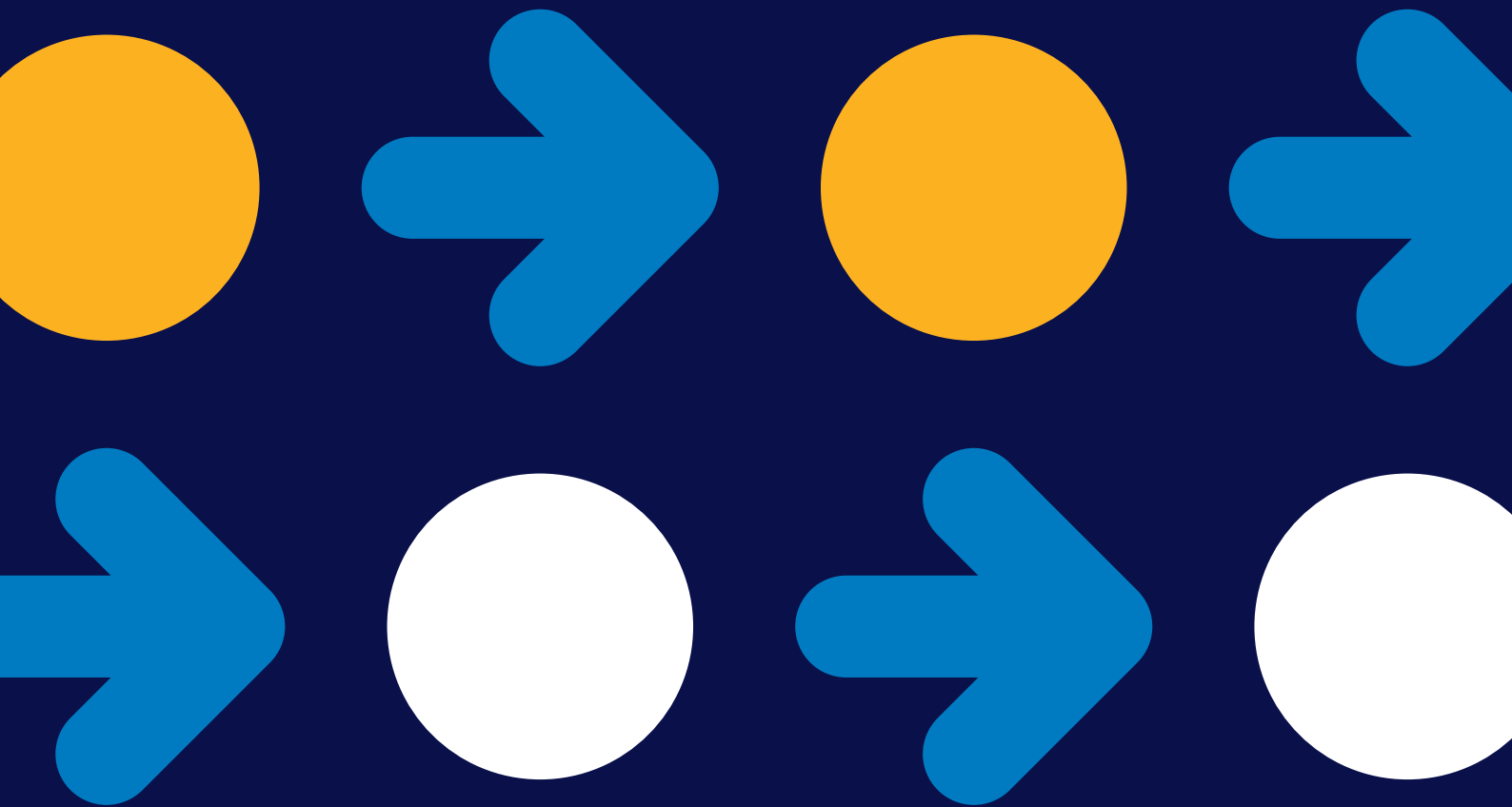


# wie werkt, leert.

levenslang leren in 12 vragen en antwoorden



---

Dat we levenslang gaan moeten leren? Daar zijn alle spelers op de arbeidsmarkt van overtuigd. We brachten in kaart hoe het hiermee gesteld is in ons land. Om u te informeren én met kennis van zaken te kunnen adviseren. In 12 vragen en antwoorden ontdekt u wat we uit ons onderzoek leerden. En hoe u daar concreet uw voordeel mee doet.

leert wie werkt meer dan de anderen?

Absoluut. Van de werkende mensen volgde afgelopen jaar ruim de helft minstens 1 opleiding. Bij werkzoekenden is dat maar 1 op 3. En bij niet-actieven daalt het zelfs tot minder dan 20%.

aan de slag!

Breng eerst het **gemiddelde aantal opleidingen per medewerker** in kaart. Scoren uw mensen onder uw verwachtingen? Stel dan **duidelijke doelstellingen** voorop én stippel een traject uit om die te halen. Wie al een opleiding volgt, geeft u een duwtje in de rug. Anderen stimuleert u. Zorg wel voor een goed **change management**: veranderingen zullen af en toe op weerstand stuiten.

welke factoren spelen nog een rol?

Geslacht zeker niet, want het aantal opleidingen bij mannen en vrouwen is gelijk. Maar tussen kaderleden (71%), bedienden (49%) en arbeiders (28%) zien we wel een groot verschil. En de kloof wordt gigantisch als we de hoogste sociale klasse vergelijken met de laagste: 63% vs 13%!

aan de slag!

Vooraf (hoger) opgeleiden lijken om opleidingen te vragen. Zorg dat u **niemand uit het oog verliest**: help uw mensen om hun noden te bepalen én het **belang van opleidingen** in te zien. Sensibiliseer hen over hun toekomst. Hun job zal er morgen misschien heel anders uitzien en dan is het belangrijk om **breed inzetbaar** te zijn.

heeft leeftijd een invloed?

Eigenlijk niet. Levenslang leren verloopt zoals een standaardloopbaan. Er is een kleine daling van het aantal opleidingen na 40 jaar, maar die verdwijnt weer tussen de 50 en 60.

aan de slag!

Levenslang leren zou een **constant proces** moeten zijn tijdens de hele loopbaan. Kijk dus zeker eens of het aantal opleidingen **stabiel is over de hele leeftijds piramide** in uw bedrijf. En probeer uw mensen ook te stimuleren tijdens 'rustigere' periodes in hun carrière.

## hoe doen de Belgische bedrijven het?

Zeer goed. Onze werkgevers investeren duidelijk meer per medewerker dan in de buurlanden. En ook de kwaliteit is prima, van zowel opleiding als on-the-job-training. Markant: werkgevers organiseren 39% van de professionele opleidingen, privé-instituten 33%. De overheid hinkt met amper 9% ver achterop. Mogelijke verklaring voor het relatief hoge aandeel van opleidingen buiten de werkomgeving: het feit dat volwassenenonderwijs (te) vaak gericht is op vrijetijdsbesteding.

## aan de slag!

Geen paniek: onze jobs worden zeker nog niet meteen door robots en computers overgenomen. Maar door de digitale evolutie zullen ze er in de toekomst wel **anders uitzien**. Het komt erop aan te zien welke vaardigheden u vandaag in huis hebt, en welke u nodig zal hebben om relevant te blijven. Vervolgens bepaalt u **welke opleidingen** die kloof kunnen dichten.

## waarom volgen mensen een opleiding?

In gemiddeld 70% van de gevallen is hun motief werk/jobgerelateerd. Daarbij zien we wel dat ze vooral naar de korte termijn kijken en dat de opleidingen meestal niet gericht zijn op hun loopbaan op lange termijn. Bij 30% gaat het om opleidingen die te maken hebben met persoonlijke interesses. Bij vrouwen ligt dat tweede wel ruim 11% hoger.

## aan de slag!

De motivatie voor een opleiding verdient **specifieke aandacht**. Want ook een opleiding uit persoonlijke interesse kan nuttig zijn in functie van de loopbaan op lange termijn. Waak er dus over **dat niemand de boot mist**.

## doet men het voor de job of voor de carrière?

Deze resultaten zijn opmerkelijk. 'Het huidige werk beter doen' en 'Kenniss verruimen' scoren veruit het hoogst. 'Een nieuwe job vinden' of 'Veranderen van job' worden bijna niet vermeld. Men denkt dus blijkbaar te weinig op lange termijn en legt niet de link tussen een opleiding nu en de carrière later.

## aan de slag!

Hier raken we de kern van de zaak: zijn uw medewerkers er zich van bewust dat sommige jobs in de toekomst kunnen verdwijnen? Wijs hen op het **langetermijnbelang van opleidingen**. En stippel indien nodig samen met hen een traject uit dat hen **voorbereidt op een nieuwe job**.

hoe zit het vandaag met digitaal leren?

Gek genoeg blijft dat een marginaal verschijnsel. Met zowat 8% van de werkgerelateerde opleidingen en het dubbele bij vrijetijdsopleidingen. Cursussen, seminaries/workshops en training op de werkplek daarentegen scoren elk ongeveer 30%.

aan de slag!

Hier zien we [veel ruimte voor verbetering](#), want in veel organisaties wordt dit potentieel nog niet aangeboord. Nochtans moeten niet alle opleidingen face-to-face gegeven worden, zodat u hier heel wat tijd én geld kunt besparen. Kijk dus zeker eens [welke opleidingen en cursussen online bestaan](#).

wat met de inhoud van de opleidingen?

Die is zeer divers. Professioneel staat 'persoonlijke vaardigheden' bovenaan gevolgd door 'computerkennis' en 'boekhouding'. Bij de niet-werkgerelateerde opleidingen steken 'lifestyle' en 'talen' erbovenuit.

aan de slag!

Breng duidelijk in kaart [welke opleidingen](#) u nodig hebt om uw medewerkers en uw bedrijf futureproof te maken. Vergeet hierbij zeker ook de [soft skills](#) niet: die worden steeds belangrijker, want daarmee maken mensen het verschil met machines.

wat zijn de voornaamste obstakels?

50% van de mensen zegt dat ze de nood van een opleiding voor hun werk niet voelen. Op verre afstand volgen tijd en in mindere mate geld. Mogelijke verklaring? 69% van de opleidingen vindt plaats tijdens de werkuren en 77% wordt betaald door de werkgever.

aan de slag!

Blijf uw mensen [permanent sensibiliseren](#) en wijs hen erop dat constant bijleren cruciaal is. Geef aan dat jobs inhoudelijk zullen veranderen en nieuwe vaardigheden zullen vragen. Bied [proactief opleidingen](#) aan, maar denk ook aan andere manieren om die vaardigheden bij te brengen, zoals bijvoorbeeld [kennis delen](#).

wat is het belang van een leercultuur in een bedrijf?

Moeilijk te overschatten. We zien een duidelijk verband tussen ‘formeel leren’ via een opleiding en ‘informeel leren’, bijvoorbeeld door kennis en ervaring uit te wisselen met collega’s. Wie een opleiding heeft gevolgd, leert ook meer bij op de werkvloer. En omgekeerd. Gevolg: we onderscheiden 50% kansrijken die beide combineren, terwijl 20% grote risico’s loopt door een gebrek aan competentie-ontwikkeling. Van de eerste groep werken er beduidend meer in bedrijven met een leercultuur.

aan de slag!

De [aanwezigheid van een leercultuur](#) op bedrijfsniveau is cruciaal en vormt dé basis om tot levenslang leren te komen. Maak hier dus uw [absolute prioriteit](#) van.

zien werknemers het als hun eigen verantwoordelijkheid of die van het bedrijf?

Een beetje dubbel. Meer dan de helft vindt zichzelf in de eerste plaats verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling. Maar geld en tijd moeten van de werkgever of de overheid komen. Zelfs carrièrerichte opleidingen wil men tijdens de werkuren volgen.

aan de slag!

Als werkgever bent u ervoor verantwoordelijk dat uw medewerker de [vaardigheden](#) verwerft om zijn job zo goed mogelijk te doen. Zo biedt u hem [alle kansen](#) om zich voor te bereiden op zijn latere carrière. Maar geef duidelijk aan dat het finaal aan hem is om die kansen te grijpen. En nodig hem uit om [mee na te denken](#) over wat hij nodig heeft.

weten mensen zelf dat levenslang leren nodig is?

Ja en neen. Ruim 45% denkt dat werknemers zich in de toekomst volledig zullen moeten omscholen. Maar slechts 15% denkt dat het ook voor henzelf geldt!

aan de slag!

Wijs uw medewerker erop dat collectieve veranderingen [ook individueel](#) gevolgen (kunnen) hebben. [Beantwoord samen](#) met haar of hem de vragen: “Zal mijn job veranderen, wie weet verdwijnen? Hoe kan ik mij aanpassen?” Probeer zeker om een [positief toekomstperspectief](#) te schetsen.

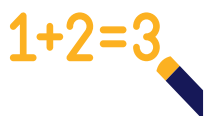
## wat kan Randstad voor u doen?

De bestaande opleidingen in uw organisatie identificeren is één ding. Maar hoe dicht u de kloof tussen aanwezige en gewenste competenties? En hoe maakt u uw medewerkers en bedrijf op korte termijn futureproof? Randstad biedt u alvast **3** mogelijke antwoorden.



### Randstad RiseSmart

Wij ontwikkelen het **potentiële talent** van uw medewerkers. Door bedrijfsdoelstellingen en individuele ambities op elkaar af te stemmen. Dat leidt tot **doeltreffende mobiliteit van mensen** binnen uw organisatie.



### Randstad Temp Force Training

Ook uw **tijdelijke werkrachten** krijgen bij ons een professionele opleiding. Wij werken voor hen **omscholingstrajecten** en specifieke **vormingsprogramma's** uit.



### Randstad Academy

Krijgt u die **knelpuntfuncties** maar niet ingevuld? Bij Randstad Academy kiest u voor leergierige en gemotiveerde kandidaten. Via een **opleiding op maat** van de job bij u, spijkeren wij hun competenties bij.

## meer weten?

aarzel niet om contact op te nemen met uw Randstad-consultant of bezoek meteen onze [website over levenslang leren](#)

