



Resultaten uit het onderzoek naar de opleidingsbehoefte van wethouders

15 december 2010

Keuze van trainingen, opleidingen en cursussen

Van de 275 respondent heeft 35% geen enkele scholingsactiviteit gevolgd. Deze groep bestaat voor tweederde uit wethouders die minder dan één jaar wethouder zijn. Daarnaast heeft bijna een vijfde alleen bij zijn eigen politieke partij scholingsactiviteiten gevolgd. De andere helft heeft of alleen bij andere aanbieders of zowel bij andere aanbieders als bij zijn eigen politieke partij scholing gehad.

	Minder dan één jaar	1 tot 4 jaar	4 tot 8 jaar	Meer dan 8 jaar	Totaal
Scholingsactiviteiten zowel bij politieke partij als bij andere aanbieder	13%	33%	28%	44%	23%
Alleen bij andere aanbieder	20%	26%	30%	13%	19%
Alleen bij politieke partij	16%	21%	19%	22%	23%
Geen scholingsactiviteiten ondernomen	51%	19%	22%	22%	35%

Tabel 1: Het volgen van scholingsactiviteiten naar aantal jaar ervaring als wethouder

Het feit of wethouders scholingsactiviteiten hebben gevolgd verschilt niet naar gemeentegrootte. Van de wethouders die geen scholingsactiviteiten hebben gevolgd tot nu toe heeft 17% zich wel ingeschreven voor een opleiding, cursus, training of iets dergelijks.

De meest genoemde reden waarom geen scholingsactiviteiten zijn ondernomen is tijdgebrek., 31% noemt dit als reden. Dit betekent enerzijds tijdgesprek om een scholingsactiviteit te volgen en anderzijds om zich te oriënteren op geschikt aanbod van scholingsactiviteiten. Daarnaast is nog bij ruim een kwart geen behoefte aan scholing. Andere redenen zijn dat men zich eerst wil inwerken als wethouder, deze reden wordt alleen genoemd door diegenen die minder dan een jaar wethouder zijn, en dat er geen geschikt aanbod bekend is of dat men geen aanbod heeft gekregen.

Voor de wethouders die wel aan een scholingsactiviteit hebben deelgenomen zijn diverse aspecten leidend geweest in hun keuze. Enerzijds zijn dat aspecten van praktische aard. Hierbij moet u denken aan de prijs van de training, de tijdsduur van de training, de locatie waar de training wordt gehouden en het feit of de training wel in de agenda past. Een training mag bijvoorbeeld niet te veel tijd in beslag nemen en het liefst kort en effectief zijn. De locatie mag niet te ver weg zijn en de prijs moet laag zijn.

Anderzijds zijn er aspecten van meer inhoudelijke aard en ook de kwaliteit van de training is belangrijk. Voor het bepalen van de kwaliteit lijkt men te kijken naar goede ervaringen die zelf of door collega's met een aanbieder zijn opgedaan. Ook de reputatie van een aanbieder speelt hierbij een rol. Andere punten waar naar gekeken wordt, zijn:

- Sluit de aanbieder goed aan bij mij als persoon en bij coaching en intervisie moet er "click" zijn met de aanbieder
- Er moet kennis zijn bij de aanbieder van het bestuurlijk veld waarin een wethouder opereert
- De training moet een toegevoegde waarde hebben voor de wethouder als persoon
- Er moet vertrouwelijkheid zijn in de training en betrouwbaarheid van de aanbieder

Inhoudelijk gezien moet het geleerde toepasbaar zijn in de dagelijkse praktijk en ook een meerwaarde zijn voor de dagelijkse praktijk. Het uitwisselen van ervaren wordt meegenomen bij de keuze en de

inhoud moet aansluiten bij de portefeuille en/of de interesse van de wethouder. Kennis en vaardigheden vergroten worden belangrijk gevonden.

Type trainingen

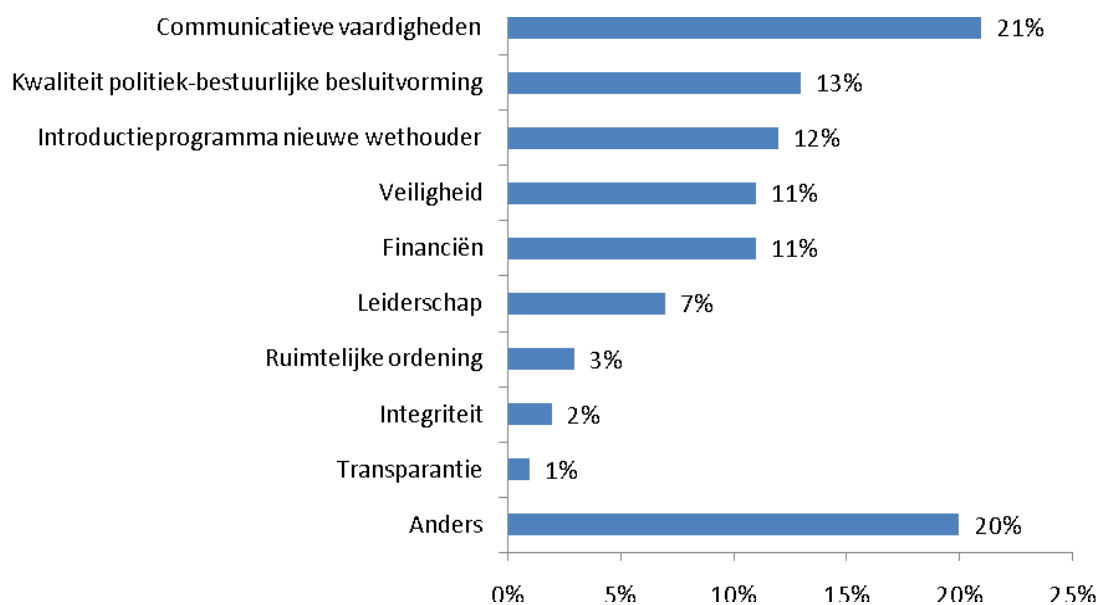
In totaal hebben de respondenten 319 scholingsactiviteiten ondernomen, gemiddeld komt dit voor de respondenten die scholingsactiviteiten hebben ondernomen op 2,7 scholingsactiviteit. Hierbij moet worden opgemerkt dat er een paar uitschieters naar boven zijn met 10 en 20 scholingsactiviteiten. Voor de wethouders die scholingsactiviteiten hebben ondernomen geldt tevens dat hoe langer zij wethouder zijn, hoe meer scholingsactiviteiten zij hebben ondernomen.

De scholingsactiviteiten die de wethouders hebben ondernomen betreffen voornamelijk trainingen of cursussen. In mindere mate gaat het om een echte opleiding of coaching.

	%
Opleiding	12%
Training/ cursus	66%
Intervisie	5%
Coaching	11%
Anders	7%

Tabel 2. Type scholing dat wethouders hebben ondernomen

De onderwerpen van training zijn divers. De meeste wethouders trainen zich in communicatieve vaardigheden maar ook de kwaliteit van de politiek-bestuurlijke besluitvorming, het introductieprogramma van de nieuwe wethouder en de meer specifieke onderwerpen veiligheid en financiën zijn onderwerpen die vaker worden genoemd.



Figuur 1: Onderwerpen van trainingen die zijn aangeboden

In de categorie anders wordt vaak aangegeven dat het onderwerp van de training een combinatie was van de eerder genoemde onderwerpen maar ook onderwerpen als vastgoed calculatie, WMO en computervaardigheden worden genoemd.

De meeste trainingen zijn gericht op vaardigheden (71%) gevolgd door kennis (54%) en gedrag 40%. Een training met als onderwerp financiën richt zich voornamelijk op het verwerven van kennis, bij veiligheid is dit al een combinatie van kennis en vaardigheden en een onderwerp als de kwaliteit van de politiek-bestuurlijke besluitvorming richt zich weer op vaardigheden en gedrag. Zo ligt bij de verschillende onderwerpen het accent op een ander punt.

	N	Gedrag	Vaardigheden	Kennis
Introductieprogramma nieuwe wethouder	20	45%	75%	80%
Financiën	18	6%	28%	89%
Kwaliteit van de politiek-bestuurlijke besluitvorming	21	62%	91%	48%
Leiderschap	12	75%	83%	33%
Communicatieve vaardigheden	35	40%	87%	14%
Veiligheid	18	33%	72%	83%

Tabel 3. Het aanleren van gedrag, vaardigheden of kennis naar onderwerp van de training.

*alleen de onderwerpen waar meer dan 10 wethouders een training in hebben gevolgd zijn meegenomen

De competenties die onderwerp waren van training zijn verschillend per onderwerp van scholing maar veel trainingen die wethouders hebben gevolgd hebben betrekking op het trainen van communiceren, samenwerken en leiderschap. Er is geen verschil in de grootte van de gemeente welke competenties door wethouders worden getraind. Alleen voor de competentie betrokkenheid is er verschil in het aantal jaar dat iemand wethouder is. Wethouders die nog niet zo lang wethouder zijn volgen vaker een training waarin deze competentie wordt getraind.

In tabel 4 is te zien in hoeverre competenties in de scholingsactiviteit volgens de respondenten worden getraind. Hieronder is per onderwerp van scholing¹ weergegeven wat de belangrijkste competenties zijn die worden getraind:

Introductieprogramma nieuwe wethouder: Communiceren, Samenwerken, Resultaatgerichtheid, Leiderschap

Financiën: Resultaatgerichtheid, maar gaat met name om het verwerven van kennis

Kwaliteit van de politiek-bestuurlijke besluitvorming: Communiceren, Samenwerken, Resultaatgerichtheid

Leiderschap: Communiceren, Samenwerken, Resultaatgerichtheid, Leiderschap

Communicatieve vaardigheden: Communiceren

Veiligheid: Communiceren, Samenwerken, Leiderschap

¹ Alleen onderwerpen van scholing waar meer dan 10 wethouders aan hebben deelgenomen worden meegenomen

	Sensitiviteit	Communiceren	Samenwerken	Resultaatgerichtheid	Leiderschap	Betrokkenheid	Onderhandelen
Introductieprogramma nieuwe wethouder	35%	65%	45%	55%	65%	20%	20%
Financiën	0%	11%	0%	39%	11%	0%	11%
Kwaliteit van de politiek-bestuurlijke besluitvorming	19%	76%	62%	62%	33%	43%	29%
Leiderschap	58%	67%	58%	58%	92%	25%	42%
Communicatieve vaardigheden	26%	89%	17%	23%	11%	9%	11%
Veiligheid	0%	72%	61%	33%	83%	33%	6%

Tabel 4: Competenties die worden getraind volgens de respondenten in betreffende training

Bij de wethouders bestaat behoefte aan intervisie, 34% doet dit op dit moment al, 41% heeft wel behoefte maar doet op dit moment nog niet aan intervisie, 19% heeft geen behoefte aan intervisie en 7% weet het niet.

Er zijn partijen die op dit moment al intervisie tussen wethouders van deze partijen organiseren. Er zijn wethouders die juist behoefte hebben aan partij overstijgende intervisie maar anderen vinden het binnen de partij voldoende. Belangrijk is wel dat het praktisch in tijd en locatie wordt ingestoken.

Aanbod van trainingen

Trainingen, cursussen en opleidingen en dergelijke worden door verschillende aanbieders aangeboden. Niet alle wethouders wisten nog wie de aanbieder van de scholingsactiviteit was maar 87% was tevreden tot zeer tevreden over de gevolgde activiteit. Vier procent was ontevreden, dit kwam met name omdat de scholingsactiviteit niet aansloot of omdat er teveel in een korte tijd werd behandeld. De respondenten die tevreden zijn, zijn dat vaak omdat de punten die leidend zijn bij de keuze van een scholingsactiviteit in deze scholingsactiviteiten goed zijn.