

Onderzoek Springest en NIDAP toont aan hoe werknemers in Nederland zich ontwikkelen

23 FEBRUARI 2017, AMSTERDAM, NEDERLAND

SAMENVATTING

In samenwerking met onderzoeksbureau NIDAP heeft Springest de HRD Trends van 2017 geïdentificeerd. Meer dan 3.940 werknemers uit verschillende branches in Nederland werden ondervraagd. De resultaten? Er wordt veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van coachende en communicatieve vaardigheden. E-Learning en Blended Learning is inmiddels een marktstandaard geworden; 60% van werknemers heeft er al ervaring mee. Bij het kiezen van een opleiding heeft de manager veel macht. En het persoonlijk leerbudget? Dat is ontzettend effectief. Wel wordt er te veel gelet op de waarde van een diploma, in plaats van de bijdrage die een opleiding kan leveren aan de carrière. Omdat er dit jaar zoveel respondenten zijn, heeft Springest nog twee andere trendrapporten gemaakt op basis van het onderzoek van NIDAP. Dit zijn de 'HRD Trends 2017 in de Industriegesector' en 'HRD Trends 2017 in de Zorgsector.'

Het rapport vertelt een duidelijk verhaal over de huidige staat van lerende organisaties en de mentaliteit van werknemers. 59% van de ondervraagden geeft aan meer belang te hechten aan kennisverbreding dan verder specialiseren. De meerderheid (53%) is van mening dat werkgevers voldoende actie ondernemen om doorleren te stimuleren. Eén van de belangrijkste conclusies: 77% van werknemers is van mening dat doorleren altijd je eigen verantwoordelijkheid blijft. Slechts 21% van de ondervraagden is bekend met het scholingsrecht in de WWZ. Werkgevers in Nederland nemen ontwikkeling serieus. Een Leven Lang Leren begint een echte mindset te worden.

Kennis toegankelijker, financiën nog een barrière

De evolutie van leermethodes, zelfsturing, de versoepeling van werktijden - allemaal ontwikkelingen die een rol spelen bij het verlagen van de barrière naar het leren toe. De belangrijkste reden dat een medewerker uiteindelijk een opleiding niet volgt is nog altijd de kosten (31%). Daarentegen zegt 60% van de ondervraagden dat ze graag gebruik zouden maken van een Persoonlijk Leerbudget. Nog eens 57% zegt dat ze dan ook meer zouden gaan leren.

Diploma is belangrijker dan carrière bijdrage

Uit het onderzoek is gebleken dat de waarde van het diploma, de inhoudelijke kwaliteit en de bereikbaarheid de drie belangrijkste factoren zijn bij het kiezen van een opleiding. De waarde van

een diploma blijkt met 51% de belangrijkste factor in het kiezen van een opleiding. Slechts 27% vindt carrière bijdrage de belangrijkste reden om een opleiding te volgen. Er wordt te veel gelet op de waarde van een papiertje en te weinig aan de bijdrage die een opleiding kan leveren aan een carrière.

De medewerker heeft de macht over zijn eigen leerproces

Van de ondervraagden zoekt en boekt 85% zelfstandig een opleiding. De afdeling HR heeft, in verhouding tot de directe leidinggevenden, weinig invloed bij het beginnen van een nieuw leermoment. De manager heeft gedurende het zoek-, vergelijk- en boekproces het meeste invloed op de medewerker. 25% krijgt advies van vrienden, familie en collega's tijdens de zoektocht naar een opleiding. De gelijken van medewerkers spelen een belangrijke rol in het leerproces; 53% geeft de voorkeur aan groepen die zijn samengesteld uit vakgenoten. In 2015 was dit nog 39%.

Populairste onderwerpen per niveau

MBO Niveau

1. Zorg & welzijn
2. Financieel / administratief
3. Technische opleidingen

HBO Niveau

1. Zorg & welzijn
2. Bedrijfskunde
3. Onderwijs

HBO+ Niveau

1. Onderwijs
2. Zorg & welzijn
3. Management

Op HBO en HBO+ komen HRM opleidingen op de vierde plaats.

De Industriesector

Het onderzoek toont aan dat het leren bij bedrijven in de industriesector veelal traditioneel wordt georganiseerd. Hoewel veel medewerkers in aanraking zijn geweest met 'nieuwe' leermethodes als e-learning en blended learning, vindt een groot deel van het leren nog steeds plaats door middel van traditionele cursussen en trainingen - vooral op gebied van veiligheid & arbo evenals analytische vaardigheden. Bij langdurige opleidingen valt het vooral op dat masteropleidingen op HR niveau populair zijn.

De meest opvallende conclusie uit het 'HRD Trends 2017 in de Industriesector' onderzoek gaat over het persoonlijk leerbudget. 100% van de medewerkers zegt meer te gaan leren als ze een persoonlijk leerbudget zouden hebben.

De Zorgsector

Bedrijven in de zorgsector pakken nieuwe manieren van leren op. Veel medewerkers zijn al in aanraking zijn geweest met 'nieuwe' leermethodes als e-learning en blended learning. Het merendeel van opleidingen zijn op HBO niveau en van langere duur - een indicatie van de doorgroei mogelijkheden in de zorg. Trainingen en cursussen op het gebied van persoonlijke effectiviteit zijn erg populair. Op bachelor niveau zijn bedrijfsmanagement opleidingen het meeste gevolgd - na zorg & welzijn opleidingen. Op masterniveau is dit HRM.

Slechts 15% van de medewerkers uit de zorgsector heeft een persoonlijk leerbudget. Het overgrote deel van deze persoonlijke leerbudgetten zijn salaris afhankelijk.



CONTACTPERSONEN



Jonathan Davies

Content Marketeer & PR Netherlands,
jonathan@springest.com

OVER SPRINGEST NEDERLAND

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