

Waar blijft
Het Nieuwe
Leren?

Learning Indicator 2012

Onderzoek bij meer dan
vijfduizend professionals



Kluwer

a Wolters Kluwer business

Waar blijft Het Nieuwe Leren?

"Als er iets duidelijk
wordt uit dit onderzoek
is het wel de grote gedrevenheid
en bereidheid om bij te leren,
als individu en als organisatie."

Johan De Meyer, directeur,
Kluwer Opleidingen

Inhoudsopgave

Inleiding 5

5 Over het onderzoek

Belgische professionals 6
zijn leergierig

Leren strategisch 8
organiseren

- HR focust op medewerkers
- Strategie is de prioriteit
- Leren innoveren?

10 Leren in de praktijk

- De verschillende factoren doorgelicht
 - Zelfstandige medewerkers
 - Leidinggevende leert al doende
 - HR als learning consultant
- Leren neemt vele vormen aan
 - Het aanbod: klassikaal leren blijft nummer 1
 - Evolutie in het aanbod?
 - Het aanbod: de noden en wensen van de lerende professional

Leren via 18
social media

- Zit u al op Twitter?
- Nood aan inzicht
- Social learning werkt

20 Conclusies



De leerbereidheid is groot, maar de perceptie van leren op het werk verschilt bij medewerkers, leidinggevenden en HR.



Inleiding


Voor de derde keer al presenteert Kluwer Opleidingen de Learning Indicator, een grootschalig onderzoek bij medewerkers, leidinggevenden en HR- en opleidingsverantwoordelijken over opleiding en ontwikkeling op de werkvloer.

De Learning Indicator 2012 brengt net als de voorgaande edities het professionele leren in België in kaart. Ook nu weer blijkt dat de **leerbereidheid** bij de Belgische professional groot is. En net als vorig jaar verschilt de perceptie van de drie belangrijkste actoren in de leerdriehoek over opleiding en ontwikkeling.

Zijn er dan geen verschuivingen in professioneel leren? Blijft alles gewoon bij het oude? Dat blijkt niet het geval: er zijn een aantal tendensen waar te nemen. Zo zit de **strategische aanpak van leren** duidelijk in de lift en zien HR- en opleidingsverantwoordelijken de invulling van hun rol veranderen.

Het onderzoek peilde dit jaar ook naar de weerslag van **Het Nieuwe Werken** en het gebruik van social media binnen bedrijven en organisaties. Beide thema's kwamen de voorbije maanden steeds vaker aan bod binnen de brede HR-community. Hebben ze ook al merkbare impact op onze manier van professioneel leren? Heeft het concept **social learning** - het leren van en met elkaar via onder andere social media - al volop zijn intrede op de Belgische werkvloer? Of blijven we naar vertrouwde opleidingsvormen grijpen?

Genoeg stof dus voor een nieuw witboek met de resultaten van de Learning Indicator 2012. Kluwer Opleidingen wil professionals inzicht en duiding geven over de toestand en de tendensen in leren en ontwikkeling binnen Belgische bedrijven. En natuurlijk hopen we met de resultaten ook HR- en opleidingsprofessionals te inspireren.



Over het
onderzoek...

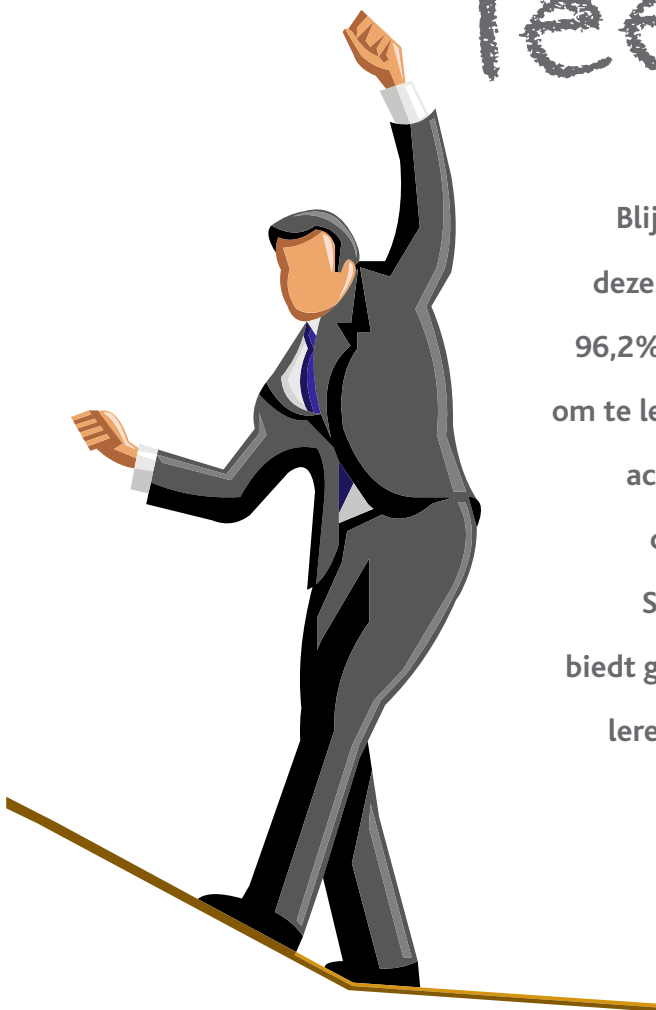
Het onderzoek werd tussen maandag 4 en zondag 17 juni 2012 uitgevoerd door iVOX volgens de Computer Aided Web Interview methode.

Aan de enquête namen 5 474 professionals deel, onder wie 2 690 werknemers, 1 102 leidinggevenden en 1 682 HR-verantwoordelijken (HR-manager of -medewerker, Training & Development manager...). Er werd een betrouwbaarheidsniveau van 95 % gehanteerd, met een foutenmarge van 2,29% voor het luik HR-verantwoordelijken, 2,87% voor het luik leidinggevenden en 1,76% voor het luik werknemers. De resultaten werden door iVOX gewogen naar taal.

Het onderzoek heeft enkel betrekking op opleidingen binnen het kader van professionele activiteiten. Opleidingen in de privésfeer behoren niet tot de scope van het onderzoek.

Belgische professionals zijn

leergierig!



Blijven leren is de norm. Dat blijkt ook uit deze derde editie van de Learning Indicator. 96,2% van alle respondenten is gemotiveerd om te leren in het kader van zijn professionele activiteiten. Ze krijgen hiertoe ook volop de steun van hun bedrijf of organisatie. Slechts 6% van de bedrijven in ons land biedt geen opleidingen of andere vormen van leren (bijvoorbeeld door kennisoverdracht via collega's of een manager) aan zijn medewerkers aan.

Gemiddeld volgden de respondenten 7,8 dagen opleiding. HR-verantwoordelijken spenderden de meeste tijd aan opleiding (9,3 dagen), gevolgd door leidinggevenden met 7,9 dagen. Medewerkers konden 6,7 dagen uittrekken voor opleiding, een halve dag minder dan in 2011.

MEDEWERKERS MEER GEMOTIVEERD DAN HR DENKT

Professioneel bijleren beperkt zich voor een meerderheid van de respondenten niet tot de werkuren. Ruim een derde van de respondenten (34,6%) besteedt buiten de werkuren minstens eenmaal per week tijd aan bijleren via opleidingen, zelfstudie, het doornemen van vakliteratuur, ... Nog eens 25,1% doet dit minstens een keer per maand.



Bijleren buiten de werkuren

	Allen	Leiding-gevende	Medewerker	HR
• Dagelijks	6,6%	5,0%	4,8%	10,3%
• Wekelijks	28,0%	31,2%	22,2%	34,9%
• Maandelijks	25,1%	27,0%	21,8%	29,1%
• Minder dan een keer per maand	18,8%	19,5%	21,1%	14,8%
• Zelden of nooit per maand	21,4%	17,2%	30,1%	10,9%

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012

Dat professionals gemotiveerd zijn om te leren, blijkt ook uit volgend resultaat: 69% is zelfs bereid er een dag vakantie voor te nemen. Ook hier neemt HR het voortouw met 78,2%. Van de leidinggevenden wil 71,1% vakantie nemen voor een opleiding, van de medewerkers 62%.

Opmerkelijk!

Hoewel zowel leidinggevenden als HR-verantwoordelijken zelf aangeven buiten de werkuren te leren en zelfs bereid te zijn er vakantie voor te nemen, geloven ze niet dat hun medewerkers dat doen. Volgens hen besteedt slechts een op de vijf (20,8%) medewerkers buiten de werkuren tijd aan leren en is slechts 19% bereid een dag vrij te nemen om zich professioneel verder te ontwikkelen.

Driekwart van de professionals (75,2%) is tevreden over de visie en het beleid over leren binnen zijn organisatie. Uit de Learning Indicator 2012 blijkt ook dat bedrijven opleiding en ontwikkeling vaker strategisch aanpakken.

Tweederde van de HR-verantwoordelijken zegt dat zijn bedrijf over een strategisch opleidingsbeleid beschikt, dat is afgestemd op de algemene bedrijfsstrategie. Tegenover 2011 is dit een opvallende stijging.

Leren strategisch organiseren

De beleidsmatige aanpak van opleiding is ook bij medewerkers steeds beter gekend: meer dan zeven op de tien (73,7%) weet dat zijn bedrijf een opleidingsbeleid heeft.



HR FOCUS OP MEDEWERKERS

HR- en opleidingsverantwoordelijken zetten het komende jaar vooral in op medewerkers. Dit weerspiegelt zich ook in de focus naar domeinen van ontwikkeling. Praktische kennisontwikkeling, zoals specifieke beroepseigen kennis en vaardigheden, krijgt van HR duidelijk meer aandacht dan meer algemene vaardigheden zoals leidinggeven of projectmanagement.

Focus van HR op vlak van opleiding en ontwikkeling

Focus groepen	• Topmanagement	18,0%
	• Middenmanagement	28,0%
	• Medewerkers	54,1%
Focus domeinen	• Leadership en leidinggeven	13,9%
	• Bedrijfsmanagement en beheer	9,3%
	• Projectmanagement	11,1%
	• Algemene persoonlijke vaardigheden	20,6%
	• Specifieke beroepseigen kennis en vaardigheden	45,1%

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012



STRATEGIE IS DE PRIORITEIT

De top 2 van prioriteiten voor HR- en opleidingsverantwoordelijken voor de komende twaalf maanden is tegenover 2011 niet veranderd:

- Het leerbeleid en het opleidingsplan afstemmen op de strategische doelstellingen van het bedrijf.
- Het talent dat het bedrijf nodig heeft in kaart brengen en vertalen naar ontwikkelingsplannen.

'Het leerresultaat van opleidingen verhogen' vervolledigt de top 3 van prioriteiten. Dat hier nog werk aan de winkel is blijkt uit andere resultaten van de Learning Indicator. Hoewel driekwart van de leidinggevend en HR-verantwoordelijken (74,5%) zegt te checken of medewerkers daadwerkelijk iets hebben geleerd van een opleiding, controleert amper de helft (56,6%) of het geleerde ook wordt toegepast. Slechts 30,1% van de medewerkers zegt dat deze controle gebeurt. Er wordt in de praktijk dus weinig nagegaan of de leertransfer daadwerkelijk heeft plaatsgevonden en tot resultaat heeft geleid.

Verderop in de prioriteitenrangschikking vallen wel enkele verschuivingen op. 'Kosten reduceren en efficiëntie verhogen' wint aan belang in het prioriteitenlijstje van HR-professionals. Allicht speelt hier de economische crisis en de voorzichtigheid die deze bij veel bedrijven veroorzaakt.

LEREN INNOVEREN?

Opleiding en ontwikkeling stimuleren als hefboom voor innovatie zakt dan weer in de ranglijst. Vaak wordt gesteld dat Westerse bedrijven, dus ook de Belgische, moeten inzetten op innovatie om te overleven in de globaliserende economie. Toch lijkt leren niet als motor van innovatie te worden beschouwd.

Wanneer we onderzoeken in welke opleidingen bedrijven investeren, valt op dat de aandacht vooral gaat naar opleidingen die op korte termijn resultaten opleveren: 89,9% van de leidinggevend en HR-verantwoordelijken zegt dat er wordt geïnvesteerd in opleidingen die relevant zijn in de huidige functie van de medewerker. Op de tweede plaats volgen opleidingen die meteen resultaat opleveren (48,6%), gevolgd door opleidingen die relevant zijn om door te groeien naar een andere functie.

Ook innovatie binnen het leeraanbod zelf staat laag op de agenda: vernieuwing van het opleidingsaanbod en het stimuleren van andere leervormen (social media inzetten, kennis delen, werkplekleren, ...) bengelen onderaan het klassement van HR-prioriteiten.

Dit laatste is des te opvallender omdat vier op de tien (40,3%) van de HR-verantwoordelijken in de enquête aangeeft ontevreden te zijn over de innoverende aanpak van leren. Bij leidinggevend en deze ontevredenheid zelfs nog een pak hoger: 45,8% zegt niet tevreden te zijn. Ook bij Franstalige leidinggevend en (48,3%) en HR-verantwoordelijken (47,4%) is de ontevredenheid beduidend groter.

Leren in de praktijk

Medewerkers, leidinggevend en HR- en opleidingsverantwoordelijken.

Allemaal hebben ze een specifieke rol te vervullen in opleiding en ontwikkeling op de werkvloer. Benieuwd hoe de actoren in de 'leerdriehoek' hun rol zelf bekijken.



De verschillende factoren doorgelicht

ZELFSTANDIGE MEDEWERKERS

Ze zijn bereid een dag vakantie te nemen om te leren. Ze leren voortdurend, ook buiten de werkuren, ...

En op het werk nemen medewerkers het vaakst het initiatief voor een opleiding. Dat zeggen niet alleen de medewerkers zelf (41,2%) maar ook de leidinggevendenden (36,1%).

Twee op de drie leidinggevendenden en HR-verantwoordelijken (68,4%) is bovendien tevreden over het spontane initiatief dat medewerkers nemen om hun professionele ontwikkeling te sturen. Wellicht voelen medewerkers ook de nood om zelf de regie in handen te nemen.

Bovendien stelt ruim de helft van medewerkers (55,8%) dat zijn leidinggevende niet bezig is met opleiding. Het onderwerp komt vooral ter sprake tijdens het functionerings- en evaluatiegesprek of wanneer er een concrete opleidingsvraag is. Toch stelt een op de vijf medewerkers (22,5%) zelden of nooit met zijn manager te praten over opleiding en ontwikkeling. Dit laatste verklaart wellicht ook het verschil in focus in de leernoden tussen leidinggevendenden en medewerkers.

Leerbehoeften van medewerkers

	Wat leidinggevendenden willen dat hun medewerkers leren	Wat medewerkers hebben geleerd	Wat medewerkers willen leren
• Leadership en leidinggeven	10,0%	4,0%	14,9%
• Bedrijfsmanagement en -beheer	7,5%	5,7%	13,8%
• Projectmanagement	11,8%	10,5%	20,8%
• Algemene persoonlijke vaardigheden	26,1%	41,1%	51,7%
• Specifieke beroepseigen kennis en vaardigheden	44,7%	84,9%	74,2%

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012



De wens om zich verder te bekwamen in minder praktische domeinen zoals project- en bedrijfsmanagement en leidinggeven is opvallend. Bij jongere respondenten (18 tot 40 jaar) is dat nog veel meer uitgesproken. Het demonstreert alweer de wens om zelf zijn ontwikkeling en carrièretraject mee te sturen.

Leerbehoeften van medewerkers per leeftijdsgroep

	18-30 j	31-40 j	Allen
• Leadership en leidinggeven	19,9%	18,3%	14,9%
• Bedrijfsmanagement en -beheer	20,6%	16,2%	13,8%
• Projectmanagement	25,6%	24,8%	20,8%

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012

LEIDINGGEVENDE LEERT AL DOENDE

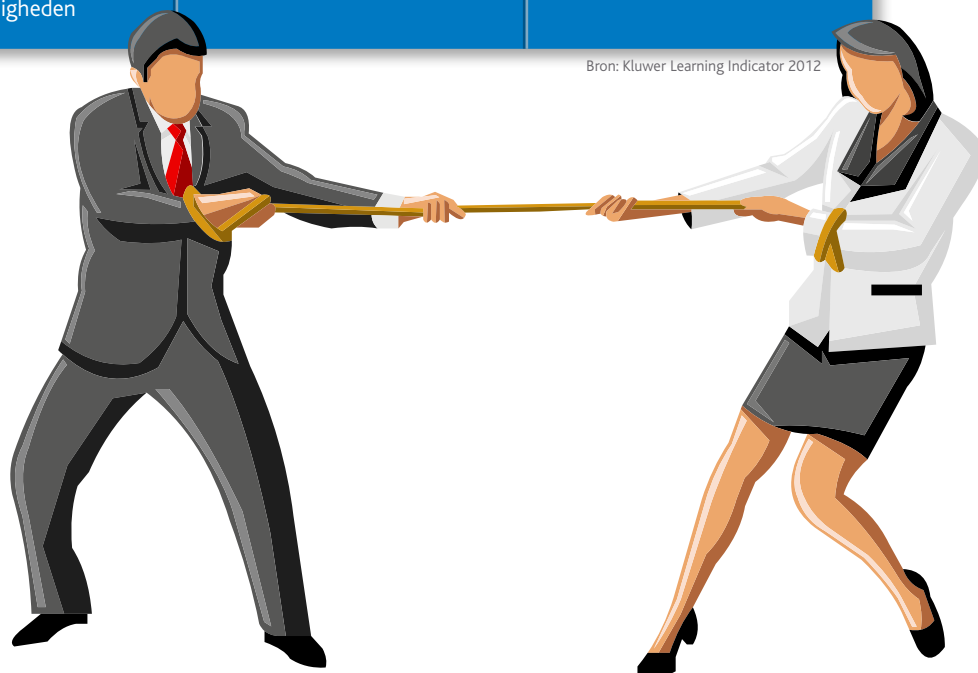
Driekwart van de leidinggevenden (75,7%) heeft zijn leadershipvaardigheden al doende ontwikkeld op de werkvloer. Slechts een fractie leerde leiding te geven dankzij coaching en door ervaringen te delen met collega-managers.

De nood om ook via meer formele weg hun kennis en vaardigheden in leadership en leidinggeven te vergroten, is prominent aanwezig. Van de leidinggevenden tussen 31 en 40 jaar zegt zelfs meer dan de helft (53,3%) dat ze hun vaardigheden in leadership de komende maanden willen ontwikkelen. Toch zijn HR- en opleidingsverantwoordelijken niet van plan het komende jaar zwaar de focus te leggen op opleiding en ontwikkeling in 'leadership en leidinggeven'.

Leerbehoeften van leidinggevenden

	Wat leidinggevenden geleerd hebben	Wat leidinggevenden willen leren
• Leadership en leidinggeven	32,4%	42,7%
• Bedrijfsmanagement en -beheer	19,8%	30,9%
• Projectmanagement	17,5%	27,0%
• Algemene persoonlijke vaardigheden	42,8%	43,0%
• Specifieke beroepseigen kennis en vaardigheden	75,2%	60,8%

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012



HR ALS LEARNING CONSULTANT

Binnen hun organisatie leggen HR- en opleidingsverantwoordelijken vooral de nadruk op de verdere ontwikkeling van specifieke beroepseigen kennis en algemene vaardigheden en veel minder op meer theoretische kennisopbouw. Zelf hebben ze evenwel duidelijk meer nood aan ontwikkeling in leidinggeven, bedrijfs- en projectmanagement.

Leerbehoeften van HR-professionals

	Wat HR-verantwoordelijken hebben gevolgd	Wat HR-verantwoordelijken willen volgen
• Leadership en leidinggeven	29,6%	36,8%
• Bedrijfsmanagement en -beheer	23,1%	31,1%
• Projectmanagement	15,7%	24,3%
• Algemene persoonlijke vaardigheden	44,1%	48,8%
• Specifieke beroepseigen kennis en vaardigheden	77,6%	65,4%

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012

Gevraagd naar welke concrete competenties rond leren ze willen ontwikkelen, valt op dat HR- en opleidingsverantwoordelijken vooral een ondersteunende rol wil opnemen.

Leerbehoeften van HR-professionals

• Medewerkers ondersteunen in informeel leren	47,2%
• Advies verlenen aan lijnmanagers en medewerkers	40,6%
• (Opleidings)behoefteanalyse	35,6%

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012

Ze creëren een leerkader door onder andere de noden van organisatie en individu in kaart te brengen en tools aan te reiken. Tot slot bieden ze advies aan leidinggevendenden, die volgens HR de rol van 'learning activator' zouden moeten opnemen. Enkel HR beschouwt leidinggevendenden als de belangrijkste initiatiefnemer voor opleidingen binnen de organisatie.

In de praktijk merkt een op de drie van de HR-respondenten evenwel dat leidinggevendenden een eerder passieve rol spelen in opleiding en ontwikkeling en voorstellen hierover afwachten. Slechts een kwart van de leidinggevendenden (27,7%) heeft volgens HR formele doelstellingen over de ontwikkeling van zijn medewerkers. Leidinggevendenden zwakken dat nog af: van hen zegt amper 21,1% formele leerdoelstellingen te hebben. Ruim de helft van de leidinggevendenden (52,1%) voegt er wel aan toe spontaan actie te ondernemen voor de ontwikkeling van zijn medewerkers.

Volgens de helft van de HR-verantwoordelijken (49,8%) bespreken leidinggevendenden opleiding systematisch met hun medewerkers. Leidinggevendenden denken daar licht anders over (34,1% bespreekt dit systematisch). Van de medewerkers zegt slechts een kwart (27,6%) dat er over opleidingen systematisch overleg plaatsvindt met zijn leidinggevendende.

Leren neemt vele vormen aan

HET AANBOD: KLASSIKAAL LEREN BLIJFT NUMMER 1

70,1% van de respondenten is tevreden over het aanbod aan leervormen en leermethoden in zijn organisatie. Waaruit bestaat dat aanbod vandaag precies, vroeg Learning Indicator aan leidinggevend en HR- en opleidingsverantwoordelijken.

Aanbod aan leervormen

• Klassikale opleiding, training, congres, ... met deelnemers uit andere organisaties	80,1%
• Leren van collega's of leidinggevende(n)	69,3%
• Incompanytraining, met deelnemers uit de eigen organisatie	60,3%
• Leren via boeken, magazines, vakliteratuur	44,5%
• Individuele coaching	41,1%
• e-Learning en webinars	40,6%
• Leren via uw extern professioneel netwerk	31,3%
• Een mix van bovenstaande leervormen, bv. een combinatie van klassikale groepsopleiding en e-learning	19,6%
• Leren via social media	6,3%
• Gaming in een interactieve (leer)omgeving	3,3%

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012

In HR-literatuur wordt geregeld verwezen naar het 70-20-10 principe (Lombardo & Eichinger; Charles Jennings): 70 % van wat we leren, leren we door ervaring en door te doen, 20 % via collega's of via ons netwerk en 10 % door formeel leren.

De resultaten van de Learning Indicator wijzen erop dat wat betreft professioneel leren de aandacht vooral gaat naar formeel leren, waardoor de 70-20-10 piramide in de praktijk momenteel lijkt omgekeerd. Enkel wanneer het gaat over 'leadership en leidinggeven' geven leidinggevend en HR- en opleidingsverantwoordelijken zelf aan dat ze deze vaardigheid vooral 'on the job' hebben verworven en veel minder via formele leervormen.

EVOLUTIE IN HET AANBOD?

De belangrijkste stijgers in het aanbod, vergeleken met 2011, zijn klassikale opleidingen, trainingen en congressen met deelnemers van verschillende organisaties (+10%), een mix van leervormen (zoals een combinatie van groepsopleiding en e-learning, +13%) en leren van collega's of leidinggevend (+5,9%).

Klassikale opleidingen, congressen en trainingen blijken dus nog steeds de meest aangeboden leervorm. Ook wanneer we kijken naar de evolutie van het belang ervan houden ze volgens HR- en opleidingsverantwoordelijken meer dan behoorlijk stand. Volgens 63,8% blijft het belang van deze opleidingen stabiel, een stijging met 2% tegenover 2011. 20,6% stelt dat het belang ervan nog toeneemt. Vooral aan Franstalige kant valt deze tendens op: liefst 28,9% ziet een stijging.



Toch ziet een grotere groep HR-professionals het belang van klassikale opleidingen afnemen. Van de Nederlandstalige respondenten ziet meer dan een op de zes een daling (18% tegenover 8,8% in 2011); bij de Franstaligen is dit veel minder uitgesproken met 10,4%.

Van een andere vaste waarde in het opleidingsaanbod, het leren via boeken, magazines en vakliteratuur, lijkt het belang sneller af te nemen. 59% stelt dat het belang van deze leervorm stabiel blijft (tegenover 63,8% in 2011). Een daling van het belang wordt door 23,1% vastgesteld. In de Learning Indicator 2011 werd die daling slechts door 7,6% van de HR-respondenten gesignaleerd. Ook hier is de trend meer uitgesproken bij Nederlandstaligen (een daling volgens 26,9%) dan bij Franstaligen (- 13,5%).

De sterkste stijgers in het aanbod zijn e-learning en webinars, leren van collega's en leidinggevendenden, en incompany trainingen.

Evolutie in het aanbod aan leervormen

	Stabiel	Stijgt	Daalt
• Klassikale opleiding, training, congres, ... met deelnemers uit andere organisaties	63,8%	20,6%	15,6%
• Incompanytraining, met deelnemers uit de eigen organisatie	46,9%	45,1%	8%
• e-Learning en webinars	38,7%	54,9%	6,5%
• Leren via boeken, magazines, vakliteratuur	59,0%	17,9%	23,1%
• Individuele coaching	46,1%	44,6%	9,3%
• Gaming in een interactieve (leer)omgeving	62,6%	24,2%	13,2%
• Leren van collega's of leidinggevende(n)	47,0%	47,9%	5,1%
• Leren via uw extern professioneel netwerk	57,6%	34,3%	8,1%
• Leren via social media	52,8%	37,9%	9,3%
• Een mix van bovenstaande leervormen, bv. een combinatie van klassikale groepsopleiding en e-learning	57,1%	39,6%	3,3%

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012

Het aanbod!

DE NODEN EN WENSEN VAN DE LERENDE PROFESSIONAL

Het aanbod van leervormen en leermethoden is gekend, maar stemt dit overeen met de voorkeuren en noden van de professionals? De Learning Indicator 2012 polste naar de kanalen via dewelke professionals up-to-date blijven, hun voorkeuren naar leervormen en de kanalen via dewelke ze het meest leerden. Een overzicht van de resultaten. Een overzicht van de resultaten vindt u op de volgende pagina's.

Mede- werkers



HOE BLIJFT U PROFESSIONEEL UP-TO-DATE?

- 1 Klassikale opleiding en training, studiedagen, congressen en seminars
- 2 Collega's
- 3 Vakinformatie: boeken, magazines, vakliteratuur
- 4 E-learning en webinars
- 5 Extern professioneel netwerk

WELKE LEERVORM GENIET UW VOORKEUR?

- 1 Klassikale opleiding en training, studiedagen, congressen en evenementen
- 2 Leren van collega of leidinggevende(n)
- 3 Incompany training
- 4 Extern professioneel netwerk
- 5 Vakinformatie: boeken, magazines, vakliteratuur

WAAR LEERT U HET MEEST?

- 1 Klassikale opleiding en training, studiedagen, congressen en evenementen
- 2 Collega's
- 3 Vakinformatie: boeken, magazines, vakliteratuur
- 4 Leidinggevende(n)
- 5 Extern professioneel netwerk

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012

HOE BLIJFT U PROFESSIONEEL UP-TO-DATE?

- 1 Klassikale opleiding en training, studiedagen, congressen en seminars
- 2 Vakinformatie: boeken, magazines, vakliteratuur
- 3 Collega's
- 4 Extern professioneel netwerk
- 5 Leidinggevende(n)

WELKE LEERVORM GENIET UW VOORKEUR?

- 1 Klassikale opleiding en training, studiedagen, congressen en evenementen
- 2 Leren van collega of leidinggevende(n)
- 3 Incompany training
- 4 Extern professioneel netwerk
- 5 Vakinformatie: boeken, magazines, vakliteratuur

WAAR LEERT U HET MEEST?

- 1 Klassikale opleiding en training, studiedagen, congressen en evenementen
- 2 Collega's
- 3 Vakinformatie: boeken, magazines, vakliteratuur
- 4 Leidinggevende(n)
- 5 Extern professioneel netwerk

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012

Leiding- gevenden



HR- verantwoordelijken

HOE BLIJFT U PROFESSIONEEL UP-TO-DATE?

- 1 Klassikale opleiding en training, studiedagen, congressen en seminars
- 2 Vakinformatie: boeken, magazines, vakliteratuur
- 3 Collega's
- 4 Extern professioneel netwerk
- 5 E-learning en webinars

WELKE LEERVORM GENIET UW VORKEUR?

- 1 Klassikale opleiding en training, studiedagen, congressen en evenementen
- 2 Leren van collega of leidinggevende(n)
- 3 Incompany training
- 4 Extern professioneel netwerk
- 5 Vakinformatie: boeken, magazines, vakliteratuur

WAAR LEERT U HET MEEST?

- 1 Klassikale opleiding en training, studiedagen, congressen en evenementen
- 2 Vakinformatie: boeken, magazines, vakliteratuur
- 3 Collega's
- 4 Extern professioneel netwerk
- 5 Leidinggevende(n)



Bron: Kluwer Learning Indicator 2012

Het mag duidelijk zijn: de klassikale opleidingen en trainingen, studiedagen, congressen en evenementen zijn de absolute nummer 1 voor alle bevroagde groepen in de Learning Indicator 2012. Iedereen zegt er het meest te leren, de leervorm het vaakst te gebruiken om up-to-date te blijven en er bovendien een voorkeur voor te hebben.

Collega's spelen evenzeer een belangrijke rol in de professionele ontwikkeling. Bij medewerkers staan ze consequent op de tweede plaats, en ook leidinggevend en HR-verantwoordelijken leren vaak en veel van hun 'peers'. Dit blijkt alvast een aspect van 'social learning' dat is ingebakken in de manier waarop binnen bedrijven en organisaties kennis wordt gedeeld.

Minder hoog in de rangschikking als bron van leren staan leidinggevend en. Slechts 15,5% van de HR- en opleidingsverantwoordelijken zegt up-to-date te blijven dankzij zijn leidinggevende; bij medewerkers bedraagt dit 16%. En opvallend, ook leidinggevend en doen niet zo vaak een beroep op hun manager om bij te blijven: slechts 22,5% zegt dit te doen. Ze raadplegen vaker hun externe professionele netwerk (25,9%) om up-to-date te blijven.




Leren via social media

ZIT U AL OP TWITTER?

Steeds meer bedrijven schakelen social media in voor marketing, communicatie of in hun dienstverlening aan klanten. In hoeverre zijn professionals eigenlijk al vertrouwd met deze media?



Gebruik van social media

		Leiding- gevend	Medewerkers	HR- professionals
	• Ik heb geen account	43,8%	57,7%	40,9%
	• Ik heb een account maar ga amper of nooit naar deze social media-tool.	12,4%	14,2%	15,8%
	• Ik heb een account en lees berichten, maar neem niet deel aan discussies, ...	38,6%	24,7%	34,5%
	• Ik heb een account en post regelmatig berichten, neem deel aan discussies, ...	5,2%	3,4%	8,8%
	• Ik heb geen account	76,6%	75,7%	72,8%
	• Ik heb een account maar ga amper of nooit naar deze social media-tool.	10,8%	10,8%	11,9%
	• Ik heb een account en lees berichten, maar neem niet deel aan discussies, ...	7,2%	8,6%	9,1%
	• Ik heb een account en post regelmatig berichten, neem deel aan discussies, ...	5,3%	4,9%	6,3%
	• Ik heb geen account	34,8%	26,7%	33,0%
	• Ik heb een account maar ga amper of nooit naar deze social media-tool.	18,4%	13,5%	15,6%
	• Ik heb een account en lees berichten, maar neem niet deel aan discussies, ...	28,4%	33,7%	31,4%
	• Ik heb een account en post regelmatig berichten, neem deel aan discussies, ...	18,4%	26,1%	19,9%

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012

Hoewel LinkedIn het professionele social medium bij uitstek is, heeft meer dan de helft van de bijna 5 500 respondenten geen account of een account die hij zelden of nooit gebruikt. Echt actief zijn professionals niet of nauwelijks op LinkedIn of Twitter, enkel Facebook scoort beter.

NOOD AAN INZICHT

Deze cijfers verklaren meteen waarom social media nog niet bepaald hoog scoren in het aanbod van leervormen: de mensen die het opleidingsaanbod bepalen – HR- en opleidingsverantwoordelijken – zijn nog weinig actief op social media.

In slechts 6,3% van de organisaties behoren social media (Yammer, LinkedIn-groepen, ...) tot het aanbod aan leervormen. Toch verwachten HR- en opleidingsverantwoordelijken daar stilaan verandering in: 37,9% ziet een toename in het belang van social media als kanaal om te leren. 29,3% wil de komende 12 maanden dan ook verder onderzoeken hoe men social media kan inzetten in de opleiding en ontwikkeling binnen zijn organisatie.

SOCIAL LEARNING WERKT

Want dat social media het leren kunnen stimuleren, blijkt uit de resultaten van de Learning Indicator. De respondenten die zelf actief zijn op social media, beschouwen het veel meer dan de niet-actieven als een bron van kennis.

Gebruik van social media om te leren

	Up-to-date blijven	Meest geleerd	Voorkeur
• Gemiddeld	11,9%	5,2%	24,3%
• Geen account	1,9%		
• Actief bezig met social media	27,6%	13,6%	42%

Bron: Kluwer Learning Indicator 2012

Social Media

Van de respondenten die actief bezig zijn met social media, is 56,4% er bovendien van overtuigd dat de impact van social media op leren enorm zal zijn. 42,6% van de HR-professionals deelt die mening.

68,1% onder hen stelt dat ze dankzij social media de prominente experts en ontwikkelingen in hun vakgebied kunnen volgen. Ook 54,9% van de HR- en opleidingsverantwoordelijken denkt via social media zijn vakkennis te kunnen vergroten.

Conclusies

In Belgische bedrijven en organisaties worden heel wat inspanningen geleverd rond leren en ontwikkeling. Als de Learning Indicator 2012 een zaak duidelijk maakt, is het dat wel.



Vergeleken met de editie 2011 neemt het aantal HR- en opleidingsverantwoordelijken dat op een strategische manier omgaat met opleiding en ontwikkeling toe. Ze blijven er bovendien prioriteit nummer 1 van maken voor de komende 12 maanden. "Learning as a business strategy" wint duidelijk terrein.

Ook ziet de Learning Indicator 2012 lichte verschuivingen in het leeraanbod en in de interactie tussen de leeractoren.

Zo groeit de groep HR- en opleidingsverantwoordelijken die het belang van klassikale opleidingen, trainingen en congressen ziet afnemen. Toch houdt deze opleidingsvorm niet alleen stand, hij blijft ook favoriet bij alle leeractoren. Training is dus allesbehalve dood.

Maar training zal in de toekomst wel anders moeten worden ingevuld. Blended learning, een mix van klassieke leervormen en online leren, is de sterkste stijger in het huidige opleidingsaanbod binnen organisaties. Binnen blended learning zal de invulling van klassikale opleidingen ingrijpend veranderen: precies door de kracht van face-to-face gesprekken en discussies bieden ze een meerwaarde en vormen ze een cruciale aanvulling op andere leervormen.

Het initiatief voor leren en ontwikkeling verschuift eveneens licht: de zelfsturende medewerker – een sleutelbegrip en voorwaarde voor Het Nieuwe Werken – treedt volgens deze Learning Indicator meer naar voren.

Lichte verschuivingen dus in het leerlandschap, maar geen aardverschuiving. Ook niet wat betreft het leren via social media. Kluwer Opleidingen gelooft in de kracht van deze nieuwe media om leren en de leertransfer te ondersteunen. En ook al mag dit in de praktijk nog weinig te merken zijn, het bewustzijn bij HR- en opleidingsverantwoordelijken dat ze zich moeten verdiepen in social media neemt sterk toe.

Het Nieuwe Leren mag er dan nog niet zijn, maar alles wijst erop dat er grondige veranderingen aankomen in het professionele leerlandschap. Zeker wanneer Het Nieuwe Werken meer ingang vindt, zullen bedrijven en organisaties leren anders moeten invullen. HR- en opleidingsverantwoordelijken zullen een meer adviserende rol opnemen en het delen van kennis stimuleren.



Conclusie...



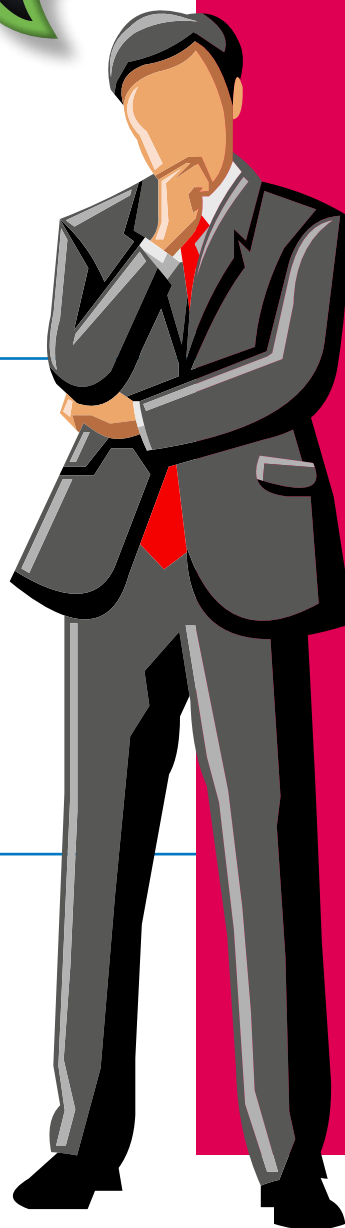
**Het beloven voor
learning & development
boeiende tijden te worden!**

Meer info?

Als u meer wilt weten over het onderzoek, kunt u contact opnemen met **Miek Wouters**, miek.wouters@kluwer.be, of **Johan De Meyer**, johan.demeyer@kluwer.be of telefonisch op **+32 (0) 15 45 34 30**.

U kunt het witboek "**Learning Indicator 2012**" ook gratis downloaden op learninglive.be/learningindicator.

Meer informatie over Kluwer Opleidingen vindt u op www.kluweropleidingen.be of op onze blog learninglive.be.



"We leren steeds meer,
voortdurend en overal.
De grote uitdaging wordt
voor HR: hoe creëer ik een
stimulerende leercontext en
hoe motiveer ik medewerkers
om voortdurend bij te leren en
competitief te blijven?"

Miek Wouters, Learning
Consultant, Kluwer Opleidingen



Kluwer Opleidingen

Ragheno Business Park

Motstraat 30

BE-2800 Mechelen

Btw BE 0456.675.010

Tel.: +32 15 45 34 30

Fax: + 32 15 42 28 31

info@kluweropleidingen.be

www.kluweropleidingen.be

WINNER

best learning
& development
company

HRExcellence
Awards 2011-2012

25 jaar
kluweropleidingen.be
Unfold your potential



Kluwer

a Wolters Kluwer business