

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) in de regio Utrecht

Annemarie Künn-Nelen
Mariët Bogaard
Xander Lansink

ROA Factsheet

ROA-F-2026/2

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt | ROA
Research Centre For Education and the Labour Market | ROA



In de huidige veranderende arbeidsmarkt is Leven Lang Ontwikkelen (LLO) een essentieel onderdeel van het werkzame leven. LLO verwijst naar het continu, gedurende de gehele loopbaan, ontwikkelen van kennis, vaardigheden en competenties via formeel, non-formeel en informeel leren. Door blijvend te leren kan veroudering van vaardigheden worden voorkomen en kunnen nieuwe vaardigheden worden aangeleerd, wat bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid (Künn-Nelen 2025).

Deze factsheet biedt een overzicht van de huidige stand van zaken rondom LLO in de regio Utrecht. Allereerst laten we de LLO-deelname zien waarbij we drie LLO-vormen onderscheiden: werkgerelateerde cursusdeelname, informeel leren en als laatste formele scholing na de leeftijd van 30 jaar. Daarnaast maakt deze factsheet indicatoren voor de haalbaarheid, toegankelijkheid en vanzelfsprekendheid van LLO in de regio Utrecht inzichtelijk, in lijn met de focus van de [Utrecht Talent Alliantie](#) (Utrecht Talent Alliantie, z.d.).

De resultaten zijn gebaseerd op de ROA Leven Lang Ontwikkelen (LLO-) Enquêtes van 2017, 2020 en 2024, die afgenomen zijn onder leden van het LISS-panel. Door het koppelen van deze enquêtedata aan administratieve data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) kunnen de woon- en werklocatie van de respondenten worden vastgesteld. De analyse richt zich op werkenden die wonen en/of werkzaam zijn in de regio Utrecht, en een leeftijd hebben tussen de 16 en 67 jaar. De regio Utrecht bevat alle gemeentes in de provincie Utrecht en in de Gooi- en Vechtstreek. Waar van toepassing worden resultaten vergeleken met het Nederlands gemiddelde en worden significante verschillen benoemd. De data zijn gewogen naar leeftijd, geslacht en opleiding om cijfers te verkrijgen die representatief zijn voor de potentiële beroepsbevolking van Nederland en de regio Utrecht. De landelijke cijfers voor LLO-deelname zijn eerder gepubliceerd in verschillende rapporten die te vinden zijn op [de website van het ROA](#). Omdat de regio Utrecht relatief veel invloed heeft op het landelijk gemiddelde, benchmarken we de cijfers voor de regio Utrecht ook met het gemiddelde over de overige regio's in Nederland.



LLO-deelname in de regio Utrecht

De drie vormen van LLO-deelname zijn als volgt gedefinieerd. Cursusdeelname betreft deelname (ja versus nee) aan werkgerelateerde cursussen of trainingen in de twee jaar voorafgaand aan de enquête. Het gaat hierbij zowel om vaktechnische cursussen als om breder georiënteerde cursussen die relevant zijn binnen de werkcontext. Informeel leren betreft het percentage van de werktijd die werkenden besteden aan taken waarvan zij kunnen leren. Formele scholingsdeelname betreft het afronden van een opleiding aan een geaccrediteerde instelling, na een leeftijd van 30 jaar.

Cursusdeelname

In 2017 heeft 59 procent van de werkenden in de regio Utrecht een cursus gevolgd. De cursusdeelname in de regio Utrecht bleef in 2020 stabiel ten opzichte van 2017. Ook tussen 2020 en 2024 vinden wij geen statistisch significant verschil in cursusdeelname voor de regio Utrecht.

In 2017 lag het aandeel werkenden dat een cursus heeft gevolgd in de overige regio's van Nederland met 52 procent significant lager dan in de regio Utrecht (59%). Het landelijk gemiddelde, opgeschroefd door de regio Utrecht, bedroeg 54 procent en verschilde niet significant van het niveau in de regio Utrecht. In 2020 vond een significante daling plaats in cursusdeelname van 4 procentpunt in de rest van Nederland en 3 procentpunt in Nederland als geheel. Werkenden in de regio Utrecht volgden daarmee tijdens Covid-19 vaker een cursus of training dan werkenden in de rest van Nederland en dan het landelijk gemiddelde.

In tegenstelling tot de regio Utrecht vond er in de rest van Nederland een significante stijging plaats in cursusdeelname van 48 procent in 2020 naar 53 procent in 2024. Het Nederlands gemiddelde blijft nagenoeg stabiel met een cursusdeelname van 53 procent in 2024 ten opzichte van 51 procent in 2020. Na een positief significant verschil in cursusdeelname tussen de regio Utrecht en de rest van Nederland in de meetjaren 2017 en 2020, is dit significante verschil in 2024 niet langer aanwezig.

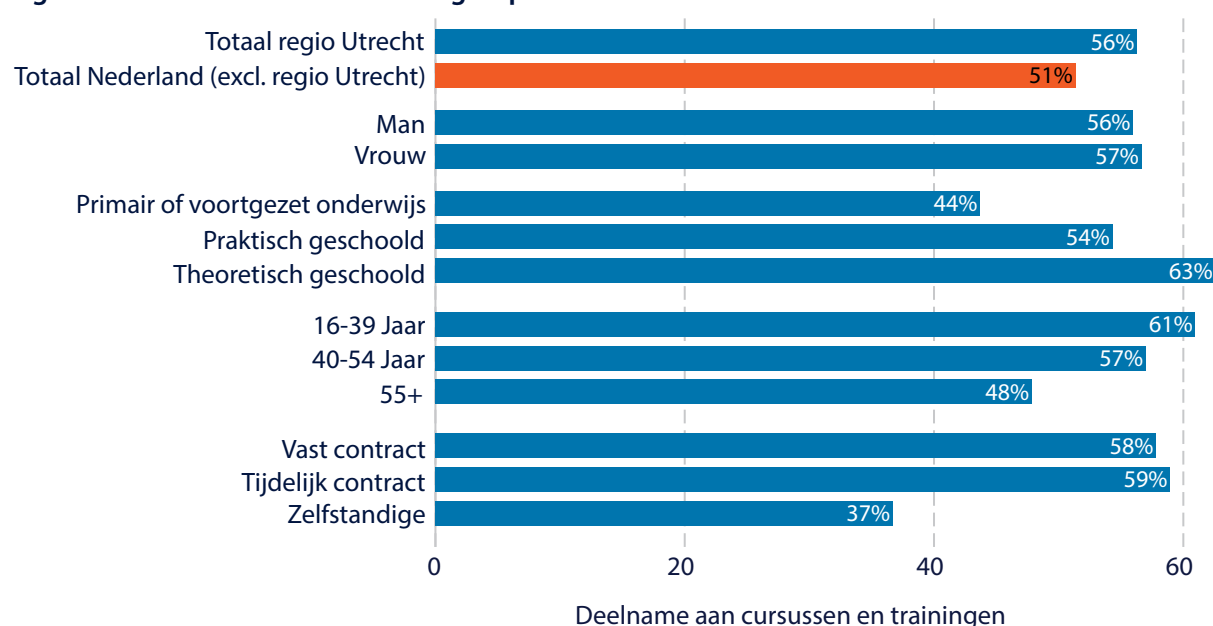
Naast het in kaart brengen van de trend in cursusdeelname, analyseren wij ook de verschillen tussen populatiegroepen. Hiervoor maken wij gebruik van het gemiddelde van de meetjaren 2017, 2020 en 2024 voor een robuustere vergelijking tussen groepen. Figuur 1 toont het drie-jaargemiddelde voor cursusdeelname, alsook het verschil in cursusdeelname tussen groepen.

Cursusdeelname in de regio Utrecht ligt 5 procentpunt hoger dan in de rest van het land, waarbij de deelname voor de regio Utrecht 56 procent bedraagt, tegenover 51 procent in de rest van Nederland. Cursusdeelname in regio Utrecht is niet significant verschillend tussen mannen (56%) en vrouwen (57%). Wel volgen mannen in de regio Utrecht 5 procentpunt vaker een cursus dan mannen in de overige Nederlandse regio's. Werkenden met een theoretische opleiding volgen vaker een cursus (63%) dan werkenden met een praktische opleiding (54%) of werkenden

met hoogstens een diploma in het voortgezet onderwijs (44%). Het verschil tussen praktisch geschoolden en po-/vo-gediplomeerden is niet significant. Ditzelfde patroon is zichtbaar voor de rest van Nederland, waarbij de verschillen tussen de regio Utrecht en de overige regio's niet significant zijn.

Als wij kijken naar de drie verschillende leeftijdsgroepen, valt op dat 55-plussers in de regio Utrecht minder vaak een cursus volgen (48%) dan 16- tot 39-jarigen (61%) en 40- tot 54-jarigen (57%). Het verschil tussen de laatste twee groepen is niet significant. In de rest van Nederland zien we een vergelijkbaar verschil tussen leeftijdsgroepen. Echter is de cursusdeelname van 16- tot 39-jarigen in de regio Utrecht significant hoger dan in de rest van Nederland met een verschil van 6 procentpunt.

Figuur 1: Cursusdeelname naar subgroepen



Bron: LLO-Enquête 2017, 2020 en 2024; GBAADRESOBJECTBUS (CBS) 2024, VSLGWBTAB (CBS) 2025, GEMEENTESTPLTAB (CBS) 2017, 2020 en 2024, Enquête beroepsbevolking (CBS) 2016, 2020 en 2023

Zelfstandigen in de regio Utrecht volgen aanzienlijk minder vaak een cursus (37%) dan werkenden in loondienst met een tijdelijk contract (59%) of vast contract (58%). Het verschil tussen een tijdelijk en vast contract is niet significant. Dit patroon verschilt met de rest van Nederland, waar werkenden met een tijdelijk contract wel significant minder vaak een cursus of training volgen dan werkenden met een vast contract. Vergeleken met de werkenden in de rest van Nederland is de cursusdeelname in de regio Utrecht van werkenden in loondienst significant hoger: 5 procentpunt verschil bij een vast contract en 15 procentpunt hoger bij een tijdelijk contract.

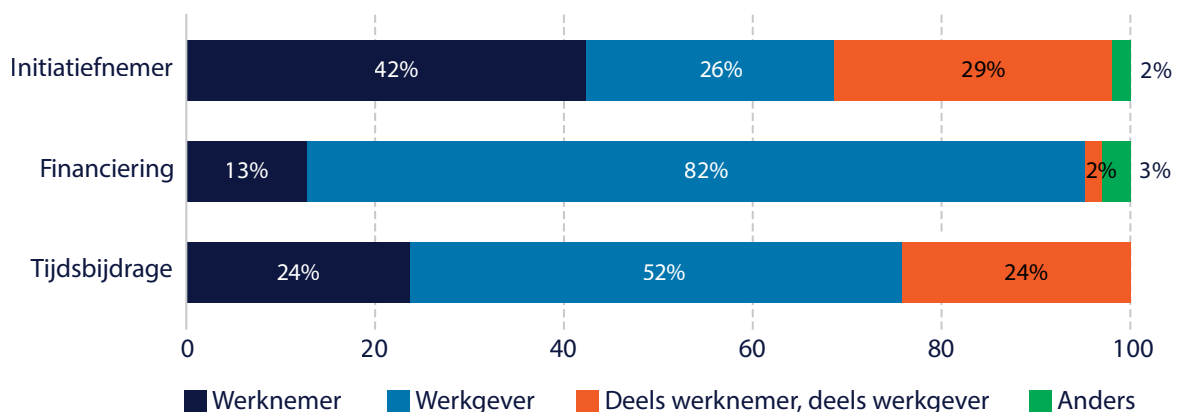
Werkgevers als initiator en facilitator

De LLO-Enquêtes maken het mogelijk om inzicht te geven in hoeverre de werkgever de deelname aan de (laatst) gevolgde werkgerelateerde cursus heeft ondersteund. Daarbij wordt gekeken naar wie het initiatief heeft genomen voor het volgen van de cursus, en hoe de financiële- en tijdsbijdrage verdeeld zijn tussen de werkgever en werknemer. In Figuur 2 is dit voor de regio Utrecht getoond.

Het initiatief voor het volgen van de cursus ligt in 42 procent van de gevallen bij de werknemer en in 29 procent betreft het een gezamenlijk initiatief. In 26 procent van de gevallen ligt het initiatief bij de werkgever, terwijl dit aandeel in de overige Nederlandse regio's met 32 procent significant hoger is. Daarentegen is het aandeel verplichte cursussen in de regio Utrecht met 30 procent significant lager dan in de overige regio's in Nederland (36 procent).

Daarnaast zien we dat werkgevers in veel gevallen ondersteuning bieden aan werknemers voor het volgen van cursussen. De financiering van cursusdeelname ligt bij ongeveer vier van de vijf werkenden (82%) bij de werkgever. Toch geeft 13 procent van de werknemers aan de cursus volledig zelf te bekostigen. Iets meer dan de helft (52%) van werkenden geeft aan dat zij de cursus volledig onder werktijd gevolgd hebben. Bij 24 procent vindt de cursus volledig in eigen tijd plaats, terwijl eveneens 24 procent de cursus deels in de werktijd en deels in de eigen tijd volgt. Geen van deze gegevens verschillen significant van de rest van Nederland.

Figuur 2: Initiatief, eigen bijdragen in tijd en geld



Bron: LLO-Enquête 2017, 2020 en 2024; GBAADRESOBJECTBUS (CBS) 2024, VSLGWBTAB (CBS) 2025, GEMEENTESTPLTAB (CBS) 2017, 2020 en 2024, Enquête beroepsbevolking (CBS) 2016, 2020 en 2023



Informeel leren

In 2017 besteedden werkenden in de regio Utrecht 28 procent van hun werktijd aan taken waarvan zij konden leren. Dit is significant meer dan in de rest van Nederland (23% van de werktijd), en is ook hoger dan het landelijk gemiddelde (24% van de werktijd).

Hoewel het Nederlands gemiddelde en de overige regio's in Nederland in het Covid-19 jaar stabiel blijft ten opzichte van 2017, is er wel een significante daling in tijd besteed aan informeel leren zichtbaar in de regio Utrecht. In 2020 is het percentage gedaald tot 22 procent. Hiermee verdween het verschil in informeel leren met de verschillende regio's (22%) en het Nederlands gemiddelde (22%) sinds 2020. Deze afname van informeel leren in de regio Utrecht kan niet worden toegeschreven aan een specifieke bevolkingsgroep. Wel kan deze daling deels verklaard worden door de onverwachte nieuwe manier van werken tijdens de pandemie. In 2024 zijn er geen significante verschillen ten opzichte van 2020; in alle drie de regiospecificaties ligt het aandeel informeel leren rond de 23 procent.

Figuur 3 geeft een overzicht van de verschillen in informeel leren tussen groepen in de regio Utrecht over de drie meetjaren. Over de periode 2017-2024, wordt in de regio Utrecht 24 procent van de werktijd besteed aan leerzame taken tegenover 23 procent in de rest van Nederland. Dit verschil is klein maar statistisch significant.

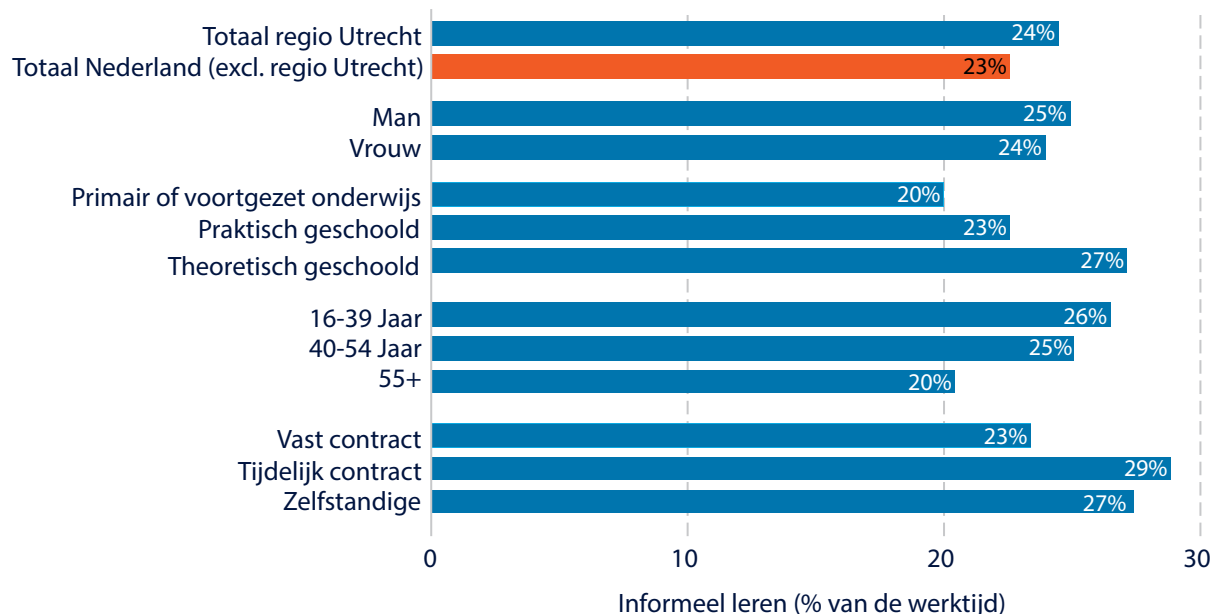
We zien geen significante verschillen in informeel leren in de regio Utrecht naar geslacht (25% van de werktijd voor mannen en 24% van de werktijd voor vrouwen). Wel besteden mannen die werken en/of wonen in de regio Utrecht, 3 procentpunt meer van hun werktijd aan informeel leren dan mannen in de rest van Nederland.

Met betrekking tot de opleiding vinden we dat werkenden in de regio Utrecht met een theoretische opleidingsachtergrond meer informeel leren (27% van de werktijd) dan werkenden met een praktische opleiding (23%) of werkenden met hoogstens een vo-diploma (20%). Het verschil tussen deze laatste twee groepen is niet significant. Deze bevindingen voor de regio Utrecht verschillen niet significant met die van de rest van Nederland.

Overeenkomstig met cursusdeelname, zien we dat 55-plussers ook minder informeel leren op de werkvloer (20%) dan 40- tot 54-jarigen (25%) en 16- tot 39-jarigen (26%). Er is geen significant verschil tussen de laatste twee groepen. Een vergelijkbaar patroon is zichtbaar in de rest van Nederland. Echter ligt het percentage informeel leren daar significant hoger voor de groep 16- tot 39-jarigen dan voor 40- tot 54-jarigen. Daarnaast besteden 40- tot 54-jarigen in de regio Utrecht 4 procentpunt meer van hun werktijd aan informeel leren dan werkenden in deze leeftijdsgroep in de rest van Nederland. Onder 55-plussers ligt dit 3 procentpunt hoger in de regio Utrecht dan de rest van Nederland.

Aangaande het contracttype observeren we dat werkenden in de regio Utrecht met een vast contract minder informeel leren (23%) dan werkenden met een tijdelijk contract (29%). Zelfstandigen in de regio Utrecht besteden niet significant meer of minder van de werktijd aan informeel leren (28%) dan werkenden in loondienst. Daarnaast observeren we geen significant verschil tussen de regio Utrecht en Nederland voor zelfstandigen en mensen met een tijdelijk contract. Werkenden in de regio Utrecht met een vast contract besteden daarentegen 2 procentpunt meer van hun werktijd aan leerzame taken dan werkenden in de overige Nederlandse regio's.

Figuur 3: Informeel leren naar subgroepen



Bron: LLO-Enquête 2017, 2020 en 2024; GBAADRESOBJECTBUS (CBS) 2024, VSLGWBTAB (CBS) 2025, GEMEENTESTPLTAB (CBS) 2017, 2020 en 2024, Enquête beroepsbevolking (CBS) 2016, 2020 en 2023

Formele scholing

Naast cursusdeelname en informeel leren kunnen wij ook kijken naar formele scholing. Formele scholing definiëren wij als het behalen van een diploma, ongeacht het opleidingsniveau, in het bekostigd onderwijs na de leeftijd van 30 jaar. Om dit in kaart te brengen, moeten we de gegevens van drie metingen (2017, 2020 en 2024) combineren in verband met het lage aantal formele scholers.

Het valt op dat werkenden in de regio Utrecht vaker na hun dertigste levensjaar nog een formele opleiding afronden dan werkenden in de rest van Nederland. In de regio Utrecht heeft 21 procent van de werkenden een formele scholing na de leeftijd van dertig afgerond, terwijl dit in de rest van Nederland 18 procent was. Een verschil van drie procentpunt. Dit betreft echter lage absolute aantallen, waardoor er geen betrouwbare uitspraken kunnen worden gedaan over trends of uitsplitsingen naar subgroepen.

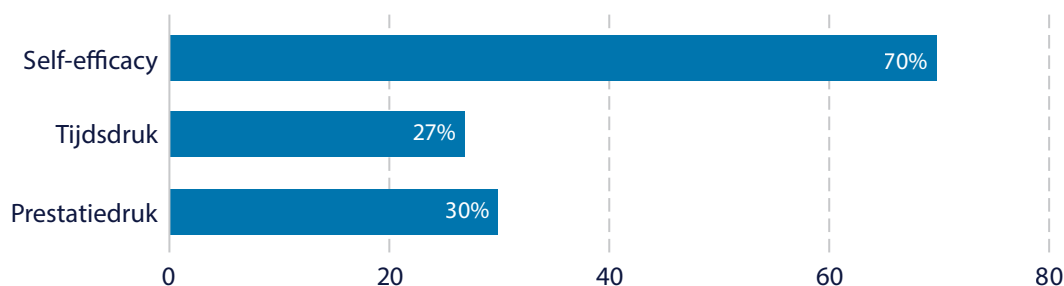
Haalbaarheid, toegankelijkheid en vanzelfsprekendheid van LLO

Naast het geven van een overzicht van de LLO-deelname in de regio Utrecht, bieden wij ook inzicht in de stand van zaken met betrekking tot de haalbaarheid, toegankelijkheid en vanzelfsprekendheid van LLO. Haalbaarheid is de ervaren kans om succesvol aan LLO-activiteiten deel te nemen. Toegankelijkheid betreft de feitelijke en ervaren toegang tot LLO-aanbod. Vanzelfsprekendheid verwijst naar de leercultuur in de organisatie waarin men werkzaam is, alsook de leermotivatatie en leerdoelgerichtheid van de werkenden zelf. In de LLO-Enquêtes zijn verschillende vragen opgenomen die relateren aan de concepten van haalbaarheid, toegankelijkheid en vanzelfsprekendheid van LLO.

Haalbaarheid

De haalbaarheid van LLO-deelname wordt gemeten aan de hand van drie gevalideerde schalen. Het betreft allereerst self-efficacy op het gebied van leren. Dit staat voor het geloof dat een persoon heeft ten aanzien van zijn eigen potentie, ofwel het leervermogen (Kyndt & Baert 2013). Self-efficacy op het gebied van leren, blijkt een randvoorwaarde te zijn voor deelname aan alle LLO-vormen (Künn-Nelen e.a. 2024). Daarnaast betreft het een tweetal schalen gericht op de beschikbare (ervaren) tijd om te leren: tijdsdruk (Decius e.a. 2021) en prestatiedruk (Mitchell e.a. 2018). Waar tijdsdruk positief samenhangt met LLO-deelname, geldt juist een negatieve relatie tussen prestatiedruk en cursusdeelname (Künn-Nelen e.a. 2024). Figuur 4 toont het percentage werkenden dat (zeer) hoog scoort op deze drie indicatoren voor de haalbaarheid van LLO.

Figuur 4: Haalbaarheid LLO in de regio Utrecht



Bron: LLO-Enquête 2017, 2020 en 2024; GBAADRESOBJECTBUS (CBS) 2024, VSLGWBTAB (CBS) 2025, GEMEENTESTPLTAB (CBS) 2017, 2020 en 2024, Enquête beroepsbevolking (CBS) 2016, 2020 en 2023

Zo is te zien dat 70 procent van de werkenden in de regio Utrecht een hoge tot zeer hoge mate van self-efficacy ervaart. Dat is 8 procentpunt hoger dan in de rest van Nederland.

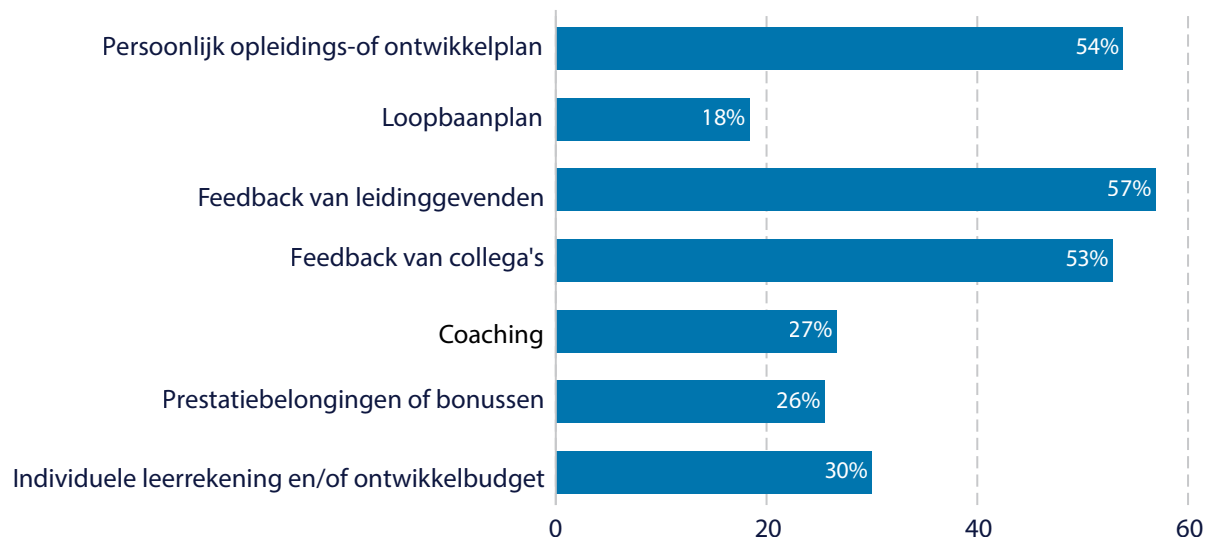
Bijna drie op de tien werkenden in de regio Utrecht ervaart een (zeer) hoge tijdsdruk (27%). Prestatiedruk wordt in de regio Utrecht ongeveer even vaak ervaren (30%). De ervaren prestatiedruk is daarmee in de regio Utrecht significant hoger dan in de rest van Nederland (25%).

Toegankelijkheid

De toegankelijkheid van LLO meten wij allereerst via het gebruik van HR-instrumenten die bewezen samenhangen met deelname aan LLO-activiteiten. Verder nemen we ook het ervaren en beheersen van technologische ontwikkelingen mee, alsook het niet hebben kunnen volgen van een cursus die men wel van plan was te volgen, en de moeite die men heeft moeten doen voor bij toelating tot een cursus. Als laatste kijken we naar de tevredenheid met de scholings- en ontwikkelmogelijkheden.

Figuur 5 laat het percentage van de werkenden zien dat voor een set van HR-instrumenten aangeeft of hun werkgever deze bij hen heeft ingezet. Künn-Nelen e.a. (2024) hebben onderzocht hoe deze afzonderlijke HR-instrumenten samenhangen met LLO-deelname. Hierbij controleren zij voor de andere HR-instrumenten alsook persoons-, baan-, en werkgeverskenmerken. Zij vinden dat de in dit rapport opgenomen set van zeven instrumenten significant samenhangen met cursus-deelname en/of informeel leren.

Figuur 5: Toepassing HR-instrumenten LLO in de regio Utrecht



Bron: LLO-Enquête 2017, 2020 en 2024; GBAADRESOBJECTBUS (CBS) 2024, VSLGWBTAB (CBS) 2025, GEMEENTESTPLTAB (CBS) 2017, 2020 en 2024, Enquête beroepsbevolking (CBS) 2016, 2020 en 2023

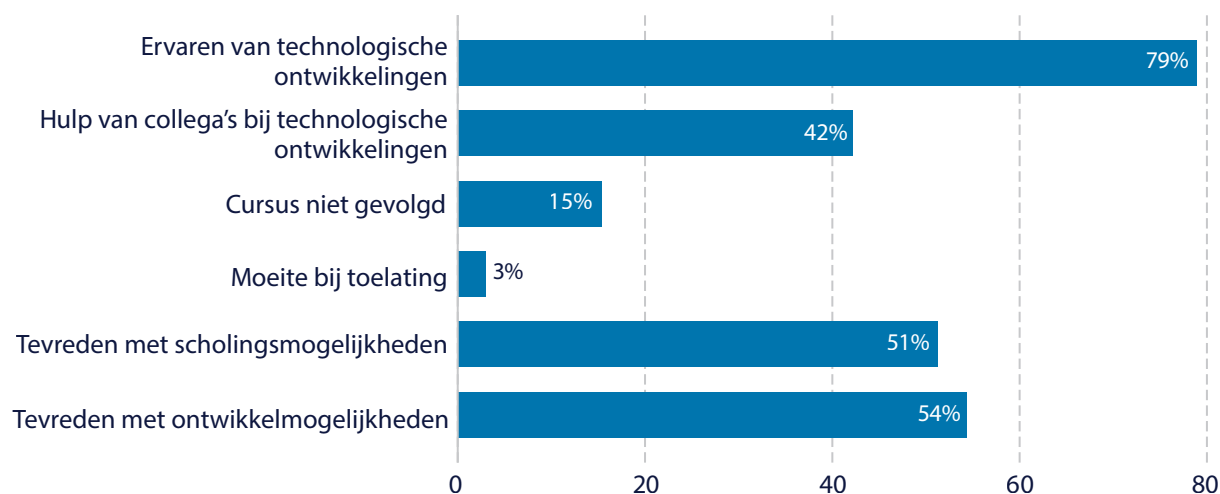
In de regio Utrecht heeft 54 procent van werkenden toegang tot een persoonlijk opleidings- of ontwikkelplan. Dat is 6 procentpunt meer dan in de rest van Nederland. Daarnaast beschikt 30 procent van de werkenden in de regio Utrecht over een individuele leerrekening en/of ontwikkelbudget, 5 procentpunt meer dan de rest van Nederland. Beide HR-instrumenten zijn positief gecorreleerd met cursusdeelname. Met name de inzet van een individuele leerrekening en/of ontwikkelbudget is erg sterk gerelateerd aan cursusdeelname. Het verschil in cursusdeelname afhankelijk van het al dan niet ontvangen van een dergelijk budget, is ongeveer even groot als het verschil in cursusdeelname tussen werkenden met een theoretische opleidingsachtergrond en werkenden zonder startkwalificatie (Künn-Nelen e.a. 2024).

De overige HR-instrumenten zijn gecorreleerd met informeel leren, waarbij er een positief verband is gevonden met de aanwezigheid van een loopbaanplan, coaching en de feedback van collega's. De feedback van de leidinggevende, en bonussen correleren juist negatief met informeel leren (Künn-Nelen e.a. 2024).

In de regio Utrecht heeft ongeveer 1 op de 5 werkenden (18%) en loopbaanplan. Meer dan de helft zegt de regelmatige feedback te ontvangen van leidinggevendenden (57%) of collega's (53%). Coaching als ontwikkelinstrument komt met 27 procent minder vaak voor in de regio Utrecht. Ongeveer 1 op de 4 werkenden (26%) ontvangt prestatiebeloningen of bonussen.

Figuur 6 toont de overige maatstaven van de toegankelijkheid van LLO. In de regio Utrecht ervaart 79 procent van de werkenden technologische ontwikkelingen die de inhoud van hun werk veranderen. Werkenden die met dergelijke technologische ontwikkelingen te maken hebben, nemen significant vaker deel aan zowel cursusdeelname als informeel leren (Künn-Nelen e.a. 2024). Iets minder dan de helft van werkenden die enige technologische veranderingen ervaren (42%) krijgt hulp van collega's bij het beheersen van deze veranderingen.

Figuur 6: Toegankelijkheid LLO in de regio Utrecht



Bron: LLO-Enquête 2017, 2020 en 2024; GBAADRESOBJECTBUS (CBS) 2024, VSLGWBTAB (CBS) 2025, GEMEENTESTPLTAB (CBS) 2017, 2020 en 2024, Enquête beroepsbevolking (CBS) 2016, 2020 en 2023

Daarnaast zien we dat 15 procent van de werkenden in de regio Utrecht een cursus niet heeft gevolgd, terwijl zij dat wel hadden willen doen. Ook geeft 3 procent van de werkenden in de regio Utrecht aan veel of zeer veel moeite heeft moeten doen om toegelaten te worden tot een gevolgde cursus.

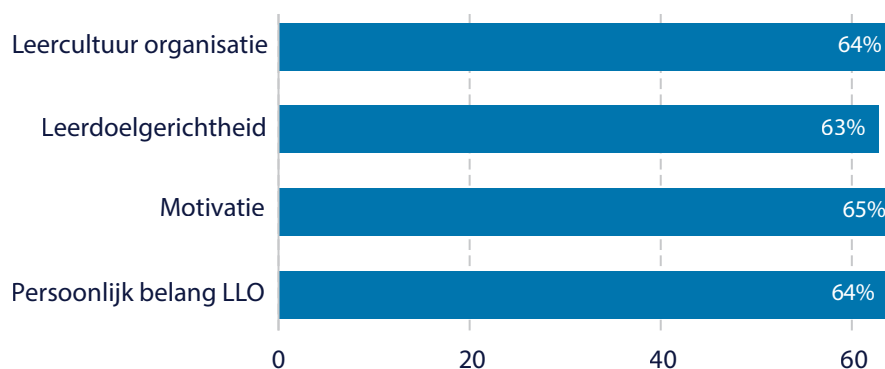
Met betrekking tot de tevredenheid vinden we dat 51 procent tevreden is met de beschikbare scholingsmogelijkheden. 54 procent is tevreden met de ontwikkelmogelijkheden, 4 procentpunt meer dan de rest van het land. Echter betekent dit ook dat ongeveer de helft van de werkenden in de regio niet tevreden is met de scholings- en ontwikkelmogelijkheden die beschikbaar zijn.

Vanzelfsprekendheid

De vanzelfsprekendheid van LLO wordt gemeten via de leercultuur in de organisatie, leerdoelgerichtheid van de individu, motivatie voor LLO en het ervaren persoonlijk belang van cursussen. De mate waarin een bedrijf wordt gekenmerkt als lerende organisatie is erg bepalend voor het aandeel van de werktijd dat wordt besteed aan informeel leren. Leerdoelgerichtheid weerspiegelt in hoeverre leren voor iemand belangrijk is (Elliot & McGregor 2001) en hangt positief samen met cursusdeelname en informeel leren. Ook leermotivatie is een belangrijke factor die samenhangt met LLO-deelname (Wijga, Beausaert & Kyndt 2025; Tharenou 2001). Leermotivatie verwijst naar de mate waarin iemand gemotiveerd is om zijn of haar kennis en vaardigheden te verbeteren en dit ook als zinvol beschouwt. Het persoonlijk belang van cursussen weerspiegelt in hoeverre individuen scholing en ontwikkeling waardevol vinden. De resultaten worden weergegeven in Figuur 7.

64 procent van werkenden in de regio Utrecht geeft aan dat er, in hoge of zeer hoge mate, sprake is van een goede leercultuur op de werkvloer. Daarnaast ervaart 63 procent een hoge mate van leerdoelgerichtheid. In de rest van Nederland ligt dit voor beide indicatoren 6 procentpunt lager. In de regio Utrecht geeft 65 procent van de werkenden aan een hoge motivatie te hebben voor deelname aan LLO-activiteiten (3 procentpunt meer dan in de rest van Nederland) en 64 procent geeft aan een groot persoonlijk belang te hebben bij het volgen van cursussen (7 procentpunt meer dan in de rest van Nederland).

Figuur 7: Vanzelfsprekendheid LLO in de regio Utrecht



Bron: LLO-Enquête 2017, 2020 en 2024; GBAADRESOBJECTBUS (CBS) 2024, VSLGWBTAB (CBS) 2025, GEMEENTESTPLTAB (CBS) 2017, 2020 en 2024, Enquête beroepsbevolking (CBS) 2016, 2020 en 2023

Conclusie

Deze factsheet beschrijft de huidige stand van zaken rondom Leven Lang Ontwikkelen (LLO) in de regio Utrecht. Voor cursusdeelname in de regio Utrecht observeren wij aanvankelijk een hoger niveau dan in Nederland, maar dit verschil is in 2024 verdwenen. Ook voor informeel leren zien wij in 2017 een hoger niveau in de regio Utrecht dan in de rest van Nederland. Na een sterke daling in 2020 verdwijnt dit verschil eveneens. Wel blijkt dat cursusdeelname in de regio Utrecht vaker dan in de rest van Nederland vrijwillig en op eigen initiatief plaatsvindt.



Daarnaast biedt deze factsheet een overzicht van indicatoren voor de haalbaarheid, toegankelijkheid en vanzelfsprekendheid van LLO in de regio Utrecht. Voor de haalbaarheid van LLO in de regio valt nog winst te behalen door self-efficacy te stimuleren en de ervaren prestatiedruk te verminderen. Op het gebied van toegankelijkheid is er nog ruimte voor een bredere inzet van HR-instrumenten, zoals de inzet van een ontwikkelbudget en een loopbaanplan, waarvan bekend is dat deze een sterk positief verband houden met LLO-deelname. Ook kan de tevredenheid over scholings- en ontwikkelmogelijkheden nog verder worden vergroot. Tot slot zien we dat twee op de drie werkenden (zeer) tevreden is met de leercultuur van de organisaties en een hoge mate van motivatie en leerdoelgerichtheid heeft. Hoewel ook hier nog ruimte is voor verbetering, lijkt er al een hogere mate van vanzelfsprekendheid van LLO-deelname in de regio Utrecht te zijn in vergelijking met de rest van Nederland.

Literatuur

Decius, J., Schaper, N., & Seifert, A. (2021). Work Characteristics or Workers' Characteristics? An Input-Process-Output Perspective on Informal Workplace Learning of Blue-Collar Workers. *Vocations and Learning*, 14(2), 285-326.

Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2×2 achievement goal framework. *Journal of personality and social psychology*, 80(3), 501.

Künn-Nelen, A. (2025). Employability: The race between skills obsolescence and lifelong learning. In *Handbook of Education and Work* (pp. 293-316). Edward Elgar Publishing.

Künn-Nelen, A., Baumann, S., Fouarge, D., Hendrickx, S., & Lansink, X. (2024). Leren en ontwikkelen in Nederland. ROA-R-2024/5. Maastricht: ROA

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

Mitchell, M. S., Baer, M. D., Ambrose, M. L., Folger, R., & Palmer, N. F. (2018). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 54.

Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(5), 599-621.

Utrecht Talent Alliantie. (z.d.). [Ontmoet de Utrecht Talent Alliantie](#). Geraadpleegd op 19 juni 2026.

Wijga, M., Beusaert, S., Kyndt, E. (2025). What drives workplace learning: a systematic review of key antecedents. *Journal of Workplace Learning*, 37(9), 90-113.

Colofon

© Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)

Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de directeur van het ROA.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

Maastricht University

School of Business and Economics

secretary-roa-sbe@maastrichtuniversity.nl

www.roa.nl

Vormgeving: ROA secretariaat, Maastricht

ISSN: 2667-0488

DOI: 10.26481/umarof.2026002

juli 2026