

Merendeel bedrijven heeft geen grip op opleidingsbudget

AMSTERDAM – Niet minder dan 90% van de bedrijven heeft geen idee waaraan en aan wie het beschikbare opleidingsgeld precies wordt besteed. Slechts 10% van de corporate organisaties houdt een keurige administratie bij van de bestedingen en registreert wie van zijn medewerkers welke opleidingen volgt en met goed gevolg heeft afgerond. Dit zegt Ans Dijkstra van Fources, een van de grootste opleidingsintermediairs voor bedrijven in Nederland.

„Vaak is het zo dat de afdelingschef nog wel op een excel-lijstje bijhoudt wie welke opleiding heeft gedaan, maar een bedrijfsbrede registratie ontbreekt. De HR-afdeling heeft dikwijls geen idee welke trainingen individuele personeelsleden hebben gevolgd. Het overzicht ontbreekt totaal, waardoor HR-managers niet in staat zijn om de boel te monitoren, laat staan te sturen.”

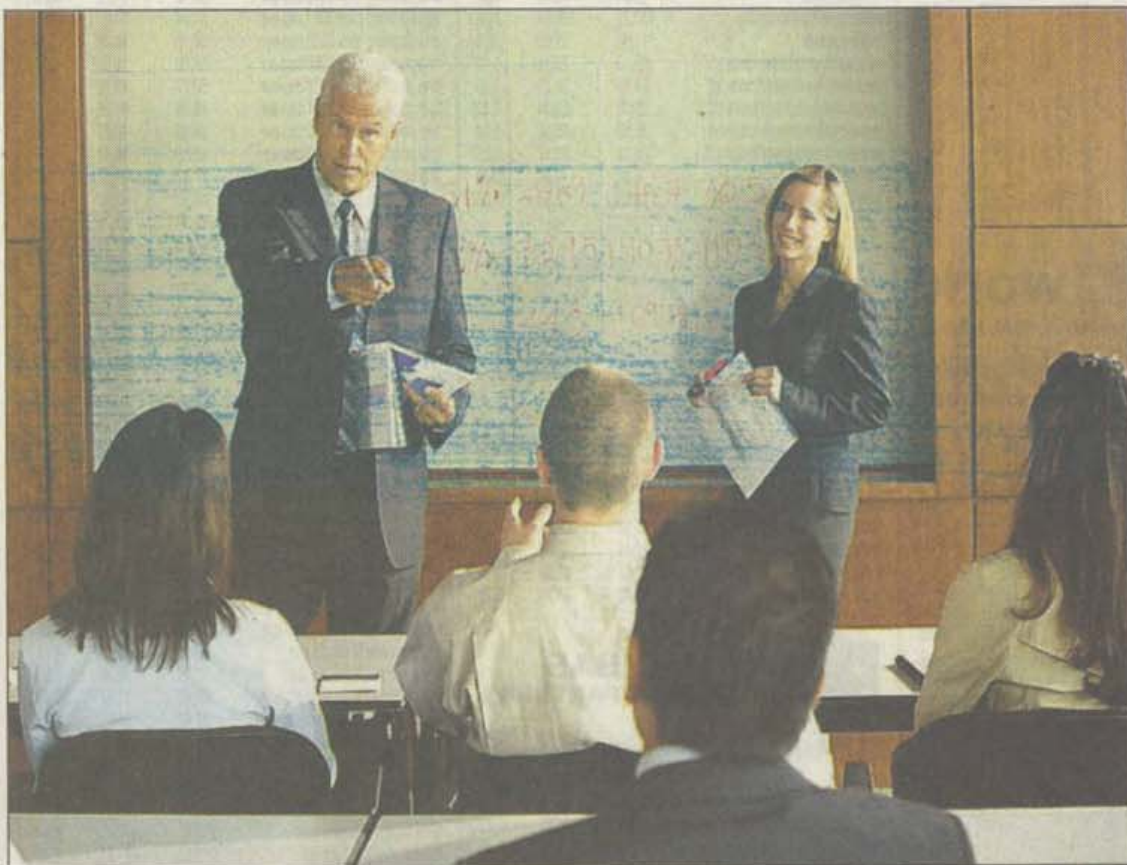
Volgens Ans Dijkstra besteden Nederlandse bedrijven jaarlijks €3 miljard aan de particuliere opleidingsmarkt. Door de crisis zijn de opleidingsbudgetten bij veel bedrijven onder druk komen te

staan. Het effectief besteden van het beschikbare geld is dan ook van groot belang. „Door niet bij te houden wie wat heeft gedaan, is het nut en de noodzaak van al die trainingen, laat staan de *return of investment*, niet te meten. Ook kunnen organisaties

Carrière MAKERS

**Slechts 10%
houdt keurige
administratie bij**

Zij raadt bedrijven dan ook aan alle opleidingsbestedingen



• *Managers volgen een cursus. De HR-afdeling van de meeste bedrijven heeft vaak geen idee welke trainingen individuele personeelsleden hebben gevolgd.*

FOTO: GETTY IMAGES

zo absoluut niet bijhouden of de opleidingen van medewerkers wel goed zijn afgestemd op de strategische doelen van het bedrijf. Toch ook geen onbelangrijk detail”, zegt Dijkstra. Zij raadt bedrijven dan ook aan alle opleidingsbestedingen nauwkeurig en centraal vast te leggen. „Dit vergt een bepaalde mate van discipline”, geeft zij toe. „Maar als je elke training direct vastlegt in het dossier van de medewerker en in een centraal registratiesysteem, krijg je grip op de bestedingen en kun je richting geven aan het beleid. Zo wordt bijvoorbeeld ook helder in welke doelgroepen het meest is geïnvesteerd en welke afde-

lingen eventueel nog extra training behoeven.”

Ook het invullen van interne vacatures kan met een goed functionerend centraal registratiesysteem eenvoudiger worden, want een personeelsmanager kan met één druk op de knop zien welke medewerkers de vereiste opleiding, certificaten en competentieniveau hebben om voor de functie in aanmerking te komen.