



LEERCULTUUR

Perspectief van werkgevers in Groningen en Drenthe

Björn de Kruijf MSc
Dr. Arjen Edzes

Groningen, 5 april 2022

In samenwerking met de Afdeling Onderzoek, Informatie & Statistiek van de gemeente Groningen,



Samenvatting

- Ruim de helft van het aantal werknemers neemt deel aan scholing. Gemiddeld volgen werknemers iets meer dan 80 uren scholing per jaar. Ongeveer twee derde van de scholing vindt onder werktijd plaats. Ruim 90% van de kosten worden door de werkgever vergoed.
- Werkgevers vinden het heel belangrijk dat medewerkers kunnen leren. De leercultuur is belangrijk voor het faciliteren van scholing door organisaties. Voor de omvang van scholing in gemiddeld aantal uren per jaar tellen echter vooral kostenaspecten.
- Organisaties scholen vooral voor de vraag van vandaag en voor persoonlijke ontwikkeling. Toekomstige oriëntaties spelen minder een rol.
- De helft van de werkgevers verwacht het personeelsbestand de komende jaren uit te breiden en ongeveer 7 op de 10 werkgevers verwachten personele problemen in de nabije toekomst. Investering in werving staat op nummer 1.
- Organisaties wensen meer ondersteuning op het terrein van 'scholing op de werkvloer' en meer 'stagiairs/leerling-werknemers'.



Inhoud

1. Inleiding
2. Investerings in scholing
3. Leercultuur
4. Toekomst van personeel
5. Benodigde dienstverlening

Bijlage 1: Onderzoeksopzet & respons

Bijlage 2: Onderliggende modellen



Inleiding



Inleiding

Het probleem

- Personele schaarste maakt leercultuur urgent
 - Gekwalificeerd personeel is schaars en de verwachting is dat deze schaarste als gevolg van demografische veranderingen zal toenemen.
 - Technologische veranderingen zorgen ervoor dat de gevraagde vaardigheden snel veranderen
 - Scholing op maat is nodig
- Leven lang ontwikkelen is belangrijk voor de toekomstbestendigheid van het MKB
- Regio Groningen-Assen en Gemeente Groningen willen sense of urgency bevorderen

Aanpak & doel

- Ondervraging van werkgevers op 'zachte' (opvattingen, houdingen) en 'harde' indicatoren (aantallen, investeringen)
- Doel van dit (meerjarige) project is de werkgevers in de Regio Groningen Assen te ondersteunen bij hun personele strategieën door de leercultuur binnen en tussen organisaties te bevorderen



Inleiding

Sectorindeling

Landbouw, bosbouw en visserij	}	Landbouw en Nijverheid = L&N
Delfstoffenwinning		
Industrie		
Energievoorziening		
Waterbedrijven en afvalbeheer		
Bouwnijverheid		
Handel	}	Handel, vervoer en horeca = H,V&H
Vervoer en opslag		
Horeca		
Informatie en communicatie	}	Zakelijke dienstverlening = ZD
Financiële dienstverlening		
Verh. en handel onroerend goed		
Spec. zakelijke dienstverlening		
Verh. en ov. zakelijke dienstverl.		
Openbaar bestuur	}	Niet commerciële dienstverlening = NCD
Onderwijs		
Gezondheids- en welzijnszorg		
Cultuur, sport en recreatie		
Ov. dienstverlening		

Methodologie en respons

- Alle organisaties met meer dan 5 werknemers in de provincie Groningen en Drenthe met een bekend mailadres zijn digitaal aangeschreven.
- Bronbestanden zijn de provinciale werkgelegenheidsregisters en het register van de gemeente Groningen.

In de provincies Groningen en Drenthe, peildatum 1 September 2020	Organisaties (N =)	Hoeveel vestigingen vertegenwoordigen deze organisaties ?	Hoeveel werknemers vertegenwoordigen deze organisaties?
Totaal aantal	-	91.865	541.000
Totaal aantal organisaties met 5 of meer werknemers	9.795	13.857	370.535
Aangeschreven (met mailadres)	6.329	9.948	327.534
Compleet ingevulde enquêtes	671	1.052	37.381

Investeringsen in scholing



Huidige investeringen

Hoeveel wordt er geschoold?

- Onder scholing verstaan we alle vormen van lessen (cursussen of opleidingen) die werknemers krijgen waarbij een (kort) lesprogramma is opgesteld met duidelijke doelen.
- Iets meer dan de helft van het aantal werknemers heeft de afgelopen 12 maanden scholing gevolgd.
- Gemiddeld volgen werknemers 83 uur scholing per jaar.
- Twee derde van de scholing vindt onder werktijd plaats.
- Ruim 90% van de kosten wordt door de werkgever vergoed.
- Voor ongeveer een derde van de scholing is een terugbetalingsregeling afgesloten.
- Daarbij maakte 52% van de werkgevers geen gebruik van subsidies aangeboden door de overheid.

	Gemiddelde over organisaties ¹
Percentage van werknemers dat de afgelopen 12 maanden een cursus of opleiding heeft gevolgd	52% ¹
Aantal uren per jaar dat deze werknemers scholing volgen	83 uren ¹
Percentage van de scholing dat onder werktijd plaats vindt	64%
Percentage van de kosten dat door de werkgever vergoed wordt	91%
Percentage van de scholing waarbij een terugbetalingsregeling is afgesproken	35%

¹ Uitkomsten zijn niet gewogen voor de omvang van het personeelsbestand

Heeft u gebruik gemaakt van subsidies?	Percent
Nee	57%
Ja	35%
Weet niet	8%
Total	100%

Huidige investeringen

Hoeveel wordt er geschoold?

- In de niet-commerciële dienstverlening nemen de meeste werknemers deel aan scholing. In de Landbouw en Nijverheid worden de meeste uren geschoold die ook het meest in werktijd plaatsvinden. Ook de zakelijke dienstverlening kent veel scholing in werktijd.
- Ruim de 90% van de kosten van scholing wordt door de werkgever gedekt en vooral in de Handel, vervoer en horeca hebben organisaties vaker een terugbetalingsregeling.
- Het beeld naar grootteklasse is minder uitgesproken.

	Percentage werknemers dat deelneemt aan scholing in de laatste 12 maanden ¹	Gemiddeld aantal uren per jaar ¹	Percentage scholing dat plaatsvindt in werktijd	Percentage van de kosten dat door werkgever gedekt wordt	Percentage van de organisaties dat een terugbetalingsregeling afspreekt
Totaal	52	83	64	91	36
Naar sector					
Handel, vervoer en horeca	50	81	67	91	54
Landbouw en Nijverheid	40	96	70	94	36
Niet-commerciële dienstverlening	62	76	52	87	31
Zakelijke dienstverlening	50	82	73	93	33
Naar grootteklasse					
5-24 personen	54	82	63	91	.
25-99 personen	46	83	67	91	.
100-199 personen	42	72	69	92	40
Meer dan 200 personen	51	93	65	88	31

¹ Uitkomsten zijn niet gewogen voor de omvang van het personeelsbestand

Leercultuur



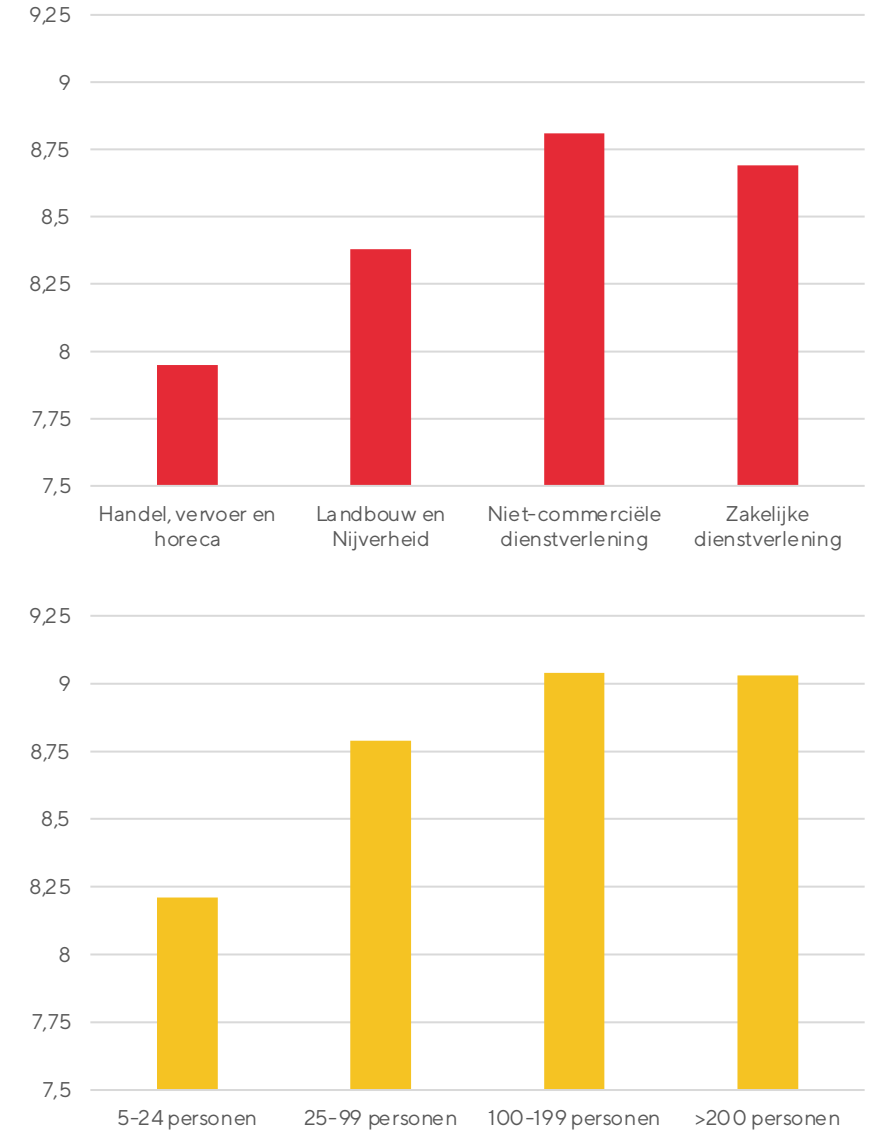
Leercultuur

Hoe groot is het belang van leren?

- Onder leren verstaan wij het verkrijgen of uitbreiden van nieuwe kennis, vaardigheden en/of waarden.
- Gemiddeld geven werkgevers het belang van leren het rapportcijfer 8,4. Organisaties erkennen dus het belang ervan. Grotere organisaties hechten meer waarde aan het belang van leren dan kleinere organisaties, maar de verschillen zijn klein.
- Bij de sectoren valt op dat de dienstverlenende sectoren meer belang hechten aan leren. Vooral de niet-commerciële dienstverlening scoort hoog.

8,4

Gemiddelde
rapportcijfer per
organisatie



Leercultuur

Wat zijn de doelen van leren?

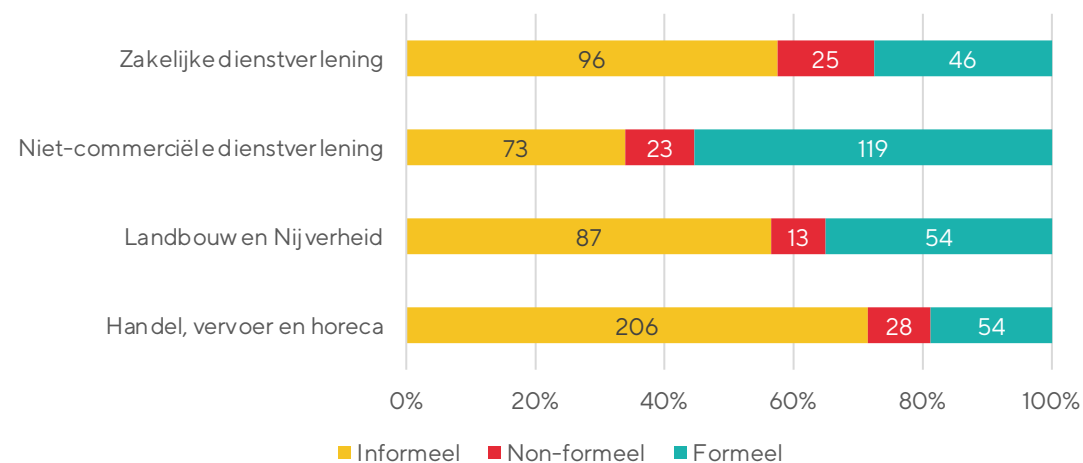
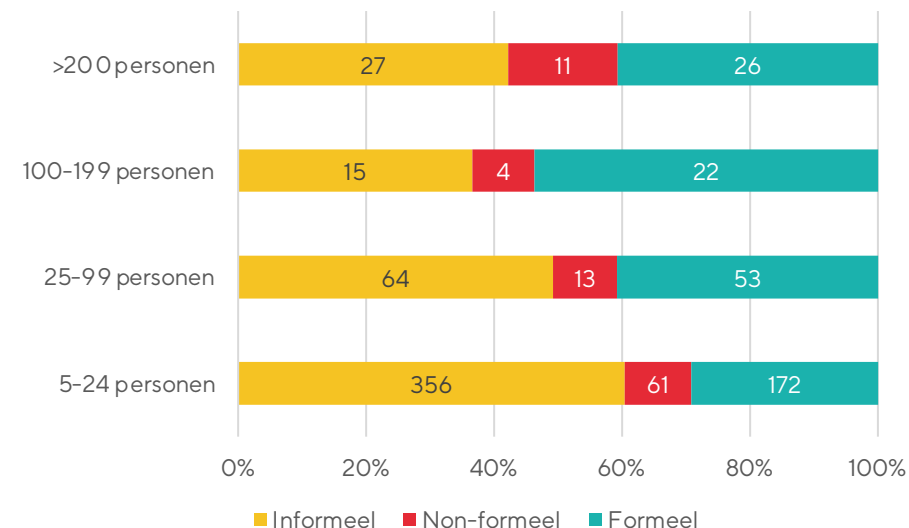
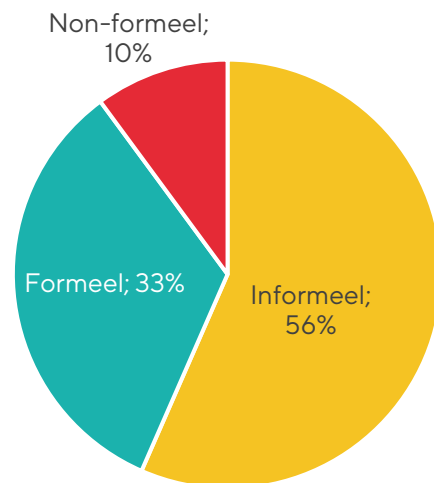
- Leren wordt vooral van belang gevonden voor het werk van vandaag en persoonlijke ontwikkeling. Toekomstige veranderingen staan minder centraal.
- Bij de grootste organisaties en in de landbouw en nijverheid is er meer aandacht voor toekomstige veranderingen, maar ook daar is de focus op het hier en nu.

% organisaties dat aangeeft wat het doel is voor leren binnen de organisatie	Doel is huidig werk	Doel zijn toekomstige veranderingen	Doel is kans op werk in de toekomst	Doel is persoonlijke ontwikkeling
Totaal	62	38	12	55
Naar sector				
Handel, vervoer en horeca	66	32	10	51
Landbouw en Nijverheid	60	48	17	54
Niet-commerciële dienstverlening	64	38	11	61
Zakelijke dienstverlening	58	43	15	56
Naar grootteklasse				
5-24 personen	62	35	10	45
25-99 personen	66	44	16	57
100-199 personen	54	38	18	64
Meer dan 200 personen	68	64	25	73

Leercultuur

Hoe wordt er geleerd?

- Informeel leren gebeurt in verhouding meer in kleine organisaties. In kleine organisaties is de aandacht voor leren in totaal wel lager (p. 11)
- Daarnaast komt formeel leren in verhouding vaak voor in de niet-commerciële dienstverlening. Informeel leren komt daarentegen in verhouding vaker voor in de Handel, vervoer en horeca.



Leercultuur

Wat is de waarde van leren voor de organisatie?

- Leren is van groot belang voor de meeste organisaties. Zeker in de grotere organisaties en in de dienstverlening wordt het belang van leren breed erkend.
- Echter, de concrete stappen, zoals belonen van leerprestaties en het meten van de effecten van investeringen, worden veel minder gedaan.
- Ook worden medewerkers minder gestimuleerd om zelf op zoek te gaan naar de meest actuele informatie.

	Totaal	Naar sectoren				Naar grootteklasse			
Stellingen. Schaal loopt van 1 (helemaal eens) tot 6 (helemaal oneens)		H,V&H	L&N	NCD	ZD	5-24 Pers.	25-99 Pers.	100-199 Pers.	> 200 Pers.
Leren wordt gezien als essentieel voor de organisatie	1,9	2,1	1,8	1,8	1,8	2	1,7	1,7	1,6
Werknemers snappen hoe hun ontwikkeling bijdraagt aan de ontwikkeling van de organisatie	2,3	2,4	2,5	2,4	2,1			2,3	2,3
Leren is onderdeel van de korte en lange termijn doelen	2,0	2,3	2,0	1,8	1,8	2,1	1,9	1,8	1,7
Feedback en zelfreflectie zijn onderdeel van alle routines	2,3	2,3	2,6	2,0	2,3	2,2	2,4	2,9	2,3
De effecten van tijd en geld gespendeerd aan ontwikkelen worden gemeten	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,8	3,4
In mijn organisatie stimuleren wij werknemers op zoek te gaan naar actuele informatie	3,7	3,6	3,2	3,9	3,7			3,9	3,4
In mijn organisatie worden mensen beloond voor leren	3,1	3,4	2,9	3,0	3,4			3,2	3
In mijn organisatie vinden we het belangrijk om opleidingsplekken aan te bieden	2,0	2,2	1,9	1,7	2,0	2,1	1,8	1,8	1,6

H,V&H = Handel, Vervoer & Horeca, L&N = Landbouw, Industrie & Nijverheid, NCD = Niet-commerciële dienstverlening, ZD = Zakelijke dienstverlening. Zie: slide 6.

Leercultuur

Welke rol hebben de managers in de leercultuur?

- De rol van managers is belangrijk in het stimuleren van medewerkers om zich verder te ontwikkelen.
- Managers zijn hierin op de goede weg! Ze bespreken verwachtingen, stimuleren medewerkers en waarderen het toepassen van nieuwe kennis en vaardigheden.
- De rol die managers kunnen pakken in het motiveren van medewerkers kan versterkt worden door leren onderdeel te maken van beoordelingen en door zelf ook te zoeken naar mogelijkheden om te leren.

	Totaal	Naar sector				Naar grootteklasse	
Stellingen. Schaal loopt van 1 (helemaal eens) tot 6 (helemaal oneens)		H,V&H	L&N	NCD	ZD	100-199 Pers.	> 200 Pers.
Managers bespreken verwachtingen rondom leren	2,5	2,3	2,6	2,5	2,6	2,6	2,4
Managers maken ontwikkelen integraal onderdeel van beoordelen	2,8	2,4	2,9	2,7	2,8	2,7	2,8
Managers stimuleren medewerkers in woord en daad	2,4	2,4	3,0	2,2	2,4	2,6	2,3
Managers herkennen en waarderen het toepassen van nieuwe kennis en vaardigheden	2,2	2,1	2,4	2,2	2,1	2,6	2,0
Managers zoeken constant naar mogelijkheden voor medewerkers om te leren	2,9	3,0	3,3	2,6	2,9	3,2	2,6

H,V&H = Handel, Vervoer & Horeca, L&N = Landbouw, Industrie & Nijverheid, NCD = Niet-commerciële dienstverlening, ZD = Zakelijke dienstverlening.
Zie: slide 6.

Leercultuur

Welke problemen worden ervaren ?

- Volgens werkgevers is de bereidheid om scholing te volgen bij werknemers aanwezig. Zij hebben ook de indruk dat de combinatie met privé omstandigheden nauwelijks een rol speelt bij het volgen van scholing. En de kosten van scholing zijn ook nauwelijks een probleem.
- Het grootste probleem is dat de werkgever de werknemer moeilijk kan missen. De tijdsinvestering speelt klaarblijkelijk een grotere rol dan de kosten van scholing.
- Het vaak gehoorde argument dat werkgevers niet in scholing willen investeren vanwege de angst dat werknemers de organisatie verlaten, wordt niet gedeeld.

Stellingen. Schaal loopt van 1 (helemaal eens) tot 6 (helemaal oneens)	
Werknemers zijn bereid scholing te volgen	2,3
Werknemers vinden het moeilijk scholing te combineren met prive omstandigheden	3,6
Werkgever kan de kosten voor scholing betalen	2,2
Werkgever kan werknemer missen voor scholingstijd	3,6
Werkgever kan een passend scholingsaanbod vinden	2,6
Werkgever heeft angst dat mensen het organisatie verlaten na scholing	4,1

Leercultuur

Welke problemen worden ervaren ?

- Er zijn weinig grote verschillen tussen sectoren als het gaat om de ervaren problemen bij scholing. De zakelijke dienstverlening heeft de minste problemen met de financiën, maar wel de meeste problemen met de tijdsinvestering.
- Het is opvallend dat de grootteklasse weinig invloed heeft op de financiële mogelijkheden voor scholing. Wel kunnen kleinere bedrijven de werknemer moeilijker missen en meer moeite een passend scholingsaanbod te vinden.

	Totaal	Naar sector				Naar grootteklasse			
Stellingen, Schaal loopt van 1 (helemaal eens) tot 6 (helemaal oneens)		H,V&H	L&N	NCD	ZD	5-24 Pers.	25-99 Pers.	100-199 Pers.	> 200 Pers.
Werknemers zijn bereid scholing te volgen	2,3	2.6	2.2	2.0	2.3	2.2	2.5	2.5	2.3
Werknemers vinden het moeilijk scholing to combineren met prive omstandigheden	3,6	3.5	3.6	3.6	3.7	3.6	3.5	3.2	3.4
Werkgever kan de kosten voor scholing betalen	2,2	2.4	2.1	2.2	1.9	2.2	2.3	2.0	1.8
Werkgever kan werknemer missen voor scholingstijd	3,6	3.6	3.7	3.8	3.1	3.6	3.5	3.2	3.2
Werkgever kan een passend scholingsaanbod vinden	2,6	2.8	2.6	2.3	2.5	2.7	2.4	2.0	2.1
Werkgever heeft angst dat mensen het organisatie verlaten na scholing	4,1	3.8	4.2	4.4	4.2	4.1	3.9	4.3	4.5

H,V&H = Handel, Vervoer & Horeca, L&N = Landbouw, Industrie & Nijverheid, NCD = Niet-commerciële dienstverlening, ZD = Zakelijke dienstverlening. Zie: slide 6.

Leercultuur

Wat is het belang van leercultuur?

- We hebben gezien organisaties verschillen in hun scholingsdeelname, het gemiddelde aantal uren dat aan scholing wordt besteed, het percentage van de scholing dat onder werktijd plaatsvindt en de kosten die door de werkgever worden betaald.
- Wanneer we kijken naar de onderlinge samenhang, dan valt op dat de leercultuur in de organisatie van belang is voor het faciliteren van deelname aan scholing. Daarnaast zien we dat vooral de sectoren zorg en vervoer er positief uit springen als het gaat om de deelname aan scholing (bijlage 2). De omvang van organisaties geeft geen helder beeld.
- Met de omvang waarin wordt geschoold in organisaties heeft leercultuur weinig te maken. Kostenoverwegingen spelen wel een grote rol in het bepalen van het aantal uren dat er wordt geschoold.

	% deelname aan scholing	Gemiddelde aantal scholingsuren
Leercultuur	+++	
% onder werktijd	+	---
% kosten betaald		----

De tabel laat de onderlinge verbanden zien aan de hand van een OLS Regressieanalyse. +++ duiden op een positieve significante relatie. Dus hoe hoger de waardering voor de leercultuur, hoe hoger het percentage deelname aan scholing in de organisatie. --- duiden op een negatieve significante relatie. Dus hoe hoger het percentage scholing dat onder werktijd plaatsvindt in de organisatie, hoe lager het gemiddelde aantal uren. En hoe hoger het percentage kosten dat door de werkgever wordt betaald, hoe lager het gemiddelde aantal uren.

Wanneer er in een cel geen waarde is opgenomen, dan is er geen sprake van een significante samenhang.

Voor het meten van leercultuur hebben we gebruik gemaakt van vijf stellingen. Zie bijlage 2: pagina 34. Bij alle relaties is gecontroleerd voor grootteklasse en sector. De volledige regressietabel is opgenomen in bijlage 2: pagina 35.

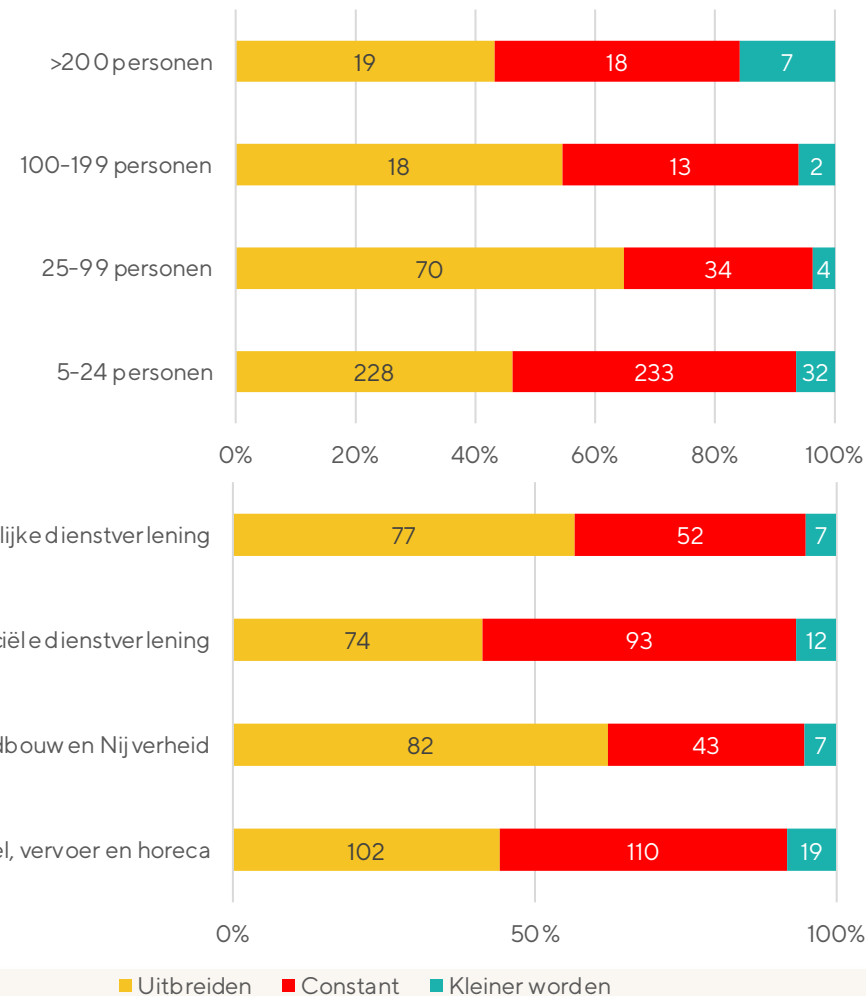
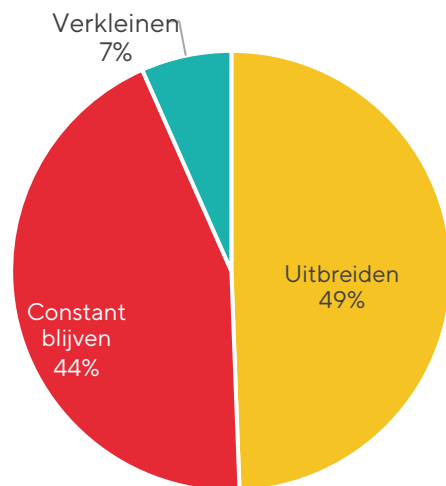
Toekomst van personeel



Toekomst van personeel

Ontwikkeling personeelsbestand?

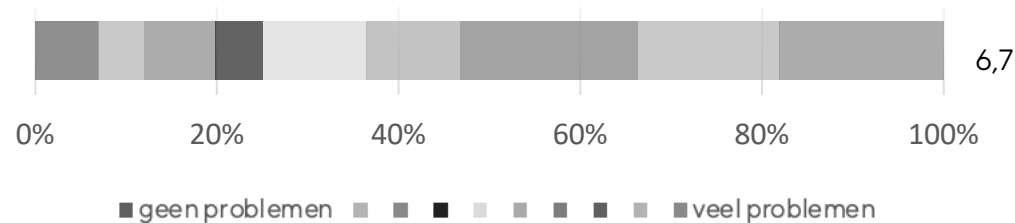
- Ondanks de krappe arbeidsmarkt verwacht bijna de helft van de organisaties dat het personeelsbestand gaat uitbreiden in de komende jaren. Slechts 7% verwacht dat het personeelsbestand gaat verkleinen. De laagste groei verwachting zit in de Niet-Commerciële Dienstverlening en de Handel, Vervoer en Horeca.



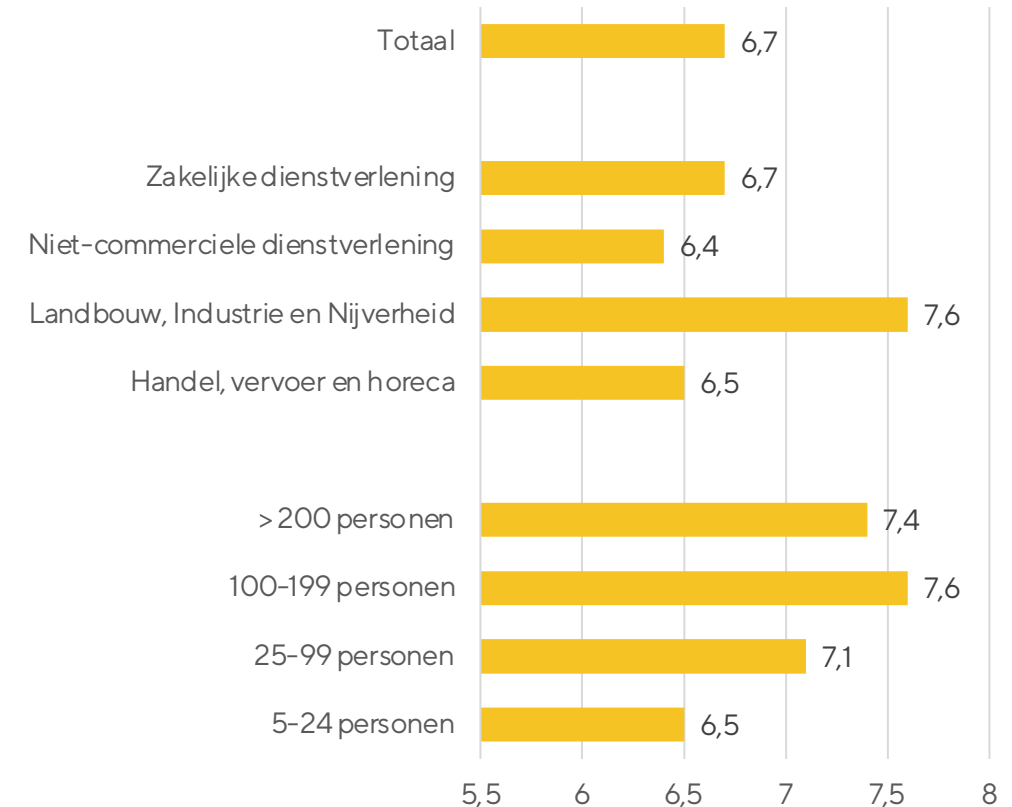
Toekomst van personeel

Zijn er problemen met werven van personeel?

- Op de vraag 'Kunt u op een schaal van 1 (geen problemen) tot 10 (veel problemen) aangeven of u in de nabije toekomst problemen verwacht om aan personeel te komen?' is het gemiddelde een 6,7
- 66% van de organisaties verwacht uiteindelijk problemen met het werven van personeel.
- Hierbij valt op dat vooral in de Landbouw, industrie en nijverheid en in de grotere bedrijven de problemen het grootst zijn.



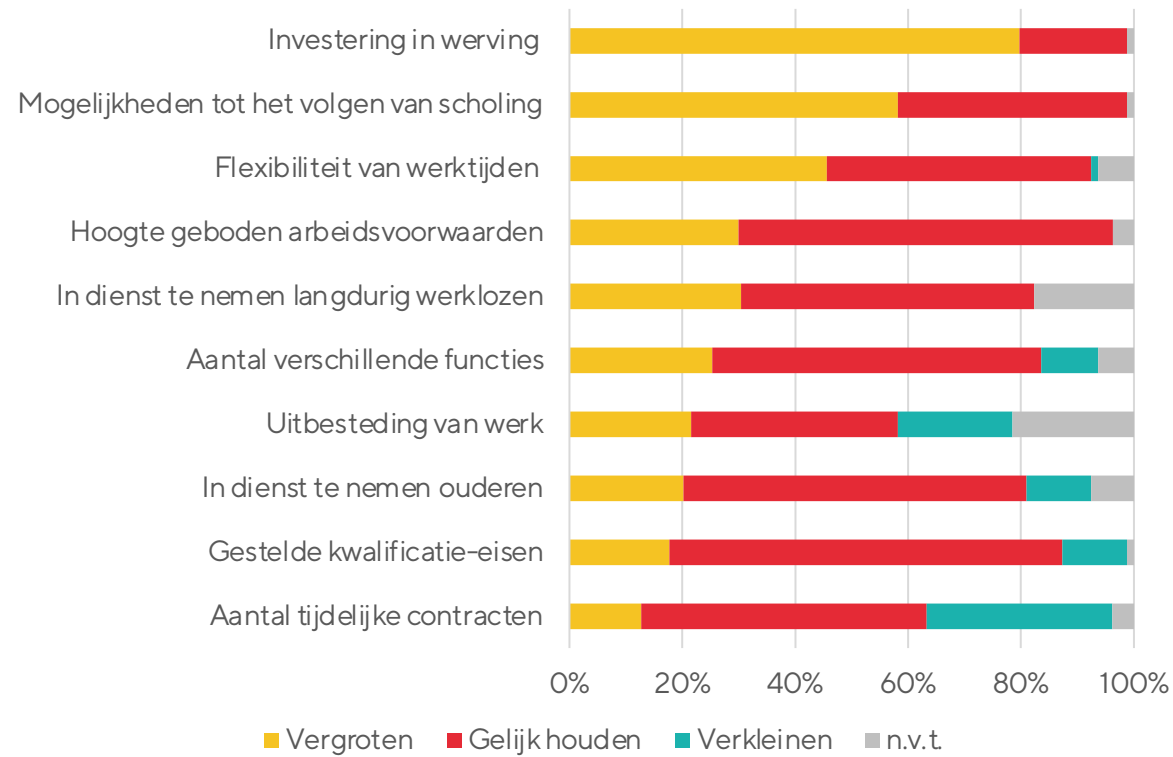
De staaf laat de verdeling zien hoe er op de schaal van 1-10 door de organisaties is geantwoord.



Toekomst van personeel

Hoe spelen organisaties daarop in?

- We zien dat organisaties vooral extra willen investeren in werving en daarnaast een focus hebben op extra scholing en de flexibiliteit van werktijden.
- Aan de andere kant zien we ook dat organisaties het aantal tijdelijke contracten willen verminderen om op de verwachte personeelsontwikkeling in te spelen.



Toekomst van personeel

Hoe spelen organisaties daarop in?

- In alle sectoren is intensivering van werving het meest belangrijk om te spelen op de personele veranderingen. In de Handel, vervoer en horeca is daarnaast de vergroting van de flexibiliteit van werktijden belangrijk. In de andere sectoren wordt ook vooral gekeken naar de mogelijkheden voor scholing. In de niet-commerciële dienstverlening is het in dienst nemen van langdurig werklozen en het aanpassen van functies een serieuze optie.
- Grote werkgevers (> 200 personen) investeren in verhouding meer in scholing en in vergroting van de flexibiliteit van werktijden.

	Totaal	Naar sector				Naar grootteklasse	
Percentage organisaties dat aangeeft meer van deze activiteit te willen toepassen of te vergroten		H,V&H	L&N	NCD	ZD	100-199 Pers.	> 200 Pers.
Investeren in werven	80	67	79	79	93	79	82
Mogelijkheden voor scholing	59	44	58	66	50	58	64
Flexibiliteit van werktijden	46	56	47	47	36	39	50
Hoogte arbeidsvoorwaarden	30	33	32	24	43	36	27
In dienst nemen langd. werklozen	30	44	16	37	21	30	30
Aantal verschillende functies	25	11	26	34	7	30	23
Uitbesteden van werk	21	11	21	16	43	30	16
In dienst nemen ouderen	20	44	5	21	21	18	20
Aanpassen kwalificatie-eisen	18	0	16	21	21	9	25
Aantal tijdelijke contracten	12	0	5	21	7	15	11

H,V&H = Handel, Vervoer & Horeca, L&N = Landbouw, Industrie & Nijverheid, NCD = Niet-commerciële dienstverlening, ZD = Zakelijke dienstverlening. Zie: slide 6.

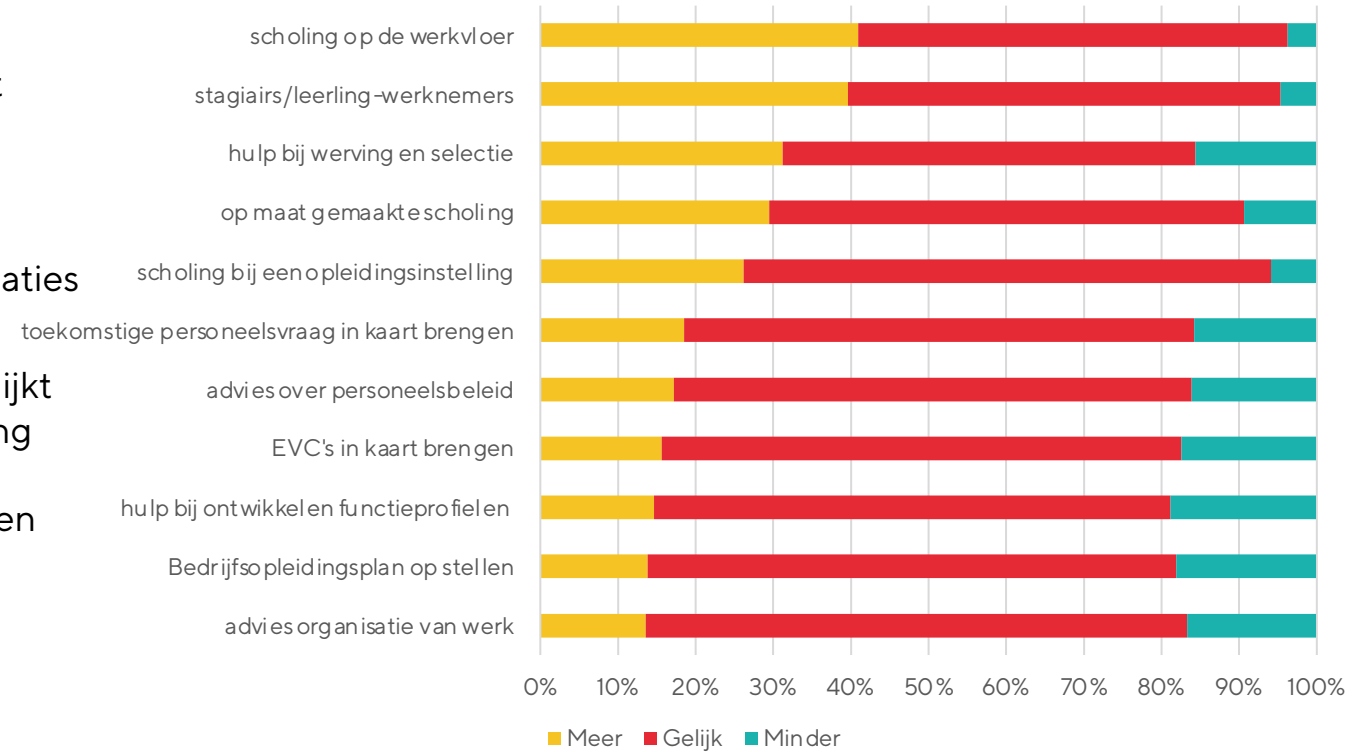
Benodigde dienstverlening



Benodigde dienstverlening

Aan welke dienstverlening hebben organisaties behoefte?

- We hebben aan organisaties gevraagd per type dienstverlening aan te geven of ze daar in de toekomst meer of minder behoefte aan hebben. Drie van de vijf belangrijkste behoeftes van organisaties gaan over scholing.
- Scholing op de werkvloer is zelfs hetgeen waar organisaties de meeste ondersteuning bij nodig hebben
- Uitgezonderd ondersteuning bij werving- en selectie, lijkt er minder extra behoefte te bestaan aan dienstverlening op het terrein van personeelsbeleid, zoals hulp bij ontwikkeling van functieprofielen, opleidingsplannen en de organisatie van werk.



Benodigde dienstverlening

Aan welke dienstverlening hebben organisaties behoefte?

- Organisaties hebben behoefte aan ondersteuning bij scholing. Of het nou gaat om scholing op de werkvloer of om scholing op maat. Het is opvallend dat vooral grote organisaties dit aangeven. Voor kleine organisaties (5-25 personen) geldt dit minder.
- Voor de verschillende sectoren geldt eigenlijk hetzelfde beeld, waarbij vooral de Handel, industrie en nijverheid eruit springt op de behoefte aan dienstverlening bij scholing.
- Grote organisaties hebben gemiddeld aan alle diensten meer behoefte dan kleine organisaties. Enige uitzondering hierop is hoe het werk georganiseerd moet worden. Toch zien we ook dat bij de kleine organisaties de behoefte aan diensten rondom scholing het grootst is.

	Totaal	Naar sector				Naar grootteklasse			
Percentage organisaties dat aangeeft in de toekomst meer behoefte te hebben aan de volgende dienstverlening		H,V&H	L&N	NCD	ZD	5-24 Pers.	25-99 Pers.	100-199 Pers.	> 200 Pers.
Scholing op de werkvloer	41	37	51	40	40	36	53	58	59
Stagiairs-leerling werkn.	40	40	45	33	44	36	45	52	61
Hulp bij werving en selectie	31	32	36	24	34	28	33	55	48
Op maat gemaakte scholing	30	21	38	34	30	26	37	36	52
Scholing bij opleidingsinst.	26	19	36	29	25	23	29	33	50
Toekomstige pers. vraag in kaart	19	17	20	20	19	15	23	27	41
Advies over personeelsbeleid	17	20	13	20	13	16	15	33	16
EVC's in kaart brengen	16	12	17	19	17	12	19	27	34
Hulp bij functieprofielen	15	13	17	14	16	14	15	18	23
Bedrijfsopleidingsplan opstellen	14	15	14	13	14	12	17	24	14
Advies organisatie werk	13	14	9	13	16	14	10	15	9

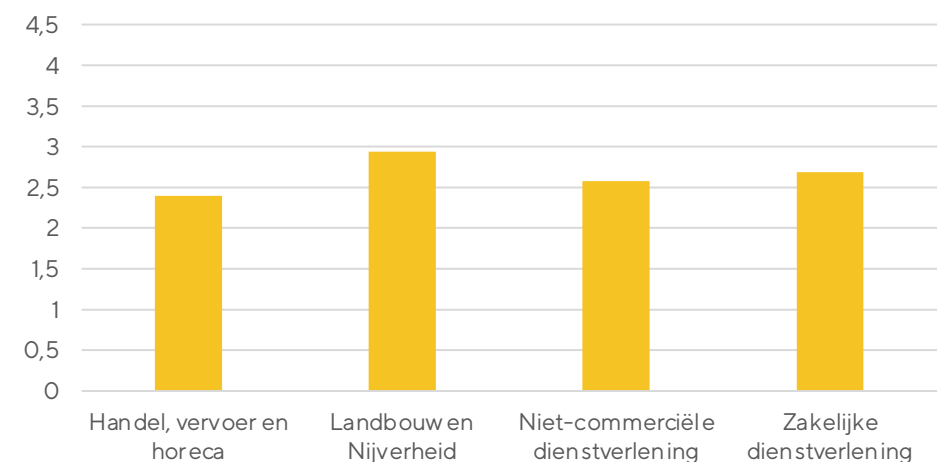
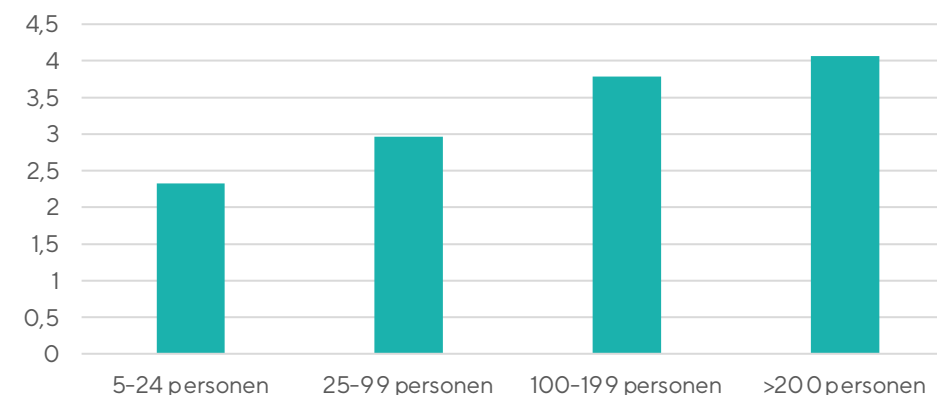
H,V&H = Handel, Vervoer & Horeca, L&N = Landbouw, Industrie & Nijverheid, NCD = Niet-commerciële dienstverlening, ZD = Zakelijke dienstverlening. Zie: slide 6.

Benodigde dienstverlening

Aantal diensten?

- Grotere organisaties hebben aan meer verschillende diensten behoefte. Waar kleinere organisaties behoefte hebben aan gemiddeld 2 ondersteunende diensten, is dit voor de organisaties met meer dan 100 werknemers meer dan 3,5.
- Dit is tegengesteld aan wat we verwachten. De verwachting is dat kleinere organisaties moeite hebben met personele vraagstukken omdat zij minder makkelijk een medewerker kunnen aanstellen om dat te regelen.
- Kijkend naar de sectoren zien we dat met name de landbouw en nijverheid, met daarin de industrie en de bouw behoefte heeft aan ondersteuning.

Aantal diensten waarvan behoefte is



Onderzoeksopzet & Respons

Bijlage 1



Onderzoeksopzet & respons

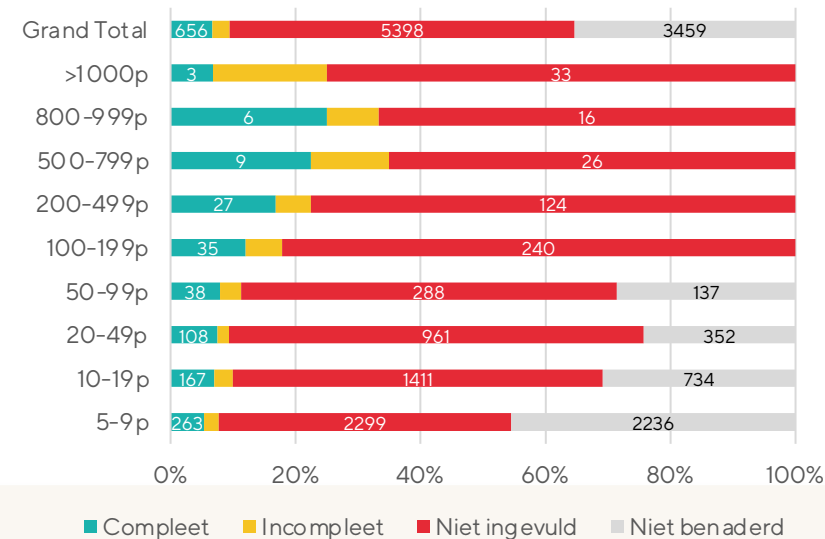
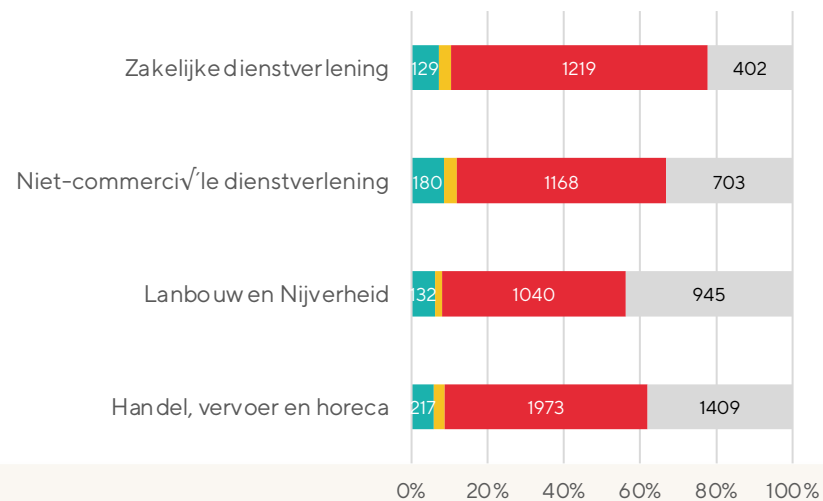
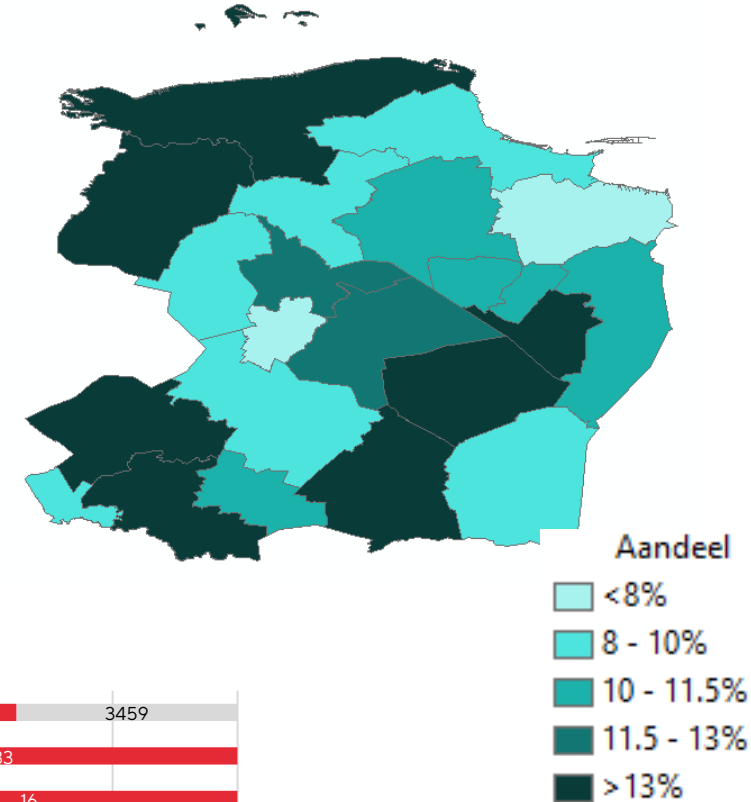
Onderzoeksopzet

- Voor de vragenlijst 'Werken en leren in organisaties' zijn de organisaties in de Provincies Drenthe en Groningen per email benaderd. Om deze organisaties te benaderen is gebruik gemaakt van de vestigingenregisters van de provincie Drenthe, de provincie Groningen en de gemeente Groningen.
- Zij hebben hun data geleverd aan het Afdeling [Informatie, Onderzoek en Statistiek](#) van de gemeente Groningen. Zij hebben de voorbereiding van de dataverzameling en de dataverzameling gedaan. Alleen organisaties met 5 of meer werknemers zijn aangeschreven. Per organisatie is 1 vestiging benaderd. In principe is de hoofdvestiging van de organisatie benaderd. Als de hoofdvestiging onbekend is, dan is de vestiging met de meeste werknemers benaderd.
- Om te zorgen dat zo veel mogelijk organisaties mee zouden doen aan de vragenlijst, is besloten om alle organisaties met meer dan 100 werknemers ook per brief uit te nodigen. Alle organisaties met minder dan 100 werknemers zijn omwille van de efficiëntie alleen via email uitgenodigd.
- Er is een onderscheid gemaakt in de inhoud van de vragenlijst tussen organisaties met minder dan 100 werknemers en organisaties met 100 of meer werknemers. Bij de organisaties met 100 of meer werknemers zijn vragen toegevoegd over het middenmanagement, extra stellingen over leercultuur en extra opties om in te spelen op de toekomstige personeelsvraag.

Onderzoeksopzet & respons

Gegevens respondenten

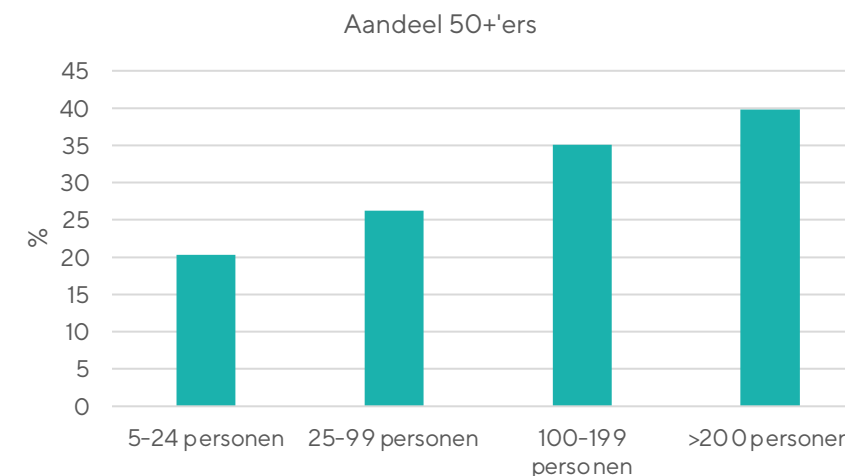
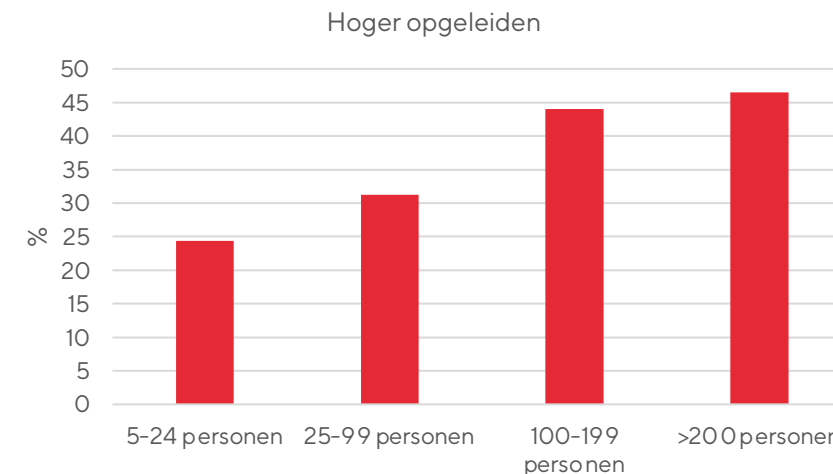
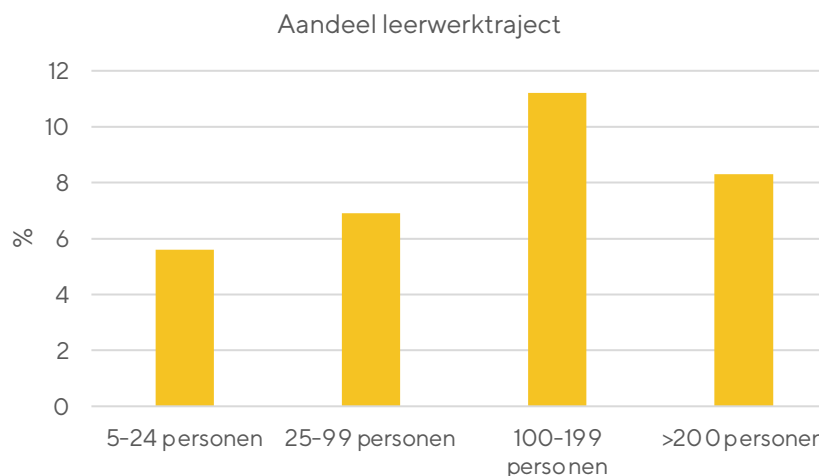
- Als we kijken of de enquête gelijkmatig is ingevuld zien we:
 - Dat grotere organisaties de enquête beter ingevuld hebben dan kleinere organisaties doordat er relatief meer grote organisaties zijn benaderd
 - Dat de spreiding over sectoren gelijkmatig is
 - Dat de spreiding over gemeentes gelijkmatig is. De uitzondering is de gemeente Groningen waar alle organisaties zijn benaderd



Onderzoeksopzet & respons

Personeelsbestand

- We hebben ook uitgevraagd hoe het personeelsbestand van de organisaties eruit ziet. Als we daar iets verder op inzoomen, dan valt op dat grote organisaties meer hoger opgeleiden in dienst hebben en dat ze ook meer vijftigplussers in dienst hebben.
- Kijken we naar het aandeel van het personeelsbestand dat in een leerwerktraject zit, dan valt op dat de bij organisaties met 100 tot 199 ligt.



Onderliggende modellen

Bijlage 2



Onderliggende modellen

OLS Regressie-analyse

- Een OLS regressie model met als afhankelijke variabelen: '% deelname personeel aan een scholingsactiviteit' en het 'gemiddelde aantal uren dat in de afgelopen 12 maanden aan scholing is besteed'. Onafhankelijke variabele zijn sector en grootteklasse.
- Opvallend is dat voor % deelname er significante verschillen zijn tussen sectoren: informatie en communicatie, horeca en bouw scoren laag terwijl vervoer en opslag en gezondheidszorg hoog scoren.
- Voor het gemiddelde aantal uren deelname is sector en grootteklasse nauwelijks bepalend.

Per grootteklasse	% deelname	Gemiddelde uren
5-9 personen	Basis	
10-19 personen	-6,66**	55,45**
20-49 personen	-10,52**	34,92
50-99 personen	-7,55	-20,76
100-199 personen	-14,06**	9,24
200-499 personen	-1,22	19,47
Meer dan 500 personen	-8,20	64,07

Per sector	% deelname	Gemiddelde aantal uren
Advisering en onderzoek	Basis	
Bouwnijverheid	-12,95**	10,31
Cultuur, sport en recreatie	4,75	-61,93
Financiële instellingen	23,76*	-26,26
Gezondheids- en welzijnszorg	17,82***	-15,84
Groot- en detailhandel	-3,84	-56,31
Industrie	-13,08**	2,74
Informatie en communicatie	-14,97*	35,90
Landbouw, bosbouw en visserij	-0,91	-74,53
Logies-, maaltijd- en drankverstrekking	-17,00***	94,12**
Onderwijs	-8,47	27,92
Openbaar bestuur	-4,64	-79,16
Overige dienstverlening	-6,51	-66,58
Elektriciteit, aardgas, stroom, gekoelde lucht	9,77	-67,24
Onroerende goederen	0,74	-50,24
Roerende goederen	-11,55	-24,54
Vervoer en opslag	16,22**	-57,30
Water en afvalwater beheer	29,46	207,86

Onderliggende modellen

Meten van leercultuur: factor analyse

- We hebben vijf stellingen gebruikt om de leercultuur te meten.
- De Cronbach's Alpha geeft op de schaal van de vijf stellingen een betrouwbaarheidscoëfficiënt van 0,73. Dit betekent dat de mate van variabiliteit binnen de stellingen dusdanig overeenkomt dat ze dezelfde onderliggende dimensie meten.
- Dat blijkt ook uit een factor analyse op de stellingen voor de leercultuur (alleen de 5 stellingen ingevuld door iedereen), laten zien dat er 1 factor is die onder alle stellingen ligt. Deze factor, de leercultuur, is meegenomen in de regressieanalyse op pagina 18 en 35.

Stelling: Leren wordt gezien als essentieel voor het verbeteren van de organisatie
Stelling: Leren is onderdeel van de korte en lange termijn doelen van de organisatie
Stelling: Feedback en zelfreflectie zijn onderdeel van alle routines
Stelling: De effecten van tijd en geld gespendeerd aan ontwikkelen worden gemeten
Stelling: In mijn organisatie vinden we het belangrijk om opleidingsplekken voor studenten en scholieren aan te bieden

	Eigenwaarde	Verschil	Proportie	Cumulatief
Factor 1	2,09416	1,87944	1,0649	1,0649
Factor 2	0,21700	0,24356	0,1102	1,1751
Factor 3	-0,02656	0,09351	-0,0135	1,1616
Factor 4	-0,12007	0,07799	-0,0610	1,1006
Factor 5	-0,19806	-	-0,1006	1
N	565			

Onderliggende modellen

OLS Regressie-analyse

- Een OLS regressie model met als afhankelijke variabelen: ‘% deelname personeel aan een scholingsactiviteit’ en het ‘gemiddelde aantal uren dat in de afgelopen 12 maanden aan scholing is besteed’. Onafhankelijke variabele zijn sector en grootteklasse.
- Onafhankelijke variabele zijn de leercultuur; 1 is lage waardering, 6 is hoge waardering (zie pagina 34), % van de scholing die plaatsvindt onder werktijd en % van de kosten dat betaalt wordt door de werkgever
- *Tot slot ook enkele controle variabelen*
- % Hoger opgeleiden: aandeel hoger opgeleiden binnen een organisatie
- % 50+’ers: aandeel personen dat ouder is dan 50 binnen een organisatie
- Problemen met werven: mate van moeilijkheden die werkgevers ervaren bij het werven van personeel, 1 is laag, 10 is hoog
- Sectoren: controle variabele van de 18 verschillende sectoren (CBS classificatie) die vertegenwoordigd zijn in de dataset
- Grootteklasse: controle variabele volgens de LISA indeling
- Subsidies: controle variabele waarin werkgevers aangeven of ze gebruik hebben gemaakt van subsidies,

	% deelname	Gemiddelde uren
Leercultuur	5,167***	5,106
% onder werktijd	0,080*	-0,369***
% kosten betaald	0,051	-0,727***
<i>Controle variabelen</i>		
% hoger opgeleiden	-0,030	-0,226
% 50+’ers	0,067	-0,341
Problemen met werven	-0,321	-3,384*
Grootteklasse	Ja	Ja
Sectoren - 18	Ja	Ja
Subsidies	Ja	Ja
N	458	446
R ²	0,2247	0,1228