



Klaar voor de toekomst?

Learning Indicator 2015

Onderzoek bij 2.540 Belgische professionals

HOE FUTURE-PROOF ZIJN WE?



81% voelt zich klaar voor de toekomst

1 OP 5

PROFESSIONALS
ZIET OP TEGEN
VERANDERING

**2
OP
3**

ZIJN ERVAN OVERTUIGD
DAT HUN JOB ER BINNEN
5 JAAR ANDERS UITZIET

81 %

VOELT ZICH KLAAR OM
HET HOOFD BOVEN
WATER TE HOUDEN

Medewerkers zijn het minst gerust



HR



Manager



Medewerker

JA

NEEN

Ik voel me gewapend voor de toekomst.



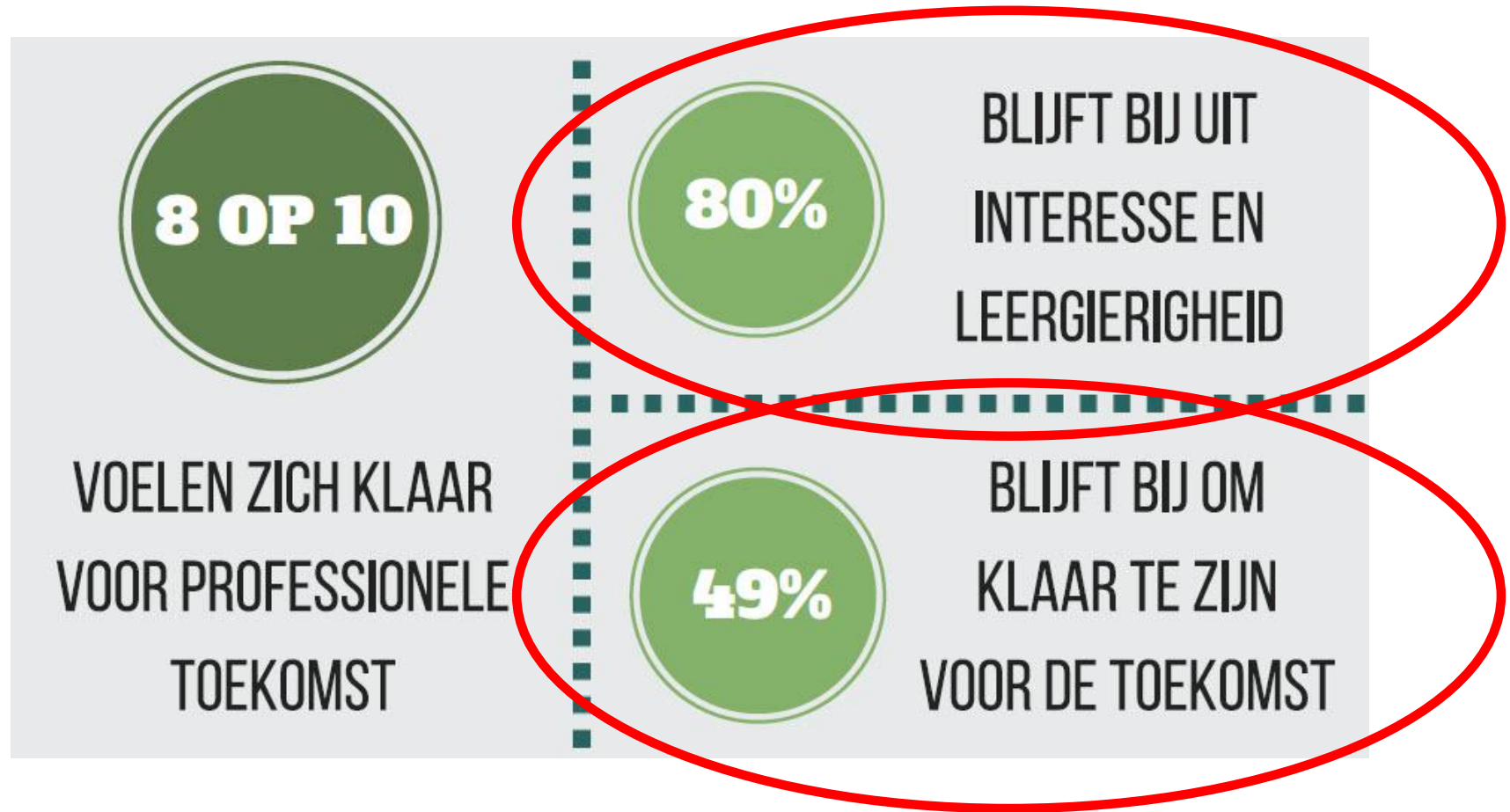
Mijn job ziet er binnen 5 jaar volledig anders uit.



Ik zie op tegen de veranderingen in mijn job.



Motivatie om te leren...



WAAROM LEREN WE?



Waarom leren wij?



Uit leergierigheid en interesse



Klaar zijn voor de toekomst



?

Waarom leren wij?

79 % Uit leergierigheid en interesse

49 % Klaar zijn voor de toekomst

41 % Willen doorgroeien in het bedrijf

36 % Klanten beter bedienen

17 % Voor werkzekerheid

13 % Voorbereiden op een functie in een
andere organisatie

4 % Opgelegd door de manager



Op zoek naar de 'supermotivado'



Leert uit interesse

Wil zich verder bekwamen in
leidinggeven

Bedrijfscultuur als belangrijke
stimulans

WAT LEREN WE?



Wat leren Belgische professionals?



HOE LEREN WE?



We verkiezen nog steeds klassikaal leren



Klassikaal leren:

72%



Leren van collega's:

67%



Mix van leervormen:

41%

Maar Gen Y wil vooral leren van collega's



Leren van collega's:

74%



Klassikaal leren:

68%



Mix van leervormen:

41%

Cliché bevestigd



30-

leren liever via social media en een virtuele omgeving

50+

kiezen eerder voor leren via boeken en vakliteratuur

Gen Y is ambitieus



Leren om te groeien: Gen Y

58%

Alle medewerkers

41%



Medewerkers: Op welke leermiddelen moet uw organisatie inzetten?



46 % Klassikaal

43 % Leren van collega's

42 % Individuele coaching

Intentie HR en managers



66 % zet in op klassikaal leren

Gebruikt u leertechnologie om leren te ondersteunen?



Leertechnologie?



48%



49% hoeveel budget?
15% welke technologie?

WAT STIMULEERT / BELEMMERT ONS LEREN?



Wie/Wat stimuleert ons om te leren?



Medewerker: wat stimuleert u om bij te blijven ?



nieuwe taak:

43%



bedrijfscultuur:

25%



technology:

23%



manager:

21%



bron: Kluwer Learning Indicator 2011

HR en managers: Wat stimuleert medewerkers om bij te blijven?



manager:

44%



nieuwe taak:

37%



bedrijfscultuur:

36%



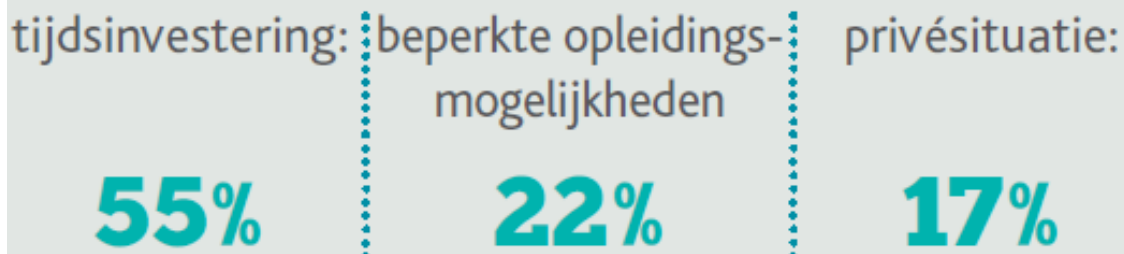
collega's:

33%

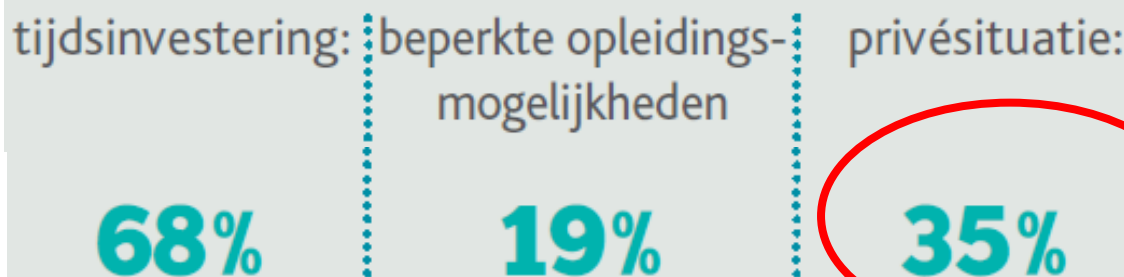
Wie/Wat belemmert ons om te leren?



Medewerker: Wat belemmert u om bij te blijven?



Hr en manager: Wat belemmert medewerkers om bij te blijven?



WAT IS TOP PRIORITEIT VOOR L&D?



L&D geeft aan: topprioriteit is ... medewerkers 'future-proof' maken



Medewerkers klaarstomen voor de toekomst:

43%



Informeel leren en kennisdelen stimuleren binnen de eigen organisatie:

39%



Opleiding en ontwikkeling stimuleren als hefboom voor innovatie:

38%



Het leerbeleid en het opleidingsplan afstemmen op de strategische doelstellingen van het bedrijf:

34%



Het talent dat het bedrijf nodig heeft in kaart brengen en vertalen naar ontwikkelingsplannen:

28%

Meer weten?

- <http://www.learninglive.be/een-op-de-vijf-professionals-ziet-op-tegen-veranderingen-in-job>
- <http://www.learninglive.be/leergierige-belgen-kampen-met-tijdsgebrek-om-professioneel-bij-te-blijven>
- <http://www.learninglive.be/gen-y-zorgt-voor-trendbreuk-op-de-werkvloer>
- <http://www.learninglive.be/onbekend-is-onbemind-leertechnologie-anno-2015#more-8453>



miek.wouters@wolterskluwer.be