

# DE SNELLE OPMARS VAN CONTINUOUS LEARNING

**Werven, boeien en inzetbaar  
houden van IT-professionals**



# DE SNELLE OPMARS VAN CONTINUOUS LEARNING

## Werven, boeien en inzetbaar houden van IT-professionals

Nieuwe tijden vragen om nieuwe manieren van kennisontwikkeling. Snel veranderende technologie zorgt ervoor dat IT-professionals steeds meer en steeds sneller kennis tot zich moeten nemen. Gecombineerd met het feit dat de beroepsbevolking steeds meer bestaat uit kenniswerkers, zien organisaties zich geplaatst voor een interessante uitdaging: hoe bind en boei ik IT-professionals en hoe blijven zij lang inzetbaar?

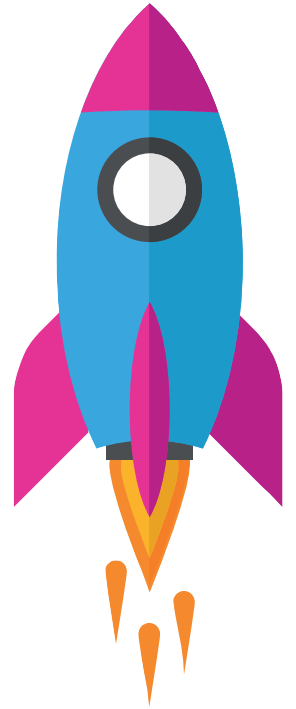
Deze whitepaper laat zien dat continuous learning een antwoord biedt op deze vragen. Zowel de IT-professional als de organisaties waarvoor zij werken profiteren van langdurige voordelen wanneer continuous learning wordt ingezet om structureel het kennisniveau van medewerkers te verhogen.

## SNEL VERANDERENDE TECHNOLOGIE

De manier waarop we leven en werken is de afgelopen jaren drastisch veranderd onder invloed van nieuwe technologische ontwikkelingen. Cloud computing, draadloze netwerken en mobiele devices hebben ervoor gezorgd dat een toenemend deel van de beroepsbevolking in Nederland steeds flexibeler kan werken. We zijn niet langer gebonden aan een vaste werkplek in een kantoorpand, maar werken tijd- en plaatsafhankelijk vanaf smartphone, tablet of laptop.

Van 'kantoorklerken' zijn honderdduizenden werknemers door nieuwe technologie veranderd in mobiele kenniswerkers (ook wel netwerkers genoemd) die meer zeggenschap hebben over hun werk en hun privéleven dan de generaties die hen voorgingen. Zij bepalen zelf hoe hun werkomgeving eruit ziet en accepteren geen one-size-fits-all-oplossing meer, maar eisen maatwerk.

Onder hen vormen de digital natives of Generatie Y een speciale groep: zij zijn geboren na 1980 en zijn gewend aan een verregaand gebruik van technologie voor zowel werk als privé.<sup>1</sup> Zij maken veel gebruik van sociale media en vinden het normaal dat informatie op afroep beschikbaar is.



## ARBEIDSMARKT IN BEWEGING

De Nederlandse arbeidsmarkt is nu en in de komende decennia enorm in beweging. Het feit dat de pensioenleeftijd verder zal oplopen en vanaf 2022 wordt gekoppeld aan de (stijgende) levensverwachting, betekent dat de arbeidsloopbaan van de doorsnee werknemer steeds langer zal worden. Het aantal werkende 65-plussers is de afgelopen tien jaar al meer dan verdubbeld. Soms uit noodzaak, vaak omdat het voldoening geeft nuttig bezig te zijn en actief in het leven te staan. Gedurende deze langere loopbaan zullen werknemers zich moeten bij- en omscholen om een duurzame inzetbaarheid te garanderen.

Tegelijkertijd kijken nieuwe generaties anders aan tegen werken en het hebben van een baan: zichzelf ontwikkelen vinden jonge kenniswerkers even waardevol of zelfs belangrijker dan de hoogte van hun salaris.<sup>2</sup> Zij zoeken geen baan voor het leven en denken gemakkelijker over een of meerdere carrièreswitches. Een baan is voor hen vergelijkbaar met een project of een opdracht waar zij van kunnen leren en die hen verder kan helpen in hun persoonlijke ontwikkeling. Vrijheid om hun werk in te richten op een manier die bij hen past is voor hen heel waardevol.

Om medewerkers met de juiste (schaarse) skills en vaardigheden voor onze kennis-economie aan te trekken en te behouden, zullen organisaties zich nadrukkelijk moeten presenteren als een aantrekkelijke werkgever, met uitstekende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en een prettige bedrijfscultuur.



## DE IT-PROFESSIONAL: SNELLER EN VAKER BIJSCHOLEN

Voor IT-professionals en voor de IT-sector als geheel gaan enkele van deze arbeidsmarkt-bewegingen nog sneller: continu veranderende technologie betekent dat degenen die zich beroepsmatig met IT-technologie bezighouden, zich steeds sneller en vaker moeten bijscholen om de ontwikkelingen te kunnen bijhouden. Alleen dan kunnen zij veilige IT-omgevingen garanderen waarin moderne organisaties optimaal renderen.

Er zijn nu al IT'ers die moeilijk aan het werk komen omdat ze over verouderde kennis beschikken. Hoewel het aantal ICT'ers met een WW-uitkering daalt, telde ons land eind 2016 nog steeds 7.600 werkloze automatiseerders.<sup>3</sup> Daarvan is 36% 55-plus. Slechts 1% van de vervulde vacatures wordt ingevuld door mensen in die leeftijdsgroep, het laagste percentage van alle beroepsgroepen.<sup>4</sup>

De ICT-sector profiteert van een aantrekkende economie maar kent tegelijkertijd veel moeilijk vervulbare vacatures. Een mismatch tussen vraag en aanbod bestaat onder andere op het gebied van softwareontwikkeling en op het gebied van cloud, big data en security.<sup>5</sup>

## INVESTEREN IN INNOVATIE

De snelle technologische ontwikkelingen betekenen voor organisaties dat zij zich continu moeten aanpassen aan steeds veranderende marktomstandigheden. Disruptie ligt in alle branches op de loer en voortdurende innovatie en meebewegen met trends is van levensbelang in elke branche.

IT is niet alleen noodzakelijk voor de bedrijfsvoering van bijna elke onderneming, maar ook vrijwel altijd een enabler van innovatie. Investeren in innovatie en dus in IT zullen voortdurend noodzakelijk zijn. Behalve in technologie gaat het daarbij ook om investeringen in de IT-professionals die deze innovatie moeten leiden en ondersteunen.

Het behalen van de juiste certificeringen is daarvan een vanzelfsprekend onderdeel. IT'ers met de juiste certificeringen op zak zijn nu eenmaal aantrekkelijker voor werkgevers: gecertificeerde server-, database- en applicatieontwikkelingsteams zijn gemiddeld 17% efficiënter dan niet-gecertificeerde teams en gecertificeerde IT-professionals verbeteren aantoonbaar beschikbaarheid en betrouwbaarheid van IT-systemen, wat weer de klanttevredenheid verbetert. Zij krijgen ook meer verantwoordelijkheid, verdienen gemiddeld 15% beter en hebben een beter carrièreperspectief.<sup>6</sup>

Het spreekt voor zich dat deze opleidingen niet (langer) beperkt kunnen zijn tot een cursus of een training die af en toe plaatsvindt. In onze nieuwe kennismaatschappij is leren een continu proces dat een wezenlijk onderdeel is van ons werk. Deze integratie van werk en leren die gedurende het hele mensenleven plaatsvindt, wordt Continuous learning of ook wel lifelong learning of 'een leven lang leren' genoemd.<sup>7</sup>



## WAT IS CONTINUOUS LEARNING?

Continuous learning is de noodzaak om kennis en vaardigheden voortdurend te ontwikkelen en te verbeteren, om effectiever te presteren en je aan te kunnen passen aan een steeds veranderende werk- en leefomgeving. Dit kan op verschillende manieren: door middel van (traditionele) trainingen op locatie, online, tijdens het werk, maar ook door middel van het bewust opzoeken van nieuwe ervaringen.

Continuous learning is een onderdeel van het professionele leven, zowel tijdens als naast het werk. Het vereist een lerende houding en de bereidheid om mee te bewegen in een wereld die snel verandert. Continuous learning vereist niet alleen een andere mindset van het individu, maar ook van organisaties die werknemers willen boeien. Zij moeten de manieren van leren die zij aanbieden heroverwegen (waarbij de werknemer centraal staat), evenals de resources die zij daarvoor aanwenden. Daarmee realiseren zij een toename van de collectieve kennis in de organisatie en creëren ze een cultuur van groei en ontwikkeling.



**+13%**

jaarlijks groei  
e-learningmarkt



**-25%**

minder  
opleidingskosten



**+42%**

organisaties zet  
e-learning in



**+77%**

e-learning  
in corporate  
development-  
programma's

## E-LEARNING IS NIET TE STOPPEN

De markt voor e-learning is booming. De Amerikaanse markt ligt nog steeds voor op de Europese: in 2014 maakte 77% van de Amerikaanse organisaties gebruik van e-learning in hun corporate development-programma's. De verwachte wereldwijde groei voor de e-learningmarkt is 13% per jaar van 2014-2017.<sup>8</sup> De West-Europese markt is de tweede markt voor e-learning na de Noord-Amerikaanse, net voor de Aziatische. In 2013 had de West-Europese markt een omvang van 6,8 Amerikaanse dollar, en de verwachtingen zijn dat dit stijgt naar 8,1 miljard in 2016.<sup>9</sup>

Onderzoek van het NIDAP onder 450 organisaties bevestigt dat ook in Nederland e-learning blijft groeien: 42% van de organisaties met 500 werknemers of meer zet e-learning in bij hun opleidingen.

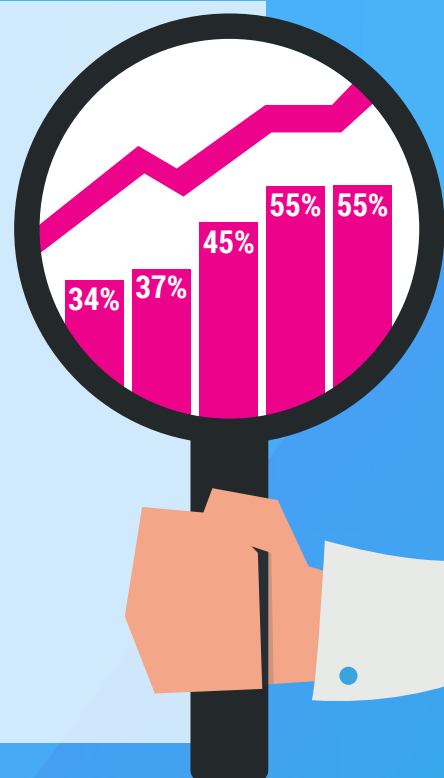
Een belangrijke reden om e-learning te gebruiken zijn kostenbesparingen: gemiddeld besparen organisaties bijna 25% op de totale opleidingskosten met e-learning. Flexibiliteit is een andere reden om voor e-learning te kiezen: tijd- en plaatsonafhankelijk leren is aantrekkelijk, evenals het feit dat opleidingen en trainingen in e-learning gemakkelijk op maat kunnen worden gemaakt.<sup>10</sup>

## LERENDE CULTUUR VERBETERT BEDRIJFSRESULTAAT

Een lerende organisatiecultuur en learning mindset is niet alleen stimulerend voor werknemers, het levert organisaties ook betere bedrijfsresultaten op. Leden van Skillsoft's Global Leader Forum die een lerende cultuur in hun organisatie hebben ingebed, bereiken de volgende resultaten:

- ✓ 55% verbetering in werknemersproductiviteit;
- ✓ 55% verbetering van kennis en vaardigheden;
- ✓ 45% verbetering van klanttevredenheid;
- ✓ 37% verbetering van innovatie.<sup>11</sup>
- ✓ 34% verbetering van learning agility;

Kortom, significante verbeteringen!



## VOORDELEN VAN CONTINUOUS LEARNING

- ✓ Werknemers blijven lang inzetbaar en productief, ook na hun initiële opleiding
- ✓ Werknemers zijn tevredener over hun werk
- ✓ Organisaties met een lerende bedrijfscultuur zijn aantoonbaar flexibeler in het omgaan met veranderende marktomstandigheden
- ✓ Innovatief vermogen door een lerende bedrijfscultuur en kennis die up-to-date is
- ✓ Bedrijfscontinuïteit: IT is een nutsvoorziening voor veel bedrijven en goed opgeleide IT'ers garanderen de continuïteit van een onderneming





## EISEN AAN DE ORGANISATIE: DE WERKNEMER AAN HET STUUR

Continuous learning heeft organisaties dus veel te bieden. Daar tegenover staan nieuwe eisen waaraan organisaties moeten voldoen willen ze continuous learning goed kunnen faciliteren. Denk hierbij aan een aangepast hr-beleid gericht op continue kennisontwikkeling, management dat de voordelen van een solide kennisfundament en een innoverende bedrijfscultuur onderkent en wellicht zelfs de aanstelling van een Chief Learning Officer<sup>12</sup> die kan garanderen dat een leven lang leren voor alle werknemers werkelijkheid wordt en blijft.

Ook van de werknemer wordt meer verwacht: een continue investering in zijn of haar eigen ontwikkeling vereist een lerende houding en een attitude die gericht is op de toekomst. Van twee keer per jaar aanschuiven bij een klassikale training zullen werknemers bewegen naar een learning mindset (zie ook het kader): inzicht in wat nodig is om een opdracht of project goed uit te kunnen voeren en de verantwoordelijkheid om de hulpmiddelen voor dat leertraject te organiseren.<sup>13/14</sup>

## DIGITAAL LEREN

Opleidingen, cursussen en knowledge bases zullen in toenemende mate op het individu toegesneden moeten zijn. Dit kan alleen gerealiseerd worden als in grote mate gebruik wordt gemaakt van interne en externe, digitale manieren van leren, vaak online en zorgvuldig afgestemd op de behoefte van het individu (zoals MOOC's, online communities, webinars en on-demand leren, zie ook het kader over e-learning). Leren op mobiele devices als telefoon, tablet en laptop is een must, omdat het gebruik daarvan nog steeds toeneemt onder werknemers.

Nederlanders werken en leren tegenwoordig waar en wanneer ze zelf willen. De helft van de Nederlandse werknemers heeft inmiddels ervaring met online leren (49%). Van hen zou 55% dit aanbevelen aan familie en vrienden. De interesse voor continue online trainingen in de vorm van een online leerabonnement is groot: 48% van de Nederlandse werknemers is daarin geïnteresseerd en acht het waarschijnlijk dat hij of zij dat zou gebruiken. Onder hoogopgeleiden is dit percentage 54%. Overigens vindt 81% dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun leertraject, en leert men zowel thuis in eigen tijd als onder werktijd (56%).<sup>15</sup>

## KENNISONTWIKKELING WORDT STRATEGISCHE ASSET

De inzet van continuous learning betekent dat kennisontwikkeling binnen een organisatie verschuift van kostenpost naar strategische asset. Structurele inbedding van leren en eenvoudige toegang tot kennis geeft een strategisch voordeel als het gaat om continuïteit en groei van organisaties en wordt de motor voor IT- en businessinnovatie.





Vooruitkijken en agile  
denken en doen,  
maken continue  
kennisontwikkeling  
een onontbeerlijke  
kerncompetentie voor  
elke succesvolle  
organisatie.



01. [en.wikipedia.org/wiki/Digital\\_native](https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_native)
02. Online leren... Dat is wat we willen. GoodHabit, 2016.
03. [www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/arbeidsmarktinformatie/factsheet-arbeidsmarkt-ict---werkgevers.aspx](http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/arbeidsmarktinformatie/factsheet-arbeidsmarkt-ict---werkgevers.aspx)
04. [dutchitchannel.nl/573357/aantal-werkloze-ict-ers-is-met-gedaald.html](http://dutchitchannel.nl/573357/aantal-werkloze-ict-ers-is-met-gedaald.html)
05. [www.adp.nl/kennis/publicaties/hr-trends/](http://www.adp.nl/kennis/publicaties/hr-trends/)
06. [borntolearn.mslearn.net/b/weblog/posts/is-certification-worth-your-time-and-money](http://borntolearn.mslearn.net/b/weblog/posts/is-certification-worth-your-time-and-money)
07. [en.wikipedia.org/wiki/Lifelong\\_learning](https://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong_learning)
08. Think. Act. Roland Berger Strategy Consultants. Mei 2014.
09. E-Learning Market Trends & Forecast 2014 - 2016 Report. Docebo, maart 2014.
10. [www.nidap.com/2015/08/19/nidap-onderzoek-opmars-van-e-learning-is-niet-te-stoppen/](http://www.nidap.com/2015/08/19/nidap-onderzoek-opmars-van-e-learning-is-niet-te-stoppen/)
11. [www.slideshare.net/skillssoft/building-a-learning-culture](http://www.slideshare.net/skillssoft/building-a-learning-culture)
12. Global Human Capital Trends 2015, Deloitte University Press.
13. Keeping up to speed: How a new learning mindset is transforming today's workplace, Pluralsight.
14. Dekkers, H. In Nederland zijn we al snel te oud. Januari 2016. [actueel.pwc.nl/diensten-en-sectoren/onderwijs/blog-nederland-we-al-snel-oud/](http://actueel.pwc.nl/diensten-en-sectoren/onderwijs/blog-nederland-we-al-snel-oud/)
15. Online leren... Dat is wat we willen. GoodHabit, 2016.





## MISSIE

CONTINUOUS LEARNING  
ÉCHT SUCCESVOL  
MAKEN VOOR  
IT-PROFESSIONALS

### OVER MYCADEMY

MyCademy is een online platform om IT-ers op continue wijze te voorzien van up-to-date IT-kennis. Het is een platform, dat e-learning combineert met een community, een kennisbank, performance support voor dagelijkse ondersteuning, oefenexamens, kennismanagement-tools en vraag & antwoord mogelijkheden met peers. Aan veel trainingen en examens zijn officiële certificaten verbonden. Het is een veelzijdig platform dat goedkoper is dan klassikale lessen, minder tijd kost, beter te plannen is en altijd beschikbaar is. Voor HR-managers en IT leidinggevenden biedt het inzicht in waar in de lesstof de IT-medewerker zich bevindt en welke kennis hij/zij heeft opgedaan.

### MISSIE

In de missie van MyCademy ligt de nadruk op 'continue IT-kennisontwikkeling écht succesvol' maken. Dit betekent dat wij naar aanleiding van een Continuous learning Quickscan in een persoonlijk gesprek met de klant kijken hoe we Continuous learning succesvol in kunnen zetten. De Quickscan geeft aan waar men als organisatie al staat ten opzichte van een 5-tal succesindicatoren en waar de quick wins zitten als het gaat om het echt succesvol inzetten en uitrollen van Continuous learning.

[www.mycademy.com](http://www.mycademy.com)

Hoe staat u ervoor? Doe de Quickscan



MyCademy Nederland B.V.  
Simon Stevinweg 27  
6827 BS Arnhem

+31 (0)26 - 2051 333  
[info@mycademy.com](mailto:info@mycademy.com)

[www.mycademy.com](http://www.mycademy.com)