

Flitspanelonderzoek opleidings- en ontwikkelingsbeleid voor gemeentepersoneel.

Het A+O fonds Gemeenten heeft in opdracht van de sociale partners een monitor over het O&O beleid van gemeenten laten uitvoeren. De O&O monitor bestaat uit een werkgevers- en een werknemers-gedeelte. Het doel van het (online) onderzoek onder medewerkers is om een meer gedetailleerd beeld te krijgen van het bereik van de O&O activiteiten. De resultaten van het werknemersonderzoek worden hier kort samengevat.

Bereik scholing gemeentepersoneel

Ruim twee derde (68%) van het gemeentepersoneel heeft scholing gevolgd in 2009, dit betreft zowel personeel dat reguliere scholing heeft gevolgd, niet-reguliere scholing en beide vormen van scholing. Met niet-reguliere scholing worden alle vormen van scholing bedoeld die niet leiden tot een erkend diploma op (v)mbo, hbo, universitair of hoger niveau. Ongeveer 10 procent van alle respondenten heeft reguliere scholing gevolgd in 2009. De meeste reguliere opleidingen werden op hbo-niveau gevolgd (43%).

Binnen de niet-reguliere opleidingen wordt onderscheid gemaakt naar opleidingen die specifiek betrekking hebben op kennis of juist op vaardigheden of attitude en opleidingen die gericht zijn op de huidige functie, een andere functie binnen de gemeente of een andere functie buiten de sector. Indien het gemeentepersoneel een niet-reguliere opleiding volgt, betreft dit meestal een vakinhoudelijke opleiding, training of cursus (gericht op kennis toepasbaar in de huidige functie (71%) of een opleiding, training, cursus gericht op (praktische) vaardigheden die nodig zijn bij de uitvoering van de huidige functie (69%). Het hoger management volgt iets vaker een opleiding gericht op algemene/persoonlijke vaardigheden dan het middenkader. In de meeste gevallen wordt de scholing gevolgd in groepsverband. De niet-reguliere scholing wordt meestal in company gevolgd (44%).

Opvallend is dat naarmate men langer in dienst is, het aandeel werknemers dat scholing volgt afneemt. Circa 42 procent van het personeel, dat 20 jaar of langer bij de huidige gemeente heeft gewerkt, heeft geen scholing gevolgd in 2009. Het aandeel werknemers ouder dan 54 jaar, dat scholing heeft gevolgd, is 58 procent, terwijl dit percentage bij de andere leeftijdscategorieën boven de 70 procent ligt.

Gemiddeld volgde het gemeentepersoneel in 2009 drie verschillende opleidingen, cursussen, trainingen of workshops.

Tijdsbesteding en doorlooptijd

De 64 procent werknemers die een niet-reguliere opleiding volgde, besteedde daar gemiddeld 8 dagen aan, waarvan de meeste dagen binnen werktijd (85%). De werknemers die reguliere scholing volgden besteedden daar gemiddeld 38 dagen aan, waarvan veruit de meeste dagen buiten werktijd (64%). De gemiddelde doorlooptijd van de laatst gevolgde niet-reguliere opleiding is 2,4 maanden en van de laatst gevolgde reguliere opleiding 28 maanden.

Aanbieders en opleidingskosten

De niet-reguliere scholing wordt bijna altijd volledig door de werkgever betaald (94%). Reguliere scholing wordt vaker door de werknemers zelf betaald (11%) of deels door de werkgever (19%). Het aandeel van de gemeenten, dat de opleidingen volledig betaalt, is gemiddeld 22 procent hoger onder gemeenten met minder dan 50.000 inwoners dan bij de gemeenten die meer dan 50.000 inwoners hebben.

Redenen voor het volgen van scholing

De redenen waarom gemeentepersoneel scholing volgt lopen uiteen. Voor het volgen van niet-reguliere opleidingen is de belangrijkste reden het verbeteren in de huidige functie. Voor reguliere opleidingen geldt dat men graag een opleiding volgt voor de persoonlijke ontwikkeling of uit algemene interesse. Het gemeentepersoneel dat geen scholing volgt (32%) geeft als voornaamste reden op dat men er geen tijd voor heeft of geen scholing nodig heeft.

Naast de redenen die personeelsleden noemen voor het volgen van scholing, is het voor de motivatie ook belangrijk of men zelf mag beslissen over welke scholing men wil volgen. Bijna alle personeelsleden (94%) mogen mee beslissen over de opleidingsactiviteiten. Bijna een derde kan volledig zelfstandig beslissen welke opleidingen men wil volgen. Bij 27 procent van de personeelsleden is de mogelijkheid tot het volgen van scholing een reden om voor de gemeente als werkgever te kiezen.

Verwachtingen 2010

Een groot deel van het gemeentepersoneel (70%) wil scholing volgen in 2010. De helft van deze groep wil graag een opleiding of cursus volgen gericht op vaardigheden.

Loopbaanontwikkeling

Tenslotte is het personeel gevraagd naar de activiteiten die ondernomen worden door gemeenten om het personeel te ondersteunen bij de ontwikkeling. Circa 71 procent heeft een functioneringsgesprek gehad in 2009 en circa de helft van het personeelsbestand een beoordelingsgesprek. Iets meer dan 10 procent van het personeel heeft geen enkel gesprek gehad op het gebied van ontwikkeling.

Naast de opleidingen en loopbaangesprekken zijn er meer zaken die invloed hebben op de ontwikkeling van het gemeentepersoneel. Als een werknemer zich verder wil ontwikkelen binnen zijn huidige functie is het van belang dat hij op de hoogte is van de gewenste competenties. Veel werknemers van gemeenten (89%) kennen het competentieprofiel¹ van hun functie. Zij weten welke eisen gesteld worden en op welke vlakken zij zich verder kunnen ontwikkelen. De stappen daar naartoe kunnen worden vastgelegd in een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan). Circa een derde (35%) van het gemeentepersoneel heeft een POP.

Naast de functioneringsgesprekken en een POP is ook het gebruik van een ontwikkelscan een mogelijkheid om te zien op welke vlakken men zich het beste kan ontwikkelen. Ruim een vijfde (22%) van de werknemers heeft een ontwikkelscan wel eens gebruikt.

Voor begeleiding en ondersteuning bij de dagelijkse activiteiten en ontwikkeling van de werknemers bij gemeenten kan een coach of mentor worden ingezet. Momenteel heeft 10 procent van de werknemers een coach en zou nog eens 10 procent graag een coach of mentor willen.

Wat verder kan helpen bij de ontwikkeling van het personeel is een stageplek bij een andere afdeling binnen de gemeente of buiten de gemeente. Slechts 2 procent van de werknemers geeft aan zo'n stageplek te hebben gehad in 2009.

Contactpersoon A+O fonds Gemeenten
George Evers
George.evers@aeno.nl

¹ Een competentieprofiel is een beschrijving van alle vaardigheden en kennis die benodigd zijn voor het uitoefenen van een bepaalde functie.