

Kick-off: Leren Stimuleren!

Een korte terugblik!

Donderdag 1 december heeft de kick-off plaatsgevonden van het onderzoek naar Leren stimuleren! Een ontwikkelgerichte monitor voor meer LLO door versterkte eigen regie. De komende jaren gaan onderzoekers op zoek naar manieren waarop mensen in een kwetsbare positie zelf meer regie kunnen nemen op hun lange termijn inzetbaarheid. Daarnaast verkennen ze hoe het creëren van een passende leercultuur kan bijdragen aan het inclusief maken van LLO. De onderzoekers kijken ook welke beleidsinstrumenten en interventies daarbij wel en niet werken. De inzichten brengt het project samen in een ontwikkelgerichte LLO monitor. De uitvoering is in handen van een consortium waarin zes partijen hun krachten bundelen: ECBO, Ockham IPS, Open Universiteit, Panteia, PLATO en Rijksuniversiteit Groningen. Het onderzoek wordt gefinancierd door het Nationaal Regiegegaan Onderwijsonderzoek (NRO).

Marinka Kuijpers over het belang van LLO

Marinka geeft de grote lijnen van het onderzoek weer. De maatschappelijk relevantie heeft betrekking op de vraagstukken rondom de onzekerheid en krapte op de arbeidsmarkt, de waarde van een skillsgerichte arbeidsmarkt en de mogelijkheden om eigen regie in te zetten bij een leven lang ontwikkelen.

Zingeving in werk is belangrijker geworden, waarbij de uitdaging is om eigen regie te nemen. Maar moet iemand

regie nemen om te ontwikkelen of moet je het nemen van eigen regie eerst ontwikkelen? Het onderzoek richt zich op eigen regie bij de doelgroepen die het minst deelnemen aan scholing en ontwikkeling, met een specifieke focus op de cases waar het wel werkt. Hieruit zijn bruikbare lessen te halen voor beleid en uitvoeringspraktijk. Het onderzoek moet uitmonden in een monitor om leren te stimuleren. De onderzoeksvragen richten zich op de interactie tussen eigen regie en leercultuur; interventie-elementen en beleidsinstrumenten. Het vertrekpunt is de volgende definitie voor leven lang ontwikkelen:

Belang van Leven lang ontwikkelen



'Gedurende het hele leven (pro)actief ontplooiën van kwaliteiten op basis van motieven en mogelijkheden, voor een duurzame bijdrage aan de samenleving, eigen werkomgeving, gezondheid en geluk, voor nu en de toekomst (Kuijpers & Draaisma, 2020 obv Kuijpers, Semeijn & Van der Heijden, 2019)'

In het kader van het project zullen er twee promotietrajecten worden uitgevoerd, door betrokken onderzoekers uit het onderzoeksteam.

Douwe Grijpstra (Panteia) over het klimaat en arbeidsmarkt als noodzaak van LLO

Douwe geeft een kort overzicht van de noodzaak van LLO, de doelgroepen die zich minder ontwikkelen, de beschikbaarheid van data over eigen regie en leercultuur en wat dit betekent voor een toekomstige beleidsmonitor LLO.

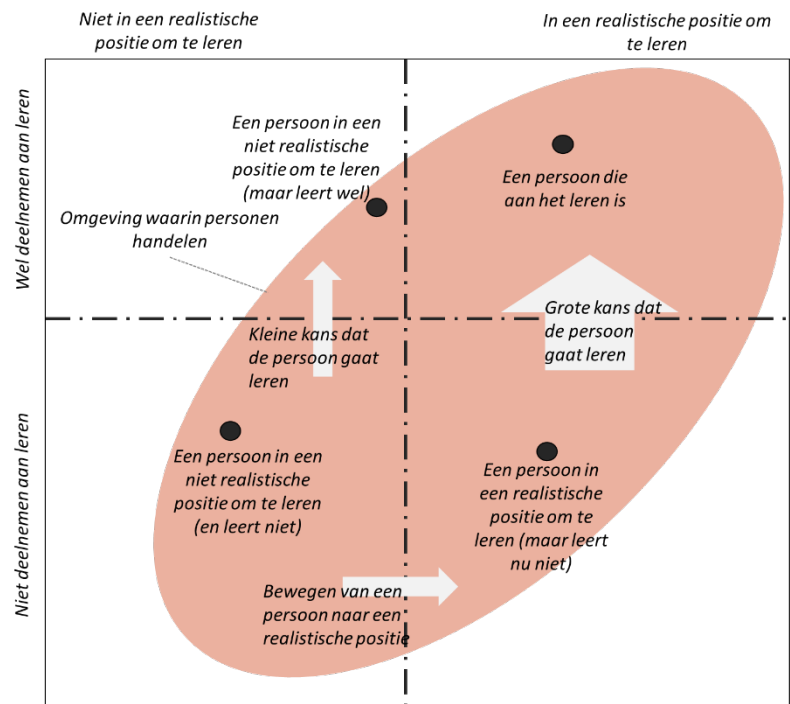
Vanaf 2027 bepaalt het arbeidsaanbod de economische groei; in plaats van andersom (CPB). Er zullen grote tekorten in de zorg, techniek, onderwijs zijn en in het algemeen zal de energietransitie hierdoor belemmerd worden. Daardoor is er de noodzaak voor LLO. De laatste jaren zijn verschillende onderzoeken uitgevoerd naar wie zich minder ontwikkelt en wie dus gestimuleerd moet worden. Zo is vanuit onderzoek van ROA (2017) en SCP (2019) bekend welke doelgroepen minder aan LLO doen. Echter deze groepen worden niet altijd adequaat ondersteund met beleid in het verbeteren van hun eigen regie. Dit is sterk afhankelijk van sectoren en werkgevers. Ook de overheid richt zich meer op het verhogen van deelname in het algemeen dan op doelgroepen, terwijl juist in het verleden meer aandacht was voor doelgroepen (vanuit arbeidsvoorziening; vakopleidingen). Wat betreft databeschikbaarheid is er veel demografische data over wie aan LLO deelnemen (deelname aan opleiding, cursus en training), maar is er weinig data over eigen regie of leerculturen (deels wordt het laatste door SER/TNO gemonitord in hun monitor leercultuur, maar dit is niet allesomvattend). Daarvoor is aanvullende dataverzameling nodig (zoals enquêtes onder beroepsbevolking en werkgevers).

Deelnemers benadrukken het belang om meerdere factoren op macro-, meso- en microniveau mee te nemen in het onderzoek en daarom breder te kijken dan alleen naar leercultuur. Leerklimaat is volgens enkelen een betere term (zoals gebruikt in Vlaanderen). Ook geven deelnemers aan dat er juist weinig bekend is over het non-formele en informele leren (offline en online).

Simon Broek: het verkennen van eigen regie met de capability approach.

Simon geeft aan dat niet alle mensen in een positie zijn waarin leren een optie is. Hierbij kan het gaan omdat iemand gezondheidsklachten heeft, inkomensproblemen heeft, slechte schoolervaringen heeft of iets anders. Andere mensen zijn in een positie dat ze wellicht nu niet leren, maar dat leren wel een reële mogelijkheid is als het zich aandient.

Het kwadrantenschema hiernaast gaat hier nader op in, geïnspireerd op de Capability Approach van Sen (1993)). In het schema kijken we niet alleen naar daadwerkelijke deelname aan leren, maar in de eerste plaats of individuen gelijke kansen hebben om te willen leren; en ten tweede, of zij de mogelijkheden hebben om dit ook om te kunnen zetten in daadwerkelijk leren. Ten slotte, kunnen we nog kijken naar of de resultaten voor iedereen gelijke nieuwe mogelijkheden schept (zoals wat de waarde is van een afgerond leertraject voor ieder persoon). Op basis hiervan kunnen we factoren identificeren die bepalend zijn voor een kansengelijk LLO-systeem.



In het kwadrantenschema zien we linksonder de groep mensen die zich eigenlijk niet in een realistische positie bevinden om te leren. Hierbij gaat het om mensen die eerst andere levensuitdagingen moeten overwinnen om leren als waardevol te gaan zien. Ook kan de context (sociaal, economisch, werk etc.) niet stimulerend zijn om leren als mogelijkheid te zien. De groep mensen tot leren weten te bewegen is lastig. De groep rechtsonder zijn mensen die wel willen leren, maar het nu niet doen. Hierbij gaat het om mensen die de waarde van leren inzien en het ook zeker als mogelijkheid erkennen voor de toekomst, maar waarvoor het momenteel geen directe meerwaarde heeft om daadwerkelijk te leren. Hen tot leren bewegen is natuurlijk een stuk makkelijker. De bovenste twee kwadranten betreft mensen die wel leren: links eigenlijk vanuit een vorm van dwang, of externe aansporing, bijvoorbeeld voor het verkrijgen van een uitkering of omdat ze iemand anders hiermee een plezier doen); rechts vanuit een eigen behoefte.

In de literatuurstudie hebben we, vanuit het perspectief van de Capability approach, een drietal vragen centraal gesteld en bij ieder aspect factoren geïdentificeerd:

- 1) **Agency:** Wat bepaalt eigen regie in het kiezen voor leren? Hierbij moeten we denken aan het hebben van toekomstdromen (aspiraties) waarin leren een rol speelt; zelfreflectie op eigen kunnen en zelfstandigheid. Samen zorgen deze drie factoren ervoor dat een persoon leren als iets waardevols en nastrevenswaardigs ervaart. We hebben in de literatuurstudie vooral naar sociologische, socio-psychologische, en socio-cognitieve theorieën van agency gekeken. Voorbeelden zijn bounded-agency concept, self-determination theory en self-efficacy.
- 2) **Conversie:** Wat zorgt ervoor dat een keuze voor leren omgezet wordt in daadwerkelijk leren? Hierbij gaat het om ondersteuning vanuit familie, sociale omgeving, werk, financiële middelen, maar ook instanties die hulp bieden. We hebben een groot aantal mogelijke

factoren geïdentificeerd in de literatuur zonder direct aan te geven of het positief of negatief bijdraagt. Deze factoren kunnen zowel stimuleren als hinderen om daadwerkelijk te gaan leren. We hebben ons hier met name gebaseerd op verdere uitwerkingen van de capability approach, aangevuld met bevindingen uit de literatuur rond barrières voor leren en life-course onderzoek.

- 3) **Resultaat:** Welke resultaten (en kansen) biedt dit? Hierbij kun je denken aan persoonlijke ontwikkeling, impact op werk, verder leren, gezondheid en geluk. We hebben ons hier laten inspireren door human capital benaderingen maar ook door specifieke studies naar effecten van volwassenenonderwijs.

We zien dat de bovengenoemde factoren in samenhang staan en elkaar beïnvloeden. Zo hangen conversiefactoren samen met het verkrijgen van agency, en versterkt agency juist de conversiefactoren. Ook resultaten kunnen impact hebben op de conversiefactoren en agency factoren. Er is dus geen lineair verband, maar meer een samenspel van de drie factoren in een bredere context.

Deze factoren hebben we omgezet in een bordspel die we gebruiken om mensen te interviewen die vanuit een kwetsbare positie zijn gaan leren. We wilden van hen weten welke factoren (aangeduid met kaarten) bij hen van belang waren om die stap te zetten om zodoende te leren waar we oog voor moeten hebben om een kansengelijk LLO-systeem na te streven. De eerste analyse van de interviewdata laat zien dat bepaalde factoren meer worden benoemd dan anderen. Dit moet echter verder, in meer interviews, uitgezocht worden. Met name 'agency-factoren' spelen een sterke stimulerende rol.

Deze factoren spelen in verschillende contexten een rol. Binnen dit onderzoeksproject willen we juist naar deze verschillende contexten kijken en onderzoeken hoe de leeromgeving bij iedereen eigen regie kan ondersteunen. We kijken daarin specifiek naar wat in bedrijven en organisaties gebeurt (voor de groep werkenden) en wat in een regio, of gemeente tussen instanties gebeurt (voor de groep niet werkenden).

[Bert-Jan Buiskool over 'capability' gezinde werkcontext](#)

Bert-Jan gaat verder in op hoe de werkcontext eigen regie van werkenden kan bevorderen. Hij heeft hiervoor in de literatuur gekeken naar artikelen over de capability approach in relatie tot organisaties, career guidance en leercultuurkenmerken van organisaties, met als doel om een eerste aanzet te geven van een taxonomie van leercultuurkenmerken die inspelen op de eigen regie van werkenden.

Werkgevers spelen een belangrijke rol in duurzame loopbanen van individuen. Zij bieden een diverse werkervaring, ontwikkelingsmogelijkheden en ondersteuning voor werk-privé balans. Literatuur laat ook zien dat juist persoonlijke factoren (eigen regie, werk/ privé contexten, tijd) in samenhang van invloed zijn op duurzame loopbanen en LLO. Deze factoren worden echter in beperkte mate in samenhang onderzocht. Er is veel onderzoek gericht op het individu (ego) en in mindere mate op de relatie van het individu tot de omgeving en het ecosysteem waartoe de persoon zich verhoudt. Ook het dynamische perspectief wordt weinig onderzocht (de verandering die bij individuen en werkcontexten een rol spelen over de tijd). Capabilities zijn niet statisch en voorkeuren van wat mensen waarderen veranderen over de tijd ('life career/ span perspectives'). Literatuur laat ook een toenemende aandacht zien van het belang van niet-werk gerelateerde domeinen, zoals de 'Whole life approach'. Privéleven speelt daarmee een belangrijke rol in keuzes die we maken. Wat ook opvalt is dat de groep werkenden meer toegang hebben tot middelen zoals inkomen, sociale netwerken en

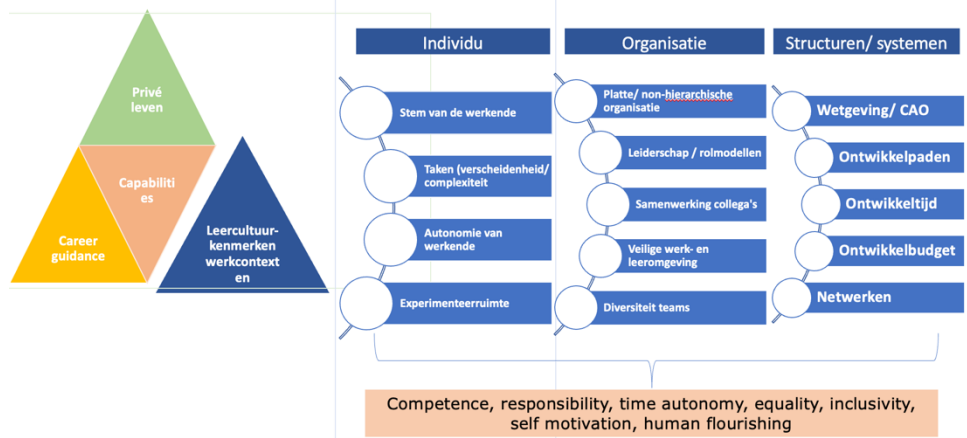
ondersteuning, waardoor het verschil tussen diegenen die hebben en niet hebben groter wordt (accumulatie these).

De toepassing van *capability approach* op (organisatie)management en bedrijfsethiek vraagt een ander HRM-perspectief, een humanistisch management benadering die het individu centraal stelt i.p.v. de organisatie. Dit sluit goed aan bij het concept van de 'liberated company' die medewerkers de vrijheid geeft en verantwoordelijkheid, om acties te nemen die zij het beste vinden (Getz, 2009; Sferrazzo & Ruffini, 2019). Een capability gezinde organisatie draagt bij aan de volgende capabilities van hun werknemers

(competenties; verantwoordelijkheid; autonomie over tijd; gelijkheid; inclusiviteit; motivatie en menselijk bloei). Ook vanuit de 'career guidance' literatuur worden career capabilities geformuleerd die met loopbaanadvies kunnen worden ondersteund, namelijk agency, lifecareer

management, werk en leren, sociaal, economisch en gezondheid. Tot slot gaat Bert-Jan in op verschillende leercultuurkenmerken van organisaties die inspelen op de capabilities van werkenden, zoals gerelateerd aan het individu en functie, organisatie en systemen en structuren (zie schema hierboven). Als deze kenmerken worden verder verkend en gewogen in het vervolg van de literatuurstudie.

Taxonomie van leercultuurkenmerken werkcontexten



Simon Broek over de rol van de regio

Met een regionaal perspectief kijken we eigenlijk naar die volwassenen die geen werk hebben, of die niet door werk ondersteund worden om te leren. We kijken naar hoe verschillende instanties samen een stimulerende leercultuur kunnen opzetten en zodoende ook deze groep mensen kan aansporen eigen regie te versterken en tot leren te komen. Hierbij kan het gaan om het UWV, gemeente, welzijnsinstellingen, maar ook bibliotheken, buurthuizen, sportverenigingen, religieuze instellingen die wellicht gezamenlijk net de eerdergenoemde agency, en conversiefactoren zo kunnen triggeren dat deze volwassenen tot leren komen. Dit deel van het onderzoek staat nog in de kinderschoenen en een gedegen literatuurstudie moet nog plaatsvinden naar wat leercultuur in een regionale context precies betekent en hoe deze leercultuur de verschillende eerdergenoemde factoren kan adresseren. Eerste verkenningen laten zien dat veel academische literatuur zich richt op hoe een specifieke instelling (vaak een hoger onderwijsinstelling) meer kan doen aan leven lang leren, maar er is weinig bekend over hoe instanties gezamenlijk deze regionale leercultuur kunnen stimuleren. De twee meest veelbelovende gebieden voor verdere verkenning zijn de Communities of practice (van Wenger) en de literatuur rond learning cities en learning regions.

Samen spelen in werkgroepjes

In kleine werkgroepjes zijn, met behulp van een bordspel, factoren geïdentificeerd die een rol spelen voor verschillende doelgroepen om te gaan leren. Elke werkgroep kon zelf een doelgroep definiëren (binnen de groep werkenden en groep niet-werkenden). Voorbeelden zijn mensen met een migratieachtergrond; werkloze jongeren; laaggeletterde niet werkenden; man in de 40 met kans op werkloosheid; 50-plusser met MBO-2 niveau waarvan de baan wordt geautomatiseerd; werkende 50-plusser met zwaar beroep en Zzp'ers. De uitkomsten van deze werkgroepen zijn vervolgens plenair besproken en worden verder meegenomen in het onderzoek.

Vervolgstappen: speel het spel mee in jouw regio en sector!

Regio's en sectoren worden uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Nadat de literatuurstudie is afgerond worden casestudies uitgevoerd in sectoren en regio's (als onderdeel van WP2). Dit werkpakket vindt in 2023 en 2024 plaats en bestaat uit verdiepende interviews met organisaties en verschillende doelgroepen (over leer- en ontwikkelklimaat/cultuur, eigen regie en resultaten). In 2025 confronteren we onze bevindingen met nationaal beleid ('policy trails') (WP3). In 2026 volgt het eindrapport en de slotconferentie. Geïnteresseerde regio's en sectoren kunnen zich melden bij Simon Broek (s.broek@ockham-ips.nl) of Bert-Jan Buiskool (b.buiskoolk@ockham-ips.nl).