

Wat informeel leren oplevert op het werk

Deze infografiek toont wat **informeel leren** op de werkvloer oplevert, voor **zowel medewerkers als organisaties**. Ze is gebaseerd op recente studies en helpt **HR, leidinggevenden en L&D-professionals** om de meerwaarde van informeel leren zichtbaar te maken.

Korte termijn

Opbrengsten voor de job & werkgever

Leren dat het dagelijkse werk verbetert.

Informeel leren helpt medewerkers om hun werk efficiënter en met meer inzicht uit te voeren. Ze bouwen jobspecifieke kennis op, leren hoe de organisatie werkt en voelen zich meer verbonden met hun team.

Dat leidt tot **betere prestaties, betrokkenheid en gedrag** dat de organisatie ten goede komt – zoals collega's helpen of verbeterkansen signaleren.

Voorbeelden

- Een teamverantwoordelijke merkt dat een andere volgorde van taken minder fouten oplevert en verandert de werkwijze.
- Een techniek ontdekt al doende een snellere manier om storingen op te lossen en deelt die met het team.

Lange termijn

Loopbaanopbrengsten

Leren dat bijdraagt aan groei op lange termijn.

Informeel leren helpt medewerkers om zichzelf beter te begrijpen, veerkracht op te bouwen en richting te geven aan hun professionele toekomst. Ze krijgen meer vertrouwen, blijven up-to-date en ontwikkelen een breder loopbaanperspectief.

Dat versterkt hun **inzetbaarheid binnen de organisatie** en **vergroot hun motivatie en welzijn** op het werk.

Voorbeelden

- Een baliemedewerker wordt betrokken bij het verbeteren van klantprocessen en krijgt zicht op een nieuwe functie die beter bij haar talenten past.
- Een zorgverlener merkt tijdens het begeleiden van een stagiair dat ze graag opleidt en verkent doorgroeimogelijkheden.

Korte termijn

Lange termijn

Korte termijn

Lange termijn

Transfereerbare opbrengsten

Leren dat bruikbaar is in andere situaties of functies.

Informeel leren draagt bij aan generieke vaardigheden zoals communicatie, planning, initiatief nemen of samenwerken.

Deze competenties overstijgen de huidige job en vergroten de flexibiliteit en inzetbaarheid van medewerkers.

Dat maakt het **makkelijker om problemen op te lossen, nieuwe ideeën te realiseren** en **om te gaan met hoge werkdruk**.

Voorbeelden

- Een collega begeleidt nieuwkomers en leert duidelijker uitleggen en coachen.
- Een medewerker automatiseert een handmatig proces, en gebruikt die kennis later in een ander teamproject.



Wat is informeel leren?

Informeel leren gebeurt spontaan en ongestructureerd tijdens het dagelijkse werk, bijvoorbeeld door ervaring, samenwerking, feedback of experimenteren.



BRONNEN

Ellström, P. E. (2011) *Informal learning at work: Conditions, processes and logics*
Messmann, G., & Mulder, R. H. (2011) *Innovative work behaviour in vocational colleges: Understanding how and why innovations are developed*

Van der Heijden, B. I. J. M., Boon, J., Van der Klink, M. R., & Meijs, E. M. (2009) *Employability enhancement through formal and informal learning: An empirical study among Dutch non-academic university staff*

De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. (2011) *Exploring the "employability" of employees through the lens of the psychological contract*

Kyndt, E., Croonenberghs, W., Beusaert, S., & Faddar, J. (te verschijnen). *Informeel leren in organisaties stimuleren. Inzichten uit onderzoek. Vlaamse Overheid, Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie.*