

Het leren door de werknemers van de toekomst

Infosessie 'opleidingsincentives en levenslang leren'

18 April 2016

Prof. dr. Eva Kyndt

Stellingen

- ▶ Leren doe je enkel tijdens een opleiding
- ▶ Niets gaat boven “al doende zijn job leren”
- ▶ Jongere werknemers leren veel meer dan oudere werknemers
- ▶ Vrouwen leren veel meer dan mannen
- ▶ Het is aan de werkgever om ervoor te zorgen dat zijn werknemers blijven leren
- ▶ Leren leidt tot leren

Inhoud

- ▶ Werk-gerelateerd leren
- ▶ Formeel leren
- ▶ Informeel leren
 - ▶ Hype versus onderzoek
 - ▶ Voordelen en valkuilen
- ▶ Naar een model...
 - ▶ Beslissingsproces lerende
 - ▶ Antecedenten & faciliteren
 - ▶ *Leeruitkomsten*

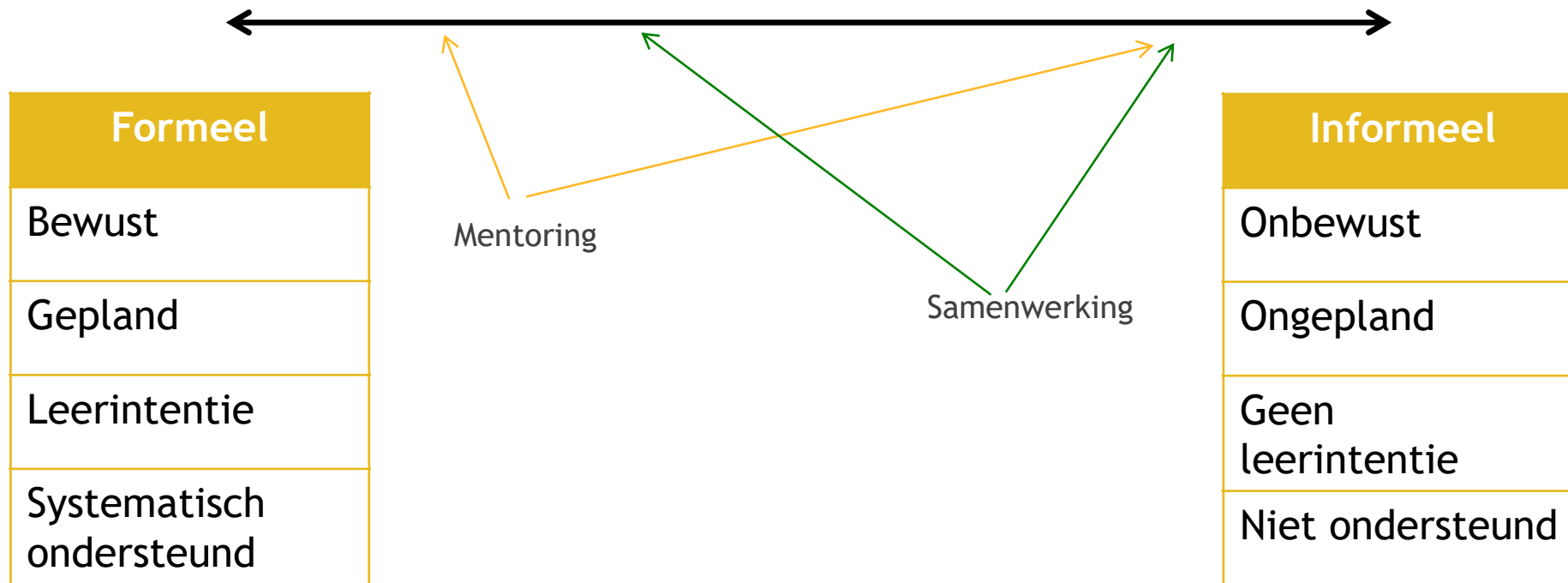
Werk-gerelateerd leren (1)

“The engagement in formal and informal learning activities both on and off the job, whereby employees and groups of employees acquire and / or improve competences (integrated knowledge, skills, and attitudes) that change individual's present and future professional achievement (and eventually also their career) and organizational performance”

Kyndt & Baert, 2013, p. 275

Werk-gerelateerd leren (2)

► Continuümgedachte



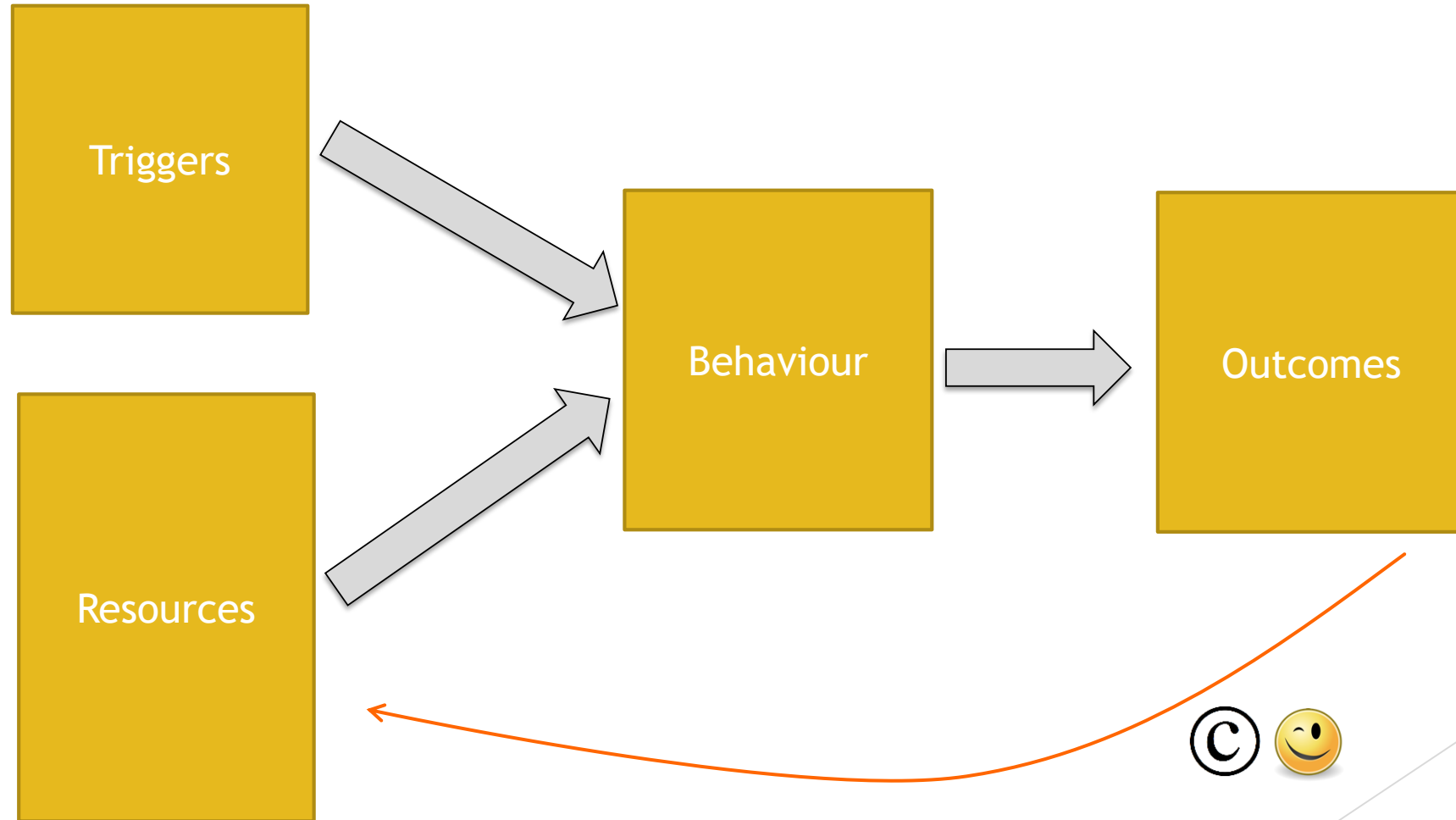
Formeel leren

- ▶ Opleiding
- ▶ Bijscholing
- ▶ Studiedag
- ▶ Conferentie
- ▶ Presentatie
- ▶ ...

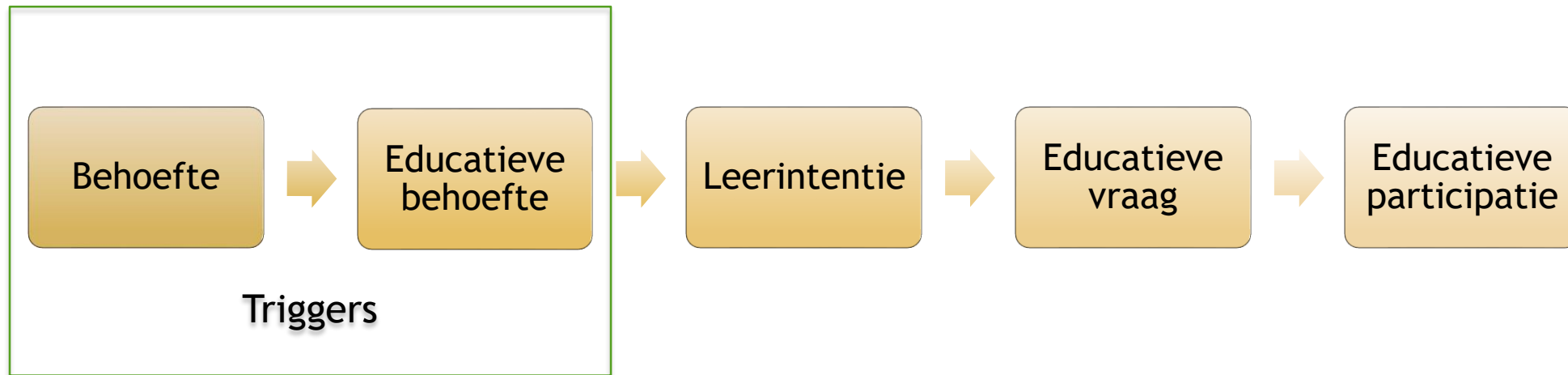
Informeel leren

- ▶ Sociale activiteiten
 - ▶ Praten met anderen
 - ▶ Samenwerken met anderen
 - ▶ Delen materialen en hulpbronnen met anderen
 - ▶ Observeren van anderen
- ▶ Individuele activiteiten
 - ▶ Zoeken op internet
 - ▶ Professionele literatuur doornemen
 - ▶ Reflecteren over eigen acties
 - ▶ Trial & error

Naar een model ...



Beslissingsproces lerende (1)



Beslissingsproces lerende (2)

- ▶ Redenen om deel te nemen
 - ▶ Professionele en persoonlijke ontwikkeling
 - ▶ Aansturing vanuit organisatie
 - ▶ Netwerken
 - ▶ Goede reputatie trainer
- ▶ Redenen om niet deel te nemen
 - ▶ Gebrek aan kansen, info en stimulering
 - ▶ Vereiste investeringen (tijd, geld, werk,...)
 - ▶ Dispositionele barrières
 - ▶ Perceptie dat training nutteloos is
 - ▶ Slechte reputatie trainer

Antecedenten werk-gerelateerd leren (1)

- ▶ Microniveau
 - ▶ Socio-demografische kenmerken
 - ▶ Persoonlijke kenmerken
 - ▶ Job kenmerken
- ▶ Mesoniveau - Leeractiviteit
- ▶ Macroniveau
 - ▶ Organisatie
 - ▶ Bredere context

Antecedenten werk-gerelateerd leren (2)

Microniveau: Socio-demografische kenmerken

- ▶ Onderwijsniveau
 - ▶ Hoger onderwijs diploma tot 7x meer deelname
 - ▶ Individu: faalervaringen
 - ▶ Organisatie: minder kans om bij werkgever te werken die opleiding aanbiedt + lagere verwachtingen omtrent “return on investment”
- ▶ Geslacht - Beroepssegregatie

Antecedenten werk-gerelateerd leren (3)

Microniveau: Socio-demografische kenmerken

- ▶ Leeftijd
 - ▶ Ouderen nemen minder deel dan jongeren
 - ▶ Individu: cognitieve capaciteiten / motivatie
 - ▶ Organisatie: minder kans om bij werkgever te werken die opleiding aanbiedt + lagere verwachtingen omtrent “return on investement”

MAAR...

- ▶ Leeftijd \neq ervaring
- ▶ Jonger & Minder ervaren: meer gestimuleerd door organisatie
- ▶ Jongeren willen minder investeringen maken
- ▶ Meer ervaren werknemers: dispositionele barrières

Antecedenten werk-gerelateerd leren (4)

Microniveau: Persoonlijke kenmerken

- ▶ Self-efficacy
- ▶ Motivatie om te leren
- ▶ Carrière gerichtheid
- ▶ ...

Antecedenten werk-gerelateerd leren (5)

Microniveau: Job kenmerken

- ▶ Autonomie
- ▶ Steun leidinggevende
- ▶ Werklast
- ▶ Leercondities / leermogelijkheden (werkplekleren faciliteren)
 - ▶ Mogelijkheid tot samenwerking
 - ▶ Evaluatiemogelijkheden
 - ▶ Feedback
 - ▶ Reflectie
 - ▶ Toegang tot kennis / informatie
 - ▶ Coaching

Antecedenten werk-gerelateerd leren (6)

Mesoniveau - Leeractiviteit

→ Weinig onderzocht

- ▶ Eerder deelname
- ▶ Kwaliteit
- ▶ Aangepast aan volwassen lerende
- ▶ Verwachtte uitkomsten:
 - ▶ Verworven competenties, formele kwalificatie & promotie (+)
 - ▶ Toename verantwoordelijkheid (-)

Antecedenten werk-gerelateerd leren (7)

Macroniveau: Organisatie

- ▶ Bedrijfsgrootte:
 - ▶ Grote versus kleine bedrijven
 - ▶ Formeel versus informeel leren
- ▶ Industrieën
- ▶ Leerklimaat / cultuur

Macroniveau: Bredere context

- Weinig onderzocht
- ▶ Steun buiten het werk
- ▶ Overheid (e.g. Opleidingscheques, ...)

Antecedenten vs. ‘resources’

Job resources...

“physical, psychological, social, or organisational aspects of the job that are either/or functional in achieving work goals, reduce job demands and the associated physiological and psychological costs and stimulate personal growth, learning and development”

(Bakker & Demerouti, 2007, p. 312)

Referenties

- ▶ Kyndt, E., & Baert, H. (2013). Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review. *Review of Educational Research*, 83(2), 273-313. doi:10.3102/0034654313478021
- ▶ Kyndt, E. (in preparation). Towards a theoretical model for workplace learning.
- ▶ Kyndt, E., Dochy, F., & Nijs, H. (2009). Learning conditions for non-formal and informal workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 21, 369-383.
- ▶ Kyndt, E., Gijbels, D., Grosemans, I. & Donche, V. (In press). Teachers' everyday professional development: Mapping informal learning activities, antecedents, and learning outcomes. *Review of Educational Research*.
- ▶ Kyndt, E., Govaerts, N., Smet, K., & Dochy, F. (Submitted). Factors influencing informal workplace learning: A meta-synthesis of research.
- ▶ Kyndt, E., Michielsen, M., Van Nooten, L., Nijs, S., & Baert, H. (2011). Learning in the second half of the career: Stimulating and prohibiting reasons for participation in formal learning activities. *International Journal of Lifelong Education*, 30(5), 679-697. DOI:10.1080/02601370.2011.611905
- ▶ Janssens, L., Smet, K., Onghena, P., & Kyndt, E. (Submitted). Connecting learning conditions and informal learning outcomes: A mixed method study among police inspectors. *Vocations and Learning*.

Het leren door de werknemers van de toekomst

Bedankt!

Contact:

Eva.Kyndt@kuleuven.be



@EvaKyndt