

Hoe young potentials willen leren

Nieuwe generatie, oude vormen

Het lijkt zo logisch in een hedendaags leerprogramma voor jonge professionals: social media, games, sociaal leren, e-learning, enzovoorts. Maar is dit ook wat deze groep zelf wil? Onderzoek naar de voorkeuren van jonge professionals leverde verrassend ‘ouderwetse’ uitkomsten op.

Hilde Dijksterhuis, Tom Bos & Marlo Kengen

Het is vanzelfsprekend om onze doelgroep voor ogen te houden wanneer wij een leerprogramma ontwikkelen. Maar is onze kennis over de doelgroep wel juist? Hilde Dijksterhuis deed hier in opdracht van Boertien Vergouwen Overduin (voorheen Boertiengroep) onderzoek naar. De centrale vraag: welke leervormen sluiten het beste aan bij de voorkeuren van young potentials?

Met *young potentials* bedoelen we hoogopgeleide, jong volwassenen van 20 tot en met 30 jaar. Zij zijn net afgestudeerd of al iets langer aan het werk en kunnen in alle beroepssectoren werkzaam zijn. Het woord ‘potential’ verwijst naar de overtuiging dat alle jonge mensen talenten hebben en dat deze talenten een belangrijke bijdrage leveren in een organisatie (Boertien-groep, 2013).

Leert jong anders dan oud?

In eerder onderzoek vonden Bos & Bouwmeester (2013) dat, in tegenstelling tot wat vaak wordt aangenomen, jongere medewerkers niet per definitie vaker dan oudere medewerkers gebruikmaken van technologie om iets nieuws te leren. Er was geen verschil te zien tussen jong en oud in het gebruik van technologie bij leren. Voortbouwend op de bevindingen uit dat onderzoek wilde Boertien Vergouwen Overduin verder inzoomen op specifieke kenmerken van het leren van jong en oud. In dit onderzoek richtten we ons op de jongste generatie op de arbeidsmarkt. De keuze viel op de jongere doelgroep, omdat de HRD’ers en leidinggevendenden die leertrajecten ontwikkelen, adviseren, inkopen of uitvoeren zelf vaak niet tot deze groep behoren.

In de praktijk zijn doorgaans de praktijkervaring van zowel klant als adviseur en bestaande literatuur de basis voor het ontwerp van een leertraject. Dat levert veelal leertrajecten op waarin training, coaching, werkplekopdrachten en e-learning worden gecombineerd. Uit klant-evaluaties blijkt dat hier goede resultaten mee worden geboekt. Echter, in het verleden behaalde resultaten bieden geen garantie voor de toekomst. Alle reden om verder te onderzoeken in hoeverre zakelijk opleidend Nederland aansluit bij de voorkeuren van de jonge generatie.

Een generatie met veel namen

Generaties groeien op in een bepaalde tijdsperiode, met dan geldende normen en waarden en worden mede gevormd door grote gebeurtenissen of economische en maatschappelijke ontwikkelingen (Bontekoning & Grondstra, 2012). Elke generatie neemt weer eigen kenmerken mee, ook in het werk. De young potentials behoren tot een generatie die vele benamingen kent: Generatie Y (ontleend aan de voorgaande generatie X), Netgeneratie of Millenniumgeneratie (vanwege de opkomst van social media en internet), Peter-Pan generatie (omdat ze gemiddeld langer thuis blijven wonen), Global Youth (omdat grenzen wereldwijd vervagen) en Echo Boomers (omdat ze vaak de kinderen zijn van de Baby Boomers) (Meister & Willyerd, 2010; Thewissen, 2012). Andere benamingen zijn de Grenzeloze Generatie, Generatie Einstein, Generation Next, Digitale Generatie, Screenagers, Game Generation of de Prestatiegeneratie (Compiet, 2011).

Er is veel over deze generatie geschreven en er worden - vooral door oudere generaties - vele kenmerken aan

Onderzoeksopzet en uitvoering

De centrale onderzoeksvraag luidde:

Welke leervormen sluiten het beste aan bij de voorkeuren van young potentials?

Het onderzoek is gestart met deskresearch waarin is onderzocht welke kenmerken van young potentials in de literatuur over generatiemanagement worden beschreven. Daarnaast zijn trainers en ontwikkelaars van de Boertien-groep geïnterviewd die regelmatig werken met young potentials. In deze interviews stonden de kenmerken van het leren van young potentials centraal. Op basis hiervan zijn de leervoorkeuren van young potentials geformuleerd. Daarnaast is deskresearch gedaan naar welke leervormen veel in de huidige opleidingspraktijk worden ingezet en welke specifiek bij de Boertien-groep.

In het tweede deel is een kwantitatief onderzoek uitgevoerd onder de doelgroep. Ter voorbereiding op de (digitale) vragenlijst zijn tien young potentials geïnterviewd. Deze half-gestructureerde interviews zijn face-to-face of telefonisch afgenomen. De jongste deelnemer was 22 en de oudste 30 jaar. Zij waren afkomstig uit verschillende beroepssectoren (sociale wetenschappen, opleidingskunde, ICT, zorg en onderwijs). De resultaten uit deze interviews zijn gebruikt om de digitale vragenlijst te verfijnen;

ze zijn niet in de uiteindelijke onderzoeksresultaten verwerkt.

Voor het invullen van de vragenlijst zijn eerst young potentials uit het netwerk van de onderzoeker en het netwerk van de Boertien-groep benaderd. Hierbij waren de eisen dat de respondenten hbo of wo geschoold zijn of worden en tussen de 20 en 30 jaar oud zijn. Daarnaast is gebruikgemaakt van de sneeuwbalsteekproef. Hierbij is aan zo veel mogelijk young potentials gevraagd om de link naar de digitale vragenlijst te verspreiden in hun netwerk. Op deze manier werden de nieuwe respondenten bepaald door respondenten die de vragenlijst al hadden ingevuld of kennis hadden genomen van de vragenlijst.

De vragenlijst is uiteindelijk door 173 young potentials ingevuld. Van de respondenten is 38% man en 62% vrouw. De gemiddelde leeftijd is 24,9 jaar. Verder is 67% van de respondenten werkend; 33% volgt nog een opleiding of heeft deze net afgerond.

19,6% van de young potentials die een studie volgen komt uit de sector communicatie/media en onderwijs/pedagogiek, gevolgd door de sociale sector met 17,6%. Van de werkende respondenten zijn de meesten werkzaam in de sector informatica/internet (12,9%) en in de financiële/economische sector (10,3%).

deze generatie toegedicht. Het valt op dat zij aan de ene kant worden beschreven als sterk gericht op zichzelf (zelfbewust, vol zelfvertrouwen en op zoek naar authenticiteit) en aan de andere kant als sterk verbonden met anderen (samenwerkend, empathisch, maatschappelijk betrokken en trouw).

Wat is onderzocht?

In het onderzoek stonden de voorkeuren in het leren van de young potentials centraal.

Het onderzoek richtte zich op voorkeuren in het algemeen. Er is voor gekozen om factoren als context, inhoudelijke thema's of te behalen (leer-)doelen buiten beschouwing te laten. Het onderzoek bestond uit twee delen: een exploratief deel met literatuurstudie en interviews met trainers en een kwantitatief onderzoek onder de doelgroep met een (digitale) vragenlijst (zie kader Onderzoeksopzet en uitvoering). Op basis van het onderzoek doen we uitspraken over de leervoorkeuren van young potentials en de aantrekkelijkheid van verschillende leervormen.

Leervoorkeuren van young potentials

Allereerst is in de literatuur gezocht naar opvattingen over de leervoorkeuren van young potentials. Literatuur vanuit generatiemanagement vormde hierbij het uitgangspunt. Op basis daarvan zijn acht leervoorkeuren geformuleerd, die we hieronder toelichten. Een leervoorkeur geeft aan welke manier van leren een

young potential prettig vindt (Dijksterhuis, 2013). Deze leervoorkeuren kunnen naast elkaar bestaan en ieder een ander aspect van het leren benadrukken.

1. Leren moet snel

Oblinger & Oblinger (2005) omschrijven jonge mensen als een groep die snel is en dit ook verwacht van anderen. Zij hechten meer waarde aan snelheid dan aan nauwkeurigheid: *'The expectation of immediacy holds true for access to friends, services, and responses to questions. According to one student "the ever-increasing speed of the Internet is one thing I really like because I like my info now, not later"'* (p. 2.14). Doordat jonge mensen in een 24/7 cultuur leven is er nog maar weinig tolerantie voor vertraging. Dit is dan ook een van de redenen waarom jonge mensen het belangrijk vinden dat informatie snel verkrijgbaar is (Schofield & Honoré, 2010).

2. Leren door doen

Volgens Brown (2005, p.12.6) vinden jonge mensen het prettig om al doende te leren: *'Net Generation students are achievement and goal oriented. Their question is not "What does it mean?" or "How does it work?" (as previous generations were inclined to ask), but rather "How do I build it?" This predilection maps to learning theory's emphasis on active learning. Discovery, exploration, experimentation, criticism, analysis—all represent active learning, a style that suits the Net Gen well.'* Volgens Schofield & Honoré (2010) is voor jonge mensen het



doen belangrijker dan het weten. Deze generatie heeft vaak een trial & error benadering voor het oplossen van een probleem. Dit verklaren zij door de computerspellen die deze generatie graag speelt.

3. Leren met een duidelijk doel

Zoals in het eerdere citaat van Brown (2005) al naar voren komt, wordt ook resultaatgericht werken als leerkenmerk van jonge mensen genoemd. Howe & Strauss (in Oblinger & Oblinger, 2005) schrijven dat deze generatie regels en prioriteiten nodig heeft zodat ze schematisch te werk kan gaan. Deze generatie wil graag weten wat er voor nodig is om een bepaald doel te kunnen bereiken. Verder is de resultaatgerichtheid ook te zien aan de focus van studenten op cijfers en prestaties.

4. Leren doe je samen

Volgens Boschma & Groen (2010) zijn jonge mensen van jongs af aan gewend om samen te werken doordat dit steeds meer in het schoolsysteem is geïncorporeerd. Deze generatie lijkt volgens de auteurs socialer dan ooit; ze hebben zowel online als offline enorme vriendennetwerken en zijn gewend aan het leren en werken in groepsverband. Ook Manuel (2002) schrijft dat jonge mensen de voorkeur hebben om te leren in teams en dat zij elkaar graag helpen (in Oblinger & Oblinger, 2005). Veen & Jacobs (2005) schrijven dat jonge mensen zich veel meer onderdeel van een geheel lijken te voelen dan generaties voor hen. Een jongere hoort bij diverse groepen waarmee hij of zij intensief contact onderhoudt. Wanneer er problemen opgelost moeten worden, dan lijkt het inschakelen van vrienden de voorkeur te hebben boven het individueel oplossen van een probleem.

5. Leren door te multitasken

Jonge mensen zijn in staat om snel te schakelen van de ene naar de andere taak. Hierbij besteden zij geen

aandacht aan zaken die zij niet interessant vinden. Zo horen zij de televisie op de achtergrond alleen op die momenten als er voor hen iets van belang op is (Veen & Jacobs, 2005). Oblinger & Oblinger (2005) schrijven dat jonge mensen ook meerdere taken naast elkaar kunnen uitvoeren. Zij kunnen meerdere media naast elkaar gebruiken, zoals tv kijken, telefoneren en naar de radio luisteren. Volgens Boschma & Groen (2010) omarmen jonge mensen de overdaad aan media met het grootste gemak. Zo selecteren, skippen, filteren, downloaden, multitasken, knippen en plakken zij hun hele wereld digitaal bij elkaar.

Rubens, de Jong & Prozee (2006) zetten in hun onderzoek vraagtekens bij het multitasken als leervoorkeur. De jongeren gaven in dit onderzoek aan dat ze vaak naar muziek luisteren bij het leren, maar ook dat ze hierdoor sneller afgeleid zijn. Wanneer er echt geleerd moet worden, dan worden de echte afleiders uitgezet en is er geen sprake meer van multitasken.

6. Leren moet visueel

Oblinger & Oblinger (2005) schrijven dat jonge mensen intuïtief, visueel ingestelde communicators zijn en dat dit wellicht voortkomt uit de expertise in/ervaring met het spelen van computerspellen. Zij schrijven: *'The Net Gen is more comfortable in image-rich environments than with text. Researchers report Net Gen students will refuse to read large amounts of text, whether it involves a long reading assignment or lengthy instructions.'* (P.2.7). Veen & Jacobs (2005) schrijven dat jonge mensen opgegroeid zijn in een beeldcultuur. Zij hebben dan ook een sterke voorkeur voor beelden, geluid, hyperlinks en kleur. Dit komt vooral doordat deze aspecten prikkelender zijn voor de zintuigen. De beelden zijn er niet alleen ter illustratie van geschreven tekst, maar bevatten informatie in zichzelf. Daarnaast is volgens de onderzoekers de computer voor jonge mensen veel aantrekkelijker dan 'platte' tekst. De computer biedt een veel rijkere informatiewaarde door het aanbod van meerdere zintuiglijke signalen (zie ook Ginns, 2005; Mayer, 2009).

7. Leren met technologie

Jongeren van deze generatie waren al vroeg actief op internet, communiceren met elkaar via sms en WhatsApp, kijken filmpjes op YouTube en profileren zich op Facebook (Spangenberg & Lampert, 2009). Voor jonge mensen is het heel normaal geworden om gebruik te maken van computers, internet en online bronnen (Oblinger & Oblinger, 2005). Zij zijn, door het gebruik van technologie, zo gewend geraakt aan een wereld met internet en alles wat daarmee samenhangt, dat een wereld zonder nog moeilijk voor te stellen is. Informatie over elk denkbaar onderwerp ligt hierdoor voor het oprapen (Boschma & Groen, 2010). Worley (2011) noemt jonge mensen dan ook 'technologically advanced'. Jonge mensen zijn ook tijdens het leren gewend geraakt dat technologie wordt ingezet. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van het elektronisch schoolbord. Hierdoor is het heel gewoon geworden te



werken met technische hulpmiddelen, zoals het laten zien van filmpjes, het surfen op het internet en gebruik van digitale presentaties.

Raes & Schellens (2011), Meister & Willyerd (2010) en Solis (2014) relativeren het idee dat het gebruik van technologie vooral bij de jongste generaties zou horen. Uit hun onderzoek blijkt dat de kenmerken in het computer- en internetgebruik niet alleen bij de jonge generatie domineren, maar eerder te verbinden zijn aan een maatschappelijke tendens waar alle generaties mee te maken hebben.

8. Leren door persoonlijke aandacht

Volgens Reilly (2012) zijn jonge mensen afhankelijk van feedback. Doordat het de meest kindgerichte generatie in de geschiedenis is, zijn zij gewend om al van jongs af aan feedback te krijgen. Verder zijn zij ook gewend om feedback te krijgen via computerspellen, social media en het internet. Ook Worley (2011) geeft aan dat een van de kenmerken van deze generatie is dat zij zichzelf centraal stelt. Werner (in Thewissen, 2012) zegt dat bij het aanbieden van opleidingen en leerstof de eerste gedachte van de jonge cursist vaak is: 'What's in it for me?' Jonge mensen vragen daarom een opleider die bijdraagt aan hun persoonlijke ontwikkeling, door te werken aan eigen thema's, aan leerdoelen op individueel niveau, met een flexibele opzet van de training en veel aandacht.

Leervormen

Naast leervoorkeuren hebben we bekeken welke vormen van leren in de HRD-praktijk en specifiek bij de Boertiengroep veel worden gebruikt. Een uitgebreide inventarisatie van leervormen (Van der Klink 2010; Bergenhenegouwen & Mooijman, 2010; Tates, 2013; Noij & Kengen, 2013) is gereduceerd tot een lijst van dertien leervormen: training, intervisie, online leernetwerk, supervisie, gamification, mentoring, e-learning, collegevorm, werkplekopdrachten, oefenlab, zelfstudie, sociaal leren en coaching. Vanzelfsprekend is in de (digitale) vragenlijst van alle leervormen een definitie gegeven.

De overgebleven leervormen zijn geselecteerd omdat deze:

- veel in de HRD-praktijk worden toegepast;
- al veel door de Boertiengroep worden toegepast, of;
- de organisatie deze in de (nabije) toekomst verwacht in te zetten;

- positief werden ervaren door geïnterviewde young potentials.

Resultaten onderzoek: leervoorkeuren

Om te toetsen of de acht geformuleerde leervoorkeuren door de young potentials herkend worden, hebben de young potentials per leervoorkeur stellingen beantwoord. Dit gebeurde op een vierpuntsschaal (helemaal mee oneens-oneens-eens-helemaal mee eens). In tabel 1 is te lezen wat de gemiddelde scores zijn van de stellingvragen per leervoorkeur. Hierdoor ontstaat een score tussen de 1,00 en 4,00 (1=helemaal oneens tot 4 = helemaal mee eens). Wanneer de gemiddelde score boven de 2,5 komt, nemen we aan dat de young potentials zich in de leervoorkeur herkennen.

Leervoorkeuren met een hoge gemiddelde score (boven de 3,00)

Bij de leervoorkeur 'leren moet visueel' hebben de young potentials aangegeven een grote voorkeur te hebben voor visueel ondersteunde informatie tijdens het leren (91,3%), zoals afbeeldingen, plaatjes, tabellen en schema's. Zij lezen liever geen lange teksten. Een ruime helft (65,7%) geeft aan liever een film te kijken over een onderwerp, dan er een tekst over te lezen.

Daarnaast geven de meeste young potentials (79,1%) bij de leervoorkeur 'leren moet snel' aan het prettig te vinden om in een hoog tempo te leren en geeft 86,5% aan snel nieuwe informatie te kunnen verwerken. Hierbij vindt meer dan de helft (64,3%) de hoofdlijnen belangrijker dan de details.

Vervolgens laten de young potentials bij 'leren door persoonlijke aandacht' weten aandacht van de opleider belangrijk te vinden tijdens het leren. Hierbij vindt 84,8% het belangrijk om feedback te ontvangen van verschillende mensen. Verder vinden de meesten

Leervoorkeur	Gemiddelde score
Leren moet visueel	3,21
Leren moet snel	3,12
Leren door persoonlijke aandacht	3,10
Leren met een duidelijk doel	3,00
Leren doe je samen	2,84
Leren met technologie	2,72
Leren door doen	2,60
Leren door te multitasken	2,12

Tabel 1. Gemiddelde scores leervoorkeuren

(76,6%) het prettig wanneer er voldoende tijd en ruimte is voor persoonlijke leerdoelen.

Tot slot geeft bij de leervoorkeur 'leren met een duidelijk doel' meer dan de helft (63,3%) aan het belangrijk te vinden dat leren iets oplevert, zoals een diploma of certificaat. De meeste young potentials (73,1%) zijn het er over eens dat het prettig is als er tijdens het leren met concrete leerdoelen wordt gewerkt. Hierbij hoeven de meeste young potentials (76,8%) niet altijd te weten waarom zij iets leren. Een grote meerderheid (89,6%) vindt het belangrijk dat het leren iets concreets oplevert in de werkpraktijk.

Leervoorkeuren met een gemiddelde score (tussen de 2,50-3,00)

Bij de leervoorkeur 'leren doe je samen' geeft 68,6% aan dat het fijn is om geholpen te worden en vinden de meesten (83,1%) het prettig om anderen te helpen bij het leren. Daarnaast geeft 72% aan dat ze meer leren van samenwerken, dan van alleen werken. De helft (51,1%) geeft aan het oneens te zijn met de stelling liever in groepsverband te leren dan individueel. Verder geeft 68,2% bij de leervoorkeur 'leren door gebruik te maken van technologie' aan dat zij bij het leren van iets nieuws vaker internet gebruiken dan een boek, tijdschrift of artikel. Daarnaast vinden de meesten (78,5%) het prettig dat tijdens het leren technologie wordt ingezet. Meer dan de helft (65,9%) van de young potentials maakt echter liever geen gebruik van hun smartphone of tablet wanneer ze iets nieuws willen leren.

Daarnaast zijn bij de leervoorkeur 'leren door doen' de meningen verdeeld over de stelling liever te leren door te doen dan door te luisteren (43,9% niet eens, 56,1% wel eens). Ook zijn de young potentials zeer verdeeld over de stelling niet te leren wanneer ze niet weten hoe het toegepast moet worden in de praktijk (52,1% niet eens, 47,9% eens). Daarnaast geeft iets meer dan de helft (55,3%) aan het belangrijk te vinden de theorie te kennen voordat ze iets gaan doen. Tot slot geeft 68,8% van de young potentials aan te leren door trial and error.

Leervoorkeur met een lage gemiddelde score (onder de 2,50)

De leervoorkeur 'leren door te multitasken' lijkt niet bij de young potentials te passen. Zo vindt meer dan de helft van de young potentials (63,9%) het niet prettig om meerdere processen naast elkaar uit te voeren. Daarnaast geven de meeste young potentials (79,7%) aan zich *niet* te herkennen in de stelling te leren door zoveel mogelijk processen naast elkaar uit te voeren. Opvallend is dat bijna de helft (45,7%) aangeeft zich tijdens het leren op meerdere taken tegelijk te kunnen richten en de andere helft (54,3%) aangeeft dit niet te kunnen. Met een gemiddelde score van 2,12 kan gesteld worden dat deze leervoorkeur niet aan de young potentials toegedicht kan worden.

Resultaten leervormen

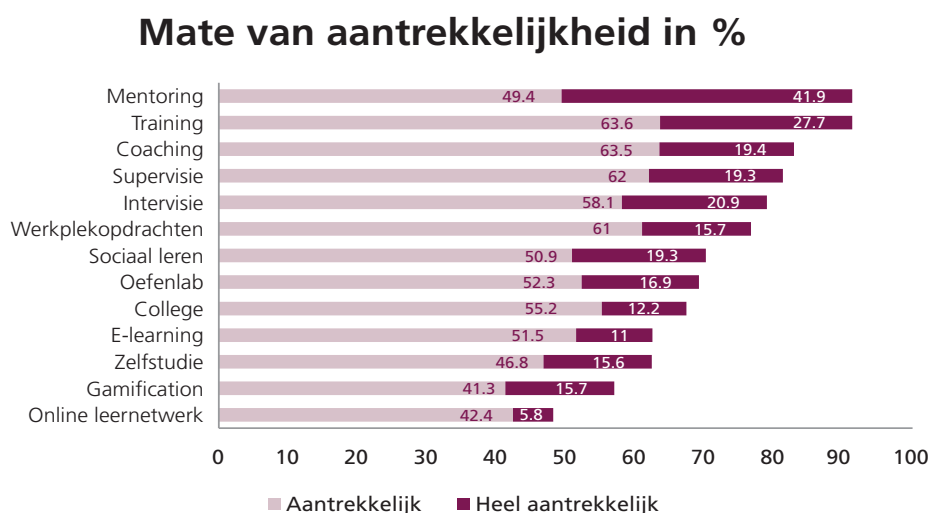
Bij het beoordelen van de leervormen konden respondenten aangeven of zij de leervormen *in het algemeen* aantrekkelijk of onaantrekkelijk vinden en daarbij de mate van aantrekkelijkheid aangeven (geheel onaantrekkelijk/onaantrekkelijk en aantrekkelijk/heel aantrekkelijk). We benadrukken dat de voorkeuren voor leervormen hier los van context, thema of leerdoelen zijn onderzocht.

Meest aantrekkelijk: mentoring en training

Mentoring wordt door de young potentials als meest aantrekkelijke leervorm beschouwd (91,3%), gevolgd door de leervorm 'training' (ook 91,3%). Bij de laatste leervorm geven minder young potentials aan dit een *heel* aantrekkelijke leervorm te vinden. Ook 'coaching' en 'supervisie' scoren hoog. Voor de leervorm coaching geeft 82,9% van de young potentials aan dat zij dit een aantrekkelijke leervorm vinden en voor supervisie is dat 81,3%. De details vindt u in figuur 1.

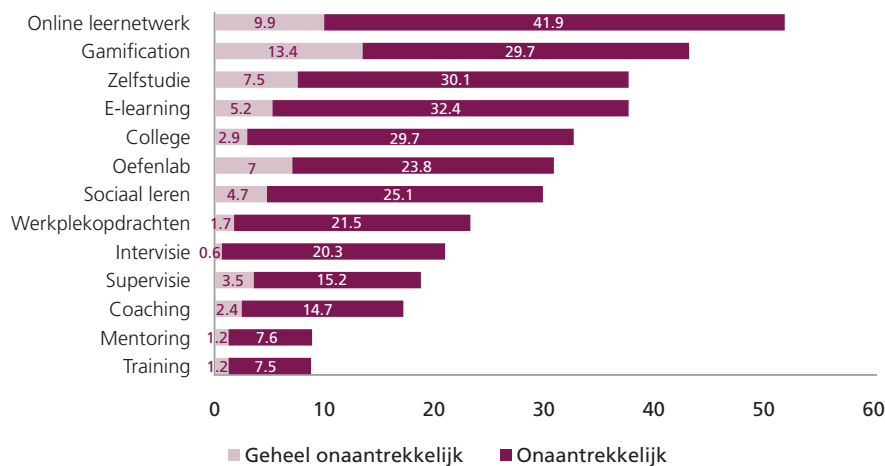
Minst aantrekkelijk: digitale leervormen

Over de leervorm 'online leernetwerk' zijn de meningen zeer verdeeld. Desondanks beoordeelt de meerderheid van de young potentials dit als een aantrekkelijke



Figuur 1. Mate van aantrekkelijkheid in procenten

Mate van onaantrekkelijkheid in %



Figuur 2. Mate van onaantrekkelijkheid in procenten

leervorm. De leervorm 'gamification' wordt veel minder aantrekkelijk gevonden (43,4%), waarbij 13,4% zelfs aangeeft dit een geheel onaantrekkelijke leervorm te vinden. Daarnaast geeft 37,6% aan 'e-learning' onaantrekkelijk te vinden. Alle percentages rond de vraag naar onaantrekkelijkheid van leervormen zijn te vinden in figuur 2.

Een belangrijke les

Het onderzoek leert ons verschillende belangrijke lessen. De belangrijkste is misschien wel: We moeten zorgvuldig kijken naar onze aannames over het leren van de jongere generatie. Dat een generatie bijvoorbeeld is opgegroeid met technologie, betekent niet vanzelfsprekend dat ze die technologie ook overal en altijd terug wil zien komen. Juist de behoefte aan persoonlijke aandacht en fysieke contactmomenten komt maar al te duidelijk uit dit onderzoek naar voren. Deze bevindingen zijn in lijn met Tapscot (2009) die stelt dat juist deze generatie vraagt om gepersonaliseerd leren via mentoring of e-coaching.

Nuanceringen

De uitkomst van dit onderzoek betekenen niet dat de minder aantrekkelijke leervormen zomaar 'verbanen' moeten worden en de meest aantrekkelijke leervormen tot norm moeten worden verheven. 'Slechts' voorkeuren zijn onderzocht. Bij het ontwerpen van leertrajecten zijn uiteraard ook context, competenties, (leer-)doelen en financiën relevante aspecten.

Voor een completer beeld is het nodig om met young potentials in gesprek te gaan over de resultaten van dit onderzoek. Wat we bijvoorbeeld niet weten vanuit dit onderzoek is waarom young potentials zo behoudend zijn in hun voorkeur voor digitale leervormen. Wellicht vinden young potentials het juist fijn daar even afstand van te kunnen nemen bij leren en ontwikkelen? Het vinden van de juiste 'blend' is bij deze generatie essentieel.

Verder merken we op dat in dit onderzoek geen vergelijking is gemaakt met andere generaties, waardoor niet duidelijk is of de gevonden voorkeuren specifiek voor young potentials gelden. Het blijft immers een persoonlijke kwestie welke manier van leren als prettig wordt beschouwd. Ook binnen de groep young potentials zullen grote verschillen bestaan (zie ook Pillen, Op de Weegh & Bontekoning, 2005).

Richtlijnen voor de praktijk

Met enige voorzichtigheid geven we een paar richtlijnen om aan te sluiten bij de gevonden voorkeuren. Dit zal de motivatie verhogen en daarmee de kans op rendement uit leren vergroten.

Zet in leerprogramma's voor young potentials leervormen in waarbij ruimte is voor het ontwikkelen van de individuele leerdoelen van de young potential en waarbij persoonlijke aandacht kan worden gegeven door de opleider of begeleider. Leervormen die vanuit het onderzoek goed bij deze kenmerken aansluiten zijn: mentoring, training, coaching en supervisie.

Kies bewust voor het inzetten van leervormen die met behulp van de computer of andere technologieën uitgevoerd worden en leervormen die een beroep doen op de zelfstandigheid en discipline van de young potentials (zoals het online leernetwerk, gamification, e-learning en zelfstudie). Zoek bij het inzetten van deze leervormen naar een effectieve combinatie met leervormen waarbij voldoende ruimte is voor individuele leerdoelen en persoonlijke begeleiding.

Samenvattend:

1. Vraag (en luister) naar de behoefte van je doelgroep.
2. Schrijf de 'oude' vormen niet af!
3. Zoek de juiste 'blend'. Sluit aan bij behoeften en houd het effectief.
4. Ontwerp leertrajecten met ruimte voor individuele doelstellingen en aandacht.

Afrondend

Dit onderzoek (Dijksterhuis, 2013) is een eerste stap. We weten immers niet of de onderzochte voorkeuren ook overeenkomen met de meest effectieve wijze van leren. Het onderzoek stelt ons wel in staat meer aan te sluiten bij de motivatie en behoefte van jonge mensen. Wij geloven dat dit een basisingrediënt is voor succesvolle leertrajecten en professionele groei.

De enigszins verrassende uitkomsten van het onderzoek bevestigen voor ons dat we als HRD'ers energie moeten steken in het doen van onderzoek om onze (vaak impliciete) aannames te toetsen en vakkennis te actualiseren. Op deze manier kunnen we als opleiders een waardevolle en effectieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van organisaties met inzet van de juiste (leer)middelen. ●

Literatuur

- Berghenhenegouwen, G. & E. Mooijman (2010). *Strategisch opleiden en leren in organisaties*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Boertiengroep (2013). *Visie op talentontwikkeling*. Naarden: Boertiengroep.
- Bos, T. & J.W. Bouwmeester (2013). Slimmer leren. *Opleiding & Ontwikkeling*, 26 (5), 32-37.
- Bontekoning, A. & M. Grondstra (2012). *Ygenwijs. Generatie Y ontmoet X, pragmaten en babyboomers*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.
- Boschma J. & I. Groen (2010). *Generatie Einstein 3.0*. Utrecht: A.W. Bruna Uitgevers.
- Brown, M. (2005). Learning Spaces. In: D.G. Oblinger & J.L. Oblinger (Eds.). *Educating the Net Generation*. Washington, DC, Boulder CO: Educause, 12.1-12.22.
- Compit, K. (2011). *Van patatgeneratie tot prestatiegeneratie*. Geraadpleegd op 5 september 2013 van <http://blog.youngworks.nl/specials/van-patatgeneratie-tot-prestatiegeneratie>
- Dijksterhuis, H. (2013). *Het leren van de young potential* (proeve van bekwaamheid). Opleidingskunde, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen.
- Ginns, P. (2005). Meta-analysis of the modality effect. *Learning & Instruction*, 15, 313-331.
- Klink, M. van der (2010). Human Resource Development. In: F. Kluijtmans (red.), *Leerboek HRM*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Mayer, R.E. (2009). *Multimedia learning* (2de ed.). Cambridge: University Press.
- Meister, J. & K. Willyerd (2010). *The 2020 workplace*. New York: Harper-Collins Publishers.
- Noij, L. & M. Kengen (2013). Leeroriëntaties in organisaties. *Opleiding & Ontwikkeling*, 26 (6), 19-24.
- Oblinger, D.G. & J.L. Oblinger (Eds.). (2005) *Educating the Net Generation*. Washington, DC, Boulder CO: Educause. Geraadpleegd op 28 juni 2013, van <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/pub7101.pdf>
- Pillen, P., S. Op De Weegh & A. Bontekoning (2005). Generatieleren. *Leren in ontwikkeling*, 5(12), 36-39.
- Raes, A. & T. Schellens (2011). *Net-generatie, feit of mythe? Kenmerken van mediagebruik van jongeren*. Geraadpleegd op 4 juli 2013, van <http://users.ugent.be/~amraes/CV/ICTO-0027%20Raes%20netgeneratie.pdf>
- Reilly, P. (2012). Understanding and teaching generation Y. *English Teaching Forum*, 50 (1), 2-11. Geraadpleegd op 13 juni 2013, van http://americanenglish.state.gov/files/ae/resource_files/50_1_3_reilly.pdf
- Rubens, W., Y. de Jong & G. Prozee (2006). *Trendstudie nieuwe vormen van onderwijs voor een nieuwe generatie studenten*. Geraadpleegd op 25 juni 2013, van <http://igitur-archive.library.uu.nl/ivlos/2006-1005-200342/Trendstudie%20nieuwe%20vormen%20van%20onderwijs.pdf>
- Schofield, C.P. & S. Honoré (2010). Generation Y and learning. *The Ashridge Journal*, winter 2009-2010, 26-32. Geraadpleegd op 13 juni 2013, van [http://www.ashridge.org.uk/website/IC.nsf/wFARATT/Generation%20Y%20and%20learning/\\$file/GenerationYAndLearning.pdf](http://www.ashridge.org.uk/website/IC.nsf/wFARATT/Generation%20Y%20and%20learning/$file/GenerationYAndLearning.pdf)
- Solis, B. (2014). What's the future (WTF)? The effect of emerging technologies on business and culture [videobestand]. Geraadpleegd op 1 april 2014 via <https://www.timetag.tv/learningtechnologies/play/22959>
- Spangenberg, F. & M. Lampert (2009). *De grenzeloze generatie en de eeuwige jeugd van hun opvoeders*. Amsterdam: Nieuw Amsterdam Uitgevers.
- Tapscot, D. (2009). *Grown Up Digital: How the Net Generation Is Changing Your World*. New York: McGraw-Hill.
- Tates, (2013). *Gamification: games that change*. Geraadpleegd op 4 juli 2013, van <http://www.boertiengroep.nl/Inspiratie/7591/76769/Gamification-games-that-change.html>
- Thewissen, M. (2012). Generatie Y: gouden tijden voor loopbaancoaches. De BV IK. *Loopbaanvisie* 3 (1), 6-9.
- Veen, W. & F. Jacobs (2005). *Leren van jongeren. Een literatuurstudie naar nieuwe geletterdheid*. Geraadpleegd op 25 juni 2013, van [http://igitur-archive.library.uu.nl/DARLIN/2006-1031-200140/Leren_van_jongeren\(01102005\).pdf](http://igitur-archive.library.uu.nl/DARLIN/2006-1031-200140/Leren_van_jongeren(01102005).pdf)
- Worley, K. (2011). Educating college students of the net generation. *Adult Learning*, 22 (1) 21-39.



Hilde Dijksterhuis BED is opleidingskundige, werkzaam als trainee bij Savant Learning Partners in Utrecht en op zoek naar werk als opleidingskundige. Als afstudeeropdracht voor HAN Opleidingskunde heeft zij voor Boertien Vergouwen Overduin onderzoek gedaan naar het leren van young potentials. E-mail: hilde.dijksterhuis@gmail.com



Tom Bos is Programmamanager Maatwerk bij Boertien Vergouwen Overduin. Hij adviseert, spreekt en schrijft over Slimmer Lerende Organisaties en ontwikkelt innovatieve en resultaatgerichte leertrajecten. E-mail: tbos@bvo.nl



Drs. Marlo Kengen is onderwijskundige en werkt als docent HRD bij Opleidingskunde aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Daar richt zij zich op de verbinding van onderzoek en onderwijs. E-mail: marlo.kengen@han.nl