

---

# Wat levert een leven lang leren nou op?

---

8 oktober 2013, Renate Wesselink



---

# Inhoud

---

- Wat levert een LLL de **werknemer** op?
- Wat levert een LLL de **werkgever** op?
- Tips voor werkgevers om rendement te verhogen
- Wat kunnen instanties voor post-initieel onderwijs hiervan leren en hoe kunnen ze het gebruiken?

---

# Leven lang leren? Wat is dat?

---

- Onder een leven lang leren worden alle activiteiten verstaan waarvan een werknemer *bedoeld* of *onbedoeld* kan leren. Er worden twee grove categorieën onderscheiden:
  - Formele leeractiviteiten: cursussen en trainingen. Op voorhand is het duidelijk (=bedoeld) dat dit een leeractiviteit is.
  - Informele leeractiviteiten: het doen van nieuwe of andere werkzaamheden, het overleggen met een klant of toeleveranciers. Activiteiten die je gewoon doet (het is je werk) en waarvan je, achteraf en dus *onbedoeld*, zonder voorop gezet plan, hebt geleerd.

---

# Wat levert een LLL de **werknemer** op?

---

- Inhoudelijk levert LLL het volgende op:
  - Leermotivatie en waardering voor de opleiding
  - Kennis
  - Sociale en communicatie competenties
  - Beroepsspecifieke competenties
  - Leer- en loopbaancompetenties
  - Werkproceskennis
  - Persoonlijke ontwikkeling

---

# Wat levert een LLL de **werknemer** op?

---

- Carrière-technisch levert LLL het volgende op
  - Geen loonstijging
  - Verhoogde kans op promotie in een organisatie

---

# Wat levert een LLL de **werkgever** op?

---

- Er is geen relatie tussen het volgen van (formele) trainingen en personeelsverloop. Werknemers die een training of cursus volgen gaan niet per definitie eerder op zoek naar werk in een andere organisatie dan werknemers die geen training hebben gevolgd.
- De kansen om informeel te leren (variatie in de werkzaamheden bijvoorbeeld) verkleint de kans dat een werknemer op zoek gaat naar een andere baan.
- In bedrijven waar naar verhouding meer tijd aan formele en informele leeractiviteiten worden besteed, is de kans dat er innovaties plaatsvinden hoger.

---

# Wat levert een LLL de **werkgever** op?

---

- Er is een positieve relatie tussen het volgen van trainingen en de overlevingskansen van een bedrijf; hoe meer trainingen er worden gevolgd hoe hoger de kans is dat het bedrijf blijft bestaan.
- Er is een zwak, maar positief verband tussen het volgen van formele trainingen en bedrijfsproductiviteit. Hoe meer trainingen er worden gevolgd, hoe hoger de bedrijfsproductiviteit.

---

# Tips voor werkgevers i.h.k.v. LLL

---

- Bedrijven moeten een leercultuur ontwikkelen. Dat betekent:
  - Houd expliciet rekening met de kennis en vaardigheden die iemand door verandering van werk kan opbouwen; wees als leidinggevende dus goed op de hoogte van iemands kennis en vaardigheden. Benader iedere werknemer als een individu.
  - Bevorder het samenwerken tussen ervaren en minder ervaren medewerkers; hier leren beide partijen veel van en maakt het werk aantrekkelijk.
  - Bevorderen deelname aan formele training; het volgen van formele trainingen heeft een positieve invloed op informeel leren en als er informeel wordt geleerd, blijven werknemers langer ergens werken.



---

# Tips voor werkgevers

---

- Werknemers leren veel van taken die zij nog niet eerder hebben uitgevoerd (dit neemt wel af naarmate ze ouder worden).
- Wanneer bedrijven werken met een Persoonlijk Ontwikkelings Plan, volgen de 35-50 jarigen vaker een cursus of training
- 50+ zijn vooral te motiveren voor leren door prestatiebeloning
- Voor jongeren is functieroulatie (steeds een andere functie) en het krijgen van regelmatig feedback bevorderend voor hun kennisontwikkeling
- Een functioneringsgesprek is belangrijk voor het leren van taken die uitdagingen inhouden
- Van vergaderingen wordt niets geleerd!

---

# Tips voor aanbieders post-initieel onderwijs

---

- Neem de voordelen voor een werkgever mee in de onderhandelingen. Cursussen en trainingen kosten niet alleen geld, het levert ook veel op!
- Focus niet enkel op het formele traject, maar maak ook duidelijk in cursussen en trainingen hoe op een informele manier verder kan worden geleerd (geef cursisten tips hoe ze kennis kunnen delen, welke aanvullende activiteiten ze kunnen doen). De cursus of training moet geen op zich staande activiteit worden, het moet een vervolg krijgen in het dagelijkse werk.

---

# Tips voor aanbieders post-initieel onderwijs

---

- Screen heel goed wat potentiële deelnemers van cursussen al weten en sluit daarbij aan. Werknemers hebben er een hekel aan om iets te moeten leren wat ze al weten/kennen.
- Neem met werkgevers door waar de kansen liggen in het bedrijf waarvan werknemers kunnen leren (taakrotatie, verandering van omgeving, geven van feedback, POP). Hier zou je de werkgevers op kunnen trainen of ze in kunnen ondersteunen.