



Bron: NIDAP, in samenwerking met Springest

NIDAP

Als marktonderzoek en adviesbureau toegespitst op de scholing en opleidingssector is NIDAP constant bezig met onderzoek naar veranderingen in deze markt. Een goed opleidingsbeleid is essentieel met het oog op een goed functionerend werknemersbestand, duurzame inzetbaarheid en talentbinding. Wij onderzoeken wat de behoeften van zowel werkgevers als werknemers zijn en hoe die passen binnen de veranderingen in de markt. Om dit in kaart te brengen voert NIDAP jaarlijks twee monitor onderzoeken uit. Een B2B en, in samenwerking met Springest, een B2C onderzoek.

SPRINGEST



Springest is een site waar zowel werknemers als werkgevers alles kunnen vinden om naast het werk te leren. De organisatie is gevestigd in Amsterdam en heeft de ambitie de Amazon van het leren te worden. Iedere maand zoeken en boeken meer dan 300.000 bezoekers een opleiding, training of e-learning in de database van bijna 160.000 aanbieders. Bezoekers kunnen filteren op basis van onder meer prijs, regio, niveau en lesduur en bijna 50.000 reviews raadplegen.

Springest is behalve in Nederland ook actief in andere landen in Europa, zoals Duitsland en Engeland.

Met [Springest Go](#) kunnen organisaties alle interne en externe opleidingen en trainingen voor werknemers op één centrale plek aanbieden. Springest zorgt voor een compleet en actueel opleidingsaanbod. Werkgevers kunnen selecteren welk aanbod zoek- en boekbaar wordt in hun eigen systeem. Dankzij de automatische approval flows kunnen medewerkers volledig zelfstandig aan de slag met leren, terwijl de werkgever inzicht en controle behoudt. De online leercatalogus op maat kan tevens in bestaande Learning Management Systemen geïntegreerd worden.

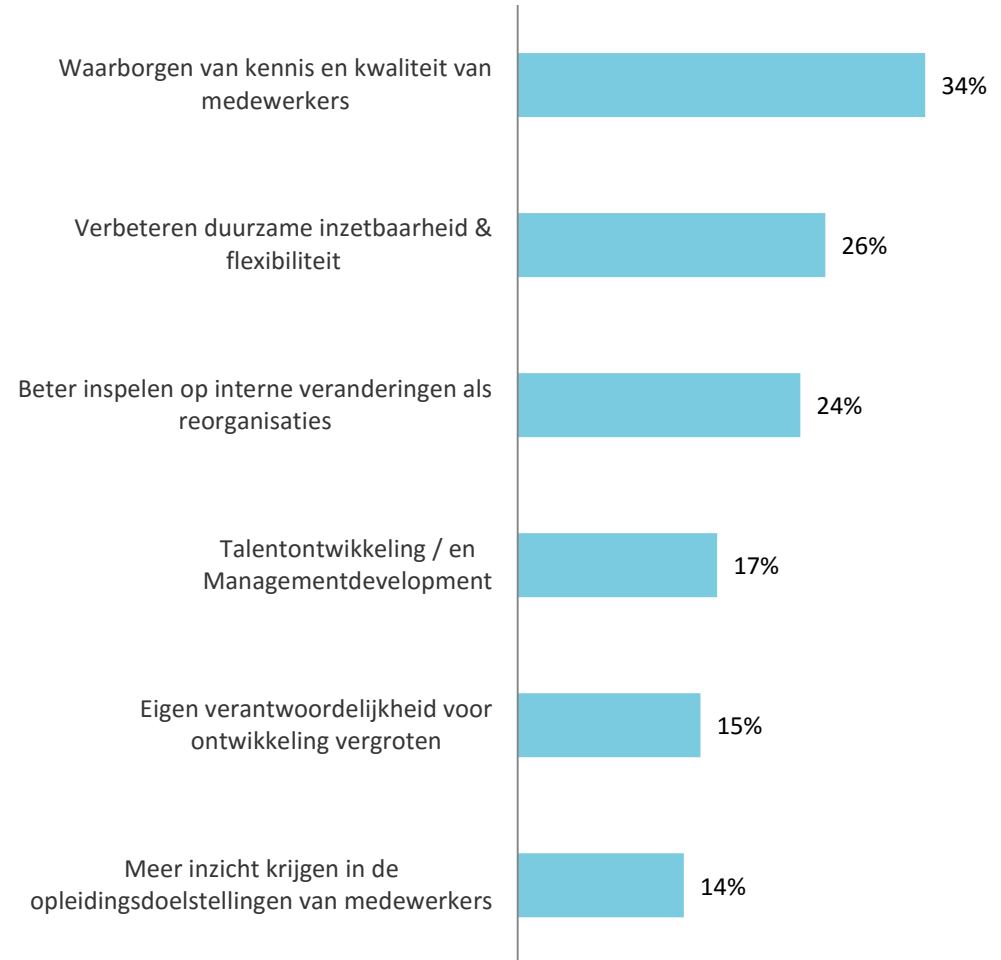
INHOUDSOPGAVE

Introductie.....	1
Uitdagingen	3
Hoe vrij is de werknemer?.....	4
Motivatie om te leren – inzetbaarheid van de werknemer zonder training of opleiding	5
Motivatie om te leren – aanleiding om een opleiding te zoeken (links) en de belangrijkste redenen om toch geen opleiding te volgen (rechts).....	6
Onderneemt de werkgever voldoende om doorleren te stimuleren?.....	7
Scholingsrecht – de perceptie van het nieuwe scholingsrecht onder werknemers	8
belangrijkste vraagstukken die spelen binnen de organisatie en type opleidingen waarmee hier wordt omgegaan	9
Meest ingeschakelde aanbieders	10
Leervormen en rendement van de opleiding.....	11
Learning management systemen	12

UITDAGINGEN

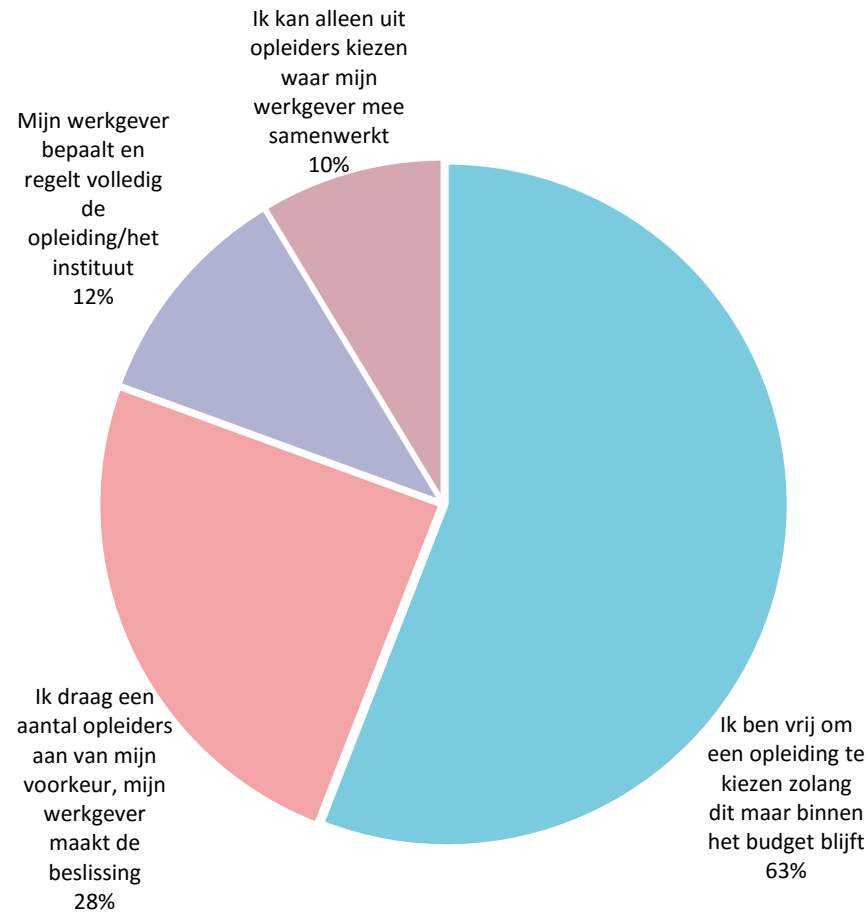
- In 2015 blijft het waarborgen van de kennis en kwaliteit van de medewerkers de belangrijkste uitdaging binnen de HRD. Daarnaast valt op dat ruim een kwart aangeeft dat het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid en flexibiliteit een belangrijk thema is.
- Al jaren zien wij een beweging richting meer individuele vrijheid voor de werknemer op het gebied van zijn of haar eigen ontwikkeling. Het verkrijgen van meer inzicht in de opleidingsdoelen van de medewerkers zelf en het vergroten van de medewerkers' eigen verantwoordelijkheid in het behalen van deze doelen, past bij deze verandering. Steeds meer HRD professionals erkennen dit en gaan deze uitdaging aan.

WAT ZIJN VOOR UW ORGANISATIE DE BELANGRIJKSTE UITDAGINGEN OP HET GEBIED VAN HRD VOOR 2015?



HOE VRIJ IS DE WERKNEMER?

WAT IS DE ROL VAN DE WERKGEVER IN DE BESLUITVORMING?



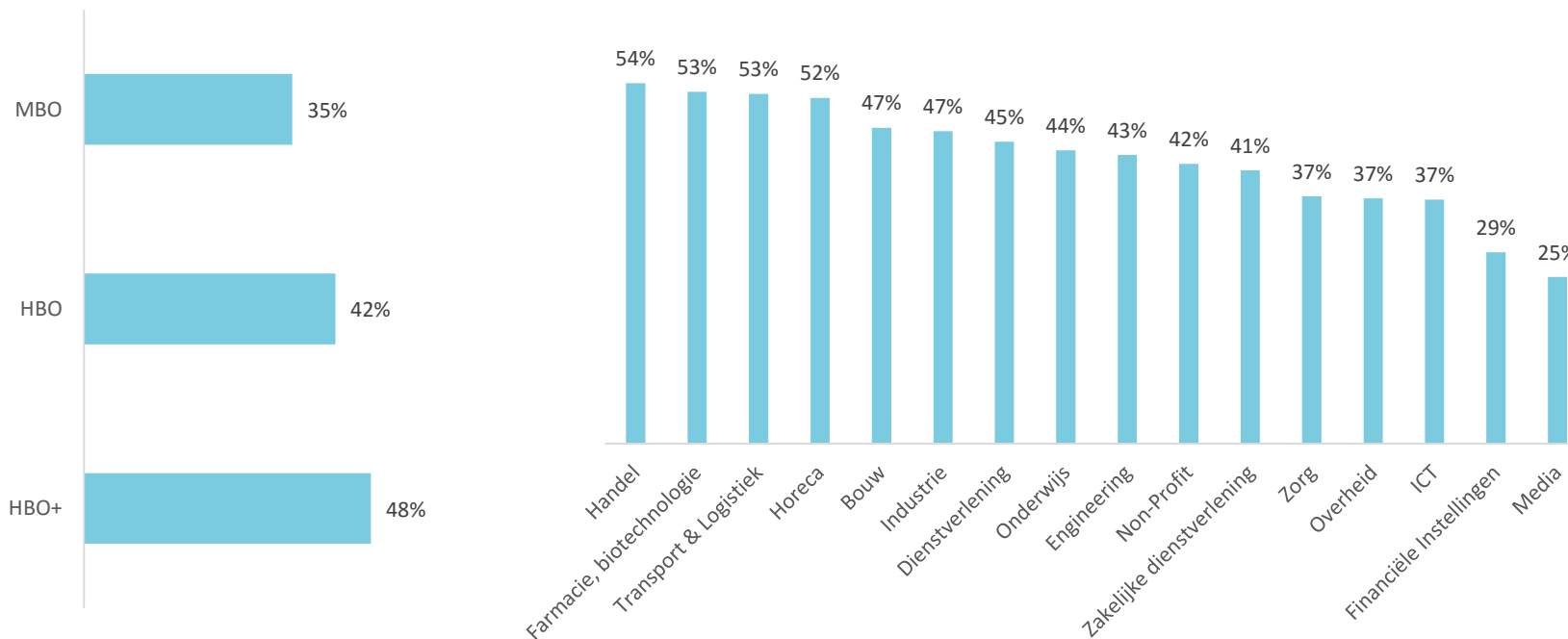
- Werknemers hebben een hoge mate van vrijheid bij de keuze voor een opleiding. Bij 63% van de ondervraagde is er volledige vrijheid zolang zij maar binnen het gestelde budget blijven. Slechts 12% van de ondervraagde geeft aan dat hun werkgever volledig bepaalt welke opleiding bij welk opleidingsinstituut zij kunnen volgen.
- Deze vrije rol van de werknemer bevestigt het beeld van een trend richting meer vrijheid voor werknemers. Zij worden steeds vaker aangemoedigd om de eigen verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling te vergroten. Hier past een opleidingsbeleid bij dat niet volledig van bovenaf is opgelegd, maar juist zelfstandigheid aanmoedigt en vrijheid aan werknemers toekent.

“Meer toespitsen op persoonlijke ontwikkeling van medewerkers: momenteel doen we dat nog via verplichte opleidingen maar we willen veel meer via talentmanagement gaan werken. “

MOTIVATIE OM TE LEREN – INZETBAARHEID VAN DE WERKNEMER ZONDER TRAINING OF OPLEIDING

Voor veel werknemers is het volgen van een opleiding of training erg belangrijk voor hun gevoel van baanzekerheid. Bij elk opleidingsniveau verwacht een groot percentage van de werknemers dat zij minder goed inzetbaar zullen zijn als ze in de komende 5 jaar geen opleiding of training volgen (MBO 35%, HBO 42% en HBO+ 48%). Bij ondervraagde werknemers in de handel, farmacie & biotech en transport & logistiek geeft zelfs een meerderheid aan dat zij zonder opleiding niet even goed inzetbaar zullen zijn. Duurzame inzetbaarheid is dus ook voor werknemers een belangrijk thema. Om een gevoel van zekerheid over de huidige baan en over de toekomst te creëren zijn opleidingen en trainingen essentieel.

VERWACHT U DAT U OVER 5 JAAR NOG EVEN GOED INZETBAAR BENT BIJ UW HUIDIGE WERKGEVER ALS U GEEN TRAINING OF OPLEIDING MEER VOLGT?
PERCENTAGE DAT VERWACHT *NIET* EVEN GOED INZETBAAR TE ZIJN



MOTIVATIE OM TE LEREN – AANLEIDING OM EEN OPLEIDING TE ZOEKEN (LINKS) EN DE BELANGIJKSTE REDENEN OM TOCH GEEN OPLEIDING TE VOLGEN (RECHTS)

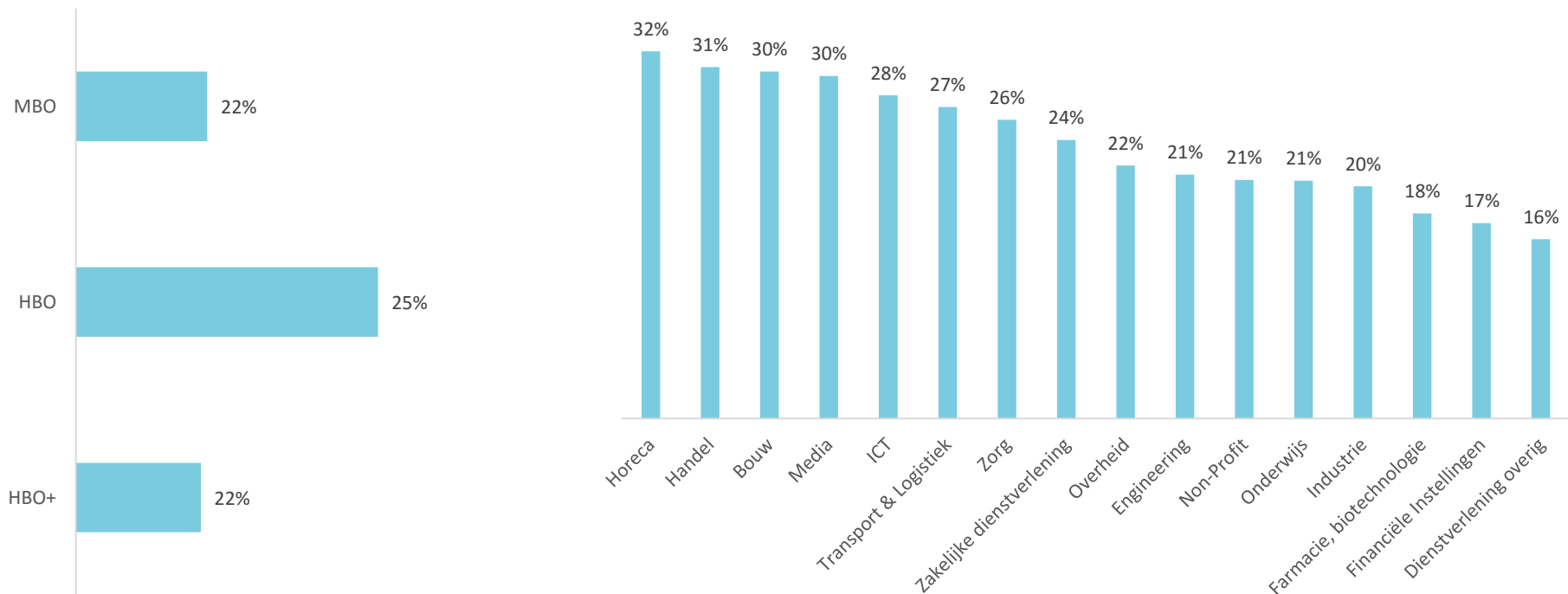
De aanleiding om naar een opleiding te gaan zoeken komt bij 29% van de ondervraagde opleiding-zoekende vanuit een wens om te werken aan de eigen ontwikkeling. Bij 28% is de ambitie om door te groeien naar een nieuwe functie de aanleiding om te gaan zoeken naar een opleiding. Als redenen dat men zich (nog) niet heeft ingeschreven noemen de ondervraagden: een gebrek aan tijd door de werkdruk (30%), te weinig tijd i.v.m. privé (28%) of het feit dat de opleiding te duur is om zelf te bekostigen (26%). Het actief meezoeken met ambitieuze werknemers naar mogelijkheden om een opleiding te volgen is dus van groot belang. Niet een gebrek aan ambitie maar juist verschillende praktische bezwaren staan de werknemer het vaakst in de weg.



ONDERNEEMT DE WERKGEVER VOLDOENDE OM DOORLEREN TE STIMULEREN?

Ongeveer een kwart van de werknemers geeft aan dat de werkgever meer zou mogen doen om het doorleren en ontwikkelen te stimuleren. Vooral werknemers in de sectoren handel, bouw, media en horeca geven bovengemiddeld vaak aan dat hun werkgever niet voldoende actie onderneemt op dit gebied.

MIJN WERKGEVER ONDERNEEMT OP DIT MOMENT *NIET* VOLDOENDE ACTIE OM DOORLEREN TE STIMULEREN

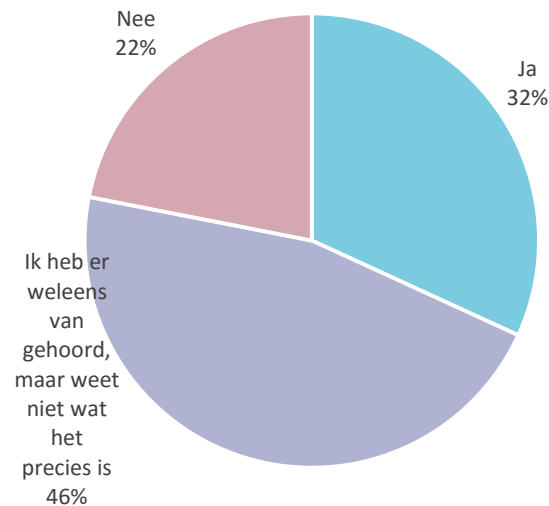


“Het gaat er vooral om dat er steeds meer regie bij de medewerkers zelf komt te liggen als het gaat om leren en opleiden. Er moet een mindset komen dat wij als organisatie niet meer voor de opleidingen zorgen, maar dat dat uit de medewerker zelf komt. We zetten nu heel erg in op zelforganisatie en -sturing als het gaat om leren.”

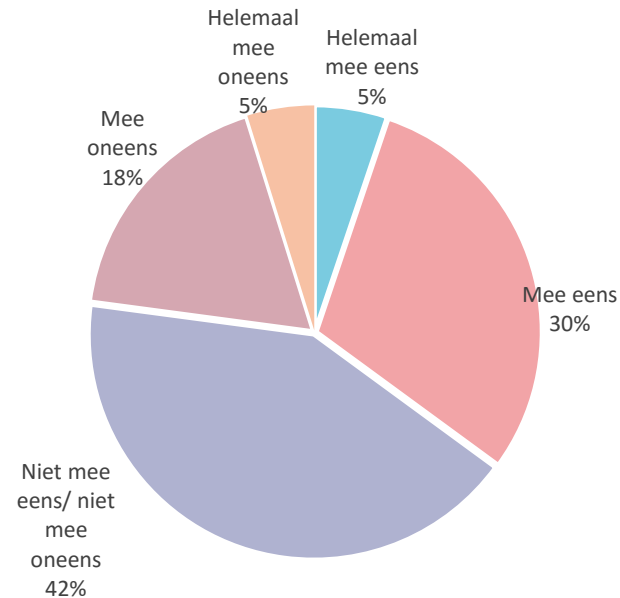
SCHOLINGSRECHT – DE PERCEPTIE VAN HET NIEUWE SCHOLINGSRECHT ONDER WERKNEMERS

Sinds 1 juli 2015 geldt het scholingsrecht. Werkgevers dienen de werknemer in staat te stellen om scholing te volgen die nodig is om de functie uit te (blijven) voeren. Verder hebben werkgevers een scholingsplicht indien de functie van een werknemer komt te vervallen of als hij of zij deze niet meer kan uitvoeren. Veel werknemers zijn echter nog niet volledig bekend met deze nieuwe wetgeving. 35% verwacht meer baanzekerheid door de nieuwe WWZ terwijl 42% eigenlijk geen idee hierover heeft. De mogelijkheden en rechten die de nieuwe WWZ biedt dienen dus nog beter duidelijk te worden gemaakt bij werknemers.

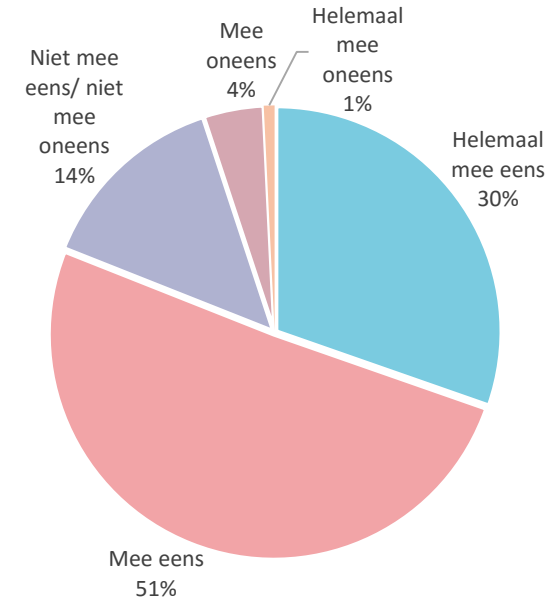
BENT U BEKEND MET HET SCHOLINGSRECHT IN DE NIEUWE WET WERK EN ZEKERHEID?



IK VERWACHT EEN GROTERE BAANZEKERHEID VOOR MIJZELF DANKZIJ HET SCHOLINGSRECHT

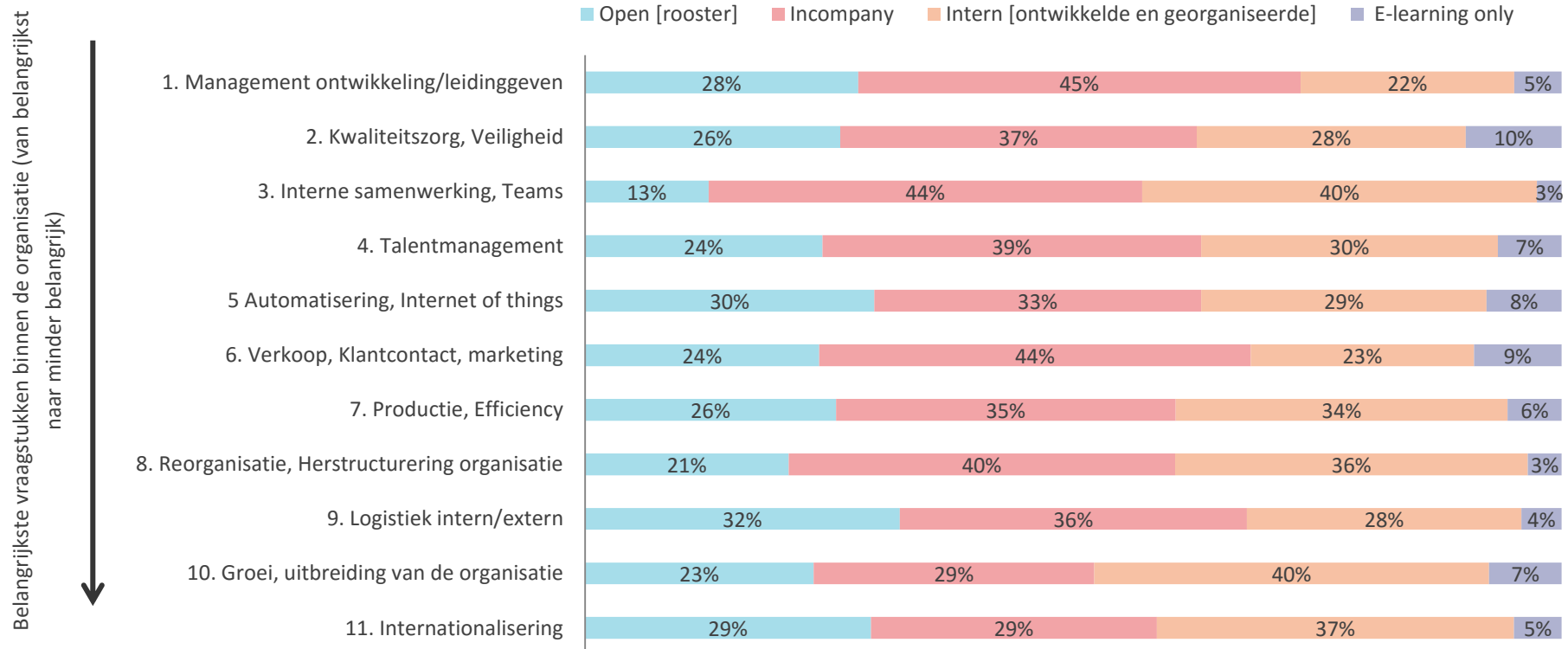


DOORLEREN BLIJFT JE EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID, DAAR ZAL DE NIEUWE WET NIETS AAN VERANDEREN



BELANGRIJKSTE VRAAGSTUKKEN DIE SPELEN BINNEN DE ORGANISATIE EN TYPE OPLEIDINGEN WAARMEE HIER WORDT OMGEGAAN

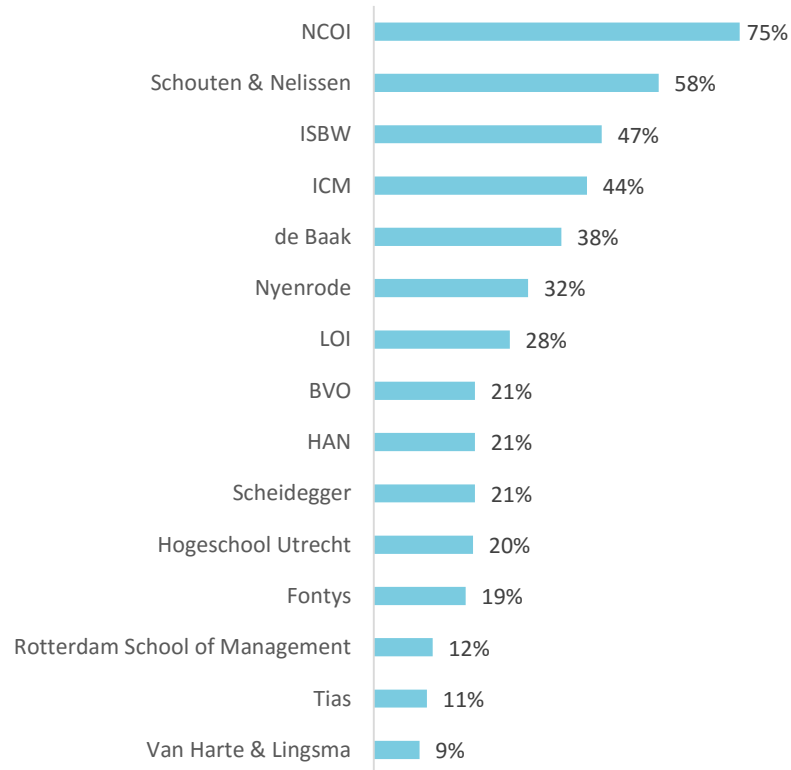
Deze grafiek laat zien hoe er binnen organisaties wordt omgegaan met de belangrijkste vraagstukken. De thema's zijn van belangrijk (hoog) naar minder belangrijk (laag) gerangschikt. Per thema zien we sterke verschillen wat betreft het inzetten van de aanwezige leervormen. Incompany en intern worden het meest ingezet om de verschillende vraagstukken op te lossen. Open (rooster) wordt het vaakst ingezet bij automatisering en internationalisering. E-learning only wordt nog altijd niet breed omarmt, al wordt het momenteel relatief vaak ingezet bij kwaliteitszorg en veiligheid en sales en klantcontact gerichte vraagstukken.



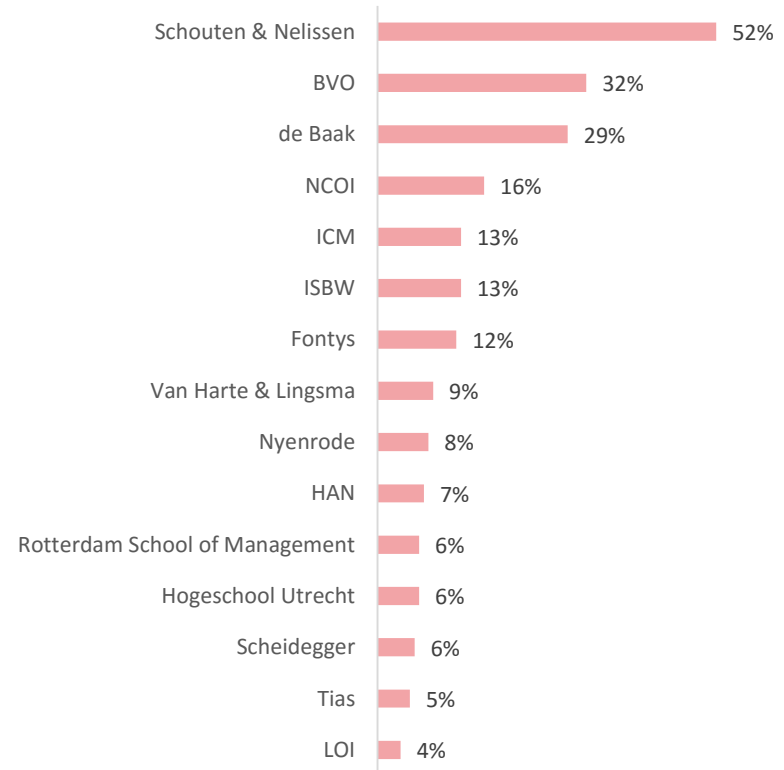
MEEST INGESCHAKELDE AANBIEDERS

Voor open opleidingen wordt NCOI het vaakst ingeschakeld. Schouten en Nelissen wordt ook zeer vaak ingeschakeld: 58% geeft aan van hun diensten gebruik te maken bij open opleidingen en 52% bij incompany.

MEEST INGESCHAKELDE AANBIEDERS – OPEN OPLEIDINGEN



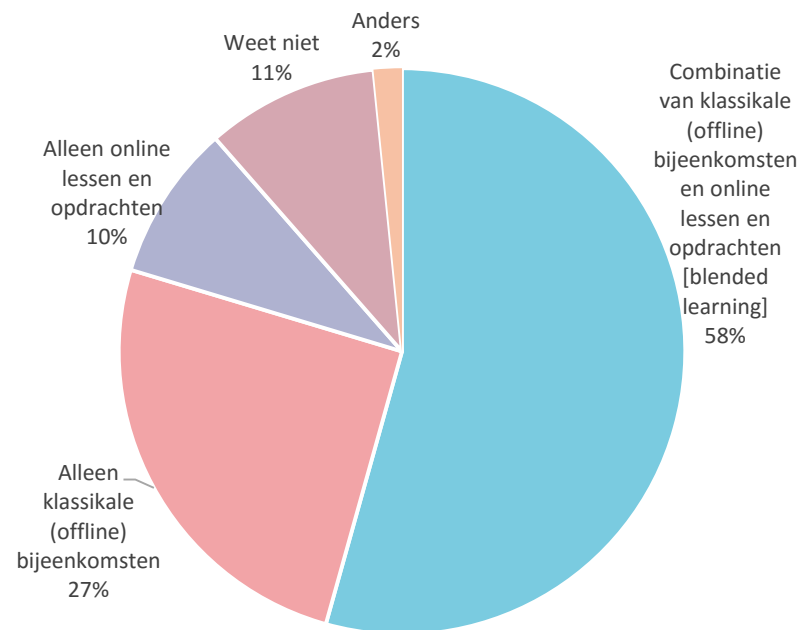
MEEST INGESCHAKELDE AANBIEDERS – INCOMPANY OPLEIDINGEN



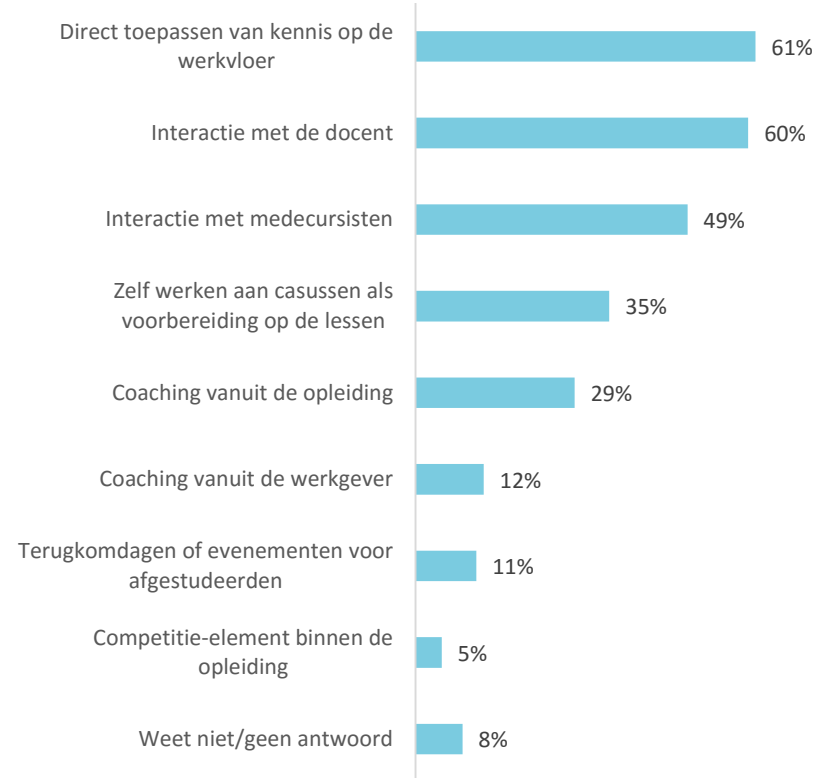
LEERVORMEN EN RENDEMENT VAN DE OPLEIDING

Werknemers verkiezen het vaakst een gecombineerde leervorm (blended learning). Het belang van een deel klassikaal is ook terug te zien bij de vraag wat voor hen het rendement van een opleiding verhoogt: interactie met de docent (60%) en met de medecursisten (49%). Maar men wil vooral de kennis die wordt opgedaan gelijk kunnen toepassen op de werkvloer.

WELKE LEERVORM HEEFT UW VOORKEUR? (GEVRAAGD AAN WERKNEMERS)



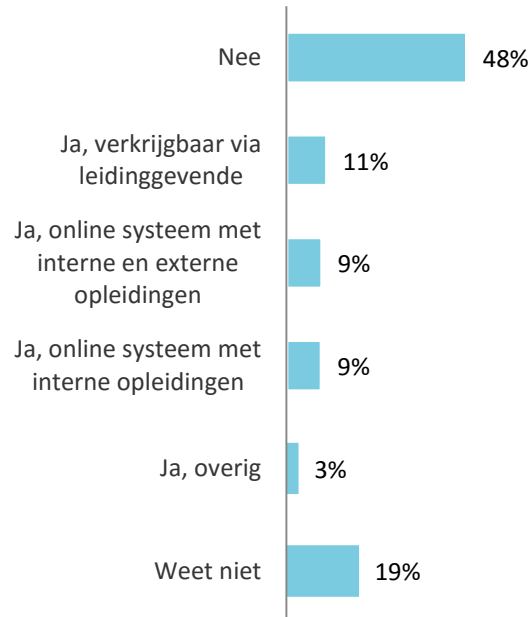
WAT VERHOOGT VOOR U HET RENDEMENT VAN EEN OPLEIDING?



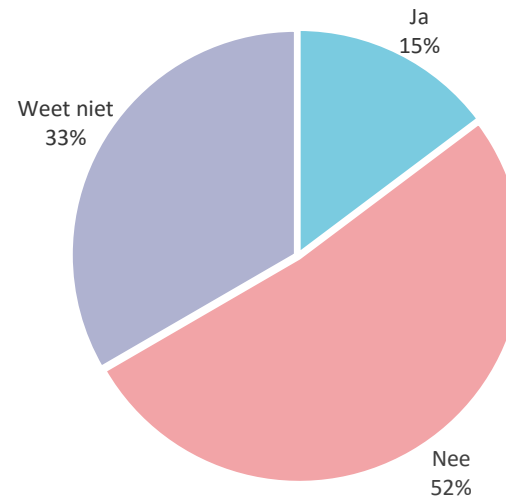
LEARNING MANAGEMENT SYSTEMEN

Bij slechts 15% van de werkgevers is een Learning Management System (LMS) aanwezig. Van deze groep is ruim driekwart tevreden met het systeem. Dit geeft aan dat zo'n systeem niet alleen voor werkgevers maar ook voor werknemers een handige toevoeging is op het opleidingsbeleid.

IS ER BIJ UW WERKGEVER EEN OPLEIDINGSCATALOGUS BESCHIKBAAR?



AANWEZIGHEID LEARNING MANAGEMENT SYSTEM (LMS)



TEVREDENHEID LEARNING MANAGEMENT SYSTEM (LMS)

