



# De leerintentie van kortgeschoolde werknemers: een samenspel tussen individu en organisatie

Prof. Dr. Eva Kyndt

# Kortgeschoold?

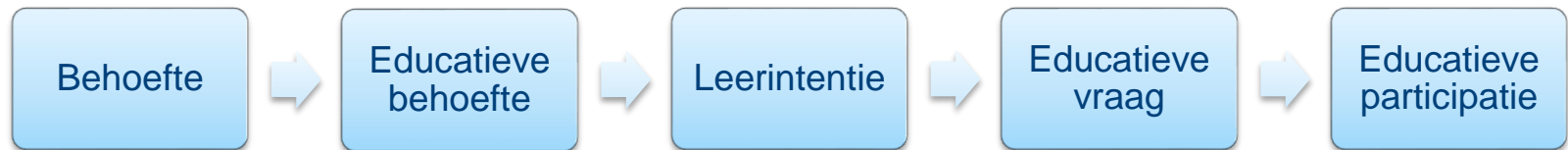
- Onderwijskundig versus arbeidsmarkt perspectief:  
Kortgeschoold versus weinig vaardigheden/kennis  
Low-qualified versus low-skilled
- Kortgeschoolde werknemers  
Geen starterskwalificatie voor het hoger onderwijs.  
(ISCED 2)

# Waarom focus op kortgeschoolde werknemers?

- Kwetsbare positie op de arbeidsmarkt
  - Vermindering van manuele arbeid
  - ‘Low-skill trap’: lagere posities, minder opportuniteiten
- Initieel opleidingsniveau is één van de belangrijkste voorspellers voor de participatie aan leeractiviteiten.
- Kortgeschoolden minder geneigd om deel te nemen aan opleiding door negatieve ervaringen in het onderwijs (Illeris, 2006).

# Leerintentie

- Beslissingproces van de lerende (Baert et al., 2006)



- Definitie leerintentie

*Een leerintentie verwijst naar de bereidheid of zelfs planning om deel te nemen aan leeractiviteiten om zo de gewenste kennis en vaardigheden op te doen.*

## Leerintentie en participatie

- Leerintentie verklaart tot 35% van de variantie in toekomstige participatie.
- MAAR participatie voorspelt ook leerintentie: Werknemers die reeds deelnamen meer geneigd om terug deel te nemen.

→ *Review studie naar antecedenten van werkgerelateerd leren (Kyndt & Baert, 2013).*

## Vijf studies

- Studie 1 (2010): kwantitatief,  $n = 406$
- Studie 2 (2010): kwantitatief,  $n = 246$  uit 8 organisaties (multilevel aanpak)
- Studie 3 (2011): mixed method,  $n = 673 + n = 14$
- Studie 4 (2012): mixed method,  $n = 652 + n = 15$
- Studie 5 (2012): kwantitatief,  $n = 1243$  uit 21 organisaties inclusief hoogopgeleiden (multilevel aanpak)

# Resultaten: Onze assumpties nagaan

- **Initieel opleidingsniveau (+)** (Studie 5)

Binnen de groep van kortgeschoolden

**Geen enkel diploma (-)** (Studie 1)

Diploma (0) (Studie 2)

- Kortgeschoolden associëren leren vooral met formele opleidingen maar leren ook informeel (Studie 3)

*Ik ben er gewoon ingevlogen en af en toe werd ik bijgestuurd, door de baas die eens kwam kijken die dan zei dat hij liever had dat ik het op een andere manier of op een bepaalde manier aanpakte, en dat is voor mij ook geen probleem he. Leren van werken zoals ge met een auto moet leren rijden, dat is een andere manier leren, die is er bij mij niet aan te pas gekomen*

- De negatieve connotatie gekoppeld aan leren komt verder uit negatieve schoolervaringen (Studie 3)

*Ik ben het echt moe. Ik heb al veel geprobeerd en steeds weer mislukt, en nu is het genoeg geweest.*

# Resultaten: Onze assumpties nagaan

- Maar ze zien **relevantie** (Studie 4)

*We dweilden en veegden, gewoon kuisen, we wisten eigenlijk niet echt wat we aan het doen waren, maar nu we een opleiding gevolgd hebben, is het niet zomaar meer kuisen, we hebben een systeem ervoor en het werk wordt beter en op tijd gedaan, het is gewoon efficiënter op deze manier.*

- En vinden het **belangrijk** (Studie 4)

*Omdat je nieuwe dingen leert... omdat je niet stilstaat en ik denk dat dat nu wel belangrijk is, met alles die zo snel verandert.*

- Maar het moet **gerelateerd** zijn aan hun **job** (Studie 4)

*Ik vind het belangrijk dat ik de dingen die ik leer ook echt kan gebruiken, dat het niet nutteloos is, dat ik niet na een cursus er nooit nog iets mee doe.*



## Eerdere deelname

- Eerdere deelname (+) (Studie 1, 3, 4)
- De organisatie mee in rekening gebracht:
  - Studie 2: Geen verschil tussen werknemers die reeds deelnamen aan opleidingen (tijdens de laatste 5 jaar)
  - Studie 5 (+)

# Resultaten: Individuele eigenschappen

- Socio-demografische kenmerken
  - Leeftijd (0) (Studie 1, 2, 3, 5)
  - **Anciënniteit (-)** (Studie 1, 2)
  - Anciënniteit (0) (Studie 3, 5)
  - **Full time (vast) contract (-)** (Studie 1, 2, 3)
  - Contract (0) (Studie 5)
  - Geslacht:
    - vrouwen (+) (Studie 2)
    - mannen (+) (Studie 3)
    - Geen verschil (Studie 5)
  - Kinderen (0) (Studie 2, 3)

# Resultaten: Individuele eigenschappen

- Persoonlijke eigenschappen

- Self-efficacy (+) (Studie 1, 4)

- Self-efficacy (0) (Studie 5)

- Self-directedness (+) (Studie 1, 2, 3, 4, 5)

*Ik zou een cursus bedrijfsbeheer moeten volgen want ik zou zelf heel wat boekhouding moeten doen en marketing ook, maar ik heb al een marketing cursu gevolgd dus dat zal zeer nuttig zijn in de toekomst.*

- Tevredenheid verloning (+) (Studie 1, 2, 3)

- Tevredenheid verloning (0) (Studie 4, 5)

*... Het is altijd leuk om een finaciële extra te krijgen ... maar voor mij is dat niet zo belangrijk. Ik vind het belangrijker om nieuwe dignen te leren en mijn kennis up to date te houden om te kunnen groeien.*

- Planningsvaardigheden (+) (Studie 4)

# Resultaten: Job eigenschappen

- Autonomie (+) (Studie 1)
- Leeropportunities (0) (Studie 1)
- Taak variëteit (0) (Studie 2)
- Ervaren steun (+) (Studie 2, 4, 5)
- Doorgroeimogelijkheden (+) (Studie 4, 5)
- Sector (0) (Studie 5)

# Conclusies

- Kortgeschoolde werknemers hebben lagere leerintenties dan hooggeschoolde werknemers.
- Dit kan gerelateerd worden aan de negatieve schoolervaringen en het feit dat ze leren voornamelijk associëren met formele schoolse opleidingen.
- Maar, ze vinden leren relevant en weten dat het belangrijk is in deze continu veranderende samenleving.

# Conclusies

- Zelfgestuurdheid mbt carrière → consistente belangrijkste voorspeller.
- Eerder deelname belangrijk, maar hangt ook samen met de organisatie.
- Positieve voorspellers: autonomie, planningsvaardigheden en steun.
- Vast contract → lagere leerintentie.

## Aan de slag met de resultaten?

- Houding van organisaties tav kortgeschoolden
- Opleiding direct gerelateerd aan de job, aandacht voor toepassing in de job (expliciet maken in de cursus zelf).
- Individu telt ook mee: Zelfgestuurdheid mbt carrière, planningsvaardigheden
- Organisatie: Steun, doorgroeimogelijkheden & autonomie (inspraak).
- Verder kijken dan formele opleidingen → leercondities voor informeel leren.

# Rustig nalezen?

Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F. (2014). De leerintentie van kortgeschoolde werknemers: Een samenspel tussen individu en organisatie. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 19-26.

Bedankt!

[Eva.Kyndt@ppw.kuleuven.be](mailto:Eva.Kyndt@ppw.kuleuven.be)

[Pooll@ppw.kuleuven.be](mailto:Pooll@ppw.kuleuven.be)

