

Welke werknemer leert en waarom?
Een integratief en dynamische perspectief op
de deelname aan levenslang ontwikkelen

Een samenvattend eindrapport

Prof. dr. Simon Beusaert

Prof. dr. Eva Kyndt

Dr. Fatemeh Janesarvatan

Dr. Wendy Nuis

Dr. Niels van der Baan

Marijn Wijga MSc.

Gefinancierd door Instituut Gak. Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid en de arbeidsmarkt in Nederland door het investeren in maatschappelijke projecten, onderzoek, leerstoelen en lectoraten. Meer informatie is te vinden op www.instituutgak.nl

Inhoudstafel

PROBLEEMANALYSE.....	3
ONDERZOEKSVRAGEN	4
THEORETISCHE BRIL: LEVENSLANG LEREN.....	5
AANPAK.....	6
LEESWIJZER.....	8
WAT STIMULEERT WERKPLEKLEREN: EEN SYSTEMATISCHE REVIEW VAN BELANGRIJKE ANTECEDENTEN	9
INLEIDING	9
THEORETISCHE ACHTERGROND	9
METHODE	9
RESULTATEN: ANTECEDENTEN VAN WERKPLEKLEREN	9
<i>Individuele antecedenten</i>	10
<i>Contextuele antecedenten</i>	10
DISCUSSIE EN CONCLUSIE	12
BEGRIIP VAN PARTICIPATIE IN WERKGERELATEERD LEREN: VERKENNING VAN MECHANISMEN EN SAMENWERKENDE FACTOREN.....	13
INLEIDING	13
THEORETISCHE ACHTERGROND	13
METHODE	13
RESULTATEN.....	14
<i>Individuele antecedenten</i>	14
<i>Contextuele antecedenten</i>	14
<i>Mechanismen van interactie tussen antecedenten</i>	14
CONCLUSIE EN DISCUSSIE	16
BEVORDERING VAN PARTICIPATIE: FACTOREN DIE WERK-GERELATEERD LEREN BEÏNVLOEDEN BIJ KWETSBARE LERENDEN	17
INLEIDING	17
THEORETISCH KADER.....	17
STUDIE 1: KWANTITATIEF ONDERZOEK.....	17
STUDIE 2: KWALITATIEF ONDERZOEK.....	17
CONCLUSIE EN DISCUSSIE	18
HOE KUNNEN INSTELLINGEN VOOR VOLWASSENENEDUCATIE KWETSBARE LERENDEN AANTREKKEN EN BEHOUDEN?	19
INLEIDING	19
THEORETISCH KADER.....	19
METHODE	19
RESULTATEN.....	19
CONCLUSIE EN DISCUSSIE	20
ALGEMENE CONCLUSIES EN IMPLICATIES	22
BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN	22
IMPLICATIES VOOR DE PRAKTIJK	22
<i>Implicaties voor opleidingsverstrekkers</i>	23
<i>Implicaties voor organisaties en HR-afdelingen</i>	23
<i>Implicaties voor overheidsbeleid</i>	24

Probleemanalyse

De arbeidsmarkt maakt een snelle en impactvolle transformatie door die leidt tot een nood aan levenslang ontwikkelen (Midstundstad, 2019; Raemdonck et al., 2012). Deze nood staat echter in sterk contrast met de loopbaaninactiviteit en gebrek aan competentieontwikkeling bij een grote groep van de bevolking (Van Nieuwenhove & De Wever, 2021; Verbruggen & De Vos, 2020). Bovendien toonde voorgaand onderzoek aan dat dit nog uitgesprokener is voor specifieke groepen (e.g. laag of praktijkgericht geschoolden, oudere werknemers, etc.) die vaak een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben (Kyndt & Baert, 2013; Kyndt et al., 2014).

De literatuur en eerder onderzoek geven reeds een overzicht van de redenen voor (niet) deelname aan levenslang leren. Wat op dit moment echter ontbreekt is een diepgaand inzicht in hoe deze verschillende factoren samen het beslissingsproces van het individu sturen en hoe de interactie tussen deze factoren verschillende kan zijn voor verschillende groepen.

Bestaand onderzoek naar (niet) deelname definieert kwetsbare groepen traditioneel op basis van individuele kenmerken (e.g. migratieachtergrond, leeftijd, socio-economische status, etc.) of op basis van hun positie op de arbeidsmarkt (e.g., onzekere werksituatie, manuele arbeid die dreigt te verdwijnen, etc.). Maar dit doet geen recht aan de complexiteit van inzetbaarheid op een arbeidsmarkt in transformatie. Neem bijvoorbeeld een jonge werknemer die actief is in de 'gig economy'. We weten dat jonge werknemers meer deelnemen aan opleiding (Kyndt et al., 2011), maar ook dat gig werk weinig of geen ondersteuning voor leren biedt (Margaryan, 2019). De vraag dringt zich dus op of deze persoon dan een kwetsbaar profiel heeft of niet als het aan komt op levenslang leren? En is tijdsbesteding die tot een verlies aan beroepsinkomen leidt, of het een gebrek aan ondersteuning door de werkomgeving de belangrijkste reden hiervoor? Samengevat, er is nood aan onderzoek dat **kwetsbare profielen identificeert op basis van een combinatie van individuele en arbeidsmarkt kenmerken**, inclusief sector en organisatiekenmerken, die tevens **rekening houdt met de interactie tussen deze kenmerken**.

Verder biedt het huidige onderzoek weinig handvaten met betrekking tot de **dynamische aspecten** van het beslissingsproces van het individu om al dan niet deel te nemen aan levenslang ontwikkelen. Er is weinig geweten over de **interactie tussen lange termijn effecten ingebed in het verleden van een individu en de effecten van nieuwe impulsen voor leren**. In lijn met de set-point theorie (Bruce, 2006), weten we dat veranderingen in individuele attitudes of motivaties vaak slechts kortstondig zijn, waarna individuen terugkeren naar hun 'set-point'.

Samenvattend toont bestaand onderzoek aan dat deelname aan levenslang ontwikkelen wordt beïnvloed door een complex samenspel van individuele, organisatorische en arbeidsmarktkenmerken. Toch blijven er aanzienlijke kennishiaten bestaan, met name rond de interactie tussen antecedenten voor levenslang leren en de dynamiek van het beslissingsproces. Door deze lacunes aan te pakken, kunnen we niet alleen kwetsbare groepen nauwkeuriger identificeren, maar ook gerichtere interventies ontwikkelen die duurzame leerstrategieën bevorderen en individuen ondersteunen in een arbeidsmarkt in transitie.

Onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoeksproject was om deelname aan levenslang ontwikkelen te onderzoeken vanuit een integratief en dynamisch perspectief. We hebben met andere woorden aandacht voor de interactie tussen individuele en contextuele kenmerken alsook de dynamische verhouding tussen individuele (loopbaan)ervaringen en arbeidsmarktevoluties.

Vertrekkende vanuit de probleemanalyse, wilde dit onderzoeksproject **kwetsbare profielen identificeren op basis van de interactie tussen individuele karakteristieken en contextuele factoren** en zo een stap verder zetten dan de traditioneel geïdentificeerde profielen. Meer bepaald wilden we zicht krijgen op **de interactie tussen agency van het individu en context factoren** van de arbeidsmarkt (incl. de organisatie). We wilden hierbij een onderscheid maken tussen verschillende vormen van leren en onderzoeken wat maakt dat men wel deelneemt aan informelere vormen van leren maar niet aan post-initiële scholing, bijvoorbeeld.

Gezien het huidige onderzoek weinig handvaten biedt met betrekking tot de dynamische aspecten van het beslissingsproces, wilden we in dit onderzoek dieper ingaan op de interactie tussen individuele en contextuele factoren alsook de **relatie tussen impulsen voor leren op korte termijn en invloeden die spelen over een langere termijn, zoals eerdere ervaringen met scholing of ervaren voordelen in relatie met de arbeidsmarktpositie**. Daarnaast wilden we inzicht verwerven in hoe opleidingsverantwoordelijken en trainers naar kwetsbare levenslang lerenden kijken en welke initiatieven zij nemen om kwetsbare lerenden aan te trekken en vast te houden.

We formuleerden de volgende **onderzoeksvragen**:

1. Welke individuele en contextuele factoren spelen een rol voor de deelname aan levenslang ontwikkelen?
2. Hoe interageren deze individuele en contextuele factoren?
3. Welke groepen werknemers (profielen) kunnen we identificeren op basis van de interactie tussen individuele en structurele factoren?
4. Wat doen opleidingverstrekkers om kwetsbare lerenden aan te trekken en uitval te vermijden?

Theoretische bril: Levenslang leren

Dit onderzoeksproject vertrok van de definitie voor Levenslang leren van de Europese Commissie die stelt dat levenslang leren betrekking heeft op “alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven worden ondernomen, met als doel kennis, vaardigheden en competenties te verbeteren binnen een persoonlijk, maatschappelijk, sociaal en/of arbeidsgerelateerd perspectief” (2001, p. 9). Binnen levenslang leren komen er dus verschillende perspectieven en toepassingsdomeinen aan bod. In dit project ligt de focus op het werkdomein.

Levenslang leren dat zich toespitst op het domein werk, wordt in de literatuur ook wel werk-gerelateerd leren genoemd. Werk-gerelateerd leren in de breedste zin van het woord verwijst naar alle leeractiviteiten die (potentiële) werknemers in verband met hun werk of loopbaan ondernemen (Kyndt & Baert, 2013). Het centrale punt dat we hier willen benadrukken is dat leren een **verbetering betreft van competenties**.

Binnen dit brede kader vormt werkplekleren een specifieke subset van werk-gerelateerd leren, gekenmerkt door de integratie van leren met werkactiviteiten en -contexten (Kyndt, Endedijk, & Beausaert, 2022). Werkplekleren omvat zowel informele, spontane leerervaringen – zoals observeren, samenwerken of problemen oplossen – als meer formele, gestructureerde, doelgerichte leeractiviteiten die direct verbonden zijn aan dagelijkse werkpraktijken. Leren kan variëren in formaliteit en intentionaliteit, van formele trainingen en workshops geleid door instructeurs tot informele, intuïtieve leerprocessen die onbewust plaatsvinden tijdens het werk (Kyndt et al., 2016). Binnen werkplekleren maken we bovendien onderscheid tussen individueel leren (e.g., informatie opzoeken, professionele literatuur raadplegen) en sociaal leren, waarbij interactie met anderen een cruciale rol speelt (e.g., feedback ontvangen, observeren, kennisdeling). In dit project richten we ons op het brede spectrum van werk-gerelateerd leren, met bijzondere aandacht voor de unieke dynamiek van werkplekleren en hoe deze verweven is met hedendaagse werkcontexten.

Onderzoek naar leren in organisaties richt zich, in lijn ook met het 3P model van Tynjälä (2013) op drie verschillende aspecten.

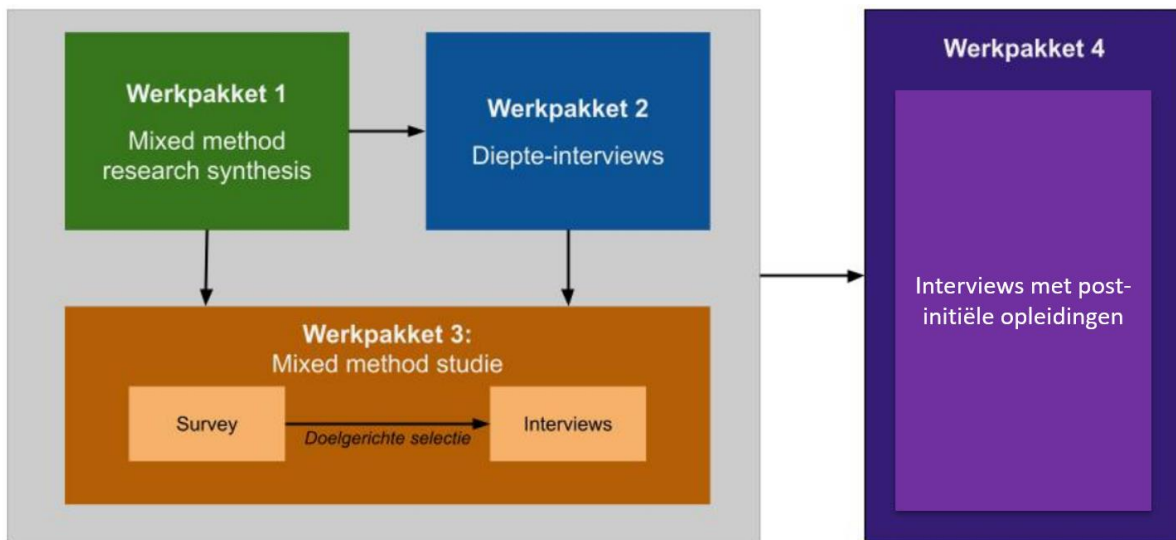
Ten eerste, is er aandacht voor de **antecedenten** van leren of de factoren die leren kunnen stimuleren of verhinderen (Kyndt & Baert, 2013). Deze antecedenten bevinden zich op verschillende niveaus (individu, team, organisatie en bredere context) die met elkaar in interactie staan. Voor het individu staat leergoesting en motivatie vaak centraal in onderzoek en op het organisatieniveau speelt leerklimaat bijvoorbeeld vaak een belangrijke rol.

Ten tweede, is er aandacht voor de **activiteiten** op de verschillende niveaus. Op het niveau van het individu kijkt men naar de leeractiviteiten, op het niveau van het team staat kennisuitwisseling centraal en op het niveau van de organisatie kijkt men naar de kenmerken van het beleid dat gevoerd wordt.

Ten derde, kijkt men ook naar de **uitkomsten**. Deze uitkomsten kunnen zich wederom op de verschillende niveaus bevinden. Op individueel niveau omvatten ze duurzame veranderingen in kennis, vaardigheden en attitudes. Op teamniveau gaat het voornamelijk om verbeteringen in samenwerking en samenwerking. Op organisatieniveau zijn de uitkomsten vaak gerelateerd aan innovatie, prestaties en retentie van medewerkers.

Aanpak

We stelden voorop om de onderzoeksvragen te onderzoeken door een sequentieel mixed-method onderzoeksdesign in vier werkpakketten. Iedere onderzoeksvraag wordt beantwoord op basis van een integratie van bevindingen uit de verschillende werkpakketten en dus een combinatie van meerdere onderzoekstechnieken, wat de validiteit en betrouwbaarheid van de resultaten versterkt. Bovendien wordt op deze manier wetenschappelijke en praktijkgerichte impact gerealiseerd. In wat volgt beschrijven we elk werkpakket in meer detail. De samenhang tussen de werkpakketten werd gevisualiseerd in Figuur 1.



Figuur 1: Overzicht samenhang werkpakketten

Werkpakket 1: Mixed-method research synthesis

Dit werkpakket brengt inzichten uit eerder onderzoek samen om een integratief kader te ontwikkelen dat factoren en interacties identificeert die deelname aan werkplekklere beïnvloeden. De keuze om te focussen op werkplekklere is gebaseerd op de vaststelling dat er al een duidelijk beeld bestaat van de antecedenten die deelname aan training en post-initiële opleidingen bepalen, terwijl antecedenten van werkplekklere minder onderzocht zijn. Door een systematische literatuurstudie volgens PRISMA-richtlijnen en een mixed-method research synthesis worden 73 kwalitatieve, kwantitatieve en gemengde studies geïntegreerd. Deze aanpak biedt zowel wetenschappelijke onderbouwing als praktische handvatten en ondersteunt de evaluatie van de toegankelijkheid van leerinitiatieven.

Werkpakket 2: Diepte-interviews

Dit werkpakket richt zich op het begrijpen van de interacties tussen de factoren die in werkpakket 1 zijn geïdentificeerd en op het maken van een eerste inschatting van de kenmerken van (kwetsbare) profielen. Hiervoor werden semigestructureerde diepte-interviews afgenomen bij 20 respondenten. De interviews waren gebaseerd op het kader uit werkpakket 1, dat in toegankelijke lektaal werd gepresenteerd met behulp van visualisaties en andere ondersteunende materialen. Respondenten reflecteerden op hun eigen ervaringen en gaven aan welke factoren een rol spelen in hun beslissingsproces rond deelname aan levenslang ontwikkelen. Deze kwalitatieve benadering biedt waardevol inzicht in hoe verschillende factoren samenkomen, hoe ze door individuen worden afgewogen en hoe hun onderlinge invloed kan veranderen. Hiermee vult dit werkpakket een belangrijke lacune in het bestaande onderzoek.

Werkpakket 3: Mixed-method studie

Dit werkpakket onderzoekt hoe vaak de factoren en profielen, geïdentificeerd in werkpakket 1 en 2, voorkomen in de Nederlandse samenleving. Met een survey ($n = 1008$) werd data verzameld over persoonskenmerken, arbeidsmarktposities, deelname aan leeractiviteiten en leerintenties. Deze data werd geanalyseerd via latente profielanalyse, waarmee verschillende profielen werden geïdentificeerd, waaronder de meest kwetsbare groepen ten aanzien van levenslang ontwikkelen en post-initiële scholing. Op basis van deze analyse werden doelgericht respondenten uitgenodigd voor vervolginterviews, met een focus op het meest kwetsbare profiel.

Deze combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden maakt het mogelijk om zowel diepgaande inzichten te verkrijgen als generaliseerbare conclusies te trekken. Hiermee ondersteunt dit werkpakket het maken van weloverwogen keuzes in het aanbod van post-initiële scholing en bij het gericht ondersteunen van specifieke groepen op de arbeidsmarkt

Werkpakket 4: Perspectief van de opleiding

In dit werkpakket ligt de focus op het perspectief van opleidingsverstrekkers, met als doel inzicht te verkrijgen in hoe zij kwetsbare leerprofielen definiëren, aantrekken en vasthouden. Via interviews met trainers en verantwoordelijken van post-initiële opleidingen wordt onderzocht hoe zij kwetsbare lerenden identificeren en welke strategieën ze inzetten om deze groepen te ondersteunen. Thematische analyse van de interviews biedt gedetailleerde inzichten in de aanpak en uitdagingen van opleidingsverstrekkers.

Dit werkpakket vult de eerdere werkpakketten aan door niet alleen het perspectief van de lerende te onderzoeken, maar ook dat van de opleiding. De inzichten kunnen direct bijdragen aan het verbeteren van strategieën om kwetsbare lerenden beter te bereiken en te behouden binnen het opleidingsaanbod.

Leeswijzer

Dit eindrapport bevat een korte samenvatting van vier empirische studies. Samen formuleren deze studies een antwoord op de centrale onderzoeksvragen. De vier studies bouwen op elkaar voort, waardoor er mogelijk overlap zit tussen de studies, bijvoorbeeld wat betreft de gehanteerde theoretische kaders. We sluiten het eindrapport af met een finale conclusie waarin we aandacht hebben voor de voornaamste bevindingen alsook implicaties voor beleid, organisaties en opleidingsverstrekkers.

De vier empirische studies zijn in het Engels geschreven, met het oog op publicatie in internationale tijdschriften. Hierdoor kunnen de resultaten niet alleen bijdragen aan de wetenschappelijke kennisbasis, maar ook internationaal gedeeld en besproken worden, wat de impact en reikwijdte van het onderzoek vergroot. Dit rapport vat de studies kort samen. De vier artikelen zijn in hun volledigheid opgenomen als appendices. Tot slot is er meer informatie te vinden over dit project op de volgende website: www.iedereenontwikkelt.nl. Op de website presenteren we de opgedane inzichten voor een breed publiek. De resultaten worden kort beschreven, toegelicht in een video en gevisualiseerd in een infographic.

In de loop van Februari en maart 2025 zullen er iedere twee weken nieuwe inzichten onder de aandacht worden gebracht op sociale media.

Wat stimuleert werkplekleren: Een systematische review van belangrijke antecedenten

M. Wijga, S. Beusaert, & E. Kyndt

Publicatie: Wijga, M., Beusaert, S., & Kyndt, E. (in prep). What Drives Workplace Learning: A Systematic Review of Key Antecedents.

Inleiding

In een steeds veranderende arbeidsmarkt is het vermogen om te leren op de werkplek van cruciaal belang voor zowel werknemers als organisaties. Traditionele vormen van leren, zoals formele trainingen en cursussen, zijn vaak niet voldoende om in te spelen op de dynamiek en snelheid waarmee werk verandert. Werkplekleren biedt hier een oplossing door kennis en vaardigheden te ontwikkelen in de context van het werk zelf. Dit onderzoek richt zich op de factoren die werkplekleren beïnvloeden, met een systematische review van bestaande literatuur over de antecedenten van dit leerproces. De studie maakt een onderscheid tussen individuele en contextuele factoren en onderzoekt hoe deze factoren werkplekleren kunnen stimuleren of belemmeren.

Theoretische achtergrond

Werkplekleren wordt gedefinieerd als een proces waarbij werknemers leren door hun dagelijkse werkactiviteiten, zonder dat dit noodzakelijkerwijs gepland of gestructureerd is. Het onderscheidt zich van andere vormen van leren door de mate waarin het direct verweven is met werk. Werkplekleren kan zowel formeel als informeel zijn: formeel leren omvat bijvoorbeeld interne trainingen en coaching, terwijl informeel leren voortkomt uit interacties met collega's, probleemoplossend gedrag en reflectie op eigen werk. Werkplekleren wordt beïnvloed door verschillende factoren, die in dit onderzoek worden geclassificeerd als individuele en contextuele antecedenten.

Methode

Voor deze systematische review werd een uitgebreide literatuur search uitgevoerd in vier academische databases: ERIC, APA PsycInfo, Business Source Premier en de Social Science Citation Index. Zoektermen zoals "workplace learning," "informal learning," en "lifelong learning" werden gecombineerd met termen als "employees" en "workers" om relevante studies te identificeren. In totaal werden 3137 artikelen gevonden, waarvan 2064 unieke studies na het verwijderen van duplicaten. Na een strenge selectieprocedure, gebaseerd op inclusiecriteria zoals relevantie en methodologische kwaliteit, werden uiteindelijk 73 studies opgenomen in de analyse. De geselecteerde studies varieerden van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeken tot mixed-methods benaderingen, en werden geëvalueerd op basis van bestaande beoordelingsrichtlijnen zoals CASP en NICE.

Resultaten: Antecedenten van werkplekleren

De analyse van de geselecteerde studies wees uit dat antecedenten van werkplekleren kunnen worden onderverdeeld in individuele en contextuele factoren. Individuele factoren hebben betrekking op kenmerken van de werknemer zelf, zoals motivatie, persoonlijkheid en vaardigheden, terwijl

contextuele factoren verband houden met de werkomgeving, waaronder taakkenmerken, organisatiecultuur en HRM-praktijken.

Individuele antecedenten

Binnen de individuele factoren spelen sociaal-demografische kenmerken een belangrijke rol. Werknemers met een hoger opleidingsniveau nemen vaker deel aan werkplekcleren, doordat ze vaker reflecteren en op zoek gaan naar nieuwe informatie. Daarentegen hebben werknemers met een lager opleidingsniveau vaak minder toegang tot leermogelijkheden en vertonen zij minder betrokkenheid bij activiteiten zoals feedback zoeken. Leeftijd heeft een complexe invloed op werkplekcleren: jongere werknemers zijn vaak actiever in het opzoeken van feedback en het delen van kennis, terwijl oudere werknemers minder geneigd zijn om zich bezig te houden met nieuwe leeractiviteiten. Echter, sommige studies wijzen op een piek in werkplekcleren bij mid-career werknemers, gevolgd door een afname richting de pensioenleeftijd.

Naast sociaal-demografische factoren zijn persoonlijke eigenschappen sterk bepalend voor werkplekcleren. Motivatie blijkt een van de meest invloedrijke antecedenten te zijn. Werknemers met een intrinsieke motivatie, een sterke leerdoeloriëntatie en een hoge mate van zelfgestuurd leren participeren actiever in werkplekcleren. Zelfeffectiviteit, oftewel het vertrouwen in eigen kunnen, blijkt ook een belangrijke factor te zijn: werknemers die geloven dat ze in staat zijn om nieuwe taken aan te leren, vertonen vaker leergedrag op de werkplek. Daarnaast heeft de mate van controle die een werknemer over zijn carrière ervaart een positief effect op werkplekcleren.

Tot slot spelen professionele kenmerken een rol in de mate waarin werknemers zich engageren in werkplekcleren. Werknemers met sterke numerieke en digitale vaardigheden hebben doorgaans een grotere leercapaciteit en integreren leren gemakkelijker in hun werk. Tegelijkertijd kan een mismatch tussen vaardigheden en functieverwachtingen invloed hebben op leeractiviteiten. Werknemers die zich onder-gekwalficeerd voelen, investeren vaak extra in werkplekcleren om hun competenties te verbeteren, terwijl overgekwalficeerde werknemers juist minder betrokken zijn bij leeractiviteiten.

Contextuele antecedenten

Naast individuele factoren zijn contextuele factoren van groot belang voor werkplekcleren. Jobkenmerken zoals taakvariatie en taakcomplexiteit stimuleren werknemers om nieuwe kennis en vaardigheden te ontwikkelen, terwijl routinewerk en repetitieve taken een negatieve invloed hebben op leren.

Een andere belangrijke contextuele factor is jobautonomie. Werknemers die meer autonomie ervaren in hun werk, vertonen vaker probleemoplossend leren en nemen actiever deel aan kennisuitwisseling. New Ways of Working (NWW), zoals tijd- en locatie-onafhankelijk werken, heeft echter gemengde effecten op werkplekcleren: terwijl toegang tot organisatorische kennis werkplekcleren stimuleert, blijkt flexibiliteit in tijd en plaats van werken geen directe invloed te hebben op leren.

Het leerklimaat binnen een organisatie speelt eveneens een cruciale rol. Organisaties waarin leidinggevendend actief ondersteuning bieden, feedback geven en een open leerklimaat creëren, bevorderen werkplekcleren. Psychologische veiligheid is hierbij essentieel: werknemers moeten zich veilig voelen om fouten te maken en te experimenteren zonder angst voor negatieve consequenties. Daarnaast is kennisdeling een belangrijke factor; in organisaties waar informele interacties en feedbackmechanismen goed zijn ingebed, wordt werkplekcleren sterker gestimuleerd.

Tot slot zijn er eerste indicaties dat HRM-praktijken en arbeidsmarktcondities belangrijk zijn voor werkplekleren al is het onderzoek ernaar nog zeer beperkt. Organisaties met transparante prestatiebeoordelingen, ontwikkelingsplannen en leermogelijkheden stimuleren werkplekleren. Ten slotte, werden er ook verschillen tussen landen vastgesteld, waarbij studies toonden dat werknemers in Scandinavische landen meer toegang tot werkplekleren hadden dan bijvoorbeeld werknemers in de UK en Ierland.

Tabel 1 geeft een samenvattend overzicht van de voornaamste stimulansen en barrières.

Categorie	Subcategorie	Stimulansen	Barrières
Individuele factoren	Sociaal demografische kenmerken	Hoger opleidingsniveau: Bevordert reflectief leren en feedback zoeken	Lager opleidingsniveau: Minder betrokkenheid bij feedback en leeractiviteiten
		Middelbare leeftijd: Hoogste deelname aan leren door loopbaanfocus	Oudere leeftijd: Lagere deelname aan kennisdeling en feedback zoeken
		Vrouwen: Meer leren van collega's en supervisorfeedback	Mannen: Minder kennisdeling en feedback zoeken
	Persoonlijke eigenschappen	Intrinsieke motivatie: Bevordert feedback zoeken en kennisdeling	Gebrek aan intrinsieke motivatie: Weinig interesse in leeractiviteiten
		Zelfeffectiviteit: Stimuleert informatie- en feedback zoeken	Lage zelfeffectiviteit: Beperkt vertrouwen in leren en hulp vragen
		Vaardigheden: Numerieke en digitale vaardigheden bevorderen werkplekleren	Gepercipieerde mismatch: Over- of onder-geschooldheid kan leren belemmeren
Contextuele factoren	Jobkenmerken	Taakcomplexiteit: Stimuleert feedback zoeken en kennisdeling	Routinewerk: Remt motivatie om te leren
		Taakvariatie: Bevordert leermogelijkheden door nieuwe situaties	Informatieverzadiging: Beperkt ruimte voor leren door te veel input
		Beperktere tijd als stimulans: Dwingt tot efficiënter leren	Werkdruk en prestatie-eisen: Creëren stress en ontmoedigen leren
	Organisatiekenmerken: Leerklimaat	Autonomie: Stimuleert probleemoplossend leren	Gebrek aan autonomie: Beperkt leermogelijkheden en initiatief
		Supervisorondersteuning: Bevordert feedback zoeken en vaardigheden ontwikkelen	Gebrek aan supervisorondersteuning: Beperkt betrokkenheid bij leren
		Positieve sociale dynamiek: Peers en	Negatieve werksfeer: Gebrek aan

		samenwerking bevorderen leren	samenwerking of psychologische veiligheid belemmert leren
		Psychologische veiligheid: Stimuleert experimenteel leren	Gebrek aan ruimte en tijd: Belemmert deelname aan leeractiviteiten
		Toegang tot informele interacties: Bevordert informele kennisoverdracht	Gebrek aan toegang tot kennis: Slechte informatiesystemen beperken leren
	Organisatiekenmerken: Structurele en HRM-praktijken	Decentralisatie: Verhoogt autonomie en leerinitiatieven	Rigide structuren: Beperken toegang tot leeromgevingen
		Transparante prestatiesystemen: Stimuleren kennisdeling en innovatie	Gebrek aan transparantie: Hindert loopbaanontwikkeling en leren
Arbeidsmarkt-condities	Nationale systemen	Scandinavische landen: Grotere toegang tot werkplekleren	UK en Ierland: Beperkte leeromgevingen

Discussie en conclusie

Deze systematische review toont aan dat werkplekleren wordt beïnvloed door een samenspel van individuele en contextuele factoren. De belangrijkste stimulansen zijn intrinsieke motivatie, zelfeffectiviteit, taakvariatie en een positief leerklimaat. Tegelijkertijd vormen routinewerk, hoge werkdruk en beperkte toegang tot leeromgevingen belangrijke belemmeringen. Het onderzoek benadrukt dat werkplekleren niet op zichzelf staat, maar afhankelijk is van de mate waarin zowel de werknemer als de organisatie leren nastreeft, ondersteunt en faciliteert.

De bevindingen van deze studie hebben belangrijke implicaties voor organisaties en beleidsmakers. Het creëren van een leeromgeving waarin werknemers worden aangemoedigd om actief te leren en feedback te zoeken, is cruciaal. Leidinggevendens spelen hierin een sleutelrol door werknemers te ondersteunen en een veilige leeromgeving te bieden. Daarnaast kunnen HRM-praktijken bijdragen aan het stimuleren van werkplekleren door transparante ontwikkelingspaden en carrièrebegeleiding aan te bieden. Al dient opgemerkt te worden dat het onderzoek naar deze HRM-praktijken in relatie tot werkplekleren nog erg beperkt is.

Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op sectorale verschillen en de invloed van digitalisering op werkplekleren. Daarnaast is longitudinaal onderzoek nodig om beter te begrijpen hoe werkplekleren zich ontwikkelt gedurende de loopbaan van een werknemer. Door werkplekleren beter te begrijpen en te ondersteunen, kunnen zowel werknemers als organisaties profiteren van continue ontwikkeling en groei.

Begrip van participatie in werkgerelateerd leren: verkenning van mechanismen en samenwerkende factoren

F. Janesarvatan, M. Wijga, S. Beusaert, & E. Kyndt

Publicatie: Janesarvatan, F., Wijga, M., Beusaert, S., & Kyndt, E. (in prep.). Understanding Participation in Work-Related Learning: Exploring Mechanisms of Interacting Antecedents.

Inleiding

Werk-gerelateerd leren wordt steeds belangrijker in de moderne arbeidsmarkt, waarin technologische ontwikkelingen en veranderende industrieën een constante behoefte aan aanpassing en ontwikkeling creëren. Het vermogen van individuen en organisaties om zich continu te ontwikkelen is essentieel om concurrentievoordeel te behouden en professionele groei te ondersteunen. Ondanks het groeiende onderzoek naar individuele en contextuele factoren die werk-gerelateerd leren beïnvloeden, blijft het onduidelijk hoe deze factoren elkaar versterken, compenseren of belemmeren. Dit gebrek aan inzicht belemmert zowel theoretische vooruitgang als de praktische implementatie van effectieve leerpraktijken.

Deze studie onderzoekt hoe individuele en contextuele antecedenten samenwerkende mechanismen vormen die participatie in werk-gerelateerd leren beïnvloeden. Werk-gerelateerd leren omvat alle vormen van formele opleidingen alsook de verschillende vormen van werkpleklernen. De mechanismen van versterking, compensatie en interferentie worden geïntroduceerd om te begrijpen hoe deze factoren elkaar positief of negatief beïnvloeden. Het onderzoek richt zich op twee centrale vragen: welke antecedenten werk-gerelateerd leren vormgeven en hoe deze antecedenten elkaar beïnvloeden in het stimuleren of belemmeren van deelname aan leren.

Theoretische achtergrond

Het werk-gerelateerde leerproces wordt in deze studie gestructureerd volgens het 3-P model, dat drie kernaspecten van leren onderscheidt: antecedenten (presage), leeractiviteiten (process) en leeruitkomsten (product). Antecedenten verwijzen naar de factoren die de intentie en deelname aan leeractiviteiten beïnvloeden. Leeractiviteiten omvatten formele en informele activiteiten die individuen ondernemen om nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven, terwijl leeruitkomsten de duurzame veranderingen in kennis, vaardigheden en attitudes beschrijven.

Individuele antecedenten omvatten demografische, persoonlijke en professionele kenmerken, terwijl contextuele antecedenten betrekking hebben op de werkomgeving, organisatorische kenmerken en arbeidsmarktcondities. Dit onderzoek introduceert een raamwerk dat deze antecedenten systematisch categoriseert en hun interacties onderzoekt via de mechanismen van versterking, compensatie en interferentie.

Methode

Dit kwalitatieve onderzoek maakt gebruik van semigestructureerde interviews met 17 deelnemers uit verschillende sectoren in Nederland. De deelnemers varieerden in leeftijd, geslacht, opleidingsniveau

en werkervaring, wat een diverse representatie van perspectieven waarborgde. De interviews werden geleid door de Critical Incident Technique, waarbij deelnemers werden gevraagd specifieke leerervaringen en de rol van individuele en contextuele factoren te beschrijven. De gegevens werden geanalyseerd met behulp van thematische analyse, waarbij antecedenten en hun interacties systematisch werden gecodeerd.

Resultaten

Hieronder lijsten we de voornaamste groepen antecedenten op.

Individuele antecedenten

- **Sociaal demografische kenmerken:** Opleidingsniveau en leeftijd spelen een belangrijke rol. Hoogopgeleiden participeren vaker in werk-gerelateerd leren, terwijl jongere werknemers actiever zijn in het zoeken naar feedback en kennisdeling. Familieverantwoordelijkheden en financiële middelen beïnvloeden ook de toegang tot en betrokkenheid bij leren.
- **Persoonlijke eigenschappen:** Motivatie, zelfeffectiviteit en een groei-mindset zijn sterke drijfveren voor leren. Aanpassingsvermogen en proactiviteit stellen individuen in staat om uitdagingen te overwinnen en leeractiviteiten te integreren in hun werk.
- **Professionele kenmerken:** Carrière-ambities, werktevredenheid en de behoefte aan nieuwe vaardigheden motiveren werknemers om te leren. Specifieke leernoden ontstaan vaak tijdens carriëretransities of in nieuwe functies.

Contextuele antecedenten

- **Taakkenmerken:** Variatie en autonomie in taken bevorderen leren, terwijl een gebrek aan flexibiliteit en hoge werkdruk dit belemmert. Covid-19 bracht zowel kansen (zoals online leren) als uitdagingen (zoals verminderde interactie) met zich mee.
- **Organisatie kenmerken:** Een ondersteunend leerklimaat en psychologische veiligheid zijn cruciaal. Supervisorondersteuning, informele kennisdeling en goed geplande leermogelijkheden versterken deelname aan leren. Hiërarchische structuren en een gebrek aan interactie kunnen echter belemmerend werken.
- **Arbeidsmarktcondities:** Technologische vooruitgang en veranderende marktbehoeften dwingen werknemers om continu vaardigheden te ontwikkelen. Externe trends, zoals kunstmatige intelligentie, versterken de behoefte aan doorlopend leren.

Mechanismen van interactie tussen antecedenten

De unieke bijdrage van deze studie is dat ze onderzoekt hoe individuele en contextuele factoren niet los van elkaar, maar in dynamische interactie deelname aan werk-gerelateerd leren beïnvloeden. Drie mechanismen spelen hierin een cruciale rol: **versterking, compensatie en interferentie (interference)**. Elk van deze mechanismen bepaalt hoe antecedenten elkaar kunnen versterken, compenseren of juist tegenwerken, waardoor deelname aan leeractiviteiten wordt bevorderd of belemmerd.

Versterking

Het versterkingsmechanisme beschrijft hoe individuele en contextuele factoren elkaar wederzijds beïnvloeden en zo positieve of negatieve leertrajecten in gang zetten.

Positieve versterking ontstaat wanneer gunstige individuele kenmerken, zoals motivatie en autonomie in leren, samenvallen met een ondersteunende werkomgeving. Werknemers met een hoge mate van autonomie over hun leerproces, een veilige werkcultuur en toegang tot ontwikkelingsmogelijkheden ervaren doorgaans een continu leertraject. Bijvoorbeeld, werknemers die worden ondersteund door hun leidinggevende en een leerrijke werkomgeving rapporteren niet alleen een hogere motivatie, maar ook een grotere jobtevredenheid. Ervaren werknemers geven daarnaast aan dat hun opgebouwde zelfvertrouwen en werkzekerheid hen stimuleren om verder te investeren in hun ontwikkeling. Externe factoren, zoals technologische ontwikkelingen en veranderende markteisen, kunnen een katalysator zijn voor leerprocessen. Bijvoorbeeld, werknemers die zich bewust zijn van innovaties, zoals AI, voelen een grotere druk om hun vaardigheden up-to-date te houden en nemen daardoor vaker deel aan leeractiviteiten.

Negatieve versterking daarentegen treedt op wanneer belemmerende factoren elkaar versterken en leerdeelname juist beperken. Zo kunnen financiële beperkingen en zorgtaken elkaar versterken, waardoor kwetsbare werknemers minder mogelijkheden hebben om te investeren in hun professionele ontwikkeling. Werknemers met een instabiel inkomen of zonder financiële steun van hun werkgever ondervinden extra drempels om deel te nemen aan opleidingen. Daarnaast ervaren mensen met grote gezinsverantwoordelijkheden vaak een gebrek aan tijd en flexibiliteit om leerinitiatieven te volgen. Dit kan leiden tot een vicieuze cirkel waarin beperkte middelen en externe druk verdere leerdeelname ontmoedigen. Dit sluit aan bij de **Conservation of Resources (COR) theorie** (Hobfoll, 1989), die stelt dat werknemers met beperkte middelen zich richten op het behouden van hun bestaande middelen in plaats van nieuwe investeringen te doen, waardoor hun leerbereidheid afneemt.

Compensatie

Compensatiemechanismen laten zien hoe individuele en contextuele middelen elkaar kunnen aanvullen en tekorten kunnen opvangen.

Compensatie door contextuele middelen komt voor wanneer een stimulerend leerklimaat individuen helpt om persoonlijke beperkingen te overwinnen. Werknemers met een hoge werkdruk of familiale verplichtingen kunnen blijven leren wanneer hun organisatie tijd, ruimte en middelen biedt voor opleiding en ontwikkeling. Bijvoorbeeld, werknemers met zware werklasten ervaren leerondersteuning vanuit de organisatie (zoals extra tijd voor training of peer-learning) als een cruciale factor om betrokken te blijven bij leerinitiatieven. Organisaties met een sterke leergerichte cultuur kunnen zo werknemers helpen om leeruitdagingen te overwinnen, zelfs wanneer individuele motivatie of tijdsbeschikbaarheid beperkt is.

Compensatie door individuele middelen verwijst naar werknemers die door een proactieve houding en een groei mindset barrières overwinnen. Werknemers met een sterke interne motivatie blijven leren, zelfs bij externe beperkingen zoals tijdsdruk of beperkte toegang tot formele opleidingsprogramma's. Dit komt vooral tot uiting bij werknemers in instabiele of veranderende werkomgevingen, die ondanks weerstand of hoge werkdruk toch actief blijven leren. Een voorbeeld hiervan is een werknemer die, ondanks een gebrek aan ondersteuning of negatieve reacties van collega's, blijft investeren in zijn professionele ontwikkeling dankzij zijn doorzettingsvermogen en motivatie.

Interferentie

Het interferentiemechanisme treedt op wanneer een negatieve factor de potentiële voordelen van andere factoren ondermijnt, waardoor leerdeelname afneemt.

Werkdruk en tijdsdruk worden vaak genoemd als belangrijke interferentiefactoren. Werknemers met een hoge motivatie voor leren kunnen alsnog afhaken wanneer ze door een hoge werkdruk geen tijd of energie overhouden om leeractiviteiten te volgen. Een slechte werk-privébalans kan ook een negatief effect hebben, waardoor zelfs gemotiveerde individuen niet aan leren toekomen.

Gebrek aan psychologische veiligheid en ondersteuning kan eveneens de positieve impact van individuele motivatie of jobtevredenheid tenietdoen. Werknemers die in een hiërarchische organisatie werken met weinig open communicatie of steun ervaren, kunnen zich geremd voelen om deel te nemen aan leeractiviteiten. Bijvoorbeeld, jonge werknemers in een organisatie met weinig feedback en een gesloten cultuur melden een verlies aan motivatie en jobtevredenheid, ondanks hun initiële interesse in leren.

Stereotypen en hiërarchieën vormen extra drempels voor leerparticipatie, vooral voor bepaalde doelgroepen. Leeftijdsgebonden of op diversiteit gerichte vooroordelen kunnen ervoor zorgen dat oudere werknemers of minderheidsgroepen minder toegang krijgen tot opleidingskansen, zelfs wanneer zij gemotiveerd zijn om te leren. Ook rigide organisatiehiërarchieën kunnen ervoor zorgen dat werknemers hun leernoden niet kenbaar durven maken, wat de positieve effecten van een leeraanbod vermindert.

Conclusie en discussie

Dit onderzoek biedt inzicht in de dynamiek van werk-gerelateerd leren door de interactie tussen individuele en contextuele factoren te analyseren. De bevindingen benadrukken het belang van versterkende mechanismen, waarbij goed ontworpen leeromgevingen motivatie en betrokkenheid vergroten. Compensatiemechanismen tonen aan dat zelfs in uitdagende omstandigheden leren mogelijk is, mits de juiste steun aanwezig is. Interferentiemechanismen benadrukken echter de noodzaak om conflicterende factoren aan te pakken om leerbarrières te verminderen.

Organisaties kunnen leer- en ontwikkelingsinitiatieven effectiever maken door gerichte interventies die inspelen op drie mechanismen.

- **Versterking:** Zorg voor een ondersteunend leerklimaat waarin motivatie en leeropportunities elkaar versterken. Dit kan door mentoring, psychologische veiligheid en duidelijke ontwikkelingspaden te stimuleren.
- **Compensatie:** Bied alternatieve leerstrategieën om barrières te verlagen, zoals flexibele leerformats, financiële ondersteuning en peer-learning om werknemers met beperkte middelen toch leerparticipatie te bieden.
- **Interferentie minimaliseren:** Voorkom dat beleidsmaatregelen elkaar tegenwerken, bijvoorbeeld door inclusieve mentorprogramma's en een balans tussen competitie en samenwerking. Regelmatige evaluaties van leerinitiatieven helpen om onbedoelde negatieve effecten te identificeren en te corrigeren.

Bevordering van participatie: Factoren die werk-gerelateerd leren beïnvloeden bij kwetsbare lerenden

F. Janesarvatan, S. Beusaert, M. Wijga, W. Nuis, & E. Kyndt

Publicatie: Janesarvatan, F., Beusaert, S., Wijga, M., Nuis, W. & Kyndt, E. (in prep.). Enhancing Participation: Factors Influencing Work-Related Learning Among Vulnerable Learners.

Inleiding

Werk-gerelateerd leren wordt steeds belangrijker, niet alleen om de concurrentiekracht van organisaties te behouden, maar ook om de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van werknemers te bevorderen. Ondanks de erkenning van de voordelen van werk-gerelateerd leren, is de deelname aan leeractiviteiten ongelijk verdeeld. Kwetsbare werknemers nemen minder vaak deel en ervaren diverse barrières. Dit onderzoek richt zich op het identificeren van kwetsbare profielen en het begrijpen van de factoren die hen belemmeren in deelname aan werk-gerelateerd leren.

Theoretisch kader

Werk-gerelateerd leren omvat zowel formeel leren (zoals cursussen en trainingen) als de verschillende vormen van werkpleklernen (zoals leren door ervaring en sociale interactie). Eerdere studies hebben individuele factoren (zoals motivatie, zelfvertrouwen en loopbaancompetenties) en contextuele factoren (zoals werkautonomie, werkdruk en organisatiecultuur) geïdentificeerd als determinanten van deelname aan werk-gerelateerd leren. Dit onderzoek brengt deze factoren in samenhang in kaart en onderzoekt hoe zij kwetsbare groepen beïnvloeden.

Studie 1: Kwantitatief onderzoek

Om inzicht te krijgen in leerprofielen en belemmerende factoren werd een online vragenlijst afgenomen onder 1008 Nederlandse werknemers. Met behulp van clusteranalyse werden vier leerprofielen geïdentificeerd. De groep met de laagste leerparticipatie bestond voornamelijk uit volwassenen die beantwoorden aan een combinatie van onderstaande factoren:

- Oudere werknemers
- Lager opgeleide werknemers
- Werknemers met een lage motivatie voor leren
- Werknemers met een lage zelfeffectiviteit
- Beperkte loopbaanexploratie en geringe focus op ontwikkeling
- Werknemers die weinig werkautonomie ervaren
- Werknemers die belemmeringen ervaren door technologische ontwikkelingen op de werkvloer

Studie 2: Kwalitatief onderzoek

Om de resultaten uit de eerste studie te verdiepen, werden dertien semigestructureerde interviews gehouden met werknemers uit de laagste leerparticipatiegroep. De analyse onthulde dat verschillende barrières een rol speelden, waaronder leeftijd, lage motivatie, gebrek aan autonomie en

bepaalde werkeexploratie. Bovendien bleken externe factoren zoals gezinsverantwoordelijkheden, fysieke en mentale gezondheid en hoge werkdruk een belemmering te vormen. Technologische veranderingen op de werkvloer werden door sommige deelnemers als uitdaging ervaren, waardoor leren minder toegankelijk werd.

Samengevat kwamen volgende factoren naar voren die deelname aan werkgerelateerd leren beïnvloedden:

- **Leeftijd en loopbaanfase:** Oudere deelnemers ervoeren minder motivatie voor leren, zagen beperkte carrièrevoordelen en voelden zich al bekwaam in hun werk.
- **Minder betrokkenheid bij loopbaanontwikkeling:** Deelnemers gaven aan dat ze minder tijd en energie wilden investeren in leren, mede door leeftijd, gezinsverantwoordelijkheden en een gebrek aan loopbaanperspectief.
- **Lage motivatie:** Financiële drempels, werkdruk, reistijd en verplichte trainingen beperkten de motivatie om te leren.
- **Beperkte autonomie in leren:** Verplichte trainingen en gebrek aan keuzevrijheid werden als demotiverend ervaren.
- **Druk om zich aan te passen aan technologische ontwikkelingen:** Snelle veranderingen in technologie en organisatieveranderingen veroorzaakten stress en onzekerheid over werkzekerheid.
- **Gezondheid en privésituatie:** Fysieke en mentale gezondheidsproblemen, gezinsverantwoordelijkheden en financiële beperkingen vormden belemmeringen.
- **Werkdruk en organisatorische steun:** Hoge werkdruk en gebrek aan steun van werkgevers beperkten de ruimte voor leren.

Conclusie en discussie

De resultaten tonen aan dat kwetsbaarheid in werk-gerelateerd leren niet veroorzaakt wordt door één enkele factor, maar door een combinatie van individuele en contextuele barrières. Dit leidt tot een vicieuze cirkel waarin bepaalde groepen structureel minder deelnemen aan leeractiviteiten. Organisaties kunnen deze vicieuze cirkel doorbreken door flexibele en gepersonaliseerde trainingsprogramma's aan te bieden, een ondersteunende leeromgeving te creëren en werkgevers te stimuleren om werknemers actief te ondersteunen bij hun leerproces.

Dit onderzoek benadrukt dat kwetsbaarheid in werk-gerelateerd leren voortkomt uit de accumulatie van meerdere barrières. Een gerichte aanpak door beleidsmakers en organisaties kan bijdragen aan het verminderen van drempels en het vergroten van de deelname aan werk-gerelateerd leren. Dit draagt niet alleen bij aan een inclusievere arbeidsmarkt, maar ook aan duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling voor alle werknemers.

Hoe kunnen instellingen voor volwasseneneducatie kwetsbare lerenden aantrekken en behouden?

N. Van der Baan & S. Beusaert

Publicatie: Van der Baan, N., & Beusaert, S. (in prep.). How can institutions for adult education attract and retain vulnerable learners?

Inleiding

Door snelle technologische en arbeidsmarktontwikkelingen is levenslang leren noodzakelijk geworden. Kwetsbare lerenden, waaronder personen met een lage sociaaleconomische status, een migratieachtergrond of een afstand tot de arbeidsmarkt, lopen echter meer risico om niet deel te nemen aan leeractiviteiten. Dit onderzoek richt zich op de vraag hoe instellingen voor volwasseneneducatie deze groepen kunnen ondersteunen en behouden. Twee kernvragen worden onderzocht: waarom participeren kwetsbare lerenden minder aan post-initiële opleidingen, en wat kunnen opleidingen doen om hen te behouden?

Theoretisch kader

Levenslang leren omvat alle leeractiviteiten gedurende het leven en wordt vaak als synoniem gebruikt voor volwasseneneducatie. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen informeel leren (onbewust, zelfgestuurd) en formeel leren (gestructureerde opleidingen, inclusief training in organisaties). Eerdere studies hebben drie barrières geïdentificeerd: situationele (zoals gezinsverantwoordelijkheden), dispositionele (zoals de perceptie van leren als niet nuttig) en institutionele (zoals hoge inschrijvingskosten). Onderwijsinstellingen kunnen deze barrières verminderen door flexibel en toegankelijk onderwijs aan te bieden en de leeromgeving te verbeteren.

Methode

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, werden zeven semigestructureerde interviews afgenomen met trainers en docenten werkzaam in volwasseneneducatie. Deelnemers waren onder andere opleidingsdirecteuren, leercoaches en programmacoördinatoren met minstens een jaar ervaring. De interviews richtten zich op het aantrekken, begeleiden en behouden van kwetsbare leerlingen. De thematische analyse werd uitgevoerd met inductieve, gebaseerd op de data en deductieve codering, gebaseerd op de theorie.

Resultaten

Kwetsbare leerlingen stoppen om diverse redenen met hun opleiding. Factoren zoals persoonlijke omstandigheden, taalbarrières, weerstand tegen verandering, onderwijsachtergrond en sociale netwerken spelen een rol. Naast deze factoren speelt ook het gebrek aan motivatie een belangrijke rol, vooral wanneer leerlingen de waarde van het leertraject niet direct inzien.

Onderwijsinstellingen en trainers hanteren verschillende strategieën om kwetsbare leerlingen te behouden. Zo worden curricula aangepast en gepersonaliseerd, waardoor leerlingen flexibele leertrajecten kunnen volgen. Daarnaast worden tussenpersonen of leeradviseurs ingezet om deelname te stimuleren. Persoonlijke begeleiding door leercoaches helpt leerlingen bij hun keuzes en reflectie op hun leerproces, en communities of practice worden gecreëerd om samenwerking en motivatie te bevorderen. Werkgevers worden ook betrokken door hen te stimuleren studietijd en financiële ondersteuning te bieden aan kwetsbare lerenden.

Conclusie en discussie

Het aantrekken en behouden van kwetsbare lerenden blijft een uitdaging. Zij ervaren belemmeringen zoals een gebrek aan motivatie of perceptie van nut. Onderwijsinstellingen en werkgevers kunnen een cruciale rol spelen in het faciliteren van deelname door het aanbieden van flexibele en gepersonaliseerde leertrajecten en het creëren van ondersteunende leeromgevingen.

Daarnaast blijkt dat externe factoren zoals werkgeversbetrokkenheid en beleidsmaatregelen een sterke invloed hebben op de motivatie en het doorzettingsvermogen van volwassenen. Het bieden van administratieve ondersteuning, financiële hulp en begeleiding vanuit de werkplek kan een doorslaggevende factor zijn in het succes van een leertraject. In Tabel 3 is een gedetailleerd overzicht van praktische implicaties voor opleidingsverstrekkers weergegeven.

Dit onderzoek heeft een beperkte steekproefomvang en richt zich op de perspectieven van opleiders. Toekomstig onderzoek zou de ervaringen van leerlingen en beleidsmakers moeten integreren om een vollediger beeld te krijgen van effectieve strategieën voor levenslang leren. Longitudinale studies kunnen inzicht bieden in hoe interventies op lange termijn invloed hebben op de leerparticipatie van kwetsbare groepen.

Samengevat, onderwijsinstellingen spelen een cruciale rol bij het bevorderen van levenslang leren voor kwetsbare groepen. Door barrières te verminderen en ondersteuning te bieden, kunnen zij bijdragen aan een inclusieve leeromgeving waarin iedereen de kans krijgt om zich te ontwikkelen. Het combineren van flexibele leerstrategieën, coaching en werkgeversbetrokkenheid kan bijdragen aan een duurzamer en toegankelijker leerklimaat voor alle volwassenen.

Tabel 2. Praktische implicaties voor opleidingsverstrekkers.

Checklist: Opleidingen voor Kwetsbare Lerenden

1. Toegankelijkheid van het programma

- Bied flexibele lesprogramma's aan die rekening houden met werk- en privéverplichtingen.
- Zorg voor een laagdrempelige instap zonder strikte voorkennisvereisten.
- Bied opleidingen aan in verschillende talen of met extra taalondersteuning.
- Maak inschrijvingsprocedures eenvoudig en toegankelijk.

2. Aangepaste leertrajecten

- Ontwikkel gepersonaliseerde leerpaden die inspelen op verschillende leerbehoeften.
- Zorg voor een modulaire opbouw zodat deelnemers op hun eigen tempo kunnen leren.
- Pas het curriculum aan op de doelgroep, bijvoorbeeld door praktijkgericht leren of ervaringsleren te integreren.

3. Ondersteuning tijdens het leerproces

- Stel leercoaches of mentoren aan voor individuele begeleiding.
- Faciliteer zelfregulerend leren met behulp van portfolio's en zelfevaluaties.
- Stimuleer samenwerking en motivatie door communities of practice te vormen.

4. Organisatorische en financiële ondersteuning

- Werk samen met werkgevers om studietijd en financiële ondersteuning te faciliteren.
- Bied administratieve ondersteuning bij inschrijving, betaling en toegang tot leermiddelen.
- Maak duidelijk welke loopbaanvoordelen de opleiding biedt, bijvoorbeeld door succesverhalen te delen.

5. Sociale en psychologische ondersteuning

- Help deelnemers omgaan met veranderingen in werkmethodes en nieuwe leerstijlen.
- Houd rekening met gezinsverantwoordelijkheden en gezondheidsfactoren.
- Zorg voor een motiverende leeromgeving waarin deelnemers gestimuleerd worden door hun sociale netwerk.

6. Begeleiding naar duurzame participatie

- Bied nazorg en follow-up na afronding van de opleiding om blijvende ontwikkeling te stimuleren.
- Stimuleer werkgevers om een bevorderend leerklimaat te creëren binnen de organisatie.
- Moedig supervisors en managers aan om als rolmodellen op te treden door zelf deel te nemen aan opleidingen.

Algemene conclusies en implicaties

Het doel van dit onderzoeksproject was om deelname aan levenslang ontwikkelen te onderzoeken vanuit een integratief en dynamisch perspectief. We hadden met andere woorden aandacht voor de interactie tussen individuele en contextuele kenmerken alsook de dynamische verhouding tussen individuele (loopbaan)ervaringen en arbeidsmarktevoluties.

Belangrijkste bevindingen

Op basis van het gehele gevoerde onderzoek kunnen we concluderen dat:

1. Werkplekleren wordt beïnvloed door een samenspel van individuele en contextuele factoren. De belangrijkste stimulansen zijn intrinsieke motivatie, zelfeffectiviteit, taakvariatie en een positief leerklimaat. Tegelijkertijd vormen routinewerk, hoge werkdruk en beperkte toegang tot leermogelijkheden belangrijke belemmeringen.

2. Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen drie mechanismen die bepalen of men zich al dan niet een leven lang ontwikkelt:

- Versterkende mechanismen: Antecedenten versterken elkaar, wat leidt tot positieve of negatieve cycli.
- Compenserende mechanismen: Het tekort aan organisatorische of persoonlijke middelen wordt gecompenseerd door middelen in het andere domein.
- Interferentie: Eén antecedent ondermijnt de voordelen van een ander antecedent.

3. Individuen zijn het meest kwetsbaar op het gebied van levenslang leren wanneer onderstaande factoren samengaan:

- Oudere werknemers
- Lager opgeleide werknemers
- Werknemers met een lage motivatie voor leren
- Werknemers met een lage zelfeffectiviteit
- Beperkte loopbaanexploratie en geringe focus op ontwikkeling
- Werknemers die een weinig werkautonomie ervaren
- Werknemers die belemmeringen ervaren door technologische ontwikkelingen op de werkvloer

4. Opleidingsverstrekkers kunnen verschillende initiatieven nemen om meer kwetsbare profielen aan te trekken en vast te houden, gebaseerd op onderstaande 6-puntenprogramma:

1. Toegankelijkheid van het programma
2. Aangepaste leertrajecten
3. Ondersteuning tijdens het leerproces
4. Organisatorische en financiële ondersteuning
5. Sociale en psychologische ondersteuning
6. Begeleiding naar duurzame participatie

Implicaties voor de praktijk

Dit onderzoek heeft aangetoond dat kwetsbare lerenden belemmeringen ervaren bij deelname aan werk-gerelateerd leren en post-initiële opleidingen. De resultaten bieden belangrijke inzichten in hoe

opleidingsverstrekkers, organisaties en beleidsmakers deze deelname kunnen bevorderen en ondersteunen. Hieronder worden de implicaties voor deze drie actoren toegelicht.

Implicaties voor opleidingsverstrekkers

Opleidingsverstrekkers spelen een cruciale rol in het toegankelijk maken van leertrajecten en het ondersteunen van kwetsbare lerenden. Om deelname en voltooiing van opleidingen te bevorderen, kunnen zij inzetten op de volgende strategieën:

1. **Toegankelijkheid vergroten:**
 - Ontwikkelen van flexibele en modulaire leerprogramma's zodat deelnemers leren op hun eigen tempo.
 - Aanbieden van opleidingen in meerdere talen en voorzien in taalondersteuning voor anderstaligen.
 - Vereenvoudigen van inschrijvingsprocedures en verlagen van financiële drempels.
2. **Aangepaste en gepersonaliseerde leertrajecten:**
 - Creëren van op maat gemaakte leerpaden die inspelen op individuele noden en leerstijlen.
 - Integreeren van ervaringsgericht leren en praktijkgerichte opdrachten om de motivatie en betrokkenheid te verhogen.
3. **Ondersteuning tijdens het leerproces:**
 - Aanstellen van leercoaches of mentoren voor persoonlijke begeleiding en motivatie.
 - Faciliteren van zelfregulerend leren met portfolio's, zelfevaluaties en reflectiemomenten.
 - Stimuleren van samenwerking en kennisdeling door communities of practice te ontwikkelen.
4. **Organisatorische en financiële ondersteuning:**
 - Samenwerken met werkgevers om studietijd en financiële ondersteuning te faciliteren.
 - Aanbieden van administratieve ondersteuning bij inschrijving, betaling en toegang tot leermiddelen.
 - Informeren over loopbaanvoordelen en succesverhalen van lerenden delen om deelname te stimuleren.
5. **Sociale en psychologische ondersteuning:**
 - Begeleiden van deelnemers bij veranderingen in werkmethodes en nieuwe leerstijlen.
 - Rekening houden met externe factoren zoals gezinsverantwoordelijkheden en mentale gezondheid.
 - Creëren van een motiverende en inclusieve leeromgeving waarin deelnemers ondersteund worden door een sterk sociaal netwerk.
6. **Duurzame leerparticipatie bevorderen:**
 - Aanbieden van nazorg en opvolging na afronding van opleidingen om verdere ontwikkeling te stimuleren.
 - Werken aan een blijvende samenwerking met werkgevers om een leerbevorderend klimaat te creëren.
 - Stimuleren van leidinggevenden om een voorbeeldfunctie op te nemen door zelf deel te nemen aan opleidingen.

Implicaties voor organisaties en HR-afdelingen

Organisaties en hun HR-afdelingen hebben eveneens een verantwoordelijkheid in het stimuleren van een leerklimaat. Dit kan door:

1. Investeren in een warm leerklimaat:

- Creëren van een werkomgeving waarin medewerkers zich gesteund voelen om te leren.
- Aanbieden van autonomie in leerkeuzes en stimuleren van kennisdeling binnen teams.
- Voorzien van voldoende leeropportunities en structurele leermogelijkheden binnen de organisatie.
- Inzetten op leerleiderschap door leidinggevenden te betrekken bij het stimuleren van leren.
- Beschikbaar stellen van tijd en middelen voor opleidingen en ontwikkelingsactiviteiten.

2. Promoten van werk-privébalans:

- Flexibiliteit bieden in werkuren om deelname aan opleidingen mogelijk te maken.
- Aanmoedigen van werknemers om tijd vrij te maken voor leren zonder extra werkdruk.
- Ondersteunen van medewerkers in het combineren van werk, studie en privéleven.

Implicaties voor overheidsbeleid

De overheid speelt een essentiële rol in het bevorderen van levenslang leren en het creëren van gelijke kansen. Beleidsmakers kunnen de volgende acties ondernemen:

1. Sensibilisering en promotie van levenslang leren:

- Lanceren van communicatiecampagnes om het belang van levenslang leren te onderstrepen.
- De boodschap verspreiden dat iedereen kan leren, ongeacht leeftijd, achtergrond of opleidingsniveau.
- Specifiek de rol van leidinggevenden belichten in het stimuleren van opleidingsdeelname.

2. Financiële ondersteuning voor lerenden en organisaties:

- Uitbouwen van financiële steunmaatregelen voor burgers om post-initiële opleidingen te volgen, afhankelijk van hun inkomen.
- Financiële stimulansen bieden aan organisaties die investeren in de onboarding en opleiding van medewerkers.
- Werkgevers ondersteunen bij het integreren van opleidingsprogramma's in hun bedrijfsstructuur.

3. Aansturen op certificering zonder certificaatdwang:

- Het behalen van certificaten stimuleren indien dit motiverend werkt voor lerenden.
- Voorkomen dat certificaten een drempel vormen en alternatieve erkenningsmethoden overwegen.
- Erkennen van informele en non-formele leerervaringen als waardevolle competenties.