

HRD Trends 2017

De industriesector



In samenwerking met



Voorwoord en hoofdconclusies

Dit is een jaarlijks terugkerend onderzoek 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. In dit onderzoek definiëren wij de “industrie” als bedrijven die actief zijn in- of met metaal, chemicaliën, olie, delfstoffen en de agricultuur. Uit de industriesector ontvingen wij reacties van **216 respondenten**. Van de ondervraagden is **39% leidinggevend en 61% 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 industriesector weergeeft.

Hoofdconclusies

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.

Medewerkers gaan veelal vanuit eigen initiatief op zoek naar een cursus of training. De medewerker krijgt hierbij wel veel steun van de organisatie zelf. Direct leidinggevenden, en met name de afdeling HR, vervullen een grote rol bij het zoeken. In de industriesector zijn meer mensen en afdelingen betrokken bij het leerproces van medewerkers - van het zoekproces tot aan de uiteindelijke beslissing over het volgen van een opleidingen.

De opvallendste conclusie gaat over het individuele opleidingsbudget. Wanneer een medewerker een persoonlijk leerbudget heeft, geeft 43% van de medewerkers in het gemiddelde bedrijf toe actiever aan de slag te zijn gegaan met leren. **Bij medewerkers in de industriesector is dit 100%**. Van de ondervraagden geeft 68% aan geen persoonlijk leerbudget te hebben.

Als de industriesector bijna 70% van zijn medewerkers wilt activeren om te gaan leren, is een persoonlijk leerbudget onherroepelijk het antwoord om dit te bereiken.

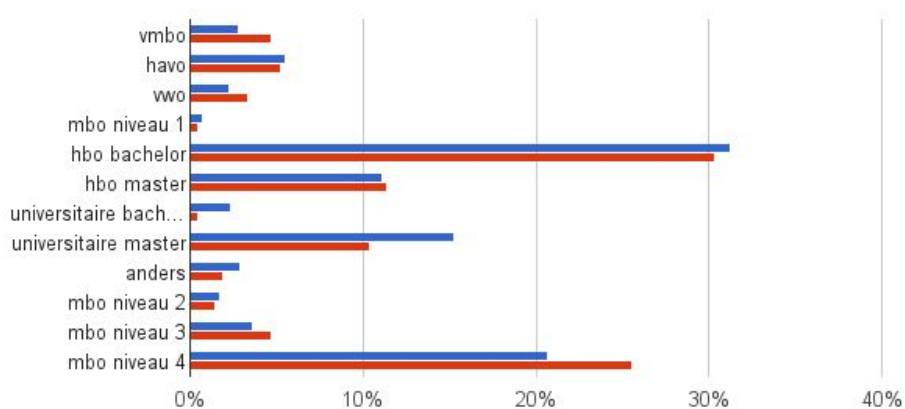
Springest gaat altijd uit van de kracht en kunde van een persoon. Daarom houden we deze conclusies kort en moedigen wij je aan om zelf conclusies - naar aanleiding van de grafieken - te trekken.

Sector scan	3
Wat leren medewerkers?	4
Hoe is het leren georganiseerd?	13
Wat weerhoudt een medewerker om te leren?	19
Ontwikkelingen bij werknemers	21
Hoe leren medewerkers?	23
De WWZ	26
Aanbevelingen en ondersteuning	28

Sector scan

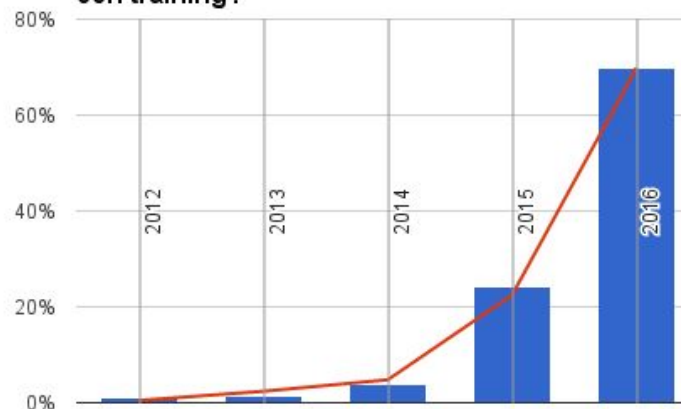
- De industriesector ligt, qua opleidingsniveau, op het gemiddelde van alle sectoren. Het grootste gedeelte van de medewerkers is opgeleid op HBO niveau. Opleidingen op MBO niveau 4 staan op de 2e plaats. Wel zijn er iets minder mensen met een master (5%) dan gemiddeld.
- Medewerkers uit de industriesector zijn actief bezig met hun ontwikkeling. Van de ondervraagden vroeg 70% opleidingsinformatie op in 2016 (of zocht hiernaar).

Hoogst genoten vooropleiding



■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriector

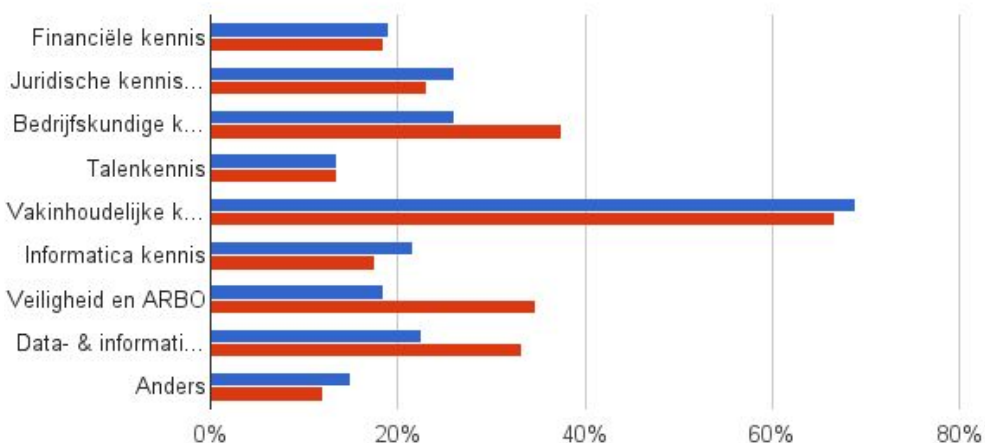
Wanneer heeft u voor het laatst informatie opgezocht of aangevraagd over een opleiding of een training?



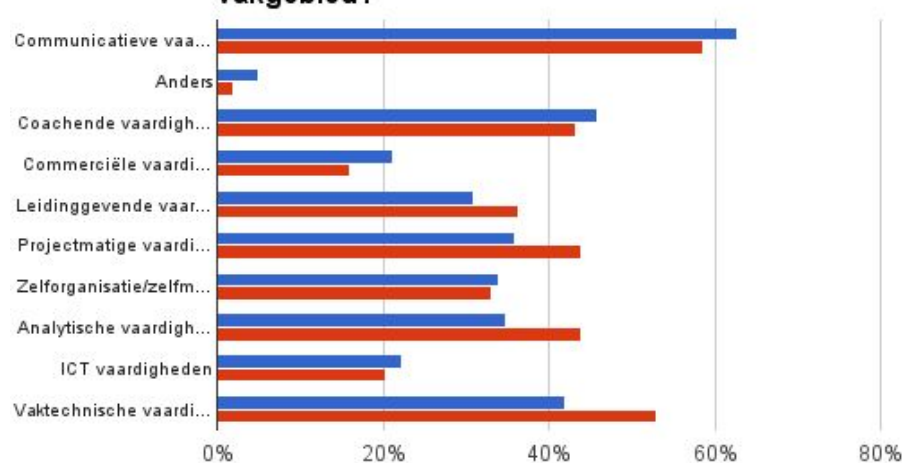
Wat leren medewerkers?

- Net als in het gemiddelde van alle sectoren is vakinhoudelijke kennis het belangrijkste ontwikkelingsaspect. Bedrijfskundige kennis, veiligheid en arbo evenals data- & informatiemanagement zijn in de industrie belangrijker dan gemiddeld.
- Ook bij bedrijven in de industriesector zijn coachende en communicatieve vaardigheden het belangrijkste. Het grootste deel (65%) van de medewerkers geeft aan vaktechnische vaardigheden het belangrijkste te vinden om inzetbaar te blijven in de sector.

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



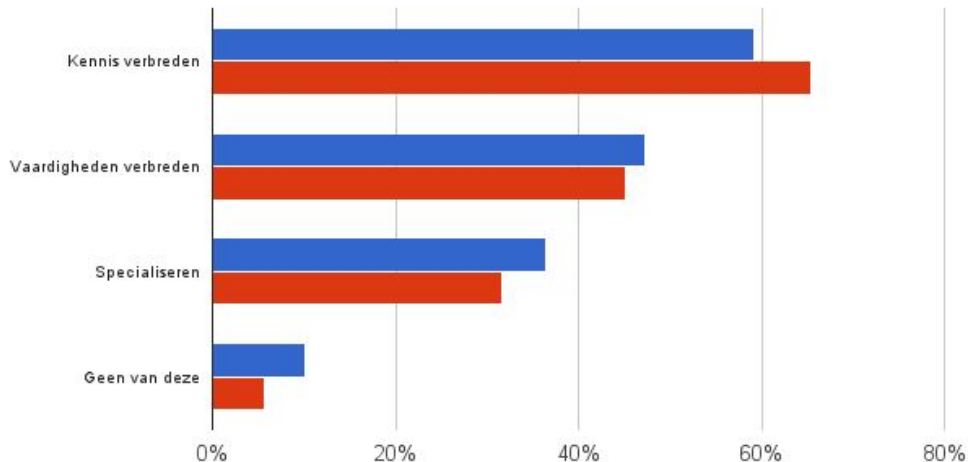
Welke vaardigheden zijn belangrijk om verder te ontwikkelen in het kader van uw beroep/vakgebied?



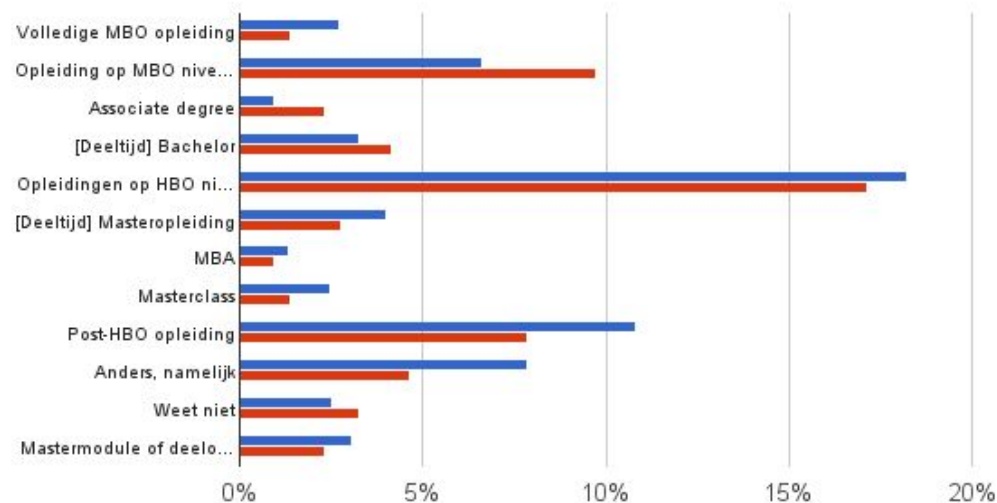
■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriesector

- Kennisverbreding wordt als belangrijker gezien dan specialiseren.
- Opleidingen op HBO niveau zijn het meest populair. Dit toont aan dat veel medewerkers in de industriesector zich doorontwikkelen op een hoger opleidingsniveau. Dit gezien de vele medewerkers die geschoold zijn op MBO niveau 4 (zie pagina 3).

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



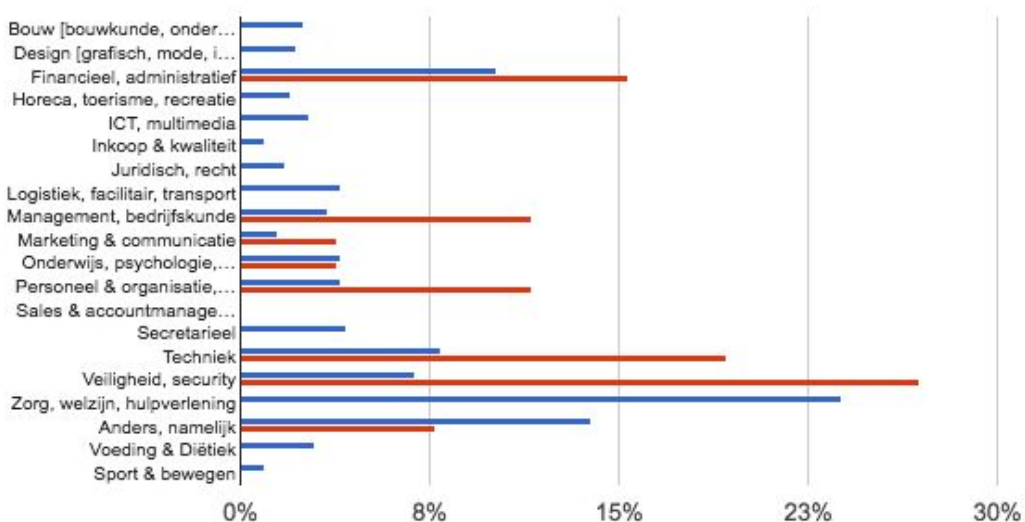
Meest gevolgde type opleiding of training



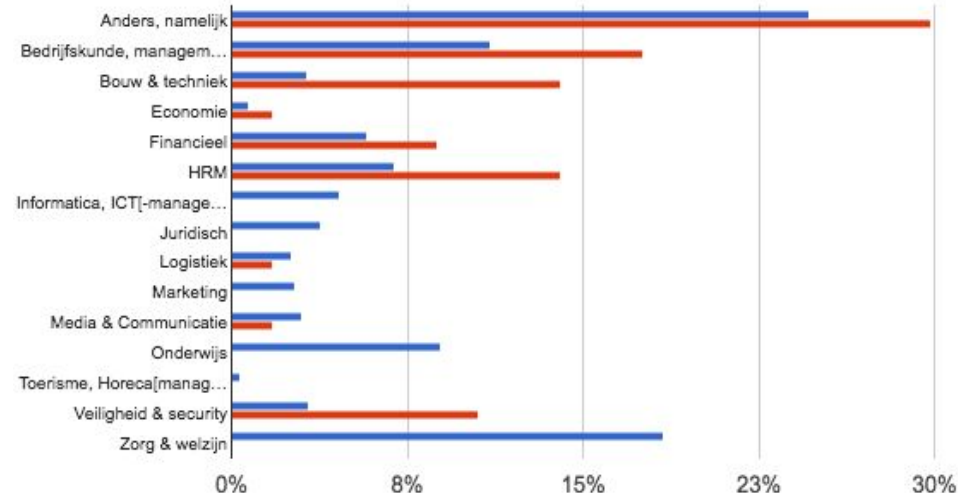
■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriesector

- Logischerwijs zijn technische opleidingen op MBO niveau populair (zie 2 vragen hiervoor). Dat er ook op het gebied van security veel MBO opleidingen worden afgenomen geeft wel een sterke indruk van het belang van Veiligheid bij bedrijven uit de industriesector. VCA, heftruckcertificaten en BHV opleidingen zijn hier een voorbeeld van.
- Ook hier zijn HBO veiligheidsopleidingen het populairst. Opvallend is tevens dat HRM opleidingen geliefd zijn bij industriële bedrijven.

Wat was het onderwerp van deze MBO opleiding?



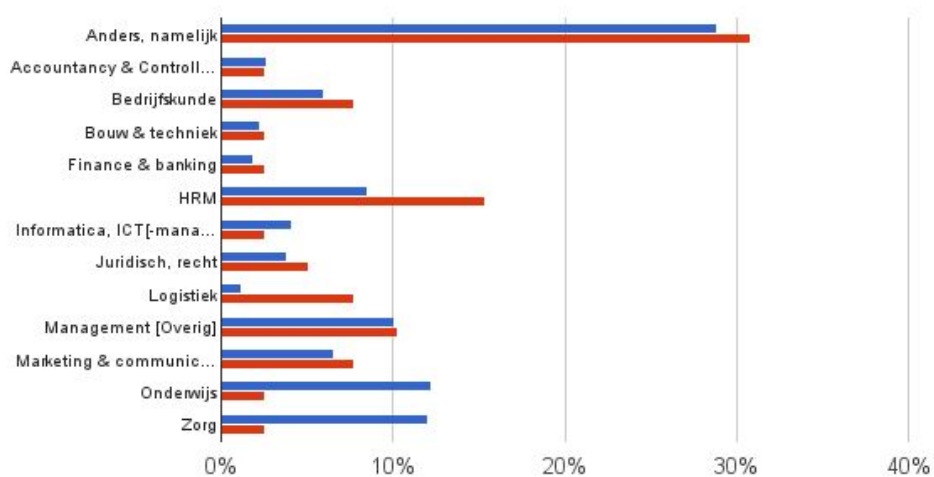
**Wat was het onderwerp van deze HBO opleiding?/
Gemiddeld bedrijf and Wat was het onderwerp van
deze HBO opleiding?/Industrieel bedrijf**



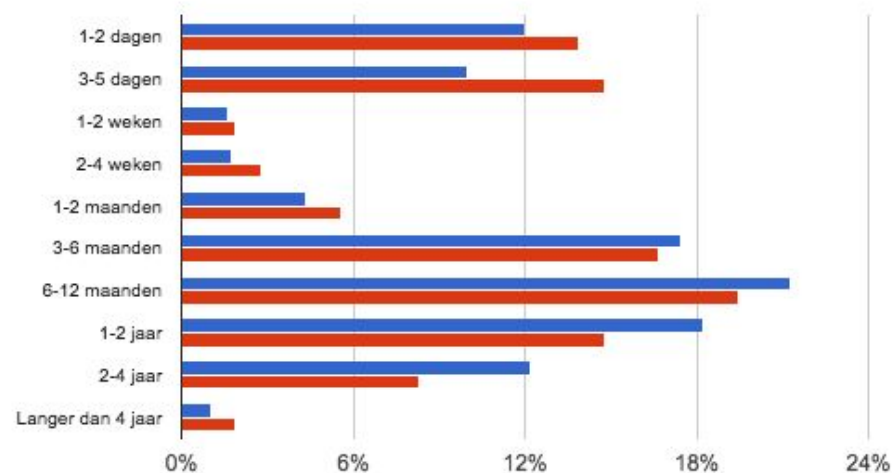
■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriese sector

- Het onderwerp van de meest gevolgde opleidingen op HBO+ niveau in de industriesector is HRM.
- De gemiddelde doorlooptijd van een gevolgde training is niet opvallend hoger of lager dan gemiddeld/ Er zijn iets meer korte trainingen en iets minder langere trainingen, hetgeen aansluit bij het belang voor Veiligheidsopleidingen onder alle medewerkers.

Wat was het onderwerp van deze HBO+ opleiding?

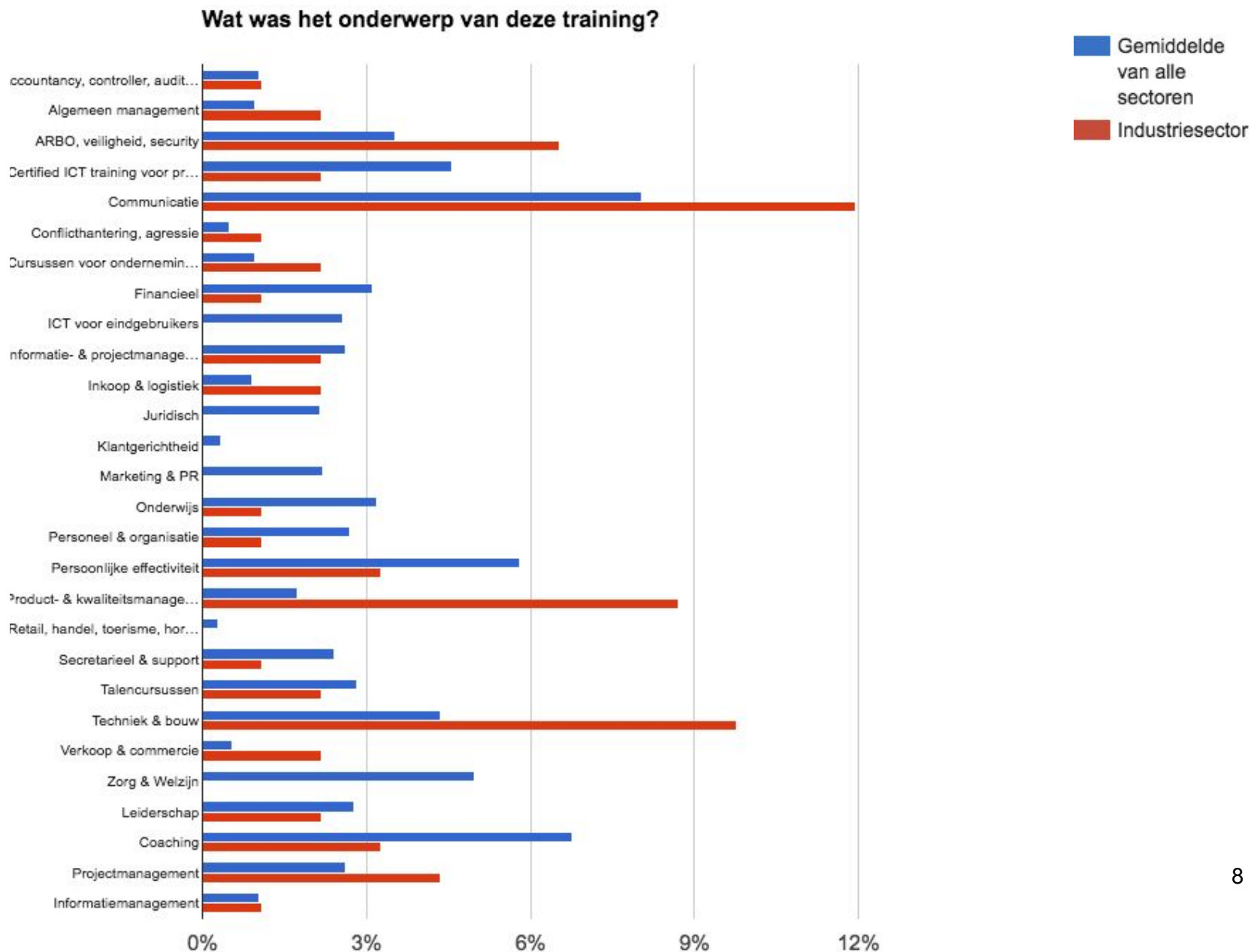


Totale doorlooptijd van opleiding/training



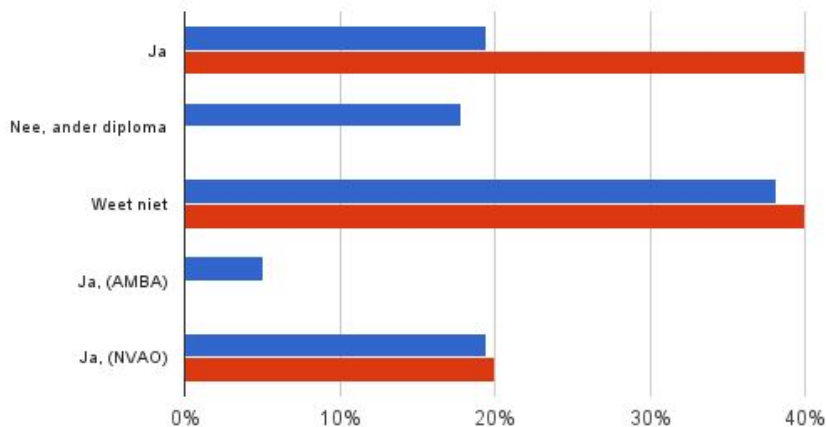
■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriesector

- De meest gevolgde korte trainingen en cursussen zijn in communicatie, veiligheid, techniek & bouw en arbo.

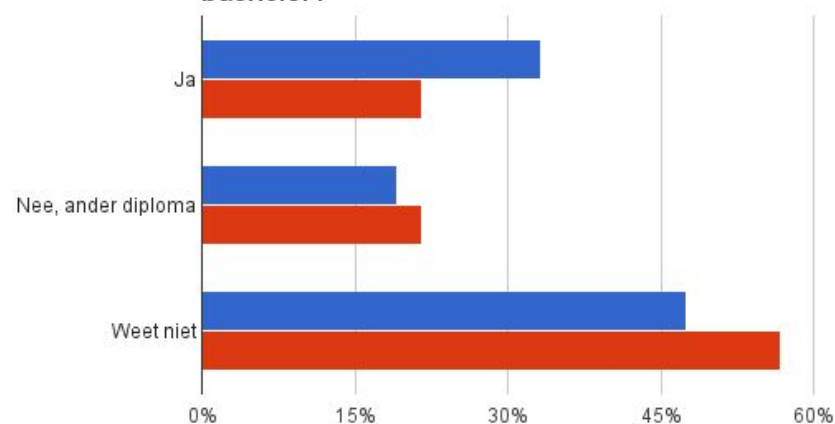


- Opvallend is dat een groter deel van de medewerkers die een bacheloropleiding volgen niet weet of deze opleiding ook echt geaccrediteerd was. Bij Masteropleidingen zijn de medewerkers iets beter geïnformeerd, al weet 40% van de medewerkers niets over hun opleidingsaccreditering.

Is de opleiding die u wilt volgen onderdeel van een volledige (NVAO geaccrediteerde) deeltijd master?



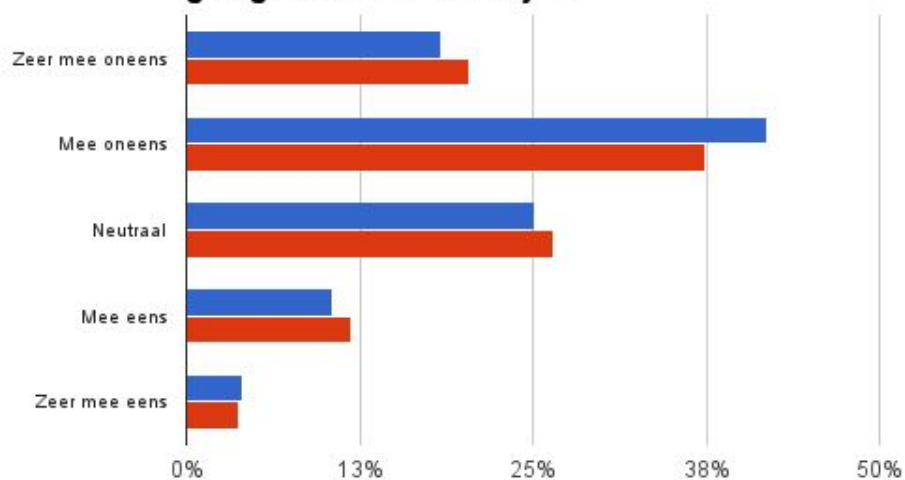
Is de opleiding die u wilt volgen onderdeel van een volledige (NVAO geaccrediteerde) deeltijd bachelor?



■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriese sector

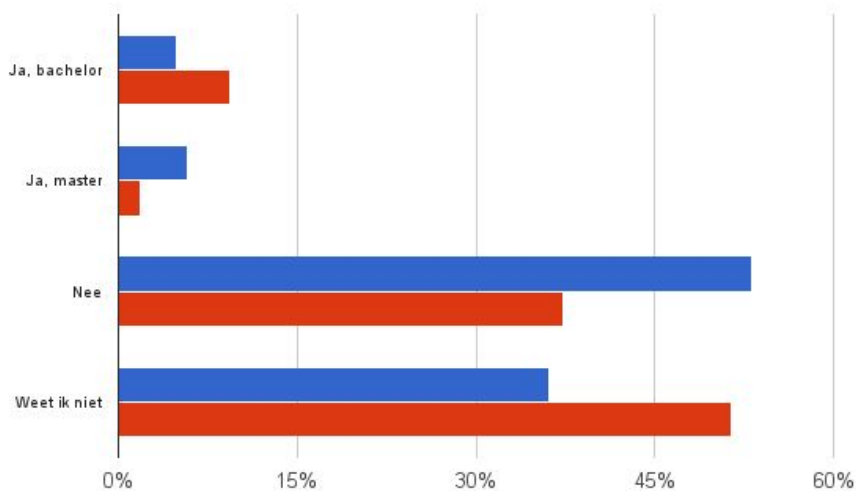
- In de industriesector wisten weinig medewerkers bij welke aanbieder ze hun opleiding wilden gaan volgen voordat ze hadden besloten de opleiding te gaan doen. De kwaliteit van de opleiding is belangrijker dan het instituut waar de opleiding wordt gevolgd.

Voor ik besloot een opleiding/training te gaan volgen... Wist ik al bij welke aanbieder ik me graag zou willen inschrijven

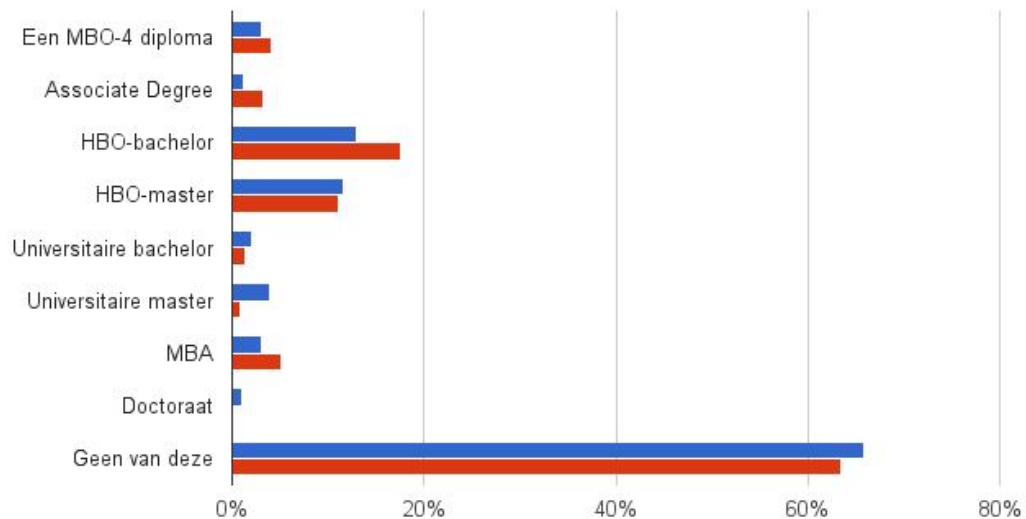


- Onder werknemers die van plan zijn een diploma te behalen, zijn de HBO Bachelors het meest geliefd, gevolgd door HBO masters'.
- Er is onder medewerkers veel onwetendheid over het recht op vergoeding van bachelor-of master programma's.

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?

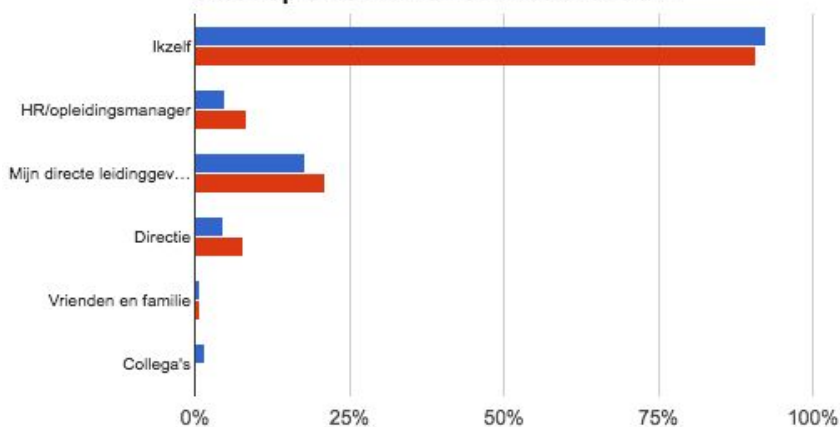


■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriese sector

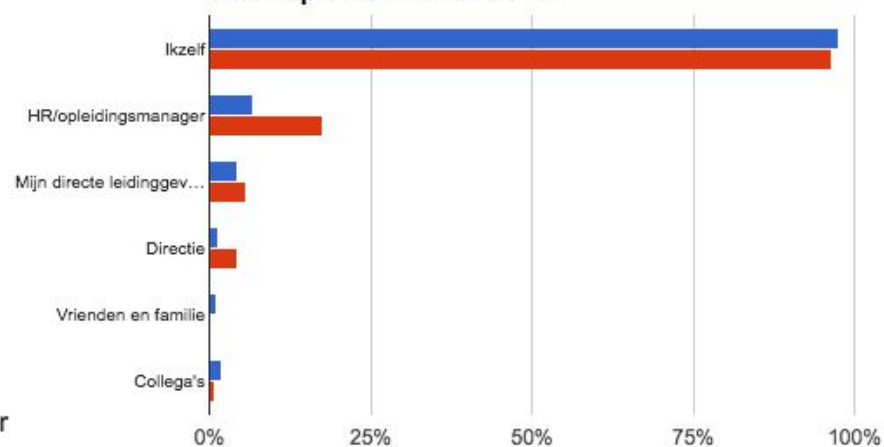
Hoe is het leren georganiseerd?

1. Het initiatief voor het selecteren van een opleiding ligt, met grote nadruk, bij de medewerker en op tweede plaats pas bij de leidinggevende.
2. Op het moment dat er over wordt gegaan op het kiezen van een opleiding is het eigenlijk altijd de medewerker die dit doet. De Manager en HRD-medewerker ondersteunt de collega meer dan gemiddeld in de zoektocht.
3. Bij het adviseren over de keuze voor een opleiding hebben de afdeling HR en collega's een grotere rol dan gemiddeld. Er wordt door de medewerker ook minder uitgegaan van het advies van collega's, vrienden en familie.
4. Uiteindelijk is er bij de beslissing van een cursusaanvraag een nog grotere rol weggelegd voor de directie en leidinggevende. De medewerker zelf heeft minder controle bij het besluit dan gemiddeld. Waar in het gemiddelde van alle sectoren bijna 70% van de managers niet betrokken is bij de besluitvorming over opleidingen/trainingen van collega's, is deze betrokkenheid in de industriesector verhoogd met 15%. Het lijkt dat de managers als ware duizendpoten functioneren voor collega's. Met (bijna) gelijke mate spelen ze een rol in alle factoren bij de besluitvorming over een opleiding of training van een collega.

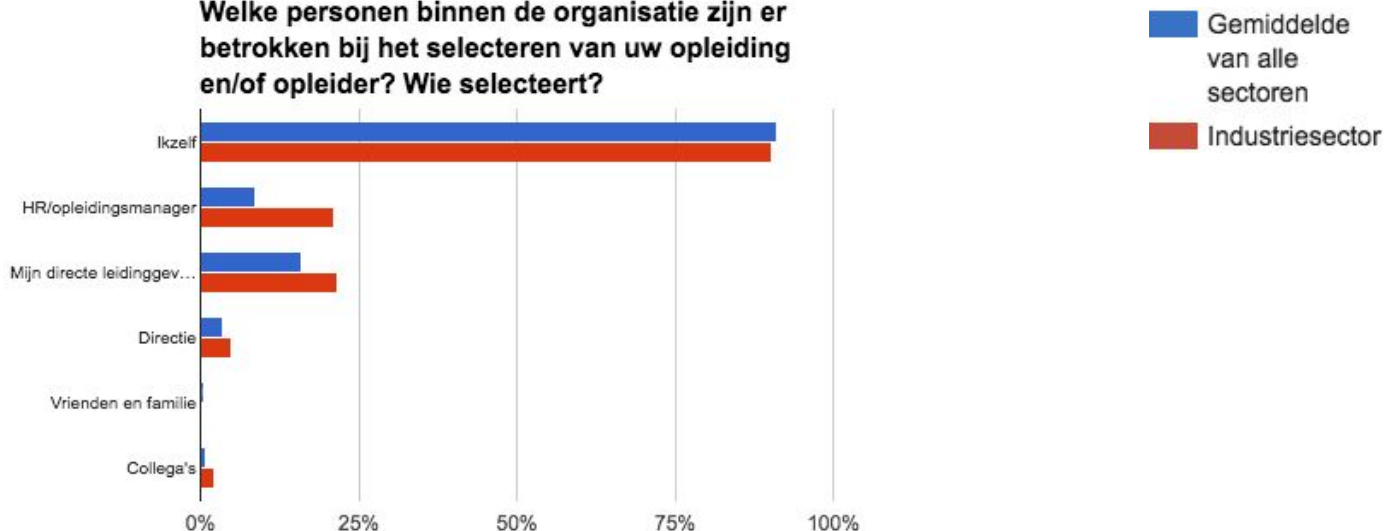
Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie nam het initiatief?



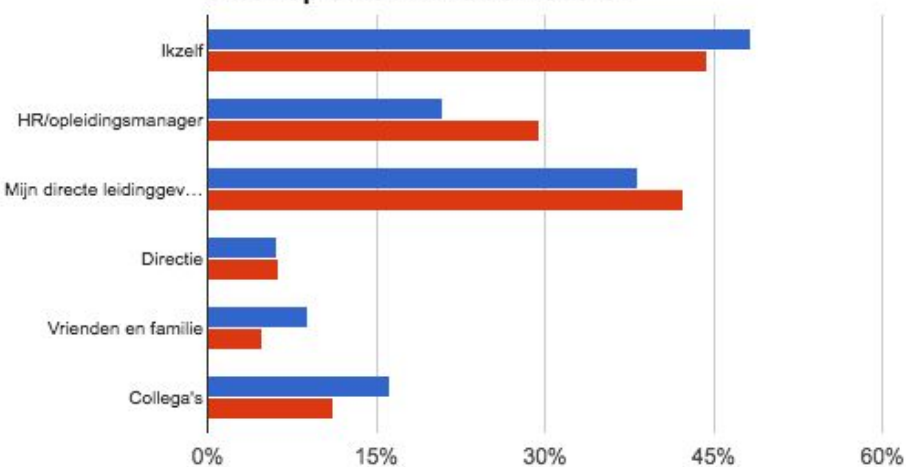
Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie zoekt?



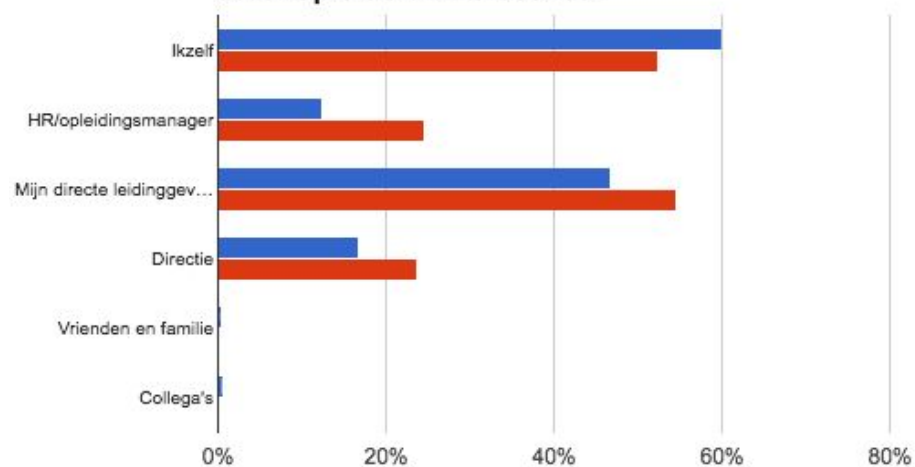
Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie selecteert?



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

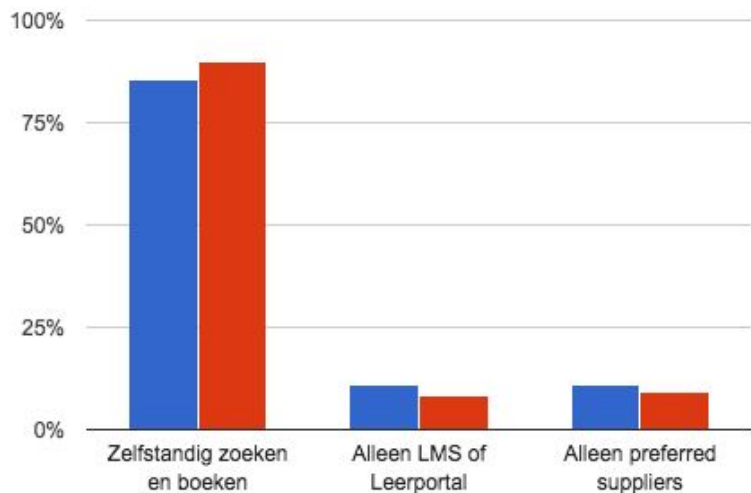


Welke personen binnen de organisatie zijn er betrokken bij het selecteren van uw opleiding en/of opleider? Wie beslist?

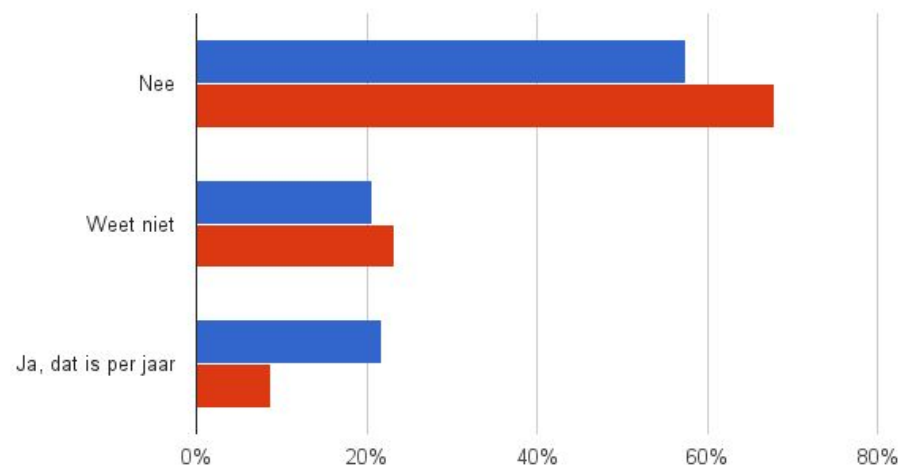


- Werknemers zijn in grote mate zelfstandig bij het zoeken en boeken van een opleiding.
- Een persoonlijk leerbudget komt in de industriesector bijna niet voor. Opvallend is dat zowel bij het gemiddelde van alle sectoren als bij de industriesector bijna een kwart van de medewerkers niet weet of ze een persoonlijk leerbudget hebben.

Hoe selecteert u een opleiding bij uw werkgever?



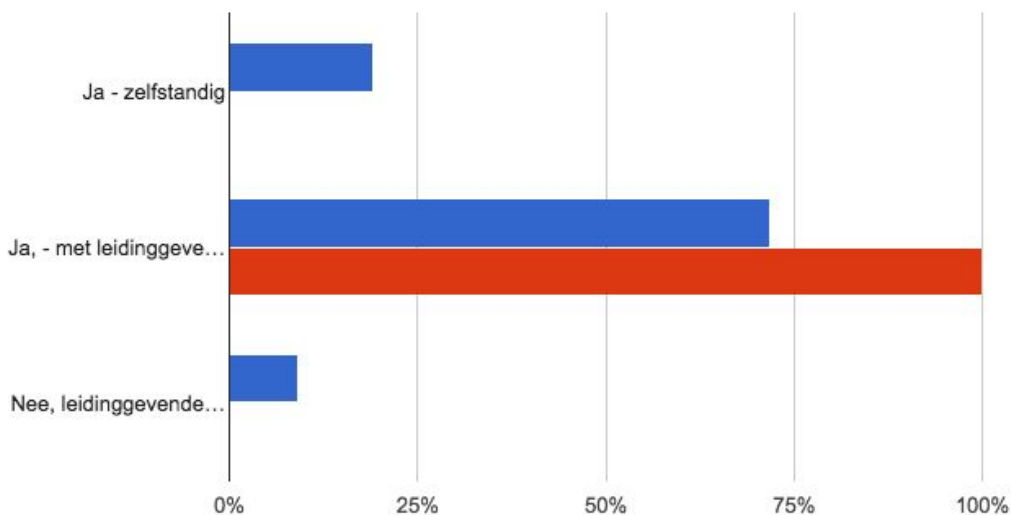
Heeft u de beschikking over een individueel opleidingsbudget?



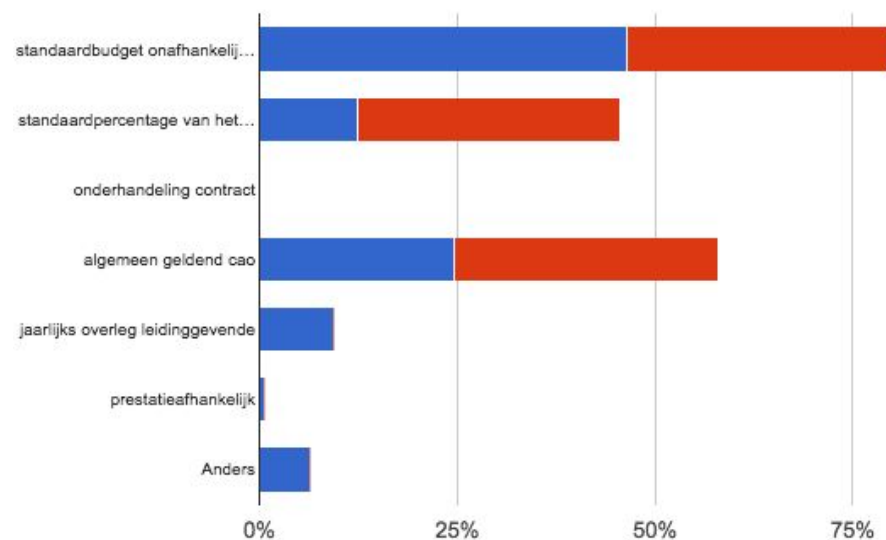
■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriese sector

- In de industriesector bepaalt niemand volledig zelfstandig hoe ze met hun opleidingsbudget omgaan, maar tegelijkertijd toont het onderzoek aan dat een leidinggevende nooit alleen bepaalt.
- In de industriesector komt het vaker voor dat het leerbudget een standaardpercentage van het salaris is. Hoe hoger je salaris, hoe meer je kan besteden aan leren.

Is dit budget vrij door u te besteden?



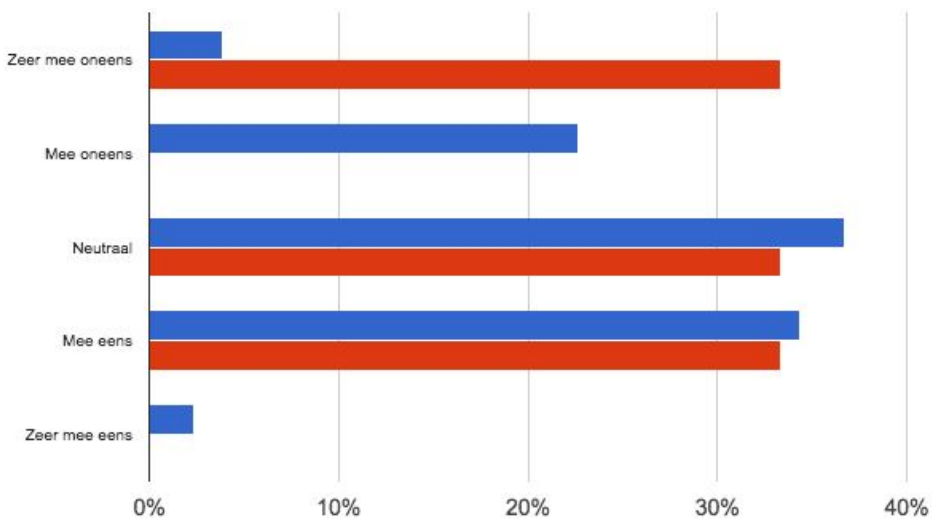
Hoe is de hoogte van uw individueel opleidingsbudget bepaald?



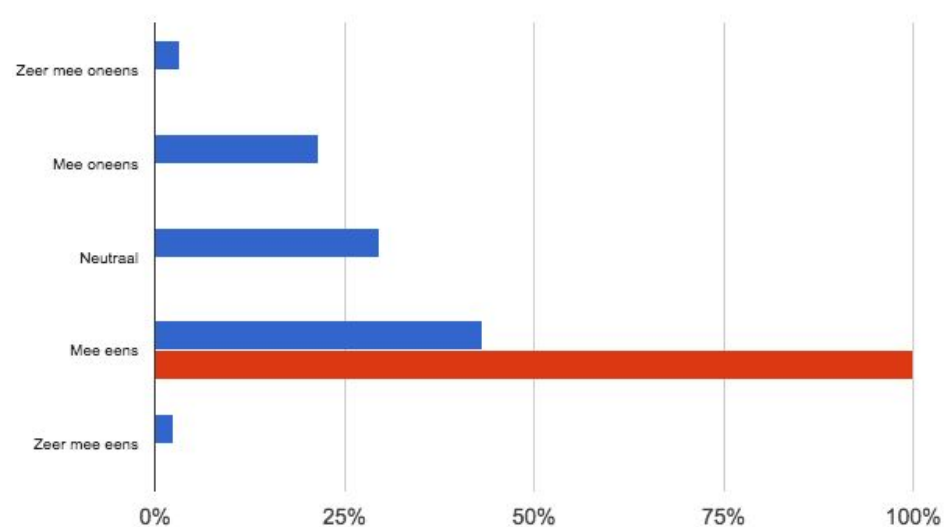
■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriector

- De meningen zijn compleet verdeeld over het effect van het persoonlijk opleidingsbudget op het bewustzijn van leren.
- **Het belangrijkste punt: 100% van de medewerkers uit de industriesector zijn actiever aan de slag gegaan met hun eigen ontwikkeling door het persoonlijk leerbudget (tegenover het gemiddelde van 43).**

Ben ik me meer bewust dat ik moet leren



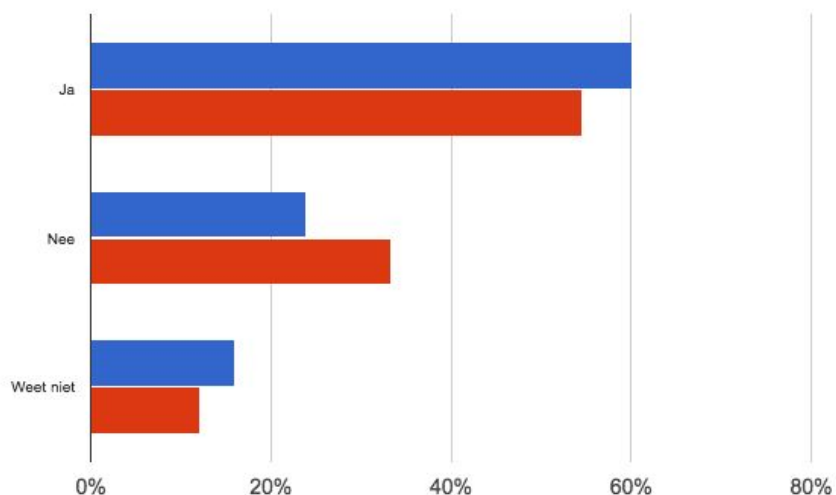
Ben ik actiever aan de slag gegaan met mijn eigen ontwikkeling



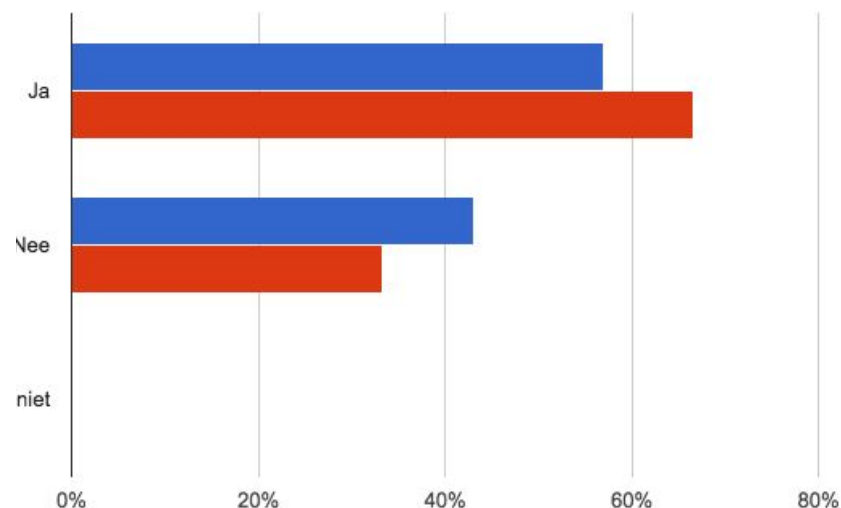
■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriesector

- In de industriesector willen medewerkers minder graag over een persoonlijk leerbudget beschikken. Alsnog is dit aan de hoge kant, er zijn sectoren waar medewerkers dit helemaal niet willen (media bijvoorbeeld). Aansturing en hulp vanuit leidinggevenden en HR zou kunnen helpen om deze medewerkers te motiveren.
- Bijna iedereen geeft aan meer te gaan leren met een persoonlijk leerbudget; nog meer dan gemiddeld zijn medewerkers in de industriesector het hierover eens.

Zou u graag beschikken over een individueel opleidingsbudget?



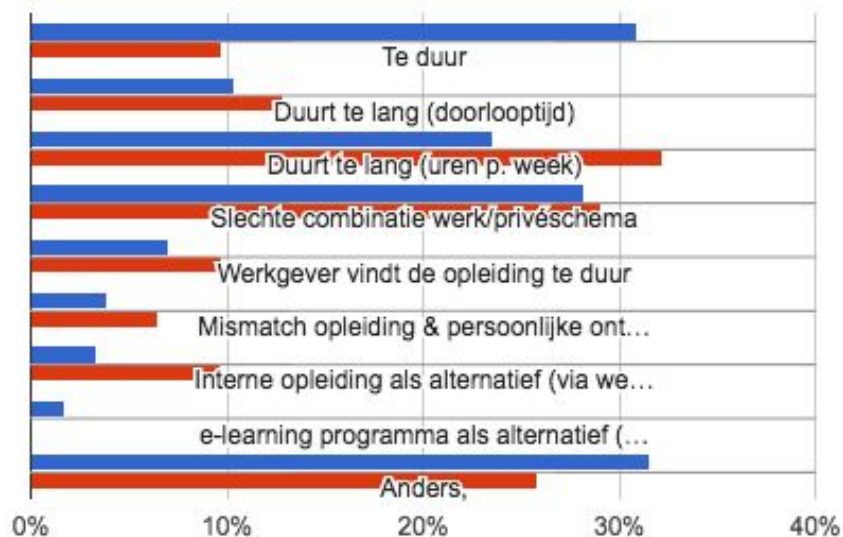
Zou u dan ook meer gaan leren?



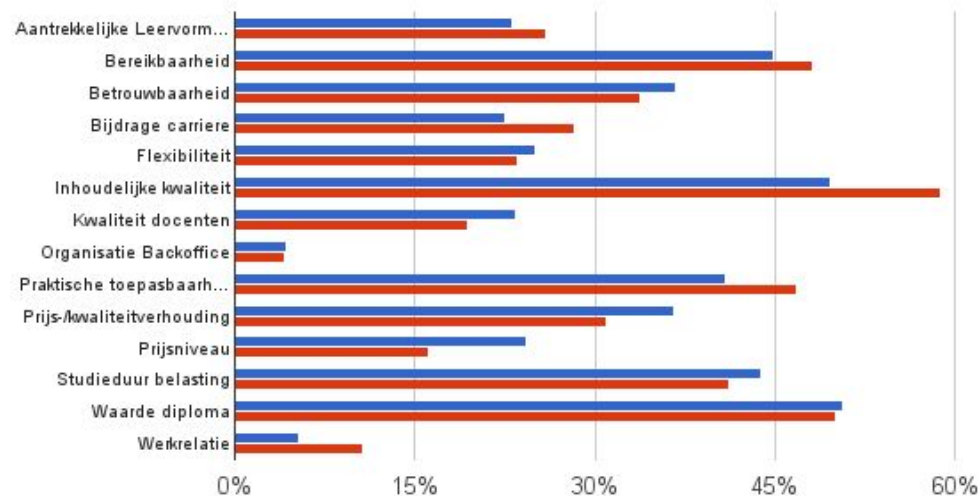
Wat weerhoudt een medewerker om te leren?

- De duur van een opleiding is de belangrijkste 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, anders dan bij het gemiddelde van alle sectoren, bijna geen noemenswaardige factor.
- Waarde van het diploma, de inhoudelijke kwaliteit van de cursus en de praktische toepasbaarheid zijn de belangrijkste factoren bij de beslissing over het volgen van een opleiding.

Waarom bent u niet gestart met uw opleiding?



Belangrijkste factoren voor keuze opleidings- of trainingsinstituut



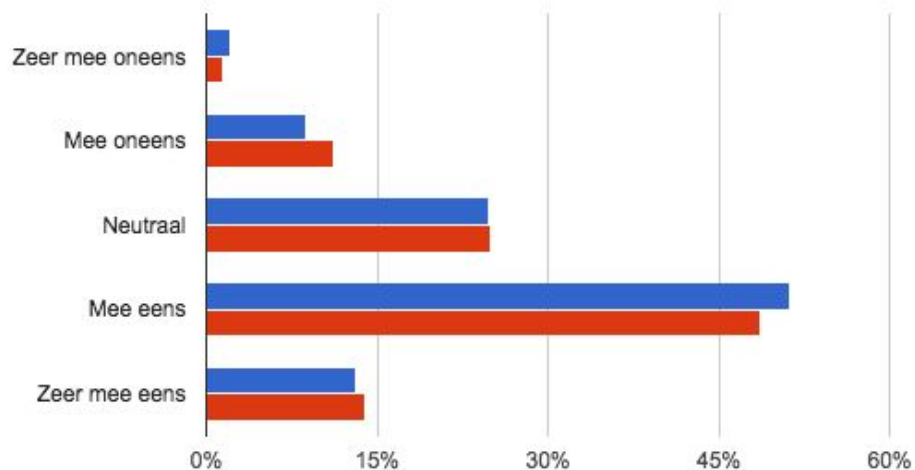
- Opleidingen worden in bijna driekwart van de gevallen door de werkgever vergoed - veel vaker dan gemiddeld.



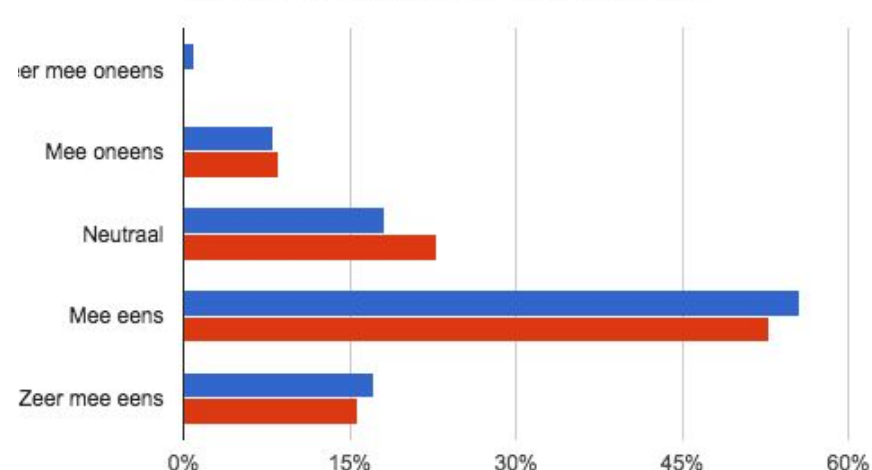
Ontwikkelingen bij werknemers

- Conform het gemiddelde zijn medewerkers uit de industrie zelfstandiger gaan leren.
- Zowel bij het gemiddelde van alle bedrijven als in de industriesector geven medewerkers aan meer initiatief te nemen om te leren.

Ik ben meer zelfstandig gaan leren

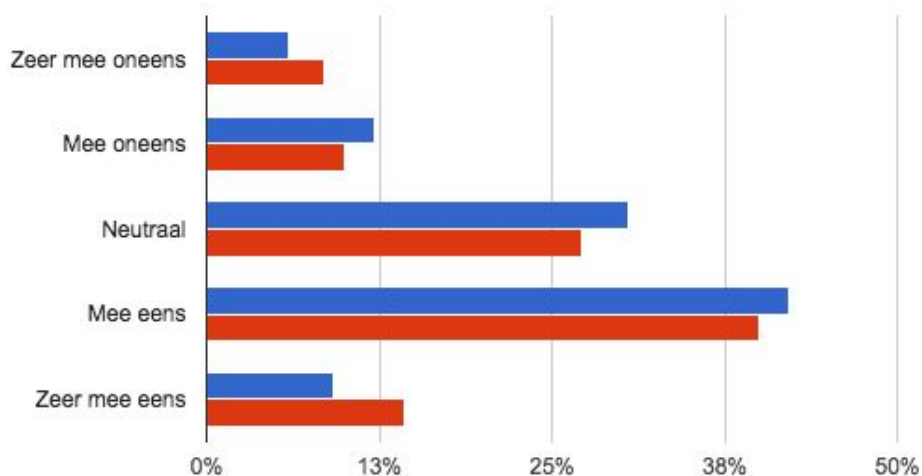


Ik neem zelf vaker initiatief om te leren

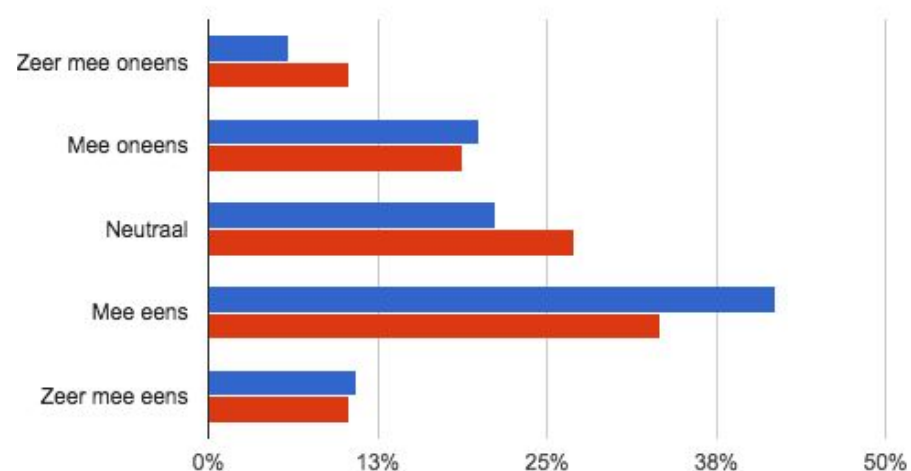


- Over het algemeen zijn werknemers van mening dat er meer opleidings- en ontwikkelmogelijkheden worden geboden door hun werkgever.
- Hoewel de meerderheid van de werknemers uit de Industrie gelooft dat de werkgever genoeg doet om doorleren te stimuleren, is dit minder dan gemiddeld.

Mijn werkgever biedt mij meer opleidings- en ontwikkelmogelijkheden



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

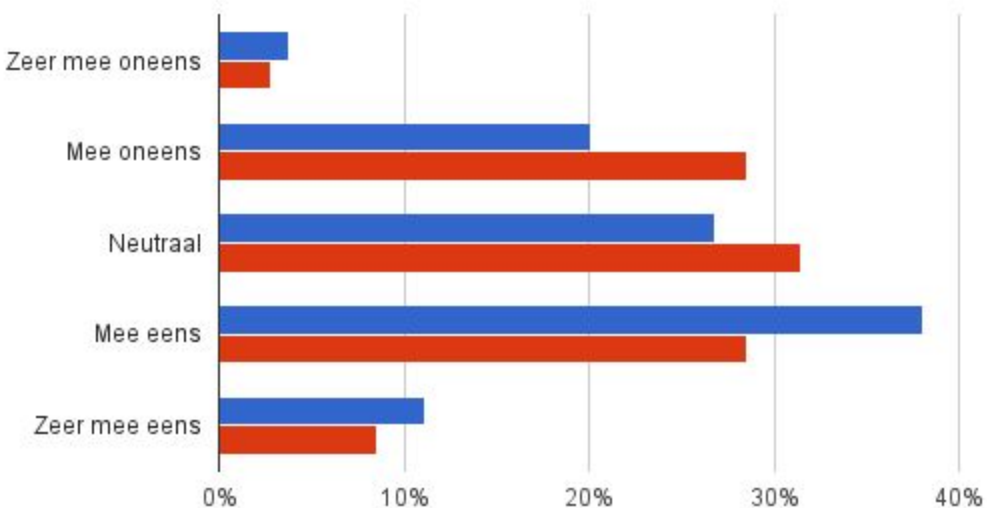


■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriese sector

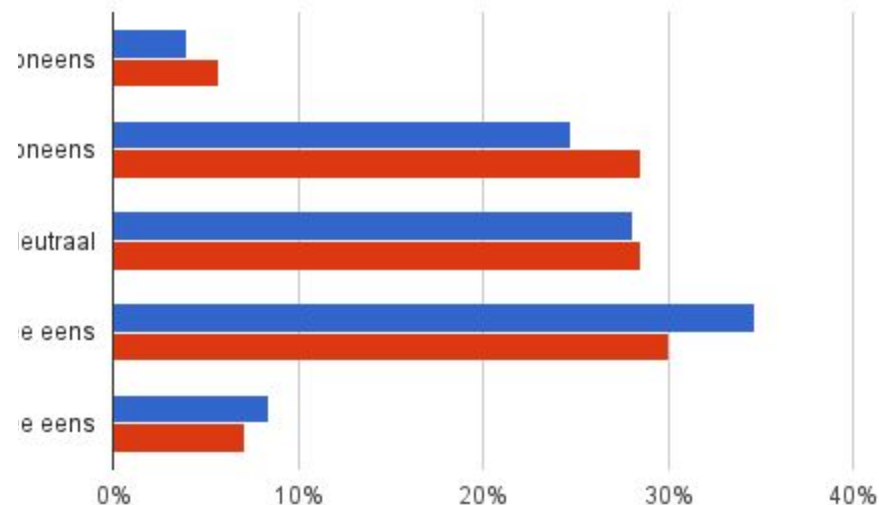
Hoe leren medewerkers?

- Er zijn meer werknemers dan gemiddeld neutraal over het online/digitaal leren. Hoewel de meningen zijn verdeeld, zijn er minder mensen uit de industriesector die meer online/digitaal zijn gaan leren. Het lijkt erop dat leren in de industriesector vooral nog klassikaal is.
- Leren zonder afhankelijk te zijn van een leerplek is ook minder populair bij medewerkers in de industriesector. Dit bevestigt de bevinding dat leren over het algemeen op traditionele (klassikale) wijze plaatsvindt.

Ik ben meer online/digitaal gaan leren

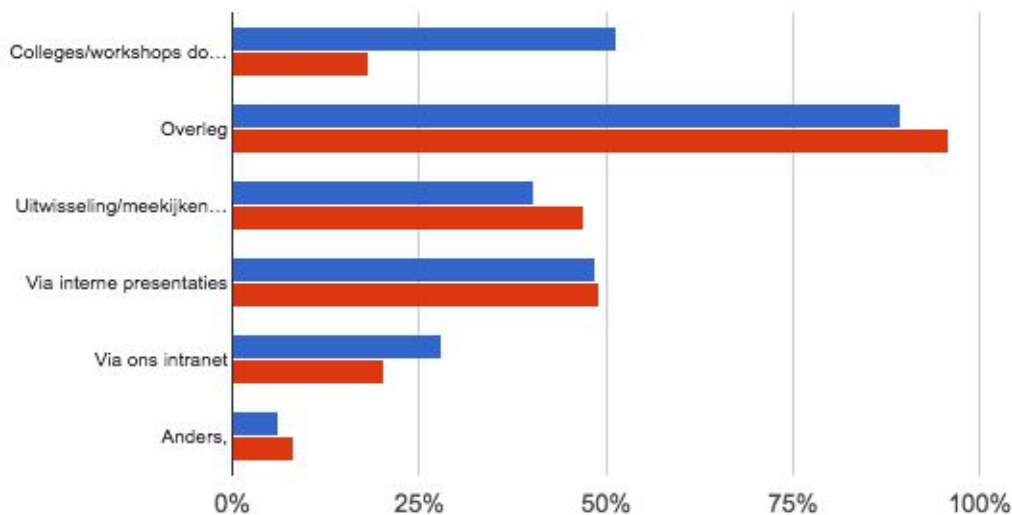


Ik leer vaker leerplek onafhankelijk (bijvoorbeeld op mobiel, tablet, etc)

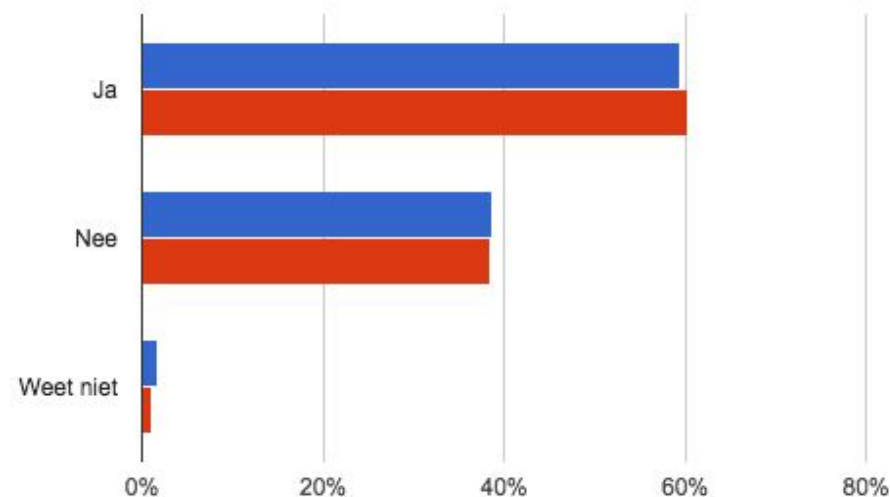


- In de industriesector wordt bijna nooit een college of workshop gegeven door een collega. Veel kennisoverdracht vindt plaats in overleggen en vergaderingen. Uitwisselingen of meekijken met een collega zijn een populair middel van kennisoverdracht.
- 60% van de werknemers uit de industrie hebben reeds ervaring met e-learning en blended learning. Hoewel het merendeel van opleidingen klassikaal lijkt te worden georganiseerd, blijkt wel dat er genoeg medewerkers zijn die ervaring hebben met e-learning of blended learning.

Hoe deelt u kennis met collega's?



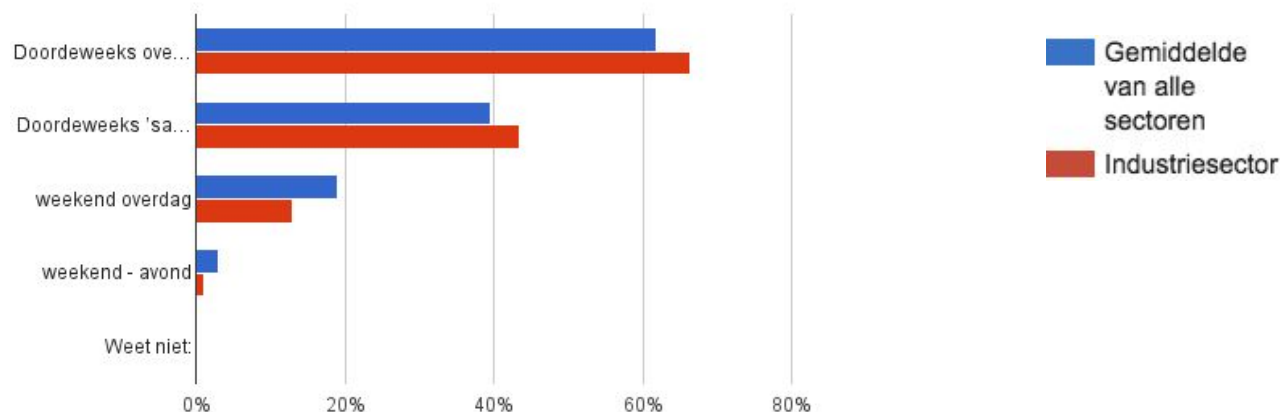
Heeft u ervaring met e-learning of blended learning?



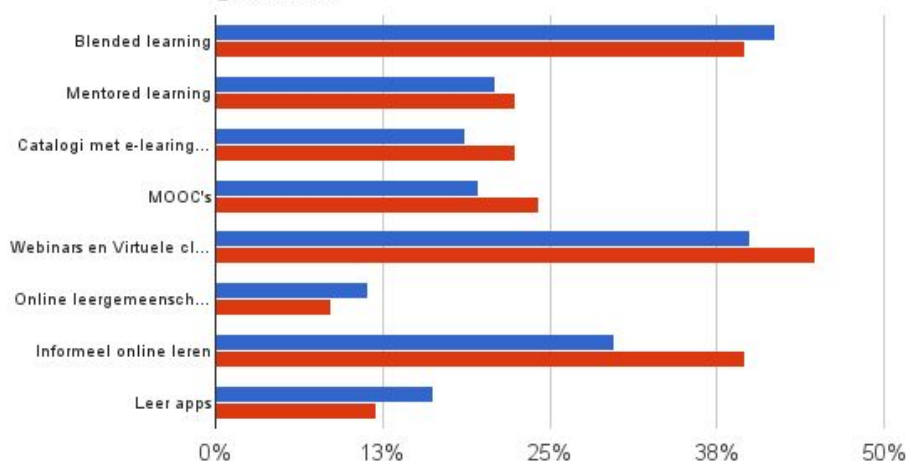
■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriese sector

- Een groot deel van medewerkers uit de industriesector heeft ervaring met blended learning. Hiernaast hebben ze ook ervaring met webinars en virtuele classrooms - meer dan gemiddeld.
- Eigenlijk niet verrassend - leren in het weekend is niet populair.
- Ontwikkelingen binnen het vakgebied worden vooral bijgehouden door middel van boeken, professionele netwerken en conferenties.

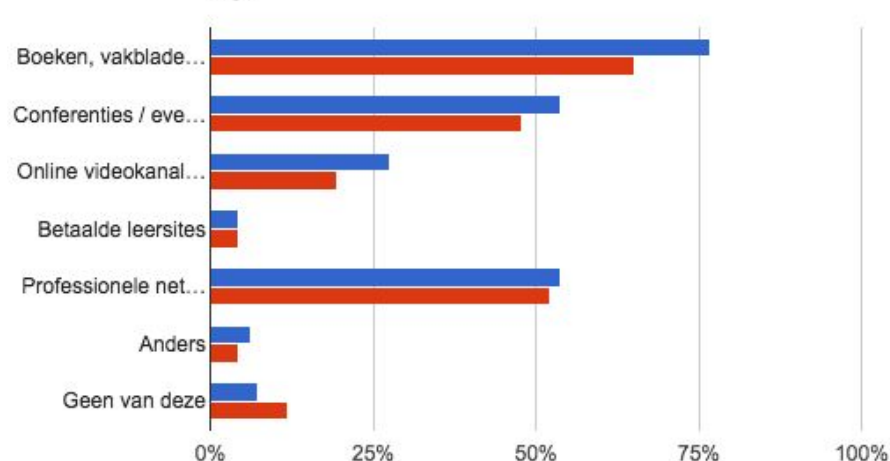
Wanneer volgt u het liefst klassikale lessen?



Van welke van de onderstaande manieren van online en/of digitaal leren heeft u inmiddels gebruik gemaakt?



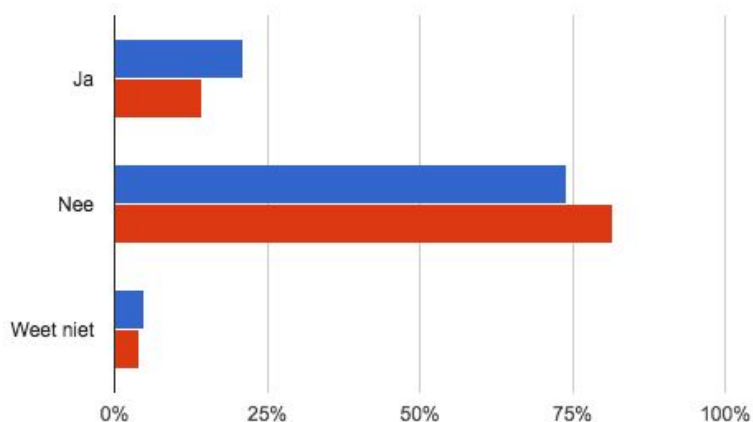
Hoe houdt u ontwikkelingen in het vakgebied bij?



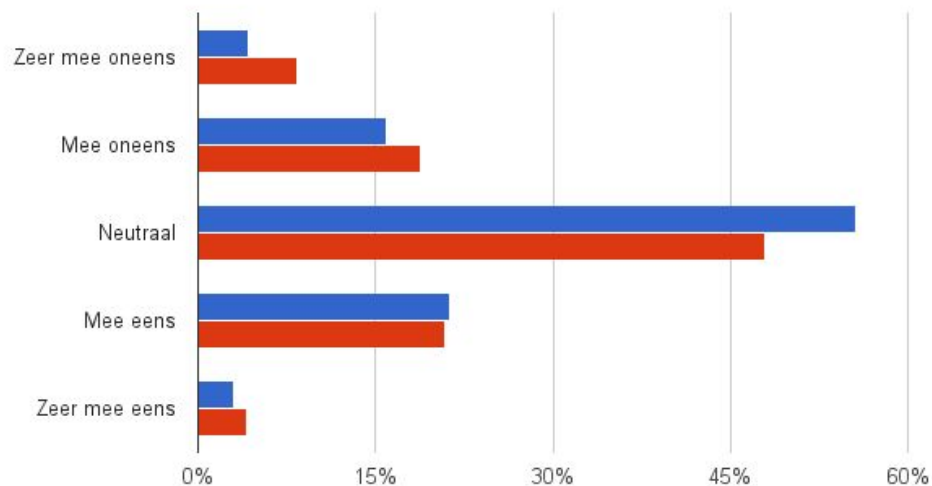
De Wet Werk en Zekerheid

- Gemiddeld zijn weinig werknemers bekend met de WWZ. In de industriector is deze bekendheid nog kleiner.
- De meningen over het effect van de WWZ op de leerkansen van huidige werknemers zijn erg verdeeld. Er is weinig verschil tussen de mening van werknemers uit het gemiddelde van alle sectoren of uit de industriector. 25% denkt dat de WWZ meer leerkansen zal bieden, 26% denkt dat de WWZ niet meer leerkansen zal bieden.

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

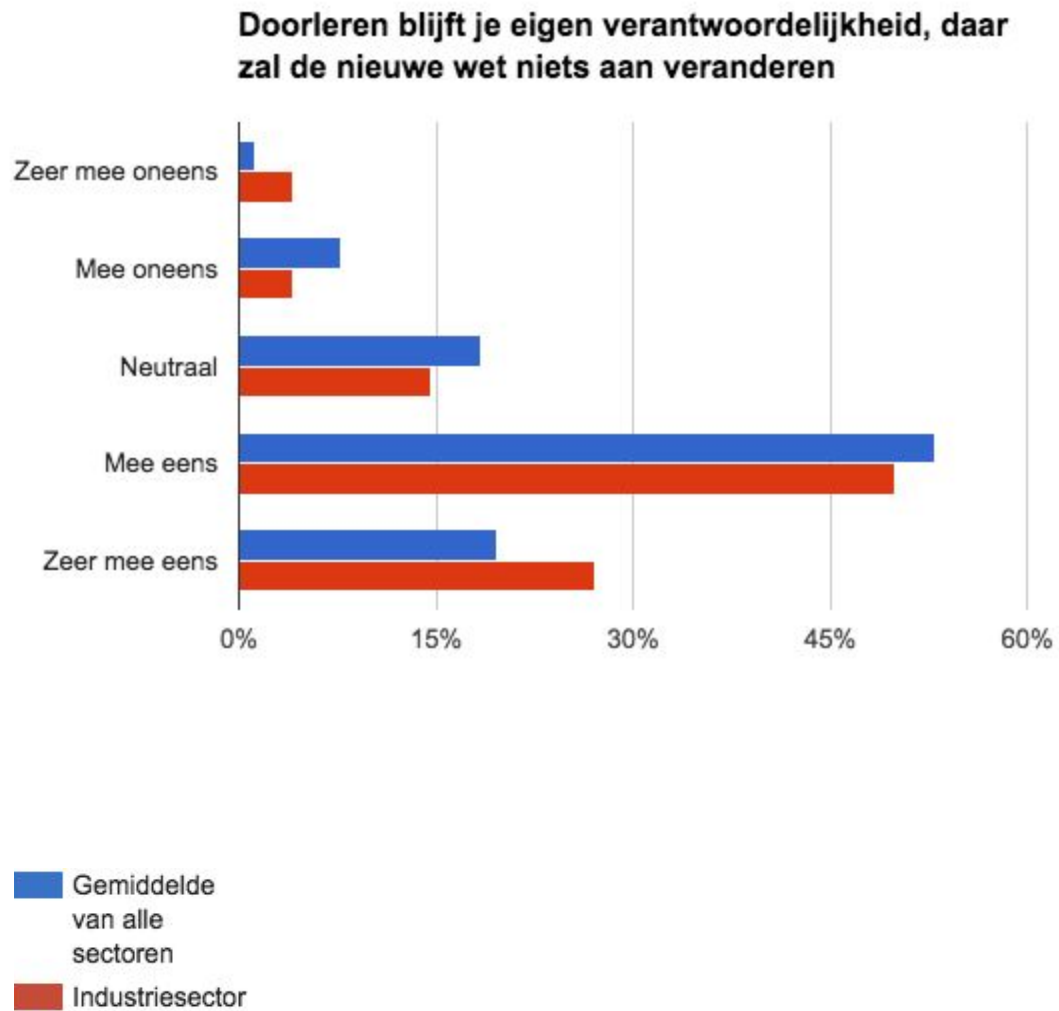


Dankzij het scholingsrecht* in de nieuwe Wet Werk en Zekerheid verwacht ik dat mijn werkgever mij straks meer leerkansen biedt



■ Gemiddelde van alle sectoren
■ Industriector

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



Aanbevelingen en ondersteuning

100% van de ondervraagden zegt actiever aan de slag te gaan met leren als zij een persoonlijk leerbudget hebben. Wat als we hiermee een parallel trekken aan het huidige bedrijfslandschap? Er vindt een grootschalige ontwikkeling naar zelfsturing en zelfstandigheid plaats. De rol van managers verandert. Er wordt in toenemende mate van de kracht van werknemers uit gegaan. Dit is al de toekomst van het werken. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen wij daarom niet sterk genoeg benadrukken: geef medewerkers uit de industriesector zelf de controle over hun leerbehoeften en ze gaan er actief mee aan de slag. Zelfsturing werkt. Waarom zou uw L&D beleid hier van afwijken? Dat is de toekomst van het leren.

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.

Een goede structuur voor het instellen van verplichte cursussen of controle bieden over inschrijfprocessen zijn onderdeel van ons leerplatform. 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 en behoeften 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 u te richten op talent management & innovatie. Wilt u een systeem opzetten waarbij dit mogelijk is? [Neem dan geheel vrijblijvend contact met mij op.](#)



Daan Buwalda
Learning Platform Expert
daan@springest.com
06 1788 2933