

Menselijk kapitaal blijft ook in crisistijd cruciaal

Maastricht - In Nederland besteden werknemers gemiddeld 31% van hun werktijd aan werkzaamheden waarvan ze iets opsteken. Dit betekent dat er veel meer tijd wordt besteed aan het leren op het werk dan aan het volgen van cursussen.

Wanneer we alle tijd die werkenden besteden aan leeractiviteiten bij elkaar optellen dan blijkt dat 94% van die tijd betrekking heeft op learning by doing, en slechts 6% op het volgen van cursussen en trainingen. Hoogleraar Scholing en Arbeidsmarkt Andries de Grip, tevens directeur van het Netwerk Sociale Innovatie van de Universiteit Maastricht, presenteerde deze cijfers op een bijeenkomst van de Denktank van het Netwerk Social Innovation (NSI). Het goed faciliteren van het leren op het werk kost echter geld, en staat in deze crisistijd bij veel ondernemingen en instellingen te laag op de prioriteitenlijst qua investeringen. Dat is een slechte zaak, stelt professor De Grip, want in de huidige kenniseconomie is het menselijk kapitaal cruciaal voor het concurrentievermogen van het bedrijfsleven én de slagkracht van de publieke sector. Het continu verwerven van nieuwe competenties is immers cruciaal in dit tijdperk, waarin in veel functies steeds weer nieuwe kennis en vaardigheden nodig zijn om goed te kunnen functioneren. Daarom valt er veel te winnen als we het leren op het werk beter gaan faciliteren. Op de bijeenkomst van de denktank van het NSI, waarin vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en wetenschappers participeren, werd uitgebreid gesproken over de wijze waarop het leren op het werk zou kunnen worden geoptimaliseerd. Geconcludeerd werd dat dit allereerst een actieve leerhouding van werknemers vereist, maar daarnaast is ook goede ondersteuning van het management van groot belang. Van de manager wordt verwacht dat hij de werknemer uitdagende taken aanbiedt, goed feedback geeft op zijn functioneren, coacht en voldoende ruimte geeft bij de uitoefening van zijn werk. Ook moeten er mogelijkheden worden gecreëerd om van elkaar te leren. Dit vereist dat er plekken zijn waar men informeel ideeën kan uitwisselen. Tijdens de bijeenkomst werd ook gesproken over de in veel organisaties heersende cultuur dat vooral in de jongere werknemers geïnvesteerd wordt, terwijl juist de oudere werknemers momenteel worden geconfronteerd met de noodzaak om langer te blijven doorwerken. Bovendien zouden oudere werknemers vanuit hun werkervaring misschien wel beter in staat kunnen zijn om doelgericht informatie op te nemen.

De Denktank van het NSI, onderdeel van de School of Business and Economics van de Universiteit Maastricht, komt tweemaal per jaar bij elkaar om onderzoeksideeën te initiëren op het gebied van sociale innovatie. Hierbij richt men zich op drie onderzoeksthema's: Onderwijs en maatschappelijke context, Human Resources Development en Open innovatie & service innovatie. Het NSI werkt samen met de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Universiteit van Amsterdam en TNO in het topinstituut INSCOPE.

Info : www.socialinnovation.nl

april 2010, Zuid-Limburg