

# HRD Trends 2017

De zorgsector

In samenwerking met



## Voorwoord en hoofdconclusies

Dit is een jaarlijks terugkerend onderzoek, opgesteld 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. Uit de zorgsector ontvingen wij reacties van **478 respondenten**. Van de ondervraagden is **21% leidinggevend en 79% uitvoerend**. Om een compleet beeld te scheppen bij deze analyse vergelijken we deze resultaten met de resultaten van het algehele onderzoek - het gemiddelde van alle sectoren. Op de volgende pagina's ziet u de resultaten in staafdiagrammen. Met een blauwe balk wordt de algemene trend vertoond terwijl de rode balk de trend uit de zorgsector weergeeft.

## Hoofdconclusies

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.

Medewerkers gaan veelal vanuit eigen initiatief op zoek naar een cursus of training. Sterker nog: totdat er kosten bij komen kijken is de medewerker veelal op zichzelf aangewezen bij het vinden van een cursus of training. Advies van collega's, vrienden of familie (vertrouwelings en gelijken) speelt een grote rol bij het adviseren. Omdat er nu zo veel opleidingen op de markt zijn, zou de medewerker wel gebaat zijn bij hulp van bijvoorbeeld de HR afdeling of de leidinggevende. In de oriënterende fase houden zij zich namelijk nog afzijdig.

Wanneer een medewerker een persoonlijk leerbudget heeft, zegt 55% van de medewerkers in de zorg actiever aan de slag te gaan met leren. **Nog eens 59% zegt meer te gaan leren met dit budget**. Echter heeft slechts 15% van de medewerkers uit de zorg een persoonlijk leerbudget. Het overgrote deel van deze persoonlijke leerbudgetten zijn salarisafhankelijk.

Zelfsturing is een belangrijk onderwerp in de zorg. Het gebrek aan een persoonlijk leerbudget in deze sector is dan ook een grote tegenstelling.

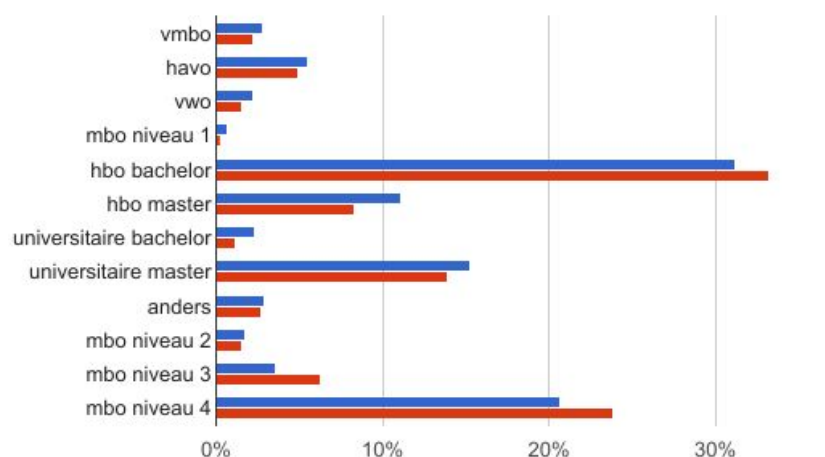
*Springest gaat altijd uit van de kracht en kunde van de persoon. Daarom houden we deze conclusies kort en moedigen wij u aan om zelf conclusies - naar aanleiding van de grafieken - te trekken.*

<b>Sector scan</b>	<b>3</b>
<b>Wat leren medewerkers?</b>	<b>4</b>
<b>Hoe is het leren georganiseerd?</b>	<b>12</b>
<b>Wat weerhoudt een medewerker van leren?</b>	<b>18</b>
<b>Ontwikkelingen bij werknemers</b>	<b>20</b>
<b>Hoe leren medewerkers?</b>	<b>22</b>
<b>De Wet Werk en Zekerheid (WWZ)</b>	<b>25</b>
<b>Aanbevelingen en ondersteuning</b>	<b>27</b>

## Sector scan

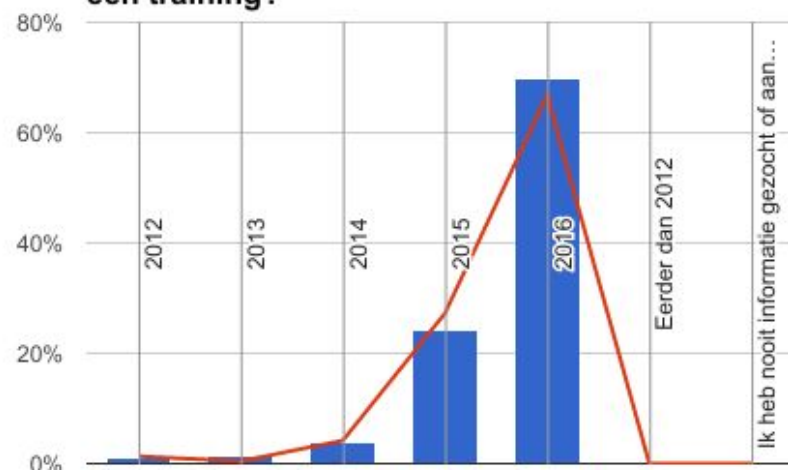
- In de zorg zijn er meer HBO'ers en MBO'ers dan gemiddeld. Er zijn daarentegen minder medewerkers met een Masteropleiding.
- Medewerkers uit de zorg zijn, net als in het gemiddelde van alle sectoren, actief bezig met hun ontwikkeling. Van de ondervraagden vroeg 67% opleidingsinformatie op in 2016 (of zocht hier naar). Dit verschilt met slechts 3% van het gemiddelde. Die 3% zien we weer terug in het aantal informatie-aanvragen in 2015, waar 27% informatie over een opleiding vroeg tegenover het gemiddelde van 24%.

**Wat is uw hoogst genoten reguliere vooropleiding**



■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector

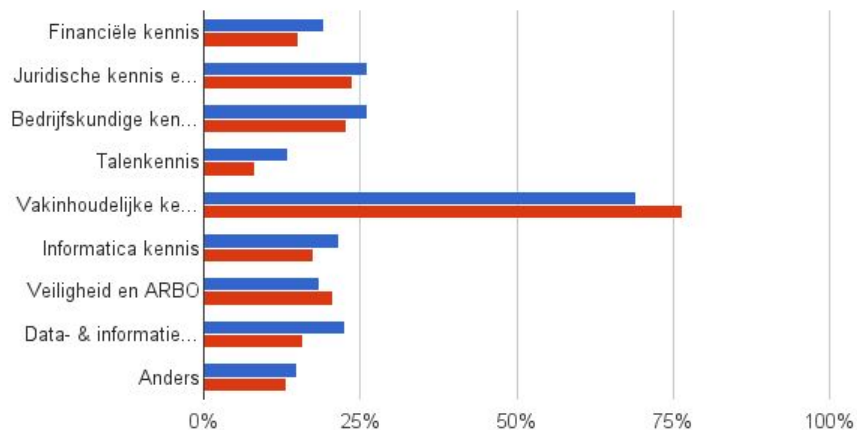
**Wanneer heeft u voor het laatst informatie opgezocht of aangevraagd over een opleiding of een training?**



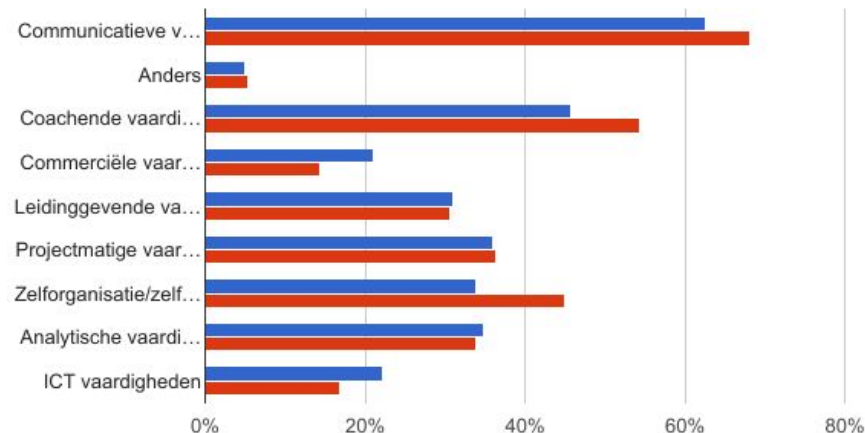
## Wat leren medewerkers?

- In de zorgsector is vakinhoudelijke kennis - met 8% - belangrijker dan gemiddeld. In verhouding met het gemiddelde delven hierdoor alle andere kennisgebieden in het onderspit, met Veiligheid en Arbo als enige uitzondering.
- Ook bij bedrijven in de zorgsector zijn coachende en communicatieve vaardigheden het belangrijkste van alle soft skills. Daarna komen cursussen en trainingen over zelforganisatie/zelfsturing 11% meer voor dan gemiddeld.

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



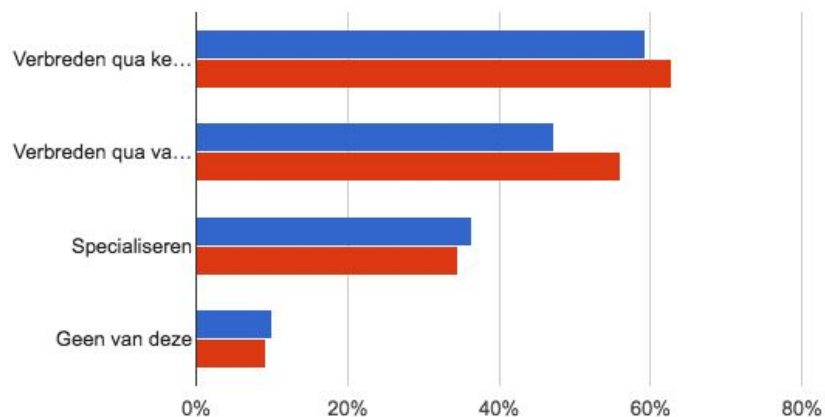
**Welke soft skills zijn belangrijk om verder te ontwikkelen in het kader van uw beroep?**



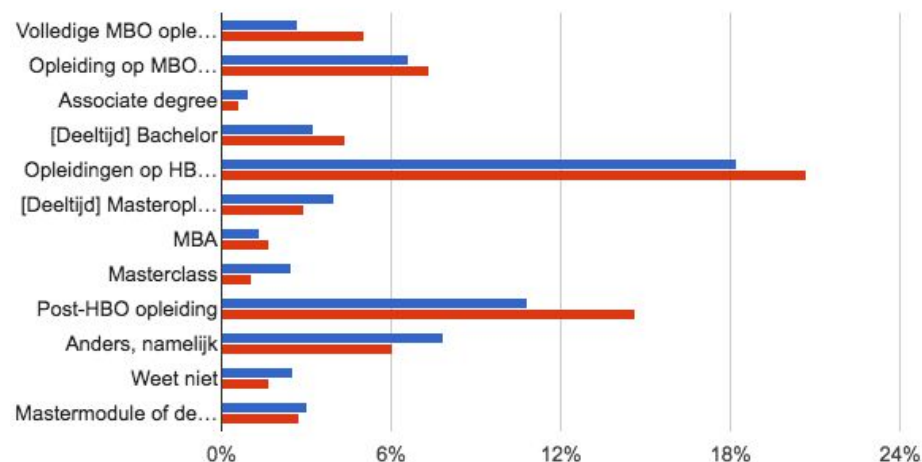
■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector

- Het verbreden van kennis en vaardigheden wordt als belangrijker gezien dan het verdiepen hiervan, conform de algehele markttrend. In het HRD Trends rapport van vorig jaar werd dit ook gesignaleerd.
- Opleidingen op HBO niveau zijn het populairst. Dit is terug te zien in de resultaten op pagina drie. Doorleren op hetzelfde niveau komt het meeste voor. Post-HBO opleidingen zijn 4% populairder dan gemiddeld.

**In het kader van mijn beroep/vakgebied moet ik mij de komende jaren...**



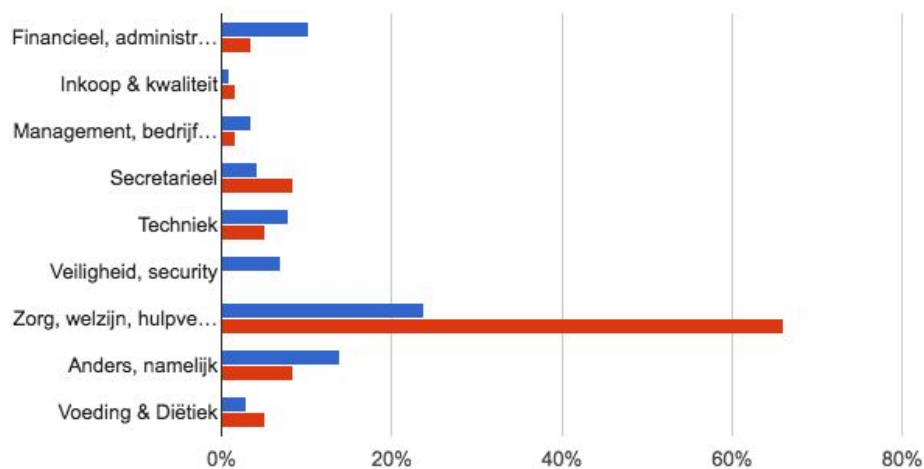
**Meest gevolgde opleiding of training**



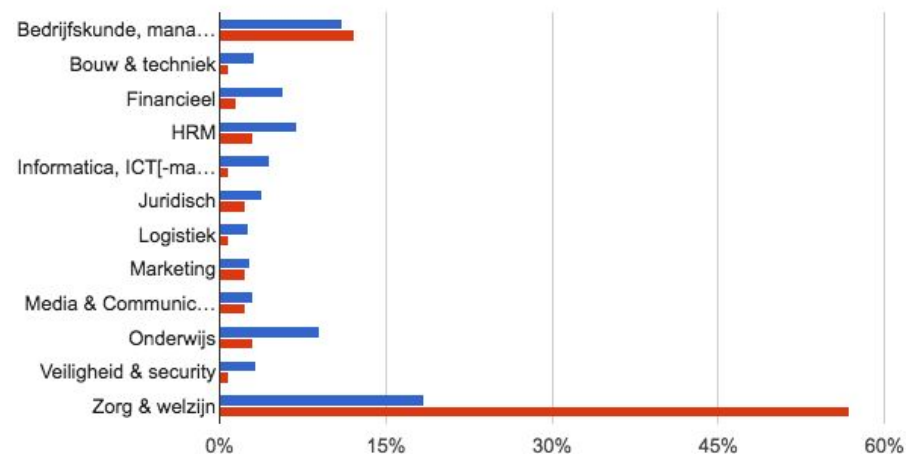
■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector

- Eerder gaven we al aan dat vakinhoudelijke kennis en vaardigheden het belangrijkst zijn. De onderstaande resultaten ondersteunen dit, zowel op MBO als HBO niveau. Opvallend is wel dat de meest voorkomende opleidingen daarna voornamelijk secretarieel zijn.
- Op HBO niveau is bedrijfskundige/management het belangrijkste onderwerp naast zorg & welzijn. Het laatste is, logischerwijs, de meerderheid. Onderwijs is erg impopulair, terwijl ziekenhuizen vaak zelf hun eigen vakinhoudelijke cursussen maken.

**Wat was het onderwerp van deze MBO opleiding?**

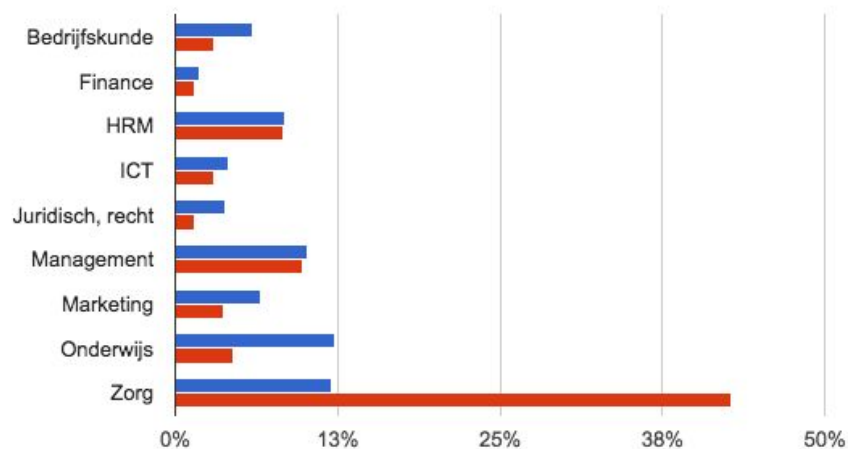


**Wat was het onderwerp van deze HBO opleiding?**

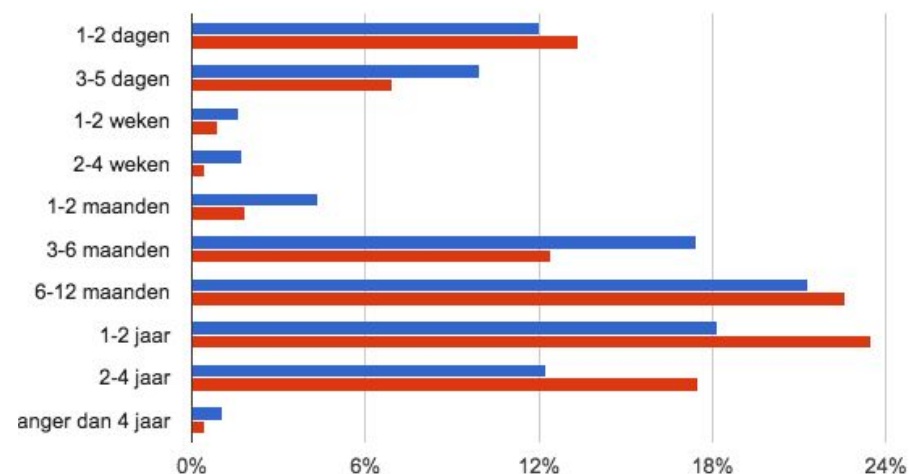


- Ook op niveaus boven HBO is Zorg het meest populaire onderwerp. Hoewel dit niet verrassend is, zien we dat Management en HRM de tweede en derde plaats innemen.
- De doorlooptijd van een gevolgde training is, in de zorgsector, een stuk langer dan gemiddeld. Dit hangt samen met de vorige resultaten, waar we zage dat opleidingen op HBO niveau het meest worden gevolgd. Vaak zijn dit opleidingen van lange duur.

**Wat was het onderwerp van deze HBO+ opleiding?**



**Totale doorlooptijd van opleiding of training**



■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector

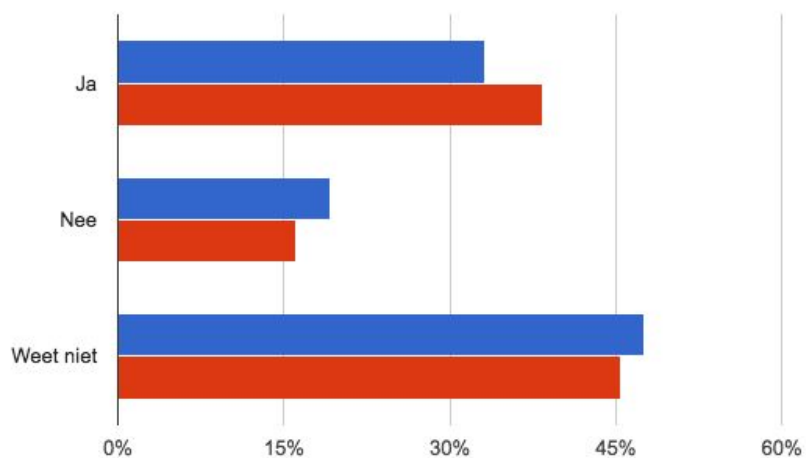


- In de Zorgsector worden trainingen op gebied van persoonlijke effectiviteit het meest gevolgd. Communicatie en Coaching nemen de tweede en derde plaats in, respectievelijk.

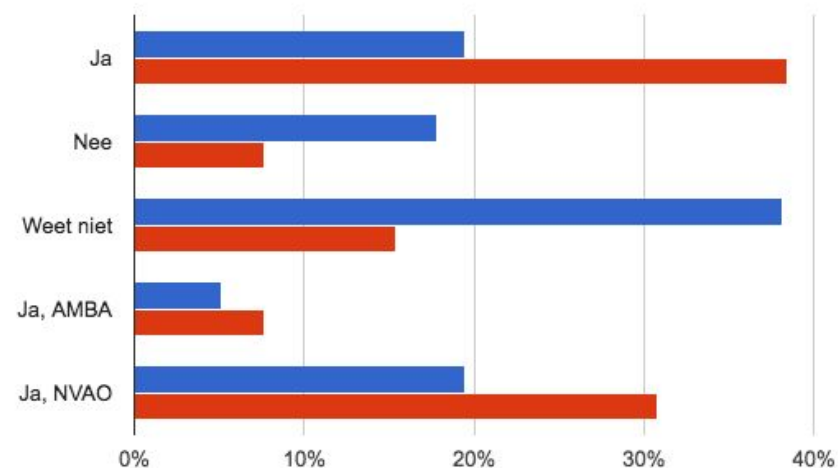


- Opvallend is dat een groot deel (45%) van de medewerkers die een bacheloropleiding volgen niet weet of deze opleiding ook echt geaccrediteerd was. Bij Masteropleidingen zijn de medewerkers iets beter geïnformeerd, al weet 40% van de medewerkers niets over hun opleidingsaccreditering.

**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?**



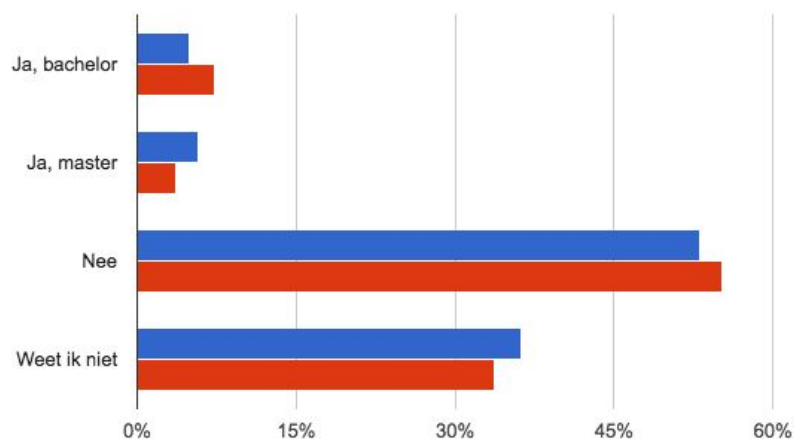
■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector

- Weinig medewerkers wisten bij welke aanbieder ze hun opleiding wilden gaan volgen voordat ze hadden besloten de opleiding te gaan doen. Het instituut en het merk hiervan is onbelangrijk - kwaliteit gaat voorop.

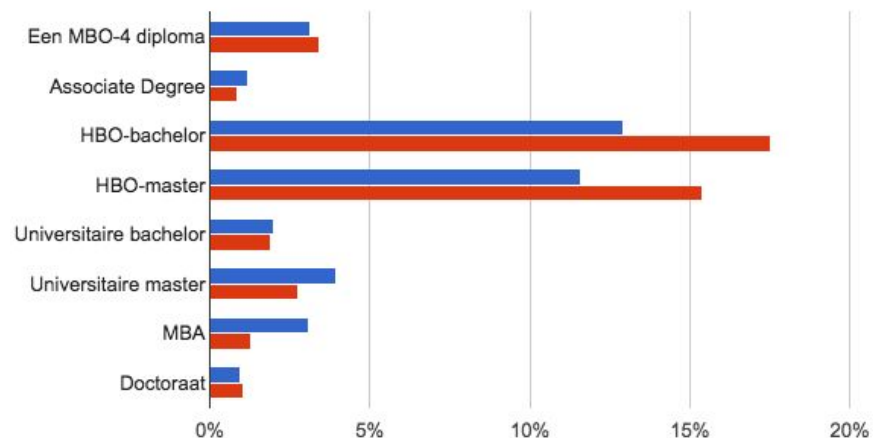


- Onder werknemers die van plan zijn een diploma te behalen, zijn de HBO Bachelors het meest geliefd, gevolgd door HBO masters. Universitaire Masters en MBA's zijn een stuk minder populair dan gemiddeld.
- Er is onder medewerkers in de zorgsector veel onwetendheid over het recht op vergoeding van bachelor-of master programma's, maar minder dan in gemiddeld. Veel werknemers zijn zich bewust dat ze geen recht meer hebben op een bekostigde bachelor of master..

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



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

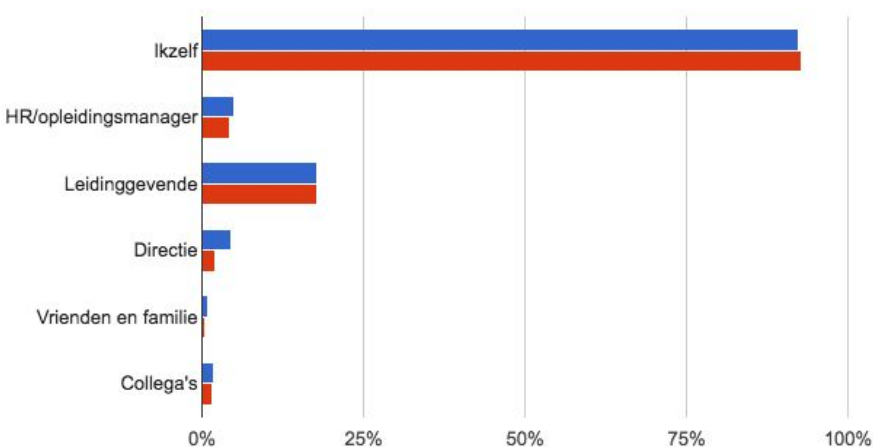


■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector

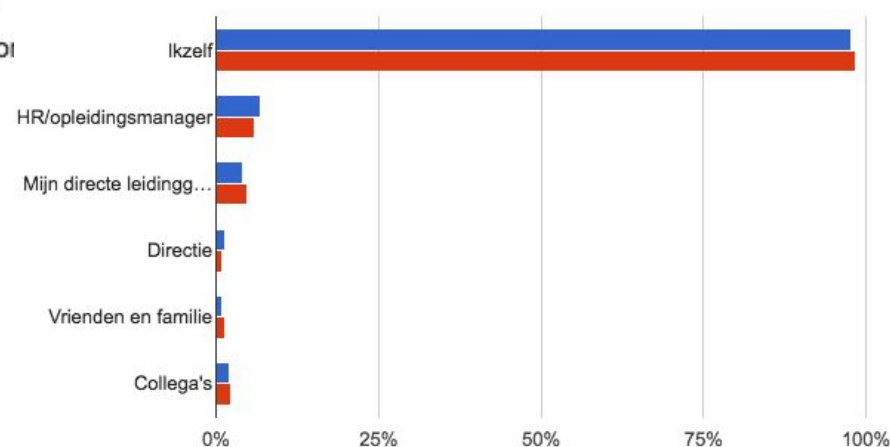
## Hoe is het leren georganiseerd?

1. Het initiatief voor het kiezen van een opleiding ligt nadrukkelijk bij de medewerker en op tweede plaats pas bij de leidinggevende. HR is in deze fase iets minder betrokken dan in de gemiddelde sector.
2. Op het moment dat er over wordt gegaan op het kiezen van een opleiding is de medewerker grotendeels op zichzelf aangewezen. De variatie in opleidingen, cursussen en trainingen groter dan ooit tevoren. Waar er in januari 2014 iets meer dan 2.900 aanbieders op Springest stonden, zijn dat er nu bijna 4.400. Door het grote aanbod is de medewerker gebaat bij hulp in de zoektocht.
3. Bij het adviseren over de keuze voor een opleiding spelen vrienden, familie en collega's een grote rol, terwijl de afdeling HR minder betrokken is dan gemiddeld. De medewerker gaat uit van de ervaringen van zijn of haar gelijken.
4. Bij het selecteren is de leidinggevende meer betrokken. Het uiteindelijke besluit ligt voornamelijk bij de medewerker. In de zorgsector zijn medewerkers in grote mate zelfstandig, conform de zelfsturingstrend.

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



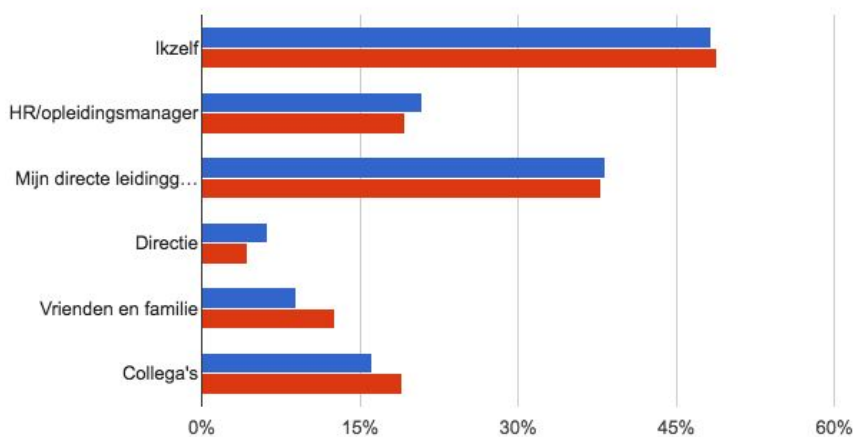
**Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie zoekt?**



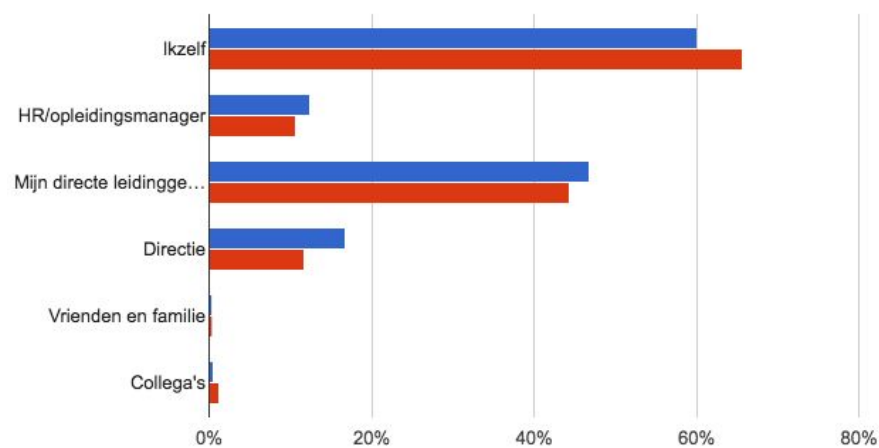
**Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie selecteert?**



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

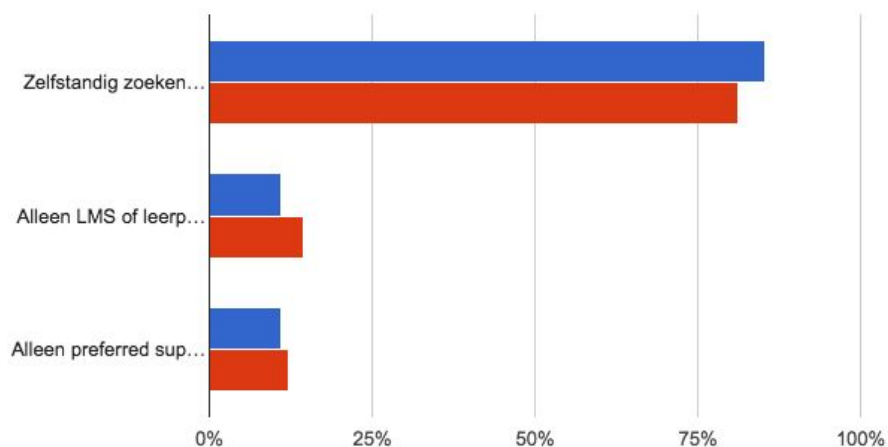


**Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie beslist?**

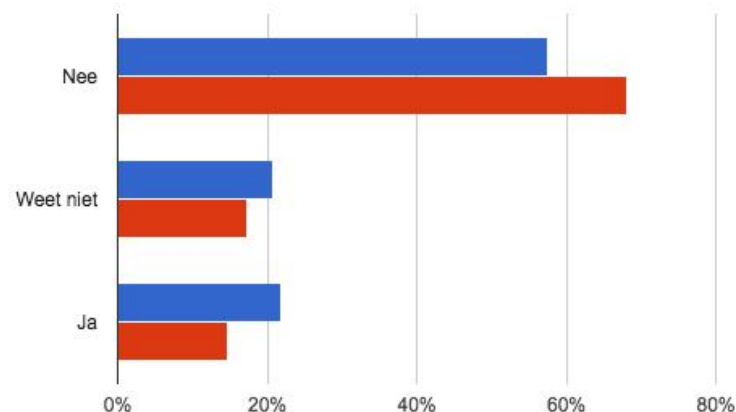


- Werknemers zijn in grote mate zelfstandig bij het zoeken en boeken van een opleiding. Een Learning Management System of leerportaal is vaker aanwezig in de zorgsector dan gemiddeld.
- Slechts 15% van de medewerkers heeft de beschikking over een persoonlijk leerbudget in de zorg. Dit is tegenstrijdig met de grote mate van zelfstandigheid die medewerkers krijgen bij het zoeken en boeken van een leerproduct.

**Hoe selecteert u een opleiding bij uw werkgever?**

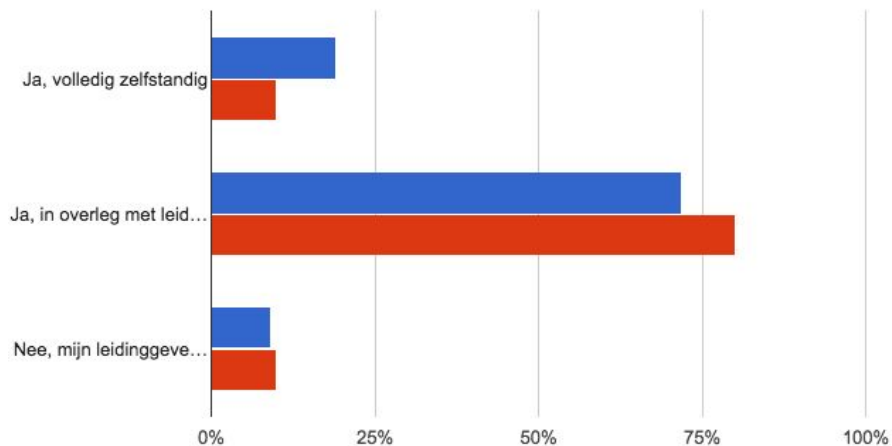


**Heeft u de beschikking over een individueel opleidingsbudget?**

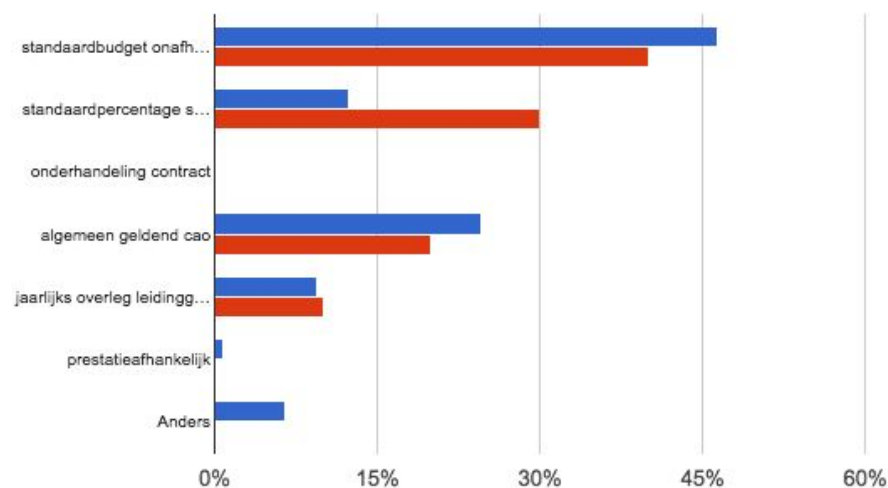


- Wanneer een medewerker in de zorgsector wel een persoonlijk leerbudget heeft, is dit bijna nooit zelfstandig te besteden. Er vindt veel controle plaats vanuit het management op het moment dat het om geld gaat.
- In de zorgsector komt het vaker voor dat het leerbudget een standaardpercentage van het salaris is. Hoe hoger je salaris, des te meer je kunt besteden aan leren.

Is dit budget vrij door u te besteden?



Hoe is de hoogte van uw individueel opleidingsbudget bepaald?

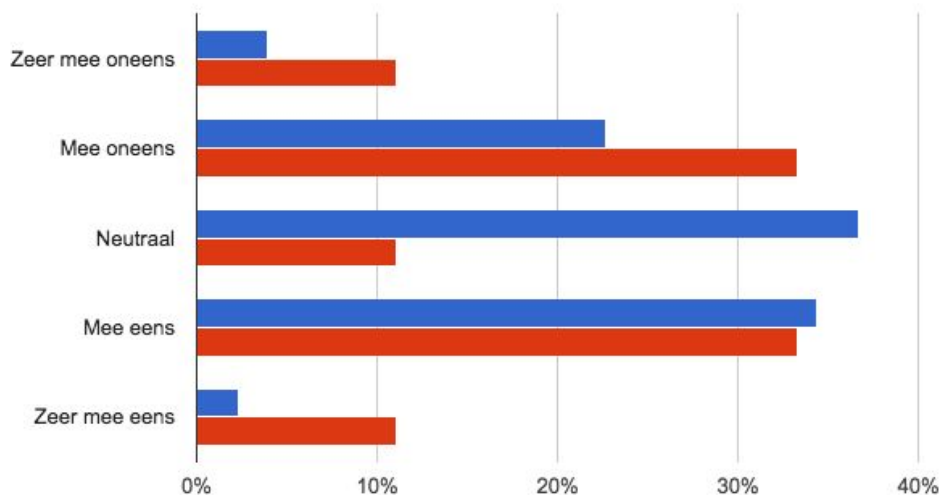


■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector

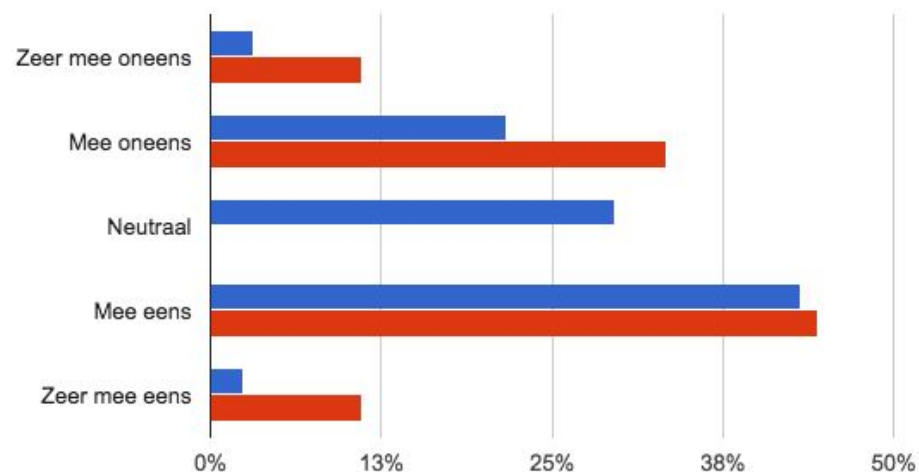


- De meningen zijn compleet verdeeld over het effect van het persoonlijk leerbudget, op het bewustzijn over het belang van leren. De ene helft is zich meer bewust geworden dat ze moeten leren. Bij de andere helft had het persoonlijk leerbudget hierbij geen effect.
- Door het persoonlijk leerbudget zijn 55% van de medewerkers (die een persoonlijk leerbudget hebben) actiever aan de slag gegaan met hun eigen ontwikkeling. Daarentegen zegt 44% hiervan het tegenovergestelde. Anders dan gemiddeld heeft iedereen een mening over het persoonlijk leerbudget.

**Ben ik me meer bewust dat ik moet leren**



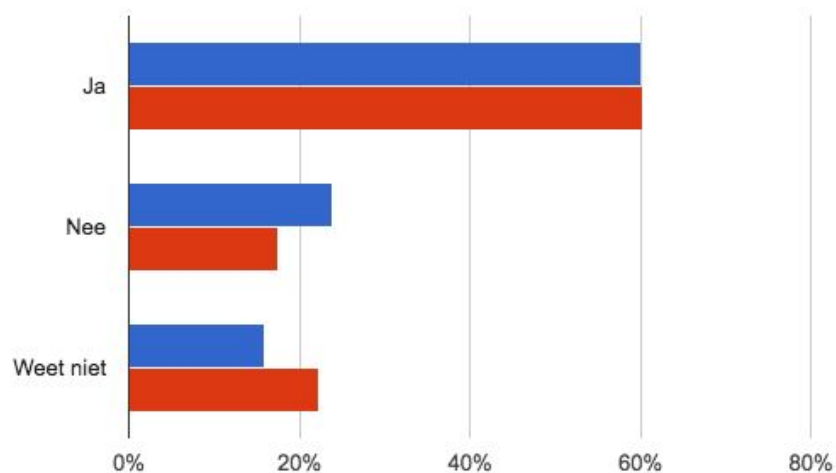
**Ben ik actiever aan de slag gegaan met mijn eigen ontwikkeling**



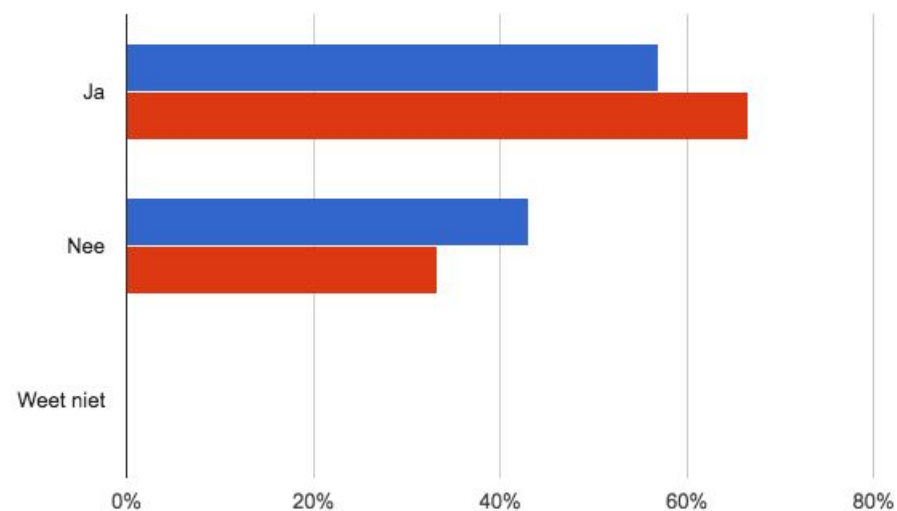
■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector

- In de zorgsector zijn er iets meer medewerkers die niet weten of ze een persoonlijk leerbudget willen hebben. In lijn met het gemiddelde wil 60% graag beschikken over een persoonlijk leerbudget.
- Bijna iedereen denkt meer te gaan leren met een persoonlijk leerbudget; nog meer dan gemiddeld zijn medewerkers in de zorgsector het hierover eens.

**Zou u graag beschikken over een individueel opleidingsbudget?**



**Zou u dan ook meer gaan leren?**

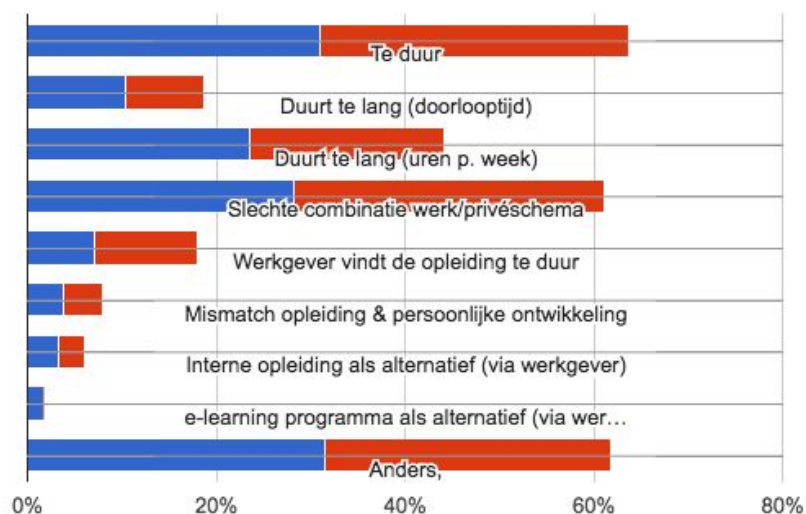


■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector

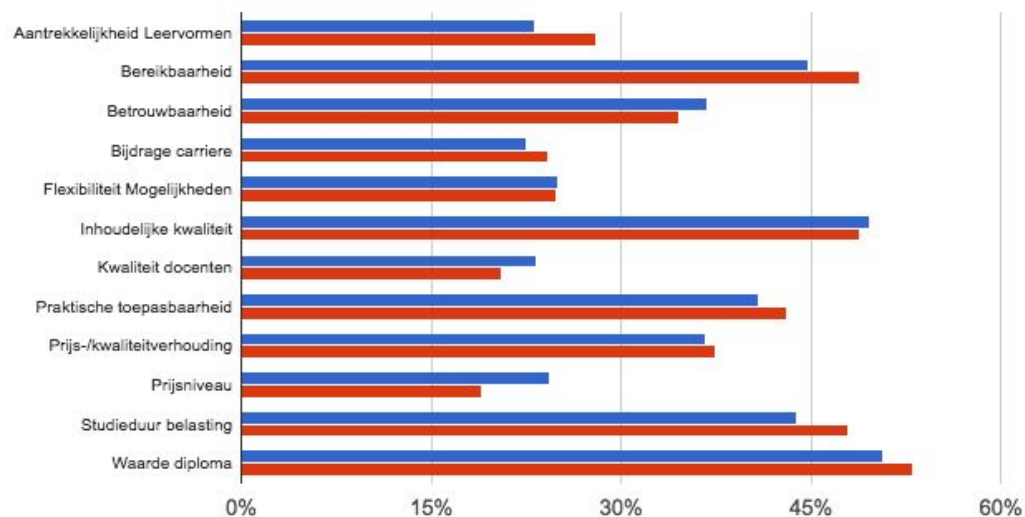
## Wat weerhoudt een medewerker van leren?

- Een slechte balans tussen werk en privé is de voornaamste reden dat medewerkers uiteindelijk niet met een opleiding starten. E-learnings en modulaire opleidingen zouden hiervoor een oplossing kunnen bieden omdat medewerkers op eigen tempo kunnen leren. Kosten zijn eveneens een belangrijke barrière voor het starten van een opleiding.
- De waarde van het diploma, de inhoudelijke kwaliteit van de cursus en de bereikbaarheid zijn de belangrijkste factoren bij de beslissing over het volgen van een opleiding. De studieduur weegt uiteindelijk ook zwaar mee.

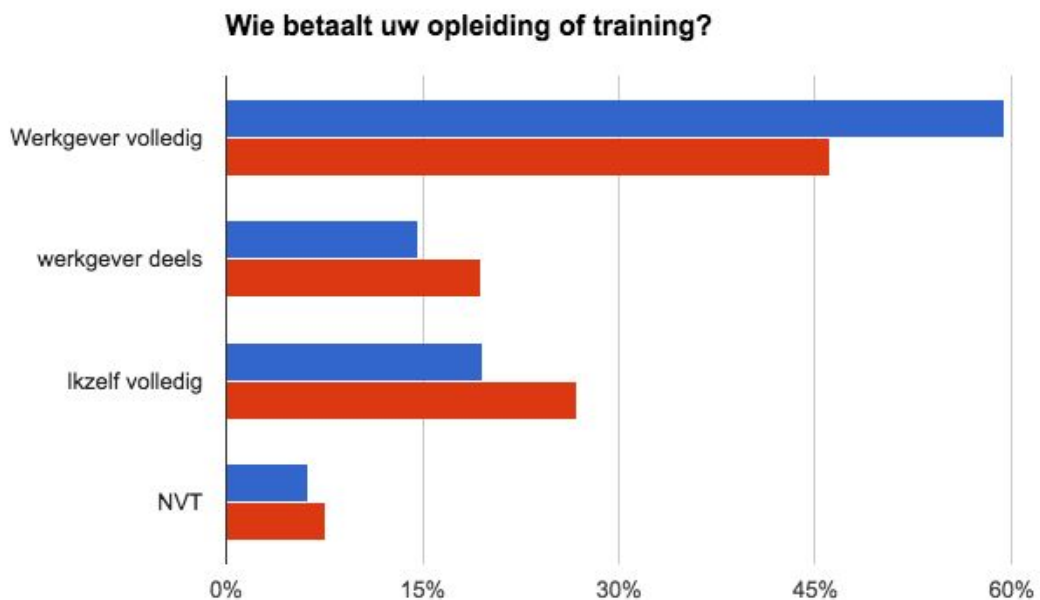
### Waarom bent u niet gestart met uw opleiding?



### Belangrijkste factoren bij keuze opleidings- of trainingsinstituut

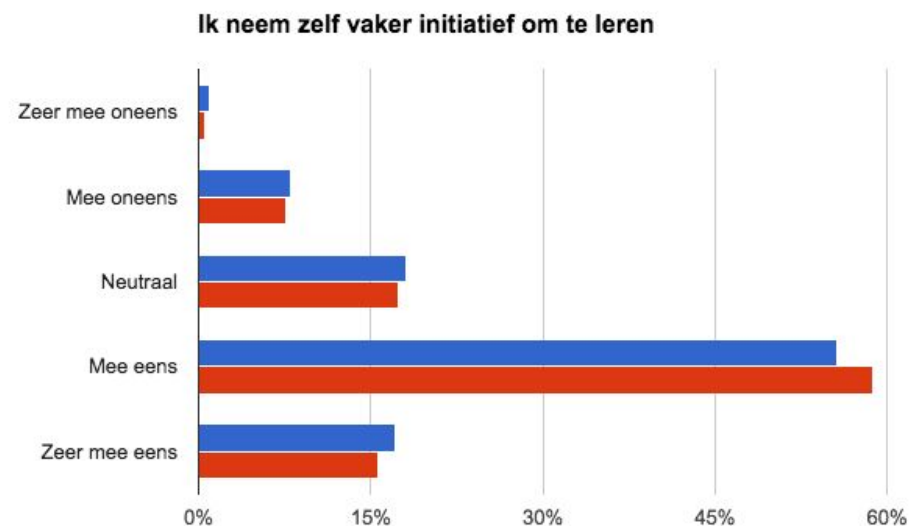
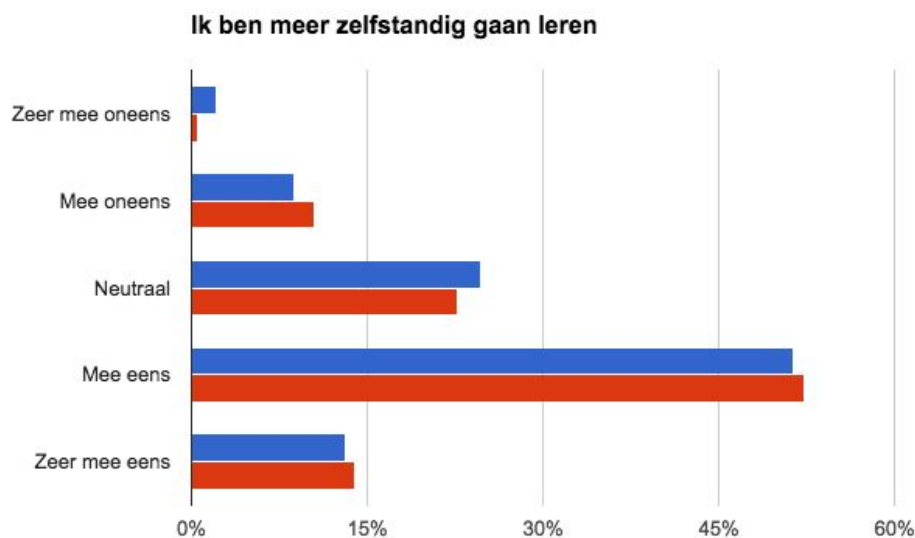


- Opleidingen worden in slechts 46% van de gevallen volledig door de werkgever vergoed. Een deelvergoeding komt vaker voor. In de zorgsector betaalt 27% van de werknemers volledig zelf hun opleiding - dit is 7% meer dan gemiddeld.



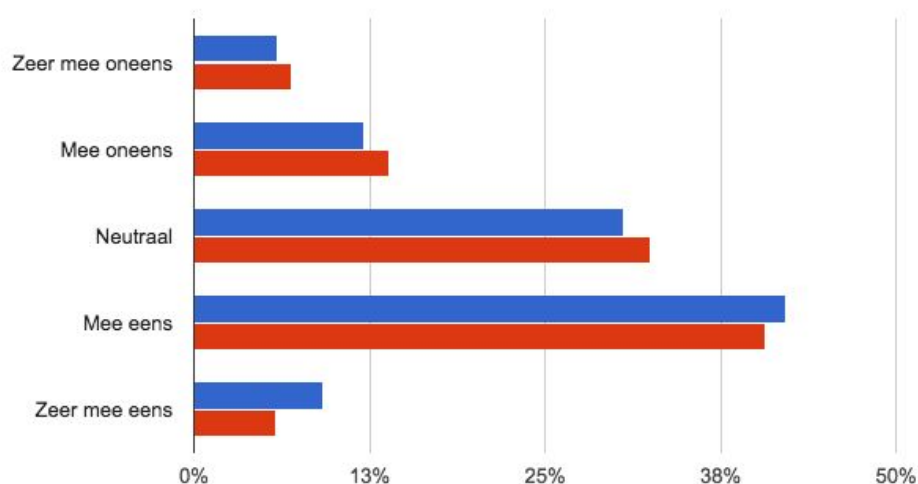
## Ontwikkelingen bij werknemers

- Net als in de rest van het bedrijfsleven zijn medewerkers in de zorgsector zelfstandiger gaan leren.
- Medewerkers nemen, in alle sectoren, vaker initiatief om te leren.

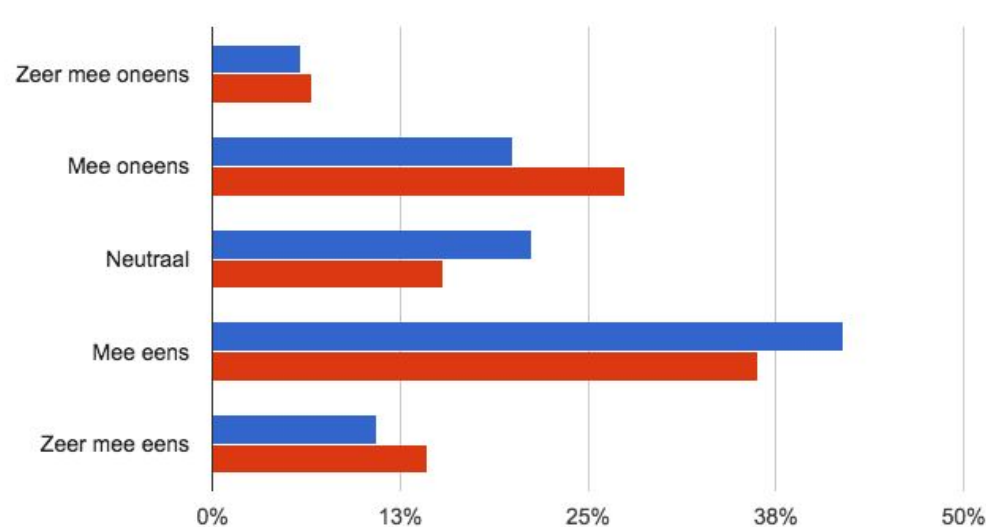


- Over het algemeen zijn werknemers van mening dat er meer opleidings- en ontwikkelmogelijkheden worden geboden door hun werkgever dan in het verleden. Dit is wel iets minder dan gemiddeld.
- Hoewel 50% van de werknemers uit de zorg gelooft dat de werkgever genoeg doet om doorleren te stimuleren, is dit 3% minder dan gemiddeld. In de zorgsector zijn meer (8%) werknemers van mening dat hun werkgever meer kan doen om doorleren te stimuleren.

**Mijn werkgever biedt mij meer opleidings- en ontwikkelmogelijkheden**



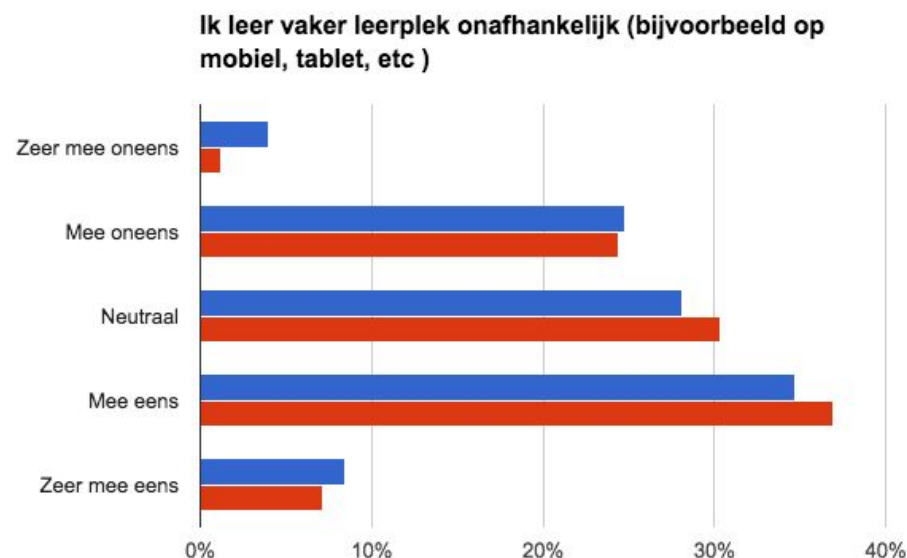
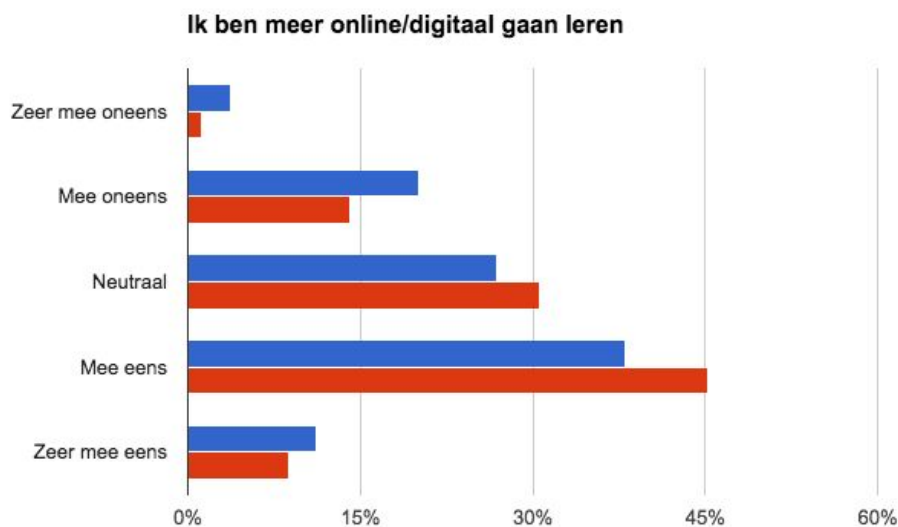
**Mijn werkgever onderneemt op dit moment voldoende actie om doorleren te stimuleren**



■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector

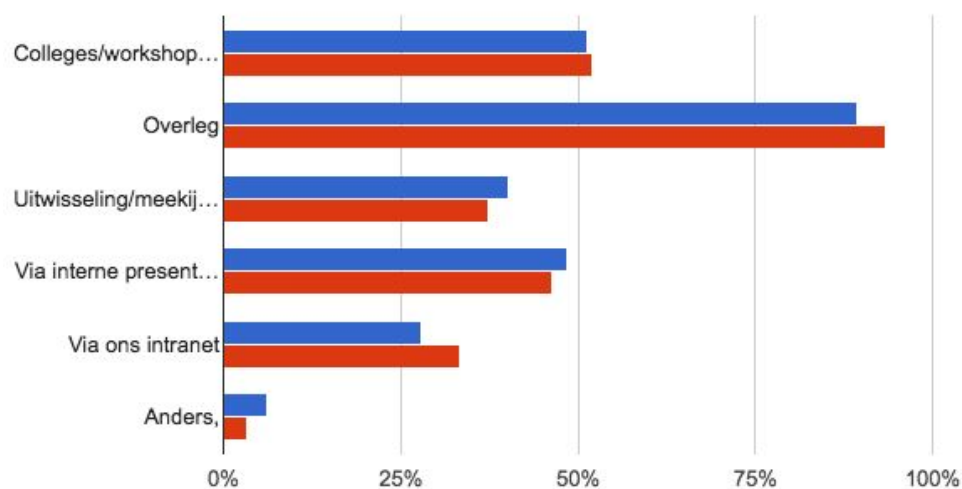
## Hoe leren medewerkers?

- In de zorgsector wordt er meer online/digitaal geleerd dan gemiddeld.
- Leren zonder afhankelijk te zijn van een leerplek is iets meer in trek bij medewerkers in de zorgsector.

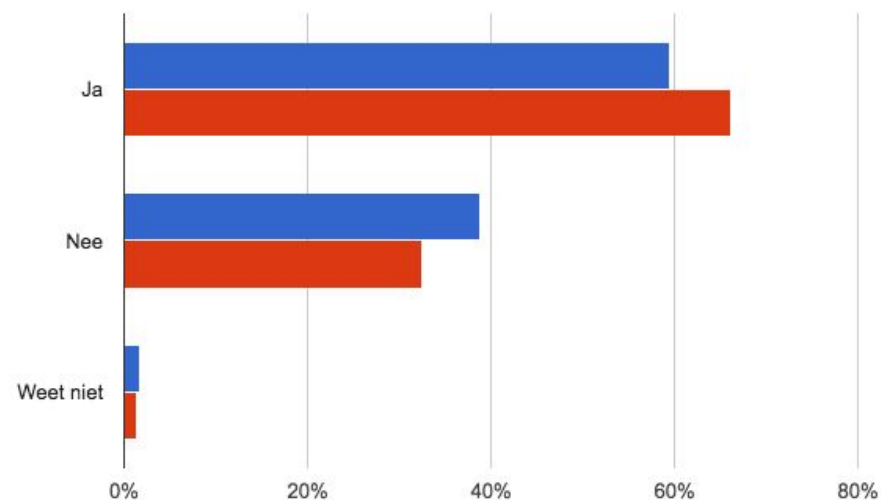


- In de zorgsector vindt veel kennisoverdracht plaats door overleg en colleges/workshops. Meer dan gemiddeld is het intranet een belangrijk middel om kennis te delen.
- 66% van de werknemers uit de zorg heeft reeds ervaring met e-learning en blended learning. Dit is 7% meer dan gemiddeld. De zorgsector lijkt open te staan voor nieuwe manieren van leren.

**Hoe deelt u kennis met collega's?**



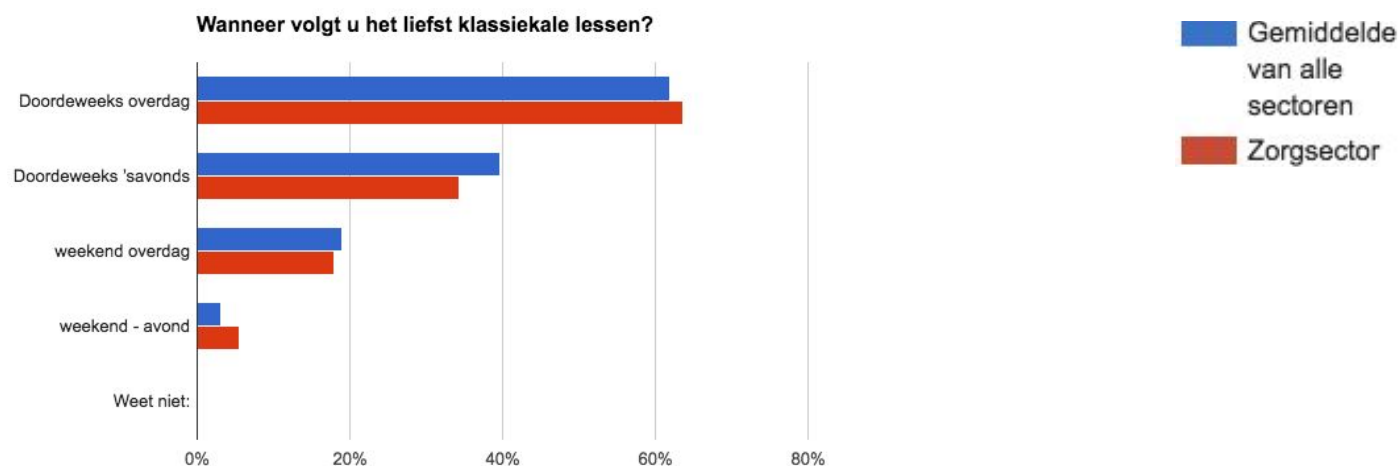
**Heeft u ervaring met e-learning of blended learning?**



■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector



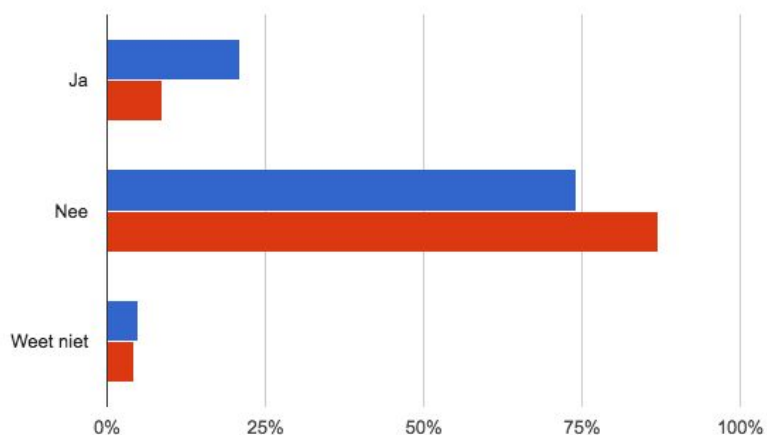
- Een groot deel van de medewerkers uit de zorgsector heeft nog geen ervaring met webinars / virtuele classrooms, mentored learning en online leergemeenschappen.
- Eigenlijk niet verrassend - leren in het weekend is niet populair. Doordeweeks overdag heeft de voorkeur.
- Ontwikkelingen binnen het vakgebied worden bijgehouden door middel van boeken, professionele netwerken en conferenties. Dit wijkt niet af van het gemiddelde.



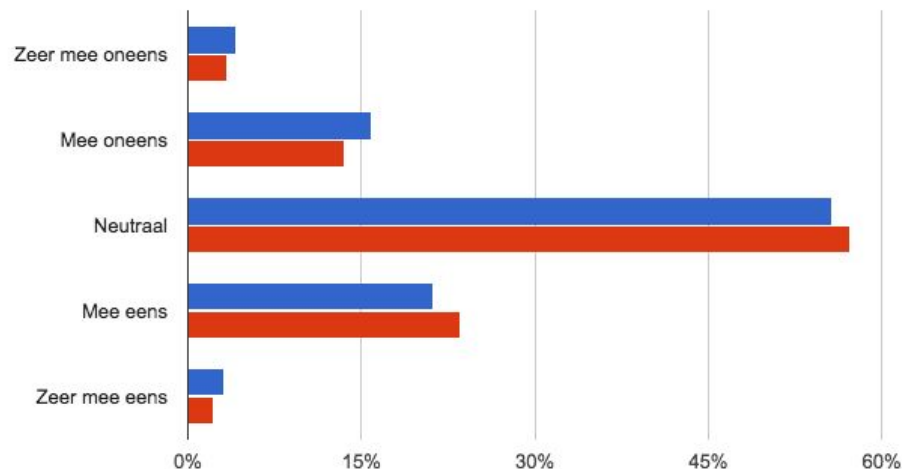
## De Wet Werk en Zekerheid (WWZ)

- Gemiddeld genomen zijn weinig werknemers bekend met de WWZ. In de zorgsector is deze bekendheid nog kleiner.
- De meningen over het effect van de WWZ op de leeransen van bestaande werknemers zijn erg verdeeld. Er is weinig verschil tussen de mening van de gemiddelde werknemer en die uit de zorgsector. In de zorgsector denkt 26% dat de WWZ meer leeransen zal bieden, 16% denkt dat de WWZ niet meer leeransen zal bieden.

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



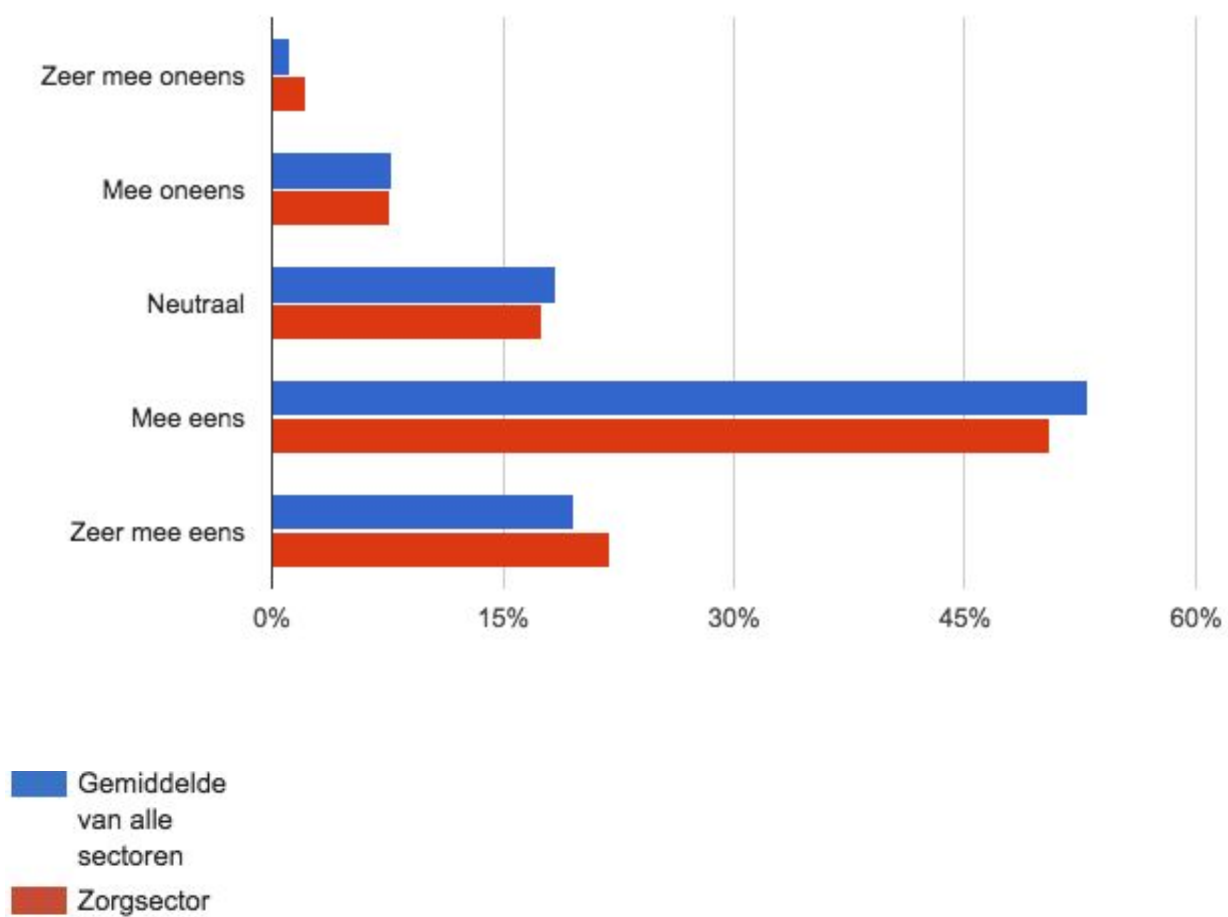
**Dankzij het scholingsrecht in de nieuwe Wet Werk en Zekerheid verwacht ik dat mijn werkgever mij straks meer leeransen biedt**



■ Gemiddelde van alle sectoren  
■ Zorgsector

- De overweldigende meerderheid van medewerkers uit de zorgsector is van mening dat doorleren altijd je eigen verantwoordelijkheid blijft.

**Doorleren blijft je eigen verantwoordelijkheid, daar zal de nieuwe wet niets aan veranderen**



## Aanbevelingen en ondersteuning

**Zelfsturing is belangrijk maar waarom wordt er weinig ondersteuning geboden in het zoekproces naar een opleiding?** De zorgsector is op weg naar de toekomst van het werken. Medewerkers hebben door dat leren hun eigen verantwoordelijkheid is. Ze nemen nu al meer initiatief hiertoe. De WWZ? Die speelt geen rol hierin. Om de toekomst van het werken in de zorg te kunnen vormen, moet u grip hebben op de toekomst van het leren. Maar hoe vindt u, door het grote marktaanbod, nu echt de beste opleiding? Hoe kunt u nu op een moderne manier kennis delen - en als het even kan - met gemak uw zelf ontwikkelde opleidingen uitwisselen met andere zorginstellingen? 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 mij op.](#)



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