

HRD Trends 2017

Hoe organiseren vakgenoten
het leren?

In samenwerking met



Voorwoord en hoofdconclusies

Dit is een jaarlijks terugkerend onderzoek door Springest in samenwerking met NIDAP. Omdat er dit jaar bijna **4.000 mensen zijn ondervraagd** analyseren we de resultaten niet alleen van het algehele bedrijfslandschap in Nederland, maar ook op sector-basis. Dit rapport is echter een verzameling van antwoorden uit alle sectoren. In totaal gaat het hier om **3.946 respondenten**. Van de ondervraagden is **28% leidinggevend en 72% uitvoerend**. Naast deze whitepaper hebben we twee andere whitepapers gemaakt: HRD Trends 2017 in de industriesector, en HRD Trends 2017 in de zorgsector.

Hoofdconclusies

Het onderzoek toont aan dat het leren bij bedrijven in toenemende mate online/digitaal plaatsvindt. Het leren is hierdoor in afnemende mate van een leerplek afhankelijk. Veel medewerkers hebben al ervaring met 'nieuwe' leermethodes als e-learning en blended learning. Intern vindt een groot deel van de kennisoverdracht nog steeds plaats in overleggen. Het intranet speelt bij interne kennisoverdrachten een kleine rol. Medewerkers worden steeds meer hun eigen opleider; interne presentaties, colleges en workshops zijn erg populair. De meest gevolgde trainingen zijn softskills als coachende - en communicatie - vaardigheden. Op MBO niveau zijn opleidingen over zorg & welzijn het meeste in trek. Op Masterniveau vooral onderwerpen als management, onderwijs en HRM. Zorg is echter daar ook het meest populair.

Medewerkers gaan veelal vanuit eigen initiatief op zoek naar een cursus of training. De medewerker krijgt hierbij wel steun van de organisatie zelf. Direct leidinggevenden hebben de grootste invloed op het kiezen van een opleiding voor de medewerker. De HR(D) afdeling heeft voornamelijk een adviserende rol en blijft op de achtergrond.

Het persoonlijk leerbudget is een groot onderwerp van discussie. Dit onderzoek toont aan dat een persoonlijk leerbudget de meerderheid stimuleert om te gaan leren, ze meer bewust maakt van leren en ervoor zorgt dat ze meer initiatief tonen om te leren.

Medewerkers zijn al gewend om vanuit eigen kracht en verantwoording een opleiding te zoeken en boeken. Maak dit proces dus zo laagdrempelig mogelijk en blijf ze hierin ondersteunen!

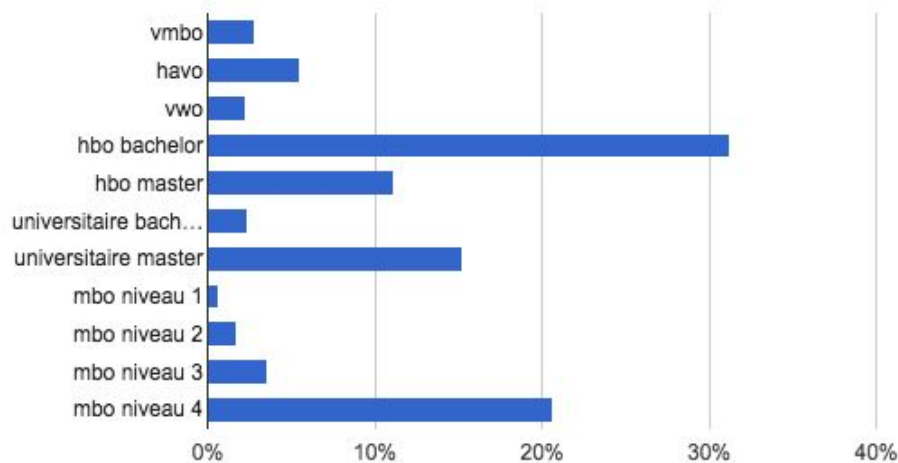
Springest gaat altijd uit van de kracht en kunde van een persoon. Daarom houden we deze conclusies kort en moedigen wij je aan om zelf conclusies - naar aanleiding van de grafieken - te trekken.

Bedrijfslandschap	3
Wat leren medewerkers?	4
Hoe is het leren georganiseerd?	12
Wat weerhoudt een medewerker om te leren?	18
Ontwikkelingen bij werknemers	20
Hoe leren medewerkers?	22
De Wet Werk en Zekerheid (WWZ)	27
Aanbevelingen en ondersteuning	29

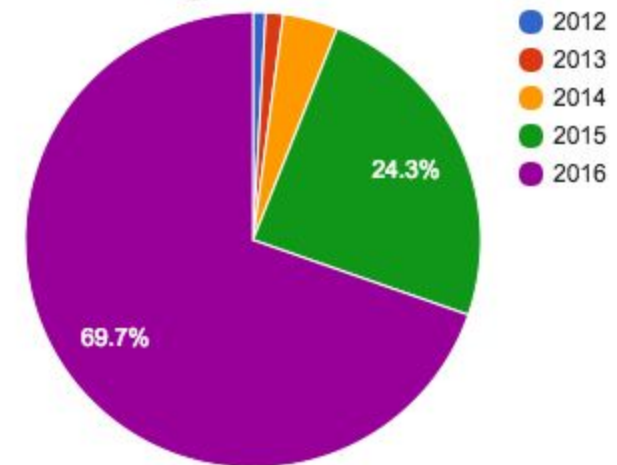
Bedrijfslandschap

- Het grootste gedeelte van de ondervraagden is opgeleid op HBO niveau. Opleidingen op MBO niveau 4 staan op de 2e plaats. Er zijn meer medewerkers met een universitaire master dan een HBO master.
- Medewerkers zijn actief bezig met hun ontwikkeling. Van de ondervraagden vroeg 70% opleidingsinformatie op in 2016 (of zocht hiernaar).

Wat is uw hoogst genoten reguliere vooropleiding?



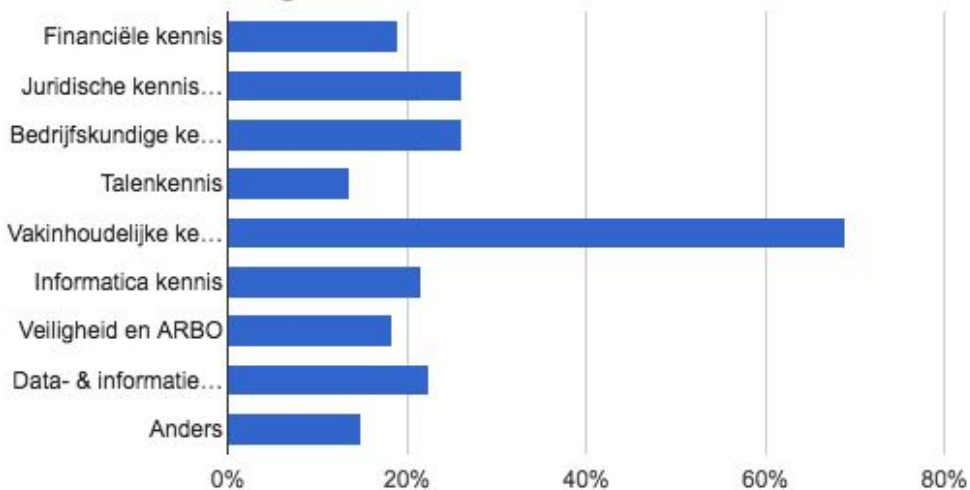
Wanneer heeft u voor het laatst informatie opgezocht of aangevraagd over een opleiding of een training?



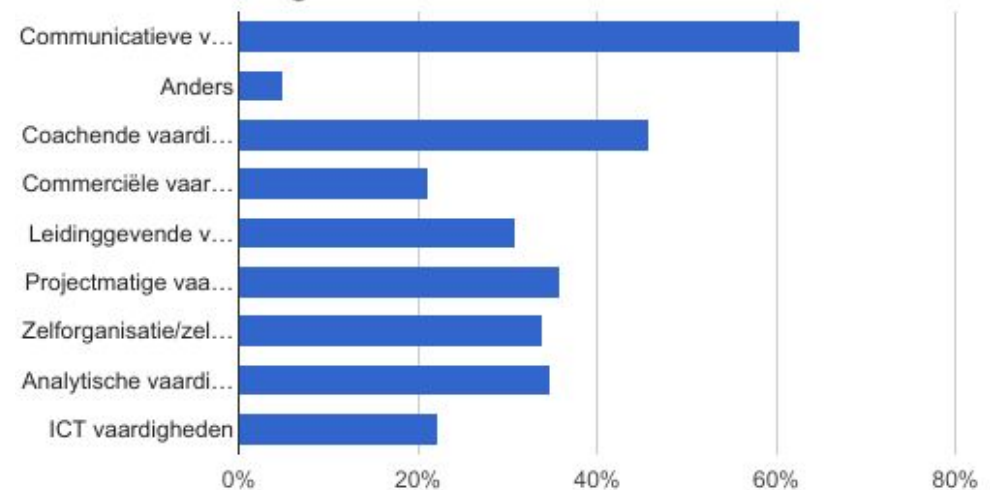
Wat leren medewerkers?

- Vakinhoudelijke kennis wordt het meeste bijgehouden. Daarna vormt de top vier zich respectievelijk door bedrijfskundige kennis, juridische kennis en data- & informatiemangement.
- Coachende en communicatieve vaardigheden zijn de meest gevolgde cursussen en opleidingen op het gebied van soft skills.

Welke kennis is belangrijk om verder te ontwikkelen in het kader van uw beroep/ vakgebied?

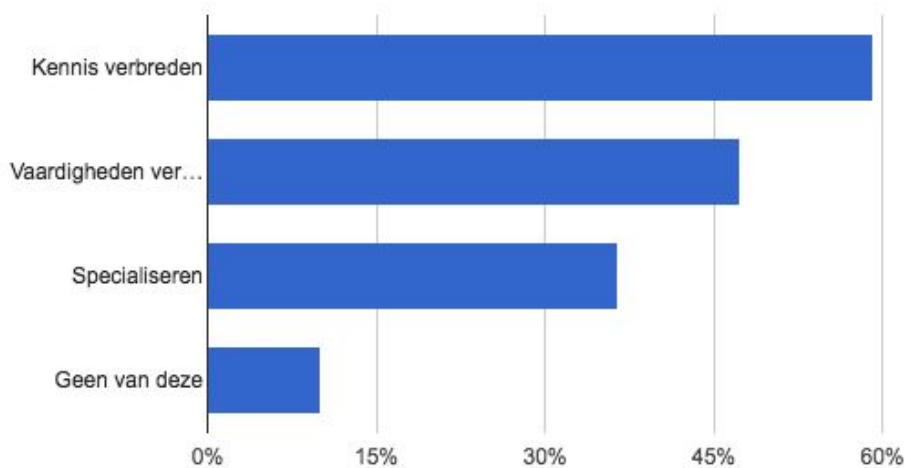


Welke soft skills zijn belangrijk om verder te ontwikkelen in het kader van uw beroep/ vakgebied?

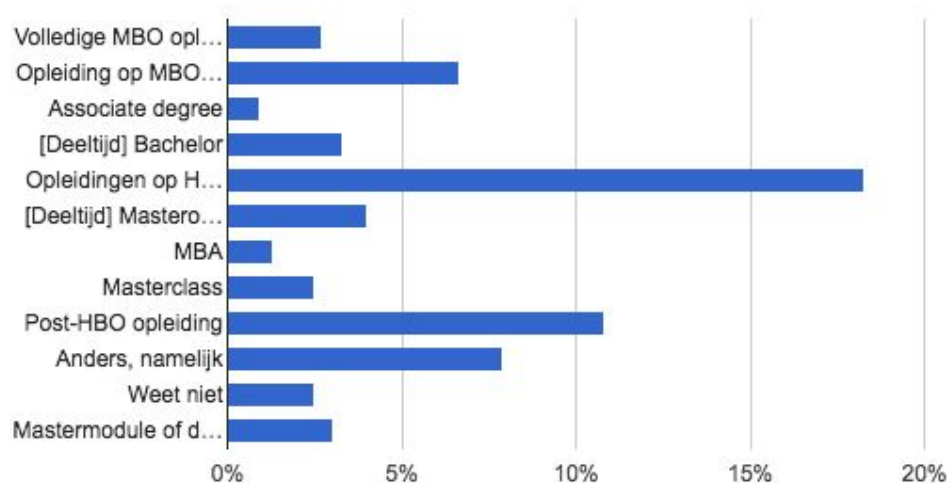


- Kennisverbreding is belangrijker dan specialiseren, conform de trend van vorig jaar.
- Opleidingen op HBO niveau worden het meeste gevolgd. Gezien de vele medewerkers op MBO 4 niveau geeft dit een indicatie van verticale doorontwikkeling.

**Wat geldt voor u? In het kader van mijn beroep/
vakgebied moet ik de komende jaren...**

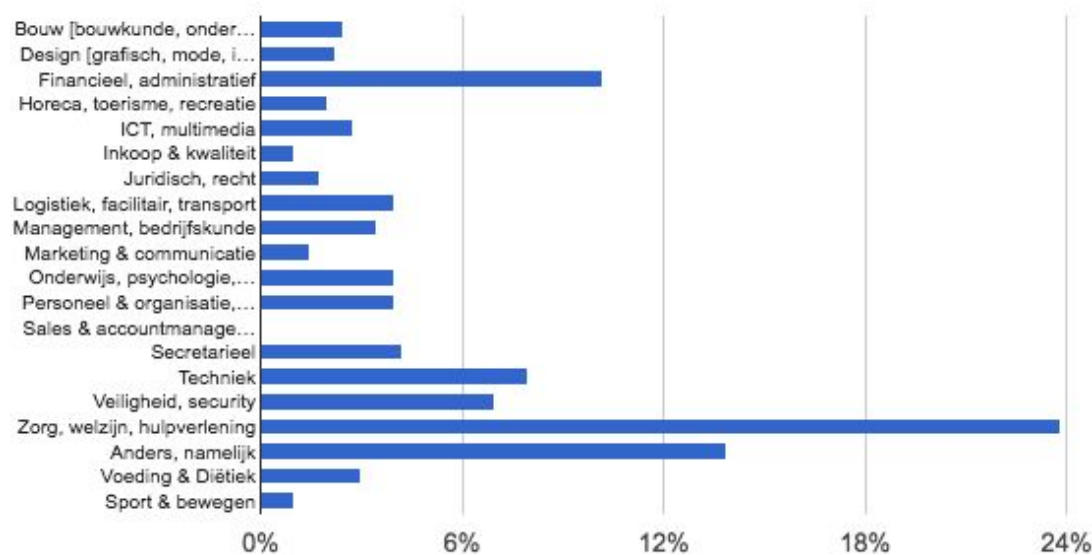


**Meest gevolgde type opleiding of training ging
het?**

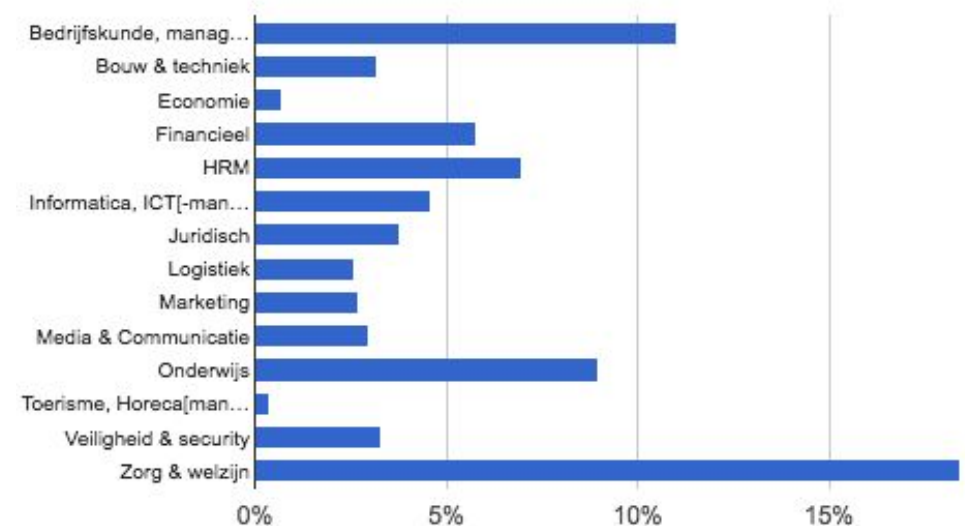


- Op MBO niveau zijn opleidingen op het gebied van zorg, welzijn en hulpverlening bij uitstek het meest gevolgd. Op tweede en derde plaats zijn dit financieel/administratieve en technische opleidingen.
- Ook op HBO niveau worden zorg & welzijn opleidingen het meest gevolgd. Bedrijfskunde (management) en onderwijs staan op tweede en derde plaats. HRM staat op de vierde plaats.

Wat was het onderwerp van deze MBO opleiding?

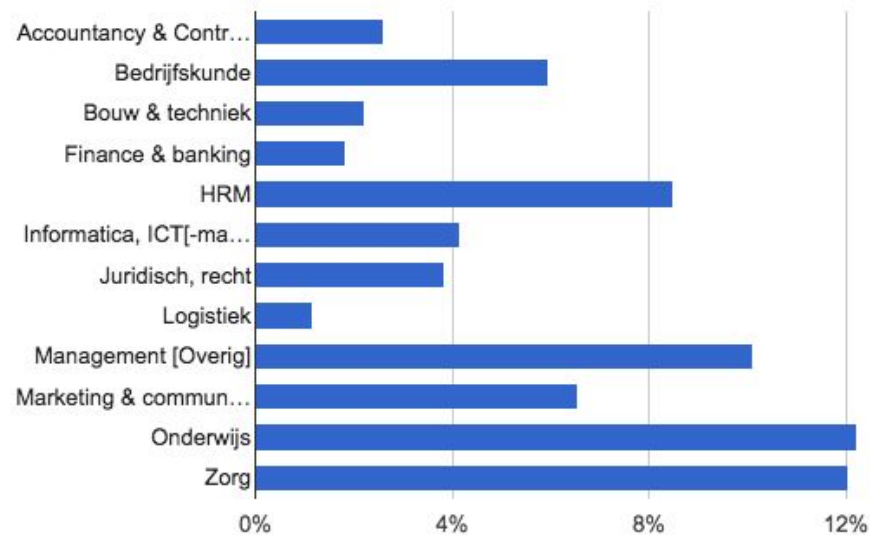


Wat was het onderwerp van deze HBO opleiding?

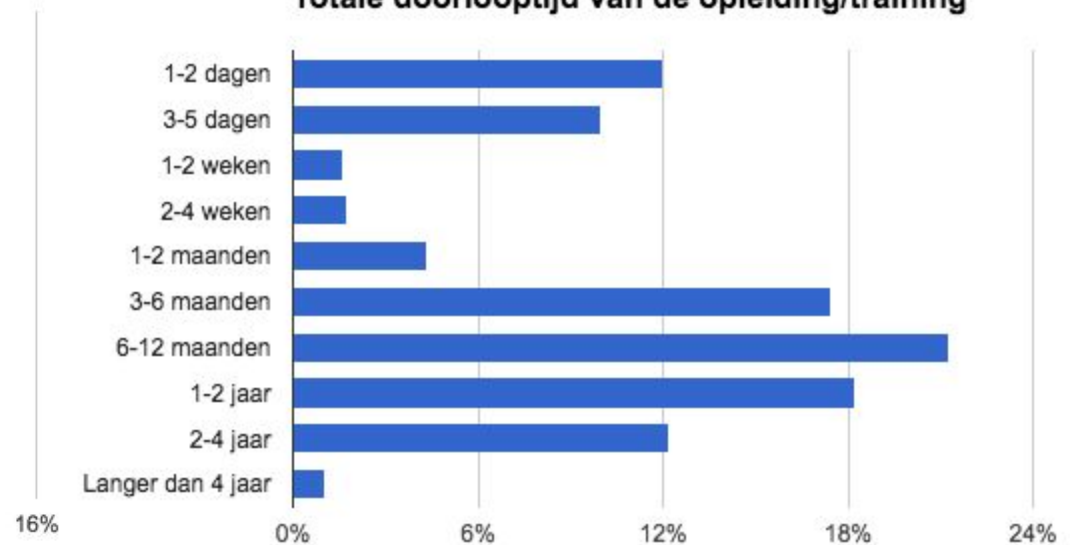


- Bij opleidingen op een hoger niveau dan HBO (bijvoorbeeld Master) zijn voornamelijk onderwijs, zorg, management en HRM in trek.
- De meest gevolgde trainingen duren tussen de 3 maanden en 2 jaar. Opleidingen met een duur van 6-12 maanden komen het meeste voor.

Wat was het onderwerp van deze HBO+ opleiding?

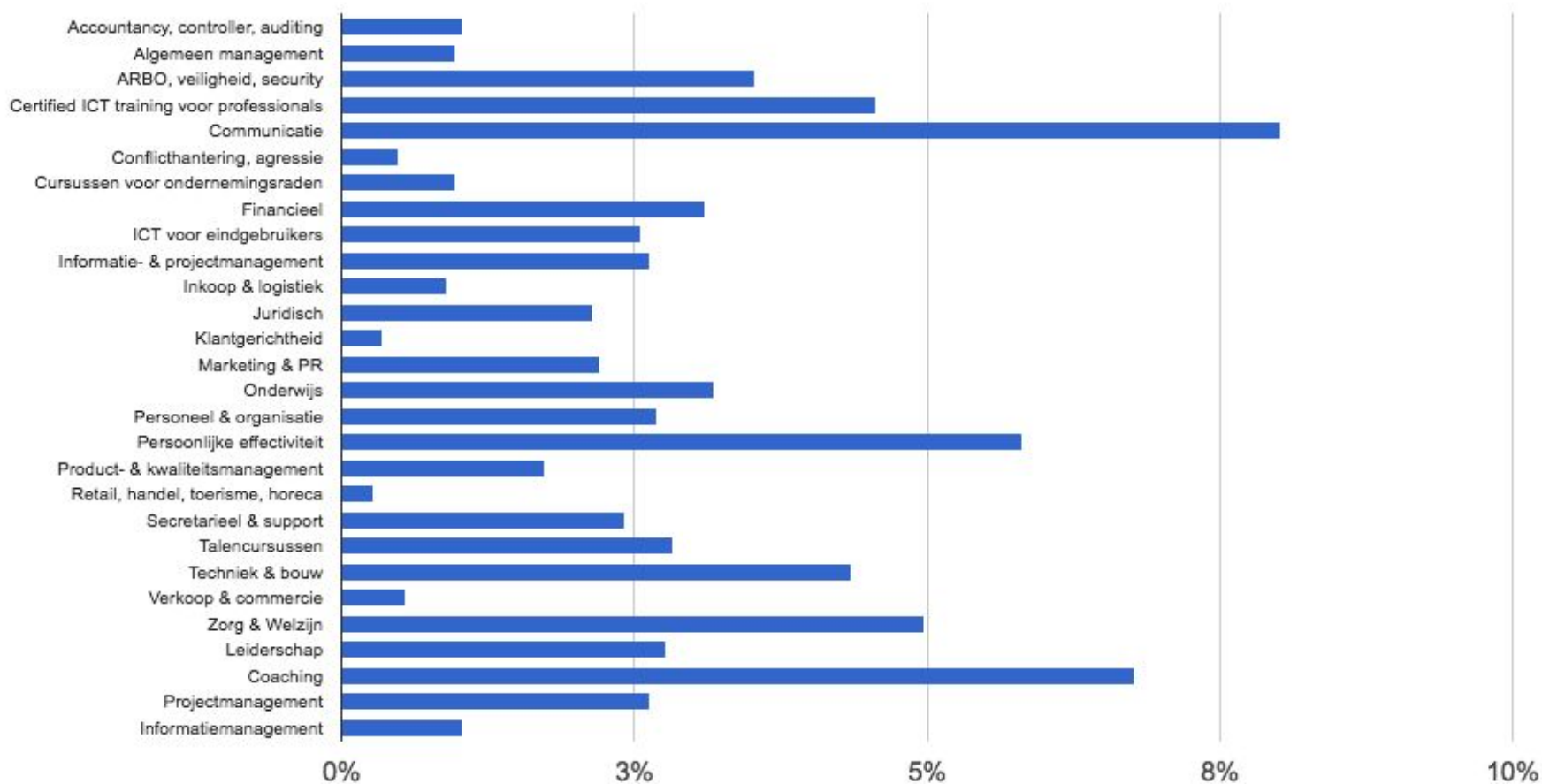


Totale doorlooptijd van de opleiding/training



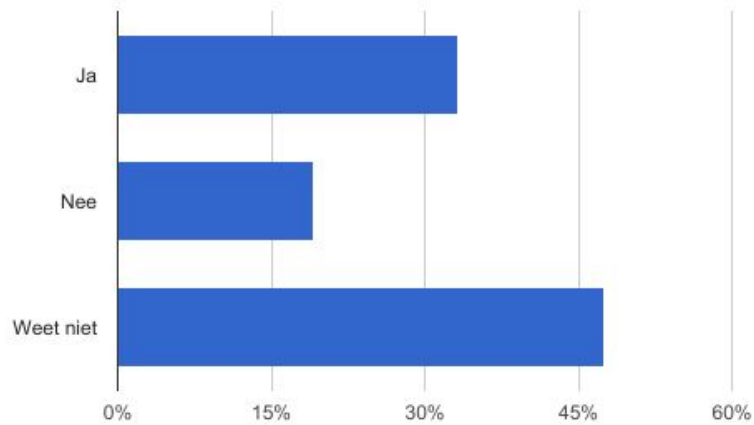
- De top 3 meest gevolgde trainingen zijn allemaal op basis van softskills: Communicatie staat op nummer één, Coaching op de tweede en Persoonlijke effectiviteit op de derde plaats.

Wat was het onderwerp van deze training?

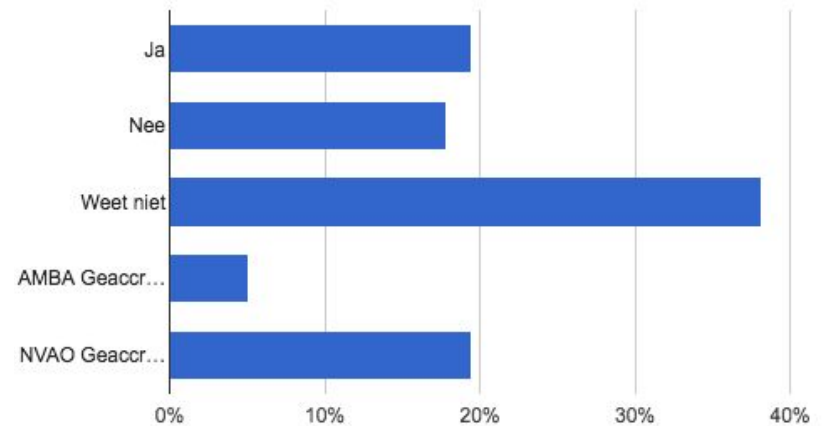


- Opvallend is dat een groter deel van de medewerkers die een bacheloropleiding volgen niet weet of deze opleiding ook echt geaccrediteerd was (48%). Bij Masteropleidingen zijn de medewerkers iets beter geïnformeerd, al weet 38% van de medewerkers niets over hun opleidingsaccreditering.

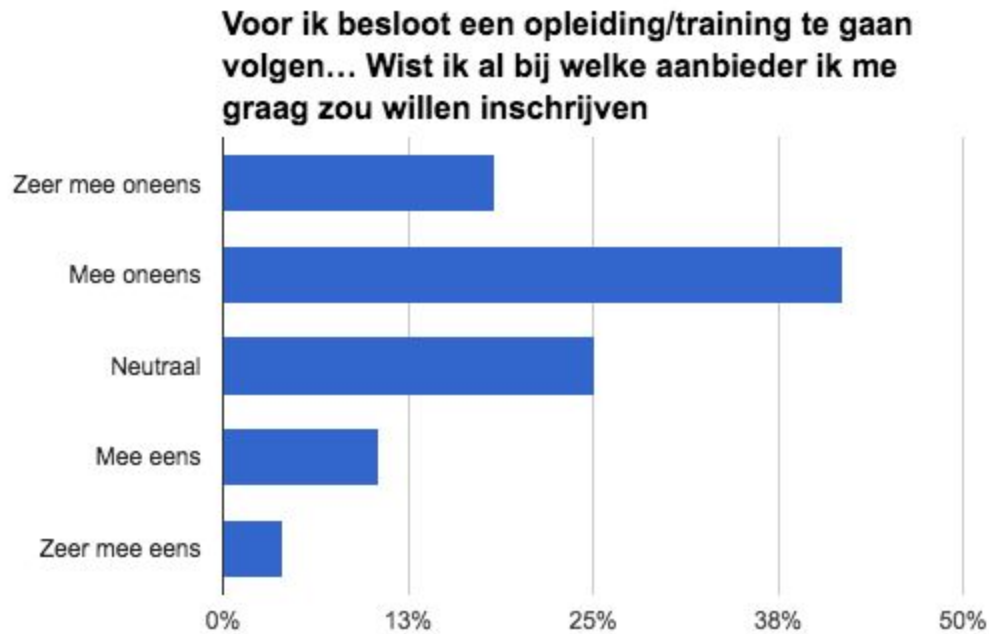
Is de opleiding die u wilt volgen onderdeel van een volledige (NVAO geaccrediteerde) deeltijd bachelor?



Is de opleiding die u wilt volgen onderdeel van een volledige (NVAO geaccrediteerde) deeltijd master?

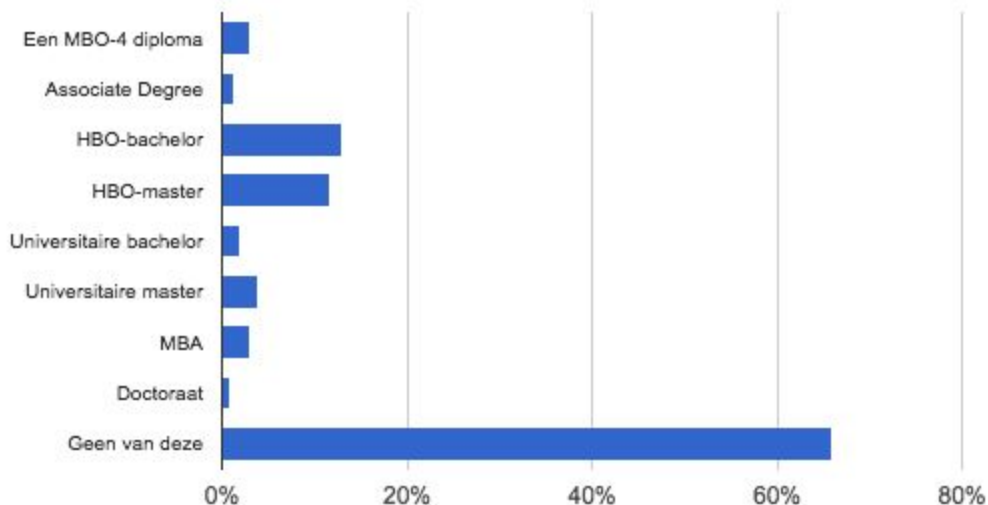


- Weinig medewerkers wisten bij welke aanbieder ze hun opleiding wilde gaan volgen voordat ze hadden besloten de opleiding te gaan doen. De kwaliteit van de opleiding is belangrijker dan het instituut waar de opleiding wordt gevolgd.

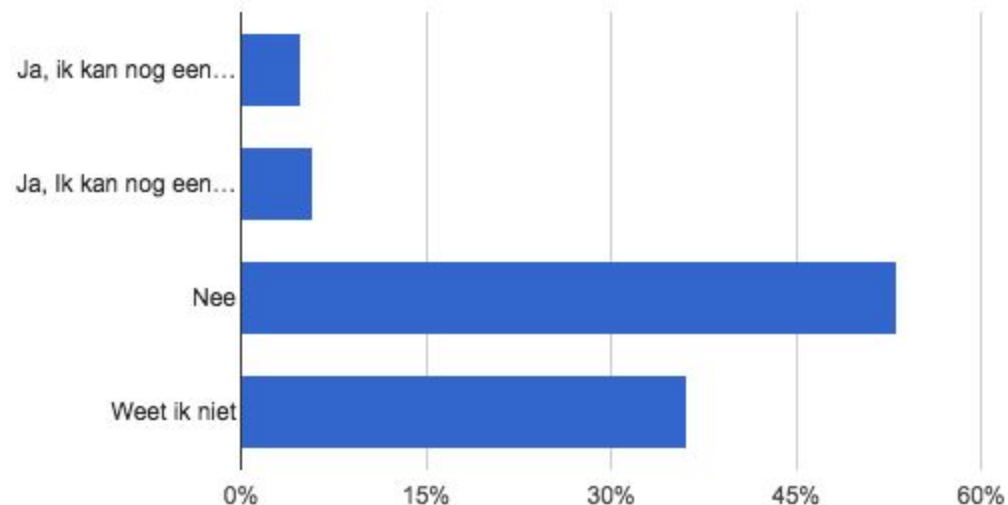


- Onder werknemers die van plan zijn een diploma te behalen, zijn de HBO Bachelors het meest geliefd, gevolgd door HBO masters. HBO Master opleidingen zijn nog behoorlijk nieuw, waardoor ze nog niet veel voorkomen. Het is duidelijk dat ze steeds populairder worden.
- Er is onder medewerkers veel onwetendheid (36%) over het recht op vergoeding van bachelor-of master programma's.

Welke diploma's bent u van plan binnen de komende 5 jaar te behalen?



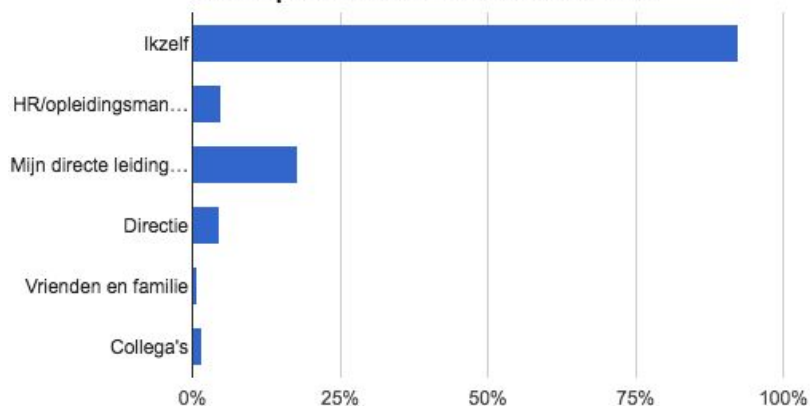
Heeft u nog recht op het volgen van een bekostigde bachelor of master opleiding?



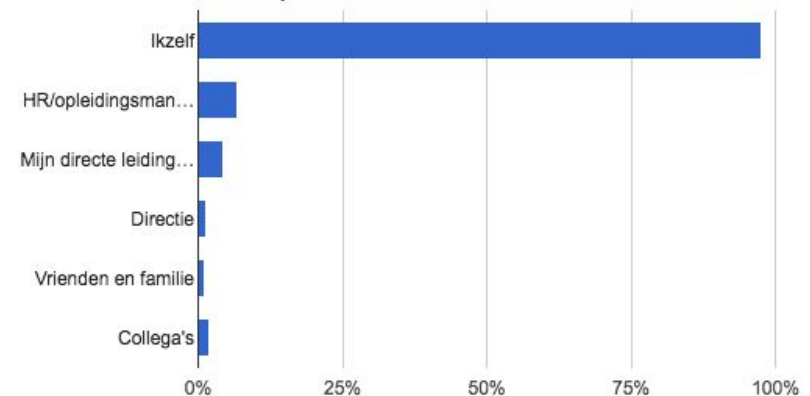
Hoe is het leren georganiseerd?

1. Het initiatief voor het selecteren van een opleiding ligt, met grote nadruk, bij de medewerker en op tweede plaats pas bij de leidinggevende.
2. Op het moment dat er over wordt gegaan op het kiezen van een opleiding is het eigenlijk altijd de medewerker die dit doet. De rol van de HR(D) medewerker is iets groter dan de direct leidinggevende, maar vooralsnog niet te vergelijken met het belang van de rol van de medewerker zelf.
3. In de adviesfase heeft de afdeling HR een vergrote rol tegenover de andere fases. De direct leidinggevende heeft nog steeds de overhand. Het advies van collega's wordt ook serieus meegenomen bij de keuze van een opleiding.
4. Bij de selectie en uiteindelijke beslissing is het nog steeds de medewerker die de overhand heeft. Dit toont aan dat de medewerker over het algemeen altijd de controle over zijn eigen ontwikkeling heeft. Opvallend is wel dat de invloed van de leidinggevende te allen tijde hoger is dan die van de afdeling HR, de directie, vrienden, familie of collega's. Bij de beslissingsfase heeft de directie een vergrote rol en is de rol van de leidinggevende - net als bij de adviesfase - een sterke invloed. HRD heeft vooral een adviesfunctie op de achtergrond.

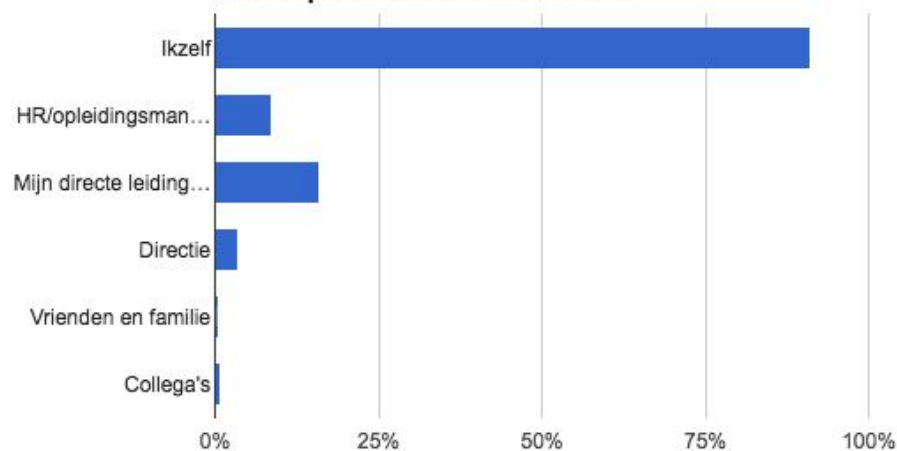
Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie nam het initiatief?



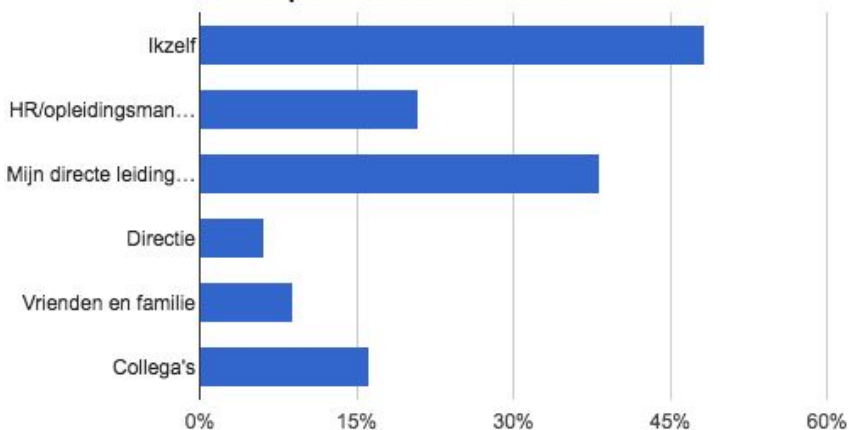
Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie zoekt?



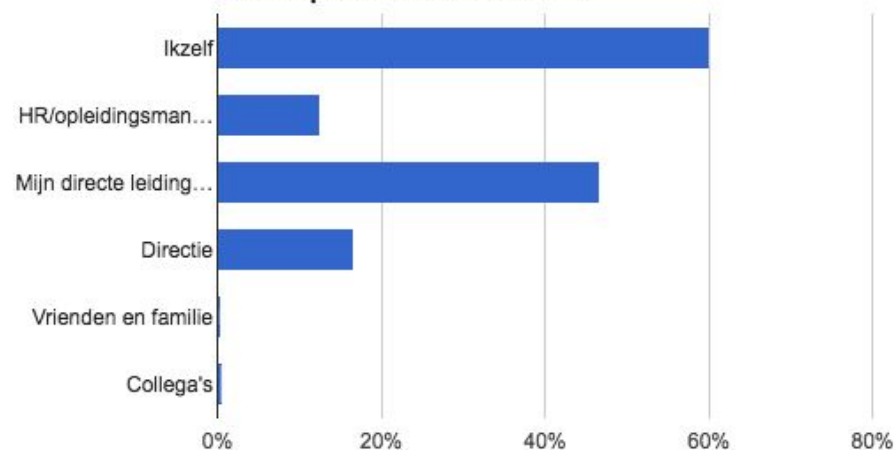
Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie selecteert?



Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie adviseert?

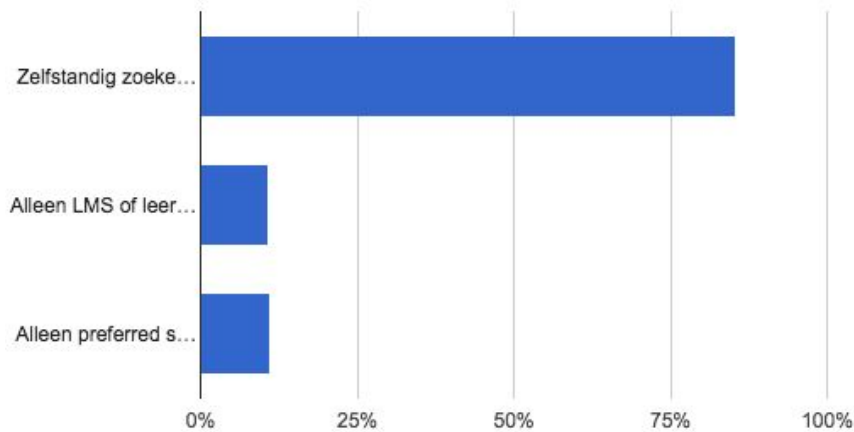


Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie beslist?

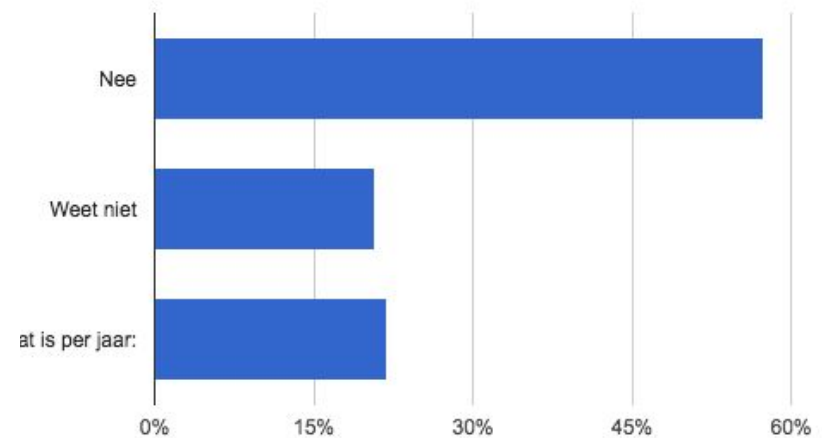


- Werknemers zijn in grote mate zelfstandig in staat een opleiding te zoeken en te boeken. Het verwerven van een opleiding is flexibel en niet gebonden aan alleen een LMS of alleen via preferred suppliers.
- Een persoonlijk leerbudget komt bijna niet voor. Opvallend is dat zowel bij het gemiddelde bedrijf bijna een kwart van de medewerkers niet weet of ze een persoonlijk leerbudget hebben.

Hoe selecteert u een opleiding bij uw werkgever?

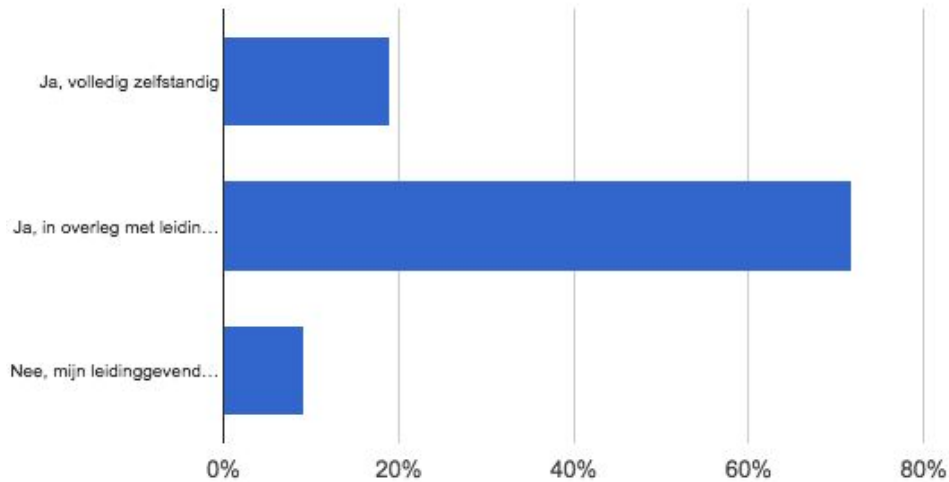


Heeft u de beschikking over een persoonlijk leerbudget?

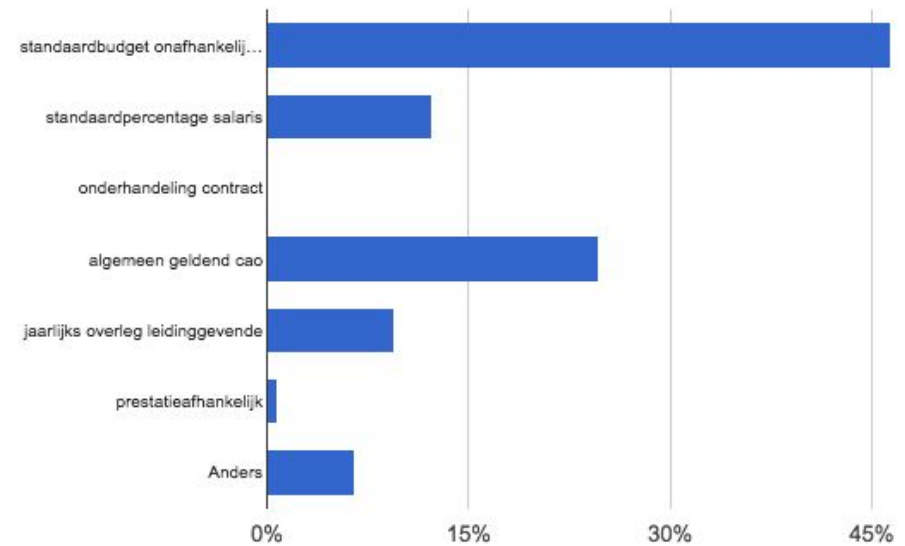


- Bijna niemand bepaalt - volledig zelfstandig - hoe ze met hun opleidingsbudget omgaan. Tegelijkertijd toont het onderzoek aan dat een leidinggevende nooit alleen bepaalt wat een medewerker moet leren.
- De meeste medewerkers die een persoonlijk leerbudget hebben, krijgen dit in de vorm van een standaardbudget. Dit budget is onafhankelijk van het salaris. Daarna is de hoogte van het persoonlijk leerbudget voornamelijk bepaald door een algemeen geldend CAO.

Is dit budget vrij door u te besteden?

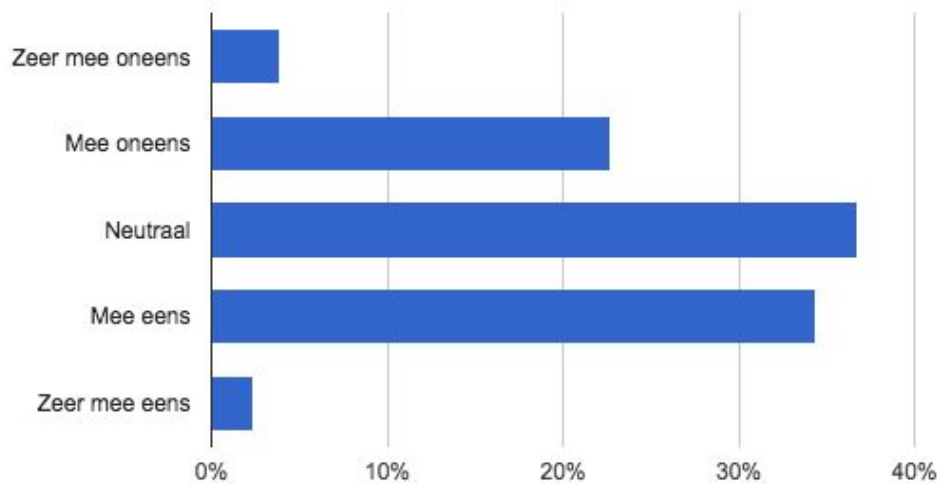


Hoe is de hoogte van uw persoonlijk leerbudget bepaald?

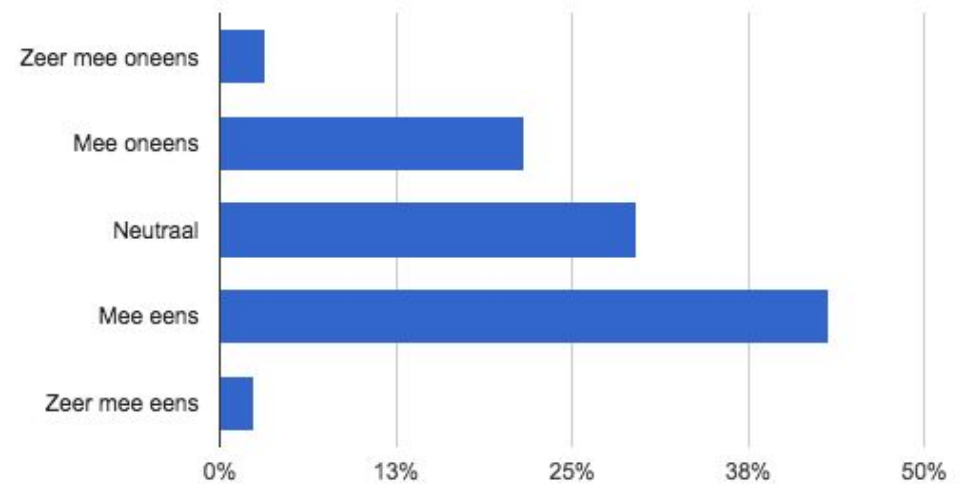


- De kleine meerderheid van ondervraagden is van mening dat een persoonlijk leerbudget het bewustzijn op de noodzaak van leren verhoogd.
- 45% van de ondervraagden zegt actiever aan de slag te zijn gegaan met hun ontwikkeling als ze een persoonlijk leerbudget hebben. 25% zegt dat dit geen effect heeft; de rest is neutraal.

Ben ik me meer bewust dat ik moet leren

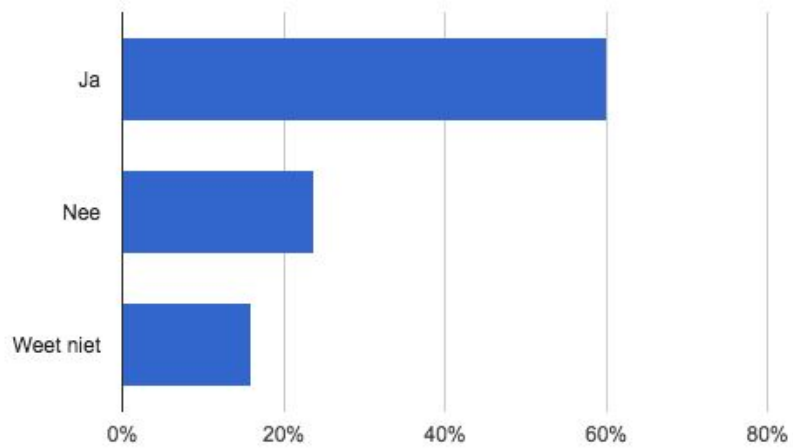


Ben ik actiever aan de slag gegaan met mijn eigen ontwikkeling

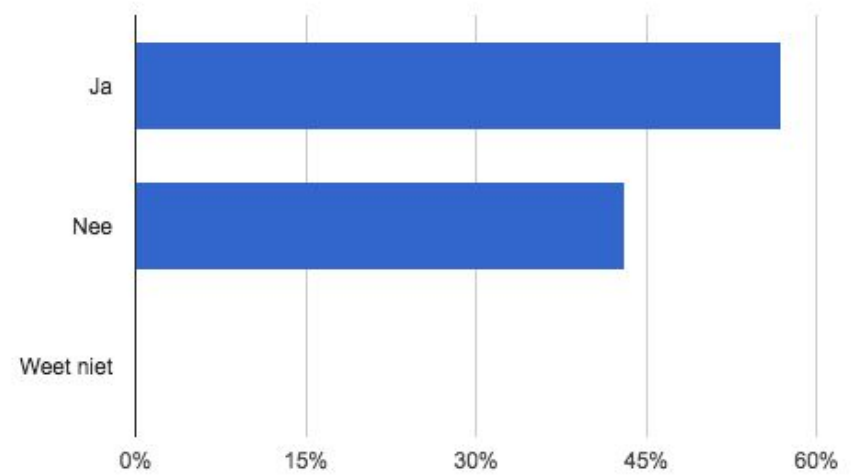


- De grote meerderheid (60%) wilt een persoonlijk leerbudget hebben.
- Als ze een persoonlijk leerbudget zouden hebben zegt 57% dat ze meer zouden gaan leren.

Zou u graag beschikken over een persoonlijk leerbudget?



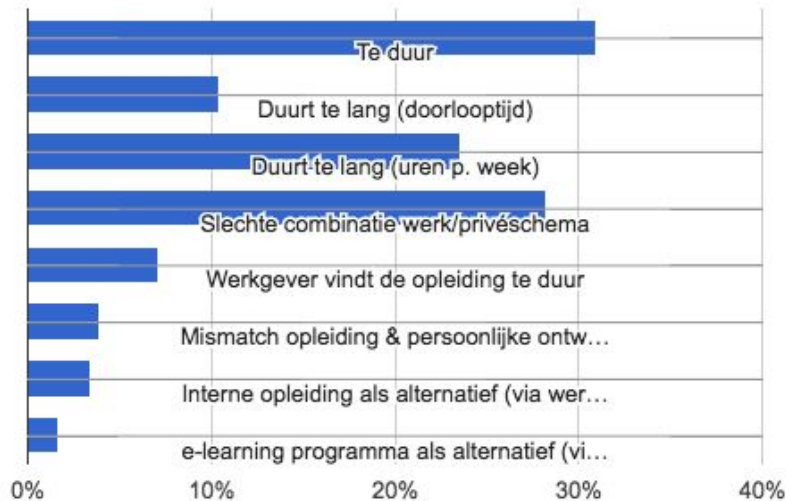
Zou u dan ook meer gaan leren?



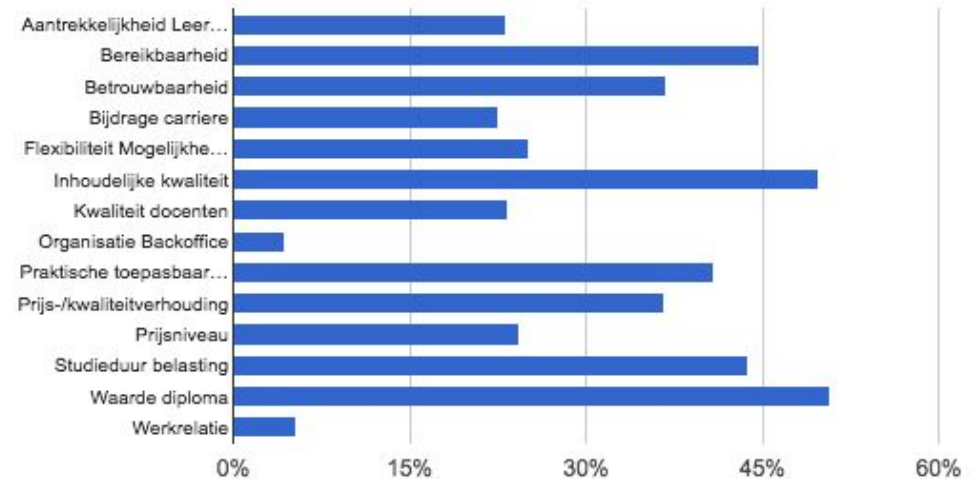
Wat weerhoudt een medewerker om te leren?

- Een slechte balans tussen werk en privé is de op-twee-na belangrijkste reden dat medewerkers uiteindelijk niet met een opleiding starten. E-learning en modulaire opleidingen zouden hiervoor een oplossing kunnen bieden omdat medewerkers op eigen tempo kunnen leren. De kosten zijn uiteindelijk de belangrijkste belemmering om niet aan een opleiding te beginnen. Een lange doorlooptijd van een opleiding stelt ook een hoge barrière op. De kosten vormen uiteindelijk de voornaamste belemmering.
- Waarde van het diploma, de inhoudelijke kwaliteit van de cursus en de bereikbaarheid (van een opleider) zijn de belangrijkste factoren bij de beslissing over het volgen van een opleiding. De bijdrage aan de carrière, evenals de de kwaliteit van docenten, wordt als minder belangrijk ervaren.

Waarom bent u niet gestart met de opleiding?



Belangrijkste factoren bij keuze opleidings- of trainingsinstituut



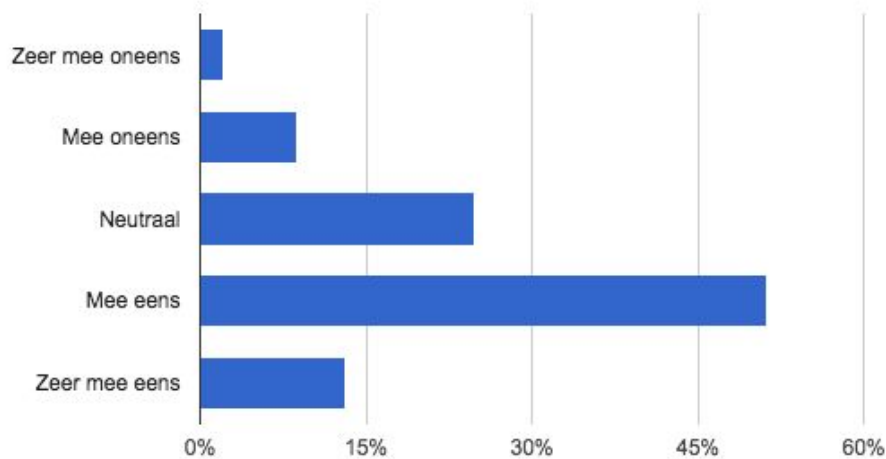
- Bij de grote meerderheid wordt een opleiding volledig door de werkgever vergoed. Een combinatie van betalingen door zowel de werkgever als werknemer komt minder voor dan een werknemer die zelf de hele opleiding moet vergoeden.



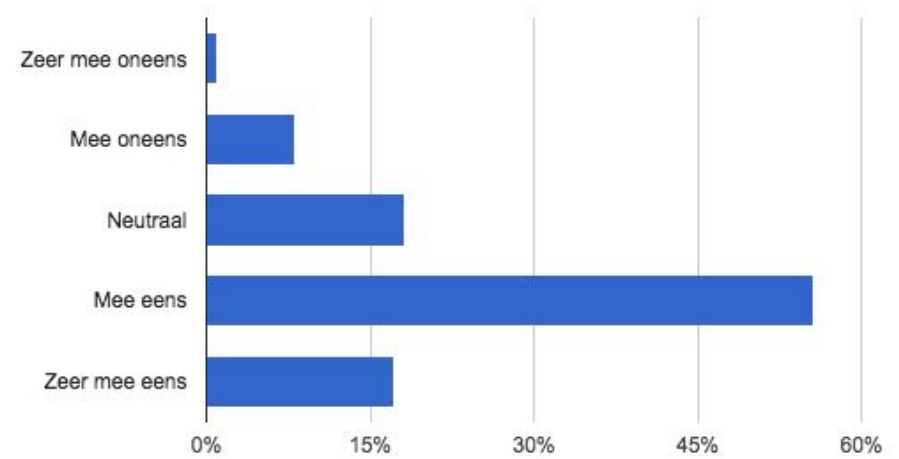
Ontwikkelingen bij werknemers

- Medewerkers zijn meer zelfstandig gaan leren. Net als vorig jaar (zie HRD Trends 2016) houdt deze trend aan.
- Ook nemen medewerkers - in groten getale - vaker het initiatief om te leren.

Ik ben meer zelfstandig gaan leren

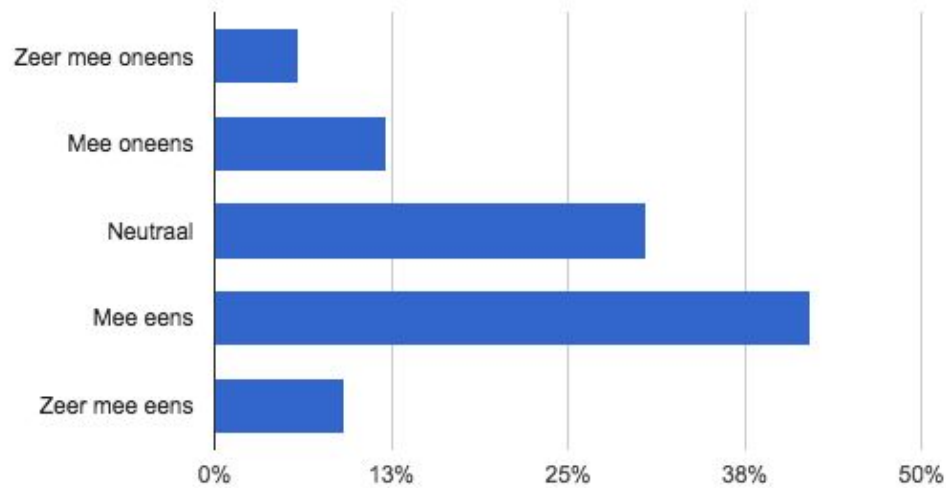


Ik neem zelf vaker initiatief om te leren

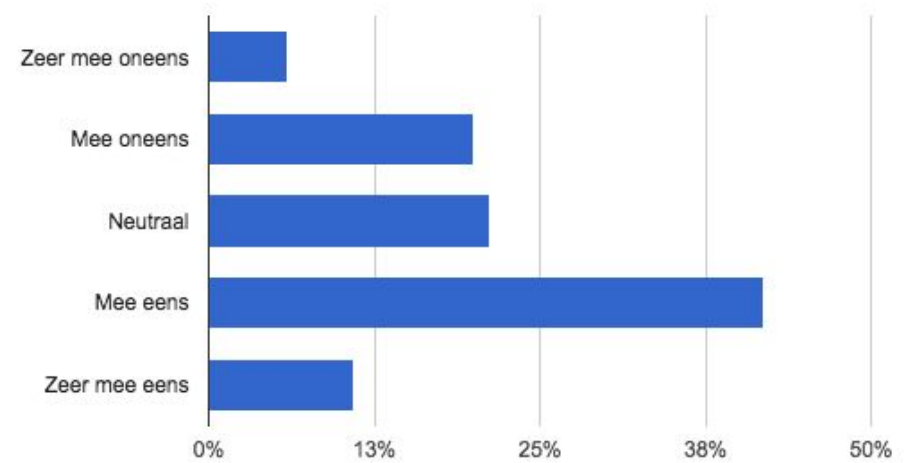


- Over het algemeen zijn werknemers van mening dat er meer opleidings- en ontwikkelmogelijkheden worden geboden door hun werkgever.
- De meerderheid van werknemers dat de werkgever genoeg doet om doorleren te stimuleren.

Mijn werkgever biedt mij meer opleidings- en ontwikkelmogelijkheden



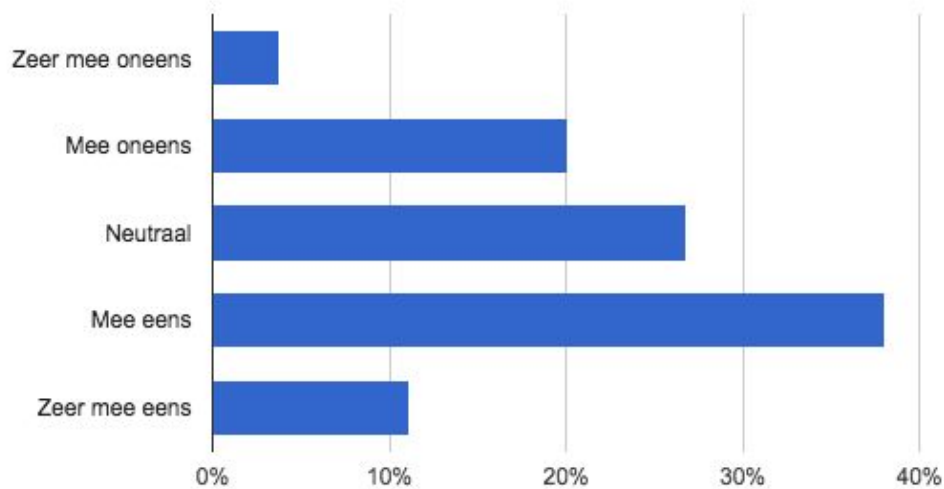
Mijn werkgever onderneemt op dit moment voldoende actie om doorleren te stimuleren



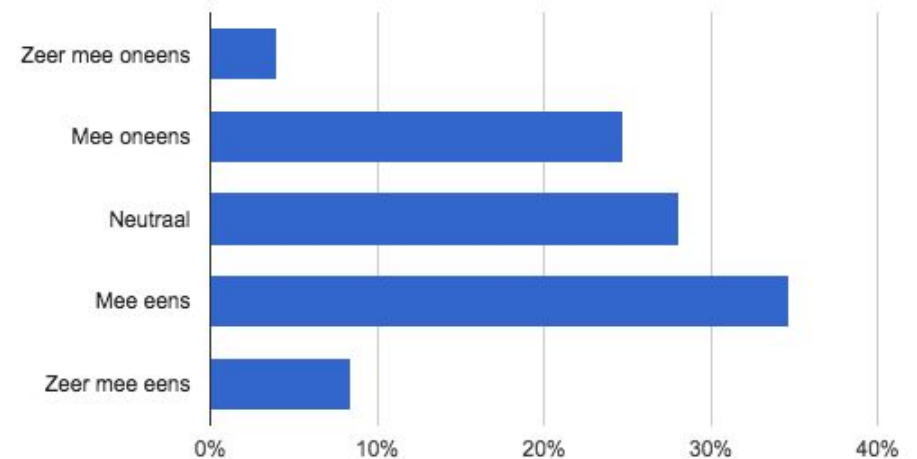
Hoe leren medewerkers?

- Hoewel veel werknemers neutraal zijn over het online/digitaal leren, is de meerderheid dit in toenemende mate gaan doen. Het leren is steeds minder verbonden aan een locatie.
- In totaal is 43% meer leerplek onafhankelijk gaan leren, tegenover 29% die zegt dit niet meer te doen dan eerst.

Ik ben meer online/digitaal gaan leren

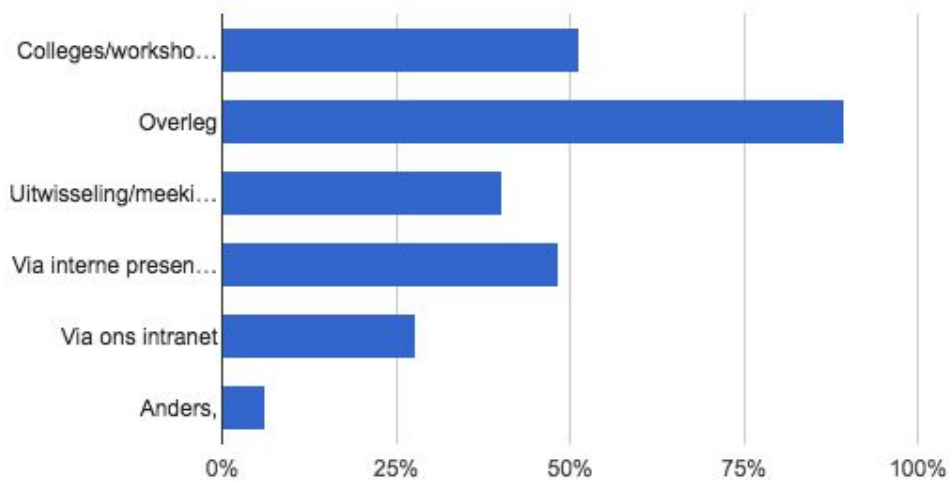


Ik leer vaker leerplek onafhankelijk (bijvoorbeeld op mobiel, tablet, etc)

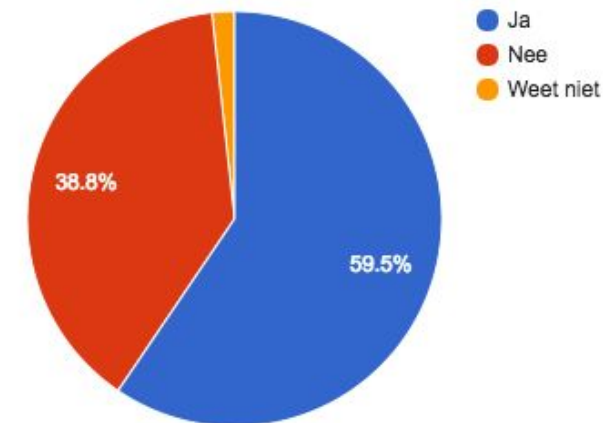


- Veel kennisoverdracht vindt plaats in overleggen en vergaderingen. Het intranet is een minder gebruikte verzamelplek voor kennis geworden. Colleges / workshop en interne presentaties komen daarentegen vaker voor. De medewerkers van bedrijven beginnen steeds meer hun eigen opleider te worden.
- 60% van de werknemers heeft reeds ervaring opgedaan met e-learning en blended learning.

Hoe deelt u kennis met uw collega's?

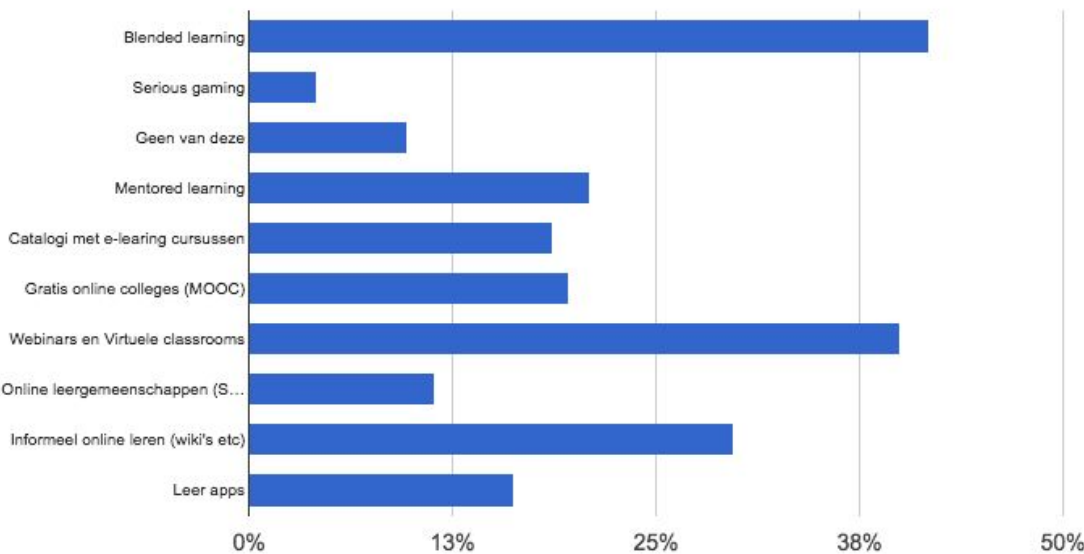


Heeft u ervaring met e-learning of blended learning?

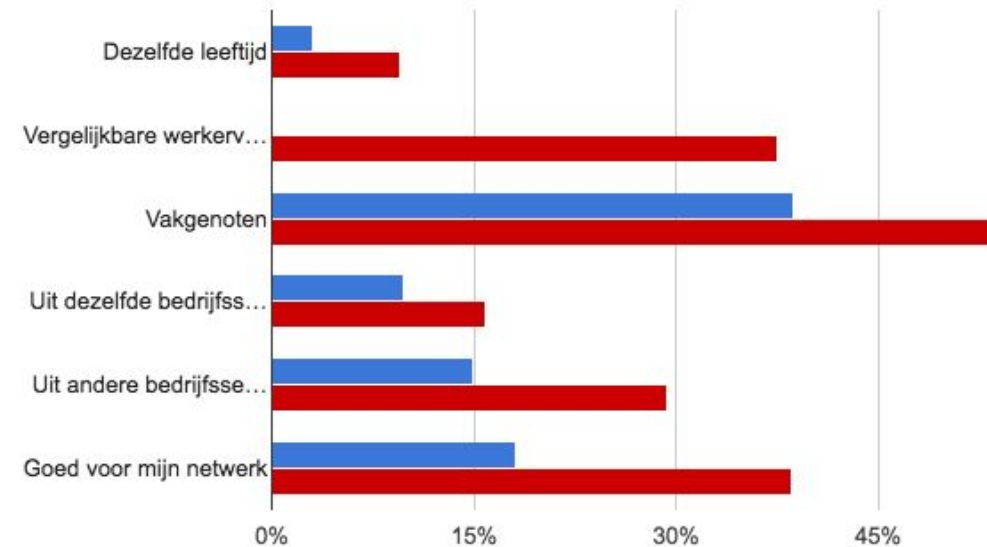


- Een groot deel van medewerkers heeft ervaring met blended learning. Webinars en virtuele classrooms zijn daarna (met 40%) de meest voorkomende leervorm.
- De voorkeur over de samenstelling van groepen (traditioneel gesproken: klassen) is veranderd. Medewerkers geven, in toenemende mate, de voorkeur om met vakgenoten te leren. Opvallend is dat meer werknemers willen leren met gelijken, uit andere bedrijfssectoren, die van waarde zijn voor hun netwerk.

Van welke van de onderstaande manieren van online en/of digitaal leren (e-learning) heeft u inmiddels gebruik gemaakt?



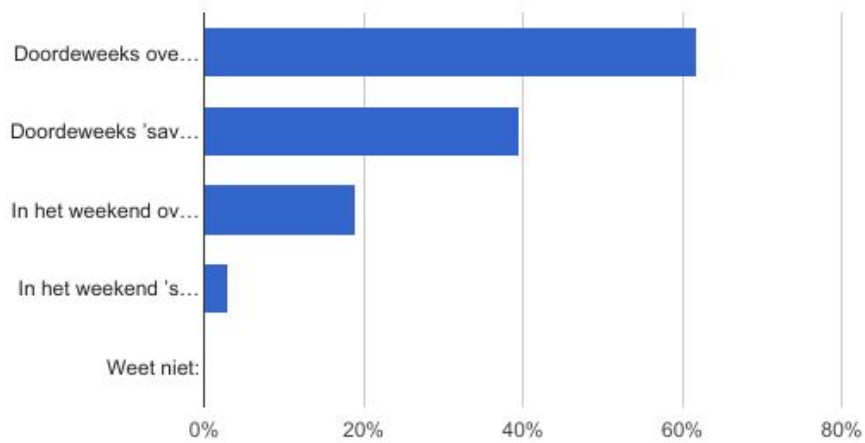
Met welke groepen leert u het liefste?



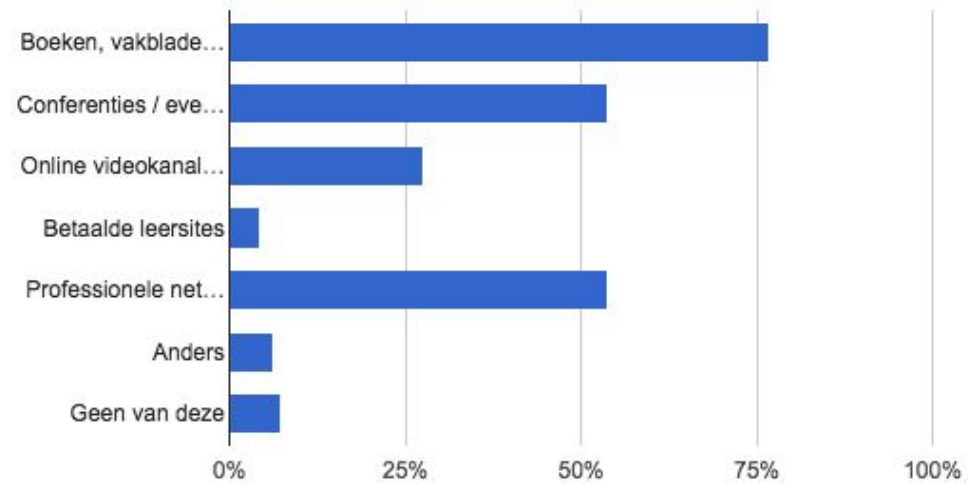
■ eind 2015
■ eind 2016

- Eigenlijk niet verrassend - klassikale lessen in het weekend zijn niet populair.
- Ontwikkelingen in het vakgebied worden bijgehouden door middel van boeken, professionele netwerken en conferenties.

Wanneer volgt u het liefst klassikale lessen?

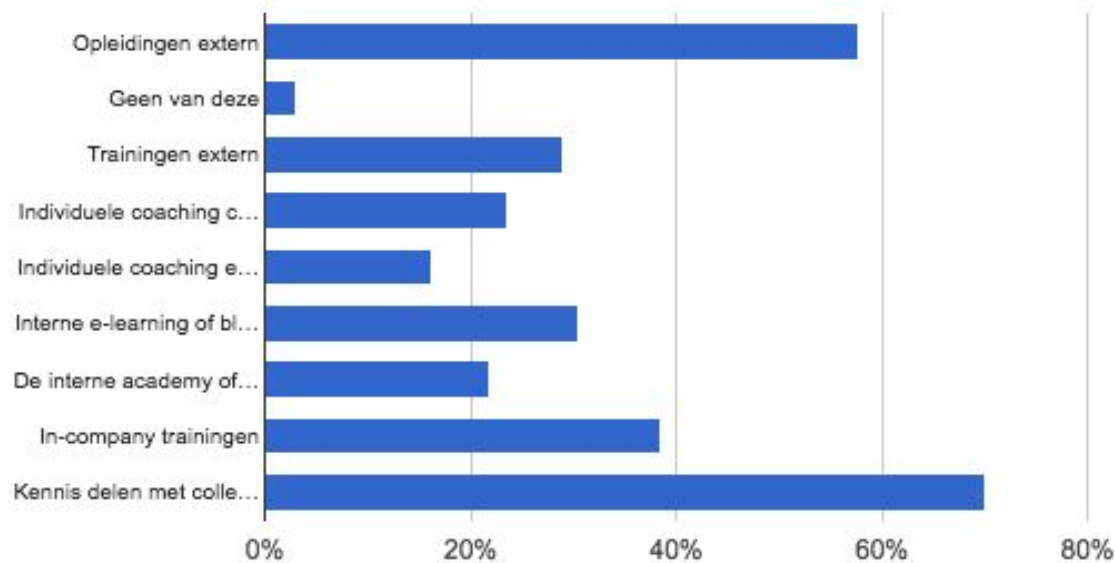


Hoe houdt u ontwikkelingen in het vakgebied bij?



- Kennisdelen met collega's, evenals opleidingen bij instituten volgen, zijn de meest populaire manieren om aan kennisontwikkeling te werken. In-company trainingen (maatwerktrainingen) en externe trainingen zijn op derde en vierde plaats ook veelgebruikte methodes.

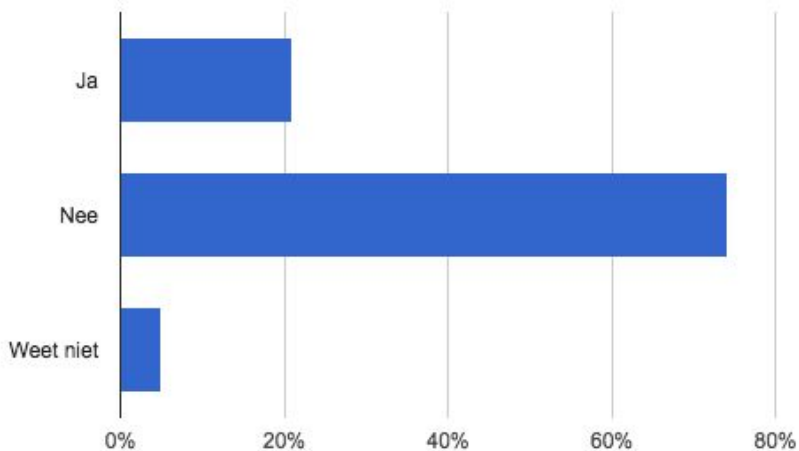
Op welke van de volgende manieren werkt u aan uw opleiding en ontwikkeling?



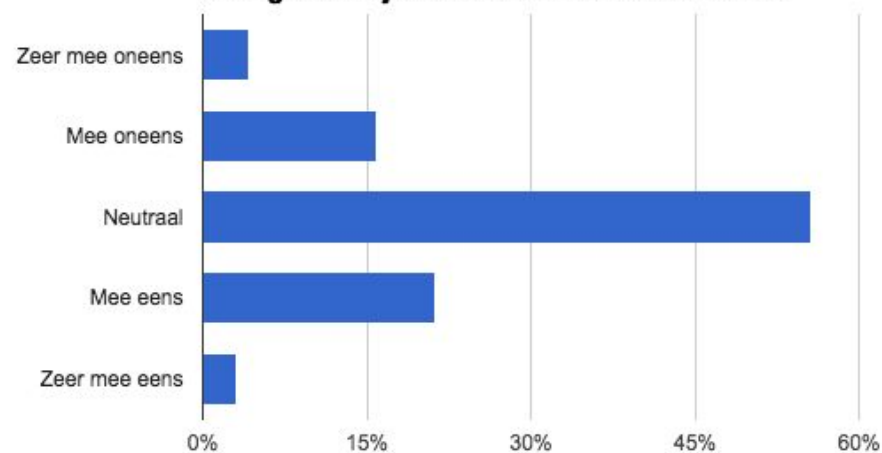
De Wet Werk en Zekerheid (WWZ)

- Weinig werknemers zijn bekend met het scholingsrecht in de WWZ. Slechts 21% weet van het scholingsrecht af.
- De meningen over het effect van de WWZ op de leerkansen van huidige werknemers zijn erg verdeeld. 24% denkt dat de WWZ meer leerkansen zal bieden, 20% denkt dat de WWZ **niet** meer leerkansen zal bieden.

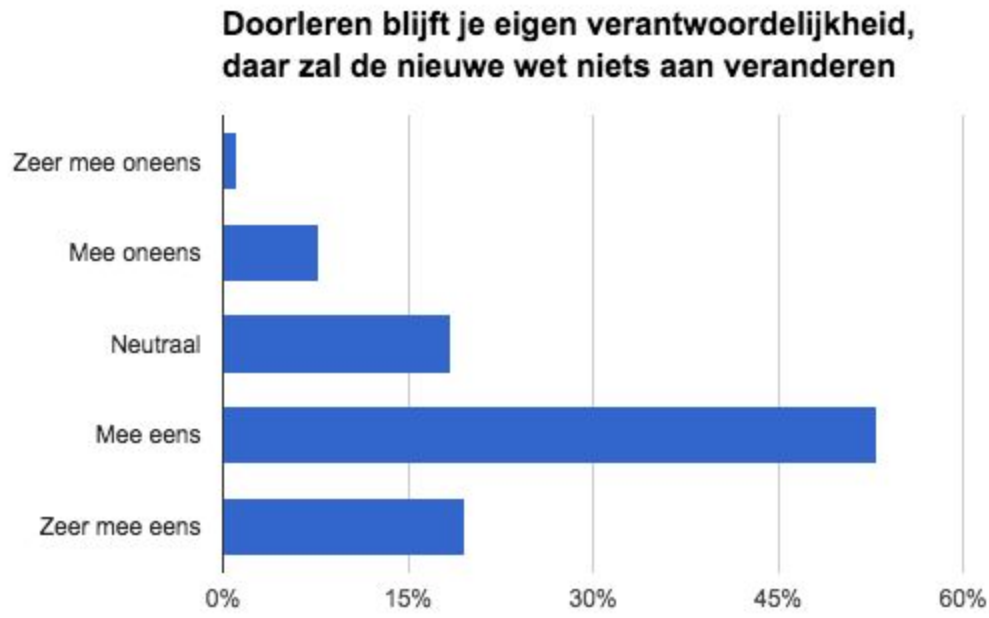
Bent u bekend met het scholingsrecht in de nieuwe Wet Werken en Zekerheid?



Dankzij het scholingsrecht in de nieuwe Wet Werk en Zekerheid verwacht ik dat mijn werkgever mij straks meer leerkansen biedt



- De overweldigende meerderheid van medewerkers (73% totaal) is van mening dat doorleren altijd je eigen verantwoordelijkheid blijft.



Aanbevelingen en ondersteuning

In het bedrijfslandschap anno 2017 ontwikkelt zich grootschalig naar zelfsturing en verhoogde zelfstandigheid. De rol van managers verandert. Er wordt in toenemende mate van de kracht van werknemers uit gegaan. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen wij daarom niet sterk genoeg benadrukken: geef medewerkers zelf de controle over hun leerbehoeften en ze gaan er actief mee aan de slag. Zelfsturing werkt. Waarom zou uw L&D beleid hier van afwijken?

Welke drie punten moet u aan voldoen om voorbereid te zijn op de toekomst van het leren?

1. Medewerkers op laagdrempelige manier de regie geven op eigen ontwikkeling,
2. Een manier om kwalitatief te filteren tussen het grote cursusaanbod zodat uw collega's het 'beste' leren,
3. Een geautomatiseerde cursusadministratie. De toekomst heeft een visie-gerichte aansturing nodig. Uw administratie kost onnodig veel tijd.

Dat het automatiseren van administratie een hoop werk scheelt, is logisch. **Maar wat zijn de behoeften van morgen, en de dag daarna?** Om echt klaar te zijn voor de toekomst, geloven wij dat u de medewerker de regie over zijn eigen leerproces moet geven. Leren wordt hierdoor makkelijker te organiseren en een belangrijk onderdeel van het dagelijks werk. En erg belangrijk: door het verlagen van barrières in kennisontwikkeling worden medewerkers makkelijker duurzaam inzetbaar. Een leerplatform moet hierop aansluiten. Dit is onze visie.

Met een goed ingericht learning platform heeft u meer tijd over om te richten op talent management & innovatie. Wilt u een systeem opzetten waarbij dit mogelijk is? [Neem dan geheel vrijblijvend contact met ons op.](#)



Erik ten Berge
Learning Platform Expert
erik@springest.com
06 4659 3527



Ewout Meijer
Learning Platform Expert
ewout@springest.com
06 1435 3620



Daan Buwalda
Learning Platform Expert
daan@springest.com
06 1788 2933



Jeroen Persoons
Learning Platform Expert
jeroen@springest.com
06 5110 0943