

4.000 werkenden aan het woord over hun persoonlijke ontwikkeling

Onderzoeksbureau NIDAP heeft, in samenwerking met Springest, meer dan 4.000 werkenden in Nederland ondervraagd over hun persoonlijke ontwikkeling. Uit de resultaten blijkt dat het gemiddelde jaarlijkse leerbudget 950 euro is. Meer dan een kwart van respondenten gaat één keer of vaker per jaar op cursus. Meer dan 50% leert omdat er steeds hogere eisen worden gesteld aan de professionaliteit van werknemers. Dit sluit aan op de intrinsieke motivatie van medewerkers: 'Beter worden in mijn baan' is de belangrijkste beweegreden voor de leeractiviteiten van medewerkers. Meer dan driekwart (78%) van de medewerkers neemt zelf het initiatief bij het zoeken naar een leerproduct. 48% kan geheel zelfstandig zoeken en inschrijven. Soft skills, zoals bijvoorbeeld communicatieve vaardigheden, leiderschapsvaardigheden en meer, zijn duurzamer dan vakkundige kennis. Het is daarom opvallend dat slechts 36% van ondervraagden met leren hun soft skills bijhoudt. Meer dan 400 HRD medewerkers deden mee aan een apart onderdeel van dit onderzoek. Zij gaven aan dat duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker wordt en inmiddels één van de hoofdredenen is om in de ontwikkeling van medewerkers te investeren.

Organisaties willen medewerkers met een sterk ontwikkeld aanpassingsvermogen die zelf verantwoordelijk zijn en steeds in andere functies kunnen worden ingezet.

Download [hier](#) het volledige rapport

Duurzame kennis

Over duurzame inzetbaarheid zegt Ruben Timmerman, oprichter van Springest: "Het bijhouden van vakinhoudelijke kennis is vaak het eerste waaraan iemand denkt als ze verder gaan leren. Die logica zie je terug in de manier waarop we banen beschrijven en vacatures formuleren. Organisaties zoeken een accountant, of een DTP'er, of een marketeer. Maar mensen in functie- of competentiehokjes stoppen is niet meer van deze tijd. Organisaties willen geen DTP'er, ze willen een DTP'er met leiderschapsvaardigheden én kennis van HTML, of wat de markt in 2018 dan ook van een DTP'er verlangt. Geen wonder dat 'leren leren' en 'omgaan met verandering' de twee hoofdonderwerpen zijn waar organisaties externe experts voor inhuren. Soft skills zijn beter bestand tegen verandering; een sterke leider is breder inzetbaar en beter bestand tegen automatisering dan een administratief medewerker die Excel-expert is."

Hoger opgeleiden en vrouwen leren steeds meer

Sinds 2013 zijn hoger opgeleiden (*VWO, WO, HBO*) 4% meer lange opleidingen gaan volgen, tegenover lager opgeleiden (*<MBO 4*) waarbij een daling van 9% is geconstateerd. Lager opgeleiden volgen 19% meer korte cursussen, tegenover 5% bij hoger opgeleiden. Ook toont het onderzoek aan dat vrouwen meer opleidingen en cursussen volgen dan mannen, ongeacht de duur hiervan. Mannen volgen steeds minder lange deeltijdopleidingen; we zien een daling van 7% sinds 2013.

Motivatie om te leren

Waar organisaties vooral investeren in leren om wendbaar te worden, geeft meer dan de helft (55%) van de medewerkers aan dat 'beter worden in mijn baan' het nummer één doel is om te leren. 81% van werknemers zegt dat persoonlijke ontwikkeling voor hen het belangrijkste resultaat van een leerproduct is – slechts 31% geeft aan dat het behalen van een diploma het belangrijkste is. Vorig jaar gaf 51% aan bij een vergelijkbare vraag dat de waarde van het diploma het belangrijkste was.

De top 5 redenen om te leren voor werknemers zijn:

1. Beter worden in mijn baan (55%)
2. Baan vinden in een nieuw vakgebied (26%)
3. Mijn huidige baan behouden (25%)
4. Veranderen van baan binnen vakgebied (24%)
5. Solliciteren op hogere functie (19%)

HRD en ondersteuning vanuit de organisatie

In meer dan 55% van de gevallen ontwikkelt HRD leerproducten voor werknemers. Daarnaast is het budget voor e-learning sinds 2012 verdriedubbeld en gaat driekwart (74%) hiervan naar het ontwikkelen van e-learning content. HRD wil inzicht in wie wat wil leren, hoe goed ze het hebben geleerd en of de leeractiviteit van werknemers aansluit bij de opleidingsbehoeftes van de organisatie. Om dit in kaart te brengen wordt vaak gebruik gemaakt van een Learning Management System (LMS) of leerplatform. Slechts 23% van LMS en leerportalen ontzorgt een organisatie volledig met betrekking tot inkoop, facturatie en de automatisering van de administratie. Veel HRD en Finance afdelingen zitten hierdoor met de cursusadministratie. Van alle LMS of leerplatform-oplossingen, is Springest Go het meest bekend.

Over het HRD Trends onderzoek

Het HRD Trends onderzoek is een jaarlijks terugkerend onderzoek, uitgevoerd door onderzoeksbureau NIDAP in samenwerking met Springest. Dit jaar zijn meer dan 4.000 werkenden en meer dan 400 HRD-professionals van organisaties in alle sectoren geïnterviewd. Door het hoge aantal respondenten toont het HRD Trends onderzoek een representatief beeld van lerend Nederland.

Download [hier](#) het volledige rapport

OVER SPRINGEST NEDERLAND

Over Springest

Springest is dé site waar je alles vindt om naast je werk te leren. Iedere maand zoeken en boeken 350.000 bezoekers cursussen en opleidingen in onze database van meer dan 250.000 leerproducten. Bezoekers kunnen filteren op basis van onder meer prijs, niveau, leerstijl en lesduur en meer dan 64.000 gedeelde ervaringen van cursisten raadplegen. Met [Springest Go](#) kunnen werkgevers opleidingen voor hun werknemers centraal aanbieden. Dit online leerplatform 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 heeft 50 medewerkers en heeft de ambitie om iedereen te helpen zijn volle potentieel te bereiken. Springest heeft kantoren in [Nederland](#) en [Duitsland](#), en is

verder actief in [België](#) en [Engeland](#). [Springest Go](#), de B2B-propositie van Springest, is hét leerplatform voor grote organisaties als PostNL, ING, Vattenfall, Bavaria, Siemens, Stork en Aegon.



Springest Nederlandnewsroom