

Een pragmatische omschrijving van leven lang ontwikkelen

Louis Polstra

Aanleiding	1
Doelen leven lang ontwikkelen.....	1
Bestaande definities.....	2
Leven lang ontwikkelen ten behoeve van employability.....	3
Leren en onderwijs	3
Doelgroep.....	4
Werkdefinitie	5
Indicatoren.....	5
Geraadpleegde bronnen	8

Lectoraat Human Capital
Centre of Expertise Ondernemen
Hanzehogeschool Groningen

7 december '23

Aanleiding

Het Kaderdocument Programmaplan Werk in Zicht 2023-2027 beschrijft hoe het samenwerkingsverband van Groningse en Noord-Drentse gemeenten en UWV in Groningen samen met haar partners (onderwijs, sociale partners, werkgevers, SBB) wil bijdragen aan de ontwikkeling van de inwoners van de arbeidsmarktregio Groningen & Noord-Drenthe, zodat deze (blijvend) deel kunnen nemen aan de arbeidsmarkt. Daarbij wordt een goede werk-privé balans belangrijk gevonden, evenals het hebben van volwaardig en duurzaam werk dat voorziet in bestaanszekerheid. Het Kaderdocument vormt het raamwerk van deze notitie. Dit raamwerk is belangrijk, omdat er in de literatuur over leven lang ontwikkelen meerdere definities worden gehanteerd. De definitie hangt namelijk samen met ontwikkelingen in de samenleving, de vraagstukken die zich daarin voordoen en de doelen, die men met leven lang ontwikkelen wil bereiken (Aspin & Chapman, 2000). Letterlijk genomen gaat leven lang ontwikkelen immers iedereen altijd aan. De mens is vanaf de geboorte tot de dood een lerend wezen bij alles wat hij doet: leren lopen, leren rekenen, leren hoe een machine werkt, leren een I-pad te bedienen, et cetera. Juist omdat leren dan allesomvattend is, is er behoefte om leven lang ontwikkelen zo te omschrijven dat het handvatten geeft voor de dienstverlening, die voortvloeit uit het Kaderdocument.

Met dienstverlening wordt altijd een bepaald doel nagestreefd. In de notitie staan we eerst stil bij de doelen van leven lang ontwikkelen. Er is nagegaan welke definities met welke doelstelling er internationaal worden gehanteerd. Daarna wordt ingezoomd op Nederland. De dienstverlening in het WIZ-Kaderplan 2023-2027 is bedoeld om het lang leven ontwikkelen te stimuleren, dus op leren. Wat verstaan we onder leren? Welke rol speelt scholing daarin? En is het mogelijk om daarmee een afbakening van het dienstverleningsaanbod in de definitie op te nemen? Dienstverlening richt zich op een doelgroep. We vinden daarom het belangrijk dat de omschrijving van de doelgroep terugkomt in de definitie. Na deze vraag te hebben beantwoord, volgt de werkdefinitie.

Omdat deze notitie ten grondslag ligt aan een mogelijk te ontwikkelen monitor, worden op basis van de definitie en de onderbouwing ervan indicatoren voor het inzichtelijk maken van leven lang ontwikkelen geformuleerd.

Doelen leven lang ontwikkelen

We nemen voortdurend informatie tot ons en trekken daaruit conclusies voor onze handelen. Vervolgens kijken we terug of we hebben bereikt wat we hebben beoogd en trekken er lering uit. *‘Misschien had ik toch een andere schroevendraaier moeten pakken, dan weet ik dat voor de volgende keer’*. Dit heeft tot gevolg dat er definities over leven lang ontwikkelen zijn, waarin de auteur het heeft over ‘a cognitive process which starts in early childhood and ends in late old age.’ (Harangi, 2003, p. 225 aangehaald door Óhidy, 2008). Zo’n definitie kent geen begrenzing, zowel wat betreft de doelgroep, als de omgeving waar zich dit cognitief proces zich afspeelt.

Het samenwerkingsverband wil voor haar inwoners een stimulerende leeromgeving aanbieden. Een leeromgeving is een van de drie pijlers van educatie (Illeris, 2009). De andere twee zijn drijfveren (de motivatie om te leren) en de inhoud (het vermogen deze tot je te nemen en de wijze waarop die je wordt aangeboden). Educatie is een georganiseerde leeromgeving en is altijd doelgericht. De pedagoog Biesta (2020) onderscheidt drie doelen:

- *Kwalificatie*. Leren is bedoeld kennis en vaardigheden op te doen om zich op de arbeidsmarkt te begeven, maar ook om als burger aan het democratisch bestel deel te kunnen nemen.
- *Socialisatie*. Leren verbindt de persoon met een sociale, culturele of politieke groep ordening.

- *Persoonsvorming* (subjectificatie). Wie ben ik, wat kan ik en wie wil ik zijn? Leren maakt de persoon autonoom en onafhankelijk in zijn denken en daarmee in z'n handelen.

In de definitie moet één of meerdere van bovenstaande doelen terugkomen.

Bestaande definities

Internationaal

Na de Tweede Wereldoorlog hebben de drie transnationale organisaties UNESCO, OECD en EU het nationaal beleid van leven lang ontwikkelen sterk beïnvloed. Elke organisatie heeft daarbij z'n eigen definitie van wat leven lang ontwikkelen is (Duke, 1986).

Bij de UNESCO ging het decennialang vooral om persoonsvorming. Voor vaktraining of -onderwijs was in haar omschrijving eerst geen plaats. In de laatste decennia is er in haar definities zowel persoonsvorming als participatie in sociale, economische en culturele ontwikkeling terug te vinden ([Lifelong learning | Institute for Lifelong Learning \(unesco.org\)](#)).

De wortels van de Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) liggen in de Organisation for European Economic Cooperation (OEEC), dat was opgericht om na de Tweede Wereldoorlog het Marshall plan uit te voeren. Het is dan ook niet verwonderlijk dat leven lang ontwikkelen volgens de OECD bij moet dragen aan kwalificatie voor de arbeidsmarkt (Kallen & Bengtsson, 1973; [Learning for life - OECD](#); OECD 2021).

De Europese Unie heeft lange tijd gekoerst op het gedachtengoed van UNESCO en OECD. Halverwege de jaren negentig van de vorige eeuw verscheen een eerste 'white' paper, waarin net als bij de OECD leven lang ontwikkelen gezien werd als een instrument om werkloosheid en armoede te bestrijden. Al snel werd de definitie van leven lang ontwikkelen verbreed en werd persoonlijke ontwikkeling en socialisatie in de omschrijving opgenomen. De huidige omschrijving luidt: *'Lifelong learning encompasses all learning activities undertaken throughout life with the aim of improving knowledge, skills and competences, within personal, civic, social or employment-related perspectives. The intention or aim to learn is the critical point that distinguishes these activities from non-learning activities, such as cultural or sporting activities'* ([Glossary:Lifelong learning \(LLL\) - Statistics Explained \(europa.eu\)](#)). Opvallend aan deze definitie is dat culturele en sportactiviteiten als niet-lerend worden gedefinieerd, terwijl om viool te kunnen spelen of een bal goed te trappen er toch echt geleerd moet worden. Tegelijkertijd wordt hiermee een domeinafbakening gemaakt, die gekoppeld wordt aan het doel van het leren.

Leven lang ontwikkelen in Nederland

Met de volkshogescholen, volksuniversiteiten en de Maatschappij tot Nut van 't Algemeen kent Nederland al een lange traditie van leven lang leren, maar pas in de jaren zeventig duikt het begrip leven lang leren op in de nationale beleidsagenda. Aanvankelijk werd de lijn van 'verheffing' van volk (socialisatie als doel) voortgezet. Na de economische crisissen in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw werd leven lang leren¹ ingezet ten behoeve van maatschappelijke-economische doelen. Hoewel internationaal de definitie van leven lang ontwikkelen breder werd, is in het Nederlands overheidsbeleid de economische doelstelling dominant gebleven. Vanaf het Nationaal Actieplan Leven lang leren uit 1998 worden drie doelen nagestreefd: - economisch competitie, - integratie (van migran-

¹ Internationaal wordt altijd leven lang leren gehanteerd. In Nederland wordt er de afgelopen tien jaar de term leven lang ontwikkelen gebezigd, hoewel er nog steeds periodiek een leven lang leren survey onder de bevolking wordt uitgezet. Leren is ingeruild voor ontwikkelen, omdat met leren de nadruk kwam te liggen op onderwijs, terwijl veel leren buiten het onderwijs plaatsvindt.

ten en uitkeringsontvangers), - persoonlijke ontwikkeling (OECD, 2005). Het zwaartepunt blijft echter op blijvende inzetbaarheid in het arbeidsproces liggen. Het doel van het Nationaalplan is dus kwalificatie (Ministerie van OCW, 1998).

En in 2015 vroeg minister Bussemaker van OCW de SER om *‘bij te dragen aan de visievorming op het terrein van leren in de toekomst. Gelet op de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt neemt het belang van permanent leren, een sterke leercultuur en een inclusieve en responsieve samenleving steeds meer toe. Dat vraagt om het ontwikkelen, activeren en effectief benutten van de skills van de beroepsbevolking, zo staat in de brede adviesaanvraag.’* Kwalificatie ten behoeve van de arbeidsmarkt is sindsdien het dominante perspectief in het Nederlands overheidsbeleid en in onderzoek ernaar (De Grip, 2021). Dit is ook zichtbaar in de STAP-regeling. Zo staat in de Kamerbrief STAP-budget het volgende geschreven:

STAP als onderdeel van het LLO-beleid

Leven lang ontwikkelen (LLO) draagt bij aan het versterken van de duurzame inzetbaarheid van werkenden, het biedt uitzicht op nieuw werk, het stimuleert doorgroeien in de loopbaan en draagt bij aan werkplezier en inkomenszekerheid (Van Gennip & Wiersma,] 2020, p. 2)

Leven lang ontwikkelen ten behoeve van employability

De Nederlandse hoogleraren Kuipers en Draaisma (2020) koppelen leven lang ontwikkelen dan ook aan employability. Employability vraagt naast beroepsspecifieke kennis en vaardigheden (de kwalificatie), ook om persoonlijke flexibiliteit om zich aan te passen aan veranderingen op de arbeidsmarkt. En om het weten hoe een balans te vinden tussen belangen van de werkgever en loopbaan en privé-doelen (persoonsovervorming). Employability vereist tevens organisatiesensitiviteit om te participeren en te presenteren in groepsverbanden (socialisatie). Zij hebben hun definitie *‘Gedurende het hele leven (pro)actief ontplooiën van kwaliteiten op basis van eigen interesses en waarden voor een duurzame bijdrage aan de samenleving, eigen gezondheid en geluk’* (Kuipers, Semeijn & Van der Heijden, 2019) voorgelegd aan 34 respondenten, zowel praktisch als theoretisch opgeleiden die werkzaam zijn voor groot-, midden- en kleinbedrijf en aan docenten van mbo- en hbo-instellingen. Zij komen op basis van hun reacties tot de volgende uitgangspunten bij het definiëren van leven lang ontwikkelen:

- Gericht op het ontwikkelen van persoonlijke doelen, interesses en geluk.
- Zelfsturing waarop iemand zich wil ontwikkelen.
- Tevens gericht op een bijdrage aan de samenleving in het algemeen of de werkomgeving in het bijzonder.
- Anticipatie op ontwikkelingen in het huidige en toekomstige werk met behoud van lichamelijke, psychische en sociale gezondheid van een persoon

De eerste twee bullets corresponderen met de wijdverbreide overeenstemming in de wetenschap dat motivatie een belangrijke rol speelt bij leren (zie o.a. Illeris, 2009; Ryan & Deci, 2000). De derde bullet is door het woord ‘of’ tweeslachtig geformuleerd. Leven lang ontwikkelen hoeft volgens dit uitgangspunt niet persé bij te dragen aan de werkomgeving. Een bijdrage aan de samenleving is voldoende, maar wat die bijdrage zou moeten zijn, blijft ongewis. De vierde bullet geeft daarentegen expliciet aan waar leven lang ontwikkelen iets aan moet toevoegen, namelijk ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Leren en onderwijs

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht voert al vanaf 2004 onderzoek uit naar de stand van zaken van leven lang ontwikkelen (De Grip, 2021). Het

doel van leven lang ontwikkelen is volgens deze onderzoekers *'het op peil houden en vergroten van iemands competenties zodat iedereen inzetbaar blijft op de arbeidsmarkt'* (Fouarge, e.a., 2018, p V). Om de drie jaar verzamelen ze met behulp van een enquête onder de beroepsbevolking hiervoor gegevens. In het onderzoek wordt een onderscheid gemaakt tussen formeel leren (gestructureerd, afgesloten met toetsing, waarna een diploma of certificaat wordt uitgereikt), non-formeel (ook georganiseerd en doelgericht maar minder systematisch ingericht en zonder afsluiting met een diploma of certificaat) en informeel leren (leren vindt terloops, ongeorganiseerd plaats als bijproduct van andere activiteiten).

Formeel en non-formeel leren kan zowel plaatsvinden in initieel onderwijs als in post-initieel onderwijs. Onder post-initieel onderwijs verstaat het CBS onderwijs op het moment dat iemand de arbeidsmarkt betreedt ([Postinitieel onderwijs \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderwerpen/postinitieel-onderwijs)). Alleen post-initieel onderwijs kan bijdragen bij aan de employability van de deelnemer, omdat initieel onderwijs plaatsvindt voorafgaand aan het betreden van de arbeidsmarkt.

Post-initieel onderwijs is volgens de werkenden voor ruim 70% bruikbaar voor de huidige baan en voor 60% voor een andere baan binnen de branche (Fouarge, e.a., 2018). Werklozen schatten de bruikbaarheid voor een baan gemiddeld op 40%.

Ruim 90% van de tijd van leren van werkenden wordt besteed aan informeel leren op de werkvloer. Informeel leren op de werkvloer wordt per definitie als bruikbaar voor de huidige baan gezien. Gevraagd is wat informeel leren van tijd met kinderen, mantelzorg en vrijwilligerswerk voor de baan voor werkenden oplevert. De score varieert tussen 12% en 25%. Dezelfde percentages bij deze vormen van informeel leren zien we bij de groep niet-werkenden, die dus niet informeel leren op het werk. De onderzoekers schrijven in een voetnoot overigens dat het voor de respondenten lastig is de waarde voor de arbeidsmarkt van bijvoorbeeld betere zelfkennis of reflectie in te schatten.

De drie varianten van leren (formeel, non-formeel en informeel) zeggen nog niks over de inhoud van het leren. Ten behoeve van de toekenning van het STAP-budget is er een afwegingskader gemaakt waarin onderscheid gemaakt wordt tussen (Künn-Nelen, Montizaan, 2021):

1. Scholing gericht op het vergroten van het leervermogen (vergroting zelfvertrouwen in het leren, het overwinnen van leerangst en het "leren te leren")
2. Scholing gericht op het vergroten van basisvaardigheden (lezen, schrijven, rekenen, digitale basisvaardigheden)
3. Scholing gericht op het vergroten van de algemene inzetbaarheid (zelfmanagement, sociale vaardigheden, leiderschapsvaardigheden, innovatieve vaardigheden)
4. Scholing gericht op het vergroten van beroeps specifieke vaardigheden

Het idee hierachter is dat er een gelaagdheid nodig is. Zonder leervermogen heeft het geen zin om te scholen in basisvaardigheden en die basisvaardigheden zijn weer nodig om de algemene inzetbaarheid door middel van scholing te vergroten. Dit vraagt dus om een goede matching tussen leerbehoefte en scholingsaanbod.

Doelgroep

Omdat het gaat om employability, betreft leven lang ontwikkelen de beroepsbevolking. Het CBS omschrijft de beroepsbevolking als 'personen van 15 tot 75 jaar die ofwel betaald werk hebben (werkzame beroepsbevolking), of recent naar betaald werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (werkloze beroepsbevolking)' ([Beroepsbevolking \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderwerpen/beroepsbevolking)). Deze omschrijving sluit bijna 25% van de bevolking van 15 tot 75 jaar uit, omdat zij geen werk hebben gezocht en/of niet direct beschikbaar zijn. Geen werk zoeken of niet direct beschikbaar zijn, hangt sterk van de

omstandigheden waarin iemand verkeerd af. Het Groningse experiment met de basisbanen leert dat ook langdurig uitkeringsontvangers in staat zijn om te werken indien de baan aangepast wordt aan hun vermogen (Mosselman & Polstra, 2023).

In het Kaderdocument wordt geschetst dat men zich wil richten op *(potentiële) deelnemers aan de arbeidsmarkt*. Daarvoor ontwikkelt men activiteiten op drie sporen. Met de sporen 'bereiken' en 'ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid' geeft het samenwerkingsverband aan dat ze ook groepen, die nog niet actief zijn op de arbeidsmarkt, wil stimuleren om zich te ontwikkelen. Het is daarom wijs in de definitie **alle** in de arbeidsmarktregio woonachtige personen van 15 tot 75 jaar op te nemen als doelgroep voor leven lang ontwikkelen.

Werkdefinitie

Uitgangspunt bij het formuleren van een definitie is de aansluiting bij het Kaderdocument Programmaplan Werk in Zicht 2023-2027. Binnen dit programma moeten keuzes gemaakt worden welke activiteiten er binnen vallen, voor welke specifieke inwonersgroep en hoe deze activiteiten te monitoren. Een te globale definitie begrenst niet. Op basis van bestaande literatuur is de volgende werkdefinitie opgesteld:

Leven lang ontwikkelen draait om leren in post-initieel onderwijs en informeel leren op en buiten het werk, waarbij het onderwijs en leren aansluit bij eigen interesses, kwaliteiten en talenten van 15- tot 75-jarigen om aansluiting te vinden bij en te behouden op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt of de eigen positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Indicatoren

Als we het hebben over indicatoren, moet er een onderscheid gemaakt worden tussen:

- input indicatoren (budget, personeel, materieel, tijd, werkwijze),
- output indicatoren (aantal deelnemers, certificaten, kwaliteit dienstverlening, tevredenheid),
- outcome indicatoren (vaardigheden, kennis, attitude, welbevinden),
- impact indicatoren (sociaaleconomisch, arbeidsmarktpositie).

In het Kaderdocument staan een aantal ingezette dan wel de voorgenomen acties:

Kansrijk Opleiden	E-portfolio
Sluit. aanpak jongeren	Kansrijk Talent
WIZ-Jobcoaching	Durf jij?!
Praktijkleren	Talentperron in de regio
Leerwerkloket	WIZ Ontwikkel Centra
Social Return	Sociaal Ontwikkel Partners
Het Noorden Werkt Door	WIZ-Academy
Talenttour	WIZ-LAB

In de uitvoering zullen hier nieuwe acties worden toegevoegd en sommige zullen verdwijnen. Bij deze acties hoort een aantal inputindicatoren, waaronder de werkwijze (mobility mentoring, matchingstool, out reaching werken, publiekscampagne, etc.).

Ten behoeve van dit document is gezocht naar wetenschappelijke onderbouwing van arbeidsre-integratiedienstverlening. Er is een meta-analyse uitgevoerd onder Engelstalige wetenschappelijk publicaties over effectstudies naar arbeidsre-integratiemaatregelen (Vooren e.a. 2017). De hele dataset bevat 630 effecten en 277 verschillende groepen en programma's. Uit deze analyse blijkt dat

scholingsprogramma's en het aanbieden van gesubsidieerde banen en werkervaringsplaatsen een positief effect hebben op het vinden van een baan. Er zijn geen verschillen gevonden tussen leeftijdscategorieën en gender. Ook de looptijd maakt niks uit. Kortdurende scholing blijkt dus even effectief te zijn als langer durende scholing. Er is gekeken naar het effect van werkloosheidspercentage en economische groei op het vinden van een baan. Deze hebben geen invloed op de uitkomst. Dit betekent dat de gevonden effecten stabiel zijn. Een ideaal programma zou volgens de onderzoekers dan ook moeten bestaan uit een combinatie van (om-)scholing en een al dan niet gesubsidieerde stage- of werkervaringsplaats.

Uit de studie is echter ook gebleken dat gesprekken met werkcoaches en maatschappelijk werkers geen significant effect hebben. UWV heeft echter wel een positief effect van gesprekken bij de werkzoekende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt gevonden (Lammers 2022). Dit komt overeen met bevindingen van een Deens experiment (Graversen en Van Ours, 2008).

De aangehaalde studies richten zich op uitstroom naar een betaalde baan. Voor werkzoekenden met een grote afstand is dit nog een brug te ver. Passende uitkomstmaten bij hen zijn sociale activiteiten en onbetaalde arbeid (b.v. vrijwilligerswerk). Erasmus School of Economics vindt bij de gemeente Gilze en Rijen een positief netto effect van sociale activering op stijging op de participatieladder (Van Nes, De Vleeschouwer, Zandvliet, 2021). Lub (2017) komt in zijn literatuurstudie naar 100 publicaties tot de conclusie dat persoonlijke aandacht en het aansluiten bij wensen, interesses van de cliënt werkzame elementen zijn in het bevorderen van participatie. Het onderzoek naar de Nederlandse bijstandsexperimenten toont aan dat een minder streng uitkeringsregime de baankansen niet doet verminderen en dat werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt meer onbetaald werk gaan verrichten (Betrkó e.a, 2023, Verlaat e.a. 2023). Deze bevindingen onderbouwen dat het voor deze groep belangrijk is om aan te sluiten bij de eigen wensen en behoeften van de werkzoekenden.

Het is kortom van belang om de juiste actie in te zetten voor de juiste groep. Indien na de haalbaarheidsstudie besloten wordt om de monitor te ontwikkelen, zal dit nader in kaart worden gebracht. In onderstaande twee tabellen presenteren we daarom een lege kolom. We gebruiken de monitorgegevens om de cellen in deze kolom steeds verder en scherper in te vullen. De monitor zal gelinkt zijn aan de werkdefinitie. Dat betekent dat gegevens van alle inwoners van 15 tot 75 worden verzameld.

In het Kaderdocument wordt een onderscheid gemaakt tussen inwoners die de aansluiting op de arbeidsmarkt willen vinden en inwoners die hun positie op de arbeidsmarkt willen behouden of verbeteren. Daarnaast worden ook werkgevers genoemd als doelgroep voor acties. Werkenden hebben immers ook te maken met de leercultuur van hun organisatie waarvoor ze werken. Stimuleert en maakt de organisatie leven lang ontwikkelen mogelijk?

Groep aansluiting vinden (In relatie tot het WIZ-Kaderplan 2023-2027: Ontwikkelen)

Acties	Output indicatoren	Outcome indicatoren	Impact indicatoren
	Geen actie		Niet actief
	Aantal niet-werkende deelnemers met of zonder uitkering van events die worden georganiseerd	Enthousiasme en motivatie om baan te zoeken, opleiding te volgen of vrijwilligerswerk te doen	Deelname aan baan Deelname aan post-initieel formeel onderwijs Deelname aan zelfstudie Deelname aan vrijwilligerswerk

	Aantal contacten (passieve) inwoners	Leren dat sociale activiteiten belangrijk zijn.	Deelname activeringstraject
	Aantal inwoners toegeleid naar ...	Leren op tijd komen Leren omgaan anderen Tevredenheid inwoner	Vrijwilligerswerk, Sociale structurele activiteiten (b.v. kaartclub), Mantelzorg, Dagbesteding,
	Aantal inwoners toegeleid naar ...	Leren nieuwe kennis en vaardigheden Tevredenheid inwoner	(Individuele) scholing, Workshops, PTO en/of trainingscentrum, Oriëntatietraject, Werkervaringsplaats
	Aantal inwoners toegeleid naar ...	Leren werknemersvaardigheden Tevredenheid inwoner	Werkervaringsplaats (regulier), Proefplaatsing, LKS
	Aantal inwoners met parttime inkomsten ondersteund	Leren om te gaan met baaneisen	Parttime inkomsten met ondersteuning of nazorg
	Aantal werkenden ondersteund	Leren om te gaan met baaneisen	Werk met ondersteuning of nazorg
			Werk zonder ondersteuning of nazorg

Groep aansluiting houden en/of positie verbeteren (In relatie tot het WIZ-Kaderplan 2023-2027: Duurzame Inzetbaarheid)

Acties	Output indicatoren	Outcome indicatoren	Impact indicatoren
	Aantal werkenden deelnemers van events die worden georganiseerd. Tevredenheid over de events	Enthousiasme en motivatie om zich te ontwikkelen	Deelname aan post-initieel onderwijs (formeel en/of non-formeel) Deelname aan zelfstudie
	Aantal mensen gesproken die parttime werken	Enthousiasme en motivatie om opleiding te volgen	Deelname aan post-initieel formeel onderwijs Deelname aan zelfstudie Uitbreiding werkzame uren
	Aantal personen en uren formele onderwijsactiviteiten af te sluiten met certificaat of diploma		Baan wisseling naar groeisectoren / kansrijke baan

Werkgevers

Acties	Output indicatoren	Outcome indicatoren	Impact indicatoren
	Aantal werkgevers die worden bereikt	Bereidheid om te investeren in het leven lang ontwikkelen van medewerkers	Toename aantal werknemers dat post-initieel onderwijs volgt en/of aan zelfstudie doet

	Tevredenheid met dienstverlening en infrastructuur van WIZ		
--	--	--	--

Geraadpleegde bronnen

Aspin, D.N., Chapman, J.D. (2000). Lifelong learning: concepts and conceptions. *International Journal of Lifelong Education*, 19:1, 2-19, DOI:10.1080/026013700293421.

Betkó J, Spierings N, Gesthuizen M, and Scheepers P. (2023) Fewer obligations for welfare recipients, more social and economic activities? Results from an experiment with less conditional welfare regimes. *Journal of Social Policy*. <https://doi.org/10.1017/S0047279423000545>.

Biesta, G. (2020). Risking ourselves in education: Qualification, socialization, and subjectification revisited. *Educational Theory*, 70(1), 89-104..

Chris Duke (1986) Continuing education trends and policy implications, *Journal of Education Policy*, 1:3, 255-270, DOI: 10.1080/0268093860010304.

De Grip, A. (2021). Van een leven lang leren naar een leven lang ontwikkelen: De veranderende betekenis van het post-initieel leren. ROA. <https://doi.org/10.26481/spe.20210624ag>.

Duke, C. (1986). Continuing education trends and policy implications. *Journal of Education Policy*, 1(3), 255-270. <https://doi.org/10.1080/0268093860010304>.

Fouarge, D., van Eldert, P., de Grip, A., Künn, A., & Poulissen, D. (2018). *Nederland in leerstand*. ROA. ROA Reports Nr. 004 <https://doi.org/10.26481/umarep.2018004>.

Graversen, B.K., Van Ours, J. C. (2008), How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program. *J. Public Econ*. 92, 2020–2035.

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Lifelong_learning_\(LLL\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Lifelong_learning_(LLL))

<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/beroepsbevolking>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/postinitieel-onderwijs>

<https://www.oecd.org/education/learningforlife.htm>

<https://www.uil.unesco.org/en/unesco-institute/mandate/lifelong-learning>

Illeris, K. (2009) A comprehensive understanding of human learning. In: Illeris, K. (ed.) *Contemporary Theories of Learning Learning theorists ... in their own words*. Routledge.

Kallen, Dennis, k. Bengtsson, J. (1973). *Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning*. OECD, Centre for Educational Research and Innovation.

Kuijpers, M., & Draaisma, A. (2020). *Loopbaangericht Leven Lang Ontwikkelen. Economisch en zingevingsperspectief voor nu en de toekomst. Onderzoeksrapport*. Heerlen: Bijzondere Leerstoel Leeromgevingen en -loopbanen.

Kuijpers, M., Semeijn, J. & Van der Heijden, B. (2019). Een loopbaanperspectief op een 'leven lang ontwikkelen'. Science guide 14 mei 2019. <https://www.scienceguide.nl/2019/05/een-loopbaanperspectief-op-leven-lang-ontwikkelen/>.

Künn-Nelen, A., Montizaan, R. (2021) *Afbakening arbeidsmarktgerichtheid niet-OCW erkende scholing voor STAP regeling*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt Universiteit Maastricht.

Lammers, M. (2022) De effectiviteit van WW-dienstverlening. De meerwaarde van persoonlijke dienstverlening aan WW-gerechtigden. *UWV Kennisverslag 2022-5*. UWV.

Lub, V. (2017). *Participatie in de bijstand: wat leert de wetenschap?* Bureau voor Sociale Argumentatie.

Ministerie van OCW (1998). *Nationaal Actieplan Leven lang leren*. Ministerie van OCW.

Mosselman, K., & Polstra, L. (2023). De praktijk van basisbanen: Monitor van het experiment Basisbanen in Groningen. Hanzehogeschool Groningen - Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap.

OECD (2005). Thematic Review on Adult Learning. The Netherlands; Country Note. <https://www.oecd.org/netherlands/34813512.pdf>.

OECD (2021). OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>.

Óhidy, Andrea. (2008). *Lifelong Learning. Interpretations of an Education Policy in Europe*. 10.1007/978-3-531-91123-6.

Ryan RM, Deci EL. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 55(1):68–78.

[Types of Indicators in Monitoring and Evaluation \(M&E\) | Examples - EvalCommunity](#)

Van Nes, P., De Vleeschouwer, E., Zandvliet, K. (2021) *Effectiviteit re-integratievoorzieningen gemeente Gilze en Rijen*. Erasmus School of Economics.