

Samenvatting Benchmark O&O beleid gemeenten

Tweede meting
werkgevers en
werknemers





Inleiding

In deze brochure vindt u de belangrijkste resultaten van de benchmark Opleiden en Ontwikkelen. De benchmark geeft antwoord op de volgende vragen:

Hoe ziet het Opleidings- en Ontwikkelingsbeleid (O&O beleid) van gemeenten eruit? Dit is in beeld gebracht door een online vragenlijst onder gemeenten uit te zetten. In totaal hebben 193 gemeenten de vragenlijst ingevuld. De vragenlijst is doorgaans vanuit de HR-afdeling beantwoord.

Hoe ziet de deelname van medewerkers aan O&O-activiteiten eruit? Om deze vraag te beantwoorden hebben ruim 1300 medewerkers van gemeenten een online vragenlijst ingevuld. Het complete benchmarkrapport vindt u op de website van het A+O fonds Gemeenten. Het A+O fonds Gemeenten gaf eind 2010 het eerste benchmark rapport uit.

Deel 1 van deze brochure laat zien welke antwoorden gemeenten hebben gegeven op de vragen, deel 2 geeft de antwoorden van werknemers van gemeenten weer.

OPVALLENDE RESULTATEN VAN DE TWEEDE BENCHMARK

Kijkend naar de resultaten van de tweede benchmark dan vallen een aantal zaken op:

- Meer dan tweederde van de gemeenten (68%) heeft geen specifieke doelstellingen voor O&O beleid. In totaal maakt 11 procent van de gemeenten onderscheid op basis

van doelgroepen in hun O&O beleid, waarbij het – net als in 2010 - in de meeste gevallen om leidinggevenden en nieuwe medewerkers gaat. Het aandeel gemeenten met ouderen als doelgroep is in 2011 gehalveerd.

- Niet alleen is er gemiddeld minder uitgegeven dan begroot in 2010, maar volgens de gemeenten zal het budget voor O&O gemiddeld afnemen in de komende drie jaar. 31 procent van de gemeenten verwacht dat het budget zal afnemen, tegen 19 procent die verwacht dat het zal toenemen.
- Het aandeel werknemers dat scholing heeft gevolgd is afgenomen van 68 procent in 2009 tot 62 procent in 2010. Jongeren (jonger dan 35 jaar) volgen vaker scholing dan ouderen (55 jaar en ouder): 71 procent versus 51 procent.
- In 26 procent van de gemeenten wordt het budget verdeeld op basis van behoefte, ingediende voorstellen of noodzaak. Dit was 9 procent in 2010.
- Het O&O beleid verandert van karakter: het percentage gemeenten dat loopbaangesprekken (78%) en exitgesprekken (72%) houdt, is toegenomen in 2011 (47% in 2010 en 44% in 2010).
- De regionale samenwerking tussen gemeenten op het terrein van O&O is in 2011 sterk verbeterd ten opzichte van 2010. In 2010 werkte 47 procent van de gemeenten samen met andere gemeenten op het gebied van O&O en in 2011 is dit percentage meer dan verdubbeld (97%).



Deel 1: Het O&O beleid van gemeenten



DOELSTELLINGEN O&O BELEID

Meer dan tweederde van de gemeenten (68%) heeft geen specifieke doelstellingen voor het O&O beleid. In 2010 had 42 procent van de gemeenten een O&O beleid met specifieke doelstellingen en in 2011 is dit afgenomen tot 32 procent. In totaal maakt 11 procent van de gemeenten onderscheid op basis van doelgroepen in hun O&O beleid. Net zoals in 2010 gaat het in de meeste gevallen om leidinggevend en nieuwe medewerkers. Het aandeel gemeenten dat ouderen als doelgroep hanteert is in 2011 gehalveerd.

AANLEIDING EN INHOUD OPLEIDINGEN

Bijna alle gemeenten bieden een opleiding aan naar aanleiding van een (functionerings) gesprek (97%). Daarnaast stelt 97 procent van de gemeenten opleidingen verplicht voor de uitvoering van specifieke functies. 93 procent van de gemeenten biedt opleidingen aan alle medewerkers van de gemeente. Omgaan met agressie was in 2010 en 2011 een zeer veel voorkomend opleidingsthema (63% van de gemeenten). Ook klantvriendelijkheid (38%) en resultaatgericht werken (32%) zijn veel voorkomende thema's.

ONTWIKKELINGSGESPREKKEN MET MEDEWERKERS

In bijna alle gemeenten zijn functionerings- en beoordelingsgesprekken standaard praktijk: 94 procent van de gemeenten houdt functioneringsgesprekken en 88 procent houdt beoordelingsgesprekken in 2011. Het percentage gemeenten dat loopbaangesprekken (78%) en exitgesprekken (72%) houdt, is toegenomen in 2011 (47% in 2010 en 44% in 2010). In 2010 zijn er bij 11 procent van de gemeenten plannings- en resultaatgesprekken gehouden. In 2011 is dit percentage gegroeid naar 44%.

BEREIK, REGISTRATIE EN EVALUATIE

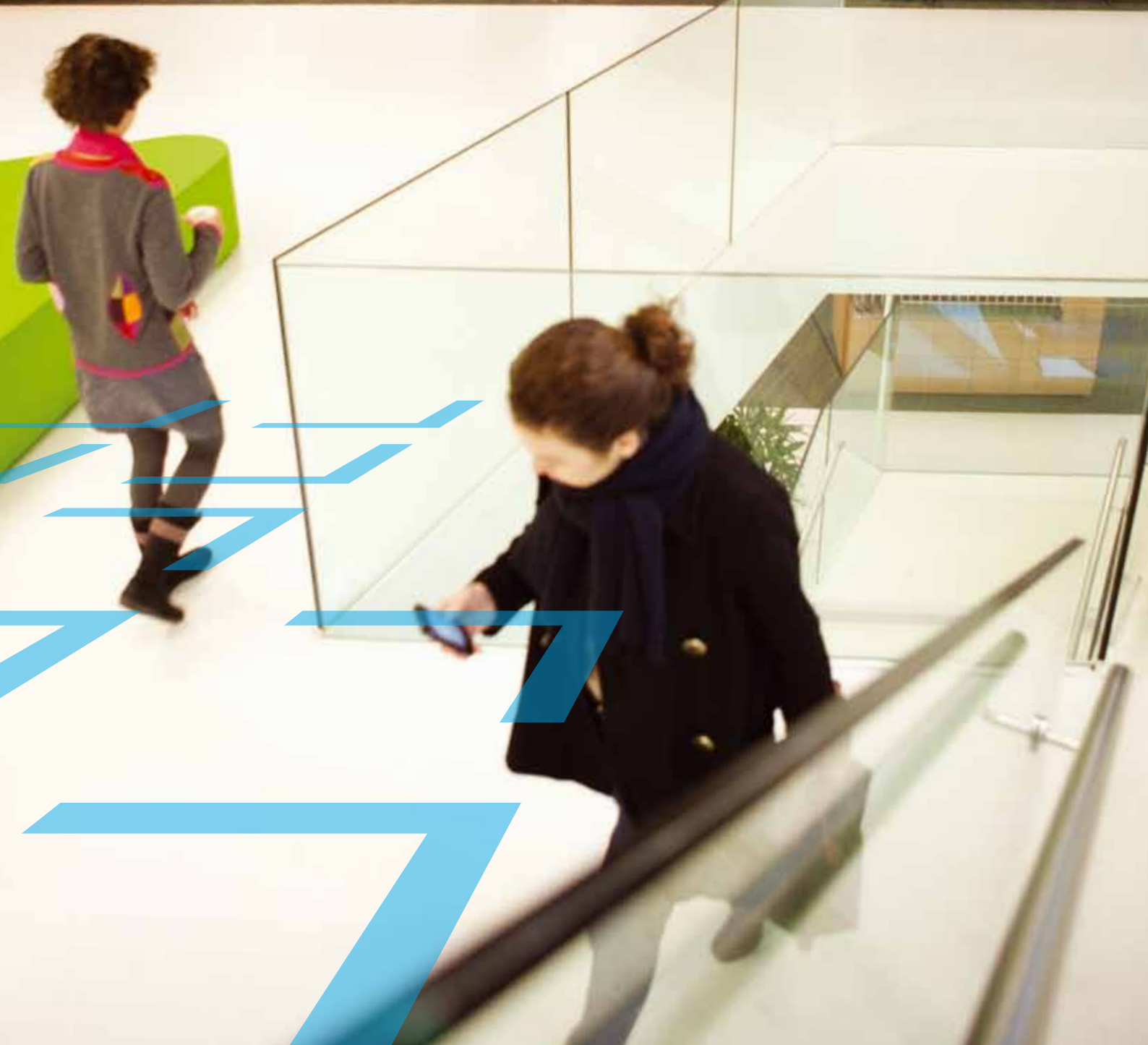
Gemiddeld heeft per gemeente bijna de helft (49%) van het personeel een opleiding, training, cursus of workshop gevolgd in 2010. Dit percentage is lager dan in 2009, toen het gemiddelde 56 procent was. In 2011 heeft 33 procent van de gemeenten een geautomatiseerd systeem om O&O-activiteiten te monitoren. Ongeveer tweederde (64%) van de gemeenten evalueert O&O-beleid, in de meeste gevallen door middel van een standaard evaluatieformulier onder deelnemers.



EEN OPLEIDING VOLGEN OM KENNIS OP PEIL TE HOUDEN.

ORGANISATIE O&O BELEID

In totaal heeft 17 procent van alle gemeenten een volledig centraal O&O beleid. Vooral kleinere gemeenten voeren het O&O beleid volledig centraal uit. Volledig decentraal O&O beleid komt in totaal voor bij 16 procent van alle gemeenten. Ruim tweederde (68%) van de gemeenten heeft een opleidingsplan opgesteld en in 68 procent van de gemeenten geeft een terugkoppeling of verantwoording over het O&O beleid aan de OR.



REGIONALE SAMENWERKING

In 2011 is de regionale samenwerking tussen gemeenten sterk verbeterd ten opzichte van 2010. In 2010 werkte 47 procent van de gemeenten samen met andere gemeenten op het gebied van O&O en in 2011 is dit percentage meer dan verdubbeld (97%). In totaal 10% van de gemeenten heeft een eigen opleidings- en ontwikkelingsinstituut. Het merendeel van deze gemeenten (85%) gebruikt het eigen opleidingsinstituut om centraal opleidingen in te kopen en om maatwerk aan te kunnen bieden aan cursisten (83%).

MOBILITEIT

In 2011 heeft ongeveer de helft (54%) van de gemeenten personeel (tijdelijk) binnen en/of buiten de eigen gemeente geplaatst. Ongeveer 36 procent van de gemeenten heeft personeel alleen buiten de eigen gemeente geplaatst en ongeveer 18 procent van de gemeenten heeft personeel zowel binnen als buiten de eigen gemeente geplaatst. Bij 37 procent van de gemeenten die personeel (tijdelijk) hebben herplaatst binnen de gemeente is competentieontwikkeling het doel geweest. Voor het plaatsen van personeel buiten de gemeente is dit percentage lager (32%). Het (tijdelijk) herplaatsen van personeel is nauwelijks gericht op bepaalde doelgroepen.

BUDGET EN UITGAVEN

Het bedrag dat gemeenten voor 2010 begroot hebben voor opleidingen is gemiddeld ongeveer € 217.000. Hierbij zijn gemeenten met meer dan 100.000 inwoners niet inbegrepen. Niet alleen is er gemiddeld minder uitgegeven dan begroot in 2010, maar volgens de gemeenten zal het budget voor O&O gemiddeld afnemen in de komende drie jaar. 31 procent van de gemeenten verwacht dat het budget zal afnemen, terwijl 19 procent verwacht dat het zal toenemen. In de meeste gevallen (54%) vindt de verdeling van budget voor O&O plaats op basis van het aantal FTE. In 26 procent van de gemeenten wordt

het budget verdeeld op basis van behoefte, ingediende voorstellen of noodzaak. Dit was 9 procent in 2010. Gemeenten stellen steeds vaker voorwaarden voor het volgen van opleidingen. Het gaat daarbij om het binnen een bepaalde tijd afronden van de opleiding of de voorwaarde dat er een erkend diploma of certificaat wordt behaald.



OPLEIDINGEN MOETEN LEIDEN TOT EEN
ERKEND DIPLOMA.

Deel 2 : Deelname van medewerkers aan opleidings- en ontwikkelactiviteiten



SCHOLINGSDEELNAME IS AFGENOMEN

Het aandeel werknemers dat scholing heeft gevolgd is afgenomen van 68 procent in 2009 tot 62 procent in 2010. Van alle werknemers heeft 59 procent niet-reguliere scholing (cursussen, trainingen, opleidingen of workshops waarmee geen erkend diploma wordt behaald) gevolgd en heeft 8 procent reguliere scholing (leidt tot een erkend diploma op (v)mbo, hbo of, universiteit) gevolgd.

SCHOLINGSDEELNAME HOGER ONDER JONGEREN, MIDDELBAAR EN HOGER OPGELEIDEN

Oudere medewerkers, medewerkers met veel dienstjaren en medewerkers met een lage opleiding (zij het in mindere mate) volgen duidelijk minder vaak opleidingen dan hun collega's. Het aandeel werknemers met een middelbaar opleidingsniveau dat scholing volgt in 2010 (68%) is groter dan het percentage voor hoger opgeleiden (61%). Het aandeel lager opgeleiden dat scholing volgt in 2010 is echter lager (46%). Dienstjaren en leeftijd blijken ook belangrijke factoren voor het volgen van scholing in 2010. Mensen die kort in dienst zijn (tot en met 2 jaar) volgen in 2010 vaker scholing dan mensen die lang in dienst zijn (20 jaar of langer): 72 procent versus 50 procent. Jongeren (jonger dan 35 jaar) volgen vaker scholing dan ouderen (55 jaar en ouder): 71 procent versus 51 procent. Er zijn geen of nauwelijks verschillen tussen gemeenten naar omvang in inwonersaantallen.

FUNCTIE, ORGANISATIE EN UITVOERING

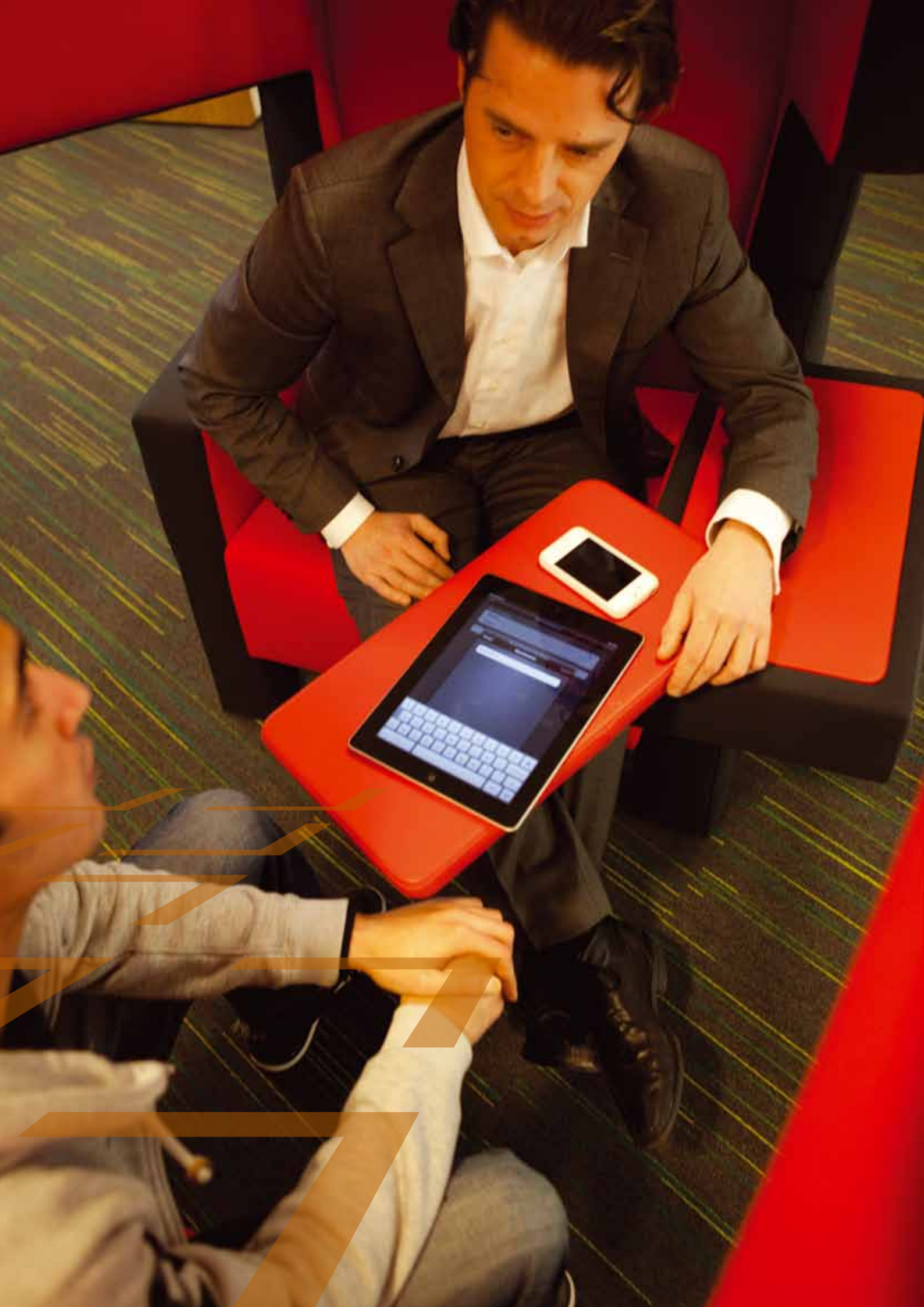
Een gering deel van het gemeentepersoneel (8%) volgde in 2010 reguliere scholing (opleidingen op mbo- hbo- en wo-niveau). De gemiddelde doorlooptijd van de reguliere opleiding is 28 maanden, en werknemers besteden gemiddeld 64 dagen in totaal aan de opleiding. Duidelijk populairder zijn de niet reguliere scho-

lingen (cursussen, trainingen, et cetera waar geen erkend diploma mee behaald wordt), want deze zijn door 59 procent van alle werknemers gevolgd in 2010. Het gaat vooral om vakinhoudelijk gerichte opleidingen, training en cursussen gericht op kennis die toepasbaar is in de huidige functie van de werknemer (76% van de 62 procent van alle werknemers die aan scholing hebben gedaan). Een opleiding of cursus gericht op (praktische) vaardigheden die nodig zijn bij de uitvoering van de functie komt ook relatief veel voor (70%). Scholing gericht op (algemene) competenties, of wel persoonlijke vaardigheden, is door 36 procent van de werknemers gevolgd. De gemiddelde doorlooptijd van niet-reguliere



JONGEREN VOLGEN VAKER SCHOLING DAN OUDEREN.

scholing is 2,2 maanden en werknemers besteden gemiddeld 8 dagen aan niet-reguliere scholing in 2010. Het aandeel mensen dat incompany een cursus volgt is toegenomen (van 44 tot 50%) en het aandeel mensen dat extern een cursus volgt is afgenomen (van 54 tot 49%). De kosten worden meestal (deels) door de werkgever betaald (93%).



REDELEN VAN WERKNEMERS OM WEL OF NIET SCHOLING TE VOLGEN

Rond de 62% van de medewerkers heeft in 2010 een opleiding gevolgd (38% van de medewerkers gaf aan geen opleiding te hebben gevolgd). De belangrijkste reden om een opleiding te volgen was om beter te worden in de eigen functie (40%). Voor ongeveer een vijfde is de scholing verplicht.

Medewerkers die geen scholing volgden gaven als belangrijkste reden aan dat zij geen scholing nodig hebben om hun werk te doen (50%). Vooral werknemers die 20 jaar of meer in dienst zijn vinden scholing niet nodig om hun werk te kunnen doen (60%).


In 2011 heeft 61% van het gemeentepersoneel een opleiding gevolgd of wil dit nog gaan doen. Dit percentage is vergelijkbaar met 2010 (de enquête is in september 2011 gehouden).

Ongeveer 72 procent wilde in 2011 graag scho-

ling volgen om goed te kunnen blijven functioneren in de eigen functie en 64 procent (ook) om zichzelf persoonlijk verder te ontwikkelen. De vraag naar scholing is in 2011 is iets minder groot dan in 2010 toen 70 procent scholing wenste te volgen in het komende jaar. Het aandeel werknemers dat uiteindelijk in 2010 scholing heeft gevolgd (62%) is lager dan het aandeel dat vooraf eigenlijk wilde doen (70%).

FORMELE GESPREKKEN OVER LOOPBAAN

Een derde (33%) van de werknemers heeft een gesprek gehad over persoonlijke ontwikkeling. Het gesprek over de persoonlijke ontwikkeling komt duidelijk minder vaak voor dan de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Bovendien was er sprake van een daling van het aandeel POP-gesprekken van 35% in 2009 naar 33% in 2010.



DE BELANGRIJKSTE REDEN OM EEN OPLEIDING TE VOLGEN WAS OM BETER TE
WORDEN IN DE EIGEN FUNCTIE



Colofon - Onderzoek: Ecorys. Redactie: George Evers/A+O fonds Gemeenten. Fotografie: Jurriaan Hoefsmit, Haarlem. Vormgeving: Ziener, Haarlem

A+O fonds Gemeenten
Postbus 11560
2502 AN Den Haag
Tel 070 7630030
www.aeno.nl

