COLUMN

Auteur: **Wilfred Rubens**

Denken jonge werknemers anders over leren en ontwikkelen dan oudere werknemers?

Jong *versus* oud

Onderzoek van het Britse Towards Maturity laat zien dat jonge werknemers helemaal niet anders over leren en ontwikkelen denken dan werknemers die al meer 'op leeftijd' zijn. Wel maakt dit onderzoek een kloof zichtbaar tussen opvattingen van lerenden en de praktijk van leren en ontwikkelen.

Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat verschillen binnen generaties op heel veel terreinen groter zijn dan verschillen tussen generaties. Dat geldt bijvoorbeeld voor digitale vaardigheden.
In het onderzoek The Learner Voice: Part 3 (2016) heeft Towards Maturity gekeken naar opvattingen van 4700 werknemers van diverse leeftijden over hoe zij willen leren. Daaruit blijkt dat de zogenaamde millenials, werknemers jonger dan 30 jaar, helemaal niet zulke andere verwachtingen en opvattingen hebben dan de overige werknemers:

- Werknemers van alle leeftijden willen controle over hoe en wat zij leren.
- 80 procent van de lerenden wil kennis delen met anderen. Jongeren zijn wat meer gemotiveerd om ICT hierbij te gebruiken.
- Werknemers van alle leeftijden zijn gemotiveerd om te leren zodat ze hun werk beter kunnen uitvoeren.
- Werknemers van alle leeftijden willen dat hun leidinggevenden het leren stimuleert en ondersteunt.
- Verschillen tussen werknemers zijn met name afhankelijk van de rol die zij vervullen.
- Jongeren hebben meer aanmoediging nodig om online te leren.
- Werknemers van alle leeftijden leren het beste in sociale settings: samen met collega's op de werkvloer, via bijeenkomsten en door middel van ondersteuning van een coach of mentor. Jongeren leren wel vaker via interne netwerken en communities.
- Google wordt, naast steun van de manager, door een grote groep beschouwd als essentieel voor leren.
- Cursussen en trainingen (online en face to face) worden relatief minder waardevol gevonden in vergelijking met werkplekleren. Slechts één op de vier werknemers onder de dertig jaar

beschouwt games en simulaties als zeer waardevol voor leren. Niet inspirerende content wordt als belangrijkste drempel voor online leren genoemd, naast een gebrek aan een geschikte plek om te leren, slechte ICT-voorzieningen en niet in staat zijn te vinden wat zij nodig hebben.
- Alle lerenden geven aan weinig tijd te hebben om te leren, al maakt men daar wel tijd voor (in weekenden en avonden).
- Werknemers zeggen in staat te zijn gebruikelijke technologieplatforms en sociale media te gebruiken voor hun ontwikkeling en om hun werk te kunnen doen. Ouderen gebruiken vaker een eigen device hiervoor dan jongeren. Het gebruik van platforms als LinkedIn en YouTube voor leren, valt trouwens tegen (28 procent gebruikt LinkedIn, 15 procent YouTube).

Checkpoint eLearning concludeert dat deze uitkomsten op gespannen voet staan met gebruikelijke opvattingen van L&D-professionals over hoe werknemers leren. Een ander onderzoek van Towards Maturity laat namelijk zien dat 62 procent van de L&D-professionals meent dat werknemers onvoldoende in staat zijn om hun eigen leren te managen. Hierbij moet naar mijn idee worden opgemerkt dat de wil en bereidheid van werknemers om hun eigen leren te managen niets zegt over hun vermogen dat daadwerkelijk te kunnen. Wel kun je concluderen dat de wijze waarop leren en ontwikkelen vaak vorm krijgen op gespannen voet staan met opvattingen van lerenden, jong en oud. Volgens Laura Overton van Towards Maturity zal L&D dan ook meer rekening moeten houden met opvattingen van werknemers over leren, en hen niet proberen te verplichten te leren zoals L&D dat wenst. Bovendien helpt slechts 26 procent van de L&D-teams managers bij het ondersteunen van hun team bij leren, terwijl 78 procent van de werknemers aangeeft ondersteuning van leidinggevenden essentieel voor leren te vinden.

Hier heeft Overton een belangrijk punt. Het is belangrijk dat leren engaging is, aansluit bij realistische problemen van werknemers en dat het geleerde toegepast en geïntegreerd kan worden. Dat gebeurt op dit moment onvoldoende, blijkt ook uit dit onderzoek. Er valt nog veel te verbeteren als het gaat om de kwaliteit van leren en ontwikkelen, inclusief technology enhanced learning (slecht vormgegeven content, weinig interactie, live online sessies die uitsluitend gericht zijn op zenden, enzovoorts).
We moeten ons daarbij wel realiseren dat werknemers lang niet altijd verstand hebben van didactiek. Dat betekent dat je je niet zonder meer hoeft te schikken in wensen van lerenden als het gaat om de manier van leren. Wel is het belangrijk dat je het gesprek voert over wat effectief leren is (ook in relatie tot leerdoelen, context, enzovoorts). En als je vindt dat werknemers onvoldoende in staat zijn om hun leren te sturen, dan zul je daar ook aandacht aan moeten schenken.

Referenties

- Checkpoint eLearning. (2016). *Towards maturity lifts the lid on how different ages learn.* https://www.checkpoint-elearning.de/node/16624
- Towards Maturity. (2016). *Learner Voice Part 3.* https://mindtoolsbusiness.com/research-and-reports/learner-voice-part-3

Wilfred Rubens *werkt als zelfstandig adviseur op het gebied van ICT en leren. Hij treedt regelmatig op als dagvoorzitter, spreker, workshopbegeleider en gastdocent over e-learning. Wilfred is redactielid van e-learning.nl en onderhoudt praktisch dagelijks een weblog over technology enhanced learning.*
www.wilfredrubens.com