



Bezinning leidt tot inzicht

Continu leren is
relevanter dan ooit

Inhoudsopgave

03 Inleiding

03 Continu leren verankerd

04 Bezinning en reflectie: leren loont

04 Cultuur en horeca geplaagde sectoren

05 Meer uitdaging, meer ontwikkeling

06 Geef leiding aan het leren

06 Maak dagelijks leren tastbaar

07 Leidinggevende: focus op ontwikkeling

08 Kweek de juiste cultuur

08 Leermomenten

08 Patroon doorbreken

10 Conclusie

Inleiding

Hoe je het ook wendt of keert, door de lockdown kwamen verschillende sectoren tot een complete stilstand. Waar kantoormedewerkers voor een groot deel vanuit huis hun werk konden doen en waar productiemedewerkers in aangepaste vorm hun taken op de werkvloer konden blijven uitvoeren, kwam de klap in bijvoorbeeld de horeca, de reisbranche en de retail erg hard aan. Medewerkers hadden van de ene op de andere dag gewoon geen werk meer, omdat restaurants de deuren sloten, vliegtuigen aan de grond bleven en de consument alleen voor de broodnodige boodschappen de deur uit ging. Dat terwijl de zorgsector ineens voor compleet andere uitdagingen kwam te staan. Voor hen die via thuiswerken hun taken konden blijven uitvoeren, veranderde er desalniettemin veel. Alle processen moesten online plaatsvinden, om te beginnen communicatie en samenwerking. En hoewel iedereen de tools daarvoor, zoals Skype, Teams of Zoom, gaandeweg onder de knie kreeg, bleek wel dat bepaalde vaardigheden essentieel zijn in de nieuwe realiteit. Als management moet je hier op sturen. Dat betekent onder andere dat je mensen moet aansporen nieuwe kennis op te doen en open te staan voor nieuwe ontwikkelingen. Soms zijn deze erg ingrijpend, zoals [stewardessen die overwegen de overstap te maken naar de ouderenzorg](#). Maar veel vaker nog gaat het om kleine stapjes, zoals de binnendienstmedewerker die een nieuw content management systeem onder de knie moet krijgen omdat zijn organisatie wordt gedwongen een e-commerce kanaal te openen. En in de dagelijkse praktijk krijgen we vaak feedback van collega's of leidinggevers aan de hand waarvan we iets de volgende keer beter, sneller of goedkoper kunnen doen. Ook dat is een vorm van continu leren, waar we hieronder verder op ingaan.

Continu leren verankerd

De omstandigheden rondom Covid-19 geven de omslag naar 'een leven lang leren' een meer dwingend karakter. Zeker wanneer je bedenkt dat de crisis als gevolg van de maatregelen tegen de verspreiding van Covid-19 op een moment kwam dat de arbeidsmarkt op zijn zachtst gezegd al dynamisch was. Sommige beroepsgroepen krijgen te maken met ontwikkelingen als robotic process automation (RPA), waardoor (een deel van hun) taken

verandert of verdwijnt. Denk hierbij aan financieel administratieve krachten, die je als organisatie mee moet nemen in een ontwikkeltraject om hen voor te bereiden op nieuw of ander werk. Andere beroepsgroepen hebben te maken met schaarste op de arbeidsmarkt. Kijk bijvoorbeeld naar een aantal ICT-gerelateerde beroepen, zoals data scientist. Heb je die niet in huis, dan zul je die moeten werven of opleiden.

In de dagelijkse praktijk benadrukken wij als opleiders het belang van het verder ontwikkelen van medewerkers. Verder leren of continu leren zou naar onze mening een van de prioriteiten moeten zijn van iedere organisatie. En hoewel veel organisaties ruimte bieden voor opleiden en trainen, merken we in de praktijk dat het belang van opleiding nog te vaak onvoldoende op juiste op juiste waarde wordt geschat. Wij vragen ons af in hoeverre leren en opleiden nu daadwerkelijk is verankerd in het dagelijks werk, in bedrijfsprocessen en in de relatie tussen werkgever/leidinggevende en werknemer.

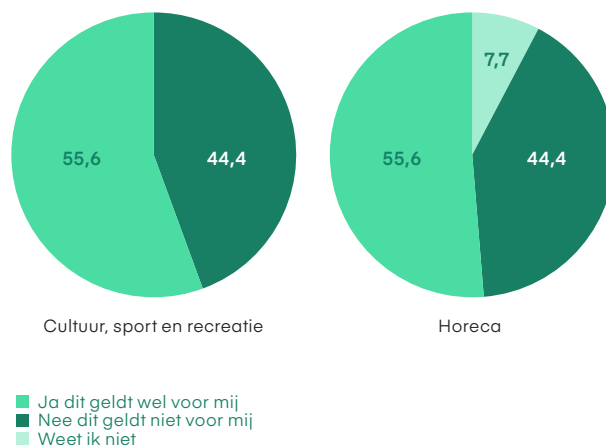
Zijn medewerkers door Covid-19 en de lockdown anders gaan kijken naar nut en noodzaak van leren en opleiden? Hebben medewerkers juist in deze uitzonderlijke situatie nieuwe dingen geleerd en wat kunnen leidinggevers bijdragen in het faciliteren van continu leren? Dit soort vragen hebben wij aan ruim 1000 medewerkers in loondienst voorgelegd; de antwoorden hebben wij voorzien van een analyse en gebundeld in dit rapport.

Nu we weten dat er een periode aanbreekt waarin niets zeker is, wil je als organisatie beschikken over een flexibele workforce die open staat voor verandering en die zichzelf verder wil ontwikkelen vanuit een intrinsieke motivatie. Niet alleen omdat het moet.

© *Opleiding.nl*
September 2020

Bezinning en reflectie: leren loont

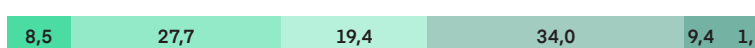
Zoals we in de inleiding beschreven, heeft de lockdown voor talloze medewerkers grote gevolgen gehad. Onder de lockdown verstaan we de periode vanaf het moment dat in Nederland maatregelen van kracht werden om de verspreiding van Covid-19 tegen te gaan tot het moment dat versoepelingen werden doorgevoerd op 11 mei 2020. Er wordt ook wel van een intelligente lockdown gesproken. Veel arbeidskrachten hadden plotseling veel tijd over en in andere gevallen moesten medewerkers hun tijd anders indelen. Want plotseling zaten schoolgaande kinderen thuis, die geacht werden ook thuis onderwijs te krijgen. Menig collega verscheen bij videovergaderen in beeld met een of meer kinderen aan de andere kant van de tafel. Werktijd en tijd om te werken kregen ineens een nieuwe dynamiek. Werd deze tijd ook besteed aan bezinning en reflectie? Tijdens de lockdown heeft 44 procent van de respondenten de tijd genomen om na te denken over zijn eigen functioneren in zijn huidige baan. Wat heeft deze exercitie dan opgeleverd? **Ruim 40 procent geeft aan dat de lockdown hen heeft doen beseffen hoe belangrijk het voor hen persoonlijk is om te blijven leren.** Een vergelijkbaar percentage erkent dat dit ook van belang is voor de organisatie zelf. Een derde van de ondervraagde werknemers is tijdens de lockdown gaan inzien wat hij of zij nog kan leren in de huidige functie. En een kwart geeft aan tijdens de lockdown eindelijk te tijd te hebben gehad iets te doen aan zelfontplooiing. Hier zien we grote verschillen optreden in de verschillende sectoren. Een kleine 60 procent van de respondenten uit de categorie recreatie, cultuur en sport heeft tijdens de lockdown tijd gehad om zich te ontwikkelen. Maar kijken we naar de zorgsector, dan blijft de teller steken op een schamele 18 procent. Het is duidelijk: geen tijd.



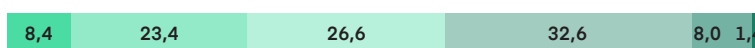
Cultuur en horeca geplaagde sectoren

Meer dan een derde (35,8%) van de ondervraagde medewerkers is zich door de lockdown meer dan ooit gaan realiseren dat het belangrijk is om altijd te blijven bij- en/of doorleren. Wat hierbij opvalt, is dat het vooral de jongste generatie is (< 30 jaar) die deze stelling onderschrijft. En kijken we naar de antwoorden per branche dan zien we opnieuw uitschieters bij cultuur en horeca: resp. 56 en 51 procent van de medewerkers uit de geplaagde sectoren onderschrijft de stelling. Voegt men dan ook de daad bij het woord, is de logische vervolgvraag. Nee, luidt het korte antwoord, nog niet. Ondanks het besef dat blijvend leren belangrijk is, begon nog geen 10 procent (6,7) daadwerkelijk met een training, cursus of opleiding. De reden kan liggen in het feit dat medewerkers niet goed weten welke opleiding daadwerkelijk kansen biedt op nieuw werk. Een vijfde van de respondenten beaamt deze redenering.

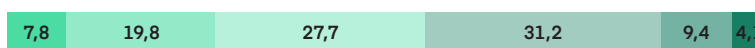
Tijdens de lockdown heb ik tijd genomen om na te denken over mijn eigen functioneren in mijn huidige baan



De lockdown heeft mij doen beseffen hoe belangrijk het voor mij persoonlijk is om te blijven leren



De lockdown heeft mij doen beseffen hoe belangrijk het voor mijn bedrijf is dat medewerkers blijven leren





Meer uitdaging, meer ontwikkeling

Dat de lockdown en de onzekerheid door corona niet direct tot nieuwe opleidingen of trainingen leidt bij medewerkers, wil niet zeggen dat zij niets leren. Zo'n 36 procent geeft aan nieuwe dingen geleerd te hebben juist omdat er tijd en ruimte was om te proberen en experimenteren. Iets meer dan een kwart heeft dingen gedaan gedurende de lockdown waarvan hij of zij dacht het niet te kunnen. En iets meer dan 30 procent van de ondervraagde medewerkers is meer uitdagingen aangegaan, waardoor er vooruitgang is geboekt in de ontwikkeling. Tevens zie je dat een substantieel aantal medewerkers nieuwe dingen heeft geleerd, domweg omdat er niemand fysiek in de buurt was om hulp te bieden. Laat staan dat je iemand kon inhuren.

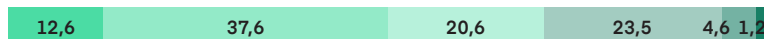
Dus ja, er is tijdens de lockdown nagedacht en men is tot bezinning gekomen. Om welke reden dan ook heeft dit niet direct tot nieuwe opleidingen of trainingen geleid. Desalniettemin is een groot aantal ondervraagde medewerkers ervan overtuigd dat zij nieuwe dingen geleerd hebben, dat zij zich verder hebben kunnen ontwikkelen, juist omdat de situatie hen daartoe dwong. Als organisatie is het nu van belang dat het besef dat er leeft onder medewerkers dat 'een leven lang leren' essentieel is, nu vertaald wordt in concrete acties. In loopbaan- en opleidingstrajecten bijvoorbeeld. Geef invulling aan het formele leren, nu het informele voor een deel vanzelf van de grond komt. Pak het momentum. Het momentum om het leren nog meer te verankeren in ons dagelijkse werk is er nu. Niet alleen in formele zin maar ook in informele zin. Hoe je dit kunt aanpakken lees je hierna.

Tijdens de lockdown...

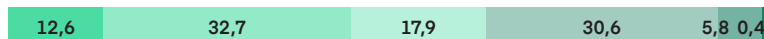
...heb ik nieuwe dingen geleerd doordat ik het gewoonweg moest doen omdat ik niemand kon vragen mij hierbij te helpen/inhuren(denk aan videobellen of zelf de ketel bijvullen)



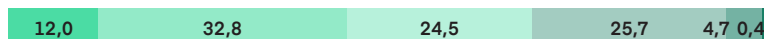
...heb ik dingen gedaan waarvan ik vooraf niet had verwacht het te kunnen



...ik nieuwe dingen geleerd omdat ik tijd en ruimte had om te experimenteren en proberen



...ben ik (meer) uitdagingen aangegaan waardoor ik mij heb kunnen ontwikkelen



■ Helemaal niet mee eens
■ Niet mee eens
■ Neutraal

■ Mee eens
■ Helemaal mee eens
■ Weet niet/geen mening

Geef leiding aan het leren

De medewerker moet weten dat hij er niet alleen voorstaat als het gaat om zijn ontwikkeling. Doorgaans werken we allen in een team, dat aangestuurd wordt door een manager of leidinggevende. De voornaamste taak van de leidinggevende is dat het werk uitgevoerd wordt; dat de mensen in zijn of haar team doen waarvoor ze zijn aangenomen, dat processen efficiënt verlopen, dat kosten niet overschreden worden en dat er prettig wordt samengewerkt. En ja, ook dat de medewerkers in het team in staat worden gesteld zichzelf verder te ontwikkelen. Deze opsomming maakt al duidelijk dat de leidinggevende te maken heeft met heel veel belangrijke prestatie-indicatoren (KPI's). Ze hebben al met al een forse uitdaging. Daar komt bij: leidinggevend zijn is geen *super heroes*. Aan het eind van de dag draait het er toch om winst te maken voor een bedrijf of toegevoegde waarde te leveren voor een overheidsinstelling. Dus ze willen het wel, maar het is ingewikkeld en ze hebben er weinig tijd voor. De conclusie is dat er geen leidinggevende is die het ontwikkelen van 'zijn' mensen niet belangrijk vindt. Het is tegelijkertijd echter een complexe taak die ook weer veel van hun tijd vraagt. Hoe ga je hier als organisatie het beste mee om? Hieronder een aantal adviezen.

Maak dagelijks leren tastbaar

Is het dan denkbaar dat aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers op het tweede plan terecht komt? Wellicht, maar dit is helemaal niet nodig. Organisaties doen er goed aan de leidinggevend te leren om hun mensen verder te ontwikkelen. Vaak zitten de winstpunten op dit vlak in kleine stapjes. Zorg dat leidinggevend tijd vrij kunnen maken voor hun medewerkers om een opleiding te volgen. Regel iets waardoor de uren niet op het conto komen van de manager als zijnde niet declarabel, bijvoorbeeld. Zorg er onder andere voor dat managers hun (digitale) teamoverleg of bila's afsluiten met de vraag: 'Wat heb jij vandaag geleerd?' 'Niets geleerd? Hoe komt dat dan?' Maar je kunt ook dagelijkse uitdagingen van medewerkers nog meer een educatief



karakter meegeven. Bijvoorbeeld: als een medewerker een belangrijke presentatie moet geven, zorg er dan ook voor dat dit een lerende ervaring wordt. En geef medewerkers de ruimte om te experimenteren en te proberen. De kans op mislukken is altijd aanwezig bij een experiment, maar er is pas echt sprake van mislukken, als je er niet van geleerd hebt. Ten slotte kun je je als leidinggevende zelf kwetsbaar opstellen door proactief feedback te halen of zelf de grootste blunders te delen en aan te geven wat je ervan leerde. Niet voor niets wordt 'leren' door velen gezien als dé vaardigheid van de 21ste eeuw, die je moet bezitten en ontwikkelen. Iedere dag leren dus, op je werkplek, thuis, op je sportclub. Het goede nieuws is: dat doen we al. We leren al iedere dag. Alleen gebeurt dit vaak ongemerkt, impliciet. En de kunst is nu om dit expliciet te maken. We hebben successen, we maken fouten, blunders, of falen zelfs. Want waar gehakt wordt, vallen immers spaanders.

Maar leren we er ook van? Grijpen we deze momenten aan om onszelf en onze organisatie te verbeteren? We zien in organisaties vaak dat successen worden gevierd, maar dat nog te weinig wordt stil gestaan bij de vraag 'wat kunnen we hiervan leren?'. Laat staan, als we falen. En dat vinden wij zonde. Want faal je niet pas op het moment dat je niet geleerd hebt van je mislukking? Wij geloven er in dat mislukken een kans is om te leren. Niet als doel op zich maar als middel om te verbeteren en te innoveren. Zo maak je het dagelijks leren tastbaar.



Leidinggevende: focus op ontwikkeling

Hoe lastig een leidinggevende het ook heeft met alle KPI's die hij van hogerhand opgelegd krijgt, hoe goed hij eraf komt in het onderzoek onder medewerkers. Voor zijn focus op ontwikkeling verdient de leidinggevende een groot compliment. Op de stelling: "mijn leidinggevende gelooft dat 'iedere dag leren' tot verbetering leidt en op termijn nog betere resultaten" antwoordt slechts 15 procent ontkennend. Meer dan de helft van de ondervraagde werknemers (54,6%) is van mening dat de leidinggevende zorgt voor een stimulans in de persoonlijke ontwikkeling. Meer dan 71 procent heeft een leidinggevende die gelooft dat je iets kan leren wat

je nog niet kunt. En ten slotte geeft bijna de helft (47%) van de ondervraagde medewerkers aan dat de leidinggevende zorgt voor uitdaging in het werk, 'zodat ik daarvan kan leren'.

De leidinggevende heeft een belangrijke sleutel in handen om continue ontwikkeling van medewerkers te verankeren in de organisatie. Door het dagelijkse contact met medewerkers is zijn invloed namelijk groot. Zorg vanuit de organisatie, de directie of HRM, dat de leidinggevende voldoende speelruimte heeft om samen met medewerkers ook daadwerkelijk invulling te geven aan een leven lang leren. Te vaak krijgen andere prioriteiten voorrang. Dat kan niet meer, je moet in actie komen. Juist nu!

Mijn (direct) leidinggevende...

...gelooft dat 'iedere dag leren' leidt tot verbetering en op termijn nog betere prestaties	3,0	11,7	24,7	37,2	11,9	8,9	2,6
...vraagt regelmatig zelf proactief om feedback vanuit de wetenschap dat dit leidt tot betere prestaties van hem/haar	10,5	25,6	23,4	25,7	6,9	5,3	2,6
...daagt mij in mijn werk uit zodat ik daarvan kan leren	5,6	17,8	24,5	37,4	9,6	2,5	2,6
...gelooft dat als ik iets nog niet kan, ik dat nog wel kan leren	2,0	4,2	14,9	50,4	20,8	5,1	2,6
...stimuleert mij in mijn persoonlijke ontwikkeling	5,1	13,2	22,7	41,9	12,7	1,8	2,6

■ Helemaal niet mee eens
■ Helemaal mee eens

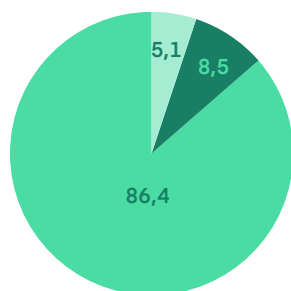
■ Niet mee eens
■ Weet niet/geen mening

■ Neutraal
■ Niet van toepassing, ik heb geen leidinggevende

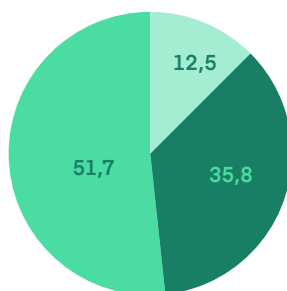
■ Mee eens

Kweek de juiste cultuur

Het verankeren van zelfontplooiing en continue ontwikkeling is niet iets wat je met beschikbaar stellen van tijd en budget alleen voor elkaar krijgt. Je zult ervoor moeten zorgen dat er een corporate cultuur ontstaat waarin het vanzelfsprekend is dat je als medewerker jezelf kunt ontwikkelen. Ja, dat is met een budget, met strategische loopbaantrajecten en door samen te werken met opleiders. Maar die cultuur creëer je ook door actief geven van feedback te stimuleren in de organisatie. Het lijkt vanzelfsprekend dat dit tussen collega's onderling gebeurt, maar de praktijk is weerbarstig. Wij zijn eigenlijk allemaal gewend - van jongs af aan - alleen datgene wat goed gaat aan te stippen. Feedback wordt al snel gezien als kritiek en dat is toch ongemakkelijk. We moeten van deze conditionering af. Waar je naartoe wilt, is een omgeving waarin mensen elkaar aanspreken op de resultaten en daarbij het leerproces meenemen. **Uit het onderzoek komt naar voren dat maar liefst 86,4 procent van de ondervraagde medewerkers feedback van een collega als een kans ziet om te leren.** En iets meer dan de helft ziet het succes van collega's als bron van inspiratie om te leren. Een wat spirituele manier om te zeggen: wat jij kan, kan ik nog niet, maar ik ben ervan overtuigd dat ik het kan leren als ik de kans daartoe krijg. We kunnen in ieder geval concluderen dat medewerkers open staan voor feedback; nu moet je als organisatie ervoor zorgen dat dit verankerd wordt in de dagelijkse praktijk.



Ik zie feedback van collega's als kans om van te leren



Ik zie het succes van collega's als bron van inspiratie om van te leren

■ Ja dit geldt wel voor mij
■ Nee dit geldt niet voor mij
■ Weet ik niet

Leermomenten

Binnen organisaties is er al veel ingericht en ingeregeld op het gebied van leren. Ook erkent de top het belang van leren. **De grootste voorwaarde om continu leren te laten slagen is nu tijd.** Wanneer we zo ver zijn dat het geven van feedback op de werkvloer de normaalste zaak van de wereld is en dat dit vertaald wordt door medewerkers in leermomenten, dan is het aan de top van de organisatie om een proactieve houding ten aanzien van continu leren te bewerkstelligen.

Dat betekent:

- Goed communiceren over beschikbare budgetten.
- Opleidingsplannen die zijn afgestemd op de lange-termijnstrategie van de onderneming.
- Durven investeren. Ook in tijd.

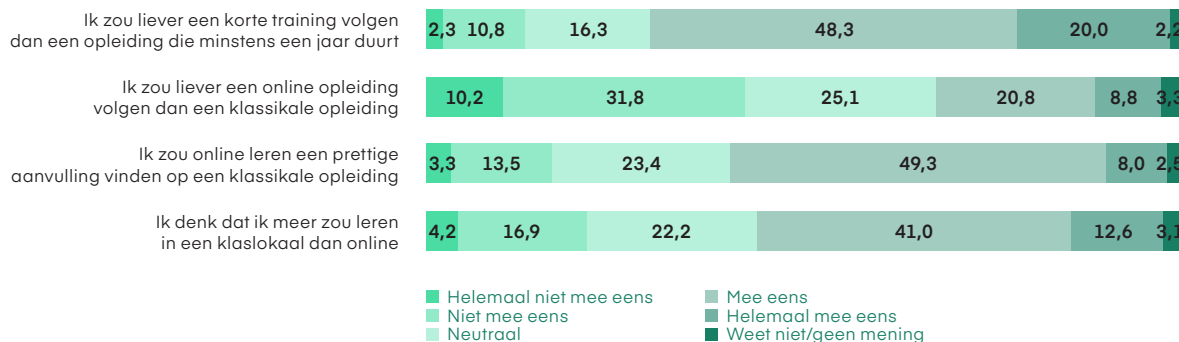
Patroon doorbreken

Onder aan de streep komt het er immers ook op neer dat er heel basaal opleidingen in de tijd van de baas gevolgd kunnen worden. Bij bedrijven als Google of Rabobank is het inmiddels staande praktijk dat medewerkers een dagdeel per week of maand kunnen besteden aan een opleiding. Dit cultuuraspect werkt overigens twee kanten op: de onderneming moet het beschikbaar stellen en de medewerker moet het gebruiken. In sommige beroepsgroepen wordt er onderling scherp gelet op het aantal uur dat men werkt. Je moet sterk in je schoenen staan om 'zo maar' 4 uur per week te besteden aan studieopdrachten. Je kunt dit patroon bijvoorbeeld doorbreken door medewerkers te laten vertellen over de opleiding die zij doen of wat zij hebben geleerd van feedback. Zet dit soort terugkoppelingen voortdurend op de agenda van teamvergaderingen. Dit werkt als een katalysator. Nu medewerkers en teams elkaar minder vaak of helemaal niet in levende lijven ontmoeten, is dit nog belangrijker geworden.

Hoe ziet de ideale opleiding eruit?

De tijd dat we moesten kiezen tussen klassikaal of online leren, is voorbij. Steeds vaker kiezen organisaties voor 'blended learning': online waar het kan, en offline waar het moet. Zeker nu we door Covid-19 minder reizen is dit een logische keuze. Deze aanpak wordt voor een groot deel door het onderzoek bevestigd. Meer dan 40 procent van de respondenten kiest liever voor een klassikale opleiding dan een online versie, maar bijna 60 procent zou online leren een prettige aanvulling vinden. Meer dan de helft (53,6%) denkt meer te kunnen leren in een klaslokaal dan online. De traditionele klas, waarbij alle studenten en docenten fysiek bij elkaar komen, zal dus niet snel verdwijnen. De verwachting is wel dat het karakter van die fysieke bijeenkomsten zal veranderen. **De traditionele rol van docent verandert naar leercoach. Ook in de klas zullen deelnemers steeds meer van elkaar gaan leren.** De docent faciliteert dit leerproces. Dit kan overigens ook in een Virtual Classroom. Maar een mix met online wordt echt beschouwd als een toegevoegde waarde: blended learning dus. Opleiders zijn steeds beter in staat fysiek en online op elkaar af te stemmen.

Ten slotte is het goed om te melden dat 68,3 procent van de respondenten liever kiest voor een relatief korte opleiding dan een langjarig traject. De voorkeur gaat uit naar compacte, gerichte leertrajecten. Je moet dus **gerichte leerroutes aanbieden met korte modules** die snel leiden tot perspectief. Vervolgens kun je die mensen verleiden aansluitende of verdiepende korte modules te gaan volgen. Zorg dat deze modules uiteindelijk onderdeel zijn van een groter geheel. **Koppel daar concreet perspectief aan, bijvoorbeeld 'als ik die opleiding of dat leertraject volg, dan maak ik ook daadwerkelijk promotie'.** In dit opzicht is het goed om naar het onderzoek te verwijzen. 'Als ik alles op alles zou zetten zou ik de baan van mijn baas kunnen krijgen', zegt driekwart van de respondenten.





Conclusie

We hebben vastgesteld dat veel medewerkers tijdens de lockdown hebben nagedacht over hun toekomst. Zij kwamen tot het inzicht, velen door de harde realiteit, dat blijven leren en blijven ontwikkelen essentieel is om door te groeien in een functie en waardevol te blijven voor de organisatie. Zo blijf je vervolgens als organisatie relevant.

Dit bereik je door intrinsieke motivatie bij de medewerker en een sterk faciliterende rol van de leidinggevende en de organisatie. Met die intrinsieke motivatie zit het wel goed, bevestigt het onderzoek. **Op de vraag: 'wie inspireert u het meest om te blijven ontwikkelen en leren', antwoordde 45 procent namelijk 'dat komt uit mijzelf'.**

Dit gegeven moet je als management van een organisatie omarmen. Versterk deze intrinsieke motivatie door leidinggevend in staat te stellen blijvend leren te faciliteren. Neem barrières weg door een organisatiecultuur te creëren waarin zelfontwikkeling de norm wordt. Communiceer tevens helder over de ontwikkelmogelijkheden want medewerkers vinden het lastig om de training te vinden, die hen echt kansen biedt op nieuw werk. Sterker nog, het lijkt erop dat ze niet altijd de juiste weg naar budget en mogelijkheden weten te

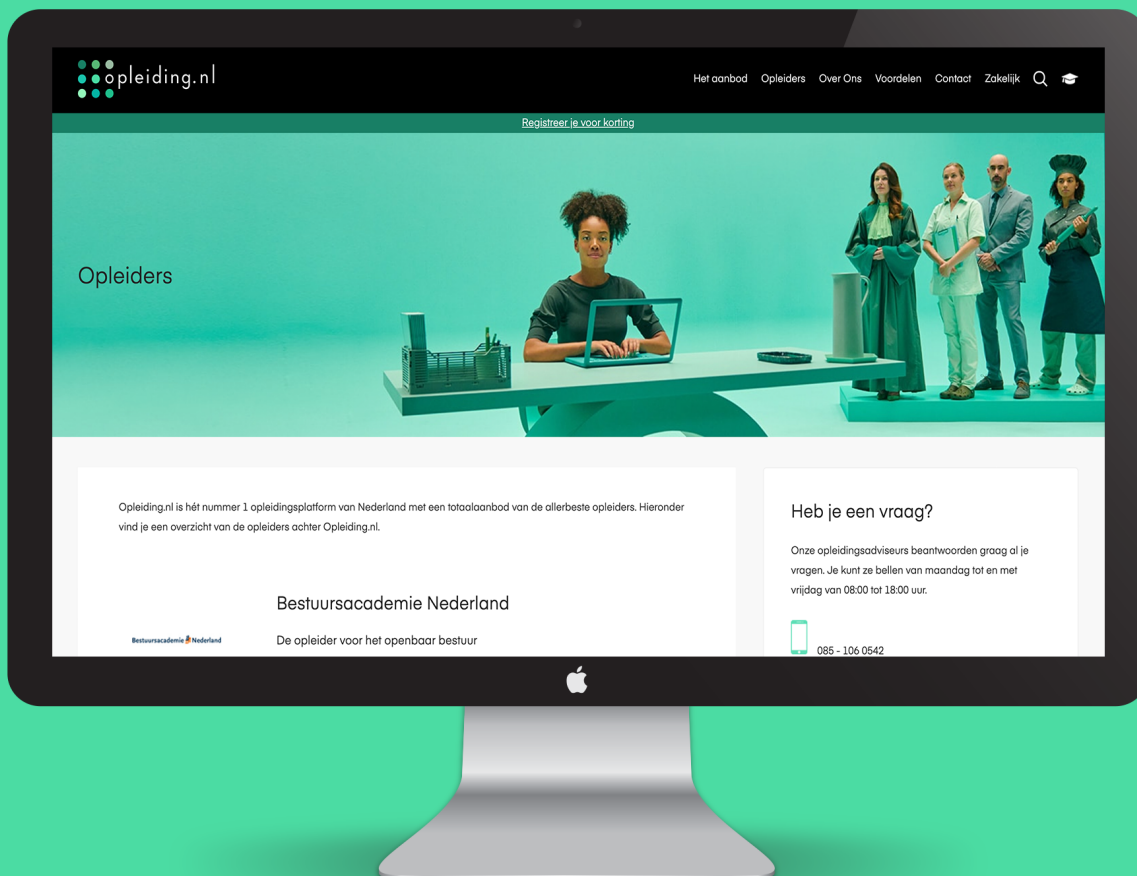
vinden terwijl beide er wel zijn. En werk aan je cultuur. Leren moet een onderdeel worden van ons dagelijks functioneren. Als individu, als team en als organisatie. De kunst is om kansen tot leren in ons dagelijks werk te herkennen, te benoemen, te waarderen en zelfs op te zoeken. Bewust uitdagingen aangaan, fouten maken. En bespreek leren en ontwikkelen niet alleen in gesprekken tijdens de HR-cyclus, maar iedere dag weer.

Opleiding.nl brengt dit graag samen met u in de praktijk. Wij zien dat Nederlanders die tijd over hadden in de lockdown nog meer zijn gaan leren dan voorheen. Dit geeft aantoonbaar plezier en energie. Om nog maar eens het onderzoek aan te halen: **40 procent van de ondervraagde medewerkers geeft aan door de lockdown te beseffen hoeveel energie en plezier hij krijgt uit het leren van nieuwe dingen.** Verder zijn we nieuwe uitdagingen aangegaan, hebben we nieuwe manieren van samenwerken gevonden en hebben we dingen geleerd die we eerst nog niet beheersten. Bezinning heeft geleid tot een nog groter bewustzijn hoe relevant continu leren is, juist in deze tijd. Tijd om dit vast te houden en te stimuleren, want de leerbereidheid lijkt dus groter dan ooit. Er is momentum. Daar willen wij bij helpen.

Verantwoording

Dit onderzoek is in augustus 2020 uitgevoerd in opdracht van Opleiding.nl door Panel Wizard.

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een online enquête onder Nederlanders van 18 jaar en ouder, werkend in loondienst, met minimaal een afgeronde MBO-opleiding. Uiteindelijk hebben 1069 respondenten de vragenlijsten volledig ingevuld, wat het onderzoek betrouwbaar maakt. Dit onderzoek is uitgevoerd conform de richtlijnen van ISO 20252 (marktonderzoek) en ISO 26362 (access panels).



Over Opleiding.nl

Opleiding.nl is een initiatief van de grootste werkgerelateerde opleiders van Nederland. Opleiding.nl biedt een compleet overzicht van relevante opleidingen en trainingen in elk vakgebied, op elk niveau. De opleidingen en trainingen zijn met zorg geselecteerd op kwaliteit. Dankzij een intelligent zoekstelsel en persoonlijk advies is het voor werkenden gemakkelijker om een passende opleiding of training te zoeken.

