

DE L&D MANAGER IN DE VUCA WERELD

VOLATILITY

De snelheid waarmee veranderingen zich voordoen is enorm toegenomen.

UNCERTAINTY

We kunnen niet zeker zijn van wat er zich in het heden afspeelt.

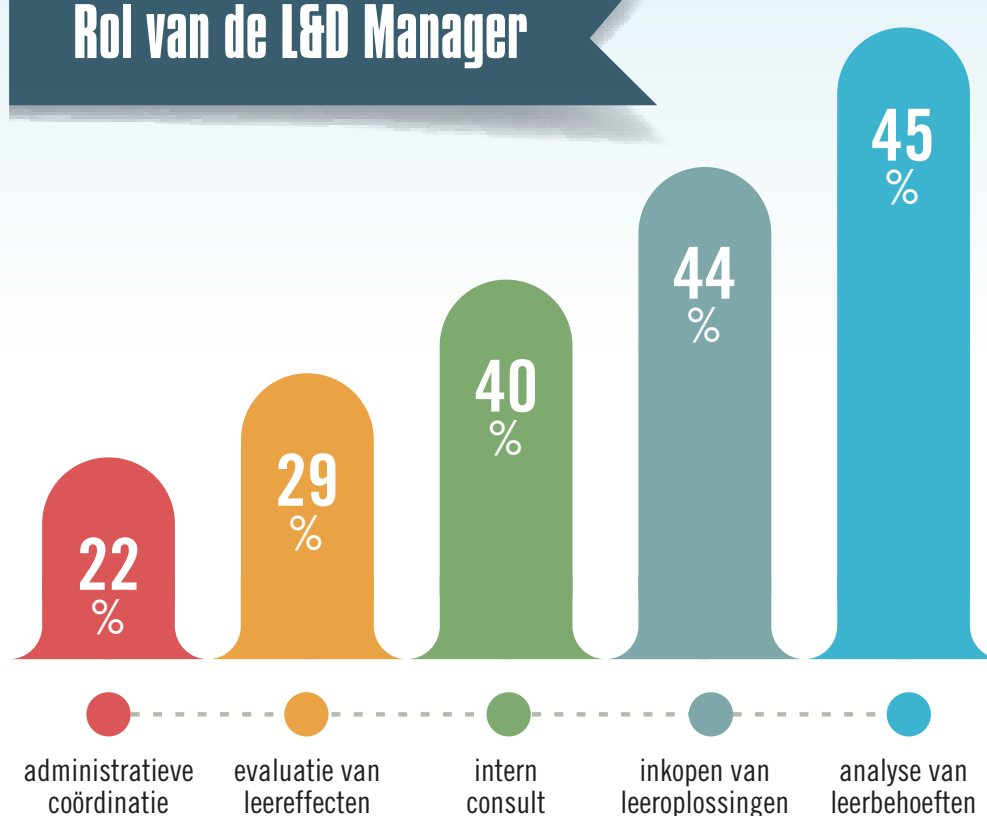
COMPLEXITY

Je kan geen eenvoudige beslissingen nemen, alles hangt met elkaar samen.

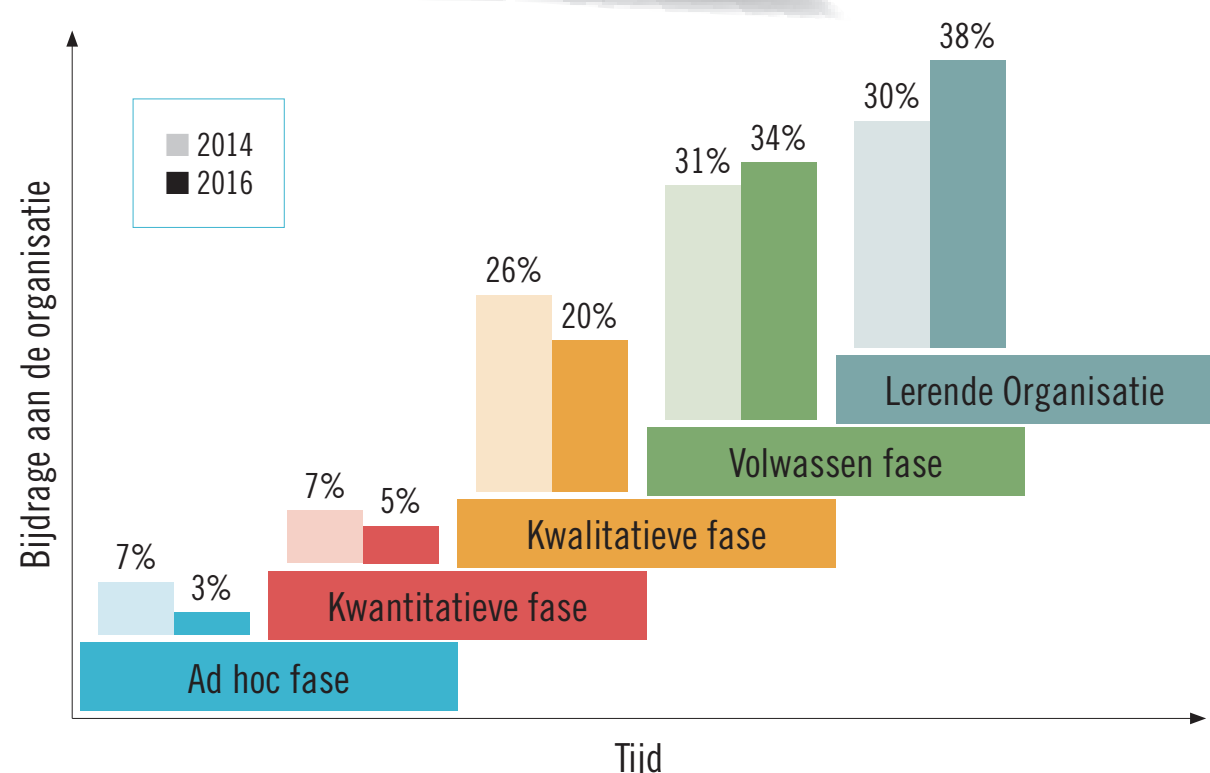
AMBIGUITY

Gebeurtenissen zijn niet meer te labelen als goed of fout.

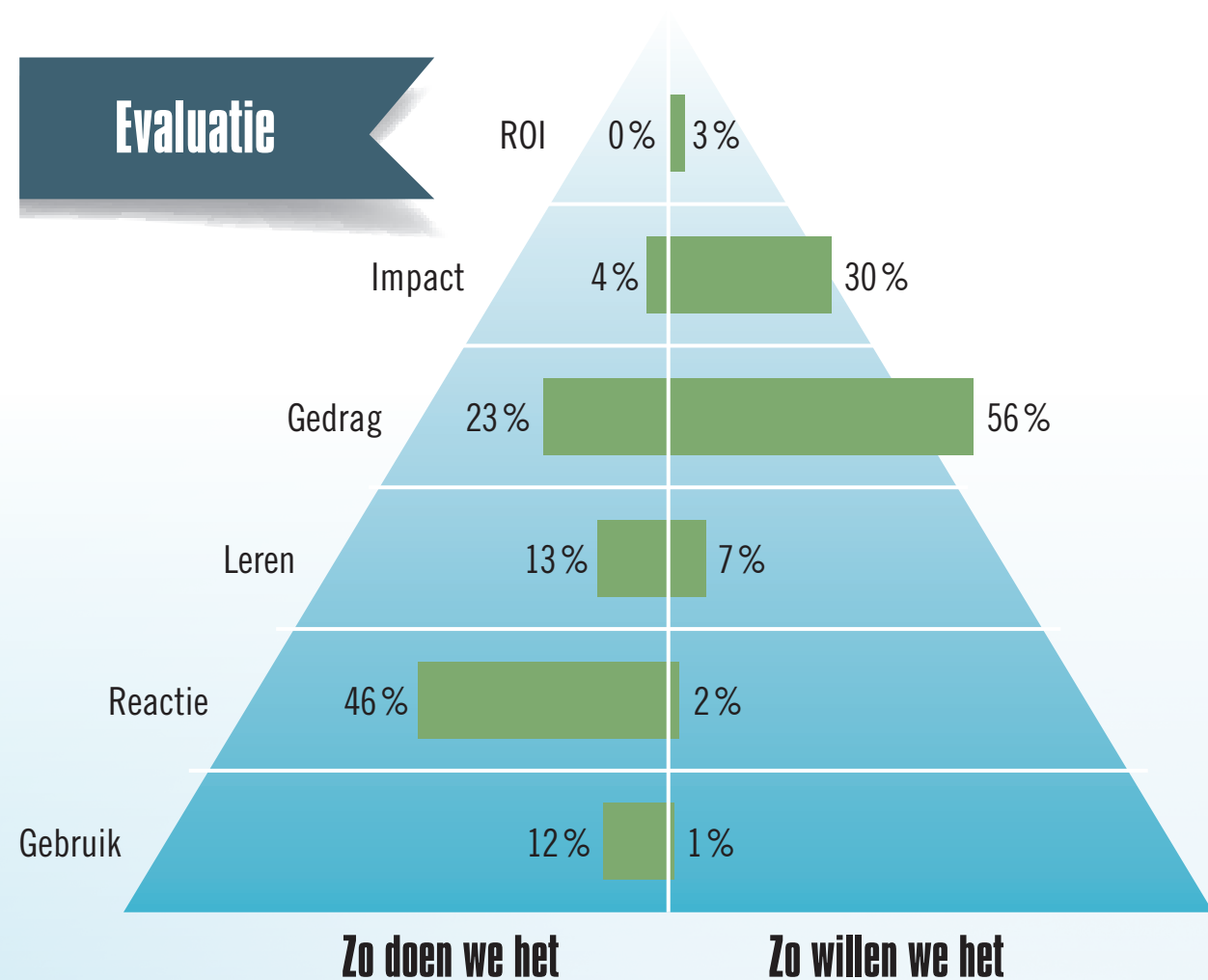
Rol van de L&D Manager



Bijdrage L&D aan de organisatie



Evaluatie



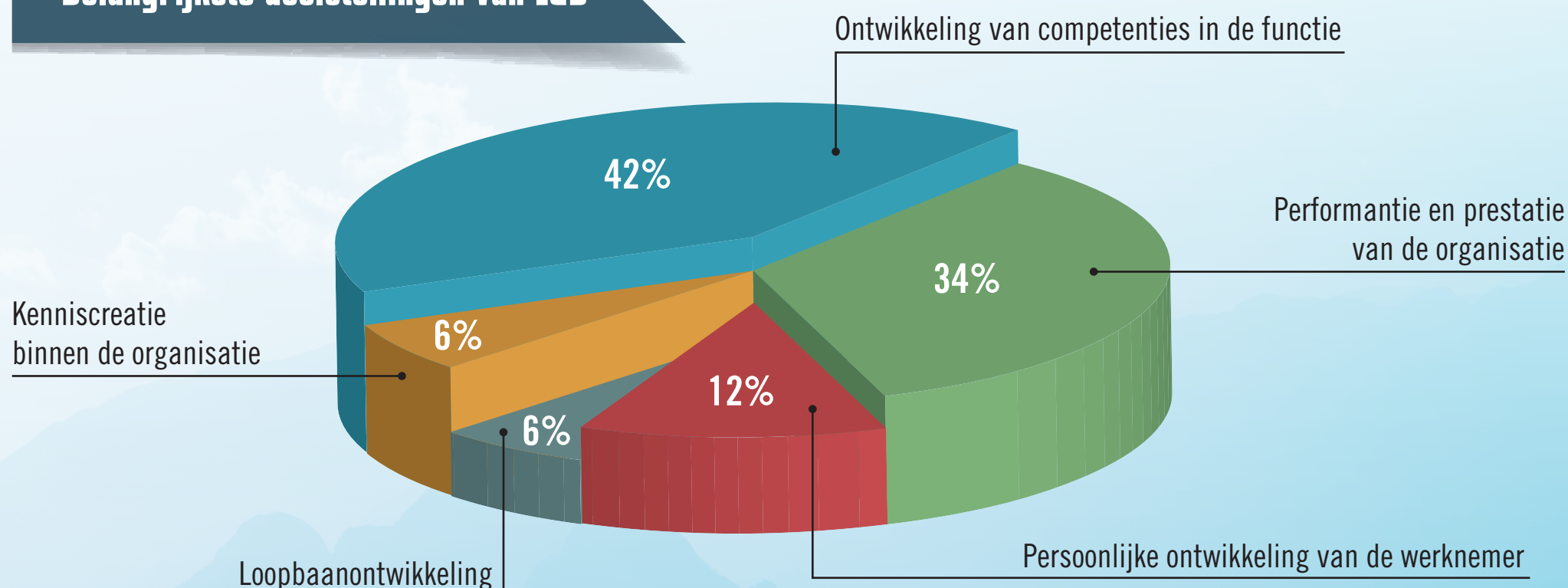
Zo gebruiken we het:

	2015	vs	2016
Om leeroplossingen aan te passen	63	➔	66
Om impact te verhogen	40	➔	47
Als bewijsmateriaal voor het management	34	➔	47
Als verantwoording voor externe normering	15	➔	18
We doen er niet veel of niks mee	8	➔	6

L&D prioriteiten in 2017 vs 2016



Belangrijkste doelstellingen van L&D



Flop 3 leervormen

Klassikale en kennisgerichte sessies

Top 3 leervormen

Persoonlijke en teamcoaching

Externe studiedagen en conferenties

Peterschap en mentoring

Instructies en eenpuntslessen

E-learning / online cursussen



Gebruik nieuwe media als leertool

	NIET TOEGELATEN	TOEGELATEN		
		NIET GEBRUIKT	GEBOUW	
			INFORMEEL	FORMEEL
2015	27%	45%	20%	8%
2016	24%	47%	22%	7%

Initiatiefnemer voor leeractiviteiten

L&D/HR-AFDELING OF MANAGEMENT?

	2015	2016	
Management	28%	27%	HR/L&D
HR/L&D	22%	22%	Management

DIRECT LEIDINGGEVEND OF INDIVIDUELE MEDEWERKER?

	2015	2016	
Leidinggevende	26%	25%	Individu
Individu	21%	21%	Leidinggevende

CHECK IN DEZE GIDS ALLE DETAILS.



LE L&D MANAGER DANS UN MONDE VUCA

VOLATILITY

La vitesse à laquelle les changements se produisent est bien plus rapide.

UNCERTAINTY

Nous ne pouvons être certains de ce qu'il se passe au présent.

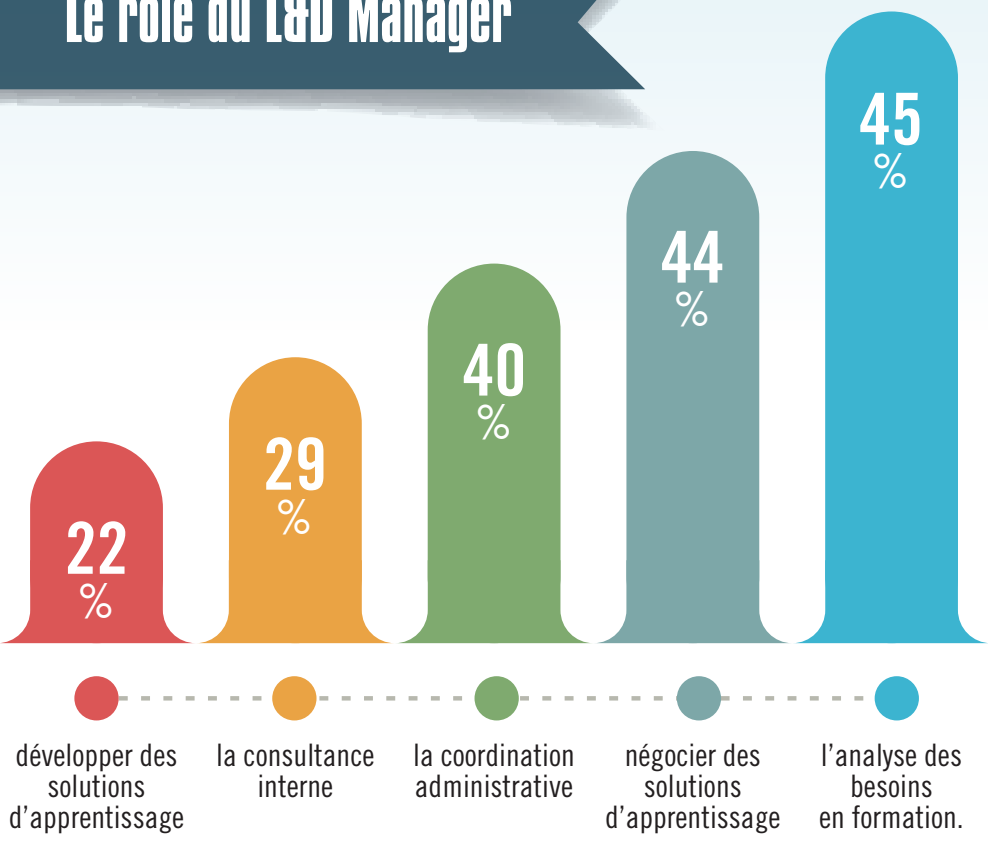
COMPLEXITY

Impossible de prendre des décisions faciles, tout est interdépendant.

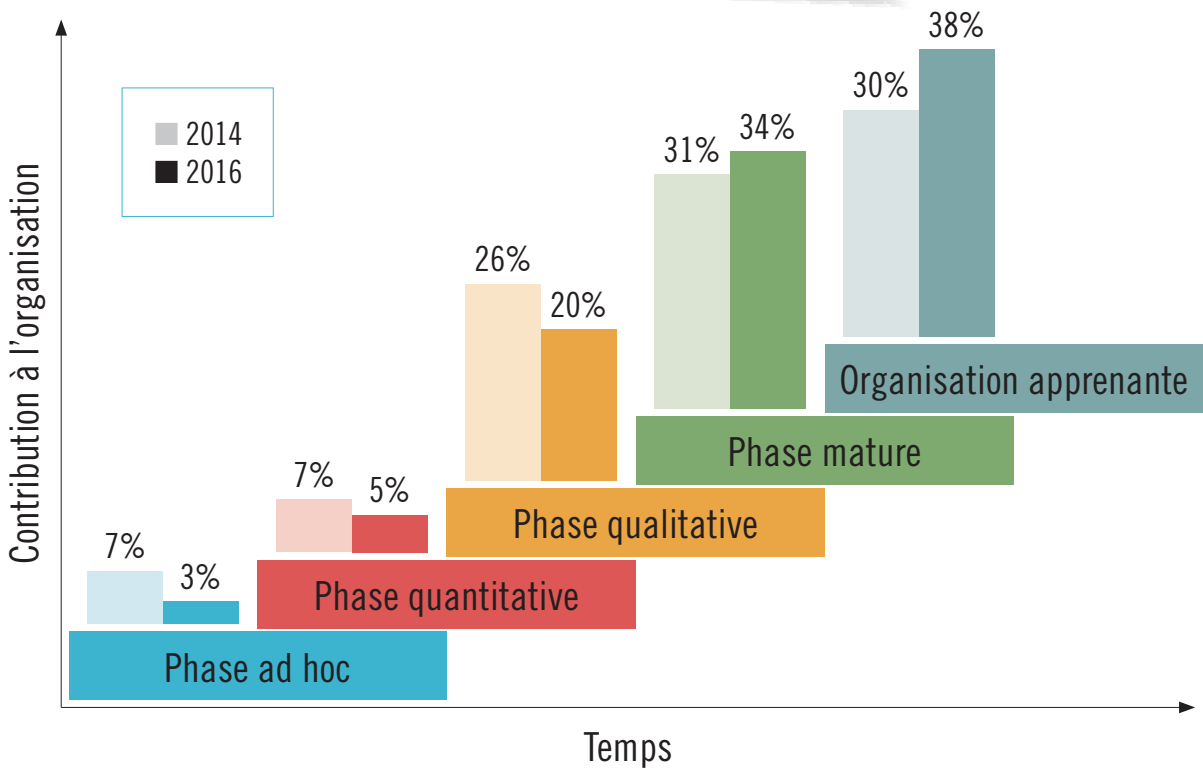
AMBIGUITY

On ne peut plus qualifier les événements de bons ou mauvais.

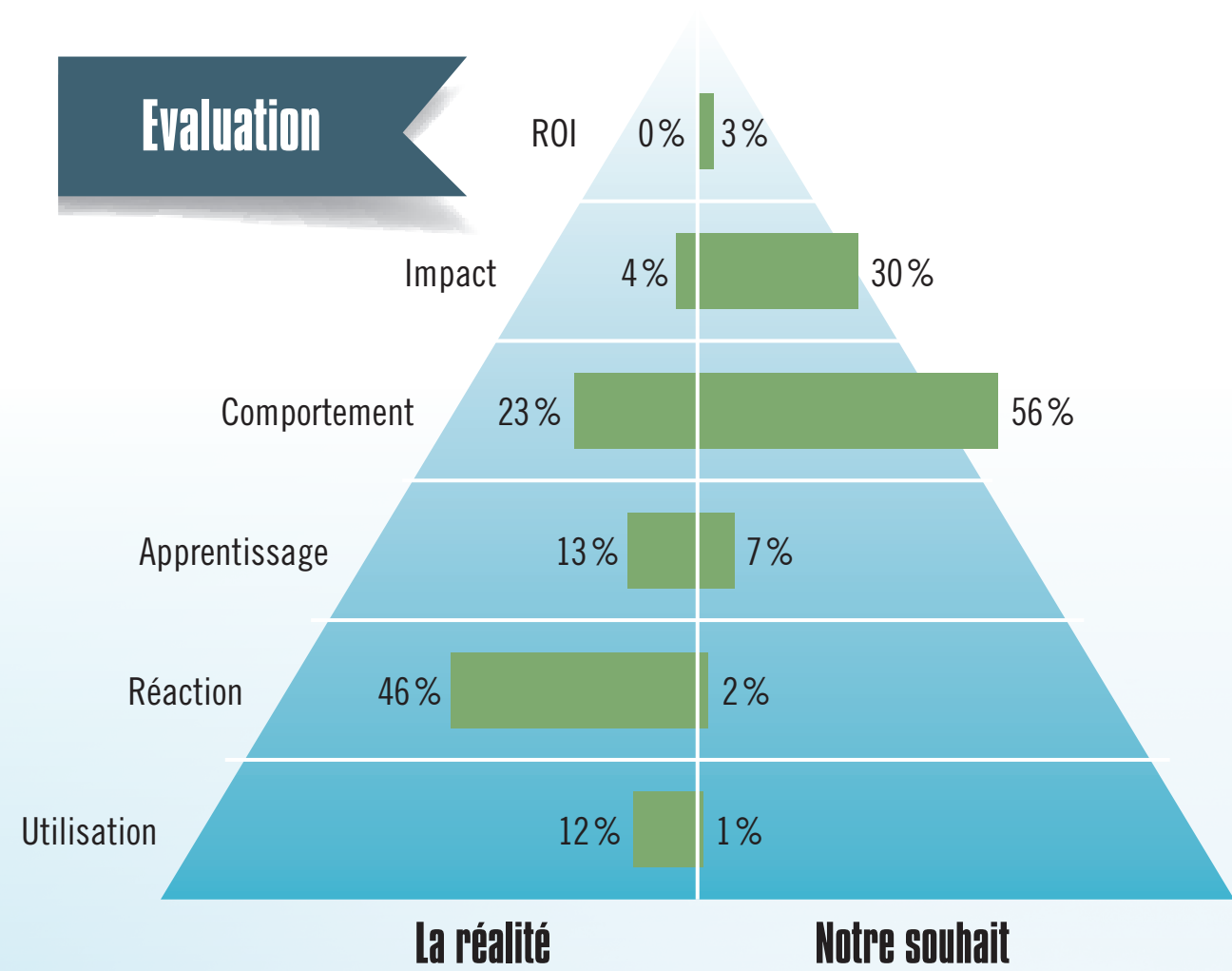
Le rôle du L&D Manager



Contribution du L&D à l'organisation



Evaluation



L'utilisation que nous en faisons:

	2015	vs	2016
Pour adapter les solutions d'apprentissage	63	➔	66
Pour augmenter l'impact	40	➔	47
Comme matériel justificatif pour le management	34	➔	47
Comme justification vis-à-vis de normes extérieures	15	➔	18
Nous n'en faisons rien ou pas beaucoup	8	➔	6

Priorités L&D en 2017 vs 2016



Flop 3 des formes d'apprentissage

Sessions en classe orientées connaissances

Top 3 des formes d'apprentissage

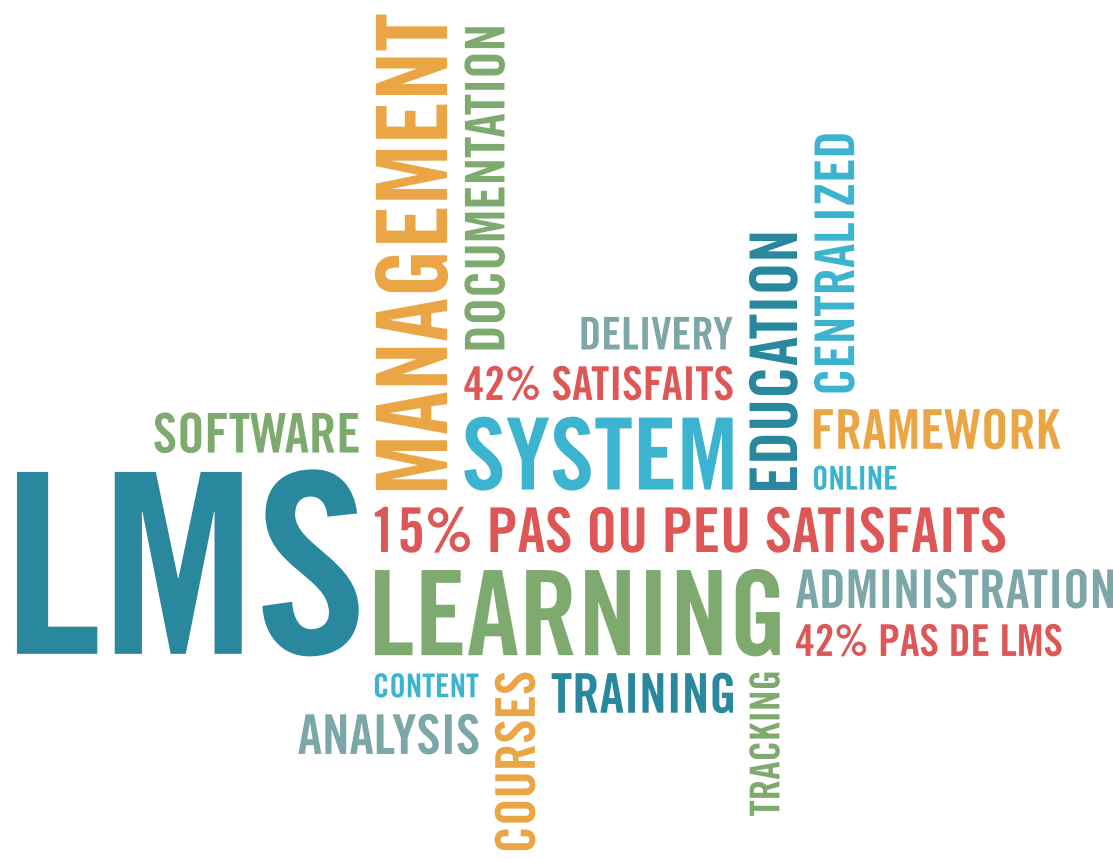
Coaching personnel et en équipe

Journées d'étude externes et conférences

Parrainage et mentors

Instructions et leçons à un endroit

E-learning / formations en ligne



Utilisation des nouveaux médias comme outil d'apprentissage



PAS AUTORISÉS

AUTORISÉS

PAS UTILISÉS

UTILISÉS

DE MANIÈRE INFORMELLE

DE MANIÈRE FORMELLE

	PAS AUTORISÉS	PAS UTILISÉS	UTILISÉS (INFORMELLE)	UTILISÉS (FORMELLE)
2015	27%	45%	20%	8%
2016	24%	47%	22%	7%

Initiateur des activités d'apprentissage

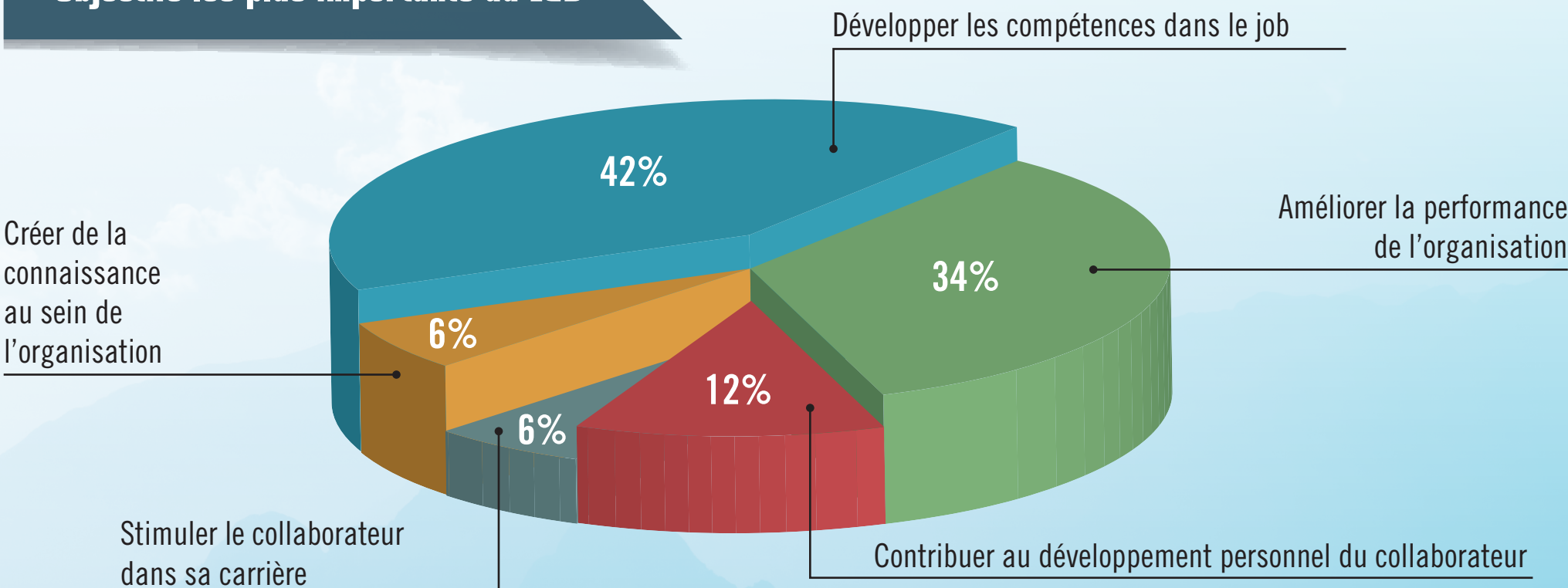
DÉPARTEMENT L&D/RH OU MANAGEMENT

	2015	2016
Management	28%	27%
RH/L&D	22%	22%

RESPONSABLE DIRECT OU COLLABORATEUR INDIVIDUEL?

	2015	2016
Responsable	26%	25%
Individu	21%	21%

Objectifs les plus importants du L&D



CONSULTEZ TOUS LES DÉTAILS DANS CE GUIDE.

