

Post-initieel leren in de groene sector

Hoeveel, hoe lang, wat en hoe lost de sector dat op?

1



Dr. F. de Jong
Dr. M. van Huijgevoort
Lectoraat
Stoas Wageningen| Vilentum Hogeschool
23 januari 2013

¹ Werkstuk bloem student Stoas Wageningen Vilentum Hogeschool

Inhoud

Vraag en antwoord	3
Welke post initiële leerbehoeften spelen er in bedrijven?	3
Hoe organiseren bedrijven dat?	3
Welke rol kan het groene kennissysteem spelen in het oplossen van de vraag vanuit bedrijfsleven?	3
Hoe kan dit operationeel gemaakt worden?	3
Samenvatting resultaten	4
Inleiding.....	5
Het onderzoek	6
Algemeen en methode/aanpak van onderzoek	6
Procedure van onderzoek	6
Beschrijving van de onderzoekpopulatie	6
Vragenlijst.....	7
Data-analyse.....	7
Resultaten.....	8
De post-initiële leerbehoefte.....	8
Beschrijving van het volume aan post initieel leren.	8
Beschrijving van de leerbehoefte	10
Welke opleidingsvormen van post-initieel leren.....	11
De organisatie van Post-initieel leren	13
Wat voor soort van leervoorkeuren kenmerkt het post-initieel leren.	14
Partnership	15
Referentie	16
Bijlagen	17
Bijlage 1:.....	17
Uitleg berekening van percentages als scores ten opzichte van de maximale score.	17
Bijlage 2:.....	18
Correlaties tussen de manieren waarop onderwijs georganiseerd wordt en de duur van opleidingen en professionaliseringsactiviteiten waaraan werknemers deelnemen.....	18
Bijlage 3:.....	18
Correlaties tussen de leerbehoeften en de duur van opleidingen en professionaliserings- activiteiten waaraan werknemers deelnemen.....	18
Bijlage 4:.....	19
Correlaties tussen de leerbehoeftes (kolommen) en de organisatie van het onderwijs (rijen).	19
Bijlage 5: Correlaties tussen de manier waarop wordt ingespeeld op de leerbehoeftes (kolommen) en de organisatie van het onderwijs (rijen).	19
Bijlage 6:.....	20
Correlaties tussen leerstijlen (rijen) en vereisten aan het onderwijs volgens bedrijven (kolommen).....	20
Bijlage 8:.....	21
<i>Correlaties tussen vereisten onderwijs (kolommen) en de manier waarop men inspeelt op leerbehoeften (rijen).</i>	21

Vraag en antwoord

In het onderzoek staan 4 vragen centraal. Op basis van de resultaten zijn die als volgt te beantwoorden. Voor meer detail zie de resultaten van het onderzoek.

Welke post initiële leerbehoeften spelen er in bedrijven?

- In 60% van de bedrijven is gemiddeld een 1-10 fte per bedrijf in opleiding
- Het gaat om het professionaliseren op het gebied van 'vak kennis', 'vaardigheden', 'management & leiderschap' en 'ondernemerschap'.
- Er is veel meer opleidingstijd beschikbaar dan dat er wordt ingekocht of door werknemers wordt benut. Volgens 30% van de bedrijven en 60% van de aanbieders minder dan 50% benutting.

Hoe organiseren bedrijven dat?

- Door hun personeel een opleiding langer dan een jaar te laten volgen
- Het volgen van een één- of meerdaagse cursus, congres.
- Bedrijven organiseren de lange opleidingsactiviteit veelal met het initieel beroepsonderwijs of haken aan bij evc-trajecten.
- Bedrijven organiseren de korte opleidingsactiviteit veelal zelf maar ook in combinatie met scholen en gespecialiseerde bureaus
- Vaardigheidsonderwijs betreft vaak korte opleidingsactiviteiten veelal één-daagse cursus of congresbezoek.
- Vaardigheidsonderwijs doet men vaak zelf of in samenwerking met branche organisaties.
- Ondernemerschap organiseert men vaker met specialistische bureaus
- Management ondersteuning organiseert men vaker in samenwerking met scholen.

Welke rol kan het groene kennissysteem spelen in het oplossen van de vraag vanuit bedrijfsleven?

- Zorgen dat er docenten beschikbaar zijn met goede 'Praktische kennis en vaardigheden', 'kennis van het bedrijfsleven' en 'theoretische goed onderlegd zijn. Dat docenten 'ondernemerschap vertonen en begrijpen'.
- Zorg dat je 'belangrijke kwalificaties' kunt leveren, 'het rooster van onderwijs aanbieden en de inzet van docenten flexibel is.

Hoe kan dit operationeel gemaakt worden?

- Biedt flexibel vaardigheidscursussen van één of enkel dagen op momenten dat bedrijven daar behoefte aan hebben door docenten die expert zijn in die vaardigheden er goed theoretisch in onderlegd zijn en kunnen denken in het belang van die vaardigheden voor het productieproces van de onderneming. Volg hierin een didactiek van ontdekkend en participatief leren.
- Biedt vaardigheidscursussen aan op het bedrijf zelf. Volg hierin een didactiek van ontdekkend en participatief leren.
- Organiseer 'kennis' of meer theoretische 'cursussen' aan in de vorm van congressen, seminars. Agro TED's. op het gebied van management en leiderschap. Doe dat met docenten die goed theoretisch onderlegd zijn en kunnen denken in of ervaring hebben met 'ondernemerschap' Volg hierin een didactiek gericht ontwikkelingsgericht leren.
- Biedt met theoretisch goed onderlegde docenten management onderwijs aan in de vorm van 'on the job' en/of 'on-line management ondersteuning, flexibel 'just in time'. Volg hierin een didactiek gericht ontwikkelingsgericht leren. Docenten moeten dan wel ook goed kennis hebben van het bedrijfsleven en ondernemerschap vertonen.
- Flexibiliseer de evc-trajecten waar het betreft moment van aanbieding en inzet docenten.
- Zoals ook al in het eerste onderzoek naar post initieel leren (de Jong, Van der Ende & Van Huigevoort, 2011) is geopperd zet voor een het realiseren van flexibiliteit en beschikbaarheid van juiste expertise een 'on-line' netwerkstructuur op die via het Internet toegankelijk is en vraag en aanbod met elkaar in contact kan brengen en ook af kan stemmen. Werk daar als groen onderwijs in samen en deel het voordeel met de sector.
- Het model van post initieel leren en onderwijsorganisatie naar voren gebracht in datzelfde rapport (de Jong e.a., 2011) kan als basisontwerp dienen voor de ontwikkeling van een dergelijk netwerkstructuur.

Samenvatting resultaten

- **Opleidingspotentieel:** Gemiddeld is in bedrijven 10fte bij een opleidingsactiviteiten betrokken, houdt zich zo'n 1 tot 10 fte bezig met het organiseren van opleidingsactiviteit en wordt in 30-60% van de gevallen minder dan 50% van de beschikbare opleidingsuren benut door de medewerkers. In 47 tot 63% van de gevallen wordt meer dan 50 tot 100% van de beschikbare uren door medewerkers benut. Opmerkelijk is dat inkoop van opleidingsactiviteiten niet samenhangt met aantal fte, beschikbare opleidingstijd etc.
- **Vakkennis, Vaardigheden en Management * & leiderschap zijn de meest genoemde leerbehoeften. Ondernemerschap** komt op een goede 4^{de} plaats en algemene ontwikkeling en burgerschap wordt zelden genoemd.
- Er is een samenhang met mensen die het afgelopen jaar een opleidingsactiviteit deden een opleiding langer dan een jaar en meerdaagse cursussen. Laatste hang samen met het volgen van congressen. Eendaagse cursussen betreffen bijna altijd een congres.
- **Bedrijven organiseren voornamelijk zelf** of in combinatie met scholen of scholen & bureaus korte cursussen en opleidingen of ze maken een verbinding met het initieel beroepsonderwijs of evc-trajecten. Opleidingen langer dan een jaren worden voornamelijk met scholen georganiseerd.
- De behoefte aan vakkennis correleert negatief met opleidingen van een jaar. Hieruit kan worden geconcludeerd dat **vakkennis niet in lange cursussen** wordt opgedaan. De behoefte aan vaardigheden correleert significant met 1 daagse cursussen en congresbezoek. Blijkbaar zijn dit de geëigende onderwijsvormen voor deze leerbehoefte.
- Het aanleren van vaardigheden lost men binnen de eigen organisatie of in combinatie met branche organisaties.. Bevordering van het creatief/ innovatief denken, organiseert men vaker zelf. **Onderwijs in ondernemerschap wordt bij voorkeur georganiseerd in samenwerking met advies en leerbureaus. Management ondersteuning organiseert men vaker in samenwerking met scholen.**
- Leervoorkeuren (belangrijk voor de te kiezen didactiek) hangen samen met bepaalde vormen van opleiden en bepaalde leervoorkeuren. Ook is er een duidelijke samenhang met een aantal eisen die men ziet waaraan het onderwijs moet voldoen om aan de leervoorkeuren tegemoet te komen. **Kennis verwerven', 'oefenen', en 'ontwikkelingsgericht leren' worden het vaakst genoemd.**
- Om partner van het bedrijfsleven te zijn worden heel vaak **'Praktische kennis en vaardigheden' van docenten, hun 'kennis van het bedrijfsleven' en hun theoretische kennis'** genoemd. Maar ook **'Leveren van belangrijke kwalificaties', 'flexibiliteit van docenten', 'ondernemerschap van docenten' en 'flexibiliteit rooster' worden vaak genoemd.**
- De eisen van **praktische vaardigheden en theoretische kennis hangt vooral samen met de korte cursussen en congressen.** Dit verband is er zeker naarmate de organisatie meer fte heeft. Het is ook niet vreemd dat die vaardigheidskennis samenhangt met de leerbehoefte leren van vaardigheden.. De eis aan theoretische kennis hangt weer meer samen met de leerbehoefte 'management en leiderschap' waar en uiteraard hangt daar ook de eis aan ondernemerschap mee samen.
- De eisen aan **'flexibiliteit rooster en van docenten'** hangt samen met het 'faciliteren van 2^{de} kans beroepsonderwijs (evc-trajecten). De eis van 'kennis van het bedrijfsleven' hangt samen met de vorm **'consultancy ondersteuning op de werkplek'** en theoretische kennis hangt samen met de vorm 'management ondersteuning.

Inleiding

In 2010-2011 is er een onderzoek verricht hoe GKC programma's inspelen op de post-Initieel leerbehoeften (de Jong, Van der Ende & Van Huigevoort, 2011). Diverse dilemma's kwamen daar in naar voren zoals het vermogen om flexibel in te spelen op leerbehoeften en de competentie van docenten zich te kunnen bewegen in de cultuur van het bedrijfsleven. Strategische aansturing van programma's en projecten met betrekking tot post-initieel leren is daarin belangrijk. Op basis van de resultaten is ook een model van post-initiële leerbehoeften en onderwijsorganisatiemodel geformuleerd.

Vanuit GKC-programma leven lang leren is een opdracht geformuleerd vanuit het idee van een groene infrastructuur voor post-initieel opleiden. Dit is in de lijn met de meerjarenafspraak die het groen onderwijs heeft met de overheid (EL&I) rond LLL de volgende ambities gesteld:

- groei van het marktaandeel met 10% - 25% tot marktaandeel van 2,5 – 6% afhankelijk van geleding
- betere aansluiting opleidingsaanbod en vraag vanuit topsectoren en regio's voor alle niveaus en leeftijden, scholen als logische partner voor bedrijfsleven bij om-, her- en bijscholing
- landelijke groene opleidingsstructuur met doorlopende leer- en ontwikkellijnen transparant in beeld
- landelijke dekkend netwerk van regionale kennisarrangementen

In de praktijk zien we bij scholen hierin drie verschijningsvormen:

- a. Post-initieel als bijverdienste
- b. Post-initieel als middel om initieel te versterken (bijv. docenten meer naar buiten)
- c. School als kennis/opleidingscentrum voor lerenden van 12 – 67 jaar

Om de match tussen de gewenste ontwikkelingen zoals hierboven geschetst en de ambities van de groene kennisinstellingen te realiseren is er onder andere inzicht nodig in de volgende vragen:

- welke post initiële leerbehoeften spelen er in bedrijven?
- hoe organiseren bedrijven dat?
- welke rol kan het groene kennissysteem spelen in het oplossen van de vraag vanuit bedrijfsleven?
- hoe kan dit operationeel gemaakt worden?

In eerste instantie was het de bedoeling een scenarioverkenning op de bovenstaande vraagstukken uit te voeren, samen met de direct verantwoordelijken binnen de instellingen (C&C) en projectleiders van belangrijke projecten. Die eerste verkenning liet echter al snel zien dat er onvoldoende echte bereidheid is om samen te werken (m.n. bij Cursus & Contract verantwoordelijken) om deze slag kansrijk te maken. Een waardevol inzicht! Anderzijds is daardoor in de projectuitvoering veel tijd verloren gegaan alvorens te kunnen overstappen op een scenario-analyse van bovengenoemde vragen.

Om op de vragen antwoord te vinden is onder hoge tijdsdruk een onderzoek uitgevoerd in de maanden juni-september van het afgelopen jaar (2012). Het vinden van de juiste contactpersonen en medewerking door bedrijven voor een uitgebreid vragenlijstonderzoek is tijdrovend daarin gebleken. Dit zegt ons inziens ook iets over dringendheid van het vraagstuk.

Het onderzoek

Algemeen en methode/aanpak van onderzoek

Voor dit onderzoek is contact gelegd met **57** organisaties, die zoveel mogelijk een dwarsdoorsnede van de sector vormen. Uiteindelijk hebben 26 organisaties daadwerkelijk aan het onderzoek mee gewerkt.

Redenen die vertegenwoordigers van de benaderde organisaties aanvoerden om niet mee te doen met het onderzoek was het vermeende gebrek aan nut voor de eigen organisatie ('geen belang'), tijdgebrek. Vaak kwam er echter helemaal geen reactie. Dit zegt iets over hoe men tegen een samenwerking aan kijkt in de zin dat bedrijven redelijk op zich zelf zijn in deze problematiek.

Procedure van onderzoek

Voor dit onderzoek is een lijst van organisaties uit de groene sector samengesteld. Op deze lijst stonden zowel bedrijven, onderwijsaanbieders als onderwijs bemiddelende organisaties. Om een zo representatief mogelijke dwarsdoorsnede van de Groene sector te creëren zijn de onderwijsaanbieders en onderwijsbemiddelaars gekozen op basis van de meest voorkomende vak-/studierichtingen binnen de groene Sector die een duidelijke verbinding hebben naar het bedrijfsleven. De bedrijven zijn aangeschreven op basis van hun omvang en marktpositie en tevens op basis van hun samenwerking met het groene onderwijs.

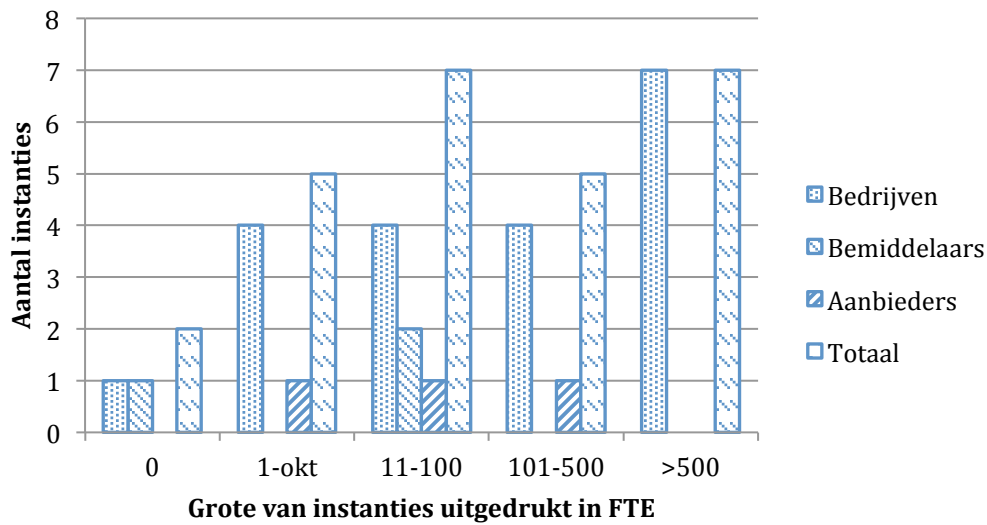
De geselecteerde organisaties zijn via e-mail uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. In de mail zat een link waarop respondenten konden klikken om zo aan de enquête deel te nemen. Iedere week na de eerste uitnodiging volgde een herinneringsuitnodiging, eveneens via een email, naar de organisaties die tot dusver niet gereageerd hadden.

Drie weken nadat de eerste uitnodigingen verstuurd waren zijn de organisaties die nog steeds niet gereageerd hadden telefonisch benaderd om hen te verzoeken om alsnog deel te nemen aan het onderzoek.

Beschrijving van de onderzoekpopulatie

Aan het onderzoek werkten in totaal 26 organisaties mee. Waarvan 20 bedrijven, drie organisaties die onderwijs aanbieden en tenslotte drie organisaties die bemiddelden tussen onderwijs leveranciers en bedrijven. In dit rapport wordt gesproken over de volgende categorieën van respondenten: 'Bedrijven' Bemiddelaars' en 'Onderwijsaanbieders' en 'Organisaties' wanneer het over alle respondenten te samen gaat.

In de tabel 1 is de verdeling van de deelnemende organisaties over het aantal full time equivalent (FTE) dat men in dienst heeft weergegeven en in tabel 2 het aantal medewerkers. In de vragenlijst werd zowel gevraagd naar het aantal FTE in een bedrijf als naar het aantal werknemers. Omdat het aantal fte vrijwel overeen komt met het aantal werknemers zijn in de rest van dit rapport alleen analyses weergegeven in relatie tot FTE's.



Figuur 1: Groote van de deelnemende organisaties uitgedrukt in aantal fte's.

Vragenlijst

De vragenlijst bestond uit 41 items. In de vragenlijst zaten zowel multiple choice- als open vragen. De vragenlijst is digitaal en werd via de enquête-software Questback verstuurd. De vragenlijst bevroeg algemene gegevens over de grootte van het bedrijf; kwantitatieve gegevens over de leerbehoeften. Verder waren er vragen over de organisatie van het post initieel leren (outsourcing, zelf organiseren, samenwerkingsverbanden); de aard van de leerbehoeften, de duur van de leer/opleidingsactiviteit; op welke wijze op de leerbehoeften werd ingespeeld; De aard van het leeroriëntaties van de medewerkers; waarom er wel of niet wordt samengewerkt met het reguliere onderwijs.

Data-analyse

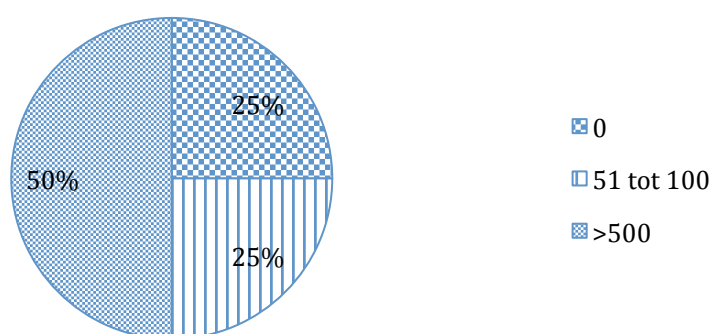
De meeste resultaten zijn eenvoudig weergegeven in beschrijvende statistiek of in correlaties om samenhangen tussen gegevens weer te geven. Sommige percentages zijn gebaseerd op gewogen ruwe scores omdat we in één tabel dan twee dimensies bij elkaar kunnen brengen. Een voorbeeld van een dergelijke weging is weergegeven in bijlage 1.

Resultaten

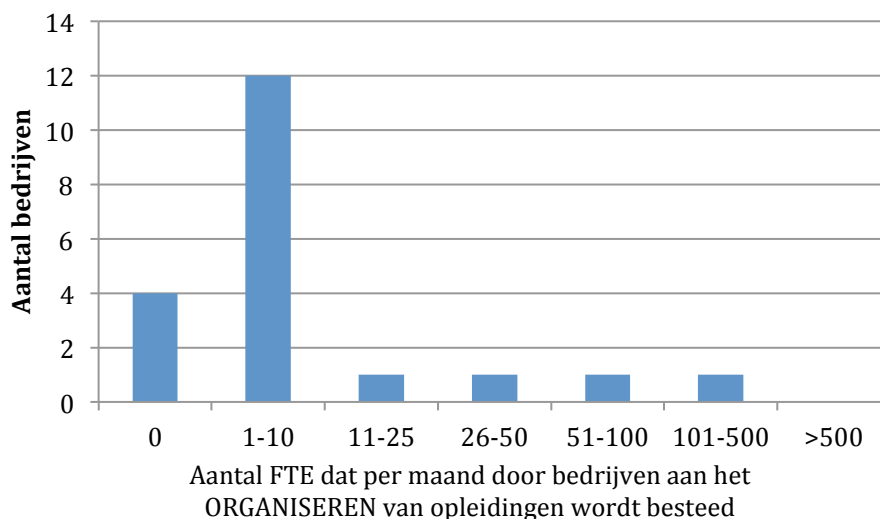
De post-initiële leerbehoefte

Beschrijving van het volume aan post initieel leren.

In figuur 2 is te lezen dat 50% door de deelnemende onderwijsaanbieders of bemiddelaars meer dan 500 mensen per jaar worden opgeleid of bemiddeld in opleidingen. Bij 25% ligt dat tussen de 51 en 100 mensen. Hiermee wordt een behoorlijke 'opleidings-/bemiddelingsactiviteit' weergegeven. Figuur 3 laat zien dat met de organisatie van die opleidingsactiviteit gemiddeld 1-10 fte doende is.



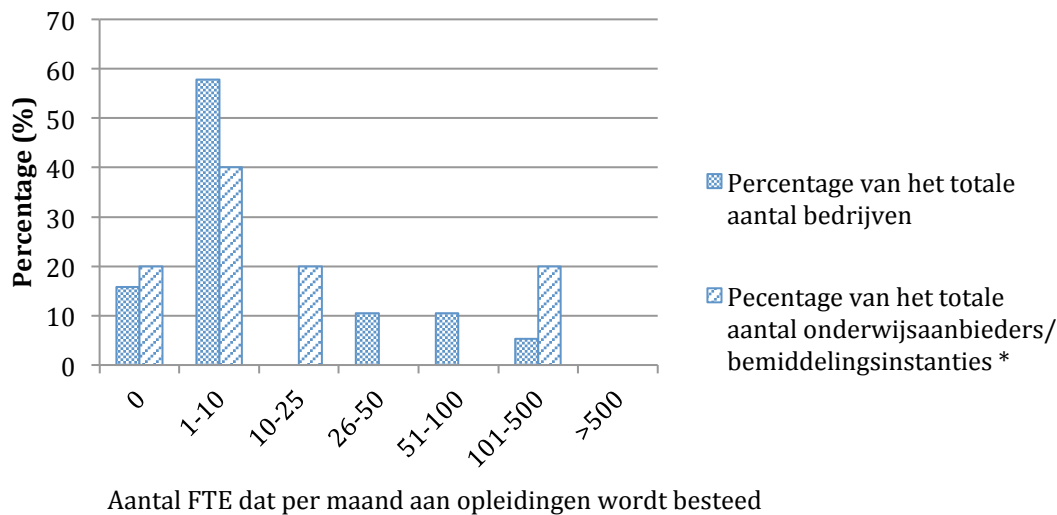
Figuur 2: Percentage van de organisaties die onderwijs aanbieden of er in bemiddelen uitgedrukt in het aantal mensen dat wordt opgeleid/waarvoor wordt bemiddeld



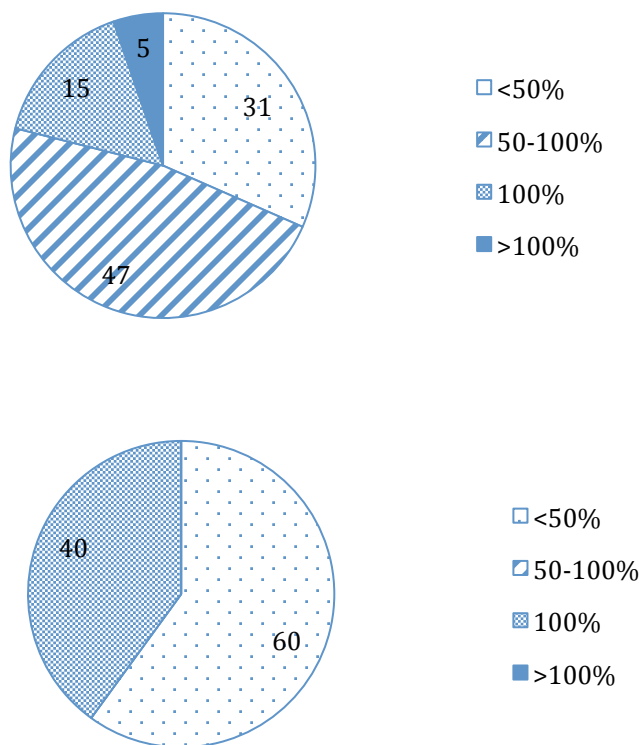
Figuur 3: Verdeling van het aantal FTE dat gemiddeld per maand door bedrijven aan het ORGANISEREN van opleidingen beschikbaar wordt gesteld.

In Figuur 4 zien we dat 60% van de bedrijven per maand gemiddeld 1 tot 10 fte opleiding beschikbaar stellen. Er is wel een discrepantie te zien wat beschikbaar is en wat de aanbieders merken dat er wordt ingekocht aan opleidings fte. We zien in figuur 5 dat die discrepantie mogelijk komt doordat de beschikbare opleidingstijd slecht benut wordt. Volgens

de response van bedrijven wordt slechts 20% echt volledig benut door de medewerkers. 47% geeft een benutting tussen 50 en 100% en maar liefst een derde van de bedrijven geeft aan dat medewerkers minder dan 50% van de beschikbare opleidingstijd benutten. Het beeld wat de aanbieders schetsen is dat het laatste zelfs in 60% van de gevallen geldt. Een groot gedeelte van de beschikbare tijd wordt dus niet benut door medewerkers.



Figuur 4: Verdeling van het aantal FTE dat gemiddeld per maand door bedrijven aan opleidingen beschikbaar wordt gesteld. * Bij onderwijsorganisaties en bemiddelende organisaties is gevraagd naar het aantal FTE dat een bedrijf gemiddeld aan onderwijs inkocht.



Figuur 5: Benutting door medewerkers van de door bedrijven beschikbaar gestelde tijd. Volgens bedrijven (boven) en volgens onderwijsaanbieders/ bemiddelaars (onder).

De door bedrijven voor opleiding beschikbaar gestelde/ ingekochte tijd wordt niet altijd volledig door de werknemers benut! Opvallend is dat de onderwijsaanbieders en bemiddelaars dit sterker waarnemen dan de bedrijven.

Tabel 1. Correlaties tussen de grootte van de organisaties en de tijd die besteed wordt aan onderwijs.

	FTE in Bedrijf	Aantal FTE dat men opleidt bemiddeld	Medewerkers in dienst	Tijd bested aan organiseren onderwijs	Tijd beschikbaar voor onderwijs	Tijd die bedrijven inkopen voor onderwijs	Percentage benutte tijd
FTE in Bedrijf	1						
Aantal FTE dat men opleidt bemiddeld	.18	1					
Medewerkers in dienst	.80**	.73	1				
Tijd besteed aan organiseren onderwijs	.59**	A	.60**	1			
Tijd beschikbaar voor onderwijs	.51*	A	.58**	.74**	1		
Tijd die bedrijven inkopen voor onderwijs	-.19	.00	.00	A	A	1	
Percentage benutte tijd	.08	.22	.09	.13	.10	.47	1

A. Vraag alleen voor bedrijven versus vraag alleen voor opleiders/bemiddelaars (geen correlatie mogelijk).

* $p < .05$ ** $p < .01$

Begrijpelijkwijds correleert het aantal medewerkers dat in dienst is bij een organisatie hoog met het aantal FTE in de organisatie en tevens met de tijd die beschikbaar is voor het onderwijs en de organisatie van opleidingsactiviteiten. Verder is er een samenhang tussen de tijd die beschikbaar is voor onderwijs en de tijd die men besteed aan het organiseren van het onderwijs. Opmerkelijk is dat er geen samenhang is gevonden met het inkopen van onderwijs of benutte van opleidingstijd door medewerkers. Het feit dat er wordt opgeleid of dat die mogelijkheid er is wil nog niet zeggen dat deze benut en/of ingekocht wordt.

Beschrijving van de leerbehoefte

In tabel 2 is te lezen dat 'vakkennis', 'vaardigheden' en 'management en leiderschap' door de organisaties als de meest voorkomende leerbehoefte worden aangegeven. 'Ondernemerschap' komt met een 44% genoemd op een goede 4^{de} plaats. Algemene ontwikkeling en burgerschap wordt zeer weinig genoemd. Voor BBL-trajecten is dit ongunstig omdat het daar een curriculum-onderdeel betreft.

Tabel 2. De belangrijkste leerbehoeften van bedrijven.

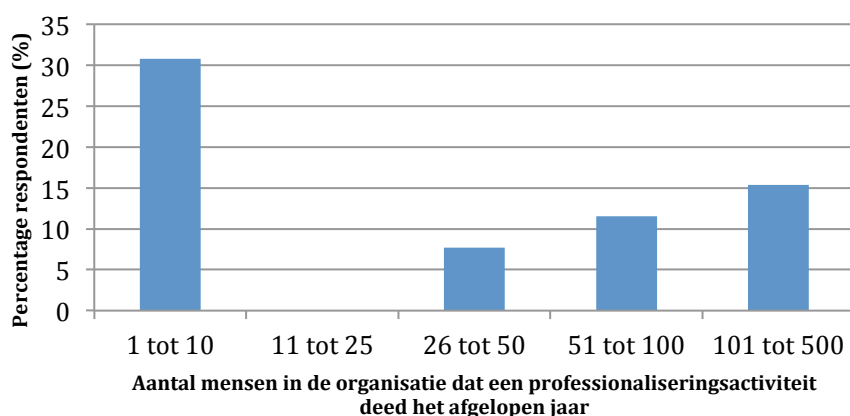
Leerbehoefte	Percentage organisaties dat belang hecht aan deze leerbehoefte
Vakkennis	77%
Vaardigheden	69%
Management/Leiderschap	54%
Ondernemerschap	42%
Creativiteit, innovatief denken	35%
Basis kwalificaties	23%
Algemene ontwikkeling, burgerschap	8%
Anders*	4%

* competentie-ontwikkeling bijv. klantgerichtheid, omgevingsbewustzijn, beïnvloedingsvaardigheden

Welke opleidingsvormen van post-initieel leren

In figuur 6 is te zien dat 30% van respondenten aangeeft dat het afgelopen jaar 1 tot 10 mensen een eigen professionaliseringsactiviteit binnen de organisatie heeft gedaan. Bij 26% van de respondenten ligt dat tussen 51 en 500 mensen.

In figuur 7 is te zien dat de meeste mensen een opleiding van korter dan een jaar volgen. Een beperkt aantal mensen volgt een opleiding van een jaar of langer. Figuur 8 laat zien dat die opleidingen korter dan een jaar, voornamelijk meerdaagse cursussen zijn en dit hangt op zijn beurt weer samen met congresbezoek. Een goede tweede plaats nemen de meerdaagse cursussen in.



Figuur 6: Professionaliseringsactiviteit binnen de organisaties.

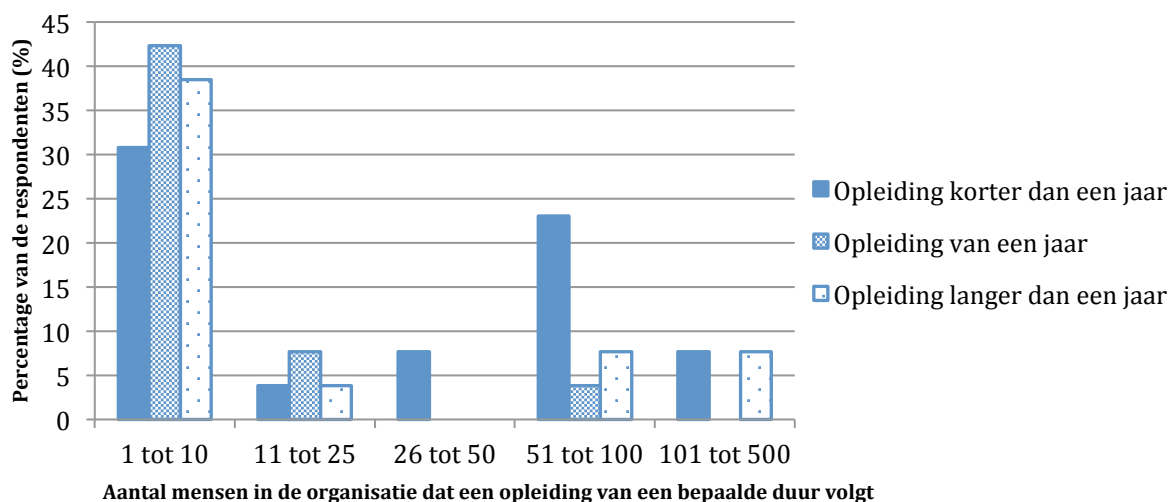
We zien (zie tabel 3) dat er een significante samenhang is tussen het aantal mensen dat een professionaliseringsactiviteit volgt met opleidingen langer dan een jaar goed ruim 26% van de aangegeven verschillen in opleidingstijd. Verder is er een significante samenhang met meerdaagse cursus (29%) en congresbezoek goed voor 16.8% van de verschillen in opleidingsvorm in relatie tot tijd. Laatste twee vertonen ook een samenhang wat betekent dat

meerdaagse vaak congres bezoek is 33,6%. Eendaagse cursussen betreffen bijna altijd het volgen van een congres (82,8% verklaring van verschillen hierin).

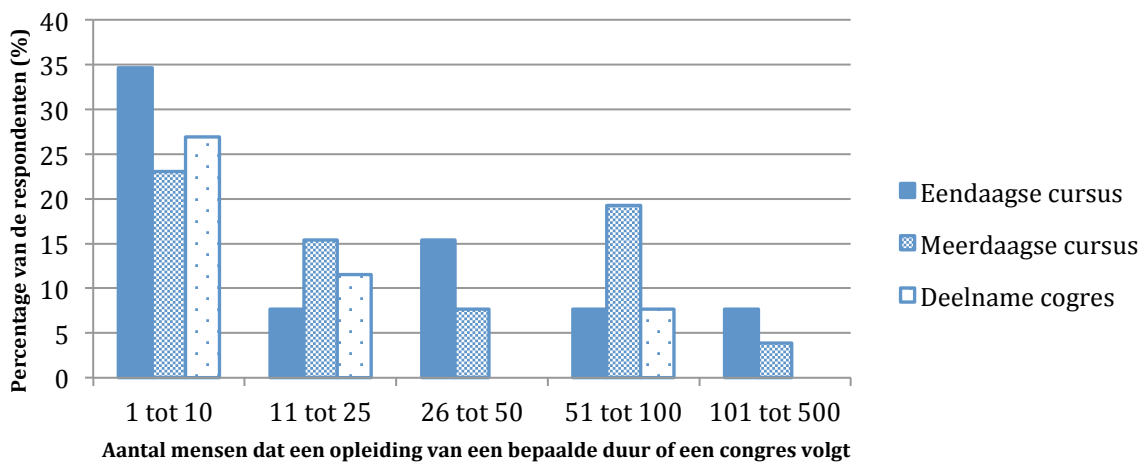
Tabel 3. Correlaties tussen de grootte van een organisatie (uitgedrukt in FTE) en de duur van de opleidingen binnen de organisatie.

	Aantal FTE in organisatie	Aantal mensen dat een professionaliseringsactiviteit deed	Opleiding van minder dan een jaar	Opleiding van een jaar	Opleiding langer dan een jaar	Meerdaagse cursus	1 daagse Cursus	Congresbezoek
Aantal FTE in organisatie	1							
Aantal mensen dat een professionaliseringsactiviteit deed	.10	1						
Opleiding van minder dan een jaar	.16	.22	1					
Opleiding van een jaar	.16	.27	.26	1				
Opleiding langer dan een jaar	.22	.51**	.35	.33	1			
Meerdaagse cursus	.10	.54**	.45*	.18	.38	1		
1 daagse Cursus	.26	.30	.27	.17	.06	.55**	1	
Congresbezoek	.27	.41*	.28	.29	.04	.58**	.91*	1

• $p < .05$. ** $p < .01$. N = 26.



Figuur 7: Deelname aan cursussen en congressen



Figuur 8: Professionaliseringsactiviteit binnen de organisaties.

De organisatie van Post-initieel leren

In tabel 4 is te lezen dat het post-initieel leren het meest door de bedrijven zelf wordt georganiseerd (of in samenwerking met scholen of in combinaties van scholen en bureaus. van de respondenten geeft aan het ook uit te besteden. Het minst vindt de organisatie plaats met brancheorganisaties.

Tabel 4. Manieren waarop het onderwijs georganiseerd wordt.

	Percentage ten opzichte van maximale score waargenomen belang (gewogen)
Doet men zelf	64%
Doen we in samenwerking met scholen	61%
Combinatie van zelf, bureaus en scholen	60%
Besteedt men uit	57%
In samenwerking met advies/ leerbureaus	48%
In samenwerking met brancheorganisaties	33%
Anders*	22%

* In samenwerking met bedrijfsleven en in company trainingen. ZZPers als instructeur.

In 80% van de respondenten geeft aan dat er meestal korte cursussen en opleidingen worden georganiseerd. (tabel 5). Dit hangt significant samen met 'zelf organiseren (zie tabel 6) ($r=.49$; $P<0,05$; $N=26$; zie bijlage 3)) (verklaart 24% van de verschillen). Ruim 50% geeft aan opleidingsmogelijkheden te bieden door verbinding te zoeken met het initieel beroepsonderwijs of het faciliteren van 2^{de} kans beroepsonderwijs (EVC-trajecten) (zie tabel 5). Tabel 6 laat zien dat opleidingen langer dan een jaar significant samenhangt met het in samenwerking met scholen organiseren ($r=.57$; $P<0,05$; $N=26$; zie bijlage 3) (verklaart 32% van de verschillen).

Tabel 5. Wijze waarop op de leerbehoeften wordt ingespeeld.

	Percentage relatief belang ten opzichte van maximale score (gewogen)
Door het organiseren van korte cursussen en opleidingen	80%
Door een verbinding te leggen met het regulier initieel beroepsonderwijs	53%
Door het faciliteren van tweede kans beroepsonderwijs (maatwerk/ evc)	50%
Management ondersteuning (wat is het probleem- waar wil men heen)	46%
Met consultancy en ondersteuning op de werkplek	40%
Anders*	31%

* Team ontwikkeling team denken en doen. Ondersteunen van de besturen van de vereniging.

De behoefte aan vakkennis correleert negatief met opleidingen van een jaar (zie bijlage 3: $r = -.43$; $P < 0,05$; $N = 26$.) Hieruit kan worden geconcludeerd dat vakkennis niet in lange cursussen wordt opgedaan. De behoefte aan vaardigheden correleert significant met 1 daagse cursussen ($r = .42$; $P < 0,05$; $N = 26$) en congresbezoek ($r = .48$; $P < 0,05$; $N = 26$) (zie bijlage 3). Blijkbaar zijn dit de geëigende onderwijsvormen voor deze leerbehoefte.

Het aanleren van vaardigheden lost men vaker binnen de eigen organisatie op ($r = .40$; $P < 0,05$; $N = 26$; zie bijlage 4) of in combinatie met branche organisaties ($r = .46$; $P < 0,05$; $N = 26$; zie bijlage 4). Bevordering van het creatief/ innovatief denken, organiseert men vaker zelf ($r = .44$; $P < 0,05$; $N = 26$; zie bijlage 4). Onderwijs in ondernemerschap wordt bij voorkeur georganiseerd in samenwerking met advies en leerbureaus ($r = .45$; $P < 0,05$; $N = 26$; zie bijlage 4).

Uit de bijlage 5 valt af te leiden dat men het organiseren van korte cursussen en opleidingen net als consultancy en ondersteuning op de werkplek meestal zelf organiseert (resp. $r = .47$; $P < 0,05$; $N = 26$; en $r = .51$; $P < 0,01$; $N = 26$) en in samenwerking met scholen (resp. $r = .47$; $P < 0,05$; $N = 26$; en $r = .40$; $P < 0,05$; $N = 26$). Management ondersteuning organiseert men ook vaker in samenwerking met scholen ($r = .40$; $P < 0,05$; $N = 26$).

De behoefte aan management en ondernemerschap hangt significant samen met de behoefte aan professionalisering in management en leiderschap ($r = .47$; $P < 0,05$; $N = 26$).

Wat voor soort van leervoorkeuren kenmerkt het post-initieel leren.

Belangrijk naast de vorm van opleiding, is juist ook of de didactiek van het opleiden aansluit bij de leervoorkeuren van deelnemers. 'Kennis verwerven', 'oefenen', en 'ontwikkelingsgericht leren' worden het vaakst genoemd door de respondenten. Dat is niet zo vreemd als we bedenken dat kennis, vaardigheden en management & leiderschap de meest genoemde leerbehoeften zijn. Informeel leren en participatief leren staan op een goede 4^{de} en 5^{de} plaats (zie tabel 6).

Grote organisatie blijkt een samenhang te hebben met participatief ($r = .54$; $P < 0,01$; $N = 26$). en 'ontwikkelingsgericht' leren. $r = .41$; $P < 0,05$; $N = 26$). Participatief leren ziet men het liefst in korte opleidingen $r = .41$; $P < 0,01$; $N = 26$). Het leren door oefenen wordt vaak zelf georganiseerd $r = .50$; $P < 0,01$; $N = 26$). Terwijl kennis verwervend leren, informeel leren, en intuïtief leren meer

samenhangt met het organiseren van zelf in combinatie met bureaus en scholen $r=.46$; $P<0,05$; $N=26$; $r=.54$; $P<0,05$; $N=26$ en $r=.51$; $P<0,01$; $N=26$).

Korte cursussen kunnen zich het best richten op een ontdekkende leervoorkeur ($r=.45$; $P<0,05$; $N=26$). en management ondersteuning kan zich het best richten op een 'ontwikkelingsgerichte' leervoorkeur. $r=.46$; $P<0,05$; $N=26$).

Tabel 6: Typering van het leren binnen het project/ de organisatie

Leerstijl	Percentage
Kennis verwerven	77%
Oefenen	69%
Ontwikkelingsgericht leren	62%
Informeel leren	50%
Participeren	42%
Ontdekken	38%
Wijsheid (inzicht) gericht	31%
Intuitief leren	19%
Kunst afkijken	19%
Anders*	4%

* op ervaring gericht (cases met een specifiek paard)

Een op wijsheid gerichte leervoorkeur hangt samen met flexibiliteit van roosters in scholen en van docenten (resp. $r=.44$; $P<0,05$; $N=26$; $r=.39$; $P<0,05$; $N=26$) zie bijlage 6). Om tegemoet te komen aan een 'ontwikkelingsgericht leren' is het belangrijk dat docenten kennis hebben van het bedrijfsleven ($r=.50$; $P<0,01$; $N=26$), goed theoretisch onderlegd zijn ($r=.45$; $P<0,05$; $N=26$) en ondernemerschap vertonen ($r=.50$; $P<0,01$; $N=26$). Dit is niet vreemd als we bedenken dat ontwikkelingsgericht leren samenhangt met de leerbehoefte 'management en leiderschap'. Kennis van het bedrijfsleven is ook belangrijk in geval van 'participatief leren' (korte opleidingen) ($r=.40$; $P<0,05$; $N=26$). Theoretisch onderlegd zijn, hangt tevens samen met participatief leren en ook met ontdekkend leren ($r=.53$; $P<0,01$; $N=26$).

Partnership

Om een goede partner voor het bedrijfsleven te zijn wordt de 'praktische kennis en vaardigheden van docenten' en goede 'kennis van het bedrijfsleven' het belangrijkste gevonden (zie tabel 7). Theoretische kennis is een goede derde. Verder valt op dat bijna alles belangrijk gevonden wordt. Dit leidt tot de conclusie dat de eisen aan een docent hoog zijn (zie tabel 12).

Tabel 7. Zaken waar het onderwijs aan moet voldoen om een partner te zijn voor de leeractiviteiten van mensen in bedrijven.

	Percentage maximaal haalbare score belangrijkheid (gewogen)
Praktische kennis en vaardigheden docenten	93%
Kennis bedrijfsleven van docenten	90%
Theoretische kennis docenten	80%
Leveren van belangrijke kwalificaties	77%
Flexibiliteit docenten	75%
Ondernemerschap docenten	73%
Flexibiliteit Rooster	71%
Anders	8%

*Flexibel/creatief. Cursusprijs beheersing.

In bijlage 7 is te lezen dat de partnerschap eisen van praktische vaardigheden hangt vooral samen met de meer- en ééndaagse cursussen en congressen. (resp. ($r=43$; $P<0,05$; $N=26$; $r=.55$; $P<0,01$; $N=26$; $r=.62$; $P<0,01$; $N=26$) ($r=51$; $P<0,01$; $N=26$). Dit verband is sterker naarmate de organisatie meer mensen heeft ($r=40$; $P<0,05$; $N=26$). De eis van theoretische kennis met ééndaagse en congressen (resp. $r=48$; $P<0,05$; $N=26$; en $r=46$; $P<0,05$; $N=26$). Dit verband is sterker naarmate de organisatie meer fte heeft ($r=40$; $P<0,05$; $N=26$) Het is ook niet vreemd dat die vaardigheidskennis samenhangt met de leerbehoefte leren van vaardigheden. ($r=50$; $P<0,05$; $N=26$). De eis aan theoretische kennis hangt weer meer samen met de leerbehoefte 'management en leiderschap' ($r=43$; $P<0,05$; $N=26$) en uiteraard hangt daar ook de eis aan ondernemerschap ($r=46$; $P<0,05$; $N=26$) mee samen.

De eisen aan 'flexibiliteit rooster en van docenten' hangt samen met het 'faciliteren van 2^{de} kans beroepsonderwijs (evc-trajecten) ($r=44$; $P<0,05$; $N=26$). ($r=49$; $P<0,05$; $N=26$). De eis van 'kennis van het bedrijfsleven' hangt samen met de vorm 'consultancy ondersteuning op de werkplek' ($r=43$; $P<0,05$; $N=26$). Theoretische kennis hangt samen met de vorm 'management ondersteuning ($r=41$; $P<0,05$; $N=26$) (Zie ook bijlage 8)

Referentie

De Jong, F.P.C.M. (2011). Anticiperen op post-initieel leren: GKC-inventarisatie naar hoe programma's en onderwijs inspeelt en beter in kan spelen op de post-initiële leerbehoeften. Wageningen. Stoas Hogeschool.

Bijlagen

Bijlage 1:

Uitleg berekening van percentages als scores ten opzichte van de maximale score.

Stel er zijn 5 respondenten. Die allen het belang van een tweetal stellingen hebben moeten aangeven op een zes-puntschaal die loopt van 'Niet van belang' tot 'Heel belangrijk'. In de onderstaande tabel is te vinden hoeveel mensen een bepaald belang aan een stelling toekenden.

Bij de samenwerking het bedrijfsleven moet het onderwijs rekening houden met:

	Niet van belang	Vrijwel onbelangrijk	Onbelangrijk	Een beetje belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
Grote tijdsdruk binnen het bedrijfsleven			1	1	3	
Vraag naar maatwerk	1		1		2	1

Om een meer overzichtelijk score uit de bovengenoemde tabel te halen is een gewicht toegekend aan iedere score op de zes-puntschaal ('Niet van belang' =0, 'Heel belangrijk'=5). Het aantal malen dat een score is toegekend is vervolgens vermenigvuldigd met het gewicht en deze producten (score x aantal) is vervolgens opgeteld.

Voor de stelling '...grote tijdsdruk binnen het bedrijfsleven...' krijgt men nu de opgetelde en gewogen score $1 \times 2 + 1 \times 3 + 3 \times 4 = 17$. Voor de stelling '...vraag naar maatwerk...' krijgt men de score $1 \times 0 + 1 \times 2 + 2 \times 4 + 1 \times 5 = 13$.

De maximaal haalbare score is $5(\text{respondenten}) \times 5(\text{maximale score}) = 25$.

Dit houdt in dat de stelling '...grote tijdsdruk binnen het bedrijfsleven...' als percentage van de maximaal haalbare score $17/25 \times 100 = 68\%$ scoort. De stelling '...vraag naar maatwerk...' scoort $13/25 \times 100 = 52\%$ ten opzichte van de maximale score.

Bijlage 2:

Correlaties tussen de manieren waarop onderwijs georganiseerd wordt en de duur van opleidingen en professionaliseringsactiviteiten waaraan werknemers deelnemen.

	Aantal mensen dat een professionaliseringsactiviteit deed	Opleiding van minder dan een jaar	Opleiding van een jaar	Opleiding langer dan een jaar	Meerdaagse cursus	1 daagse Cursus	Congresbezoek
Wordt uitbesteed	.09	.04	.06	.08	.09	.21	.18
Doet men zelf	.10	.49*	.35	-.10	.25	.27	.35
In samenwerking met advies/leerbureaus	.06	.10	.04	.04	.07	.20	.16
In samenwerking met Brancheorganisaties	-.01	.03	.29	-.14	-.04	-.03	.02
Doet men in samenwerking met scholen	.29	-.06	.14	.57**	.10	-.04	-.19
Combinatie van zelf, bureaus en scholen	.08	-.03	-.001	.05	.08	-.04	-.07
Anders	-.05	.22	-.24	-.35	.02	.13	.06

* $p < .05$. ** $p < .01$. N = 26.

Bijlage 3:

Correlaties tussen de leerbehoeften en de duur van opleidingen en professionaliseringsactiviteiten waaraan werknemers deelnemen.

	Aantal mensen dat een professionaliseringsactiviteit deed	Opleiding van minder dan een jaar	Opleiding van een jaar	Opleiding langer dan een jaar	Meerdaagse cursus	1 daagse Cursus	Congresbezoek
Vakkennis	.06	.05	-.43*	-.12	.17	.14	.05
Vaardigheden	.00	.19	.32	-.11	.22	.42*	.48*
Management/Leiderschap	-.13	-.09	.20	.06	.05	-.15	-.16
Algemene ontwikkeling, burgerschap	.09	.05	.13	-.02	.14	-.09	.11
Creativiteit, innovatief denken	-.12	.07	.11	-.05	.15	.05	.20
Ondernemerschap	.02	-.17	.07	.07	.22	-.10	-.09
Basis kwalificaties	.08	.10	-.19	-.19	.27	.28	.20
Anders	-.30	.21	.31	-.02	-.35	-.33	-.32

* $p < .05$. N = 26.

Bijlage 4:

Correlaties tussen de leerbehoeftes (kolommen) en de organisatie van het onderwijs (rijen).

	Vakkennis	Vaardigheden	Management / Leiderschap	Algemeen ontwikkeling, burgerschap	Creativiteit, innovatief denken	Ondernemerschap	Basis kwalificaties	Anders
Wordt uitbesteed	-.29	.19	-.21	-.12	-.06	.37	.07	-.01
Doet men zelf	.12	.40*	.14	.29	.44*	-.01	.32	-.04
In samenwerking met advies/leerbureaus	-.31	.02	-.18	-.32	.08	.45*	.13	-.08
In samenwerking met Brancheorganisaties	-.25	.45*	-.07	-.08	-.01	.06	.08	.19
Doet men in samenwerking met scholen	-.17	-.19	.03	-.09	-.23	.22	-.08	.00
Combinatie van zelf, bureaus en scholen	-.06	.07	-.34	-.32	-.11	.20	.001	-.32
Anders	.06	.11	-.15	.06	-.02	-.13	.22	-.14

* $p < .05$. N = 26.

Bijlage 5: Correlaties tussen de manier waarop wordt ingespeeld op de leerbehoeftes (kolommen) en de organisatie van het onderwijs (rijen).

Organisatie onderwijs	Verbinden leggen met het regulier initieel beroepsonderwijs	Faciliteren van 2 ^e kans beroepsonderwijs (maatwerk/evc)	Organiseren van korte cursussen en opleidingen	Met consultancy en ondersteuning op de werkplek	Management ondersteuning	Anders
Wordt uitbesteed	.19	-.16	.09	.01	-.31	.31
Doet men zelf	.22	.07	.46*	.51**	.32	.24
In samenwerking met advies/leerbureaus	.03	-.05	.08	.17	-.27	.11
In samenwerking met brancheorganisaties	.28	-.01	-.11	.21	.15	.38
Doet men in samenwerking met scholen	.22	.13	-.47*	-.40*	-.40*	-.08
Combinatie van zelf, bureaus en scholen	-.01	-.04	.06	-.05	.07	.10
Anders	-.04	-.36	.32	-.05	-.11	.56**

* $p < .05$. ** $p < .01$. N = 26.

Bijlage 6:

Correlaties tussen leerstijlen (rijen) en vereisten aan het onderwijs volgens bedrijven (kolommen).

	Flexibiliteit Rooster	Flexibiliteit docenten	Praktische kennis en vaardigheid en docenten	Kennis bedrijfs leven van docente n	Theoretische kennis docenten	Ondernemerschap docenten	Leveren van belangrijke kwalificaties	Anders
Kennis verwerven	-.13	.04	-.05	.07	.27	.15	.31	-.54**
Kunst afkijken	-.27	-.03	.05	.11	.18	-.15	-.01	.29
Participeren	-.03	.11	.15	.40*	.53**	.17	.08	.03
Oefenen	.05	.29	.34	.21	.36	-.09	-.14	-.21
Ontdekken	-.20	-.16	.02	.18	.53**	.12	.03	-.34
Informeel leren	.28	.29	.14	.26	.19	.27	.16	.43*
Intuïtief leren	.12	.25	.05	.30	.33	.26	.08	.08
Ontwikkelingsgericht leren	.08	.11	.34	.50**	.45*	.50**	.27	-.10
Wijsheid (inzicht) gericht anders	-.44*	-.39*	-.12	.18	.30	-.02	.17	-.07
	-.07	-.12	.17	-.18	-.28	-.30	-.24	.43*

* p < .05. ** p < .01. N = 26.

Bijlage 7:

Correlaties tussen vereisten onderwijs (kolommen), grote organisaties (uitgedrukt in FTE) en cursus-/opleidingsduur (rijen).

	Flexibiliteit Rooster	Flexibiliteit docenten	Praktische kennis en vaardigheden docenten	Kennis bedrijfsleven van docenten	Theoretische kennis docenten	Ondernemerschap docenten	Leveren van belangrijke kwalificaties	Anders
Aantal FTE in organisatie	-.03	-.04	.32	.29	.51**	.12	.11	-.29
Aantal mensen dat een professionaliserings activiteit deed	.47*	.27	.40*	.27	.09	.04	-.18	-.01
Opleiding van minder dan een jaar	.00	-.26	.05	.37	.18	-.18	-.39	-.12
Opleiding van een jaar	.40*	.17	.10	.29	.30	.22	-.10	.15
Opleiding langer dan een jaar	.22	-.04	.00	.25	.17	.14	-.10	-.03
Meerdaagse cursus	.06	-.08	.43*	.25	.38	.12	-.12	.01
1 daagse Cursus	.12	-.04	.55**	.28	.48*	.00	-.07	.03
Congresbezoek	.25	.10	.62**	.38	.46*	.12	.05	.15

* p < .05. ** p < .01. N = 26.

Bijlage 8:

Correlaties tussen vereisten onderwijs (kolommen) en de manier waarop men inspeelt op leerbehoeften (rijen).

	Flexibiliteit Rooster	Flexibiliteit docenten	Praktische kennis en vaardigheden docenten	Kennis bedrijfsleven van docenten	Theoretische kennis docenten	Ondernemerschap docenten	Leveren van belangrijke kwalificaties	Anders
Verbinding leggen met regulier initieel beroepsonderwijs	.29	.25	.05	.18	.09	.01	-.02	.12
Faciliteren van tweede kans beroepsonderwijs (maatwerk/evc)	.44*	.49*	.31	.26	-.04	.28	.02	-.07
Door het organiseren van korte cursussen en opleidingen	-.19	-.24	.20	.01	.08	-.37	-.08	-.01
Met consultancy en ondersteuning op de werkplek	.15	.06	.12	.43*	.17	.11	-.08	-.09
Management ondersteuning	-.05	.04	.11	.33	.41*	.31	-.03	-.30
Anders	.22	.11	.29	.05	-.03	-.03	.12	.69**

* p < .05. ** p < .01. N = 26