

## **B2B NLQF**

**Overzicht Leven Lang Leren markt Nederland  
Gebruik NLQF/EQF bij bedrijven en instellingen**

**NIDAP RESEARCH © 2019**

# 1. Overzicht rapportage

## NIDAP B2B onderzoek

Het NIDAP B2B onderzoek is een jaarlijks uitgevoerd monitoronderzoek naar de onderwijsbehoefte van werkende professionals, vanuit het oog van de werkgever. Deze longitudinale studie heeft als doel om de (veranderende) manieren waarop er wordt geleerd binnen organisaties te volgen. NIDAP meet en onderzoekt de behoefte aan cursussen, onderwijs en trainingen, door werkgevers zelf geïnitieerd of aan werkgevers geleverd door externe aanbieders zoals opleidingsinstituten, (hoger) onderwijsinstellingen en andere soorten toeleveranciers.

De steekproef bestaat uit +- 200 bedrijven en instellingen met meer dan 100 werknemers. Ter vergelijking; volgens het CBS zijn er 7.845 bedrijven met meer dan 100 werknemers in Nederland (2<sup>e</sup> kwartaal 2019). De vragen zijn beantwoord door degenen die bij het aangeschreven bedrijf verantwoordelijk zijn voor het opleidingsbeleid en de opleidingen van andere werknemers.

Voor CINOP zijn in 2014 een aantal vragen en stellingen over het NLQF aan de B2B respondenten gesteld. Een aantal van deze vragen zijn in 2018 herhaald, de resultaten staan in dit rapport vermeldt.

Waar mogelijk is een vergelijking gemaakt tussen de B2B onderzoeken van 2014 en 2018.

Naast de uitkomsten van de NLQF/EQF meting zijn ook een aantal pagina's aan deze rapportage toegevoegd met informatie van CBS, en een door NIDAP gemaakt marktinschatting, om CINOP inzicht te geven in de totale opleidingsmarkt.

## Uitkomsten NIDAP Monitor Organisaties 2018 (B2B)

Het aandeel bedrijven en instellingen dat bekend is met NLQF en EQF is sterk toegenomen sinds 2014. Het valt op dat de bekendheid bij grotere bedrijven en instellingen sterker is.

Iets meer dan de helft van de Nederlandse bedrijven en instellingen is van mening dat meer voorlichting over het NLQF en EQF gewenst is.

Van de organisaties met meer dan 1000 werknemers vindt 57% (45% van de kleinere bedrijven en instellingen) het gebruik van een objectieve niveuaanduiding (zeer) interessant.

Het aandeel bedrijven en instellingen dat stelt in het eigen HR beleid geen aandacht te hebben voor een objectieve niveau-aanduiding is tussen 2014 en 2018 sterk afgenomen. Dit geldt met name sterk voor de grotere bedrijven en instellingen. Een objectieve manier om opleidingsniveaus te duiden wordt duidelijk een steeds belangrijker onderwerp.

Het optimaliseren van de kwaliteit van de organisatie en de eigen producten wordt in 2018 door veruit de meeste bedrijven en instellingen genoemd als reden om aandacht te geven aan het opleidingsniveau van haar werknemers. Oftewel; voor de werkgever moet een verbeterd opleidingsniveau van de werknemer zich vertalen in een beter product of bedrijfsvoering.

Het valt op dat aandacht voor het niveau van de opleidingen van werknemers vaker een prioriteit is van het HR beleid bij grotere bedrijven en instellingen.

Tot slot zijn bijna alle bedrijven en instellingen het met elkaar eens dat werkgevers en werknemers gebaat zijn bij het certificeren van delen van opleidingen.

# 1. Leven Lang Leren in Nederland

We starten met een aantal kerncijfers met betrekking tot het universum bedrijven en instellingen in Nederland met meer dan 100 werknemers. Dit is het universum waar we met onze B2B steekproef uitspraken over doen in deze rapportage.

Daarnaast kijken we naar de ontwikkeling van de werkzame beroepsbevolking per opleidingsniveau.

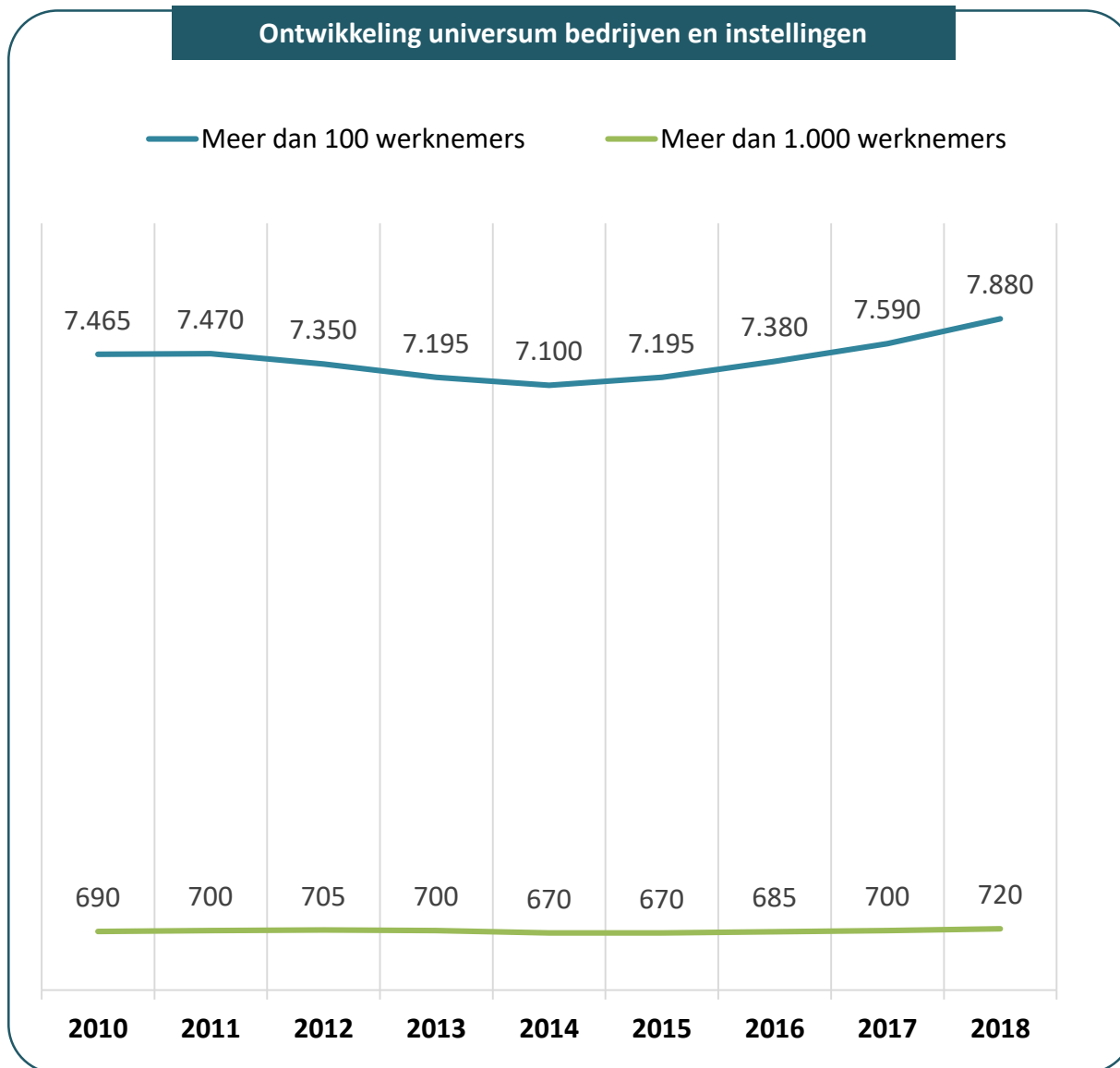
### 3. Universum bedrijven

**Toelichting:**

- Hieronder ziet u hoe het aantal bedrijven en instellingen in Nederland zich heeft ontwikkeld tussen 2010 en 2017. We onderscheiden 2 niveaus: (1) meer dan 100 werknemers en (2) het aantal bedrijven en instellingen met meer dan 1.000 werknemers. Niveau (1) is *inclusief* niveau (2) en bevat dus ook 1.000+ organisaties.
- Rechts ziet u in twee kolommen het aantal bedrijven per branche voor organisaties met meer dan 100 werknemers en het aantal organisaties met meer dan 1.000 werknemers (1.000+).
- De kleurschalen geven aan of het aantal bedrijven hoog (groen) of laag (rood) is.
- Bron: CBS.

**Conclusies:**

- Het aantal bedrijven en instellingen binnen het universum is vrij constant tussen 2010 en 2018. Tot aan 2014 was er een dalende trend, maar deze heeft zich inmiddels hersteld.
- Industrie en de zorg zijn de grootste sectoren.



Branche	100+	1000+
Industrie	1.275	65
Gezondheids- en welzijnzorg	975	215
Handel	1.110	65
Verhuur en overige zakelijke diensten	940	95
Onderwijs	780	70
Vervoer en opslag	460	30
Specialistische zakelijke diensten	460	30
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	415	45
Bouwnijverheid	350	25
Informatie en communicatie	315	15
Horeca	195	15
Financiële dienstverlening	165	25
Cultuur, sport en recreatie	105	5
Overige dienstverlening	95	5
Verhuur en handel van onroerend goed	80	0
Waterbedrijven en afvalbeheer	65	5
Landbouw, bosbouw en visserij	60	0
Energievoorziening	30	10
Delfstoffenwinning	20	0

## 4. Ontwikkeling aantal deelnemers aan Leven Lang Leren (LLL)

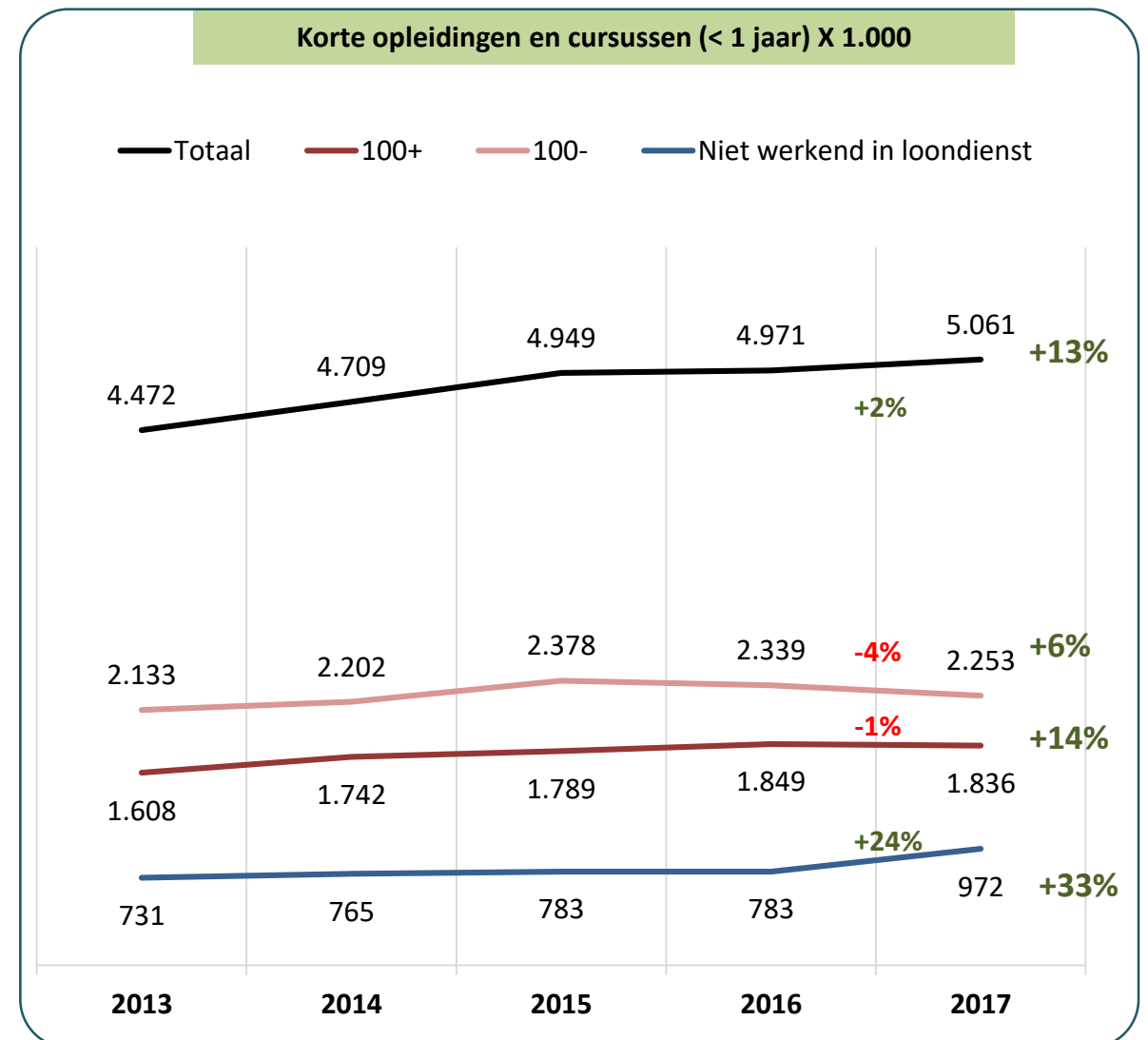
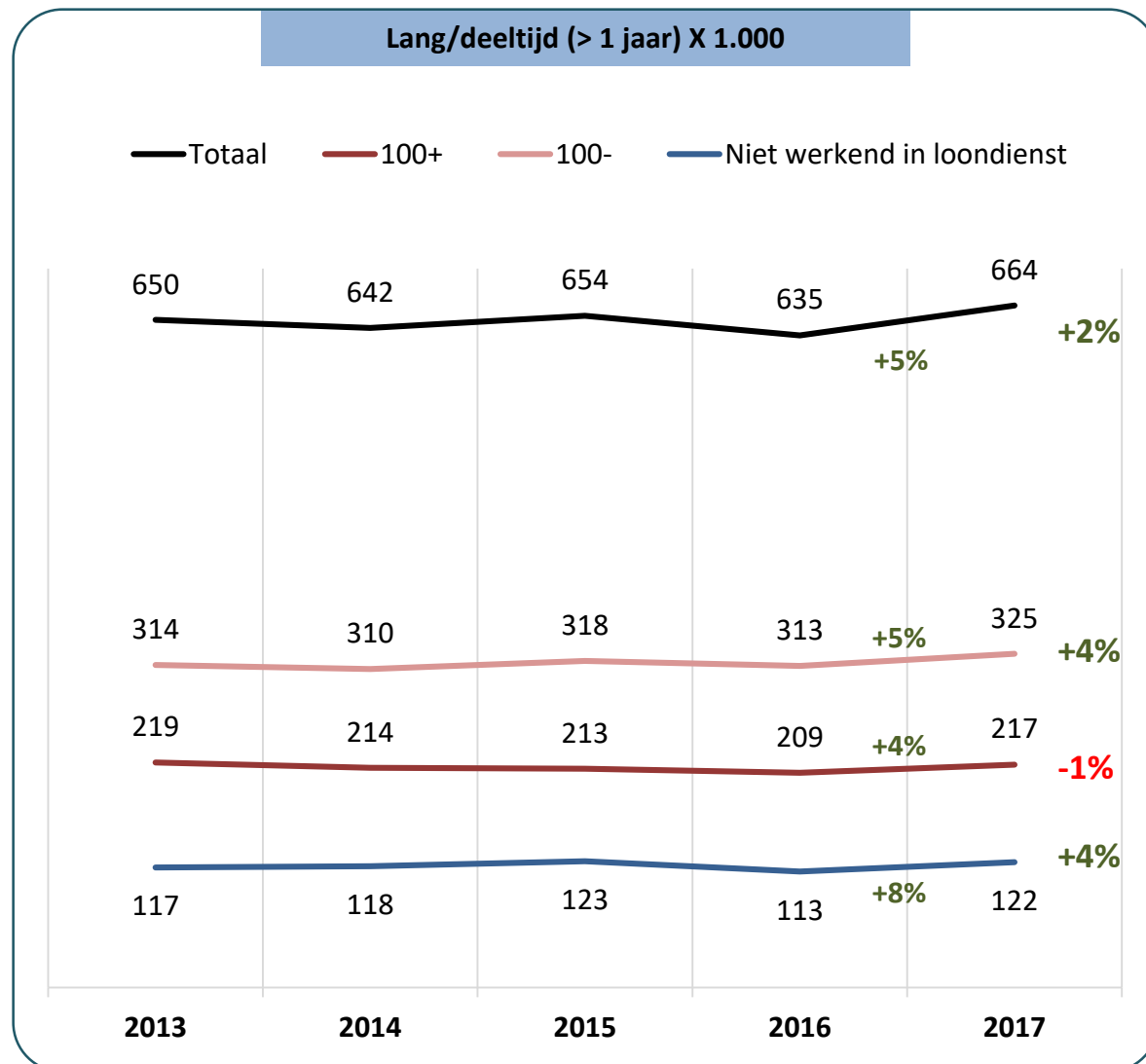
### Toelichting:

- Op deze pagina ziet u de ontwikkeling van het aantal deelnemers aan LLL, ingeschat door CBS tussen 2013 en 2017, uitgedrukt in duizendtallen. Het gaat hier om deelnemers uit *alle* bedrijven en instellingen (ook met minder dan 100 werknemers) en tevens het aantal deelnemers dan niet (in loondienst) werkt.
- Het CBS deelt het aantal LLL-deelnemers (20-64 jaar) op naar:
  - Lange/deeltijd opleidingen**, of reguliere/formele opleidingen (hier verder 'Lang/deeltijd' genoemd). Het criterium is dat de opleiding 1 jaar of langer duurt. Hieronder vallen ook diplomagerichte opleidingen als masters, bachelors, etc. Van deze *diplomagerichte* opleidingen is verder in het rapport nog een aparte inschatting gemaakt.
  - Korte opleidingen of cursussen**. Hieronder vallen alle opleidingen en trainingen korter dan 1 jaar. Ook intern en incompany aangeboden opleidingen en trainingen en leren via leersites vallen hieronder.

- Helemaal rechts van de grafieken ziet u een dalings-/stijgingspercentage. Dit is hier (en op de volgende pagina's) de procentuele toename tussen 2013 en 2017. U ziet daarnaast nog een tweede percentage; dit is de procentuele toename tussen 2016 en 2017.

### Conclusies:

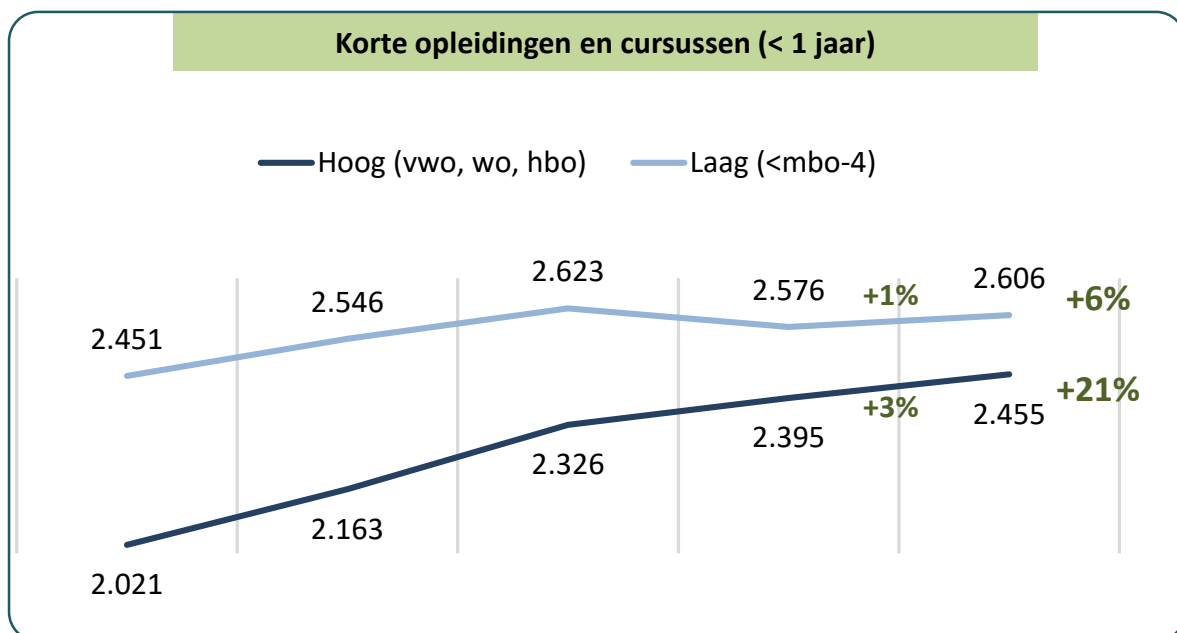
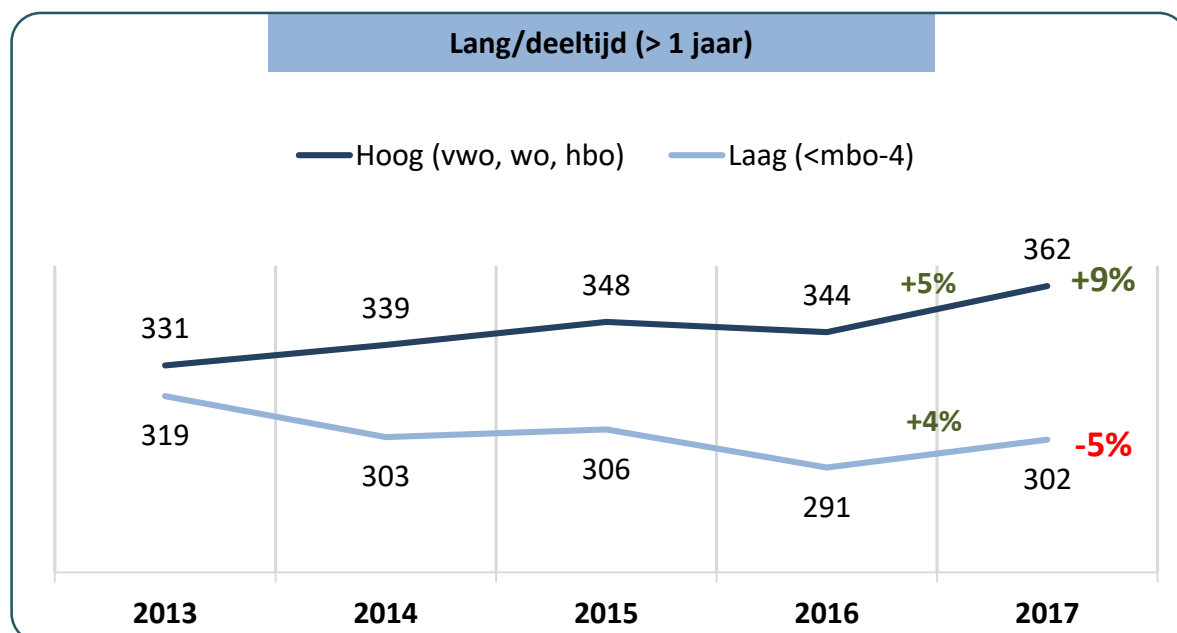
- We zien tussen 2016 en 2017 een lichte toename van lang/deeltijd opleidingen. Echter, van 2013 tot 2017 genomen is dit nog steeds geen (echte) groeimarkt (+2%).
- Korte opleidingen en cursussen stijgt 2% tussen 2016 en 2017 en 13% vanaf 2013.
- We zien (voor korte opleidingen en cursussen) een zeer sterke stijging in het leren onder mensen die niet werkend in loondienst zijn. Het gaat hier zowel om zzp-ers als mensen zonder baan. Maar onder werkenden (zowel in 100+ als 100- organisaties) zien we een afname van het aantal inschrijvingen in het laatste jaar.
- De groei tussen 2013-2017 is sterk onder werkenden in bedrijven met meer dan 100 werknemers (+14%), hoewel we daar tussen 2016 en 2017 geen groei zien (-1%).



## 5. Vooropleiding

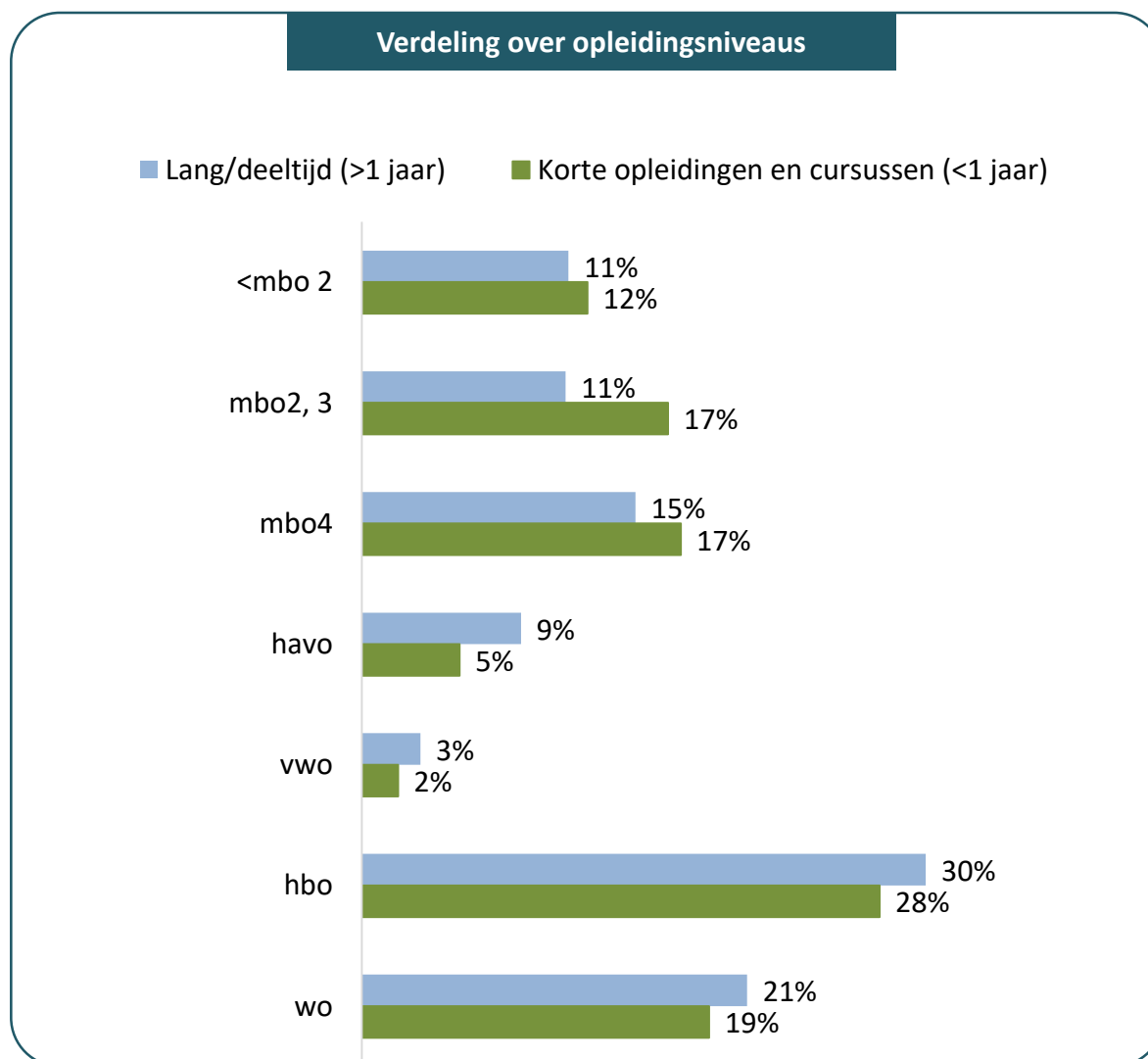
### Toelichting:

- Op deze pagina ziet u het aantal deelnemers (in duizendtallen) aan Leven Lang Leren, opgesplitst naar vooropleiding. Links ziet u de trend van het aantal deelnemers met een mbo-4 vooropleiding of lager ('Laag') en met een vwo, hbo, wo vooropleiding ('Hoog') tussen 2013 en 2017.
- Het percentage meest rechts geeft wederom de trend over de 5 jaar weer, het percentage links de trend tussen 2016 en 2017.
- Bron; CBS maatwerk 2018



### Conclusies:

- Bijna de helft van de LLL-deelnemers heeft een vwo, hbo of wo vooropleiding.
- Deelname aan lang/deeltijd opleidingen bestaat voor 55% uit hoogopgeleiden.
- In het algemeen zien we dat er nog vooral groei zit bij de hogere opleidingsniveaus (vwo, hbo, wo). Het aantal hoger opgeleide deelnemers stijgt met 9% tussen 2013 en 2017 en bij korte opleidingen en cursussen is de groei van hoger opgeleide deelnemers zelfs 21%.
- De deelname aan lange/deeltijd opleidingen onder werkenden met een mbo-4 vooropleiding daalt tussen 2013 en 2017 (-5%), maar vertoonde een herstel tussen 2016 en 2017.
- Rechts zien we dat onder de LLL deelnemers de meeste deelnemers een hbo-vooropleiding hebben.
- De wo-geschoolden zijn een grotere doelgroep dan de mbo-4 geschoolden.



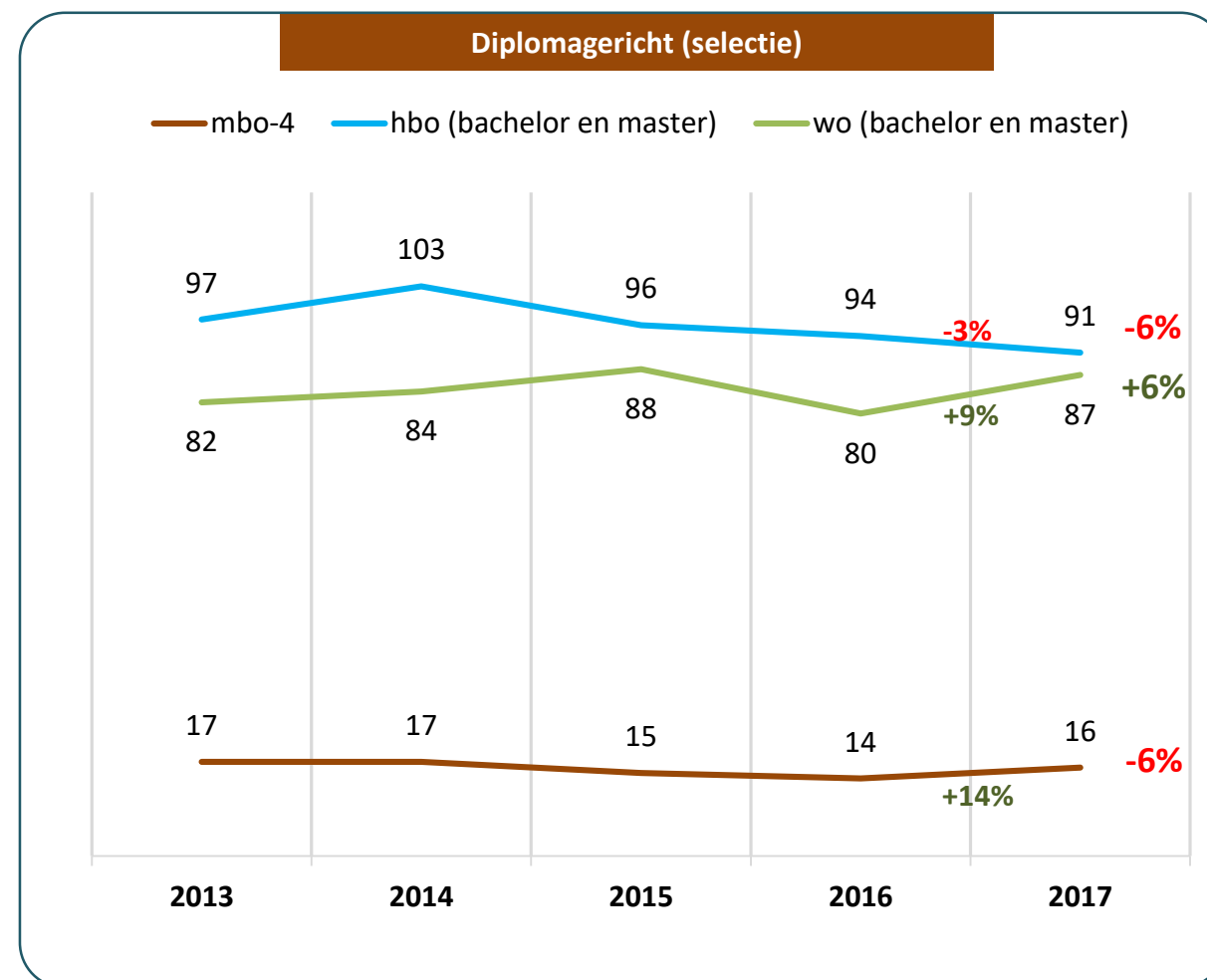
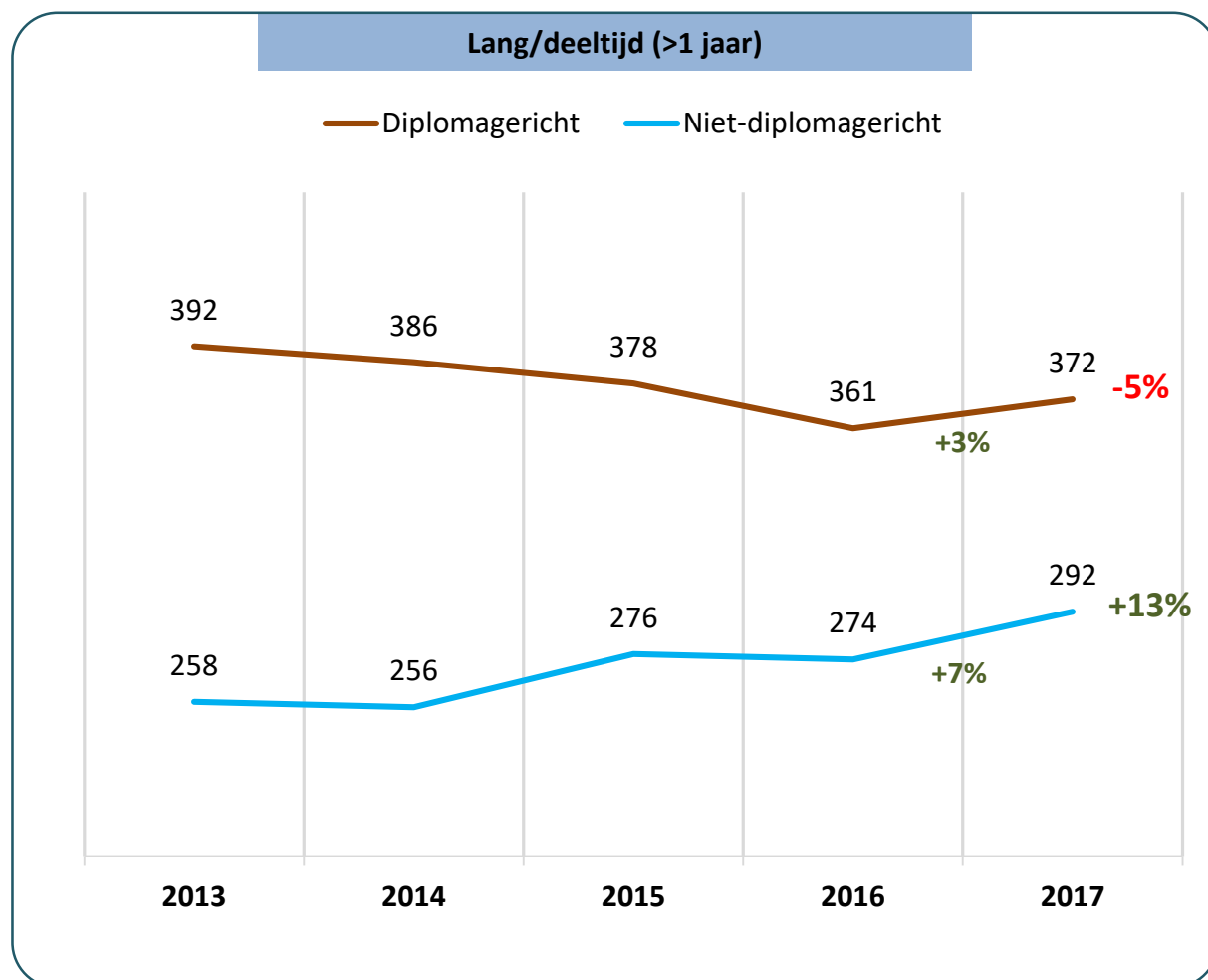
## 6. Diplomagerichte opleidingen

### Toelichting:

- Op deze pagina kijken we naar de ontwikkeling van het aantal inschrijvingen op diplomagerichte opleidingen *in deeltijd*. Dit aantal deelnemers is ingeschat op basis van CBS cijfers.
- De diplomagerichte opleidingen zijn onderdeel van de categorie lang/deeltijd (>1 jaar). Er zijn ook opleidingen van langer dan een jaar die *niet* tot een diploma leiden.
- Het gaat om de *totale* inschrijvingen:
  - Bij publieke en commerciële instituten.
  - Onder werkenden in loondienst (al dan niet medegefinancierd door de werkgever) in alle bedrijfsgrootten.
  - Onder niet-werkenden (in loondienst).
- Rechts ziet u de ontwikkeling van de diplomagerichte opleiding op mbo-4 niveau, hbo niveau (bachelor en master) en wo niveau (bachelor en master). Het gaat om een selectie van het totaal aantal diplomagerichte opleidingen. Opleidingen op mbo 2-3 niveau en bijvoorbeeld ook mba en post-doc opleidingen zijn hier niet meegenomen. Dit wordt wel op de volgende pagina gerapporteerd.

### Conclusies:

- De meeste lange/deeltijd opleidingen die door werkenden worden gevolgd zijn diplomagericht (56% van het totaal). In 2013 was dit aandeel wel iets groter (60% van het totaal).
- We zien een licht herstel van het totaal aantal inschrijvingen op diplomagerichte opleidingen in deeltijd (alle niveaus) tussen 2016 en 2017 (+3%). De trend tussen 2013 en 2017 is nog wel negatief (-5%).
- Voor hbo opleidingen (bachelor en master samen) zien we een negatieve trend die als sinds 2014 aanhoudt (-6%).
- Opleidingen in deeltijd op wo niveau (bachelor en master) groeien met 6% tussen 2013 en 2017.
- Het aantal deelnemers aan niet-diplomagerichte opleidingen langer dan een jaar groeit stevig, met 13% tussen 2013 en 2017 en met 7% tussen 2016 en 2017.



## 7. Financiering diplomagerichte opleidingen

### Toelichting:

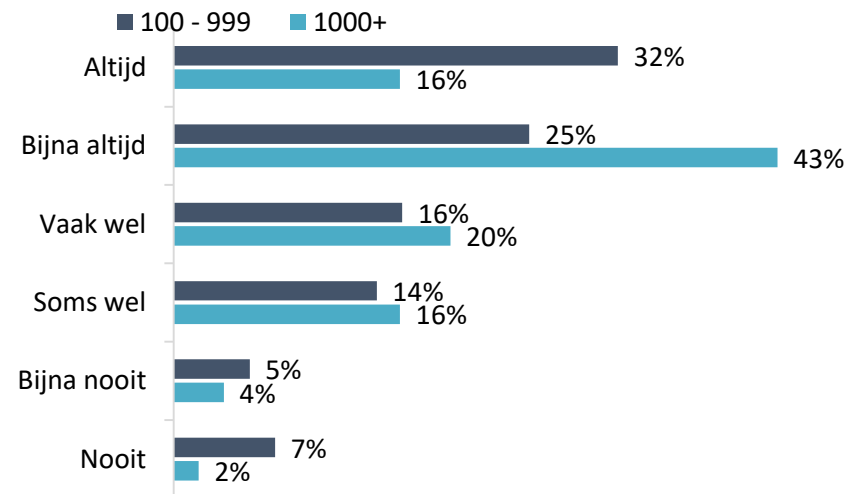
- Op deze pagina ziet u de antwoorden op de vraag in hoeverre werkgevers meebetalen aan de diplomagerichte opleidingen van werknemers en welke voorwaarden ze daarbij stellen.
- Bij de 'voorwaarden'- vraag (rechts) zijn er meerdere antwoorden mogelijk; hier telt het totaal van de antwoorden niet op tot 100%.

### Conclusies:

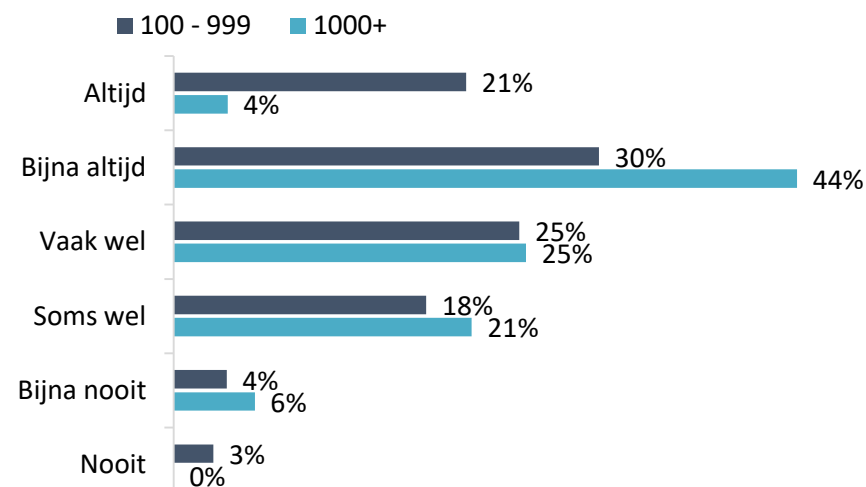
- Het is opvallend dat de kleinere bedrijven vaker aangeven 'altijd' bereid te zijn om een opleiding te financieren, waar de grotere bedrijven vaker 'bijna altijd' noemen. De som van beide categorieën is vergelijkbaar voor de verschillende bedrijven.
- Werkgevers stellen als belangrijkste voorwaarde aan het financieren van diplomagerichte opleidingen, dat de opleiding duidelijk bijdraagt aan het werk.

### Financiering diplomagerichte opleidingen

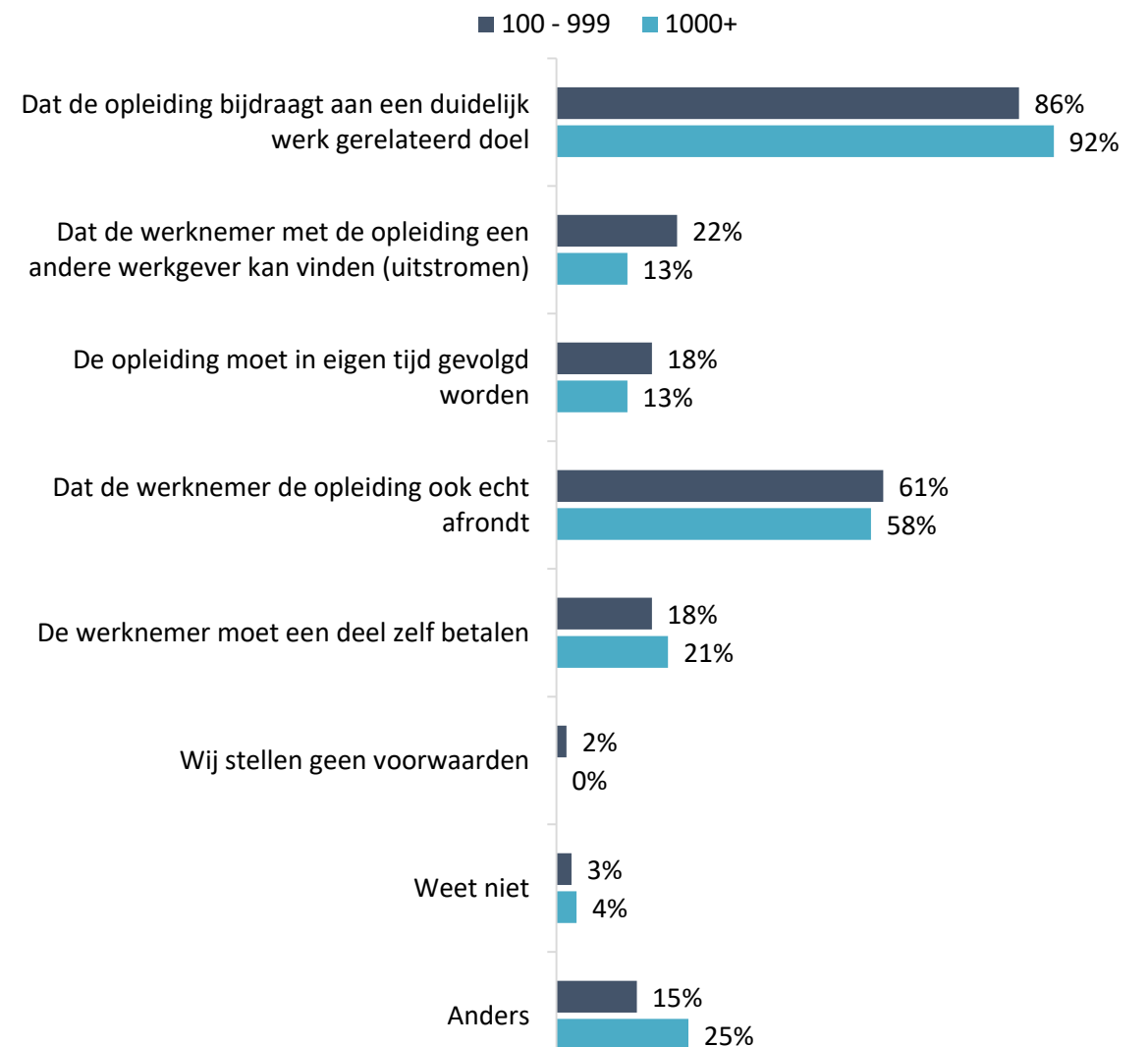
Vraag: "Betaalt uw organisatie mee als een werknemer op mbo-4 niveau een diplomagerichte opleiding op hbo niveau wil volgen?"



Vraag: "Betaalt uw organisatie mee als een werknemer op bachelor niveau een master op hbo of wo niveau wil volgen?"



Vraag: "Welke voorwaarden stelt u als uw organisatie aan een diplomagerichte opleiding van een werknemer (mee-)betaalt?"





## 2. Uitkomsten NLQF meting onder bedrijven

In dit gedeelte van de rapportage wordt ingegaan op de uitkomsten van de bekendheidsmeting van het NLQF en EQF onder bedrijven in het NIDAP B2B onderzoek.

Waar mogelijk zijn er vergelijkingen gemaakt met de informatie uit de meting van 2014.

## 9. B2B: hoe bekend is NLQF bij bedrijven en instellingen?

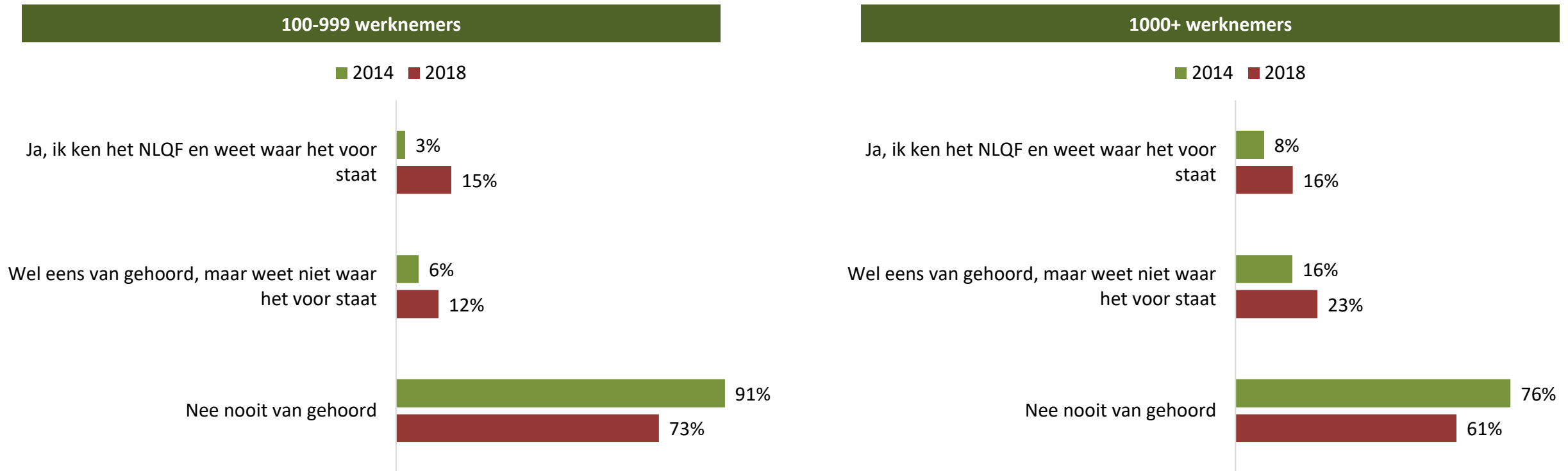
### Toelichting:

- Hier is te zien in hoeverre bedrijven en instellingen bekend zijn met het NLQF framework.
- De bedrijven zijn opgesplitst naar het aantal werknemers; de antwoorden van de bedrijven met 100 tot 999 werknemers en de antwoorden van de bedrijven met 1000 of meer medewerkers worden getoond.
- De resultaten zijn getoond voor beide onderzoeksjaren; 2014 en 2018.

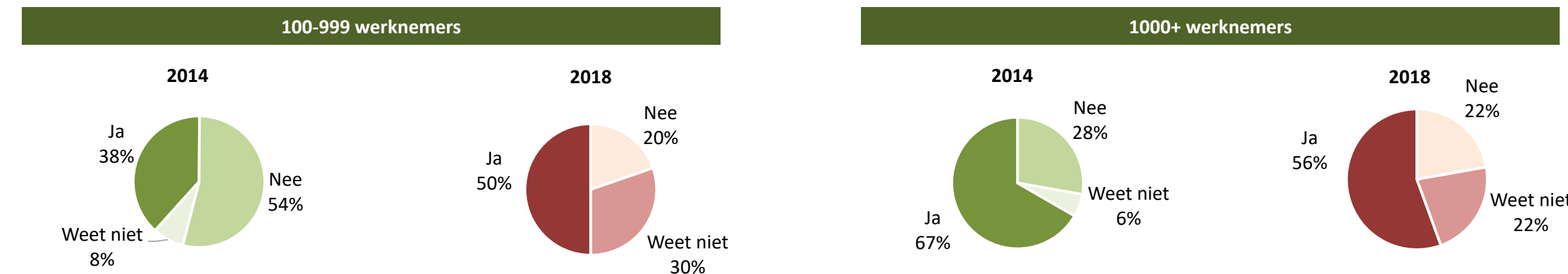
### Conclusies:

- De meerderheid van de opleidingsmanagers heeft nog nooit gehoord van het NLQF.
- Opleidingsmanagers bij de grootste bedrijven en instellingen (1000+) hebben relatief gezien vaker wel eens gehoord van zowel NLQF als EQF.
- Het aandeel opleidingsmanagers dat bekend is met NLQF is gegroeid sinds 2014.
- Het is opvallend dat het aandeel opleidingsmanagers bij kleinere bedrijven dat stelt dat meer voorlichting gewenst is tussen 2014 en 2018 is toegenomen, terwijl dit aandeel bij grotere bedrijven en instellingen is afgenomen.

### Kent u het NLQF [Nederlands kwalificatiekader]?



### Vind u dat meer voorlichting of informatie over het NLQF nodig is?



## 10. B2B: hoe bekend is EQF bij bedrijven en instellingen?

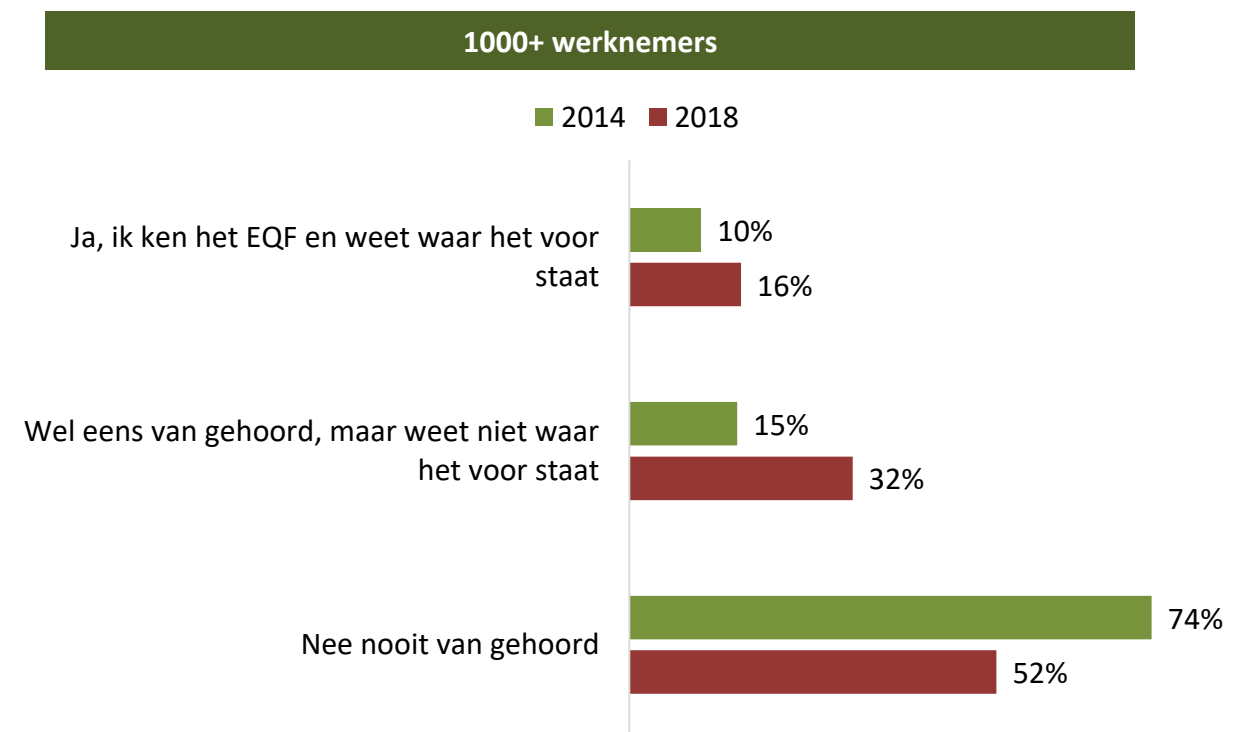
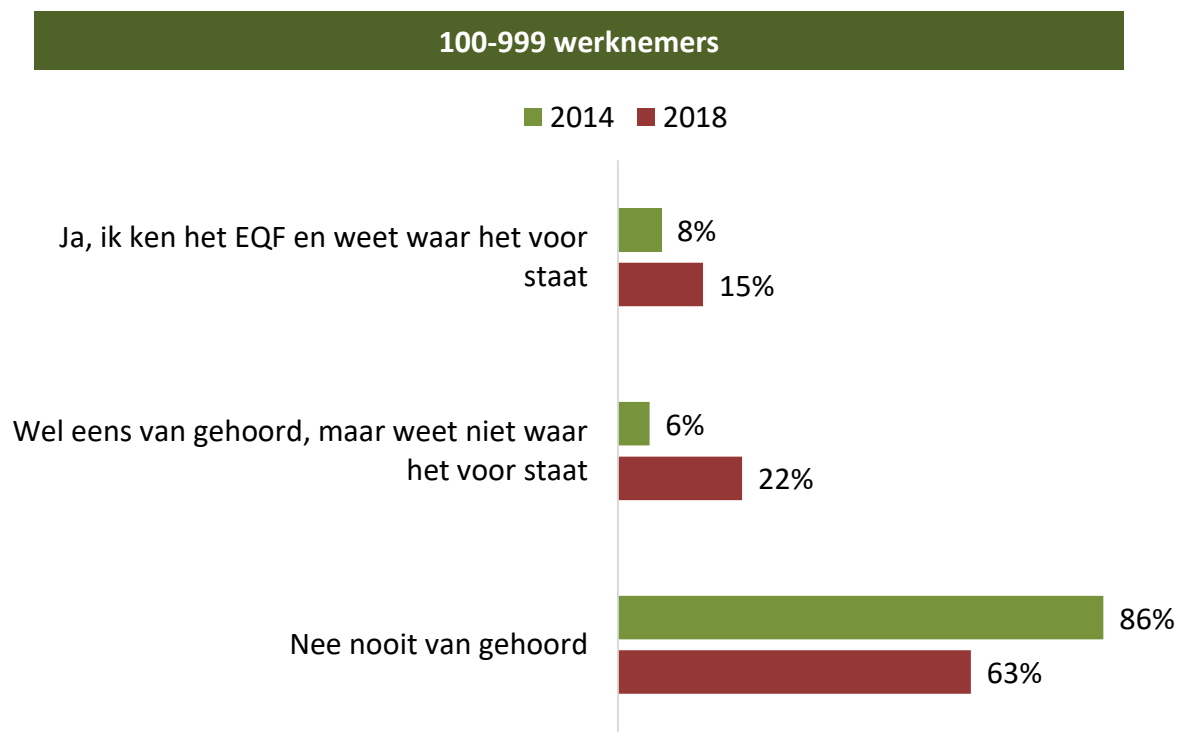
### Toelichting:

- Hier is te zien in hoeverre bedrijven en instellingen bekend zijn met het EQF framework.
- De bedrijven zijn opgesplitst naar het aantal werknemers; de antwoorden van de bedrijven met 100 tot 999 werknemers en de antwoorden van de bedrijven met 1000 of meer medewerkers worden getoond.
- De verschillen tussen onderzoeksjaren 2014 en 2018 worden getoond.

### Conclusies:

- De meerderheid van de opleidingsmanagers heeft nog nooit gehoord van het EQF. Dit aandeel is wel sterk afgenomen tussen 2014 en 2018.
- De bekendheid van EQF is groter bij de grotere bedrijven.
- Van de grote bedrijven en instellingen (1000+) is 48% bekend met, of heeft wel eens gehoord van het EQF.
- Kortom; de bekendheid van EQF neemt toe.

### Kent u het EQF [European Qualifications Framework]?



## 11. B2B: is er behoefte aan een algemeen onderwijs framework?

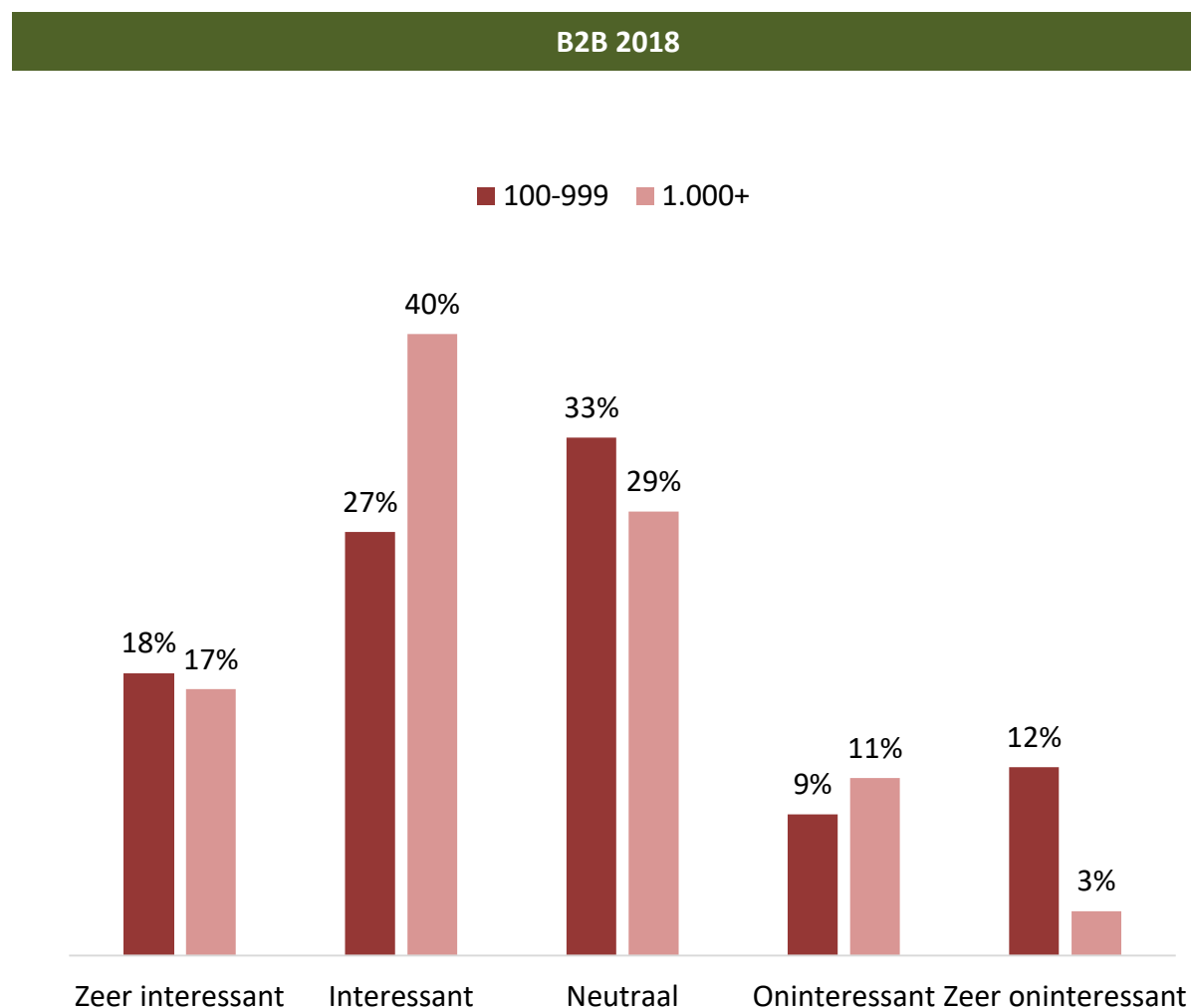
### Toelichting:

- Hier is gemeten in hoeverre bedrijven en instellingen interesse hebben in een objectieve methode (zoals NLQF/EQF) om opleidingsniveau te meten.
- Deze vraag is niet op deze manier gesteld in het 2014 onderzoek, en is daarom alleen te tonen voor 2018.

### Conclusies:

- Van de organisaties met meer dan 1000 werknemers vindt 57% (45% van de kleinere organisaties) het gebruik van een objectieve niveuaanduiding (zeer) interessant.

Is het voor uw organisatie interessant om van een objectieve niveau aanduiding van opleidingen gebruik te maken?



## 12. B2B: HR beleid

### Toelichting:

- De vraagstelling staat boven de figuren. Er is opnieuw een splitsing gemaakt tussen bedrijven en instellingen met meer en minder dan 1000 werknemers. Deze vraag is in 2014 en in 2018 gesteld.

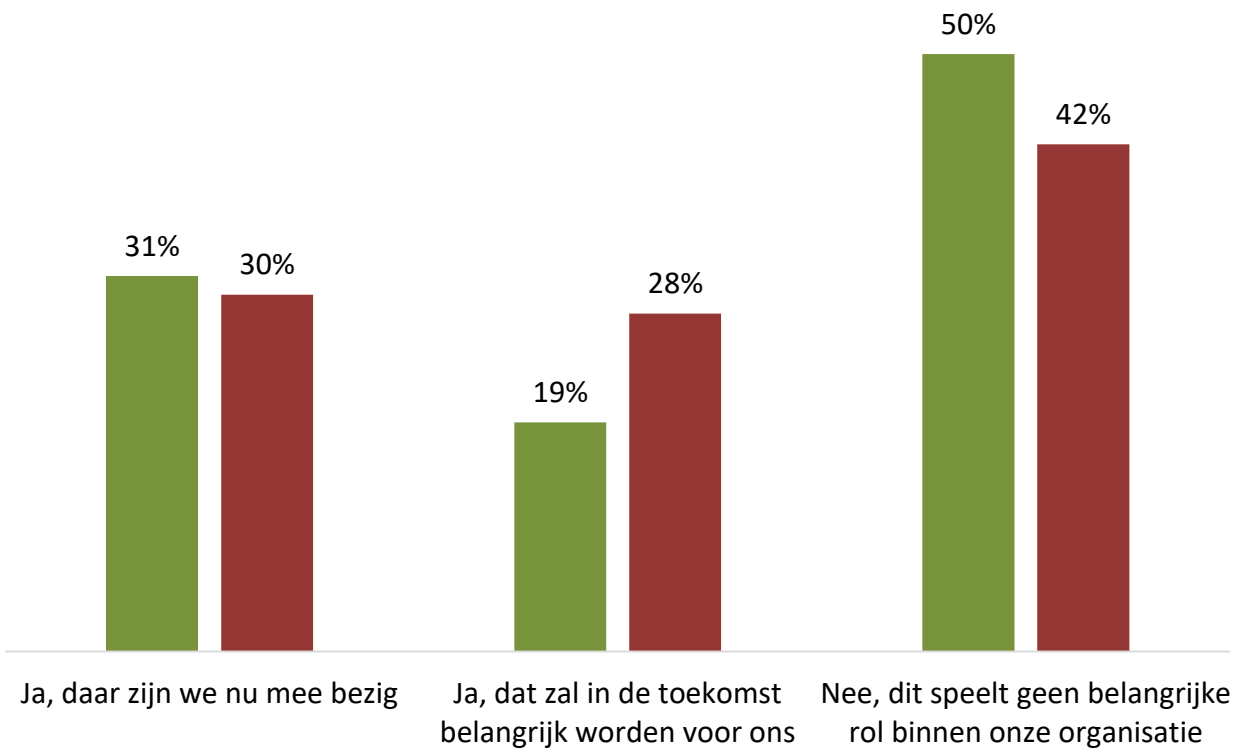
### Conclusies:

- In 2014 speelde een niveau aanduiding van alle opleidingen voor de helft van de bedrijven geen belangrijke rol. In 2018 was dit nog het geval voor 42% van de kleinere bedrijven en instellingen, en voor 25% van de grotere organisaties.
- Er zijn in 2018 net iets minder bedrijven bezig met een niveau aanduiding voor alle werknemers dan in 2014. Het aandeel van de bedrijven dat stelt dat de niveau aanduiding in de toekomst belangrijk gaat worden is wel sterk toegenomen.

Is de niveau aanduiding van alle opleidingen die werknemers hebben gevolgd of gaan volgen een belangrijk aandachtspunt van het HR beleid?

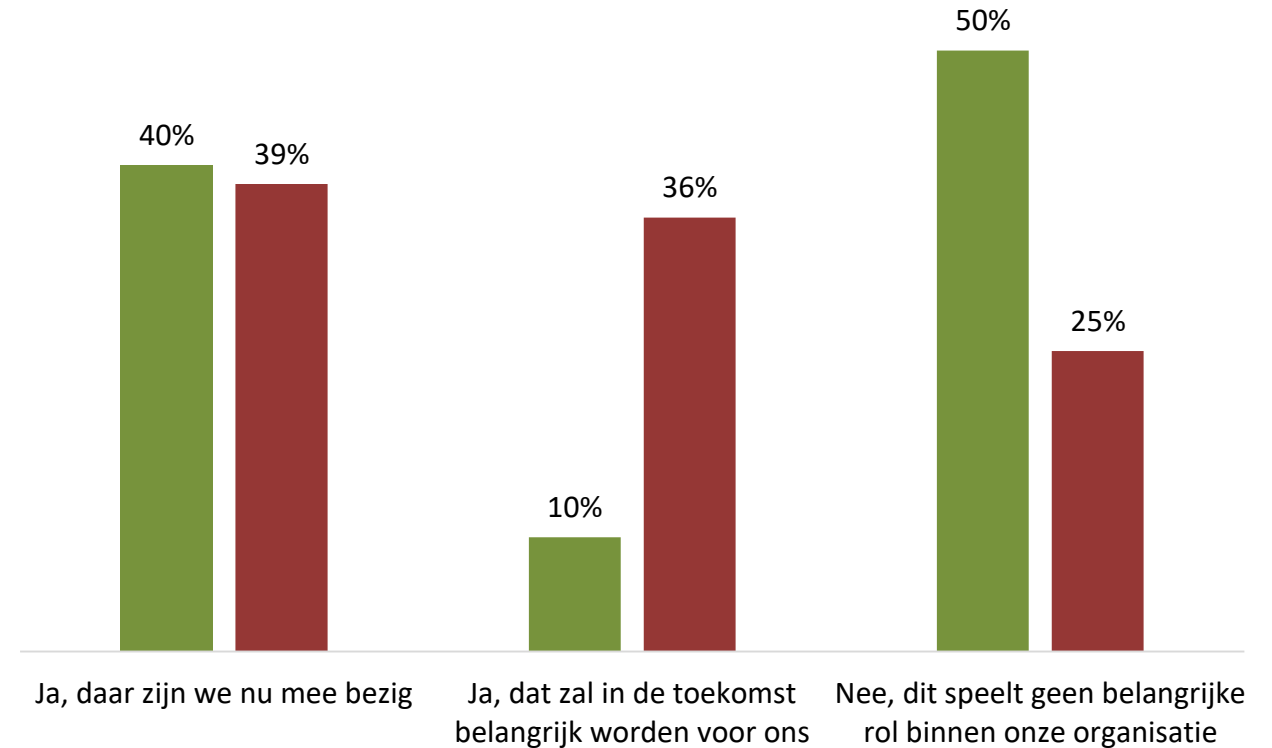
100-999 werknemers

■ 2014 ■ 2018



1000+ werknemers

■ 2014 ■ 2018



### 13. B2B: redenen om aandacht te schenken aan de niveaus van opleidingen?

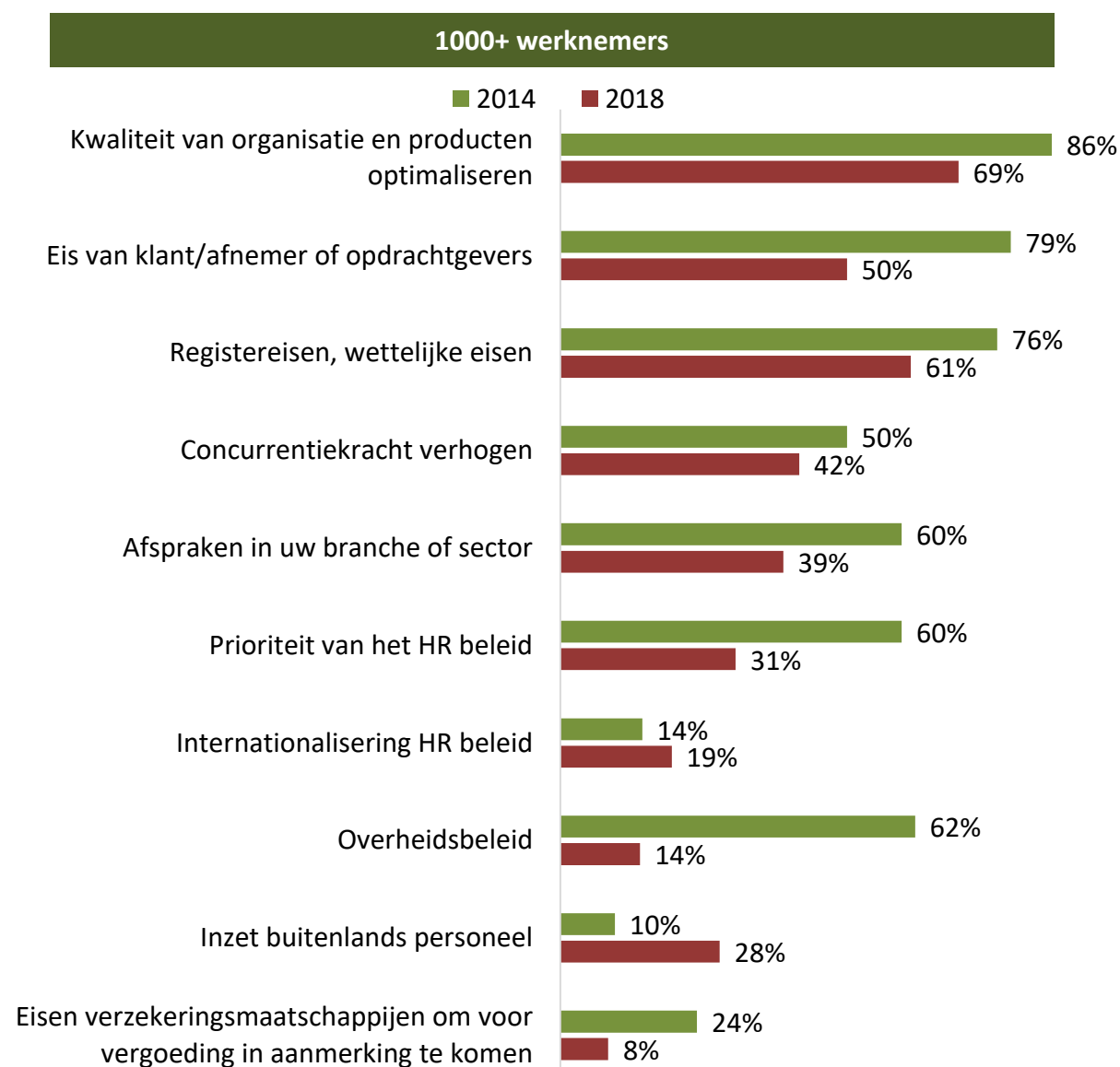
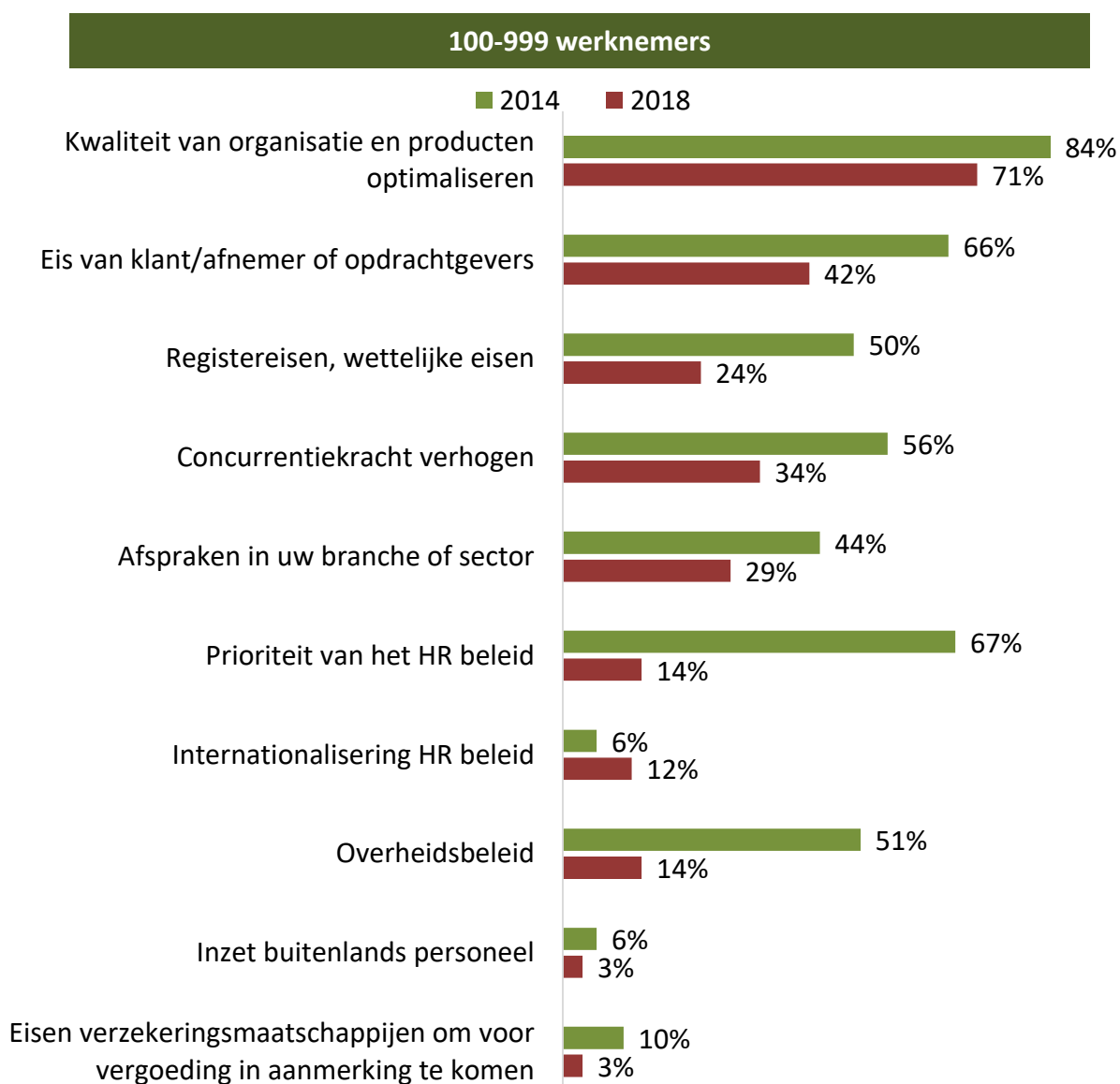
**Toelichting:**

- Hier staan de redenen weergegeven waarom bedrijven aandacht geven aan het niveau van opleidingen.
- De antwoorden staan wederom gesplitst naar grote (1000+) en kleinere (1000-) bedrijven en instellingen.
- De percentages tellen niet op tot 100%, maar geven het aandeel van de respondenten weer dat een bepaalde reden heeft aangewezen.
- Deze redenen zijn zowel in 2014 als in 2018 voorgelegd aan de respondenten.

**Conclusies:**

- Het optimaliseren van kwaliteit van organisatie en producten en de eisen van klanten en opdrachtgevers wordt het vaakst genoemd als reden om aandacht te besteden aan het niveau van opleidingen.
- Er zijn behoorlijke verschillen tussen de 1000+ en 1000- bedrijven. Grotere bedrijven noemen register- en wettelijke eisen, prioriteit van het HR beleid en inzet van buitenlands personeel veel vaker dan de kleinere bedrijven en instellingen.
- Overheidsbeleid en prioriteit van het HR beleid werden in 2014 veel vaker genoemd dan in 2018.

#### Wat zijn de belangrijkste redenen om aandacht te schenken aan de niveaus van opleidingen (kwalificaties) van mensen in uw organisatie?



## 14. B2B: stellingen over het belang van inzicht in het niveau van werknemers en certificaten

### Toelichting:

- Hier staan de antwoorden van de respondenten op een aantal stellingen weergegeven.
- Er is opnieuw uitgesplitst naar 1000- en 1000+ bedrijven.
- De stellingen gaan over het belang van inzicht in het opleidingsniveau van werknemers.
- Deze vraag is alleen in 2018 gesteld.

### Conclusies:

- Bijna alle bedrijven en instellingen zijn het met elkaar eens dat werkgevers en werknemers gebaat zijn bij het certificeren van delen van opleidingen.
- 1000+ bedrijven en instellingen zijn het vaker oneens met de stelling dat ze een goed inzicht hebben in het niveau van de eigen werknemers.

### NIDAP B2B 2018

	100-999					1000+				
	Helemaal eens	Eens	Oneens	Helemaal oneens	Geen mening	Helemaal eens	Eens	Oneens	Helemaal oneens	Geen mening
Wij hebben <b>goed inzicht</b> wat het niveau is van onze werknemers <b>qua opleiding</b> (kwalificaties), kennis en vaardigheden	37%	53%	6%	0%	3%	38%	44%	15%	0%	3%
Wij hebben goed inzicht op <b>welke vlakken</b> werknemers zich moeten <b>verbeteren</b>	13%	68%	16%	0%	3%	21%	56%	21%	0%	3%
Wij zijn er bij gebaat als opleidingsinstellingen het <b>niveau</b> (qua kennis en vaardigheden) <b>van hun opleidingen</b> kunnen <b>aantonen</b> volgens een <b>vastgesteld kader</b>	21%	55%	13%	0%	11%	32%	50%	12%	0%	6%
Wij zijn er bij gebaat als opleidingsinstellingen kunnen aantonen <b>hoe</b> de <b>opleiding</b> bijdraagt aan <b>verbetering van kennis en vaardigheden</b> van de werknemer	35%	52%	3%	2%	8%	56%	38%	0%	0%	6%
Wij <b>stimuleren onze werknemers</b> een opleiding/training te kiezen die wordt afgesloten met een <b>certificaat of diploma</b>	21%	53%	21%	0%	5%	41%	38%	15%	0%	6%
Werkgevers en werknemers zijn <b>gebaat</b> bij het <b>certificeren</b> van <b>delen</b> van <b>opleidingen</b>	27%	63%	3%	0%	6%	41%	53%	0%	0%	6%