

Up-to-date door Leven

Je leert je leven lang. Overal. Op je werk als installatiemonteur. In je vrije tijd als voetbaltrainer bij de club van je kinderen. Een leven lang leren is nodig. Voor jezelf, voor bedrijven, voor Nederland. We doen al aardig wat, maar nog niet genoeg. Daarom maakt Kenteq zich sterk voor voortdurend leren en de ontwikkeling van vakmanschap. Hiteq, een initiatief van Kenteq, heeft onderzoek gedaan naar een leven lang leren in de techniek en het stimuleren van de motivatie van werknemers om zich te ontwikkelen.

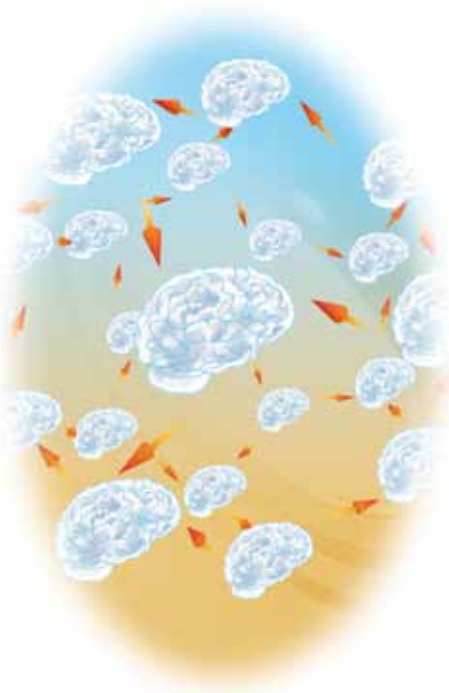
Een leven lang leren gaat verder dan bijscholing na de eerdere schoolloopbaan. Een leven lang leren kent vele vormen, niveaus en dimensies. Ze hebben één ding gemeen: het opdoen van ervaring en kennis. De behoefte van bedrijven om een goede concurrentiepositie in te nemen en de behoefte van een werknemer om employabel te zijn, leiden mede tot het ontstaan van de leerbehoefte.

Nederlanders lopen achter

Bedrijfstakken doen het nodige aan scholing. Bijvoorbeeld via EVC (zie kader 'Een leven lang leren'). Nederland doet het met 17% deelname aan leeractiviteiten Europees gezien redelijk, maar loopt met een vijfde plaats zeker nog niet voorop.

Een leven lang leren

Een leven lang leren is alles wat een mens leert in zijn hele leven. Vanaf de basisschool tot ruim na het pensioen. 'Leren' omvat zowel gecertificeerde opleidingen als ervaringen op het werk met bijvoorbeeld het leren installeren van schakelkasten en ervaringen in het dagelijks leven zoals leren zwemmen. Erkenning van Verworven Competenties (EVC) is een vorm om te bevestigen dat iemand iets nieuws heeft geleerd zonder daarvoor in de schoolbanken te hebben gezeten. Kenteq is gespecialiseerd in EVC-trajecten in de techniek: www.evctechniek.nl



Het Zweedse deelnemingspercentage (32%) is bijna het dubbele van het Nederlandse. Daarbij komt nog dat in Nederland lager opgeleiden minder vaak deelnemen aan trainingen dan hoger opgeleiden. Dus ook daar is een inhaalslag te maken. Zeker als je als werknemer competent en als bedrijf concurrerend wilt zijn en blijven.

Zelfstandig werken

Hiteq rapporteert welke aanpak een leven lang leren bevordert: een bedrijfsstrategie die 'leren' onderdeel van het beleid laat uitmaken en er in het werk ruimte voor biedt. Dit betekent dat leidinggevenden die hun werknemers keuzes, inspraak en feedbackmogelijkheden bieden, ervoor zorgen dat hun motivatie stijgt en ze meer openstaan voor leren.

Hiteq en Kenteq adviseren bedrijven over de meerwaarde van deze aanpak. Werknemers die zelfstandig mogen werken, zijn namelijk eerder bereid om te investeren in hun ontwikkeling.

Tips Leven Lang Leren

Tips voor direct leidinggevenden om op de werkvloer de juiste omstandigheden voor hun medewerkers te creëren.

1. Geef de werknemer de keuze.

Laat bij de instructie over een taak de werknemer meedenken over de juiste aanpak. Door verschillende opties te laten zien, heeft de werknemer de kans en het gevoel dat hij zelfstandig kan bepalen hoe hij te werk gaat.

2. Geef feedback die ondersteunt.

Zorg ervoor dat feedback de werknemer het gevoel geeft dat hij zelfstandig handelt en dat die zelfstandigheid op prijs wordt gesteld. Dus, bijvoorbeeld, niet: "Bedankt voor de goede uitvoering van de taak die ik je heb opgedragen", maar: "Bedankt dat je die taak helemaal zelf zo goed hebt uitge-

Lang Leren

voerd". Al mag het er natuurlijk ook iets minder dik bovenop liggen.

3. Bied mogelijkheden voor inspraak.

Overleg met de werknemer over de manier waarop een taak kan worden uitgevoerd en geef de werknemer daarbij de kans om met ideeën te komen. Daarna kan in overleg worden besloten wat het beste plan van aanpak is, zelfs als de optie van de leidinggevende de beste is. Zo zal de werknemer het gevoel hebben dat hij mede kan bepalen hoe hij zijn taak uitvoert.

4. Organiseer teambesprekingen.

Kondig een teambespreking van tevoren aan en gebruik zo mogelijk een vergaderruimte. Zorg er in teambesprekingen voor dat de inbreng van werknemers ertoe doet. Ze zullen dan het gevoel krijgen dat het belangrijk wordt gevonden dat zij goed inzicht hebben in wat er van hen wordt gevraagd. Laat de werknemers aan het woord en vraag naar hun mening. Let er dus op dat de teambespreking geen monoloog van de leidinggevende wordt. Straal ook uit dat waarde wordt gehecht aan de teambespreking.

5. Spoor aan tot vragen.

Geef werknemers de kans om twijfel te uiten of vragen te stellen over de manier van werken. Laat merken dat het belangrijk is hoe zij erover denken en dat er kritiek op de werkwijze mag zijn.

Waarom een leven lang leren?

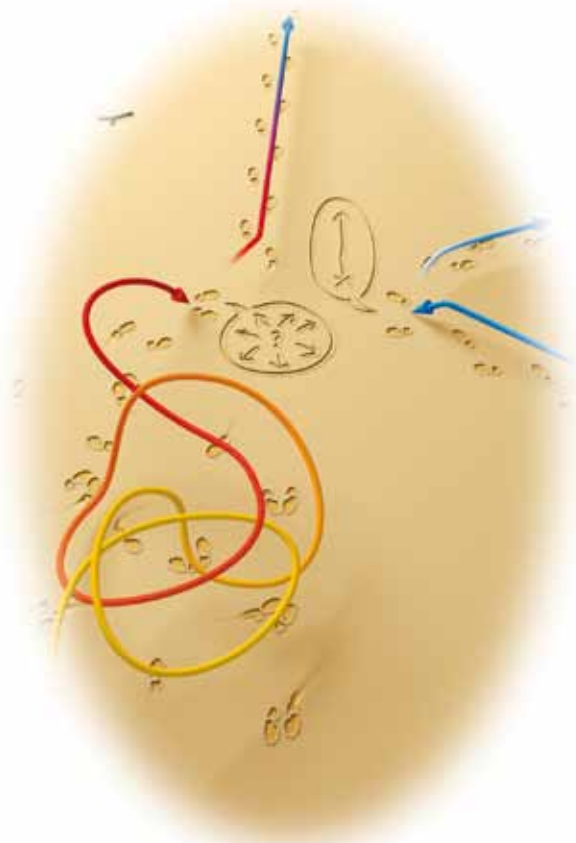
Technische ontwikkelingen volgen elkaar in rap tempo op. Daardoor verouderen competenties sneller. Ook doordat je ouder wordt, raakt dat wat je vroeger leerde steeds meer achterhaald. Behalve technische kennis, heb je ook andere vaardigheden nodig, zoals samenwerken en klanten service bieden. Je leven lang leren houdt je up-to-date, flexibel en vergroot je marktwaarde (employability). Bedrijven hebben graag werknemers in dienst die met ontwikkelingen meegroeien, zodat de concurrentiepositie van het bedrijf hoog blijft.

Wanneer werknemers het gevoel hebben dat ze niet klakkeloos moeten doen wat hun wordt opgedragen maar dat ze medeverantwoordelijk zijn voor het werkproces, zullen zij weer het gevoel hebben dat zij zelf kunnen bepalen hoe ze de taak uitvoeren.

Informatie

Het Hiteq-onderzoek is uitgevoerd door Jos Bettinger en stond onder leiding van programmaleider Onderwijs drs. Metje Jantje Groeneveld. De publicatie over het onderzoek Een leven lang leren in de techniek is te bestellen op www.hiteq.org.

Voor scholingsaanbod, informatie over EVC en veelgestelde vragen, kijkt u op: www.kenteq.nl



Illustraties: © Hiteq, Seger van Wijk, Cliffhanger Visuals

Kenteq bereidt een praktijkdag voor HR-managers uit bedrijven voor over een leven lang leren. Wilt u op de hoogte worden gehouden of hebt u interesse om deel te nemen?

Stuur een mail naar:

levenlangleren@kenteq.nl

Kennis van nu, kennis voor later

Denk 10 of 20 jaar verder. Hoe ziet de technische sector er dan uit? Hiteq creëert toekomstscenario's die inzicht geven in te verwachten ontwikkelingen. Zo kunnen ondernemingen, onderwijsinstellingen en intermediairs in de techniek zich voorbereiden op wat komen gaat. En zorgen dat hun strategisch beleid voor technische beroepen en opleidingen een solide fundament heeft. www.hiteq.org

Hiteq is een initiatief van Kenteq. Kenteq vertaalt toekomstscenario's naar praktische producten en diensten.