



BREDE WELVAART IN NOORDWEST-FRYSLAN LANG ZULLEN WIJ LEREN?

VERWACHTINGEN, PRAKTIJK EN DE BREDE WELVAART

CIJFERS / MENSEN / INZICHT

// INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	4
1. Inleiding	5
2. Beleidsverwachtingen: een leven lang leren?	8
- Onderwijs en arbeidsmarkt als speerpunt	8
- Kernveronderstellingen over leren en ontwikkelen	9
- Een leven lang ontwikkelen?	10
3. Praktijkverkenning: leren en ontwikkelen	11
- Kerngegevens: opleiding en onderwijs in Noordwest-Fryslân	11
- Praktijkbeelden uit de SWOT-analyse	12
- Panel Fryslân: ervaringen en verwachtingen over leren	13
- Verdiepend interviews: sleutelfiguren uit Noordwest-Fryslân	15
- Eerder onderzoek: interviews Friese jongeren met mbo-diploma	18
- Informeel leren als aandachtspunt voor leven lang leren	18
4. Reflectie vanuit het brede welvaartsbegrip	20
- Internationale meetsystematiek voor brede welvaart	20
- Leren en ontwikkelen binnen het brede welvaartsbegrip	22
- Reflectie: het brede welvaartsbegrip, de praktijk en de ambities	22
5. Conclusie	24
Geraadpleegde bronnen	25

// SAMENVATTING

Een goed opgeleide bevolking is belangrijk voor de ontwikkeling van een regio, dat is de algemene gedachtegang. Zo ook in Noordwest-Fryslân, want met een actieplan heeft deze regio in 2020-2021 de ambitie uitgesproken om sociaaleconomische kansen te benutten en te verzilveren. Daarbij heeft het onderwerp van leren en ontwikkelen (door inwoners) een prominente plek gekregen met de programmaliijn 'Onderwijs en arbeidsmarkt'. Tegelijkertijd is deze regio bezig met het onderwerp brede welvaart door te verkennen hoe deze valt te versterken met gericht beleid. In deze verdiepingsstudie staat het Fries Sociaal Planbureau (FSP) stil bij hoe leren en ontwikkelen volgens het brede welvaartsbegrip en als onderdeel binnen de regionale ambities elkaar (kunnen) aanvullen. Dit onderzoek maakt deel uit van een meerjarig onderzoekstraject naar de brede welvaart in Noordwest-Fryslân (de gemeenten Waadhoeke en Harlingen).

In dit onderzoek is eerst gekeken naar de verwachtingen over leren en ontwikkelen door inwoners in het brede welvaartsbegrip en het sociaaleconomisch actieplan. Daaruit blijkt dat over dit leren en ontwikkelen verschillende beelden bestaan. Binnen het brede welvaartsbegrip staat leren en ontwikkelen sterk in het teken van 'menselijk kapitaal' met het aandeel hoogopgeleiden als een belangrijke graadmeter van dit kapitaal. Doorlichting van de ambities uit het sociaaleconomisch actieplan laat zien dat de regio (deels) andere accenten legt. Hierbij staat leren en ontwikkelen sterk in het teken van reageren en anticiperen op de (toekomstige) arbeidsvraag in Noordwest-Fryslân. Daartoe zijn hoogopgeleiden relevant, maar lijkt de vraag het grootst te zijn naar de inwoners met een praktische opleiding op mbo-niveau 3 en 4 en dan met name in de techniek en zorg. Dit verschil is een aandachtspunt, want binnen de huidige manier waarop brede welvaart wordt gemeten (CBS-meetmethode) blijft de relevantie van praktisch geschoolden onbelicht. Bovendien is de vraag hoe zinvol het aandeel hoogopgeleiden als indicator is om richting te geven aan regionale ontwikkeling. Het is een relevant kerngegeven, maar verandert naar verwachting niet snel en doet als (enige) uitkomstmaat onvoldoende recht aan het initiatief vanuit de regio.

Om zicht te krijgen op leren en ontwikkelen in de praktijk zijn in dit onderzoek verdiepende interviews afgenomen in de regio, zijn bestaande cijfers en onderzoeken geanalyseerd en is het Panel Fryslân van het FSP bevestigd over dit onderwerp. Dit panelonderzoek laat zien dat weinig inwoners in Fryslân een scholingsurgentie ervaren: een ruime meerderheid geeft aan géén behoefte te hebben aan een opleiding of cursus. Daarbij zijn veelgenoemde belemmeringen het niet inzien van de meerwaarde ervan, gebrek aan tijd of geen geschikt onderwijsaanbod. In lijn met landelijk onderzoek volgen hoogopgeleiden en inwoners met werk in loondienst in Fryslân doorgaans vaker een cursus of opleiding, dan laagopgeleiden of mensen die werken als zelfstandige. De verdiepende interviews ondersteunen dit beeld, zoals de gesprekken met sleutelfiguren van het programma 'Werken en leren in je eigen regio', uit het onderwijsveld en enkele ambtenaren. Daarin is het terugkerend beeld dat veel (jonge) inwoners in Noordwest-Fryslân een 'doe- of aanpakkersmentaliteit' hebben met een voorkeur voor praktisch werk of kennis dat (direct) toepasbaar is in de praktijk. Met name voor mbo-geschoolden geldt dit: zij willen vaak wel leren en blijven, maar bij voorkeur op een manier waarbij de opgedane kennis en vaardigheden direct toepasbaar zijn in de praktijk. Dit beeld komt overeen met eerder FSP-onderzoek onder Friese jongeren met een mbo-diploma.

Uit de praktijkverkenning blijkt dat naast het doorlopen van regulier onderwijs, het informeel leren belangrijk is voor veel inwoners. In de verdiepende interviews komen voorbeelden aan bod van vaardigheden en competenties die buiten het klaslokaal worden opgedaan én die bovendien steeds belangrijker worden. Daarbij gaat het om zogeheten '*soft skills*' en de 21^e -eeuwse vaardigheden zoals het projectmatig werken, creativiteit, ambachtelijke vaardigheden (zoals werken met specifiek gereedschap of materialen), probleemoplossend denken, digitale vaardigheden en regie op je eigen loopbaanontwikkeling. Deze leerervaringen worden opgedaan op de werkvloer, (zoals bij werkstages en open dagen) of in de vrije tijd met vrijwilligerswerk bij de lokale vereniging of dorps huis of dankzij publieksactiviteiten zoals een gastlezing of een workshop.

Dat informeel leren belangrijk is voor hoe inwoners blijven leren komt ook terug in landelijk onderzoek. Voor veel werkenden is informeel leren zelfs dé meest voorkomende manier waarop geleerd wordt gedurende de loopbaan. In landelijke adviezen gaat daarom veel aandacht uit naar het informeel leren en dit bewuster te stimuleren en te faciliteren om zodoende het 'leven lang leren' een impuls te geven.

Terugblikkend op de vraagstelling lijkt het brede welvaartsbegrip in huidige vorm beperkt bruikbaar voor de regionale ambities en de praktijk in Noordwest-Fryslân. Dit komt met name doordat het belang van praktisch geschoolden en het informeel leren buiten beeld blijft. Als het gaat om leren en ontwikkelen brengt de huidige CBS-meetmethode voor brede welvaart immers alleen het aandeel hoogopgeleiden in beeld. De meerwaarde van het brede welvaartsbegrip lijkt meer te zitten in het 'kapitaal-denken' dat op het onderwerp leren en ontwikkelen valt toe te passen. Hierbij gaat het om de vraag wat er nodig is om de (toekomstige) bevolking adequaat te faciliteren en ondersteunen in scholing, leren en ontwikkelen. Dit nodigt uit om toekomstgericht na te denken over het menselijk kapitaal dat relevant is voor later, zowel in omvang, gevraagde kwaliteiten en het optimaal benutten van alle mogelijke leer- en ontwikkelroutes, waarvan het informeel leren één kansrijke route is.

Met dit kapitaal-denken opent het brede welvaartsbegrip een interessant perspectief. De huidige ambities uit het sociaaleconomisch actieplan bieden al veel aanknopingspunten om het informeel leren te faciliteren. Daarbij valt te denken aan de voorgestelde maatregelen om het programma 'Werken en leren in je eigen regio' uit te breiden met om-, her- en bijscholingstrajecten of het ontstaan van een *learning community* waarin onderwijsinstellingen, werkgevers en de Franeker Academie deelnemen. In de praktijk, zowel die in Fryslân als landelijk, blijkt informeel leren echter nog veelal een individuele aangelegenheid. Het gebeurt veelal nog toevallig doordat mensen in een bepaalde omgeving (op werk of in hun vrije tijd) in aanraking komen met anderen. Er lijkt ruimte om het informeel leren bewuster in te zetten, te faciliteren en te erkennen, naast het stimuleren van deelname aan cursussen en opleidingen. Dit sluit aan bij de oproep van de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR) om het informeel leren in Nederland serieus te nemen in het scholings-, onderwijs- en ontwikkelingsbeleid. Gezien dit landelijk debat en de huidige ambities en praktijk in Noordwest-Fryslân heeft deze regio de potentie om voorop te lopen en een inspirerend voorbeeld te zijn voor andere regio's.

Om informeel leren een (bewuste) plek te geven binnen de regionale ambities en monitoring van brede welvaart is het relevant om dit tastbaarder en meetbaarder te maken. Niet in de laatste plaats omdat binnen de ambities uit het sociaaleconomisch actieplan het informeel leren vaak impliciet terugkomt, met het accent op overdracht van ervaring, leren in de praktijk en laagdrempelige ontmoeting tussen werkgevers en (potentiële) werknemers. Landelijk groeit in de afgelopen jaren de aandacht voor het anders kijken naar competenties dan het traditionele cv en het hoogst behaalde opleidingsniveau. Hoewel dit nog in de kinderschoenen staat, zijn er wel diverse instrumenten en praktijken ontwikkeld. Daarbij valt te denken aan erkenning van verworven competenties (EVC) in het mbo-onderwijs of de ontwikkeling van digitale portfolio's of een competentiepaspoort.

Alhoewel nog veel onderzoek plaatsvindt naar informeel leren, zijn er al wel handvatten beschikbaar. Zo laat de literatuur zien dat informeel leren bewuster kan gebeuren en is te stimuleren door onder andere mensen binnen en tussen organisaties met elkaar te verbinden of door feedback en reflectie te bevorderen. Buiten de werksfeer helpt het creëren van laagdrempelige ontmoetingsplaatsen en het faciliteren van informele kennisuitwisseling door bijvoorbeeld het beschikbaar stellen van fysieke ruimtes of door een podium te bieden. Binnen de huidige ambities komt een deel van deze werkwijzen en activiteiten terug. Het kan interessant zijn om deze te monitoren om zo beter zicht te krijgen op de praktijk, kansen en belemmeringen voor het informeel leren in Noordwest-Fryslân. Op landelijk niveau ontwikkelen de Sociaaleconomische Raad en TNO de [monitor leercultuur](#) (2022) dat eveneens handvatten aanreikt voor monitoring. Dit maakt het mogelijk om het informeel leren en de huidige ambities gericht op scholing in samenhang te bezien met oog voor de brede welvaart van Noordwest-Fryslân.

// INLEIDING

Wat is het belang van leren en ontwikkelen door inwoners voor de (brede) welvaart? Op het eerste gezicht lijkt deze vraag eenvoudig te beantwoorden. Een goed opgeleide bevolking draagt bij aan welvaart en goede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, dat is de algemene gedachtegang. In de afgelopen jaren neemt de belangstelling toe voor de *brede* welvaart waarin ontwikkeling niet alleen uitgedrukt wordt in economische cijfers, maar ook aandacht is voor aspecten zoals welzijn, tevredenheid met het leven, veiligheid, milieu en de sociale samenhang. In de regio Noordwest-Fryslân verkennen de gemeenten Waadhoeke en Harlingen hoe dit brede welvaartsbegrip als basis kan dienen voor regionale ontwikkeling.

Om dit te ondersteunen doet het Fries Sociaal Planbureau verdiepend onderzoek waarin het brede welvaart-denken wordt toegepast op een specifiek thema. Daarbij is gekozen voor het onderwerp leren en ontwikkelen door inwoners. In de eerste plaats omdat leren en ontwikkelen door inwoners als één van de voorwaarden wordt gezien voor brede welvaart in het heden en de toekomst. Daarnaast komt leren nadrukkelijk naar voren in de ambities van de regio Noordwest-Fryslân die zijn uitgewerkt in een sociaaleconomisch actieplan. Daarin is de verwachting dat leren en ontwikkelen door inwoners onder andere bijdraagt aan economische groei, innovatie en een betere aansluiting op de (toekomstige) arbeidsmarkt van de regio.

Probleem- en vraagstelling

Dat leren en ontwikkelen terugkomt in de regionale ambities én relevant is voor de brede welvaart, biedt de kans om te verkennen hoe beide met elkaar zijn te verbinden en welke aanknopingspunten dit oplevert voor regionale planvorming. Om deze verbinding te leggen is verdiepend onderzoek nodig. Allereerst om meer inzicht te krijgen in de denkbeelden en verwachtingen over leren en ontwikkelen die besloten liggen in de regionale ambities uit het sociaaleconomisch actieplan en het brede welvaartsbegrip. Liggen deze in elkaars verlengde of zijn er bijvoorbeeld verschillende zwaartepunten, veronderstellingen en accenten te herkennen? Met een uitstap naar de praktijk wordt gekeken in hoeverre deze verwachtingen en beelden rijmen met de beelden en ervaringen uit de praktijk. Met deze stappen worden de (impliciete) verwachtingen over leren en ontwikkelen tastbaarder en ontstaat een eerste beeld van hoe deze (op onderdelen) zijn de rijmen met de praktijk.

Daarnaast is duiding wenselijk in hoe de feitelijke situatie van leren en ontwikkelen door inwoners wordt ervaren. In het voorjaar van '21 is de eerste monitor brede welvaart in Noordwest-Fryslân verschenen waarin de regionale cijfers langs een landelijke uniforme meetlat zijn gelegd. Daaruit blijkt dat de regio Noordwest-Fryslân lagere uitkomsten kent als het gaat om leren en ontwikkelen, met name door het relatief groter aandeel praktisch geschoolden vergeleken met andere regio's (FSP, 2021). Deze feitelijke uitkomst geeft echter nog geen duiding van wat de gevolgen (kunnen) zijn voor de brede welvaart in het heden en toekomst in de context van Noordwest-Fryslân.

Deze publicatie verkent hoe het denken over leren en ontwikkelen valt aan te sluiten op de praktijk van Noordwest-Fryslân en de ambities van deze regio. Daarbij luidt de centrale vraag: "Wat is het belang van leren en ontwikkelen voor de (brede) welvaart van Noordwest-Fryslân en voor de ambities uit het sociaaleconomisch actieplan en hoe rijmt dit met de praktijk?". Met de volgende deelvragen:

- Wat zijn de verwachtingen in het sociaaleconomisch actieplan over leren en ontwikkelingen door inwoners voor de (brede) welvaart van Noordwest-Fryslân?
- Wat zijn belangrijke aanknopingspunten voor leren en ontwikkelen in de praktijk?
- Waarom en hoe is leren en ontwikkelen relevant binnen het brede welvaartsbegrip?
- In hoeverre kan het denken over en monitoren van brede welvaart helpen om de aannames over leren en ontwikkelen meer expliciet en tastbaar te maken?

Aanpak en methoden

Dit onderzoek staat grotendeels in het teken van het expliciteren en grijpbaar maken van de verwachtingen over leren en ontwikkelen door inwoners. Daarbij gaat het enerzijds om de verwachtingen uit het brede welvaart-denken en anderzijds de (impliciete) verwachtingen uit het sociaaleconomisch actieplan van Noordwest-Fryslân. Vervolgens wordt met een praktijkverkenning en aanvullend literatuuronderzoek in beeld gebracht in hoeverre deze verwachtingen reëel lijken. De 'confrontatie' tussen praktijk, beleidsverwachtingen en verwachtingen uit het brede welvaart-denken geeft zicht op eventuele blinde vlekken, tegenstrijdigheden of mogelijkheden om de verwachtingen en praktijk beter op elkaar aan te laten sluiten.

Deze aanpak is geïnspireerd op het idee van een *lerende beleidsevaluatie*. Door in een vroegtijdig stadium stil te staan bij de opzet, uitvoering en uitkomsten van beleid is er mogelijkheid om gaandeweg te reflecteren en te leren (PBL, 2020). Dit is anders dan bij de 'traditionele' manier waarbij achteraf wordt geëvalueerd wanneer het beleid al lange tijd is uitgevoerd of is afgerond. In dit onderzoek wordt de lerende beleidsevaluatie toegepast door stil te staan bij het beleidsontwerp dat ten grondslag ligt aan het sociaaleconomisch actieplan. Daarbij gaat het met name om de kernveronderstellingen en de inhoudelijke onderbouwing en reikwijdte. Elk beleid of programma berust in principe op veronderstellingen en aannames, maar vaak blijven deze impliciet (Kautto & Similla, 2015).. Daarom is het noodzakelijk om deze verwachtingen scherp te krijgen en dat gebeurt in hoofdstuk twee.

Om vroegtijdig te evalueren en te reflecteren heeft de lerende beleidsevaluatie een sterk *ex-ante* karakter. Dit houdt in dat de aannemelijkheid van de kernveronderstellingen over leren en ontwikkelen door inwoners wordt getoetst met eerdere cijfers en analyses en enkele verdiepende interviews. Reden daartoe is dat op moment van schrijven er geen uitkomstcijfers beschikbaar zijn van het sociaaleconomisch actieplan dat in het voorjaar van 2021 is vastgesteld en van start is gegaan. Om zicht te krijgen op leren en ontwikkelen door inwoners in de praktijk is de triangulatie-methode gekozen, waarbij verschillende data- en informatiebronnen gebruikt worden (Van Thiel, 2007; Creswell, 2003). Daarbij gaat het onder andere om eerdere analyses door PublicResult (2020), een panelonderzoek door het Fries Sociaal Planbureau over werken en leren en verdiepende interviews met sleutelfiguren uit Noordwest-Fryslân. Dit levert een aantal kerninzichten op, die vervolgens uitgediept worden met aanvullend literatuuronderzoek. In hoofdstuk drie vindt deze praktijkverkenning plaats.

Om uitspraken te doen over de aannemelijkheid van de kernveronderstellingen uit het sociaaleconomisch actieplan wordt het brede welvaart-denken als referentiekader gebruikt. Daarbij gaat het om de vraag hoe leren en ontwikkelen door inwoners bijdraagt aan de brede welvaart en hoe dit strookt met de veronderstellingen en de praktijk in Noordwest-Fryslân. Dit wordt gedaan door vanuit het brede welvaartsbegrip te reflecteren op de ambities uit het sociaaleconomisch actieplan (programmaliijn 'Onderwijs en arbeidsmarkt') en de praktijkverkenning. Dit gebeurt in hoofdstuk vier.

2. BELEIDSVERWACHTINGEN: LEVEN LANG LEREN?

Om zicht te krijgen op de sociaaleconomische potenties van Noordwest-Fryslân is in 2020 een SWOT-analyse verricht. Daaruit blijkt dat de regio kansen heeft voor economische groei en innovatie, maar tegelijkertijd ook voor een aantal uitdagingen staat (PublicResult, 2020). Eén daarvan is een afnemende beroepsbevolking en een stijgende vraag naar werknemers. Om de potenties te verzilveren en uitdagingen het hoofd te bieden is in een brede coalitie van ondernemers, onderwijsinstellingen en de overheid een sociaaleconomisch actieplan uitgewerkt. Dit plan is in het voorjaar van 2021 vastgesteld met daarin vier programmalijnen, waarlangs de diverse ambities en acties zijn ingedeeld:

- Innovatie en ondernemerschap
- Onderwijs en arbeidsmarkt
- Versterken woon- en vestigingsklimaat
- Slimmer samenwerken

Het leren en ontwikkelen door inwoners loopt als een rode draad door de verschillende ambities heen, met name in de programmalijn 'Onderwijs en arbeidsmarkt'. Dit hoofdstuk brengt de onderliggende verwachtingen en aannames over het leren en ontwikkelen voor het voetlicht door een tekstanalyse van het sociaaleconomisch actieplan. Dit houdt in dat in het actieplan gezocht is naar tekstfragmenten die betrekking hebben over het leren en ontwikkelen van inwoners om vervolgens de onderliggende aanname, verwachting of uitgangspunten te expliciteren. Aangezien het onderwerp leren en ontwikkelen grotendeels overlapt met de programmalijn 'Onderwijs en arbeidsmarkt' is ervoor gekozen om dit als afbakening te hanteren. Met deze focus beoogt deze studie de uitvoering en doorontwikkeling van het sociaaleconomisch actieplan gericht te ondersteunen.

Onderwijs en arbeidsmarkt als speerpunt

In het sociaaleconomisch actieplan zijn de ambities en acties die raken aan leren, ontwikkelen, onderwijs en arbeid geclusterd in de programmalijn 'Onderwijs en arbeidsmarkt'. De kerngedachte is dat de 'arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit' verhoogd moet worden en 'talenten aangetrokken moeten worden'.¹ Hierdoor moet vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt dichter bij elkaar komen. Deels omdat er betere aansluiting plaatsvindt op onvervulde arbeidsplaatsen en de wensen en behoeften van werkgevers. Anderzijds doordat het aantal werknemers toeneemt door het bevorderen van de herintreding en zijinstroom op de arbeidsmarkt, het vasthouden van starters op de arbeidsmarkt en een beter woonklimaat voor arbeidsmigranten.

Voor de (kwalitatieve) aansluiting op de onvervulde arbeidsplaatsen en wensen van werkgevers gaat veel aandacht uit naar het leren en ontwikkelen van inwoners als (potentiële) werknemers. Dit wordt in verschillende vormen benadrukt. Zo luidt één ambitie om het tekort aan personeel in de regio, met name in de technische sector, op te lossen door 'een leven lang leren te stimuleren' en werknemers 'flexibel inzetbaar' te maken, waardoor de kans op een passende baan toeneemt.² In onderliggende analyses gaat eveneens veel aandacht uit naar het leven lang leren, dat ervoor kan zorgen dat 'telkens de juiste mensen op de juist plaats zitten of terecht komen en daarmee de basis is gelegd voor maximale economische groei in de gemeente'.³ Hieruit blijkt dat de wendbaarheid en het leven lang blijven ontwikkelen van (potentiële) werknemers als oplossing wordt gezien om op het niveau van Noordwest-Fryslân de vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin dichter bij elkaar te brengen.

¹ Sociaaleconomisch Actieplan, pagina 17.

² Sociaaleconomisch Actieplan, pagina 50.

³ PublicResult (2020). SWOT-analyse, p.18.

Kernveronderstellingen over leren en ontwikkelen

In de programmalijn 'Onderwijs en arbeidsmarkt' komen verschillende aanpakken naar voren om de ambities te bereiken. Eén aanpak waarin dit uitgewerkt wordt is de uitbreiding van het bestaande programma 'Werken en leren in je eigen regio' dat beoogt de *bekendheid met de baan- en ontwikkelkansen* in de regio te vergroten. Dit gebeurt door stage- en opleidingsplekken aan te bieden, en met activiteiten zoals een beroepenmarkt, gastlessen en speeddates met werkgevers. Aanvankelijk is dit programma opgezet voor vmbo-scholieren, dit is in de afgelopen jaren is opgeschaald naar de hele regio Noordwest-Fryslân. In het sociaaleconomisch actieplan wordt ingezet op een uitbreiding van dit programma zodat een bredere groep hiervan gebruik kan maken, zoals de nieuwkomers, herintreders en de zijinstromers. Deze uitbreiding van de doelgroep moet gepaard gaan met meer activiteiten gericht op *omscholing, herscholing en bijscholing*. Bij dit laatste moeten met name speeddates, bedrijfsbezoeken en korte stages een uitkomst bieden.⁴ Met deze uitbreiding moet een omslag plaatsvinden naar een 'nieuwe manier van continu van leren en ontwikkelen' waardoor huidige en toekomstige werknemers *competenties voor een voortdurend veranderende omgeving* ontwikkelen.

Een andere aanpak is gericht op het voorkomen dat kennis en kunde door de vergrijzing verloren gaat. Om de *overdracht van kennis en kunde* te stimuleren gaat veel aandacht uit naar de inzet van ervaren krachten, bijvoorbeeld door coachingstrajecten op te zetten waarin oudere en nieuwe werknemers kennis en ervaringen kunnen uitwisselen. Tegelijkertijd wordt getracht om langer werken te stimuleren onder werknemers die (bijna) de pensioengerechtigde leeftijd hebben zodat er meer tijd en ruimte is voor de kennisoverdracht.

Om de 'juiste mensen op de juiste plek' te krijgen wordt naast bij-, om- en herscholing ook ingezet op werkcarrousel. Dit houdt in dat er een gezamenlijke arbeidspool wordt opgezet waar *(potentiële) werknemers en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten en kennis kunnen maken*.⁵ Achterliggend idee is dat een werkcarrousel een laagdrempelige ontmoetingsplek is waardoor werkgelegenheid zichtbaarder is voor werknemers, waardoor zij een grotere kans hebben op een passende baan en er sneller wederzijdse belangstelling ontstaat. Voor een carrousel wordt gedacht aan een digitaal platform waar regionale vacatures op komen te staan, betaalde werkervaringsplekken en scholingstrajecten bij een passende match.⁶

In de programmalijn 'Onderwijs en arbeidsmarkt' zijn arbeidsmigranten een aandachtsgroep die als een grote groep van potentiële werknemers worden gezien. Daarbij gaat veel aandacht uit naar het vasthouden van de arbeidsmigranten omdat zij zich vaak tijdelijk vestigen in Noordwest-Fryslân. Dit moet gebeuren door de *woon- en vestigingsklimaat te versterken* met taalles, scholing en betere huisvesting. Daarnaast wordt ingezet op snellere integratie door meer contact tussen arbeidsmigranten en de lokale bevolking.

Laatste onderdeel van de eerdergenoemde programmalijn is *uitbreiding van onderwijsmogelijkheden* om verlies van talent te voorkomen. De kerngedachte is dat veel jongeren voor hun studie vertrekken naar elders en vaak niet meer terugkeren. Door meer onderwijsmogelijkheden aan te bieden én een beter beeld van de baanperspectieven moet het aantrekkelijker worden voor jongeren om in de regio te blijven. Daarbij wordt gedacht aan uitbreiding van onderwijsmogelijkheden vanuit de Franeker Academie met het aanbieden van hoger onderwijs, het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek en door zogeheten *learning communities* te organiseren.⁷ Dit moet ertoe leiden dat de Franeker Academie een verzamelpunt wordt van jongeren en bedrijven voor de aanpak van regionale problemen.

⁴ Sociaaleconomisch Actieplan, pagina 54

⁵ Sociaaleconomisch Actieplan, pagina 17.

⁶ Sociaaleconomisch Actieplan, pagina 51

⁷ Sociaaleconomisch Actieplan, pagina 56-57.

Een leven lang ontwikkelen?

Om de arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit te bevorderen gaat veel in de programmalijn 'Onderwijs en arbeidsmarkt' veel aandacht uit naar de wendbaarheid en het leven lang blijven ontwikkelen van inwoners als (potentiële) werknemers. Dit wordt niet expliciet genoemd, maar valt af te leiden uit de diverse uitspraken en verwachtingen over het leren en ontwikkelen door inwoners. Daarbij geeft de (toekomstige) vraag op de arbeidsmarkt en de wensen van werkgevers grotendeels de richting aan waartoe inwoners zich zouden moeten ontwikkelen. In het kort herkennen we de volgende kernaannames:

- De bekendheid met de baan- en ontwikkelkansen in de regio is te vergroten en dit zorgt ervoor dat (jonge) inwoners vaker kiezen om te blijven leven en werken in Noordwest-Fryslân en trekt mensen uit andere regio's aan;
- Omscholing, bijscholing en herscholing is te stimuleren (o.a. via uitbreiding van programma 'Werken en leren in je eigen regio');
- Ontwikkeling van competenties is nodig voor een voortdurende veranderende omgeving en dit is te stimuleren;
- Overdracht van kennis en kunde van oudere werknemers naar de nieuwe generaties zorgt voor continuïteit en gaat verlies van kennis tegen;
- Werkcarroussels moeten ervoor zorgen dat (potentiële) werknemers en werkgevers elkaar laagdrempelig kunnen ontmoeten en dat hierdoor sneller wederzijdse belangstelling en een 'match' ontstaat;
- Het woon- en vestigingsklimaat van arbeidsmigranten is te verbeteren door o.a. taallessen en scholing;
- Uitbreiding van onderwijsmogelijkheden voorkomt verlies van talent (dat uit de regio wegtrekt) en geeft een impuls aan het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek in de regio;

3. PRAKTIJKVERKENNING: LEREN EN ONTWIKKELEN

Leren en ontwikkelen is met het speerpunt 'Onderwijs en arbeidsmarkt' van het sociaaleconomisch actieplan een belangrijke ambitie van de regio Noordwest-Fryslân en wordt gezien als een belangrijke voorwaarde voor ontwikkeling van de regio. Wat zijn de verwachtingen, beelden en ervaringen in de praktijk als het gaat om leren en ontwikkelen? Om hier inzicht in te krijgen behandelt dit hoofdstuk enkele kerngegevens omtrent leren en ontwikkelen en worden praktijkervaringen uiteengezet. Deze ervaringen zijn gebaseerd op uitvragen onder het Panel Fryslân, een vast representatief inwonerspanel van het FSP. Met de vragen over leren en ontwikkelen in deze panel-uitvragen ontstaat een beeld van hoe inwoners in Fryslân denken over dit onderwerp. Om meer inzicht te krijgen in de regionale context van Noordwest-Fryslân zijn sleutelfiguren uit het veld van onderwijs, ondernemers en overheid geïnterviewd. Met deze praktijkverkenning wordt een belangrijk aanknopingspunt zichtbaar voor de ambities rondom leren en ontwikkelen, namelijk het informeel leren. Dit hoofdstuk sluit af met een verdieping op dit informeel leren.

Kerngegevens: opleiding en onderwijs in Noordwest-Fryslân

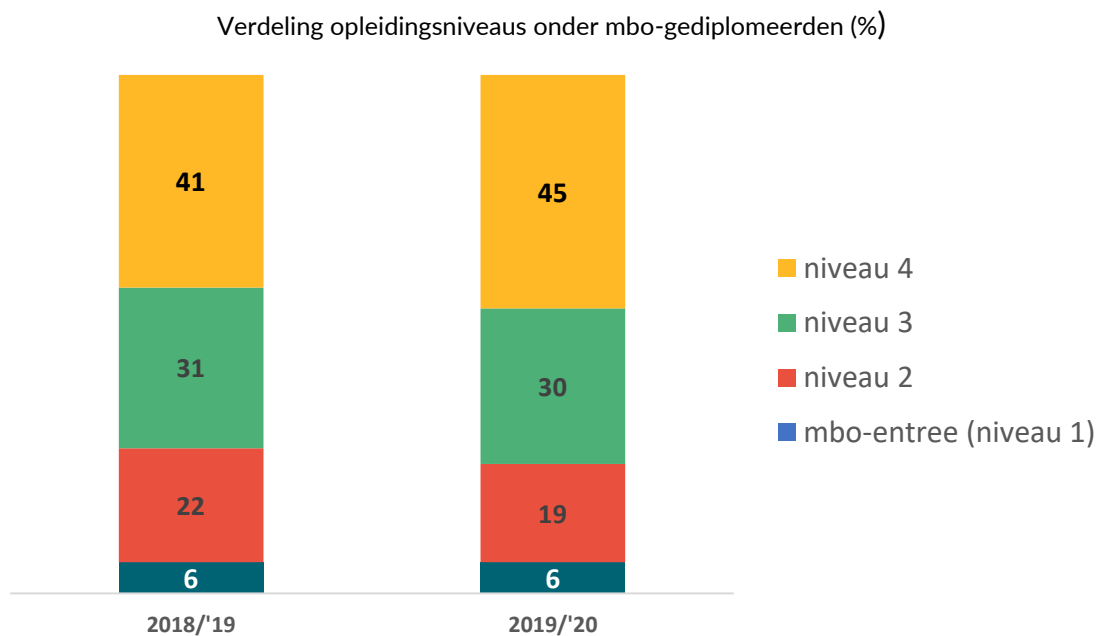
Het volgen van onderwijs en het afronden van een opleiding is een belangrijk aspect van leren en ontwikkelen. In Noordwest-Fryslân zijn er onderwijsmogelijkheden voor het basis- en voortgezet onderwijs. De regio kent een beperkt aanbod van vervolgonderwijs waaronder het mbo-, hbo- en universitair onderwijs, namelijk de Maritieme Academie en het Nova College in Harlingen. Inwoners in Noordwest-Fryslân zijn daarmee aangewezen op kennisinstellingen buiten de regio zoals de NHL-Stenden (Leeuwarden), Van Hall Larenstein (Leeuwarden), Campus Fryslân (Leeuwarden, Rijksuniversiteit Groningen of de mbo-scholen in Sneek en Leeuwarden. In het economisch actieplan gaat veel aandacht uit naar uitbreiding van de onderwijsmogelijkheden. Enkele initiatieven die worden genoemd in dit licht zijn uitbreiding van het programma 'Werken en leren in je eigen regio', het opzetten van *learning communities* en uitbreiding van de leer- en onderzoeksfunctie die de Franeker Academie vervult in Noordwest-Fryslân.

Voor het algemeen beeld van leren en ontwikkelen in Noordwest-Fryslân bieden cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) een uitkomst. Kijkend naar het gemiddelde opleidingsniveau blijkt dat vergeleken met andere regio's dit onder het landelijk en Fries gemiddelde ligt. In 2019 mag bijna een derde van de Nederlandse bevolking (32,5%) zich hoogopgeleid noemen met een afgeronde hbo- of wo-opleiding. Met uitzondering van Zeeland en Flevoland ligt dit aandeel in andere provincies hoger dan in Fryslân (26,7%). In 2019 is in Noordwest-Fryslân minder dan een kwart hoogopgeleid. In Waadhoeke komt dit neer op 24,3 procent en in Harlingen 22,9 procent.

Binnen de regio zijn de verschillen in opleidingsniveaus in geografische zin niet gelijk verdeeld. Uit CBS-wijk- en buurtcijfers blijkt dat in 2019 van de 2.400 hoogopgeleiden in Harlingen, bijna de helft (1.060) in Oosterpark-buurt woont (CBS, 2021). In de binnenstad van Harlingen is het aandeel hoogopgeleiden het hoogst. In 2019 telt gemeente Waadhoeke 7.440 hoogopgeleiden, waarvan bijna 60 procent woont in Franeker, Dronryp, Menaam, Berlitsum en St.-Annaparochie. De overige 40 procent van hoogopgeleiden is verspreid over de kleinere dorpen binnen de gemeente Waadhoeke.

Bovenstaande schetst een algemeen beeld van het gemiddeld opleidingsniveau in Noordwest-Fryslân. Om scherper zicht te krijgen op de vervolgonderwijs na het voortgezet onderwijs zijn CBS-cijfers geraadpleegd over gediplomeerden (CBS, 2021b). Deze cijfers laten zien dat in Noordwest-Fryslân relatief veel gediplomeerden een mbo-opleiding behalen. De meest recente cijfers over het schooljaar 2018/'19 laten zien dat van de 924 gediplomeerden van het vervolgonderwijs (mbo, hbo en universitair) rond de 74 procent een mbo-opleiding heeft afgerond. Dit ligt boven het gemiddelde van Fryslân (69%) en landelijk (49,5%).

Het mbo-onderwijs kent verschillende niveaus, waarbij elk niveau verschilt in de opleidingsduur, opleidingseisen en doorgaans ook een verschillend perspectief op de arbeidsmarkt. In de bovengenoemde cijfers over het schooljaar 2018/'19 is uitsplitsing mogelijk naar de verschillende opleidingsniveau binnen het mbo-onderwijs. Daaruit blijkt dat rond 41 procent een opleiding heeft afgerond met een mbo-niveau 4 diploma, 31 procent niveau 3, 22 procent op niveau 2 en 7 procent mbo-niveau 1 (entreeopleiding). Aangevuld met voorlopige cijfers over het schooljaar 2019/'20 geeft onderstaande figuur de verhouding weer tussen de verschillende mbo-opleidingsniveaus onder gediplomeerden in Noordwest-Fryslân met gemeente Waadhoeke of Harlingen als woonregio.



Figuur 1. Bron: CBS-Statline, bewerkt door het FSP

Praktijkbeelden uit de sociaaleconomische SWOT-analyse

Om zicht te krijgen op de economische potenties en kansen van Noordwest-Fryslân is in 2020 een SWOT-analyse verricht (PublicResult, 2020). Alhoewel deze analyse niet toegespitst is op het leren en ontwikkelen van inwoners, komt dit als thema vaak naar voren in het onderzoek. De interviews en enquêtes afgenomen onder sleutelfiguren en betrokkenen uit het veld van onderwijs, ondernemers en overheid zijn een relevante bron om meer inzicht te krijgen in de praktijkbeelden.

Uit een enquête onder 400 ondernemers, ambtenaren en onderwijsvertegenwoordigers blijkt dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt wordt gezien als een belangrijk thema (PublicResult, 2020, p.42). Daarbij is het algemeen beeld dat de spelers in de regio al best veel doen om jongeren in contact te brengen met het bedrijfsleven, maar dat verbetering en uitbreiding hierin nodig is. Daarbij gaat onder andere om te stimuleren dat jongeren met bedrijfsbezoeken en excursies tot (meer) geïnformeerde studiekeuzes te komen. Daarnaast is het belangrijk dat leerlingen én ouders een beeld krijgen van de baankansen, salaris en carrièreperspectieven van bepaalde studies en beroepen. Binnen het mbo- en hbo-onderwijs is het belangrijk om dat leerlingen uit de regio stage kunnen lopen bij een bedrijf of organisatie in Noordwest-Fryslân. Om dit te faciliteren worden *learning communities*, een goed aanbod van leer-werktrajecten en goede begeleiding vanuit bedrijf en vanuit het onderwijs genoemd. Ander praktijkbeeld is dat de arbeidsparticipatie valt te verhogen en dit kan door in te zetten op om-, her- en omscholingstrajecten.

Panel Fryslân: beelden en verwachtingen over leren en ontwikkelen

Van inwoners wordt steeds meer verwacht dat zij een leven lang blijven leren. Scholing en opleiding moet eraan bijdragen dat inwoners meekomen met veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals de veranderende eisen aan kennis, vaardigheden en competenties, dat is althans de kerngedachte. Om zicht te krijgen op hoe inwoners zélf hierover denken en wat hun ervaringen hiermee zijn heeft het FSP meermaals het Panel Fryslân bevraagd over werk, leren en ontwikkelen. Met deze uitvragen is het niet mogelijk om een specifiek beeld te schetsen voor de regio Noordwest-Fryslân, maar desalniettemin zijn de algemene beelden in grote lijnen relevant voor Noordwest-Fryslân.

Uit een eerdere uitvraag onder het Panel Fryslân blijkt dat hoogopgeleide inwoners vaker een cursus of aanvullende opleiding hebben gevolgd, wat in lijn ligt met landelijke onderzoeken (FSP, 2021b). Zo geeft in 2019 78 procent van de hoogopgeleide inwoners van Fryslân aan een opleiding te hebben gevolgd voor het werk, terwijl dat voor lager opgeleiden maar 45 procent was. Zo'n scheidslijn loopt er ook naar leeftijd: vijftigplussers leren relatief het minst vaak bij via een scholingstraject op het werk.

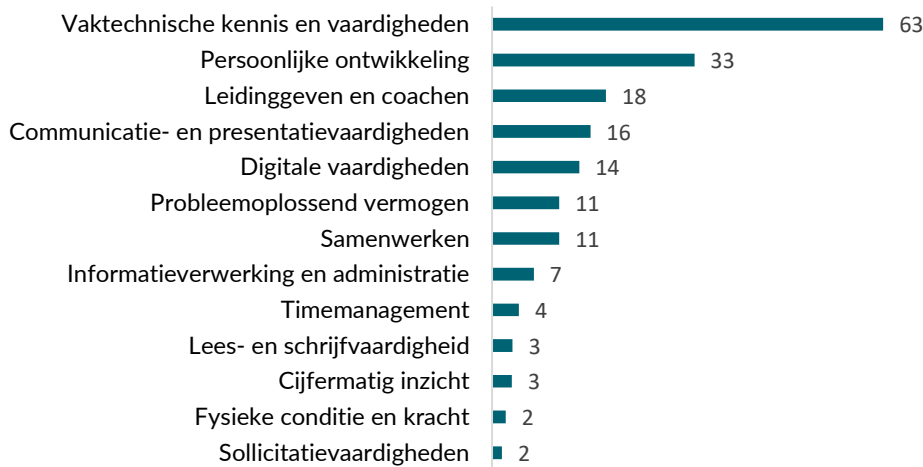
In het voorjaar van 2021 zijn met een nieuwe vragenlijst verdiepende vragen voorgelegd aan het Panel Fryslân over werk, leren en ontwikkelen. Deze vragenlijst is ingevuld door ruim 3.300 panelleden. Aan hen is gevraagd of zij op dit moment behoefte hebben aan een opleiding of een cursus. Daarbij geeft een ruime meerderheid aan hier geen (directe) behoefte aan te hebben: slechts 37 procent van de panelleden heeft behoefte aan een opleiding of cursus. Kijkend naar de arbeidssituatie blijkt dat inwoners in loondienst doorgaans vaker aangeven behoefte te hebben aan een opleiding of cursus (38,9%), dan de inwoners die werkzaam zijn als zelfstandige of freelancer (28,7%). Deze behoefte verschilt ook tussen de opleidingsniveaus.⁸ Zo geeft 40 procent van de hoogopgeleiden aan behoefte te hebben aan een cursus of opleiding, terwijl dit onder middelbaar opgeleiden 36 procent betreft en onder laagopgeleiden slechts 24 procent.

Aan panelleden is ook gevraagd of zij in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus hebben gevolgd voor hun werk. Onder inwoners met werk in loondienst geeft 62 procent aan dit te hebben gedaan, tegenover 46 procent onder inwoners die werkzaam zijn als zelfstandige of freelancer. Het volgen van een opleiding of cursus komt het vaakst voor onder hoogopgeleiden met 62 procent. Dit aandeel ligt lager onder middelbaar opleiden (54%) en onder laagopgeleiden (40%).

Inwoners die hebben aangegeven een opleiding of cursus te hebben gevolgd is doorgevraagd naar welke kennis of vaardigheden hiermee zijn opgedaan. Een ruime meerderheid (62,8%) geeft aan dat vaktechnische kennis of vaardigheden zijn opgedaan. Andere veelvoorkomende aspecten zijn de persoonlijke ontwikkeling (32,5%), leidinggeven en coachen (18,3%), communicatie- en presentatievaardigheden (15,8%) en digitale vaardigheden (14%). Tegelijkertijd is gevraagd naar de motieven om de cursus of opleiding te volgen. Een ruime meerderheid (64,8%) benoemt het op peil houden van kennis en ervaring als belangrijke reden. In mindere mate wordt verplichting tot cursus of opleiding vanuit werk genoemd (27,2%), het krijgen van nieuwe taken waarvoor scholing nodig is (16,2%) en betere kansen voor ander werk (13,2%). Dat een cursus of opleiding kan bijdragen aan een hoger inkomen (slechts 3,7%) of dit nodig is omdat huidige taken verdwijnen (0,2%) worden nagenoeg niet benoemd als een beweegreden.

⁸ In het panelonderzoek zijn de opleidingsniveaus als volgt ingedeeld naar het hoogst voltooide opleidingsniveau: hoger opgeleid (hbo- en wo-diploma), middelbaar opgeleid (mbo-niveau 2 t/m 4) en lager opgeleid (basisonderwijs, voortgezet onderwijs, praktijkonderwijs en mbo-niveau 1).

Op welke kennis of vaardigheid richtte de cursus of opleiding zich vooral? (%)



Figuur 2. Bron: Panel Fryslân (2021)

Een aanzienlijk deel geeft aan geen cursus of opleiding voor hun werk te hebben gevolgd in de afgelopen twee jaar. Om hier meer inzicht in te krijgen is doorgevraagd naar de belemmeringen of redenen waarom dit niet is gebeurd of gelukt. Onder de panelleden die aangeven geen cursus of opleiding te hebben gevolgd wordt het niet nodig hebben of het gebrek aan een geschikte cursus of opleiding vaak genoemd als belemmeringen.

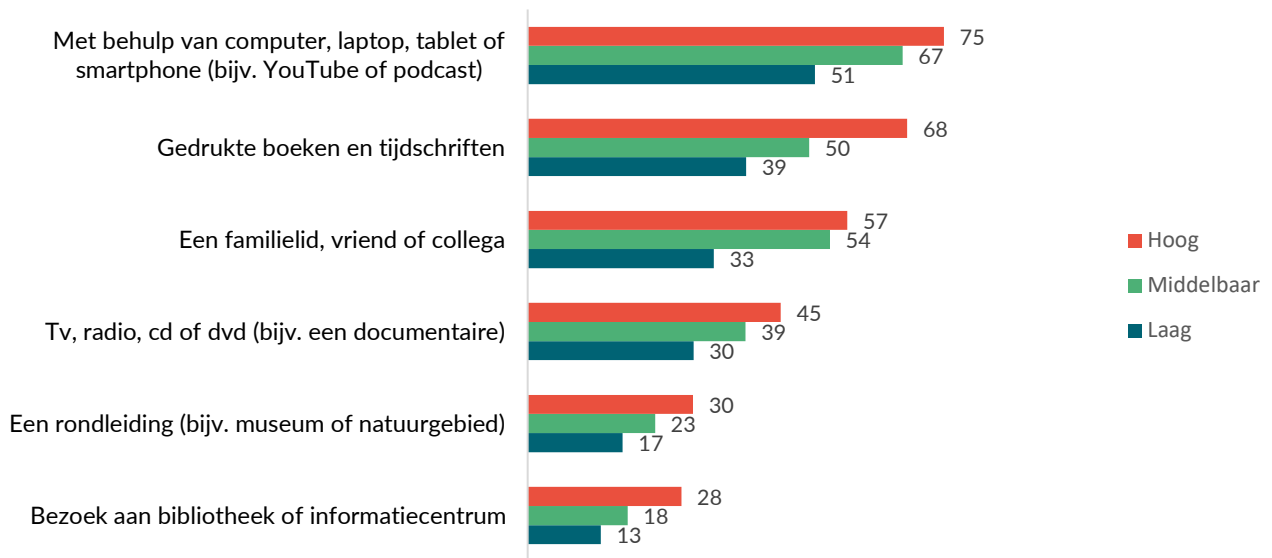
Wat zijn de belangrijkste reden(en) waarom u in de afgelopen twee jaar geen opleiding of cursus hebt gevolgd? (%)



Figuur 3. Bron: Panel Fryslân (2021)

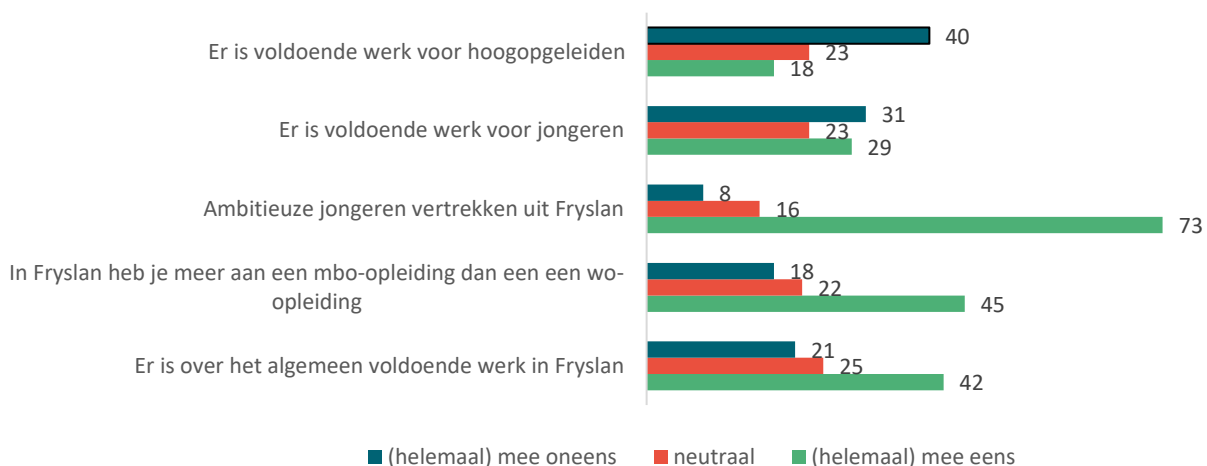
Naast het volgen van een cursus of opleiding kunnen inwoners ook informeel leren van familie, kennissen of collega's. Om hier zicht op te krijgen is het Panel Fryslân bevraagd over dit onderwerp. Een ruime meerderheid (67%) geeft aan te leren van digitale hulpmiddelen zoals podcast, YouTube of andere digitale vindplaatsen van informatie. Andere belangrijke manieren en plekken waar inwoners informeel kennis en ervaring opdoen zijn gedrukte boeken of tijdschriften (57%), een familielid of collega (51%) of tv, radio, cd of dvd (40%). Een bezoek aan een bibliotheek of informatiecentrum (22%) of een rondleiding in bijvoorbeeld een museum of natuurgebied (22%) worden het minst vaak genoemd. De manieren waarop men informeel leert verschilt ook tussen de opleidingsniveaus: hoogopgeleiden geven doorgaans bij elke mogelijkheid vaker aan iets te hebben geleerd.

Heeft u in de afgelopen twaalf maanden doelbewust iets geleerd van of door?
(naar opleidingsniveau, percentages)



Figuur 4. Bron: Panel Fryslân (2021)

De motieven om informeel te leren verschilt tussen de opleidingsniveaus. Van de hoogopgeleiden geeft de helft aan bovenstaande activiteiten te doen om beter te worden in het werk of om baankansen te vergroten. Onder middelbaar opgeleiden is dit 38 procent en onder laagopgeleiden 22 procent. Dit doet vermoeden dat voor het informeel leren met name laagopgeleiden andere beweegredenen hebben. Tot slot, het Panel Fryslân is ook bevraagd naar de algemene beelden over de arbeidsmarkt van Fryslân. Daaruit is het algemene beeld dat ambitieuze jongeren doorgaans vertrekken uit Fryslân en dat een mbo-opleiding meer kansen biedt in Fryslân dan een wetenschappelijke opleiding.



Figuur 5. Bron: Panel Fryslân (2021)

Verdiepende interviews met sleutelfiguren in Noordwest-Fryslân

Om meer zicht te krijgen op leren en ontwikkelen van inwoners in Noordwest-Fryslân zijn verdiepende interviews afgenomen met sleutelfiguren uit de regio. Daartoe zijn enkele betrokkenen van het programma 'Werken en leren in je eigen regio' geïnterviewd, ambtenaren van gemeente Harlingen en Waadhoeke, enkele vertegenwoordigers

uit het veld van ondernemers en twee betrokkenen van de Maritieme Academie in Harlingen en de Franeker Academie. In totaal zijn elf interviews afgenomen.

In de gesprekken is het terugkerend beeld dat in de nabije toekomst de vraag naar arbeid in Noordwest-Fryslân gaat toenemen. Daarbij wordt veel verwezen naar de sociaaleconomische SWOT-analyse uit 2020 met het beeld dat met name de vraag naar praktisch geschoolden toeneemt, op mbo niveau 3 en 4 en met name in de zorg en techniek. Dit hangt volgens betrokkenen van het programma 'Werken en leren in je eigen regio' nauw samen met de regionale arbeidsmarkt waarin veel werk praktisch van aard is. Genoemde voorbeelden zijn het werken in de landbouw, kassen, bouw, techniek of de haven van Harlingen. Tegelijkertijd benoemen vrijwel alle gesprekspartners dat aan (toekomstige) werknemers hogere eisen worden gesteld, bijvoorbeeld als het gaat om vakkennis, vaardigheden en competenties. Dit geldt ook voor banen en taken van praktische aard.

"De coronacrisis heeft duidelijk gemaakt dat werk 'met de handen' heel belangrijk is en dat we moeten proberen om die groep te behouden. De vraag is alleen wel hoe deze groep kan blijven leren en ontwikkelen. Een leven lang leren gaat vaak natuurlijker bij hoogopgeleiden. Die leren doorgaans sneller en meer bij dan de laagopgeleiden. Dat is wel een aandachtspunt"

Gesprekspartner uit het ondernemersveld

"In onze regio is een mix aan hoogopgeleiden en praktisch geschoolden belangrijk. Zo kunnen hoogopgeleiden doorgaans helpen bij regelzaken: het is immers voor een bakker niet gemakkelijk om penningmeester te zijn van het budget van een dorps huis. Dat vraagt om bepaalde expertise en kennis. Anderzijds zijn er ook praktische zaken die gedaan moeten worden zoals hand- en spandiensten. Hierin kunnen inwoners van allerlei opleidingsniveaus elkaar helpen en vaak doen ze dat al"

Gesprekspartner van het programma 'Werken en leren in je eigen regio'

Deze hogere eisen aan werknemers hangt volgens veel gesprekspartners samen met de veranderende arbeidsmarkt, niet alleen in Noordwest-Fryslân maar ook elders. Met voorbeelden uit het programma 'Werken en leren in je eigen regio' wordt geïllustreerd dat het accent steeds vaker ligt op 'soft skills' en zogeheten '21^e eeuwse vaardigheden'. Naast vakinhoudelijke kennis wordt het leren samenwerken, projectmatig denken, digitale vaardigheden en sociale (werknemers)vaardigheden steeds belangrijker. Bij dit laatste zien betrokkenen van het eerdergenoemde programma dat leren en ontwikkelen van (jonge) inwoners steeds vaker een sociale functie vervult. Elkaar ontmoeten, kennismaken met (potentiële) werkgevers en gedragscodes krijgen sommige jongeren minder vanzelfsprekend mee, mede doordat 'traditionele' plekken van ontmoetingen zoals een vereniging of kerk aan belang of relevantie lijken af te nemen in de digitale samenleving.

Dat veel inwoners in Noordwest-Fryslân een 'doe- of aanpakkersmentaliteit' hebben is een terugkerend beeld in de interviews. Volgens enkele betrokkenen hangt dit nauw samen met de oriëntatie op praktisch werk en zaken niet 'te theoretisch' te bezien. Betrokkenen van het programma 'Werken en leren in je eigen regio' zien deze mentaliteit van 'handen uit de mouwen steken' als een belangrijk pluspunt voor de regio, met name voor werkgevers. Tegelijkertijd geven enkele gesprekspartners uit het onderwijsveld aan dat met het accent op praktisch werk en praktijk, andere vaardigheden en competenties naar de achtergrond (kunnen) raken zoals het gebruik van digitale communicatie, taalvaardigheid of het opdoen van (theoretische) vakkennis. Dit kan problematisch zijn, want in Nederland worden dergelijke competenties steeds belangrijker om (in de toekomst) goed mee te kunnen doen op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

In de gesprekken is doorgevraagd naar op welke manieren (jonge) inwoners zich leren en ontwikkelen. Het doorlopen van regulier onderwijs in het basis-, voortgezet en vervolgonderwijs (mbo, hbo of universiteit) wordt door alle gesprekspartners als een vanzelfsprekend startpunt gezien: dat is een belangrijke route voor het leren en ontwikkelen. Daarnaast komt in alle gesprekken naar voren dat het hebben van een diploma op zichzelf niet afdoende is om goed mee te kunnen komen in een (sneller) veranderende arbeidsmarkt.

“We bekijken ons vaak op kennis en vaardigheden als *hard skills*, maar in de moderne tijd worden ‘*soft skills*’ en ‘*life skills*’ steeds belangrijker zoals sociale vaardigheden en zelfstandig kunnen werken en leren. En het vak? Dat krijgt iemand meestal wel mee als hij of zij een tijdje meeloopt”

Gesprekspartner van het programma ‘Werken en leren in je eigen regio’

De algemene indruk is dat een belangrijk deel van de eergenoemde ‘soft skills’ of 21e eeuwse vaardigheden buiten het regulier onderwijs wordt opgedaan. In de gesprekken komen veel voorbeelden naar voren waar (jonge) inwoners de mogelijkheden hebben om *informeel* te leren. Hierbij valt te denken aan de activiteiten die het programma ‘Werken en leren in je eigen regio’ faciliteert zoals werkstages, open dagen, gastlezingen en bedrijfsdagen. Andere voorbeelden zijn publiekslezingen vanuit de Franeker Academie, activiteiten vanuit de lokale bibliotheek, het ondernemersprogramma waarin meer ervaren ondernemers de (startende) ondernemers begeleiden en advies geven of de weekendschool in Franeker die buitenschoolse activiteiten aanbiedt voor leergierige kinderen. In het licht van het verenigingsleven volgen ook veel voorbeelden van plekken en momenten waarop inwoners informeel leren van elkaar zoals bij de organisatie en voorbereiding van een dorpsfeest of deelname aan het bestuur of een commissie bij de sportvereniging. Ook publieksactiviteiten zoals webinars, workshops en exposities bij de vele culturele instellingen in de regio Noordwest-Fryslân worden genoemd als relevante plekken waar inwoners informeel leerervaringen (kunnen) opdoen. Voorbeelden hiervan zijn de lokale dorpshuizen, het Hannemahuis, het Eise Eisinga planetarium, de Koornbeurs, het Martena-museum of het muziekonderwijs.

“Onderwijs is zeker belangrijk, het is niet dé enige plek als het aankomt op leren en ontwikkelen. Je ziet dat sommige groepen niet goed meekomen in het onderwijs of simpelweg afhaken. Soms staat het onderwijs ook te ver af van wat nodig of haalbaar is in de praktijk. Belangrijk component van leren en ontwikkelen is levenservaring opdoen en persoonlijke groei. Dat gebeurt vaak buiten het klaslokaal”

Gesprekspartner bij de Dienst SoZaWe Noordwest-Fryslân

“Hoe red je je in de samenleving? Dit vraagt meer dan een opleiding of diploma en gaat natuurlijk ook over goed burgerschap. Kan iedereen bijvoorbeeld op een begrijpelijke manier kennis opdoen over moeilijke thema’s zoals klimaatverandering of de Brexit? En hier vervolgens over meepraten?”

Gesprekspartner bij de Franeker Academie

Bij de bovengenoemde voorbeelden benoemen vrijwel alle gesprekspartners dat naast een educatieve gelegenheid, deze momenten en plekken ook een sociale functie vervullen. Een illustratie hiervan zijn publieksactiviteiten, onder andere vanuit de Franeker Academie, die inwoners laat kennismaken met onderwerpen, lezingen of actualiteit waar men anders minder gauw mee in aanraking komt. Dit kennismaken met nieuwe inzichten en soms andere achtergronden en denkwijzen wordt gezien als een belangrijke manier om wendbaar te blijven in de hedendaagse samenleving. Een betrokkene van de Franeker Academie benoemt dat leren en ontwikkelen in dit licht meer is dan alleen het opdoen van vaardigheden, competenties en kennis. Het gaat ook om het aannemen van een leerhouding, de nieuwsgierigheid vasthouden en inwoners de mogelijkheden te bieden om bij te blijven op een manier die voor hen laagdrempelig en interessant is. Deze sociale functie komt ook terug in

andere voorbeelden zoals organisatie van een dorpsfeest of lokaal evenement: naast gezelligheid en sociale contacten zijn dit ook momenten waar (jonge) inwoners leren van degene met meer ervaring met bijvoorbeeld het aanvragen van een vergunning, plannen, inkoop, goed samenwerken en het geheel te coördineren .

Eerder FSP-onderzoek: in gesprek met jongeren met een mbo-diploma

In ambities uit het sociaaleconomisch actieplan (hoofdstuk 2) en de praktijkverkenning in dit hoofdstuk gaat veel aandacht uit naar mbo-geschoolden, met name de jonge werkenden. Eerder heeft het Fries Sociaal Planbureau onderzoek gedaan naar de wensen en behoeften van jongeren met een afgeronde mbo-diploma in Fryslân (FSP, 2018). Uit de vijftig gesprekken blijkt dat veel jongeren hun studiekeuzen baseren op hun interesse: ze willen vooral doen wat ze leuk vinden. De meeste geïnterviewde jongeren geven aan dat zij door hun ouders vrij zijn gelaten in de keuze voor een opleiding. Jongeren met een mbo-diploma die later nog een tweede opleiding doen, houden doorgaans meer rekening met de (verwachte) baankansen.

In de gesprekken geven nagenoeg alle jongeren aan dat zij het belangrijk vinden om bij te blijven in hun vak. Daarbij is het algemeen beeld dat in hun vakgebied veel verandert: er komen nieuwe wetten, nieuwe technieken of nieuwe producten. Om niet achter te lopen moeten zij zich bijscholen, want stilstand is achteruitgang. Vanzelfsprekend gaat dit bijscholen overigens niet. Een deel van de geïnterviewde jongeren geeft aan gestimuleerd in te worden vanuit hun werk of omdat in sommige sectoren dit verplicht is. Anderen hebben hierin meer ondersteuning nodig.

“De dingen die wij op school leerden waren eigenlijk heel anders dan het in de praktijk is. Dus eigenlijk word je op school een beetje gefopt. Daar moest je dingen persé op een bepaalde manier doen. Dan kwam je op stage en dan vroegen ze mij wat ik in vredesnaam aan het doen was”

Geïnterviewde jongere, mbo-diploma niveau 3 (FSP, 2018)

Gevraagd naar de aansluiting van hun opleiding op de arbeidsmarkt, dan zijn de meeste geïnterviewde jongeren vooral te spreken over de praktijkervaringen en stages die zij hebben gehad. Over de theoretische lesonderdelen zijn ze doorgaans minder te spreken, omdat deze voor hun gevoel vaak niet (goed) aansluiten op de werkelijkheid. Daarnaast ervaren veel jongeren dat zij de basis leren op school, maar ze uiteindelijk veel moeten leren in de praktijk. Alhoewel deze beelden zijn gebaseerd op vijftig gesprekken door heel Fryslân zijn de algemene beelden naar verwachting ook relevant voor de regio Noordwest-Fryslân.

Informeel leren als aandachtspunt voor leven lang ontwikkelen

De praktijkverkenning in dit hoofdstuk laat zien dat het informeel leren een belangrijke leer- en ontwikkelroute is, naast het doorlopen van het regulier onderwijs. Dit ligt in lijn met het landelijk beeld waarin veel aandacht uitgaat naar het informeel leren. Hiermee wordt ervaringsleren bedoeld in de werkpraktijk of vrije tijd dat doelbewust is, zonder een geplande activiteit van een onderwijsinstelling (CBS, 2016). In landelijke adviezen en onderzoeken wordt het informeel leren gezien als een belangrijk onderdeel voor hoe inwoners zich leren en ontwikkelen. In een advies over de Nederlandse arbeidsmarkt constateert de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (2020) dat voor veel werkenden het informeel leren steeds belangrijker wordt om een leven lang te leren en mee te komen in een veranderende arbeidsmarkt. Dit geldt in het bijzonder voor de onzekerheid over de toekomstige arbeidsmarkt wat het voor veel mensen lastig maakt om de scholingsurgentie en -mogelijkheden goed in te schatten (SCP, 2019).

“Als je niet weet hoe de arbeidsmarkt er straks uitziet, kun je maar beter weten waar je talenten liggen en die ontwikkelen [...] Een opleiding is ook maar een fase. Het is zinnvoller om scholieren en studenten flexibel en weerbaar te maken voor een wereld die continu verandert”

Cnossen, F. (2021). Opleiden voor beroepen die verdwijnen.

Uit landelijk onderzoek blijkt bovendien dat het informeel leren voor veel volwassenen dé meest voorkomende manier is waarop zij leren. Geschat wordt dat van alle tijd waarin volwassenen nieuwe dingen leren dit voor 93 procent gebeurt op een informele wijze (SCP, 2019). Dit geldt in het bijzonder voor jonge werkenden en praktisch geschoolden omdat het informeel leren vaak beter aansluit op hun ontwikkel- en leerbehoefte, dan een cursus of een opleiding (CBS, 2020, SCP, 2020, Panteia, 2019).

In landelijke onderzoeken is het terugkerend beeld dat hoogopgeleiden doorgaans vaker een cursus of opleiding volgen dan inwoners met een lager opleidingsniveau (SCP, 2019). Een ander terugkomend onderscheid is dat tussen inwoners met werk in loondienst en zij die als zelfstandige werkzaam zijn de laatste groep doorgaans het minst vaak een cursus of een opleiding in het latere leven volgt. In het licht van (verwachte) veranderingen op de arbeidsmarkt en in de technologie lijkt er sprake van een 'ontwikkel-paradox': mensen die met het oog op hun werksituatie en baanonzekerheid het grootste baat hebben, doen het minst vaak aan scholing (WRR, 2020). Dit geldt in het bijzonder voor inwoners met een zwakkere arbeidsmarktpositie zoals inwoners met de laagste opleiding, tijdelijke contracten, gezondheidsproblemen, met een migratieachtergrond of inwoners die als uitzendkracht of oproepkracht werkzaam zijn. Dit geldt met name voor de laagopgeleiden (mbo-niveau 1 of lager) die stuiten op grenzen van hun leerbaarheid door bijvoorbeeld een cognitieve beperking, laaggeletterdheid, examenvrees of slechte ervaringen uit het verleden met het onderwijs (SCP, 2016).

De hamvraag is welke plek het informeel leren inneemt in het bredere ontwikkelings- en scholingsbeleid in Nederland. In de afgelopen jaren neemt het opleidingsniveau, afgemeten met een afgerond diploma, toe. In de tweede helft van de vorige eeuw steeg het opleidingsniveau sterk met iedere nieuwe generatie (SCP, 2020). Met diverse initiatieven en maatregelen werden inwoners gestimuleerd om (langer) te blijven doorleren. Daarbij was één kerngedachte dat met de veranderingen in de economie, technologie en samenleving de vraag naar 'kenniswerkers' stijgt, terwijl de vraag naar productiebanen en lager geschoold werk juist afneemt (OECD, 2007). In de afgelopen jaren blijkt dat de trends in scholing uit de pas lopen met dit streven: lager opgeleiden blijven achter in deelname aan cursussen en opleidingen. In reactie hierop gaat in overheidsbeleid veel aandacht uit naar het zoveel mogelijk bevorderen van deze deelname.

Ter aanvulling op het bevorderen van meer deelname aan cursussen en opleidingen wordt in landelijke adviezen ook ingezet op het informeel leren als een strategie voor het leven lang ontwikkelen (WRR, 2020). Daartoe is het onder andere nodig dat informeel leren meer plaatsvindt in kader van het werk en meer wordt gefaciliteerd en gestimuleerd. Werkgevers spelen hierin een belangrijke rol omdat zij met ruimte en aandacht het informeel leren onder werkenden kunnen bevorderen. Ander aandachtspunt is de validering en erkenning van opgedane kennis, vaardigheden en competenties, ook wanneer dit informeel is geleerd (SCP, 2019). Dit is met name relevant voor praktisch geschoolden omdat erkenning van (informeel geleerde) competenties ene stimulans is om verder te blijven ontwikkelen: met deze erkenning is de eerste succeservaring al binnen (Onderwijsraad, 2012).

Daartoe zijn verschillende initiatieven gestart en instrumenten in omloop zoals de erkenning van verworven competenties (EVC) in het mbo-onderwijs (zie MBO-raad, 2020). Andere voorbeelden hiervan zijn ontwikkeling van zogeheten skills-paspoorten, digitale portfolio's of een competentiepaspoort (TNO, 2021; Sociaaleconomische Raad, 2020; WRR, 2020; SCP, 2019). Alhoewel dergelijke instrumenten nog in de kinderschoenen staan, wijzen deze ontwikkelingen op relevante ontwikkelmogelijkheden voor de Noordwest-Fryslân en de huidige ambities uit het sociaaleconomisch actieplan. Eén voorbeeld hiervan is het voorstel om een digitaal platform te ontwikkelen voor deze regio waar werkgevers, (jonge) werkenden, scholieren en studenten elkaar kunnen ontmoeten. Dit platform biedt een gelegenheid om- al dan niet in een pilot – kleinschalig en laagdrempelig te experimenteren met een skillspaspoort.

Alhoewel algemene monitor- of meetmethoden voor het informeel leren ontbreken in Nederland, zijn in de literatuur wel handvatten en tips te vinden voor hoe het informeel leren valt te versterken. Daarbij gaat enerzijds aandacht uit naar datgene wat in de arbeidsmarkt en op de werkvloer gedaan kan worden. Voorbeelden hiervan zijn het stimuleren van (intersectorale) uitwisseling van kennis en ervaring, het aanmoedigen van feedback en reflectie binnen organisaties, de relatie tussen leidinggevenden werknemers en het organiseren van podia waar kennis en ervaringen (informeel) gedeeld worden (WRR, 2020; Sociaaleconomische Raad, 2019; Maastricht University, 2017). Bijzonder aandachtspunt hierbij is het leren en ontwikkelen in mkb-organisaties, die voor leer- en ontwikkelkansen van werknemers sterk aangewezen zijn op samenwerking en innovatie. Met verzameling van praktijkvoorbeelden geeft de Sociaaleconomische Raad een inkijk in hoe mkb-ondernemers dit al oppakken (zie Sociaaleconomische Raad, 2021).

Niet alleen op de werkvloer en in de werksfeer is informeel leren te stimuleren. Eén voorbeeld hiervan is vrijwilligerswerk waar vrijwilligers (vaak ongemerkt) veel opsteken over samenwerken, grenzen stellen, onderhandelen, organiseren en het verantwoordelijk voelen en zijn (Movisie, 2011). Daarnaast valt ook te denken aan andere vrijetijdsactiviteiten waarin inwoners van elkaar leren, zoals op cultureel gebied zoals een festival of museum bezoeken of meedoen een *community-artproject* (Cultuurnetwerk Nederland, 2020). Weer een andere plek waar inwoners informeel leren zijn evenementen en plekken met een educatief karakter zoals publiekscolleges, lezingen en workshops die worden aangeboden vanuit de lokale bibliotheek of een kennis- of culturele instellingen.

4. REFLECTIE VANUIT HET BREDE WELVAARTSBEGRIIP

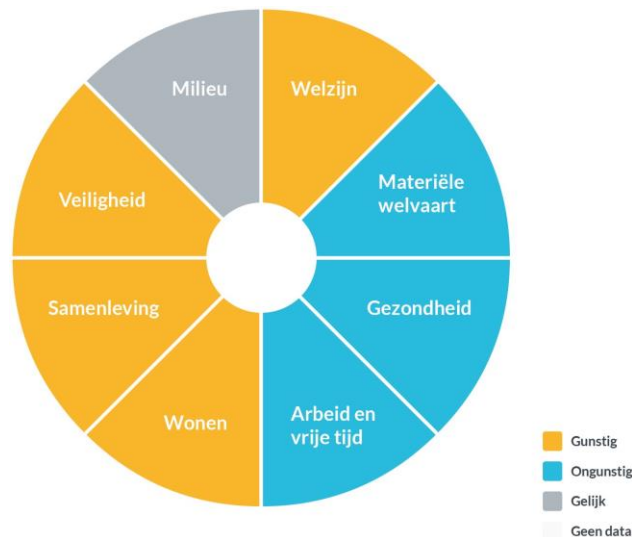
Het leren en ontwikkelen van inwoners is een belangrijk onderwerp in overheidsbeleid en gezamenlijke aanpakken, zowel landelijk als in de regio Noordwest-Fryslân. Ook binnen het brede welvaartsbegrip krijgt dit onderwerp nadrukkelijk aandacht, zoals in de meetmethode waarmee het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) brede welvaart in beeld brengt in Nederland en in de regio's. Dit hoofdstuk beschrijft hoe het leren en ontwikkelen past binnen het brede welvaartsbegrip en reflecteert op hoe dit rijmt met de verwachtingen uit hoofdstuk twee en de praktijkbeelden uit hoofdstuk drie.

Internationale meetsystematiek

Hoe een samenleving zich ontwikkelt is niet alleen uit te drukken in geld en economische groei. Dat is het uitgangspunt van het concept 'brede welvaart' dat woorden geeft een andere manier van denken over maatschappelijke ontwikkeling (Boumans, 2019; FSP, 2021b). Brede welvaart legt het accent op de kwaliteit van leven dat samenhangt met talrijke factoren voor het hier en nu en voor de toekomstige generaties. Om deze talrijke factoren behapbaar te maken hebben rekenmeesters van het CBS in overleg met statistici uit andere landen hier een methode voor ontwikkeld. Deze methode is grotendeels gebaseerd op een internationaal raamwerk uit 2014 waarin is uitgewerkt met welke thema's en indicatoren duurzame ontwikkeling valt te meten, de zogeheten *CES-recommendations*. In de Nederlandse onderzoeks- en monitorpraktijk is deze methode door het CBS vertaald naar een model voor brede welvaart. Dit is gedaan om een duidelijke en traceerbare link te houden met dit internationale, en breed geaccepteerde, raamwerk (CBS, 2021)

In dit model wordt brede welvaart uitgewerkt met drie dimensies. In de dimensies 'hier en nu' staat brede welvaart in het heden centraal met acht hoofdthema's die globaal de stand van zaken moeten weergeven: welzijn, materiele welvaart, gezondheid, arbeid en vrije tijd, wonen, samenleving, veiligheid en het milieu. Bij de dimensie 'later' staan in meer abstracte zin de hulpbronnen voor toekomstige generaties centraal: het economisch, natuurlijk, sociaal en menselijk kapitaal. De dimensie 'elders' heeft betrekking op de effecten en keuzes van een regio of land op gebieden elders in de wereld. Bij elke dimensie heeft het CBS per thema uitgewerkt welke indicatoren gebruikt worden en met welke cijfers deze indicatoren in beeld worden gebracht.

Met deze methode is de brede welvaart in Nederland meerdere keren in beeld gebracht (zie CBS, 2018; CBS, 2019; CBS, 2020, CBS, 2021). Eind 2020 zijn voor het eerst cijfers over brede welvaart op provincie- en gemeenteniveau beschikbaar gesteld (CBS, 2020a). Voor de regio Noordwest-Fryslân heeft het FSP deze cijfers op een rij gezet met een eerste duiding (FSP, 2021). Daaruit blijkt dat de brede welvaart in het 'hier en nu' in deze regio er goed voor staat als het gaat om sociale aspecten zoals het welzijnsgevoel van inwoners, tevredenheid met het leven, woontevredenheid, sociale samenhang en veiligheid. Vergeleken met andere regio's liggen de uitkomsten van Noordwest-Fryslân op meer economische aspecten gemiddeld lager: een lager gemiddeld inkomen, kleinere bruto binnenlands product (bbp) per inwoners, lagere arbeidsparticipatie en een gemiddeld lager opleidingsniveau onder de bevolking. Onderstaande figuur visualiseert per hoofdthema van brede welvaart 'hier en nu' globaal de uitkomsten vergeleken met andere regio's in Nederland.



Figuur 6. Overzicht brede welvaart 'hier en nu' in Noordwest-Fryslân. Bron: FSP (2021)

Bij de thema arbeid en vrije tijd komt leren en ontwikkelen terug in de indicator 'aandeel hoogopgeleiden'. Uit de eerste regionale brede welvaarts cijfers blijkt dat dit aandeel in Noordwest-Fryslân onder het landelijk en Fries gemiddelde ligt. In hoofdstuk twee wordt hier nader op ingegaan.

Leren en ontwikkelen in het brede welvaartsbegrip

Om regionaal de brede welvaart in beeld te brengen en te duiden vormt het CBS-model de basis. Daarin komt leren en ontwikkelen op verschillende plekken terug. Bij de dimensie van 'hier en nu' komt dit onderwerp terug bij het hoofdthema van arbeid en vrije tijd. Daarbij wordt het aandeel hoogopgeleiden gebruikt als een indicator. Bij de dimensie 'later' komt leren en ontwikkelen terug onder 'menselijk kapitaal'. Dit wordt in beeld gebracht met het aantal arbeidsuren per week, het aandeel hoogopgeleide bevolking, de levensverwachting van mannen en vrouwen en de ervaren gezondheid (CBS, 2019).

Binnen het concept 'menselijk kapitaal' in het CBS-model heeft leren en ontwikkelen een prominente plek. Daarbij wordt verwezen naar de *CES-recommendations* waarin de contouren zijn uitgewerkt van dit concept. Daarbij gaat het om 'de kennis, vaardigheden, competenties en eigenschappen van individuen die bijdragen aan het persoonlijk, sociaal en economisch welzijn' (Eurostat, VN & OESO, 2014). Om hier zicht op te krijgen wordt veelal gekeken naar de arbeidsdeelname, gezondheid en het hoogst behaalde opleidingsniveau van inwoners. Dit is om een pragmatische reden: hier zijn cijfers over beschikbaar die (internationaal) vergelijkbaar en betrouwbaar zijn. Andere relevante aspecten zoals de lengte en kwaliteit van de school- en studiercarrière worden wel genoemd, maar achterwege gelaten door gebrek aan adequate en betrouwbare cijfers.

Reflectie: het brede welvaartsbegrip, de ambities en de praktijk

In lijn met de internationale meetmethode wordt leren en ontwikkelen gezien als een belangrijk onderdeel voor menselijk kapitaal, dat vervolgens bijdraagt aan de (toekomstige) brede welvaart in een regio. Achterliggend idee is dat hoe beter het is gesteld met dit menselijk kapitaal, des te meer mogelijkheden er zijn om allerlei brede welvaartseffecten voort te brengen (VN, Eurostat & OECD, 2014). Een hoger opgeleide bevolking gaat doorgaans gepaard met meer materiële welvaart, een groter concurrentievermogen, meer welzijn en een sterkere sociale samenhang.

Deze gedachtegang sluit aan op het overheidsbeleid met een sterk accent op scholing als een middel om de inzetbaarheid van werkenden op peil te houden. Met de kerngedachte dat werkenden door technologische en economische veranderingen in hun loopbaan vaker van banen, functies of zelfs sectoren zullen veranderen, dan

vergeleken met eerdere generaties (SCP, 2019). Om hierop voorbereid te zijn is het van belang dat werkenden goed opgeleid zijn en hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen.

Dit appél op een goede opleiding en het blijven (bij)leren komt ook terug in de ambities van Noordwest-Fryslân (zie hoofdstuk 2) en in de praktijk (zie hoofdstuk 3). Daarin lijkt de relevantie en noodzaak van een 'goede opleiding' een andere betekenis te krijgen dan nu binnen het brede welvaartsbegrip is opgenomen. Zo gaat in de ambities uit het sociaaleconomisch actieplan veel aandacht uit naar de juiste mix aan praktisch geschoolden en hoogopgeleiden, met oog op de (toekomstige) werkgelegenheid in de regio. Op korte termijn wordt met name een sterke vraag verwacht naar praktisch geschoolden, met name op mbo-niveau 3 en 4 in de techniek en in de zorg. De gebruikte indicator 'aandeel hoogopgeleiden' in het huidige brede welvaartsmodel sluit nog goed aan op de gevoelde urgentie.

Bovenstaande laat onverlet dat ook in de regionale ambities en in de praktijk van Noordwest-Fryslân scholing, leren en ontwikkelen een prominente plek heeft. De vraag is alleen wélk doel of functie dit dient. In een duidingssessie met ambtenaren van gemeente Waadhoeke en Harlingen komt duidelijk naar voren dat een hoger opleidingsniveau op zichzelf geen einddoel is en daarom als enkele indicator weinigzeggend is. In plaats daarvan is het relevanter om scholing, leren en ontwikkelen te relateren aan de regionale arbeidsmarkt. In dit licht is bijvoorbeeld de beweging van mbo-niveau 1 en 2 naar de niveaus 3 en 4 ook relevant om te weten, naast het aandeel inwoners met een hbo- of universitaire diploma.

Bovendien is het interessant om cijfers over het afgerond opleidingsniveau (zowel mbo als hbo en universitair) te koppelen aan datgene wat gevraagd wordt in de regionale arbeidsmarkt. Een voorbeeld hiervan is het koppelen van het aandeel hoogopgeleiden in de regio aan het aantal banen of functies op het werk- en denkniveau van hbo- of wo. Dat in Noordwest-Fryslân relatief veel praktisch geschoolden leven en werken is in dit licht niet persé een zwaktebod: het sluit juist goed aan op de vraag en economische potenties van de regio.

Binnen het brede welvaartsbegrip is bewust gekozen voor het accent op een afgeronde opleiding met het oog op (internationale) vergelijkbaarheid en de beschikbaarheid van cijfers. Uit de praktijkverkenning blijkt dat hiermee een belangrijk aspect van leren en ontwikkelen buiten beeld blijft, namelijk het *informeel* leren. Voor veel werkenden in Fryslân is dit een belangrijke manier om te blijven (bij)leren, dit ligt in lijn met het landelijk beeld. In de praktijk en in de ambities uit het sociaaleconomisch actieplan komen veel voorbeelden en (impliciete) aanwijzingen naar boven over het belang van informeel leren in Noordwest-Fryslân. Daarbij gaat het onder andere om de voorgestelde uitbreiding van het programma 'Werken en leren in je eigen regio', het belang van publieksactiviteiten vanuit de Franeker Academie of dat (jonge) werkenden en werkgevers elkaar informeel en laagdrempelig kunnen ontmoeten.

Alhoewel dit informeel leren binnen het huidige brede welvaartsbegrip niet terug komt, biedt dit begrip wel handvatten om dit meer gericht en bewust in te zetten. Met het 'kapitaal-denken' vraagt het brede welvaartsbegrip aandacht voor de hulpbronnen (voor inwoners), randvoorwaarden en omstandigheden die relevant zijn voor menselijk kapitaal in de toekomst. Uit landelijke onderzoeken en adviezen blijkt dat informeel leren echter veelal een individuele aangelegenheid is, en dat informeel leren (veel) meer gefaciliteerd en gestimuleerd kan worden (zie WRR, 2020). Met het 'kapitaal-denken' in het achterhoofd rijst de vraag hoe dit informeel leren op groepsniveau, of zelfs voor een hele sector of regio, kan bijdragen aan menselijk kapitaal en wat hiertoe nodig is. In dit licht lijkt de meerwaarde van het brede welvaartsbegrip niet te zitten in de gebruikte indicatoren, maar wel in het openen van een (conceptueel) perspectief om menselijk kapitaal te versterken en vervolgens daarmee de brede welvaart.

// CONCLUSIE

Voor een regio is een goed opgeleide bevolking belangrijk, dat is de algemene gedachte in het denken over maatschappelijke ontwikkeling. Dit leren en ontwikkelen (door inwoners) heeft ook een belangrijke plek binnen het publiek debat over brede welvaart in Nederland. Binnen het brede welvaartsbegrip wordt leren en ontwikkelen gezien als een voorwaarde voor menselijk kapitaal, dat op zijn beurt onmisbaar is voor (toekomstige) brede welvaart. Binnen de CBS-meetmethode waarmee brede welvaart wordt gemeten in Nederland, is het aandeel hoogopgeleiden een belangrijke indicator om zicht te krijgen op leren en ontwikkelen. Leunend op deze meetmethode laat eerdere FSP-analyse in 2020 zien dat de regio Noordwest-Fryslân lagere uitkomsten kent op economische aspecten, vergeleken met landelijk en andere regio's binnen Fryslân: een lager aandeel hoogopgeleiden en een lager bruto regionaal product.

Deze constatering geeft aanleiding tot verdiepend onderzoek. Dat de regio minder hoogopgeleiden telt zegt nog weinig over de implicaties voor de praktijk en beleidscontext van Noordwest-Fryslân. Om hier zicht op te krijgen onderzoekt het FSP hoe leren en ontwikkelen binnen het brede welvaartsbegrip en zich verhoudt tot de regionale ambities die zijn uitgewerkt in het sociaaleconomisch actieplan. Dit document bevat de ambities die in 2020-2021 met een brede coalitie van ondernemers, overheid en onderwijs in Noordwest-Fryslân zijn uitgewerkt. In dit plan krijgt leren en ontwikkelen nadrukkelijk aandacht met de programmalijn 'Onderwijs en arbeidsmarkt'. Voor dit onderzoek is deze programmalijn gebruikt als referentiepunt voor verdere analyses.

Verschillende verwachtingen en beelden

In dit onderzoek is eerst gekeken naar de verwachtingen over het leren en ontwikkelen die zijn af te leiden uit het brede welvaartsbegrip en de regionale ambities. In de Nederlandse onderzoekspraktijk is dit brede welvaartsbegrip grotendeels uitgewerkt door het CBS met de meetmethode die gebruikt wordt om landelijk en regionaal brede welvaart te monitoren. In deze meetmethode wordt het aandeel hoogopgeleiden als een belangrijke indicator gezien omdat een hoger opgeleide bevolking doorgaans bijdraagt aan allerlei positieve brede welvaartseffecten zoals meer materiële welvaart, hoger welzijn, sterkere sociale samenhang, betere gezondheid en meer innovatie.

Doorlichting van de programmalijn 'Onderwijs en arbeidsmarkt' uit het sociaaleconomisch actieplan laat zien dat daarin deels andere verwachtingen bestaan over leren en ontwikkelen. Daarbij wordt nadrukkelijk de link gelegd met de (toekomstige) arbeidsmarkt van Noordwest-Fryslân en de stijgende vraag naar arbeid als gevolg van een vergrijzende beroepsbevolking. Alhoewel een stijgende vraag naar hoogopgeleiden wordt verwacht, is het algemeen beeld dat vooral de vraag naar praktisch geschoolden het grootst zal zijn. Dit geldt in bijzonder voor banen op mbo-niveau 3 en 4 in de techniek en de zorg. Om hierop in te spelen zet het sociaaleconomisch actieplan onder andere in op het aantrekken en behouden van talent, de aansluiting tussen voortgezet onderwijs en het mbo-onderwijs, betere bekendheid van (jonge) inwoners met de baan- en ontwikkelkansen in de regio, de uitbreiding mogelijkheden voor onderzoek en educatie op hbo- en universitair niveau en het faciliteren van om-, her- en bijscholing met name voor nieuwkomers, zij-instroom en herintreders.

Het aandeel hoogopgeleiden als indicator voor het leren en ontwikkelen binnen de CBS-meetmethode wringt op een aantal aspecten met de ambities van Noordwest-Fryslân. In de eerste plaats blijft bij deze indicator de relevantie van praktisch geschoolden buiten beeld, terwijl deze groep belangrijk wordt geacht in de (brede) welvaart van Noordwest-Fryslân. Daarnaast geeft het aandeel een vertekend beeld van de daadwerkelijke behoefte en vraag naar hoogopgeleiden in de regionale arbeidsmarkt. Uit gesprekken met sleutelfiguren blijkt dat het nuttiger is om het aandeel hoogopgeleiden als uitkomstmaat te koppelen aan de daadwerkelijke of verwachte werkgelegenheid voor deze groep binnen de regionale arbeidsmarkt. Bovendien is het de vraag in hoeverre het aandeel hoogopgeleiden als indicator helpt om regionale potenties en kansen zichtbaar te maken. Het is een

relevant kerngegevens, maar verandert niet snel met de tijd en doet weinig recht aan de inspanningen en ambities van de regio Noordwest-Fryslân.

Praktijkverkenning: meer nodig dan een diploma

Om zicht te krijgen op de ontwikkelingen en uitdagingen in de praktijk zijn gesprekken gevoerd met sleutelfiguren uit het veld van onderwijs, overheid en ondernemers in Noordwest-Fryslân. In deze gesprekken is het terugkerend beeld dat het formeel leren via het regulier onderwijs (met een diploma of certificaat als resultaat) een eenzijdig beeld geeft van de leer- en ontwikkelpotentie van de inwoners in Noordwest-Fryslân. Naast het regulier onderwijs gaat in de praktijk veel aandacht uit naar datgene wat inwoners op informele wijze leren van elkaar, soms wordt dit expliciet genoemd en soms komt dit impliciet naar voren in de gegeven voorbeelden.

In de huidige praktijk krijgt het informeel leren (vaak impliciet) al een plek zoals met het programma 'Werken en leren in je eigen regio' dat leerlingen uit het voorgezet onderwijs soms informeel laat kennismaken met baan- en ontwikkelmogelijkheden in Noordwest-Fryslân door stages, gastlezingen, bedrijfsbezoeken en open dagen. In de gesprekken worden ook andere plekken geïdentificeerd waar inwoners informeel leren zoals op de werkvloer (leren van collega's en leidinggevende), het verenigingsleven (bijv. meedraaien in bestuur of een commissie) of publieksactiviteiten die worden aangeboden door de lokale bibliotheek, de Franeker Academie en de vele sociaal-culturele instellingen die Noordwest-Fryslân rijk is.

Dit 'informeel leren' lijkt in de praktijk van Noordwest-Fryslân een belangrijke aanvulling op het regulier onderwijs en wordt gezien als een belangrijke manier waarop inwoners meekomen met veranderingen op de arbeidsmarkt en het leven lang ontwikkelen. Daarbij gaat het om 'soft skills' zoals samenwerken en inzicht in het eigen kunnen, projectmatig werken, oplossingsgericht denken, creativiteit of ambtelijke vaardigheden. Dit praktijkbeeld komt ook terug in breder onderzoek door het FSP onder het Panel Fryslân: veel inwoners doen aan informeel leren. Dit gebeurt het vaakst met behulp van digitale hulpmiddelen zoals internet, tablets of computers en het minst vaak door een bezoek aan een bibliotheek of informatiecentrum.

Het belang van dit informeel leren sluit aan op diverse onderzoeken en adviezen van onder andere de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR), het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) en de Sociaaleconomische Raad (SER). Daarin is het terugkerend beeld dat informeel leren voor volwassenen dé voornaamste manier is om kennis en vaardigheden op te doen, in het bijzonder onder praktisch geschoolden en jonge werkenden. Bovendien wordt dit informeel leren steeds belangrijker om in de toekomst wendbaar te blijven op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld om een overstap te maken naar een andere baan of zelfs een andere sector. Alhoewel nog veel onderzoek plaatsvindt naar informeel leren, zijn in de literatuur handvatten te vinden voor het stimuleren en faciliteren van informeel leren. Enkele voorbeelden hiervan zijn het verbinden van werknemers uit verschillende sectoren, het bewuster inzetten van feedback en reflectie en het ondersteunen van informele kennisuitwisseling. Buiten de werkvloer gaat het om zaken als laagdrempelige ontmoetingsplekken en podia waar kennis, ervaringen en inzichten gedeeld kunnen worden.

Ontwikkelperspectief: breed welvaartsbegrip als lens

De slotsom van dit onderzoek is dat het huidige welvaartsbegrip slechts gedeeltelijk aansluit op de regionale ambities en de praktijk van Noordwest-Fryslân. Dit komt met name door het gebruik van aandeel hoogopgeleiden als (enige) indicator om uitspraken te doen over leren en ontwikkelen. De kracht van het brede welvaartsbegrip lijkt meer te zitten in het onderliggend 'kapitaal-denken'. In dit licht rijst de vraag welk menselijk kapitaal passend is voor de regio, zowel in omvang, kwaliteiten en de relevante leer- en ontwikkelroutes. De huidige praktijk, zowel in de regio als landelijk, leert dat informeel leren één van de kansrijke routes is om het leven lang leren te stimuleren. Tegelijkertijd is het algemeen beeld dat dit informeel leren vaak afhangt van toevalligheden en er ruimte is om dit bewuster in te zetten. Hier komt het kapitaal-denken goed van pas, want dit helpt om vervolgvragen te stellen

zoals: Wat is er nodig om via informeel leren (samen met regulier onderwijs en aanvullende cursussen en opleidingen) het menselijk kapitaal te vergroten, om zodoende gericht bij te dragen aan de brede welvaart?

Met het sociaaleconomisch actieplan zet de regio al goede stappen waarin bovenstaande aandachtspunten (impliciet) een plek krijgen. Daarbij valt te denken aan de aandacht voor een mix tussen praktisch geschoolden en hoogopgeleiden met het oog op de (toekomstige) arbeidsmarkt. Daarnaast biedt de uitbreiding van onderwijsmogelijkheden volop kansen om het informeel leren te faciliteren. Daarbij valt te denken aan een uitbreiding van het programma 'Werken en leren in je eigen regio' en het (laten) ontstaan een *learning community* via de Franeker Academie. Naast deze onderwijsmogelijkheden kent de regio ook veel sociaal-culturele plekken die zich goed (kunnen) lenen voor het informeel leren zoals de vele verenigingen, dorpshuizen en musea. Er zijn dus volop kansen om het informeel leren te stimuleren en te faciliteren. Met name voor praktisch geschoolden is dit relevant omdat informeel leren vaak beter aansluit op hun ontwikkel- en leerbehoefte, dan een cursus of opleiding. Dit geldt in het bijzonder voor laaggeletterden, inwoners met een arbeidsbeperking of inwoners die niet in staat zijn om deel te nemen aan het regulier onderwijs (bijv. door een gezondheidsbeperking).

De vervolgvraag is hoe de potentie van informeel leren voor (brede) welvaart tastbaar en meetbaar is te maken. In de huidige praktijk zijn opgedane competenties, inzichten en werkervaring door het informeel leren en 'leren door te doen' lastig in beeld te brengen. Op individueel niveau zijn hiervoor verschillende instrumenten in omloop of in ontwikkeling zoals erkenning van verworven competenties (EVC), digitale portfolio's of een competentiepaspoort. De uitdaging is echter hoe op regionaal niveau hier meer overzicht en inzicht in is te scheppen. Daarvoor zijn vooralsnog geen geijkte en standaard meet- of monitoringpraktijken voorhanden. Op landelijk niveau zijn de Sociaaleconomische Raad en TNO bezig met ontwikkelen de [monitor leercultuur](#) (2022). Daarin wordt scholing en het informeel leren in samenhang gezien en in beeld gebracht. Deze monitor kan helpen om het belang van informeel leren en huidige ambities gericht op scholing in Noordwest-Fryslân met elkaar te verenigen.

Aansluiting op leefwereld en leermotieven

Ander aandachtspunt is de aansluiting op de inwoners en het formuleren van realistische aannames over hun mogelijkheden, motieven en uitdagingen. Binnen het huidige brede welvaartsbegrip en de regionale ambities gaat veel aandacht uit naar datgene wat belangrijk is voor de regio. Dit staat grotendeels in het teken van menselijk kapitaal dat nodig is voor de regionale economie, voor belangrijke diensten (bijv. de vitale beroepen) of voor het gemeenschapsleven. De vraag is echter hoe deze kijkt op het collectieve belang aansluit op de leefwereld en leermotieven van inwoners. Onderzoek onder het Panel Fryslân laat zien veel werkenden in Fryslân geen directe scholingsurgentie ervaren. Met als veelgenoemde redenen: het niet inzien van de meerwaarde ervan, gebrek aan tijd, geen geschikt onderwijsaanbod of gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever.

Toch zijn de verwachtingen van leren en ontwikkelen (door inwoners) hooggespannen: met een krimpende beroepsbevolking is het zaak dat iedereen die kan werken zolang mogelijk inzetbaar blijft en meebeweegt met veranderingen op de arbeidsmarkt. In lijn met landelijke adviezen zoals die van de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR) is informeel leren een belangrijk aangrijpingspunt. Dit sluit beter aan de ontwikkel- en leerbehoefte van inwoners, met name voor praktisch geschoolden. Bovendien is dit nu al de meest voorkomende manier waarop werkenden gedurende hun loopbaan zich ontwikkelen. Om informeel leren bewuster in te zetten is goed denkbaar dat verschillende aanpakken nodig zijn toegesneden op de verschillen in leerstijlen, ontwikkelmogelijkheden en motieven van inwoners. Vrijwel iedereen leert of doet leerervaringen op, maar wel op zijn of haar eigen manier.

// GERAADPLEEGDE BRONNEN

- Boumans, M. (2019). De lange geschiedenis van het meten van welvaart. Uit: *Economische Statistische Berichten*, dossier 'brede welvaart'.
- CBS (2016). Een leven lang leren in Nederland: een overzicht. In: *Sociaaleconomische trends*, nr. 2.
- CBS (2018). *Monitor Brede Welvaart*.
- CBS (2019). *Conceptueel kader voor een regionale monitor brede welvaart*.
- CBS (2019a). *Monitor Brede Welvaart & SGD's 2019*.
- CBS (2020). Erkennen van informeel leren bij lager opgeleide uitzendkrachten. In: *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt. De focus op zekerheid (2020)*.
- CBS (2020). *Regionale Monitor Brede Welvaart 2020*.
- CBS (2020a). *Monitor Brede Welvaart & de SDG's 2020*.
- CBS (2021). *Monitor Brede Welvaart & SDG's 2021*.
- CBS (2021a). *Kerncijfers wijken en buurten 2018*, Statline.
- CBS (2021b). *Gediplomeerden; leeftijd, onderwijssoort, migratieachtergrond, woonregio*, Statline.
- Cnossen, F. (2021). *We leiden jongeren vooral op voor beroepen die verdwijnen, en dus niet voor de toekomst. Wat kunnen we daaraan doen?* In: Dagblad van het Noorden.
- Creswell, J.W. (2003). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*.
- Cultuurnetwerk Nederland (2020). *Informeel leren in de kunsten: de theorie en praktijken*. Jaargang 30, nr. 11.
- Fries Sociaal Planbureau (2021). *Regionale monitor brede welvaart Noordwest-Fryslân*.
- Fries Sociaal Planbureau (2021a). *Monitor Werk*.
- Fries Sociaal Planbureau (2021b). *Brede Welvaart in Fryslân: eerste duiding van de CBS-monitor*.
- Fries Sociaal Planbureau (2018). *Friese mbo-jongeren over leren, werken en wonen*.
- Maastricht University (2017). *Leren op het werk: Wat weten we over informeel leren? Een literatuurstudie*.
- MBO-raad (2020). *Erkenning verworven competenties*, web-artikel, zie: www.mboraad.nl
- Movisie (2011). *Zet EVC voor vrijwilligers op de kaart!*
- Onderwijsraad (2012). *Advies Over de drempel van postinitieel leren*, uitgebracht aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.
- Panteia (2019). *Belemmeringen bij een even lang ontwikkelen*.
- Planbureau voor de Leefomgeving (2020). *Lerende evaluatie van het Natuurpact 2020*.
- PublicResult (2020). Sociaal-economische analyse (SWOT) Harlingen en Waadhoeke.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2020). *Arbeidsmarkt in kaart. Wel- en niet-werkenden editie 2*.
- Sociaaleconomische Raad (2019). *Leven lang ontwikkelen. Voortgangsrapportage SER Actie-agenda*.
- Sociaaleconomische Raad (2021). *Goed idee! Oplossingen van ondernemers om leren en ontwikkelen in het mkb te stimuleren*.
- TNO (2021). *Skills gevraagd! Met skills innoveren naar een toekomstbestendige inclusieve arbeidsmarkt*.
- Van Thiel, S. (2007). *Bestuurskundig onderzoek. Een methodologische inleiding*.
- VN, Eurostat & OECD (2014). *CES-recommendations for measuring sustainable development*. Conference of European Statisticians Recommendations on Measuring Sustainable Development. New York/Genève: United Nations.
- Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*.

COLOFON

'Brede welvaart in Noordwest-Fryslân: lang zullen wij leren?' is een uitgave van het Fries Sociaal Planbureau, [februari 2022].

Auteurs

Keimpe Anema, Arlette Bickel en Marijn Molema (allen FSP)

Met dank aan

De begeleidingscommissie, Wouter Marchand (FSP), Bart-Jan ten Berge (FSP-stagiair) en de geïnterviewden.



Fries Sociaal Planbureau
Doelestraat 8a
8911 DX Leeuwarden
(058) 234 85 00
info@fsp.nl
www.fsp.nl