

Bedrijfsopleidingen in de industrie ¹

M.J. Roessingh ²

Het aantal bedrijfsopleidingen dat een werknemer in de industrie in 1999 volgde, is sterk gestegen ten opzichte van 1993. Ook zijn er meer werknemers opleidingen gaan volgen. Wel duren deze gemiddeld genomen wat korter. Toch wordt er meer uitgegeven aan cursussen, absoluut gezien en ook als aandeel in de arbeidskosten. De forse toename van het aantal vrouwen in de industrie dat een bedrijfsopleiding is gaan volgen, is opmerkelijk te noemen. Het is echter nog wel steeds zo dat meer mannen dan vrouwen een opleiding volgen. De aardolie- en de chemische industrie zijn branches waar veel werknemers een cursus volgen. Bij de textiel- en de overige industrie zijn de werknemers op dit vlak het minst actief. De elektrotechnische industrie is in de industrie de bedrijfstak met de hoogste uitgaven aan bedrijfsopleidingen.

Bedrijfsopleidingen en andere manieren van leren

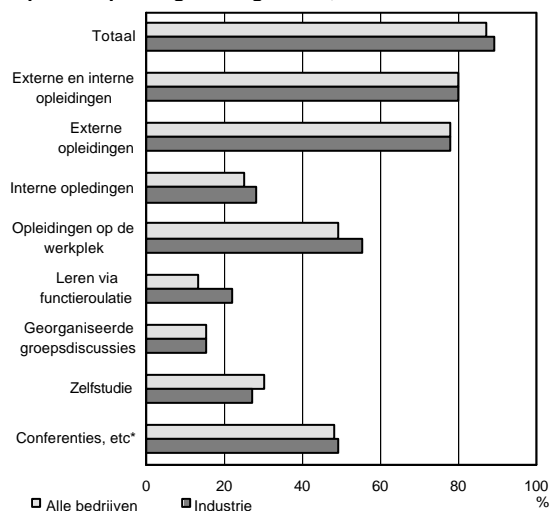
Er zijn verschillende manieren waarop iemand een bedrijfsopleiding kan volgen. Interne en externe opleidingen die worden ondersteund door de werkgever in de vorm van tijd en/of geld, komen het vaakst voor. Zo'n 80 procent van de bedrijven in de industrie, en ook in het totale bedrijfsleven, stuurt werknemers naar cursussen, zie ook grafiek 1. Dit blijkt uit de gegevens van het onderzoek bedrijfsopleidingen³. Daarnaast is de bedrijven ook gevraagd of hun werknemers op andere manieren de gelegenheid krijgen nieuwe kennis te verwerven. Voorbeelden hiervan zijn opleiding op de werkplek⁴, leren via functieroulatie, leren door georganiseerde groepsdiscussies, zelfstudie en het bezoek van bijvoorbeeld congressen en seminars waarbij het leerdoel voorop staat.

In de industrie doet 55 procent van de bedrijven aan opleiden op de werkplek en stuurt 49 procent wel eens werknemers naar conferenties, workshops, lezingen of seminars om hun kennis uit te breiden. Tevens zijn in 27 procent van de industriële bedrijven werknemers via zelfstudie aan het leren. Job rotation of functieroulatie om de kennis van medewerkers te vergroten vindt plaats in 22 procent van de industriële bedrijven. Dit is flink meer dan de 13 procent bij het totale bedrijfsleven. Kwaliteitscirkels of georganiseerde groepsdiscussies waarbij een leerdoel voorop staat, worden in 15 procent van de bedrijven georganiseerd.

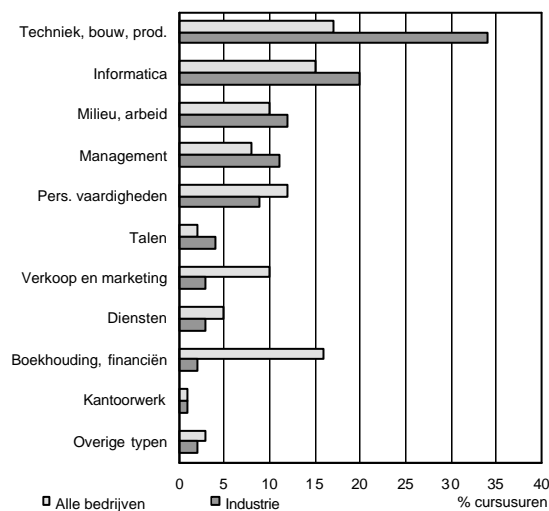
Technische cursus populair

Veruit de meeste cursussen in de industrie hebben betrekking op techniek, bouw en productie. Van alle cursussen gaat 34 procent over deze onderwerpen, zie grafiek 2. Als tweede volgt informatica met 20 procent van de cursussen. Ook de bedrijfsopleidingen milieu en arbeidsomstandigheden worden met 12 procent van de uren vrij veel gevolgd. In het totale bedrijfsleven zijn de cursussen boekhouding en financiën erg populair, in de industrie worden deze opleidingen logischerwijs veel minder gevolgd. Respectievelijk 16 versus 2 procent van de uren worden hieraan besteed.

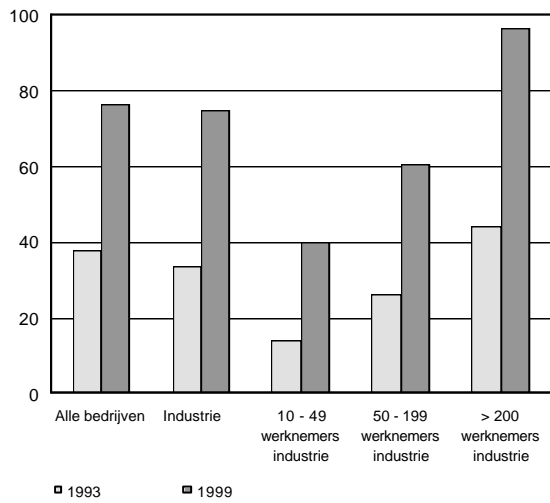
Grafiek 1. Aandeel van de bedrijven dat een bepaalde opleidingsvorm gebruikt, 1999



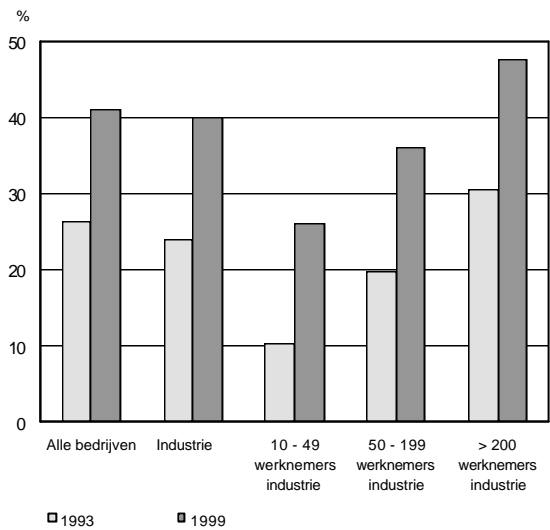
Grafiek 2. Aandeel cursussen per type cursus, 1999



Grafiek 3. Aantal gevolgde opleidingen per 100 werknemers



Grafiek 4. Percentage werknemers dat opleidingen volgde



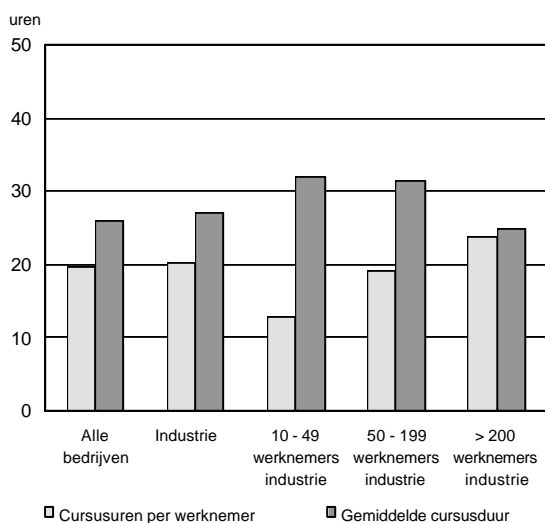
Meer cursussen per werknemer

Werknemers worden in 1999 veel vaker naar een cursus of opleiding gestuurd dan in 1993. Het aantal keren dat werknemers een cursus hebben gevolgd, is verdubbeld tot 76 keer per honderd werknemers, zie ook grafiek 3. Dit is niet verwonderlijk, er wordt steeds meer belang gehecht aan kennis. Een leven lang leren wordt meer als een noodzaak onderkend. Overigens was 1993 een recessiejaar, waardoor de bedrijven weinig geld voor opleidingen hadden. In de industrie worden momenteel evenveel werknemers naar cursussen gestuurd als in de rest van het bedrijfsleven. Voor beide geldt dat er per honderd werknemers zo'n 75 opleidingen worden gevolgd. In 1993 liep de industrie op dit gebied wat achter bij het totale bedrijfsleven. Toen waren er 34 cursussen per honderd werknemers tegen bijna 40 in de rest van het bedrijfsleven.

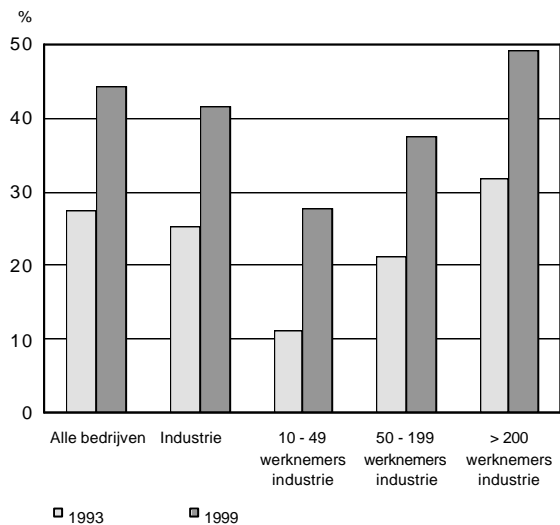
Meer werknemers volgen cursus

In 1999 ligt niet alleen het aantal gevolgde opleidingen hoger, ook het aantal werknemers dat opleidingen volgt is groter. Het zijn dus niet selecte groepjes die meer cursussen volgen, maar de totale groep werknemers die cursussen volgt, is flink gegroeid. In de industrie gaat nu 40 procent van de werknemers naar tenminste één cursus. In 1993 was dat maar 24 procent, zie grafiek 4. Overigens geldt ook dat de mensen die een opleiding volgen vaak meerdere cursussen volgen. In 1999 is dat gemiddeld bijna twee cursussen (1,9). In 1993 was dat nog 1,4 cursus.

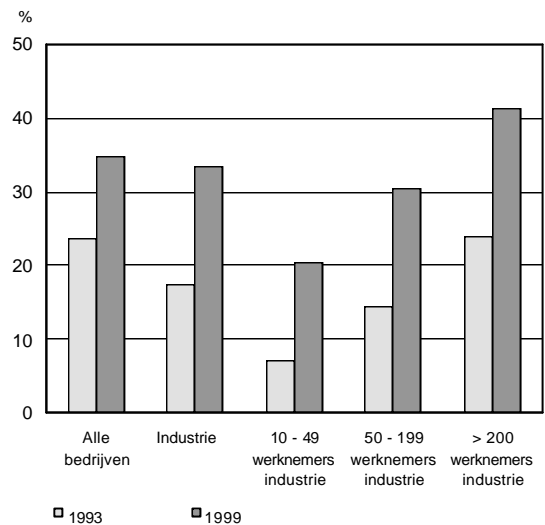
Grafiek 5. Cursusuren per 100 werknemers, 1999



Grafiek 6a. Percentage mannelijke werknemers dat cursussen volgde



Grafiek 6b. Percentage vrouwelijke werknemers dat cursussen volgde



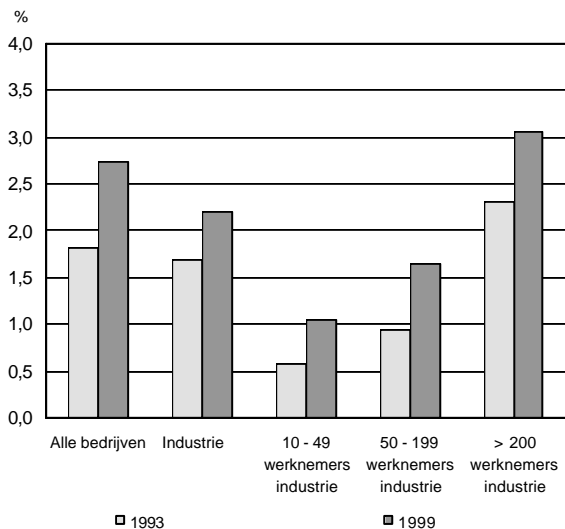
Kortere cursussen

In 1993 werd per opleiding gevraagd hoeveel dagen deze opleiding duurde. In 1999 is naar het aantal uren gevraagd waardoor de gegevens over cursusduur niet goed te vergelijken zijn. In 1993 duurde een opleiding gemiddeld genomen voor alle bedrijven bijna 6 dagen. In 1999 was de gemiddelde cursus zowel in de industrie als in de rest van de bedrijven 26 à 27 uur, zie grafiek 5. De opleidingen zijn dus globaal gesproken een stuk korter geworden. De gemiddelde werknemer besteedt per jaar zo'n 20 uur aan cursussen betaald door zijn werkgever, zowel in de industrie als in de rest van het bedrijfsleven.

Mannen volgen vaker een opleiding

De opleidingen zijn niet gelijkmatig verdeeld over de vrouwelijke en de mannelijke werknemers. Mannen volgen vaker een opleiding dan vrouwen. Dit is niet echt opzienbarend, omdat vrouwen en mannen vaak heel verschillende functies vervullen in de bedrijven. Een voorbeeld hiervan is de bouwnijverheid waar tegenwoordig veel technische cursussen worden gevolgd. Aangezien daar voornamelijk mannen in de technische functies werken, is het deel van de mannen dat cursussen volgt veel meer gestegen dan het deel van de vrouwen. Binnen de industrie is de deelname van mannen aan cursussen toegenomen van 25 procent in 1993 tot 42 procent in 1999. De stijging van de deelname door vrouwen binnen de industrie is opmerkelijk, namelijk zo ongeveer een verdubbeling van 17 naar 33 procent, zie grafiek 6. Voor het totale bedrijfsleven steeg de deelname bij de vrouwen van 24 naar 35 procent namelijk veel minder sterk.

Grafiek 7. Cursusuitgaven als percentage van de arbeidskosten



Kosten en baten van het opleiden

Een bedrijf zal bij opleidingen altijd een afweging maken, wat kost het en wat levert het op. Behalve de kennis die de werknemer opbouwt, kan het ook stimulerend werken om in contact te komen met anderen uit dezelfde branche. Veel medewerkers vinden het ook leuk om er iets bij te leren en zullen het in het algemeen waarderen als hun chef ze naar een cursus stuurt. Aan de andere kant kost een opleiding geld en dat is bijna altijd meer dan alleen het cursusgeld. De medewerker zal meestal een periode afwezig zijn, waardoor tegenover de arbeidskosten in die periode geen opbrengsten staan. Vaak worden er reiskosten gemaakt, soms ook verblijfskosten, bedrijven stellen ruimtes beschikbaar, er moet materiaal aangeschaft worden en grotere bedrijven hebben vaak zelf personeel in dienst om cursussen te geven of te organiseren.

Uitgaven aan opleidingen stijgen

De totale uitgaven (inclusief alle onderdelen die in het kader genoemd worden) aan interne en externe opleidingen bij het bedrijfsleven zijn zo ongeveer verdubbeld in zes jaar, zie grafiek 7. In 1993 werd 1,5 miljard euro uitgegeven en in 1999 was dat al meer dan 3 miljard. Omdat de inflatie hierbij niet is meegerekend, zijn deze bedragen lastig te vergelijken. Daarom wordt hier verder gekeken naar het gedeelte van de arbeidskosten dat aan opleidingen wordt uitgegeven. Dat is wel goed te vergelijken voor de twee jaren. In 1993 werd 1,8 procent van de arbeidskosten gebruikt voor interne en externe opleidingen, in 1999 was dit anderhalf keer zoveel, namelijk 2,7 procent. Binnen de industrie zijn deze uitgaven in deze periode minder sterk gestegen, namelijk van 1,7 procent naar 2,2 procent van de arbeidskosten.

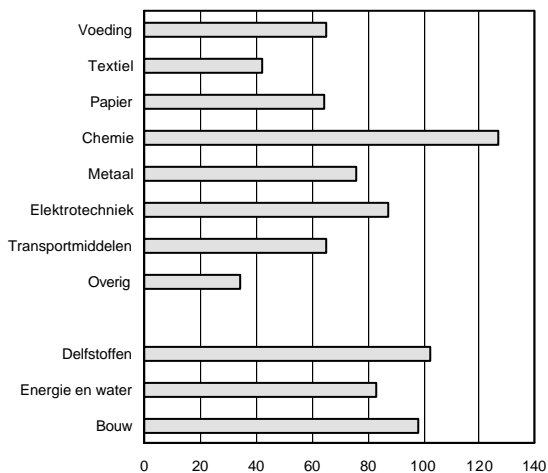
Grote bedrijven: meer opleidingen

Net als in 1993 zijn het in 1999 vaker de grotere bedrijven die hun werknemers naar een opleiding sturen. Wel is het zo dat in alle grootteklassen nu meer dan twee keer zoveel werknemers naar cursussen worden gestuurd. Het aantal cursussen per werknemer ligt hoger in de grotere bedrijven. Opvallend is dat de medewerkers van de grotere bedrijven gemiddeld naar kortere opleidingen gaan (25 uur) dan die van de kleine en middelgrote bedrijven (32 en 31 uur). Het is logisch dat de kosten voor de grotere bedrijven ook hoger zijn dan die van de kleine bedrijven. De grotere bedrijven geven in 1999 gemiddeld 3 procent van hun arbeidskosten uit aan interne en externe opleidingen. Bij de kleinere bedrijven is dit 1,1 procent.

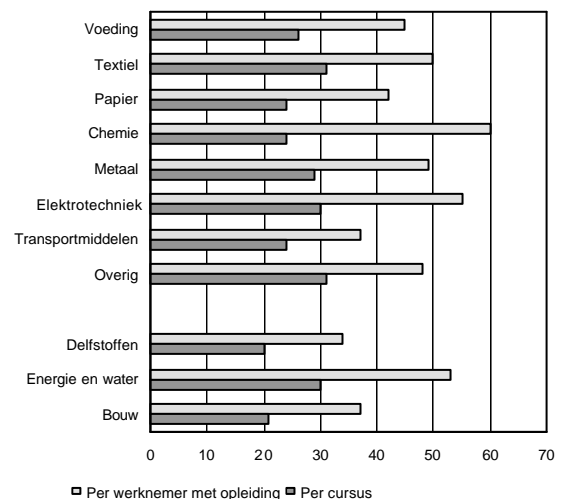
Aardolie en chemie bovenaan, textiel en overige industrie onderaan

De werknemers in de aardolie- en chemische industrie gaan verreweg het vaakst naar cursussen. Per 100 werknemers worden daar 127 bedrijfsopleidingen gevolgd. De werknemers in deze branche die cursussen volgen, gaan daar zo'n zestig uur per jaar naar toe, zie grafieken 8a en 8b. Opvallend is dat dit de enige branche is waar de vrouwen (56 procent) relatief vaker naar cursussen gaan dan de mannen (50 procent). Samen met de metaalindustrie is dit de branche waar de meeste bedrijven aan opleidingen doen. Hier doen namelijk 94 procent van de bedrijven aan één of andere vorm van opleiden. Erg weinig cursussen worden er gevolgd bij de overige industrie (hout, meubelindustrie en recycling) en bij de textiel- en lederwarenindustrie. Toch doet 85 procent van de bedrijven daar iets aan opleidingen. Met respectievelijk 34 en 42 gevolgde cursussen per 100 werknemers, scoren ze hier het laagst.

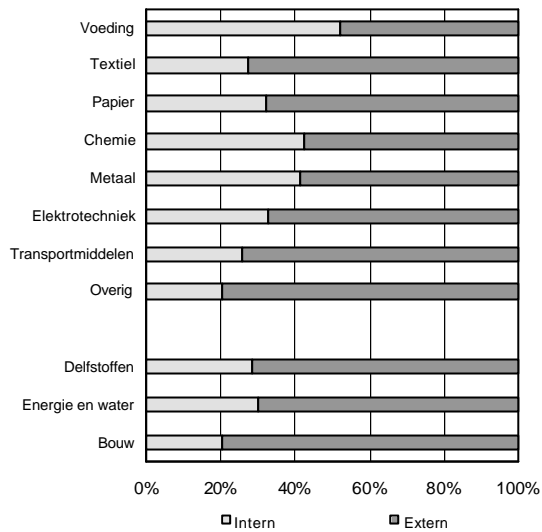
Grafiek 8a. Gevolgde opleidingen per 100 werknemers



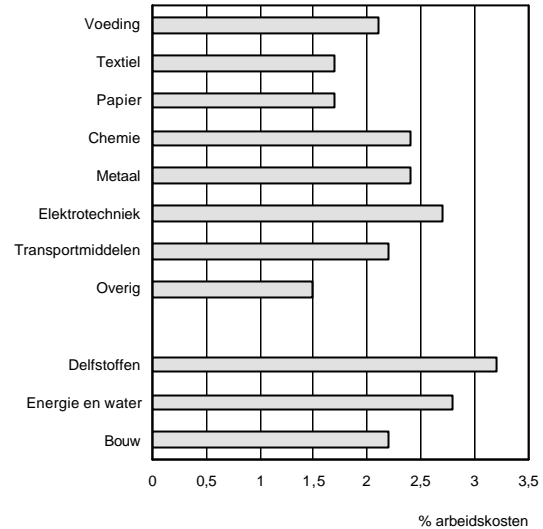
Grafiek 8b. Cursusuren, 1999



Grafiek 9. Verdeling cursussen intern / extern, 1999



Grafiek 10. Opleidingskosten, 1999



Meer externe opleidingen bij nagenoeg alle branches

In zo goed als alle branches worden er meer cursussen aan externe opleidingen besteed dan aan interne opleidingen, zie ook grafiek 9. Alleen in de voedings- en genotmiddelenindustrie worden er meer uren aan interne cursussen besteed (52 procent). Gemiddeld wordt in de industrie 63 procent van de cursussen besteed aan externe bedrijfsopleidingen. Bij de overige industrie en in de bouwnijverheid is het aandeel interne cursussen het kleinst. Slechts 20 procent van de opleidingsuren wordt daar besteed aan interne cursussen.

Hoge uitgaven bij elektrotechnische industrie

Binnen de industrie zijn de opleidingskosten van de elektrotechnische industrie het hoogst: 2,7 procent van de arbeidskosten. Het gemiddelde voor de industrie ligt op 2,2 procent en voor het totale bedrijfsleven op 2,7 procent, zie grafiek 10. Relatief weinig geld wordt er uitgegeven door de textiel- en lederwarenindustrie en de branche papierindustrie en uitgeverijen, namelijk slechts 1,7 procent van de arbeidskosten gaat hier op aan opleidingen. Overigens wordt, binnen de hier beschouwde branches, bij de delfstoffenwinning het meeste geld uitgegeven aan cursussen. Daar wordt 3,2 procent van de arbeidskosten aan opleidingen besteed.

Technische toelichting:

Onderzoek bedrijfsopleidingen

In een groot aantal Europese landen is over het jaar 1999 opnieuw onderzoek gedaan naar bedrijfsopleidingen. De resultaten van het Nederlandse onderzoek zijn in de zomer van 2001 beschikbaar gekomen. Het voorgaande Europese onderzoek bedrijfsopleidingen is gehouden in 1994 en betrof de opleidingen gevolgd in 1993. Het onderzoek over 1999 wijkt op een aantal punten af van dit vorige onderzoek. De belangrijkste zijn: bedrijven met minder dan tien werknemers zijn nu niet geënquêteerd (over 1993 werden bedrijven met vijf tot tien medewerkers ook onderzocht), de sector landbouw en visserij is ditmaal niet geënquêteerd, en alle waarnemingen over 1999 zijn gebaseerd op mondelinge interviews bij de bedrijven (over 1993 is een schriftelijke enquête gehouden). Voor de eerste twee punten is het bestand van 1993 gecorrigeerd, zodat de uitkomsten over beide jaren vergelijkbaar zijn. In hoeverre de methode van enquêteren de resultaten heeft beïnvloed, is moeilijk na te gaan. Naast deze verschillen zijn er ook nog verschillen in de gehanteerde definities voor interne en externe opleidingen. Het is daarom alleen mogelijk het totale aantal opleidingen te vergelijken voor de beide jaren. De resultaten van het Nederlandse gedeelte van het onderzoek over 1999 zijn gebaseerd op gegevens afkomstig van 4 400 bedrijven.

Bedrijfsindeling

In dit artikel is de volgende indeling in bedrijfsklassen gebruikt binnen de industrie en de verwante branches (zie voor de SBI-nummers de begrippenlijst Aardolie-, chemische, rubber- en bouwmaterialenindustrie achter in deze industriemonitor):

Bedrijfsklasse	SBI
Voedings- en genotmiddelenindustrie (Voeding)	15, 16
Textiel- en lederindustrie (Textiel)	17-19
Papier- en grafische industrie (Papier)	21,22
Aardolie-, chemische, rubber- en bouw- materialenindustrie (Chemie)	23-26
Metaalproductenindustrie (Metaal)	27, 28
Machine- en elektrotechnische industrie (Elektrotechniek)	29-33
Transportmiddelenindustrie	34, 35
Overige industrie	20, 36, 37
Delfstoffenwinning (Delfstoffen)	10-14
Energie en water	40, 41
Bouwnijverheid (Bouw)	45

¹ Dit artikel is voor een deel gebaseerd op een paragraaf uit de onlangs verschenen CBS-publicatie Kennis en economie 2001.

² De auteur is werkzaam bij de divisie bedrijfseconomische statistieken van het CBS.

³ Bij het onderzoek bedrijfsopleidingen worden onder de uitgaven aan interne en externe cursussen ook gerekend de arbeidskosten van opleidingsuren onder werktijd en de arbeidskosten van het opleidingspersoneel. De arbeidskosten zijn de kosten van werkgevers die rechtstreeks het gevolg zijn van het in dienst hebben van werknemers. Hieronder vallen lonen van werknemers, sociale lasten voor de werkgevers en overige personeelskosten, zoals opleidingskosten en reiskosten. Bij de opleidingen zijn niet meegeteld de opleidingen in het kader van het leerlingwezen en opleidingen op de werkplek. Via het leerlingwezen kan een vakdiploma gehaald worden (in het algemeen op mbo-niveau) door een aantal dagen per week te werken en één of twee dagen per week naar school te gaan. Deze vorm van onderwijs wordt inmiddels de beroepsbegeleidende leerweg (bbw) genoemd in het mbo.

⁴ Kenmerk van opleidingen op de werkplek is dat de normale 'werkuitrusting' wordt gebruikt. Deze opleidingen kunnen ook plaatsvinden buiten de eigenlijke werkplek, echter dan wel in een omgeving die daar sterk op lijkt. Bij een dergelijke opleiding is altijd een 'opleider' betrokken (meestal een chef of een ervaren collega) en verder moet een formele beslissing zijn genomen om de opleiding te laten plaatsvinden.