

University of Groningen

Leven Lang Ontwikkelen in perspectief

van Rijn, Monique ; van Lieshout, Harm ; van Es, Eelco; Edzes, Arjen

Published in:
Iedereen leert!

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2024

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

van Rijn, M., van Lieshout, H., van Es, E., & Edzes, A. (2024). Leven Lang Ontwikkelen in perspectief. In A. Edzes, & E. van Es (Eds.), *Iedereen leert!: Monitor Leven Lang Ontwikkelen Noord-Nederland 2023* (pp. 19-28). Universiteit van het Noorden.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.



2 Leven Lang Ontwikkelen in perspectief

2.1 Inleiding

Leren en ontwikkelen zijn complexe en veelomvattende begrippen. De mens is immers van nature een lerend en zich ontwikkelend organisme. Leren en ontwikkelen houden dan ook verband met verschillende specifieke eigenschappen van de mens, zijn cognitieve vaardigheden, emotionele drijfveren, waarden en sociale omgeving. Ieder individu maakt deel uit van verschillende, zich ook ontwikkelende, sociale groepen, en moet zich doorlopend (leren) verhouden tot zijn privé-, werk- of onderwijsomgeving.

Deze complexiteit zien we ook terug in de discussie over 'leven lang ontwikkelen'. Hoewel iedereen wel een beeld heeft bij wat er onder kan worden verstaan, is er onder de oppervlakte veel verwarring over definities, doeleinden, mechanismen en aangrijpingspunten voor beleid en uitvoering.

In dit hoofdstuk geven we een korte historische inleiding, waarbij we drie centrale doelen van LLO introduceren. Vervolgens gaan we in op de drie niveaus die we in dit rapport hanteren om LLO in kaart te brengen: het individu, de organisatie, en de regio. Deze niveaus hebben elk hun eigen perspectief op leren en ontwikkelen; ze vertegenwoordigen verschillende aspecten van hetzelfde fenomeen. Om deze perspectieven nader te onderzoeken, gebruiken we in dit rapport verschillende methodes. We proberen daarmee een beeld te geven dat recht doet aan de complexiteit van het begrip LLO.

Leren en ontwikkelen zijn complexe en veelomvattende begrippen.

2.2 Opkomst Leven Lang Ontwikkelen in Nederland

In het beleidsdiscours rond Leven Lang Ontwikkelen (LLO) kunnen we drie doelen onderscheiden:⁸

- Persoonlijke ontwikkeling en zelfverwezenlijking
- Economische inzetbaarheid en productiviteit
- Emancipatie en sociale inclusie

Persoonlijke ontwikkeling en zelfverwezenlijking

Het thema leven lang ontwikkelen kwam in Europa al in de late jaren 60 en vroege jaren 70 van de vorige eeuw voor het voetlicht. Zo verklaarde de Raad van Europa in 1969 dat permanente educatie onderdeel was van haar onderwijsbeleid, waarbij de nadruk lag op de vraag hoe de werkzame beroepsbevolking toegang kon krijgen tot training. Met de publicatie van *Learning to be* (1972) door UNESCO onder leiding van Edgar Faure (toen de Franse minister van onderwijs), werd pas echt het belang van een leven lang ontwikkelen benadrukt.⁹ Volgens Faure had een leven lang ontwikkelen namelijk niet alleen betrekking op training van de werkzame beroepsbevolking, maar hield leren ook een vorm van zelfverwezenlijking in gedurende het hele leven van een individu. Hierin kwam het recht van iedere persoon tot uiting om zijn eigen potentieel te ontwikkelen en zijn eigen toekomst vorm te geven.¹⁰

In Nederland legde men in deze fase de nadruk op het creëren van gelijke kansen, het bestrijden van achterstanden, het emanciperen van bepaalde groepen in de samenleving en het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling. In de jaren 60 en 70 kregen meer jongeren toegang tot secundair onderwijs met de invoering van de Mammoetwet (1968), en werd het tweedekansonderwijs geïntroduceerd als vorm van volwassenen-educatie. De ratio hierbij was dat iedereen recht had op goed onderwijs; iedereen moest de mogelijkheid hebben om zichzelf, ook op latere leeftijd, te ontwikkelen.¹¹

Economische inzetbaarheid en productiviteit

Onder invloed van stijgende werkloosheid komt in de jaren 80 de economische betekenis van een leven lang ontwikkelen centraal te staan. De nadruk komt te liggen op het behalen van een startkwalificatie om op die manier toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt.¹² Vanaf de jaren 90 komen deze economische motieven vooral tot uitdrukking door het benadrukken van *de employability* (inzetbaarheid) van werkenden en werkzoekenden. Zo werd in 1998 het Nationaal Actieprogramma Een Leven Lang Leren gepubliceerd.¹³ Hierin wordt employability gedefinieerd als *“het vermogen van mensen om werk te krijgen en te houden”*. Dit gehele actieprogramma staat in het teken van het duurzaam inzetbaar maken van iedere Nederlander.

8 Biesta, G. (2006). What's the point of lifelong learning if lifelong learning has no point? On the democratic deficit of policies for lifelong learning. *European Educational Research Journal*, 5(3-4), 169-180.

9 Faure, E. et al. (1972). *Learning to be: the world of education today and tomorrow*. Paris: United Nations.

10 Biesta, G. (2006). Op cit. Zie ook: Volles, N. (2016). Lifelong learning in the EU: changing conceptualisations, actors, and policies. *Studies in Higher Education*, 41:2, 343-363, <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.927852>.

11 Thunissen, M., & Pen, C.-J. (2019). Een Leven Lang Ontwikkelen: van praten naar doen. In: Ros, A & M. Thunissen (red.), *Duurzaam leren en werken in een veranderende samenleving. Praktijkgericht onderzoek en tools voor praktijk en onderzoek*. Fontys University of Applied Sciences.; Nieuwenhuis, L., Gielen, P., & Nijman, D.-J. (2018). Een leven lang leren, een leven lang onderwijs? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34, 298-323; SER (2017). *Het nieuwe leren*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

12 SER (2017). *Het nieuwe leren*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

13 Min. OCW (1998). *Nationaal Actieprogramma Een leven lang leren*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

In de voetsporen van het (EU) Lissabon akkoord uit 2000, waarin de doelstelling is geformuleerd om een Europese kenniseconomie te creëren, komt de economische betekenis van LLO in het Actieplan Leven Lang Leren (Tweede Kamer, 2004-2005) nog sterker naar voren. Nederland streeft naar een toppositie binnen Europa, en om die te bereiken is het essentieel om (blijven) leren te stimuleren. Nieuw daarbij is de grote nadruk op ieders eigen verantwoordelijkheid voor een leven lang leren. De kern van de voorgestelde aanpak is het stimuleren van de eigen regie van mensen op hun loopbaan. *In deze logica worden “mensen, werkenden en niet-werkenden, (...) geacht zelf verantwoordelijkheid voor hun leerloopbaan te nemen.”*¹⁴ Dit nationale geluid is tot op heden gehandhaafd.¹⁵

Emancipatie en sociale inclusie

Ondanks de sterke nadruk op de economische betekenis van een leven lang ontwikkelen sinds de jaren 80 wordt in Nederland ook geregeld aandacht besteed aan het maatschappelijke belang van LLO. Het gaat hier dan eerder om een burgerschapsideaal binnen een na te streven ‘participatiesamenleving’, zoals ook uitgedrukt in Actieplan Leven Lang Leren: *“We moeten immers voorkomen dat er een kloof ontstaat tussen werkenden die volop kansen krijgen om zich te ontplooien en zich gemakkelijk aanpassen aan veranderingen in de samenleving, en niet-werkenden die zich veel moeilijker aanpassen. Ook deze mensen moeten zich aan de eisen van de moderne samenleving kunnen aanpassen en zich daarin thuis kunnen voelen.”*¹⁶

Specifieke doelgroepen die hierbij worden benoemd zijn groepen mensen die geen betaalde arbeid (meer) verrichten, groepen mensen die als gevolg van een fysieke of psychische handicap niet (meer) gericht kunnen zijn op de arbeidsmarkt, gepensioneerden, en huisvrouwen en -mannen.¹⁷

14 TK (2004-2005). Actieplan Leven Lang Leren. Kamerbrief van de staatssecretaris van Onderwijs Cultuur en Wetenschap. Tweede Kamer, vergaderjaar 2004-2005, 27406, nr. 32, p. 5.; Biesta (2006) spreekt in dit verband ook wel over de individualisering van een leven lang ontwikkelen, waarbij er een verschuiving is opgetreden van het recht van een individu op een leven lang ontwikkelen en de plicht van de overheid om hiervoor middelen en mogelijkheden te verstrekken, naar een plicht van het individu om verantwoordelijkheid te nemen voor zijn/haar levenslange ontwikkeling en het recht van de overheid om van al haar burgers te verlangen dat ze zich constant begeven in leer- en ontwikkelingsactiviteiten om te kunnen voldoen aan de vereisten van de globale economie. Zie ook TK (2018-2019). *Leven lang leren*. Kamerbrief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs Cultuur en Wetenschap. Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 30012, nr. 92., p. 1.

15 De WRR benadrukte in 2013 het belang van leven lang ontwikkelen voor het maatschappelijk verdienvermogen van Nederland in haar rapport *Naar een lerende economie*, en ook in de *Routekaart Leren en Ontwikkelen* komt de economische betekenis van een leven lang ontwikkelen naar voren. Zie: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2013). *Naar een lerende economie. Investeren in het verdienvermogen van Nederland*. Den Haag: WRR; en TK (2020-2021). *Leven Lang Leren*. Kamerbrief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Tweede Kamer, vergaderjaar 2020-2021, 30012, nr. 135.

16 TK (2004-2005). Actieplan Leven Lang Leren. Kamerbrief van de staatssecretaris van Onderwijs Cultuur en Wetenschap. Tweede Kamer, vergaderjaar 2004-2005, 27406, nr. 32., p. 4.

17 Min. OCW (1998). *Nationaal Actieprogramma Een leven lang leren*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Definities

Afhankelijk van de doelstellingen die worden nagestreefd worden ook verschillende definities van LLO gehanteerd. Al deze definities gaan uit van leren gedurende het hele leven, waarbij er in meer of mindere mate aandacht is voor de drie doelen die we hierboven hebben beschreven: persoonlijke ontwikkeling en zelfverwezenlijking, economische inzetbaarheid en productiviteit, en emancipatie en sociale inclusie.¹⁸

Voor dit rapport hanteren we als definitie de meest omvattende omschrijving. We definiëren LLO als het *“gedurende het 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.”*¹⁹ Dit algemene perspectief laat onverlet dat we ons in het empirisch onderzoek vanuit methodologische overwegingen conformeren aan een andere (inter)nationale definitie; daar vatten we LLO op als het onderwijs dat door de potentiële beroepsbevolking (zowel werkenden als niet-werkenden) wordt gevolgd nadat de initiële opleiding (de oorspronkelijke onderwijsloopbaan) is afgerond. Deze definitie spiegelt de doelstelling van de Nederlandse overheid om de leer- en ontwikkelcultuur te stimuleren en in dit verband te streven naar een scholingsdeelname van 62 procent van alle volwassenen (incl. pensionarissen) in Nederland in 2030.²⁰



Leven Lang Ontwikkelen is (pro)actief ontplooiën van kwaliteiten.

¹⁸ Een andere veelomvattende definitie in dit verband is bijvoorbeeld de volgende: “Leven lang ontwikkelen omvat alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven ontplooid worden om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren”, In: Thunissen, M., & Pen, C-J. (2019). Op cit., p. 12.

¹⁹ Kuijpers, M., & Draaisma, A. (2020). Op cit., p. 20.

²⁰ Ministerie van Sociale en Werkgelegenheid (2022). Kamerbrief Beleidslijnen Leven lang leren. 23 september 2022.

2.3 Onderscheiden niveaus

Om aanknopingspunten te vinden om LLO te kunnen onderzoeken en stimuleren, onderscheiden we drie niveaus: individu, organisatie en regio. In de praktijk gaat het hier om communicerende vaten. Ieder niveau kent zijn eigen onderzoeksvragen en zoeklichten, en houdt verband met bepaalde disciplines en thema's.

Tabel 2.1: Niveaus en zoeklichten.

| | Kernvragen | Zoeklichten (waar kijken we naar) | Disciplines | Aanverwante thema's |
|-------------|---|---|---|---|
| Individu | Hoe leer ik? Kan ik leren? Wil ik leren? | Motieven, drijfveren, kennis | Pedagogiek, Psychologie | Didactiek, werkomgeving, taken, samenwerking |
| Organisatie | Is de organisatie ingericht op leren en ontwikkelen? Wat is de bestaande en gewenste leer- en ontwikkelcultuur? | Leercultuur HRM instrumenten | HRM - Psychologie Bedrijf- en bestuurskunde | Leiderschap en management, externe omgeving, arbeidsvoorwaarden |
| Regio | Wat is de regionale identiteit met betrekking tot leren en ontwikkelen? Hoe bepalen institutionele verhoudingen de totstandkoming van leren en ontwikkelen? | Samenwerken Netwerkvorming Kennismanagement | Economie, Geografie, Sociologie, Onderwijskunde | Kenniscirculatie, innovatieve clusters, netwerken |

Individu

Op het individuele niveau gaat het om het kunnen en willen leren, om kennis, motivaties en drijfveren. Het begrip leren omvat op dit niveau vele ongelijksoortige cognitieve processen: van impliciet leren tijdens een individueel bestaan (conditionering en procedureel geheugen) naar expliciete, zelfbewuste vormen van leren – zowel gebonden aan situaties (episodisch), als feitelijk-abstract (semantisch). Een individu leert en ontwikkelt zich dus voortdurend op allerlei manieren, zonder zich hier altijd van bewust te zijn. In de meeste gevallen zal dit proces tot stand komen in interactie met andere mensen.

Organisatie

Bij de organisatie gaat het om de vraag of en hoe de organisatie is ingericht op leren en ontwikkelen. De vraag is dan welk instrumentarium de organisatie beschikbaar heeft en welke leercultuur er aanwezig is. Hierbij is leercultuur een abstract en ambigu begrip. Het verwijst naar concrete houdingen, waarden en gedragingen die verband houden met leren in al zijn verscheidenheid; het is dus maar de vraag wat deelnemers onder dit begrip verstaan (dit gezamenlijk ‘verstaan’ zou juist ook een van de uitkomsten van onderzoek kunnen zijn).

Box 2.1: Leercultuur: een veelomvattend begrip.

Het begrip leercultuur bestaat uit twee bestanddelen: leren en cultuur. Beide begrippen kennen een lange traditie geworteld in verschillende wetenschappelijke disciplines – de menselijke cultuur wordt traditioneel bestudeerd in de geestes- en sociale wetenschappen, leren in de psychologie. De laatste decennia zijn zowel het leren als de cultuur van mensen in toenemende mate beschouwd vanuit een breder biologisch-evolutionair kader. Mensen blijken niet de enige dieren te zijn die leren of kunnen beschikken over cultuur. Beide begrippen zijn daarmee zeer veelomvattend geworden. Met het begrip cultuur, bijvoorbeeld, kunnen we een sterke morele lading weergeven – het onderscheiden van ‘hogere’ en ‘lagere’ cultuur – of juist op meer objectieve wijze de leefwijze van een groep dieren (waaronder mensen) proberen te beschrijven.

Het begrip leercultuur wordt op verschillende manieren gedefinieerd. Een gangbare definitie luidt dat het moet gaan om een collectief, dynamisch systeem van basisassumpties, waarden en normen, dat richting geeft aan het leren van mensen in een organisatie. Men is het er overwegend over eens dat een leercultuur het scheppen van condities inhoudt, waardoor een klimaat ontstaat waarin werkenden kunnen en ook gaan reflecteren, samenwerken en experimenteren.²¹ Onderzoek van TNO heeft laten zien dat een leercultuur op de werkplek een ingewikkeld samenspel betreft tussen de veranderingen in de (directe) omgeving van de werkplek, de organisatie, de collega’s en leidinggevenden, de taak en de persoon.²² Reflecteren, samenwerken en experimenteren ontstaan niet vanzelf maar hangen af van deze interacties. Zelfs als organisaties er alles aan doen om ruimte te geven aan een leercultuur, is het nog niet gezegd dat werkenden daardoor gaan leren. Het realiseren van een leercultuur vraagt vanuit dit perspectief dus voortdurend om aandacht en investeringen.

Om bestaande leer- en ontwikkelculturen in beeld te brengen hebben we onder meer gebruikgemaakt van de zes bouwstenen op basis van Korevaar et al. (2020).²³ Tabel 2.2 geeft de bouwstenen weer, en laat ook zien hoe deze naar de praktijk kunnen worden vertaald. In de gesprekken met werkgevers aan ‘leertafels’ (zie hoofdstuk 5) hebben we deze bouwstenen als uitgangspunt genomen.

21 Örtenblad, A. (2002). Organizational Learning: A Radical Perspective. *International Journal of Management Reviews*, 4: 71-85. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00078>.

22 Van der Torre, W. et al. (2020). Lerende en innovatieve organisaties: een integraal organisatiemodel en praktijkvoorbeelden uit de IT, *Tijdschrift voor HRM*, 4.

23 Korevaar, R., J. van der Weide, S. Corporaal, M. Vos en L. Witteveen (2020). *Leercultuur in het MKB: geen luxe, maar noodzaak!* *Holland Management Review*, 192., pp. 73- 80. Zie ook: Weide, J. van der, L. Collou, S. Visschedijk, M. Vos en S. Corporaal (2022). *Bouwstenen van een integrale leercultuur: Wat is nodig in het MKB?* *Tijdschrift voor HRM*, 4.

Tabel 2.2: De zes bouwstenen van leercultuur op basis van Korevaar et al. 2020.

| Bouwsteen | Zichtbaar in |
|---|---|
| 1. Inhoud van het werk | Taakautonomie, taakcomplexiteit, taakvariëteit en uitdaging |
| 2. Ruimte en veiligheid om te ontwikkelen | Onderling vertrouwen, fouten mogen maken, experimenteeruimte |
| 3. Samenwerken en teamontwikkeling | Teamontwikkeling, kennisuitwisseling, samenwerking in diverse teams met andere disciplines |
| 4. Leiderschap gericht op ontwikkeling | Visie op leren uitdragen, rolmodel zijn en eigenaarschap stimuleren |
| 5. Organisatie-inrichting gericht op ontwikkeling | Ondersteunende structuren en systemen gericht op continue verbetering, en het vastleggen van leerervaringen, beoordelings- en beloningsstructuur voor ontwikkelinitiatieven, periodieke evaluatiemomenten en opleidingsbudget |
| 5. Organisatie verbinden met de externe omgeving | (Proactief) kennis opnemen van ontwikkelingen in de maatschappij en markt, co-creatie met klanten en leveranciers |

Regio

Is er ook zoets als een lerende regio? Daarover debatteren wetenschappers al lange tijd om eigenlijk tot de conclusie te komen dat regio’s niet zozeer leren, maar wel de actoren die zich in die regio’s bevinden.²⁴ Met actoren bedoelen we dan de stakeholders, in wat tegenwoordig de quadruple helix wordt genoemd: overheidsorganisaties, werkgevers/bedrijfsleven, onderwijs- en kennisinstellingen en tot slot de burgers/inwoners. Het idee is dat door betere verbindingen en vooral gezamenlijk optrekken (kenniscirculatie en co-creatie) men onderling van elkaar kan leren in zogenaamde eco-systemen. Dit moet uiteindelijk leiden tot innovatie, en het versterkt de responsiviteit van de regionale economie. De WRR heeft benadrukt dat dit een moeilijk te realiseren proces is:

“Leren is niet alleen relevant voor mensen die de arbeidsmarkt betreden, maar ook daarna, zowel op de werkplek als daarbuiten. Het is in Nederland, ondanks enkele decennia vergaderen, nog niet gelukt om dat serieus uit te werken. (...) Het gaat er daarbij om infrastructuur, instituties en menselijk kapitaal zodanig toe te rusten dat ze adequaat kunnen inspelen op wisselende omstandigheden.”²⁵

24 Rutten, R.P.J.H. & F. Boekema (2012) From Learning Region to Learning in a Socio-spatial Context, *Regional Studies*, 46:8, 981-992, DOI: 10.1080/00343404.2012.712679.

25 Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2013). *Naar een lerende economie: investeren in het verdienvermogen van Nederland*. Den Haag, p. 370.



2.4 Conclusies

De lang voorspelde maar toch nog onverwacht opgetreden arbeidsmarktkrapte van de afgelopen jaren lijkt een nieuwe mogelijkheid te bieden voor verdere stimulering van leven lang ontwikkelen. We zien op dit moment vele nieuwe initiatieven ontstaan die zich richten op het verbeteren van markt- en systeemwerking. Onderzoek kan deze initiatieven ondersteunen, waarbij moet worden aangetekend dat dit onderwerp zich niet gemakkelijk laat operationaliseren en meten. Dit onderzoekstechnische probleem volgt direct uit de veelzijdigheid van het begrip LLO dat zich in vele combinaties van doelen (economische inzetbaarheid, inclusie, zelfontplooiing) en actoren of niveaus (individu, organisatie, regio) kan manifesteren. Een overzicht van bestaande bronnen en literatuur over dit thema vindt u in bijlagen 6.1 en 6.2.

Juist op een krappe arbeidsmarkt moet leren en ontwikkelen zoveel mogelijk plaats vinden op of dichtbij de werkplek; en ook voor leren buiten het werk ontstaat de vraag vaak op die werkplek, en komt een gedeelte van de facilitering van de werkgever: versterking van de leer- en ontwikkelcultuur in bedrijven is dus hoogst relevant. In dit onderzoek hebben we werkgevers en burgers bevroegd op hun huidige investeringen in leven lang ontwikkelen, en een aantal leertafels georganiseerd om het gesprek over leer- en ontwikkelcultuur te voeren. We rapporteren daarover in de volgende hoofdstukken.

Leren en ontwikkelen
moet zo veel mogelijk
plaatsvinden op of
dichtbij de werkplek.