De opkomst van loopbaanambassadeurs

Organisaties draaien op wendbare mensen en vaardigheden. Maar liefst 38% van de L&D-professionals in EMEA geeft aan dat de kloof tussen de vaardigheden die werkgevers nodig hebben en de vaardigheden die werknemers bezitten in 2024 groter is geworden binnen hun organisatie.

Om deze kloof te overbruggen, is leren essentieel. Maar leren alleen is niet voldoende: het moet worden gecombineerd met loopbaanontwikkeling. Door te investeren in loopbaanontwikkeling kunnen werkgevers de onzekerheid die gepaard gaat met snelle veranderingen aanpakken en tegelijkertijd loyaliteit, energie en innovatie stimuleren. Met andere woorden, succesvolle organisaties worden gebouwd op sterke carrières.

Bekijk het volledige rapport

Loopbaanambassadeurs

In EMEA zegt 52% van de L&D-professionals dat hun CEO een "loopbaanambassadeurs" is.

Daarnaast vindt 90% van de L&D-professionals in EMEA dat continu leren belangrijker dan ooit is voor een succesvolle carrière. Organisaties met loopbaanambassadeurs presteren beter: ze hebben meer vertrouwen in hun winstgevendheid en hun vermogen om talent aan te trekken en te behouden.

Tip:
Loopbaanambassadeurs maken het verschil. Ze stimuleren **continu leren**, vergroten de betrokkenheid van medewerkers en zorgen voor beter **talentbehoud**. Dit draagt direct bij aan het succes en de wendbaarheid van de organisatie. Identificeer deze ambassadeurs binnen je organisatie door te zoeken naar personen die gepassioneerd zijn over de **groei van collega's** en een bewezen staat van dienst hebben in het begeleiden en ondersteunen van hun collega's.

Het maximaliseren van kansen

Toekomstgerichte organisaties combineren Generatieve AI (GAI) en loopbaanontwikkeling in een geïntegreerde strategie om wendbaarheid en groei te stimuleren.

Veel loopbaanambassadeurs zien GAI als een strategisch voordeel dat kan worden opgeschaald binnen hun organisatie. Door GAI te combineren met loopbaanontwikkeling in een samenhangende aanpak, kunnen organisaties innovatie stimuleren, productiviteit verbeteren en een cultuur van continu leren creëren.

De drie meest voorkomende loopbaanontwikkelingsinitiatieven in EMEA:

1.	Interne trainingsprogramma's:	70%
2.	Online leerplatformen:	70%
3.	Leiderschapsontwikkelingsprogramma's:	55%

Tip:
Identificeer waar binnen je organisatie **vaardigheden op het gebied van GAI** ontbreken. Analyseer de huidige vaardigheden en carrièreambities van medewerkers en ontwerp persoonlijke ontwikkelpaden die zowel de persoonlijke doelen van medewerkers als de **behoeften van de organisatie** ondersteunen. Door medewerkers **bij te scholen**, zorg je ervoor dat je workforce goed is voorbereid, terwijl je tegelijkertijd de betrokkenheid en het behoud van medewerkers vergroot.

Vooruitgang boeken

Vijf fundamenten die loopbaangericht leren kunnen versnellen

1. **Versnel de ontwikkeling van vaardigheden**
Organisaties hoeven niet langer te kiezen tussen personalisatie en schaal in leertechnologieën. L&D-professionals in EMEA zetten steeds meer in op GAI voor hun programma's, met 79% die GAI onderzoeken, testen of integreren in hun werk.

2. **Laat mensen en vaardigheden makkelijker bewegen binnen de organisatie**
Slechts 11% van de loopbaanambassadeurs in EMEA heeft een specifieke verantwoordelijke voor interne mobiliteit. Het aanstellen van verantwoordelijken binnen het bedrijf die zich richten op interne mobiliteit kan helpen bij het bevorderen van medewerkersbetrokkenheid en het ontwikkelen van vaardigheden.

3. **Meet de zakelijke impact van loopbaanontwikkelingsinitiatieven**
67% van de loopbaanambassadeurs in EMEA meet de impact van hun initiatieven via medewerkersbetrokkenheid, en 62% kijkt naar behoud om de effectiviteit van hun programma's te beoordelen.

4. **Geef managers de verantwoordelijkheid om de carrière van medewerkers te ondersteunen**
Goede managers spelen een cruciale rol in loopbaanontwikkeling en het aanleren van vaardigheden die medewerkers in staat stellen om vooruit te komen. 88% van de L&D-professionals in EMEA zegt dat menselijke vaardigheden steeds belangrijker worden.

5. **Inspireer persoonlijke loopbaanontwikkeling**
Loopbaanontwikkeling komt het beste tot zijn recht wanneer medewerkers het gevoel hebben dat ze zelf de regie over hun carrière hebben. 82% van de werknemers in EMEA is het ermee eens dat "leren een toegevoegde waarde geeft aan hun werk".

Tip:
Om de zakelijke impact te meten, gebruik je bijvoorbeeld metrics zoals **medewerkersbetrokkenheid en retentie** om de effectiviteit van je loopbaanontwikkelingsinitiatieven te beoordelen. Communiceer deze resultaten regelmatig om de waarde van L&D-programma's voor de organisatie zichtbaar te maken. Verzamel daarna proactief feedback, pas je strategie aan, stel nieuwe doelen en vergeet niet om successen te erkennen en te vieren!

Tip:
Moedig managers aan om regelmatig en **gericht loopbaangesprekken** met hun medewerkers te voeren om loopbaangericht leren te versnellen. Dit helpt hen om leer- en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden die zowel de persoonlijke loopbaandoelen als de bedrijfsdoelen ondersteunen, wat resulteert in een gemotiveerd en goed opgeleid team. Zorg ervoor dat je de resultaten blijft volgen, zodat het leerprogramma relevant blijft en goed inspeelt op de behoeften van zowel medewerkers als de organisatie.

Krijg toegang tot aanbevolen cursussen die je helpen slagen in 2025, met focus op 5 belangrijke vaardigheden: kritisch denken, relatiebeheer, mentorschap, analyse en people management.

Ontdek het volledige wereldwijde rapport.
Scan de QR-code of ga naar:
https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report

LinkedIn