

Fact sheet uitkomsten personeelsenquête Leren en Ontwikkelen bij het Rijk 2015

In het 'Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2020' is afgesproken dat het Rijk zijn medewerkers wil consulteren middels enquêtes. Door het benutten van kwantitatieve en kwalitatieve informatie van medewerkers en leidinggevendenden, kan er beter 'evidence based' beleid worden gemaakt. Deze personeelsenquête biedt inzicht in de ervaring en beleving van medewerkers van leren en ontwikkelen op de werkvloer. De over het algemeen positieve houding en ervaring van medewerkers bij leren en ontwikkelen biedt een goede basis voor het (verder) stimuleren van gedrag dat hoort bij een lerende organisatie, conform SPP 2020. De resultaten van dit onderzoek zijn onderwerp van gesprek met L&O professionals en worden gebruikt bij activiteiten in 2016, zoals vaststellen en –leggen van L&O activiteiten, onderscheiden van diverse leeractiviteiten en verder onderzoek naar rendement. Daarnaast bieden de resultaten van de personeelsenquête interessante aandachtspunten voor de L&O professionals bij het Rijk in het algemeen en voor hun eigen praktijk in het bijzonder.

1. Het leerklimaat in de organisatie

Medewerkers zijn vrij positief over het belang dat hun organisatie hecht aan leren en ontwikkelen. Ruim tweederde (70%) van de medewerkers geeft aan dat leren en ontwikkelen in de organisatie belangrijk gevonden wordt. Hoewel medewerkers dus aandacht ervaren voor leren en ontwikkelen, is dit niet zo nadrukkelijk terug te zien in de aanwezigheid van een duidelijk leerbeleid: een derde (33%) van de medewerkers geeft aan dat er een duidelijk leer- en ontwikkelbeleid is binnen de organisatie.

Leidt het belang dat organisaties hechten aan leren en ontwikkelen dan ook daadwerkelijk tot leer- en ontwikkelactiviteiten?

- **Gepland en georganiseerd leren**
Ruim tweederde van de medewerkers (71%) heeft in de afgelopen twaalf maanden deelgenomen aan een opleiding, training, cursus of workshop.
- **Coaching en intervisie**
In tegenstelling tot opleidingen, trainingen, cursussen en workshops is coaching en intervisie in de afgelopen twaalf maanden veel minder als leeractiviteit toegepast: ongeveer een vijfde (22%) heeft de afgelopen 12 maanden deelgenomen aan coaching/intervisie.
- **Leren in het dagelijks werk**
De medewerkers zijn vrij positief over de activiteiten die zij ondernemen gericht op leren en ontwikkelen in het dagelijks werk. Ruim vier op de vijf medewerkers (84%) geeft bijvoorbeeld aan actief kennis te delen met collega's.

2. Stimulering en ondersteuning door leidinggevende en team

Hoe beoordelen medewerkers de mate waarin hun leidinggevendenden stimuleert en ondersteunt in het leren en ontwikkelen?

De medewerkers vinden in redelijke mate dat hun **leidinggevende** hen stimuleert te leren en ontwikkelen: bijna tweederde (62%) geeft aan het hier (helemaal) mee eens te zijn. Medewerkers kennen het **team** ook een grote rol toe in leren en ontwikkelen. De teamleden krijgen van medewerkers gemiddeld genomen een hogere score dan leidinggevendenden.

3. De rol van de medewerkers

De **opleidingsbereidheid** is vrij hoog: de meeste medewerkers zijn bereid een opleiding te volgen als dat voor de organisatie nodig is.

In veel gevallen ligt het **initiatief** tot gepland en georganiseerd leren en tot coaching/intervisie bij de medewerker zelf: respectievelijk 59% en 52% van degenen die afgelopen 12 maanden een opleiding/training/cursus/workshop of intervisie/coaching hebben gedaan, hebben dit op eigen initiatief gedaan.

Zoek- en adviesproces: Als medewerkers advies willen over leer- en ontwikkeltrajecten, dan weet ongeveer de helft (52%) waar zij precies terecht kunnen in hun organisatie. Ruim een kwart (28%) geeft aan dat niet te weten. Voor coaching- of intervisievragen weet men het minder goed: tweevijfde (40%) weet waar zij terecht kunnen en een vrijwel even grote groep (38%) weet dat niet. Leidinggevendenden lijken de weg overigens beter te kennen dan medewerkers. Medewerkers winnen op verschillende manieren advies in over een leeractiviteit. Het meest genoemd is het medium **internet**, gevolgd door advies vragen bij de leidinggevende en collega's. Het minst genoemd is het opleidingsinstituut/de afdeling Leren & Ontwikkelen.

4. De opbrengsten van leren en ontwikkelen

Vier op de tien medewerkers (40%) geeft aan dat de geplande opleidingsactiviteit getypeerd kan worden als een opleidingsactiviteit met hoge opbrengsten en lage kosten. Bijna een vijfde (18%) geeft aan dat de kosten hoog waren en de opbrengsten laag.

Bij coaching/intervisie ervaart een groter deel hoge opbrengsten en lage kosten (58%) dan bij gepland leren. Een deel (12%) is van mening dat de kosten hoog en de opbrengsten laag waren.

Aan de hand van een open vraag kon men aangeven welke leeractiviteit het meest heeft opgeleverd en waarom. Hieruit blijkt dat men verschillende aspecten noemt die bijdragen aan een hoog rendement. Ten eerste is dat de **vakinhoudelijkheid** van de opleiding. Ten tweede is dat **de directe toepasbaarheid in het werk** van datgene wat men geleerd heeft. Daarnaast noemt men aspecten die betrekking hebben op de impact die de leeractiviteit heeft op de **persoonlijke ontwikkeling**.

Verder zien we dat mensen het **leren in groepsverband** noemen als een kenmerk van de activiteit die het meeste heeft opgeleverd. Ook noemen medewerkers **volledige, meerjarige studies** als kenmerk van de opleidingsactiviteit die veel heeft opgeleverd. Ook **coaching** en **intervisie** worden vaak genoemd als effectief voor loopbaan en uitoefening werk.

5. De behoeften bij leren en ontwikkelen

De top 3 meest genoemde behoeften met betrekking tot leren en ontwikkelen zijn:

1. Tijd voor het volgen van een opleiding, training, cursus of workshop
2. Een duidelijk leer- en ontwikkelbeleid
3. Een vergoeding van de kosten voor de opleidingsactiviteit

Waar men relatief weinig behoefte aan heeft, is:

1. Contact met trainers en medecursisten na afloop van de opleidingsactiviteit
2. Een terugkomdag
3. Leren op afstand (e-learning)

Over deze personeel-enquête

Dit kwantitatief onderzoek heeft in juni 2015 plaatsgevonden. 1433 Rijksambtenaren, werkzaam bij de ministeries van Algemene Zaken, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Buitenlandse Zaken, Financiën, Infrastructuur en Milieu, Economische Zaken en VWS, hebben de vragenlijst ingevuld. Omdat niet alle ministeries in het onderzoek hebben geparticipeerd zijn de resultaten niet representatief voor het hele Rijk. dat komt vooral omdat de twee grote uitvoeringsdiensten, DJI en Belastingdienst, niet vertegenwoordigd zijn. Het is wel aannemelijk dat de resultaten representatief zijn voor de kerndepartementen. De respons ten aanzien van geslacht, leeftijd, functietype(kerndepartement) en salarisschaal is representatief.

Voor meer informatie over Leren en Ontwikkelen bij het Rijk: www.derijkscampus.nl

Birgit Dewez: birgit.dewez@minbzk.nl, tel: 06 50768013

Ellen de Vries: ellen.vries@rijksoverheid.nl, tel: 06 13375591