

Rapport

BIJSCHOLING IN DE PUBLIEKE SECTOR

Onderzoek voor Binnenlands Bestuur

Peiling I&O Panel januari 2019

COLOFON

Uitgave

I&O Research
Zuiderval 70
Postbus 563
7500 AN Enschede

Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam

Rapportnummer

2019/015

Datum

Januari 2019

Opdrachtgever

Binnenlands Bestuur

Auteurs

Roy van der Hoeve
Melle Conradie
Peter Kanne

Bestellingen

Exemplaren zijn verkrijgbaar bij de opdrachtgever.

Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.



INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	5
2. Belangrijkste resultaten.....	7
3. Resultaten.....	9
3.1 Het volgen van en training en cursussen.....	9
3.2 Beweegredenen voor bijscholing.....	11
3.3 Ambtenaren doen veel nieuwe kennis op	15
3.4 Voldoende trainingsmogelijkheden, maar ambtenaren zijn minder tevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden	16
3.5 Zelf verantwoordelijk voor eigen ontwikkeling, maar ook gevoel van verplichting.....	17
3.6 Acht op tien ambtenaren willen leven lang leren.....	18



1

HOOFDSTUK

Inleiding



1. Inleiding

Aanleiding van het onderzoek

In zijn kamerbriefpleit minister Wouter Koolmees (SZW)¹ voor een sterkere en meer positieve leercultuur door een Leven Lang Ontwikkelen. In de voorgestelde aanpak wil het kabinet mensen stimuleren de eigen regie te voeren over hun loopbaan, zodat zij zich kunnen ontwikkelen en hun eigen keuzes kunnen maken. Dit draagt bij aan een soepel functionerende arbeidsmarkt, omdat men vooruitkijkt en niet gaat bijscholen bij werkloosheid en dreigend baanverlies. De focus ligt op het leren en ontwikkelen en op het zien van deze twee componenten als onlosmakelijk verbonden onderdelen van werk en leven.

Binnenlands Bestuur is hét vakblad voor binnenlandse bestuurders en ambtenaren bij gemeenten, provincies, waterschappen en rijksoverheid. Binnenlands Bestuur en I&O Research onderzoeken in samenwerking hoe burgers en ambtenaren staan tegenover actuele en maatschappelijke zaken die voor het (lokale) bestuur relevant zijn of kunnen worden. Dit onderzoek is de zestiende peiling van I&O Research en Binnenlands Bestuur sinds 2016 en heeft als onderwerp bijscholing en ontwikkeling ten behoeve van werk. Deze peiling is gehouden met het oog op de kamerbrief van minister Koolmees. In hoeverre zijn ambtenaren en andere werkenden al bezig met continue ontwikkeling? Wat vinden zij belangrijk met betrekking tot bijscholing en ontwikkeling ten behoeve van werk? En wat zouden zij in de toekomst graag willen doen hieraan?

Verantwoording

I&O Research voerde van maandag 7 januari tot en met zondag 20 januari 2019 een online onderzoek uit onder werkende *burgers* en *ambtenaren*. In totaal deden 2.013 ambtenaren die werkzaam zijn bij gemeenten, provincies, waterschappen, het rijk of uitvoeringsorganisaties mee aan het onderzoek. Deze zijn geselecteerd uit het I&O Research Panel of hebben een uitnodiging gekregen via Binnenlands Bestuur. Ook hebben in totaal 723 werkenden uit andere beroepsgroepen de vragenlijst ingevuld, deze zijn benaderd uit het I&O Research Panel. In totaal hebben dus 2.736 personen de vragenlijst ingevuld. Op het databestand is een weging naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en provinciegrootte toegepast, op basis van gegevens van werkenden uit de Gouden Standaard 2017.

I&O Research

I&O Research is een maatschappelijk betrokken bureau voor beleids- en marktonderzoek. Het is onze missie bij te dragen aan beter onderbouwde keuzes van onze klanten, op basis van onderzoek en advies. I&O Research is de laatste jaren gegroeid tot het achtste marktonderzoeksbureau van Nederland. In de publieke sector behoort I&O Research tot de top drie. Wij werken voor overheid, non-profit en profit-organisaties. I&O Research heeft vestigingen in Enschede en Amsterdam.

I&O Research is lid van de MarktOnderzoeksAssociatie (MOA), maakt deel uit van de Research Keurmerk Groep en onderschrijft de internationale ICC/ESOMAR gedragscode voor markt- en sociaalwetenschappelijk onderzoek. I&O Research is ISO 9001 en ISO 20252 gecertificeerd. Het online onderzoekspanel (I&O Research Panel) is ISO 26362 gecertificeerd. Dit is de norm voor online Access Panels.

¹ Bron: Kamerbrief Leven Lang Ontwikkelen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, september 2018).

2

HOOFDSTUK

Belangrijkste resultaten



2. Belangrijkste resultaten

In zijn kamerbrief pleit minister Wouter Koolmees (SZW) voor een sterkere en meer positieve leercultuur door een Leven Lang Ontwikkelen. In de voorgestelde aanpak wil het kabinet mensen stimuleren de eigen regie te voeren over hun loopbaan, zodat zij zich kunnen ontwikkelen en hun eigen keuzes kunnen maken. Dit draagt bij aan een soepel functionerende arbeidsmarkt, omdat men vooruitkijkt en niet gaat bijscholen bij werkloosheid en dreigend baanverlies. De focus ligt op het leren en ontwikkelen en op het zien van deze twee componenten als onlosmakelijk verbonden onderdelen van werk en leven.

I&O Research voerde in opdracht van Binnenlands Bestuur een onderzoek uit om te achterhalen hoe werkenden (werkenden in de publieke en private sector) hiermee omgaan en wat ze vinden van de mogelijkheden die hen geboden worden.

Ruim acht op de tien ambtenaren willen zich gedurende hun loopbaan blijven ontwikkelen door trainingen en cursussen te volgen. In het bedrijfsleven is deze behoefte er bij 70 procent van de werkenden. Ambtenaren doen nu al veel op het gebied van bijscholing: de meesten volgen regelmatig cursussen en trainingen, veelal meerdere keren per jaar. Zij hebben de mogelijkheid om dit binnen de werktijd te doen.

Deze 'luxe' hebben werkenden in andere beroepsgroepen aanzienlijk minder. Een kwart van de werkenden in het bedrijfsleven volgt (meestal) een cursus in de eigen tijd. Onder ambtenaren doet maar 9 procent dit.

Het grootste deel van de ambtenaren is tevreden over de kwaliteit (85%) van de cursus en het behaalde resultaat (76%). Dit is vergelijkbaar met de andere beroepsgroepen.

Binnen de overheid ligt de regie om een cursus of opleiding te volgen al grotendeels bij de werknemer zelf: ambtenaren nemen zelf – en vaker dan andere beroepsgroepen – het initiatief hiervoor. Ook hebben zij meer de intrinsieke motivatie om aan bijscholing te doen en om zichzelf te ontwikkelen. Ambtenaren voelen zich ook meer verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling en minder verplicht door de werkgever of leidinggevende om aan bijscholing te doen dan werkenden in andere beroepsgroepen. Ze willen zich blijven ontwikkelen gedurende hun hele loopbaan, juist door het doen van trainingen en cursussen. Al geldt dit niet voor iedereen: twaalf procent vindt bijscholing onbelangrijk en niet per definitie bijdragen aan zelfontplooiing. *Learning on the job* is hierbij net zo van belang als een cursus, training of workshop, geven zij aan. Dat de ontwikkelcultuur al meer ingebakken is in de overheid dan in het bedrijfsleven, blijkt ook als er wordt gevraagd naar het komende jaar: driekwart van de ambtenaren wil een cursus doen en 39 procent gaat dit naar eigen verwachting ook zeker doen. In het bedrijfsleven is deze behoefte er aanzienlijk minder.

Toch is er ook een keerzijde aan de bijscholing: voor cursussen zijn investeringen nodig en in ruim de helft van de gevallen geeft men aan dat het dagelijkse werk blijft liggen. Het zijn voornamelijk – net als in het bedrijfsleven – de werkgevers die de financiering van de cursussen of trainingen verzorgen. Het Individueel Keuzebudget (IKB) wordt nauwelijks ingezet hiervoor en slechts een enkele ambtenaar draagt zelf de zorg voor de kosten. Hoewel men aangeeft veel te leren en de verkregen kennis goed te benutten tijdens het werk, geeft het merendeel van de ambtenaren (51%) ook aan dat de dagelijkse werkzaamheden blijven liggen tijdens de cursus.

3

HOOFDSTUK

Bijscholing



3. Resultaten

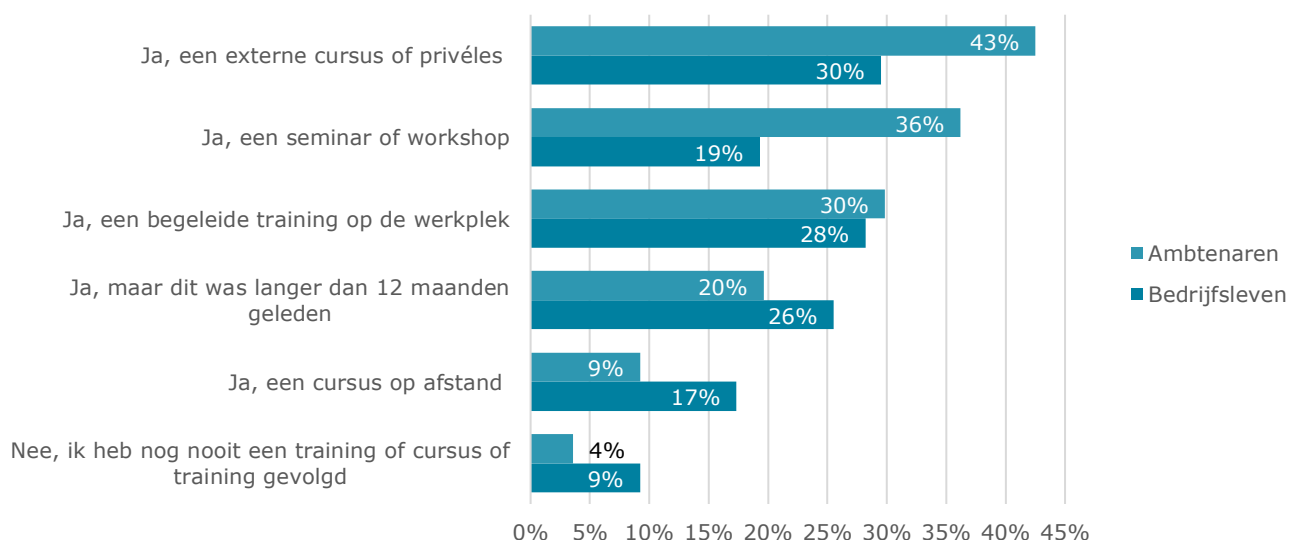
3.1 Het volgen van en training en cursussen

Merendeel volgt een training of cursus

Een ruime meerderheid van de ambtenaren en werkenden uit het bedrijfsleven volgde wel eens een cursus of training, de meesten ook in het afgelopen jaar (figuur 3.1). Ambtenaren doen dit relatief vaker dan de andere beroepsgroepen; de meerderheid volgde minimaal twee cursussen of trainingen in het afgelopen jaar. Ambtenaren richten zich vaker op externe cursussen en seminars of workshops, terwijl de andere beroepsgroepen iets vaker een cursus op afstand volgen zoals een online- of schriftelijke cursus. Vier procent van de ambtenaren en negen procent van de werkenden uit het bedrijfsleven volgde nog nooit een cursus of training.

Figuur 3.1

Volgde u in de afgelopen 12 maanden één of meerdere trainingen of cursussen?



Ambtenaren richten zich met cursus vooral op vergroten vakinhoudelijke kennis

Een op drie gevolgd cursussen of trainingen duurt bij ambtenaren een dag(deel), en bij een iets kleiner deel (30%) is de lengte twee tot drie dagen (tabel 3.1). Bijna de helft van de werkenden uit het bedrijfsleven doet een cursus of training van een dag(deel) en bij een kwart duurde dit 2 tot drie dagen. Bij de overheid is de lengte van de gevolgd cursus of training doorgaans iets langer dan onder de andere beroepsgroepen.

Tabel 3.1

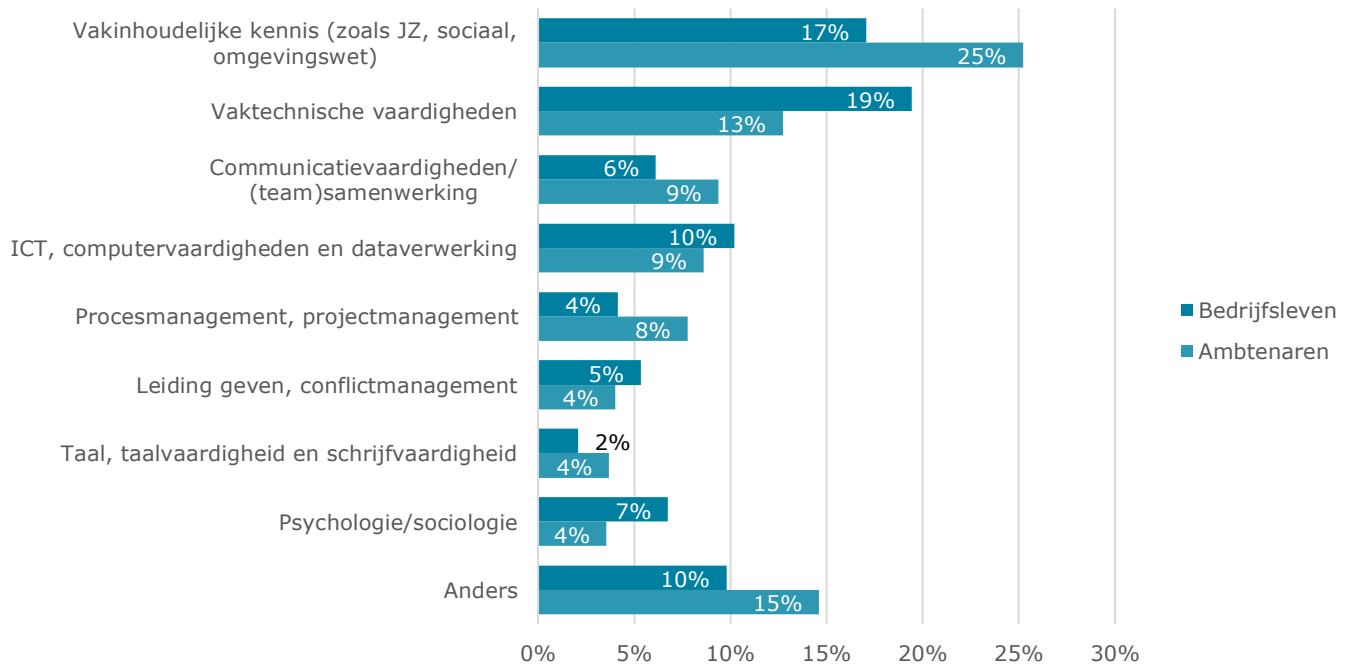
Totale duur cursus training in lesdagen

	AMBTENAREN	BEDRIJFSLEVEN
1 dag(deel)	34%	47%
2-3 dagen	30%	25%
4-5 dagen	14%	11%
6-7 dagen	7%	4%
8-14 dagen	7%	5%
> 14 dagen	7%	8%

De inhoud van de bijscholing is divers: ambtenaren richten zich meer op de vakinhoudelijke kennis zoals juridische zaken of het sociaal domein, terwijl het bedrijfsleven vaker vaktechnische cursussen of trainingen volgt (figuur 3.2). Ook nemen ambtenaren iets vaker deel aan trainingen op het gebied van communicatievaardigheden, teamsamenwerking en proces- en projectmanagement. Vijftien procent van de ambtenaren volgde een andere cursus of training, hier noemt men bijvoorbeeld 'agressietraining', 'debattraining', 'loopbaancoaching', 'mindfulness', 'yoga' en 'een privacytraining'.

Figuur 3.2

Op welk onderwerp was deze cursus of training gericht? (meest genoemde)



Bijscholing bij de overheid voornamelijk binnen de werktijden

Twee op de drie bijscholingsuren vinden *volledig* plaats binnen werktijd bij ambtenaren en nog eens een kwart geeft aan dat de *meeste* uren tijdens werktijd zijn (tabel 3.2). Bij negen procent is dit (meestal) buiten de werktijd.

Onder werkenden uit andere beroepsgroepen worden cursussen ook veel binnen werktijd uitgevoerd, maar doet men de bijscholing relatief vaker (28%) in de eigen tijd.

Tabel 3.2

Wanneer vonden de lesuren van deze training of cursus plaats?

	AMBTENAREN	BEDRIJFSLEVEN
Alleen tijdens werktijd	66%	47%
Meestal tijdens werktijd	24%	24%
Meestal buiten werktijd	5%	14%
Alleen buiten werktijd	4%	14%
Ik werkte niet in deze periode	0%	1%

3.2 Beweegredenen voor bijscholing

Ambtenaren vaker initiatiefnemer

De helft van de ambtenaren neemt zelf het voortouw bij het volgen van een cursus of training en 28 procent doet dit in overleg of samen met zijn of haar leidinggevende/werkgever (tabel 3.3). Eén op vijf geeft aan dat de leidinggevende of werkgever het initiatief neemt. Onder de andere beroepsgroepen is dit aandeel hoger: bij 38% is de cursus of training geïnitieerd door werkgever of leidinggevende. Eén op de drie werkenden in het bedrijfsleven neemt zelf het initiatief hiervoor.

Tabel 3.3

Wie nam het initiatief om deze training of cursus te volgen?

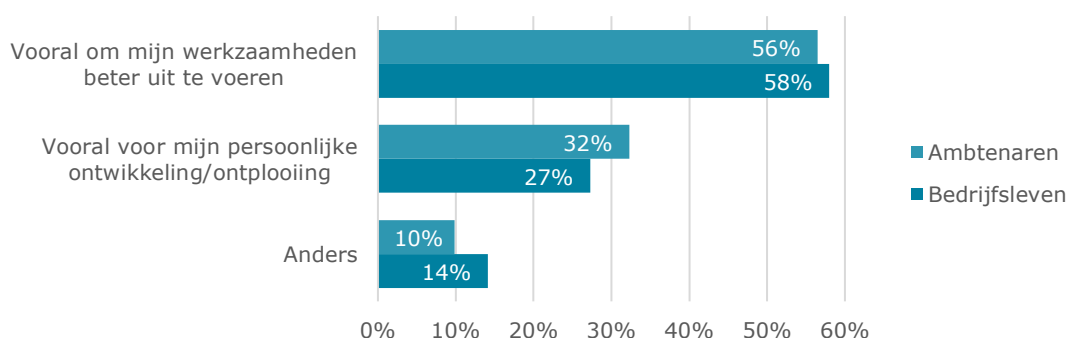
	AMBTENAREN	BEDRIJFSLEVEN
Ikzelf	50%	34%
In overleg met mijn werkgever / leidinggevende	28%	28%
Mijn werkgever / leidinggevende	22%	38%
Weet ik niet (meer)	0%	1%

Merendeel volgt cursus ter verbetering van eigen de werkzaamheden

De belangrijkste reden voor het volgen van een cursus/training is om de eigen werkzaamheden beter uit te voeren (figuur 3.3): dit geldt zowel voor de overheid als het bedrijfsleven. Voor één op de drie ambtenaren is de persoonlijke ontwikkeling een belangrijke reden. Dit speelt iets minder onder de andere beroepsgroepen (27%).

Figuur 3.3

Wat is de belangrijkste reden om deze training of cursus te volgen?



Onder 'anders' valt onder meer: uitbreiding kennis, behouden accreditatie, wettelijk verplicht, trainen met nieuw systeem.

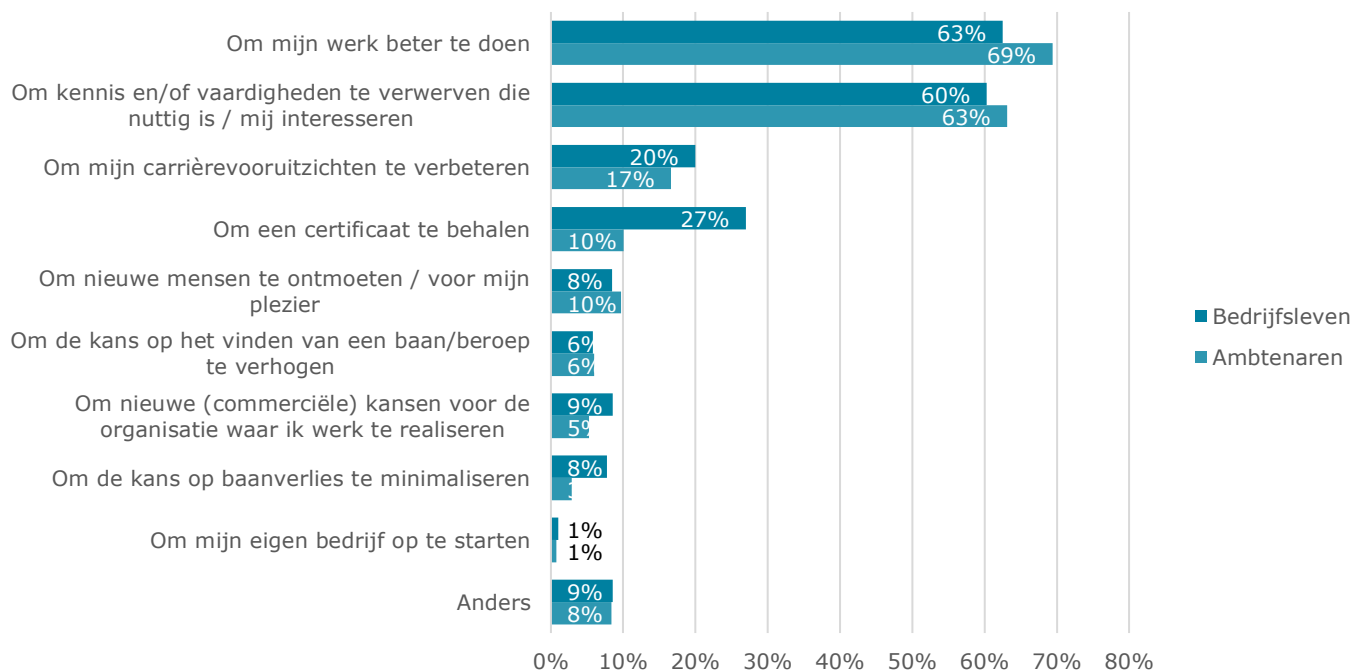
Een cursus of training volgen om werk beter te doen

De reden om een cursus of training te volgen is voor de meesten om het werk beter te doen en het verwerven van kennis en vaardigheden die nuttig zijn of die men interesseren (figuur 3.4). Bij ambtenaren spelen deze redenen iets vaker een rol dan bij werkenden in het bedrijfsleven. In de laatste groep is het behalen van een certificaat, het opdoen van nieuwe (commerciële) kansen en het minimaliseren van baanverlies vaker een reden voor bijscholing.

Figuur 3.4

Welke redenen had u om deze training of cursus te volgen?

Meerdere antwoorden mogelijk

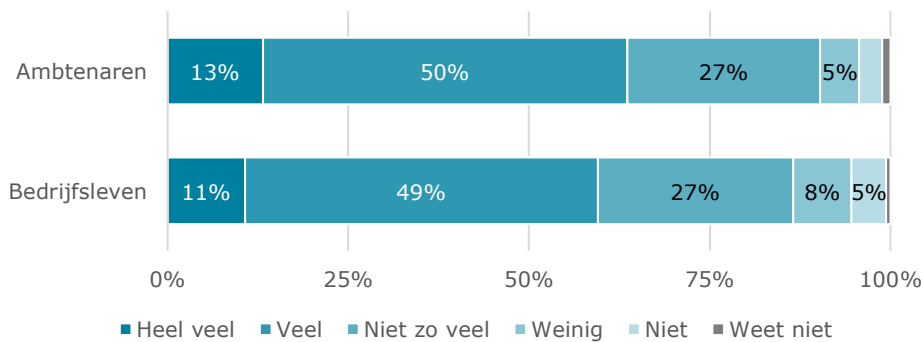


Wisselende ervaringen bruikbaarheid verworven kennis

De meerderheid is positief over de kennis of vaardigheden die men opdoet tijdens de cursus of training: zes op de tien gebruikt deze (heel) veel tijdens zijn of haar werk (figuur 3.5). Toch is niet iedereen goed te spreken, een kwart geeft aan de verworven kennis niet zo veel te gebruiken. Werkenden uit het bedrijfsleven zijn iets kritischer, onder hen heeft 8% weinig gehad aan de gevolgde cursus of training.

Figuur 3.5

In hoeverre heeft u de verworven kennis of vaardigheden vanuit deze training of cursus gebruikt voor uw werk?

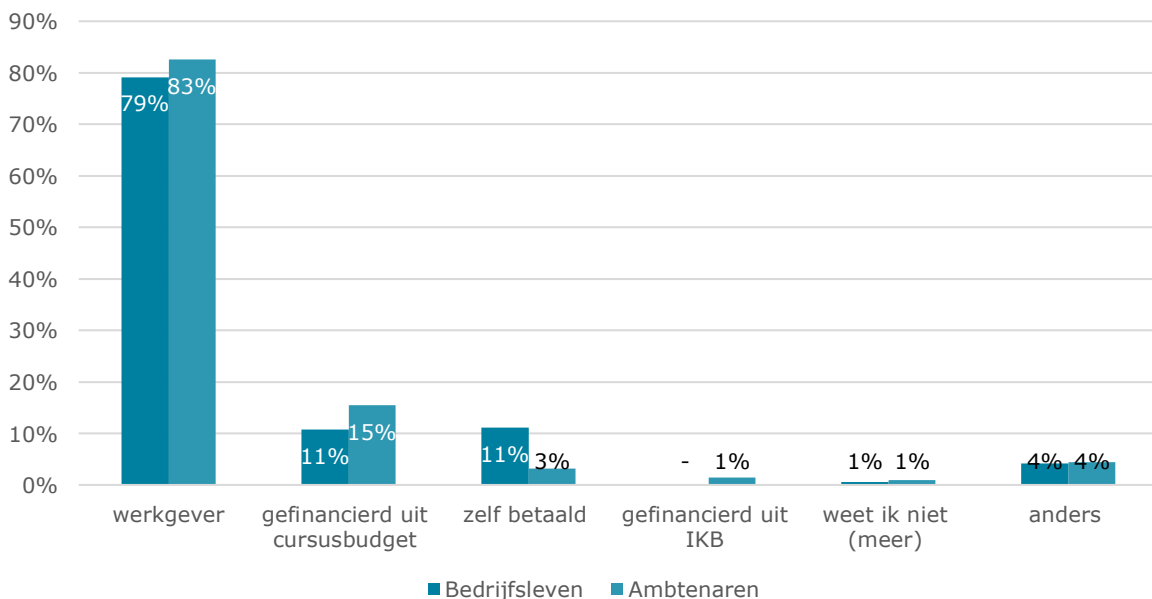


Werkgever financiert bijscholing meestal

Bij acht op de tien werkenden wordt de cursus gefinancierd door de werkgever (figuur 3.6). Onder ambtenaren gebeurt dit iets vaker vanuit een vooraf vastgesteld cursusbudget. Een op de tien werkenden uit het bedrijfsleven betaalt de cursus of training uit eigen zak. Onder ambtenaren komt dit minder vaak voor. Opvallend is dat slechts een enkele ambtenaar het IKB – individueel keuzebudget voor gemeenteambtenaren – hiervoor inzet. Dit terwijl 88 procent van de gemeenteambtenaren aangeeft IKB te hebben.

Figuur 3.6

Hoe heeft u deze training of cursus gefinancierd?



Een aantal opmerkingen over het IKB door gemeenteambtenaren:

- *"Wij hadden in het verleden 500 euro per persoon per jaar. Daar kon je al niks mee doen maar dat is ook afgeschaft. Het IKB is een sigaar uit eigen doos. Dat is geen investering van mijn werkgever maar een investering van de Belastingdienst in mij. Ik kan me echt kwaad maken over het feit dat dat IKB gezien wordt als een verbetering van de secundaire arbeidsvoorwaarden ten opzichte van eerdere regelingen. Per saldo is het hetzelfde maar dan ingewikkelder. En qua opleidingen is het echt onder de maat. Ik hou er heel erg van om me te ontwikkelen dus betaal dit meestal nu zelf. De opleiding die ik in 2018 heb gedaan die door mijn werkgever is betaald kostte 150 euro. Was al een heel gedoe om dat vergoed te krijgen. De opleiding die ik in 2019 ga doen heb ik zelf betaald omdat dat persoonsgebonden budget van 500 euro is afgeschaft in verband met het IKB. Ook mijn manager geeft toe dat het IKB een sigaar uit eigen doos is."*
- *"Ons studiebudget is zeer beperkt. Je wordt eigenlijk geacht dit uit je IKB te betalen. Wij volgen daarom zoveel mogelijk gratis seminars, bijvoorbeeld gegeven door advocatenkantoren."*
- *"Ik kon geen cursus volgen omdat mijn IKB niet toereikend was."*
- *"Het onderscheid of congressen ook uit een IKB betaald worden of een andere financiering hebben is niet helemaal duidelijk."*

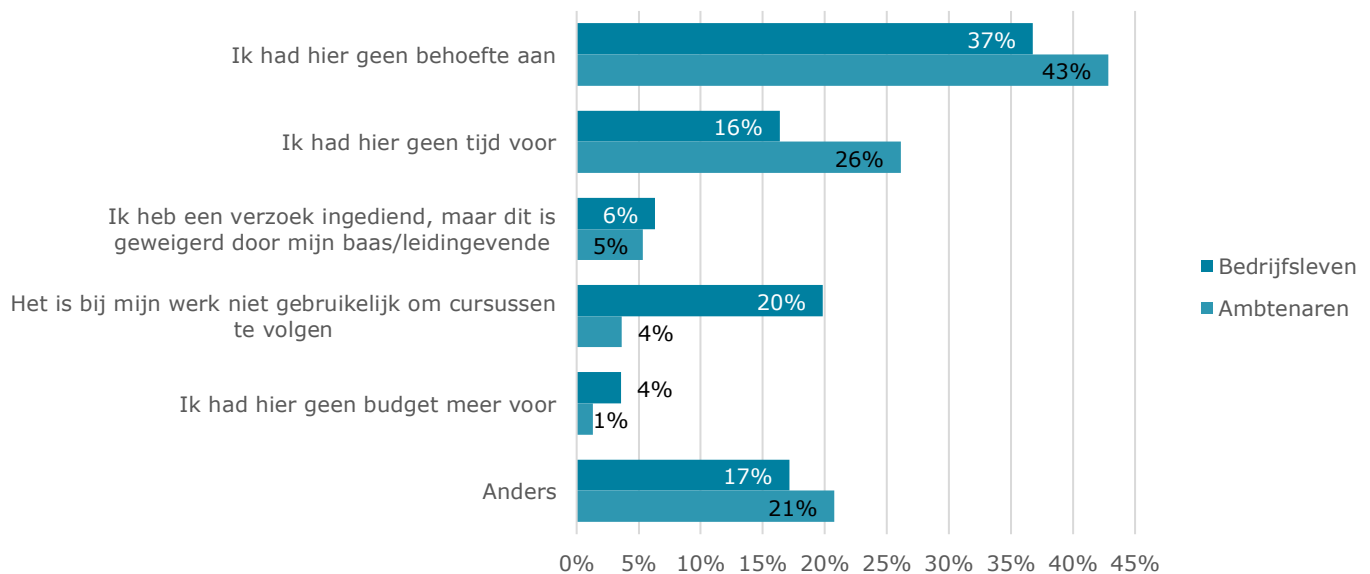
Geen behoefte aan of geen tijd voor bijscholing

In totaal volgde 24 procent van de ambtenaren en 35 procent werkenden vanuit het bedrijfsleven geen cursus of training in het afgelopen jaar. De meest genoemde reden onder beide groepen is dat men hier geen behoefte aan heeft (figuur 3.7). Onder ambtenaren is tijdsgebrek relatief vaak een drempel of laten de werkzaamheden het niet toe. In het bedrijfsleven geeft 20 procent aan dat het in de bedrijfstak niet gebruikelijk is om een cursus of training te volgen. Andere veelvoorkomende oorzaken zijn dat een cursus niet doorging, men bezig is met ander werk, net is gestart met een nieuwe baan of bijna met pensioen gaat.

Figuur 3.7

Waarom heeft u in de afgelopen 12 maanden geen cursus of training gevolgd?

(gevraagd aan werkenden die in de afgelopen 12 maanden geen cursus hebben gevolgd; n=714)

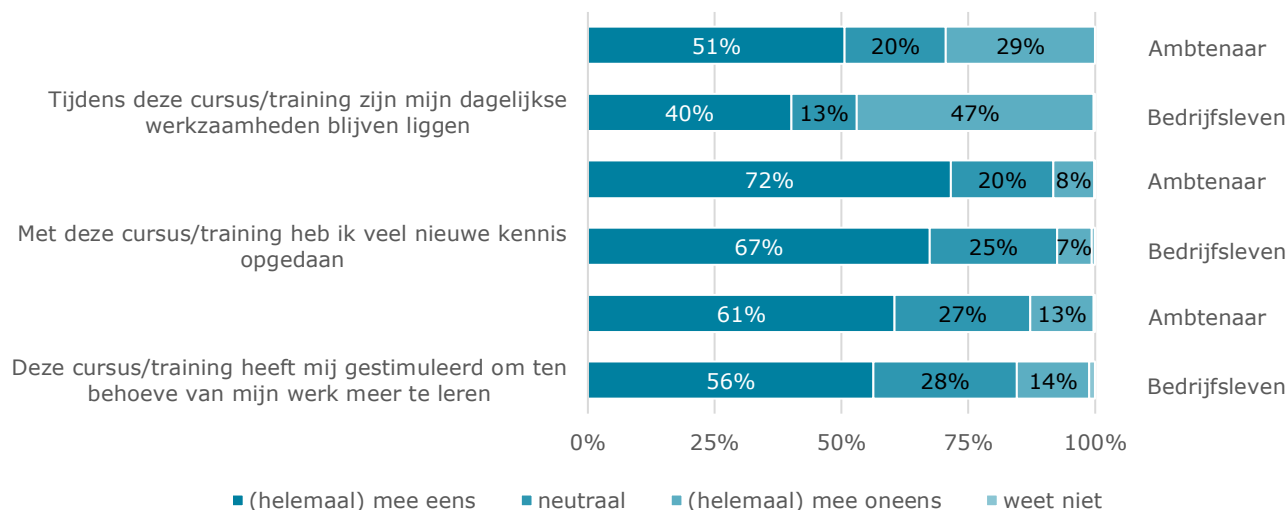


3.3 Ambtenaren doen veel nieuwe kennis op

Een meerderheid van de werkenden heeft tijdens de bijscholing veel nieuwe kennis opgedaan (figuur 3.8). In mindere mate, maar nog steeds meer dan de helft, geeft men aan dat de cursus of training hen heeft gestimuleerd om ten behoeve van het werk meer te leren. Bij de helft van de ambtenaren zijn de dagelijks werkzaamheden blijven liggen. Dit speelt minder in het bedrijfsleven: hier zegt 47 procent dat dit niet het geval is.

Figuur 3.8

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?



85%

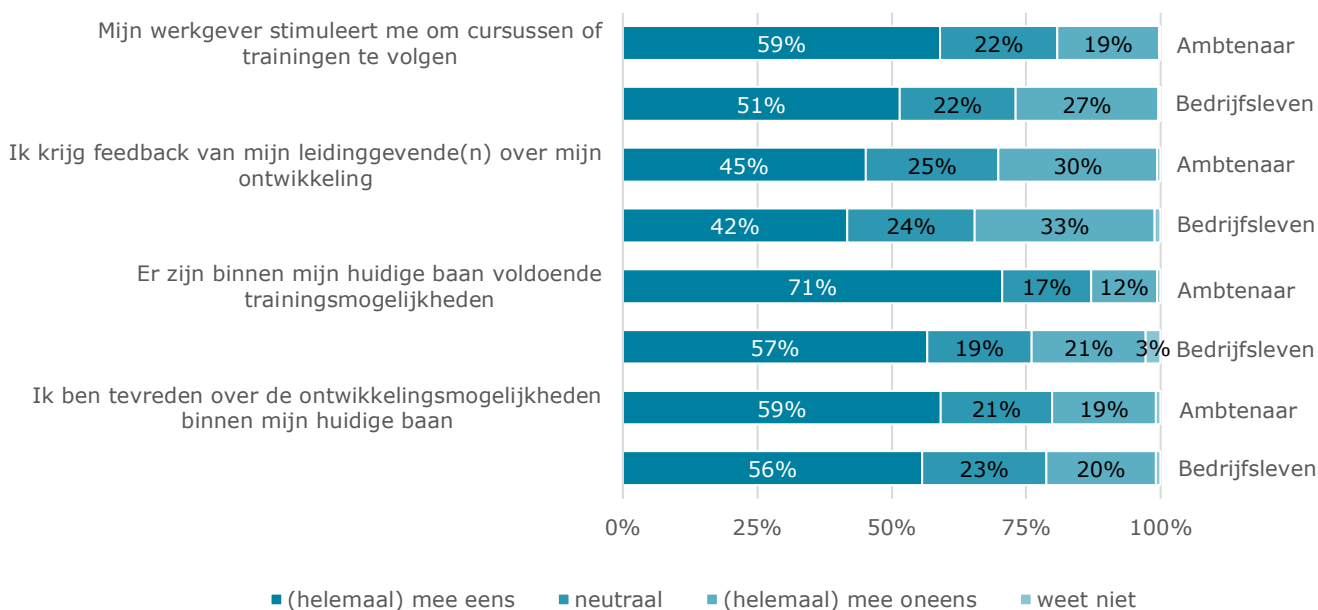
Van de ambtenaren is (heel) tevreden met de kwaliteit van gevolgde cursus en 76% met het uiteindelijke resultaat. Dit is niet anders in de andere beroepsgroepen (resp. 84% en 78%)

3.4 Voldoende trainingsmogelijkheden, maar ambtenaren zijn minder tevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden

Zeven op de tien werkenden bij de overheid zijn goed te spreken over de trainingsmogelijkheden die er zijn binnen hun baan (figuur 3.9). In het bedrijfsleven zijn deze er minder: 57 procent geeft aan dat er voldoende trainingsmogelijkheden zijn. Een kleine meerderheid in beide beroepsgroepen is tevreden met ontwikkelingsmogelijkheden die er binnen hun huidige baan zijn. Bij minder dan de helft geeft de leidinggevende feedback over persoonlijke ontwikkeling. Ambtenaren worden tijdens het werk iets meer gestimuleerd door hun werkgever om een cursus of training te volgen dan in het bedrijfsleven.

Figuur 3.9

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?



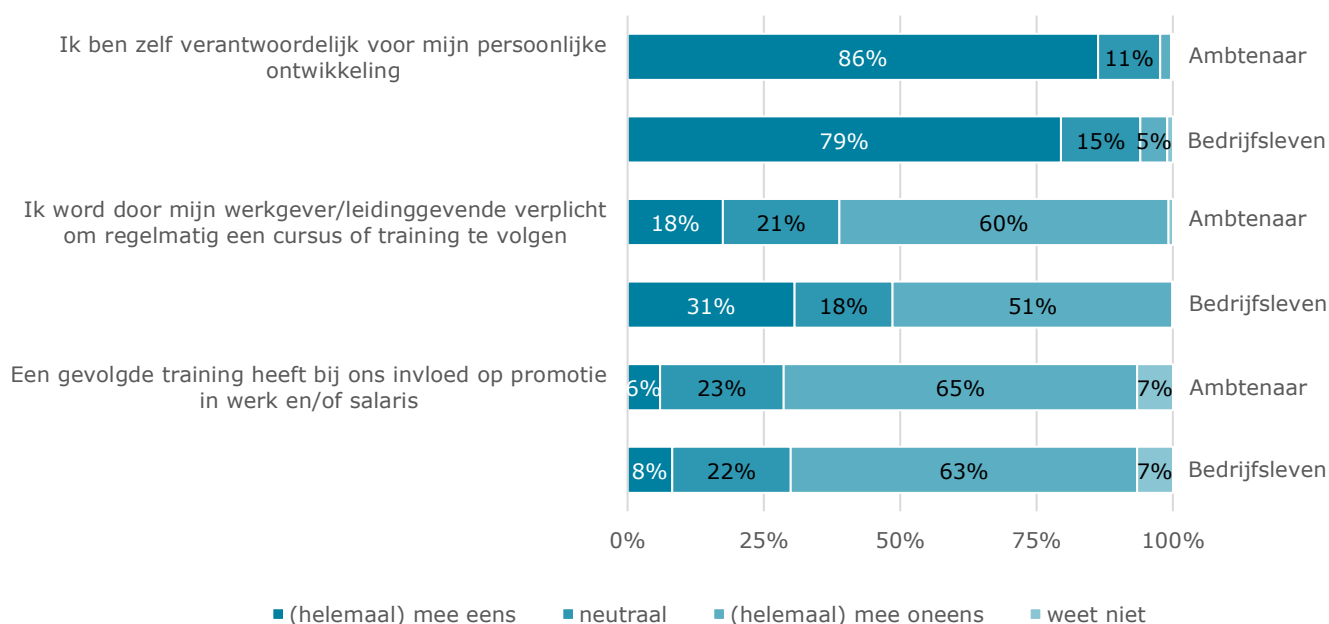
3.5 Zelf verantwoordelijk voor eigen ontwikkeling, maar ook gevoel van verplichting

Een ruime meerderheid van de werkenden voelt zichzelf verantwoordelijk voor zijn of haar persoonlijke ontwikkeling (figuur 3.10). Voor ambtenaren (86%) geldt dit nog iets meer dan in de andere beroepsgroepen (79%).

Eén op de zes ambtenaren (18%) voelt zich door de werkgever verplicht om regelmatig een cursus of training te volgen. Bij werkenden in het bedrijfsleven is deze groep bijna twee keer zo groot (31%). Circa twee op de drie ambtenaren (65%) en werkenden in de andere doelgroepen (63%) geven aan dat een gevolgde training of cursus geen invloed heeft op een promotie of salaris.

Figuur 3.10

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

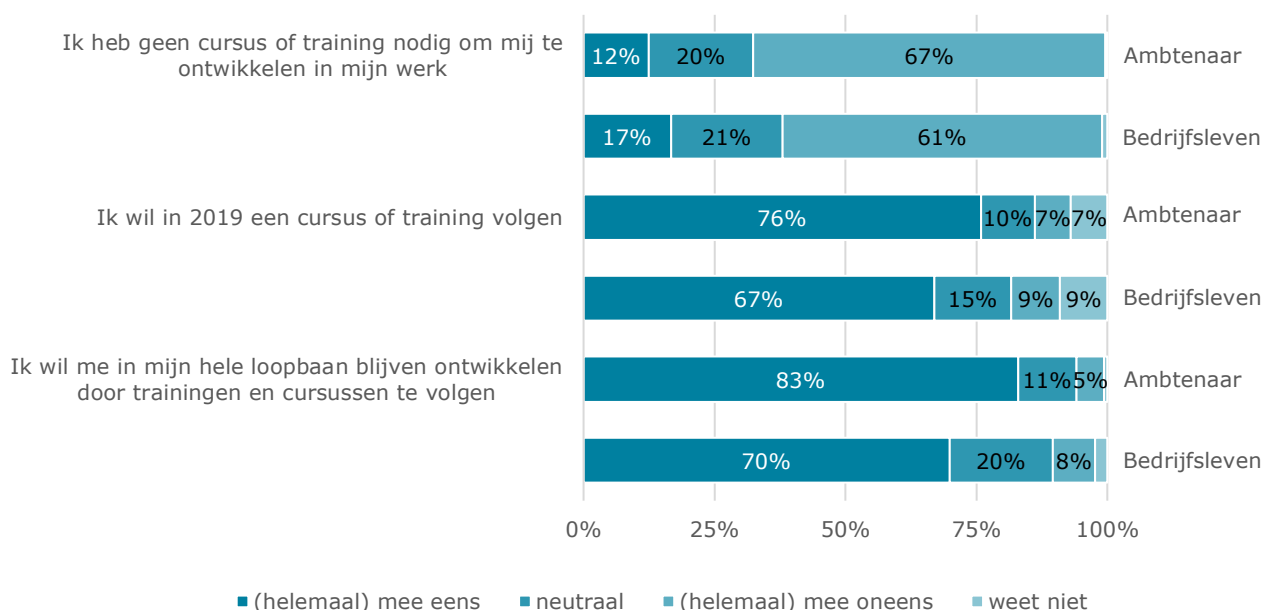


3.6 Acht op tien ambtenaren willen leven lang leren

Ruim acht op de tien ambtenaren willen zich gedurende de hele loopbaan blijven ontwikkelen door trainingen en cursussen te volgen (figuur 3.11). Twaalf procent geeft aan geen cursus of training nodig te hebben om zich te ontwikkelen tijdens het werk. Dit speelt iets meer in het bedrijfsleven: hier zegt een groter deel (17%) geen cursus nodig voor de eigen ontwikkeling. Wel wil ook een ruime meerderheid (70%) uit deze beroepsgroepen zich blijven ontwikkelen door bijscholing. Toch wil een kleiner deel van hen ook daadwerkelijk een cursus of training in 2019 volgen vergeleken met ambtenaren (resp. 67% vs. 76%).

Figuur 3.11

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

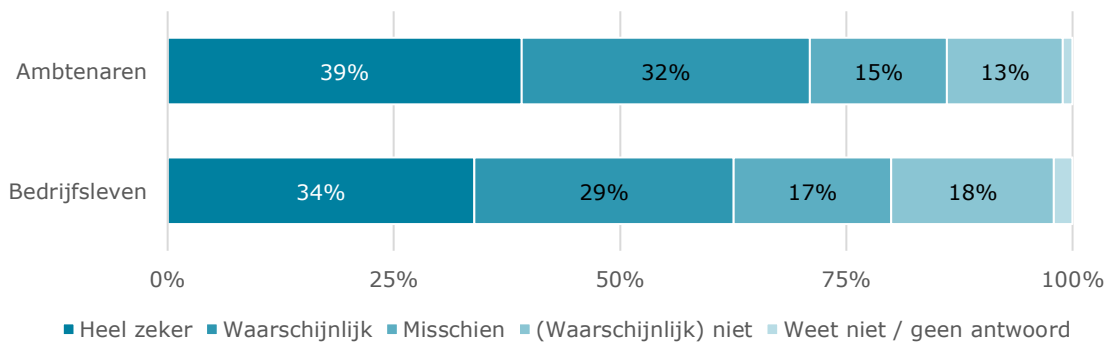


Vier op de tien ambtenaren laten zich in 2019 zeker bijscholen

Ook wanneer gevraagd wordt of men een cursus of training gaat volgen in 2019 is een verschil tussen ambtenaren en het bedrijfsleven zichtbaar (figuur 3.12). Van de ambtenaren verwacht 39 procent zeker en 32 procent waarschijnlijk een cursus te volgen. Over het algemeen is de categorie 'zeker wel' een goede voorspeller van gedrag. Onder de werkenden in het bedrijfsleven liggen deze verwachtingen lager.

Figuur 3.12

In hoeverre verwacht u in 2019 een cursus of training te volgen?



Meningen over bijscholing divers

De meningen over jezelf ontwikkelen gedurende je loopbaan komen grotendeels overeen, maar de mogelijkheden hiertoe verschillen. Men geeft aan dat een cursus hieraan kan bijdragen. Wel is dit afhankelijk van het type werk dat men doet, de eigen mogelijkheden en inzichten binnen het vakgebied. Het is dan ook grotendeels wisselend hoe men tegen het nut van bijscholing aankijkt. Aan het eind van de vragenlijst kon men de gegeven antwoorden nog toelichten. Hieronder worden enkele toelichtingen weergegeven die de wisselende kijk op het thema bijscholing laten zien:

- "Cursus of training kan bijdragen, maar ik ben feitelijk zelf verantwoordelijk voor ontwikkelen in mijn werk: kansen zien en nemen, initiatief tonen en gewoon doen."
- "Ik leer door te doen. Door nieuwe dingen op te pakken, leer ik ze ook zonder cursus."
- "Door bijscholing blijf je op de hoogte van veranderingen binnen mijn vak."
- "Geen scholing betekent stilstand."
- "Het is een mix van ervaring opdoen, info uitwisseling met collega's en trainingen."