

Nationale opleidings enquête

Nationale
opleidings
enquête



Een initiatief van:

ARBOPLAN
CURSUSSEN EN CONGRESSEN

Geoplan
CURSUSSEN EN CONGRESSEN

HORIZON
INTERLINGUA



intermediair
TRAININGEN

NIVE
de financiële opleider

Nationale opleidings *enquête*

Aanleiding

In de opleidingssector wordt vrij weinig onderzoek gedaan. Bestaande onderzoeken richten zich vooral op HR- en opleidingsmanagers en werkgevers. Een landelijk onderzoek naar de beleving van werknemers bestond nog niet. Dit gat vullen wij op met de Nationale Opleidings Enquête. Een jaarlijks terugkerend onderzoek waarin Nederlanders een oordeel vellen over het opleidingsbeleid van hun werkgever.

1.670 deelnemers

Het onderzoek is online uitgevoerd onder 1.670 respondenten. De deelnemers zijn overwegend hoger opgeleid en werkzaam in alle sectoren van de Nederlandse economie. Hierdoor is de representativiteit gewaarborgd.

Onderzoeksopzet

De deelnemers aan het onderzoek ontvingen een online vragenlijst met 20 vragen. Antwoorden zijn anoniem verwerkt.

Resultaten

Voor elke vraag worden in dit rapport de uitkomsten beschreven. We starten telkens met een conclusie, die vervolgens aan de hand van de cijfers is toegelicht.



Nederlanders hechten zeer aan opleidingsmogelijkheden

De mogelijkheid om opleidingen of trainingen te volgen is voor maar liefst 72,6% van de respondenten zeer belangrijk en voor 26,2% belangrijk. [Zeer] onbelangrijk vindt slechts 0,5% dit. Dit illustreert dat werkgevers die in de toekomst goede mensen willen werven en binden veel aandacht moeten schenken aan de ontwikkelmogelijkheden voor personeel. Zeker met de vergrijzing voor de deur (en de daarbij verwachte arbeidskrapte) is een actief scholingsbeleid steeds belangrijker om talent aan boord te houden.

Persoonsgebonden budget nog lang niet gangbaar

Het persoonsgebonden (opleidings)budget is de afgelopen jaren veelbesproken. Echter, de meeste Nederlandse werknemers beschikken niet over zo'n budget. Minder dan een kwart (22,9%) kan gebruik maken van een persoonsgebonden opleidingsbudget. Zoals verderop te lezen valt zijn er opmerkelijke verschillen tussen deze groep en de andere respondenten.

Hoe belangrijk vind je het dat een werkgever de mogelijkheid biedt om opleidingen of trainingen te volgen?

	Response Percent
Zeer belangrijk	72,6
Belangrijk	26,2
Niet belangrijk, niet onbelangrijk	0,8
Onbelangrijk	0,1
Zeer onbelangrijk	0,4

Tevredenheid over mate van investering in opleiding en ontwikkeling

De deelnemers aan het onderzoek zijn overwegend tevreden over de investeringen van hun werkgever in hun opleiding en ontwikkeling. Bijna 2/3 (66,2%) is van mening dat de werkgever voldoende investeert. Toch is er een grote groep (28,9%) die de investeringen van zijn werkgever als onvoldoende ervaart. Met name deze groep zou bij een aantrekkende economie kunnen besluiten zijn heil elders te zoeken. Een klein percentage van de mensen heeft geen mening over dit onderwerp (4,8%).

Persoonlijk opleidingsplan vindt geen ingang

In het verlengde van de vorige vraag hebben we de respondenten gevraagd of er voor hen een persoonlijk opleidingsplan is opgesteld. In ruim 7 op de 10 gevallen (70,2%) is dat niet het geval. Ook op dit vlak blijkt Nederland nog vrij conservatief. Een gemiste kans als je bedenkt dat persoonlijke opleidingsplannen en persoonsgebonden opleidingsbudgetten bij uitstek middelen zijn om talent aan je te binden. Overigens is er een duidelijk verband tussen persoonsgebonden budgetten en persoonlijke opleidingsplannen. In de gevallen dat een medewerker een persoonsgebonden budget heeft is er aanmerkelijk vaker ook sprake van een persoonlijk opleidingsplan en vice versa.

Nationale opleidings enquête

Aantal opleidingen stabiel

Een ruime meerderheid (59,9%) denkt dat zijn/haar werkgever dit jaar evenveel doet aan opleidingen als in 2010. De overige respondenten zijn van mening dat het dit jaar meer of minder is. Het gaat hierbij uiteraard over de beleving van mensen, niet om absolute feiten. Desalniettemin is opmerkelijk dat bijna een kwart denkt dat hun werkgever dit jaar minder aan opleidingen doet.

Leer- en ontwikkelwensen worden besproken

Het bespreken van leer- en ontwikkelwensen is common practice volgens 80,7% van de respondenten. Nog altijd 1/5 van de mensen heeft hierover echter nooit een gesprek met zijn/haar leidinggevende. Dit zijn ook met name de mensen die aangeven dat hun werkgever te weinig investeert in opleiden.

Vaak een link naar strategie en doelstellingen van de organisatie bij opleiden

In de meeste gevallen (59,0%) wordt er bij opleiden een link gelegd naar de ondernemingsstrategie en de doelstellingen van de organisatie. Deze organisaties gebruiken opleiden duidelijk als instrument om de ambities van de organisatie te verwezenlijken. Rest een grote groep waarbij dit niet het geval is. Gevreesd moet worden dat die organisaties niet maximaal profiteren van de meerwaarde die opleiden kan bieden. Instrumenten zoals het eerder genoemde persoonlijk opleidingsplan kunnen helpen om die relatie tussen opleiden en ondernemingsdoelstellingen beter te leggen.

Werknemers zijn niet vrij bij de keuze voor een opleiding/aanbieder

Slechts een kwart van de werknemers (26,9%) is volledig vrij bij het kiezen voor een bepaalde opleiding of opleidingsaanbieder. In de meeste gevallen is er sprake van een overlegsituatie, waarbij de werknemer inbreng heeft. Slechts een kleine groep (13,5%) heeft helemaal geen inspraak. Het poldermodel is hierin goed zichtbaar. In de meeste gevallen wordt de keuze voor een bepaalde opleiding of aanbieder in onderling overleg gemaakt.



Veel organisaties bieden een intranet catalogus met opleidingen/aanbieders

Van de respondenten werkt 37,6% bij een organisatie die een intranet catalogus met opleidingen en opleidingsaanbieders onderhoudt. Alhoewel het hier om een minderheid gaat, is het toch een fors percentage. Voor opleidingsinstututen is het dus belangrijk om in dergelijke catalogi opgenomen te worden, als zij bij deze organisaties opleidingen willen aanbieden. Deze uitkomst verklaart mede waarom bij de vorige vraag zichtbaar is dat werknemers in veel gevallen niet (geheel) vrij zijn in hun keuze voor een opleiding/aanbieder.

Opleiding onder werktijd volgen is vanzelfsprekend

Het volgen van opleidingen onder werktijd is gemeengoed. Maar liefst 85,4% heeft deze mogelijkheid. Werkgevers onderkennen blijkbaar dat het volgen van opleidingen van belang is voor het functioneren van medewerkers en zijn bereid hier werktijd voor beschikbaar te stellen. Ongeveer 1 op de 7 werknemers heeft minder geluk. Het onder werktijd volgen van opleidingen is voor hen niet mogelijk.

Werkgever betaalt opleidingen, soms betaalt werknemer deels mee

Driekwart van de werkgevers betaalt alle opleidingskosten (74,6%). In 1 op de 5 gevallen moet de werknemer een deel zelf betalen. Een kleine groep (4,8%) moet alle opleidingskosten voor eigen rekening nemen. Een ruime meerderheid van de werkgevers ziet opleiden dus als een investering die hoort bij de gewone bedrijfsvoering en dus voor rekening van de organisatie komt. Het mee laten betalen van de werknemer kan overigens ook een manier zijn om diens commitment aan het succesvol afronden van de opleiding te waarborgen. De werknemer heeft hier immers niet alleen tijd en moeite in gestopt, maar ook zijn/haar eigen (sparing) geld. Zo'n eigen investering laat men niet graag verloren gaan. Dit verklaart mogelijk waarom er nauwelijks verschil is tussen de groep die wel een persoonsgebonden opleidingsbudget heeft en de groep die niet zo'n budget heeft, als het gaat om de beantwoording van deze vraag.

Betaalt je werkgever gewoonlijk alle opleidingskosten?

		Response Percent
Ja, werkgever betaalt alles		74,6%
Werkgever en ikzelf betalen ieder een deel van de kosten		20,6%
Nee, ik moet alle opleidingskosten zelf betalen		4,8%

Nationale opleidings enquête

Opleidingsovereenkomsten zijn vrij gangbaar

Het afsluiten van een overeenkomst waarin is geregeld wat er gebeurt als de werknemer een opleiding niet afmaakt, uit dienst gaat e.d. is vrij gebruikelijk. In 6 op de 10 gevallen (59,6%) wordt zo'n overeenkomst opgesteld.

Helft van de mensen volgt minimaal 1 opleiding per jaar

De opleidingsfrequentie (hoe vaak men een opleiding volgt) varieert sterk. De helft van de respondenten volgt minimaal 1x per jaar een opleiding, waarbij 19,4% zelfs 2 of meer opleidingen per jaar volgt. De andere helft volgt minder vaak een opleiding. Eens in de 1 á 2 jaar is gebruikelijk voor 26,4%. Nog eens 23,3% volgt minder dan eens in de 2 jaar een opleiding. Met name deze groep loopt het risico dat haar kennis en vaardigheden op de arbeidsmarkt minder waard wordt.

In de uitkomsten is een sterke relatie te leggen met de antwoorden op de vraag of de werkgever voldoende investeert in opleiden en ontwikkelen. Mensen die op deze vraag 'nee' hebben geantwoord, nemen beduidend minder vaak deel aan een opleiding. In totaal zelfs ruim de helft minder vaak. Daarentegen is aanwezigheid van een persoonlijk opleidingsplan een factor die ertoe leidt dat mensen vaker aan opleidingen deelnemen. Van de mensen met een persoonlijk opleidingsplan volgt 71% minimaal jaarlijks een opleiding.

3 op de 10 mensen volgen momenteel een opleiding of training

Van de deelnemers aan het onderzoek geeft 29,2% aan dat zij op dit moment een opleiding of training volgen. Nog eens 36,3% geeft aan dit later dit jaar van plan te zijn. Deze percentages vallen hoger uit dan bij de antwoorden op de voorgaande vraag over opleidingsfrequentie. Op zich is dit niet verwonderlijk. Niet iedereen die van plan is een opleiding te gaan volgen dit jaar, zal dat ook daadwerkelijk doen.

Initiatief tot deelname aan opleidingen komt van de werknemer

Op de vraag wie gewoonlijk het initiatief neemt als het gaat om deelname aan opleidingen, antwoord 85,1% ikzelf. De manager/leidinggevende is slechts in 8,4% van de gevallen de initiatiefnemer. Althans, volgens de werknemers. De afdeling personeelszaken komt er helemaal slecht vanaf. Volgens de respondenten komt het initiatief slechts in 1% van de gevallen van deze afdeling. In andere onderzoeken onder HR- en opleidingsmanagers dichten deze functionarissen zichzelf juist een grote rol toe als het gaat om opleiden en ontwikkelen. Dit illustreert dat iedereen zo zijn eigen waarheid heeft. Voor zover de afdeling personeelszaken een rol speelt, wordt die door werknemers niet onderkend. Of er al

Wie neemt gewoonlijk het initiatief als je een opleiding gaat volgen?

Response
Percent

Ikzelf



85,1%

Manager/leidinggevende



8,4%

Afdeling personeelszaken



1,0%

Anders



5,5%

dan niet met persoonlijke opleidingsplannen wordt gewerkt blijkt daarbij nauwelijks uit te maken.

Nut van opleiding wordt vooraf getoetst door werkgever

Ondanks dat werknemers aangeven dat het initiatief tot deelname aan opleidingen in de meeste gevallen van henzelf komt, onderkennen ze dat ze geen 'masters of the universe' zijn. Volgens diezelfde werknemers beoordeelt de organisatie namelijk in 90,2% van de gevallen vooraf of de werknemer baat heeft bij de kennis en vaardigheden die tijdens de opleiding worden opgedaan. Opleidingsverzoeken worden dus niet zomaar afgestempeld, maar vooraf getoetst op meerwaarde.

Evalueren of doelstellingen zijn gehaald gebeurt in minder dan de helft van de gevallen

Toetst ruim 90% van de werkgevers vooraf nog het nut van de opleiding, achteraf laat men het afweten. Slechts 45,0% van de werkgevers evalueert achteraf met de werknemer of de doelstellingen van een opleiding of training zijn gehaald. Blijkbaar verslapt de aandacht nadat goedkeuring is verleent. Jammer, want juist uit de evaluatie achteraf valt veel te leren. Was dit de juiste opleiding? Voor de juiste persoon? Moeten we in de toekomst andere medewerkers ook deze opleiding of andere opleidingen van dezelfde aanbieder laten volgen? Of juist niet? Het beantwoorden van dit soort vragen kan leiden tot (nog) betere keuzes in de toekomst. Bij de respondenten die over een persoonlijk opleidingsplan beschikken wordt veel vaker geëvalueerd. Precies in 2/3 (66,7%) van die gevallen vind achteraf evaluatie plaats.

Werkgever en omgeving stimuleren gebruik van nieuwe kennis & vaardigheden

Positief is dat 60,8% van de werkgevers mensen stimuleert om het geleerde in de praktijk te brengen. We gaan hierbij even uit van de zienswijze dat het glas half vol is. Kijk je er anders naar, dan kan je ook concluderen dat bijna 4 op de 10 werkgevers (39,2%) die stimulans niet bieden. Het risico van kapitaal vernietiging is daarbij aanwezig. Een medewerker neemt deel aan een opleiding, maar wordt niet gestimuleerd om zijn/haar nieuwe vaardigheden toe te passen. De

relatie tussen het achteraf evalueren of doelstellingen zijn gehaald en het stimuleren om het geleerde in de praktijk te brengen is erg sterk. Van de werkgevers die met de werknemer evalueren, stimuleert 88,1% de werknemer om het geleerde in de praktijk toe te passen. Evalueren en stimuleren gaan dus hand in hand.

Leren op de werkvloer is vrij gangbaar

Het volgen van een (externe) opleiding of training is uiteraard niet de enige manier om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. De werkvloer zelf is de belangrijkste leeromgeving. Niet minder dan 58,2% van de werkgevers besteedt hier aandacht aan. De combinatie van 'formele' opleidingen en leren op de werkvloer is een krachtige mix om het maximale uit mensen te halen. Een meerderheid van de organisaties onderkent dit en handelt hiernaar. Opmerkelijk is dat juist in organisaties waar gewerkt wordt met persoonlijke opleidingsplannen er ook vaker aandacht is voor leren op de werkvloer (75,5%). Organisaties en medewerkers kijken bij het opstellen van persoonlijke opleidingsplannen dus verder dan alleen naar formele opleidingen en trainingen.

Verbeterpunten voor organisaties

We vroegen respondenten ook wat hun werkgever beter kan doen m.b.t. het opleiden van medewerkers. Op deze open vraag kwamen 998 antwoorden. Daarin vallen een aantal thema's te onderkennen. We vonden er negen:

- Beleid opstellen t.a.v. opleiden en ontwikkelen
- Persoonlijke opleidingsplannen invoeren
- Persoonsgebonden budget invoeren
- Begeleiden na het volgen van een opleiding om de kennis in te bedden in de praktijk
- Betere informatie verstrekken over opleidingsmogelijkheden
- Meer interesse van het management
- Meer vrijheid bij het kiezen van een opleiding/aanbieder
- Aandacht voor leren op het werk
- Gelijmatiger verdelen van opleidingskansen over verschillende medewerkers

Nationale opleidings enquête

Hoofdconclusie: veel te winnen met persoonlijke opleidingsplannen en budgetten

Vooral de roep om persoonlijke opleidingsplannen en persoonsgebonden opleidingsbudgetten kwam in de reacties op de open vraag veelvuldig naar voren. Daarom hebben we in de presentatie van de onderzoeksresultaten regelmatig gekeken naar het kruisverband tussen deze twee zaken en de antwoorden op andere vragen. Zo bevorderen persoonlijke opleidingsplannen het achteraf evalueren en stimuleren om het geleerde in de praktijk te brengen en dragen zij ook bij aan meer leren op de werkvloer. Het totale onderzoek overziend is onze hoofdconclusie dat organisaties die nog niet met persoonsgebonden opleidingsbudgetten en persoonlijke ontwikkelplannen werken veel te winnen hebben door hiermee aan de slag te gaan.

Over ons

De Nationale Opleidings Enquête is een gezamenlijk initiatief van de volgende opleidingsinstituten:

Arboplan (www.arboplan.nl)

Cursussen en congressen op het gebied van Arbo, Gevaarlijke stoffen, Veiligheid en Welzijn

Geoplan (www.geoplan.nl)

Cursussen en congressen m.b.t. Ruimtelijke Ordening en Milieu

Horizon Interlingua (www.horizon-interlingua.nl)

Zakelijke taaltrainingen Nederlands, Engels, Duits, Spaans en Engels

Horizon Training & Ontwikkeling (www.horizontraining.nl)

Trainingen gericht op persoonlijke ontwikkeling

Intermediair Trainingen (www.training.nl)

Hoogwaardige, kortlopende management trainingen

NIVE Opleidingen (www.niveopleidingen.nl)

Specialist op het gebied van financiële opleidingen

