

‘We zijn nog te veel een diploma-samenleving. Het is hoog tijd dat we hiervan loskomen en een integrale benadering van leren kiezen.’

- Menno Vos, Hogeschool Windesheim



‘We steken als samenleving heel veel geld in een leven lang ontwikkelen, toch komt het nog niet goed van de grond. Vooral bij praktisch opgeleiden en het mkb zit leren & ontwikkelen nog niet in de haarvaten. Dat komt onder meer doordat we nog te veel denken in formele scholingstrajecten. In de praktijk vindt 85% van het leren informeel plaats, tijdens het werk. Als je dat onderkent, kun je aan de slag met de uitdagingen die eraan verbonden zijn. Bijvoorbeeld: hoe deel je de verworven kennis en ervaring met de rest van de organisatie?’

Integrale benadering

‘We zijn nog te veel een diploma-samenleving. Het is hoog tijd dat we hiervan loskomen en een integrale benadering van leren kiezen, want heel veel beroepen gaan de komende tijd veranderen. En veel robotisering en automatisering raakt juist de groep praktisch opgeleiden voor wie leren & ontwikkelen nu niet vanzelfsprekend is. Dat moeten we doorbreken. In plaats van onze schouders op te halen en te zeggen dat mensen niet willen, moeten we ons afvragen waarom niet. Vaak is het antwoord dat hun organisatie hen ook niet werkelijk prikkelt om gedurende het werk te leren en kennis te delen. De schoolbanken en diploma's blijven uiteraard belangrijk, maar we moeten meer op zoek gaan naar een mix van formele en informele scholing en ontwikkeling.’

Leercultuur bevorderen

‘Ons eigen onderzoek, maar ook dat van TNO, laat zien dat de aanwezigheid van een leercultuur positief is voor formeel én informeel leren, en een voorspeller voor promotie en salarisstijging. Leidinggevenden spelen hier op drie niveaus een rol in. In de eerste plaats door een toekomstvisie concreet te maken, bijvoorbeeld door aan te geven wat ontwikkelingen rondom automatisering, robotisering en artificial intelligence (AI) op de werkvloer betekenen. Daarnaast door werknemers via gesprekken te coachen in hun ontwikkeling. En ten derde door als rolmodel te fungeren en zelf het goede voorbeeld te geven. Dat laatste is ook een kans om de valkuil van de hiërarchisch opgelegde verandering te vermijden. Je laat als leidinggevende zien dat jij je net zo goed moet blijven ontwikkelen.’

Wildgroei voorkomen

‘Het is belangrijk om een wildgroei aan soms mager onderbouwde aanpakken te voorkomen. Door te onderzoeken wat onder welke omstandigheden wel en niet werkt, kun je vaste principes formuleren en tegelijkertijd maatwerk bieden. Dat is belangrijk, want elke situatie verschilt, en je wilt aansluiten op de dagelijkse praktische realiteit van organisaties. Een belangrijk instrument om de eerste stap te zetten richting een leercultuur is de leercultuurscan die we in samenwerking met bedrijven en branchepartijen ontwikkeld hebben. De wetenschappelijk gevalideerde scan biedt aan de hand van 6 bouwstenen inzicht in het lerend vermogen van organisaties en dat van hun medewerkers. Omdat deze aanpak het gesprek aanzwengelt, zet je meteen ook een eerste stap op het gebied van implementatie.’