



ARTIKEL 2

WAT (DE)MOTIVEERT PRAKTISCH OPGELEIDE WERKNEMERS ROND LEREN EN ONTWIKKELEN? GEKOPPELD AAN DE ZELF-DETERMINATIE-THEORIE.

Het in 2019 uitgebrachte SER-rapport Samenwerken aan Taal geeft aan: "Juist de mensen met de minste schoolbagage nemen in hun latere leven het minst deel aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten. Een deel van hen kijkt, om uiteenlopende redenen, niet met een positief gevoel terug op de schooltijd. Nu sommige sectoren gebrek hebben aan goed geschoolde werknemers, is het belangrijk dat laagopgeleide en laaggeletterde werkenden er wél voor kiezen zich te blijven ontwikkelen".

In het vorige blog stonden drie portretten centraal van de 3 praktisch geschoolde werknemers Richard, Rianne en Meindert. We spraken over hun kijk op de huidige ontwikkeling van de maatschappij en hun werk in relatie tot hun eigen behoefte aan scholing en ontwikkeling. Uit de gesprekken bleek dat zij over een geweldige drive beschikken om zich te ontwikkelen, maar zich enerzijds te weinig gehoord vinden in wat hen zou motiveren en anderzijds soms flinke drempels ervaren worden voordat je een cursus gaat volgen. Dit maakt ook dat ze tot nu geen of weinig scholing volgden via hun werk. En een enkele cursus die ze (moesten) volgen, gaf geen succeservaring. Wat zijn de factoren die hen sneller (zouden) motiveren en wat zijn de factoren die hierdoor juist het tegengestelde bereiken? Om de succes- en faalfactoren van hun motivatie inzichtelijk te maken, gebruiken we de gerenommeerde zelf-determinatie-theorie van Ryan en Deci. Deze gaat uit van drie psychologische basisbehoeften van de mens om intrinsiek gemotiveerd te zijn om te leren en ontwikkelen: verbondenheid, autonomie en competentie.

BASISVOORWAARDE: VERBONDENHEID/BETROKKENHEID

Richard, Rianne en Meindert gaven alle drie aan dat ze het belangrijk vinden om saamhorigheid te ervaren en het gevoel van een veilige leeromgeving. Als er een cursus is, is het belangrijk om hier met elkaar over te kunnen praten en elkaar te helpen. Naast dat managers hier aandacht aan besteden, vinden ze het ook belangrijk om hier waardering voor te krijgen. De sfeer op het werk is hierbij is een grote randvoorwaarde. In coronatijd is het ook belangrijk om tóch te zoeken naar persoonlijk contact. Een goede relatie op de werkvloer en met bijvoorbeeld HR is een voorwaarde voor ontwikkeling. Ze vinden het allemaal belangrijk dat het blijven leren en ontwikkelen een vast onderdeel is van gesprekken met leidinggevenden en met elkaar. Dat het niet een onderdeel is van selectie van goede en slechte medewerkers, maar dat er een open leercultuur is.

'Juist de mensen met de minste schoolbagage nemen in hun latere leven het minst deel aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten'. Dit gegeven werd gedeeld in het SER-rapport Samenwerken aan Taal (2019). Deze groep kan veel baat hebben bij scholing en training om staande te blijven in onze maatschappij die in snel tempo steeds ingewikkelder wordt.

In 2021 gaat FNV in opdracht van SZW mét praktisch opgeleide werknemers op zoek naar de sleutels die leiden tot een betere aansluiting.

Begin 2022 presenteren we, vanuit het oogpunt van alle gebruikers, een passende sleutelbos.

In aanloop naar het resultaat delen we via artikelen alvast interessante inzichten.



AUTONOMIE

Alle drie de werknemers geven aan dat het belangrijk is dat ze iets aan de cursus hebben. Ze moeten het kunnen toepassen in hun werk of privé. Als voorbeeld gaf Richard aan dat hij een cursus moest doen voor het werk, omdat ergens anders een bedrijfsongeval was gebeurd. De cursus werd gevolgd, hij kreeg een dikke map en vervolgens werd niets met de kennis of inhoud gedaan. Het voelde als een 'afvinklijstje'. Richard geeft aan dat hij liever een cursus via bijvoorbeeld NHA of LOI doet. Hij kan dit in eigen tempo en op eigen gekozen tijdstip doen. Ook wil hij liever niet bij een werkgever 'in het krijt' staan als hij via het werk een cursus volgt. Hij is dan bang voor verplichtingen zoals moeten blijven of terugbetalen. Het is dus belangrijk dat hij naast meedenken over de voorwaarden en tijdsinvestering ook mee kan denken op welke wijze het geleerde op of na het werk toegepast kan worden.

COMPETENTIE

Het is belangrijk om iets te leren waarvan je het gevoel hebt dat het haalbaar is. Een cursus moet niet te makkelijk, maar ook zeker niet te moeilijk zijn. Meindert gaf het voorbeeld van een computercursus. Aan de ene kant voelde hij zich een 'kleuter', dus hij werd niet aangesproken op zijn talent. Aan de andere kant kreeg hij daardoor het gevoel dat hij niet zal leren wat hij nodig heeft en graag wil kunnen. Hij voelde zich niet erkend en de cursus sloot niet aan bij zijn leervraag.

En tip van Meindert: Wat je leert moet maatwerk zijn. Je moet er iets aan hebben en het moet ook lukken. Dan raak je gemotiveerd. Rianne gaf aan dat ze graag een cursus doet die haar blij maakt én/of waar ze met haar collega's over kan praten. Doordat je met groepsgenoten, zoals collega's, samen op scholing gaat en erna over kan praten, versterk je het lerende effect. Je helpt elkaar en daar leer je meteen weer van.

Dit waren hun tips aan beleidsmakers die bezig zijn met beleid en uitvoering voor leven lang ontwikkelen voor iedereen, inclusief praktisch geschoolde werknemers. Voor managers en werkgevers die willen werken aan een duurzaam inzetbare en gemotiveerde groep werknemers, ongeacht vooropleiding. De motivatie is er bij de werknemer zeker, als er rekening wordt gehouden met de autonomie van de werknemer, de toepasbaarheid van de te leren competentie en hoe de onderlinge betrokkenheid en leercultuur is binnen de organisatie.

OOK DAARVOOR BEN JE NOU FNV-LID

