



Presentation ADM Reception 2019 "Leading in the unknown of learning in the unknown"

By Alexander Maeyaert – GAN Belgium

Probleemstelling

Leading in the unknown of learning in the unknown. Goede avond iedereen.

Mijn naam is Alexander Maeyaert. Ik werk momenteel als project lead voor GAN Belgium bij de Adecco Group in België. De Adecco Group kennen jullie natuurlijk allemaal, GAN Belgium is een nationale antenne van een internationale organisatie die zich inzet voor werkplekieren.

Ik ga het vanavond hebben over leren. Want hoewel digitalisering en automatisering managers en CEO's grote kopzorgen bezorgen, is dat bij jongeren niet anders.

De term 'Leading in the unknown' valt tegenwoordig meer en meer.

De onzekerheid van de richting die de bedrijfswereld uitgaat vertaalt zich nu ook bij jongeren die steeds vaker kennis vergaren die niet meer relevant is eenmaal ze op de arbeidsmarkt terecht komen.

Wat moet ik studeren? Wat is nog relevant? 'learning in the unknown'.

Die digitalisering en automatisering zorgen er ook voor dat kennis bijna een relatief begrip wordt. Dagelijks worden nieuwe technologieën en technieken ontwikkeld en werkgevers zitten soms met hun handen in het haar om talent te vinden dat matched met de functie vereisten.

Momenteel zetten we te weinig in op 'Leren op een constante basis' waardoor competenties steeds sneller irrelevant worden. Hoe gaan we met deze verandering om?

Ons kwalitatief onderwijssysteem speelt ons ook parten. Doordat ouders blijven hameren op het behalen van een zo hoog mogelijk diploma en jongeren dan ook jaren spenderen in onderwijsinstellingen, creëren we een vals gevoel van voldoening eenmaal we dat diploma op zak hebben. "Zo, het zit erop, mijn diploma is binnen, nu kan het echte leven beginnen!" is vaak de tendens bij jongeren.

Levenslang leren

Een oplossing die steeds meer naar voor geschoven wordt, is 'levenslang leren'.

Maar, wat is levenslang leren nu juist? En wie draagt hier de verantwoordelijkheid in?

De definitie van Levenslang Leren is:

De verzameling van alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven ontplooid worden om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en-of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren.





Nu, uiteraard is de verzameling van alle kennis en vaardigheden die je gedurende je lange leven vergaard een mooi portfolio. Maar wat belangrijker is, is de bereidwilligheid om op een CONSTATE basis te leren. En daar zijn we nog lang niet.

Federgon publiceerde een aantal maand geleden nog een cijfer dat 82% van de Belgische bevolking niet bereid is om deel te nemen aan levenslang leren.

Levenslang leren is niet enkel de opsomming van jouw leermomenten, levenslang leren is een **ATTITUDE**. het is een leerattitude die je meeneemt in alles wat je doet.

En die leerattitude is in België nog niet ingeburgerd. Het is toch heel vreemd dat we bijvoorbeeld nog altijd spreken over werkervaringen op een CV. Wanneer we eigenlijk mensen beoordelen op wat ze tijdens hun voorgaande werkervaringen juist hebben geleerd (of bereikt).

We moeten van de zoektocht naar 'werkopportunities' evolueren naar de zoektocht naar 'leeropportunities'.

Ik stelde daarnet de vraag: wie draagt de verantwoordelijkheid voor levenslang leren? Wie is verantwoordelijk voor die evolutie naar de zoektocht naar 'leeropportunities'?

Het antwoord is: "iedereen", met in het bijzonder, de overheid, de bedrijven, en de lerende.

- De overheid voor het faciliteren van het kader
- De bedrijven voor het faciliteren van de leeromgeving
- De lerende die de verantwoordelijkheid neemt over zijn eigen leercurve.

Werkplekieren

Ik vertel jullie graag het verhaal hoe ik als lerende mijn leerattitude over de jaren heb ontwikkeld en wat de rol van bedrijven en de overheid hierin geweest is.

In het secundair onderwijs was ik waarschijnlijk niet een van de gemakkelijkste leerlingen. Maar dat is omdat een secundaire school nu eenmaal niet veel ruimte laat om net die competenties te ontwikkelen die bedrijven zo naarstig zoeken:

- IK had een kritische geest en durfde alles in vraag te stellen – werd niet geapprecieerd
- Ik was heel flexibel
- Heel communicatief

Mijn grootste probleem was: ik snapte niet waarom ik aan het leren was. Mijn grootste vraag was steeds: wat ga ik hier nu in godsnaam mee doen.

Ook na 2 maanden hogeschool was het mij nog altijd niet duidelijk en ben ik gestopt met studeren.

Uiteindelijk ben ik 2 jaar shopmanager geweest van een computerwinkel in Gent, tot mijn vader naar mij kwam en zei: "kijk, ik heb een bachelor gevonden, 'Retailmanagement', in duaal leren. Geef het een kans en ga daar eens spreken met de opleidingsvoorzitter.

Nu, wat is duaal leren. Duaal leren is een vorm van werkplekieren waar je afwisselend leert op school en in een bedrijf. Er worden afspraken gemaakt met bedrijven wat op school geleerd moet worden en wat je kan leren 'on the job', bepaalde kennis komt dus niet meer aan bod in de les.

En wat mij heeft overtuigd is niet dat je afwisselend leert en werkt, maar juist de combinatie van beiden. Bij Retailmanagement, leer je steeds 3 weken op school, en vervolgens 3 weken op de werkplek. Die 3 weken op school staan in functie om u zo veel mogelijk te laten leren en groeien, tijdens uw 3 weken werkplekperiode.

Werkplekleren stelt je als jongere in staat om kennis meteen te linken aan werksituaties, wat u toestaat om 'gericht' te leren. Leren in een bepaalde richting, in plaats van het onbekende. Die leerervaring heeft me in staat gesteld om sneller leeropportunities te identificeren die mijn competenties een boost kunnen geven.



ROL BEDRIJVEN

En dat is de leerattitude die nodig is voor levenslang leren. Werkplekleren is dus een instrument voor bedrijven om mensen een leerattitude bij te brengen.

Werkplekleren is natuurlijk meer dan alleen duaal leren, het gaat om leren op de werkvloer en bestaat in verschillende vormen. Zo heb ik me bijvoorbeeld ingeschreven voor het CEO for 1 month programma van de Adecco Group en werd ik in 2015 de eerste CEO1Month in België. Dankzij initiatieven als CEO for 1 Month geef je als onderneming jongeren de kans om te ervaren welke kennis relevant is voor een onderneming. Het zijn ervaringen waardoor je als lerende niet alleen professioneel maar ook persoonlijk kan groeien.

Werkplekleren werkt niet alleen bij jongeren, ook je huidige collega's kunnen hieraan deelnemen. Dankzij het IC Institute kan je bijvoorbeeld een MBA halen in 'Enterprise Architecture' door duaal leren. De opleiding is gericht op mensen met ongeveer 10 jaar werkervaring en houdt ook een uitwisseling in van 2 keer 6 maanden met een ander bedrijf.

Deelnemen aan werkplekleren geeft je als bedrijf toegang tot een nieuwe kennisstroom. Die kennisstroom stelt u in staat om ook voor je huidige collega's leeropportunities te identificeren en ook hen te mogelijkheid te geven om hun leerpotentieel ten volle te benutten.

HOE?

Wat kan je doen als onderneming om deel te nemen aan levenslang leren?

JONGEREN:

Retailmanagement is voorlopig een van de weinige duaal leertrajecten in het hoger onderwijs maar daar komt volgend schooljaar verandering in. Vanaf september 2019 worden 30 nieuwe graduaatsopleidingen gelanceerd in het hoger onderwijs. Deze graduaatsopleidingen duren gemiddeld 2 jaar en bestaan minimum uit 30 % werkplekleren.

Deze 30 nieuwe opleidingen worden op meer dan 150 locaties aangeboden en hebben allen het potentieel om duaal ingericht te worden en onderwijsinstellingen zijn massaal op zoek naar partnerbedrijven.

COLLEGA'S:

Maak gebruik van de financiële incentives voorzien door de overheid:

In september wordt bijvoorbeeld het systeem van betaald educatief verlof hervormt naar het Vlaams Opleidingsverlof. Dat stelt werknemers in staat om 125 uur per jaar deel te nemen aan opleidingen.

Met werkplekleren hebben we de opportuniteit om talent van alle leeftijden hun leerpotentieel ten volle te laten benutten. Het is een opportuniteit met een grote gedeelde verantwoordelijkheid. Benut die opportuniteit en wordt een gids voor mensen die leren in het onbekende.