

- Leren is in de eerste plaats een individuele verantwoordelijkheid, niet een organisatorische.
- Als mensen willen leren, vinden ze daar altijd wel tijd voor.
- Een organisatie moet ervoor zorgen dat medewerkers blijven leren, ook als ze daar zelf niet om vragen.
- We moeten vooral investeren in leren dat nodig is voor het werk van vandaag, niet aan toekomstige ontwikkeling.
- Opleidingen geven een vals gevoel van leren, het echte leren gebeurt op de werkvloer.
- Wat je leert in een opleiding, blijft meestal niet hangen zonder opvolging op de werkplek.
- Informeel leren is belangrijk, maar moeilijk om te organiseren.
- We zouden veel opleidingen kunnen schrappen zonder dat de kwaliteit van het werk daalt.
- Zonder actieve sturing en steun van leidinggevenden gebeurt er weinig rond leren in teams.
- Leidinggevenden hebben te weinig tijd om ook leercoach te zijn.
- Een team leert beter als de leidinggevende actief meedoet.
- Medewerkers die niet leren, kiezen daar vaak zelf voor.
- Niet iedereen hoeft evenveel initiatief te nemen om te leren.
- Leren mag geen extra druk leggen bovenop het werk.
- Sommige medewerkers zijn tevreden met hun job en hoeven niet verder te ontwikkelen.
- In veel organisaties wordt resultaat belangrijker gevonden dan leren.
- In een veilige organisatie mag je fouten maken, maar daar wordt in de praktijk weinig naar gehandeld.
- Een sterke leercultuur ontstaat vanzelf als mensen goed samenwerken.
- Een sterke leercultuur ontstaan niet vanzelf.

- We zeggen dat leren belangrijk is, maar in onze organisatie zie je dat te weinig terug in gedrag en keuzes.
- Tijd vrijmaken voor leren betekent vaak dat ander werk niet gedaan wordt.
- In drukke periodes is leren het eerste dat moet wijken.
- Leren op de werkvloer is vooral een kwestie van efficiëntie, niet van extra tijd.
- We verwachten te veel dat leren “tussendoor” gebeurt.
- We verwachten vaak dat leren vanzelf in het werk past.
- Een organisatie zonder duidelijke leerstrategie functioneert vaak even goed.
- Opleidingsplannen worden vooral gemaakt omdat het moet, niet omdat ze richting geven.
- Wat in een beleidsplan staat over leren, zegt weinig over wat er echt gebeurt in de praktijk.
- We weten niet goed welke competenties we binnen enkele jaren nodig hebben.
- Als we de impact van leren niet kunnen meten, moeten we het herdenken of stoppen.
- Als we niet weten wat leren oplevert, is het moeilijk om er goed in te investeren.
- De meeste evaluaties van opleidingen zeggen weinig over het echte effect op de werkvloer.
- Leren is belangrijk, ook als we het effect niet kunnen aantonen.
- Wat mensen zeggen dat ze geleerd hebben, klopt vaak niet met wat ze ook toepassen.
- Niet iedereen heeft dezelfde kansen om te leren op het werk.
- Gelijke leeropportunities bieden betekent niet dat iedereen hetzelfde aanbod krijgt.
- Sommige medewerkers haken af bij klassieke leerformats, en dat ligt vooral aan het systeem.
- Sommige mensen hebben meer ondersteuning nodig om te leren.
- Digitale leeroplossingen vergroten de kloof tussen medewerkers eerder dan dat ze die verkleinen.
- Digitaal leren werkt niet voor iedereen even goed.
- Niet iedereen hoeft dezelfde mate van leerverantwoordelijkheid op te nemen.
- We investeren nog te veel in vaardigheden die over 5 jaar minder relevant zijn.
- Wendbaarheid is belangrijker dan diepgaande expertise.

- Organisaties verwachten dat medewerkers zich aanpassen, maar investeren daar te weinig in.
- De toekomst van leren wordt overschat: de basis blijft grotendeels hetzelfde.
- De toekomst vraagt andere vaardigheden dan vandaag.
- Leren moet verplicht zijn om effectief te zijn.
- Als mensen zelf mogen kiezen wat en hoe ze leren, gebeurt er soms weinig.
- Zonder duidelijke richting in leren komt er weinig van leren terecht.
- Investeren in leren loont altijd, ook als de impact niet duidelijk is.
- Efficiëntie in het werk staat leren vaak in de weg, en dat is oké.