

Contact:	Elke Colpaert + 32 479 91 07 47 press@wolterskluwer.be
-----------------	--

Leergierige Belg kampt met tijdsgebrek om professioneel bij te blijven

Kluwer Opleidingen onderzoekt drijfveren voor professioneel leren

Mechelen, 26 november 2015 – De Belgische professional is erg begaan met zijn professionele ontwikkeling: bijna 80% geeft aan bij te blijven uit interesse en leergierigheid. In de meeste gevallen wordt hij daartoe gestimuleerd door een uitdagende nieuwe opdracht en veel minder door zijn manager of collega's. Dat blijkt uit een onderzoek van Kluwer Opleidingen en VOV lerend netwerk.

Met de enquête die werd uitgevoerd door iVOX in september 2015, brengt Kluwer Opleidingen, onderdeel van Wolters Kluwer, in samenwerking met VOV lerend netwerk in kaart wat de Belgische professional drijft om bij te leren. Er namen 2.540 professionals deel aan het onderzoek, onder wie 533 managers, 842 HR-verantwoordelijken en 1.165 medewerkers.

De Belgische professional is leergierig en klaar voor de toekomst

Uit een eerder onderzoek van Kluwer Opleidingen bleek dat meer dan twee op de drie Belgische professionals ervan overtuigd zijn dat hun job er binnen vijf jaar helemaal anders uitziet. Toch voelt 81% zich klaar om op professioneel vlak het hoofd boven water te houden. Daar moet wel constant aan gewerkt worden.

Uit de nieuwe analyse blijkt namelijk dat de Belgische professionals net de toekomst als een reden aangeeft om bij te leren. Maar de allerbelangrijkste reden om bij te blijven is voor acht op de tien respondenten persoonlijke interesse en leergierigheid.

Wordt u gestimuleerd om te leren door uw manager? Of net niet?

43% van de respondenten ervaart 'een uitdagende nieuwe taak' als een extra stimulans om te leren. Op grote afstand volgen de bedrijfscultuur (25%), technologie (23%) en de manager (21%). Opvallend is dat HR en management dat helemaal anders inschatten: 36% noemt de bedrijfscultuur als stimulans en 44% stelt dat de manager een grote stimulans is voor de medewerkers. Ook Gen Y, medewerkers jonger dan 30 jaar, schatten de kracht van managers en collega's als trigger om te leren hoger in.

De manager wordt door bijna een op de tien respondenten niettemin ervaren als een belemmerende factor om bij te blijven. Opvallend detail: managers zelf zeggen vaker dan HR of medewerkers dat hun eigen manager een belemmering vormt voor hun leertraject.

De grootste belemmeringen om bij te leren zijn volgens de deelnemers aan het onderzoek de tijdsinvestering (55%), de beperkte opleidingsmogelijkheden (22%) en de privésituatie (17%). Ook op dit vlak overschatten HR en managers de rol van persoonlijke factoren: volgens 68% is de tijdsinvestering een belemmering, 35% ziet de privésituatie als drempel

voor medewerkers. De beperkte opleidingsmogelijkheden zijn volgens HR en het management minder vaak een belemmering dan door medewerkers wordt aangegeven.

“Het is verrassend om te zien dat de HR-verantwoordelijken en managers de stimuli en belemmeringen helemaal anders inschatten dan de medewerkers zelf. Een mogelijke verklaring kan zijn dat de antwoorden gekleurd zijn door hun eigen bedrijfsambities en toekomstplannen op vlak van leren. Informeel leren van binnenuit stimuleren is er daar ongetwijfeld één van. Het verklaart ook waarom de antwoorden van de gen Y-respondenten uit ons onderzoek veel dichter aanleunen bij de verwachtingen van HR en management. Zij zijn vragende partij voor informeel leren, en zijn de *early adopters* binnen de organisatie”, zegt Miek Wouters, Learning Consultant bij Kluwer Opleidingen.