

Bedrijfsopleidingen 2010

Jack Claessen en Jeroen Nieuweboer

In 2010 organiseerde meer dan drie kwart van de bedrijven bedrijfsopleidingen voor hun werknemers. De belangrijkste vorm van bedrijfsopleidingen zijn cursussen. Bij bijna zeven op de tien bedrijven volgden werknemers cursussen. In totaal werd hieraan door bedrijven ruim 1,7 miljard euro uitgegeven. Dat komt neer op bijna 1 200 euro per deelnemer of 460 euro per werknemer. Een gemiddelde deelnemer besteedde bijna een volledige werkweek aan cursussen. Bij bijna de helft van de bedrijven werden de meeste cursussen besteed aan het verwerven of verbeteren van technische, praktische en beroepsgerichte vaardigheden. Het merendeel van de externe cursussen werd gegeven door particuliere opleidingsinstituten.

1 Inleiding

Individuele bedrijven kunnen hun concurrentiepositie verbeteren door te investeren in 'menselijk kapitaal' via scholing van hun werknemers. Voor de Nederlandse samenleving zijn deze investeringen van belang voor de inzetbaarheid van de beroepsbevolking en de ontwikkeling van de economie.

Het onderzoek Bedrijfsopleidingen geeft inzicht in de inspanningen van bedrijven op het gebied van scholing van werknemers. Bedrijfsopleidingen zijn opleidingen die door de werkgever geheel of gedeeltelijk worden betaald, waarbij de werknemer zijn kennis kan uitbreiden of op peil houden. De opleidingen zijn te splitsen in enerzijds cursussen en anderzijds overige opleidingsactiviteiten zoals het bezoek aan conferenties, workshops, lezingen en seminars; training op de werkplek; zelfstudie; kwaliteitscirkels en georganiseerde groepsdiscussies; functieroulatie, uitwisseling, detachering of studiebezoeken.

In dit artikel worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2010 gepresenteerd. In paragraaf 2 wordt beschreven hoeveel bedrijven opleidingen organiseren en om welke vormen het gaat. Cursussen blijken veruit het belangrijkste instrument te zijn voor bedrijven om werknemers te scholen. In paragraaf 3 wordt daarom ingezoomd op cursussen. Hoeveel werknemers volgden cursussen? Hoeveel uren werd er gemiddeld aan besteed en welke onderwerpen stonden daarin centraal?

In paragraaf 4 is er aandacht voor het beleid van bedrijven ten aanzien van bedrijfsopleidingen. Paragraaf 5 beschrijft de motieven van bedrijven om geen opleidingen te verzorgen. Daarna wordt in paragraaf 6 het gebruik van leerbanen binnen bedrijven behandeld. Vervolgens wordt in paragraaf 7 ingegaan op de vraag welke invloed de deeltijd-WW die in 2010 van kracht was, heeft gehad op bedrijfsopleidingen. Tot slot volgt een korte vergelijking in de tijd.

2 Bedrijfsopleidingen – algemeen

2.1 Ruim driekwart bedrijven leidt werknemers op

Meer dan drie kwart van de bedrijven verzorgde in 2010 voor hun werknemers een vorm van bedrijfsopleidingen. Er is een verschil in de mate waarin grote en middelgrote bedrijven en kleine bedrijven hun werknemers scholen. Vrijwel alle bedrijven met 500 of meer werknemer (98 procent) regelde opleidingen voor hun medewerkers. Bij de middelgrote bedrijven (100 tot 500 werknemers) was dit aandeel met 95 procent maar iets lager. Hoewel bij de kleine bedrijven (10 tot 100 werknemers) het percentage dat

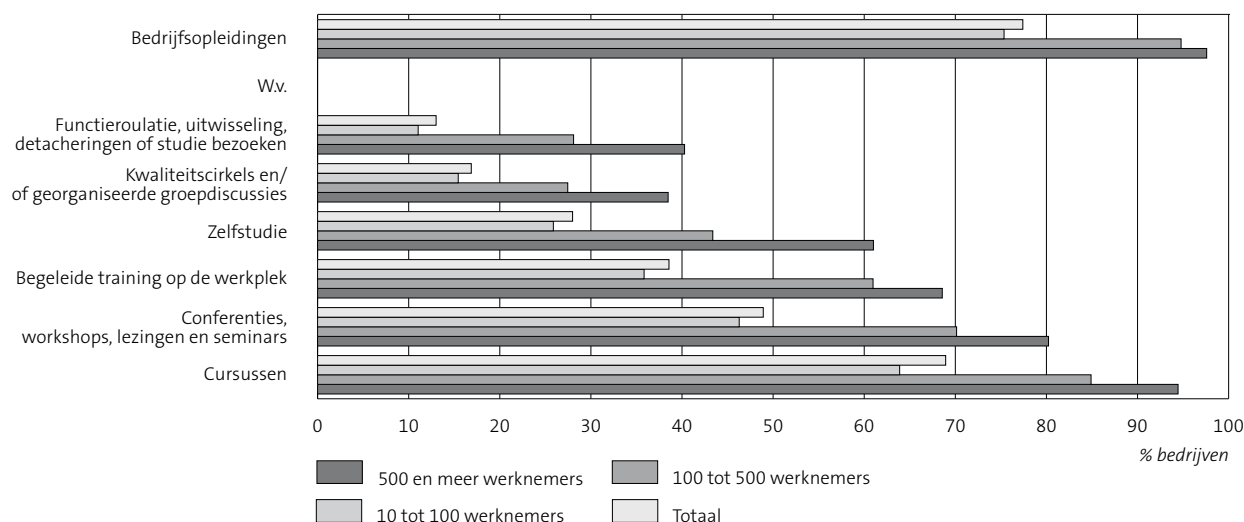
enige vorm van bedrijfsopleidingen aanbod met 75 beduidend lager dan bij de grotere bedrijven, ging het echter nog steeds om een grote meerderheid van de bedrijven.

Het verschil in het aanbieden van bedrijfsopleidingen naar bedrijfsomvang hangt er wellicht mee samen dat grotere bedrijven meer middelen beschikbaar hebben voor het opleiden van hun werknemers. Ook is denkbaar dat er bij grotere bedrijven meer behoefte is om werknemers te scholen, bijvoorbeeld doordat het werk specialistischer is of doordat werknemers meer rouleren binnen het bedrijf.

2.2 Cursussen zijn de belangrijkste vorm van bedrijfsopleidingen

Bij bijna zeven op de tien bedrijven hebben werknemers in 2010 cursussen gevolgd. De helft van de bedrijven stuurde werknemers naar conferenties, workshops, lezingen of seminars. Bij 28 procent deden werknemers aan zelfstudie. Kwaliteitscirkels en/of georganiseerde groepsdiscussies (17 procent) en functieroulatie, uitwisseling, detacheringen en dergelijke (13 procent) werden minder vaak toegepast.

2.2.1 Bedrijven met bedrijfsopleidingen naar opleidingsvorm en bedrijfsomvang, 2010

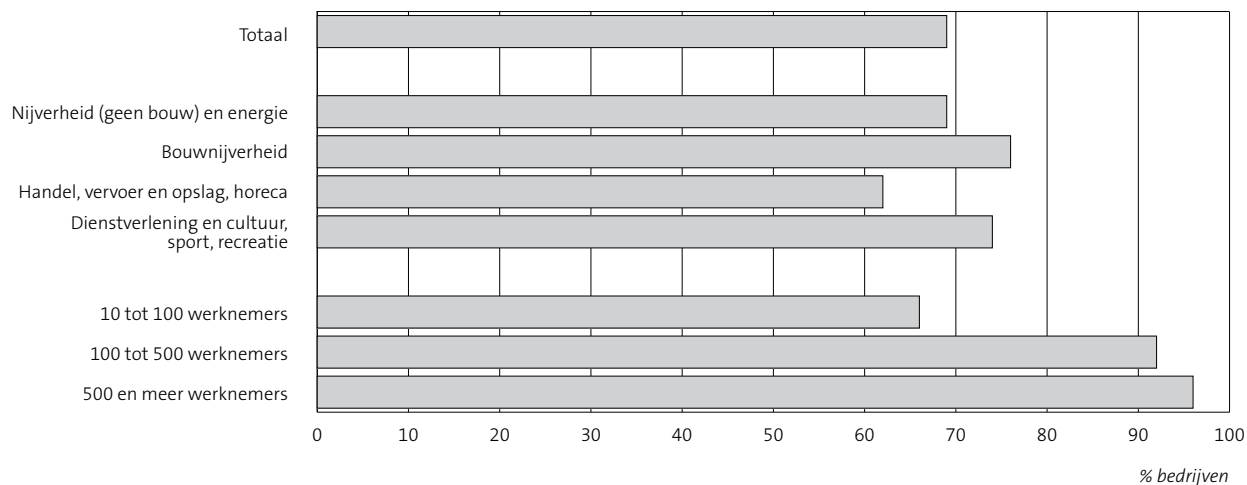


3 Cursussen nader bekeken

3.1 Veel cursussen in de bouw

Het aandeel bedrijven dat werknemers naar cursussen stuurde, lag in de bedrijfstak Bouwnijverheid (76 procent) en in de dienstensector (74 procent) boven het gemiddelde van 69 procent. Het aandeel in de Handel, vervoer en opslag, horeca was met 62 procent het laagst van de onderscheiden sectoren. Ook wat betreft cursussen waren er aanzienlijke verschillen tussen grote en middelgrote bedrijven enerzijds en de kleine anderzijds. Van de grote bedrijven bood 96 procent de werknemers cursussen aan, van de middelgrote bedrijven was dat 92 procent. Bij de kleine bedrijven was dit aandeel met 66 procent een stuk lager.

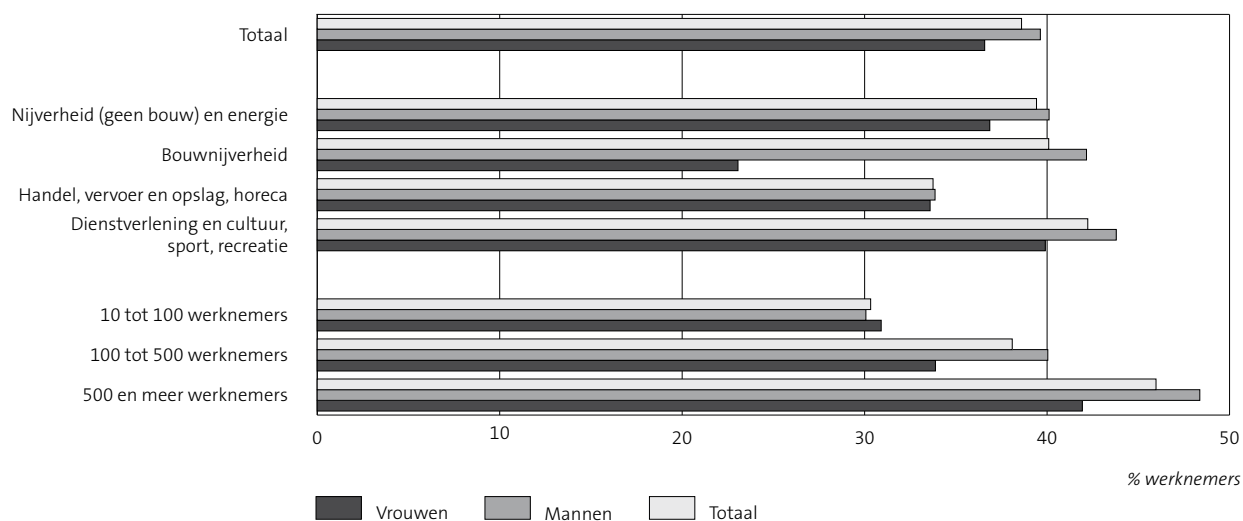
3.1.1 Bedrijven met cursussen naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010



3.2 Vier op de tien werknemers op cursus

Van de 3,7 miljoen werknemers in de onderzochte bedrijven volgden er ruim 1,4 miljoen een cursus. Dat zijn bijna vier op de tien werknemers. Het aandeel werknemers verschilde per bedrijfstak en bedrijfsomvang. In de Dienstverlening en cultuur, sport, recreatie was het percentage dat een cursus volgde met 42 het hoogst, terwijl dit in de Handel, vervoer en opslag, horeca met 34 het laagst was. Op een gedetailleerder niveau zijn de verschillen groter (zie tabel B.1). Verder volgden werknemers van de grotere bedrijven vaker cursussen dan die van kleinere bedrijven.

3.2.1 Cursusdeelnemers onder werknemers naar bedrijfstak, bedrijfsomvang en geslacht, 2010



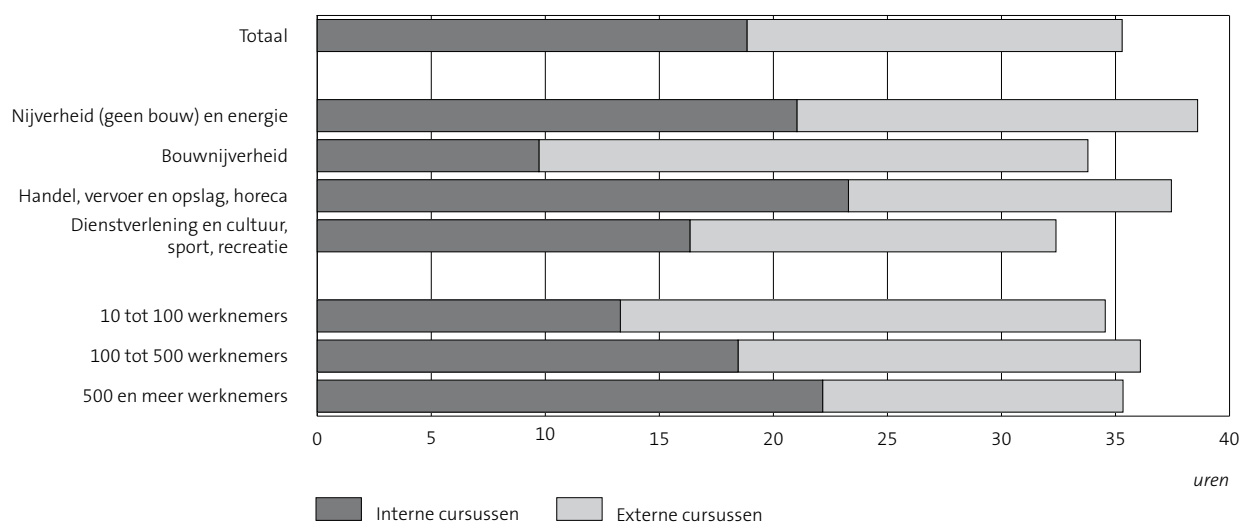
Ook tussen mannen en vrouwen zijn er verschillen in de frequentie waarin cursussen voor het werk gevolgd worden. Van de mannelijke werknemers nam in 2010 zo'n 40 procent deel aan een cursus, van de vrouwen was dat 37 procent. Opvallend is dat in de kleine bedrijven meer vrouwen dan mannen een cursus deden, terwijl in de grotere bedrijven andersom was. In de Bouwnijverheid was het verschil tussen mannen en vrouwen het grootst: in deze bedrijfstak volgden 42 procent van de mannen een cursus, tegenover 23 procent van de vrouwen.

3.3 Cursisten bijna een werkweek op cursus

Een gemiddelde cursusdeelnemer besteedde in 2010 met 35 uren bijna een volledige werkweek aan cursussen. Ruim de helft van deze uren werd besteed aan interne cursussen die door het eigen bedrijf ontworpen en georganiseerd waren.¹⁾

Bij bedrijven in de Nijverheid (geen bouw) en energie besteedde een gemiddelde cursist met 39 uren de meeste tijd aan cursussen. In de Dienstverlening en cultuur, sport en recreatie was het aantal cursusuren het laagst. De verschillen naar bedrijfsomvang zijn klein. Wel neemt het aandeel interne cursusuren toe naarmate een bedrijf meer werknemers heeft. Dat duidt er op dat grotere bedrijven cursussen vaker zelf organiseren, dan kleinere.

3.3.1 Cursusuren per deelnemer naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010

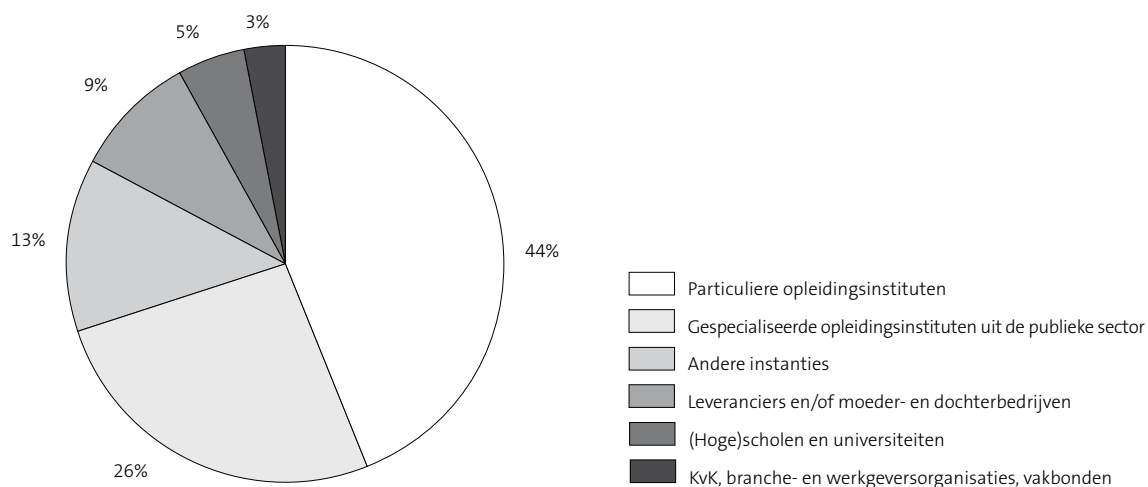


3.4 Externe cursussen vooral gegeven door particuliere opleidingsinstellingen

Ongeveer 46 procent van alle cursustijd werd besteed aan zogenaamde externe cursussen die ontworpen en georganiseerd zijn door externe opleidingsorganisaties. Ook cursussen die georganiseerd en opgezet zijn door moeder- of dochterorganisatie van het bedrijf worden als externe cursussen beschouwd. Bij 44 procent van de bedrijven verzorgden vooral particuliere opleidingsinstellingen deze externe cursussen. Bij 26 procent van de bedrijven werden de meeste cursusuren gegeven door gespecialiseerde opleidingsinstellingen uit de publieke sector, zoals regionale opleidingscentra (ROC's).

¹⁾ Interne cursussen kunnen wel buiten het eigen bedrijf plaatsvinden, bijvoorbeeld in een conferentieoord.

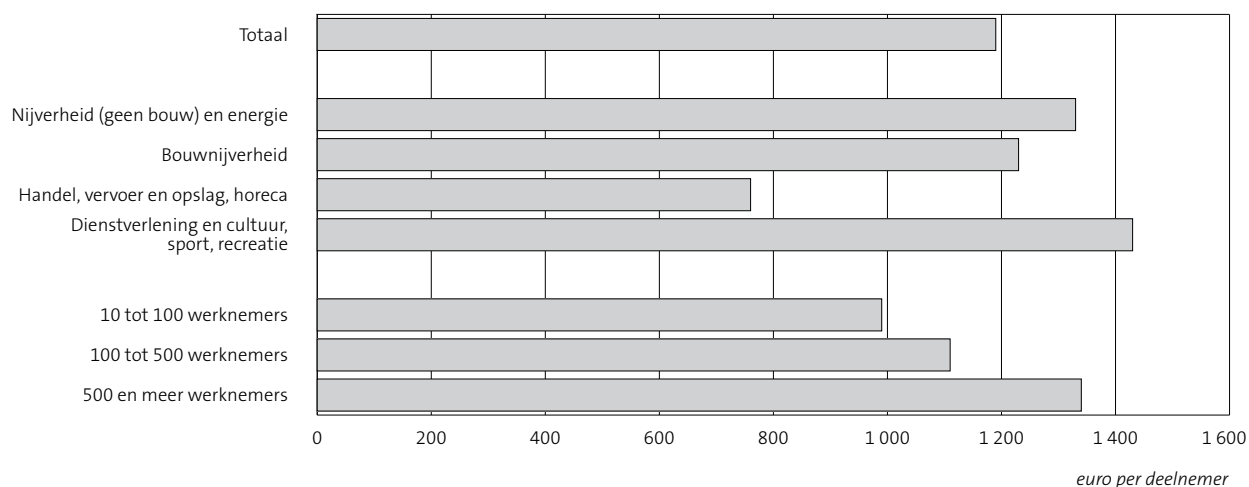
3.4.1 Bedrijven met externe cursussen naar instantie die de meeste cursussen verzorgt, 2010



3.5 Cursussen kosten bijna 1 200 euro per cursist

In totaal gaven bedrijven in 2010 ruim 1,7 miljard euro uit aan cursussen voor werknemers. Dit bedrag is exclusief gedeelde arbeidsuren. Per werknemer bedroegen de uitgaven bijna 460 euro. Berekend per cursusdeelnemer was dit 1 190 euro. De uitgaven per cursist waren met 1 430 euro het hoogst in de Dienstverlening en cultuur, sport en recreatie. De bedrijven in de sector Handel, vervoer en horeca gaven met 760 euro het laagste bedrag per deelnemer uit. Per werknemer besteedden deze bedrijfstakingen 610 euro respectievelijk 260 euro aan cursussen.

3.5.1 Kosten van cursussen (exclusief kosten gedeelde arbeid) naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010

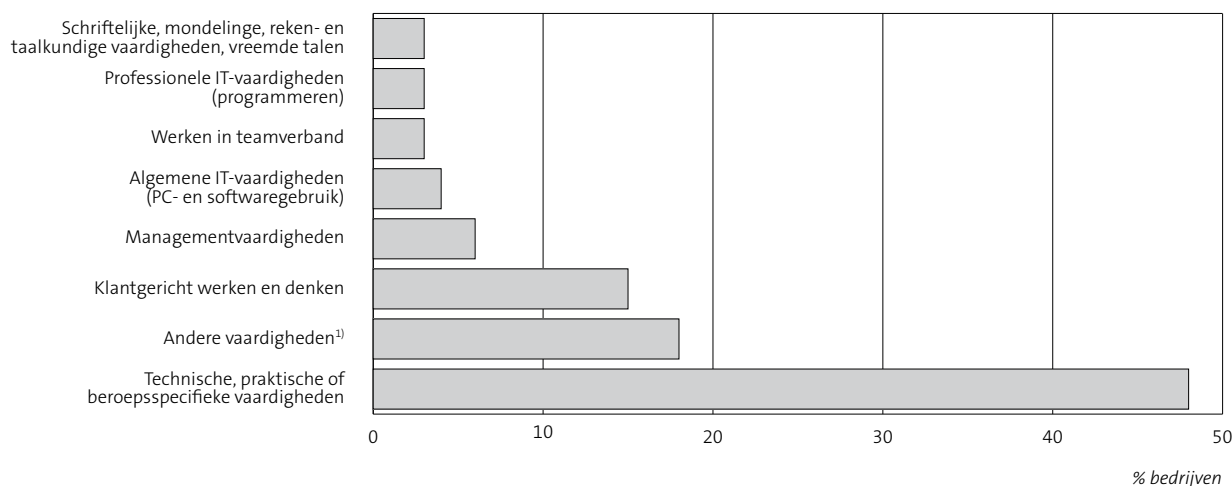


Voor de kleine bedrijven bedroegen de uitgaven per cursist bijna 1 000 euro. Grote bedrijven gaven per deelnemer ongeveer 35 procent meer uit. Wanneer de gedeerde arbeidsuren in de kosten worden meegerekend, komen de uitgaven aan cursussen uit op bijna het dubbele. De gemiddelde uitgaven inclusief de gedeerde arbeidstijd bedroegen in 2010 per deelnemer 2 270 euro en per werknemer 880 euro. Voor meer gegevens over de uitgaven van bedrijven aan cursussen wordt verwezen naar tabel B.1.

3.6 Meeste aandacht voor technische, praktische en beroepsspecifieke vaardigheden

Bij bijna de helft van de bedrijven werden de meeste cursussen besteed aan het verwerven of verbeteren van technische, praktische en beroepsgerichte vaardigheden. Bij 15 procent van de bedrijven werden de meeste trainingstijd besteed aan klantgericht werken, terwijl bij 6 procent managementvaardigheden de boventoon voerden. Van de bedrijven heeft 18 procent de meeste cursustijd besteed aan 'andere vaardigheden'. Voor een deel betreft dit waarschijnlijk zeer specifieke vaardigheden gericht op het eigen bedrijf.

3.6.1 Vaardigheden waaraan de meeste cursussen besteed worden, 2010



¹⁾ Andere vaardigheden omvat administratieve vaardigheden, probleemoplossend vermogen en overige.

4 Opleidingsbeleid en evaluatie

De beslissing van bedrijven om opleidingen aan te bieden aan werknemers kan gebeuren op ad hoc basis, maar kan ook voortvloeien uit het opleidingsbeleid van het betreffende bedrijf. Bedrijven kunnen gebruik maken van formele procedures en organisatorische elementen om het aanbod van bedrijfsopleidingen te bepalen. De mate van *formalisering* van het opleidingsbeleid geeft aan of een bedrijf professioneel omgaat met opleidingen. Het onderzoek Bedrijfsopleidingen biedt inzicht in een aantal elementen van formalisering. Paragraaf 4.1 heeft betrekking op alle bedrijven, dus ook degenen die geen bedrijfsopleidingen hebben aangeboden. De paragrafen 4.2 en 4.3 hebben betrekking op bedrijven die bedrijfsopleidingen hebben aangeboden.

4.1 Organisatie en procedures

Bijna tweederde van de bedrijven inventariseert de behoefte aan nieuwe vaardigheden bij de werknemers en van het eigen bedrijf. Bij de Bouwnijverheid en Dienstverlening en cultuur sport, recreatie was dit aandeel naar verhouding hoog, terwijl dit bij Handel, vervoer en horeca betrekkelijk laag was.

Een persoon of afdeling verantwoordelijk voor bedrijfsopleidingen was in 38 procent van de bedrijven te vinden. In de bouw was dit zelfs 45 procent.

Een op de drie bedrijven had een jaarlijks opleidingsbudget. In de Handel, vervoer en horeca was dat nog geen 20 procent, terwijl dit bij de dienstverlening ruim het dubbele was.

Bij een derde van de bedrijven vloeiden de opleidingen mede voort uit CAO-afspraken. Vooral in de bouw was dit aandeel hoog.

4.1.1 Organisatie en procedures bij aanbieden bedrijfsopleidingen, 2010

	Totaal	Bedrijfstak				Bedrijfsomvang		
		nijver- heid (geen bouw) en energie	bouw- nijver- heid	handel, ver- voer en opslag, horeca	dienst- ver- lening en cultuur sport recre- atie	10 tot 100 werk- nemers	100 tot 500 werk- nemers	500 en meer werk- nemers
		% bedrijven						
Bedrijf inventariseert behoefte vaardigheden bij individuele werknemers	66	67	77	56	72	63	86	92
Regelmatig vaststellen behoefte aan nieuwe vaardigheden van eigen bedrijf	65	64	70	57	74	63	84	92
Bedrijf heeft verantwoordelijke persoon/afdeling voor opleidingen	38	40	45	34	38	34	71	88
Bedrijf heeft een jaarlijks opleidingsbudget	29	27	31	19	42	25	59	83
Gegeven opleidingen vloeien mede voort uit afspraken sociale partners (CAO)	29	38	44	29	20	27	47	59
Bedrijf heeft een gedocumenteerd opleidingsplan	18	18	25	16	17	15	36	60
Bedrijf heeft eigen of gedeeld training centrum	11	8	15	10	13	9	24	53
Inspraakorganisatie werknemers (bv. OR) is betrokken bij beleid opleidingen	10	15	11	5	12	6	38	54

De bedrijfsomvang blijkt zeer bepalend in de mate waarin het opleidingsbeleid formeel geregeld is binnen het bedrijf via bijvoorbeeld een opleidingsplan of het personeelsbeleid. Hoe groter het bedrijf des te hoger de mate van formalisering. De behoefte om het opleidingsbeleid te formaliseren is bij kleine bedrijven minder sterk aanwezig. Voor bedrijven met een beperkt aantal werknemers is het relatief gemakkelijk om overzicht te krijgen in de behoeften aan opleidingen (zie in deze context ook tabel 5.1). Tevens zijn managementtaken en beslissingbevoegdheden er geconcentreerd bij een beperkt aantal personen. Voor bedrijven waar veel mensen werken, is dit minder vanzelfsprekend. Daarnaast hebben grote bedrijven meer personele en budgettaire mogelijkheden om meer structuur aan te brengen in het opleidingsbeleid.

4.2 Kwaliteitsborging en evaluatie gegeven bedrijfsopleidingen

Ruim zes op de tien bedrijven die bedrijfsopleidingen (cursussen en overige bedrijfsopleidingen) aanboden, zeiden de kwaliteit van de opleidingen te borgen door gebruik te maken van gecertificeerde opleidingsinstanties. Ongeveer een derde gaf aan dat de kwaliteit gewaarborgd is doordat de bedrijfsopleidingen en de certificering gebaseerd zijn op nationaal of sectoraal vastgelegde standaarden. Bij een vijfde werd de kwaliteit geborgd door de interne opleiders continu bij te scholen. In de bouw waar relatief weinig interne

cursussen worden gegeven, werd dit beduidend minder vaak genoemd. Verder zijn de verschillen tussen de sectoren klein.

Hoe groter het bedrijf is, hoe vaker men maatregelen neemt om de kwaliteit te borgen. Gemiddeld gaf 22 procent van de bedrijven aan geen maatregelen te nemen. Bij de grote bedrijven was dit 4 procent, bij de kleine bedrijven 24 procent.

4.2.1 Kwaliteitsborging bedrijfsopleidingen naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010

	Gebruik gecertificeerde opleidingsinstanties	Opleidingen en certificering gebaseerd op nationale/sectorale vastgelegde standaarden	Geen maatregelen	Continue bijscholing interne opleiders	Andere maatregelen
<i>% bedrijven</i>					
Totaal	62	33	22	20	19
<i>Bedrijfstak</i>					
Nijverheid (geen bouw) en energie	65	38	21	21	20
Bouwnijverheid	64	37	20	13	18
Handel, vervoer en opslag, horeca	60	31	23	23	19
Dienstverlening, cultuur sport en recreatie, overige dienstverlening	61	30	22	20	19
<i>Bedrijfsomvang</i>					
10 tot 100 werknemers	59	30	24	18	18
100 tot 500 werknemers	82	50	8	31	29
500 en meer werknemers	87	61	4	51	37

4.2.2 Evaluatie bedrijfsopleidingen naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010

	Beoordelen gevolgde bedrijfsopleidingen		Gebruikte methoden door bedrijven die evalueren			
	ja, alle opleidingsactiviteiten	ja, sommige opleidingsactiviteiten	diploma/certificaat na toets	tevredenheidsonderzoek onder deelnemers	onderzoek naar verandering werkgedrag en/of prestaties in relatie tot opleidingsdoelstellingen	meten meerwaarde middels indicatoren als productiekosten of -tijd
<i>% bedrijven met bedrijfsopleidingen</i>						
Totaal	29	32	86	57	46	24
<i>Bedrijfstak</i>						
Nijverheid (geen bouw) en energie	29	35	88	49	50	26
Bouwnijverheid	27	35	93	57	37	24
Handel, vervoer en opslag, horeca	29	28	84	56	42	19
Dienstverlening, cultuur sport en recreatie, overige dienstverlening	31	34	83	62	51	28
<i>Bedrijfsomvang</i>						
10 tot 100 werknemers	28	31	85	54	46	25
100 tot 500 werknemers	35	42	90	68	43	19
500 en meer werknemers	42	45	92	84	50	23

Van de bedrijven gaf 62 procent aan de gegeven opleidingen te evalueren: 29 procent evalueert ze allemaal, terwijl 32 procent dit bij sommige opleidingen doet. Grote bedrijven zeiden vaker de opleidingen te evalueren dan kleinere.

Van de bedrijven die de opleidingen evalueren, gebeurde dat bij 86 procent door een schriftelijke- of praktijktoets bij deelnemers af te (laten) nemen. Dit was daarmee veruit de meest gebruikte methode voor bedrijven om een bedrijfsopleiding te evalueren. Op de tweede plaats stond het houden van een tevredenheidsonderzoek onder de deelnemers. Dit werd door 57 procent van de bedrijven gedaan.

4.3 Bedrijven met minder opleidingen dan gepland

Een derde van de bedrijven die opleidingen hadden aangeboden, zei dat er minder waren geweest dan men vooraf had gepland. In een kwart van de gevallen was de meest voorkomende reden hiervoor dat men personeel in dienst had genomen dat al beschikte over de benodigde vaardigheden.

Voor een vijfde van de bedrijven speelden de hoge werkdruk en de beperkte tijd die beschikbaar was voor deelname aan bedrijfsopleidingen de belangrijkste rol bij het lagere aanbod. Eveneens een vijfde beperkte het opleidingsaanbod vooral vanwege de hoge kosten van de opleidingen. Grote bedrijven noemden daarnaast ook betrekkelijk vaak (15 procent) dat men minder opleidingen georganiseerd had dan gepland, omdat er de afgelopen jaren al grote inspanningen geleverd waren op gebied van bedrijfsopleidingen.

4.3.1 Meest genoemde reden om minder bedrijfsopleidingen te organiseren dan gepland naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010

	Totaal	Bedrijfstak				Bedrijfsomvang		
		nijverheid (geen bouw) en energie	bouwnijverheid	handel, vervoer en opslag, horeca	dienstverlening en cultuur sport recreatie	10 tot 100 werknemers	100 tot 500 werknemers	500 en meer werknemers
<i>% bedrijven met bedrijfsopleidingen</i>								
Mensen in dienst genomen met benodigde vaardigheden	25	24	21	27	26	25	28	21
Hoge werkdruk en beperkte tijd voor deelname bedrijfsopleidingen	21	22	24	21	20	22	20	23
Hoge kosten bedrijfsopleidingen	20	20	23	19	20	20	18	18
Meer nadruk op leerbanen	8	9	11	8	6	8	6	4
Ontbreken passende bedrijfsopleidingen	7	7	7	6	8	7	5	5
Andere redenen	7	6	8	7	7	7	6	7
Afgelopen jaren grote inspanningen geleverd op gebied bedrijfsopleidingen	7	8	4	6	8	6	11	15
Moeilijkheden in kaart brengen opleidingsbehoeften	5	6	1	5	5	4	8	7

5 Bedrijven zonder opleidingen

Bij bijna een kwart van alle bedrijven hadden de medewerkers in 2010 geen bedrijfsopleidingen gevolgd. Het betrof vooral kleinere bedrijven met minder dan 100 medewerkers.

De meest genoemde reden waarom men geen bedrijfsopleidingen georganiseerd had was dat de bestaande vaardigheden in het bedrijf voldeden aan de behoefte (35 procent). Nog eens 21 procent gaf als reden dat men nieuw personeel had aangenomen dat over de benodigde vaardigheden beschikt.

Ongeveer 13 procent van de bedrijven zei dat de hoge werkdruk de voornaamste reden was om geen bedrijfsopleidingen aan te bieden, terwijl voor 9 procent de hoge kosten van de bedrijfsopleidingen een hinderpaal vormden. In de bouw werd daarnaast ook dikwijls als reden genoemd dat men meer nadruk op leerbanen wilde leggen.

5.1 Redenen om geen bedrijfsopleidingen te organiseren naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010

	Totaal	Bedrijfstak				Bedrijfsomvang		
		nijverheid (geen bouw) en energie	bouwnijverheid	handel, vervoer en opslag, horeca	dienstverlening en cultuur sport recreatie	10 tot 100 werknemers	100 tot 500 werknemers	500 en meer werknemers
<i>% bedrijven zonder bedrijfsopleidingen</i>								
Bestaande vaardigheden voldeden aan huidige behoefte bedrijf	35	34	42	33	37	35	27	26
Mensen in dienst genomen met benodigde vaardigheden	21	24	17	22	17	21	19	26
Hoge werkdruk en beperkte tijd voor deelname bedrijfsopleidingen	13	11	14	13	14	13	10	7
Hoge kosten bedrijfsopleidingen	9	13	6	9	7	9	12	7
Andere redenen	8	6	1	8	12	8	12	22
Meer nadruk op leerbanen	7	6	19	6	4	7	7	0
Ontbreken passende bedrijfsopleidingen	3	2	0	4	4	3	2	0
Moeilijkheden in kaart brengen opleidingsbehoeften	3	3	0	3	2	3	5	7
Afgelopen jaren grote inspanningen geleverd op gebied bedrijfsopleidingen	2	2	0	2	2	2	5	7

6 Leerbanen voor toekomstige werknemers

Ruim vier van de tien bedrijven waren erkende leerbedrijven die stageplekken en/of leerbanen aanboden aan mbo-stagaires. Hierbij zijn twee verschillende type leerlingen betrokken:

- Leerlingen die de zogenaamde beroepsopleidende leerweg (BOL) volgen en voornamelijk op school zitten maar voor 20 tot 60 procent van de opleidingsduur (minimaal 1 en maximaal 3 dagen per week) aan stage besteden bij een bedrijf of instelling. Deze leerlingen ontvangen geen loon of salaris maar meestal wel een vergoeding.
- Leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen. Deze leerlingen zijn meer dan 60 procent (drie dagen per week) in een bedrijf of instelling werkend aan het leren en gaan daarbij één tot twee dagen per week naar school. Deze leerlingen hebben binnen het stagebedrijf de status van werknemer en ontvangen loon.

Grotere bedrijven zijn vaker leerbedrijf dan kleinere. Van de grote bedrijven waren zeven op de tien in 2010 leerbedrijven en van de middelgrote bedrijven zes op de tien.

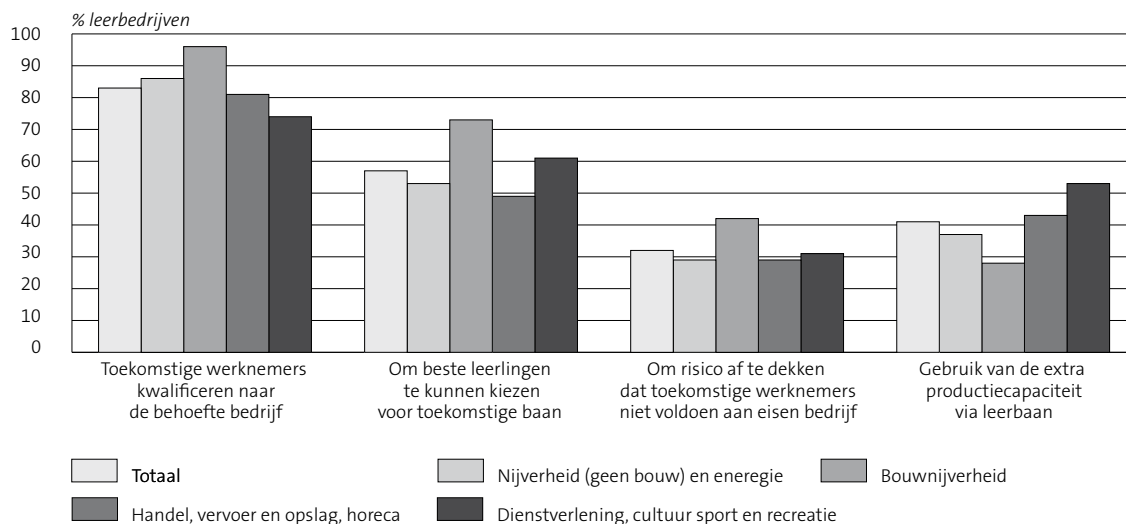
Gemiddeld zijn er bij de leerbedrijven ruim 7 mbo-leerlingen op de 100 werknemers. In de Industrie en energiesector waren dat er met bijna 4 op de 100 een stuk minder dan in de Dienstverlening, cultuur sport en recreatie: ruim 10 op de 100. Hierbij dient wel bedacht te worden dat een leerbaan in een jaar tijd door meerdere leerlingen opgevuld kan worden en dat de leerlingen normaliter minder uren werken dan vaste werknemers.

De begeleiding van de stage van een BOL-leerling kost een bedrijf gemiddeld ongeveer één uur per dag, terwijl die van een werkende BBL-leerling bijna een anderhalf uur in beslag neemt. Daarbij zijn BBL-leerlingen natuurlijk meer dagen per week in het bedrijf dan BOL-leerlingen.

De belangrijkste reden voor het aanbieden van leerbanen voor bedrijven is het kwalificeren van toekomstige werknemers naar de behoefte van het bedrijf. De bedrijven zien deze leerlingen dus als hun toekomstige

werknemers waarbij ze graag invloed uitoefenen op hun opleiding. Dat blijkt ook eruit dat bijna zes op de tien leerbedrijven aangeven de begeleiding te gebruiken om de beste leerlingen te kunnen kiezen voor een baan in hun bedrijf.

6.1 Redenen voor het aanbieden van leerbanen naar bedrijfstak, 2010



7 Bedrijfsopleidingen en de deeltijd-WW

In het kader van de economische crisis is door de regering de regeling deeltijd-WW in het leven geroepen. Werkgevers konden hiermee hun werknemers minder laten werken om ontslagen te voorkomen. De regering stelde wel als eis dat een substantieel deel van de deeltijd-WW werd besteed aan scholing (en/of detachering) om de inzetbaarheid van de werknemers te vergroten. In de regeling werden geen criteria gesteld aan de inhoud van de scholing.

De regeling gold van 1 april 2009 tot 1 juli 2011 en bestond dus ook tijdens de rapportageperiode van het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2010. In het onderzoek zijn daarom een aantal korte vragen opgenomen over het gebruik van de regeling en de eventuele betekenis daarvan voor de bedrijfsopleidingen van het bedrijf. Het effect op het totale aanbod van bedrijfsopleidingen is echter beperkt.

7.1 Bedrijven met deeltijd-WW

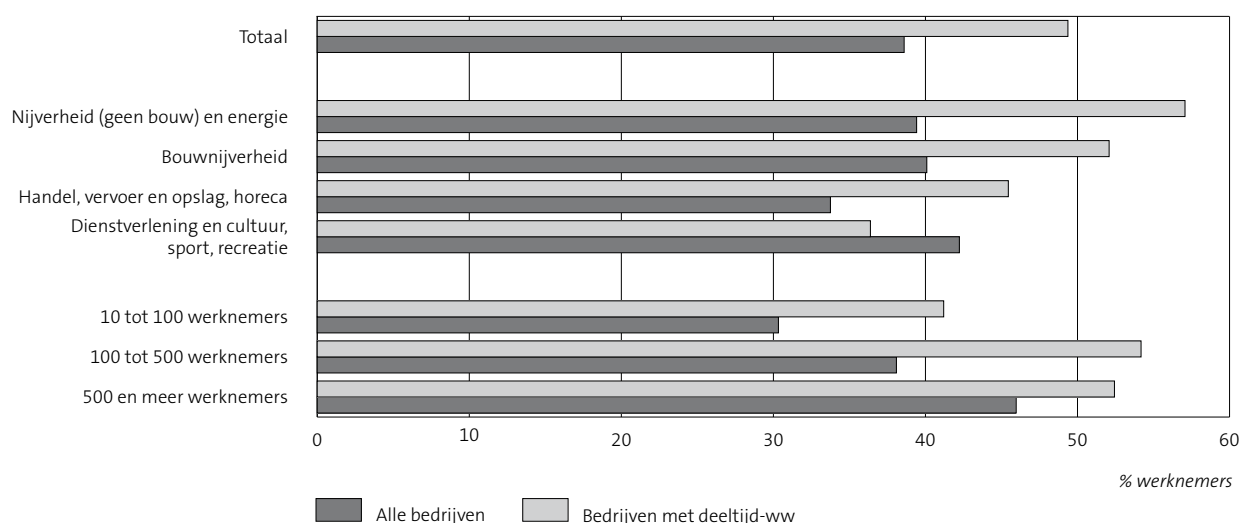
Van de bevraagde bedrijven gaf bijna 5 procent aan in 2010 gebruik gemaakt te hebben van deeltijd-WW. Dit aandeel was het hoogst in de bouw (9 procent) en de industrie (7 procent) en het laagst in de Handel, vervoer en opslag, horeca (3 procent). Het ging hierbij om zowel grotere als kleinere bedrijven. Let wel dat in het onderzoek Bedrijfsopleidingen alleen bedrijven met 10 of meer werknemers zijn betrokken.

Uit detailgegevens blijkt dat de bedrijven in de Bouwmaterialenindustrie en de Basismetalen- en metaalproductie-industrie met 15 respectievelijk 11 procent fors meer gebruik maakten van de regeling dan gemiddeld. In de Verhuur en handel van onroerend goed deed zelfs een kwart van de bedrijven een beroep op de deeltijd-WW (zie ook: Chkalova, 2010: 2010, 1 september).

7.2 Bedrijfsopleidingen bij bedrijven met deeltijd-WW

Bij 82 procent van bedrijven met deeltijd-WW volgden de betrokken werknemers bedrijfsopleidingen. Dit percentage is in lijn met de bevindingen in het evaluatierapport over de regeling werktijdverkorting en deeltijd-WW (De Groot, Frierson, Weda en de Jong, 2012). Ongeveer de helft van de gegeven bedrijfsopleidingen in deze bedrijven was toe te schrijven aan de deeltijd-WW. Het aantal cursisten in relatie tot het aantal werknemers was bij de bedrijven die gebruik maakten van de regeling vrijwel altijd hoger dan bij de bedrijven die dat niet deden. Een uitzondering vormden de bedrijven in de Dienstverlening, cultuur sport en recreatie waar het percentage cursisten van alle bedrijfstakken het grootst is (zie ook paragraaf 3.2).

7.2.1 Cursisten bij bedrijven met deeltijd-ww naar bedrijfstak en bedrijfsomvang, 2010



Opvallend is dat de opleidingskosten per werknemer bij bedrijven die gebruik maakten van de deeltijd-WW fors hoger lagen dan gemiddeld. Exclusief gedeerde arbeidstijd bedroegen de kosten per werknemer 830 euro versus 460 euro. Inclusief gedeerde arbeidstijd kwamen deze bedragen uit op 1 720 euro respectievelijk 880 euro. Het doel van de opleidingen in het kader van de deeltijd-WW was om werknemers beter inzetbaar te maken voor de arbeidsmarkt. Een mogelijke reden voor de hogere kosten kan zijn dat deze vaardigheden vooral konden worden opgedaan in externe cursussen, die relatief duur zijn. Een andere reden voor de hogere kosten zou kunnen zijn dat de cursussen voor de deeltijd-WW bovenop de gebruikelijke opleidingen zijn gekomen.

8 Cursussen voor werknemers in de loop van de tijd

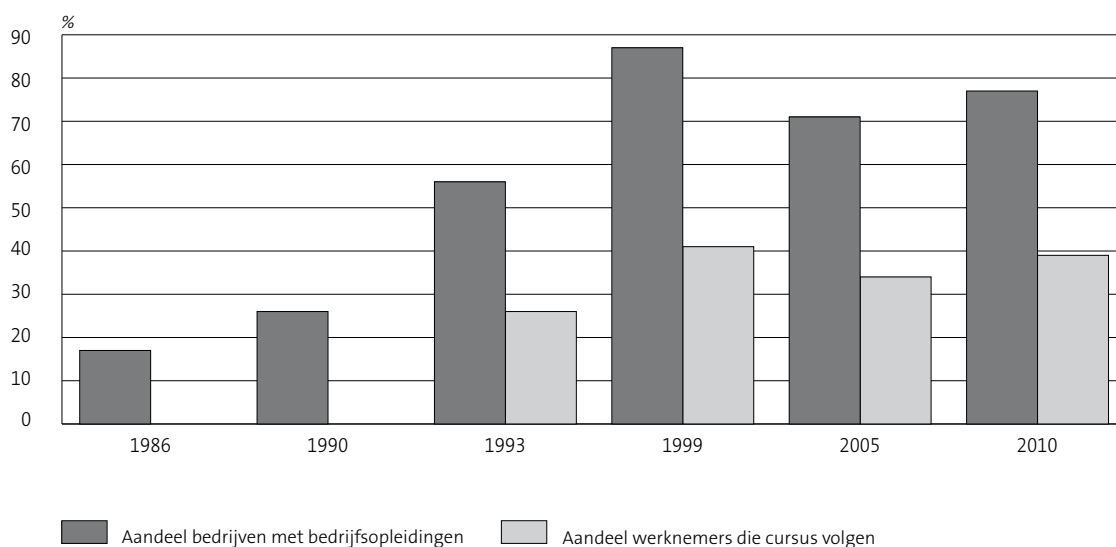
Het onderzoek Bedrijfsopleidingen is vanaf 1986 vaker uitgevoerd met deels dezelfde of soortgelijke vragen. Hierdoor is het mogelijk om sommige uitkomsten van 2010 te vergelijken met eerdere verslagjaren.

8.1 Bedrijfsopleidingen en cursussen toen en nu

In 1986 was een bedrijf dat bedrijfsopleiding organiseerde nog eerder uitzondering dan regel. Slechts bij 17 procent van de bedrijven volgden werknemers in dat jaar bedrijfsopleidingen. In 2010 was dat gegroeid naar 77 procent. Ook het aandeel werknemers dat een cursus volgde nam in de loop der jaren toe: van 26 procent in 1993 tot 39 procent in 2010.

In 1999 was zowel het aandeel bedrijven met bedrijfsopleidingen als het percentage werknemers dat een cursus volgde het hoogst van alle gemeten jaren. Deze uitschieter was waarschijnlijk het gevolg van het in dat jaar extra grote aantal cursussen ter voorbereiding op de millenniumovergang en de invoering van de euro waarop bedrijven zich in die tijd al voorbereidden.

8.1.1 Bedrijven met bedrijfsopleidingen en cursusdeelnemers onder werknemers

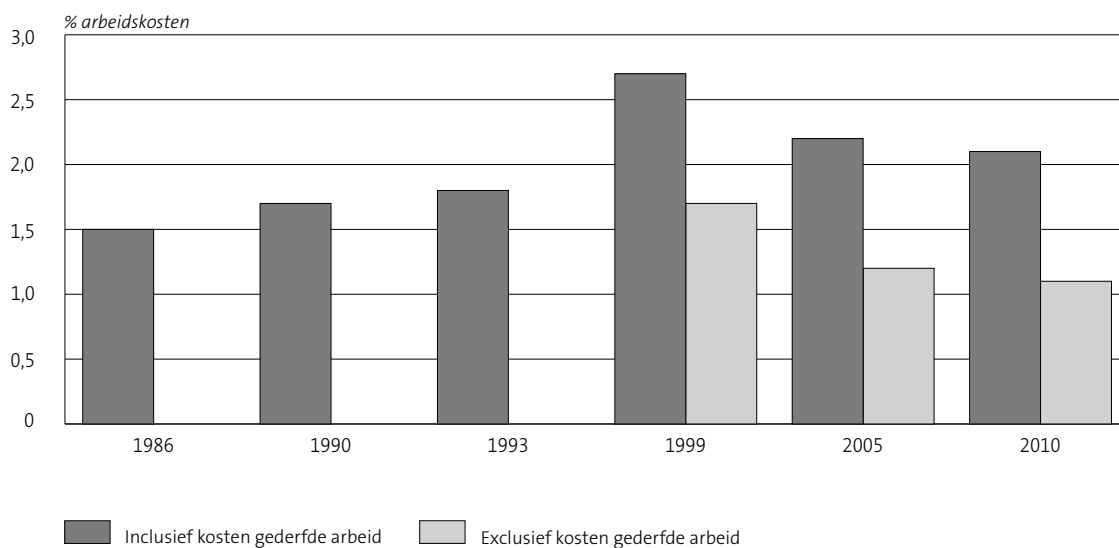


8.2 Uitgaven aan cursussen toen en nu

Ook werd er naar verhouding door bedrijven steeds meer aan cursussen voor werknemers uitgegeven. In 1986 vormden de cursuskosten nog 1,5 procent van de totale arbeidskosten inclusief de gedeerde werktijd. In 2010 was dat 2,1 procent.

Wel was dit aandeel in 2010 lager dan in 1999 en 2005. Bij 1999 zien we dezelfde forse uitschieter die ook al in de paragraaf 8.1 is besproken.

8.2.1 Uitgaven aan cursussen door bedrijven



Technische toelichting

De gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit het onderzoek Bedrijfsopleidingen 2010, een vijfjaarlijkse geharmoniseerde enquête onder bedrijven die in alle EU-landen gehouden wordt. Het Nederlandse onderzoek is gehouden onder een steekproef van circa 5 500 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 zijn de bedrijven in de sector Landbouw, bosbouw en visserij niet bij het onderzoek betrokken.

De respons bedroeg 77 procent waarbij ruim 95 procent van de bedrijven de enquête via internet heeft 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. Het onderzoek Bedrijfsopleidingen is sinds 2005 verplicht. In Nederland hebben vergelijkbare onderzoeken plaatsgevonden in de jaren 1986, 1990, 1993, 1999 en 2005.

Literatuur

CBS (1988). Bedrijfsopleidingen in Nederland 1986. Heerlen/Voorburg.

CBS (1992). Volwasseneneducatie. Bedrijfsopleidingen 1990. Deel I. Particuliere sector. Heerlen/Voorburg.

CBS (1995). Bedrijfsopleidingen 1993, Particuliere sector. Heerlen/Voorburg.

CBS (2001). Bedrijfsopleidingen 1999, Particuliere sector. Heerlen/Voorburg.

Claessen, J. en J. Nieuweboer (2007). Bedrijfsopleidingen 2005: de belangrijkste resultaten. Sociaaleconomische trends, 4/2007.

Boerdam, A. en A. van der Meulen (2001). Steeds meer bedrijven leiden hun werknemers op. Sociaaleconomische maandstatistiek 12/2001.

Chkalova, K. (2010) Deeltijd-WW in beeld. Sociaaleconomische trends, 3/2010.

Chkalova, K. (2010, 1 september). Metaalbranche maakt meeste gebruik van de deeltijd-WW. CBS-Webmagazine.

Groot, N. de, Frierson, R., Weda, J. en P. de Jong (2012). Werkt werktijdverkorting? Evaluatie bijzondere werktijdverkorting en Deeltijd-WW, APE rapportnummer 16-808, Den Haag.

B.1 Kerncijfers bedrijfsopleidingen; cursussen, 2010

	Bedrijven met cursussen	Werknemers met cursussen			Uitgaven aan cursussen als aandeel van de totale arbeidskosten		Uitgaven aan cursussen			
		totaal	mannen	vrouwen	exclusief uren in werktijd	inclusief uren in werktijd	exclusief kosten gedeerde arbeid		inclusief kosten gedeerde arbeid	
	%						euro			
		per werk-nemer	per deel-nemer	per werk-nemer	per deel-nemer					
Totaal	69	39	40	37	1,1	2,1	460	1 190	880	2 270
<i>Bedrijfstatik</i>										
Nijverheid (geen bouw) en energie	69	39	40	37	1,1	2,2	520	1 330	990	2 500
Delfstoffenwinning	81	57	59	44	1,6	3,1	1 160	2 060	2 300	4 060
Voedings- en genotmiddelenindustrie	60	35	36	33	1,0	1,8	400	1 140	740	2 080
Textiel- en lederindustrie	59	26	28	24	0,5	1,1	200	770	440	1 680
Hout-, meubel- en overige industrie	71	34	34	33	1,6	2,8	470	1 380	810	2 410
Papierindustrie, uitgeverijen en drukkerijen	64	32	33	28	0,6	1,4	300	950	660	2 060
Chemische en farmaceutische industrie	73	53	51	57	1,0	2,3	640	1 220	1 410	2 670
Aardolie-, Rubber- en kunststofindustrie	75	48	51	30	1,0	2,9	530	1 110	1 470	3 100
Bouwmateriaalindustrie	62	39	41	25	0,8	1,8	400	1 030	930	2 370
Basismetalaal- en metaalproductenindustrie	67	32	32	24	0,8	1,8	360	1 140	820	2 600
Elektrotechnische industrie	73	38	39	34	1,1	1,9	540	1 430	970	2 560
Transportmiddelenindustrie	72	42	43	33	0,9	1,6	370	900	720	1 730
Energie- en waterbedrijven	87	62	61	66	2,1	3,0	1 200	1 950	1 740	2 810
Bouwnijverheid	76	40	42	23	1,1	2,0	500	1 230	930	2 310
Handel, vervoer en horeca	62	34	34	34	0,8	1,8	260	760	590	1 750
Autohandel en -reparatie	72	36	38	23	1,0	2,0	360	1 020	710	1 990
Groothandel en handelsbemiddeling	59	32	31	33	0,5	1,3	250	790	600	1 900
Detailhandel (niet auto's)	68	33	30	35	0,6	1,7	130	400	360	1 090
Vervoer en opslag	69	42	42	43	1,1	2,4	520	1 220	1 110	2 600
Horeca	46	24	23	25	0,4	1,2	70	310	210	890
Dienstverlening en cultuur sport recreatie	74	42	44	40	1,4	2,4	610	1 430	1 070	2 520
Informatie en communicatie	70	52	53	50	0,9	2,0	520	1 000	1 110	2 130
Financiële instellingen	77	51	57	45	2,0	2,8	1 340	2 620	1 880	3 690
Verhuur en handel van onroerend goed	72	55	56	53	1,5	2,3	740	1 350	1 150	2 100
Specialistische zakelijke diensten	88	48	51	45	1,4	2,9	760	1 570	1 520	3 140
Verhuur en overige zakelijke diensten	62	27	30	23	0,8	1,6	210	770	410	1 500
Cultuur sport en recreatie	82	50	42	57	1,1	2,2	410	820	780	1 560
Overige dienstverlening	63	45	44	45	1,6	2,6	530	1 190	890	2 000
<i>Grootteklasse</i>										
10 tot 100 werknemers	66	30	30	31	0,8	1,7	300	990	630	2 080
100 tot 500 werknemers	92	38	40	34	1,0	2,0	420	1 110	830	2 180
500 en meer werknemers	96	46	48	42	1,4	2,5	620	1 340	1 110	2 420

Bron: CBS, Onderzoek Bedrijfsopleidingen 2010.