



M200605

Scholing in het MKB

Waarom, hoe gevonden en bekostigd en wat knelt er?

drs. W.D.M. van der Valk

Zoetermeer, juli 2006



Scholing in het MKB

Een overgrote meerderheid van de bedrijven in het MKB besteedt aandacht aan scholing van het personeel. Uit onderzoek van EIM blijkt dat in 2005 in bijna vier op de vijf MKB-bedrijven werknemers cursussen of opleidingen hebben gevolgd. Gemiddeld ging het daarbij om twee scholingsdagen per werknemer.

Voor oriëntatie op scholingsmogelijkheden worden vooral brancheorganisaties, commerciële organisaties en ROC's/HBO's geconsulteerd.

Scholing vormt veelal een vast terugkerend onderwerp, voornamelijk in functionerings- en beoordelingsgesprekken, en vindt dus doorgaans ook planmatig plaats. In lijn daarmee ligt het initiatief voor scholing vaker bij de werkgever dan bij de werknemer.

Tijdgebrek is het belangrijkste knelpunt om tot scholing te komen. De locatie van de opleiding en de daarmee samenhangende reistijd spelen daarbij een rol.

Ter stimulering van de investering in scholing wordt van de overheid vooral een bijdrage in de kosten verlangd, betere aansluiting tussen opleiding en praktijk en het bevorderen van een positieve houding ten aanzien van 'life long learning'.

Onderzoek als onderbouwing van beleid

Als onderbouwing voor te ontwikkelen beleid heeft het Ministerie van Economische Zaken EIM een actueel beeld laten schetsen van de activiteiten die in het MKB worden ondernomen op het gebied van scholing van werknemers. Behalve aan het feitelijke scholingsgedrag is daarbij aandacht besteed aan de motieven om personeel te (laten) scholen, hoe naar de juiste scholing wordt gezocht, hoe deze wordt gefinancierd en de knelpunten die ten aanzien van scholing worden ondervonden.

Voor het onderzoek is een gestratificeerde steekproef getrokken van bedrijven in het MKB, waarbinnen in mei 2006 een telefonische enquête is uitgevoerd. Er zijn in totaal 283 bedrijven die de vragenlijst volledig hebben beantwoord. Daar waar de respons op de aspecten sector of grootteklasse werkzame personen (bij de aspecten op hoog niveau geaggregeerd) afweek van de bedrijvenpopulatie is hiervoor in de analyses gecorrigeerd. Dit om, ondanks de niet al te grote steekproef, tot zo representatief mogelijke resultaten te komen.

Effectiviteit van scholing onbetwist

De ondernemers in het MKB hebben in brede zin een positieve houding ten aanzien van de effectiviteit en het rendement van scholing. Bijna driekwart is het niet eens met de stelling dat scholing meer kost dan het opbrengt. Scholing wordt meer geschikt geacht voor het upgraden van kennis en vaardigheden, dan voor het verbeteren van motivatie en houding van medewerkers: vier op de vijf, respectievelijk drie op de vijf ondernemers vinden scholing hiervoor een geschikt instrument. Over de vraag of scholing alleen werkt als het initiatief daartoe bij de werknemer zelf ligt, zijn de meningen verdeeld. Tweederde van de ondernemers is hoe dan ook van mening dat hun werknemers het leuk vinden om een cursus of opleiding te volgen (zie tabel 1).

tabel 1 houding ten aanzien van scholing, gemeten aan de hand van stellingen

| stelling | eens noch | | |
|--|---|--------|--------|
| | eens | oneens | oneens |
| | in procenten van het aantal ondernemers | | |
| De kennis en vaardigheden van onze werknemers kunnen via scholing worden verbeterd | 81 | 9 | 10 |
| De motivatie en houding van onze werknemers kunnen via scholing worden verbeterd | 60 | 13 | 27 |
| Scholing kost meer dan het opbrengt | 13 | 15 | 72 |
| Scholing werkt alleen als het initiatief van de werknemers zelf komt | 42 | 13 | 45 |
| Werknemers van ons bedrijf vinden het leuk om een cursus of opleiding te volgen | 66 | 20 | 14 |

Bron: EIM, 2006.

Brancheorganisatie meest geraadpleegd voor informatie over scholing
 Ruim 40% van de ondernemers in het MKB heeft zich in de afgelopen drie jaar extern georiënteerd op scholingsmogelijkheden. Daarbij was de brancheorganisatie de meest geraadpleegde bron, gevolgd door commerciële organisaties en ROC's en HBO's (zie tabel 2).

tabel 2 voor informatie over scholing geraadpleegde bronnen

| geraadpleegde bron | in procenten van het aantal ondernemers (43% van het totaal) dat de laatste drie jaar scholingsinformatie heeft gezocht |
|--------------------------------|---|
| | brancheorganisatie |
| commerciële organisatie | 54 |
| ROC's/HBO | 50 |
| leveranciers | 31 |
| opleidingsfonds | 24 |
| Kamer van Koophandel | 20 |
| kenniscentrum beroepsonderwijs | 19 |
| MKB-Nederland | 16 |
| andere bron | 13 |

Bron: EIM, 2006.

Tezamen voldoen de bronnen waar scholingsinformatie wordt gezocht in hoge mate: 90% van de ondernemers zegt (zeer) tevreden te zijn over de gevonden informatie, 10% is (zeer) ontevreden.

Vorig jaar scholing bij ruim driekwart van de bedrijven

De positieve houding ten aanzien van scholing, gecombineerd met het succesvolle informatiezoekgedrag, heeft ertoe geleid dat in 2005 in bijna vier op de vijf MKB-bedrijven werknemers (deels) door het bedrijf betaalde cursussen of opleidingen hebben gevolgd. Gemiddeld ging het daarbij om twee scholingsdagen per werknemer. De scholingsdeelname blijkt sterk samen te hangen met het opleidingsniveau van werknemers: hoe groter het aandeel hoger opgeleide werknemers, hoe groter het aandeel werknemers dat aan dergelijke scholingsactiviteiten heeft deelgenomen.

Het grootste aantal cursussen en opleidingen had betrekking op de producten en materialen waarmee in het (eigen) bedrijf gewerkt wordt. Daarna scoren 'persoonlijke vaardigheden' en 'milieu en arbeidsomstandigheden' hoog (zie tabel 3).

Het accent van de opleidingen is net iets vaker 'branchespecifiek' dan 'bedrijfsspecifiek'. Beide accenten zijn elk goed voor iets meer dan een derde van de gevolgde cursussen en opleidingen. In krap een kwart van de gevallen ligt het accent op functiespecifieke aspecten. De overige 6% van de opleidingen is van algemene aard (zie tabel 4).

tabel 3 gevolgde cursussen en opleidingen

| <i>aard van de cursus of opleiding</i> | <i>in procenten van het aantal ondernemingen (79% van het totaal) waarvan de werknemers in 2005 (deels) door het bedrijf betaalde cursus- sen of opleidingen hebben gevolgd</i> |
|---|---|
| kennis over producten en materialen waarmee in het bedrijf gewerkt wordt | 64 |
| persoonlijke vaardigheden | 48 |
| milieu en arbeidsomstandigheden | 47 |
| computervaardigheden en informatica | 35 |
| management | 35 |
| boekhouden, financiën en kantoorwerk | 29 |
| techniek, bouw en constructie | 27 |

Bron: EIM, 2006.

tabel 4 accent van de gevolgde cursussen en opleidingen

| <i>accent van de cursus of opleiding</i> | <i>in procenten van het aantal gevolg- de cursussen en opleidingen</i> |
|--|--|
| specifiek voor de branche | 37 |
| specifiek voor het bedrijf | 34 |
| specifiek voor de functie | 23 |
| van algemene aard | 6 |
| totaal | 100 |

Bron: EIM, 2006.

34% van de ondernemers (van bedrijven waar cursussen/opleidingen gevolgd waren) geeft aan dat het initiatief tot scholing zelden van de werknemers uitgaat en 11% meldt dat dit 'nooit' het geval is. Volgens 44% ligt het initiatief 'soms' bij de werknemers, 9% antwoordde met 'vaak' en 1% met 'altijd'.

In het verlengde hiervan liggen de antwoorden op de vraag hoe de onderneming haar werknemers stimuleert tot het volgen van opleidingen en cursussen. Het meest gegeven antwoord daarop is dat opleiding planmatig gebeurt en een vast terugkerend onderwerp vormt, bijvoorbeeld in het kader van functioneringsgesprekken. Dicht daar tegenaan ligt, dat het bedrijf aan de medewerker aangeeft (wellicht ook tijdens functioneringsgesprekken) dat opleiding en scholing een voorwaarde vormen om een hogere functie te gaan bekleden en om meer te gaan verdienen. Een gedeelte van de bedrijven geeft aan dat de werknemers geen stimulans nodig hebben, een enkeling dat opleiding en scholing verplicht worden gesteld. Als (extra) stimulans wordt ook nogal eens aangegeven dat de opleiding onder werktijd gevolgd kan worden, door het bedrijf wordt betaald en door het bedrijf wordt geregeld.

Tijdgebrek het grootste knelpunt

Aan de ondernemers is de vraag gesteld wat het belangrijkste knelpunt was waar het bedrijf bij het aanbieden van cursussen en opleidingen in 2005 mee te maken had. Veruit het meest werd tijdgebrek genoemd. Opleiding is, ook gegeven het tijdstip waarop deze plaatsvindt, vaak moeilijk of niet met het werk te combineren. In het verlengde daarvan worden ook de locatie van de opleiding en de benodigde reistijd genoemd. De belangrijkste overige knelpunten zijn de kosten, het vinden van het juiste aanbod of de kwaliteit daarvan en de interesse van het personeel.

Op de vraag wat de overheid zou moeten doen om investeringen in scholing te verhogen worden 'klassieke' antwoorden gegeven: het op een of andere manier bijdragen in de kosten (subsidies, belastingaftrek, meebetalen aan de kosten) en het meer bekendheid geven aan subsidiemogelijkheden en het vereenvoudigen van de regelingen. Overigens is het maar de vraag hoeveel stimulans er uit zou gaan van grotere financiële prikkels: slechts 14% van de bedrijven geeft aan dat hiervan veel invloed uitgaat op het scholingsbudget, 22% zegt dat daar 'een beetje' invloed van uitgaat en 64% dat er geen invloed van uitgaat. In meer inhoudelijk opzicht wordt gepleit voor een betere aansluiting van de opleidingen op de praktijk en het bevorderen van een positieve houding ten aanzien van 'life long learning'.