische vaardigheden, sociale/organisatorische vaardigheden, flexibiliteit en continue kennisontwikkeling zouden zorgen voor duurzame inzetbaarheid in een kenniseconomie. Middels de capability-benadering wordt in kaart gebracht op welke wijze groepen in de samenleving een risico kunnen lopen in het bereiken van duurzame inzetbaarheid, en op welke manier de intentie tot gedrag hier een rol in speelt (*theory of planned behavior*).

Middels een kwantitatief onderzoek (Chi-square toets en twee ANOVAs) zijn de verbanden getoetst tussen de intentie tot het gedragen naar, indien nodig bijleren van, de verwachtingen van de kenniseconomie en de demografische factoren opleidingsniveau, gender, leeftijd en gezinssituatie. Door te bekijken welke groepen een lage intentie hebben, kunnen namelijk potentiële nieuwe risicogroepen gedefinieerd worden. Uit het onderzoek kwam echter dat alle groepen die vergeleken zijn in de studie eenzelfde intentie hebben met betrekking tot de gevraagde vaardigheden: er is geen intentie te zien, met uitzondering voor de sociale/organisatorische vaardigheden. Dit roept met name de vraag op waardoor dit komt: wordt duurzame inzetbaarheid in een kenniseconomie toch door iets anders bepaald, of leven deze verwachtingen nog niet voldoende onder bedrijven/organisaties en hun werknemers?

Intentie tot gedrag als bepaling van risicogroepen? Een studie naar de verwachtingen in een kenniseconomie en de intentie van groepen in de samenleving om zich hiernaar te gedragen

“We hebben het in Nederland steeds over een kenniseconomie, terwijl 60 procent van de jongeren naar het VMBO gaat.” (Weel, 2014, p. n.b.). Het worden en/of zijn van een *kenniseconomie* houdt in dat de (economische) groei van een land voornamelijk voortkomt uit kennis, bijvoorbeeld in de vorm van innovaties (Onderwijsraad, 2003). Het huidige economische klimaat vraagt, om niet te bezwijken onder de druk van de markt, steeds meer om snelle aanpassingen en een hoog expertise niveau (Van der Heijden, Gorgievski, De Lange, 2016). Het zijn van een kenniseconomie zou dit leveren, maar om dat te bereiken is men afhankelijk van de kennis en vaardigheden van de werknemers in een bedrijf of organisatie (Van der Heijden, et al., 2016). Zoals in het citaat al naar voren komt, wordt de indruk gewekt dat de vaardigheden en het kennisniveau die noodzakelijk zijn om mee te kunnen in een kenniseconomie, voornamelijk te behalen zijn in het hoger onderwijs (Robertson, 2006). Betekent dit dat de betreffende 60% van de jongeren nu al risico loopt?

In het jaar 2000 is door de Europese Unie (EU) de Lissabon Strategie opgesteld. Dit document bevat de ambitieuze plannen om van Europa de meest concurrerende kenniseconomie ter wereld te maken (Onderwijsraad, 2003). Beschikbaarheid en ontwikkeling van kennis is, zoals toegelicht, van belang om dit te kunnen bewerkstelligen. Onderwijs wordt hiermee een belangrijk middel om tot een kenniseconomie te komen. Tezamen met het idee van de kenniseconomie is het begrip een *leven lang leren* [Life Long Learning] opgekomen. “Door te scholen gaat de kwaliteit van de beroepsbevolking omhoog, raken kwalificaties niet verouderd en vinden werkzoekenden een duurzame plek op de arbeidsmarkt” (SER, 2002, p. n.b). De kenniseconomie en een leven lang leren hangen samen met elkaar en stimuleren elkaar.

Een kenniseconomie wordt verondersteld te zorgen voor meer arbeidsplaatsen (Europese Commissie, 2003b). Tegelijkertijd gaat een verschuiving naar een kenniseconomie gepaard met andere verwachtingen van werknemers: dat wat een werknemer *inzetbaar* maakt verandert (Brine, 2006; De Grip & Zwick, 2004). Werkgevers worden voor economische ontwikkeling afhankelijk van het kennis- en vaardighedenniveau van hun werknemers (Van der Heijden, et al., 2016). De inzetbaarheid van werknemers in een kenniseconomie wordt daarmee bepaald door de aanwezigheid van sociale en/of technologische vaardigheden. Er wordt tevens meer flexibiliteit en bereidheid tot continue ontwikkeling gevraagd. Echter, niet iedereen is daartoe in staat en beschikt over voldoende mogelijkheden om deze vaardigheden aan te leren. Vervolgens bepaalt de attitude ten opzichte van het uitvoeren en eventueel aanleren van deze vaardigheden ook of er daadwerkelijk naar gehandeld wordt (Van der Klink, et al, 2016).

De verschillen in mogelijkheden tussen mensen brengt het risico met zich mee op het ontstaan van een duale samenleving, waarin een duidelijk onderscheid zichtbaar wordt tussen zij die mee kunnen in de ontwikkelingen en zij die achterblijven (Brine, 2006; Brown, Hesketh & Williams, 2003). Het gaat dan niet per definitie om het achterblijven in het hebben van een baan, maar om duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid wil zeggen dat zowel de werknemer als de werkgever het werk als zinvol beschouwen (Van der Klink, et al., 2016). Er zijn bepaalde groepen in de samenleving die het label ‘risicogroep’ hebben gekregen met betrekking tot de ontwikkeling naar een kenniseconomie. Daaronder vallen onder andere gehandicapten, etnische minderheden, ouderen (Brine, 2006), alleenstaande ouders en laagopgeleiden (Bonoli, 2005). Hoewel deze groepen als ‘risicogroep’ beschouwd worden, is er geen empirisch onderzoek dat aantoont dat de intentie van deze groepen om zich

aan te passen aan de nieuwe eisen van de kenniseconomie minder is dan bij mensen die niet in een risicogroep vallen. Het is dus onbekend of hun intentie/attitude hen tot risicogroep maakt.

Dit onderzoek

Dit onderzoek gaat in op de rol die attitude speelt bij eventuele risicogroepen ten opzichte van het aanleren van specifieke vaardigheden. Simpel gezegd: hebben de zogenaamde risico groepen ook minder de intentie en motivatie om de juiste vaardigheden en kennis aan/bij te leren? De intentie tot een bepaalde handeling of gedraging is namelijk het begin van de daadwerkelijke uitvoering (Ajzen, Fishbein, 1977), en daarmee van belang om de daadwerkelijke aansluiting te vinden met de 'eisen' van een kenniseconomie. Om inzicht te verwerven in de wijze waarop attitude van invloed kan zijn, wordt gebruik gemaakt van de *capability*-benadering van Sen (1993).

De *capability*-benadering is van oorsprong een evaluatief model om het welzijn van mensen in kaart te brengen (Sen, 1993), maar wordt ook gebruikt als normatief model om sociale regelingen te toetsen (Alkire, 2005). De benadering gaat niet uit van meetbare factoren (zoals inkomen) om welzijn te definiëren, maar van mogelijkheden (dus de zogenaamde *capabilities*) die mensen hebben om een bepaalde standaard van welzijn te ervaren. In dit onderzoek gaat het om de mogelijkheid/*capability* om zinvol werk te behouden, wat bepalend is voor het algemene welzijn van mensen (Jahoda, 1982).

Het toe-eigenen van en beschikken over specifieke vaardigheden kan voor duurzame inzetbaarheid zorgen in een kenniseconomie. De verwachting is dat specifieke groepen in de samenleving minder kans hebben op deze duurzame inzetbaarheid. Het is echter onduidelijk of dit mede veroorzaakt wordt door hun eigen motivatie en intentie om aan deze vaardigheden te voldoen. Daarom wordt onderzocht hoe individuele kenmerken van invloed zijn op de attitude die men heeft tegenover deze vaardigheden. De vraag die daarbij beantwoord wordt is: *in welke mate bepalen demografische conversion factoren de intentie van groepen mensen om te investeren in de verwachtingen van de kenniseconomie?*

Om deze vraag te beantwoorden is een kwantitatief onderzoek uitgevoerd. Door middel van statistische analyses is gezocht naar relaties tussen de verschillende vaardigheden en de demografische factoren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de bestaande dataset ROA Levenslang Leren Enquête.

Achtereenvolgens zal er ingegaan worden op het concept kenniseconomie en de veranderingen omtrent inzetbaarheid van werknemers die daarbij hoort. Vervolgens zal de

capability-benadering verder toegelicht worden, en opvolgend gekoppeld worden aan de rol van attitudes en de verwachte risicogroepen.

Theorie

Inzetbaarheid in de kenniseconomie

In het jaar 2000 is het idee van een kenniseconomie gepresenteerd door de EU in de Lissabon Strategie. De Lissabon Strategie benadrukt dat investeringen in kennis noodzakelijk zijn, omdat dit innovatie opdrijft. Innovatie wordt verondersteld meer arbeidsplaatsen te scheppen, te zorgen voor duurzamere groei en sociale cohesie te verhogen (Europese Commissie, 2003b). Het worden van een kenniseconomie betekent dat er een verschuiving plaats vindt van arbeid en landbouw naar kennis en innovatie, wat zorgt voor economische ontwikkeling. In 2010 heeft een evaluatie plaats gevonden. De gehoopte ontwikkelingen en doelen die in 2000 opgesteld zijn bleken tot ingewikkelde structuren te leiden (Europese Commissie, 2010). Hoewel er nog steeds aan gewerkt wordt, is Nederland nog niet de kenniseconomie die ze wil worden.

Met de voortdurende processen die naar een kenniseconomie moeten leiden, verandert ook de inzetbaarheid van werknemers. *Inzetbaarheid* is een begrip wat in verschillende decennia een veranderende betekenis gehad heeft. Ooit stond het voor het potentieel van een werknemer om aan werk te komen, om vervolgens te veranderen naar een waarde die aan veldgerichte kennis gekoppeld werd (Sanders & De Grip, 2004). Nu refereert deze term aan een waarde die werknemers zelf toevoegen, namelijk ‘a worker’s capacity and willingness to remain attractive in the labour market, that is, a worker’s labour market value’ (Sanders & De Grip, 2004, p.73). De nadruk op ‘willingness’ lijkt de verantwoordelijkheid voor deze inzetbaarheid te leggen bij de werknemers zelf (Brine, 2006). Werknemers worden geacht, middels het zogenaamde leven lang leren-principe, zichzelf inzetbaar te houden voor werkgevers. De verantwoordelijkheid van de voortdurende ontwikkeling zou echter bij zowel de werkgevers als werknemers moeten liggen. Banen die een stimulerende ‘leer-omgeving’ hebben, doordat ze vragen oproepen en uitdagingen geven, hebben een positief effect op werknemers (Van der Heijden, et al., 2016).

Zoals eerder genoemd, wordt er binnen een kenniseconomie naar bepaalde soorten vaardigheden en kennis gevraagd door werkgevers (Brown, et al., 2003). Werknemers evolueren van passieve uitvoerders, naar autonome en verantwoordelijke denkers (Van der Klink, et al., 2016). De gevraagde vaardigheden sluiten hier op aan. Ten eerste ligt er een nadruk op *hogere opleidingsniveaus*. Er kan bij hoger onderwijs uitgegaan worden van de

traditionele hogere opleidingsniveaus, zoals het Wetenschappelijk Onderwijs (WO) en Hoger Beroeps Onderwijs (HBO). Een ‘hogere’ opleiding hangt echter ook af van de mate van bijscholing die mensen gevolgd hebben (Brine, 2006). In een kenniseconomie is het van belang dat iedereen constant bijschoolt en vaardigheden aanpast, niet enkel de groep met een formeel lage opleiding (Brine, 2006). Kennisontwikkeling is dus van belang om inzetbaar te blijven. Daarom zal dit aspect onder deze noemer, *kennisontwikkeling*, verder gebruikt worden in dit onderzoek. Ten tweede wordt er veel belang gehecht aan *sociale en organisatorische vaardigheden* (Brine, 2006; De Grip & Zwick, 2004). Hieronder kunnen zaken als persoonlijk initiatief, creativiteit en probleemoplossend vermogen geplaatst worden. Deze vaardigheden kunnen in verschillende contexten toegepast worden (Sanders & De grip, 2004). Dit speelt in op het derde aspect: *flexibiliteit*. Flexibiliteit speelt een steeds grotere rol voor werknemers om inzetbaar te blijven. Het gaat met name om flexibiliteit in taken en werkzaamheden, waarvoor men makkelijk toepasbare en aanpasbare vaardigheden moet hebben (De Grip & Zwick, 2004). Ten slotte is er een groeiende vraag naar *technologische vaardigheden*, waarmee bedoeld wordt op vaardigheden in informatie en communicatietechnologie (ICT) (De Grip & Zwick, 2004). De innovatie, noodzakelijk voor de ontwikkeling van een kenniseconomie, gaat gepaard met een sterke vraag naar kennis in ICT. Het bezit van al deze vaardigheden en aspecten zorgt voor een hogere duurzame inzetbaarheid.

Zoals in de inleiding toegelicht, neemt het belang van deze specifieke vaardigheden in een kenniseconomie, het risico met zich mee dat er een duale samenleving ontstaat (Brine, 2006; Brown, et al., 2003). De groep die mee kan in de ontwikkelingen komt terecht in het zogenaamde “kennis werk”: goede banen met doorgroeimogelijkheden, meer salaris en leerkansen (Brown, et al., 2003). De groep werknemers die niet mee kan in de ontwikkelingen, komt terecht in laaggeschoold werk, van waaruit er geen mogelijkheid meer is om door te stromen naar “kennis werk” (Brine, 2006). De duurzame inzetbaarheid waar het met name om gaat, gaat over dat ieder werk moet kunnen krijgen en behouden wat voor die persoon en de arbeidscontext van waarde is (Van der Klink, et al., 2016). Dit houdt in dat niet al het laaggeschoold werk een verkeerde uitwerking heeft. Echter moet wel voor iedereen de toegang er zijn om door te leren en om verder te ontwikkelen indien hun huidige plek niet de juiste waarde oplevert. Dit zou onder andere kunnen voorkomen bij werknemers met een middenklasse baan. Als banen verdwijnen door bijvoorbeeld technologische ontwikkelingen, komen zij mogelijk in laaggeschoold werk terecht (De Grip & Zwick, 2004). Het leven lang leren dat een oplossing moet zijn voor dit probleem (SER, 2002), is voor iedereen ongeacht

opleidingsniveau en beroepsniveau van belang. Het is daarom interessant om te zien wie zelf ook al een nadruk legt op de zogenaamde ‘eisen’ van de kenniseconomie en deze van belang acht.

Capability-benadering en de rol van attitude

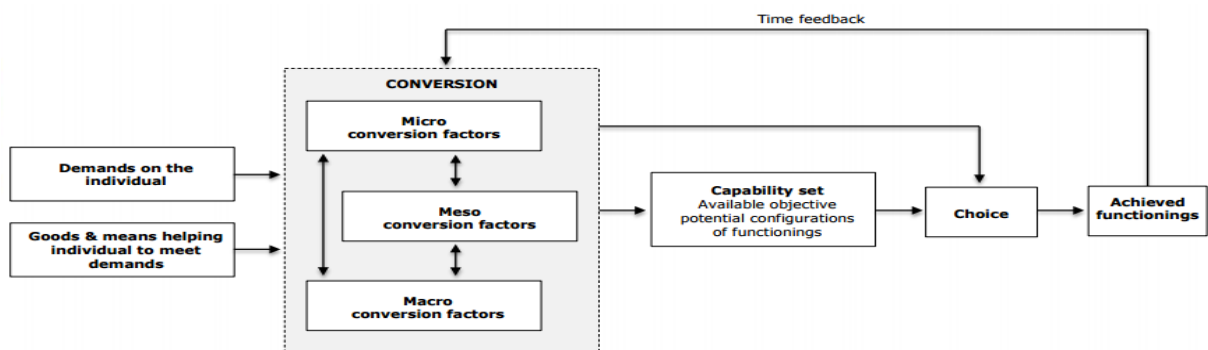
Binnen de capability-benadering wordt er gekeken naar de mogelijkheden van mensen om waardevol te zijn en waardevolle dingen te kunnen doen (Sen, 1993), zoals het hebben van een voor hen zinvolle baan. Deze mogelijkheden zijn van invloed op het welzijn van mensen. “What people are effectively able to do and be” (Robeyns, 2005, p. 94), zijn de capabilities van een persoon. Het is van belang om te beseffen, dat niet iedereen dezelfde mogelijkheden en dus capabilities heeft, en dat dit daarmee invloed uitoefent op de mogelijkheden tot een hoog welzijn (Sen, 1993). Ter illustratie: wanneer een individu bijvoorbeeld niet de capability heeft om goed doorvoed te zijn, doordat er geen voedsel is of om financiële redenen, kan dit beperkend werken in het welzijn. Het feit dat iemand niet goed doorvoed is (een uitkomstmaat), hoeft echter niet perse iets te zeggen over diens welzijn, het zegt namelijk niet direct iets over de mogelijkheid om doorvoed te zijn. Wanneer iemand aan het vasten is, hoeft de toegang tot voedsel niet beperkt te zijn. Het keuzeaspect wat hier zijn intrede maakt, valt onder het begrip *agency* en is een belangrijk begrip binnen de capability-benadering. Los van de mogelijkheden die een individu of groep heeft, wordt de uitkomstmaat altijd nog bepaald wordt door keuzes die een persoon maakt (Sen, 1993): wil iemand wel gebruik maken van een bepaalde mogelijkheid?

In het licht van dit onderzoek is ‘het hebben en/of behouden van een zinvolle baan’ de capability die van belang is. Iedereen zou de mogelijkheid moeten hebben om een voor hem of haar zinvolle baan te hebben, ongeacht waar iemand uiteindelijk voor kiest. De verwachtingen omtrent inzetbaarheid beïnvloeden in dit geval wanneer iemand een (zinvolle) baan kan vinden/behouden. Niet iedereen kan echter aan deze precieze verwachtingen voldoen, en dus is de capability niet voor iedereen toegankelijk (Sen, 1993). Op dit punt gaat sociaal beleid een rol spelen. Sociaal beleid kan belemmeringen wegnemen en bijdragen aan het voldoen aan de verwachtingen. De mogelijkheden van een individu of groep om de capability te hebben, kunnen worden aangevuld of versterkt (Alkire, 2005). Aan de andere kant kunnen ook bedrijven gestimuleerd worden meer aandacht aan een leven lang leren te besteden. Of iemand aan de verwachtingen van inzetbaarheid kan voldoen, en wat voor set capabilities een individu heeft, wordt beïnvloed door factoren op zowel micro (individueel), meso (groepen/organisaties) als macro (samenleving) niveau (Robeyns, 2005). Deze factoren

worden *conversion* factoren genoemd. Het zijn factoren die tot gevolg hebben dat elk individu een aangepaste capability set heeft. De invloed van sociaal beleid vindt plaats op meso en macro niveau (groepen, organisaties en de samenleving), echter kan soms blijken dat individuele micro factoren structureel van invloed blijken te zijn op een relatie, via een specifieke richting. Hierdoor kan bijvoorbeeld uit de micro factor leeftijd blijken dat met name de groep jongeren ergens geen toegang tot heeft. Op deze wijze kan een micro conversion factor doorlopen in een meso factor (groep) en alsnog beïnvloed worden middels beleid.

Figuur 1 geeft de elementen van de *capability*-benadering weer. Dat wat van het individu geëist wordt, is zichtbaar in de veranderende invulling van inzetbaarheid voor werknemers. Het gaat om de verwachtingen: continue kennisontwikkeling, technologische vaardigheden hebben, sociale/organisatorische vaardigheden hebben en flexibel zijn (Brine, 2006; Brown, et al., 2003). Het voldoen aan deze eisen zorgt voor het beschikken over de *capability* ‘het hebben/behouden van een zinvolle baan’. *Conversion* factoren op de drie niveaus beïnvloeden in hoeverre een individu (of een groep) aan de ‘ingående’ verwachtingen kan voldoen. Niet iedereen zou daarmee even inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Figuur 1.



(Herdruckt van: Robeyns, 2005)

Onder de ‘goods and means’ die kunnen bijdragen aan het behalen van de ‘eisen’, vallen onder andere sociaal beleid en interventies. Middels sociaal beleid kunnen belemmeringen gecompenseerd worden en kunnen interventies bepaalde groepen bewust bereiken, aanspreken en stimuleren.

Een belangrijke *conversion* factor is attitude; attitude ten opzichte van de vraag van de kenniseconomie met betrekking tot inzetbaarheid. De attitude en motivatie om de nieuw gevraagde vaardigheden en kennis aan- of bij te leren, hierin te investeren, speelt een belangrijke rol in of dit daadwerkelijk gaat gebeuren (Van der Klink, et al., 2016). Dit kan

verklaard worden vanuit de *theory of planned behavior* [theorie van gepland gedrag] (Ajzen, 2002). 'A single behavior is determined by the intention to perform the behavior in question. A person's intention is in turn a function of his attitude toward performing the behavior and of his subjective norm' (Ajzen & Fishbein, 1977, p. 888). Gedrag wordt dus bepaald door de intentie het gedrag uit te voeren (De Vries & Mudde, 1998). De *intentie* om te gedragen naar de gevraagde vaardigheden binnen de kenniseconomie en ze bij te leren indien dit nodig is, is hiermee de *conversion factor* en bepaalt mede of er daadwerkelijk naar gehandeld wordt. Volgens de theorie wordt de intentie tot gedrag bepaald door een drietal factoren (Ajzen, 2002).

De eerste factor is de *attitude* van mensen tegenover een bepaalde gedraging, die voort komt uit de verwachting over bepaalde consequenties en uitkomsten van dat gedrag. Deze attitude kan zowel positief als negatief zijn, met als gevolg wisselend een stimulerende of afwerende werking op de intentie het gedrag werkelijkheid te maken. Zien werknemers dus de positieve effecten van het aanleren of inzetten van deze vaardigheden, vinden zij dit ook belangrijk?

Ten tweede zijn de aanwezigheid van *subjectieve normen* en de ideeën die een individu heeft over de verwachtingen van derden van invloed; het ervaren van sociale druk. De subjectieve norm wordt in dit geval aan de ene kant ingevuld vanuit de wens van Europa, en daaraan gekoppeld Nederland, om een kenniseconomie te worden (Onderwijsraad, 2003). Aan de andere kant wordt deze norm ingevuld uit de noodzaak voor bedrijven om constant te blijven ontwikkelen (Van der Heijden, et al., 2016). De nieuw gevraagde vaardigheden worden indirect een nieuwe norm binnen de samenleving en voor werknemers.

Ten derde beïnvloedt *ervaren controle van gedrag* de intentie van een individu; of een individu denkt dat het gedrag moeilijk of makkelijk zal zijn en of er blokkerende factoren ervaren worden. Deze ervaring die men heeft over de controle van het eigen gedrag, wordt ook wel *efficacy* genoemd. Anders gezegd; ervaart men zelfvertrouwen en controle als het gaat om de gevraagde vaardigheden van de kenniseconomie, of verwachten zij vooral belemmeringen? Deze drie aspecten (subjectieve norm, attitude en efficacy) bepalen samen de *conversion factor* intentie van werknemers om te investeren in of handelen naar de vraag van de kenniseconomie.

Zoals eerder toegelicht worden er binnen de literatuur potentiële risicogroepen benoemd, zoals ouderen (Brine, 2006), alleenstaande ouders en laag opgeleiden (Bonoli, 2005). Binnen de *capability*-benadering kunnen leeftijd, gezinssituatie en opleidingsniveau daarmee ook gezien worden als *conversion* factoren. De *conversion* factoren onderling,

beïnvloeden elkaar ook. Met intentie tot gedrag als een belangrijke factor die de toegang tot de *capability* ‘het behoud van een zinvolle baan’ beïnvloed, is het interessant om te weten hoe de demografische *conversion* factoren de intentie tot aan-/bijleren beïnvloeden. Hieronder wordt verder toegelicht hoe de demografische factoren eventueel de intentie en attitude tegenover de ‘nieuwe’ inzetbaarheidverwachtingen beïnvloeden.

Demografische factoren

Met betrekking tot leeftijd worden met name ouderen als risicogroep gezien, omdat zij verouderde vaardigheden zouden hebben. Bijscholing zou dit kunnen oplossen. Toch ontvangen oudere werknemers zichtbaar minder vaak bijscholing dan jongere werknemers (De Grip & Zwick, 2004). Daarbij komt dat oudere werknemers vaak meer bedrijfs-/afdelingsspecifieke kennis hebben en tegelijkertijd een grotere aversie tegenover verandering (Sanders & De Grip, 2004). Deze drie factoren kunnen betekenen dat oudere werknemers minder intentie hebben tot het aan/bijleren van nieuwe vaardigheden dan jonge werknemers.

Laagopgeleiden ontvangen net als oudere werknemers minder bijscholing dan hoog en middenopgeleiden (De Grip & Zwick, 2004). Zij lopen echter tevens meer risico, doordat er vaker sprake is van verouderde vaardigheden en kennis (Bonoli, 2005; Robertson, 2006). Uit onderzoek is gebleken 1/5 van laagopgeleide werknemers niet het idee heeft dat bijscholing van belang is voor het behoud van hun baan (Sanders & De Grip, 2004). Laagopgeleiden hebben over het algemeen meer uitvoerende, vakspecifieke vaardigheden (De Grip & Zwick, 2004). Tezamen met het minder ervaren van relevantie van bijscholing (attitude) kan dit zorgen voor een lagere intentie tot het gedragen naar de specifieke vaardigheden van de kenniseconomie.

Met betrekking tot gezinssituatie, wordt met name een risico gezien in een beperkte flexibiliteit bij alleenstaande ouders (Brine, 2006; Bonoli, 2005). Beperkte tijd, doordat er tevens voor een gezin gezorgd moet worden, kan doorontwikkeling na werktijd ingewikkelder maken en flexibiliteit tegengaan. Er hoeft echter geen sprake te zijn van specifieke invloed op sociale/organisatorische vaardigheden, technologische vaardigheden of kennisontwikkeling op de werkvloer. Het is onduidelijk of de groep alleenstaande ouders ook daadwerkelijk minder intentie toont om hieraan te werken of dergelijk gedrag te laten zien.

Ten slotte wordt gender toegevoegd aan de demografische factoren. Er wordt niet verwacht dat er een verschil zal zijn tussen mannen en vrouwen wanneer het aankomt op het ontwikkelen richting een kenniseconomie (Brine, 2006). Echter worden arbeidsmarkttuitkomsten nog steeds beïnvloed door discriminatie tegenover vrouwen, maar

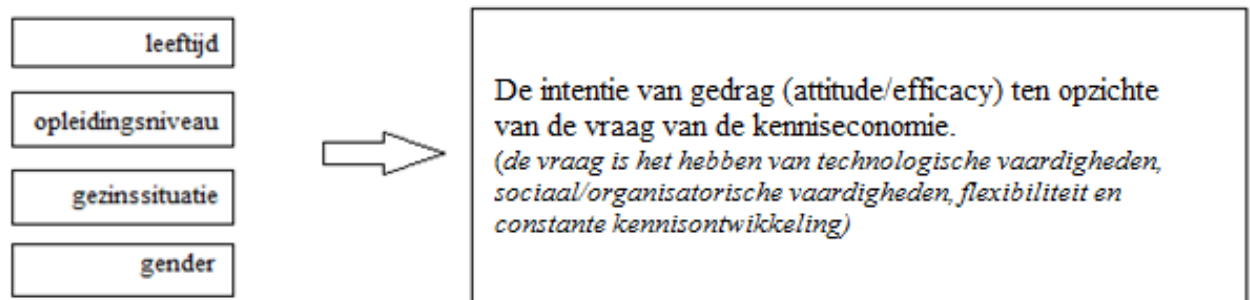
ook door eigen (eventueel traditionele) attitude en voorkeur tegenover werk (Fortin, 2005). Dit verschil tussen mannen en vrouwen zit ook nog verweven in concepten als een leven lang leren (Rogers, 2006). Ondanks dat de verwachting er niet is dat vrouwen en mannen een verschillende intentie hebben met betrekking tot de verwachtingen van de kenniseconomie, wordt gender door de blijvende, sluimerende effecten wel meegenomen.

Hypothesen

De vraag die in dit onderzoek beantwoord wordt, is *In welke mate bepalen demografische conversion factoren de intentie van groepen mensen om te investeren in de verwachtingen van de kenniseconomie?* In Figuur 2 is te zien hoe het model er uiteindelijk uit ziet.

Figuur 2

demografische conversion factoren



Dit leidt tot de toetsing van de volgende hypothesen:

H1: Oudere mensen hebben een lagere intentie om vaardigheden en kennis bij te leren en zichzelf te ontwikkelen dan jongere mensen.

H2: Laagopgeleiden hebben een lagere intentie om vaardigheden en kennis bij te leren en zichzelf te ontwikkelen dan hoogopgeleiden.

H3: Gezinssituatie heeft geen effect op de intentie om vaardigheden en kennis bij te leren en persoonlijke ontwikkeling door te maken.

H4: Gender heeft geen effect op de intentie om vaardigheden en kennis bij te leren en persoonlijke ontwikkeling door te maken.

Methoden

Dataset

Voor de beantwoording van de onderzoeksvraag is gebruik gemaakt van de reeds bestaande, kwantitatieve, dataset ROA Levenslang Leren Enquête. De enquêtes zijn online afgenomen

onder de leden van het CentERpanel in de maanden oktober/november van het jaar 2010 (Het CentERpanel, n.d.). De dataset is in beheer van onderzoekers van Maastricht Universiteit en ROA (Research Centre for Education and the Labour Market) en vrij beschikbaar bij DANS voor wetenschappelijk onderzoek (DANS, 2017). De vragenlijst is oorspronkelijk opgesteld om kennisontwikkeling (middels formeel en informeel leren) onder de Nederlandse bevolking te monitoren (ROA, n.d.). Er wordt met name om eigen inzicht en attitudes gevraagd met betrekking tot het hebben van bepaalde vaardigheden en (persoonlijke) ontwikkelingen die plaats vinden. Tezamen met vragen over achtergrondkenmerken van de respondenten, maakt de aanwezigheid van deze onderwerpen onder de vragen dat deze dataset passend is voor dit onderzoek.

Het CentERpanel bestaat uit 2000 huishoudens, die een goede afspiegeling geven van de Nederlandse bevolking (Het CentERpanel, n.d.). Voor dit onderzoek zal alleen gekeken worden naar de beroepsbevolking (18-64 jaar). Daarbinnen zal in dit onderzoek de focus liggen op de groep werkenden. De groep werklozen/niet-werkenden vindt op dit moment al geen aansluiting met de arbeidsmarkt, gewild of ongewild. Daarmee is dit niet een groep die door de verschuiving naar een kenniseconomie een *nieuwe* risicogroep wordt. Deze groep is nu al een risico en een ‘probleem’ waar naar gekeken moet worden. Juist door de werkenden groep te bekijken kan er eventueel preventief gekeken worden wie een ‘nieuwe’ risicogroep wordt. De groep werkenden is bepaald via de vraag *Wat is je belangrijkste bezigheid?* De vraag heeft 13 antwoordcategorieën. Alleen de respondenten die antwoord 1) verricht betaald werk in loondienst, 2) werkt of is meewerkend in gezins- of familiebedrijf of 3) is vrije beroepsbeoefenaar, freelance of zelfstandige, gekozen hebben worden meegenomen in de analyses. De steekproef waar uiteindelijk mee gewerkt zal worden, betreft dan 1011 werkenden (N=1011).

Validiteit en betrouwbaarheid

Zoals hierboven kort vermeld geven de huishoudens van het CentERpanel een goede afspiegeling van de Nederlandse bevolking. Er wordt jaarlijks gecontroleerd of de verhoudingen binnen de dataset nog overeenkomen met de gegevens van het Centraal Bureau van Statistiek (Het CentERpanel, n.d.). Wanneer hier een scheefheid in ontdekt wordt, zal de dataset aangevuld worden, zodat het panel weer een correcte afspiegeling is. Dit versterkt de externe validiteit van het onderzoek en maakt de onderzoeksresultaten generaliseerbaar naar de Nederlandse bevolking (Gravetter & Forzano, 2012).

Verskil in interpretatie van de vragen kan de interne validiteit van de vragenlijst verlagen (Gravetter & Forzano, 2012). Met name wanneer er in gegaan wordt op bepaalde vaardigheden (onder andere flexibiliteit, organiseren en creativiteit) kan hieraan een verschillende betekenis gegeven worden. Echter omdat er veel antwoordmogelijkheden gegeven worden, is de kans groter dat men een optie niet verward met een ander. Daarnaast worden de vragenlijsten online ingevuld en beantwoord elke respondent precies dezelfde vragen met precies dezelfde antwoordcategorieën. Dit versterkt de interne validiteit.

Ten slotte is de betrouwbaarheid van de vragenlijst van belang. Er werd in dit onderzoek steeds een test-hertest gedaan, waarbij er dezelfde uitkomsten waren. Omdat het veelal vragen omvat die verschillende opties gaven is de kans klein dat een vraag verkeerd begrepen is, en daarmee willekeurig ingevuld. Er mag aangenomen worden dat de gebruikte items betrouwbaar zijn.

Operationalisering

Operationalisatie betreft in dit onderzoek de intentie ten aanzien van de vier factoren noodzakelijk voor duurzame inzetbaarheid in een kenniseconomie: technologische vaardigheden, sociale/organisatorische vaardigheden, flexibiliteit en kennisontwikkeling. Daarnaast zijn de demografische factoren opleidingsniveau, gezinssituatie, leeftijd, gender geoperationaliseerd.

Intentie verwachtingen kenniseconomie

Om de eerste drie factoren te meten (*sociale/organisatorische vaardigheden, technologische vaardigheden & flexibiliteit*) is gebruik gemaakt van een vraag die achterhaald hoe belangrijk de respondenten bepaalde vaardigheden vinden. Hiermee wordt de attitude tegenover de vaardigheden gemeten en daarmee een deel van hun intentie. De drie factoren worden gemeten middels de vraag *Kunt u twee aspecten noemen die in uw ogen het meest belangrijk zijn om een baan als ... succesvol uit te kunnen voeren?* Respondenten hadden een keuze uit een lijst met 23 aspecten waaruit zij 2 aspecten moesten kiezen. De keuze voor twee aspecten betekent dat dit twee variabelen betreft (aspect 1 & aspect 2). Voor beide is eerst een hercodering aangemaakt voor de 23 aspecten: met 0 = overige, 1 = sociale/organisatorische vaardigheden (*omgaan met mensen/duidelijk communiceren/creativiteit/organiseren/time management*), 2 = technologische vaardigheden (*werken met computers*), 3 = flexibiliteit (*flexibiliteit*). Drie nieuwe variabelen zijn vervolgens handmatig aangemaakt en hebben betrekking op het belang dat respondenten aan dit aspect hangen: ‘belang

sociale/organisatorische vaardigheden’, ‘belang technologische vaardigheden’ en ‘belang flexibiliteit’. Deze variabelen hebben 2 antwoord categorieën: 0 = niet belangrijk, 1 = wel belangrijk. Respondenten kregen een 1 wanneer zij bij één van de twee gekozen aspecten (of beide) gekozen hebben voor een van de specifieke vaardigheden, en 0 wanneer zij hier bij beide aspecten niet voor gekozen hebben.

Van de respondenten die aangegeven hebben een van de bovenstaande aspecten als belangrijk te zien, is vervolgens bekeken hoe goed zij zichzelf hierin vinden: hun ervaren eigen vaardigheidsniveau. Dit geeft inzicht in het gevoel van controle over gedrag (*efficacy*). De vraag *Kunt u van de volgende aspecten aangeven hoe goed u er in bent?* meet dit met een 5-punts Likert schaal, waarvan 0 = helemaal niet goed en 5 = heel erg goed.

Kennisontwikkeling is middels een ander item gemeten. De variabele kennisontwikkeling toont of de respondenten het idee hebben dat hun vaardigheden- en kennisniveau vooruit is gegaan, of juist niet. Het gevoel van eventuele vooruitgang, zegt mede iets over een gevoel van controle (*efficacy*). Kennisontwikkeling is gemeten middels de vraag *Stelt u zich voor welke kennis en vaardigheden nodig zijn voor uw werk om in uw ogen optimaal te kunnen functioneren. Als dit gelijk is aan 100, hoe hoog schat u dan uw vaardigheden in? –twee jaar geleden?, -op dit moment?.* In de nieuwe variabele ‘kennisontwikkeling’ = kennisniveau nu – kennisniveau 2 jaar terug. Het verschil tussen de twee meeteenheden kaart de kennisontwikkeling aan, waarbij de hoogte van het cijfer bepaalt hoeveel kennisontwikkeling (of afbouw) er heeft plaatsgevonden.

Demografische factoren

De eerste demografische factor is *gezinssituatie*. Gezinssituatie is gemeten middels het item *woonvorm huishouden*. Dit item heeft 5 antwoordcategorieën, waarvan 1) alleenstaande, 2) (on) gehuwd samenwonend, zonder kind(eren), 3) (on) gehuwd samenwonend, met kind(eren), 4) alleenstaande, met kind(eren), & 5) anders. Deze categorieën zijn aangehouden, omdat zowel het onderscheid tussen partner/geen partner als met/zonder kinderen gemaakt wordt.

Opleidingsniveau is bevraagd op basis van 6 CBS opleidingscategorieën: 1) basisonderwijs, 2) vmbo, 3) havo/vwo, 4) mbo, 5) hbo, 6) wo. Dit item wordt omgebouwd tot een variabele met drie categorieën, namelijk 0) laag opleidingsniveau (1,2), 1) midden opleidingsniveau (3,4) en 2) hoog opleidingsniveau (5,6).

De derde factor betreft *leeftijd*. Voor deze variabele is per respondent de leeftijd bevraagd. Deze continue variabele is omgebouwd tot een categorale variabele met drie

categorieën: 0 = jong (t/m 35 jaar), 1 = middelbaar (36 t/m 50 jaar), 2 = oud (51 jaar en ouder). Ten slotte de laatste variabele *gender*. Gender is een dichotome variabele waarbij 1 = man, 2 = vrouw.

Methode en datapreparatie

Voor de toetsing van de hypothesen zijn er verschillende analysemethoden gebruikt, uitgevoerd in het programma IBM SPSS Statistics. Ten eerste is er gebruik gemaakt van de Chi-square toets, om te toetsen of er een relatie is tussen de attitude met betrekking tot technologische vaardigheden, sociale/organisatorische vaardigheden en flexibiliteit, en de demografische conversion factoren. Om de onderliggende verbanden tussen gemiddelde ervaren eigen vaardigheidsniveau, kennisontwikkeling en de demografische factoren te toetsen, zijn twee multifactor ANOVAs uitgevoerd.

Voor dit onderzoek zijn de missing values *listwise* gedelete. In de Chi-square toets is er geen sprake van missing values. Bij de variabelen kennisontwikkeling en ervaren eigen vaardigheidsniveau ontbreken items. Dit levert een andere N op per analyse, deze zullen benoemd worden in de resultaten. De missing values zijn daarnaast niet volledig willekeurig. Er is een verband tussen gender en leeftijd met de missing values (beide $p < 0.01$). Hier dient rekening mee gehouden te worden in de conclusies.

Voor het uitvoeren van de analyses is aan een aantal assumpties voldaan. De steekproef die gebruikt is, is willekeurig en onafhankelijk genomen. Voor zowel de Chi-square als de ANOVAs is aan deze assumptie voldaan. Met betrekking tot de Chi-square toets is enkel vier keer een van de frequenties lager dan 5, echter 80% is nog steeds groter. Er is daarmee ook aan deze assumptie voldaan. Met betrekking tot de multifactor ANOVAs, is in de histogrammen te zien dat er sprake is van een normale verdeling. In de eerste toets is de Levene's test slechts in één geval significant, namelijk wanneer opleidingsniveau aan de vaardigheden en ervaren eigen vaardigheidsniveau gekoppeld is ($p < 0.01$). De verbanden in deze analyse zijn echter niet significant. In alle andere gevallen was de Levene's test niet significant ($p > 0.05$). Voor de eerste ANOVA is aan alle assumpties voldaan. In de tweede ANOVA is vier maal niet voldaan aan de assumptie van homogeniteit in varianties ($p < 0.05$). Dit is problematisch, omdat er significante verbanden te zien zijn. De demografische factoren die significant verbanden laten zien met kennisontwikkeling, zijn daarom opvolgend getoetst via een Kruskal Wallis test, om het verband te controleren. Aan de assumptie van homogeniteit die nodig is voor de Kruskal Wallis test is voldaan.

Resultaten

De resultatensectie is opgedeeld in twee stukken. Ten eerste worden de resultaten van de Chi-square toets behandeld, opgevolgd door de resultaten van de twee ANOVAs en de Kruskal Wallis toets. De eerste ANOVA heeft betrekking op het ervaren eigen vaardigheidsniveau en de tweede ANOVA en Kruskal Wallis op ervaren kennisontwikkeling.

Chi-square

In de Chi-square toets van onafhankelijkheid is het al dan niet belangrijk vinden van sociale/organisatorische vaardigheden, technologische vaardigheden en flexibiliteit vergeleken met de demografische factoren opleidingsniveau, leeftijd, gezinssituatie en gender. Hiermee wordt onderzocht of er een relatie is tussen het al dan niet belangrijk vinden van de vaardigheden en deze demografische factoren. De volledige steekproef wordt gebruikt (N=1011). Er zijn in totaal 3 significante interacties gevonden (tabel 1). De drie relaties zijn als volgt: 1) het belang van technologische vaardigheden en opleidingsniveau ($\chi^2(2) = 7.467$, $p = 0.02$), 2) tussen sociale/organisatorische vaardigheden en opleidingsniveau ($\chi^2(2) = 6.865$, $p = 0.03$) en 3) tussen sociale/organisatorische vaardigheden en gender ($\chi^2(1) = 18.634$, $p < 0.01$).

Tabel 1. Relaties Chi-square toets/ Cramer's V

relatie	value	df	p	Cramer's V
opleidingsniveau * technologische vaardigheden	7,467	2	0,02	0,086
opleidingsniveau * sociale/organisatorische vaardigheden	6,865	2	0,03	0,082
opleidingsniveau * flexibiliteit	5,012	2	0,08	0,07
gender * technologische vaardigheden	0,102	1	0,75	0,01
gender * sociale/organisatorische vaardigheden	18,634	1	< 0,01	0,136
gender * flexibiliteit	0,026	1	0,87	0,005
leeftijd * technologische vaardigheden	0,265	2	0,88	0,016
leeftijd * sociale/organisatorische vaardigheden	2,539	2	0,28	0,05
leeftijd * flexibiliteit	0,096	2	0,95	0,01
gezinssituatie * technologische vaardigheden	2,073	4	0,72	0,045
gezinssituatie * sociale/organisatorische vaardigheden	7,93	4	0,09	0,089
gezinssituatie * flexibiliteit	1,754	4	0,78	0,042

In alle andere vergelijkingen zijn geen significante verbanden gevonden, wat inhoudt dat in ieder geval de aspecten leeftijd en gezinssituatie geen relatie hebben met welke vaardigheden men belangrijk acht (tabel 1). Voor opleidingsniveau en gender is er bij specifieke vaardigheden een relatie te zien. Rondom de vaardigheid flexibiliteit is geen enkel verband gevonden met de demografische factoren. Tevens wordt deze factor door 94,3% van

de respondenten als niet belangrijk gezien. De significante relaties worden hieronder toelicht.

Allereerst geeft 96,8% van de respondenten aan technologische vaardigheden niet als belangrijk te zien. De relatie tussen het belang van technologische vaardigheden en opleidingsniveau wordt zichtbaar binnen de groep die de vaardigheid wel belangrijk acht. Waar de verwachting was dat met name hoogopgeleiden deze vaardigheid belangrijk achten, bleek vooral de groep middelhoogopgeleiden deze vaardigheid als belangrijk in te schatten. 50% van de 32 respondenten die technologische vaardigheden belangrijk vinden, is middelhoogopgeleid. Dit is echter maar 5.2% van alle middelhoogopgeleiden. De relatie is verder zeer zwak: de Cramer's V, die de sterkte van de relatie bepaalt, is 0.086 (Field, 2009) (tabel 1).

Wanneer gekeken wordt naar sociale/organisatorische vaardigheden, is te zien dat het merendeel van de respondenten (57.5%) deze vaardigheden als belangrijk beschouwt. De relatie tussen opleidingsniveau en sociale/organisatorische vaardigheden wordt vooral zichtbaar binnen de groepen middenhoogopgeleiden en hoogopgeleiden. Hoogopgeleiden vinden deze vaardigheden belangrijker dan werd verwacht. Daar staat tegenover dat de middenhoogopgeleiden de vaardigheden minder belangrijk blijken te vinden. 49.1% van de respondenten die de vaardigheden belangrijk vindt is hoogopgeleid, 27.2% is midden opgeleid en 23.8% is laagopgeleid. Er moet echter benoemd worden dat binnen de groepen laag- en middenhoogopgeleiden meer dan helft de sociale/organisatorische vaardigheden wel als belangrijk beschouwd. De Cramer's V van 0.082 geeft aan dat de relatie met opleidingsniveau een zeer zwakke relatie is. (tabel 1).

Gender heeft net als opleidingsniveau een relatie met het al dan niet belangrijk vinden van sociale/organisatorische vaardigheden. Vrouwen vinden over het algemeen sociale/organisatorische vaardigheden vaker belangrijk dan mannen (51,5% van de mannen en 65% van de vrouwen geeft aan deze vaardigheden als belangrijk te beschouwen). Het gaat hier om een zwakke relatie, de Cramer's V is 0.136 (tabel 1).

Multifactor ANOVA 1

Middels de ANOVA toets 1 wordt gekeken of het gemiddelde ervaren eigen vaardigheidsniveau tussen groepen onderling en tussen de verschillende vaardigheden verschilt. Er wordt in deze analyse gewerkt met een lagere steekproef, in verband met de missing values. Er is een onderscheid in de factoren die als eerste als belangrijk zijn opgeschreven (N=658) en factoren die als tweede als belangrijk zijn opgeschreven (N=721).

Uit de ANOVA blijkt dat er gemiddeld geen significante verschillen zijn in het ervaren eigen vaardigheidsniveau, binnen de verschillende vaardigheden. Aspect 1: $F(3, 650) = 1.16$; $p = 0.33$, aspect 2: $F(3, 704) = 1.88$; $p = 0.13$ (tabel 2). Voor alle vaardigheden wordt er gemiddeld rond de 3-4 aangegeven (gaat wel – goed). Er zijn twee significante effecten gevonden, die hieronder toegelicht zullen worden.

Tabel 2. Verbanden ANOVA 1

<i>relatie met ervaren eigen vaardigheidsniveau</i>	<i>df</i>	<i>error</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Partial eta squared</i>
aspect 1	3	650	1,158	0,33	0,005
aspect 2	3	704	1,876	0,13	0,008
aspect 1 * gender (interactie effect)	3	650	5,036	< 0,01	0,023
gezinssituatie	4	704	2,72	0,03	0,015
leeftijd	2	646	0,617	0,54	0,002
gender	1	713	0,017	0,89	0
opleidingsniveau	2	647	0,117	0,89	0

Ten eerste is er een significant hoofdeffect gevonden van gezinssituatie met ervaren eigen vaardigheidsniveau: $F(4, 704) = 2.72$; $p = 0.029$ (tabel 2). Alleenstaanden (met kinderen) geven gemiddeld aan dat zij zichzelf beter vinden ($M = 4,29$) in de onderzochte vaardigheden dan de andere groepen ($M = 3.96$). De (on) gehuwd samenwonenden met kinderen geven zichzelf gemiddeld het laagste cijfer, namelijk 3,92. Dit is nog steeds positief (afgerond: zij vinden zichzelf goed). De relevantie van deze resultaten is echter laag: de *partial eta squared* voor dit hoofdeffect is 0.015, en verklaart slechts 1,5% van de variantie.

Het tweede significante verband in de ANOVA is het interactie-effect tussen de verschillende aspecten en gender. De gemiddelde scores binnen de verschillende vaardigheden, verschillen significant tussen mannen ($M = 3.99$) en vrouwen ($M = 4.05$) (zie tabel 1.2). Interactie-effect: $F(3, 650) = 5.04$; $p < 0.01$ (tabel 2). Het is met name bij de aspecten flexibiliteit en technologische vaardigheden, waar vrouwen gemiddeld hoger scoren ($M = 4.38$ & 4.67) dan mannen ($M = 4$ & 4). In het totaal scoren beide groepen goed, echter binnen bepaalde aspecten maken vrouwen een uitschieter. De relevantie van deze resultaten is tevens laag: de *partial eta squared* is in dit verband 0.023, en verklaart 2,3% van de variantie.

Multifactor ANOVA 2

Middels de tweede ANOVA toets is bekeken in hoeverre de gemiddelde ervaren kennisontwikkeling samenhangt met de demografische factoren. Ook in dit geval is er sprake van een lagere steekproef in verband met de missing values ($N = 854$). Bij de factoren opleidingsniveau en gender zijn geen significante verschillen gevonden in relatie tot de

ervaren gemiddelde kennisontwikkeling (tabel 3). De gemiddelde kennisontwikkeling is voor alle opleidingsniveaus ongeveer hetzelfde, eveneens tussen mannen en vrouwen. In het algemeen is de ervaren kennisontwikkeling gemiddeld 6.37 op een schaal van -100 tot 100. Dit is positief, maar wel laag.

Tabel 3. Verbanden ANOVA 2

<i>relatie met ervaren eigen vaardigheidsniveau</i>	<i>df</i>	<i>error</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Partial eta squared</i>
leeftijd*	2	848	11,932	< 0,01	0,027
leeftijd * geslacht*	2	848	3,228	0,04	0,008
gezinssituatie*	4	844	3,614	<0,01	0,017
opleidingsniveau	2	848	0,057	0,94	0
gender	1	848	0,988	0,32	0,001

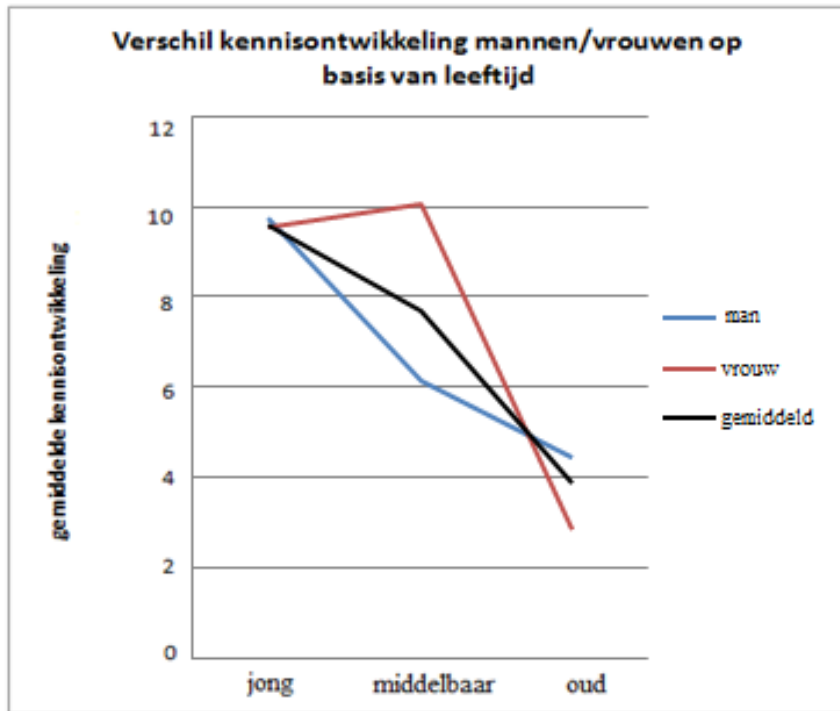
* *deze verbanden in deze toetsen gaan gepaard met een significante Levene's test*

In de analyses zijn een aantal significante verbanden gevonden (tabel 3), namelijk met leeftijd ($F(2, 848) = 11.932$; $p < 0.01$) en gezinssituatie ($F(4, 844) = 3.614$; $p < 0.01$). Daarnaast is het effect van de interactie variabele gender * leeftijd significant: $F(2, 848) = 3.228$; $p = 0.04$. Uit de beschrijvende statistieken die bij de ANOVA horen, blijkt dat jongeren ($M = 9.61$) meer kennisontwikkeling doormaken dan ouderen ($M = 3.87$) (Figuur 3). Het aspect gender creëert een onderscheid tussen middelbare mannen ($M = 6.15$) en vrouwen ($M = 10.05$) en oude mannen ($M = 4.46$) en vrouwen ($M = 2.84$) (figuur 3). Verder is met betrekking tot gezinssituatie te zien dat met name de groep alleenstaanden met kinderen minder kennisontwikkeling bij zichzelf ervaart ($M = 2.03$). De groep (on) gehuwd samenwonenden met kinderen ervaart het meeste ontwikkeling van de concrete groepen ($M = 7.76$), maar met name de groep 'anders' ervaart ruim meer kennisontwikkeling dan de andere groepen ($M = 16.54$) (figuur 4).

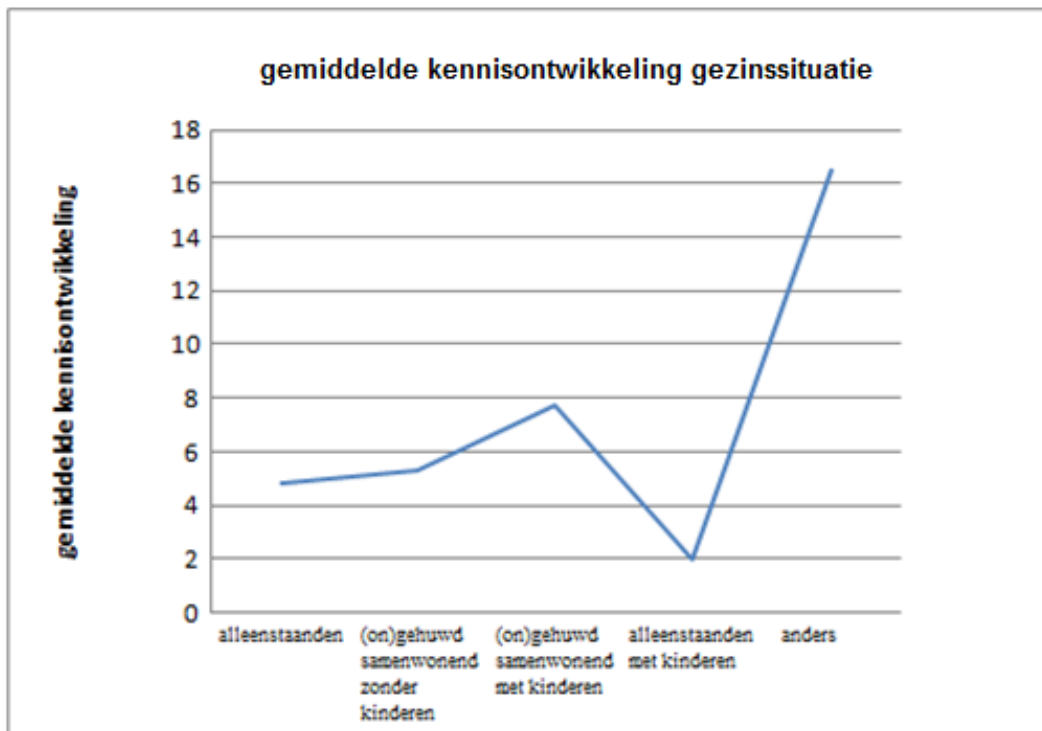
Zowel leeftijd als gezinssituatie komen voor in een ANOVA waarvan de Levene's test significant is. Doordat er niet aan die assumptie is voldaan, kunnen er niet zomaar conclusies getrokken worden. Om te controleren of de verbanden tussen kennisontwikkeling en leeftijd, en kennisontwikkeling en gezinssituatie inderdaad betekenisvol significant zijn, zijn daarom voor beide relaties een Kruskal Wallis test uitgevoerd. Het interactie effect kan op deze wijze niet getoetst worden. Uit de test is gebleken dat de gemiddelde kennisontwikkeling inderdaad significant verschilt tussen de verschillende leeftijdscategorieën ($p < 0.01$) en gezinssituaties ($p = 0.02$). Voor beide verbanden is berekend hoe groot het effect is door middel van Chi-

square/N-1 = effect size. Leeftijd verklaart 6,5% van het verschil tussen groepen ($55.371/853 = 0.065$) en gezinssituatie 1.4% ($12.152/853 = 0.014$).

Figuur 3. Relatie leeftijd en geslacht



Figuur 4. Relatie gezinssituatie en kennisontwikkeling



Discussie

Conclusies

In deze studie is onderzocht *in welke mate demografische conversion factoren de intentie van groepen mensen bepalen om te investeren in de verwachtingen van de kenniseconomie*. In de beoogde ontwikkeling naar een kenniseconomie (SER, 2002), veranderen de verwachtingen ten opzichte van werknemers (Brine, 2006; De Grip & Zwick, 2004). Om bij te dragen aan de snelle ontwikkelingen waar landen en bedrijven aan moeten voldoen om een kenniseconomie te worden, zouden werknemers constante kennisontwikkeling moeten doormaken, tezamen met de ontwikkeling of inzet van sociale/organisatorische vaardigheden, technologische vaardigheden en flexibiliteit (Van der Heijden, et al., 2016). Wanneer zij aan deze voorwaarden voldoen, betekent dit dat zij bijdragen aan de ontwikkeling van de kenniseconomie. Tegelijkertijd zou dit ervoor zorgen dat zij toegang hebben tot de *capability* 'het hebben/behouden van een zinvolle baan', wat op zijn beurt het welzijnsniveau verhoogd (Jahoda, 1982). Of werknemers tot deze duurzame inzetbaarheid komen, wordt mede bepaald door de eigen intentie om zich deze vaardigheden en kennisontwikkeling eigen te maken of hierin te investeren (Van der Klink, et al, 2016). Dit onderzoek ging in op demografische factoren die mogelijk van invloed zijn op de intentie van mensen, waarbij een negatieve intentie bepaalde groepen in de samenleving tot risicogroep kan maken. Vier factoren zijn onderzocht op hun potentiële effect op de intentie om te gedragen naar de vraag van de kenniseconomie. Op basis hiervan zijn vier hypothesen geformuleerd die achtereenvolgend behandeld worden.

Ten eerste worden hypothese 1 (*oudere mensen hebben een lagere intentie om vaardigheden en kennis bij te leren en zichzelf te ontwikkelen dan jongere mensen*) en 2 (*laagopgeleiden hebben een lagere intentie om vaardigheden en kennis bij te leren en zichzelf te ontwikkelen dan hoogopgeleiden*) vrijwel geheel verworpen. Met betrekking tot attitude tegenover de vaardigheden en het gevoel van controle over deze vaardigheden waren vrijwel geen verschillen te zien binnen de groepen. Zowel ouderen als jongeren, en laagopgeleiden als hoogopgeleiden vertonen dezelfde intentie met betrekking tot de verwachtingen van de kenniseconomie. Er zijn echter twee verschillen te benoemen. Ten eerste in het gevoel van controle over kennisontwikkeling (oudere mensen een lager gevoel van controle dan jonge mensen) en ten tweede in de attitude tegenover sociale/organisatorische vaardigheden (hoog opgeleiden positievere attitude) en technologische vaardigheden (middenhoogopgeleiden positievere attitude). In beide gevallen was er echter sprake van een zwak verband, waardoor voor beide demografische factoren er geen duidelijke verschil in intentie genoteerd wordt.

Hypothese 3 (*gezinssituatie heeft geen effect op de intentie om vaardigheden en kennis bij te leren en persoonlijke ontwikkeling door te maken*) wordt grotendeels geaccepteerd. Gezinssituatie heeft geen effect op de attitude tegenover de vaardigheden, maar wel een kleine invloed op het gevoel van controle met betrekking tot de vaardigheden. Alleenstaanden die de vaardigheden belangrijk vinden, hebben vervolgens ook een hoog gevoel van controle over deze vaardigheden, behalve bij kennisontwikkeling. Bij kennisontwikkeling is er juist sprake van een laag gevoel van controle. De effecten zijn echter ook hier laag, waardoor de hypothese toch grotendeels aangenomen wordt; verschillende gezinssituaties zorgen niet voor nadrukkelijke verschillen in intentie.

Hypothese 4 (*gender heeft geen effect op de intentie om vaardigheden en kennis bij te leren en persoonlijke ontwikkeling door te maken*) wordt geaccepteerd. Er is geen andere intentie te zien bij mannen en vrouwen vanuit attitude tegenover de vaardigheden en controle van gedrag, behalve wanneer sociale/organisatorische vaardigheden ter sprake komen (vrouwen hebben een hogere intentie tot het gedragen naar deze vaardigheid dan mannen). Doordat hier sprake is van een klein effect, wordt de hypothese op basis van dit gegeven niet verworpen.

Er kan geconcludeerd worden dat demografische conversion factoren weinig invloed hebben op de intentie van mensen om te investeren in de verwachtingen van de kenniseconomie. Vrijwel alle verbanden tussen attitude, controle van gedrag en de demografische factoren zijn erg zwak of niet aanwezig. Dit betekent dat de eigen intentie van mensen geen basis is om alleenstaande ouders, oudere werknemers (Bonoli, 2005) en laagopgeleiden (Brine, 2006) als risicogroepen te zien voor de kenniseconomie. In het algemeen lijkt er überhaupt weinig intentie te zijn om te leven naar de verwachtingen van de kenniseconomie, met als uitzondering de intentie tot sociaal/organisatorische vaardigheden. Voor de andere vaardigheden vertonen alle groepen niet de intentie om specifiek in deze vaardigheden te investeren. Wat kan hier de oorzaak van zijn?

Ten eerste kan een verklaring gevonden worden in de drie factoren die in de *theory of planned behavior* een rol spelen in het vormen van de intentie: attitude, subjectieve norm en efficacy (Ajzen, 2002). Het feit dat er relatief weinig intentie tot gedrag te zien is, kan betekenen dat mensen nog niet de positieve of negatieve gevolgen ervaren van het al dan niet beschikken over deze vaardigheden (attitude). Bijvoorbeeld omdat de subjectieve norm nog niet heerst binnen bedrijven, vanuit de overheid, of omdat men niet in staat is zo ver in de toekomst te kijken. Zoals eerder toegelicht, helpt een stimulerende werkomgeving in de ontwikkelingen van werknemers (Van der Heijden, et al., 2016). Wanneer werknemers het

idee niet hebben dat de vaardigheden nodig zijn en de ontwikkeling hiervan ook niet gestimuleerd wordt, gaat het ook niet leven. Daarbij komt dat wanneer er minder bijscholing gegeven wordt, bijvoorbeeld aan ouderen (De Grip & Zwick, 2004), zij ook minder vertrouwen hebben (minder gevoel van controle) over hun kennisontwikkeling, zoals ook blijkt uit de analyse. Dit benadrukt tevens dat een subjectieve norm met betrekking tot het hebben van deze vaardigheden beïnvloed wordt op drie niveaus, namelijk micro, meso en macro niveau (Robeyns, 2005). Voor een dergelijke norm om te ‘landen’, moet men op individueel niveau wel de norm ervaren. Die ervaring wordt mede gevormd door hun relevante directe omgeving: de werkvloer, welke op zijn beurt weer beïnvloed wordt door bijvoorbeeld de overheid.

Vervolgens kan er ook een andere verklaring gevonden worden in de *capability*-benadering (Sen, 1993). Het feit dat er zo weinig intentie ervaren wordt tot de vaardigheden, kan ook betekenen dat dit niet de ‘eis vanuit de samenleving’ blijkt te zijn die individuen ervaren. Mogelijk is het bezit van deze vaardigheden niet uitsluitend bepalend voor het behalen van de *capability* ‘het hebben/behouden van een zinvolle baan’. Als individuen er niet voor kiezen belang te hechten aan aspecten als flexibiliteit, technologische vaardigheden en kennisontwikkeling (sociale/organisatorische vaardigheden wordt wel belang aan gehecht), dan zijn deze factoren wellicht niet zo sterk van invloed als in de theorie gesteld wordt.

Methodologische beperkingen

Allereerst zijn de missing values voor kennisontwikkeling en ervaren eigen vaardigheidsniveau niet random, op basis van de factoren leeftijd en gender. Dit houdt in dat bij de ANOVAs minder vrouwen en jongeren in de steekproef zitten, waardoor er voorzichtig omgegaan moet worden met eventuele generaliseringen. Daarbij is niet volledig voldaan aan de assumpties van de tweede ANOVA (er was geen homogeniteit in varianties), dit is echter ondervangen doordat een aanvullende statistische toets aantoont (de Kruskal Wallis toets) dat de significante relaties betekenis vol zijn

Vervolgens zijn in de inleiding twee andere potentiële risicogroepen genoemd, die niet verder zijn meegenomen in het onderzoek, namelijk etnische minderheden en gehandicapten (Bonoli, 2005; Brine, 2006). De aspecten etniciteit en gezondheid ontbreken in de dataset, waardoor de aspecten niet meegenomen konden worden. Dit betekent echter wel dat in vervolg deze factoren nader onderzocht moeten worden.

Ten slotte konden er maar een klein aantal items gebruikt worden uit de dataset om de verschillende niveaus van intentie te meten. Dit boet in op de betrouwbaarheid van het

onderzoek, omdat consistentie in antwoorden op deze manier niet gecontroleerd kan worden. In een vervolg onderzoek zou een uitgebreidere dataset voordelig zijn. Tevens moet er rekening mee gehouden worden dat er naar ervaringen gevraagd wordt, waardoor de antwoorden beïnvloed kunnen worden door de stemming van de respondent.

Aanbevelingen

Ten eerste is er vervolg onderzoek nodig dat ingaat op de reden achter de in het algemeen lage intentie die in dit onderzoek naar voren komt. Waar komt dit door? Het antwoord op deze vraag kan vervolgens tot een verschillende aanbeveling leiden.

Indien er uit het onderzoek komt dat er inderdaad nog geen subjectieve norm heerst met betrekking tot de vraag van de kenniseconomie, maar deze factoren wel degelijk van belang zijn voor zowel de bedrijven als haar werknemers, dan zal in de verspreiding van deze norm geïnvesteerd moeten worden. Een dergelijke norm kan van invloed zijn op de attitude tegenover de vraag en het gevoel van controle over het gedrag. De investering moet ten eerste komen vanuit de overheid, die bewustwording moet creëren voor een stimulerende werkvloer bij bijvoorbeeld bedrijven. Ten tweede vanuit bedrijven, organisaties en de overheid naar de werkende bevolking toe, om helderheid te laten ontstaan over waarin geïnvesteerd moet worden en waarom, zodat het ook bij de werknemer gaat leven.

Wanneer echter blijkt dat de nu omschreven verwachtingen van de kenniseconomie helemaal niet perse van belang zijn, zou vervolg onderzoek in moeten gaan op wat door zowel werkgevers als werknemers dan van belang geacht wordt in werk, om vervolgens ook in te gaan op de vraag wat zij denken dat in de toekomst belangrijk is. Dit onderzoek vraagt dan voornamelijk om meer onderzoek naar wat er zich nu werkelijk in de praktijk afspeelt. Is Nederland nog steeds niet zo ver, of ziet de verwachting van werknemers in de kenniseconomie er toch anders uit? Wat is precies nodig om duurzame inzetbaarheid mogelijk te maken en om dualiteit in de samenleving te voorkomen? Of verandert er voor het grootste deel van de mensen eigenlijk niet zoveel en is het vooral een elite die de ontwikkelingen aandrijft? Kortom: leeft, en zo ja op welke wijze, de ontwikkeling naar de kenniseconomie?

Literatuurlijst

- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32 (4), 665-683.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research. *Psychological Bulletin*, 84 (5), 888-918.

- Alkire, S. (2005). Why the Capability Approach? *Journal of Human Development*, 6, 115-133. doi: 10.1080/146498805200034275
- Bonoli, G. (2005). The politics of the new social policies: providing coverage against new social risks in mature welfare states. *Policy & Politics*, 33(3), 431-449.
- Brine, J. (2006). Lifelong learning and the knowledge economy: Those that know and those that do not – The discourse of the European Union. *British Educational Research Journal*, 32, 649-665. doi: 10.1080/01411920600895676
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work*, 16, 107-126. doi: 10.1080/1363908032000070648
- DANS. (2010). *ROA Levenslang Leren Enquête – 2010*. [dataset en codeboek]. Verkregen van <https://easy.dans.knaw.nl/ui/datasets/id/easy-dataset:40639>
- De Grip, A., & Zwick, T. (2004). The employability of low-skilled workers in the knowledge economy. Londen School of Economics, LoWER Final Paper.
- De Vries H., & Mudde, A. N. (1998). Predicting stage transitions for smoking cessation applying the attitude-social influence-efficacy model. *Psychology and Health*, 13, 369-385. doi: 10.1080/08870449808406757
- Europese Commissie. (2003b). *Kiezen om te groeien: kennis, innovatie en banen in een hechte samenleving*. Brussel: Europese Commissie.
- Europese Commissie. (2010). *Werkdocument van de diensten van de commissie. Evaluatie van de Lissabonstrategie*. Brussel: Europese Commissie.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3rd ed.). Londen: Sage.
- Fortin, N.M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford review of economy policy*, 21, 416-438. doi: 10.1093/oxrep/gri024
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2012). *Research Methods for the Behavioral Sciences* (4th ed.). USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Het CentERpanel. (n.d.). Representativiteit van het panel. Verkregen 28 juni 2017 van http://www.website.centerpanel.nl/veelgestelde_vraag/33
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Onderwijsraad. (2003). *Europese richtpunten voor het Nederlandse onderwijs. De bijdrage van onderwijs aan een sterke nationale en internationale kenniseconomie*. Den Haag: Onderwijsraad.

- ROA. (n.d.). ROA Lifelong Learning Survey. Verkregen 28 juni 2017 van <http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/?portfolio=roa-lifelong-learning-survey>
- Robertson, S.L. (2005). Re-imagining and rescripting the future of education: global knowledge economy discourses and the challenge to education systems. *Comparative Education*, 41, 151-170. doi: 10.1080/03050060500150922
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6, 93-114. doi: 10.1080/146498805200034266
- Rogers, A. (2006). Lifelong learning and the absence of gender. *International Journal of Education Development*, 26, 189-208. doi: 10.1016/j.ijedudev
- Sanders, J., & de Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25, 73-89. doi: 10.1108/01437720410525009
- Sen, A. (1993). Capability and Well-Being. In M. Nussbaum & A. Sen (Eds.), *The quality of life* (pp. 30 – 53). Oxford: Clarendon Press.
- Sociaal Economische Raad. (2002). *SER in ontwerpadvies: leven lang leren noodzakelijk voor de kenniseconomie*. Den Haag: SER. Gevonden op webpagina: <https://www.ser.nl/nl/actueel/nieuws/2000-2008/2002/20020521.aspx>
- Van der Heijden, B. I. J. M., Gorgievski, M.J., & De Lange, A.H. (2016). Learning at the workplace and sustainable employability: a multi-source model moderated by age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25, 13-30. doi: 10.1080/1359432X.2015.1007130
- Van der Klink, J. J. L., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., Abma, F. I., Brouwer, S., & Van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability – definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scand J Work Environ Health*, 42, 71-79. doi: 10.5271/sjweh.3531
- Weel, I. (2014, 14 Mei). Kenniseconomie? Er zijn ook VMBO'ers. *Trouw*. Verkregen van <https://www.trouw.nl/home/-kenniseconomie-er-zijn-ook-vmbo-ers-~abe94710/>