

In 2013 deden werkenden 30% van hun werktijd werk waarvan ze leerden. In 2022 was dit nog maar 22%. Dit komt waarschijnlijk omdat door robotisering minder fouten worden gemaakt. **Van fouten maken leer je.** We leren veel van nieuwe taken. De scholingsdeelname is 5% hoger als men de afgelopen 2 jaar van werk veranderd is. Een cursus volgen stimuleert informeel leren omdat je daarna meer uitdagende taken gaat doen. **Collega's leren van andere collega's die op cursus zijn geweest: 46% lukt het om de kennis die ze hadden opgedaan in een cursus over te dragen aan collega's.** De winst voor het bedrijf is hoger dan de loonontwikkeling van medewerkers. Een grote groep werkenden heeft na het verlaten van de schoolbanken nooit meer een training of cursus gevolgd. **Examenangst is de grootste veroorzaker van het afzien van scholingsdeelname.** Met name ouderen, lager opgeleiden en flexwerkers zijn kwetsbaar en kunnen hulp krijgen om er veel meer uit te halen. Ieder mens heeft talenten. **Medewerkers die hun eigen talent herkennen, presteren beter en pakken hun werk slimmer aan.** De productiviteit en het geld dat een vaste of flexibele werknemer oplevert, is vele malen hoger bij een uitgebreide inwerkperiode. In de eerste twee jaar en tijdens de inwerkperiode is er een snelle leercurve. **Millenials haken af als een bedrijf je bij een bedrijf niks nieuws kunt leren. Opbouwende feedback draagt bij aan werkgeluk.**