

# Uitkomsten Nationale opleidings enquête 2012

Nationale  
opleidings  
enquête



Een initiatief van:

**AOG** school of management

**ARBOPLAN**  
CURSUSSEN EN CONGRESSEN

**Geoplan**  
CURSUSSEN EN CONGRESSEN

**HORIZON**  
INTERLINGUA



**IBO** / business school

**intermediair**  
TRAININGEN

**NIVE**  
de financiële opleider

# Nationale opleidings enquête 2012

## 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 hebben wij in 2011 opgevuld met de Nationale Opleidings Enquête, een jaarlijks terugkerend onderzoek waarin Nederlanders een oordeel vellen over het opleidingsbeleid van hun werkgever. Ook in 2012 is dit onderzoek uitgevoerd.

### 1.112 deelnemers

Het onderzoek is online uitgevoerd onder 1.112 respondenten. De deelnemers zijn overwegend hoger opgeleid en werkzaam in alle sectoren van de Nederlandse economie. Hierdoor is de representativiteit gewaarborgd.

### Reacties uit grote en kleine bedrijven

Uit een nieuwe vraag naar het aantal werknemers binnen hun organisatie blijkt dat 2/3 (66,7%) van de respondenten in organisaties werkt met meer dan 200 werknemers. 15,4% van de respondenten werkt in kleine bedrijven met minder dan 50 werknemers. 7,5% werkt in organisaties met 50-99 werknemers en 10,4% heeft 100-199 collega's.

### Onderzoekopzet

De deelnemers aan het onderzoek ontvingen een online vragenlijst met 27 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 blijven hechten aan opleidingsmogelijkheden

De mogelijkheid om opleidingen of trainingen te volgen is voor maar liefst 66% van de respondenten zeer belangrijk en voor 31% belangrijk. (Zeer) onbelangrijk vindt slechts 0,9% 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) in combinatie met de

en ontwikkeling. Ruim 2/3 (70,6%) is van mening dat de werkgever voldoende investeert. Toch is er een groep (23,3%) 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 (6,1%). De mate van tevredenheid is gestegen ten opzichte van vorig jaar; toen was 66,2% tevreden, 28,9% ontevreden en had 4,8% geen mening.

Hoe belangrijk vindt u het dat een werkgever de mogelijkheid biedt om opleidingen of trainingen te volgen?	Respons percentage
Zeer belangrijk	66,0%
Belangrijk	31,0%
Niet belangrijk, niet onbelangrijk	2,0%
Onbelangrijk	0,1%
Zeer onbelangrijk	0,8%

verhoogde pensioenleeftijd is een actief scholingsbeleid steeds belangrijker om talent aan boord te houden. In vergelijking met 2011 is het belang dat werknemers aan opleidingsmogelijkheden hechten zeer licht gedaald – vorig jaar waren opleidingsmogelijkheden voor 72,6% zeer belangrijk en voor 26,2% belangrijk terwijl 0,5% dit (zeer) onbelangrijk vond.

### Tevredenheid over mate van investering in opleiding en ontwikkeling gestegen

De deelnemers aan het onderzoek zijn merendeels tevreden over de investeringen van hun werkgever in hun opleiding

### Persoonsgebonden budget nog steeds niet gangbaar

Het persoonsgebonden opleidingsbudget is de afgelopen jaren veelbesproken. Echter, de meeste Nederlandse werknemers beschikken nog steeds niet over zo'n budget. Minder dan een kwart (24,1%) kan gebruik maken van een persoonsgebonden opleidingsbudget. Dit percentage ligt iets hoger dan vorig jaar, toen slechts 22,9% over een opleidingsbudget beschikte. Zoals verderop te lezen valt, zijn er opmerkelijke verschillen tussen deze groep en de andere respondenten.

# Nationale opleidings enquête 2012

## Hoogte persoonsgebonden opleidingsbudget varieert

Uit een nieuwe vraag blijkt dat de hoogte van het budget varieert van minder dan €1000 (28,5%) tot meer dan €3000 (20,8%). Ruim 1/3 (34,2%) van de respondenten beschikt over een budget van €1000-1999 en 16,5% over een budget van €2000-2999. De deelnemers met een budget van meer dan €3000 volgen relatief veel vaker 1 of meer opleidingen per jaar en ook duurt de opleiding langer (meer dan 9 dagen).

## Persoonlijk opleidingsplan vindt geen ingang

In het verlengde van de vorige vraag hebben wij de respondenten gevraagd of er voor hen een persoonlijk opleidingsplan is opgesteld. In ruim 7 op de 10 gevallen (71%) is dat niet het geval – een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar toen 70,2% geen opleidingsplan had. 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.

## Werkgevers doen iets minder aan opleiden

Een meerderheid (61,2%) denkt dat zijn/haar werkgever dit jaar evenveel doet aan opleidingen als in 2011. 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 ruim een kwart (25,5%) denkt dat hun werkgever dit jaar minder aan opleidingen doet en dit percentage is gestegen in vergelijking met vorig jaar (23,9%). Het aantal deelnemers dat denkt dat hun werkgever dit jaar meer investeert in opleidingen ligt op 13,3%, een daling ten opzichte van vorig jaar (16,2%).



### **Vaker een link naar strategie en doelstellingen van de organisatie bij opleiden**

In de meeste gevallen (62%) wordt er bij opleiden een link gelegd naar de ondernemingsstrategie en de doelstellingen van de organisatie en dit percentage ligt iets hoger dan vorig jaar (59%). Deze organisaties gebruiken opleiden duidelijk als instrument om de ambities van de organisatie te verwezenlijken.

### **Werknemers hebben meer keuzevrijheid voor een opleiding/aanbieder**

Ruim een derde van de werknemers (34,4%) 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 (9,4%) heeft helemaal geen inspraak. Het poldermodel blijft hierin goed zichtbaar. In de meeste gevallen (56,2%) wordt de keuze voor een bepaalde opleiding of aanbieder in onderling overleg gemaakt. Overigens geven werknemers aan dit jaar meer vrijheid te hebben bij hun keuze in vergelijking met vorig jaar en er is een duidelijke verschuiving te zien: in 2011 had ruim een kwart (26,9%) geheel vrije keuze en mocht 13,5% zelf geen keuze maken.

### **Minder organisaties bieden een intranetcatalogus met opleidingen/aanbieders**

Van de respondenten werkt 32,6% bij een organisatie die een intranetcatalogus met opleidingen en opleidingsaanbieders onderhoudt. De teller stond vorig jaar nog op 37,6% en daaruit valt af te leiden dat werkgevers minder investeren in catalogi. Alhoewel het hier nog steeds om een minderheid gaat, blijft het toch een flink percentage. Voor opleidingsinstituten 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 blijft vanzelfsprekend**

Het volgen van opleidingen onder werktijd is gemeengoed. Maar liefst 86,7% heeft deze mogelijkheid en bovendien is dit percentage licht gestegen ten opzichte van vorig jaar (85,4%). Werkgevers onderkennen blijkbaar dat het volgen van opleidingen van belang is voor het functioneren van medewerkers en zijn bereid hiervoor werktijd beschikbaar te stellen. Ongeveer 1 op de 7 werknemers heeft minder geluk en moet opleidingen in de vrije tijd volgen, al is het cijfer licht gedaald van 14,6% naar 13,3%. Het onder werktijd volgen van opleidingen is voor hen niet mogelijk. De lichte verschuiving kan mogelijk veroorzaakt worden door de crisis, waardoor werkgevers vaker inzien dat hun werknemers opleidingen nodig hebben om competitief te kunnen blijven. Ook de volgende uitkomsten kunnen daarop wijzen.

### **Werkgever betaalt vaker opleidingen, soms betaalt werknemer deels mee**

Ruim driekwart van de werkgevers betaalt alle opleidingskosten (75,5%) – een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar (74,6%). In 1 op de 5 gevallen (20,4%) moet de werknemer een deel zelf betalen – nauwelijks verschil met vorig jaar (20,6%). Een kleine groep (4,1%) 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 (spaar)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.

# Nationale opleidings enquête 2012

## Opleidingsovereenkomsten worden steeds gangbaarder

Het afsluiten van een overeenkomst waarin is geregeld wat er gebeurt als de werknemer een opleiding niet afmaakt, uit dienst gaat e.d. wordt steeds gebruikelijker. Waar vorig jaar in 6 op de 10 gevallen (59,6%) zo'n overeenkomst werd opgesteld, is in 2012 in maar liefst 64,7% van de gevallen sprake van een opleidingscontract. Blijkbaar willen werkgevers niet het risico lopen om te investeren in werknemers die met de opgedane kennis en vaardigheden vertrekken of de opleiding niet afronden.

## Minder mensen volgen minimaal 1 opleiding per jaar

De opleidingsfrequentie (hoe vaak men een opleiding volgt) varieert sterk. Minder dan de helft van de respondenten (47,3%) volgt minimaal eens per jaar een opleiding, waarbij 14,4% zelfs 2 of meer opleidingen per jaar volgt. De andere respondenten volgen minder vaak een opleiding. Eens in de 1 á 2 jaar is gebruikelijk voor 28%. Nog eens 24,8% 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 worden. In vergelijking met vorig jaar is een flinke daling te zien in het aantal opleidingen per jaar. In 2011 volgde nog 19,4% minstens 2 opleidingen per jaar terwijl dat percentage nu op 14,4% ligt: een daling van 5%.

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, hebben vaker geen persoonlijk opleidingsbudget en -plan, en 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 68,5% minimaal jaarlijks een opleiding.

## De redenen om opleidingen te volgen

De voornaamste reden om een opleiding te volgen houdt verband met de inhoud van de functie (43,7%). Deze verandert of men wil zich blijven ontwikkelen,

verbreden of blijven in het vakgebied. In de 336 open antwoorden op deze nieuwe vraag is de gemene deler dat deelnemers aan hun persoonlijke, professionele en vakinhoudelijke ontwikkeling willen werken en waarde aan zichzelf willen toevoegen door op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen, actuele kennis op te doen en hun capaciteiten en competenties te verbeteren en verdiepen. Zoals een deelnemer het verwoordde: "De wereld verandert continu en daar moet je in meegaan". Andere redenen zijn accreditatie/PE-punten behalen, blijven op het gebied van veranderende wet- en regelgeving, en om de carrièrekansen te vergroten (marktwarde, employability en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt). In een aantal gevallen volgt men opleidingen in verband met de verhoogde pensioenleeftijd of reorganisaties. Ruim een kwart (25,8%) wil zich voorbereiden op een nieuwe functie binnen de huidige organisatie, 12,8% wil promotie maken en 12,2% is van plan een carrièreswitch te maken. Slechts 5,5% volgt opleidingen op verzoek van zijn manager. Overigens geven veel deelnemers aan dat een combinatie van blijven in het vakgebied, persoonlijke en professionele ontwikkeling en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt redenen voor (bij-) scholing zijn.

## Oriëntatie verloopt vooral online

Op de nieuwe vraag hoe men zich oriënteert op een opleiding, waren meerdere antwoorden mogelijk. Met 62,5% steekt oriëntatie via internet en zoekmachines met kop en schouders boven de andere mogelijkheden uit. Wie eerder via een bepaald opleidingsinstituut een opleiding heeft gevolgd, blijkt geneigd te zijn om zich daar nogmaals te oriënteren (43,6%). Aanbevelingen van iemand anders lijken ook een goede bron van informatie te zijn (40,4%). Ook brochures of catalogi zijn met 38,8% populair. Minder in trek zijn de preferred supplierslist van werkgevers (18,7%), intranet (11%), advertenties (8,5%) en vergelijkingssites (5,8%). In de 43 open antwoorden worden de eigen leidinggevende, collega's en opleidingsconsultants/ personeelsadviseurs ook als bronnen genoemd. Een combinatie van alle genoemde mogelijkheden is in de meeste gevallen aan de orde. De frustratie over het

Hoe oriënteert u zich op een opleiding? (meerdere antwoorden mogelijk)	Respons percentage
Ik heb al eerder een opleiding gevolgd bij hetzelfde instituut	43,6%
Op aanbeveling van iemand anders	40,4%
Via preferred suppliers list van werkgever	18,7%
Via internet / zoekmachine	62,5%
Via vergelijkingsites	5,8%
Via advertenties	8,5%
Intranet	11,0%
Brochure / catalogus	38,8%

gebrek aan opleidingsmogelijkheden wordt door sommige deelnemers treffend verwoord: "Mijn werkgever doet niet aan opleiden, dus waarom zou ik me oriënteren..." en "Ik heb in mijn 13-jarige loopbaan pas 1x een opleiding mogen volgen en dat is al tien jaar geleden".

#### Weinig persoonlijke voorkeur voor een opleidingsinstituut

Ruim een kwart (27,6%) van de deelnemers heeft al een persoonlijke voorkeur voor een opleider, maar de rest bekijkt per keer welke training of opleiding het beste aansluit bij de specifieke behoefte. In het open antwoordveld noemen deelnemers met een voorkeur vaak meerdere opleiders. Ook daaruit kan worden afgeleid dat men zich bij de keuze voor een opleidingsinstituut niet alleen op de naam of reputatie van een opleider baseert.

#### Inhoud en onderwerpen zijn doorslaggevende factoren bij een keuze

In een nieuwe vraag waarop meerdere antwoorden mogelijk waren, geeft maar liefst 82,1% aan dat de inhoud en onderwerpen van een opleiding of training de doorslaggevende factor vormen. Ook belangrijk zijn de kwaliteit van de docenten (56,3%), een erkend diploma (45,4%) en de duur/studiebelasting (44,4%). Zaken als de prijs, het startmoment van de opleiding en bereikbaarheid/locatie komen op een goede tweede plaats. Het minst doorslaggevend zijn de naamsbekendheid van het instituut, informatie van oud-deelnemers/managers/collega's en een objectief studieadvies van het betreffende instituut.

# Nationale opleidings enquête 2012

## Meer initiatief tot deelname aan opleidingen door de werknemer

Op de vraag wie gewoonlijk het initiatief neemt als het gaat om deelname aan opleidingen, antwoordt 86,4% van de respondenten 'ikzelf'. In de resultaten van 2012 is een lichte stijging te zien in de mate van initiatief door de werknemer, want deze lag vorig jaar nog op 85,1%. De manager/leidinggevende is slechts in 7% van de gevallen de initiatiefnemer, terwijl zij vorig jaar nog in 8,4% van de gevallen het initiatief namen. Althans, volgens

## 3 op de 10 mensen volgt momenteel een opleiding of training

Van de deelnemers aan het onderzoek geeft 29,6% aan dat zij op dit moment een opleiding of training volgt of deze dit jaar al heeft afgerond. Nog eens 35,3% 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 dit jaar van plan is een opleiding te gaan volgen, zal dat ook daadwerkelijk doen. De cijfers liggen ongeveer op hetzelfde niveau als

Wie neemt gewoonlijk het initiatief als u een opleiding gaat volgen?	Respons percentage
Ikzelf	86,4%
Manager/leidinggevende	7,0%
Afdeling personeelszaken	1,2%
Anders	5,4%

de werknemers. De afdeling personeelszaken komt er helemaal slecht vanaf. Volgens de respondenten komt het initiatief slechts in 1,2% 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 dan niet met persoonlijke opleidingsplannen wordt gewerkt, blijkt daarbij nauwelijks uit te maken.

vorig jaar, toen 29,2% bezig was met een opleiding en 36,3% plannen had. Opmerkelijk is dat het aantal mensen dat zeker geen opleiding gaat doen met 8,9% hoger ligt dan vorig jaar (7,7%).

## Korte en lange opleidingen populair

Uit een nieuwe vraag blijkt dat deelnemers die een opleiding (gaan) volgen, een duidelijke voorkeur hebben voor een korte training van 1 tot 3 dagen (36,3%) of juist een lange opleiding van meer dan 9 dagen (42,6%). Ook middellange opleidingen (4-6 dagen) scoren nog redelijk met 14,7%, terwijl opleidingen van 7 tot 9 dagen het minst populair zijn (6,4%).



### **Nut van opleiding minder vaak vooraf getoetst door werkgever**

Ondanks dat werknemers aangeven dat het initiatief tot deelname aan opleidingen in de meeste gevallen van henzelf komt, bekijkt de werkgever meestal wel wat de opleiding precies inhoudt. Volgens diezelfde werknemers beoordeelt de organisatie namelijk in 81,7% (was 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, al wijst het lagere percentage erop dat werkgevers iets minder kritisch zijn dan vorig jaar.

### **Evalueren of doelstellingen zijn gehaald gebeurt vaker dan vorig jaar**

Toetst ruim 81,7% van de werkgevers vooraf nog het nut van de opleiding, achteraf laat men het afweten. Bijna de helft (48,3%, was 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 verleend. 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? Bij de respondenten die over een persoonlijk opleidingsplan beschikken wordt veel vaker geëvalueerd. In 69,4% van die gevallen vindt achteraf evaluatie plaats – een groot verschil ten opzichte van het gemiddelde van 48,3%.

### **Werkgever en omgeving stimuleren vaker gebruik van nieuwe kennis en vaardigheden**

Positief is dat 63% (was 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 halfvol is. Kijk je er anders naar, dan kan je ook concluderen dat bijna 4 op de 10 werkgevers (38,4%) die stimulans niet bieden. Het risico van kapitaalvernietiging is daarbij aanwezig. Een medewerker neemt deel aan een opleiding, maar wordt niet gestimuleerd om zijn/haar nieuwe



# Nationale opleidings enquête

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, bekijkt maar liefst 94% vooraf of de werknemer baat heeft bij de opleiding en stimuleert 84,4% de werknemer om het geleerde in de praktijk toe te passen. Vooraf goed afstemmen, achteraf evalueren en stimuleren gaan dus hand in hand.

## Leren op de werkvloer is sterk in opkomst

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 77,9% (was 58,2%) van de werkgevers besteedt aandacht aan coaching, zelfstudie, interne workshops, e-learning en dergelijke. 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 (89,7%). 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 660 antwoorden. Daarin vallen een aantal thema's te onderkennen. We vonden er tien:

- Structureel beleid opstellen t.a.v. opleiden en ontwikkelen, ook op de lange termijn
- Opleidingen vaker koppelen aan de bedrijfsstrategie, visie en doelen
- Persoonlijke (meerjaren)opleidingsplannen invoeren
- Persoonsgebonden budget invoeren en helder communiceren
- Begeleiding na het volgen van een opleiding om de kennis in te bedden in de praktijk

- Beter informatie verstrekken over en proactieve promotie van (externe) opleidingsmogelijkheden
- Meer mogelijkheden om onder werktijd te studeren, zoals een tijdelijk lagere werkdruk
- Meer vrijheid bij het kiezen van een opleiding/aanbieder
- Aandacht voor leren op het werk en/of leren van collega's
- Gelijkmatiserend verdelen van opleidingskansen over verschillende medewerkers

## Hoofdconclusie: veel te winnen met persoonlijke opleidingsplannen en budgetten

Vooraf 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 vooraf afstemmen van het nut van de opleiding, het achteraf evalueren van het geleerde, en het stimuleren om het geleerde in de praktijk te brengen. Bovendien dragen opleidingsplannen ook bij aan meer leren op de werkvloer. Op basis van de totale onderzoeksresultaten 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. Daarbij is het raadzaam om de genoemde verbeterpunten als randvoorwaarden in te stellen.

### Over ons

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

#### **AOG School of Management** ([www.aog.nl](http://www.aog.nl))

Leergangen en Masters op het gebied van Strategie & Leiderschap, Bedrijfskunde & Management, Beleid & Bestuur, Organisatie & Change en Merk, Marketing & Innovatie.

#### **Arboplan** ([www.arboplan.nl](http://www.arboplan.nl))

Praktijkgerichte en actuele cursussen op het gebied van Arbo, Gevaarlijke stoffen, Veiligheid en Welzijn.

#### **Geoplan** ([www.geoplan.nl](http://www.geoplan.nl))

Praktijk- en vakgerichte cursussen op het gebied van Milieu, Ruimtelijke Ordening, Bouwen, Gebiedsontwikkeling, Toezicht & Veiligheid en Energie & Duurzaamheid.

#### **Horizon Interlingua** ([www.horizon-interlingua.nl](http://www.horizon-interlingua.nl))

Zakelijke taaltrainingen in de talen Engels, Duits, Frans, Spaans, Italiaans, Portugees, Chinees, Russisch en Nederlands voor anderstaligen.

#### **Horizon Training & Ontwikkeling** ([www.horizontraining.nl](http://www.horizontraining.nl))

Inspirerende trainingen op het gebied van leiderschap en management, communicatie en persoonlijke ontwikkeling.

#### **IBO Business School** ([www.ibo.nl](http://www.ibo.nl))

Op de praktijk toegesneden bedrijfskundige programma's en MBA's voor managers en professionals.

#### **Intermediair Trainingen** ([www.training.nl](http://www.training.nl))

Hoogwaardige, kortlopende trainingen op het gebied van (zelf)management, projectmanagement, HR management en financieel management.

#### **NIVE Opleidingen** ([www.niveopleidingen.nl](http://www.niveopleidingen.nl))

Specialist op het gebied van praktijkgerichte financiële beroepsopleidingen voor controllers, financials en managers.



[www.nationaleopleidingsenquête.nl](http://www.nationaleopleidingsenquête.nl)



De Nationale Opleidings Enquête is een jaarlijks terugkerend onderzoek naar de vraag hoe Nederlanders denken over het opleidingsbeleid van hun werkgever.

Het onderzoek is tot stand gekomen door een samenwerking tussen acht opleidingsinstituten:

AOG School of Management, Arboplan, Geoplan,  
Horizon Interlingua, Horizon Training & Ontwikkeling,  
IBO Business School, Intermediair Trainingen en  
NIVE Opleidingen.

**Contactgegevens:**

**Freia Groep**

**Martine Poelstra, projectleider Nationale Opleidings Enquête**

Tel: 06 54 39 89 22

E-mail: [poelstra@aog.nl](mailto:poelstra@aog.nl)

Correspondentieadres:

Burgemeester Stramanweg 101

1101 AA Amsterdam ZO