

HOEVEEL HARDE EURO'S LEVERT KENNISONTWIKKELING OP?

”

ka-ching!



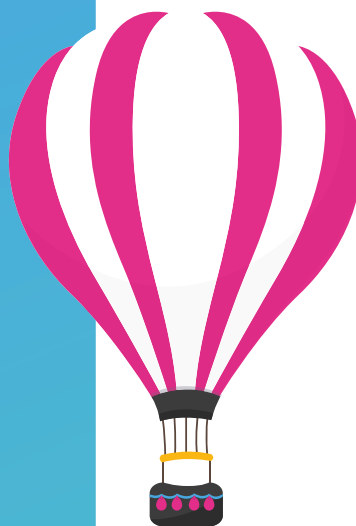
Inhoud

Voordelen kennisontwikkeling	3
Rekenvoorbeelden	4
7 fte minder vast personeel	4
555.000 euro extra omzet per jaar	5
12.580 euro minder kosten per jaar door personeelsverloop	5
86.400 euro minder inhuur van externen	7
Digitale transformatie – welke kennis en skills heeft u nodig?	8
Return on Investment	9
Bronnen	9
Over MyCademy	10



K

ennisontwikkeling van medewerkers is van groot belang voor elke onderneming. Dat zal iedereen onderschrijven, maar hoeveel leveren investeringen in kennisontwikkeling daadwerkelijk op? Met deze whitepaper tonen we onomstotelijk aan dat continu investeren in kennisontwikkeling niet alleen van strategische waarde is, maar dat het onderaan de streep ook loont - in keiharde euro's.



Innovatie, digitale transformatie en agile inspringen op veranderende marktomstandigheden staan hoog op de agenda van directies. Een learning mindset en snelle en flexibele toegang tot up-to-date kennis zijn de basisvoorwaarden om businessinnovaties mogelijk te maken. Helaas krijgen deze in de meeste organisaties geen of zeer beperkte aandacht. In plaats daarvan wordt kennisontwikkeling vaak als kostenpost gezien.

Voordelen kennisontwikkeling

Nog los van het feit dat continu leren in de huidige tijd haast randvoorwaardelijk is voor het werven en behouden van medewerkers, zijn de voordelen van investeren in kennisontwikkeling evident. Organisaties die continu leren omarmen zijn succesvoller dan hun concurrenten, zo blijkt uit diverse onderzoeken. Bovendien vergroten investeringen in kennisontwikkelingen de kans dat een bedrijf over vijf jaar nog bestaat. Een greep uit de onderzoeken:





18%

Continu lerende organisaties hebben een 18% hogere klant- en medewerkerstevredenheid (1).



24%

Organisaties waar continu leren gemeengoed is, hebben een 24% hoger verandervermogen (2).



+

Zichzelf ontwikkelen vinden jonge kenniswerkers even waardevol of zelfs belangrijker dan de hoogte van hun salaris (3).

Succesvolle Nederlandse organisaties bevestigen deze cijfers. Dit wordt bijvoorbeeld zichtbaar in het jaarlijkse onderzoek Great place to Work, dat de beste werkgevers in vijftig landen in kaart brengt, waaronder Nederland. De winnaars zijn zonder uitzondering snelgroeiende en bovengemiddeld succesvolle organisaties die veel aandacht en middelen besteden aan de (kennis)ontwikkeling van medewerkers.

Rekenvoorbeelden

Toch is het niet zo gek dat investeringen in kennisontwikkeling vaak als 'verloren' geld worden gezien. Zelfs met bovenstaande cijfers onder ogen is het moeilijk om tastbaar te maken wat kennisontwikkeling oplevert, terwijl het elke directie helder is wat het kost. Dit maakt het lastig om investeringen in kennisontwikkeling te verantwoorden. In onderstaande voorbeelden rekenen we daarom aan de hand van de resultaten van recent onderzoek voor wat kennisontwikkeling onderaan de streep concreet oplevert.



Bij deze rekenvoorbeelden zijn we uitgegaan van een middelgrote Nederlandse organisatie in het MKB met 48 medewerkers en een omzet van 5.550.000 euro per jaar. Dat komt neer op 115.625 euro omzet per medewerker per jaar.

1

Voorbeeld 1: 7 fte minder vast personeel

Feit: continue kennisontwikkeling zorgt voor een stijging van de productiviteit van medewerkers van 37 procent (2).

**Wat betekent dat in getallen?**

Stel dat een medewerker een halve dag (4 uur) per week investeert in het verder ontwikkelen van zijn kennis. Als de productiviteit van deze medewerker daardoor stijgt met 37%, betekent dit dat hij het werk dat hij voorheen in 40 uur deed, nu in 33 uur kan doen (want $40 \times 100 / 137$, plus de 4 uur die hij besteedt aan kennisontwikkeling). Dat is een pure tijdwinst van 7 uur per week en, met een gemiddelde van 45 werkweken per jaar, 315 uur per jaar. Het betekent ook dat, indien gewenst, onze onderneming met minder mensen hetzelfde werk zou kunnen doen. 315 uur per jaar voor 48 werknemers betekent immers 15.120 uren in totaal en ongeveer 7 fte's minder (uitgaande van 2080 werkbare uren in een jaar). Uiteraard kan een dergelijke productiviteitsstijging ook betekenen dat dezelfde hoeveelheid mensen meer werk kan doen.

**Voorbeeld 2: 555.000 euro extra omzet per jaar**

Feit: continue kennisontwikkeling zorgt voor gemiddeld 10% meer omzet (1).

2

**Wat betekent dat in getallen?**

De gemiddelde omzetstijging van 10% komt onder andere doordat goed opgeleide medewerkers leiden tot hogere klanttevredenheid en dus meer terugkerende omzet. Bovendien kunnen goed opgeleide medewerkers meer betaald werk doen omdat zij efficiënter werken en minder fouten maken. Onze onderneming heeft een omzet van 5.550.000 euro per jaar. Als die omzet met 10% stijgt, betekent dat een extra omzet van 555.000 euro per jaar en een omzetstijging naar 6.105.000 euro.

3

Voorbeeld 3: 12.580 euro minder kosten per jaar door personeelsverloop

Feit: continue kennisontwikkeling zorgt voor een vermindering van het personeelsverloop van 7% (1).



Wat betekent dat in getallen?

Uit onderzoek blijkt dat het personeelsverloop bij Nederlandse bedrijven erg verschilt per branche en organisatietype. We gaan voor dit voorbeeld uit van een verloop van 10%. Voor onze onderneming betekent dat een verloop van 4,8 medewerkers per jaar en 24 medewerkers in 5 jaar. Als dat verloop met 7% kan worden ingeperkt door het stimuleren van

kennisontwikkeling, dan betekent dat 1,7 medewerkers minder het bedrijf zullen verlaten elke vijf jaar.

Dat klinkt misschien niet als een grote winst, maar de kosten om hoogopgeleide, gespecialiseerde werknemers te vinden, zijn hoog. Volgens onderzoek van de Hay Group kost een vertrekkende medewerker tussen de 50% en 150% van een jaarsalaris. Hierin zijn onder meer verwerkt de kosten voor externe werving, vacatureplaatsingen, vervangingskosten door bijvoorbeeld

inhuur, verlies aan productieve uren, inwerktijd en verlies aan klanten en omzet.

Als we een gemiddelde aanhouden en stellen dat een vertrekkende medewerker 100% van een jaarsalaris kost, is dat bij een bruto jaarsalaris van 37.000 euro dus 37.000 euro aan kosten voor elke vertrekkende werknemer.

Bij een verloop van 10% komt dat voor onze onderneming op 62.900 euro minder kosten door personeelsverloop elke vijf jaar en 12.580 euro per jaar.



Voorbeeld 4: 86.400 euro minder inhuur van externen

Veel organisaties zijn genooddaakt externe kennis in te huren omdat ze die zelf niet in huis hebben. In 2017 bedroeg het aantal zzp'ers in Nederland 1,1 miljoen en groeide het aantal medewerkers met een flexibele arbeidsrelatie tot 1,9 miljoen. Inhuur is echter duur en het borgen van de kennis van externen is een probleem. Voldoende investeringen in kennisontwikkeling zorgt ervoor dat ingehuurd kennis wél beschikbaar is in de eigen organisatie en dat de kwaliteit van de eigen medewerkers wordt benut. En dat er aanzienlijk wordt bespaard op de inhuur van externen.



Wat betekent dat in getallen?

Stel dat onze onderneming structureel 2 externe mensen inhuurt à 80 euro per uur. Gemiddeld komt dat voor een werkweek van 40 uur op 2x3.200 euro per week en met een gemiddelde van 45 werkweken per jaar op 2x 144.000 euro is 288.000 euro aan inhuur per jaar.

Stel dat continue kennisontwikkeling de inhuur van externe kennis reduceert met 30%, dan betekent dat een reductie van inhuurkosten van maar liefst 86.400 euro.

Digitale transformatie – welke kennis en skills heeft u nodig?

Naast de directe voordelen onderaan de streep is kennisontwikkeling ook een absolute noodzaak om als organisatie de digitale transformatie te kunnen maken. Capgemini en LinkedIn onderzochten eind 2017 de kennis en skills die nodig zijn voor de digitale transformatie waar veel bedrijven middenin zitten. Enkele opmerkelijke uitkomsten van The Digital Talent Gap:



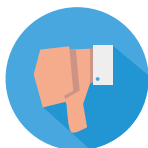
50%

50% van organisaties geeft aan dat het gat tussen de benodigde skills en aanwezige skills groter wordt;



54%

54% van organisaties geeft aan dat het gebrek aan digitale kennis en skills hun transformatie vertraagt of in de weg zit;



55%

55% van IT-medewerkers geeft aan te overwegen over te stappen naar een andere werkgever als hun ontwikkeling stagneert;



58%

58% van IT-medewerkers geeft aan dat ze de voorkeur geven aan organisaties waar serieus wordt geïnvesteerd in ontwikkeling.

Return on Investment

Kijken we naar de bovenstaande rekenvoorbeelden (voor veel organisaties zullen de voordelen uit alle vier voorbeelden gelden), dan zien we hoge opbrengsten. Deze zijn uiteraard afhankelijk van de mate en periode waarin continue kennisontwikkeling binnen de organisatie wordt ingebed. Duidelijk is in elk geval dat continu investeren in kennisontwikkeling zich eenvoudig en snel laat terugverdienen en dat het rendement van een organisatie er dus sterk door toeneemt.



Bronnen

1. Towards Maturity: Unlocking Potential: Releasing the potential of the business and its people through learning, november 2016)
2. Bersin by Deloitte: High-Impact Learning Culture: The best 40 practices for creating an empowered enterprise, juni 2010
3. Online leren... Dat is wat we willen. GoodHabitZ, 2016
4. The Digital Talent Gap: Are Companies Doing Enough? Capgemini, LinkedIn, 2017

Over MyCademy

MyCademy (opgericht in 2014) is dé partner op het gebied van Continuous Learning. MyCademy gelooft dat nu en in de toekomst continu leren doorslaggevend is voor blijvend succes.

Het is voor vrijwel elk bedrijf een uitdaging om kennis op peil te houden. De technologische ontwikkelingen gaan razendsnel en wie niet meegaat, heeft geen toekomst.

MyCademy biedt een totaalconcept en een bewezen methodiek waarmee organisaties en interne afdelingen de stap kunnen maken naar een continu lerende organisatie.

Dit concept bestaat onder meer uit:

- Een innovatieve online leeromgeving
- Grote bibliotheek (45.000+ items) aan cursusmateriaal
- Continue begeleiding door ervaren consultants op basis van ons ontwikkelde 3C-model
- Alles gericht op het continu ondersteunen van de huidige en toekomstige kennisbehoefte
- Een Klant Succes Team

Benieuwd wat kennisontwikkeling voor jouw organisatie oplevert? MyCademy gaat graag het gesprek aan.

MyCademy Nederland B.V.

Simon Stevinweg 27
6827 BS Arnhem
+31 (0)26 - 2051 333
info@mycademy.com

www.mycademy.com

