

HR wil leren toegankelijker maken voor werknemers

Onderzoek: Meer aandacht en budget voor intern en online leren

11 JULI 2016, AMSTERDAM

SAMENVATTING

Leren moet toegankelijker worden blijkt uit het jaarlijkse HRD Trends-onderzoek van NIDAP in samenwerking met Springest. De 185 ondervraagde HR-verantwoordelijken bij grote organisaties in Nederland zetten vooral in op e-learning, betere digitale toegang tot leren en meer communicatie over het leeraanbod. Dit jaar werd er ten opzichte van vorig jaar al meer geleerd volgens zowel HR als de werknemers zelf.

Leren moet toegankelijker worden voor medewerkers. Dit blijkt uit het [jaarlijkse HRD Trends-onderzoek van NIDAP](#) in samenwerking met Springest. De 185 ondervraagde HR-verantwoordelijken bij grote en middelgrote organisaties in Nederland, zetten hiertoe vooral in op e-learning, betere digitale toegang tot leren en meer communicatie over het leeraanbod.

Bijna alle deelnemers aan het HRD Trends-onderzoek (83%) willen leren dit jaar toegankelijker maken voor medewerkers. Een even groot deel meent dan ook actief te streven naar duurzame inzetbaarheid en 64 procent zegt dat hier dit jaar zelfs meer op ingezet wordt dan voorgaande jaren.

Werknemer iets positiever over leermogelijkheden

Deze trend wordt in de voorlopige resultaten van het onderzoek onder werknemers, de jaarlijkse Opleidingsmonitor* van [NIDAP](#) en [Springest](#), ook herkend: 62 procent van de inmiddels ruim 1.000 ondervraagde werknemers vindt dat zijn werkgever dit jaar voldoende onderneemt om doorleren te stimuleren. Vorig jaar was dit nog 52 procent. Toch meent 28 procent dat zijn werkgever nog onvoldoende onderneemt om leren te stimuleren.

Continu leren wordt volgens de ondervraagde HR-professionals belangrijker vanwege technologische ontwikkelingen of automatisering, veranderende wet- en regelgeving, snellere marktverandering, meer zelfsturing in organisaties en vergrijzing van het personeelsbestand.

Verbreden in plaats van verdiepen

De belangrijkste kennis die door werknemers gezocht wordt in opleidingen, trainingen en e-learning is nog steeds vakinhoudelijke kennis. Opvallend, maar in lijn met de ontwikkelingen die continu leren volgens HR belangrijk maken, is dat verbreden dit jaar door de meeste werknemers (71%) als belangrijker wordt bestempeld dan verdiepen (23%).

Meer interne kennisdeling en eigen initiatief

Uit het HRD-onderzoek blijken de belangrijkste leertrends in grote en middelgrote organisaties: meer interne kennisdeling (67%), meer individuele begeleiding en coaching (62%) en meer eigen initiatief van werknemers om te leren (53%). Ook ziet HR dat er meer korte leertrajecten plaatsvinden (47%), meer zelfstandig wordt geleerd (41%) en minder formele opleidingen en trainingen worden gevolgd (39%). In 32 procent van de organisaties wordt dan ook meer conform het 70:20:10-framework van Charles Jennings geleerd. Dit betekent dat er een groeiende aandacht is voor informeel leren of 'learning on the job' binnen het geheel aan opleidingsactiviteiten.

Top 10 Leertrends in Organisaties 2016

1. Meer interne kennisdeling
2. Meer individuele begeleiding en coaching (door collega's)
3. Meer eigen initiatief van werknemers
4. Meer korte leertrajecten
5. Meer zelfstandig leren
6. Minder formeel leren
7. Meer leren conform 70:20:10
8. Meer coaching door externe leveranciers
9. Meer leren door congressen en events
10. Meer internationale opleidingen of trainingen

Continu leren vooral intern en online

Deze trends worden ook herkend door de werknemers en professionals in de voorlopige resultaten van de Opleidingsmonitor 2016-2017. De meest genoemde leervorm is kennis delen met collega's (62%), op de voet gevolgd door opleidingen (59%). Intern kennis uitwisselen vindt bovendien het meest frequent plaats (meer dan tien keer per jaar), gevolgd door individuele coaching, e-learning en interne academies. Werknemers nemen gemiddeld een tot twee keer per jaar deel aan een externe training en iedere twee tot vijf jaar of minder aan een externe opleiding.

Meer geleerd in 2016

61 procent van de HR-professionals meent dat werknemers de afgelopen meer zijn gaan leren en slechts 2 procent denkt dat er minder wordt geleerd. De meeste werknemers geven zelf in de Opleidingsmonitor dan ook aan vaker zelf initiatief te nemen om te leren (71%), meer zelfstandig te leren (64%) en meer online te leren (49%).

De meestvoorkomende manier waarop leren nu plaatsvindt in grote organisaties is de incompany training. Maar liefst 91 procent maakt hiervan gebruik. Daarnaast organiseren de meeste organisaties interne opleidingen of trainingen (88%), verzorgen zij individuele coaching (83%) en bieden zij

trainingen aan van externe opleiders (76%) of opleidingen van externe aanbiders (71%).

Stijgende uitgaven, vooral voor e-learning

In 42 procent van de organisaties was dit jaar sprake van hogere uitgaven aan opleiding & ontwikkeling ten opzicht van vorig jaar. Bijna de helft van de HR-professionals verwacht het komende jaar een verdere toename. Vooral het budget voor e-learning zal volgens hen stijgen. Maar liefst 72 procent verwacht hierin meer te gaan investeren. 17 procent meent echter dat er op dit moment nog helemaal geen budget aan e-learning wordt besteed.

Iets meer dan de helft van de HR-professionals verwacht dat de stijgende kosten voor e-learning een daling van het budget voor klassikale opleidingen zullen veroorzaken. 69 procent is van plan te investeren in de ontwikkeling van e-learning content, 45 procent in de ontwikkeling van een LMS of online learning portal en 27 procent in externe ondersteuning van e-learning.

Leren laagdrempeliger door e-learning en transparant leeraanbod

Om leren toegankelijker te maken, willen HR professionals vooral inzetten op e-learning of andere digitale leermogelijkheden. Daarnaast wordt naar eigen zeggen meer aandacht besteed aan leren (er wordt meer over leren gecommuniceerd), wil HR meer individuele gesprekken of coaching op het gebied van leren organiseren, worden Learning Management Systemen ingericht, wordt meer transparantie beoogd over mogelijkheden en wordt actief gezocht naar manieren om het eigen initiatief van werknemers te verhogen.

E-learning minder populair onder werknemers

Gevraagd naar hun leervoorkeuren, geven werknemers aan nog steeds minimaal deels klassikaal te willen leren. Volledige e-learning is de minst populaire leervorm. Werknemers die nu al online leren geven dan ook aan, dat dit meestal blended learning betreft (deels online, deels klassikaal). Binnen het totale aanbod van digitale leermogelijkheden zijn met name webinars in trek. 39% maakt hier gebruik van. Daarnaast wordt door 30 procent van de professionals gebruikgemaakt van informeel online leren via kanalen als YouTube en professionele netwerksites als LinkedIn. Betaalde leersites als Lynda en Udemy zijn op dit moment nog niet geadopteerd (slechts 4% maakt hiervan gebruik).

Opleidingsbudget stimuleert

Werknemers zien dit jaar al dat hun werkgever meer mogelijkheden biedt om door te leren. 53 procent denkt dat hij echter vaker zou leren als hij over een individueel opleidingsbudget zou beschikken, terwijl 60 procent van de HR-professionals aangeeft geen individuele budgetten aan te bieden.

Als opleidingsbudget niet standaard wordt aangeboden, is dit meestal omdat dit per functie wordt bepaald, omdat het centraal wordt geregeld, of omdat het opleidingsbudget geregeld is via een CAO.

25 procent van deze organisaties zou wel met individuele opleidingsbudgetten willen werken, maar heeft hiervoor meestal nog geen concrete plannen. 40 procent weet niet of zij hiermee zullen gaan werken.

Hoogte budget bepaald in overleg of via CAO

De hoogte van de opleidingsbudgetten wordt meestal vastgesteld op basis van jaarlijks overleg met een leidinggevende (in 40% van de organisatie). In 34 procent is het budget vastgesteld via een algemeen geldend CAO. 21 procent spreekt van een standaardbudget onafhankelijk van de loonsom en 16 procent werkt met een vast percentage van de loonsom voor het bepalen van de hoogte van het opleidingsbudget. In 14 procent van de organisaties wordt individueel opleidingsbudget bepaald op basis van performance.

Tijd vrij maken voor leren

Om medewerkers te stimuleren om vaker of meer te leren, blijkt uit de Opleidingsmonitor dat het vrij maken van tijd kan helpen. 60 procent van de medewerkers leert namelijk bij voorkeur doordeweeks overdag. 37 procent is nog wel bereid doordeweeks 's avonds te leren, maar slechts 15 procent zou in het weekend een opleiding of training willen volgen.



RELEVANTE LINKS

 **Springest**
<http://www.springest.nl>


 **Springest**
<http://www.springest.nl>


 **Springest**
<http://www.springest.nl>


 **NIDAP**
<http://www.nidap.com>

 **NIDAP**
<http://www.nidap.com>

 NIDAP
<http://www.nidap.com>

 Springest Go
<http://zakelijk.springest.nl>

 Springest Go
<http://zakelijk.springest.nl>

 Springest Go
<http://zakelijk.springest.nl>

AFBEELDINGEN




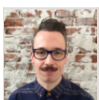
CONTACTPERSONEN



Ruben Timmerman

Founder & Chief UX Officer, ruben@springest.com

 [rubzie](#)



Matthias Hallmann

Marketing Director Germany,
matthias@springest.com

 [matthallmann](#)

Over Springest

[Springest](#) is dé site waar je alles vindt om naast je werk te leren. Iedere maand zoeken en boeken 300.000 bezoekers cursussen en opleidingen in onze database van bijna 160.000 aanbieders. Bezoekers kunnen filteren op basis van onder meer prijs, niveau en lesduur en meer dan 50.000 reviews van cursisten raadplegen. Met [Springest Go](#) kunnen werkgevers opleidingen voor hun werknemers centraal aanbieden. Deze online leercatalogus op maat kan tevens in bestaande Learning Management Systemen geïntegreerd worden.

Springest is opgericht in 2008 (onder de naam Eduhub) om het voor iedereen makkelijker te maken de juiste opleiding te vinden. De in Amsterdam gevestigde organisatie telt op dit moment 25 medewerkers en heeft de ambitie de Amazon van het leren te worden. Springest is actief in [Nederland](#), [Duitsland](#) en [Engeland](#).



Springest Nederlandnewsroom