

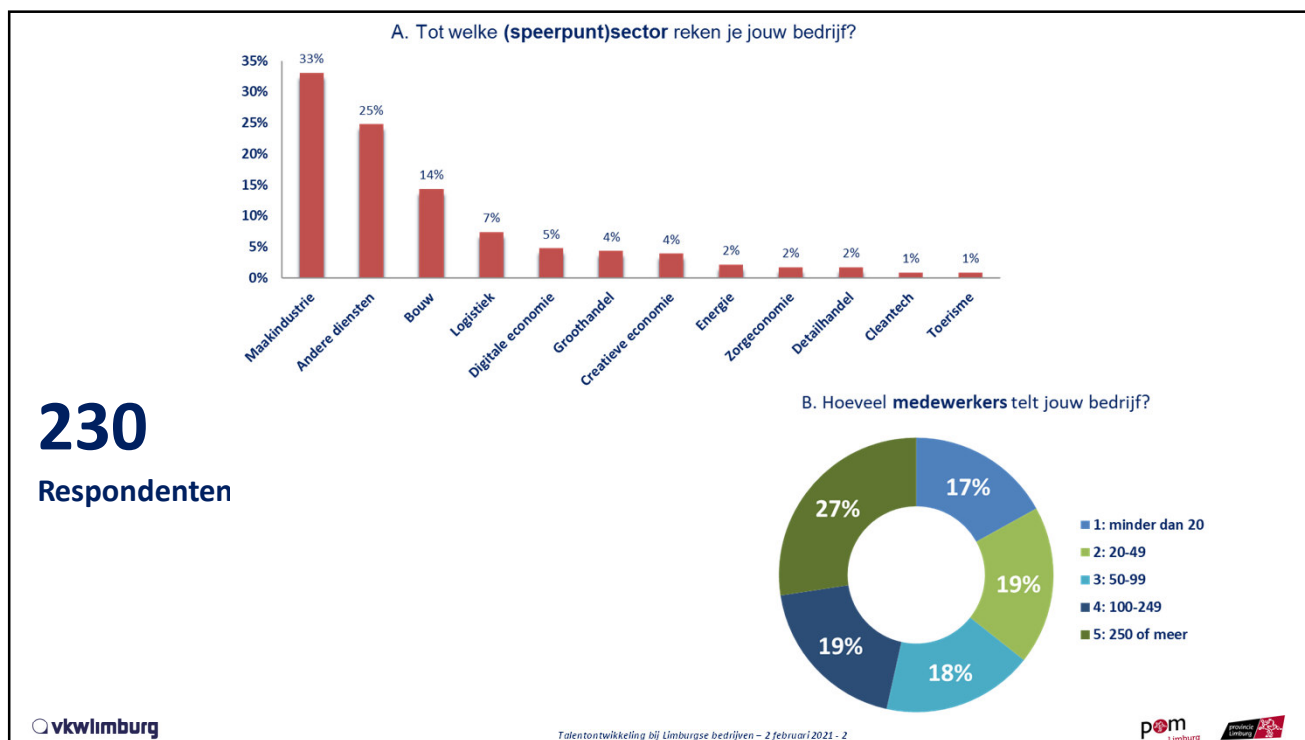
Onderzoek

Talentontwikkeling bij Limburgse bedrijven

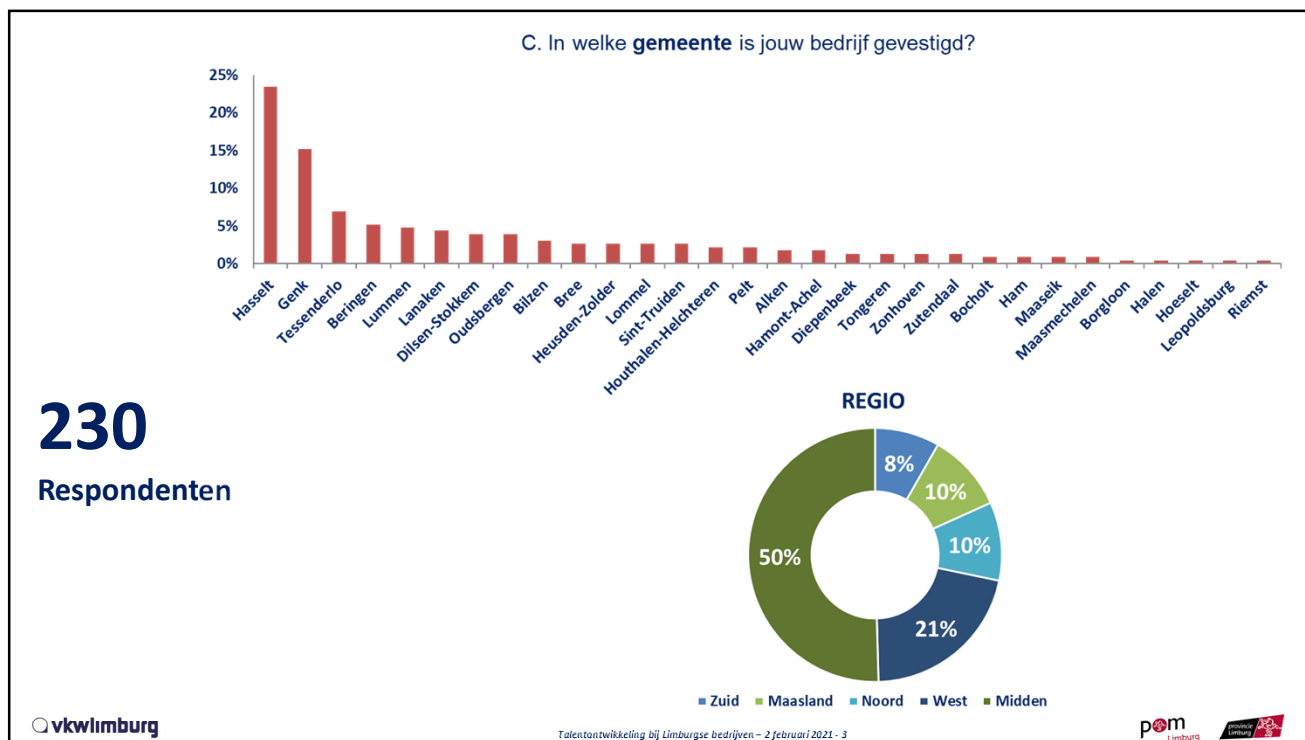
dinsdag 2 februari 2021

Levenslang leren & Opleidingsbeleid

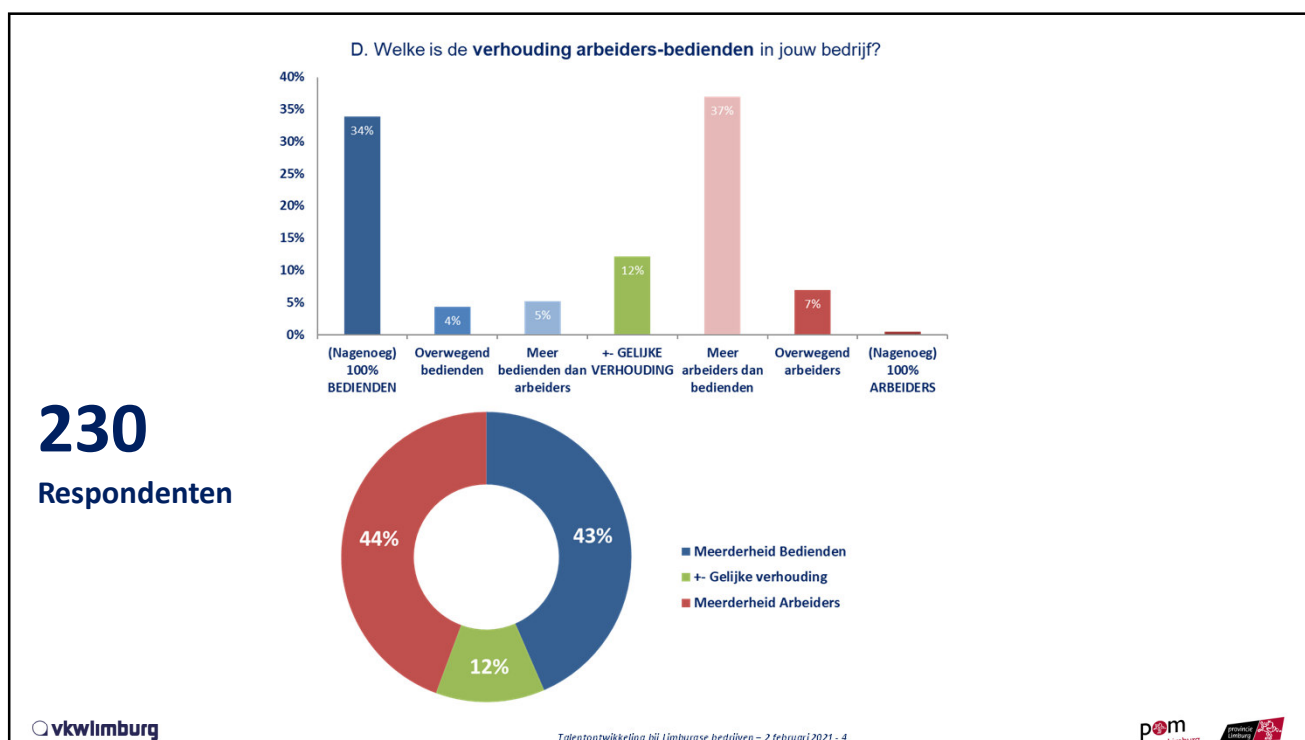
1



2



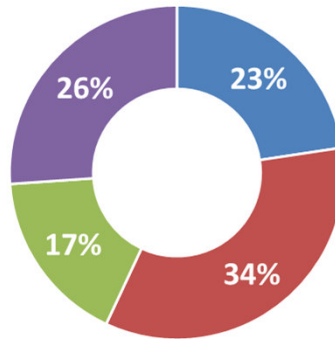
3



4

230
Respondenten

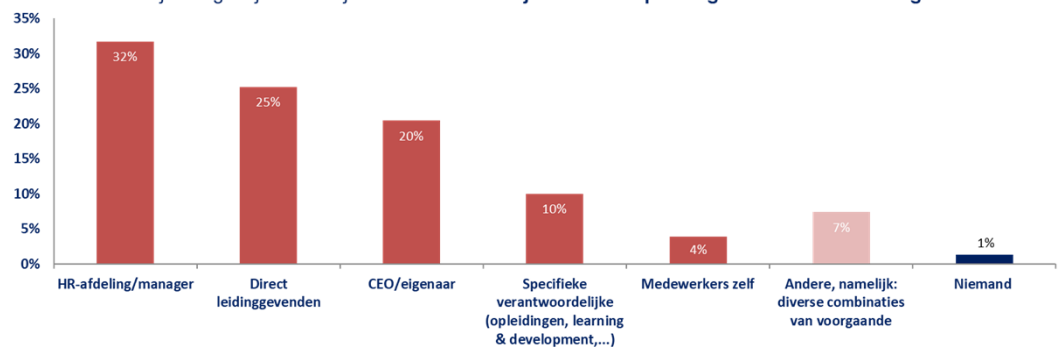
Wat is jouw **functie** in het bedrijf?



■ CEO ■ Eigenaar/zaakvoerder ■ HR-manager ■ Andere managementfunctie

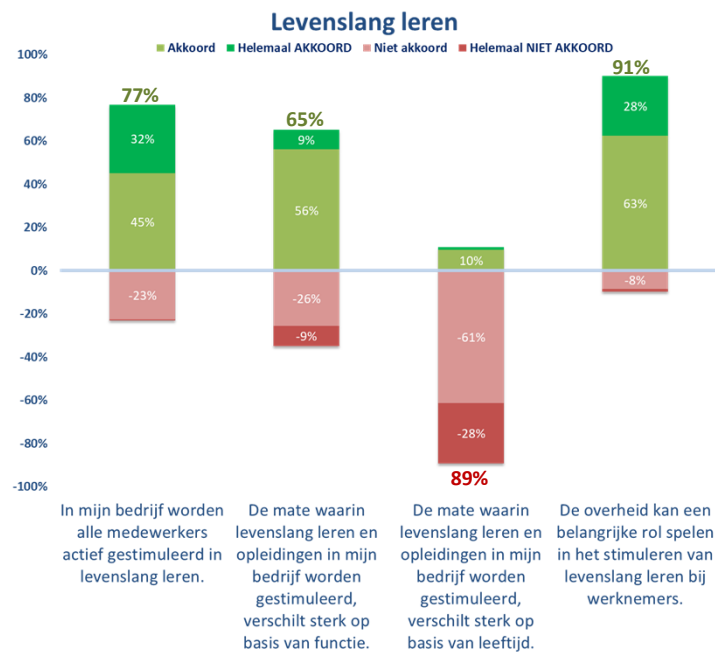
230
Respondenten

Bij wie ligt in jouw bedrijf de verantwoordelijkheid voor opleiding en talentontwikkeling?



1. Levenslang leren

in de Limburgse bedrijven



1. Levenslang leren

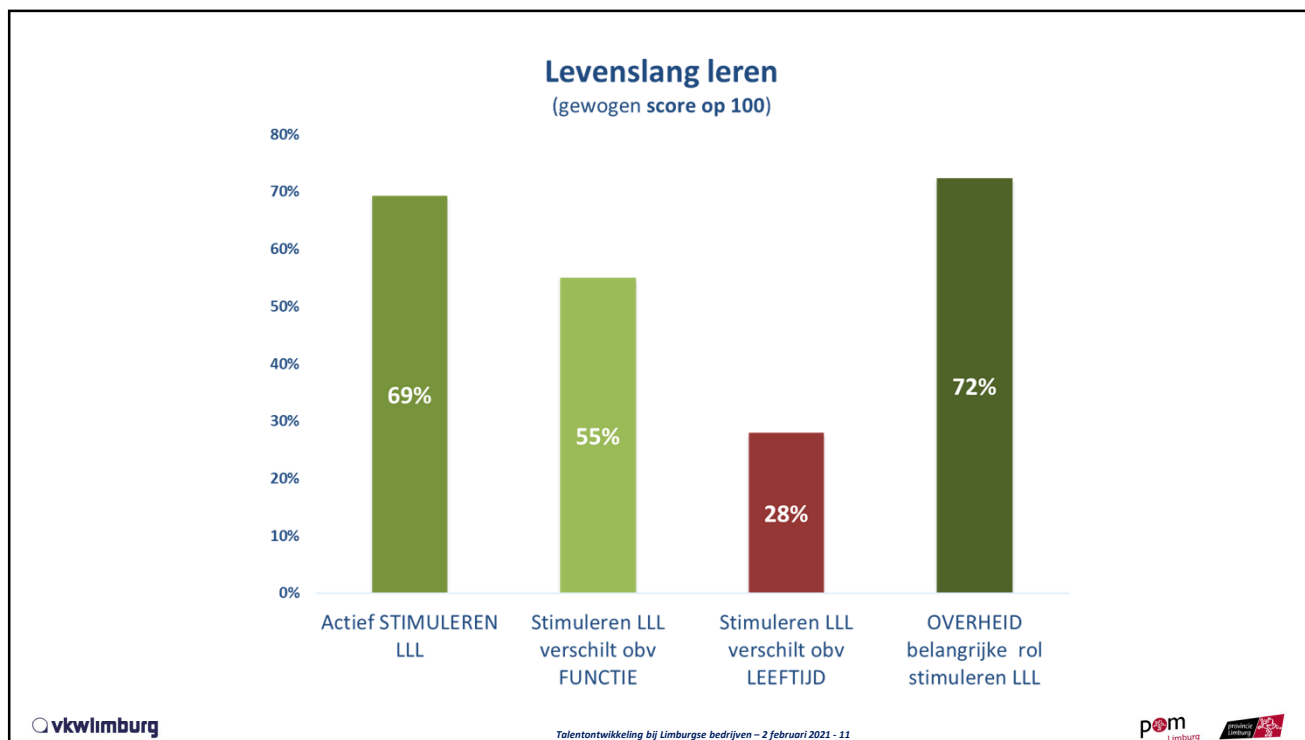
Bevindingen

- **77%** van de Limburgse bedrijven geeft aan *levenslang leren* **actief te stimuleren**.
 - **1 op 3** is daar **zeer actief** mee bezig (helemaal akkoord)
 - Ligt **lager** in **maakindustrie** en **groothandel** en in **Noord-Limburg**
 - **Hoger** bij bedrijven in **digitale/creatieve economie** en **dienstensector**, bij **bedrijven met overwegend bedienden** en met een **specifieke verantwoordelijke voor talentontwikkeling/opleiding**
 - Ook licht hoger bij kleine bedrijven (<20 wn.) en in Zuid-Limburg
- **2 op 3** Limburgse bedrijven geeft toe dat de **mate** waarin *levenslang leren* wordt **gestimuleerd verschilt** op basis van **functie**.
 - Voor **35%** maakt dit daarentegen **weinig of geen verschil** ((helemaal) niet akkoord)
 - **Verschil** is nog **groter** in de **logistieke sector**
 - **Lager** bij bedrijven uit de **digitale/creatieve economie** en **dienstensector**, **kleine bedrijven**, bedrijven met **overwegend bedienden** en waar **medewerkers rond talentontwikkeling/opleiding zelf verantwoordelijkheid** dragen

1. Levenslang leren

Bevindingen

- **Leeftijd** maakt voor het stimuleren van *levenslang leren* **in 9 op 10 bedrijven** daarentegen nauwelijks of **geen verschil** (89%).
- **9 op 10** Limburgse bedrijven vindt ook dat de **overheid** een **belangrijke rol kan spelen** in het stimuleren van *levenslang leren* (91%).
 - Bedrijven uit de **digitale economie** zijn hier **minder van overtuigd**, in tegenstelling tot deze uit de creatieve economie



11

Levenslang leren		Actief STIMULEREN LLL	Stimuleren LLL verschilt obv FUNCTIE	Stimuleren LLL verschilt obv LEEFTIJD	OVERHEID belangrijke rol stimuleren LLL
gewogen score op 100		69%	55%	28%	72%
SPEERPUNTSECTOR	Maakindustrie	59%	62%	34%	72%
	Andere diensten	84%	45%	23%	73%
	Bouw	73%	58%	31%	72%
	Logistiek	61%	65%	25%	67%
	Digitale economie	82%	45%	24%	58%
	Groothandel	57%	63%	23%	73%
	Creative economie	81%	37%	26%	79%
GROOTTE	1: minder dan 20	76%	44%	28%	74%
	2: 20-49	64%	57%	29%	70%
	3: 50-99	72%	53%	29%	72%
	4: 100-249	66%	64%	29%	78%
	5: 250 of meer	70%	56%	26%	69%
REGIO	Midden	73%	53%	27%	74%
	West	66%	55%	27%	72%
	Maasland	64%	59%	30%	75%
	Noord	58%	64%	36%	65%
	Zuid	75%	53%	25%	67%
A/B3	Meerderheid A	61%	62%	32%	73%
	Meerderheid B	80%	47%	23%	71%
	+ Gelijke verhouding	64%	60%	33%	72%
TO verantwoordelijke	HR-afdeling/manager	66%	64%	29%	75%
	Direct leidinggevend	64%	53%	28%	69%
	CEO/eigenaar	71%	49%	28%	72%
	Specifieke verantwoordelijke	83%	58%	28%	70%
	Andere, namelijk: combinatie	76%	53%	33%	78%
Functie	Medewerkers zelf	78%	22%	22%	67%
	Eigenaar/zaakvoerder	72%	49%	30%	71%
	Andere managementfunctie	67%	53%	27%	71%
	CEO	71%	63%	29%	73%
	HR-manager	67%	59%	25%	74%

vwklimburg pom Limburg

Talentontwikkeling bij Limburgse bedrijven – 2 februari 2021 - 12

12

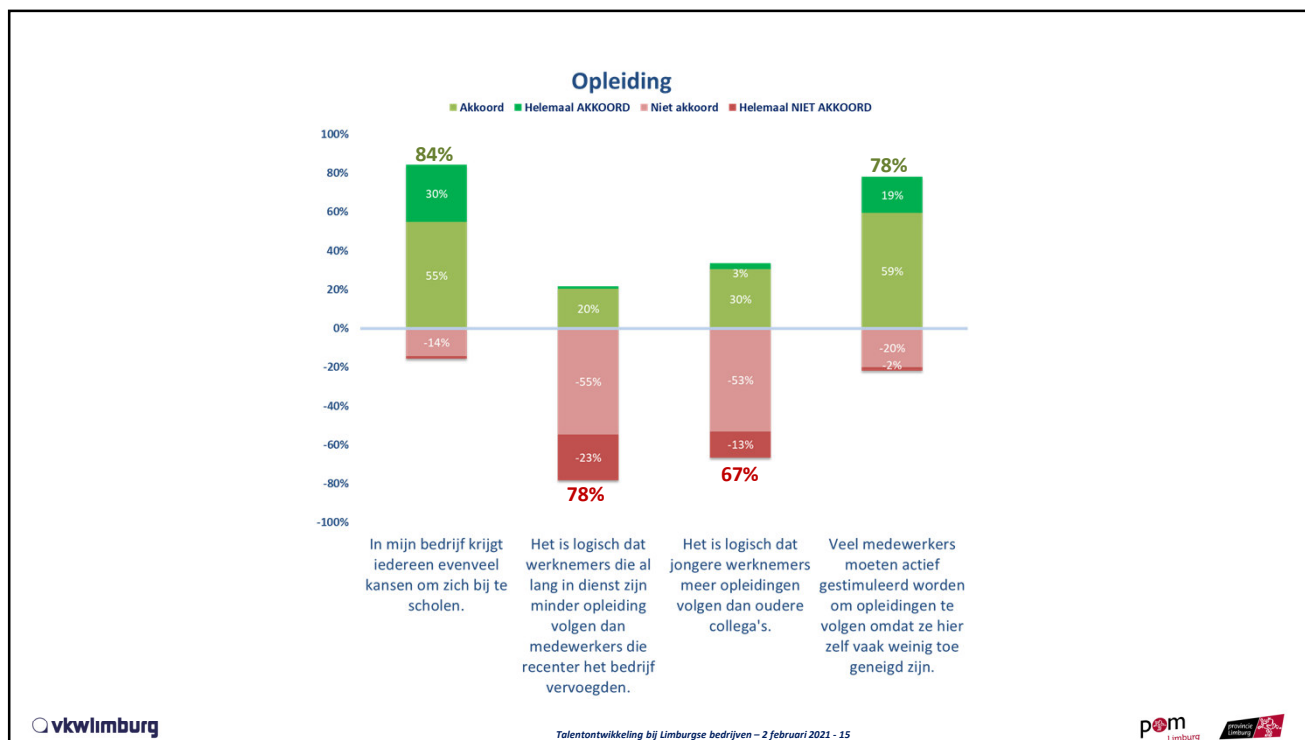
2. Opleidingsbeleid

in de Limburgse bedrijven

2. Opleidingsbeleid

in de Limburgse bedrijven

Algemene bevindingen



15

2. Opleidingsbeleid

Bevindingen

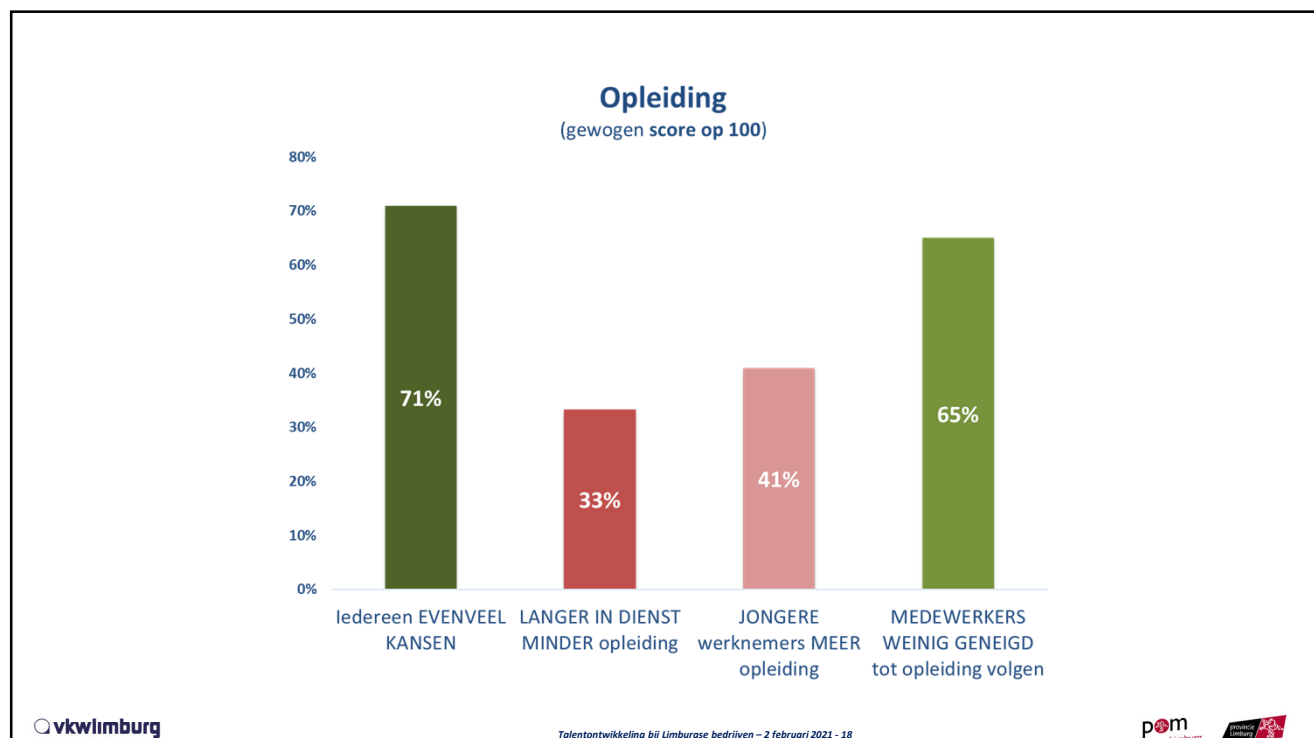
- **84%** geeft aan dat in zijn/haar bedrijf **iedereen evenveel kansen** krijgt om zich **bij te scholen**.
 - Iets meer dan **1 op 7** is daar **niet (helemaal)** van overtuigd
 - Gelijke kansen duidelijk **hoger** in de **creatieve economie**, de **dienstensector** en daar waar de **verantwoordelijkheid** voor **opleiding en talentontwikkeling bij de medewerkers** zelf ligt
 - **Lager** in de **maakindustrie**, **logistieke sector** en in **Noord-Limburg**
- **Is het logisch dat werknemers die al lang in dienst zijn minder opleiding volgen?** Bijna **8 op 10** vindt van niet!
 - **20%** is eerder wel akkoord
 - **Maakbedrijven** volgt deze logica nog iets **meer**, **groothandel** duidelijk **minder**

16

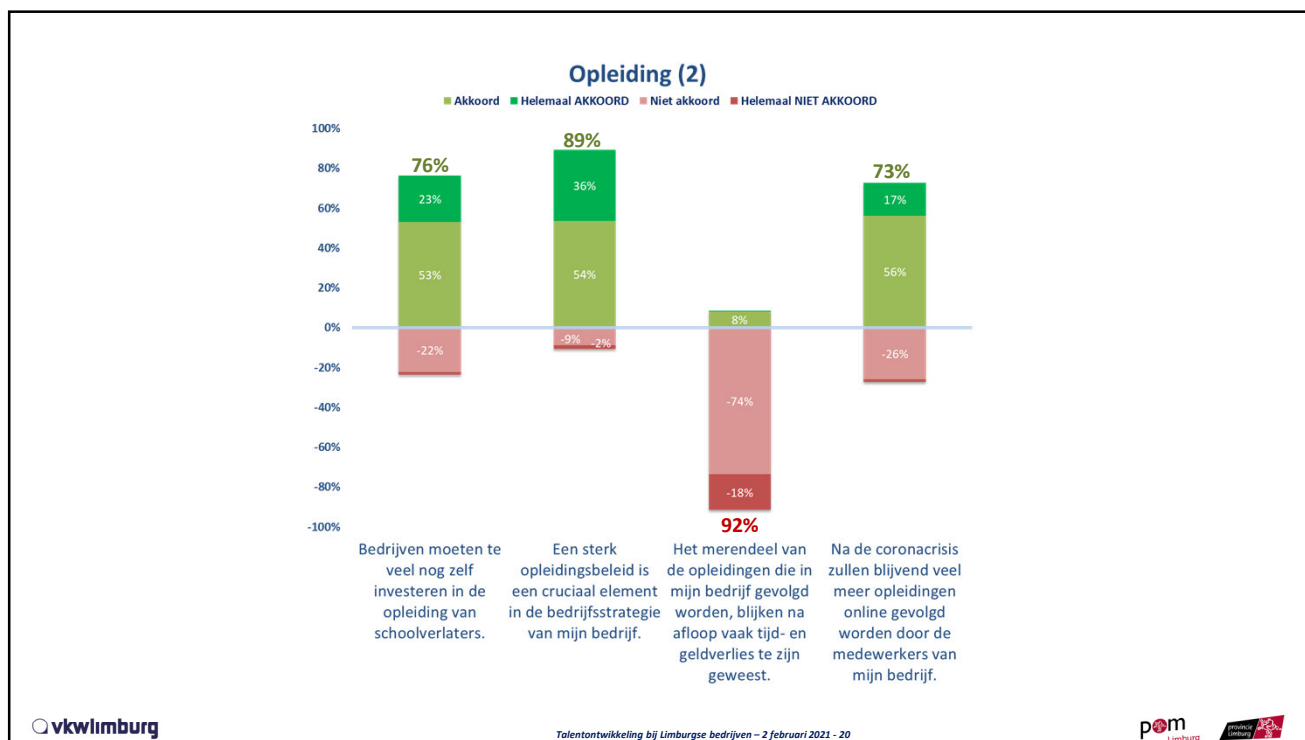
2. Opleidingsbeleid

Bevindingen

- Is het logisch dat **jongere werknemers** meer opleiding volgen dan oudere collega's? Ook hiermee is **2 op 3** (helemaal) **niet akkoord!**
 - 30% is eerder wel akkoord met deze stelling
 - Bedrijven uit de **digitale economie** zijn duidelijk nog **minder overtuigd** van deze stelling
- **8 op 10** vindt in meer of mindere mate dat veel **medewerkers actief moeten gestimuleerd** worden om **opleidingen** te volgen, omdat ze er **zelf vaak weinig toe geneigd** zijn.
 - 20% volgt deze bewering eerder niet
 - Wat **hoger** in bedrijven uit de **digitale economie**, **groothandel** en bedrijven met een **meerderheid aan arbeiders**



Opleiding		Iedereen EVENVEEL KANSEN	LANGER IN DIENST MINDER opleiding	JONGERE werknemers MEER opleiding	MEDEWERKERS WEINIG GENEIGD tot opleiding volgen
gewogen score op 100		71%	33%	41%	65%
SPEERPUNTSECTOR	Maakindustrie	61%	39%	46%	66%
	Andere diensten	82%	29%	36%	61%
	Bouw	70%	37%	47%	66%
	Logistiek	61%	29%	29%	73%
	Digitale economie	76%	24%	42%	70%
	Groothandel	70%	20%	37%	60%
GROOTTE	Creative economie	89%	30%	44%	67%
	1: minder dan 20	79%	31%	37%	67%
	2: 20-49	67%	36%	46%	67%
	3: 50-99	72%	37%	46%	61%
	4: 100-249	71%	33%	39%	67%
REGIO	5: 250 of meer	68%	31%	39%	64%
	Midden	73%	31%	43%	62%
	West	70%	36%	38%	71%
	Maasland	71%	32%	38%	70%
	Noord	61%	38%	45%	71%
A/B3	Zuid	72%	33%	37%	57%
	Meerderheid A	63%	38%	43%	70%
	Meerderheid B	79%	28%	38%	61%
TO verantwoordelijke	+ Gelijke verhouding	71%	36%	44%	63%
	HR-afdeling/manager	70%	33%	45%	65%
	Direct leidinggevenden	68%	35%	42%	64%
	CEO/eigenaar	77%	32%	40%	66%
	Specifieke verantwoordelijke	70%	30%	33%	64%
	Andere, namelijk: combinatie	65%	35%	37%	69%
Functie	Medewerkers zelf	89%	33%	37%	71%
	Eigenaar/zaakvoerder	74%	37%	46%	64%
	Andere managementfunctie	74%	33%	37%	68%
	CEO	69%	30%	40%	65%
	HR-manager	62%	30%	38%	63%



2. Opleidingsbeleid

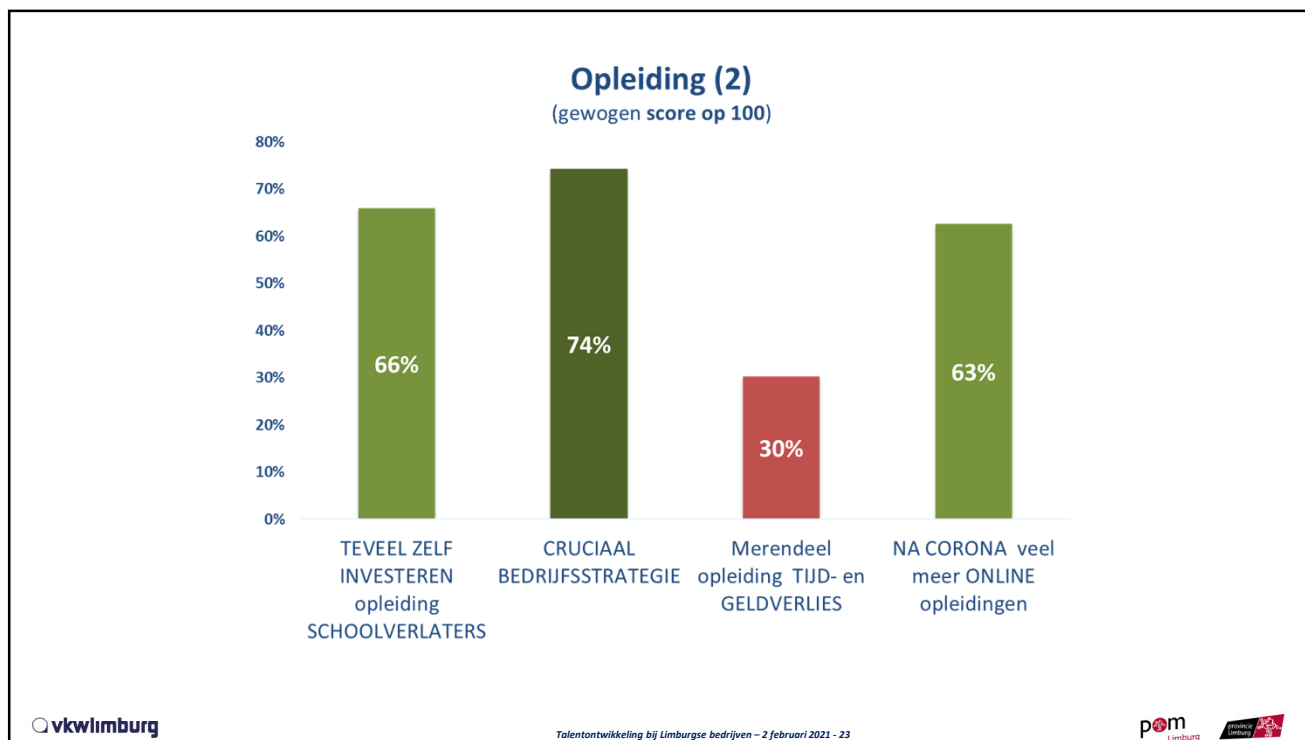
Bevindingen

- **3 op 4** Limburgse bedrijven vindt dat ze zelf **nog te veel moeten investeren** in de opleiding van **schoolverlaters**.
 - 22% vindt eerder van niet
 - Iets hoger in de **creatieve economie** en de **bouw**
 - Wat lager in bij **logistieke** bedrijven, in de **dienstensector** en bij **grote bedrijven** (> 250 wn.)
- **Voor 9 op 10** noemt een sterk opleidingsbeleid een cruciaal element in de **bedrijfsstrategie**.
 - 36% is hiervan **zeer stellig** van overtuigd, 54% gaat eerder akkoord
 - Hoger bij **logistieke bedrijven** en in de **creatieve economie**
 - Iets lager in de **maakindustrie**

2. Opleidingsbeleid

Bevindingen

- **Nauwelijks 8%** van de bedrijven **vindt** dat het merendeel van de **gevolgde opleidingen** na afloop **vaak tijd- en geldverlies** blijkt te zijn.
 - 18% vindt **zéker van niet**, 3 op 4 is eerder niet akkoord
- **3 op 4 bedrijven** is ervan overtuigd dat er **na de coronacrisis blijvend veel meer opleidingen online** zullen worden gevolgd door de medewerkers.
 - 1 op 4 is eerder niet akkoord
 - Dienstensector is hiervan het **meest overtuigd**
 - Groothandel, **productiebedrijven** en **logistiek** iets **minder dan gemiddeld**



23

Opleiding (2)

(gewogen score op 100)

	TEVEEL ZELF INVESTEREN opleiding SCHOOLVERLATERS	CRUCIAAL BEDRIJFSSTRATEGIE	Merendeel opleiding TIJD- en GELDERLIES	NA CORONA veel meer ONLINE opleidingen
SPEERPUNTSECTOR	66%	74%	30%	63%
Maakindustrie	67%	68%	32%	58%
Andere diensten	61%	79%	31%	74%
Bouw	72%	74%	28%	58%
Logistiek	60%	83%	27%	63%
Digitale economie	64%	70%	30%	67%
Groothandel	63%	77%	37%	57%
Creative economie	75%	83%	25%	63%
GROOTTE				
1: minder dan 20	68%	69%	33%	68%
2: 20-49	67%	70%	33%	56%
3: 50-99	67%	78%	32%	62%
4: 100-249	71%	74%	23%	58%
5: 250 of meer	60%	78%	31%	68%
REGIO				
Midden	67%	76%	32%	67%
West	63%	75%	28%	55%
Maasland	68%	73%	32%	59%
Noord	65%	68%	26%	62%
Zuid	69%	72%	31%	63%
A/B3				
Meerderheid A	69%	73%	32%	59%
Meerderheid B	63%	77%	30%	67%
+ Gelijke verhouding	67%	70%	28%	62%
TO verantwoordelijke				
HR-afdeling/manager	67%	75%	29%	63%
Direct leidinggevend	64%	74%	31%	64%
CEO/eigenaar	67%	76%	33%	62%
Specifieke verantwoordelijke	68%	80%	35%	65%
Andere, namelijk: combinatie	71%	75%	29%	61%
Medewerkers zelf	58%	71%	21%	58%
Functie				
Eigenaar/zaakvoerder	69%	72%	29%	64%
Andere managementfunctie	63%	71%	30%	61%
CEO	69%	80%	31%	61%
HR-manager	61%	77%	32%	65%

vwilmburg Talentontwikkeling bij Limburgse bedrijven – 2 februari 2021 - 24

24

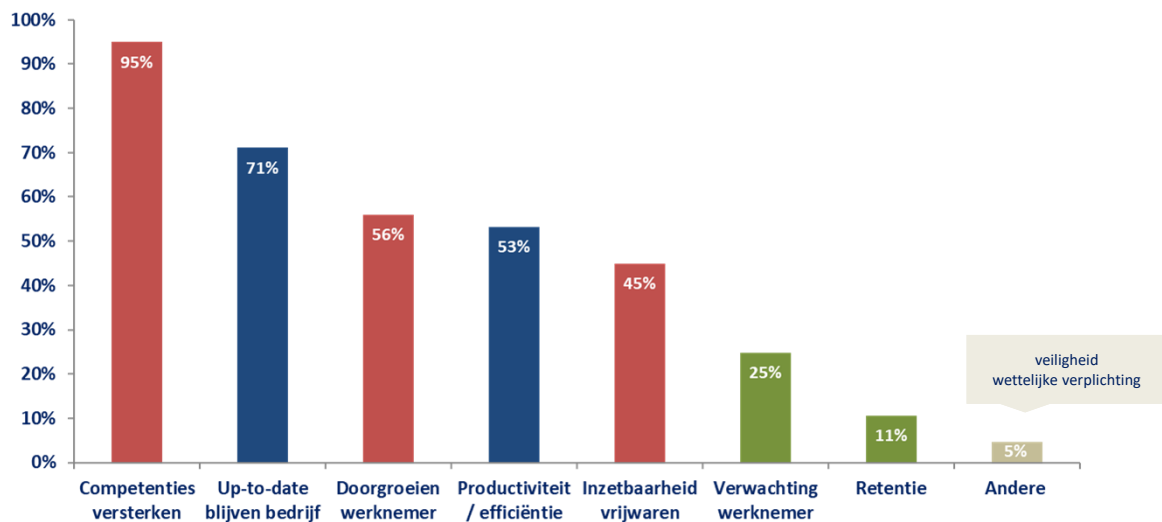
2. Opleidingsbeleid

in de Limburgse bedrijven

Waarom (niet)?

25

Belangrijkste redenen om werknemers opleidingen te laten volgen



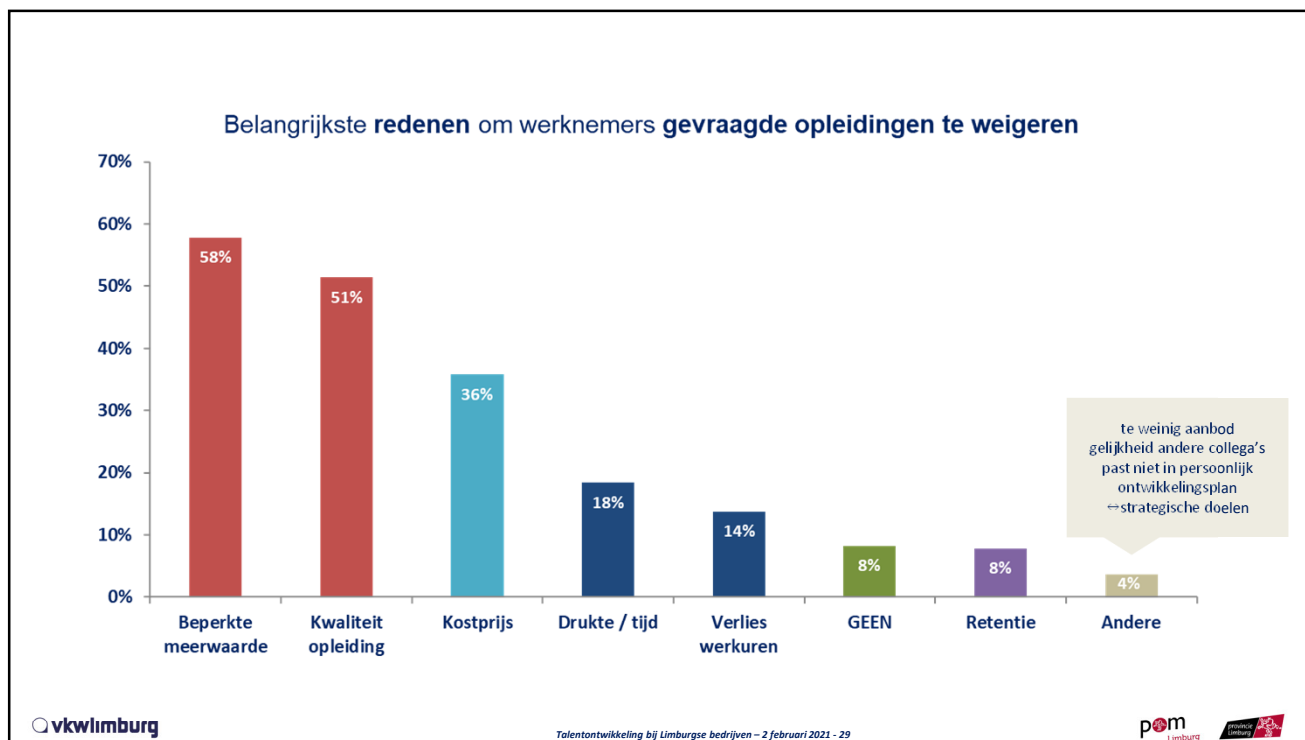
26

2. Opleidingsbeleid

Bevindingen – waarom

- Het versterken van **competenties van medewerkers** is veruit de **belangrijkste reden** om **opleidingen te laten volgen** (95%).
 - Het **doorgroeien van de werknemer** binnen het bedrijf is voor **56%** een stimulans.
 - Ook de **inzetbaarheid** van werknemers vrijwaren speelt in belangrijke mate mee: **45%**
- Vanuit het oogpunt van het bedrijf zelf is **mee zijn met nieuwe tendensen, inzichten en technologie de hoofdreden** (71%).
 - Maar ook het verhogen van de **productiviteit en efficiëntie** op de werkvloer is een belangrijk drijfveer: **53%**
- **Slechts 1 op 4** doet het om aan de **verwachtingen van werknemers te voldoen**.
 - Vermijden dat werknemers **andere oorden** opzoeken is zelden doorslaggevend: **11%**

Belangrijkste redenen om werknemers opleidingen te laten volgen		
Competenties van de medewerkers versterken	95%	Competenties versterken
Zorgen dat het bedrijf mee is met de meest recente inzichten of technologie	71%	Up-to-date blijven bedrijf
Werknemers laten doorgroeien naar een andere functie in het bedrijf met meer verantwoordelijkheid	56%	Doorgroeien werknemer
Productiviteit en efficiëntie op de werkvloer verhogen	53%	Productiviteit / efficiëntie
Inzetbaarheid van medewerkers vrijwaren (employability)	45%	Inzetbaarheid vrijwaren
Voldoen aan de verwachtingen van werknemers inzake opleidingsmogelijkheden	25%	Verwachting werknemer
Vermijden dat medewerkers andere oorden opzoeken	11%	Retentie
Andere	5%	Andere



29

2. Opleidingsbeleid

Bevindingen – waarom niet

- Opleidingen worden het **vaakst geweigerd** omdat hun **meerwaarde voor de job beperkt** is
 - Met **58%** meest aangekruist
 - Ook opleidingen die als **te weinig kwaliteitsvol** worden ingeschat zijn voor meer dan de **helft van de bedrijven** een belangrijke weigeringsgrond
- **Kostprijs** is voor **36% van de bedrijven** een reden om gevraagde opleidingen te weigeren
 - **Drukke of gebrek aan tijd** (18%) en het **verlies aan werkuren** (14%) spelen ook mee in de overweging
 - **Vrees** dat werknemers met de nieuw verworven competenties **elders aan de slag** gaan eerder gering: 8%
- **8% van de bedrijven** ziet **geen enkele reden** om werknemers opleidingen te weigeren

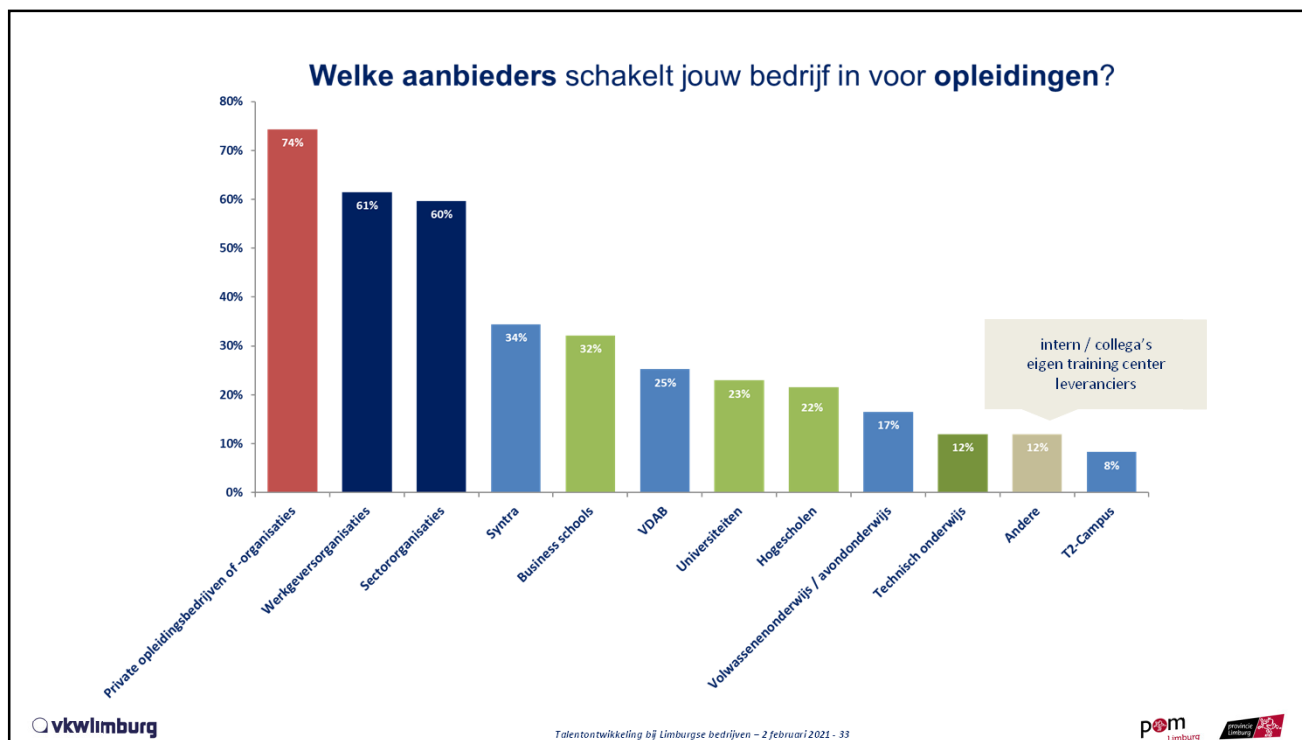
30

Belangrijkste redenen om werknemers gevraagde opleidingen te weigeren		
Voorgestelde opleiding heeft geen of beperkte meerwaarde voor de huidige job	58%	Beperkte meerwaarde
Voorgestelde opleiding is te weinig kwaliteitsvol	51%	Kwaliteit opleiding
Te hoge kostprijs	36%	Kostprijs
Drukke / geen tijd voor	18%	Drukke / tijd
Verlies van werkuren	14%	Verlies werkuren
Geen	8%	GEEN
Vrees dat medewerkers met nieuw verworven competenties elders aan de slag gaan	8%	Retentie
Andere	4%	Andere

2. Opleidingsbeleid

in de Limburgse bedrijven

Aanbieders



33

2. Opleidingsbeleid

Bevindingen – aanbieders

- **3 op 4** bedrijven schakelt **private opleidingsbedrijven** of -organisaties in voor opleidingen.
 - Telkens **3 op 5** doet beroep op **werkgevers- en sectororganisaties**
 - **1 op 3** bedrijven klopt aan bij **Syntra** (vooral bouw en groothandel)
 - **1 op 3** werkt voor opleidingen samen met **business schools** (dienstensector overwegend)
 - Ook **universiteiten en hogescholen** komen regelmatig aan bod (23%)
- **Slechts 1 op 4** van de bedrijven geeft aan de **VDAB in te schakelen** voor opleidingen.
 - In de **bouw** is dit **45%**
 - **Opleidingsaanbod** voor bedrijven van de **T2-campus** (samenwerking VDAB en Syntra) wordt door 8% benut
- **12%** van de bedrijven **werkt voor opleidingen samen** met het **technisch onderwijs**.
- Heel wat grotere bedrijven vermelden een **eigen training center** als opleidingspartner.

34

Welke aanbieders schakelt jouw bedrijf in voor opleidingen?						
GROOTTE BEDRIJVEN	1: minder dan 20	2: 20-49	3: 50-99	4: 100-249	5: 250 of meer	TOTAAL
Private opleidingsbedrijven of -organisaties	56%	61%	83%	80%	85%	74%
Werkgeversorganisaties	50%	61%	70%	61%	63%	61%
Sectororganisaties	47%	56%	50%	61%	75%	60%
Syntra	14%	34%	30%	51%	38%	34%
Business schools	25%	15%	38%	37%	42%	32%
VDAB	6%	22%	25%	29%	37%	25%
Universiteiten	17%	17%	13%	37%	28%	23%
Hogescholen	17%	12%	20%	32%	25%	22%
Volwassenenonderwijs/avondonderwijs	3%	12%	15%	29%	20%	17%
Technisch onderwijs	8%	5%	13%	10%	20%	12%
Andere	11%	12%	18%	12%	8%	12%
T2-Campus	6%	5%	5%	12%	12%	8%

Welke aanbieders schakelt jouw bedrijf in voor opleidingen?								
SPEERPUNTSECTOR	Maakindustrie	Andere diensten	Bouw	Logistiek	Digitale economie	Groothandel	Creatieve economie	TOTAAL
Private opleidingsbedrijven of -organisaties	74%	70%	76%	81%	73%	80%	75%	74%
Werkgeversorganisaties	68%	50%	69%	69%	36%	80%	63%	61%
Sectororganisaties	62%	57%	79%	50%	36%	40%	25%	60%
Syntra	42%	22%	48%	31%	18%	50%	25%	34%
Business schools	27%	33%	41%	44%	36%	20%	38%	32%
VDAB	30%	13%	45%	31%	9%	30%	25%	25%
Universiteiten	20%	31%	21%	19%	18%	20%	25%	23%
Hogescholen	16%	28%	21%	19%	18%	20%	13%	22%
Volwassenenonderwijs/avondonderwijs	22%	9%	21%	25%	0%	20%	13%	17%
Technisch onderwijs	14%	7%	21%	0%	0%	20%	0%	12%
Andere	7%	11%	10%	19%	18%	10%	38%	12%
T2-Campus	8%	6%	14%	6%	0%	10%	0%	8%

Welke aanbieders schakelt jouw bedrijf in voor opleidingen?						
REGIO	Maasland	Midden	Noord	West	Zuid	TOTAAL
Private opleidingsbedrijven of -organisaties	76%	74%	73%	78%	67%	74%
Werkgeversorganisaties	67%	59%	68%	63%	56%	61%
Sectororganisaties	48%	59%	68%	61%	67%	60%
Syntra	29%	32%	50%	39%	28%	34%
Business schools	33%	38%	14%	20%	50%	32%
VDAB	29%	22%	27%	30%	28%	25%
Universiteiten	10%	25%	23%	17%	39%	23%
Hogescholen	33%	26%	5%	9%	33%	22%
Volwassenenonderwijs/avondonderwijs	14%	20%	5%	17%	11%	17%
Technisch onderwijs	10%	9%	18%	17%	11%	12%
Andere	10%	13%	14%	13%	6%	12%
T2-Campus	10%	7%	5%	13%	6%	8%

Welke aanbieders schakelt jouw bedrijf in voor opleidingen?				
Verhouding ARBEIDERS/BEDIENDEN	+/- Gelijke verhouding	Meerderheid Arbeiders	Meerderheid Bedienden	TOTAAL
Private opleidingsbedrijven of -organisaties	85%	72%	74%	74%
Werkgeversorganisaties	77%	66%	53%	61%
Sectororganisaties	73%	66%	49%	60%
Syntra	46%	48%	17%	34%
Business schools	42%	27%	35%	32%
VDAB	42%	34%	12%	25%
Universiteiten	23%	19%	27%	23%
Hogescholen	27%	14%	27%	22%
Volwassenenonderwijs/avondonderwijs	12%	23%	12%	17%
Technisch onderwijs	12%	18%	6%	12%
Andere	4%	12%	14%	12%
T2-Campus	19%	9%	4%	8%

Welke aanbieders schakelt jouw bedrijf in voor opleidingen?						
VERANTWOORDELIJKE Talentontwikkeling en opleiding	HR-afdeling / manager	Direct leidinggevend	CEO / eigenaar	Specifieke verantwoordelijke	Andere: combinatie voorgaande	TOTAAL
Private opleidingsbedrijven of -organisaties	85%	79%	52%	86%	82%	74%
Werkgeversorganisaties	70%	63%	63%	38%	65%	61%
Sectororganisaties	66%	65%	57%	43%	65%	60%
Syntra	39%	39%	26%	29%	53%	34%
Business schools	37%	40%	22%	24%	29%	32%
VDAB	28%	21%	15%	19%	71%	25%
Universiteiten	19%	26%	15%	33%	47%	23%
Hogescholen	28%	18%	9%	33%	29%	22%
Volwassenenonderwijs/avondonderwijs	24%	14%	11%	5%	35%	17%
Technisch onderwijs	13%	9%	9%	14%	24%	12%
Andere	16%	7%	11%	10%	6%	12%
T2-Campus	10%	7%	4%	5%	18%	8%

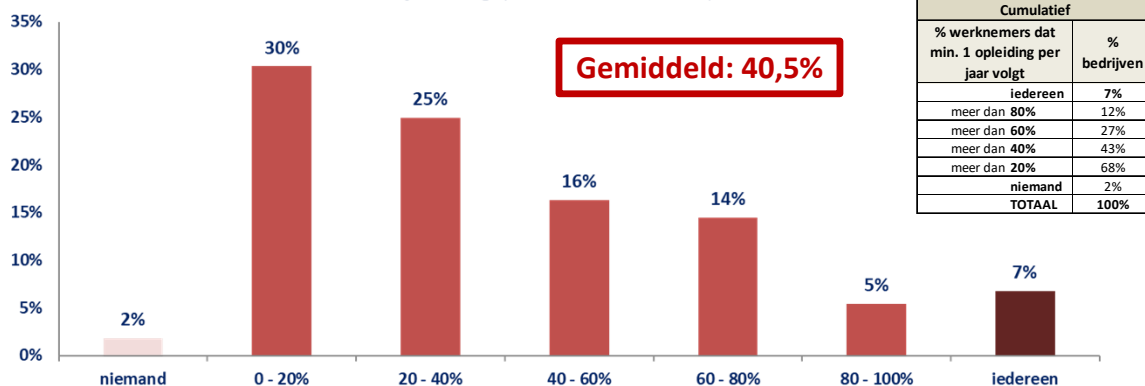
Welke aanbieders schakelt jouw bedrijf in voor opleidingen?					
FUNCTIE	Eigenaar / zaakvoerder	Andere managementfunctie	CEO	HR-manager	TOTAAL
Private opleidingsbedrijven of -organisaties	67%	67%	78%	95%	74%
Werkgeversorganisaties	63%	58%	60%	65%	61%
Sectororganisaties	51%	58%	56%	84%	60%
Syntra	26%	38%	44%	32%	34%
Business schools	34%	27%	28%	41%	32%
VDAB	18%	25%	38%	22%	25%
Universiteiten	21%	20%	20%	35%	23%
Hogescholen	21%	16%	22%	30%	22%
Volwassenenonderwijs/avondonderwijs	12%	20%	18%	19%	17%
Technisch onderwijs	5%	9%	16%	24%	12%
Andere	14%	9%	12%	11%	12%
T2-Campus	5%	13%	6%	11%	8%

2. Opleidingsbeleid

in de Limburgse bedrijven

Hoeveel?

Hoeveel van de medewerkers in jouw bedrijf volgen per jaar minstens 1 externe opleiding (buiten de werkvloer)?

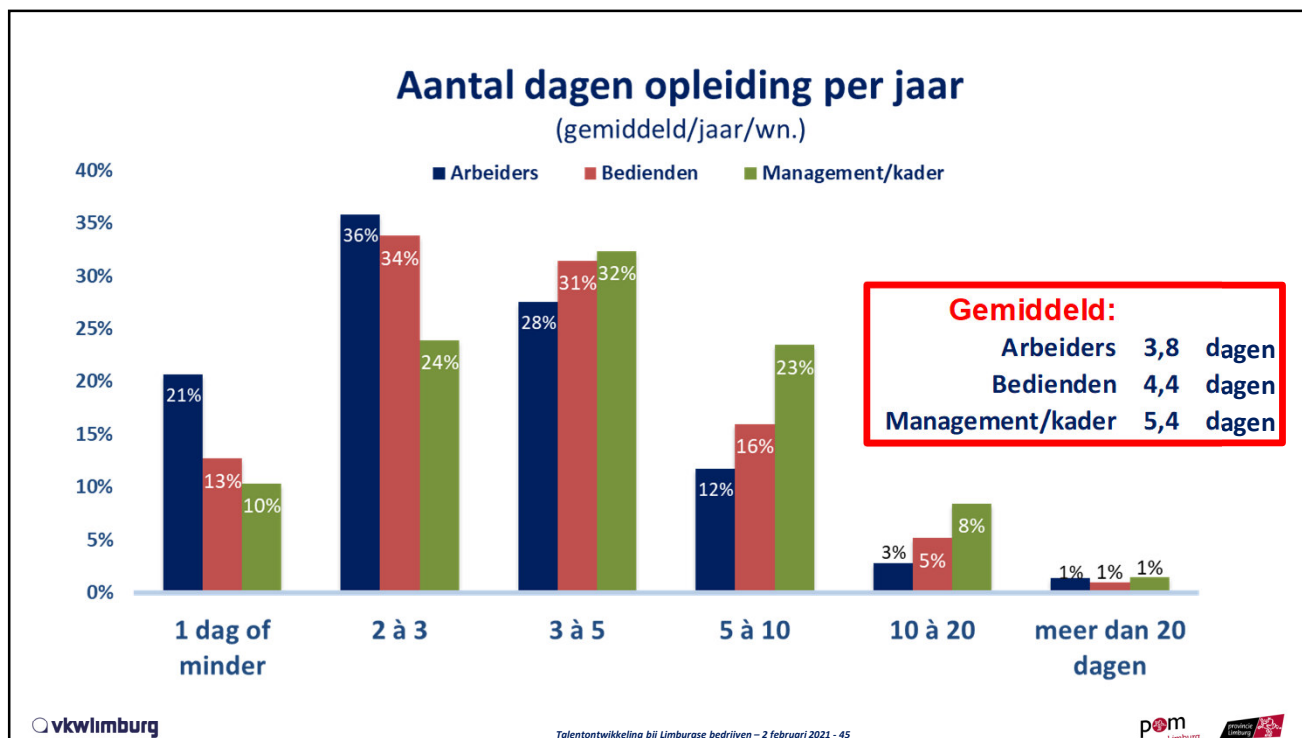


2. Opleidingsbeleid

Bevindingen – % werknemers dat externe opleidingen volgt

- Gemiddeld wordt geschat dat **40,5%** van de **werknemers per jaar 1 of meerdere externe opleidingen** volgt.
 - Bij werknemers van bedrijven in de **digitale en creatieve economie** is dat **2 op 3 werknemers**
 - In de **maakindustrie** en de **logistiek** is **slechts iets meer dan 1 op 4** van medewerkers
 - Ook in bij bedrijven van **privéondernemers, kleine bedrijven** (<20 wn.) en bedrijven waar de **verantwoordelijkheid voor opleiding bij de werknemer zelf** ligt, is dit % duidelijk **hoger**: resp. **gemiddeld 50%, 56% en 63%**
 - **Groot verschil** of de **werknemerspopulatie** overwegend uit bedienden (51%) dan wel arbeiders (29%) bestaat
- **In 7% van bedrijven volgt iedereen jaarlijks minstens 1 externe opleiding.**
 - In **12%** is dat **meer dan 80%** van de werknemers
- **In 3 op 10 bedrijven volgt minder dan 20% van de medewerkers jaarlijks zo'n opleiding.**
 - In **1 op 4 bedrijven** wordt dit % op **20 à 40%** geschat
 - In nog eens **3 op 10 bedrijven** ligt dit **tussen 40% en 80%**

gemiddeld % werknemers dat per jaar minstens 1 EXTERNE OPLEIDING volgt		
	TOTAAL	40%
SPEERPUNTSECTOR	Maakindustrie	27%
	Andere diensten	54%
	Bouw	43%
	Logistiek	28%
	Digitale economie	65%
	Groothandel	30%
	Creatieve economie	66%
GROOTTE	1: minder dan 20	56%
	2: 20-49	34%
	3: 50-99	42%
	4: 100-249	36%
	5: 250 of meer	38%
A/B3	Meerderheid Arbeiders	29%
	Meerderheid Bedienden	51%
	+ Gelijke verhouding	41%
TO verantwoordelijke	HR-afdeling/manager	37%
	Direct leidinggevend	37%
	CEO/eigenaar	45%
	Specifieke verantwoordelijke	41%
	Medewerkers zelf	63%
Functie	Andere, namelijk: combinatie	42%
	Eigenaar/zaakvoerder	50%
	Andere managementfunctie	31%
	CEO	38%
	HR-manager	38%



45

2. Opleidingsbeleid

Bevindingen – dagen/jaar

- **Arbeiders volgen gemiddeld 3,8 dagen opleiding per jaar, bedienden 4,4 dagen.**
 - Voor management- en kaderleden bedraagt dit gemiddeld 5,4 dagen
 - Voor arbeiders ligt dit het hoogst in de groottecategorie 100-249 wn. (4,6 dagen)
- **Ruim de helft van de bedienden volgt 3 of meer dagen opleiding per jaar.**
 - Bij management/kader is dit 64%, bij arbeiders 44%
- **1 op 5 arbeiders volgt 1 dag of minder opleiding per jaar.**
 - Bij bedienden is dit 13%, bij management/kader 10%
- **Bij kleine bedrijven, in de creatieve/digitale economie en in de dienstensector geeft men aan dat medewerkers jaarlijks meer dagen opleiding volgen dan gemiddeld**
 - Idem voor bedrijven met een specifieke verantwoordelijke opleidingsbeleid, althans voor arbeiders en bedienden
 - Dit in contrast met de logistieke sector en kleinere KMO's (20-49 wn.): systematisch lager

Qkvlimburg

Talentontwikkeling bij Limburgse bedrijven – 2 februari 2021 - 46

pom Limburg

46

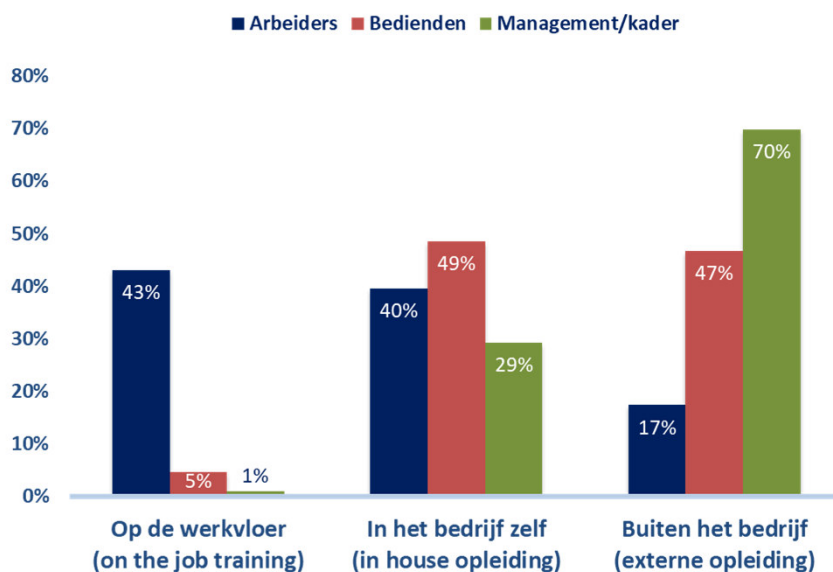
Aantal dagen opleiding (gemiddeld/jaar/wn.)		ARBEIDERS	BEDIENDEN	MANAGEMENT / KADER
		3,8	4,4	5,4
SPEERPUNTSECTOR	Maakindustrie	4,0	4,1	4,7
	Andere diensten	4,7	4,8	6,6
	Bouw	2,3	4,1	6,0
	Logistiek	3,2	2,8	4,3
	Digitale economie		5,9	5,5
	Groothandel	3,1	5,9	5,8
	Creatieve economie	5,2	5,9	5,7
GROOTTE	1: minder dan 20	4,1	5,5	6,5
	2: 20-49	3,2	3,4	4,3
	3: 50-99	3,7	4,5	5,8
	4: 100-249	4,6	4,5	5,8
	5: 250 of meer	3,7	4,4	4,9
REGIO	Midden	4,1	4,9	5,6
	West	3,2	3,9	4,8
	Maasland	5,7	4,0	5,7
	Noord	3,2	3,9	4,8
	Zuid	2,9	5,6	7,7
A/B3	Meerderheid A	3,8	4,0	4,9
	Meerderheid B	4,4	5,2	5,8
	+ Gelijke verhouding	3,3	3,3	5,5
TO verantwoordelijke	HR-afdeling/manager	3,7	4,0	5,0
	Direct leidinggevend	4,2	4,1	5,4
	CEO/eigenaar	3,2	4,3	6,0
	Specifieke verantwoordelijke	5,1	6,5	5,4
	Andere, namelijk: combinatie	5,8	7,3	6,6
	Medewerkers zelf	5,8	7,3	6,6
Functie	Eigenaar/zaakvoerder	3,9	4,9	5,8
	Andere managementfunctie	3,8	3,9	5,0
	CEO	4,0	4,9	6,3
	HR-manager	3,6	3,6	3,9

2. Opleidingsbeleid

in de Limburgse bedrijven

Waar?

Waar vinden opleidingen overwegend plaats?



2. Opleidingsbeleid

Bevindingen – Plaats van opleiding

- Voor **arbeiders** worden opleidingen **hoofdzakelijk** (4 op 5) **in house** georganiseerd, waarvan de **helft op de werkvloer zelf**.
 - In **17%** van de bedrijven vinden opleidingen voor arbeiders wel **overwegend extern** plaats
 - In **kleine bedrijven, maakindustrie** en **groothandel** heb je duidelijk **meer on-the-job training** (werkvloer)
- **Bij bedienden is die verhouding min of meer gelijk intern/extern.**
 - **47%** van de bedrijven organiseert opleidingen voor bedienden overwegend **buiten het bedrijf**
 - **53%** eerder **in het bedrijf**, waarvan slechts **5%** **op de werkvloer zelf**
 - **Noord-Limburg** en **Maasland** gaan opvallend **meer extern** voor bediendenopleidingen (bereikbaarheid?)
- **Managementopleidingen zijn overwegend externe opleidingen** (7 op 10).
 - **30%** van de bedrijven organiseert managementopleidingen **overwegend in house**
- **Hoe kleiner het bedrijf, hoe meer opleidingen over het algemeen extern doorgaan.**

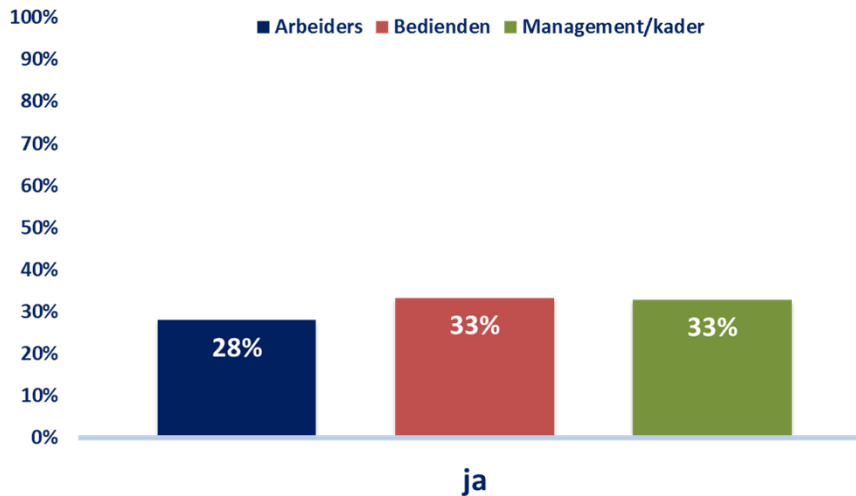
	Plaats van opleidingen (overwegend)	ARBEIDERS			BEDIENDEN			MANAGEMENT / KADER		
		Werkvloer	In house	Extern	Werkvloer	In house	Extern	Werkvloer	In house	Extern
		43%	40%	17%	5%	49%	47%	1%	29%	70%
SPEERPUNTSECTOR	Maakindustrie	56%	35%	9%	0%	47%	53%	0%	26%	74%
	Andere diensten	29%	52%	19%	4%	57%	39%	4%	38%	58%
	Bouw	24%	40%	36%	0%	55%	45%	0%	24%	76%
	Logistiek	33%	56%	11%	27%	47%	27%	0%	40%	60%
	Digitale economie				9%	45%	45%	0%	50%	50%
	Groothandel	71%	14%	14%	10%	40%	50%	0%	22%	78%
GROOTTE	1: minder dan 20	54%	15%	31%	6%	26%	68%	0%	12%	88%
	2: 20-49	37%	37%	26%	7%	37%	56%	2%	20%	78%
	3: 50-99	38%	42%	19%	3%	54%	44%	0%	33%	67%
	4: 100-249	45%	38%	17%	3%	53%	45%	3%	30%	68%
	5: 250 of meer	45%	47%	8%	5%	64%	31%	0%	43%	57%
REGIO	Midden	44%	39%	16%	6%	53%	41%	2%	34%	64%
	West	28%	44%	28%	2%	48%	50%	0%	25%	75%
	Maasland	57%	33%	10%	5%	27%	68%	0%	33%	67%
	Noord	57%	33%	10%	5%	27%	68%	0%	33%	67%
	Zuid	57%	29%	14%	0%	53%	47%	0%	17%	83%

2. Opleidingsbeleid

in de Limburgse bedrijven

Eigen opleidingsbudget per werknemer

Voorziet jouw bedrijf in een **eigen opleidingsbudget** voor iedere werknemer?



2. Opleidingsbeleid

Bevindingen – eigen opleidingsbudget

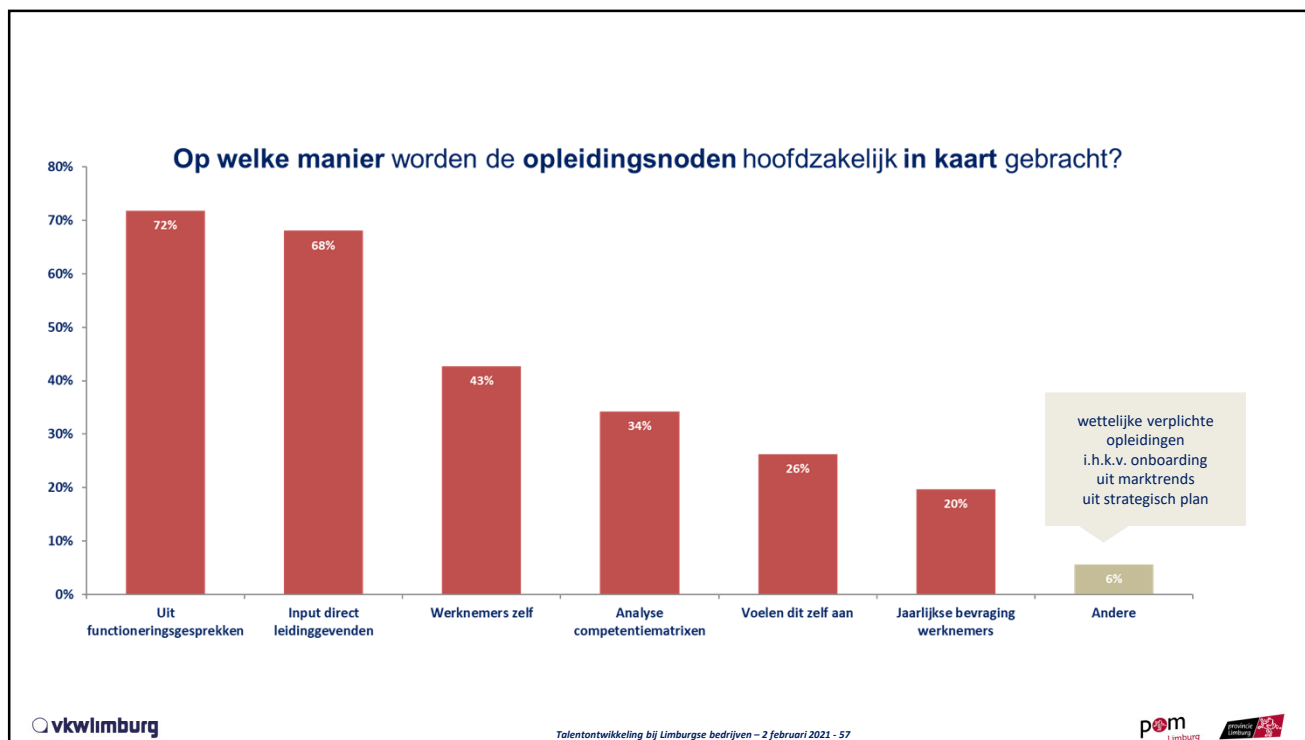
- **1 op 3 bedrijven** voorziet een **eigen opleidingsbudget** voor iedere werknemer.
 - Geen verschil merkbaar hierin tussen **bedienden en management**: 33%
 - Voor **arbeiders** ligt dit wel licht lager: **28%**
- De praktijk van een eigen opleidingsbudget voor iedere werknemer wordt duidelijk **meer toegepast** door bedrijven in de **digitale economie**, maar ook in **bouw en logistiek**.
 - In de **maakindustrie** is dit het **minst** gangbaar (21 à 24%)
 - In **middelgrote bedrijven** het **meest** (37 à 40%)

	Eigen opleidingsbudget voor iedere werknemer	ARBEIDERS	BEDIENDEN	MANAGEMENT / KADER
		% Ja		
		28%	33%	33%
SPEERPUNTSECTOR	Maakindustrie	21%	24%	24%
	Andere diensten	40%	34%	33%
	Bouw	32%	38%	41%
	Logistiek	33%	47%	33%
	Digitale economie		50%	56%
	Groothandel	29%	30%	33%
GROOTTE	1: minder dan 20	31%	21%	24%
	2: 20-49	26%	38%	38%
	3: 50-99	37%	40%	38%
	4: 100-249	14%	28%	28%
	5: 250 of meer	32%	38%	36%

2. Opleidingsbeleid

in de Limburgse bedrijven

Opleidingsnoden in kaart brengen



57

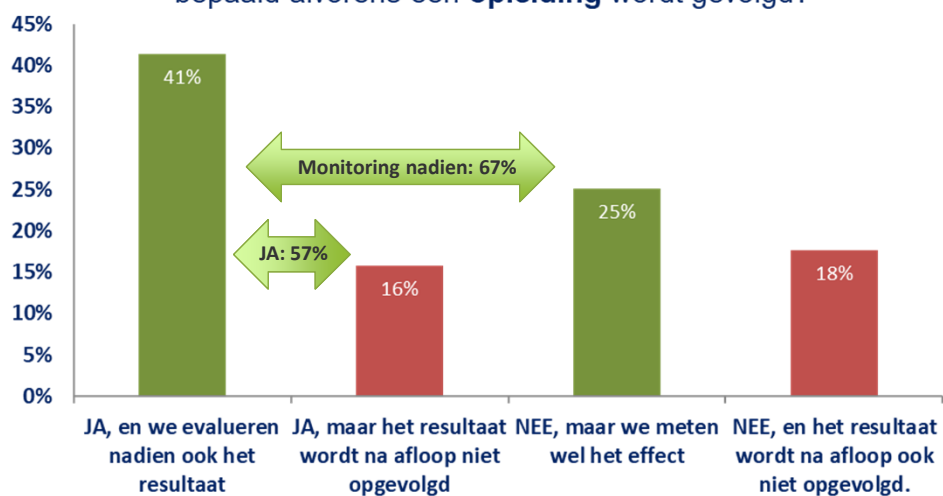
2. Opleidingsbeleid

Bevindingen – noden in kaart brengen

- **Functioneringsgesprekken** (72%) en de input van **direct leidinggevenden** (68%) zijn de belangrijkste bronnen om **opleidingsnoden in kaart** te brengen in bedrijven.
 - 43% van de bedrijven verwacht dat **werknemers** dit (ook) **zelf aanbrengen**
- **1 op 3 bedrijven** maakt gebruik van **competentiematrixen** om zicht te krijgen op actuele opleidingsnoden.
 - **1 op 4** van de respondenten stelt **zelf goed aan te voelen** wat de noden zijn
- **1 op 5 bedrijven** doet een **jaarlijkse bevraging** bij de **werknemers** om te peilen naar opleidingswensen

58

Worden er over het algemeen **vooraf doelstellingen** bepaald alvorens een **opleiding** wordt gevolgd?



2. Opleidingsbeleid

in de Limburgse bedrijven

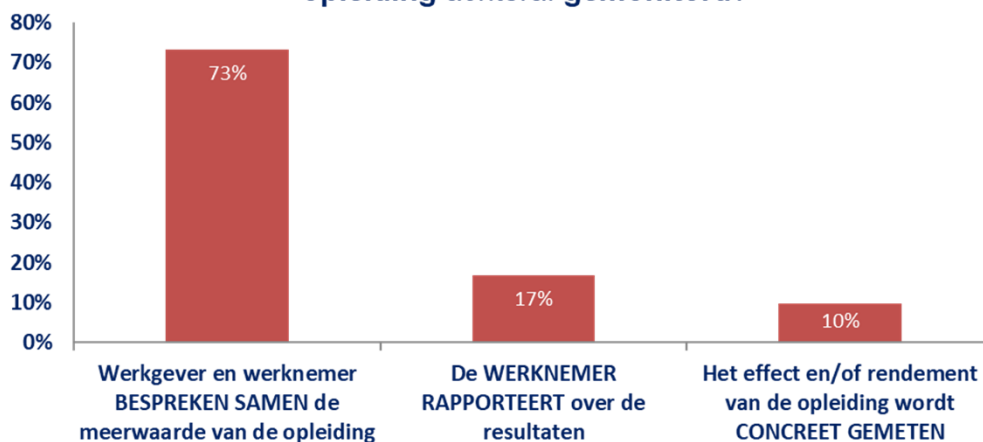
Doelstellingen en monitoring

2. Opleidingsbeleid

Bevindingen – doelstellingen en monitoring

- **2 op 5 bedrijven** stelt over het algemeen **vooraf duidelijke doelstellingen voor opleidingen** die door medewerkers worden gevolgd **én evalueert** die nadien.
 - 16% bepaalt wel doelstellingen, maar **volgt deze nadien niet meer op**
 - In totaal bepaalt **57% vooraf doelstellingen** voor een opleiding
- **2 op 3 bedrijven** zegt het resultaat van opleidingen **achteraf te monitoren**.
 - 1 op 5 stelt vooraf **geen doelstellingen**, maar **meet wel het effect** van de opleiding

Op welke manier worden de effecten van een opleiding achteraf gemonitord?



2. Opleidingsbeleid

Bevindingen – doelstellingen en monitoring

	monitoring achteraf	doelstellingen vooraf
TOTAAL	67%	57%
1: minder dan 20	75%	44%
2: 20-49	56%	51%
3: 50-99	70%	48%
4: 100-249	68%	60%
5: 250 of meer	66%	74%

- **Grote bedrijven** bepalen wel iets **vaker vooraf doelstellingen** voor te volgen opleidingen, maar **monitoren** dit **achteraf niet vaker** dan kleinere bedrijven.
 - **Kleinste bedrijven** geven zelfs het meest aan opleidingen **nadien te evalueren**
- **Monitoring van opleidingen** gebeurt veelal met een **nabespreking** tussen werknemer en werkgever.
 - **73%** van de bedrijven **bespreekt samen met werknemer** de **meerwaarde** van de opleiding
 - Bij **17%** van de bedrijven **rapporteert de werknemer** over de **resultaten**
- **Slechts 10%** (6,7% in totaal) **meet concreet het effect en/of rendement** van **opleidingen**

2. Opleidingsbeleid

in de Limburgse bedrijven

Suggesties voor het beleid van ondernemers

2. Opleidingsbeleid

Bevindingen – hoe bedrijven ondersteunen?

- **Suggesties van ondernemers (spontane recties) hoe de Provincie Limburg je **bedrijf kan ondersteunen** in het stimuleren van levenslang leren bij werknemers en het ontwikkelen van een opleidingsbeleid?**
 - **1. Het helpen aanbieden van/subsidiëren van goede opleidingen**
 - Bv. “Opleidingsdagen betekent loon betalen + opleiding (cursus) betalen + omzetverlies m.a.w. verschrikkelijk duur, zeker voor arbeiders. Steun om bv RSZ van die dagen terug te betalen in vorm van subsidie of andere kostenverlagend initiatief.”
 - Bv. “Vereenvoudig de procedures voor steunmaatregelen ('subsidie'): de instrumenten zijn OK, maar de administratieve rompslomp errond voegt weinig toe en is belastend voor zij die veel opleiding organiseren.”
 - Bv. “Subsidie voor on the job leerplatform om zeer specifieke vaardigheden in onze niche te vergaren (niet voorzien in leerplannen)
 - ➔ **👤 nieuwe fiscale vrijstelling voor opleidingen** ingevoerd v.a. 1 januari 2021 gedeeltelijke vrijstelling bedrijfsvoorheffing
 - ☹️ **Zeer strikte voorwaarde** min. 10 dagen opleiding binnen 30 kalenderdagen (kleine bedrijven: 5 dagen binnen 75 kalenderdagen)
 - **2. Promotie van levenslang leren bij het brede publiek**
 - **3. Scholen verder stimuleren om opleidingen te combineren met leren op de werkvloer van bedrijven**
 - **4. “Bedrijven en organisaties die zich met opleiding en coaching bezig houden in Limburg (privé en overheid) bijeenbrengen op één website. Limburg met Limburg koppelen.”**