

HRD Trends 2018

**Het grootste nationale
onderzoek van lerende organisaties**

4000+ professionals

400+ HRD-verantwoordelijken



Introductie

Deze rapportage bevat een selectie van inzichten uit de jaarlijkse NIDAP onderzoeken onder werkenden en werkgevers. Op sheet 3 vindt u meer informatie over methode, doelgroep en steekproef.

De volledige NIDAP onderzoeken worden op maat gemaakt en gaan aanvullend in op:

- Campagnebereik, naamsbekendheid en customer journey
- Incompany leerbehoefte en opleidingsthema's van organisaties
- Marketsizing van regionale, nationale en internationale opleidingsmarkten (o.a. deeltijd AD, bachelor, master, MBA en trainingsmarkt)
- Sector-, regio- en domeinanalyses.

Conclusies



1. Ontwikkeling aantal deelnemers aan 'Leven Lang Leren'



2. Trends inkoop (bij bedrijven en instellingen)



3. Trends in het leren (bij bedrijven en instellingen)



4. HRD Trends



5. Leerdoelen werkenden



6. E-learning



7. LMS en leerportals



Samenvatting van resultaten en conclusies

Algemeen

- Hoger opgeleiden leren steeds meer. Lager opgeleiden blijven achter.
- Lager opgeleiden zijn wel meer cursussen gaan volgen. De groei onder hoger opgeleiden is echter veel groter.
- Vrouwen leren meer dan mannen. Zowel langdurige, diplomagerichte opleidingen als korte cursussen worden meer door vrouwen gevolgd.
- Organisaties met minder dan 50 werknemers investeren bijna niet in leren. Werknemers in deze organisaties leren minder vaak.
- Hoewel veranderende wet,- en regelgeving en technologische innovatie nog steeds de hoofdrijveren zijn voor leren, zijn *duurzame inzetbaarheid, veranderingen in de markt en samenleving* en het *bijhouden van ontwikkelingen* belangrijker geworden t.o.v. 2016.

Uitgaven

- Bedrijven geven jaarlijks gemiddeld 949 euro per werknemer uit aan opleiding en ontwikkeling. Jaarlijks stijgt dit - de verwachting is dat deze stijging door zal zetten naar 2019.
- Werkgevers kopen meestal kortere, doel- of praktijkgerichte trainingen of opleidingen in.
- Opleidingen die leiden tot een geaccrediteerd diploma (zoals deeltijd bachelors of masters) worden door minder dan een derde van de organisaties ingekocht.

Ontwikkelingen in het leren

- Omgaan met verandering, samenwerken en 'leren leren' zijn de belangrijkste vaardigheden waar bedrijven hulp willen van externe aanbieders.
- De helft van organisaties heeft een centraal opleidingsbeleid- of plan. Meer dan de helft heeft een centraal opleidingsbudget. Slechts 27% maakt echter gebruik van objectieve data om hun HRD-beleid te ondersteunen.
- Organisaties willen medewerkers met een sterk ontwikkeld aanpassingsvermogen die zelf verantwoordelijk zijn en steeds in andere functies kunnen worden ingezet.
- Het 70-20-10 model zorgt ervoor dat er meer wordt geleerd in de werkcontext, maar het draagt niet sterk bij aan interne mobiliteit. Dit suggereert dat het 70-20-10 model op het gebied van aanpassingsvermogen tekort schiet.
- Trainingen op het gebied van Management & Leiderschap worden vaak (61%) incompany georganiseerd.

HRD

- Bij veel bedrijven is de HRD-afdeling een opleidingsinstituut geworden. In meer dan 55% van de gevallen ontwikkelt de HRD-afdeling leerproducten voor werknemers.
- Waarborgen en verhogen van de kennis/kwaliteit van werknemers evenals het aanpassen van het opleidingsplan naar de ontwikkelingsbehoeftes van de organisatie zijn de grootste uitdagingen voor HRD.
- Daarna zijn het ophalen van de leerbehoeftes, deze vertalen naar actiepunten en het up-to-date houden van het leeraanbod groeiende uitdagingen.

- 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.

HRD-systemen

- HRD-taken worden steeds meer geautomatiseerd.
- Tussen 2012 en 2016 is het gemiddelde budget voor e-learning verdriedubbeld. Van deze stijging in uitgaven aan e-learning zit 74% in het ontwikkelen van e-learning content.
- 43% van de organisaties gebruikt een LMS of leerportaal. In dit systeem bieden organisaties één locatie voor al het leren - inclusief het intern ontwikkelde. De inkoop van het aanbod geschiedt echter buiten het systeem om.
- Slechts 23% van LMS en leerportalen ontzorgd een organisatie volledig m.b.t inkoop, facturatie etc.
- Van alle LMS of leerplatform-oplossingen, is Springest Go het meest bekend.

Ontwikkelingen en leerdoelen van medewerkers

- De belangrijkste ontwikkeling die leidt tot een leervraag zijn de steeds *hogere professionaliteitseisen*; voor 54% was dit een reden om te zoeken naar een opleiding of training. Bestaande beroepen worden steeds hoger geschoold. Denk hierbij aan een breed scala aan ontwikkelingen, bijvoorbeeld de extra administratieve en juridische vaardigheden die werkenden in de zorgsector zich eigen moeten maken sinds de decentralisatie.
- Het nummer één carrièredoel van werknemers bij het volgen van een opleiding of training is: beter worden in hun baan.
- Werkenden leren vaak om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren: 26% wil een baan binnen een nieuw vakgebied, 24% wil een nieuwe baan binnen het eigen vakgebied, 26% leert om de huidige baan te kunnen behouden en 19% leert om uiteindelijk promotie te kunnen maken. Ook leert 35% om hun CV aansprekender te maken (rechtsonder).
- 81% legt de nadruk op persoonlijke ontwikkeling/groei bij het volgen van een opleiding.
- Het initiatief tot zoeken naar een opleiding of training wordt meestal door werknemers zelf genomen: 78% van medewerkers vraagt informatie over opleidingen aan uit eigen initiatief, waar slechts 9% dit op verzoek van de werkgever doet.
- 48% van medewerkers hebben de mogelijkheid om geheel zelfstandig een opleiding te zoeken en boeken.
- 68% van alle ondervraagden in dit onderzoek houden vakkennis bij, 36% softskills.

3. Bronnen: Onderzoeken onder werkgevers (B2B) en werknemers (B2C)

CBS Enquête Beroepsbevolking (EBB, N=64.000) en de vijfjaarlijkse Adult Education Survey

NIDAP Onderzoek onder Werkgevers (B2B)

- Perspectief op de opleidingsmarkt vanuit de werkgever
- **Longitudinaal** jaarlijks onderzoek
- Steekproef: respondenten die **verantwoordelijk zijn voor het opleidingsbeleid en inkoop** v/d organisatie
- **400 geselecteerde corporates en midsize organisaties** online geïnterviewd
- Alleen organisaties met **100+ werknemers** (universum = circa 7500 hoofdvestigingen)
- **Landelijk onderzoek**, met voldoende response voor regionale en doelgroep-analyses

NIDAP Onderzoek onder Werkenden (B2C)

- Perspectief op de opleidingsmarkt vanuit de werknemer/werkende
- **Longitudinaal** jaarlijks onderzoek
- Steekproef: **professionals** die recent op zoek zijn geweest naar een opleiding of training
- Jaarlijks tussen de 3000 en 4000 **respondenten** online geïnterviewd
- Sinds 2013 meer dan 13.000 training- of opleidingszoekende/volgende respondenten (universum = 1,1 en 1,5 miljoen personen)
- **Landelijk onderzoek**, met voldoende response voor regio-analyses en doelgroep-analyses

4. Werkzame beroepsbevolking en B2C-steekproef (vergelijkbaarheid)

Toelichting:

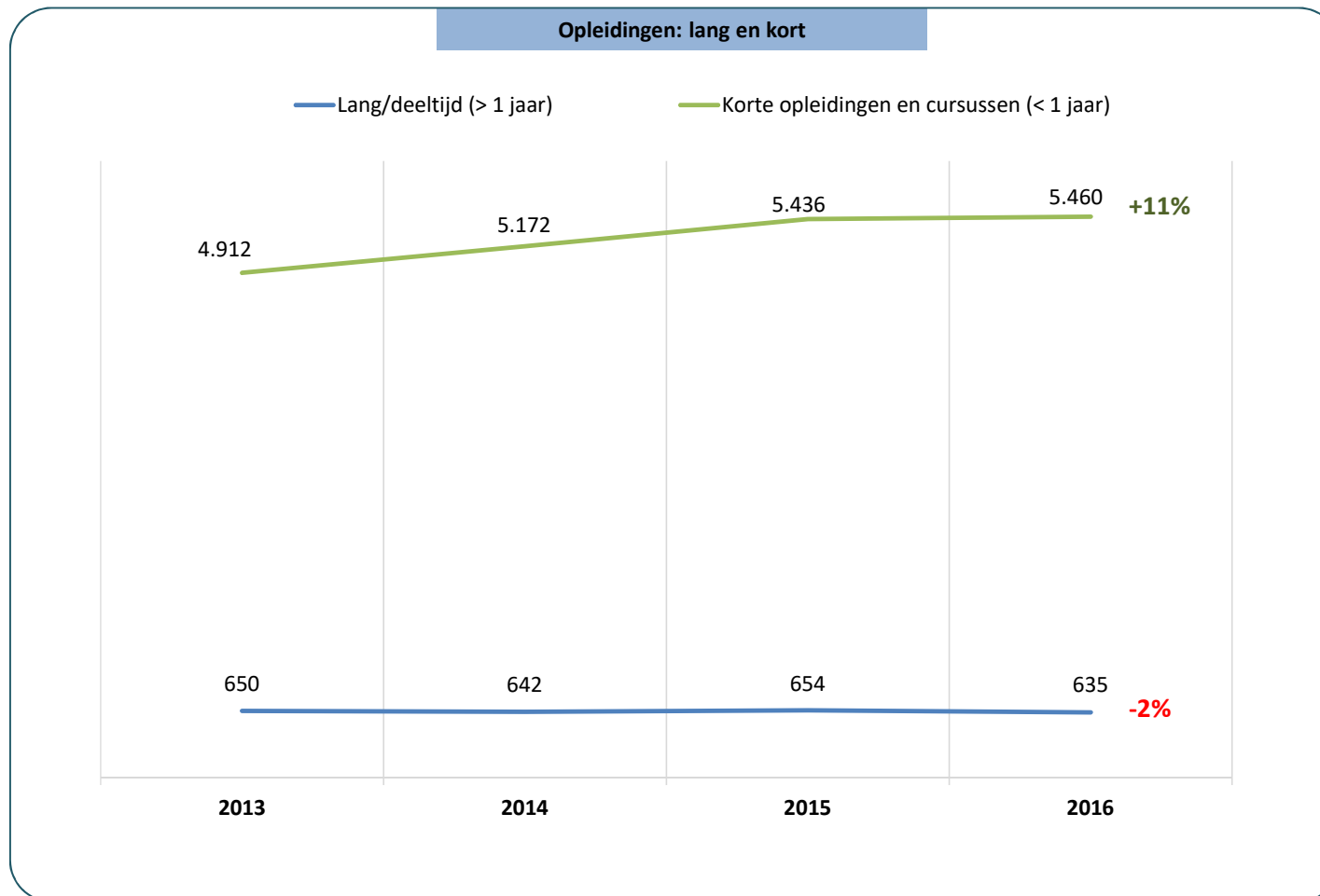
- Hieronder ziet u de werkzame beroepsbevolking volgens CBS vergeleken met de NIDAP B2C-steekproef.
- In veel sectoren zit een flink aantal (meer dan een derde) van de werkenden in organisaties met minder dan 50 werknemers. Hier is vaak geen centraal opleidingsbeleid. Ook wordt er door werkenden in organisaties met die omvang minder vaak een opleiding of training gevolgd en wordt er bijna niet geïnvesteerd in interne opleidingen.
- De samenstelling van de B2C-steekproef geeft inzicht in de leerintensiteit in de verschillende sectoren/bedrijfsgrootteklassen. We zien alleen in de handel & horeca, zakelijke diensten en ict/media (tabel rechtsonder) een hogere leerintensiteit in de kleinste organisaties (categorie 1-49 werknemers). De meeste informatie-aanvragers komen uit organisaties met meer dan 100 werknemers en dan vooral bedrijven en instellingen met meer dan 500 werknemers.

Werkzame beroepsbevolking CBS (boven) en B2C steekproef (onder)												
	Totaal		Verdeling KWP X Branche				Verhouding KWP binnen de branche					
	N	%	1 tot 49	50 tot 99	100 tot 499	500 en meer	1 tot 49	50 tot 99	100 tot 499	500 en meer		
Industrie	869	11%	296	93	226	254	34%	11%	26%	29%		
Handel & horeca	1.659	21%	829	132	240	458	50%	8%	14%	28%		
Transport & bouw	666	9%	244	71	123	229	37%	11%	18%	34%		
Fin. Diensten	372	5%	150	17	41	164	40%	5%	11%	44%		
Zakelijke diensten	1.436	19%	493	118	272	553	34%	8%	19%	39%		
ICT& Media	236	3%	94	24	42	76	40%	10%	18%	32%		
Non-profit	130	2%	79	13	26	12	61%	10%	20%	9%		
Overheid	528	7%	8	17	102	401	2%	3%	19%	76%		
Zorg	1.311	17%	175	43	182	911	13%	3%	14%	70%		
Onderwijs	510	7%	50	30	189	242	10%	6%	37%	47%		
	Totaal		Verdeling KWP X Branche				Verhouding KWP binnen de branche					
	N	%	1 tot 49	50 tot 99	100 tot 499	500 en meer	1 tot 49	50 tot 99	100 tot 499	500 en meer		
Industrie	706	8%	126	94	238	248	18%	13%	34%	35%		
Handel & horeca	557	7%	189	68	129	171	34%	12%	23%	31%		
Transport & bouw	506	7%	137	64	132	173	27%	13%	26%	34%		
Fin. Diensten	539	7%	98	30	114	297	18%	6%	21%	55%		
Zakelijke diensten	941	12%	368	89	232	252	39%	9%	25%	27%		
ICT& Media	545	7%	200	66	121	158	37%	12%	22%	29%		
Non-profit	454	6%	98	68	140	148	22%	15%	31%	33%		
Overheid	1420	18%	76	84	478	782	5%	6%	34%	55%		
Zorg	1831	24%	271	101	348	1111	15%	6%	19%	61%		
Onderwijs	923	12%	191	91	294	347	21%	10%	32%	38%		

1. Ontwikkeling aantal deelnemers aan 'Leven Lang Leren'

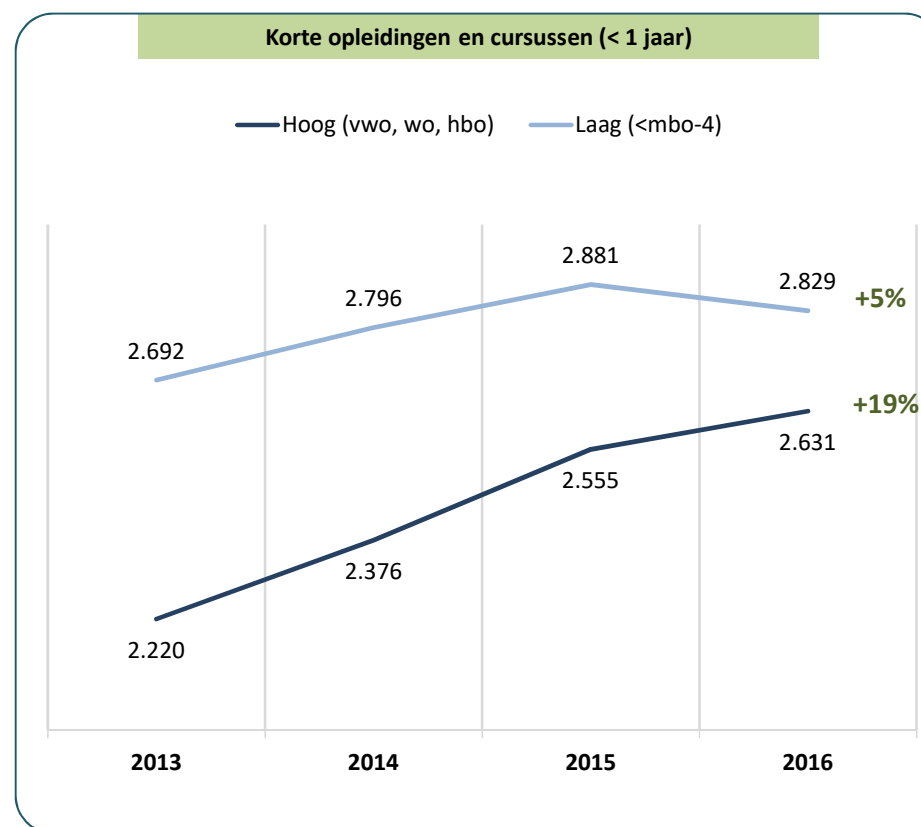
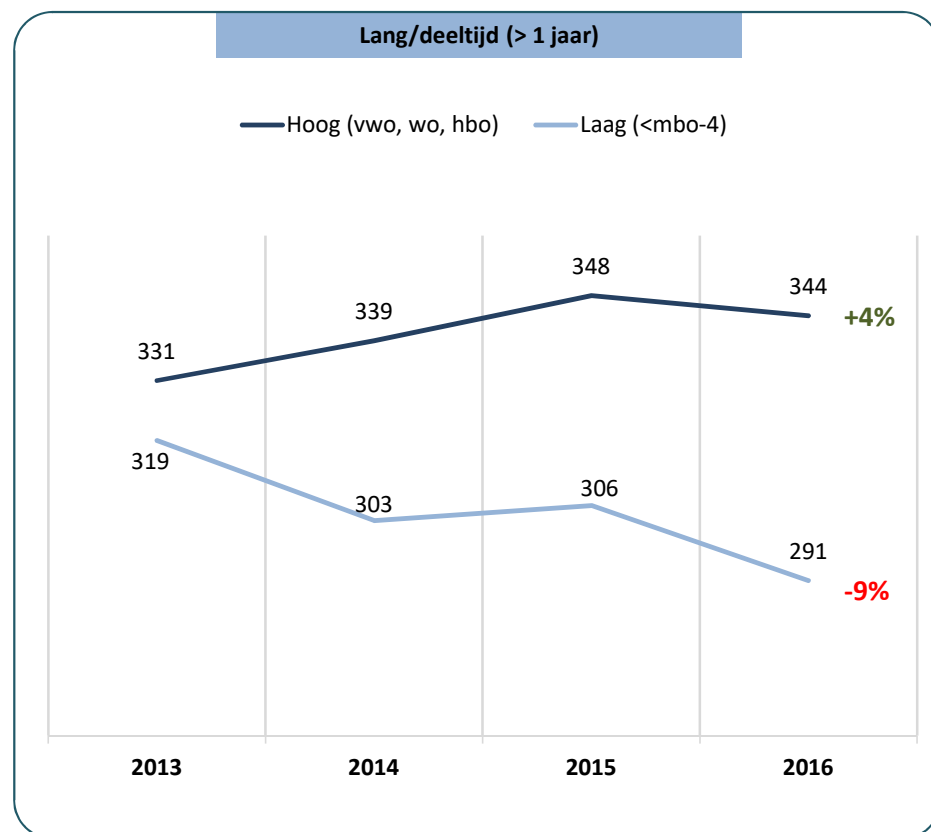
6. CBS-cijfers - Totalen lange/deeltijd opleidingen en korte cursussen

- Op deze en op de volgende pagina's wordt gebruik gemaakt van cijfers ontwikkeld in samenwerking met CBS (op basis van de Enquête Beroepsbevolking – EBB en de Adult Education Survey – AES).
- Er wordt steeds meer geleerd door werkenden.
- Leren neemt andere vormen aan: er wordt steeds meer geleerd door middel van *korte* cursussen en opleidingen. Langere opleidingen (zoals deeltijdbachelors) worden minder gevolgd.



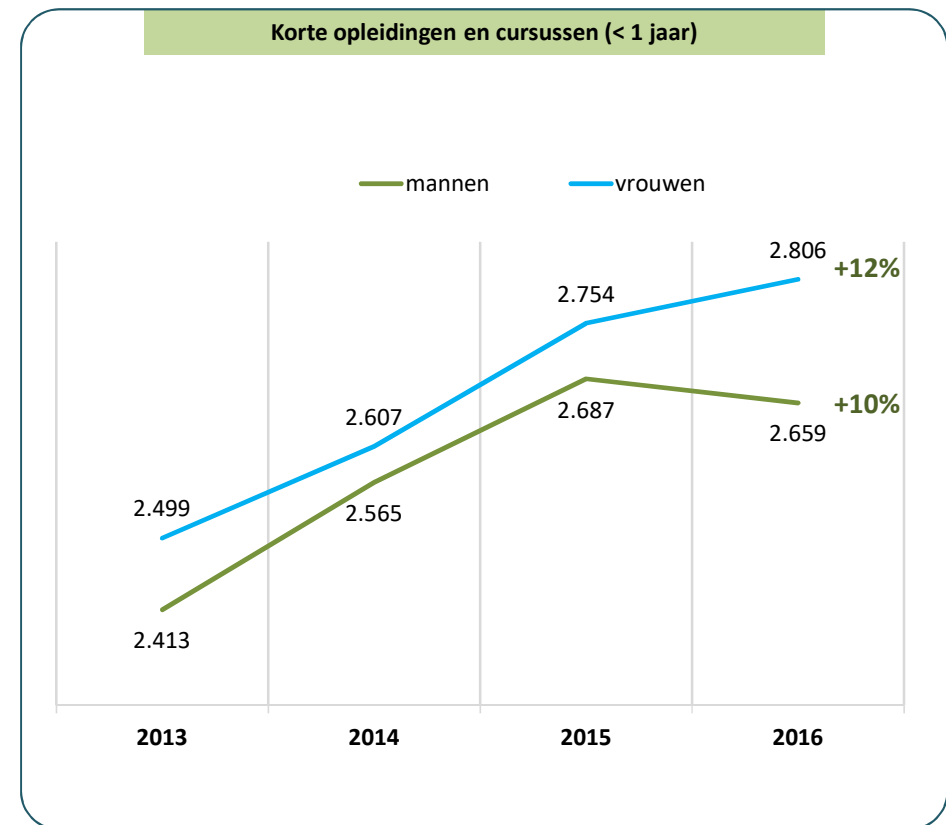
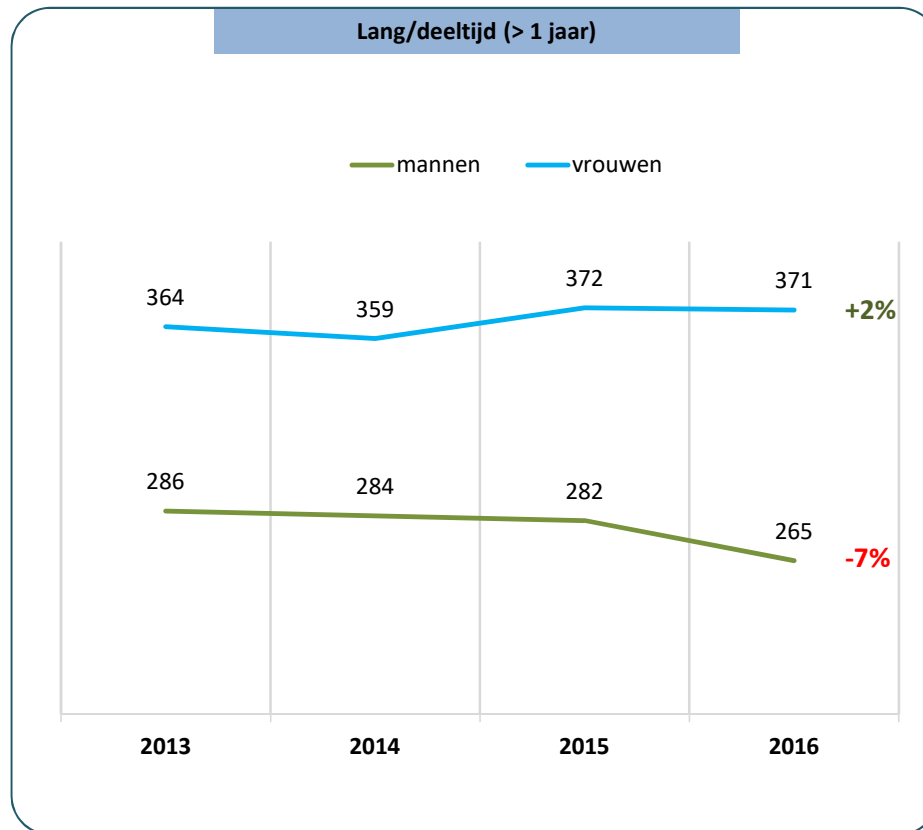
7. Vooropleiding

- Vooral hoger opgeleiden leren steeds meer.
- Meer dan de helft van de lang/deeltijd opleidingsvolgers heeft een hbo- of wo-vooropleiding. De deelname aan lang/deeltijd opleidingen onder werkenden met een mbo-4 vooropleiding daalt sterk (-9%).
- Lager opgeleiden zijn de afgelopen jaren meer korte opleidingen en cursussen gaan volgen. De groei onder hoger opgeleiden is echter veel groter.



8. Leven Lang Leren – Mannen en Vrouwen

- Vrouwen volgen meer opleidingen en cursussen, zowel lang als kort, dan mannen.
- Lang/deeltijd opleidingen (zoals opleidingen die tot een diploma leiden aan de hogeschool of een universiteit) worden *ook steeds minder gevolgd door mannen*. Vrouwen volgen dit soort opleidingen in grotere getalen en hun aandeel groeit nog steeds.

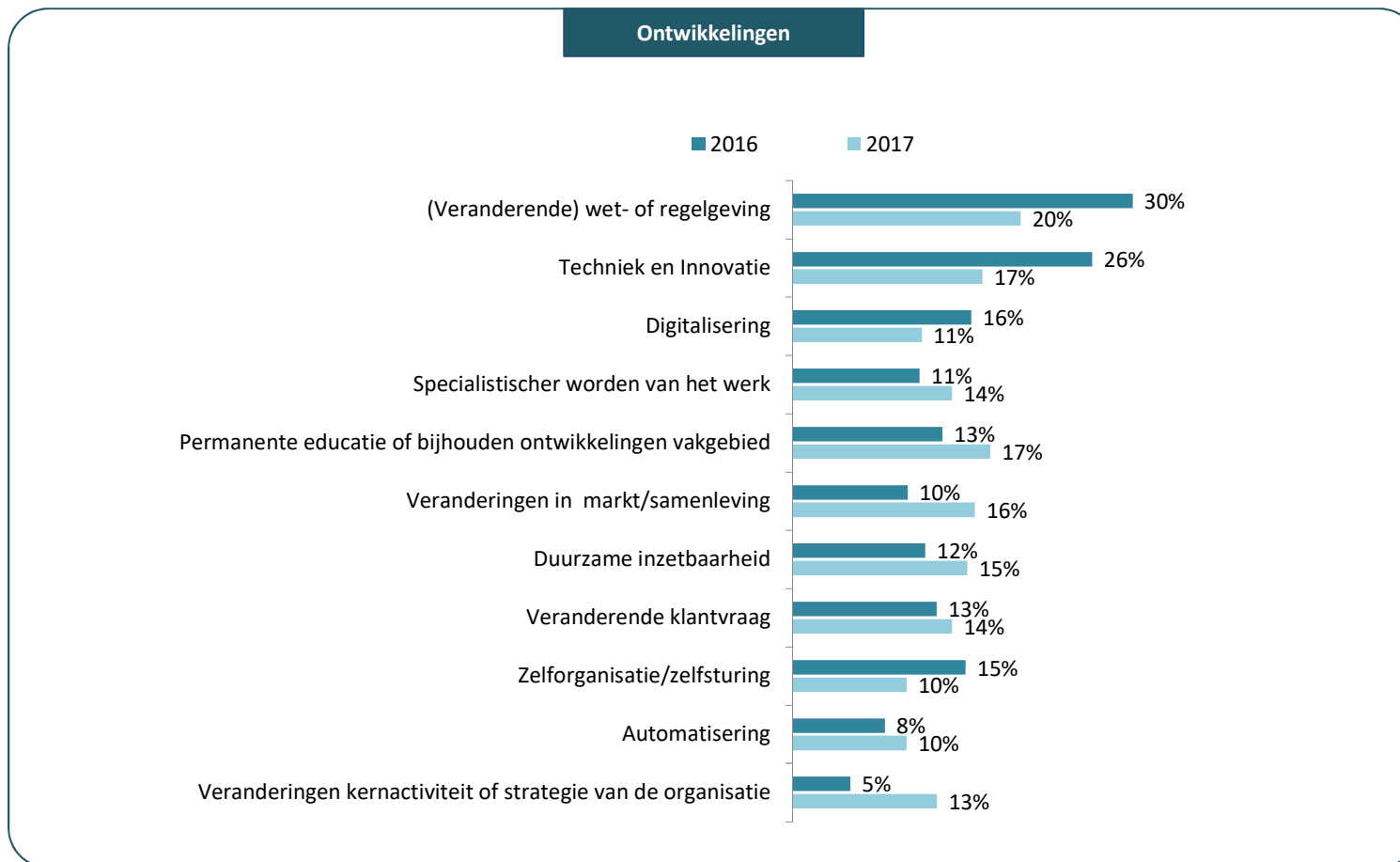


2. Trends inkoop (bij bedrijven en instellingen)

In dit hoofdstuk gaan we naar de redenen voor bedrijven en instellingen om te investeren in leren, de verwachte uitgaven aan leren, de verwachte groei per manier van leren en het gemiddelde budget per deelnemer.

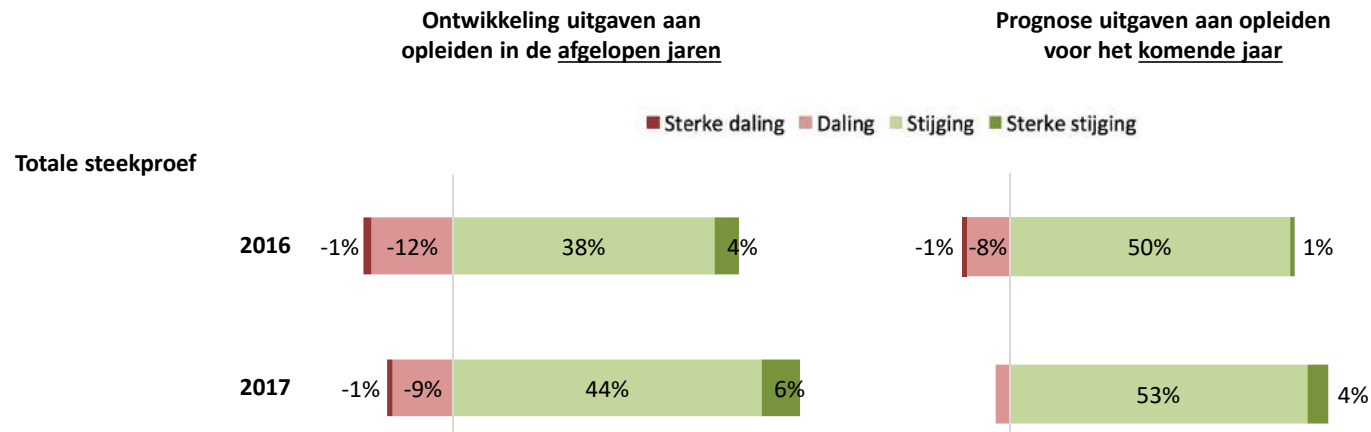
10. Ontwikkelingen binnen de organisatie die leiden tot een leerbehoefte

- Veel werkenden hebben te kampen met veranderende wet- of regelgeving. Dit is een belangrijke reden voor werkenden om zich bij te scholen.
- Digitalisering en nieuwe technologische innovaties zorgen ervoor dat werknemers nooit stil kunnen blijven zitten als ze bij willen blijven.
- Hoewel veranderende wet- of regelgeving en techniek, Innovatie en Digitalisering nog steeds de belangrijkste ontwikkelingen zijn, is in 2017 de nadruk meer verlegd naar: voortschrijdende *specialisatie* van het werk, *maatschappelijke veranderingen* waar op moet worden ingespeeld en ook het *duurzaam inzetbaar blijven*.



11. Ontwikkelingen in uitgaven aan leren

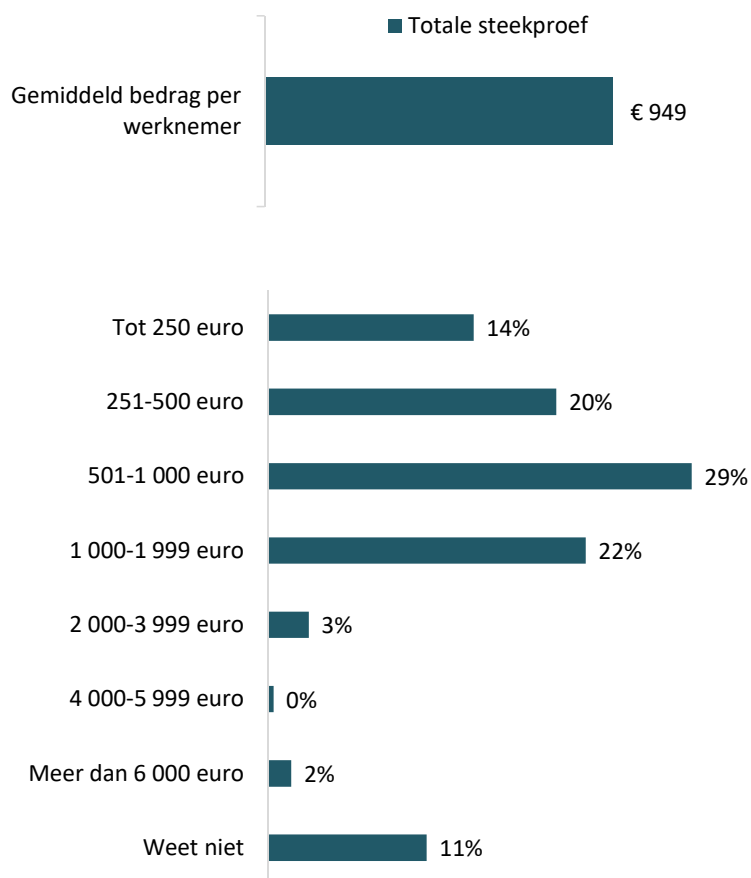
- Organisaties besteden veel geld aan het opleiden van personeel.
- Bij de helft van de organisaties zijn de uitgaven (sterk) gegroeid. 57% van de opleidingsmanagers verwacht volgend jaar weer een (sterke) stijging in uitgaven.
- Ten opzichte van vorig jaar is men meer gaan uitgeven aan opleiden. De prognose is dat dit aankomend jaar weer het geval zal zijn. Bestedingen aan leren blijven groeien.
- Mogelijke redenen voor deze uitgaven zijn: de gunstige conjunctuur, investeringen die door bedrijven worden gemaakt in de ontwikkeling van interne opleidingen en de noodzaak tot bij- en opscholing van werknemers in bepaalde sectoren.
- Wanneer een organisatie minder gaan uitgeven, kan zijn omdat er minder wordt geleerd. Het is natuurlijk ook mogelijk dat er kostenefficiënter wordt geleerd. Bijvoorbeeld omdat leren goedkoper wordt wanneer de interne opleidingen eenmaal gerealiseerd zijn, of doordat er meer relatief goedkope e-learning cursussen worden ingekocht.



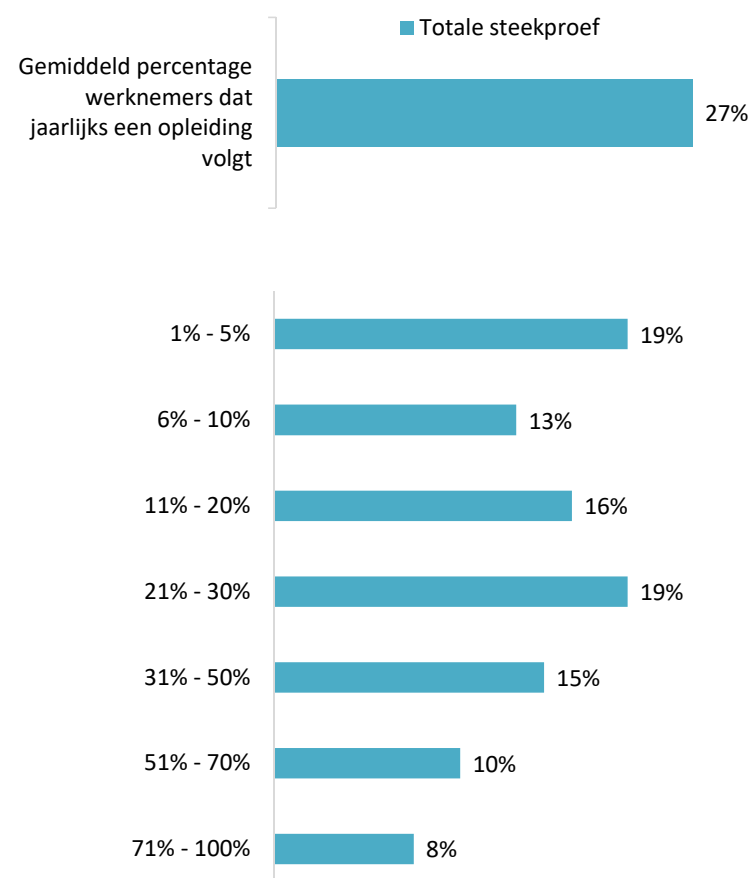
12. Bedrag per medewerker aan leren en percentage medewerkers dat extern leert

- Bedrijven geven jaarlijks gemiddeld EUR 949 uit aan de scholing van hun werknemers.
- Gemiddeld gaat iets meer dan een kwart van de werknemers eens of vaker per jaar op cursus.

Gemiddelde bedrag voor opleiding of ontwikkeling per werknemer

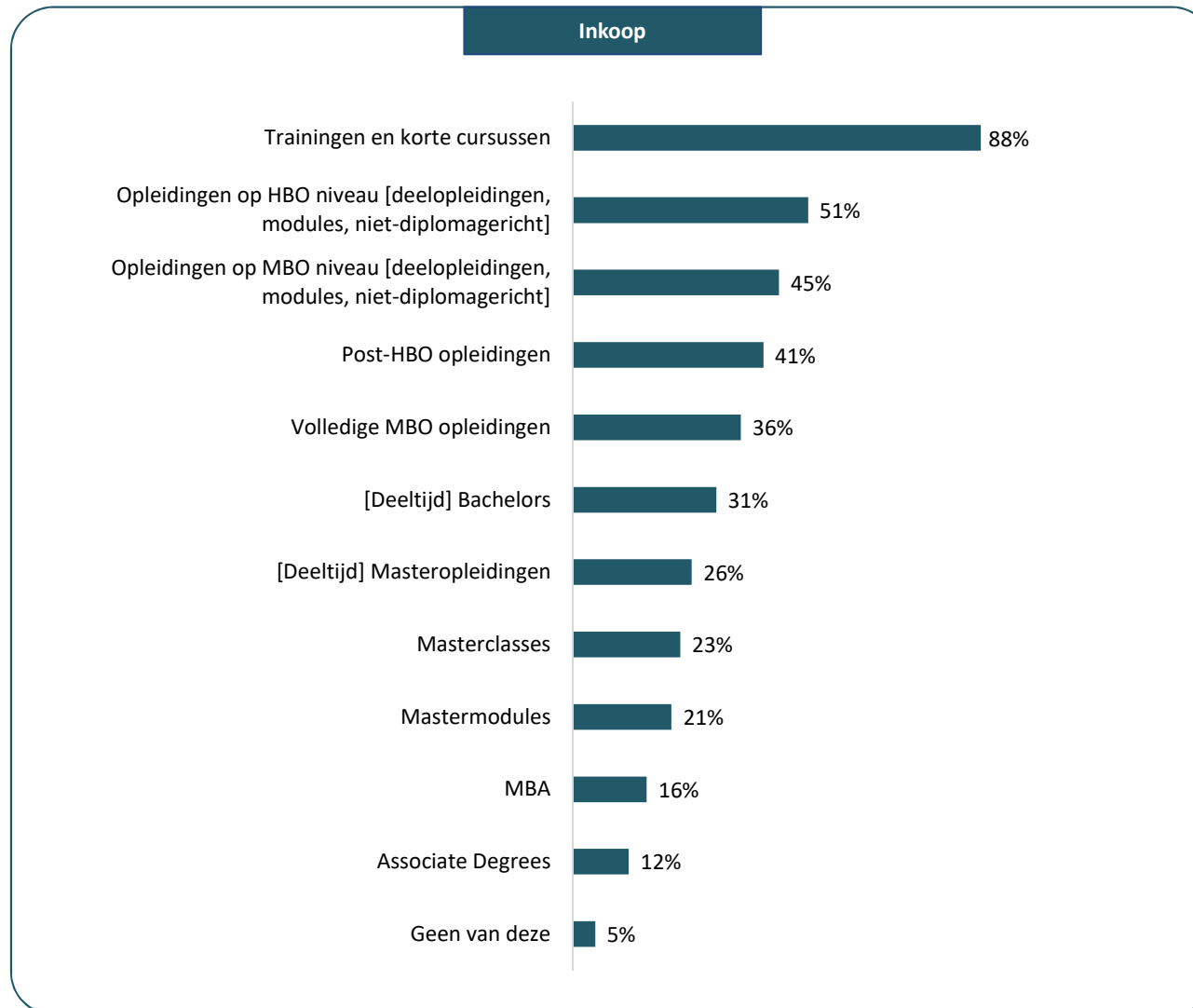


Percentage werknemers dat (jaarlijks) één of meerdere opleidingen volgt bij een extern instituut



13. Inkoop type opleidingen en trainingen

- Het percentage drukt uit wat het deel is van het organisaties die werden ondervraagd dat aangeeft een bepaalde opleiding of training in te kopen voor de werkgevers. De percentages drukken niet het aantal deelnemers of inschrijvingen uit vanuit de werkgevers.
- Werkgevers kopen meestal kortere, doel- of praktijkgerichte trainingen of opleidingen in.
- Bijna alle organisaties koopt trainingen en korte cursussen in.
- Opleidingen die leiden tot een geaccrediteerd diploma (zoals deeltijd bachelors of masters) worden door minder dan een derde van de organisaties ingekocht.



14. Welke vaardigheden vinden bedrijven interessant?

- Er is vooral behoefte aan externe aanbieders die bedrijven kunnen helpen om hun werknemers **beter met verandering te laten omgaan**.
- Deze vaardigheid wordt ook voor teams en leidinggevendenden hoog gewaardeerd.
- In die lijn ligt ook de vaardigheid 'leren leren': bedrijven willen dat werknemers snel nieuwe kennis en vaardigheden kunnen oppikken en zich snel kunnen aanpassen aan veranderende situaties.
- Op het gebied van teams wordt vooral ook samenwerken genoemd (70%).
- Leidinggevendenden moeten zich op vrijwel alle vaardigheden kunnen ontwikkelen. De nadruk ligt vooral op de ondersteunende vaardigheden zoals coaching, inspireren, communiceren en, uiteraard, leidinggeven

Vaardighedenfocus

Op welke vaardigheden moeten externe aanbieders zich richten?

	Werknemers	Teams	Leidinggevendenden
Omgaan met verandering	72%	55%	64%
Communicatie	51%	43%	57%
Samenwerken	38%	70%	36%
Kennisoverdracht/uitwisseling	45%	42%	42%
Coaching	32%	31%	55%
Motiveren/inspireren	25%	30%	63%
'Leren leren'	58%	30%	27%
Ondernemerschap	36%	23%	45%
Zelfsturing	47%	34%	18%
Leidinggeven	5%	7%	69%

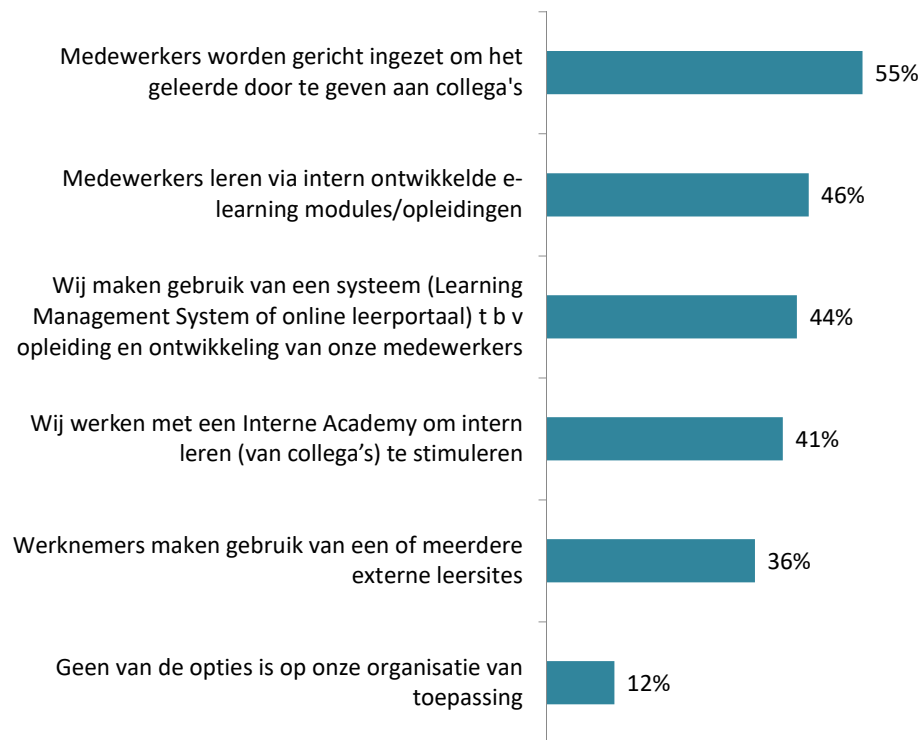
3. Trends in het leren (bij bedrijven en instellingen)

Dit hoofdstuk gaat in op het beleid, de budgettering en automatisering van het leren.

16. Organisatie van het leren

- Collega's leren veel van elkaar en meer dan de helft van de bedrijven zet hier gericht op in.
- Veel bedrijven investeren in de ontwikkeling van interne digitale opleidingen of opleidingsmodules om hun eigen personeel op te leiden.
- Veel organisaties (iets meer dan de helft) heeft een centraal opleidingsbeleid of -plan.
- Tegelijkertijd heeft iets minder dan de helft dat dus *niet*.
- Slechts 27% van de bedrijven geeft aan objectieve data te gebruiken om het HRD-beleid te verbeteren. Bijna drie kwart maakt dus *geen* gebruik van data.

Organisatie van het leren



Opleidingsbeleid



17. Ontwikkelingen in het leren

Conclusies (links):

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

Conclusies (rechts):

- Belangrijke resultaat van het 70-20-10 model is dat er meer binnen de werkcontext (dus op de werkvloer en met betrekking op de praktijk) wordt geleerd.
- Ook geeft meer dan de helft van de organisaties aan dat het 70-20-10 model ervoor zorgt dat wat het individu leert meer overeenkomt met de doelen van de organisatie.
- 70-20-10 verhoogt de interne mobiliteit volgens 64% niet. Medewerkers gaan er wel meer door leren. Dit indiceert dat hoewel het 70-20-10-model leren meer in lijn brengt met bedrijfsdoelen, het erg specialistisch gebeurt. Bedrijven richten 70-20-10 namelijk op het leren binnen de context van functies, in plaats van het kweken van talent binnen een organisatie.



18. Onderwerpen intern & incompany

- Management & Leiderschap is een onderwerp waar veel incompany trainingen voor worden georganiseerd.
- Intern ontwikkelde e-learning wordt vooral gebruikt voor het leren van regels, protocollen en techniek, dus wanneer het gaat om feitenkennis. De belangrijkste onderwerpen zijn: Veiligheid / Gezondheid / ARBO / Kwaliteit, Technische trainingen en Regelgeving / Compliance.
- Dit zijn ook de onderwerpen waarover het vaakst via intern leren wordt geleerd.

Leeronderwerpen naar intern/incompany

	Intern leren	Incompany Leren	Intern ontwikkelde e-learning
Veiligheid / Gezondheid / ARBO / Kwaliteit	41%	45%	27%
Technische trainingen en opleidingen	45%	44%	21%
Management & Leiderschap	30%	61%	8%
IT training	30%	28%	13%
Regelgeving / Compliance	28%	23%	19%
Verkoop & Onderhandeling	21%	30%	10%
Digitalisering / Digitale cultuur	20%	17%	9%
Talen	12%	27%	6%

4. HRD Trends

In dit hoofdstuk gaan we in op de (veranderende) rol van HR bij de organisatie van het leren en bij het beleid ten aanzien van opleiding en ontwikkeling van werknemers.

20. Ontwikkelingen binnen HRD

- Het grootste deel van de organisaties vindt dat met name het waarborgen en vergroten van de kennis en kwaliteit van de werknemers, alsmede het aanpassen van het opleidingsplan op de behoeftes van de organisatie, belangrijke uitdagingen voor de HRD afdeling zijn.
- Waar het gaat om uitdagingen m.b.t. het leeraanbod blijkt enerzijds de praktische toepasbaarheid van het leeraanbod een uitdaging te zijn (het meest genoemde antwoord). Daarnaast blijkt het in kaart brengen van de behoeftes van de werknemers (en deze 'vertalen' naar concrete opleidingen/trainingen) een grote uitdaging.

Uitdagingen voor HRD

Uitdagingen voor de HRD afdeling

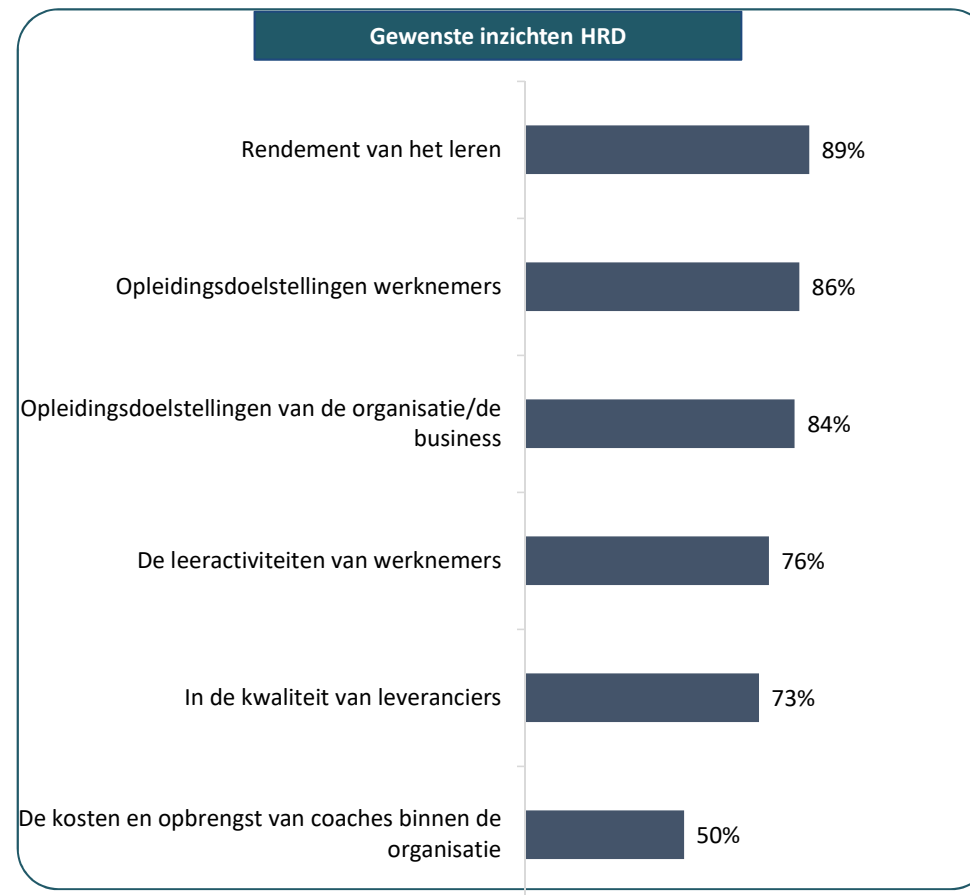


HRD uitdagingen m.b.t. het leeraanbod



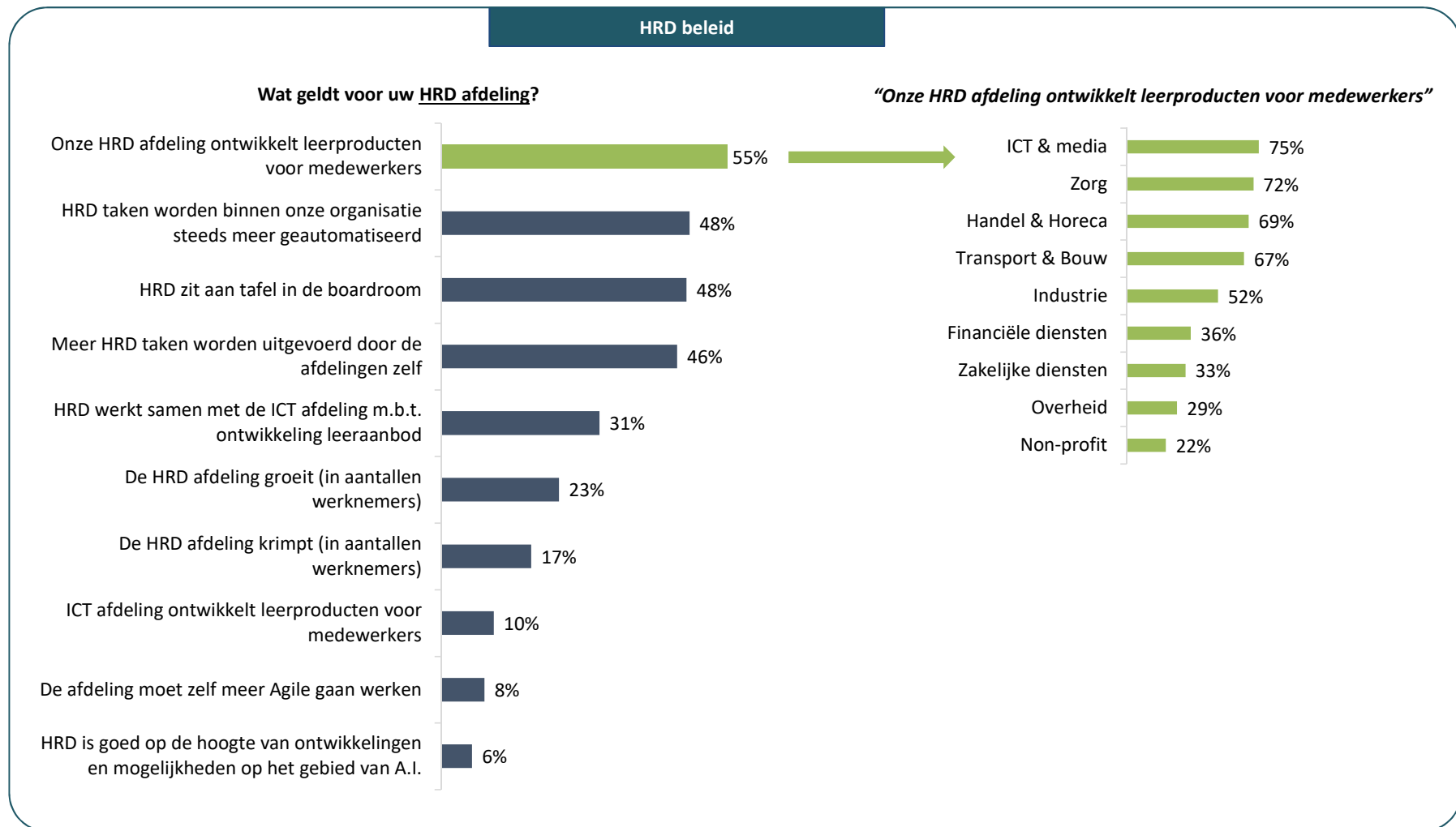
21. Gewenste inzichten HRD

- HRD vindt het met name belangrijk om zicht te krijgen op het leerrendement, maar tevens wil het inzicht in de opleidingsdoelstellingen van werknemers en de organisatie/de business.
- Oftewel: HRD wil inzicht in wie wat wil leren en hoe goed ze het hebben geleerd nadat ze een opleiding of cursus daarin hebben gevolgd.



22. HRD-beleid

- Ca. de helft van de kleinere organisaties geeft aan zelf leerproducten te ontwikkelen. Bij 100+ is dit bijna drie kwart! **Bij veel bedrijven is HRD een opleidingsinstituut geworden.**
- 41% van de kleinere bedrijven en 64% van de 1000+ bedrijven geeft aan dat HRD-taken steeds meer worden geautomatiseerd.
- In grotere organisaties werkt HRD veelal samen met ICT in de ontwikkeling van het leeraanbod. Ook geeft 30% van de 1000+ organisaties aan dat de HRD-afdeling krimpt (terwijl 22% zegt dat de afdeling juist groeit. Bij de kleinere organisatie (100-999) zijn er per saldo meer respondenten die zeggen dat de afdeling groeit dan krimpt.
- De branches waar HRD het *minst* vaak interne leerproducten ontwikkelt zijn: Financiële diensten, Zakelijke diensten, Overheid en Non-profit. Binnen alle andere branches geeft meer dan de helft aan dat HRD leerproducten ontwikkelt.



5. Leerdoelen werkenden

In dit hoofdstuk kijken we naar de achtergronden bij het leren, vanuit het perspectief van werkenden. De resultaten op de volgende drie pagina's zijn gebaseerd op het NIDAP onderzoek onder werkenden die (online) informatie aanvroegen over een opleiding of een training.

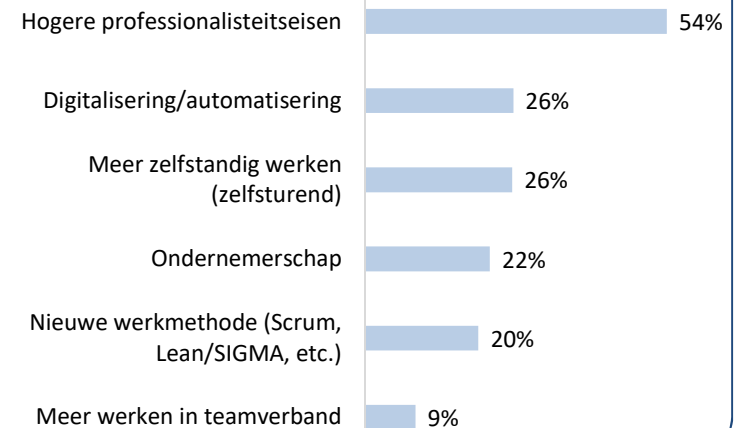
24. Aanleiding en mogelijkheden

- In 78% van de gevallen vragen werkenden die een opleiding of training willen volgen informatie aan op 'eigen initiatief'.
- De belangrijkste ontwikkeling die leidt tot een leervraag zijn, volgens 54%, de steeds *hogere professionaliteitseisen*. Bestaande beroepen worden steeds hoger geschoold. Denk hierbij aan een breed scala aan ontwikkelingen, bijvoorbeeld de extra administratieve en juridische vaardigheden die werkenden in de zorgsector zich eigen moeten maken sinds de decentralisatie.
- Iets minder dan de helft van alle respondenten kan geheel zelfstandig een opleiding of training zoeken en boeken (dus zonder tussenkomst van de werkgever). Een derde heeft een persoonlijk (jaarlijks vrij te besteden) opleidingsbudget en ook een derde heeft een toegang tot een LMS of leerportal via de werkgever. Dit is een alternatief voor het volgen van een training (of opleiding) 'buiten de deur'.

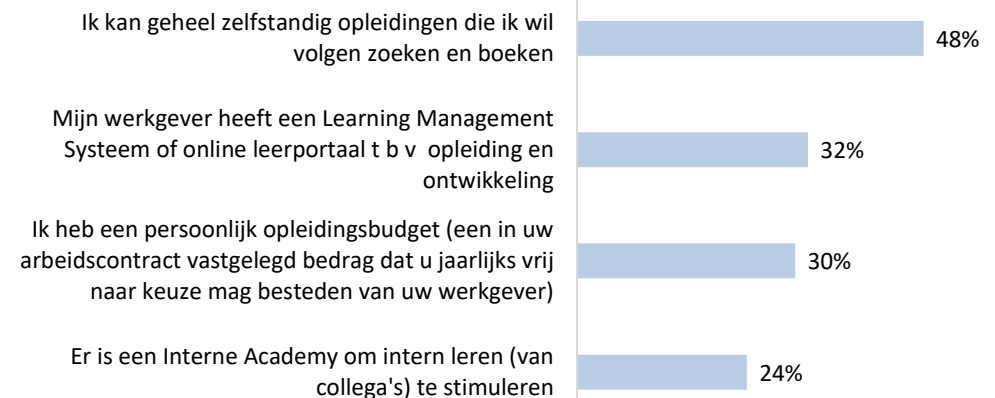
Aanleiding tot zoeken naar opleiding



Welke ontwikkelingen spelen er binnen uw beroep?



Mogelijkheden bij werkgever



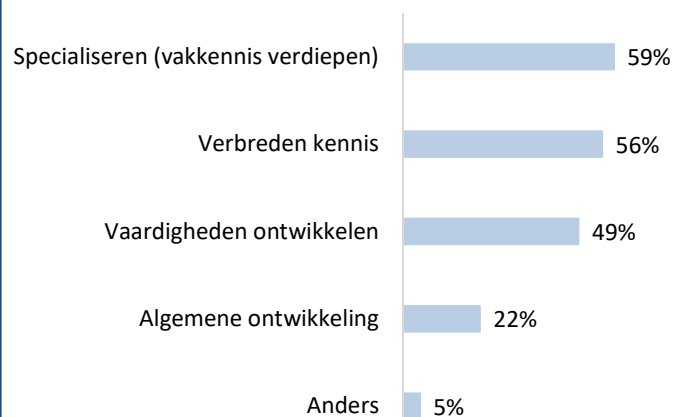
25. Leerdoelen en -resultaten

- **De positie op de arbeidsmarkt verbeteren is een belangrijk leerdoel:** 26% wil een baan binnen een nieuw vakgebied, 24% wil een nieuwe baan binnen het eigen vakgebied, 26% leert om de huidige baan te kunnen behouden en 19% leert om uiteindelijk promotie te kunnen maken. Ook leer 35% om hun CV aansprekender te maken (rechtsonder).
- Meer dan de helft van alle respondenten wilt gaan leren om beter te worden in de baan die ze al hebben.
- Slechts 22% heeft algemene ontwikkeling als leerdoel. Dat betekent dat 78% dus een meer concreet leerdoel voor ogen heeft.
- Tegelijkertijd geeft 81% aan dat ze zich graag persoonlijk willen ontwikkelen.

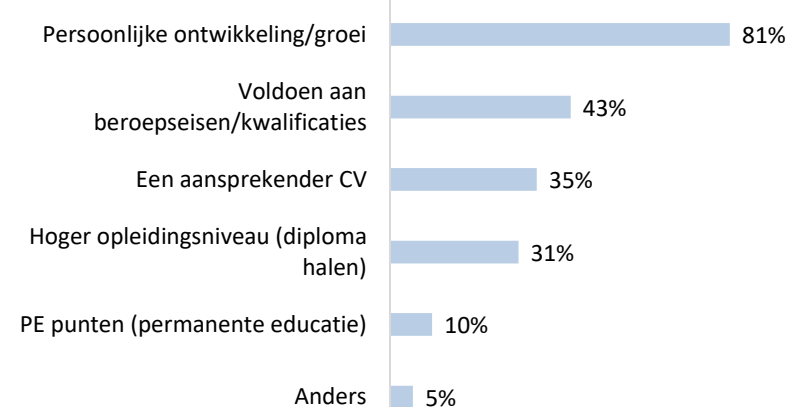
Carrière doelen opleiding



Welke leerdoelen heeft men?



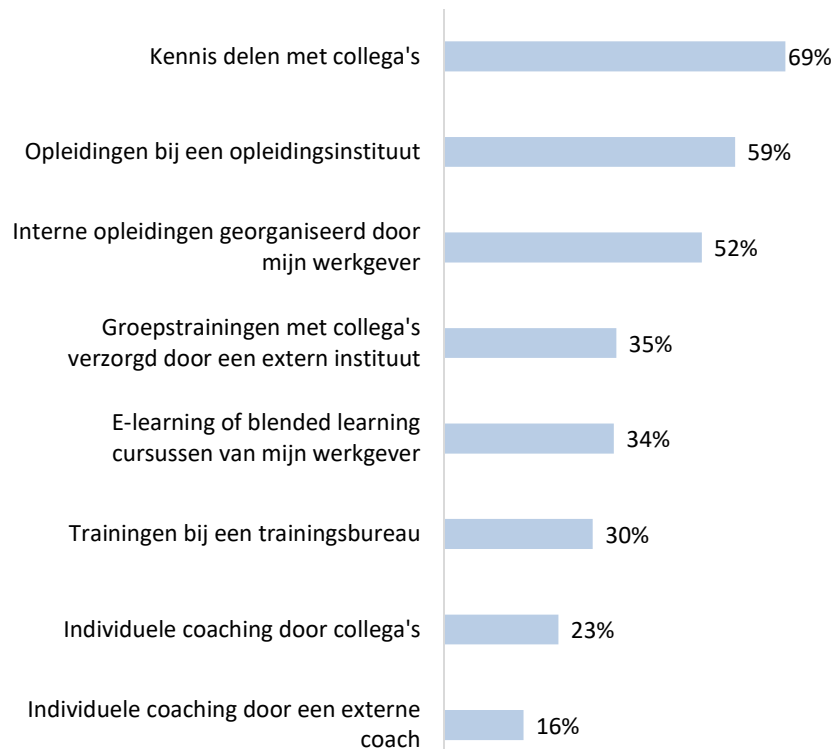
Beoogd resultaat opleiding



26. Wat doen werkenden in het kader van LLL?

- Collega's leren veel van elkaar: 69% geeft aan kennis te delen met collega's.
- De meeste werkenden leren om hun vakkennis bij te houden (68%).
- Verder zijn soft skills, verplichte certificaten en teamontwikkeling belangrijke doelen.
- Meer dan drie kwart leert *niet* om een diploma te behalen.

Manieren van leren



Leerdoelen



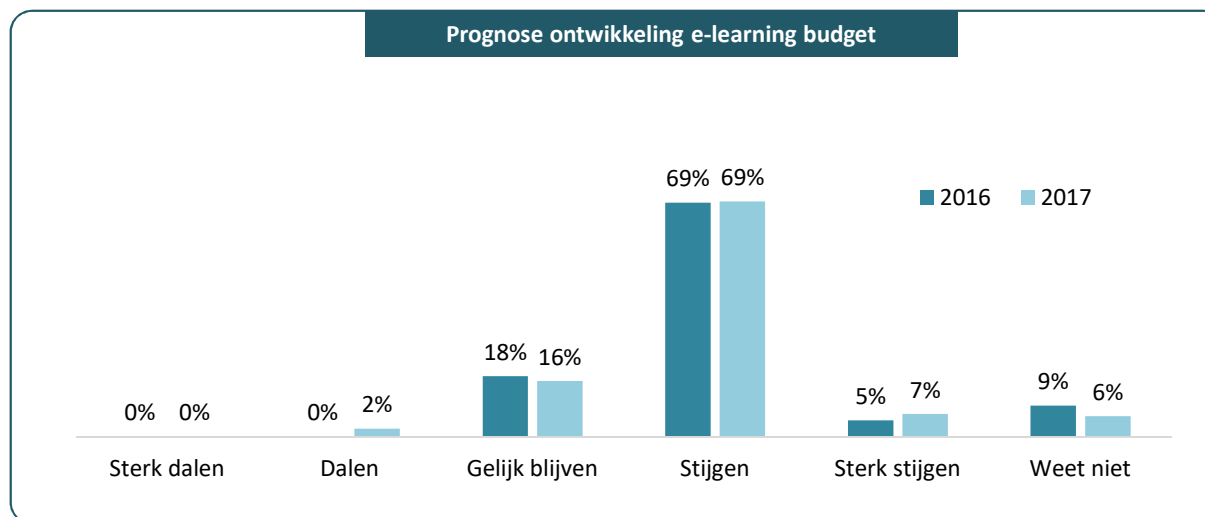
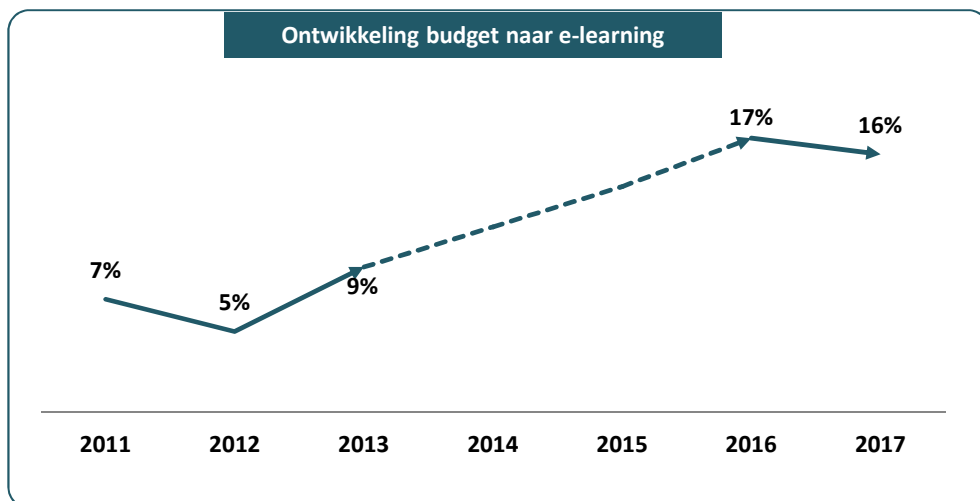
6. E-learning

Dit hoofdstuk gaat in op de investeringen in e-learning en de inzet bij organisaties van nieuwe (digitale en online) leervormen.

28. E-learning – Ontwikkeling van de uitgaven

- We zien tussen 2012 en 2016 een verdriedubbeling van het budget dat naar e-learning gaat. Bijna de helft van de bedrijven investeert een deel van het stijgende budget in een LMS of leerportaal, maar het geld gaat vooral in de ontwikkeling van e-learning *content* zitten (maar liefst 82% van de 1000+ organisaties).

- Twee derde van de organisaties verwacht dat het budget voor e-learning verder zal stijgen. Er zijn haast geen bedrijven/instellingen die een daling verwachten, bijna een vijfde verwacht dat de uitgaven gelijk zullen blijven.

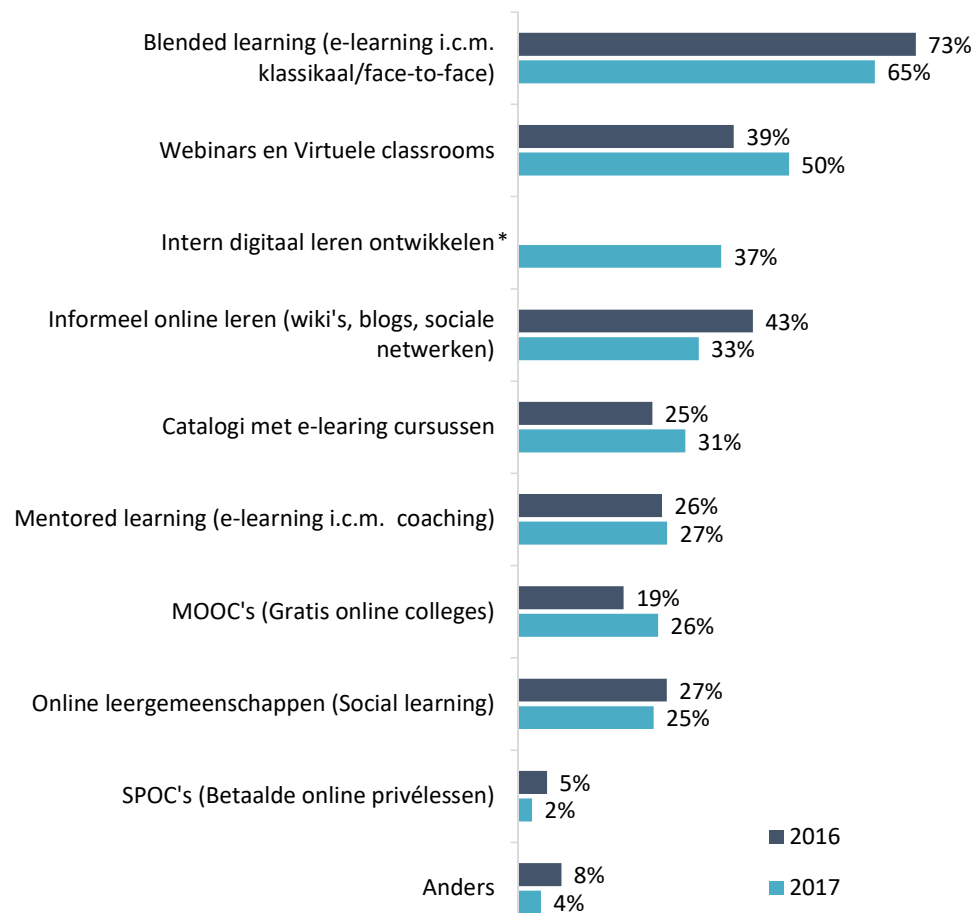


29. Inzet digitale leermiddelen in organisaties en het gebruik door werknemers

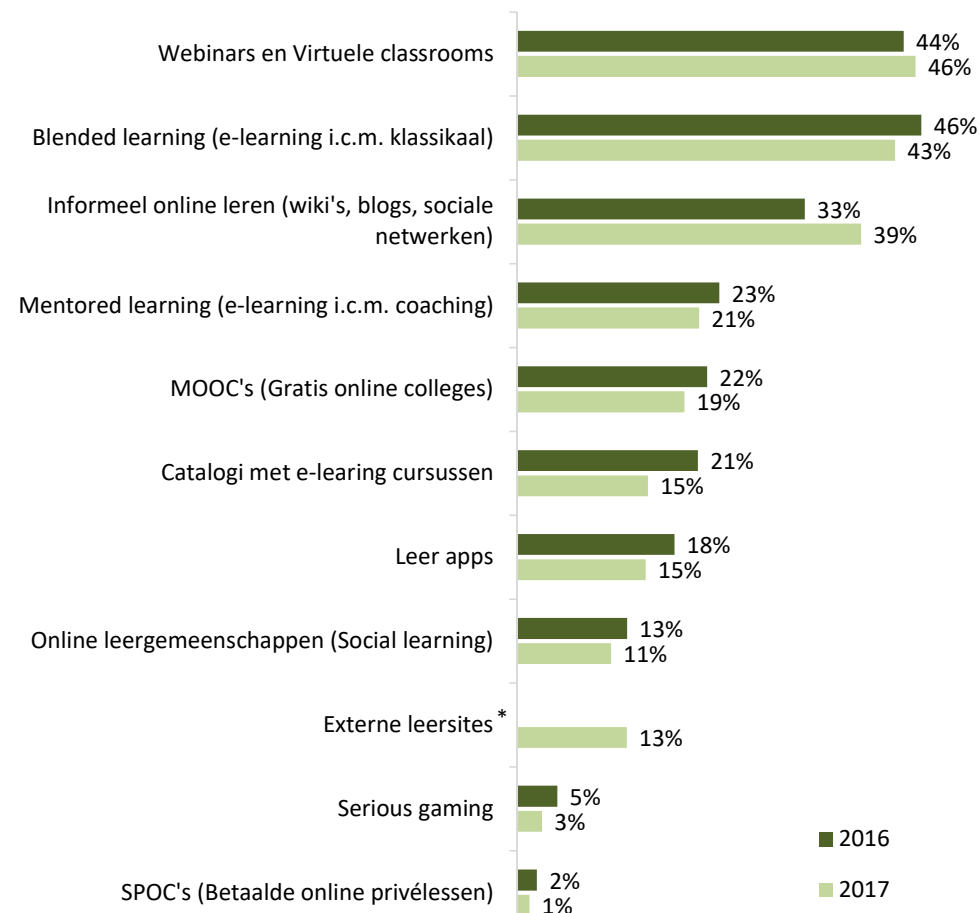
- Het meeste wordt er geïnvesteerd in *blended learning*, *webinars* en *virtuele classrooms* en *informeel online leren* (links). Dit is ook terug te zien in het gebruik (rechts).
- De grootste groei t.o.v. van vorig jaar lijkt in investeringen in, en inzet van webinars en virtuele classrooms te zitten.

Inzet digitale leermiddelen

Waar investeren organisaties meer geld in? (Antwoorden bedrijven en instellingen)



Wat gebruiken werkende opleidingszoekers? (Werkenden)



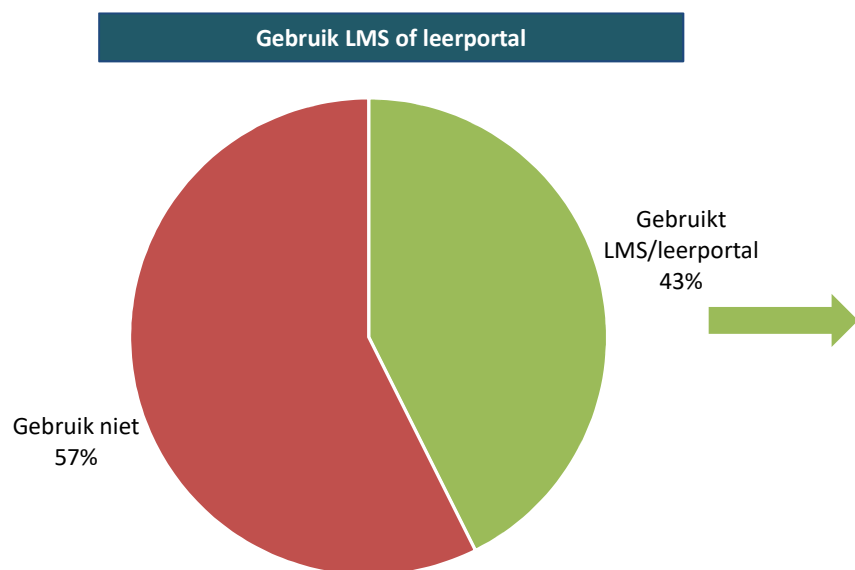
* In 2017 toegevoegde categorieën.

7. LMS en leerportals

Op de volgende pagina's gaan we in op het gebruik en de interne toepassing van LMS en learning portals.

31. Gebruik LMS en/of leerportals in organisaties

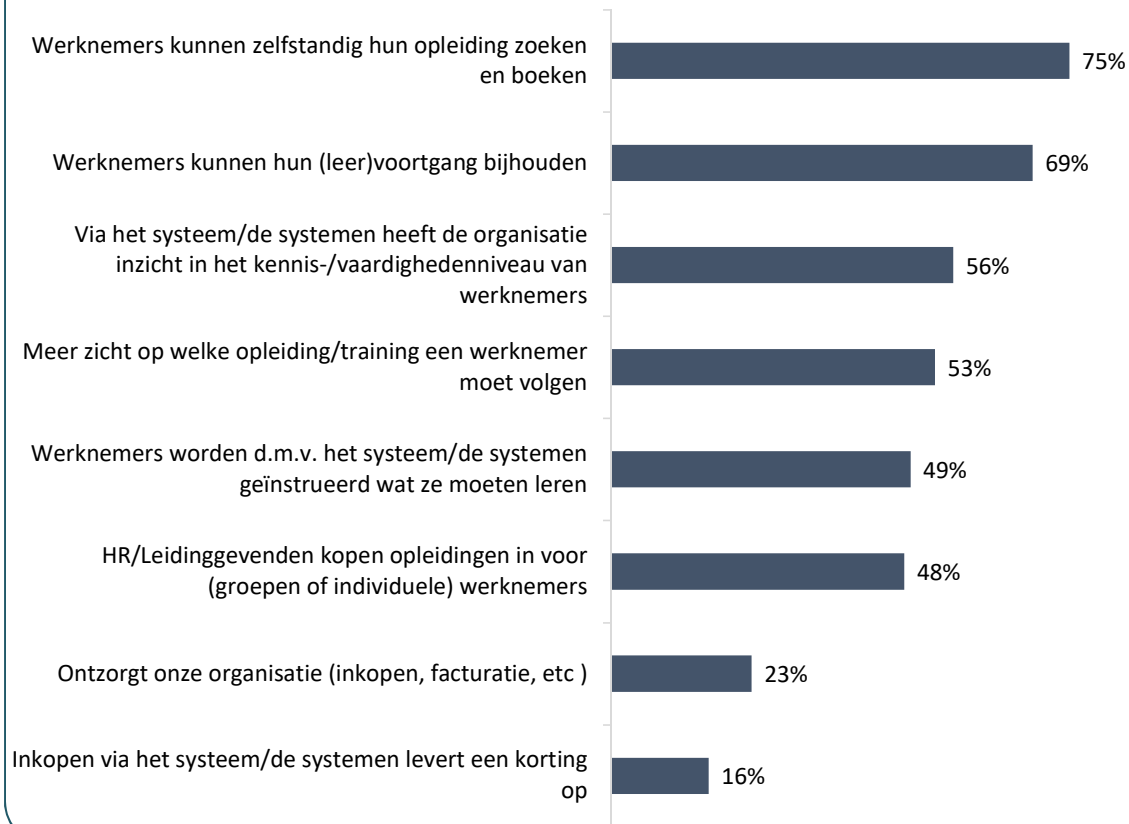
- Learning management Systemen (LMS) worden door 43% van de organisaties gebruikt.
- De meeste organisaties hebben één leeromgeving waarin al het leren wordt geïntegreerd.
- Via het systeem zijn over het algemeen zowel intern ontwikkelde als van buiten aangekochte opleidingen toegankelijk.



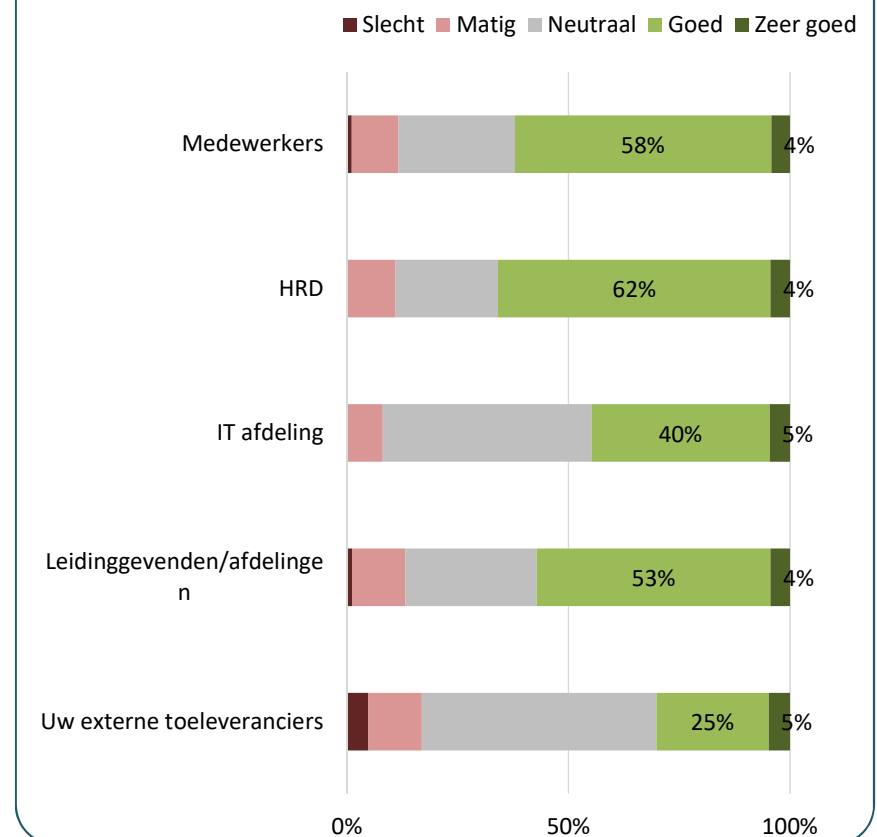
32. Toepassing en beoordeling LMS

- De (LMS-) systemen worden primair ingezet om het zoek- en boekproces te faciliteren.
- Daarnaast streeft men naar een betere aansluiting tussen vraag (niveau werknemers, leerbehoefte) en passend aanbod.
- Meer dan drie kwart geeft aan dat het leersysteem de organisatie *niet* ontzorgt.
- Ook blijken investeringen in een leerportaal of LMS zich slechts zelden uit te betalen in de vorm van kortingen.

Toepassing LMS



Beoordeling LMS



33. Bekendheid LMS & leerplatforms

- Het bekendste leerplatform onder bedrijven is Springest Go.
- Verder zijn The Courseware Company, Studytube en NTI alle drie onder ca. een kwart van de organisaties bekend.

