



Statistische Trends

Bedrijfsopleidingen 2015

Sebastian Alejandro Perez
Jesper van Thor

December 2017

Inhoud

1. Inleiding 3
2. Bedrijfsopleidingen 4
3. Bedrijven met cursussen 6
4. Cursusdeelnemers 9
5. Financiële aspecten 11
6. Conclusie 13

Technische toelichting 15

Literatuur 15

Bij 85 procent van de bedrijven in Nederland namen werknemers in 2015 deel aan een of meerdere bedrijfsopleidingen. Ten opzichte van 2010 is dit aandeel toegenomen. Dat is vooral toe te schrijven aan de groei in het midden- en kleinbedrijf. De belangrijkste vorm van bedrijfsopleidingen zijn cursussen. Bij ruim driekwart van de bedrijven worden cursussen gevolgd. Dit gebeurt vaker bij grotere bedrijven dan bij kleinere. Bij de meeste bedrijven met cursussen, doen werknemers cursussen waarin technische, praktische en beroepsspecifieke vaardigheden getraind worden. Cursusdeelnemers zijn vaker man dan vrouw. Gemiddeld besteedt een cursist 30 uur op jaarbasis aan cursussen. Per cursusdeelnemer geven bedrijven in doorsnee 1 000 euro uit. In de delfstoffenwinning is niet alleen het aandeel bedrijven waar werknemers cursussen volgen het grootst, ook zijn daar de cursussen en -kosten per cursist het hoogst. Het minst wordt er per cursusdeelnemer uitgegeven in de bouw en in de horeca.

1. Inleiding

Door technologische ontwikkelingen, globalisering en internationale concurrentie is het voor bedrijven van belang dat hun medewerkers zich blijven ontwikkelen zodat hun kennis en vaardigheden niet verouderen (Pleijers en Van den Brakel, 2014). In dit artikel zijn de opleidingsactiviteiten van bedrijven beschreven aan de hand van de resultaten van het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2015. In deze enquête, die onder meer ook gehouden is over verslagjaar 2010 (zie Claessen en Nieuweboer, 2012), zijn Nederlandse bedrijven in de particuliere sector met 10 of meer werkzame personen benaderd over hun beleid ten aanzien van bedrijfsopleidingen. De sectoren openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, onderwijs en gezondheids- en welzijnszorg bleven daarbij buiten beschouwing. Hetzelfde gold voor landbouw, bosbouw en visserij.

Vragen die in dit artikel aan de orde komen zijn: hoe kenmerkte zich het opleidingsaanbod van bedrijven in 2015? Wat zijn de ontwikkelingen vergeleken met 2010? In hoeverre zijn er verschillen tussen bedrijven naar grootte en naar bedrijfstak? Aangezien cursussen de belangrijkste vorm van bedrijfsopleidingen zijn - veruit de meeste bedrijven met bedrijfsopleidingen bieden deze aan - ligt daarbij vooral de nadruk op cursussen. Er wordt gekeken naar de cursusdeelname door werknemers, het aantal uren dat wordt geïnvesteerd per cursist en de instanties die externe cursussen aanbieden. Daarnaast komen ook de onderwerpen en vaardigheden die in de cursussen centraal staan en de kosten die worden gemaakt per cursist aan bod.

Bedrijfsopleidingen

Een bedrijfsopleiding is een vooraf geplande opleiding die door de werkgever geheel of gedeeltelijk wordt betaald en/of waarvoor arbeidsuren beschikbaar worden gesteld. Doel van de opleiding is het uitbreiden of op peil houden van de kennis en vaardigheden van de werknemer.

Opleidingen voor stagiair(e)s en leerlingen (studenten met een leerbaan), opleidingen specifiek gericht op activiteiten van de vakbond en opleidingen voor uitzendkrachten (uitgezonderd bij uitzendbureaus) gelden niet als bedrijfsopleidingen. Bedrijfsopleidingen kunnen worden onderscheiden in cursussen en overige bedrijfsopleidingen, zoals begeleide training op de werkplek, geplande training door zelfstudie dan wel e-learning, of het bezoeken van conferenties, workshops, lezingen en seminars.

2. Bedrijfsopleidingen

Aandeel bedrijven met bedrijfsopleidingen gestegen

In 2015 nam bij 85 procent van de bedrijven in de private sector met minimaal 10 werknemers personeel deel aan bedrijfsopleidingen. Dit aandeel is hoger dan in 2010, toen nog 79 procent van de bedrijven bedrijfsopleidingen aanbood. De groei vond vooral plaats bij het midden- en kleinbedrijf. Bij de grote bedrijven was de toename gering, al moet daarbij worden aangetekend dat het bij deze bedrijven in 2010 al om een zeer hoog percentage ging, waardoor er uiteraard ook minder winst te boeken viel.

Van de bedrijven bood 15 procent geen bedrijfsopleidingen aan. De meest genoemde reden om geen bedrijfsopleidingen aan te bieden, was dat de bestaande kwalificaties, vaardigheden en competenties van de medewerkers al voldeden aan de huidige behoeften van de organisatie.

Grotere bedrijven hebben vaker bedrijfsopleidingen

Het aandeel bedrijven waar werknemers deelnemen aan bedrijfsopleidingen stijgt naarmate de bedrijfsomvang groter is. In 2015 bood 82 procent van de kleine bedrijven bedrijfsopleidingen aan, van de middelgrote bedrijven was dit 95 procent en van de grote bedrijven 98 procent. Dit hangt in de eerste plaats samen met het feit dat bij grotere bedrijven de kans uiteraard groter is dat in het betreffende jaar ten minste één werknemer een bedrijfsopleiding heeft gevolgd. Ook is het denkbaar dat bij deze bedrijven meer behoefte is aan de scholing van werknemers, bijvoorbeeld doordat het werk specialistischer is of doordat werknemers intern vaker van functie wisselen dan bij kleinere bedrijven (Claessen en Nieuweboer, 2012).

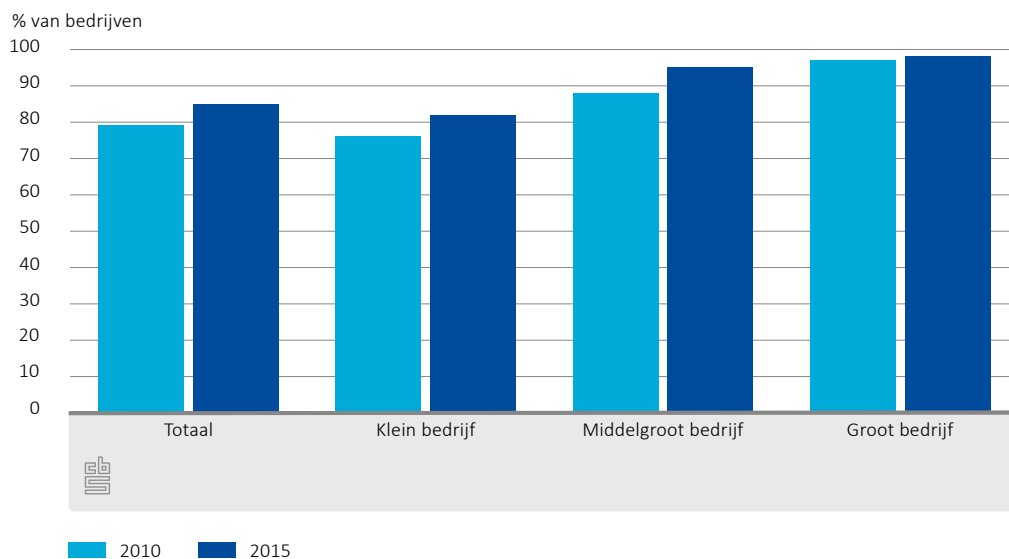
Bedrijfsomvang

Klein bedrijf: 10 tot 50 werknemers

Middelgroot bedrijf: 50 tot 250 werknemers

Groot bedrijf: 250 werknemers of meer

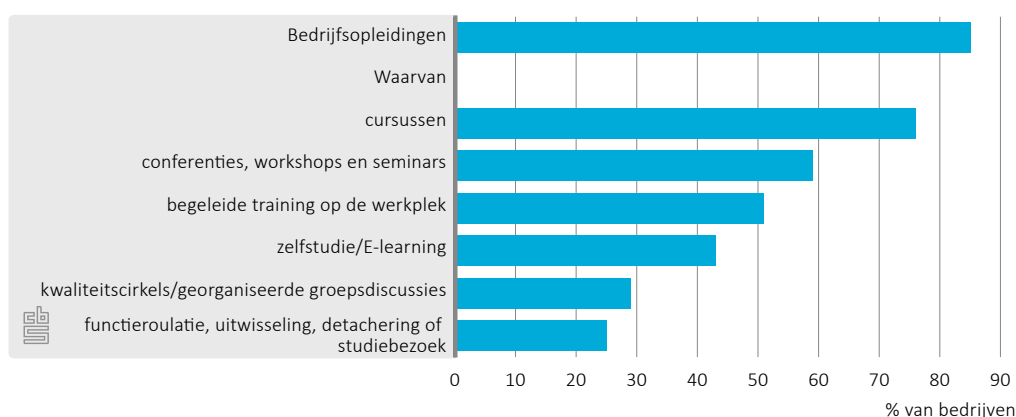
2.1 Bedrijven met bedrijfsopleidingen naar bedrijfsomvang



Cursussen belangrijkste vorm van bedrijfsopleidingen

Bij ruim drie kwart van de bedrijven zijn werknemers in 2015 op cursus geweest. Daarnaast lieten bijna 6 op de 10 bedrijven hun werknemers deelnemen aan conferenties, workshops, lezingen of seminars. Bij iets meer dan de helft was er sprake van begeleide trainingen op de werkplek, terwijl bij ruim 4 op de 10 bedrijven werknemers hun kennis via zelfstudie of e-learning bijspijkerden. Het opleiden van personeel aan de hand van functieroulatie, uitwisseling, detachering of studiebezoek (25 procent) en kwaliteitscirkels/georganiseerde groepsdiscussies (29 procent) kwam het minst vaak voor. Voor alle opleidingsvormen gold dat het aandeel bedrijven dat een opleidingstype aanbood aan werknemers, toenam met de grootte van het bedrijf.

2.2 Bedrijven met bedrijfsopleidingen naar opleidingsvorm, 2015



Verankering opleidingsbeleid in de organisatie

Bedrijven kunnen de organisatie van bedrijfsopleidingen op verschillende manieren formeel vastleggen. Bij bijna de helft van alle bedrijven in 2015 was een bepaalde afdeling of medewerker verantwoordelijk voor het organiseren van bedrijfsopleidingen. Bij 3 op de 10 was de behoefte aan vaardigheden en competenties een vast onderdeel van een meerjarenplan en ook een jaarlijks opleidingsbudget kwam bij 3 op de 10 voor. Verder had 19 procent een gedocumenteerd bedrijfsopleidingsplan. Hierin staat de scholingsbehoefte omschreven, welke concrete opleidingen daarbij horen en hoeveel werknemers een opleiding kunnen volgen. Tot slot was bij 1 op de 10 bedrijven een ondernemingsraad betrokken bij het beleid rondom bedrijfsopleidingen.

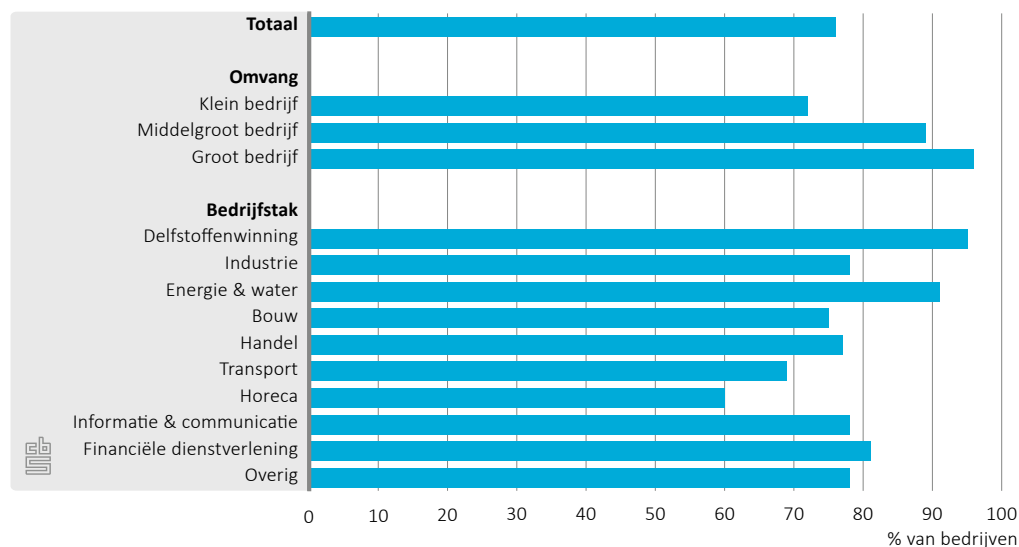
Grote bedrijven leggen hun behoefte aan vaardigheden en competenties vaker vast in een meerjarenplan dan het midden- en kleinbedrijf. Bij bedrijven die de organisatie van bedrijfsopleidingen formeel hebben vastgelegd, gaat een groter deel van de werknemers op cursus dan bij bedrijven die dit niet formeel hebben vastgelegd. Het gaat dan om bedrijven waar een bepaalde afdeling of persoon verantwoordelijk is voor het organiseren van bedrijfsopleidingen, waar de behoefte aan vaardigheden en competenties een vast onderdeel is van een meerjarenplan, die een gedocumenteerd bedrijfsopleidingsplan of een jaarlijks opleidingsbudget hanteren en bedrijven waarin de ondernemingsraad betrokken is bij het beleid rondom bedrijfsopleidingen.

3. Bedrijven met cursussen

In delfstoffenwinning meeste bedrijven met cursussen

Bij ruim 3 op de 4 bedrijven volgden werknemers in 2015 cursussen. In de delfstoffenwinning was dit met 95 procent van de bedrijven het vaakst het geval. Ook in de bedrijfstak energie en water was het aandeel bedrijven met cursussen hoog: 91 procent. In beide bedrijfstakken zijn er relatief veel grote bedrijven, deze kennen doorgaans een hoge cursusdeelname. Het aantal bedrijven is in de delfstoffenwinning het laagst van alle bedrijfstakken. In de horeca waar betrekkelijk veel kleine bedrijven actief zijn, werden het minst vaak cursussen aangeboden (60 procent).

3.1 Bedrijven met cursussen naar bedrijfsomvang en bedrijfstak, 2015



Cursussen

Cursussen zijn opleidingsactiviteiten die:

- worden gegeven aan een aantal deelnemers/cursisten tegelijk
- vrijwel altijd gegeven worden buiten de werkplek, zoals in een trainingscentrum of klaslokaal
- zich kenmerken door een hoge mate van organisatie door de trainer of het opleidingscentrum (inhoud, locatie en tijdstip)

Onder cursussen worden ook opleidingen verstaan die leiden tot een (erkend) diploma. Opleidingen voor stagiair(e)s en leerlingen vallen hier niet onder.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen interne en externe cursussen. Interne cursussen worden door het bedrijf zelf ontworpen en georganiseerd. Wel kunnen interne cursussen buiten het bedrijfsspannd plaatsvinden, bijvoorbeeld in een conferentieoord. Externe cursussen zijn cursussen die niet door het bedrijf zelf, maar door een andere organisatie of door een moeder- of zusterorganisatie worden ontworpen en georganiseerd.

Vaker externe dan interne cursussen

Een bedrijf heeft de keuze om cursussen intern óf extern aan te bieden. Ook kan een bedrijf van beide varianten gebruik maken. In 2015 nam bij 42 procent van alle bedrijven werknemers deel aan interne cursussen, terwijl bij 70 procent externe cursussen werden gevolgd. Bij kleine bedrijven werden vaker dan bij het midden- en grootbedrijf uitsluitend interne of uitsluitend externe cursussen aangeboden. Het aandeel bedrijven met alleen interne cursussen was het hoogst in de horeca, terwijl in de bedrijfstak energie en water het aandeel met alleen externe cursussen het grootst was.

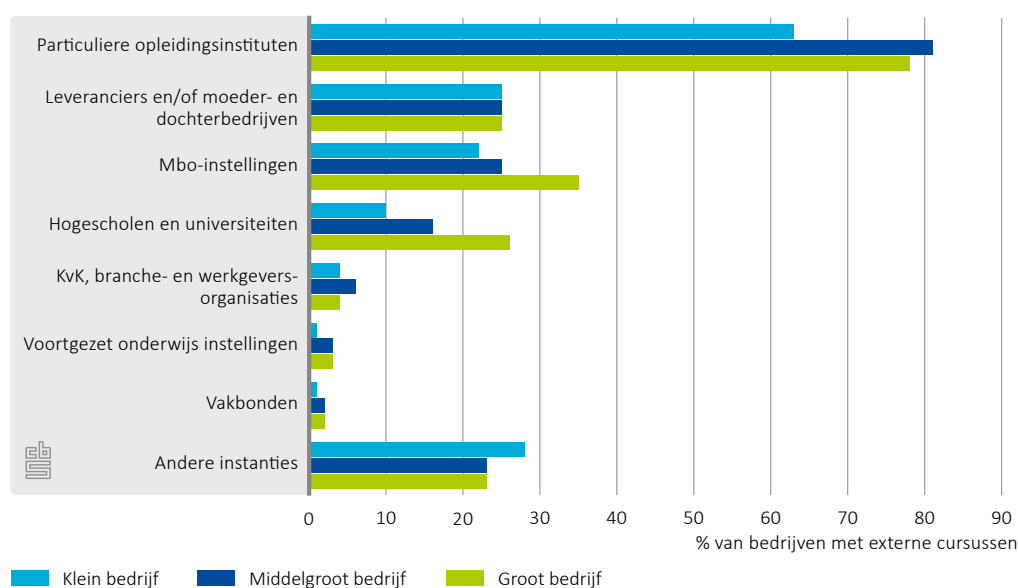
Grote bedrijven boden vaker dan middelgrote en kleine bedrijven zowel interne als externe cursussen aan. Van alle bedrijfstakken gebeurde dit het meest bij de bedrijven in de delfstoffenwinning.

Particulier opleidingsinstituut belangrijkste leverancier van externe cursussen

Het merendeel, 67 procent, van de bedrijven waar in 2015 externe cursussen werden gevolgd, maakte voor deze cursussen uitsluitend of deels gebruik van particuliere opleidingsinstituten. Op de tweede plaats stonden leveranciers en/of moeder- en dochterbedrijven (25 procent), gevolgd door mbo-instellingen (23 procent) en hogescholen en universiteiten (17 procent). Betrekkelijk weinig bedrijven stuurden hun werknemers voor cursussen naar de Kamer van Koophandel, branche- en werkgeversorganisaties, vakbonden of instellingen in het voortgezet onderwijs.

Grote bedrijven maakten vaker dan het midden- en kleinbedrijf gebruik van mbo-instellingen en hogescholen en universiteiten voor cursussen. Verder kozen kleine bedrijven minder dikwijls voor een particulier opleidingsinstituut dan grotere bedrijven.

3.2 Door bedrijven gekozen opleidingsorganisaties voor externe cursussen¹⁾, 2015



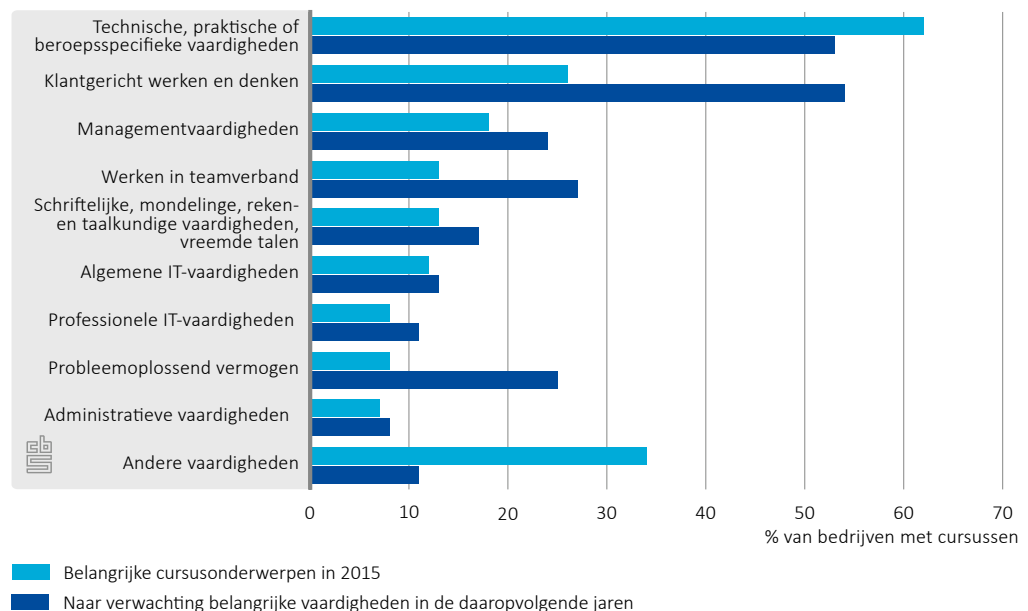
¹⁾ Bedrijven konden maximaal drie antwoorden selecteren.

Beroepsspecifieke vaardigheden het vaakst onderwerp van cursussen

Bij 62 procent van de bedrijven die hun werknemers in 2015 aan (interne of externe) cursussen lieten deelnemen, werden technische, praktische en beroepsspecifieke vaardigheden in de cursussen getraind. In de delfstoffenwinning, energie en water, en de bouw was dit zelfs om en nabij de 80 procent. Binnen de horeca werden deze vaardigheden door bedrijven minder vaak genoemd dan in andere bedrijfstakken. In de horeca waren cursussen juist relatief vaak gericht op het aanleren en verbeteren van zogenoemde soft skills, zoals klantgericht werken en werken in teamverband.

De vaardigheden waar bedrijven in 2015 op inzetten bij cursussen, verschillen in bepaalde opzichten van de vaardigheden waar ze in de komende jaren behoefte aan zeggen te hebben bij de ontwikkeling van hun bedrijf. Zo noemden, in vergelijking met 2015, minder bedrijven technische, praktische en beroepsspecifieke vaardigheden als belangrijkste vaardigheden voor de komende jaren. Andere vaardigheden zoals klantgericht werken en denken, werken in teamverband en probleemoplossend vermogen, werden juist aanzienlijk vaker naar voren gebracht. Dit kan te maken hebben met een toenemende vraag naar soft skills op de arbeidsmarkt (Grugulis en Vincent, 2009). Blijkbaar verwachten bedrijven in de nabije toekomst meer behoefte te hebben aan medewerkers die beschikken over persoonlijke vaardigheden, zoals sociale en communicatieve vaardigheden, probleemoplossend vermogen, goed kunnen samenwerken, leiderschap en initiatief nemen.

3.3 Belangrijke cursusonderwerpen in 2015 en de naar verwachting belangrijke vaardigheden in de daaropvolgende jaren¹⁾



¹⁾ Bedrijven konden maximaal drie antwoorden selecteren.

4. Cursusdeelnemers

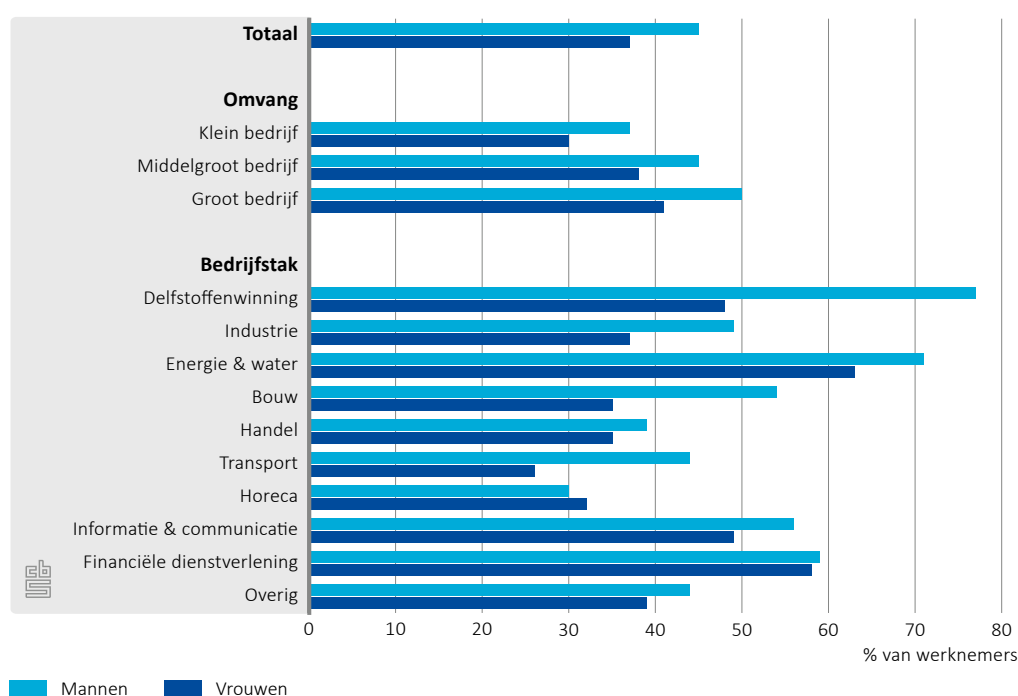
Minder vrouwen dan mannen op cursus

In 2015 namen per bedrijf iets meer dan 4 op de 10 werknemers deel aan een cursus. Vrouwen deden dit minder dikwijls dan mannen: 37 tegenover 45 procent. Dit hangt er onder meer mee samen dat vrouwen vaker in kleine deeltijdbanen werken dan mannen (CBS StatLine, 2017). Uit eerder onderzoek bleek dat in banen van minder dan 20 uur per week de cursusdeelname doorgaans lager ligt (Pleijers en Van den Brakel, 2014). In het algemeen geldt dat het percentage werknemers dat op cursus gaat, stijgt naarmate het bedrijf groter is. Het verschil in cursusdeelname tussen mannen en vrouwen blijft echter vrij constant, ongeacht de bedrijfsomvang.

Het man-vrouwverschil deed zich in bijna alle bedrijfstakken voor, maar was naar verhouding het grootst in het transport, de delfstoffenwinning en de bouw. Het verschil lijkt in deze bedrijfstakken ermee verband te houden dat mannen en vrouwen er doorgaans andere beroepen uitoefenen. Waar de mannen veelal actief zijn in de meer technische functies, zijn de vrouwen relatief vaak in kantoorfuncties te vinden.

In de financiële dienstverlening en de horeca waren de verschillen in cursusdeelname tussen mannen en vrouwen het kleinst. De horeca was de enige bedrijfstak waar iets meer vrouwen dan mannen een cursus deden.

4.1 Cursusdeelname werknemers naar bedrijfsomvang, bedrijfstak en geslacht, 2015



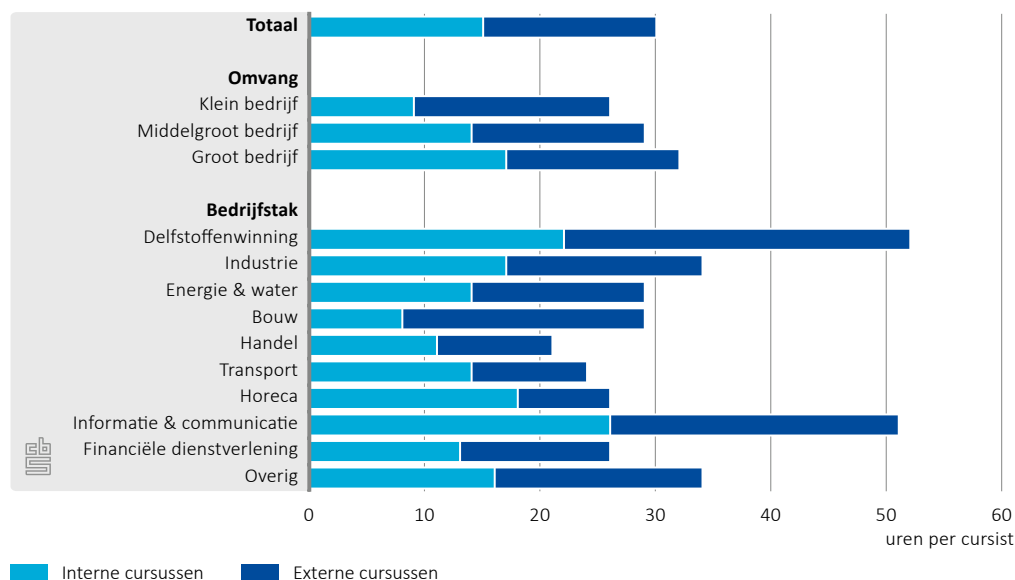
Cursisten besteden gemiddeld 30 uur aan cursussen

In 2015 besteedden cursusdeelnemers gemiddeld 30 uur aan cursussen: 15 uur aan interne cursussen en 15 uur aan externe cursussen. Een cursist die werkte bij een klein bedrijf, spendeerde met gemiddeld 26 uur minder tijd aan cursussen dan een cursist bij een middelgroot (29 uur) of groot bedrijf (32 uur).

Van de bedrijfstakken werd in de delfstoffenwinning en de informatie en communicatie in 2015 de meeste tijd per deelnemer geïnvesteerd: gemiddeld meer dan 50 cursussen. Dat was 2,5 keer zoveel als een cursist in de bedrijfstak transport aan cursussen besteedde (21 uur). In deze bedrijfstak waren de cursussen per deelnemer gemiddeld het laagst. De cursisten in de horeca besteedden relatief veel van hun cursussen aan interne cursussen: 69 procent. In de bouw ging juist naar verhouding veel cursustijd (72 procent) naar externe cursussen.

Vergeleken met 2010 is de gemiddelde tijd die een cursist in 2015 aan cursussen besteedde, met 5 uur afgenomen. De afname is het grootst bij de bedrijfstak transport. In de informatie en communicatie werden in 2015 per deelnemer juist flink meer uren geïnvesteerd dan in 2010.

4.2 Bedrijven met cursussen naar bedrijfsomvang en bedrijfstak, 2015



5. Financiële aspecten

Cursussen kosten in doorsnee 1 000 euro per cursist

In 2015 gaven bedrijven in doorsnee 1 000 euro uit aan een werknemer die een of meerdere cursussen volgde. Deze kosten bestaan uit een optelsom van deelnamekosten, reis- en verblijfkosten, materiële uitgaven en, in het geval van interne cursussen, arbeidskosten van intern opleidingspersoneel dat de cursussen verzorgt. De kosten voor gedeerde arbeid zijn daarbij buiten beschouwing gelaten.

Doorsnee cursuskosten per cursist

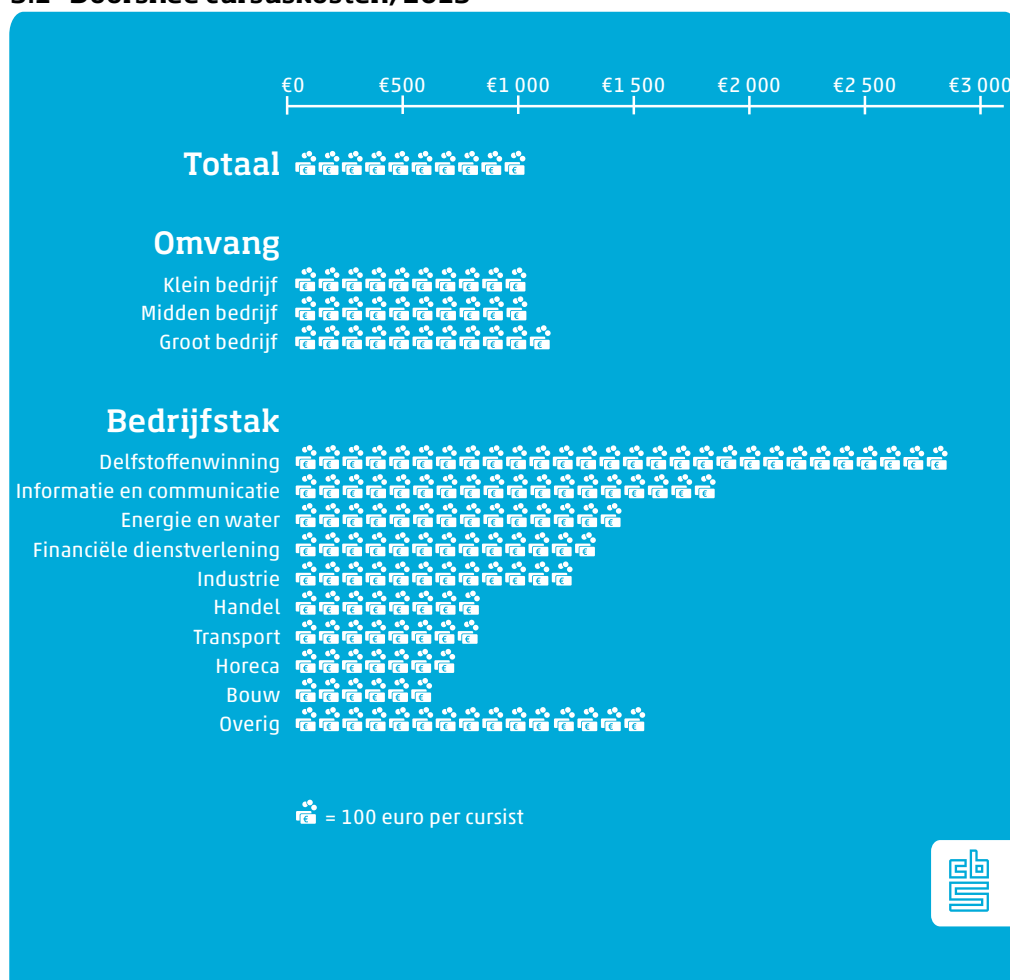
De gemiddelde cursuskosten in een bedrijfstak kunnen sterk bepaald worden door een beperkt aantal grote uitschieters. Dit geldt in het bijzonder voor een relatief kleine bedrijfstak als de delfstoffenwinning. Daarom worden de kosten per cursist hier in doorsnee uitgedrukt in plaats van als gemiddelde. Dit betekent dat voor elke bedrijfstak het mediane bedrag wordt gepresenteerd. De mediane cursuskosten zijn gelijk aan het middelste bedrag, indien

de kosten per cursist van alle bedrijven in een bedrijfstak van laag naar hoog worden gerangschikt. Dat wil zeggen dat de helft van de bedrijven meer, en de andere helft minder uitgeeft per cursist.

In delfstoffenwinning het meest besteed per cursist

Grote bedrijven gaven per cursusdeelnemer in doorsnee meer uit aan cursussen dan het midden- en kleinbedrijf: 1 100 tegen 1 000 euro. Van de bedrijfstakken besteedde de delfstoffenwinning veruit het meest per cursist: 2 800 euro. Hiermee kent deze bedrijfstak niet alleen het grootste aandeel bedrijven met cursussen en de meeste cursussen per cursist, maar springt er ook uit wat betreft het bedrag dat in een cursist wordt geïnvesteerd. Andere bedrijfstakken waar bedrijven relatief hoge bedragen per cursist uitgaven, waren de informatie en communicatie (1 800 euro), energie en water (1 400 euro), financiële dienstverlening (1 300 euro) en industrie (1 200 euro). Bedrijven in de bouw (600 euro) en de horeca (700 euro) besteedden het minst per cursusdeelnemer.

5.1 Doorsnee cursuskosten, 2015

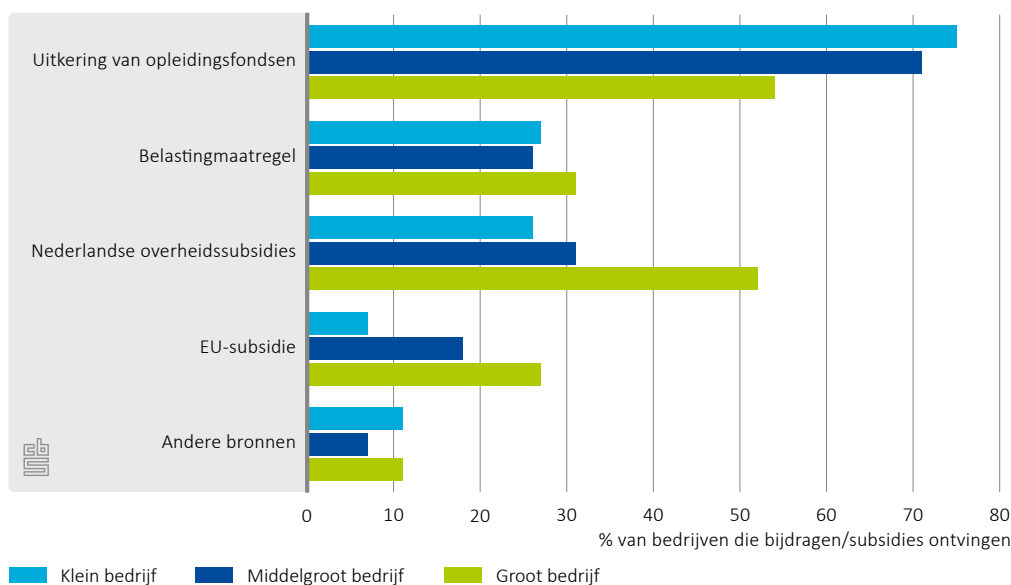


Belangrijkste financiële bijdrage uit opleidingsfondsen

Bedrijven hoeven de kosten van cursussen niet altijd geheel uit eigen zak te betalen. Bijna een vijfde van alle bedrijven heeft in 2015 subsidies of andere bijdragen ontvangen voor het bekostigen van cursussen en andere bedrijfsopleidingen. Bijna drie kwart van deze bedrijven ontving een bijdrage uit een opleidingsfonds. Opleidingsfondsen worden deels door de bedrijven zelf bekostigd. Op deze manier worden de opleidingskosten gespreid over de bedrijven binnen een branche. Ruim een vijfde van alle bedrijven betaalde in 2015 een bijdrage aan een collectief of een ander opleidingsfonds. Er wordt relatief vaak gebruik van gemaakt door het midden- en kleinbedrijf.

Bij bijna 3 op de 10 bedrijven die subsidies of andere bijdragen ontvingen voor het bekostigen van bedrijfsopleidingen droegen overheidssubsidies of belastingmaatregelen bij aan de financiering van de opleidingen. Voorbeelden van belastingmaatregelen zijn belastingvrijstellingen, belastinguitzonderingen of belastingvoordelen. Overheidssubsidies en EU-subsidies worden naar verhouding vaker door bedrijven gebruikt naarmate ze groter zijn. Zo profiteren grote bedrijven duidelijk vaker van deze subsidies dan het midden- en kleinbedrijf.

5.2 Bijdragen/subsidies die voor de bekostiging van bedrijfsopleidingen werden gebruikt¹⁾, 2015



¹⁾ Bedrijven konden meerdere antwoorden selecteren.

6. Conclusie

In dit artikel zijn op basis van het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2015 de opleidingsactiviteiten van bedrijven met ten minste 10 werknemers in de particuliere sector in kaart gebracht. Daarbij zijn de resultaten uitgesplitst naar bedrijfsomvang en bedrijfstak. Bij bedrijfsopleidingen kan onderscheid gemaakt worden tussen cursussen en overige

bedrijfsopleidingen, zoals begeleide training op de werkplek, functieroulatie, studiebezoeken, bezoek aan conferenties, workshops en seminars, of zelfstudie en e-learning. In dit artikel ligt de nadruk op cursussen.

In 2015 nam bij 85 procent van de bedrijven in Nederland personeel deel aan bedrijfsopleidingen. Dit aandeel was hoger dan in 2010, toen nog 79 procent van de bedrijven bedrijfsopleidingen aanbood. Vooral in het midden- en kleinbedrijf nam het aandeel toe. Grote bedrijven boden verhoudingsgewijs vaker bedrijfsopleidingen aan dan het midden- en kleinbedrijf.

Binnen bedrijven die de organisatie van bedrijfsopleidingen formeel hebben vastgelegd (door dit bijvoorbeeld op te nemen in het meerjarenplan, het bedrijfsopleidingsplan of middels een jaarlijks opleidingsbudget) gaat een groter aandeel van de werknemers op cursus dan binnen bedrijven die de organisatie niet formeel hebben vastgelegd. Bij bedrijven die géén bedrijfsopleidingen aanboden, vaak kleine bedrijven van 10 tot 50 medewerkers, was de meest genoemde reden dat de bestaande kwalificaties, vaardigheden en competenties van de medewerkers reeds voldeden aan de behoeften van het bedrijf.

Bij ruim driekwart van de bedrijven volgden werknemers cursussen. In het algemeen geldt dat dit aandeel stijgt naarmate de bedrijfsomvang groter is. Zo liet van de kleine bedrijven 72 procent hun werknemers aan cursussen deelnemen, van de grote bedrijven was dat 96 procent. Van de bedrijfstakken was het aandeel bedrijven waar werknemers cursussen deden het hoogst in de delfstoffenwinning, gevolgd door de bedrijfstak energie en water. Bedrijven in de horeca boden het minst vaak cursussen aan.

Externe cursussen werden het vaakst georganiseerd door particuliere opleidingsinstituten. Cursussen waren het vaakst gericht op de (verdere) ontwikkeling van technische, praktische of beroepsspecifieke vaardigheden. Met het oog op de ontwikkeling van hun bedrijf zijn de verwachtingen van bedrijven dat zogeheten soft skills als klantgerichtheid, probleemoplossend vermogen en werken in teams in de komende jaren belangrijke vaardigheden zullen zijn.

Ongeacht de bedrijfsgrootte gingen mannen over het algemeen vaker op cursus dan vrouwen. Dit hangt er onder meer mee samen dat vrouwen relatief vaker in kleine deeltijdbanen werken dan mannen. In deze banen van minder dan 20 uur per week ligt de cursusdeelname lager. Het man-vrouwverschil is in bijna alle bedrijfstakken terug te zien, maar is naar verhouding het grootst in de bedrijfstakken transport, delfstoffenwinning en bouw. Het verschil lijkt in deze bedrijfstakken verband te houden met het feit dat mannen en vrouwen er doorgaans andere beroepen uitoefenen. Waar mannen vaker actief zijn in de meer technische functies, zijn vrouwen er vaker werkzaam in kantoorfuncties.

Gemiddeld besteedden cursisten 30 uur aan cursussen in 2015. Binnen de delfstoffenwinning en de informatie en communicatie werden de meeste uren geïnvesteerd door cursisten. Om cursussen te kunnen financieren profiteerden bedrijven in 2015 het vaakst van opleidingsfondsen, gevolgd door overheidssubsidies en belastingmaatregelen. Bijdragen van opleidingsfondsen werden vooral gebruikt door het midden- en kleinbedrijf. Grote bedrijven ontvingen verhoudingsgewijs vaak overheidssubsidies. Per cursist werd door een gemiddeld bedrijf 1 000 euro betaald aan cursuskosten. Binnen de delfstoffenwinning werd het meest gespendeerd per cursist (2 800 euro), gevolgd door de financiële dienstverlening.

Bedrijfstakken als bouw, transport en handel bleven daarbij achter. Bedrijven in de bouw sloten de rij met gemiddeld 600 euro per cursusdeelnemer.

Technische toelichting

De gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2015, een vijfjaarlijkse geharmoniseerde enquête onder bedrijven die in alle EU-landen gehouden wordt. Het doel van het onderzoek is inzicht te verschaffen in de opleidingsactiviteiten van bedrijven. Het Nederlandse onderzoek is gehouden onder een steekproef van circa 5,5 duizend bedrijven met 10 of meer werkzame personen in de particuliere sector. De sectoren Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, Onderwijs en Gezondheids- en welzijnzorg bleven buiten beschouwing. Ook de bedrijven in de Landbouw, bosbouw en visserij zijn niet bij het onderzoek betrokken.

De respons bedroeg 90 procent waarbij 97 procent van de bedrijven de enquête via internet hebben ingevuld en de overige bedrijven een papieren vragenlijst invulden. De gecontroleerde en gaafgemaakte cijfers zijn gewogen naar populatietotalen van het aantal bedrijven en het aantal werkzame personen per stratum van de steekproef. In Nederland hebben vergelijkbare onderzoeken plaatsgevonden in de jaren 1986, 1990, 1993, 1999, 2005 en 2010. Het onderzoek Bedrijfsopleidingen is sinds 2005 verplicht. De cijfers voor 2010 die in dit artikel gepresenteerd worden, wijken enigszins af van die op StatLine door de toepassing van een andere weging.

Literatuur

Claessen, J. en J. Nieuweboer (2012). Bedrijfsopleidingen 2010. Sociaaleconomische trends, 3/2012.

Grugulis, I. en S. Vincent (2009). Whose skill is it anyway? 'soft' skills and polarization. *Work, Employment and Society* 23(4): 597–615.

Pleijers, A. en M. van den Brakel (2014). Profielschets van deelnemers aan korte opleidingen en cursussen. *Sociaaleconomische trends*, 1/2014.

StatLine

CBS StatLine (2017). [Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur](#).

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2017–2018	2017 tot en met 2018
2017/2018	Het gemiddelde over de jaren 2017 tot en met 2018
2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2017 en eindigend in 2018
2015/'16–2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2015/'16 tot en met 2017/'18

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever
Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress
CCN Creatie en visualisatie, Den Haag

Ontwerp
Edenspiekermann

Inlichtingen
Tel. 088 570 7070
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2018.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.