



Monitor 2023

‘De hedendaagse professional’

Een praktijkonderzoek namens de Academie voor Werkpleklers (AvW) over de kenmerken van de hedendaagse professional en zijn behoefte en bereidheid om te leren en ontwikkelen

Jorina Maidman - Februari 2024



Inhoudsopgave

Onderzoeksverantwoording	pagina 3
Resultaten kenmerken DHP (tabel 1, 2, 3)	pagina 5
Resultaten leer- en ontwikkelbehoefte en bereidheid (grafiek 1 & 2)	pagina 7
Conclusie & Aanbevelingen	pagina 8
Bijlage 1 Leer- en ontwikkelbehoefte en -bereidheid	pagina 10
Bijlage 2 De vragenlijst	pagina 11



Onderzoeksverantwoording

De monitor naar de kenmerken en houding van de huidige werkende professional komt voort uit ons onderzoek naar de ervaringen en inzichten van 10 jaar werkpleklers bij 65 organisaties. Het participeren aan het werkpleklers werd steeds verklaard vanuit het Model van Werkpleklers met leertechnologie, de betrokkenen deelnemers, hun begeleiders en leidinggevendenden of vanuit de rol van de organisatie. Daaruit kregen wij de indruk dat er een verandering gaande was in de kenmerken en houding van de deelnemers. De AvW is daarna gaan monitoren wat de kenmerken en houding is van de hedendaagse professional met de volgende **probleemstelling**:

In hoeverre is er een samenhang tussen de kenmerken van de hedendaagse professionals en zijn behoefte en bereidheid om te leren en zich te ontwikkelen?

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden hebben we een vragenlijst ontwikkeld, feedback op ontvangen, en weer bijgesteld tot de huidige versie (zie bijlage 2). We hebben niet de pretentie dat het een valide, wetenschappelijk meetinstrument is, maar de uitvoering was wel zorgvuldig en de metingen zijn betrouwbaar. De conclusies zijn zeker niet generaliseerbaar voor alle professionals in Nederland.

De vragenlijst heeft (tweemaal) een twintigtal kenmerken en stelde twee vragen over zijn leer- en ontwikkelbehoefte en leer- en ontwikkelbereidheid.

We hebben de variabele Leer- en ontwikkelbehoefte en Leer- en ontwikkelbereidheid geoperationaliseerd met behulp van een aantal vragen over hun privé en werksituatie, zie bijlage 1. We hebben de respondenten wat hun leeractiviteiten (alle vormen van leren: opleiding, workshop, werkpleklers, training, e-learning etc.) betreft, onderscheiden in drie categorieën:

1. Niet actieven, zij hebben de afgelopen 6 maanden minder dan 30 uur actief geleerd;
2. Onlangs actieven, zij hebben de afgelopen 6 maanden minstens 30 uur actief geleerd;
3. In opleiding, zij volgen nu actief een opleiding.

In de analyse worden de laatste twee categorieën soms samengevoegd tot de Leeractieven.

De dataverzameling ging als volgt:

- Open inschrijving via advertentie op website Academie voor Werkpleklers (AvW);
- Open inschrijving via bericht op LinkedIn van AvW en Jos;
- Via mail uitnodigen van potentiële respondenten die door relaties werden voorgedragen;
- Via gegeven Webinars.

In totaal hebben 109 professionals uit verschillende sectoren en met uiteenlopende werkervaring, de vragenlijst volledig ingevuld. We menen dat zij een redelijke afspiegeling vormen van de gemiddelde hedendaagse professional.

Onderzoeksdata

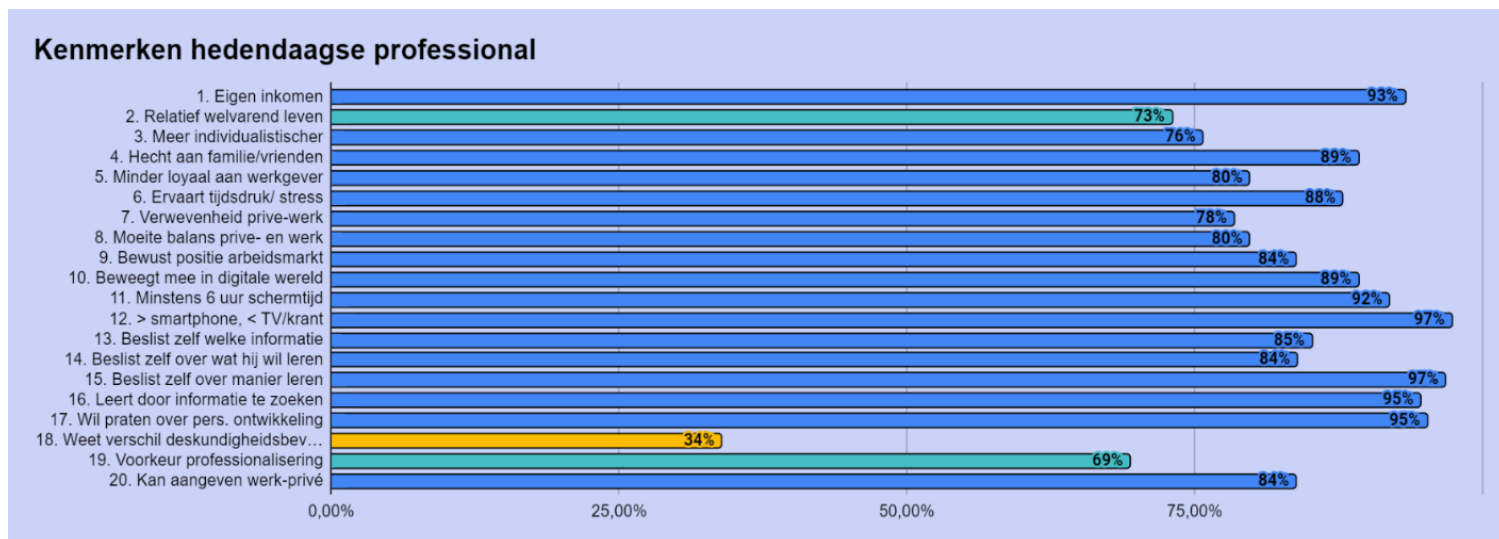
De resultaten verzamelden we via Forms en de representatie daarvan bestaat uit de volgende grafieken en tabellen:

- **Tabel 1: Kenmerken van de hedendaagse professional**
Horizontaal staafdiagram met de scores van de kenmerken waarvan de respondenten vinden dat andere professionals hierover beschikken.
- **Tabel 2: Zelfscore van de kenmerken van de hedendaagse professional**
Dia 'ik als hedendaagse professional' met de scores van de kenmerken waarover de respondenten zelf over vinden te beschikken.
- **Tabel 3: Kenmerken van de leer- en niet leeractieven**
Horizontaal staafdiagram met de scores van kenmerken waarover zij zelf beschikken gesplitst in de leeractieve en de niet-leeractieve respondenten. Met de leeractieven bedoelen we de professionals die de 6 maanden voor het invullen van de vragenlijst minstens 30 uur geleerd hebben, dit kunnen alle vormen van leren zijn. Bij de niet-leeractieven is dit dus minder dan 30 uur.
- **Grafiek 1: Leer- en ontwikkelbehoefte en bereidheid van alle respondenten**
Een grafiek met op de assen de beleving van alle respondenten over hun werk- en leeromgeving EN de beleving van hun privé omgeving in de afgelopen 6 maanden. Door deze te combineren (60/40%) wordt de leer- en ontwikkelbehoefte en -bereidheid van de respondenten afgeleid. De grafiek geeft de leer- en ontwikkelbehoefte en -bereidheid van de respondenten aan.
- **Grafiek 2: Leer- en ontwikkelbehoefte en bereidheid gesplitst naar leeractiviteiten**
Een grafiek met de leer- en ontwikkelbehoefte en -bereidheid van de leeractieven en de niet leeractieve respondenten en een extra groep uitgelicht die op dat moment echt in opleiding waren.

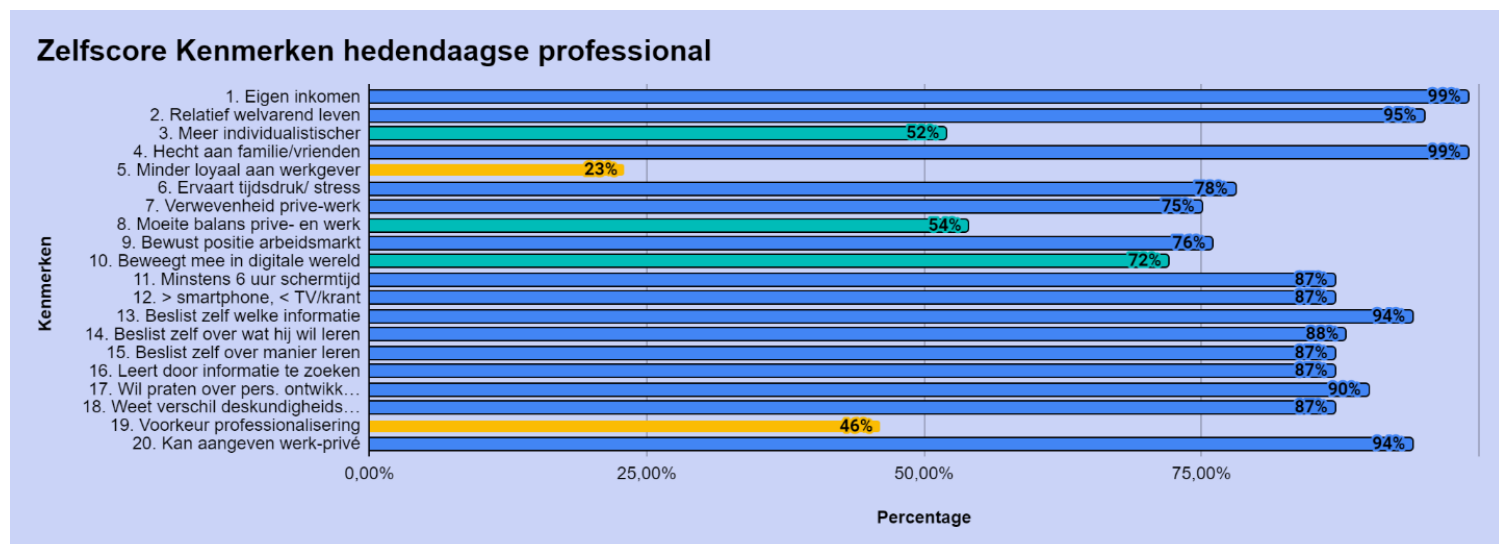
Resultaten

Tabel 1: Kenmerken de hedendaagse professional

Scores: geel = < 50% , groen = >50%, blauw = >75%



De tabel laat zien dat de respondenten vinden dat alle genoemde kenmerken voor minstens 69% van toepassing zijn op de hedendaagse professionals in Nederland behalve dat men niet goed het verschil weet tussen deskundigheidsbevordering en professionalisering.



Tabel 2: Zelfscore van de kenmerken van de hedendaagse professional

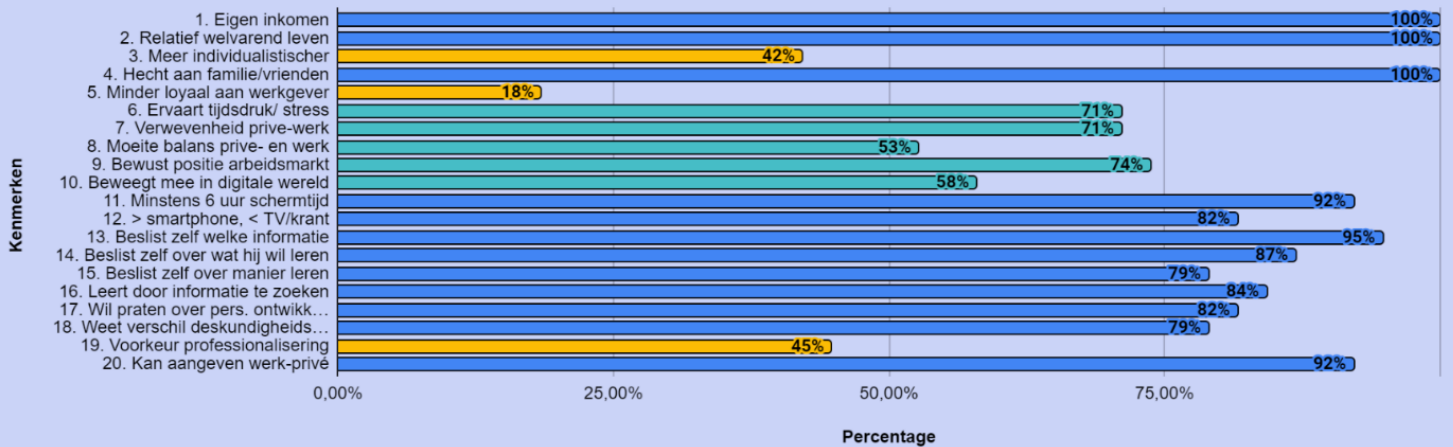
Scores: geel = < 50% , groen = >50%, blauw = >75%

Opvallend in de tabel is dat de respondenten zich wat andere kenmerken toedichten in vergelijking met anderen (zie vorige tabel). De meeste (16 v.d. 20) kenmerken worden bevestigd, maar men vindt zichzelf minder individualistisch (52%), meer loyaal aan eigen werkgever en heeft iets minder moeite met privé- en werkbalans. Bovendien vinden ze dat ze meer weten over het verschil tussen professionalisering en deskundigheidsbevordering (87% versus 34% in vorige tabel) waarbij ze minder voorkeur voor professionalisering laten zien (46% versus 69%).

Tabel 3: Vergelijking kenmerken van de leeractieven en niet leeractieven

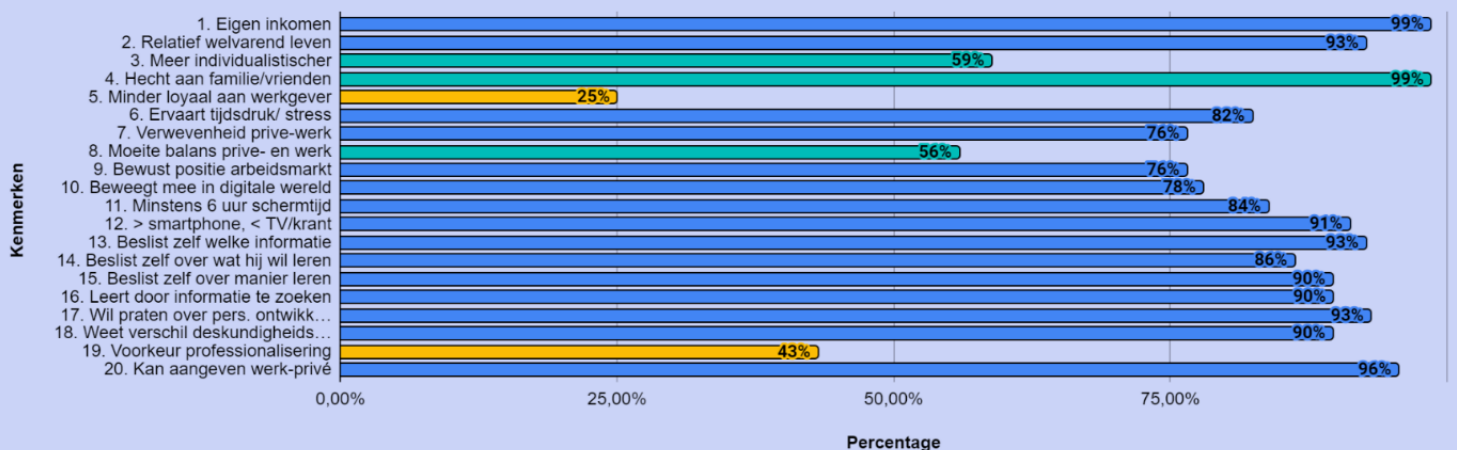
Scores: geel = < 50% , groen = >50%, blauw = >75%

Kenmerken hedendaagse professional (niet leeractieven)



Onderstaande resultaten worden met elkaar vergeleken.

Kenmerken hedendaagse professional (leeractieven)



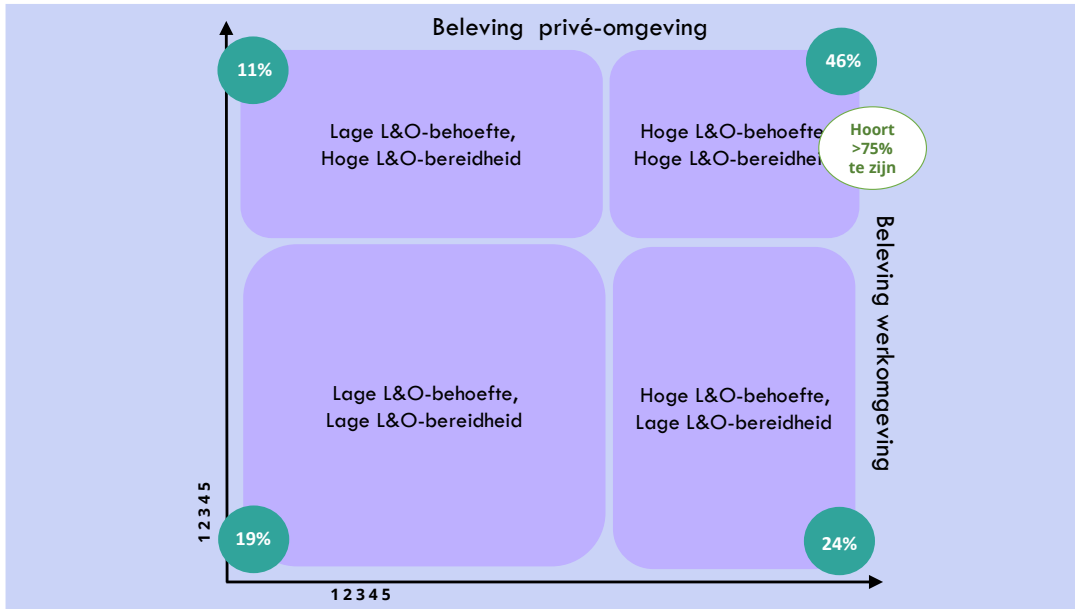
We kijken naar verschillen van meer dan 10%.

De tabel laat zien dat de meeste kenmerken van leeractieven en niet-leeractieven overeenkomen, behalve dat leeractieven individualistischer zijn (59 vs. 42%) en meer werkdruk (82 vs. 71%) ervaren.

Resultaten leer- en ontwikkelbehoefte en bereidheid (grafiek 1 & 2)

Grafiek 1: Leer- en ontwikkelbehoefte en bereidheid van alle respondenten

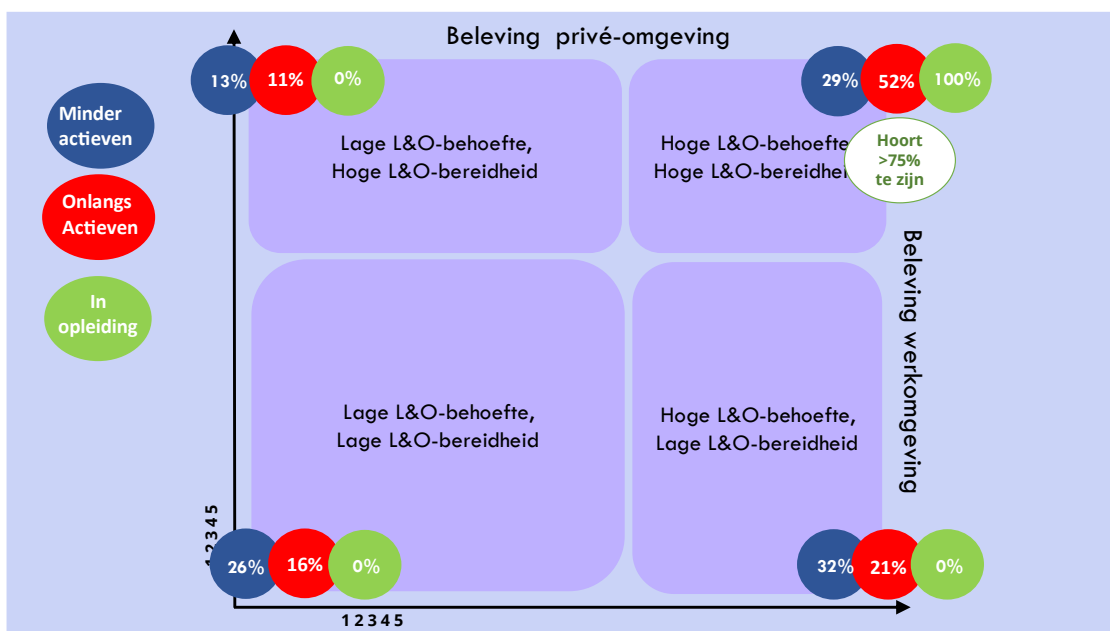
Een grafiek met op de assen de beleving van alle respondenten over hun werk- en leeromgeving EN de beleving van hun privé omgeving in de afgelopen 6 maanden. Door deze te combineren (60/40%) wordt de leer- en ontwikkelbehoefte en -bereidheid van de respondenten afgeleid. De grafiek geeft de leer- en ontwikkelbehoefte en -bereidheid van de respondenten aan.



De grafiek laat zien dat de leer- en ontwikkelbehoefte zowel als de leer- en ontwikkelbereidheid van alle respondenten laag is (46 vs. 75%). Opvallend is dat de behoefte (46+24%) aanzienlijk hoger ligt, maar dat de bereidheid achterblijft.

Grafiek 2: Leer- en ontwikkelbehoefte en bereidheid gesplitst naar leeractiviteiten

Een grafiek met de leer- en ontwikkelbehoefte en -bereidheid van de leeractieve de niet leeractieve respondenten en de respondenten die in opleiding waren apart uitgelicht.



Conclusies en aanbevelingen

Deze conclusie belicht de meest opvallende **verschillen in** de resultaten en biedt een antwoord op de onderzoeksvraag. We concluderen dat de kenmerken van de huidige professional zijn:

DE HEDENDAAGSE PROFESSIONAL

© Academie voor Werkplekleren, jan'24



De hedendaagse professionals suggereren dat de loyaliteit aan de werkgever afneemt, maar de zelfscores tonen aan dat dit niet het geval is.

Ook suggereren zij dat er een gebrek aan inzicht is bij de gemiddelde professional over het onderscheid tussen 'deskundigheidsbevordering' en 'professionalisering'. Ze beschouwen zichzelf echter als bekend met het verschil en geven de voorkeur aan professionalisering.

Zij vinden dat andere professionals meer individualistisch handelen dan 5 jaar geleden, maar erkennen dat niet van zichzelf.

Leer- en ontwikkelbehoefte en bereidheid

In zijn algemeenheid is de Leer- en ontwikkelbehoefte en -bereidheid van professionals (te) laag. Er is nog wel een redelijke behoefte (70%), maar de bereidheid blijft achter hetgeen zowel is toe te schrijven aan de privé als aan de werksituatie.

Bij het vergelijken van de drie groepen blijkt dat naarmate hun actieve leerbereidheid afneemt, ook de behoefte en bereidheid tot leren verminderd. Dit resulteert in een categorie van 'afhakkers'.

Met deze inzichten kunnen we de onderzoeksvraag beantwoorden;

In hoeverre is er een samenhang tussen de kenmerken van de hedendaagse professionals en zijn behoefte en bereidheid om te leren en zich te ontwikkelen?

Een patroon wordt duidelijk: minder actieve betrokkenheid leidt geleidelijk tot afhaken. Opvallende verschillen zijn merkbaar in leerbehoeften en -bereidheid. Hoewel professionals zelf kunnen beslissen, blijkt een groot deel dit niet te doen, wat resulteert in verminderde activiteit en uiteindelijk afhaken. Dit gebrek aan eigenaarschap over leren en ontwikkelen bij professionals kan een belangrijke verklaring zijn waarom opleidingsbudgetten niet volledig worden benut en waarom leren naar de achtergrond verschuift. Dit komt overeen met bevindingen van het onderzoek van werkgeversvereniging AWWN¹.

Het onderzoek van het AWWN schrijft namelijk het volgende; *De motivatie ontbreekt voor het volgen van een opleiding. Volgens werkgevers zijn hier verschillende redenen voor. Het heeft vaak te maken met eerdere (negatieve) leerervaringen. Werknemers vinden het soms niet nodig voor het werk dat ze doen (want het gaat toch goed zo). Of de leeftijd van de werknemer speelt een rol. Een van de respondenten geeft aan: “Door de hoge gemiddelde leeftijd neemt de motivatie bij werknemers om te blijven leren en ontwikkelen in de tijd af. Zij zijn meer bezig met het halen van de eindstreep.”*

Onze samenvattende conclusie is dat de huidige manier waarop leren en ontwikkelen in organisaties wordt aangeboden in overwegend opleidingen, cursussen, trainingen en e-learning (samen deskundigheidsbevordering) steeds minder aansluit bij wat de professional wil en kan volgen.

Leren is naar de rand van de dag verschoven en de bestaande aanpak incl. de ruime financiële opleidingsbudgetten blijken dat niet te kunnen veranderen.

Aanbevelingen

We hebben als aanbevelingen voor organisaties respectievelijk professionals.

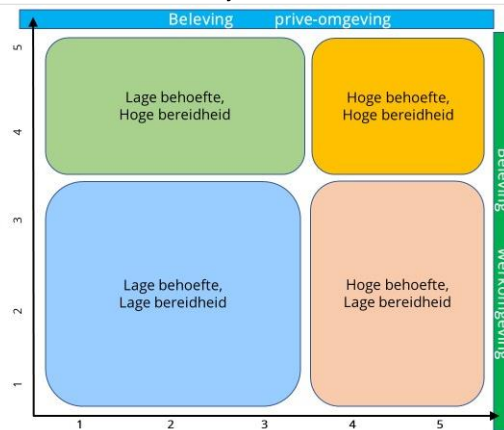
- Zorg dat professionals een meer centrale rol in de organisatie gaan spelen en mede-eigenaar worden als het gaat om het leren en ontwikkelen.
- Zorg dat leren en ontwikkelen naar het hart van de organisatie verschuift, kies voor een heel ander perspectief van leren en ontwikkelen en veranker het leren en ontwikkelen zodat verdere groei mogelijk blijft.
- Verken en adopteer een samenhangende visie en aanpak op leren met alternatieve en boeiende leerbenaderingen zoals ontwikkelgericht leren, professionaliseren en mogelijk werkplekleren.

¹ Werkgeversvereniging AWWN, E. Brul (2024): <https://www.awvn.nl/duurzame-inzetbaarheid/publicaties/opleidingsbudgetten-beter-benutten-om-vaardigheden-op-peil-te-houden/>

Bijlage 1 Leer- en ontwikkelbehoefte en -bereidheid

Leer- en Ontwikkelbehoefte en -bereidheid					
Hieronder is het begrip Leer- en ontwikkelbehoefte resp. Leer- en ontwikkelbereidheid geoperationaliseerd.					
Behoefte wil hier zeggen dat je graag je persoonlijke ambities WILT realiseren door te leren en je verder te ontwikkelen					
Bereidheid wil zeggen dat je voldoende energie (over) hebt om gericht te KUNNEN leren en je verder te ontwikkelen					
	1	2	3	4	5
In het algemeen heeft mijn prive-omgeving in de afgelopen 6 maanden	mij veel energie gekost	mij energie gekost	mij soms energie gekost en soms energie	mij energie opgeleverd	mij veel energie opgeleverd
Mijn huidige werkomgeving	blokkeert mijn ambities	hindert mijn ambities	onduidelijk in haar bedoelingen	biedt me ruimte om mijn ambities te	daagt me uit mijn ambities te ontwikkelen

Door deze twee scores in onderstaande tabel in te vullen, kun je de Leer- en Ontwikkelbehoefte en Leer- en Ontwikkelbereidheid afleiden.



Redenering:

Als prive je veel energie oplevert, dan is er een hoge bereidheid om te leren en ontwikkelen

Als prive je veel energie kost, dan is er een lage bereidheid om te leren en ontwikkelen

Als jouw ambities op je werk worden uitgedaagd, dan heb je veel behoefte om te leren en je verder te ontwikkelen binnen deze organisatie

Als je werkomgeving jouw ambities blokkeert, dan heb je weinig behoefte om te leren en je verder te ontwikkelen binnen deze organisatie

Norm.

We menen dat professionals die actief leren minstens 75% een hoge leer- en ontwikkelbehoefte EN bereidheid hebben.

Bijlage 2 Vragenlijst

Onderstaande vragen over de kenmerken konden beantwoord worden met JA of NEE.

1. Heb je een eigen inkomen (salaris, beurs, uitkering, toelage) te besteden?
2. Heb je een relatief welvarend leven?
3. Denk en handel je meer individualistischer dan in het verleden (> 5 jaar geleden)?
4. Hecht je veel waarde aan familie en ook aan vriendschappen?
5. Ben je minder loyaal aan je werkgever dan vroeger (> 5 jaar geleden)?
6. Ervaar je in toenemende mate tijdsdruk en soms ook stress?
7. Ervaar je een toenemende verwevenheid tussen je privé omgeving en werk/leeromgeving?
8. Heb je afgelopen jaren meer moeite met het vinden van balans tussen privé- en werk/leeromgeving?
9. Ben je bewust van jouw positie op de arbeidsmarkt?
10. Beweeg je mee in een digitale wereld en maak je volop gebruik van sociale media?
11. Heb je dagelijks minstens 6 uur schermtijd (laptop, telefoon, tablet, tv)?
12. Ben je het afgelopen jaar meer gebruik gaan maken van smartphone en minder van de TV en de krant?
13. Beslis je zelf of je je verdiept in nieuwe ontwikkelingen (zoals AI)?
14. Beslis je zelf over wat (welke cursus, training, coaching, werkplekleren) je wilt leren?
15. Beslis je zelf over de manier waarop je wilt leren?
16. Leer je in toenemende mate door zelf informatie op het internet te zoeken?
17. Wil je in toenemende mate meepraten over jouw persoonlijke ontwikkeling binnen de organisatie?
18. Weet je het verschil tussen deskundigheidsbevordering (training, cursus, e-learning, performance support) en professionalisering (coaching, on the job-learning, werkplekleren, talentontwikkeling)?
19. Heb je een voorkeur voor professionalisering boven deskundigheidsbevordering?
20. Ben je in staat om periodiek aan te geven hoe je jouw privé-omgeving en je werk- en leeromgeving beleeft?

Onderstaande vragen gaan over de leer- en ontwikkelbehoefte en bereidheid. Aan elk antwoord zit een score verbonden. De combinatie van de twee scores geven aan waar de respondent zich bevindt.

21. In het algemeen heeft mijn privé-leven in de afgelopen 6 maanden.... (onthoud de score die je hier geeft)

1. mij erg veel energie gekost
2. mij energie gekost
3. mij soms energie gekost, soms energie opgeleverd
4. mij energie opgeleverd
5. mij erg veel energie opgeleverd

22. Mijn huidige werkomgeving (onthoud ook deze score)

1. blokkeert mijn ambities
2. hindert mijn ambities
3. is onduidelijk in haar bedoelingen
4. biedt me ruimte om mijn ambities te ontwikkelen
5. daagt me uit mijn ambities te ontwikkelen