

Workplace Learning Report

Nederland, België
en Luxemburg

2024

LinkedIn Learning



Inleiding

L&D draagt bij aan de toekomst van AI

Het AI-tijdperk is aangebroken en er is een belangrijke rol weggelegd voor leiders op het gebied van learning en talentontwikkeling: mensen en organisaties helpen om kansen snel en effectief te benutten.

Nu AI de manier verandert waarop mensen leren, werken en hun carrière uitstippelen, staat L&D centraal in de flexibiliteit van organisaties en zorgt het voor bedrijfsinnovatie en essentiële vaardigheden.

Dit rapport combineert onderzoeksresultaten, gedragsdata van LinkedIn en kennis van L&D-professionals wereldwijd om u te helpen uw handboek voor de toekomst van werk opnieuw vorm te geven. **Lees verder voor inzichten, advies en gedurfde ideeën.**



Inhoud

Hoofdstuk 1	De staat van L&D	4
Hoofdstuk 2	Flexibiliteit in vaardigheden	12
Hoofdstuk 3	De sleutel tot succes voor L&D	24
Bonus	Aanbevolen LinkedIn Learning-cursussen voor 2024	32
Conclusie	Niemand kan de toekomst alleen bouwen	33
	Methodologie	35
	Dankwoord	36



Hoofdstuk 1

De staat van L&D in de Benelux

Het creëren van een leercultuur
blijft centraal staan



Top 5 aandachtsgebieden voor 2024 in de Benelux

In een wereld die zich bewust wordt van de impact van AI, is het ontwikkelen van vaardigheden niet langer simpelweg mooi meegenomen voor werknemers, het is een prioriteit voor het succes van een bedrijf. Het mag dan ook geen verrassing zijn dat het afstemmen van learning op bedrijfsdoelen voor het tweede jaar op rij een van de belangrijkste aandachtsgebieden van L&D is.

Ondanks de veranderingen die meestal gepaard gaan met een nieuw jaar, blijft de top 5 van aandachtsgebieden hetzelfde voor 2024, en het **creëren van een leercultuur** staat nog steeds bovenaan de lijst.

1. Een leercultuur creëren

2. Leerprogramma's afstemmen op bedrijfsdoelen

3. Medewerkers bijscholen

4. Personeelsbehoud verbeteren

5. Medewerkers helpen bij het ontwikkelen van hun carrière

76%

van de lerenden in de Benelux wil meer leren over hoe ze AI in hun beroep kunnen gebruiken.

4x

Wereldwijd zijn lerenden die carrière doelen stellen **4x** meer betrokken bij learning dan lerenden die geen doelen stellen.*

95%

van de organisaties in de Benelux is bezorgd over het behoud van medewerkers en **het aanbieden van leermogelijkheden is de belangrijkste factor tot hun strategie voor behoud.**

AI-vaardigheden en loopbaanontwikkeling resulteren in succes

Organisaties zullen in de toekomst succesvol zijn door groei te omarmen als een positieve ontwikkeling. De groei van medewerkers, door learning en loopbaanontwikkeling, stimuleert de groei van het bedrijf. Ook bedrijfsgroei door innovatie stimuleert mensen om op hun plek te blijven en verder te groeien.

De drie datapunten schetsen het complete beeld:

- Mensen willen AI-vaardigheden leren
- Ze worden gemotiveerd door vooruitgang in hun carrière
- Bedrijven moeten zowel AI-vaardigheden als loopbaanontwikkeling omarmen om talent te stimuleren en te behouden

Verschillende perspectieven op AI

“Als talentleider kan uw impact het succes van de toekomst bepalen. Past u zich simpelweg aan of **leidt u uw organisatie de toekomst in?**”



Dr. Terri Horton

Work Futurist & Global Advisor bij FuturePath, LLC

“In het tijdperk van AI moeten leidinggevenden meer ruimte creëren aan de directietafel om de **talent- en bedrijfsstrategie op elkaar af te stemmen**, aangezien het niet iets is wat je simpelweg aan HR overlaat.”



Jennifer Shappley

VP, Talent bij LinkedIn

“Door AI zullen de nieuwe vaardigheden die nodig zijn om ons werk te doen alleen toenemen. Het is aan talentprofessionals om een omgeving van nieuwsgierigheid te creëren en **werknemers te inspireren om op een flexibele manier en met een groeimentaliteit te werken.**”



Ekpedeme “Pamay” Bassey

Chief Learning and Diversity Officer
bij Kraft Heinz

“AI zorgt voor een **paradigmaverschuiving** in de werkwereld, doordat learning voor iedereen beschikbaar wordt en het de groei van werknemers opnieuw bevestigt als het ultieme doel.”



Guillaume Delacour

Global Head of People Development bij ABB

“Nu AI vorm geeft aan learning op het werk, is het cruciaal om de efficiëntie van technologie af te wegen tegen de authenticiteit **van menselijke vaardigheden.**”



Jenna Alexander

Talent Centre of Excellence (TCoE) Leader for Global
Internal Talent Acquisition bij Randstad

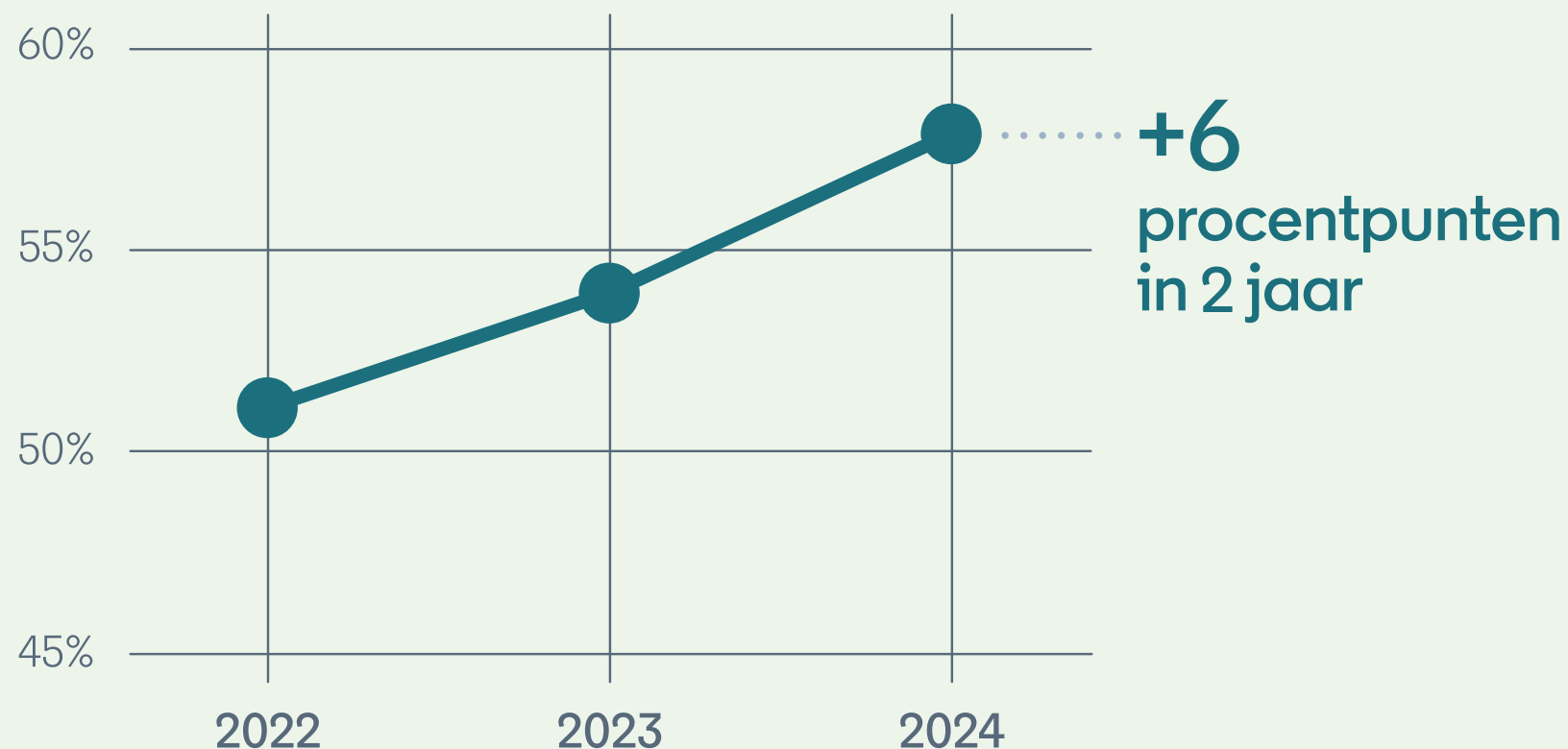
De bedrijfstop wil het gesprek aangaan

L&D staat voor een aantal uitdagingen, en meer doen met minder is er daar één van. Het percentage L&D-professionals in de Benelux dat zegt dat hun budget ongewijzigd blijft, steeg met 10 procentpunten van 2022 naar 49% in 2023, en is in 2024 hetzelfde gebleven.

De deur voor samenwerking met de bedrijfstop staat wagenwijd open in EMEA (Europa, Midden-Oosten, Afrika). Het percentage L&D-professionals dat nauwer samenwerkt met leidinggevenden is gestegen van 51% in 2022 naar 57% in 2024. Learning is cruciaal in het tijdperk van AI, en L&D bevindt zich in een goede positie om belangrijke gesprekken over de impact op het bedrijf te leiden.

De invloed van L&D groeit in EMEA

Percentage professionals op het gebied van training dat aangeeft dat L&D een rol speelt bij de directie



De businesscase voor learning is duidelijk

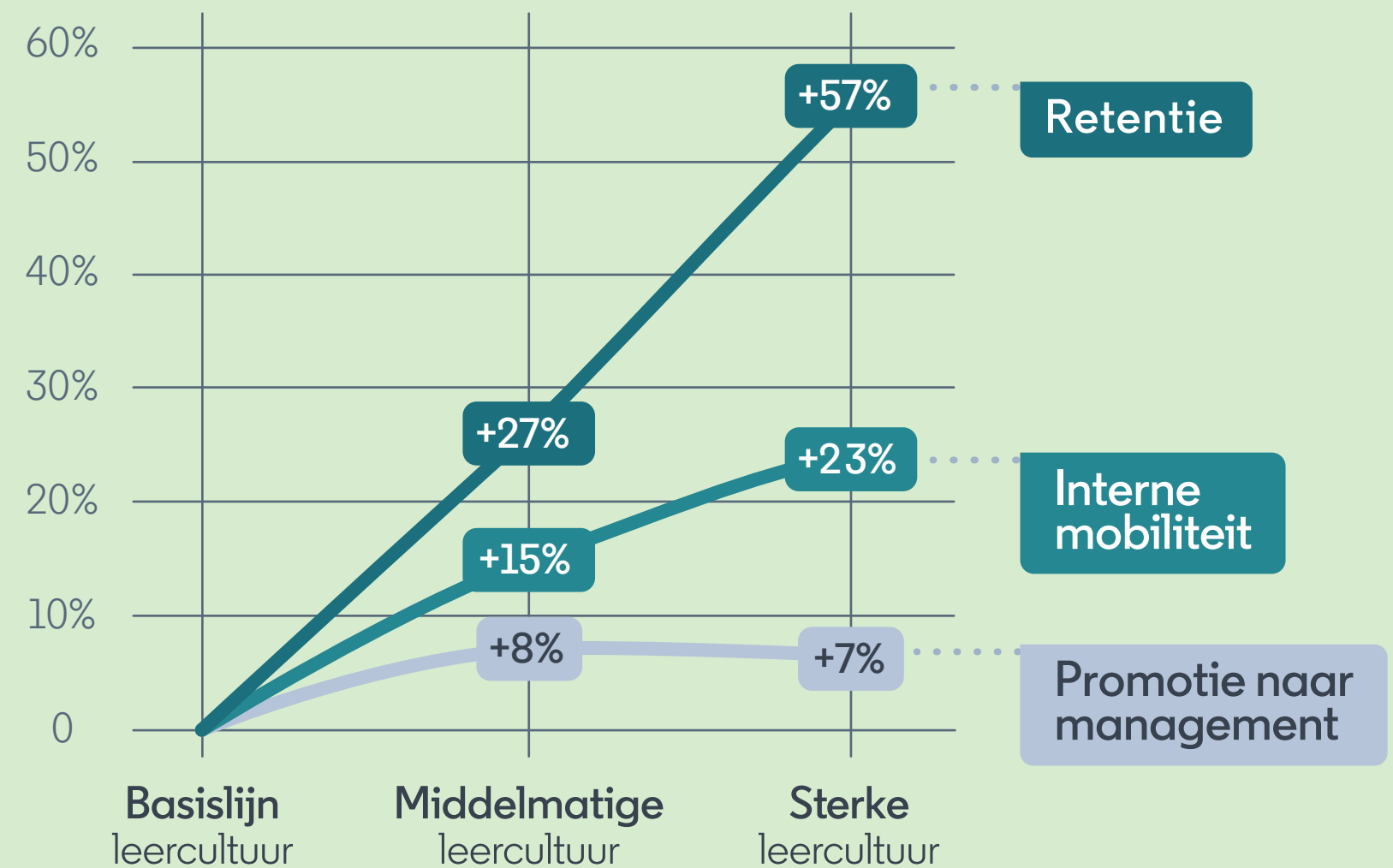
Sterker nog, nieuw onderzoek van LinkedIn toont aan hoe learning de gewenste bedrijfsresultaten stimuleert. Deze analyse gebruikt data van het LinkedIn-platform om bedrijven te beoordelen op **een leercultuurindex** op basis van:

- grootte van een L&D-team
- mate van ontwikkeling van vaardigheden van medewerkers
- volume van berichten over learning op het LinkedIn-platform

Vervolgens werden de prestaties van de bedrijven op de belangrijkste statistieken inzake talent beoordeeld. De resultaten zijn opvallend. Bedrijven met een sterke leercultuur zien hogere percentages qua retentie, meer interne mobiliteit en een gezondere managementpipeline in vergelijking met bedrijven met minder inzet op leren.

Bedrijfsresultaten en leercultuur op wereldschaal

De analyse geeft scores aan bedrijven aan de hand van een leercultuurindex en beoordeelt vervolgens mate van retentie, interne mobiliteit en promoties naar management.



Leren versterkt verbondenheid en doelgerichtheid in de Benelux

Het onderzoek biedt L&D-professionals in de Benelux een sterk, nieuwe inzicht. Terwijl organisaties blijven worstelen met de vraag hoe ze het beste verspreide en diverse teams bij hun werk kunnen betrekken, helpt learning op twee manieren: het vergroot het gevoel van onderlinge verbondenheid en creëert meer betrokkenheid.

Kortom, organisaties die investeren in learning zullen de vruchten plukken van mensen die meer betrokken zijn bij hun werkgemeenschap en gezamenlijke doelen.

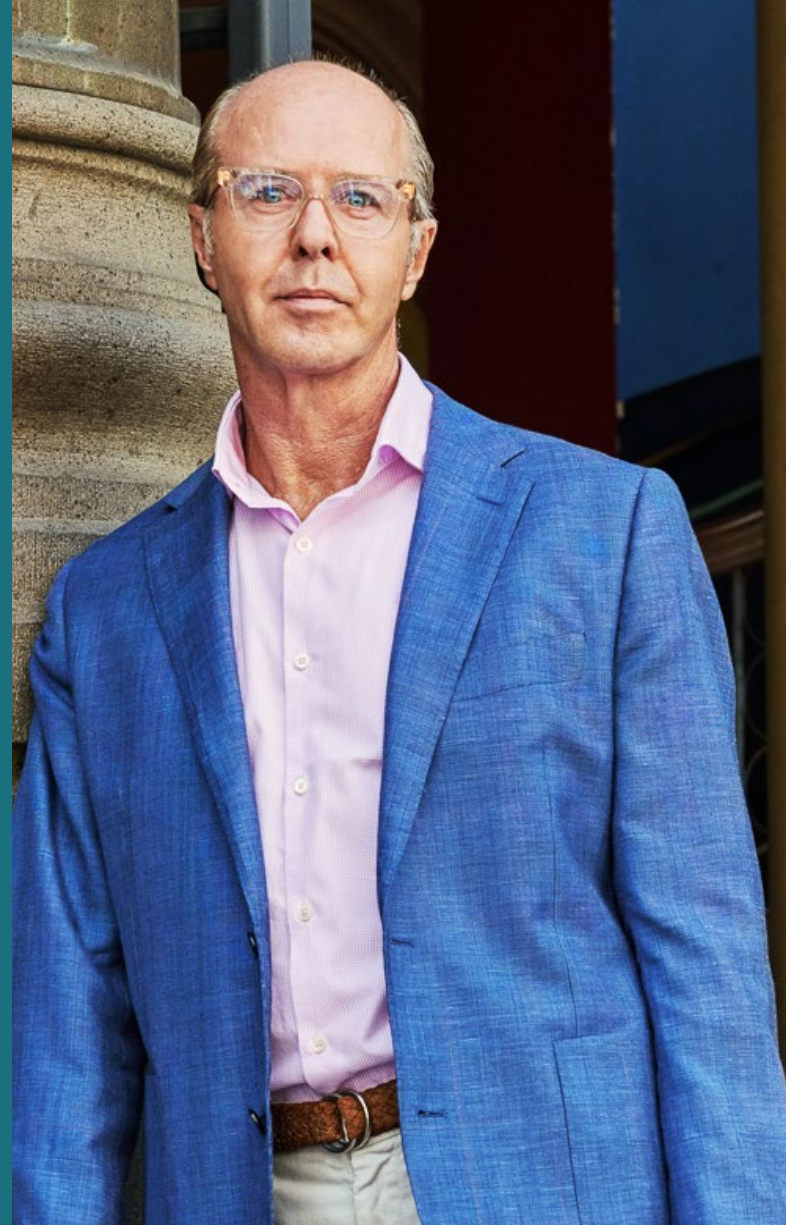
70%

van de mensen in de Benelux zegt dat learning hun **gevoel van verbondenheid** met hun organisatie verbetert.

8 op de 10

mensen zegt dat learning **hun werk zinvol** maakt.





Hoofdstuk 2

Flexibiliteit in vaardigheden in de Benelux

Voor succes in het AI-tijdperk is het noodzakelijk dat bedrijven iedereen de kans geven om te groeien

Voor het succes van morgen is flexibiliteit in vaardigheden nodig: de juiste vaardigheden op het juiste moment inzetten voor het juiste werk.

Om vaardigheden voor hun organisaties in kaart te brengen, moeten L&D-professionals eerst vaarwel zeggen tegen de tijdrovende taken uit het verleden, zoals het werken aan op maat gemaakte content en het bijwonen van lange trainingssessies. AI belooft veel goeds voor personalisatie, waardoor steeds meer individuen hun professionele loopbaan kunnen uitstippelen.

Ook loopbaanontwikkeling en interne mobiliteitsprogramma's die individuele ambities afstemmen op de bedrijfsprioriteiten bieden een weg naar snellere vooruitgang.

Laten we kijken naar wat organisaties helpt om wendbare en flexibele vaardigheden op schaal te ontwikkelen.

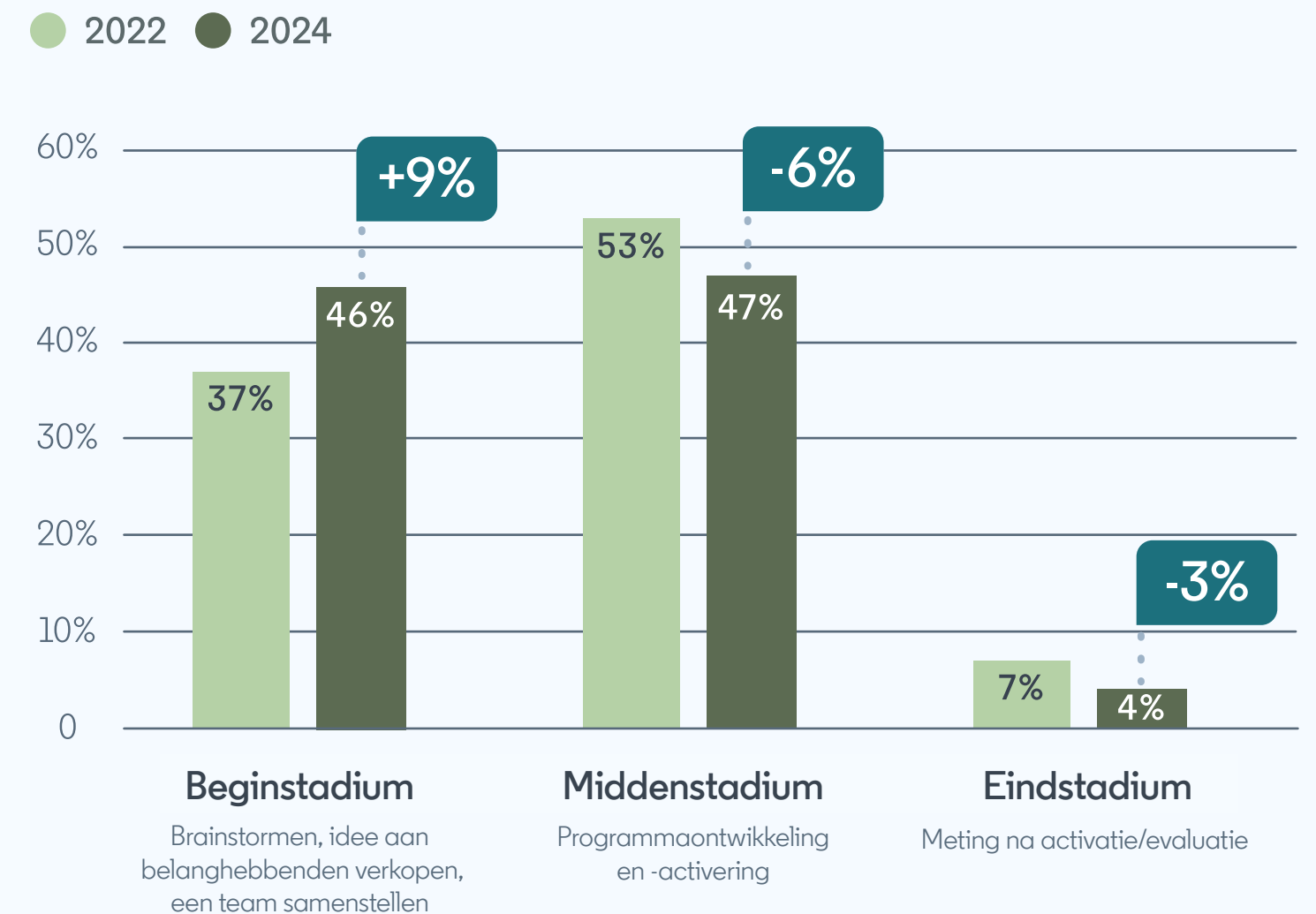
Grootschalige bijscholingsprogramma's blijven achterlopen

Laten we, voordat we onderzoeken wat de flexibiliteit van vaardigheden versnelt, eerst eens kijken naar wat geen snelheid toevoegt. Voor het derde jaar op rij bereiken grootschalige initiatieven (dure, gestandaardiseerde programma's die als doel hebben om honderden of duizenden medewerkers in één keer bij te scholen) niet het gewenste effect in EMEA. Uit onze gegevens blijkt dat er de afgelopen twee jaar geen vooruitgang is geboekt met projecten in de stadia van activering of meting.

De Harvard Business Review vat het goed samen: 'Hoewel slechts enkele bedrijven met succes de uitdaging van omscholing hebben omarmd, waren zelfs de meest doeltreffende inspanningen beperkt van omvang en impact.'

Weinig initiatieven gaan door naar het stadium van meting

Percentage van organisaties in EMEA dat in elke fase werkt aan het implementeren van grootschalige programma's over een periode van drie jaar, van 2022 tot 2024.



In elk jaar was 3% tot 4% nog niet begonnen met hun projecten.

Carrière doelen versnellen de opbouw van vaardigheden

De beste aanpak voor het opbouwen van vaardigheden lijkt steeds dynamischer, efficiënter en afgestemd op individuele carrièremotivaties. Het is geen verrassing dat loopbaanontwikkeling bovenaan in dit rapport staat.

En wanneer de individuele loopbaanontwikkeling is afgestemd op de prioriteiten van een bedrijf, bouwen mensen en organisaties de essentiële, toekomstgerichte vaardigheden op om zich staande te kunnen houden in constante veranderingen.

Topfactoren in de Benelux om meer tijd te besteden aan learning in 2024:

1. Als ik meer **vrije tijd** had
2. Als het me zou helpen om mijn **carrière doelen** te bereiken
3. Als het mij helpt **om op de hoogte te blijven in mijn vakgebied**
4. Als het specifiek op mijn **interesses en carrière doelen** was toegespitst
5. Als het me zou helpen **meer evenwicht** in mijn leven te vinden



“Elke werknemer heeft eigen ambities, levenservaringen en sterke punten. Met AI kunnen meer lerenden hun eigen loopbaan vormgeven.”

Shruti Bharadwaj

Head of Talent, Learning & Culture bij Airtel

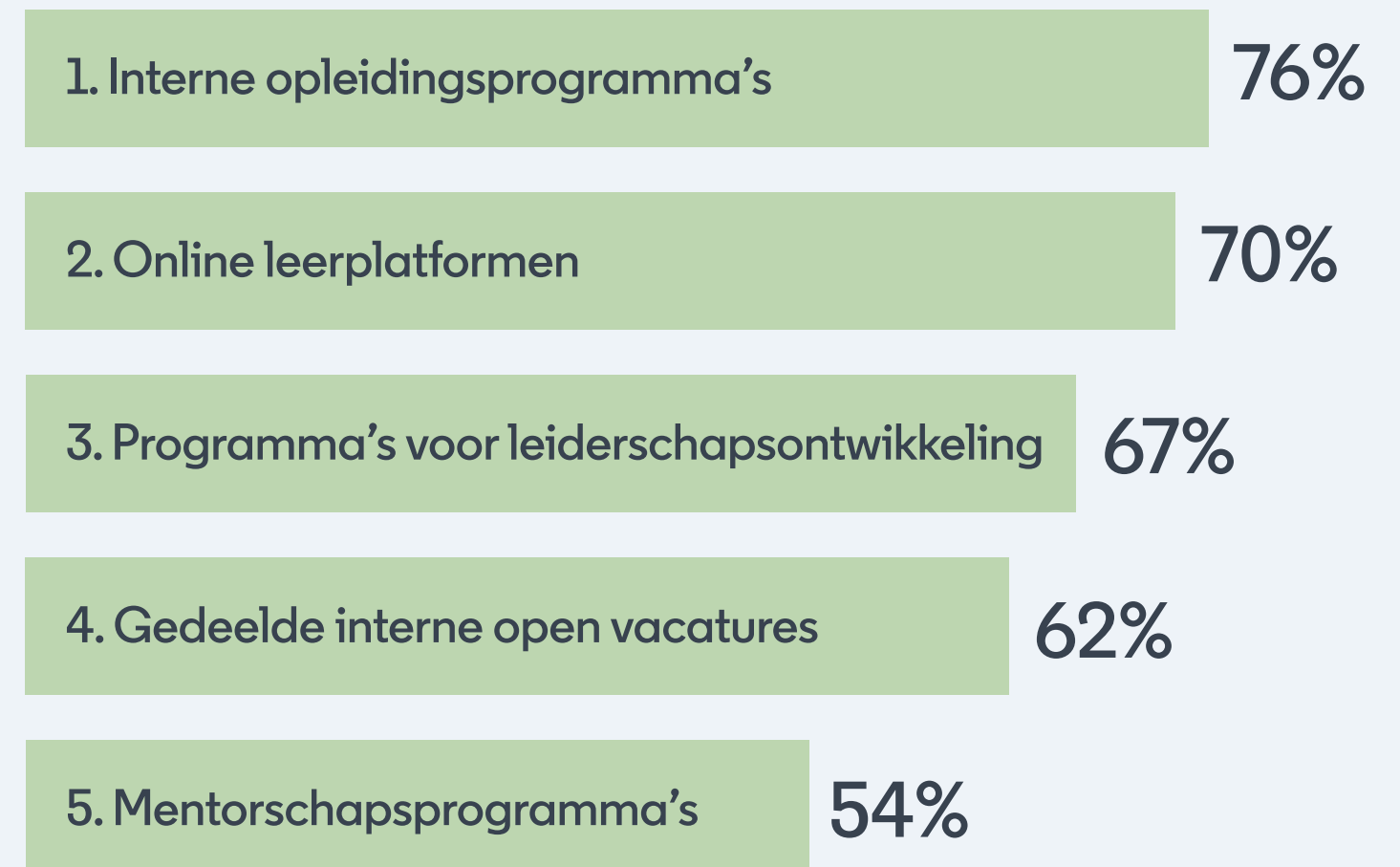
De juiste ondersteuning stimuleert individuele ontwikkeling

Het onderzoek van dit jaar onderzocht de situatie op het gebied van loopbaanontwikkeling en ontdekte dat ongeveer 37% van de organisaties in de Benelux volwaardige initiatieven voor loopbaanontwikkeling heeft, wat betekent dat ze investeren in loopbaanprogramma's die **positieve bedrijfsresultaten opleveren**.

Bedrijven in deze categorie geven prioriteit aan learning (in EMEA heeft 70% online leerprogramma's). Ze bieden ook programma's die de carrière doelen van individuen centraal stellen (leiderschapontwikkeling, gedeelde interne functies, mentorschap, individuele carrièreplannen en mobiliteit).

Vijf belangrijke werkwijzen voor loopbaanontwikkeling in EMEA

Percentage van bedrijven die volwaardige loopbaanontwikkeling aanbieden met specifieke programma's





Gen Z wil groeien, nog meer dan andere generaties

Jongere medewerkers beginnen van nature in een startersfunctie en willen het liefst zo snel mogelijk promotie maken. Bedrijven die Gen Z, de opkomende leeftijdsgroep van werknemers geboren na 1996, willen aantrekken en aan zich willen binden, doen er verstandig aan om gebruik te maken van de passie van deze generatie voor vooruitgang. Als er al twijfel bestaat over de vraag of Gen Z wil leren en groeien, dan maken de cijfers uit het onderzoek dat duidelijk.

Wereldwijd stelt Gen Z learning voor loopbaanontwikkeling op prijs

Percentage van Gen Z dat het eens is met de volgende stelling: 'Door learning kan ik potentiële carrièrepaden bij mijn bedrijf verkennen' in vergelijking met andere generaties.

Millennials, Gen X, Babyboomers (geboren vóór 1996)



Gen Z (geboren na 1996)



+16pp for Gen Z



“Wat goed werkt voor Gen Z, werkt goed voor iedereen. Medewerkers willen allemaal zien hoe learning zich vertaalt naar iets dat voor hen van belang is.”

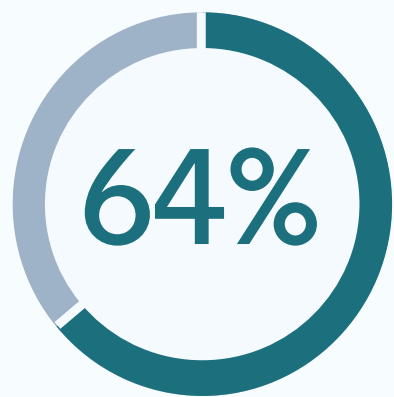
Christopher Lind

VP, Chief Learning Officer bij ChenMed

Coaching is populair. AI kan de schaal vergroten.

Mensen de kans geven om carrière te maken begint met de eenvoudige boodschap dat ze hun toekomst in eigen handen hebben.

En daar komt AI weer om de hoek kijken. In de komende jaren zal AI steeds algemener gebruikt worden als coach-adviseur, of probleemoplossende co-piloot. Hoewel coaching op basis van AI niet de enige hulpbron is waar bedrijven gebruik van kunnen maken, zou het wel eens het antwoord kunnen zijn op een probleem waar L&D-professionals al jaren mee kampen: op grote schaal gepersonaliseerde loopbaanontwikkeling aanbieden.



van de bedrijven **in de Benelux** investeert in loopbaanbegeleiding en coaching als een manier om personeelsbehoud te stimuleren.



Interne mobiliteit wint aan kracht, maar heeft wel brandstof nodig

De meeste leiders op het gebied van learning zien het stijgende potentieel van interne mobiliteit. Bedrijven die medewerkers aanmoedigen om verschillende interne rollen te verkennen en zich daarin te verdiepen, zien hogere percentages qua behoud, een flexibelere pool van personeelsvaardigheden en medewerkers met meer kennis van verschillende afdelingen.

Maar veel bedrijven moeten hun eerste stappen nog zetten en zijn op zoek naar de juiste culturele verschuivingen om medewerkers te helpen veelvoorkomende barrières te doorbreken, zoals positieve vooroordelen over het aannemen van nieuwe medewerkers en managers die doorstroming van talent tegenhouden.

Eén tip: Blijf niet hangen in het ontwerpen van een perfect intern mobiliteitsprogramma. Denk goed na over kleine stappen die uw organisatie vandaag kan zetten.

40%

van de organisaties **in de Benelux** heeft interne mobiliteitsprogramma's. **13%** van de medewerkers heeft veel vertrouwen in hun vermogen om een interne stap te maken.



Mobiliteit is een groepsinspanning en verdient een toegewijde leider

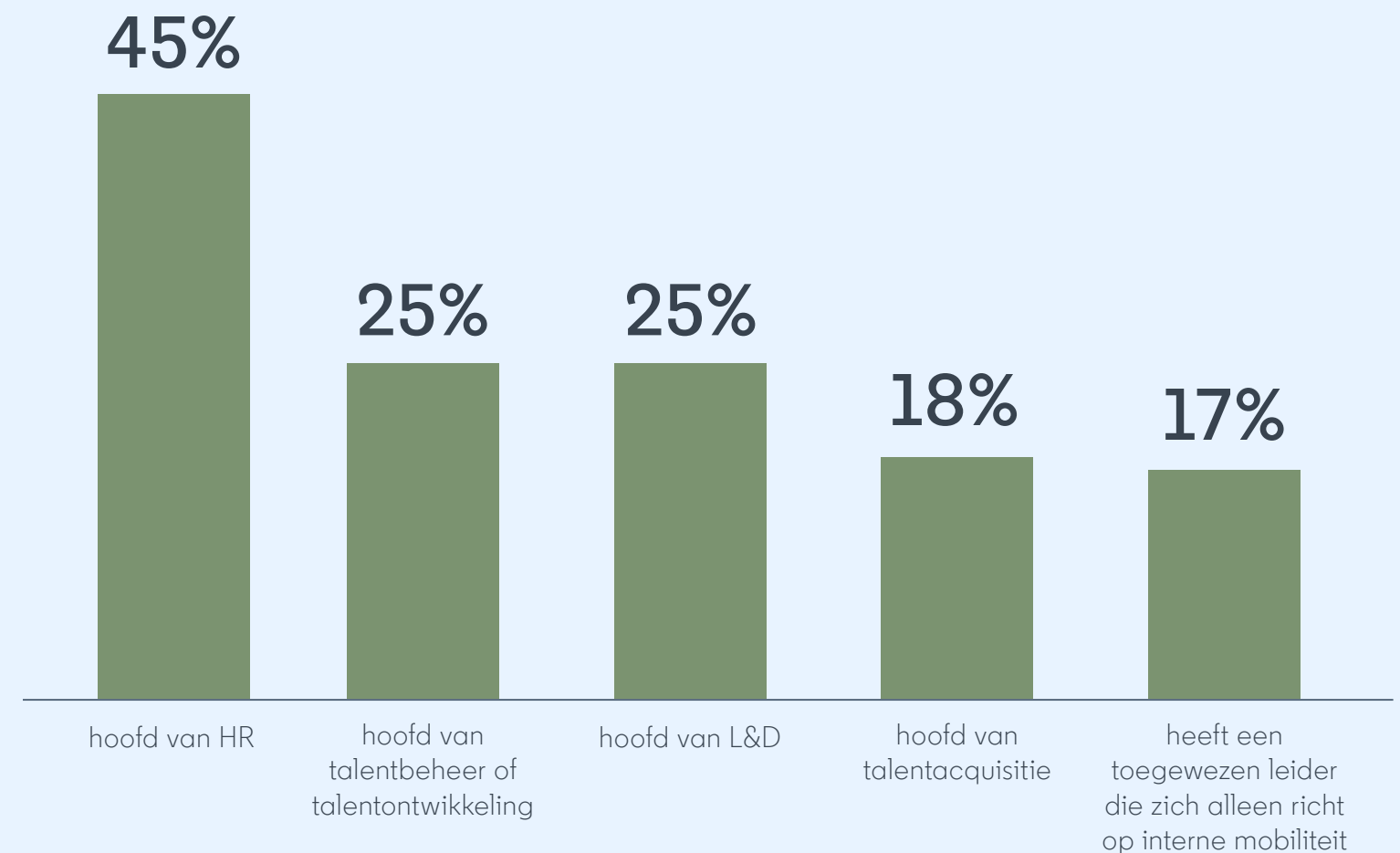
Omdat interne mobiliteit voor veel bedrijven een nieuw doel is, kan het onduidelijk zijn waar het zich bevindt in de structuur van een organisatie. Wie gaat voorop met deze inspanningen: talentacquisitie, L&D of een andere afdeling?

Twee dingen zijn duidelijk:

- #1** **Gedeeld leiderschap is gebruikelijk.** Bij meer dan een derde van de organisaties wereldwijd is de interne mobiliteit verdeeld over twee of meer functies, waaronder vaak het hoofd van HR.
- #2** **Verantwoordelijkheid ligt vaak bij de top van HR.** In bijna de helft (45%) van de organisaties in EMEA is het hoofd van HR (mede)verantwoordelijk voor het leiden van mobiliteit.

Wie geeft leiding aan interne mobiliteit?

Respondenten konden meer dan één functie kiezen.

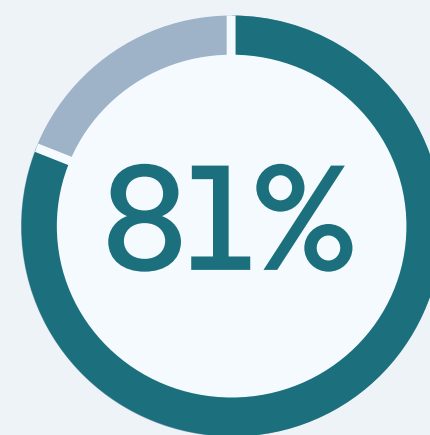




L&D kan de kans grijpen en het voortouw nemen

Laten we nog eens kijken naar twee van de aandachtsgebieden bovenaan het rapport. Voor organisaties die learning willen afstemmen op bedrijfsdoelen en medewerkers willen helpen hun carrière te ontwikkelen, is interne mobiliteit een effectieve oplossing.

L&D kan mensen en bedrijven helpen om in te schatten waar vaardigheden nodig zijn. Dan kunnen ze mensen klaarstomen om over te stappen naar nieuwe rollen waarin hun vaardigheden kunnen groeien en waar ze zich kunnen ontwikkelen met het oog op de behoeften van het bedrijf: de definitie van flexibiliteit qua vaardigheden.



van de L&D-professionals in de Benelux zegt dat ze bedrijfswaarde kunnen aantonen door **medewerkers te helpen vaardigheden te verwerven om door te stromen naar verschillende interne functies.**



“L&D-professionals moeten medewerkers helpen om prioriteit te geven aan drie dingen: vaardigheden voor het werk dat ze nu doen, vaardigheden voor de baan die ze in de toekomst willen en vaardigheden waar ze hun hele leven profijt van zullen hebben.”

Geraldine Murphy

Global Digital Learning Lead bij The Heineken Company



Hoofdstuk 3

De sleutel tot succes voor L&D

Effectieve tactieken en gedurfde ideeën als inspiratie voor een betere toekomst

Terwijl leiders op het gebied van learning te maken hebben met enorme eisen, is het de moeite waard om aan een doelgerichte visie te werken. Flexibiliteit in vaardigheden het meest waardevolle geschenk dat u uw mensen, uw organisatie en uzelf kunt geven.

Lees verder voor acties om vandaag te prioriteren en ideeën om morgen mee te inspireren.



Prioriteit 1

Duik in de analyses

Zoals eerder in het rapport is aangegeven, is het afstemmen van leerprogramma's op bedrijfsstrategieën wereldwijd voor het tweede jaar op rij een van de topprioriteiten van L&D. Het is geen verrassing dat L&D-professionals aan hun datageletterdheid werken.

+54%

meer L&D-professionals wereldwijd **vermelden analytische vaardigheden** op hun LinkedIn-profiel vergeleken met een jaar geleden.

Prioriteit 2

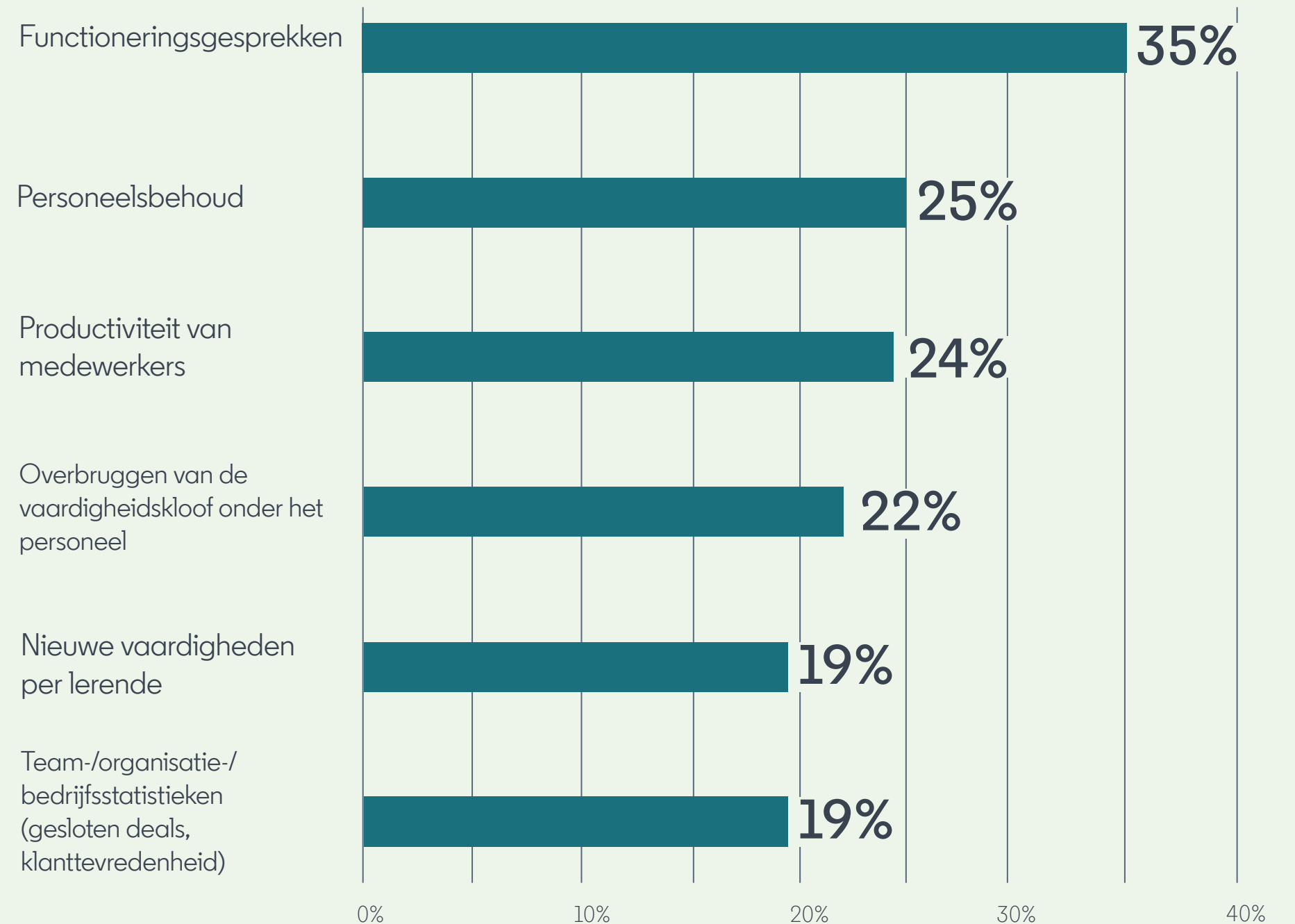
Bouw aan de juiste maatstaven

Learning afstemmen op de sector is nog steeds een nieuwe vaardigheid voor L&D-professionals. Veel bedrijven zijn nog steeds bezig met ijdelheidsstatistieken, zoals tevredenheid van medewerkers of het aantal gegeven trainingen (ongeacht de effectiviteit).

Succes begint met kleine experimenten om de vooruitgang op belangrijke prioriteiten te meten. Voor degenen die wel bedrijfsresultaten in kaart brengen, zijn productiviteit en prestaties de meest voorkomende doelstellingen.

Hoe L&D in de Benelux bedrijfseffect volgt

Percentage aan L&D-professionals dat specifieke bedrijfsverbeteringen meet die gekoppeld zijn aan learning



Prioriteit 3

Scherp menselijke vaardigheden aan in het tijdperk van AI

Als we dieper ingaan op de vaardigheidstrends, zien we dat L&D-professionals een aantal aanvullende menselijke vaardigheden (of softskills) toevoegen om te voldoen aan de eisen en mogelijkheden van het AI-tijdperk.

En mogelijk ligt het voor de hand maar: vergeet niet uw eigen leerproces prioriteit te geven.



van de L&D-professionals in de Benelux is het ermee eens dat **menselijke vaardigheden**, of softskills, steeds belangrijker worden.

Vaardigheden die L&D helpen wereldwijd succesvol te zijn in 2024:

'Menselijke vaardigheden' met de hoogste groeicijfers van oktober 2022 tot oktober 2023 onder L&D-professionals wereldwijd:

	Groei per jaar
Sociale vaardigheden	+73%
Presentatievaardigheden	+64%
Probleemoplossend vermogen	+57%
Peoplemanagement	+57%

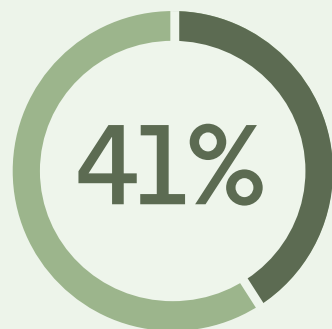
Prioriteit 4

Omarm de kracht van constante groei

Naarmate vaardigheden zich ontwikkelen om mee te groeien met de mogelijkheden van AI, zullen learning en groei centraal staan in vacatures.

In toenemende mate zal het dagelijkse werk bestaan uit micro-learning (of zelfs nano-learning):- korte instructieblokken om mensen in kleine stukjes vooruitgang te laten boeken. Boeiende, gepersonaliseerde en flexibele learning helpt mensen specifieke problemen op te lossen en te investeren in hun toekomst.

Terwijl u zichzelf en uw organisatie voorbereidt op het AI-tijdperk, kunt u inspiratie opdoen in de dertien behapbare stukken informatie hieronder. De gedachten zijn beknopt, maar de visies zijn groot.



van de L&D-teams in de regio is van plan om microlearningprogramma's in te zetten in 2024.



Gedurfde ideeën

Wat als CLO's Chief Skills Officers worden?

“De meeste directieleden geven niets om learning. Als u met leidinggevenden praat, zullen hun vragen eerder gaan over bedrijfsstrategie en hoe learning eraan bijdraagt om daar te komen. Dus zelfs als Chief Learning Officers niet officieel van titel veranderen, moeten we onszelf zien als Chief Skills Officers, of Chief Upskilling Officers, die verantwoordelijk zijn voor het strategisch opbouwen van vaardigheden die tastbare resultaten voor het bedrijf zullen opleveren.”



Amanda Nolen

Medeoprichter van NilesNolen

Wat als bedrijven hun leiders stimuleren om hun talent van functie te laten veranderen?

“Uit onderzoek van LinkedIn blijkt dat slechts 19% van de medewerkers door hun organisatie wordt aangemoedigd om interne rolveranderingen te overwegen. Wat vaak een obstakel vormt, is de angst van leiders om hun toptalent te verliezen zonder de mogelijkheid om een vervanger te vinden. Stelt u zich eens een toekomst voor waarin leiders worden beschouwd als talentassistenten en worden beloond voor het overtuigen van talenten om van functie te veranderen in hun organisatie. Stelt u zich eens een toekomst voor waarin niet alleen managers, maar ook leidinggevenden zelf interne beweging ondersteunen en modelleren. Door mogelijkheden te bieden aan ons intern talent, zitten er geen grenzen aan de mogelijke innovatie voor zowel onze medewerkers als onze organisaties.”



Stephanie Conway

Senior Director, Talent Development bij LinkedIn

Wat als we carrièrepaden behandelen als een essentiële vaardigheid?

“Het benutten van relaties, het identificeren van sterke punten en interesses, en het inspelen op persoonlijke nieuwsgierigheid zijn allemaal zaken die werknemers kunnen helpen om stappen te zetten in hun carrière, en bijdragen aan het behoud binnen uw organisatie. Als u manieren vindt om medewerkers de vaardigheden en capaciteiten te leren die hen helpen om hun carrière op een zelfvoorzienende manier te navigeren, buiten de formele leermomenten om, levert dit groei op voor hen en voor uw organisatie.”



Al Dea

Oprichter bij Edge of Work

Wat als gestandaardiseerde learning verdwijnt?

“We maken de overgang van een tijdperk van gestandaardiseerde learning naar een tijdperk waarin gepersonaliseerde learning de norm is. Deze overgang bevordert de verschuiving van traditionele cursussen naar dynamische hulpbronnen voor learning. Mensgerichte professionele ontwikkeling richt zich op zelfontdekking en innerlijke leiderschapsfacetten, zoals waarden en doelen, terwijl het belang van verbinding wordt benadrukt. Al zal real-time begeleiding en inzichten bieden voor taken zoals loopbaangesprekken, strategieontwikkeling of marketingcampagnes.”



Geraldine Murphy

Global Learning Experience Manager bij The Heineken Company

Wat als we ervan uitgaan dat emotionele vaardigheden net zo belangrijk zijn als cognitieve vaardigheden?

“Emotie is niet belangrijk als het aankomt op learning. Emotie is learning. Onze reacties op onze ervaring bepalen wat we opslaan en vormen de basis van waaruit we een herinnering reconstrueren. Alleen de dingen die ons laten voelen, veranderen ons. Zeggen dat ‘emotie belangrijk is voor learning’ is zeggen dat ‘cognitieve vaardigheden belangrijk zijn voor learning’. Laten we medewerkers helpen met de dingen die ze belangrijk vinden of ze ertoe bewegen om nieuwe dingen te omarmen. We kunnen ze op twee manieren helpen.”



Nick Shackleton-Jones

CEO en oprichter van Shackleton Consulting

Wat als learning een kernpunt wordt in elke functie?

“De programma’s die L&D-professionals aanbieden, van onboarding tot mentorschap en specifieke bijscholing, gaan verder dan het opbouwen van vaardigheden. Ze helpen medewerkers om hun learning af te stemmen op hun groei binnen een bedrijf. Bij Mars worden onze medewerkers aangespoord om hun carrière in eigen handen te nemen en managers wordt de kans geboden om zowel hun eigen carrière als die van hun medewerkers te stimuleren, wat de voorwaarden schept voor een aanzienlijke interne mobiliteit. Ik geloof dat het voor elke medewerker van cruciaal belang is om prioriteit te geven aan learning, ongeacht hun titel.”



Alex Halem

Head of Learning, Mars Global Services
bij Mars, Incorporated

Wat als we de eerste dertig dagen helemaal om de medewerker laten draaien?

“Laten we onboarding veranderen in een gezamenlijke kans voor medewerkers, managers en L&D-professionals om de ‘missie’ van elke baan vorm te geven. Zelfs personen met dezelfde titel bij dezelfde organisatie hebben zelden dezelfde verantwoordelijkheden. L&D moet samenwerken met managers om de vaardigheden, learningvoorkeuren en doelen van medewerkers in kaart te brengen. Tijdens het onboarden moeten L&D-professionals aan medewerkers en managers vragen: wat zijn de doelen van de medewerker? Welke vaardigheden wilt u ontwikkelen en hoe zullen deze vaardigheden ons bedrijf ten goede komen? Stel vervolgens learningprogramma’s samen die op deze wensen zijn afgestemd. Door te beginnen met overeengekomen doelen, wordt de betrokkenheid en motivatie van de medewerker verhoogd, wat helpt om de hiaten in vaardigheden op te vullen.”



Dorna Ericksson Shafiei

VP, Talent Management bij Atlas Copco

Wat als iedereen een carrièredashboard op basis van AI had?

“In de toekomst zal iedereen een learning en developmentstrateeg op basis van AI hebben die de statistieken van hun carrière bijhoudt en in één oogopslag een dashboard aanbiedt met een overzicht van hoe ze presteren op het werk, inclusief betrokkenheidsniveaus, stemming, feedback, sterke en zwakke punten en de bijdragen aan de strategische prioriteiten van het team. AI-strategen zullen advies geven over vaardigheden en ervaringen die medewerkers nodig hebben om te slagen door data van de meest succesvolle mensen in een bedrijf te analyseren en een menu op maat samen te stellen met opties voor medewerkers om hun learning en groei te verbeteren.”



Crystal Lim-Lange

CEO en medeoprichter van Forest Wolf

Aanbevolen LinkedIn Learning-cursussen voor 2024

Basisbeginselen van communicatie



Brenda Bailey-Hughes,
Tatiana Kolovou

Eenvoudig projectmanagement



Chris Croft

Basisbeginselen van leiderschap: leiderschapsstijlen en -modellen



Alexander Lyon

Basisbeginselen van teamwork



Chris Croft

Hoe u het welzijn van uw werknemers ondersteunt



Amy Brann



Conclusie

Niemand kan de toekomst alleen bouwen

Leren op het werk is niet slechts een taak, maar een dynamische activiteit die mensen en organisaties de kans geeft om onbenut potentieel te ontgrendelen. Daarnaast is het creëren van de toekomst ook een reis. Een reis die niet per se alleen hoeft te worden afgelegd.

Contact opnemen voor meer info



Methodologie

Gegevens uit enquêtes

Voor het Workplace Learning Report 2024 van LinkedIn Learning werden 1.636 L&D-professionals en HR-professionals met L&D-verantwoordelijkheden met een zekere invloed op budgetbeslissingen, en 1.063 trainingsdeelnemers ondervraagd. De enquête werd onder meer uitgevoerd in de volgende landen: Noord-Amerika (Verenigde Staten, Canada); Zuid-Amerika (Brazilië); Azië-Pacific (Australië, Nieuw-Zeeland, India, Cambodja, Indonesië, Singapore, Maleisië, Myanmar, Filipijnen, Thailand, Hongkong) en Europa (Verenigd Koninkrijk, Ierland, België, Nederland, Luxemburg, Noorwegen, Finland, Zweden, IJsland, Denemarken, Frankrijk, Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland).

LinkedIn Learning-productonderzoek

Het inzicht dat stelt: 'Lerenden wereldwijd die carrièredoelen stellen, gaan 4x meer aan de slag met learning dan degenen die geen doelen stellen' is gebaseerd op het bestuderen van een lerenden uit een leeftijdsgroep die hun LinkedIn Learning-account tussen 6 en 10 februari 2023 hebben gestart. We volgden de betrokkenheid van deze lerenden gedurende de volgende drie maanden en vergeleken het verschil in betrokkenheid voor de tijd die werd besteed aan learning tussen lerenden die wel en lerenden die geen loopbaandoel hadden gesteld.

Methodologie

Inzichten van LinkedIn-platform

De inzichten over gedrag in dit rapport zijn gegenereerd op basis van de miljarden gegevenspunten van de 900 miljoen LinkedIn-leden in meer dan 200 landen.

Specifieke analyses:

Data over snelst groeiende vaardigheden

Bij deze analyse wordt gekeken naar de snelst groeiende vaardigheden onder L&D-professionals (wereldwijd) tussen 6 oktober 2022 en 6 oktober 2023. 'Snelst groeiende vaardigheden' zijn de vaardigheden die van het ene jaar op het andere het snelst zijn gegroeid, specifiek onder L&D-professionals. Een manier om deze bevindingen te interpreteren, is door snelst groeiende vaardigheden te zien als vaardigheden die nu al belangrijk zijn en die leden van een bepaalde populatie ontwikkelen en aan hun profielen toevoegen.

Impact van leercultuur

Om vast te stellen of bedrijven een sterkere of zwakkere leercultuur hebben, berekenden we de decielen waartoe ze behoren in elk van de volgende categorieën en creëerden we een eenvoudige score-index die meer punten toekende aan bedrijven die deze componenten van de leercultuur vertoonden en minder punten aan bedrijven die niet zoveel componenten van de leercultuur vertoonden:

- **Ontwikkeling van vaardigheden:** het gemiddelde aantal vaardigheden dat medewerkers aan hun profiel hebben toegevoegd terwijl ze in de afgelopen twaalf maanden in een functie bij het bedrijf werkten.
- **Omvang L&D-team:** de identificatie van meer dan veertig L&D-beroepen en het aantal medewerkers in deze beroepen bij elk bedrijf.
- **Aan learning gerelateerde bijdragen van bedrijven:** gezien het grote volume aan bijdragen van bedrijven, gebruikten we de Bernoulli-methode om willekeurige steekproeven van bijdragen van bedrijven in de afgelopen twaalf maanden te nemen en kwantificeerden we het aantal bijdragen waarin 'learning', 'bijscholen' en 'vaardigheden' in het Engels werden genoemd.

De uitkomsten zijn als volgt gedefinieerd:

- **Interne mobiliteit:** de gegevens weerspiegelen alle activiteiten van LinkedIn-leden vanaf augustus 2023. We hebben interne mobiliteit gedefinieerd als momenten waarop een medewerker van functie veranderde binnen hetzelfde bedrijf in de 12 maanden tot en met augustus 2023. In de berekening van de interne mobiliteitspercentages namen we alleen bedrijven mee met ten minste 100 transitieën. Vervolgens berekenden we de mediaan.
- **Promoties in leiderschap:** we namen alle interne promoties in aanmerking die in de afgelopen twaalf maanden in het bedrijf plaatsvonden en berekenden het percentage leiderschapspromoties dat plaatsvond (d.w.z. het lid werd gepromoveerd tot een leidinggevende functie of hoger).
- **Behoud:** de gemiddelde tijd die alle huidige medewerkers in dienst zijn bij hun bedrijf

Gegevens uit enquêtes

Alexander Foss

Stephanie Scalice

Meng Zhao

Inzichten van LinkedIn-platform

Manas Mohapatra

Cesar Zulaica

Adriana Zurbano

Redactie en productie

Anne McSilver

Sonya Bessalel

Carl Brinker

Becki Murphy

Dankwoord

Dit verslag is gebaseerd op verhelderende bijdragen van leiders op het gebied van learning van over de hele wereld, aan wie wij onze oprechte dank verschuldigd zijn, waaronder:

Jenna Alexander van Randstad

Ekpedeme “Pamay” Bassey van Kraft Heinz

Shruti Bharadwaj van Airtel

Naphtali Bryant van Lucas Museum of Narrative Art

Stephanie Conway van LinkedIn

Al Dea van Edge of Work

Guillaume Delacour van ABB

Sara Dionne van Comcast

Dorna Eriksson Shafiei van Atlas Copco

Stephanie Fitzpatrick van UnitedHealth Group

Alexandra Halem van Mars

Dr. Terri Horton van FuturePath, LLC

Crystal Lim-Lange van Forest Wolf

Geraldine Murphy van The Heineken Company

Lori Niles-Hofmann van NilesNolen

Amanda Nolen van NilesNolen

Nick Shackleton van Shackleton Consulting

Jennifer Shappley van LinkedIn

LinkedIn  Learning