

# 2

## Scholing door Noord-Nederlandse werkgevers in 2011

### **auteurs**

Dr. Harm van Lieshout  
Dr. Franz Josef Gellert  
Drs. Henri Haan  
Margriet Brummer

### **met medewerking van**

Drs. Pascal Kamphuis  
Jeanique Ham, MSc

## 2.1 Vraagstelling en onderzoekopzet

Het Kenniscentrum Arbeid (KCA) van de Hanzehogeschool Groningen (HG), in het bijzonder het lectoraat Flexicurity, voert in 2010-11 een onderzoeksprogramma uit rond het thema 'Co-makership Leven Lang Leren'. Dat onderzoeksprogramma maakt deel van het Leven Lang Leren (LLL) programma dat de HG in dezelfde periode uitvoert, en waarin ze haar LLL activiteiten verder versterkt.

De term co-makership is ontleend aan een oud adviesrapport, en wel dat van de Tijdelijke Adviescommissie Onderwijs Arbeidsmarkt (de zogenaamde commissie Rauwenhoff) uit 1990. Co-makership betekent dat scholen en bedrijven het onderwijs gezamenlijk vormgeven. Dit was één van de vier doelen waarin die commissie de te verbeteren aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt uiteen legde. Gezamenlijke ontwikkeling van scholing van werkenden werd als een concreet voorbeeld van co-makership genoemd in dat rapport. En de HG nam het co-makership perspectief over als centrale insteek in haar LLL programma.

Onderwijsinstellingen die een goede co-maker willen zijn voor bedrijven en organisaties, moeten weten wat die bedrijven en organisaties willen. Één van de onderzoeksprojecten in het onderzoeksprogramma 'Co-makership Leven Lang Leren' was daarom een enquête onder noordelijke werkgevers gericht op hun scholingsinspanningen. Dit onderzoek richt zich op de volgende vragen:

- 1 Welke scholingsinspanningen verrichten noordelijke werkgevers op dit moment?
- 2 Welke verwachtingen hebben zij over de ontwikkeling van de personeelsvraag?
- 3 Met welke strategieën (organisatie, werving, scholing) denkt men te gaan inspelen op de verwachte personeelsvraag?
- 4 Welke knelpunten en behoeften ervaren de werkgevers als het gaat om scholingsinvesteringen?

Een uitgebreide scan van de literatuur wijst uit dat er weinig bekend is over de scholingsinspanningen van noordelijke ondernemingen. In een recent onderzoek, dat zich wel richtte op noordelijke bedrijven, werd enkel onderzocht in welke mate bedrijven gebruik maakten van stagiairs en wat hun ervaringen daarmee waren. Belangrijkste bevindingen waren dat in 2005-2006 een kwart van de Noord-Nederlandse bedrijven stagiairs in dienst heeft, het merendeel van de bedrijven weinig problemen zegt te hebben met het krijgen van goede stagiairs en een veel genoemde reden om geen stagiairs in te zetten het gebrek aan tijd is om stagiairs te begeleiden (Brink, 2006).

Landelijk is meer bekend over scholingsinvesteringen van bedrijven. In een landelijk onderzoek van Van der Valk (2006) werden bijvoorbeeld de scholingsinspanningen van Nederlandse middelgrote en kleine bedrijven anno 2005 onderzocht. De conclusies van dat onderzoek waren dat een meerderheid van

de onderzochte bedrijven aandacht besteden aan scholing van hun werknemers, scholing doorgaans planmatig plaatsvindt en dat het belangrijkste genoemde knelpunt de tijd is die scholing vereist (van der Valk, 2006). Daarnaast zijn er globale landelijke cijfers over bedrijfsinvesteringen in scholing van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Volgens het CBS nam in 2005 34 procent van de werknemers bij Nederlandse bedrijven deel aan één of meerdere cursussen of opleidingen. De totale uitgaven van bedrijven aan deze scholing bedroeg ruim 3 miljoen euro, oftewel zo'n 2% van de totale arbeidskosten van alle bedrijven tezamen (CBS, 2010). Verder blijkt uit landelijk panelonderzoek van de Organisatie voor Strategisch arbeidsmarkt-onderzoek (OSA) dat tussen 1998 en 2006 een relatief stabiel percentage, zo'n 75% van de werkgevers, aan enige vorm van scholingsactiviteit deed (Borghouts-van de Pas et al., 2008).

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is in april/mei 2011 een telefonische enquête uitgevoerd onder bedrijven en instellingen in Groningen, Friesland en Drenthe met vijf en meer werkzame personen. De totale populatie bedraagt 14.150 vestigingen. Gevraagd is naar degene die binnen de organisatie verantwoordelijk is voor scholing. Het doel was om te komen tot 1.000 ingevulde vragenlijsten.

De uiteindelijke respons is 1.015, dit is 7% van de totale populatie. De data-verzameling is uitgevoerd door HanzeConnect. Voor haar marktonderzoeken gaat HanzeConnect meestal uit van een betrouwbaarheid van 95% (standaard bij marktonderzoek). Dit houdt in dat als dezelfde vraag 100 keer gesteld wordt, in 95 gevallen de beantwoording binnen de onnauwkeurigheidsmarges voor dit onderzoek ligt. De uiteindelijke respons is op basis van spreiding over branches, grootteklassen en geografische indeling representatief te noemen.

Dit rapport beperkt zich tot de beschrijving en beknopte bespreking van de primaire resultaten van het onderzoek, met werkgevers, beleidsmakers en onderwijsinstellingen in de regio als beoogd publiek. De dataset wordt in één of meer toekomstige vervolgprojecten gebruikt voor verklarend wetenschappelijk onderzoek.

*Paragraaf 2.2* bevat de onderzoeksresultaten. De resultaten zijn ingedeeld naar de volgorde van de vragen, zoals deze aan de respondenten zijn voorgelegd. In beperkte mate zijn kruisverbanden gelegd. *Paragraaf 2.3* biedt een samenvatting en conclusies die op basis hiervan kunnen worden getrokken. Ten slotte zijn als bijlagen de vragenlijst en de 'anders dan' antwoorden op enkele vragen (en eventuele hercoderingen daarvan) opgenomen voor wat betreft het 'kennisdomein'.

## 2.2 Resultaten

### 2.2.1 Algemene vragen over vestiging en personeelsbestand

We hebben als eerste gevraagd naar de aard van de vestiging. Is de vestiging een zelfstandig bedrijf, of onderdeel van een groter geheel? En in het laatste geval: wordt het personeelsbeleid grotendeels door deze vestiging zelf gevoerd, of elders (vanuit een hoofdkantoor)? 70% van de vestigingen is een zelfstandig bedrijf met één vestiging (*tabel 2.1*). 23% is onderdeel van een groter geheel maar opereert grotendeels zelfstandig in het personeelsbeleid. 7% is onderdeel van een groter geheel waarbij het personeelsbeleid overwegend elders gemaakt wordt – maar in dit type bedrijf werkt wel 10% van de werknemers van alle bedrijven die de vragenlijst invulden..

*Tabel 2.1 Aard van de vestiging*

**Voert deze vestiging het personeels- en arbeidsbeleid (min of meer) zelfstandig uit of wordt dit (grotendeels) vanuit een andere vestiging (hoofdkantoor) van uw organisatie gevoerd?**

	Aantal	Percentage	Aantal werknemers	Percentage werknemers
Bedrijf bestaat alleen uit deze vestiging	687	70	25.117	56
Er is sprake van meerdere vestigingen, maar wij opereren grotendeels zelfstandig	225	23	15.188	34
Dat beleid wordt grotendeels vanuit een andere vestiging van ons bedrijf gemaakt	73	7	4.571	10
<b>Totaal</b>	<b>985</b>	<b>100</b>	<b>44.876</b>	<b>100</b>

Voor wat betreft het aantal werknemers in de bedrijven zien we in *tabel 2.2* dat 97% van de responderende organisaties behoort tot het midden- en kleinbedrijf (5-200 werknemers). Gemiddeld hebben de organisaties van de respondenten 44 werknemers in dienst. De 3% grootste bedrijven representeren echter 51% van de werknemers.

**Tabel 2.2 Aantal werknemers**

Hoeveel werknemers waren er binnen deze vestiging op 1 januari 2011 in dienst?

	Aantal	Percentage	Aantal werknemers	Percentage werknemers
5 tot 10	468	46	2.925	6
11 tot 50	412	41	9.257	21
51 tot 200	100	10	9.952	22
>200	31	3	22.742	51
<b>Totaal</b>	<b>1.011</b>	<b>100</b>	<b>44.876</b>	<b>100</b>

In *tabel 2.3* is de werkelijke verdeling van de gehele populatie van 14.150 vestigingen in Noord-Nederland weergegeven. De steekproef is naar grootteklasse (gegeven de exclusie van organisaties met minder dan 5 werkzame personen in ons onderzoek) representatief.

**Tabel 2.3 Aantal vestigingen naar grootteklasse aantal werknemers (totale populatie)**

	Aantal	Percentage
0 tot 10	7.632	54
11 tot 50	5.529	39
51-200	826	6
>200	163	1
<b>Totaal</b>	<b>14.150</b>	<b>100</b>

In de steekproef zijn groot- en detailhandel, op afstand gevolgd door industrie, bouw en zakelijke dienstverlening, de meest voorkomende branches (*tabel 4*). Zoals te zien is in *tabel 2.5* komt de verdeling redelijk overeen met de werkelijke verdeling van de populatie. De steekproef is dus ook representatief naar branche.

**Tabel 2.4 Aantal vestigingen naar branche. Onder welke branche valt uw vestiging?**

	Aantal	Percentage
Landbouw & Delfstoffen	18	2
Industrie	143	14
Bouwnijverheid & Installatie	119	12
Groothandel & Detailhandel	330	33
Vervoer & Opslag	28	3
Horeca	43	4
Uitgevers & Media	25	3
Banken & Financiële dienstverlening	50	5
Overige zakelijke dienstverlening	123	12
Onderwijs	14	1
Gezondheidszorg	41	4
Openbaar bestuur, overige zorg & welzijn	61	6
<b>Totaal</b>	<b>995</b>	<b>100</b>

**Tabel 2.5 Aantal vestigingen naar branche (totale populatie)**

	Aantal	Percentage
Landbouw & Delfstoffen	329	2
Industrie	1.718	12
Bouwnijverheid & Installatie	1.594	11
Groothandel & Detailhandel	4.223	30
Vervoer & Opslag	701	5
Horeca	1.067	8
Uitgevers & Media	303	2
Banken & Financiële dienstverlening	1.070	8
Overige zakelijke dienstverlening	1.439	10
Onderwijs	167	1
Gezondheidszorg	593	4
Openbaar bestuur, overige zorg & welzijn	946	7
<b>Totaal</b>	<b>14.150</b>	<b>100</b>

Ongeveer 12% van de organisaties heeft meer dan 60% hoger opgeleiden in dienst (*tabel 2.6*). Het gemiddelde aantal hoger opgeleiden (in deze steekproef) is 17,4%.

**Tabel 2.6 Percentage hoger opgeleide werknemers per bedrijf**

	Aantal bedrijven	Percentage in steekproef
0 - 20%	584	62
21 - 40%	157	17
41 - 60%	82	9
61 - 80%	54	6
81 - 100%	58	6
<b>Totaal</b>	<b>935</b>	<b>100</b>

In totaal hadden 558 bedrijven / instellingen (dat is 55% van alle organisaties) een stagiair of iemand in een leer / werk traject op 1 januari 2011 (*tabel 2.7*). De meeste organisaties hebben een of twee personen als stagiair of in een leer / werktraject. Grotere aantallen komen minder vaak voor.

Tabel 2.7 Aantal bedrijven met een of meer stagiairs of werknemers in een leer/werk traject

	Aantal	Percentage	Percentage alle bedrijven (n=1.015)
1	251	45	25
2	147	26	14
3	58	10	6
4	28	5	3
5	15	3	1
6	10	2	1
7	5	1	-
8	7	1	1
9	-	-	-
10	8	1	1
>10	29	5	3
<b>Totaal</b>	<b>558</b>	<b>100</b>	<b>-</b>

Tenslotte hebben we nog gevraagd naar het aantal 50+ers onder het personeel. Bijna tweederde van de organisaties heeft minder dan 20% 'ouderen' in dienst (tabel 2.8). Het gemiddelde is 16%.

Tabel 2.8 Percentage werknemers 50 jaar of ouder

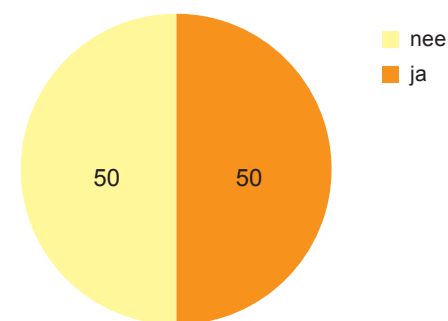
	Aantal	Percentage
0 – 20%	597	64
21 – 40%	252	27
41 – 60%	63	7
61 – 80%	20	2
81 – 100%	8	1
<b>Totaal</b>	<b>940</b>	<b>100</b>

## 2.2.2 Scholing van werknemers

Om de scholingsinspanning te meten, hebben we de respondenten gevraagd: 'hebben werknemers van deze vestiging de afgelopen 12 maanden een cursus of opleiding gevolgd, gericht op mbo-, hbo-, of universitair niveau?' De insteek van het programma LLL is versterking van de leven lang leren activiteiten vanuit reguliere onderwijsinstellingen. Vanwege deze insteek lag onze focus op MBO en hogere niveau's. De helft van de bedrijven gaf aan dat werknemers een opleiding gevolgd hadden; de andere helft gaf aan dat dit niet het geval was (figuur 2.1).

Het percentage bedrijven dat in scholing geïnvesteerd heeft, is lager dan het landelijke percentage (75%; OSA panels). De vraagstelling in deze twee onderzoeken is echter niet hetzelfde, waardoor de percentages niet goed te vergelijken zijn.

Figuur 2.1 Scholing van werknemers door bedrijven in de afgelopen 12 maanden (n=1.015)



In bijna een kwart van de bedrijven kregen meer dan tien werknemers scholing (tabel 2.9). In ongeveer 45% van de bedrijven ging het om één, twee of drie werknemers. Het totale aantal geschoolde werknemers is 7.248. Het totale aantal werknemers is 44.877. De gemiddelde scholingsgraad is dus 16,2%. Dit is lager dan het percentage van 33% scholingsdeelname dat het CBS (2010) voor het jaar 2005 vond. Ook die cijfers zijn echter niet vergelijkbaar; het CBS cijfer is gebaseerd op onderzoek onder werknemers. Werknemers kunnen ook scholing op eigen initiatief (en kosten) volgen (zoals een studie kunstgeschiedenis), waar de werkgever niet bij betrokken is, en mogelijk ook niet eens van weet. In die zin is de ratio van 16,2% te beschouwen als een ondergrens voor de scholing van werknemers.

Tabel 2.9 Aantal werknemers dat geschoold werd

	Aantal	Percentage
1	65	13
2	100	20
3	60	12
4	49	10
5	34	7
6	24	5
7	12	2
8	11	2
9	2	0
10	23	5
>10	115	23
<b>Totaal</b>	<b>495</b>	<b>100</b>

Recapitulerend: 1.015 Noord-Nederlandse bedrijven hebben een vragenlijst ingevuld. Bij de helft daarvan is de afgelopen 12 maanden tenminste één persoon geschoold. In totaal werkten 44.877 werknemers in de bedrijven. Daarvan zijn er in die laatste maanden 7.248 geschoold. Dit betekent dat van alle werknemers van alle bedrijven in deze steekproef 16,2% geschoold is. De scholingsgraad in de bedrijven waar tenminste één persoon geschoold werd, is 20,5%.

Om 1.000 mensen extra geschoold te krijgen, zouden alle bedrijven die de afgelopen 12 maanden niemand hebben geschoold, hun scholingsgraad van 0 naar 10,5% moeten verhogen. Hetzelfde effect zou worden bereikt als de bedrijven die al wel scholen, hun scholingsgraad van 20,5% naar 23,3% opschroeven. Het laatste lijkt een makkelijker te realiseren doelstelling dan de eerste.

We hebben de bedrijven ook gevraagd om aan te geven op welk niveau (mbo, hbo, wo) die scholing betrekking had. Binnen één bedrijf kan natuurlijk op meer niveaus geschoold worden, maar bedenk ook dat één werknemer in de laatste 12 maanden op twee niveaus (bijvoorbeeld mbo en hbo) een cursus gedaan kan hebben. In de meeste gevallen (76%) betrof de scholing het mbo-niveau. Het hbo-niveau kwam in 22% van de gevallen voor; slechts 2% betrof wo-niveau.

**Tabel 2.10 Aantal geschoolde werknemers naar niveau scholing (n=495)**

Kunt u aangeven bij hoeveel van die werknemers dat ging om scholing op mbo, hbo of wo niveau?

	Aantal bedrijven	Totaal aantal werknemers	Percentage (n=5428)	Gemiddeld per bedrijf
mbo	345	4130	76	12
hbo	208	1200	22	6
wo	42	98	2	2
<b>Totaal</b>	<b>nvt</b>	<b>5428</b>	<b>100</b>	<b>7</b>

We hebben vier kennisdomeinen onderscheiden waarop de scholing betrekking kan hebben. Het kennisdomein 'Techniek' kwam het vaakst voor (gemeten naar het aantal vestigingen), gevolgd door 'Economie' (tabel 2.11). 'Zorg' en 'Sociaal' zijn de minst voorkomende categorieën.

**Tabel 2.11 Voornaamste kennisdomein verrichte scholing**

En op welk kennisdomein had deze scholing vooral betrekking?

	Aantal	Percentage
Economie	151	31
Sociaal	54	11
Techniek	195	39
Zorg	68	14
Anders, namelijk	26	5
<b>Totaal</b>	<b>494</b>	<b>100</b>

Tabel 2.12 laat de verdeling over de domeinen zien voor de verschillende grootte-klasse bedrijven. 'Techniek' wordt relatief het meest geschoold in middelgrote en grote bedrijven. 'Zorg' relatief vooral in grote organisaties en 'Economie' vooral in middelgrote organisaties.

**Tabel 2.12 Kennisdomein verrichte scholing per grootteklasse (in percentages)**

	Economie	Sociaal	Techniek	Zorg	Anders, nl.	Totaal
0 tot 10 (n=173)	29	10	35	19	7	100
11 tot 50 (n=220)	31	12	43	11	3	100
51-200 (n=75)	37	9	39	8	7	100
>200 (n=25)	16	8	44	24	8	100
<b>Totaal (n=493)</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**Tabel 2.13 Kennisdomein verrichte scholing per branche (in percentages)**

	Economie	Sociaal	Techniek	Zorg	Anders, nl.	Totaal
Landbouw & Delfstoffen (n=9)	11	11	56	11	11	100
Industrie (n=66)	18	5	73	3	2	100
Bouwnijverheid & Installatie (n=48)	15	6	69	4	6	100
Groothandel & Detailhandel (n=143)	38	7	35	14	6	100
Vervoer & Opslag (n=11)	46	-	36	-	18	100
Horeca (n=11)	46	27	9	9	9	100
Uitgevers & Media (n=9)	33	-	44	11	11	100
Banken & Financiële dienstverlening (n=37)	68	22	11	-	-	100
Overige zakelijke dienstverlening (n=74)	31	11	42	10	7	100
Onderwijs (n=11)	27	36	18	18	-	100
Gezondheidszorg (n=34)	9	6	6	77	3	100
Openbaar bestuur, overige zorg & welzijn (n=31)	26	36	23	13	3	100
<b>Totaal (n=484)</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

Tabel 2.13 laat de verdeling van de kennisdomeinen over branches zien.

Technische scholing komt relatief veel voor in de industrie en in de bouw, maar bijvoorbeeld ook in de zakelijke dienstverlening. Economische scholing zien we relatief veel bij banken en financiële dienstverlening, en ook bij groot- en detailhandel, vervoer & opslag, en horeca. Sociale scholing scoort hoog bij openbaar bestuur, overige zorg en welzijn, onderwijs en horeca. Zorgscholing komt volgens verwachting veruit het meest voor in de gezondheidszorg.

Maar: er geldt ook dat elke branche in (bijna) elk domein wel scholing nodig heeft. Een zorgorganisatie heeft, bijvoorbeeld, dus zeker een onderwijsinstelling voor zorg nodig als co-maker LLL, maar 19% van de scholing in de branche 'gezondheidszorg' heeft betrekking op één van de andere drie kennisdomeinen dan 'Zorg'.

Omdat bedrijven op meer domeinen kunnen scholen, hebben we nog naar een tweede kennisdomein gevraagd waarop geschoold werd. Tabel 2.14 presenteert de antwoorden. In tweede instantie werd 'Economie' nog iets vaker genoemd dan 'Techniek'.

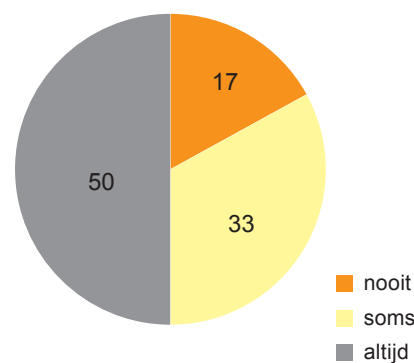
In tabel 2.14 zien we ook de totale scholingsvraag (eerstgenoemde domein plus als tweede genoemde). Dat levert al met al qua verdeling eenzelfde beeld op als bij de vraag over het eerstgenoemde domein. Om die reden splitsen we de uitkomsten hier niet uit naar grootteklasse en branche.

Tabel 2.14 Kennisdomein verrichte scholing, als tweede genoemd en totaal (incl. eerstgenoemd)

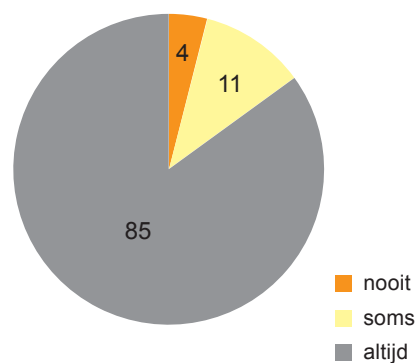
	Aantal (als tweede genoemd)	Totaal	Percentage
Economie	64	215	32
Sociaal	21	75	11
Techniek	54	249	37
Zorg	19	87	13
Anders, namelijk	14	40	6
<b>Totaal</b>	<b>172</b>	<b>666</b>	<b>100</b>

Voor niets gaat de zon op. Werkgevers (en werknemers) investeren tijd en geld in scholing. De tijdsinvestering is vaak de grotere investering van de twee. Bij 50% van de bedrijven vond de scholing altijd onder werktijd plaats, bij 33% soms. Slechts bij een zesde deel van de bedrijven vindt de scholing nooit onder werktijd plaats – en is de werknemer dus degene die alle tijd investeert.

Figuur 2.2 Hoe vaak heeft deze scholing deels of geheel in werktijd plaatsgevonden? (n=503)



Figuur 2.3 Hoe vaak heeft de werkgever de kosten van deze scholing betaald? (n=503)

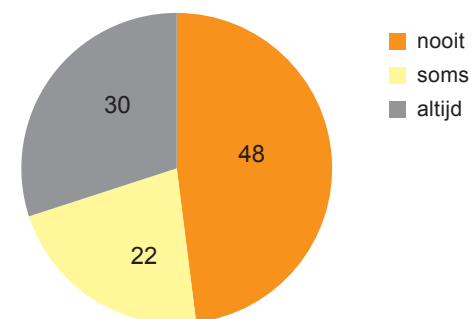


Figuur 2.3 laat zien dat werkgevers nog veel vaker de kosten van scholing (zoals inschrijfkosten, reiskosten en kosten van boeken en ander studiemateriaal) betalen: 85% doet dat altijd, 11% soms, en 4% nooit.

Menselijk kapitaal heeft benen, en kan je bedrijf dus verlaten. Het zuurste zou zijn als een werknemer je bedrijf verlaat, net nadat je nog een dure opleiding voor hem/haar hebt betaald, waarvan je dacht dat jouw bedrijf er de vruchten van

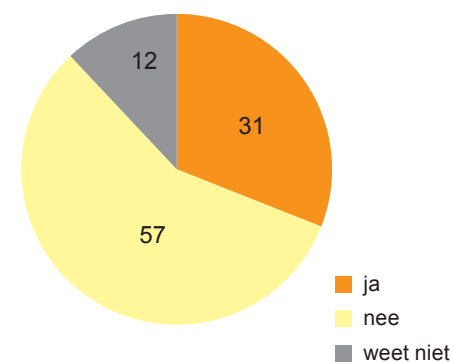
zou plukken. Het is daarom niet ongebruikelijk voor bedrijven om opleidingsinvesteringen te beschermen door terugbetalingsregelingen af te sluiten met werknemers die ze scholen. Vaak betekent zo'n regeling dat de werknemer een deel van de scholingskosten moet terugbetalen als die werknemers binnen een bepaalde periode na afronding van de scholing het bedrijf verlaat; dat deel wordt kleiner naarmate de tijd verstrijkt. In bijna de helft van de gevallen was nooit sprake van een terugbetalingsregeling (figuur 2.4); bij 30% van de bedrijven was daar juist altijd sprake van.

Figuur 2.4 Hoe vaak was er bij de scholing een terugbetalingsregeling van toepassing? (n=503)

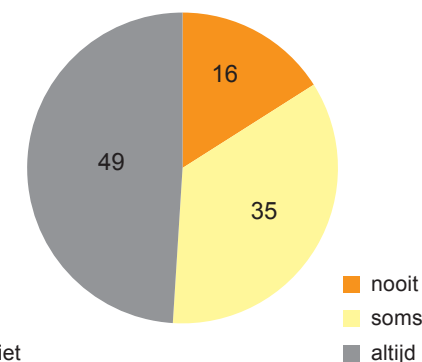


Tenslotte zijn we geïnteresseerd in de rol van opleidings- en ontwikkelingsfondsen (zogenaamde o&o-fondsen) als bron voor scholingsfinanciering. We hebben bedrijven gevraagd of ze onder een o&o-fonds vallen. Dat geldt voor bijna een derde van de vestigingen die aan scholing heeft gedaan (figuur 2.5). De meerderheid valt er echter niet onder.

Figuur 2.5 Valt deze vestiging ook onder een Opleiding- en Ontwikkelingsfonds? (n=503)



Figuur 2.6 Hoe vaak is er voor de financiering van scholing gebruik gemaakt van dit fonds? (n=155)



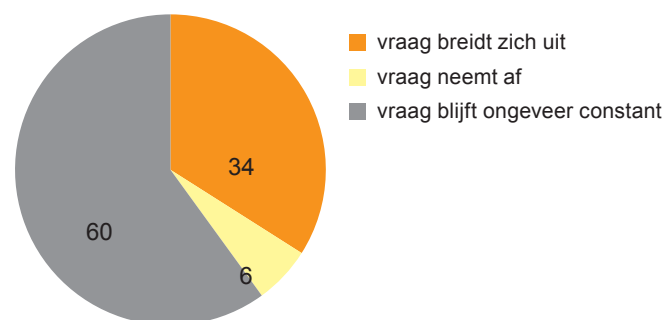
### 2.2.3 Verwachte personeelsvraag en bedrijfsstrategieën

Na de vragen over hun scholingsinspanningen over de afgelopen 12 maanden hebben we bedrijven gevraagd naar hun toekomstverwachting. De verwachting is immers dat vergrijzing en ontgroening de arbeidsmarkt krupper zullen maken, en dat dat meer scholingsinvesteringen noodzakelijk kan maken.

De eerste variabele die er daarbij toe doet, is natuurlijk de verwachte personeelsontwikkeling. Voor een bedrijf dat verwacht te krimpen, is uitstroom vanwege vergrijzing misschien wel heel fijn omdat de gewenste personeelsreductie zo op natuurlijke wijze kan verlopen. Er ontstaat dan geen vervangingsvraag, en er hoeft misschien niemand geschoold te worden. Of misschien moet er dan toch iemand van het zittend personeel worden geschoold, om taken van de met pensioen gaande collega te kunnen overnemen.

Figuur 2.7 straalt optimisme uit: hoewel de meerderheid (60%) van de bedrijven verwacht ongeveer constant te blijven qua personele omvang, verwacht ruim een derde te groeien, en slechts 6% verwacht te krimpen. Mogelijk zou dat optimisme wat minder zijn als we de vraag in deze herfst van 2011 opnieuw zouden stellen; sinds voorjaar 2011 is het economisch perspectief immers versomberd.

Figuur 2.7 Verwachte ontwikkeling van de personeelsvraag in de komende 2 jaren (n=1.013)



Natuurlijk verschillen de verwachtingen per branche (tabel 2.15). Het meest constant zijn de sectoren landbouw & delfstoffen (72%) en banken & financiële dienstverlening (70%). De meeste uitbreiding wordt verwacht in de overige zakelijke dienstverlening (52%) en het onderwijs (50%). Openbaar bestuur, overige zorg & welzijn (15%), onderwijs (14%), en gezondheidszorg (12%) zijn de branches waar het meest wordt gerekend met een afnemende vraag. De branche onderwijs verwacht dus veel beweging: de branche is zowel tweede wat betreft verwachte uitbreiding, als wat betreft verwachte afname, en staat ver onderaan de lijst wat betreft het percentage dat verwacht constant te blijven: slechts 36%.

Scholing is één, maar niet de enige strategie om in te spelen op een veranderende vraag naar personeel. Bedrijven kunnen ook harder of anders naar personeel zoeken, of het werk zelf anders organiseren (bijvoorbeeld flexibeler werktijden hanteren).

Tabel 2.15 Verwachte personeelsvraag per branche (percentages)

	Vraag breidt zich uit	Vraag neemt af	Vraag blijft ongeveer constant
Landbouw & Delfstoffen	22	6	72
Industrie	41	8	51
Bouwnijverheid & Installatie	32	3	65
Groothandel & Detailhandel	29	5	66
Vervoer & Opslag	29	3	68
Horeca	35	2	63
Uitgevers & Media	40		60
Banken & Financiële dienstverlening	26	4	70
Overige zakelijke dienstverlening	52	1	47
Onderwijs	50	14	36
Gezondheidszorg	32	12	56
Openbaar bestuur, overige zorg & welzijn	26	15	59

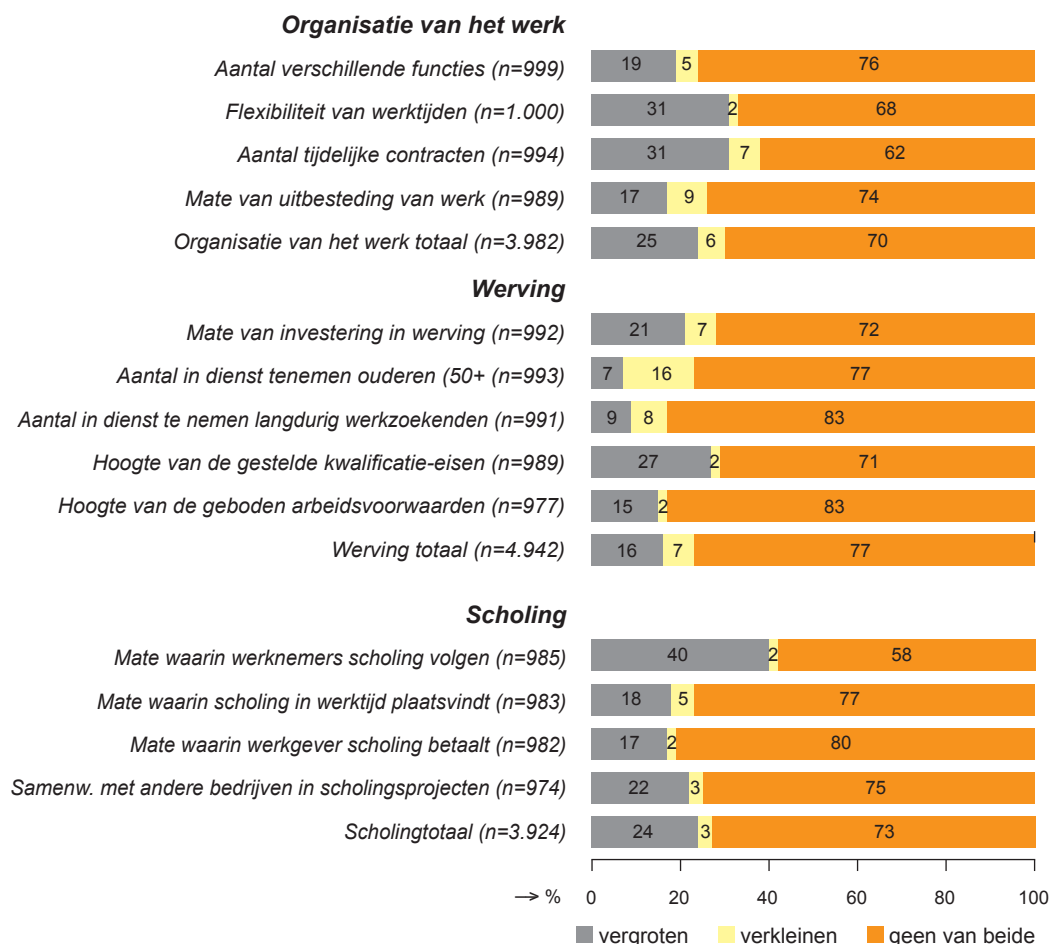
We hebben bedrijven in totaal dertien strategieën voorgelegd om in de spelen op de verwachte ontwikkeling van de personeelsvraag, en gevraagd om bij elke strategie aan te geven of ze het gebruik ervan verwachten te vergroten of verminderen de komende periode – of geen van beide (figuur 2.8).

De belangrijkste strategie die bedrijven en organisaties meer denken te gaan gebruiken is scholing van werknemers (40% verwacht daar meer gebruik van te maken), gevolgd door flexibele werktijden en het aantal tijdelijke contracten (elk 31% meer). De belangrijkste strategie waarvan men minder gebruik denkt te maken is het aantal in dienst te nemen ouderen (16% minder). Het is opvallend, dat ook op een krappere arbeidsmarkt werkgevers blijkbaar niet verwachten meer ouderen in dienst te nemen: slechts 7% verwacht er meer in dienst te nemen, en 16% minder. Ook voor langdurig werkzoekende stijgen de kansen maar beperkt: 9% denkt er meer gebruik van te gaan maken, 8% minder.

Er is een vervolgens een onderverdeling gemaakt in bedrijven die hebben aangegeven dat hun personeelsvraag zich óf uitbreidt, óf afneemt, óf gelijk blijft. Deze drie groepen zijn geanalyseerd om te zien welke strategieën om in te spelen op de verwachte ontwikkelingen van de personeelsvraag zij gebruiken. Deze worden hieronder vergeleken met het totaal.

Voor de 'uitbreiders' is de mate waarin werknemers scholing volgen de meest genoemde strategie waarvan men meer gebruik denkt te maken (54%). Het aantal tijdelijke contracten (49%) en flexibiliteit van werk-tijden (39%) worden ook vaak genoemd. Het is opvallend dat het aantal verschillende functies hier ook hoog scoort als strategie die men meer denkt te gaan gebruiken (41%).

**Figuur 2.8 Strategieën om in te spelen op verwachte ontwikkeling personeelsvraag**



Dat geldt ook voor de mate van investering in werving (38%) en de hoogte van de gestelde kwalificatie-eisen (38%). Voor al deze strategieën geldt, dat deze percentages dus hoger liggen onder de ‘uitbreiders’ dan voor alle bedrijven totaal. Net zoals voor alle bedrijven is ook voor ‘uitbreiders’ het aantal in dienst te nemen ouderen het meeste genoemd als strategie die men minder denkt te gebruiken (15%).

De ‘krimpers’ verhouden zich goed tot de totale groep. Flexibiliteit van werktijden (40%), aantal tijdelijke contracten (40%) en de mate waarin werknemers scholing volgen (37%) worden het meest genoemd als strategie die men meer denkt te gaan gebruiken. Opvallend is dat niet het aantal in dienst te nemen ouderen (26%), maar de investering in werving (36%) hier genoemd wordt als meest verminderde strategie. Dat is logisch: wie verwacht te krimpen, hoeft minder mensen aan te trekken.

Voor de groep die verwacht ongeveer constant te blijven wat betreft personele omvang zien we weer de bekende top drie strategieën waarvan men meer

gebruik denkt te gaan maken: de mate waarin werknemers scholing volgen (33%), de flexibiliteit van werktijden (25%) en het aantal tijdelijke contracten (20%). We zien wel, dat de ‘krimpers’ meer van deze strategieën gebruik denken te gaan maken dan de ‘constanten’. Verwachte verandering – in beide richtingen – leidt dus tot een verwachte intensivering van het gebruik van bepaalde strategieën. Ook bij de ‘constanten’ is het aantal in dienst te nemen ouderen de meest genoemde strategie die men verwacht minder te gebruiken.

In *figuur 2.8* zagen we al dat maar liefst 27% van de bedrijven verwacht hogere kwalificatie-eisen te gaan stellen, terwijl slechts 2% verwacht die te verlagen. We hebben bedrijven gevraagd aan te geven welke percentage van de scholing men verwacht per opleidingsniveau (mbo, hbo, wo). We zien in *tabel 2.16* dat het mbo met 69% dominant is, maar het percentage hbo (27%) en wo (4%) zijn hier hoger dan we in *tabel 2.10* vonden (22% respectievelijk 2%), waar we de onder-verdeling naar opleidingsniveau van de scholing in de afgelopen twaalf maanden bekeken.

**Tabel 2.16 Verwachte scholing op mbo-, hbo- en wo-niveau (n=363)**

	Percentage
mbo	69
hbo	27
wo	4
<b>Totaal</b>	<b>100</b>

*Tabel 2.17* laat zien op welk kennisdomein die toekomstige scholing dan primair betrekking zal hebben. In vergelijking met het primaire kennisdomein van de in de laatste twaalf maanden verrichte scholing (*tabel 2.11*) zien we meer ‘Techniek’ (van 40 naar 45%) en minder ‘Zorg’ (van 14% naar 10%).

**Tabel 2.17 Voornaamste kennisdomein verwachte scholing**

	Aantal	Percentage
Economie	215	30
Sociaal	75	10
Techniek	325	45
Zorg	74	10
Anders, namelijk	36	5
<b>Totaal</b>	<b>725</b>	<b>100</b>

Voor al in de kleinere organisaties wordt de komende jaren technische scholing gevraagd (*tabel 2.18*). Economische scholing komt het meest voor bij middelgrote organisaties. Scholing in ‘Zorg’ komt het meest voor bij grote organisaties.



Tabel 2.18 Kennisdomein verwachte scholing per grootteklasse (in percentages)

	Economie	Sociaal	Techniek	Zorg	Anders, nl.	Totaal
0 tot 10 (n=291)	27	8	47	12	6	100
11 tot 50 (n=324)	31	11	46	7	4	100
51-200 (n=85)	39	12	35	9	5	100
>200 (n=22)	18	14	32	32	5	100
<b>Totaal (n=722)</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

Tabel 2.19 laat de verwachte scholing naar branche en naar voornaamste kennisdomein zien. De accenten per branche zijn vergelijkbaar met de scholing van de afgelopen 12 maanden (zie tabel 2.13). De accenten lijken zelfs in nog wat sterkere mate aanwezig te zijn.

Tabel 2.19 Kennisdomein verwachte scholing per branche (in percentage)

	Economie	Sociaal	Techniek	Zorg	Anders, nl.	Totaal
Landbouw & Delfstoffen (n=9)	11	-	67	11	11	100
Industrie (n=104)	12	4	78	2	5	100
Bouwnijverheid & Installatie (n=75)	8	4	81	1	5	100
Groothandel & Detailhandel (n=230)	40	10	38	7	4	100
Vervoer & Opslag (n=22)	27	14	46	-	14	100
Horeca (n=23)	39	35	4	13	9	100
Uitgevers & Media (n=16)	38	13	50	-	-	100
Banken & Financiële dienstverlening (n=37)	92	-	8	-	-	100
Overige zakelijke dienstverlening (n=102)	29	9	46	8	8	100
Onderwijs (n=12)	8	42	25	17	8	100
Gezondheidszorg (n=34)	9	9	3	79	-	100
Openbaar bestuur, overige zorg & welzijn (n=45)	18	24	27	29	2	100
<b>Totaal (n=709)</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

In tweede instantie werd 'Economie' ook hier iets vaker genoemd dan 'Techniek' (tabel 2.20). De totale scholingsvraag (eerstgenoemde domein plus als tweede genoemde) levert qua verdeling eenzelfde beeld op als bij de eerstgenoemde domeinen. Om die reden splitsen we niet nogmaals uit naar grootteklasse en branche.

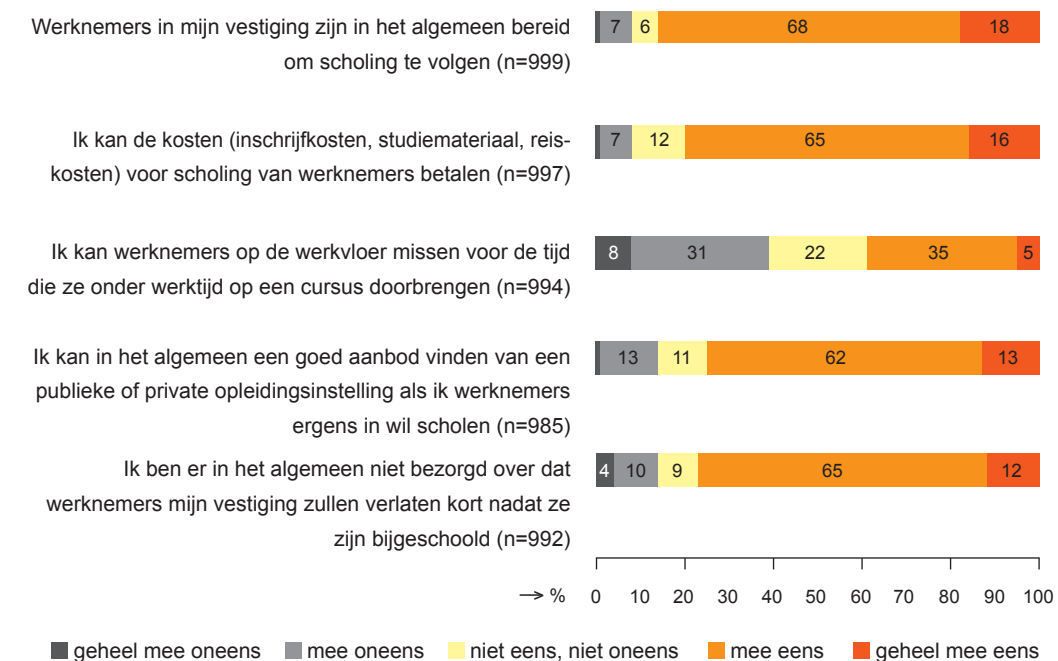
Uit de literatuur weten we dat er diverse factoren zijn die scholingsinvesteringen door bedrijven kunnen belemmeren. We hebben bedrijven over vijf van die factoren een stelling voorgelegd. Voor vier van de vijf factoren geldt, dat zij voor een duidelijk meerderheid van de bedrijven niet problematisch zijn (figuur 2.9). De scholingsbereidheid van werknemers, de scholingskosten, de geschiktheid

Tabel 2.20 Kennisdomein verwachte scholing, als tweede genoemd en totaal (incl. eerstgenoemd)

	Aantal (als 2e genoemd)	Totaal	Percentage
Economie	100	315	31
Sociaal	50	125	12
Techniek	96	421	42
Zorg	19	93	9
Anders, namelijk	12	48	5
<b>Totaal</b>	<b>277</b>	<b>1.002</b>	<b>100</b>

van het scholingsaanbod, en vrees voor vertrek van geschoolde werknemers zijn voor tenminste 75% van de bedrijven geen knelpunt. Het meest problematisch is het kunnen missen van werknemers op de werkvloer voor scholing: 39% van de bedrijven is het niet of zelfs geheel niet eens met de stelling dat ze die werknemers op de werkvloer kunnen missen voor scholing. Dit lijkt daarmee het meest kansrijke aangrijpingspunt voor beleid dat scholingsinspanningen wil intensiveren.

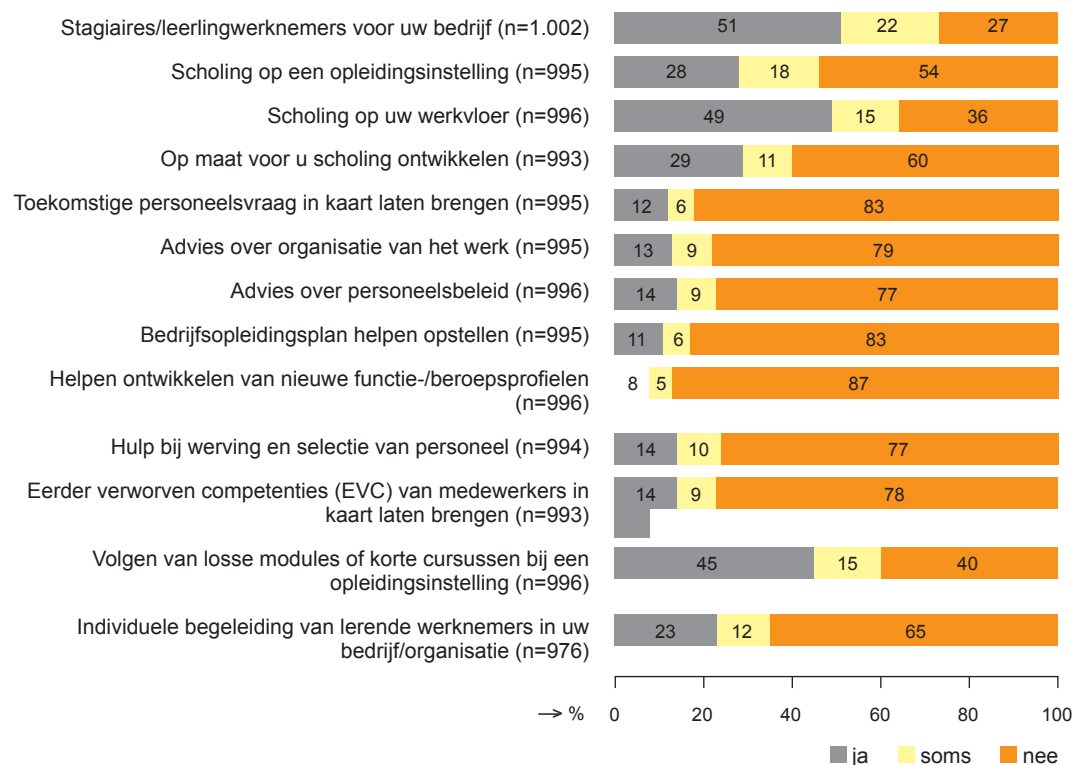
Figuur 2.9 Stellingen over mogelijke belemmeringen bij scholingsinvesteringen



Tenslotte hebben we de bedrijven gevraagd wat voor diensten ze van opleidingsinstellingen verwachten om hen te helpen adequaat in hun personeelsvraag te voorzien (figuur 2.10). We hebben daarbij zowel 'natuurlijke' kernactiviteiten van opleidingsinstellingen genoemd, als wat minder traditionele taken die mogelijk

toch gewenst zouden kunnen worden door bedrijven. De meest gevraagde diensten zijn het leveren van stagiairs (51% 'ja' plus 22% 'soms'), scholing op de werkvloer (49% 'ja' plus 15% 'soms') en het volgen van losse modules/korte cursussen bij een opleidingsinstelling (45% 'ja' plus 15% 'soms'). Minst gevraagd is het helpen ontwikkelen van nieuwe beroepsprofielen. 40% heeft tenminste 'soms' behoefte aan op maat gemaakte scholing. En we zien dat een minderheid van de bedrijven (van steeds zo rond de 20%) behoefte heeft aan ondersteuning bij hun arbeidsorganisatie- en personeelsbeleid: aan advies over organisatie van het werk, advies over personeelsbeleid, hulp bij het opstellen van een bedrijfsopleidingsplan, en hulp bij werving en selectie.

**Figuur 2.10 Gewenste dienstverlening door opleidingsinstellingen**



We hebben ook nog even gekeken naar verschillen per branche in de vraag naar dienstverlening van onderwijsinstellingen. De branche industrie noemt individuele begeleiding van lerende werknemers in het bedrijf/de organisatie (31%) meer dan scholing op een opleidingsinstelling (27%). Voor de branche groothandel & detailhandel is dit vergelijkbaar. In de branche uitgeverij & media wordt de dienst 'stagiaires/leerling werknemers voor uw bedrijf' vaak genoemd, 76% van de respondenten geeft aan hier behoefte aan te hebben. Bij de respondenten in de branche onderwijs scoort 'werknemers sturen naar een deeltijd opleiding' net zo hoog als 'stagiaires/leerling werknemers voor het

bedrijf' (50%). 'Scholing op de werkvloer' valt hier weer wat lager uit (36%), net zoals het 'volgen van losse modules of korte cursussen' (29%). Voor alle branches geldt dat het 'helpen ontwikkelen van nieuwe functie-/beroepsprofielen' het minst gevraagd wordt.

Als we tot slot kijken naar verschillen per grootteklasse (0-10, 11-50, 51-200 en meer dan 200 werknemers) dan is het beeld in lijn met dat voor de totale groep. Bij de kleinere bedrijven (0-10 werknemers) wordt 'individuele begeleiding van lerende werknemers in uw bedrijf/organisatie' ook genoemd als een dienst waar behoefte aan is (22%); ongeveer net zoveel als 'scholing op een opleidingsinstelling' (24%) en 'op maat voor u scholing ontwikkelen' (24%). Bij de grootste bedrijven (meer dan 200 werknemers) wordt ook 'eerder verworven competenties (EVC) van medewerkers in kaart laten brengen' (32%) als een dienst genoemd waar behoefte aan is. Dit in tegenstelling tot de kleinere bedrijven.

## 2.3 Conclusies

Het Kenniscentrum Arbeid (KCA) van de Hanzehogeschool Groningen wil weten welke scholingsbehoefte bedrijven en instellingen in Noord-Nederland (Groningen, Friesland, Drenthe) hebben. Hierover is weinig bekend, terwijl de Hanzehogeschool Groningen in het kader van het programma Leven Lang Leren (LLL) inzicht wil hebben in deze materie. Om die reden heeft Hanze-Connect in april en mei 2011 een telefonische enquête uitgevoerd onder bedrijven en instellingen in Groningen, Friesland en Drenthe met 5 en meer werkzame personen. In totaal is er van 1.015 organisaties een vragenlijst afgenomen, dat is ongeveer 7% van de totale populatie van 14.150 vestigingen. Het doel van het onderzoek is van bedrijven en instellingen in Noord-Nederland een beeld te krijgen van scholingsinspanningen, verwachtingen en knelpunten. De conclusies per onderzoeksvraag zijn als volgt.

### Welke scholingsinspanningen verrichten noordelijke werkgevers op dit moment?

1.015 Noord-Nederlandse bedrijven hebben een vragenlijst ingevuld. Bij de helft daarvan is de afgelopen 12 maanden tenminste één persoon geschoold. In meer dan een kwart van de gevallen ging het om tien of meer werknemers per vestiging. In totaal werkten 44.877 werknemers in de bedrijven. Daarvan zijn er in die laatste maanden 7.248 geschoold. Dat betekent dat van alle werknemers van alle bedrijven in deze steekproef is 16,2% geschoold. De scholingsgraad in de bedrijven waar tenminste één persoon geschoold is, is 20,5%.

In de meeste gevallen (76%) betrof de scholing het mbo-niveau. Het hbo-niveau kwam in 22% van de gevallen voor. Het kennisdomein 'Techniek' kwam het vaakst voor bij de scholing, gevolgd door 'Economie'. De scholing vindt meestal onder werktijd plaats en bijna altijd op kosten van de baas.

### Welke verwachtingen hebben zij over de ontwikkeling van de personeelsvraag?

Ruim een derde van de respondenten ziet de personeelsvraag de komende twee jaren toenemen. De meesten verwachten een gelijkblijvende vraag.

### Met welke strategieën (organisatie, werving, scholing) denkt men te gaan inspelen op de verwachte personeelsvraag?

Veelgenoemde strategieën die bedrijven *meer* denken in te zetten zijn de mate waarin de werknemers scholing volgen, flexibiliteit van werktijden, en het aantal tijdelijke contracten. De meest genoemde strategie die men *minder* denkt te gebruiken is het aantal in dienst te nemen ouderen; en ook langdurig werklozen lijken nauwelijks meer kans te krijgen bij verwachte werkgelegenheidsgroei.

Het niveau waarop naar verwachting geschoold gaat worden, lijkt iets te stijgen. Hoewel het mbo-niveau dominant blijft (69%), verwacht 27% scholing op hbo-niveau nodig te hebben, en 4% op wo-niveau.

### Welke knelpunten en behoeften ervaren de werkgevers als het gaat om scholingsinvesteringen?

Voor vier van de vijf onderzochte factoren die in theorie scholingsinvesteringen van bedrijven kunnen belemmeren, geldt dat zij voor een duidelijk meerderheid van de bedrijven niet problematisch zijn. De scholingsbereidheid van werknemers, de scholingskosten, de geschiktheid van het scholingsaanbod, en vrees voor vertrek van geschoolde werknemers zijn voor tenminste 75% van de bedrijven geen knelpunt. Het meest problematisch is het kunnen missen van werknemers op de werkvloer voor scholing: 39% van de bedrijven is het niet of zelfs geheel niet eens met de stelling dat ze die werknemers op de werkvloer kunnen missen voor scholing. Dit lijkt daarmee het meest kansrijke aangrijpingspunt voor beleid dat scholingsinspanningen wil intensiveren.

De meest gevraagde diensten van opleidingsinstellingen zijn stagiairs, scholing op de werkvloer en het volgen van losse modules/korte cursussen. Minst gevraagd is het helpen ontwikkelen van nieuwe beroepsprofielen. En we zien dat een minderheid van de bedrijven (steeds zo rond de 20%) behoefte heeft aan ondersteuning bij hun arbeidsorganisatie- en personeelsbeleid: aan advies over organisatie van het werk, advies over personeelsbeleid, hulp bij het opstellen van een bedrijfsopleidingsplan, hulp bij werving en selectie. Dit zijn allesbehalve wettelijke taken van onderwijsinstellingen. Beleidsmatig is echter de vraag interessant, of het verlenen van dat soort hulp (door wie dan ook) zou kunnen leiden tot een verhoogde scholingsgraad in die bedrijven. Wie niet weet wat hij/zij precies nodig heeft, kan dat immers ook niet inkopen.

## Literatuur

- Borghouts-van de Pas, I., Van Daalen, G., Evers, G., Hillebrink, C., Kerkhofs, M., Kooman, J., De Lange W., Pouwels, B., Román, A., Schippers, J. & De Voogd-Hamelink, M. (2008). *Tendrapport Vraag naar arbeid 2008*. Tilburg: OSA.
- CBS (2010). *Bedrijfsopleidingen: kerncijfers*. Den Haag/Heerlen: CBS. <http://statline.cbs.nl> (geraadpleegd 03-11-2010)
- Tijdelijke Adviescommissie Onderwijs en Arbeidsmarkt (1990). *Onderwijs – arbeidsmarkt: naar een werkzaam traject*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Van der Brink, H. (2006). *Ondernemen met onderwijs: naar een betere aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs in Noord-Nederland*. Amsterdam: ING Economisch Bureau.
- Van Lieshout, H., Kamphuis P., Jellema F., & Wilthagen T. (2005). *Postinitiële scholing: van patsstelling naar pact*. Tilburg: OSA.
- Van der Valk, W. (2006). *Scholing in het MKB: waarom, hoe gevonden en bekostigd en wat knelt er?* Zoetermeer: EIM.

## Bijlagen

### 1 Vragenlijst

#### Vragenlijst Onderzoek Scholing Noordelijke werkgevers.

Goedemorgen /-middag, u spreekt met ..... van HanzeConnect, het onderzoeksinstituut van de Hanzehogeschool Groningen.

Wij doen in opdracht van het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool een grootschalig onderzoek naar meningen van Noord-Nederlandse werkgevers over de scholing van werknemers, verwachtingen en knelpunten.

In dit verband zou ik graag de manager spreken die bij u verantwoordelijk is voor de scholing en opleiding van personeel [HINT: dit zal veelal de P&O-manager of een P&O-medewerker zijn of de directeur] (indien juiste persoon aan de lijn: Goedemorgen /middag u spreekt met ..... van HanzeConnect, het onderzoeksinstituut van de Hanzehogeschool Groningen). Wij doen in opdracht van het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool een grootschalig onderzoek naar meningen van Noord-Nederlandse werkgevers over de scholing van werknemers, verwachtingen en knelpunten.

Uw mening is erg belangrijk; mag ik u daarom een paar vragen stellen? Het duurt ongeveer 10 minuten.

Werkt mee / niet mee aan het onderzoek

Ja

Nee

#### Instructie beller.

*In deze vragenlijst worden vragen gesteld over de situatie in deze vestiging.*

*Eventuele andere vestigingen of locaties behoren daar niet toe.*

*Mocht u bij een vraag het precieze antwoord niet paraat hebben, geen probleem: geeft u dan een zo goed mogelijke schatting.*

#### Hier volgen allereerst enkele algemene vragen.

- 1 Voert deze vestiging het personeels- en arbeidsbeleid (min of meer) zelfstandig uit of wordt dit (grotendeels) vanuit een andere vestiging (hoofdkantoor) van uw organisatie gevoerd?  
 Bedrijf bestaat alleen uit deze vestiging.  
 Er is sprake van meerdere vestigingen, maar wij opereren grotendeels zelfstandig.  
 Dat beleid wordt grotendeels vanuit een andere vestiging van onze bedrijf gemaakt.

- 2 Hoeveel werknemers waren er binnen deze vestiging op 1 januari 2011 in dienst?  
..... werknemers.  
Waarvan ..... (aantal) hoger opgeleid (hbo of hoger).  
Waarvan ..... (aantal) stagiair of leer/ werk traject  
Waarvan ..... (aantal) 50 jaar of ouder

#### De volgende vragen hebben betrekking op scholing van de werknemers van deze vestiging.

- 3 Hebben werknemers van deze vestiging afgelopen 12 maanden een cursus of opleiding gevolgd gericht op scholing naar mbo-niveau, hbo of universitair?  
 Ja, het ging om ca. .... werknemers  
 Nee, door naar vraag 10
- 4 Kunt u aangeven bij hoeveel van die werknemers dat ging om scholing op mbo-, hbo- of wo-niveau?  
Waarvan ..... (aantal) mbo  
Waarvan ..... (aantal) hbo  
Waarvan ..... (aantal) wo
- 5 En op welk kennisdomein had deze scholing vooral betrekking? (voorlezen, één antwoord mogelijk)  
 Economie  
 Sociaal  
 Techniek  
 Zorg
- 6 En op welk kennisdomein heeft deze scholing nog meer betrekking gehad. (één antwoord mogelijk)  
 Economie  
 Sociaal  
 Techniek  
 Zorg
- 7 Hoe vaak heeft deze scholing deels of geheel in werktijd plaatsgevonden?  
 nooit  
 soms  
 altijd
- 8 Hoe vaak heeft de werkgever de kosten van deze scholing betaald? Het gaat dan om kosten zoals inschrijfkosten, reiskosten en kosten van boeken en ander studiemateriaal.  
 nooit  
 soms  
 altijd

9 Hoe vaak was er bij de scholing een terugbetalingsregeling van toepassing? Daarmee wordt bedoeld een afspraak waarbij de werknemer verplicht is om een deel van de door de werkgever betaalde scholingskosten terug te betalen als hij of zij binnen een bepaalde termijn vertrekt.

- nooit
- soms
- altijd

10 Valt deze vestiging ook onder een zogenaamd Opleiding- en Ontwikkelingsfonds? Daarmee wordt bedoeld een fonds voor de hele sector waaraan men een percentage van de loonsom afdraagt en er een beroep op kan doen voor gemaakte scholingskosten.

- Ja
- Nee, door naar vraag 12
- Weet niet, door naar vraag 12

11 Hoe vaak is er voor de financiering van de in 2010 gevolgde cursussen en opleidingen gericht op scholing naar mbo+ niveau, hbo of universitair gebruik gemaakt van dit fonds?

- nooit
- soms
- altijd

**De volgende vraag gaat over de ontwikkeling van de personeelsvraag van deze vestiging.**

12 Wat zijn uw verwachtingen over de ontwikkeling van de personeelsvraag van uw vestiging – de gewenste hoeveelheid personeel – in de komende 2 jaren?

- Vraag breidt zich uit
- Vraag neemt af
- Vraag blijft ongeveer constant

**De volgende vragen gaan over wat u van plan bent te doen om te zorgen dat u in de toekomst over voldoende geschikt personeel blijft beschikken.**

13 Om in te spelen op een veranderde vraag naar personeel kunt u harder of anders naar personeel zoeken, maar u kunt ook het werk zelf anders organiseren (bijvoorbeeld flexibeler werktijden). Zou u straks bij elke optie aan kunnen geven welke strategie (vergroten of verminderen) bij uw vestiging de komende periode wordt toegepast om expliciet in te spelen op de door u genoemde verwachting over de ontwikkeling van de personeelsvraag?

**Mogelijke strategieën om in te spelen op verwachtingen ontwikkeling personeelsvraag.**

	Vergroten	Verminderen	Geen van beide
<b>1 Organisatie van het werk</b>			
Aantal verschillende functies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibiliteit van werktijden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aantal tijdelijke contracten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mate van uitbesteding van werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2 Werving</b>			
Mate van investering in werving	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aantal in dienst te nemen ouderen (50+)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aantal in dienst te nemen langdurig werkzoekenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoogte van de gestelde kwalificatie-eisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoogte van de geboden arbeidsvoorwaarden (o.a. salarissen maar ook secundair voorwaarden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3 Scholing</b>			
Mate waarin werknemers scholing volgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mate waarin scholing in werktijd plaatsvindt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mate waarin werkgever scholing betaalt <sup>1</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samenwerking met andere bedrijven in scholingsprojecten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14 Meer scholing van personeel is één van de mogelijkheden om in de toekomst over voldoende geschikt personeel te beschikken. We vroegen u eerder naar de huidige scholingsinvesteringen. We willen u nu vragen, in welke mate u over 2 jaar verwacht in scholing van werknemers te investeren per niveau (mbo, hbo of wo)?

Waarvan ..... (percentage) mbo

Waarvan ..... (percentage) hbo

Waarvan ..... (percentage) wo

15 En op welk kennisdomein heeft deze scholing dan vooral betrekking? (voorlezen, één antwoord mogelijk)

- Economie
- Sociaal
- Techniek
- Zorg

<sup>1</sup> NB: zie vraag 7 voor een omschrijving van wat voor kosten hieronder verstaan worden.

16 En op welk kennisdomein zou deze scholing nog meer betrekking kunnen hebben? (één antwoord mogelijk)

- Economie
- Sociaal
- Techniek
- Zorg

17 Nu volgen enkele vragen waarin wordt verkend of er factoren zijn die het voor u gemakkelijker of minder gemakkelijk kunnen maken om in scholing te investeren. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de betreffende stelling?

	geheel mee oneens			geheel mee eens	
<b>A</b> Werknemers in mijn vestiging zijn in het algemeen bereid om scholing te volgen	1	2	3	4	5
<b>B</b> Ik kan de kosten (inschrijfkosten, studiemateriaal, reiskosten) voor scholing van werknemers betalen	1	2	3	4	5
<b>C</b> Ik kan werknemers op de werkvloer missen voor de tijd die ze onder werktijd op een cursus doorbrengen	1	2	3	4	5
<b>D</b> Ik kan in het algemeen een goed aanbod vinden van een publieke of private opleidingsinstelling als ik werknemers ergens in wil scholen	1	2	3	4	5
<b>E</b> Ik ben er in het algemeen niet bezorgd over dat werknemers mijn vestiging zullen verlaten kort nadat ze zijn bijgeschoold	1	2	3	4	5

18 Tot slot leggen we u een aantal diensten voor, die opleidingsinstellingen u kunnen aanbieden om u te helpen goed in uw personeelsvraag te voorzien. We vragen u per dienst aan te geven of u behoefte hebt aan meer van die dienstverlening.

Dienst	Toekomstige behoefte
Stagiaires/leerling-werknemers voor uw bedrijf	ja/soms/nee
Scholing op een opleidingsinstelling	ja/soms/nee
Scholing op uw werkvloer	ja/soms/nee
Op maat voor u scholing ontwikkelen	ja/soms/nee
Toekomstige personeelsvraag in kaart laten brengen	ja/soms/nee
Advies over organisatie van het werk	ja/soms/nee
Advies over personeelsbeleid	ja/soms/nee
Bedrijfsopleidingsplan helpen opstellen	ja/soms/nee
Helpen ontwikkelen van nieuwe functie-/beroepsprofielen	ja/soms/nee
Hulp bij werving en selectie van personeel	ja/soms/nee

Dienst	Toekomstige behoefte
Eerder verworven competenties (EVC) van medewerkers in kaart laten brengen	ja/soms/nee
Volgen van losse modules of korte cursussen bij een opleidingsinstelling	ja/soms/nee

19 Omdat de scholingsbehoefte per sector verschilt, willen we u tot slot nog vragen te omschrijven in welke branche u bedrijf werkzaam is. (CBS codering gebruiken).

## 2 'Anders' antwoorden op open vragen

Er is een grote groep respondenten die 'anders' heeft aangegeven bij het kennisdomein van scholing, waar bij meerdere onderdelen van de vragenlijst naar is gevraagd. Nadere bestudering van deze 'open' antwoorden leert, dat in een aantal gevallen het antwoord als nog naar één van de 4 onderscheiden domeinen kan worden gehercodeerd. Dat is zoveel mogelijk gebeurd, en waar het niet mogelijk is, bleef het antwoord in de 'anders' categorie. Deze bijlage documenteert deze hercodering.

### Nummers categorieën:

1 = Economie, 2 = Sociaal, 3 = Techniek, 4 = Zorg en 5 = Anders

### A Algemene vragen

5 En op welk kennisdomein had deze scholing vooral betrekking?

Anders, namelijk:

5 Ambacht	5 Cursus kaartcomputers
4 Apothekers	1 Detailhandel (8x)
3 Asbest	1 Detailhandel & management
2 Bedrijfsgerichte opleiding	4 Dierengeneeskunde (2x)
1 Bedrijfsmanagement	4 Diergezondheid
2 BHV verlenging, bedrijfskunde, timemanagement, taalcursussen etc.	4 Drogisterij bijscholing
1 Boekhouden, MBA	1 DTP en grafische vormgeving
5 Boomchirurgie	1 Export
3 Bouw	1 Filiaal manager
1 Branding	2 Filosofie en theologie (dominee opleiding)
1 Broden	1 Financiële administratie, technische bedrijfskunde, douanezaken
1 Calculeren	
2 Chauffeurs training (2x)	1 Fiscaal
1 Commercieel	1 Fiscaal recht
1 Controllers	4 Fysiotherapie

2 Gedragscomponent	5 Op het gebied van leermiddelen
4 Gezonde voeding	2 Opleiden van andere mensen
3 Grafisch	4 Orthopedagogiek
3 Grond weg en waterbouw	3 Productietechnisch
5 Haarproducten	1 Rechten (2x)
1 Handel (3x)	1 Retailmanagement
5 Heel divers	1 Scheepsbouwkunde, communicatie, cultuur
1 Horeca	4 Schoonheidsverzorging
1 Horecaportier, sociale hygiëne	1 Schoonmaak
1 Horeca catering	2 Schoonmaakopleiding
5 Hovenier	2 Sociale hygiëne
5 Hygiëne	2 Smitlicentie cursus
3 ICT	2 Statistisch onderzoek
3 Industrie	3 Straatmakers
1 Informatiebemiddeling	1 Supermarkt gerelateerd
1 Inkoop & management (2x)	2 Taal vaardigheden
2 Instructeur rijbewijs	2 Taal
3 Isolatie techniek	1 Telecom
3 IT (2x)	3 Textiel- en industrie
1 Jobcoaching, administratief	1 Transport en logistiek.
2 Juridisch (7x)	2 Uitvaartverzorging
2 Juridisch, sociaal maatschappelijk ondernemen	1 Uitvoering en management
1 Kapper	2 Vaardigheden
2 Kennis over verzuim	5 Vakbekwaamheid
1 Kennis uitzendbranche	5 Vaktechnisch
4 Kinderopvang	1 Vastgoed
3 Landmeting	5 Veiligheid (9x)
5 Leermeester cursus	2 Verkeeropleiding
1 Leiding geven, management	1 Verkoop (2x)
1 Logistiek (2x)	1 Verkoop en handel
1 Makelaardij & vastgoed	2 Verkooptrainingen
1 Management (8x)	5 Verplichtingen vanuit de branche
1 Marketing, adviesvaardigheden.	1 Verzekeringstechnisch (2x)
4 Masseur	1 Voortgezet management opleiding
5 Milieu	5 vwo
3 Natuurwetenschappen	3 Waterbouwkunde
1 Notariële dienstverlening	5 Wetenschappelijk
2 Onderwijs (2x)	4 Zelf medicatie
3 Ontwerpen	

6 En op welk kennisdomein heeft deze scholing nog meer betrekking gehad.

Anders, namelijk:

5 Aanhangrijbewijs	1 Logistiek
1 Administratie (3x)	1 Logistiek, bevrachting
5 Ambacht	1 Loonheffingen
1 Arbeidsrecht	1 Management
2 Bijscholing van vaardigheden	1 Management en kwaliteitsbeleid
1 Boekhouden	1 Mode
3 Chemie	1 Multimedia
1 CMV	2 Permanente educatie
1 Commercieel (2x)	1 Personeelsbeleid & bedrijfsvoering
1 Communicatie (2x)	5 Productkennis (2x)
4 Contact lezen specialist	1 Slagerij
1 Cultuurmanagement	2 Sociaal
1 Detailhandel (2x)	5 Tekenvaardigheden
1 Financieel	5 Vakinhoudelijke kennis
5 Geen	5 Veiligheid (3x)
5 Groenopleiding	1 Verkooptraining
1 Handel (3x)	4 Welzijn
3 Hydrografie	1 Winkelrichting
1 Horeca	5 Zeevaart
2 IT, talen	

### C Ontwikkeling personeelsvraag

15 En op welk kennisdomein heeft deze scholing dan vooral betrekking?

Anders, namelijk:

1 Administratie	1 Boekhoudkundig (2x)
5 Ambacht slagersvak	3 Bouw (2x)
4 Apothekers	3 Bouw & facilitair
5 Archeologie	5 Branchegericht (2x)
1 Archivering	5 Brood en banket
1 Automatisering	3 Cameratechniek
3 Basis kennis van brood	3 Chemie
5 Basiskennis	1 Commercieel (2x)
1 Bedrijfskundig	1 Commerciële economie
1 Bedrijfsmanagement	1 Communicatie (2x)
1 Bedrijfsgericht	5 Cursus kaart
5 Bekwaamheid	1 Detailhandel
1 Bevrachting	5 De groene sector
5 BHV	2 De ontwikkeling van de persoon zelf
5 Bijspijkeren van bakkersvaardigheden	1 Detailhandel (12x)
	1 Detailhandel en dienstverlening

1 Dienstverlening schoonmaak	2 Onderwijs (4x)
4 Dierengeneeskunde (2x)	2 Onderzoek
4 Diergezondheid	2 Ontwikkelen van leermiddelen
4 Dierzorg	2 Opleiding
1 Financieel (2x)	4 Optiek
1 Fiscaal recht	1 Organisatie en uitvoering
5 Geen scholing	4 Orthopedagogiek
3 Gevaarlijke stoffen	4 Pedagogiek
4 Gezondheid	2 Peuterspeelzaal werk
5 Gordijnengebied interne cursus	3 Productie (2x)
4 Haarverzorging	3 Productkennis
1 Handel	1 Recht
4 HCCP, BHV, sociale hygiëne	1 Rechten (2x)
5 Heel breed	1 Retail
3 Hijs- en heftechniek	1 Retailmanagement
1 Horeca portier, sociale hygiëne	1 Scheepsbouwkunde, communicatie, cultuur
1 Horeca (4x)	3 Schildersopleiding (2x)
1 Horeca technisch	2 Schoonheidsverzorging
1 Horeca catering	1 Schoonmaak
5 Hoveniers	5 Slagersvakschool
3 ICT (4x)	2 Sociale hygiëne
3 Industrie	5 Specifieke vakkennis
3 Informatie technologie	2 Sport
1 Informatiebemiddeling	3 Stratenmakers
2 Instructeur	2 Taal
3 IT	2 Taalvaardigheid
1 Jobcoaching, administratief	1 Transport
1 Juridisch (7x)	1 Transport en logistiek, voedsel en warenkennis
1 Kapper	2 Uitvaartverzorging
2 Kennis over verzuim	1 Uitzendbranche
4 Kinderopvang	5 Vakbekwaamheid
1 Klantvriendelijkheid	5 Vakgericht (5x)
5 Kok	1 Vastgoed
1 Leanmanagement	5 VCA cursus
1 Leidinggevende	5 Veiligheid (5x)
5 Levensmiddelen	5 Veiligheid/arbo
1 Logistiek (2x)	5 Veiligheid op het werkvloer
2 Luisteren	5 Verkeersopleidingen
1 management (7x)	5 Verkeersscholing
1 Marketing en communicatie	1 Verkoop (3x)
3 Mechatronica	1 Verkooptrainingen en management trainingen
4 Medicatie	1 Verzekeringstechnisch (2x)
3 Meet- en regeltechniek	
5 Museaal	
5 Onderhouden van vaardigheden	

3 Voedingsmiddelentechnologie	5 Wetenschappelijk
3 Waterbouwkunde	4 Zorg en welzijn
3 Wetenschap, biochemisch	

**16** En op welk kennisdomein zou deze scholing nog meer betrekking kunnen hebben?

Anders, namelijk:

1 Administratief (4x)	1 Kennis van regelgeving
5 Algemene ontwikkeling	5 Koken
3 Alleen techniek	3 Kwaliteit systemen
5 BAV cursus	1 Leadership development
5 Bedrijfshulpverlening	1 Logistiek (5x)
1 Bedrijfstechnisch	3 Machinaal
1 Beter klantcontact	1 Management (6x)
3 Bouw & facilitair	1 Marketing (2x)
1 Commercieel (4x)	5 Praktijk gericht opleidingen
1 Communicatie	5 Praktijkontwikkeling
1 Communicatie en ICT	3 Productkennis
1 Detailhandel (3x)	1 Retail, eigen vakgebied
3 Electra	1 Sales
1 Expeditie	5 Slipcursus
1 Financieel	1 Talen, IT, financiën
5 Geen scholing	3 Tekenvaardigheden
1 Handel (2x)	5 Vakkennis
1 Horeca	5 Veiligheid (4x)
3 ICT	1 Winkelpresentatie en productkennis