



**Panteia**

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



# **Effectiviteit van de Brug-WW en scholingsvouchers**

**Eindrapport 2019**

Inge van den Ende, Douwe Grijpstra en Thijs Driessen

Zoetermeer, 31 oktober 2019

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

# Inhoudsopgave

<b>Management samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1 Achtergrond en opzet van het onderzoek</b>	<b>9</b>
1.1 Achtergrond van het onderzoek	9
1.2 Doel- en probleemstelling	9
1.3 Analyse kader	10
1.4 Onderzoeksvragen	11
1.5 Opzet van het onderzoek	16
<b>2 Beleidsinhoud</b>	<b>18</b>
2.1 Scholingsvouchers	18
2.2 De Brug-WW	20
<b>3 Resultaten van de scholingsvouchers</b>	<b>23</b>
3.1 Bereik	23
3.2 Bekendheid met de regeling	26
3.3 Motivatie voor deelname	27
3.4 Type scholing	28
3.5 Financiering van de scholing	29
3.6 Kansberoepen	31
3.7 (Studie)rendement	31
<b>4 Doeltreffendheid van de scholingsvouchers</b>	<b>34</b>
4.1 Effecten van de scholingsvouchers	34
4.2 Effecten volgens stakeholders	40
<b>5 Nut en duurzaamheid</b>	<b>44</b>
5.1 Nut van de scholingsvouchers	44
5.2 Duurzaamheid van de scholingsvouchers	45
<b>6 Brug-WW resultaten en doeltreffendheid</b>	<b>46</b>
6.1 Resultaten van de Brug-WW vanuit het werknemersperspectief	46
6.2 Resultaten van de Brug-WW vanuit het perspectief van de werkgevers	51
6.3 Effecten van de Brug-WW	54
<b>7 Conclusies</b>	<b>58</b>
7.1 Beleidsinhoud	58
7.2 Scholingsvouchers: resultaten en doeltreffendheid	58
7.3 Brug-WW: resultaten en doeltreffendheid	61
7.4 Nut en duurzaamheid	62
<b>Bijlagen</b>	<b>63</b>
Bijlage 1 Methodologische verantwoording	63
Bijlage 2 Responsverantwoording	65
Bijlage 3 Uitvoering kwantitatieve analyse	69
Bijlage 4 Achtergronden beperkt bereik Brug-WW	71
Bijlage 5 Geraadpleegde bronnen	73





# Management samenvatting

De aankondiging in 2015 over de voortgang van de sectorplannen was voor de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) reden om een breder pakket aan maatregelen ('Doorstart naar nieuw werk') gericht op het voorkomen en beperken van werkloosheid in te zetten. Dit pakket omvatte onder meer een uitbreiding van de Brug-WW buiten de sectorplannen en de invoering van de tijdelijke regeling subsidie scholing richting een kansberoep (scholingsvouchers).

Het ministerie van SZW heeft Panteia gevraagd de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvouchers te monitoren en te evalueren. Deze eindrapportage bevat de conclusies over de beleidsinhoud, de resultaten, de doeltreffendheid, nut en duurzaamheid van beide regelingen. Hiervoor hebben wij enquêtes gehouden onder zowel deelnemers van de scholingsvouchers als de Brug-WW. Aanvullend zijn gesprekken met diverse stakeholders gevoerd.

## Beleidsinhoud scholingsvouchers en Brug-WW

Het uiteindelijke doel van zowel de scholingsvouchers als de Brug-WW was het zoveel mogelijk beperken van mismatch en voorkomen van langdurige werkloosheid, waarmee een bijdrage werd geleverd aan een beter functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt. Beide regelingen doen dit door het volgen van scholing onder verschillende doelgroepen te stimuleren.

De tijdelijke regeling subsidie scholing richting een kansberoep (*scholingsvouchers*) was een voorziening die de directe kosten van scholing in de richting van een kansberoep financierde voor zowel werkzoekenden vanuit de WW als voor ingeschreven werkzoekenden met een baan of zelfstandigen. Deze doelgroepen konden bij UWV eenmaal een aanvraag indienen voor een scholingsvoucher van in principe maximaal 2.500 euro. Met de *Brug-WW* nam een werkgever een werkzoekende in dienst en werd vanuit de WW het volgen van een opleiding ondersteund, die nodig is voor deze baan. De werkgever betaalde alleen het salaris voor de uren die worden gewerkt. Voor de scholingsuren hield de werkzoekende de WW-uitkering.

Het verwachte aantal deelnemers voor de scholingsvouchers (op basis van het oorspronkelijke budget) lag tussen de 10.000 en 15.000 en voor de Brug-WW op 6.000.

## Resultaten en doeltreffendheid scholingsvouchers

Als gevolg van de tussentijdse ophoging van het subsidiebudget is het bereik van de scholingsvoucher met 20.330 deelnemers hoger geworden dan vooraf was verwacht. Over de kenmerken van de deelnemers, kunnen we het volgende concluderen:

- Het zijn veelal (voormalig) WW-ers;
- Deelnemers zijn vaker 40 jaar of ouder;
- De hoogst afgeronde vooropleiding ligt met een derde het vaakst op mbo-niveau;
- 'Economisch: financieel-commercieel' en 'Transport en logistiek' zijn de meest gekozen kanssectoren waarin deelnemers een opleiding gingen volgen;
- De meest gekozen kansberoepen zijn: 'Marketingmedewerker/online-marketeer', 'Commercieel medewerker binnendienst' en 'Vrachtwagenchauffeur';



- De meeste scholingsvouchers zijn vergeven voor exact € 2.500,-.

In totaal zijn voor deze eindrapportage 5.115 (voormalige) deelnemers ondervraagd. Hiertussen zitten zowel deelnemers die ten tijde van de enquête nog in opleiding waren, deelnemers die tussentijds zijn afgehaakt als deelnemers die de opleiding hebben afgerond.

De inzet van de scholingsvouchers heeft geresulteerd in een studierendement van 83%, exclusief degenen die op het moment van enquêteren nog in opleiding waren. Aangezien ruim een derde van het totaal aantal deelnemers de opleiding niet zonder voucher hadden gevolgd, was dit studierendement zonder inzet van de scholingsvouchers niet (volledig) bereikt. Daarnaast heeft de beperking van de lijst met kansberoepen, deelnemers gestimuleerd om na te denken over verandering van zijn/haar beroep. Ruim een kwart (29%) had anders voor een andere opleiding gekozen.

Het beoogde effect van de scholingsvouchers, namelijk stimulering van scholing, is met 20.330 deelnemers die zich zijn gaan scholen bereikt. Voor een derde van deze deelnemers hebben de scholingsvouchers ervoor gezorgd dat zij een opleiding of EVC-traject zijn gaan volgen, die zij zonder voucher niet hadden gevolgd. Een eventuele (intersectorale) transitie naar nieuw werk was wenselijk, maar geen doel op zich van de scholingsvouchers. Van de (voormalige) deelnemers die een nieuwe baan vonden (68%), heeft het grootste deel (43%) deze baan zowel in een andere functie als sector gevonden.

Verder valt te concluderen dat het (potentiële) aanbod voor kansrijke en krapteberoepen met de scholingsvouchers is vergroot. Allereerst vanwege het hoge studierendement en omdat de meeste deelnemers met een of meer diploma('s) of EVC-certificaten gemotiveerd is om een baan te vinden in het gekozen kansberoep. Maar ook omdat de meeste voormalige deelnemers met een of meer diploma('s) of EVC-certificaten die een nieuwe baan vonden, een baan in het gekozen of een ander kansberoep vonden. Bovendien schrijft een derde van hen het bemachtigen van deze baan toen aan de inzet van de scholingsvouchers.

De arbeidsmarktpositie is volgens de meeste geënquêteerde deelnemers met een of meer diploma's, EVC- of deelcertificaten door de scholingsvouchers voor zowel de korte als lange termijn verbeterd. Zij vinden dan ook vaker een baan dan degenen die (nog) geen diploma, EVC- of deelcertificaat hebben. Tot slot heeft de Regeling scholingsvoucher de scholingsbereidheid van veel voormalige deelnemers met een of meer diploma's, EVC- of deelcertificaten verhoogd. Wel zou ruim een derde alleen weer scholing gaan volgen als zij weer gebruik konden maken van de scholingsvoucher.

Verder zijn er op basis van dit onderzoek geen niet-beoogde neveneffecten van de inzet van de scholingsvoucher geïdentificeerd.

### **Effecten scholingsvouchers volgens stakeholders**

De geïnterviewde stakeholders prijzen vooral dat de scholingsvouchers een groep werkzoekenden heeft gestimuleerd om zich te gaan (om)scholen richting een krapteberoep. Ook vermoeden zij dat de Regeling scholingsvoucher ertoe heeft geleid dat deelnemers zijn gaan nadenken over hun toekomstplannen. De negatieve effecten, volgens geïnterviewden, betreffen het gebruik van de voucher door groepen die

volgens de geïnterviewden geen recht hadden mogen hebben op de voucher (bijvoorbeeld werkzoekenden met voldoende financiële middelen). Daarnaast benoemden zij negatieve effecten als gevolg van het ontbreken van:

- deskundig scholingsadvies waardoor mogelijk ondoordachte opleidingskeuzes zijn gemaakt;
- een controle op de kwaliteit van de uitvoering van de opleidingen;
- verbinding met potentiële werkgevers om de kans van deelnemers voor het vinden van een baan te vergroten.

### **Maatschappelijke impact, nut en duurzaamheid scholingsvouchers**

Mede op basis van het hoge studierendement concluderen de geïnterviewde stakeholders dat door de inzet van de scholingsvouchers de inzetbaarheid van deelnemers op de arbeidsmarkt is vergroot. De mate waarin de Regeling scholingsvoucher effect heeft gehad op een beter functioneren van de arbeidsmarkt is gezien het relatief beperkte aantal deelnemers, gering. Met andere woorden de maatschappelijke impact van de scholingsvouchers is, volgens de stakeholders, beperkt. Ook is, volgens stakeholders, het duurzame effect van de regeling beperkt. Voor een duurzaam effect is volgens de geïnterviewde stakeholders een structurele regeling nodig, die voor iedereen en laagdrempelig beschikbaar is, met aanbod van opleidingsadvies en aansluiting op bestaande (regionale) initiatieven en organisaties.

### **Resultaten en doeltreffendheid Brug-WW**

Met 104 Brug-WW deelnemers ligt het gebruik van de Brug-WW veel lager dan vooraf was verwacht. Voornaamste reden was, zo bleek uit eerder onderzoek, de onbekendheid met de regeling onder WW-ers en werkgevers. Door dit beperkte gebruik en de lage respons op onze enquête (40 deelnemers en 13 werkgevers) is het trekken van 'harde' conclusies over de Brug-WW in beperkte mate mogelijk.

Inzet van de Brug-WW had zowel tot doel te bevorderen dat werkzoekenden scholing gingen volgen als de bereidheid onder werkgevers om te investeren in de scholing van (potentiële) werknemers te bevorderen. Onder het beperkte aantal deelnemers heeft de Brug-WW ervoor gezorgd dat de meesten een opleiding zijn gaan volgen, wat ze anders niet hadden gedaan. Degenen die op het moment van de enquête klaar waren met de opleiding, zijn hiervoor bijna allemaal geslaagd. Maar aangezien ruim de helft van de deelnemers nog in opleiding was, kunnen we nog niet concluderen dat de Brug-WW heeft geleid tot een hoog studierendement. Verder heeft de Brug-WW onder vrijwel alle geënquêteerde werkgevers de bereidheid om te investeren in scholing bij nieuwe medewerkers gestimuleerd.

Voor de meeste, weliswaar beperkte groep, deelnemers is de Brug-WW een doeltreffend instrument geweest voor hun transitie naar nieuw werk. De meeste deelnemers denken namelijk dat zij hun huidige baan niet zonder inzet van de Brug-WW hadden gekregen en werkgevers hadden de werkzoekenden niet zonder Brug-WW aangenomen.

Verder vinden bijna alle voormalige deelnemers met een afgeronde opleiding, dat hun arbeidsmarktpositie door het behalen van de opleiding is verbeterd. Ook ziet een meerderheid van de voormalige deelnemers dat zijn/haar inkomen door de inzet van de Brug-WW is verbeterd. Alhoewel werkgevers positief zijn over Brug-WW deelnemers denken zij vaak wel dat ze zonder Brug-WW de betreffende vacature ook adequaat hadden ingevuld.



Als gevolg van het beperkte gebruik zijn er geen neveneffecten te benoemen. Ten aanzien van de maatschappelijke impact, het nut en de duurzaamheid van de Brug-WW kunnen we alleen concluderen dat dit beperkt zal zijn.





# 1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

## 1.1 Achtergrond van het onderzoek

Na het Sociaal Akkoord van april 2013 is de Regeling Cofinanciering Sectorplannen tot stand gekomen. De sectorplannen hadden tot doel de mismatch tussen vraag en aanbod op de (sectorale) arbeidsmarkt aan te pakken. In de derde tranche van deze regeling was het mogelijk gebruik te maken van het instrument Brug-WW. De werknemer, die bij een nieuwe werkgever om- of bijscholing nodig heeft om zijn nieuwe functie goed te kunnen uitoefenen, ontvangt een WW-uitkering over de uren waarin hij of zij scholing volgt. Het moet daarbij gaan om een "substantiële opleiding" of een "noodzakelijke bijscholing". Op deze manier zou voor werkgevers een belangrijk obstakel om werknemers scholing te laten volgen wegvallen, namelijk de zogeheten "verletkosten".

De voortgang van de sectorplannen was voor de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) reden om, binnen een breder pakket maatregelen ('Doorstart naar nieuw werk'), Brug-WW ook buiten de sectorplannen mogelijk te maken. Daarnaast werd geconstateerd dat veel deelnemers aan een sectorplan vaste medewerkers (uit specifieke sectoren) zijn. Een aantal groepen zoals flexwerkers, uitzendkrachten en zelfstandigen zijn daardoor ondervertegenwoordigd bij de sectorplannen. Mede daarom werd het instrument scholingsvouchers toegevoegd aan het pakket maatregelen. Met een scholingsvoucher kunnen zowel werkzoekende WW-ers als werknemers en zelfstandigen scholing volgen richting een kansberoep.

Zowel bij de uitgebreide Brug-WW als de scholingsvouchers gaat het om tijdelijke regelingen (2016-2018). De uitvoering ervan is in handen van UWV. Doel van beide regelingen was om buiten de sectorplannen van-werk-naar-werk transities en van-werkloosheid-naar-werk transities een tijdelijke extra impuls te geven door scholing te bevorderen, zodat werkzoekenden beter geholpen worden, mismatch wordt beperkt en langdurige werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen.

Het ministerie van SZW heeft Panteia gevraagd de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvouchers te evalueren.

## 1.2 Doel- en probleemstelling

In de Regeling Periodiek Evaluatieonderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen doeltreffendheid en doelmatigheid. Doeltreffendheid (effectiviteit) is te definiëren als de mate waarin de beleidsdoelstelling dankzij de inzet van de beleidsinstrumenten wordt gerealiseerd. Het gaat dus om het effect van de ingezette beleidsinstrumenten op de doelstelling(en) van het beleid. Doelmatigheid (kosteneffectiviteit of efficiency) is de relatie tussen de effecten van het beleid en de kosten van het beleid. Beleid is doelmatig als het gewenste beleidseffect tegen zo min mogelijk kosten wordt bereikt.<sup>1</sup>

Deze evaluatie beperkt zich tot het bepalen van de doeltreffendheid van beide regelingen. Aangezien de effecten naast de inzet van beleidsinstrumenten ook beïnvloed worden door contextfactoren is het vaak lastig het netto-effect van arbeidsmarktmaatregelen te kwantificeren. Gezien de aard van beide regelingen is een aanpak met vergelijkbare controlegroepen, waarmee de mogelijke invloed van

<sup>1</sup> <http://wetten.overheid.nl/BWBR0035579/2015-01-01>.



contextfactoren<sup>2</sup> wordt geminimaliseerd, onmogelijk. Voor de scholingsvouchers bijvoorbeeld zou een controlegroep moeten bestaan uit werkzoekenden die geen gebruik maken van de scholingsvouchers en vergelijkbare achtergrondkenmerken (bijv. leeftijd en aandeel zelfstandigen) hebben als de groep die wel gebruik maakt van de scholingsvouchers. Voor het bepalen van de doeltreffendheid maken we daarom – als alternatief voor een (semi)experimentele aanpak<sup>3</sup> – waar mogelijk gebruik van zogenaamde ‘counterfactuals’<sup>4</sup>: ‘wat als (niet) vragen’. Daarmee is een zekere indicatie van het netto-effect te geven. De voornaamste beperking van het werken met ‘counterfactuals’ is dat (voormalige) deelnemers wordt gevraagd zich een situatie voor te stellen en op basis daarvan vragen te beantwoorden. Een ‘echte’ controlegroep kan deze vragen ‘zuiver’ beantwoorden maar zoals gezegd is deze aanpak voor beide regelingen onmogelijk.

De inrichting en kwaliteit van de uitvoeringspraktijk van beide regelingen is evenmin onderwerp van onderzoek.<sup>5</sup> Daarmee is de centrale probleemstelling van het onderzoek als volgt te formuleren:

*Wat is de doeltreffendheid van de tijdelijke regelingen Brug-WW en Scholingsvouchers in termen van duurzame verbetering van de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden, de personeelsvoorziening voor werkgevers en het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt?*

### 1.3 Analyse kader

De evaluatie vindt plaats aan de hand van een door ons ontwikkeld en op de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvouchers toegespitst beleidsevaluatiemodel. Dit model borduurt voort op het evaluatiemodel van de Europese Commissie, zoals neergelegd in de ‘Better Regulation Guidelines’ uit 2017.<sup>6</sup> Ons model legt een relatie tussen behoeftes/problemen, doelstellingen, input, proces en effecten van beleid.

---

<sup>2</sup> Relevante externe factoren zijn onder meer beleid op andere terreinen, politieke, economische, sociaal-maatschappelijke, demografische en technologische ontwikkelingen, wet- en regelgeving en milieu en leefomgeving (samen ook wel aangeduid met PESTLE-factoren).

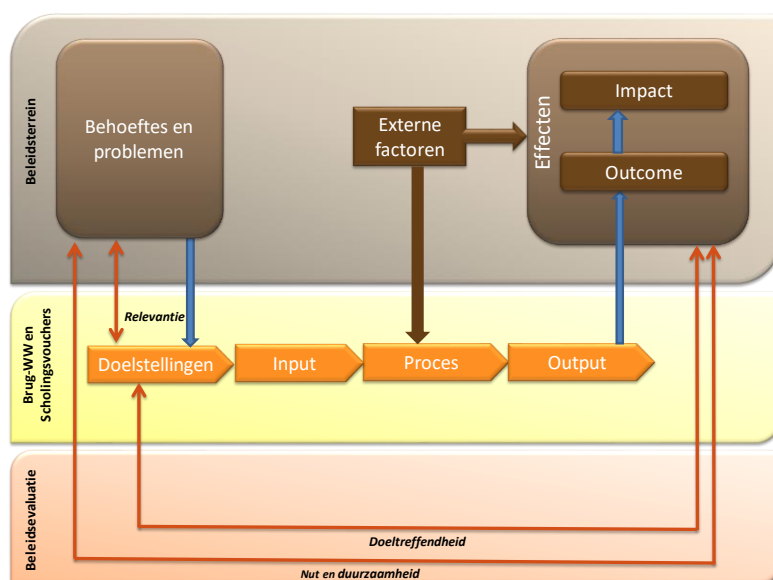
<sup>3</sup> Gezien de aard van beide regelingen is een aanpak met vergelijkbare controlegroepen onmogelijk.

<sup>4</sup> ‘Counterfactuals’ zijn ‘wat als (niet)’ gedachtenexperimenten over alternatieven voor de werkelijkheid. Zo’n ‘wat als (niet)’ gedachtenexperiment bestaat uit assumpties – het antecedent a – en de implicaties van die assumpties – de consequent b – en heeft de structuur ‘als a dan b’. Zie over een uitgebreide methodologische uiteenzetting over ‘counterfactuals’: <http://plato.stanford.edu/entries/causation-counterfactual>.

<sup>5</sup> De regelingen sluiten aan op bestaande netwerken en infrastructuur; er worden geen nieuwe, aparte instituties voor opgetuigd.

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/info/better-regulation-guidelines-and-toolbox\\_en](https://ec.europa.eu/info/better-regulation-guidelines-and-toolbox_en)

Figuur 1.1 Panteia 's model voor beleidsevaluatie



Bron: Panteia

Voor een nadere beschrijving van bovenstaand model zij verwezen naar bijlage 1.

## 1.4 Onderzoeksvragen

Op basis van bovenstaand evaluatiemodel is de centrale probleemstelling uit paragraaf 1.2 nader uitgewerkt in een aantal concrete onderzoeksvragen. Deze geven we hieronder weer.

### Onderzoeksvragen scholingsvouchers

#### Beleidsinhoud (behoefte en problemen, doelstellingen en input)

1. Wat waren de beleidsbehoefte/-problemen die aan de tijdelijke regeling scholingsvouchers ten grondslag lagen?
2. Welke (SMART) beleidsdoelstellingen zijn geformuleerd? Zijn er ook concrete taakstellingen geformuleerd? Zo ja, welke?
3. Wat is de beleidsinzet?
  - a. Wat is de inhoud en opzet van de regeling?
  - b. Welke middelen (financieel, organisatorisch, personeel etc.) zijn voor de uitvoering van de regeling beschikbaar?
4. Welke beleidstheorie (i.e. relatie beleidsbehoefte/-problemen – beleidsinzet – beleidsdoelstellingen) ligt ten grondslag aan de regeling (c.q. is hiervoor te reconstrueren)?

#### Resultaten (output)

5. In hoeverre worden de beoogde resultaten (taakstellingen) van de tijdelijke regeling scholingsvoucher gerealiseerd (output)?

#### Subvragen

- a. Hoeveel aanvragen zijn er door werkzoekenden ingediend voor scholingsvouchers? Welk deel van de aanvragers is daadwerkelijk begonnen met



- de scholing waarvoor men een voucher heeft aangevraagd? Indien men uiteindelijk niet met de scholing is begonnen, wat waren daarvoor de redenen?
- Wat is de omvang en samenstelling van de uiteindelijke deelname door werkzoekenden aan de regeling? Om welke typen scholingstrajecten gaat het?
  - In hoeverre zijn vouchers verstrekt voor duurdere opleidingen dan de standaard vergoeding van € 2.500?
  - Stimuleert het beschikbaar stellen van scholingsvouchers dat werkzoekenden zich laten (bij- of om)scholen naar een kansberoep? Heeft de beschikbaarheid van scholingsvouchers ertoe geleid dat meer werkzoekenden scholing in de richting van een kansberoep zijn gaan volgen? Had men de scholing in de richting van een kansberoep ook gevolgd als er geen scholingsvouchers waren geweest? Als de scholing niet beperkt was tot scholing in de richting van een kansberoep, hadden deelnemers dan scholing willen volgen die niet voorkomt op de limitatieve lijst van kansberoepen?
  - Wat is het studierendement van de gevolgde scholingstrajecten? In hoeverre zijn de trajecten succesvol afgerond (diploma's, certificaten)? Zou dat rendement ook gehaald zijn als er geen scholingsvouchers waren geweest?

- Indien de beoogde resultaten niet worden gerealiseerd, wat zijn daarvan dan de mogelijke oorzaken?
- Zijn er bij het bovenstaande (vraag 5 en 6) verschillen tussen de drie doelgroepen van de scholingsvouchers (werkzoekende WW-ers, werkzoekenden met een baan en werkzoekende zelfstandigen)?

### Doeltreffendheid (outcome, impact)

- In hoeverre worden de beoogde effecten van de tijdelijke regeling scholingsvouchers gerealiseerd (outcome)?
  - Zijn de scholingsvouchers een doeltreffend instrument om (intersectorale) transities naar nieuw werk in een kansberoep te bevorderen? Hebben de scholingsvouchers bijgedragen aan het tot stand komen van (intersectorale) transities naar nieuw werk in een kansberoep, die zonder de inzet van het instrument niet hadden plaatsgevonden?

#### *Subvragen*

- Heeft de beperking van de scholingsvouchers tot een specifieke lijst kansberoepen ertoe geleid dat deelnemende werkzoekenden zich op een ander beroep zijn gaan oriënteren dan voorheen? Zijn de deelnemers door de lijst van kansberoepen meer gaan nadenken over de toekomstmogelijkheden die een opleiding biedt? In hoeverre en op welke wijze heeft het hun oriëntatie op de arbeidsmarkt beïnvloed?
- Is men tijdens en/of na de scholing actief/actiever en/of gericht gaan zoeken naar werk in een kansberoep (passend bij de gevolgde scholing)? Waarom wel/niet?
- Welke (intersectorale) transities naar nieuw werk in een kansberoep hebben daadwerkelijk plaatsgevonden? In hoeverre hebben deelnemers na afloop van de scholing een baan in een kansberoep gevonden? In hoeverre heeft de scholing daarbij een rol gespeeld? Zou men deze baan in een kansberoep ook hebben gevonden als men geen scholing met scholingsvouchers had gevolgd?

- Dragen de scholingsvouchers bij aan versterking van het potentieel aanbod voor kansberoepen? Hoe zou dit aanbod er hebben uitgezien zonder de inzet van dit instrument?

*Subvragen*

- In hoeverre weten we of met de behaalde deelname aan scholing en de gerealiseerde (intersectorale) transitie naar nieuw werk in een kansberoep het uiteindelijke doel van versterking van het potentieel aanbod voor kansberoepen is behaald?

- c. Dragen de scholingsvouchers bij aan verbetering van de arbeidsmarktpositie van deelnemende werkzoekenden (in termen van duurzaam perspectief op werkzekerheid en inkomenszekerheid)?

*Subvragen*

- In hoeverre weten we of met de behaalde deelname aan scholing en de gerealiseerde (intersectorale) transitie naar nieuw werk in een kansberoep het uiteindelijke doel van verbetering van de arbeidsmarkt van de deelnemende werkzoekenden is behaald?
- In welke mate draagt het gebruik van scholingsvouchers ertoe bij dat de kansen op een baan – naar eigen inschatting van de deelnemende werkzoekenden – zijn toegenomen? Vinden deelnemende werkzoekenden dat hun arbeidsmarktpositie (op de langere termijn) door het volgen van scholing richting een kansberoep is verbeterd? Welke factoren bepalen dat?
- Wat is het effect van de deelname aan scholing met scholingsvouchers op de scholingsattitude van deelnemende werkzoekenden? Is hun bereidheid tot verdere scholing door de deelname toegenomen?

9. In hoeverre is sprake van niet-beoogde positieve (gewenste) dan wel negatieve (ongewenste) neveneffecten van de regeling?
10. Wat is op basis van de onderzoeksresultaten te zeggen over de maatschappelijke impact van de regeling (in termen van verbetering van aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt)?
11. Zijn er bij het bovenstaande (vraag 8 tot en met 10) verschillen tussen de drie doelgroepen van de scholingsvouchers (werkzoekende WW-ers, werkzoekenden met een baan en werkzoekende zelfstandigen)?

**Nut en duurzaamheid**

12. Wat is op basis van de onderzoeksresultaten te zeggen over het nut en de duurzaamheid van de tijdelijke regeling scholingsvouchers?
- a. Heeft de inzet van de scholingsvouchers daadwerkelijk geleid tot oplossingen voor de beleidsbehoeften/-problemen waardoor de inzet is gemotiveerd (zie onderzoeksvraag 1)?
- b. In hoeverre is dit nut blijvend van aard (c.q. hoe is de duurzaamheid ervan te bevorderen)?
13. Zijn er bij het bovenstaande (vraag 12) verschillen tussen de drie doelgroepen van de scholingsvouchers (werkzoekende WW-ers, werkzoekenden met een baan en werkzoekende zelfstandigen)?



## Onderzoeksvragen Brug-WW

### Beleidsinhoud (behoefte en problemen, doelstellingen en input)

1. Wat waren de beleidsbehoefte/-problemen die aan de tijdelijke regeling Brug-WW ten grondslag lagen?
2. Welke (SMART) beleidsdoelstellingen zijn geformuleerd? Zijn er ook concrete taakstellingen geformuleerd? Zo ja, welke?
3. Wat is de beleidsinzet?
  - a. Wat is de inhoud en opzet van de regeling?
  - b. Welke middelen (financieel, organisatorisch, personeel etc.) zijn voor de uitvoering van regeling beschikbaar?
4. Welke beleidstheorie (i.e. relatie beleidsbehoefte/-problemen – beleidsinzet – beleidsdoelstellingen) ligt ten grondslag aan de regeling of is hiervoor te reconstrueren?

### Resultaten (output)

5. In hoeverre worden de beoogde resultaten van de tijdelijke regeling Brug-WW gerealiseerd (output)?

#### *Subvragen werkgevers*

- a. Wat is de omvang en samenstelling van de deelname door werkgevers aan de regeling?
- b. Wat waren de motieven om deel te nemen aan de regeling (scholing vereist om vacature te kunnen vervullen; andere motieven)?
- c. Heeft de beschikbaarheid van de Brug-WW ertoe geleid dat werkgevers meer bereid zijn te investeren in de scholing van nieuwe werknemers? Had de werknemer de scholing in werktijd mogen volgen als er geen Brug-WW was geweest?

#### *Subvragen werkzoekenden*

- d. Wat is de omvang en samenstelling van de deelname van werkzoekenden aan de regeling? Om welke typen scholingstrajecten gaat het?
- e. Heeft de beschikbaarheid van de Brug-WW ertoe geleid dat meer werkzoekenden scholing zijn gaan volgen? Had men de scholing ook gevolgd als er geen Brug-WW was geweest?
- f. Wat is het studierendement van de gevolgde scholingstrajecten? In hoeverre zijn de trajecten succesvol afgerond (diploma's, certificaten)? Zou dat rendement ook gehaald zijn als er geen Brug-WW was geweest?

6. Indien de beoogde resultaten niet worden gerealiseerd, wat zijn daarvan dan de mogelijke oorzaken?
7. Zijn er bij het bovenstaande (vraag 5 en 6) verschillen tussen Brug-WW met sectorplannen en Brug-WW zonder sectorplannen?

### Doeltreffendheid (outcome, impact)

8. In hoeverre worden de beoogde effecten van de tijdelijke regeling Brug-WW voor de direct betrokkenen gerealiseerd (outcome)?
  - a. Is de Brug-WW een doeltreffend instrument om transitie op de arbeidsmarkt, waarbij scholing noodzakelijk of gewenst is, te bevorderen? Heeft het openstellen van de Brug-WW bijgedragen aan het tot stand komen van transacties naar nieuw werk, die zonder de inzet van dit instrument niet hadden plaatsgevonden?

*Subvragen werkgevers*

- Hadden de werkgevers de werkzoekenden ook aangenomen zonder de inzet van het instrument Brug-WW?

*Subvragen werkzoekenden*

- Hadden de werkzoekenden de baan ook zonder scholing gekregen?

- b. Draagt de Brug-WW bij aan verbetering van de personeelsvoorziening voor deelnemende werkgevers (in termen van kwaliteit personeelsbestand en vacaturevervulling)? Hoe zou de personeelsvoorziening er hebben uitgezien zonder de inzet van dit instrument?

*Subvragen werkgevers*

- Bestond er een arbeidsmarktknelpunt voor de vacature waarop de werknemer met Brug-WW is aangenomen? Was de vacature moeilijk vervulbaar? Is met het aannemen en scholen van de werknemer met Brug-WW de vacature op adequate wijze vervuld? Was zonder gebruik van de Brug-WW adequate vervulling van de vacature onmogelijk geweest?

- c. Draagt de Brug-WW bij aan verbetering van de arbeidsmarktpositie van deelnemende werkzoekenden (in termen van duurzaam perspectief op werkzekerheid en inkomenszekerheid)? Hoe zou de arbeidsmarktpositie er hebben uitgezien zonder de inzet van dit instrument?

*Subvragen werkzoekenden*

- Wat voor arbeidscontract heeft de werknemer met Brug-WW gekregen na afloop van de scholing?
- Heeft de werknemer ook na beëindiging van de baangarantie zijn werk bij de werkgever voortgezet?
- Wat voor contract heeft de werknemer na afloop van de baangarantie gekregen?
- Heeft de werknemer een betere arbeidsmarktpositie dan voor de scholing met Brug-WW (in termen van dienstverband, inkomen, kansrijkheid beroep e.d.)?
- Denkt de werknemer dat hij/zij een gelijkwaardige baan bij dezelfde of een andere werkgever zou hebben gevonden zonder scholing met gebruik van Brug-WW?

9. In hoeverre is sprake van niet-beoogde positieve (gewenste) dan wel negatieve (ongewenste) neveneffecten van de regeling?
10. Wat is op basis van de onderzoeksresultaten te zeggen over de maatschappelijke impact van de regeling (in termen van verbetering van aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt)?
11. Zijn er bij het bovenstaande (vraag 8 tot en met 10) verschillen tussen Brug-WW met sectorplannen en Brug-WW zonder sectorplannen?

**Nut en duurzaamheid**

12. Wat is op basis van de onderzoeksresultaten te zeggen over het nut en de duurzaamheid van de tijdelijke regeling Brug-WW?
- a. Heeft de inzet van de Brug-WW daadwerkelijk geleid tot oplossingen voor de beleidsbehoeften/-problemen waardoor de inzet is gemotiveerd (zie onderzoeksvraag 1)?



- b. In hoeverre is dit nut blijvend van aard (c.q. hoe is de duurzaamheid ervan te bevorderen)?
13. Zijn er bij het bovenstaande (vraag 12) verschillen tussen Brug-WW met sectorplannen en Brug-WW zonder sectorplannen?

## 1.5 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is te typeren als een effectevaluatie en is primair kwantitatief van aard. Het loopt van medio 2016 tot medio 2019. Na een korte voorbereidingsfase (deskresearch en een gesprek om de beleidstheorieën van de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvouchers vast te stellen) is begonnen met de feitelijke uitvoering. Deze bestaat uit secundaire analyses over de UWV-data en enquêtes onder de deelnemers aan Brug-WW (werkzoekenden en werkgevers) en scholingsvouchers (werkzoekenden). In aanvulling op deze kwantitatieve analyses zijn een aantal expertinterviews met stakeholders gevoerd.

In grote lijnen bestond het onderzoek uit de volgende twee fasen en vijf stappen:

### Fase 1

1. Voorbereiding (deskresearch; groepsgesprek met beleidsambtenaren SZW; medio 2016)
2. Dataverzameling en -analyse fase 1 (eerste tranche analyses voortgangsrapportages UWV; eerste tranche enquêtes; medio 2016 – begin 2018)
3. Tussenrapportage (mei 2018)

### Fase 2

4. Dataverzameling en -analyse fase 2 (tweede tranche analyses enquêtes; expertinterviews; medio 2019)
5. Integrale analyse en eindrapportage (2019).

Aangezien eerder al door het ministerie van SZW is geconstateerd dat het gebruik van de Brug-WW achterliep bij de verwachtingen, heeft aanvullend op deze oorspronkelijk planning medio 2017 aan additioneel kwalitatief onderzoek gericht op de achtergronden van dat geringe gebruik plaats gehad.

Tabel 1.2 zet de onderzoeksvragen uit paragraaf 1.4 af tegen de bij de beantwoording daarvan in te zetten onderzoeksmethoden.



Tabel 1.2 Relatie onderzoeksvragen – onderzoeksmethoden

	Deskresearch (fase 1)  Groepsgesprek (fase 1)	Secundaire analyses voortgangsrapportages UWV (fase 1 en 2)	Enquêtes (fase 1 en 2)  Koppeling aan databestanden UWV (fase 1 en 2)  Kwantitatieve analyses (fase 1 en 2)	Expert- Interviews (fase 2)	Tussen- rapportage (fase 1)  Integrale analyse en eind- rapportage (fase 2)
Beleidsinhoud (vr 1 t/m 4)	<b>X</b>				<b>X</b>
Resultaten (vr 5 t/m 7)		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
Doeltreffendheid (vr 8 t/m 11)		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
Nut en duurzaamheid (vraag 12 en 13)				<b>X</b>	<b>X</b>

Voorliggend rapport betreft de eindrapportage. Hierin zijn verwerkt de resultaten van:

- Deskresearch (zie bijlage 5 voor een overzicht van geraadpleegde bronnen);
- Groepsgesprek met direct bij de tijdelijke regelingen Brug-WW en Scholingsvouchers betrokken beleidsambtenaren van SZW<sup>7</sup>;
- Enquête onder alle voormalige en huidige deelnemers van de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvouchers. Dit is inclusief voormalige deelnemers die tussentijds zijn afgehaakt. Degene die uiteindelijk niet met de opleiding zijn begonnen, zijn niet geënquêteerd;
- Uitkomsten van de expertinterviews.

Informatie over de responsverantwoording en de wijze waarop de kwantitatieve analyse is uitgevoerd, is te vinden in bijlage 2 en 3.

<sup>7</sup> Dit groepsgesprek vond plaats op 11 augustus 2016. Namens SZW namen aan het gesprek deel: Eyasu Balcha, Sandhya Badal, Harry de Jong en Michelle Beeksma.



## 2 Beleidsinhoud

Startpunt van de evaluatie was een reconstructie van de beleidstheorieën van de tijdelijke regelingen Brug-WW en Scholingsvoucher. Een beleidstheorie is te definiëren als de veronderstelde relatie tussen de beleidsbehoeften, de beleidsinzet en de uiteindelijk daarmee te bereiken doelstellingen. Dit hoofdstuk vat de beleidstheorieën van beide regelingen kort samen.

### 2.1 Scholingsvouchers

#### Inhoud van de regeling

Met de tijdelijke regeling scholingsvoucher<sup>8</sup> wilde het ministerie van SZW een voorziening treffen om de directe kosten van scholing in de richting van een kansberoep<sup>9</sup> te vergoeden; dit zowel voor werkzoekenden vanuit de WW, werkzoekenden met een baan als zelfstandigen die staan ingeschreven als werkzoekende.<sup>10</sup> Deze doelgroepen konden bij UWV eenmaal een aanvraag indienen voor een scholingsvoucher van maximaal 2.500 euro<sup>11</sup>. Dit konden zij tot maximaal twee weken na de start van de opleiding nog aanvragen. Voorwaarden om een voucher te krijgen, zijn:

- Inschrijving bij UWV als werkzoekende;
- Inzet van het geld voor scholing in de richting van een kansberoep, een individuele baangarantie is niet voldoende;
- Inzet van het geld voor scholing resulterend in een door de sector erkend diploma of certificaat;
- Geen sprake van scholing vanuit de regeling cofinanciering sectorplannen 2015.

Het was ook mogelijk om voor een duurdere opleiding een scholingsvoucher met een hoger bedrag aan te vragen. In dat geval moet de werkgever na succesvolle afronding van de scholing een baangarantie bieden.

De (bij- of om)scholing kon bestaan uit meerdere, met elkaar samenhangende opleidingen of cursussen in hetzelfde vakgebied. De voucher was ook in te zetten voor bekostiging van een traject voor het behalen van een ervaringscertificaat (hierna: EVC-certificaat).

Figuur 2.1 toont de 'doelboom' van de tijdelijke regeling scholingsvoucher.

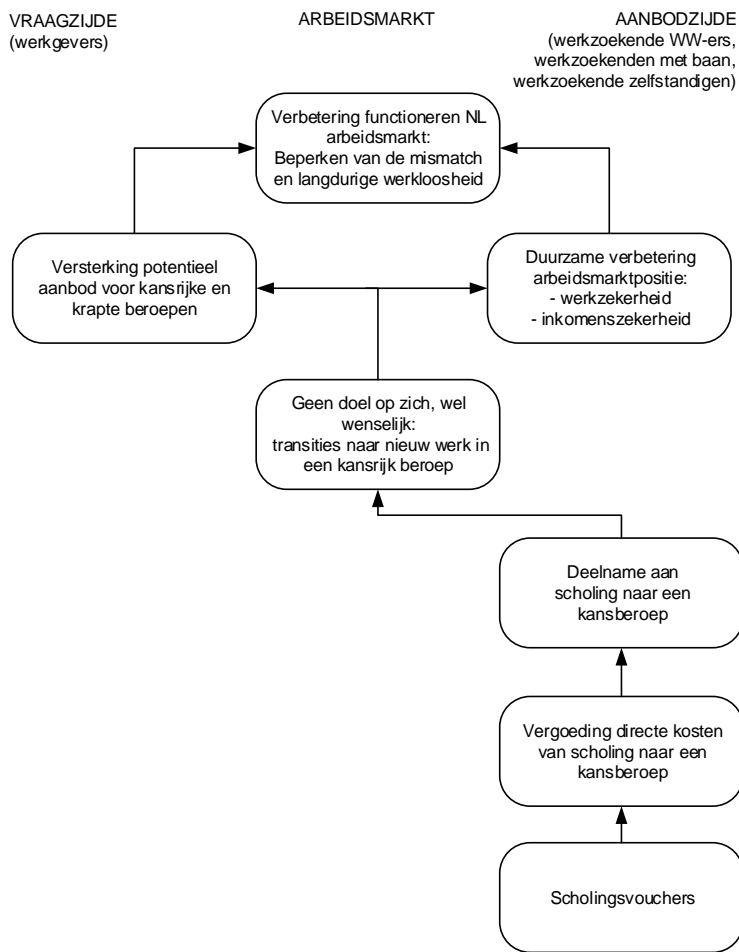
<sup>8</sup> De volledige naam van de regeling luidt 'Tijdelijke regeling subsidie scholing richting een kansberoep'.

<sup>9</sup> De kansberoepen waarvoor een scholingsvoucher kan worden aangevraagd staan vermeld op een limitatieve lijst. De lijst wordt elke 6 maanden geactualiseerd. Verantwoordelijk hiervoor is UWV. Het gaat om beroepen die op de langere termijn goede perspectieven op een baan bieden

<sup>10</sup> Mensen die vallen onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor arbeidstoeleiding in het kader van de Participatiewet of onder de verantwoordelijkheid van UWV in dat verband (bijvoorbeeld Wajong- of WIA-gerechtigden) zijn uitgesloten van scholingsvouchers.

<sup>11</sup> Onder dit bedrag vallen alle kosten die bij de opleiding horen, zoals inschrijfkosten, studiemateriaal en collegegeld.

Figuur 2.1 Doelboom scholingsvouchers



Bron: Panteia

Scholingsvouchers werden vraaggericht ingezet: alleen voor werkzoekenden en alleen voor scholing die opleidt in de richting van een kansberoep. Vanuit de overweging dat scholing bijdraagt aan de inzetbaarheid op korte en lange termijn was de scholing het beleidsdoel van de scholingsvouchers. Een eventuele (intersectorale) transitie naar nieuwe werk, op korte of lange termijn, was wenselijk maar geen doel op zich.

Op een hoger abstractieniveau geldt dat de scholingsvouchers bijdragen aan een beter functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt, doordat ze de mismatch zoveel mogelijk beperken en langdurige werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen. Dit zou moeten leiden tot een betere – kwantitatieve en kwalitatieve - aansluiting tussen vraag en aanbod.

### Beschikbaar budget/taakstelling

Voor de Regeling scholingsvoucher was in eerste instantie exclusief uitvoeringskosten €27 miljoen beschikbaar gesteld, waarvan € 9 miljoen specifiek gereserveerd voor werkzoekenden uit de langdurige zorg. Aangezien begin december 2016 duidelijk werd dat het subsidieplafond van €18 miljoen voor de economiebrede doelgroep snel bereikt zou worden, is er nogmaals €18 miljoen aan het subsidiebudget toegevoegd.

De aanvraagperiode van de scholingsvouchers liep van mei 2016 tot en met 31 december 2017. Vooraf verwachtte het ministerie van SZW, op basis van



inschattingen op basis van het beschikbare budget, in totaal 10.000 tot 15.000 scholingsvouchers uit te geven, waarbij het uiteindelijke aantal afhankelijk zou zijn van het gemiddelde bedrag per gehonoreerde voucher. Medio februari 2017 waren er ruim 17.000 scholingsvouchers toegekend aan de economiebrede doelgroep. Daarmee was het subsidieplafond voor de economiebrede doelgroep bereikt. Het budget voor de langdurige zorg was eind 2017 volledig benut.

## 2.2 De Brug-WW

### Inhoud van de regeling

De tijdelijke regeling Brug-WW was een verbijzondering van de Scholingsregeling WW. Met de Brug-WW neemt een werkgever een werkzoekende in dienst en werd vanuit de WW het volgen van een opleiding ondersteund, die nodig was voor deze baan. De werkgever betaalde salaris over de uren die werden gewerkt. Voor de uren die werden besteedt aan scholing, hield de werkzoekende de WW-uitkering. Tijdens deze periode hoefde de werkzoekende niet te solliciteren en was hij//zij niet verplicht om passende arbeid te aanvaarden. Deze vrijstelling duurde de gehele periode van de opleiding of tot het einde van de WW-uitkering.

Was de tijdelijke regeling Brug-WW eerst alleen van kracht binnen de sectorplannen, sinds 2016 kwamen ook WW-ers buiten de sectorplannen ervoor in aanmerking. Op een aantal punten verschilde de regeling Brug-WW zonder sectorplan van de regeling Brug-WW met sectorplan (zie onderstaande tabel).

Tabel 2.1 Verschillen tussen tijdelijke regelingen Brug-WW zonder en met sectorplan

	Brug-WW zonder sectorplan	Brug-WW met sectorplan
<b>Aanvraag</b>	Door werknemer bij UWV	Door werkgever en werknemer samen via UWV (aan de hand van een werkgeversverklaring <sup>12</sup> )
<b>Beoordeling</b>	Door UWV: criteria: 1) voorwaarden Scholing Protocol; 2) baangarantie (minimaal 6 maanden)	Door sector
<b>Periode Brug-WW</b>	Maximale duur: volledige WW-periode of tot de WW-uitkering stopt	Maximale duur: 1 jaar of tot de WW-uitkering stopt
<b>Vergoeding kosten</b>	Voor uren scholing behoudt werknemer WW-uitkering; Scholingskosten voor werkgever niet vergoed	Voor uren scholing behoudt werknemer WW-uitkering; Scholingskosten voor werkgever vanuit sectorplan (gedeeltelijk) vergoed
<b>Start werk</b>	Direct voor minimaal 8 uur per week	Mogelijk dat werknemer tijdens scholing nog niet bij werkgever werkt
<b>Periode contract</b>	Na scholing contract van minimaal 6 maanden (baangarantie)	Na scholing contract van minimaal 12 maanden (baangarantie)

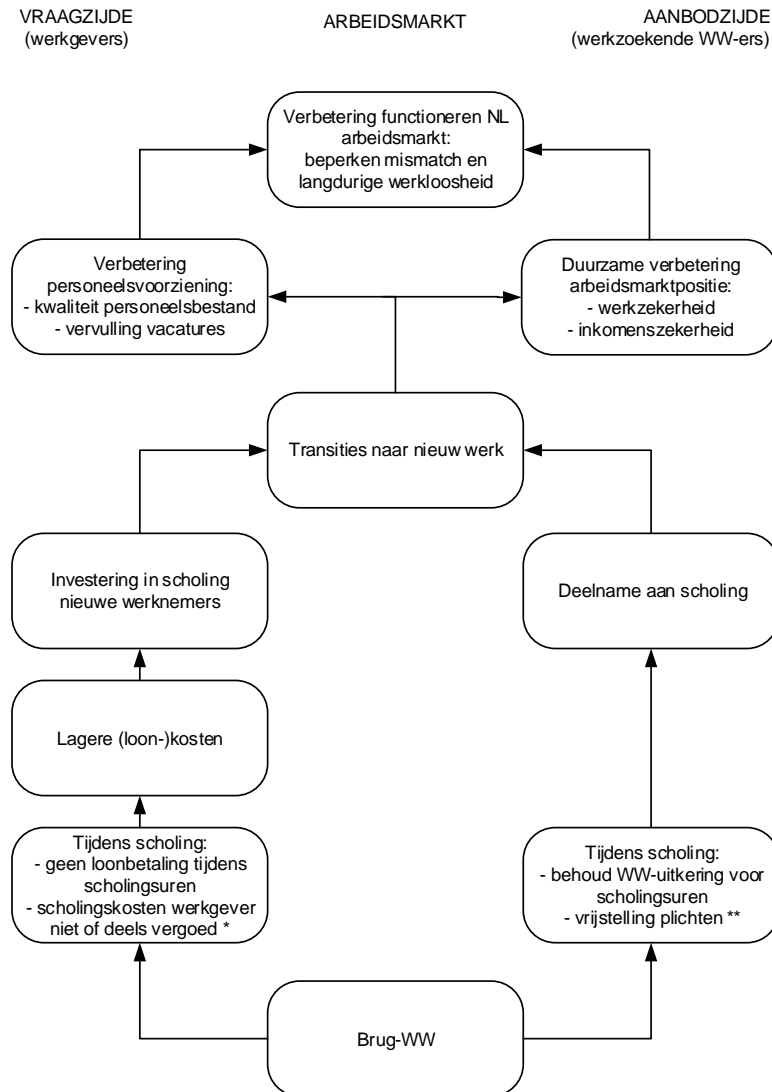
Bron: <http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/algemene-regelingen/detail/Brug-WW>

<sup>12</sup> De werkgever vult samen met zijn werknemer de werkgeversverklaring Brug-WW in (dit is een verklaring van deelname aan het sectorplan). Een van beiden stuurt deze naar UWV. De werkgeversverklaring krijgt de werkgever via de hoofdaanvrager van het sectorplan in zijn sector.

## Beleids Theorie: doelboom

Figuur 2.2 geeft de beleidstheorie van de regeling Brug-WW grafisch weer in de vorm van een zogenaamde 'doelboom'.

Figuur 2.2 Doelboom Brug-WW



\*Dit is afhankelijk van of het gaat om Brug-WW met of zonder sectorplan

\*\*Vrijstelling van sollicitatieplicht en verplichting passend werk te accepteren

Bron: Panteia

De verwachting was dat de tijdelijke regeling Brug-WW de bereidheid van werkgevers te investeren in de scholing van (potentiële) werknemers (met WW-rechten) vergroot. Onderzoek van Panteia naar investeringen in werknemers met een lage sociaaleconomische status (SES) laat zien dat de investeringsbereidheid van werkgevers afhankelijk is van drie categorieën factoren:

1. noodzaak (wetten; cao-verplichting; certificering)
2. intrinsieke motieven (goed werkgeverschap; zorg voor werknemers etc.):
3. voordeel (financieel; imago).



Specifiek voor werknemers met een lage SES lijkt de investeringsintentie van werkgevers voornamelijk bepaald te worden door het financiële voordeel van de investering. Of werkgevers, wanneer ze de intentie hebben, ook daadwerkelijk investeren hangt af van een aantal randvoorwaarden. De belangrijkste daarvan is financiële ruimte.<sup>13</sup> Daarnaast maakte de Brug-WW het voor werkzoekenden gemakkelijker hun WW-uitkering te combineren met het volgen van scholing.

Daarmee bevorderde de Brug-WW transitie naar nieuw werk. Dat verbetert de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden; er ontstaat een duurzaam perspectief op werk- en inkomenszekerheid. Voor werkgevers betekent het een verbetering van hun personeelsvoorziening; men krijgt een beter geëquipeerd personeelsbestand en het is mogelijk vaak moeilijk vervulbare vacatures in te vullen.

Op een hoger/abstractieniveau draagt de Brug-WW daarmee, net als de scholingsvouchers, bij aan een beter functioneren van de Nederlands arbeidsmarkt, doordat de regeling de mismatch tegengaat en langdurige werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen. Dit zou moeten leiden tot een betere – kwantitatieve en kwalitatieve - aansluiting tussen vraag en aanbod.

### **Verwachte taakstelling**

De aanvraagperiode voor de Brug-WW liep van 1 april 2016 tot en met 1 april 2018.<sup>14</sup> Op basis van een kostenraming verwachtte SZW vooraf in totaal zo'n 6.000 Brug-WW deelnemers.

---

<sup>13</sup> Panteia (2016). Investeren in duurzame inzetbaarheid. Rol van werkgevers en werknemers met lage sociaal economische status.

<sup>14</sup> Ministerie van SZW (2015). Kamerbrief Doorstart naar nieuw werk;  
<http://www.uvw.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/algemene-regelingen/detail/Brug-WW>

### 3 Resultaten van de scholingsvouchers

Dit hoofdstuk gaat in op de resultaten van de scholingsvouchers. Hierbij komen het bereik, bekendheid, de motivatie, type scholing, financiering van scholing en het studierendement van deelnemers aan de orde.

We starten met het beschrijven van de achtergrondkenmerken van het totaal aantal deelnemers van de scholingsvouchers, volgens de laatste gegevens die van UWV zijn ontvangen. Daarna volgen de kenmerken en resultaten van de respondenten van onze enquêtes.

#### 3.1 Bereik

##### Toegekende scholingsvouchers naar achtergrondkenmerken (bron: UWV-data)

###### Aantallen

Er zijn in totaal 20.330 scholingsvouchers toegekend, waarvan 16.604 aan de economiebrede doelgroep en 3.725 voor de langdurige zorg<sup>15</sup>. Onderstaande tabel geeft het aantal toegekende scholingsvouchers weer naar achtergrondkenmerken van deelnemers.

Tabel 3.1 Toegekende scholingsvouchers naar achtergrondkenmerken

	Loondienst		WW		Zelfstandige		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Totaal</b>	6.836	34%	12.337	61%	1.157	6%	20.330	100
<b>Geslacht</b>								
Man	2.594	38%	6.648	54%	595	51%	9.837	48%
Vrouw	4.242	62%	5.689	46%	562	49%	10.493	52%
<b>Leeftijd</b>								
<30	1.620	24%	1.235	10%	154	13%	3.009	15%
30 t/m 39	1.966	29%	3.010	24%	296	26%	5.272	26%
40 t/m 49	1.879	28%	4.068	33%	403	35%	6.350	31%
50+	1.371	20%	4.024	33%	304	26%	5.699	28%
<b>Opleidingsniveau</b>								
Basisonderwijs	210	3%	164	1%	25	2%	399	2%
Vmbo	499	7%	1.083	9%	59	5%	1.641	8%
havo/vwo	373	6%	871	7%	91	8%	1.335	7%
mbo-algemeen <sup>16</sup>	393	6%	1.521	12%	73	6%	1.987	10%
mbo	1.026	15%	1.260	10%	91	8%	2.377	12%
mbo-1	35	1%	99	1%	1	0%	135	1%
mbo-2	299	4%	649	5%	15	1%	963	5%
mbo-3	431	6%	581	5%	31	3%	1.043	5%
mbo-4	715	11%	1.245	10%	66	6%	2.026	10%
Hbo	1.532	22%	3.142	26%	397	34%	5.071	25%

<sup>15</sup> Er zat een deelnemer tussen waarvan de sector in het UWV-bestand ontbrak.

<sup>16</sup> Dit zijn deelnemers die meer hebben gedaan dan basisonderwijs of vmbo maar geen volledige mbo-2, 3 of 4 diploma hebben behaald. Veelal heeft deze groep wel cursussen op het niveau van een mbo-opleiding behaald.



wo	519	8%	991	8%	173	15%	1.683	8%
Onbekend	804	12%	731	6%	135	12%	1.670	8%
<b>Kanssector (top 5)</b>								
Economisch: financieel- commercieel	3.728	55%	3.529	29%	579	50%	7.836	39%
Transport en logistiek	1.095	16%	2.782	23%	176	15%	4.053	20%
Zorg: Medisch technisch	728	11%	1.303	11%	76	7%	2.107	10%
ICT	409	6%	1.364	11%	145	13%	1.918	9%
Gedrag en Maatschappij	260	4%	1.236	10%	40	4%	1.536	8%
<b>Kansberoep (top 10)</b>								
Marketingmedewerker / online-marketeer	1.215	18%	1.160	9%	410	35%	2.785	14%
Commercieel medewerker binnendienst	1.904	28%	648	5%	88	8%	2.640	13%
Vrachtwagenchauffeur (algemeen, autolaadkraan, geconditioneerd vervoer, tankauto, truckmixer, gevaarlijke stoffen)	799	12%	1.456	12%	152	13%	2.407	12%
Verzorgende IG	324	5%	689	6%	36	3%	1.049	5%
Consulent wet maatschappelijke ondersteuning (wmo)	142	2%	766	6%	19	2%	927	5%
Logistiek medewerker / - planner	126	2%	531	4%	4	0%	661	3%
Webdeveloper	147	2%	410	3%	69	6%	626	3%
Trekkerchauffeur intern transport/heftrukchauffeur	76	1%	463	4%	4	0%	543	3%
Medewerker klantenservice	219	3%	287	2%	12	1%	518	3%
Apothekersassistent	84	1%	291	2%	3	0%	378	2%
<b>Sector</b>								
Economie breed	4.218	62%	11.361	92%	1025	89%	16.604	82%
Langdurige zorg	2.618	38%	975	8%	132	11%	3.725	18%
<b>Waarde voucher<sup>17</sup></b>								
t/m € 1.000	314	5%	1.390	11%	36	3%	1.740	9%
€ 1.000 t/m € 1.750	591	9%	1.535	12%	101	9%	2.227	11%
€ 1.750 t/m € 2.499	1.457	21%	2.972	24%	331	29%	4.760	23%
€ 2.500	4.464	65%	6.383	52%	688	60%	11.535	57%
> €2.500	10	0%	56	1%	1	0%	67	0%

Bron: UWV, 11 juni 2019

Over de kenmerken van de deelnemers aan de scholingsvouchers is het volgende te zeggen:

- Veruit de meeste vouchers (61%) zijn toegekend aan WW'ers;

<sup>17</sup> Er zat 1 deelnemer tussen waarvan de waarde van de scholingsvouchers in het UWV-bestand ontbrak.



- Het zwaartepunt van de toegekende scholingsvouchers ligt in de leeftijdscategorie 40 tot 50 jaar (31%). De leeftijdscategorie jonger dan 30 jaar komt met 15% het minst vaak voor;
- De vouchers zijn ongeveer aan evenveel vrouwen als mannen vergeven;
- De grootste groep ontvangers van een scholingsvoucher heeft als hoogst afgeronde opleiding een mbo-opleiding (33%). Daarna volgen de hbo-afgestudeerden (25%);
- Van de scholingsvouchers is 18% vergeven aan mensen uit de specifieke sector langdurige zorg, waaronder met name mensen die bij aanvang van de voucher in loondienst waren;
- Kijken we naar de kanssectoren dan steken 'Economisch: financieel-commercieel' (39%) en 'Transport en logistiek' (20%) er duidelijk bovenuit. Wat opvalt is, dat er relatief weinig WW-ers zijn (t.o.v. deelnemers in loondienst en zelfstandigen) die met de scholingsvouchers een opleiding en/of EVC-traject volgen of volgden die opleidt tot een beroep in de kanssector Economisch: Financieel-commerciële;
- Bij de kansberoepen springen vooral Marketingmedewerker/online-marketeer (14%), Commercieel medewerker binnendienst (13%) en Vrachtwagenchauffeur (12%) eruit. Het kansberoep Marketingmedewerker / online-marketeer (35%) is het vaakst gekozen door de groep die bij aanvang van de voucher zelfstandige was. Onder de (voormalige) WW'ers komt het kansberoep Vrachtwagenchauffeur (12%) het vaakst voor. Met 28% worden personen die bij aanvraag in loondienst zaten het vaakst opgeleid tot Commercieel medewerker binnendienst;
- De meeste scholingsvouchers zijn vergeven voor exact €2.500,-. Werkenden hebben relatief vaker een voucher van €2.500,- verkregen dan WW-ers en zelfstandigen. Iets minder dan één op de tien scholingsvouchers vallen in de categorie tot en met €1.000,-.

### Achtergrondkenmerken respondenten scholingsvouchers (bron: enquête)

De enquête is aan alle ontvangers<sup>18</sup> van de scholingsvoucher, waarvan een mailadres bekend was, verstuurd. Hiertussen zitten (voormalig) deelnemers die de opleiding in de afgelopen jaren al afronden, nog bezig zijn met een opleiding of tussentijds zijn afgehaakt (zie ook 3.7).

Van de geënquêteerde (voormalige) deelnemers, was meer dan de helft (60%) bij de aanvraag van de scholingsvoucher werkloos, zie tabel 3.2. Van de deelnemers had 26% een baan.

Tabel 3.2 Kenmerken van de populatie van de enquête

	Aantal	%
<b>Totaal</b>	5.115	100%
<b>Status bij aanvraag</b>		
Ik was werkloos	3042	60%
Ik had (nog) een baan	1346	26%
Ik was/ben zzp-er	373	7%

<sup>18</sup> We hadden van 17.808 van de 20.333 uit het UWV-bestand een mailadres. UWV had al eerder aangegeven dat er in het bestand ook personen zitten die uiteindelijk geen scholingsvouchers hebben ontvangen. Dit bleek ook uit de reacties op de enquête. In totaal hebben 5.115 deelnemers gereageerd. Het responspercentage bedraagt hiermee minimaal 29%.



Anders <sup>19</sup>	354	7%
<b>Opleidingsniveau</b>		
Basisonderwijs	115	2%
Mavo of vmbo	697	14%
Havo of vwo	371	7%
Entree-opleiding / mbo niveau 1	66	1%
Mbo-niveau 2	313	6%
Mbo-niveau 3	554	11%
Mbo-niveau 4	1015	20%
Hbo	1409	28%
Wo bachelor	81	2%
Wo master	389	8%
Weet niet / wil niet zeggen	105	2%
<b>Sector van herkomst</b>		
Zorg en welzijn	1425	28%
Informatie en communicatie	567	11%
Financiële dienstverlening	543	11%
Industrie	527	10%
Detailhandel	515	10%
Vervoer en opslag	381	7%
Bouwnijverheid	310	6%
Specialistische zakelijke diensten	271	5%
Uitzendbureau en arbeidsbemiddeling	269	5%
Horeca	236	5%

Met 38% hadden de meeste deelnemers uit de enquête mbo als hoogst voltooide opleiding bij aanvang van de scholingsvoucher. Daarna volgt met 28% een hbo-opleiding. De laatste sector waarin deelnemers werkten voor hun aanvraag van de scholingsvoucher waren het vaakst de sectoren Zorg en welzijn (28%), Informatie en communicatie en financiële dienstverlening (beiden 11%). De sectoren Industrie en financiële dienstverlening staan op een gedeelde vierde plek (beiden 10%).

### 3.2 Bekendheid met de regeling

De wijze waarop deelnemers bekend zijn geraakt met de scholingsvoucher verschilt tussen deelnemers met verschillende arbeidsmarktsituaties voor aanvraag van de voucher, zie tabel 3.3.

<sup>19</sup> Deelnemers van de scholingsvouchers die zich niet indelen in een van de andere categorieën (werkloos, zzp-er of (nog) een baan), beschouwen hun arbeidssituatie als een mix van de andere categorieën. Zo geven veel deelnemers aan dat ze enerzijds werken, maar ook deels in de WW zitten. Een andere grote groep geeft aan enerzijds ZZP'er te zijn en anderzijds een baan te hebben. Tot slot zaten een aantal respondenten in de ziektewet.

Tabel 3.3 Hoe de respondenten bekend zijn geraakt met de mogelijkheid tot een scholingsvoucher (meer antwoorden mogelijk) (N=4.761<sup>20</sup>)

	Werkzaam (n=1346)	Zzp (n=373)	Werkloos (n=3042)	Totaal
Ik las het op de website van UWV	22%	22%	38%	32%
Een medewerker van UWV attendeerde mij hierop	14%	13%	35%	28%
Een familielid of kennis attendeerde mij hierop	21%	25%	13%	16%
Een onderwijsaanbieder attendeerde mij hierop (via de sociale media, mail of persoonlijk)	20%	26%	10%	14%
Een EVC-aanbieder attendeerde mij hierop (via de sociale media, mail of persoonlijk)	3%	2%	1%	2%
Een (potentiële) werkgever attendeerde mij hierop	11%	2%	3%	5%
Anders	18%	15%	11%	13%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Werklozen zijn het vaakst bekend geraakt met de mogelijkheid om een scholingsvoucher aan te vragen via een medewerker of de website van het UWV (73%). Ook deelnemers die een baan hadden, lasen het meestal op de website. De groep die bij aanvang van de scholingsvoucher zzp'er was, is veelal door een onderwijsaanbieder of door een familielid/kennis bekend geraakt met de scholingsvoucher.

Een voorwaarde voor aanvraag van de scholingsvoucher is inschrijving als werkzoekende bij UWV. Onder deelnemers die nog niet waren ingeschreven bij UWV had 76% er niet of nauwelijks moeite mee om zich bij UWV als werkzoekende in te schrijven.

### 3.3 Motivatie voor deelname

De voornaamste reden dat (voormalige) deelnemers een scholingsvoucher hebben aangevraagd, is dat zij hiermee hopen hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten (zie tabel 3.4).

Tabel 3.4 Waarom vroeg u een scholingsvoucher aan? (meer antwoorden mogelijk) (n=5.115)

	Aantal	%
Ik wilde mijn kansen op de arbeidsmarkt vergroten	3136	61%
Ik wilde graag in een andere sector en andere functie werken maar ik beschikte daarvoor niet over de juiste diploma's	1558	30%
Ik wilde graag in de sector blijven werken waarin ik werkte maar wel in een andere functie waarvoor ik (aanvullende of andere) diploma's nodig heb	817	16%
Ik wilde graag in dezelfde sector en in dezelfde soort functie blijven werken waarin ik werkte, maar daarvoor heb ik (aanvullende of andere) diploma's nodig	660	13%
Anders	463	9%
Ik wilde graag in dezelfde soort functie maar een andere sectorwerken maar ik beschikte daarvoor niet over de juiste diploma's	252	5%
<b>Totaal</b>	<b>nvt</b>	<b>100%</b>

<sup>20</sup> Dit is het totaal exclusief de respondenten die 'anders' hebben aangegeven bij de vraag naar hun arbeidsmarktsituatie voor aanvraag van de scholingsvouchers.



Ruim een kwart (30%) geeft aan de scholing nodig te hebben gehad om zowel een intersectorale overstap te doen als op een andere functie te kunnen solliciteren. Een iets kleiner deel (29%) heeft als motivatie de wil om in dezelfde sector werkzaam te blijven maar in een andere functie (16%) of dezelfde functie (13%), waarvoor (aanvullende of andere) diploma's nodig zijn.

De motivatie voor het vinden van een baan is hoog. Onder deelnemers heeft 77% in (zeer) hoge mate voor aanvraag van de scholingsvoucher actief naar een (andere) baan gezocht. Vooral onder deelnemers die bij aanvraag van het voucher werkloos waren, ligt dit percentage hoog (83%).

Als er geen scholingsvoucher bestond, zou 33% geen opleiding en/of EVC-traject hebben gevolgd, zie tabel 3.5. Relatief gezien zijn dit vaker deelnemers die een opleiding op mbo-niveau (41%) zijn gaan volgen dan deelnemers die een opleiding op hbo- of wo-niveau (31%) zijn gaan volgen. Een grote resterende groep (40%) twijfelt hierover.

Tabel 3.5 Was u zelf een opleiding en/of EVC-traject gaan volgen als er geen scholingsvoucher was geweest?

	Aantal	%
Ja	973	19%
Misschien	2060	40%
Nee	1664	33%
Weet niet	418	8%
<b>Totaal</b>	5.115	100%

Een verklaring voor zowel de twijfel als de 'nee, ik zou geen opleiding/EVC-traject hebben gevolgd' is waarschijnlijk van financiële aard. Het beschikken over onvoldoende financiële middelen (59%) is namelijk de voornaamste reden voor deelnemers geweest om niet eerder op eigen initiatief de opleiding en/of EVC-traject te gaan volgen. Anderen gaven aan dat een vaste baan (23%) de scholingsbehoefte in de weg stond of dat zij nog niet eerder over scholing hadden nagedacht (17%).

### 3.4 Type scholing

Het opleidingsniveau van de opleiding(en) of EVC-traject(en) die met de scholingsvoucher wordt gevolgd, ligt het vaakst op mbo- (40%) of hbo-niveau (30%), zie tabel 3.6.

Tabel 3.6 Wat is het opleidingsniveau van de volgende opleiding(en) of EVC-trajecten? (n=5113)

	Aantal	%
Entree-opleiding / mbo niveau 1	346	6%
Mbo-niveau 2	312	5%
Mbo-niveau 3	694	12%
Mbo-niveau 4	978	17%
Hbo	1754	30%
Wo bachelor	68	1%
Wo master	86	1%
Weet niet / wil niet zeggen	1648	28%
<b>Totaal</b>	5886 <sup>21</sup>	100%

<sup>21</sup> Dit is het totale aantal opleiding(en) en EVC-traject(en) die deelnemers van de scholingsvouchers volgen of hebben gevolgd.

Binnen de gekozen mbo-opleidingen komt niveau 4 het meest voor. Aangezien het hoogste opleidingsniveau van deelnemers ook voornamelijk op hbo of mbo niveau 4 lag (zie 3.1), lijkt het erop dat zij in het kader van de scholingsvoucher er de voorkeur voor hebben een opleiding op hetzelfde opleidingsniveau te kiezen. Ruim een kwart (28%) geeft aan niet te weten of te willen zeggen tot welke opleidingsniveau de opleiding/EVC-traject dat gevolgd is of wordt, behoort. Van de deelnemers geeft 10% aan met behulp van de scholingsvoucher meer opleidingen en/of EVC-trajecten te volgen of te hebben gevolgd.

Tabel 3.7 Leid(de) de opleiding(en) of EVC-traject(en) die u heeft gevolgd met de scholingsvoucher op tot een andere sector en/of beroep dan waarin u voorheen werkte?

	Aantal	%
Nee	2503	43%
Ja, tot een ander beroep en sector	1796	31%
Ja, alleen tot een ander beroep	911	15%
Ja, alleen tot een andere sector	348	6%
Weet niet / geen idee	328	6%
<b>Totaal</b>	<b>5886<sup>21</sup></b>	<b>100%</b>

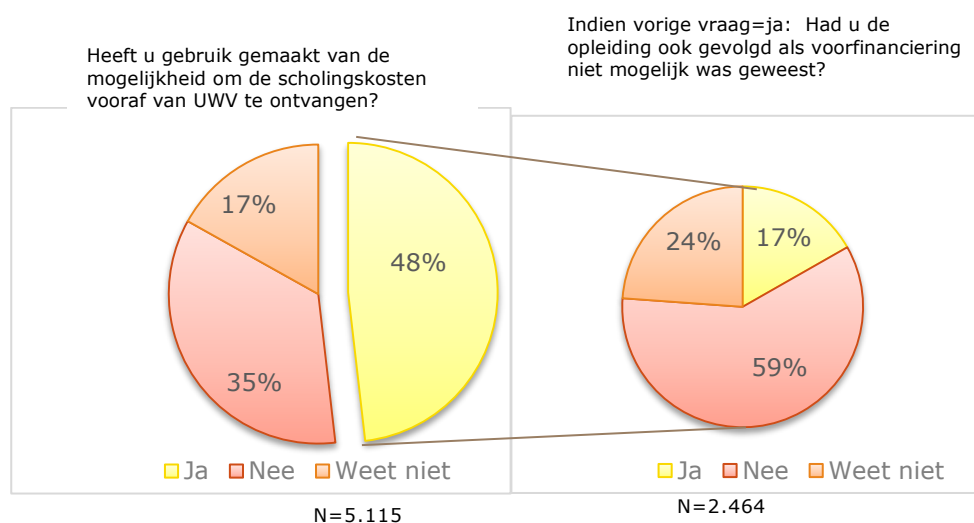
De gekozen opleiding(en) en/of EVC-traject(en) leiden veel deelnemers juist niet op voor een andere sector en/of beroep (43%), zie tabel 3.7. De opleiding hoeft dan ook niet op te leiden tot een ander beroep of sector, mits het een opleiding is die opleidt tot een kansberoep (zie ook subparagraaf 2.1). Verder is ruim een kwart (31%) van de gekozen opleidingen en/of EVC-trajecten bedoeld om daarna een andere functie in een andere sector te kunnen bekleden. Het minst vaak komt scholing voor die enkel opleidt tot een andere sector. Dit komt waarschijnlijk omdat veelal een andere sector ook een andere functie voor de betreffende persoon zal inhouden.

### 3.5 Financiering van de scholing

Voor de scholingsvouchers is er per persoon een maximaal bedrag van 2.500 euro beschikbaar. Indien iemand aanspraak wilde maken op een hoger bedrag dan moest de nieuwe werkgever een baangarantie afgeven (zie ook paragraaf 2.1). Van deze optie hebben in totaal elf deelnemers gebruik gemaakt.



figuur 3.1 Pre-financiering door UWV.



Bron: Panteia, 2019

Om de te volgen opleiding(en) of EVC-trajecten te bekostigen hadden deelnemers de mogelijkheid om de scholingskosten vooraf van UWV te ontvangen (pre-financiering). Bijna de helft van de deelnemers (48%) heeft hiervan gebruik gemaakt, zie figuur 3.1. Hiervan geeft 59% aan de gevolgde opleiding niet te zijn gestart indien deze financiering niet zou hebben plaatsgevonden. Er zijn hierbij geen verschillen gevonden tussen deelnemers die bij aanvraag werkloos, een baan in loondienst hadden of zzp-er waren.

Naast het bedrag van de scholingsvoucher kan een deelnemer ervoor kiezen hieraan een eigen financiële bijdrage toe te voegen, zie tabel 3.8.

Tabel 3.8 Eigen bijdrage aan opleiding

	Aantal	%
1 t/m 499 euro	230	10%
500 t/m 999 euro	261	11%
1000 t/m 1499 euro	155	7%
1500 t/m 1999 euro	120	5%
2000 t/m 2499 euro	85	4%
2500 euro en hoger	374	16%
Weet het bedrag niet	1.091	47%
<b>Totaal</b>	<b>2.316</b>	<b>100%</b>

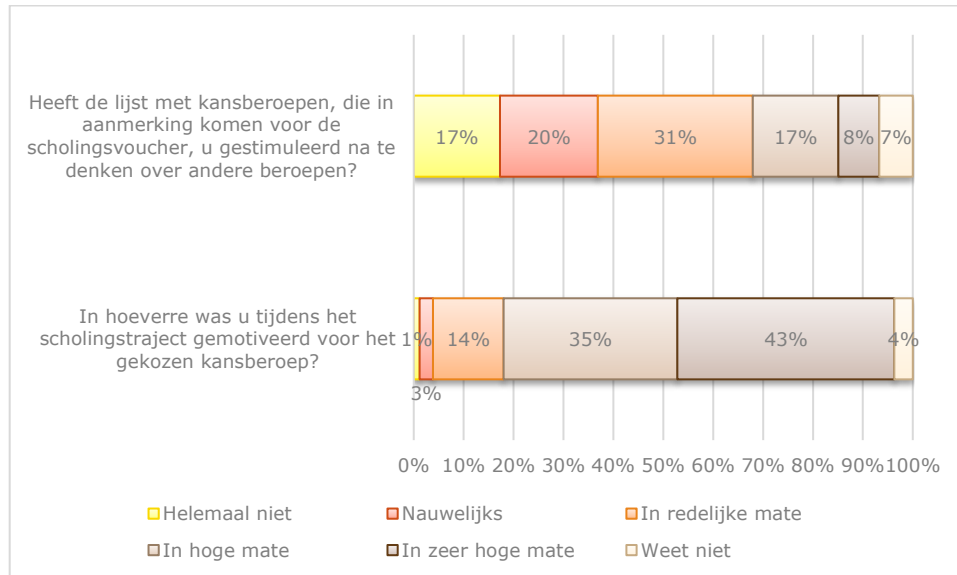
Van de deelnemers heeft 45% zelf bijgedragen aan de financiering van de opleiding(en) of EVC-traject(en). Veelal ligt deze eigen bedrage tussen de 1 en 1.000 euro (22%). Maar er is ook een groep deelnemers van ruim 16% die meer dan 2.500 euro bijlegt. De opleidingen die deze deelnemers volgen zijn zeer divers maar het vaakst is een opleiding tot vrachtwagenchauffeur (11%) genoemd.

Daarnaast ontvangt een beperkte groep (7%) ook een financiële bijdrage van een (nieuwe) werkgever. Deze bedragen lopen uiteen van 150 tot 7.000 euro. Gemiddeld genomen bedraagt de bijdrage ongeveer 2.500 euro.

### 3.6 Kansberoepen

Om in aanmerking te komen voor een scholingsvoucher dient de deelnemer een opleiding en/of EVC-traject te selecteren dat opleidt tot een kansberoep. Dit zijn beroepen waar de kans op werk gemiddeld of hoger is. UWV heeft hiervoor een lijst opgesteld.

figuur 3.2 Lijst met kansberoepen en motivatie (N=5.115)



De lijst met kansberoepen heeft een ruime meerderheid van de deelnemers (56%) gestimuleerd om na te nadenken over andere beroepen, zie figuur 3.2. Tegelijkertijd geeft nog wel 37% van de deelnemers niet tot nauwelijks gestimuleerd te zijn.

Vrijwel alle deelnemers die gekozen hebben voor scholing naar één van de kansberoepen blijken in redelijk tot (zeer) hoge mate (92%) gemotiveerd voor het gekozen kansberoep. Slechts een klein deel is niet gemotiveerd. Toch zou 29% een andere opleiding en/of EVC-traject kiezen, als de keuze voor scholing niet beperkt was tot scholing in de richting van een kansberoep. Een bijna evengroot deel (31%) zou dezelfde opleiding en/of EVC-traject hebben gekozen en de grootste groep (40%) twijfelt hierover. Voor minimaal een kwart geldt dus dat de lijst met kansberoepen hun keuze voor een opleiding heeft beïnvloedt.

### 3.7 (Studie)rendement

In deze subparagraaf komt allereerst het studierendement van de gevolgde opleiding(en) en/of EVC-traject(en) aan bod. Vervolgens gaan we in op de invloed van het volgen van scholing op de motivatie van deelnemers die een diploma, deel of EVC-certificaat hebben behaald om een baan te vinden in het kansberoep.

Op het moment van onze enquête hebben de meeste (voormalige) deelnemers (69%) één of meer diploma's, EVC-certificaten en/of deelcertificaten behaald met de scholingsvoucher, zie tabel 3.9. Als we deelnemers die de opleiding nog volgen buiten beschouwing laten, dan ligt het studierendement op 83%.



Tabel 3.9 Diploma's en/of certificaten behaald

	Aantal	%
Ja, een diploma	1809	35%
Ja, een EVC-certificaat	834	16%
Nee	779	15%
Nee, want ik volg op dit moment de opleiding	580	11%
Ja, een of meer deelcertificaten	452	9%
Ja, meerdere EVC-certificaten	300	6%
Ja, meerdere diploma's	221	4%
Ja, zowel een diploma als een EVC-certificaat	92	2%
Ja, zowel meerdere diploma's als EVC-certificaten	34	1%
Ja, een diploma en meerdere EVC-trajecten	12	0%
Ja, meerdere diploma's en een EVC-traject	2	0%
<b>Totaal</b>	<b>5115</b>	<b>100%</b>

Een relatief groter deel van de deelnemers heeft een diploma gehaald dan dat er een EVC- of deelcertificaat heeft behaald. Deelnemers die meerdere EVC-certificaten behalen, behalen er gemiddeld 4.

De rest (26%) heeft nog geen diploma, EVC -en/of deelcertificaat. Een klein deel (11% van alle deelnemers) hiervan is nog bezig is met de opleiding. De redenen voor de overige 15% zijn:

- Ik heb de opleiding volledig doorlopen, maar één of meer onderdelen niet gehaald (44%);
- Ik heb de opleiding tussentijds verlaten (55%).

Degene die voor afronding van de scholing nog één of meer onderdelen moeten halen, zijn in de meeste gevallen (65%) niet meer van plan om dit alsnog af te ronden. De voornaamste reden is dat zij een baan vonden, de opleiding te moeilijk vonden of niet meer geïnteresseerd waren in de opleiding. De overige 35% is nog wel van plan de opleiding af te ronden.

Deelnemers die tussentijds zijn afgehaakt geven aan dat dit meestal komt omdat zij een nieuwe baan hebben gevonden en het lastig vinden om dit te combineren met het opleidingstraject. Een andere veelgenoemde reden is de zwaarte van de opleiding (soms ook door de combinatie met de nieuwe baan).

Tabel 3.10 In hoeverre was u na afloop van het scholingstraject gemotiveerd (geraakt) voor het gekozen kansberoep?

	Aantal	%
Helemaal niet	76	2%
Nauwelijks	178	5%
In redelijke mate	694	18%
In hoge mate	1270	34%
In zeer hoge mate	1393	37%
Weet niet	145	4%
<b>Totaal</b>	<b>3.756<sup>22</sup></b>	<b>100%</b>

<sup>22</sup> De totale respons wijkt af omdat respondenten die de opleiding nog volgen of de opleiding niet met een diploma, deel- of EVC-certificaat hebben behaald deze vraag niet hebben gehad.



Deelnemers die wel een diploma, deel- of EVC-certificaat hebben behaald zijn hierna vrijwel allemaal (89%) gemotiveerd om een baan te vinden in het kansberoep waarvoor ze zijn opgeleid, zie tabel 3.10. Slechts 7% geeft aan nauwelijks of helemaal niet gemotiveerd te zijn.

Tabel 3.11 Heeft u na afronding van de scholing actief gezocht naar werk in het kansberoep dat past bij de opleiding die u volgde?

	Aantal	%
Ja	2845	76%
Nee	781	21%
Weet niet	130	3%
<b>Totaal</b>	3.756 <sup>22</sup>	100%

De motivatie voor het kansberoep zien we terug bij de inzet van (voormalig) deelnemers om die baan te vinden. Al tijdens de scholingsperiode zijn deelnemers (73%) actief op zoek naar werk in het kansberoep. Na het behalen van een diploma en/of EVC-traject geeft 76% aan dit te doen, zie tabel 3.11. Deelnemers die dit niet doen, geven nagenoeg allemaal aan dat dit komt doordat ze tijdens de opleiding al een baan hadden gevonden.



## 4 Doeltreffendheid van de scholingsvouchers

Bij doeltreffendheid gaat het zowel om de mate waarin de beoogde effecten zijn bereikt, er positieve danwel negatieve niet-beoogde effecten zijn als om de invloed van de scholingsvouchers op bredere/hoger gelegen doelen voor de Nederlandse samenleving. Om dit inzichtelijk te krijgen maken we gebruik van de UWV-gegevens, de eigen enquête-resultaten en de interviewverslagen van de stakeholdersinterviews (zie bijlage 6). De stakeholdersinterviews maakte duidelijk dat er geen niet-beoogde neveneffecten te onderscheiden zijn. Wel gaven zij al wat volgens hen positieve en negatieve gevolgen zijn van de kenmerken van de regeling.

We starten in subparagraaf 4.1 steeds met het bespreken van de beoogde effecten voor de totale populatie volgens de (voor ons) meest recente UWV-gegevens. Daarna komen de beoogde effecten die volgens deelnemers zelf zijn toe te schrijven aan de scholingsvouchers aan bod. In subparagraaf 4.2 komen de positieve danwel negatieve effecten van de scholingsvouchers volgens diverse stakeholders aan bod.

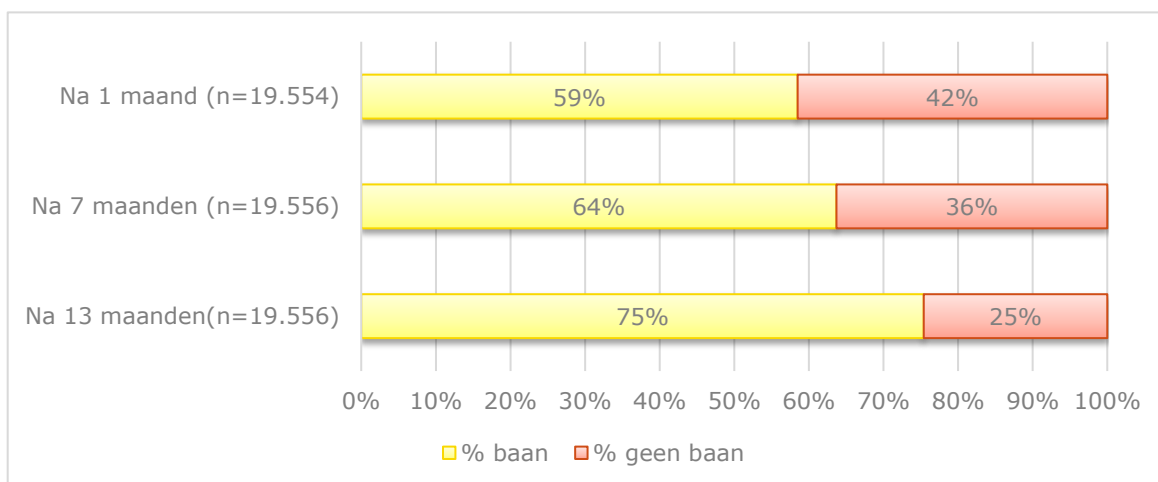
### 4.1 Effecten van de scholingsvouchers

#### **Effecten totale populatie scholingsvouchers (bron: UWV-data)**

In figuur 4.1. is de arbeidsmarktsituatie weergegeven van deelnemers die op 11 juni 2019 minimaal 13 maanden geleden een akkoord op hun aanvraag voor de scholingsvoucher hadden ontvangen. Voor deze deelnemers laat de figuur de arbeidsmarktsituatie een maand, 7 of 13 maanden na akkoord op de aanvraag zien.

Op basis van de in figuur 4.1 weergegeven data kunnen we concluderen dat iemand een baan heeft op een bepaalde peildatum, maar niet of diegene de baan heeft als gevolg van het gebruik van het scholingsvoucher. In de figuur is te zien dat zowel na 1, 7 als 13 maanden steeds een ruime meerderheid een baan heeft (gevonden). Ook neemt het aantal deelnemers met een baan toe naarmate er meer tijd is verstreken sinds de verstrekking van het scholingsvoucher.

Figuur 4.1 Arbeidsmarktpositie deelnemers 1<sup>23</sup>, 7 en 13 maanden na verstrekking van de scholingsvoucher<sup>24</sup>



Bron: UWV

In figuur 4.2 is weergegeven in hoeverre deelnemers van de scholingsvoucher voor gebruik van de voucher in loondienst zaten, een WW-uitkering hadden of zelfstandig(e) waren.

Wie voorheen in loondienst was, is dit meestal ook (nog) nadat de scholingsvoucher is verstrekt. Hetzelfde geldt voor zelfstandig(e). De toename van het aantal deelnemers van het scholingsvoucher die een baan vinden (zie figuur 4.1), lijkt daarom vooral een gevolg van de de ww-gerechtigden die een baan vinden.

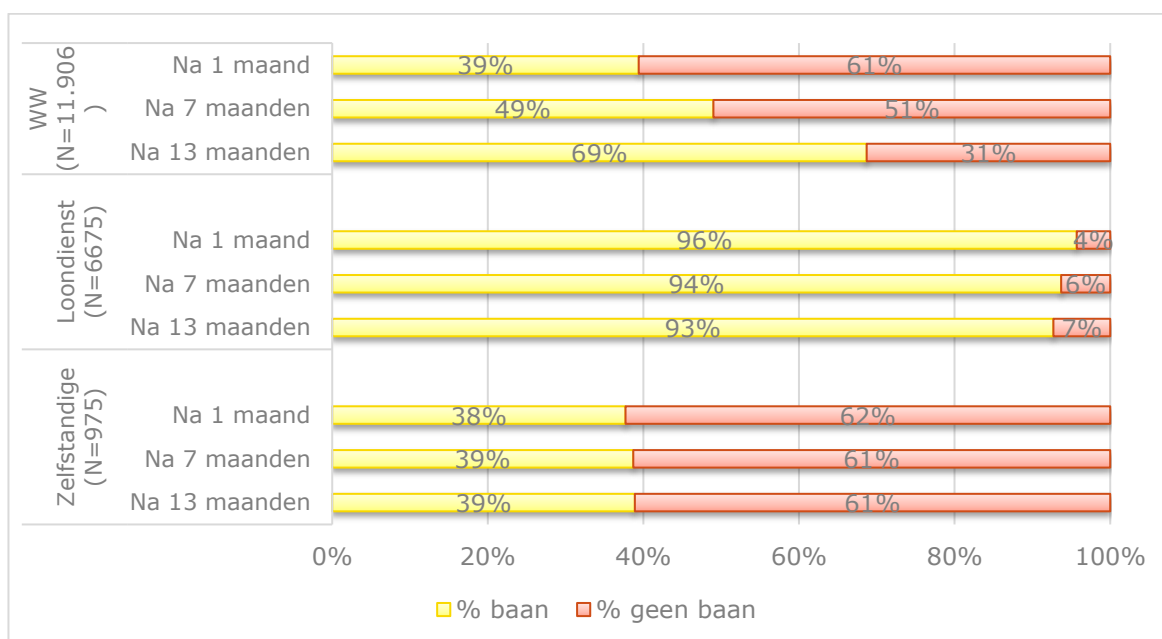
Over de verandering in arbeidsmarktsituatie van zelfstandige(e) en degene die een ww-uitkering ontvingen bij aanvraag en na verstrekking van de scholingsvoucher hoort een kanttekening. Hierbij kan namelijk de wijze van registratie bij aanvraag en de gebruikte gegevens op de peildatum een rol spelen. Bij aanvraag vult de deelnemer namelijk zelf zijn/haar arbeidssituatie in. Voor de peildatum (na 1 maand, 7 en 13 maanden) heeft UWV gebruik gemaakt van polisgegevens. Het kan voorkomen dat iemand zich als zelfstandige of uitkeringsgerechtigde bij aanvraag opgeeft maar tegelijkertijd een WW-uitkering of een baan heeft. Dan lijkt het erop dat iemand op de peildatum(s) ineens een WW-uitkering of een baan heeft terwijl hij of zij die voor die tijd ook al had.

<sup>23</sup> Van twee personen is na 1 maand op basis van de UWV-bestanden niet in kaart te brengen of deze persoon al dan niet werk hebben.

<sup>24</sup> Om de arbeidsmarktsituatie van deelnemers vast te stellen, is gebruik gemaakt van polisgegevens. De registratie hiervan heeft een vertraging van circa 4 maanden. Dat betekent dat waarschijnlijk de wisselingen in de arbeidsmarktsituatie van deelnemers in de afgelopen vier maanden nog niet goed zijn verwerkt.



Figuur 4.2 Arbeidsmarktsituatie na 1, 7 en 13 maanden uitgesplitst naar de arbeidsmarktsituatie voor gebruik van de scholingsvoucher



Bron: UWV

Deelnemers blijken één maand na verstrekking van de scholingsvoucher het vaakst in de sector 'Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen' te werken, zie tabel 4.1. Dit blijft ook na 7 en 13 maanden onveranderd. Ondanks de toename in het aantal personen met een baan, zijn er relatief gezien geen verschuivingen in de top 10 sectoren ten opzichte van de tussenrapportage.

Tabel 4.1 De top 10 sectoren van deelnemers met een baan

	Na 1 maand (n=11.313)		Na 7 maanden (n=12.326)		Na 13 maanden (n=14.590)	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	3721	33%	3846	31%	4207	29%
Uitzendbedrijven	1554	14%	1754	14%	1894	13%
Zakelijke Dienstverlening III	921	8%	1083	9%	1470	10%
Zakelijke Dienstverlening II	692	6%	866	7%	1212	8%
Overig goederenvervoer te land en in de lucht	482	4%	565	5%	758	5%
Metaal- en technische bedrijfstakken	278	2%	337	3%	453	3%
Groothandel II	295	3%	336	3%	451	3%
Detailhandel en ambachten	317	3%	347	3%	403	3%
Havenbedrijven	241	2%	290	2%	380	3%
Onbekend	454	4%	339	3%	317	2%
Groothandel I	155	1%	186	2%	280	2%
Horeca algemeen	272	2%	295	2%	277	2%
Overheid, onderwijs en wetenschappen	173	2%	208	2%	262	2%
Algemene industrie	123	1%	130	1%	184	1%
Grootwinkelbedrijf	152	1%	168	1%	171	1%

Bron: UWV



De meeste deelnemers die werk hebben, hebben een arbeidsovereenkomst, een contract voor bepaalde tijd en werken tussen de 0 t/m 16 uur, zie tabel 4.3. Dit beeld is redelijk stabiel gebleven over de drie peildata heen. Wel zien we een toename in het aantal contracten voor bepaalde tijd en een afname in het aantal contracten voor onbepaalde tijd.

Tabel 4.3 Contractkenmerken<sup>25</sup> van deelnemers

<b>Arbeidsvorm</b>	<b>Na 1 maand</b>		<b>Na 7 mnd</b>		<b>Na 13 mnd</b>	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Arbeidsovereenkomst	8.535	75%	9.125	74%	10.860	74%
Uitzendkracht	2.406	21%	2.687	22%	3.111	21%
Overige <sup>26</sup>	372	3%	514	4%	619	4%
<b>Totaal</b>	<b>11.313</b>	<b>100%</b>	<b>12.326</b>	<b>100%</b>	<b>14.590</b>	<b>100%</b>
<b>Contractvorm</b>						
Bepaalde tijd	6.433	57%	7.538	61%	9.745	67%
Onbepaalde tijd	4.880	43%	4.789	39%	4.848	33%
<b>Totaal</b>	<b>11.313</b>	<b>100%</b>	<b>12.327</b>	<b>100%</b>	<b>14.593</b>	<b>100%</b>
<b>Contracturen</b>						
0 t/m 16 uur	5.148	45%	5.591	45%	6.046	41%
17 t/m 32 uur	3.360	30%	3.587	29%	4.348	30%
32 uur of meer	2.839	25%	3.245	26%	4.344	29%
<b>Totaal</b>	<b>11.347</b>	<b>100%</b>	<b>12.423</b>	<b>100%</b>	<b>14.738</b>	<b>100%</b>

Bron: UWV

### Beoogde effecten van de scholingsvouchers (bron: enquête)

De mate waarin de beoogde effecten van de scholingsvoucher onder respondenten zijn bereikt, wordt hieronder beschreven aan de hand van de arbeidsmarktpositie van (voormalige) deelnemers, de ervaren arbeidsmarktkansen en de scholingsbereidheid van deelnemers die een of meer diploma('s) deel- of EVC-certificat(en) hebben behaald.

In deze subparagraaf maken we - waar relevant - onderscheid tussen de volgende doelgroepen:

- Voormalige deelnemers die een of meer diploma('s) deel- of EVC-certificat(en) met de scholingsvoucher hebben behaald;
- Huidige deelnemers die nog bezig zijn met de opleiding;
- (voormalige) deelnemers die tussentijds zijn afgehaakt of die het scholingstraject volledig hebben doorlopen alleen een of meer onderdelen (nog) niet hebben behaald.

Daarnaast bekijken we de verschillen tussen (voormalig) deelnemers die bij aanvraag van de scholingsvoucher een baan hadden, werkloos of zzp-er waren.

<sup>25</sup> Per kenmerk waren er tussen de 10 tot 100 deelnemers waarvan een gegeven ontbrak. Deze 'missings' zijn omwille van de overzichtelijkheid niet opgenomen in deze tabel.

<sup>26</sup> In de groep 'Overige' zitten stagiaires, bestuurders van cooperatieve vereniging, deelvisser, dienstplichte militairen, artiesten, thuiswerkers, vertegenwoordigers/provisiewerkers, mensen die i.h.k.v. de wet sociale werkvoorziening werken, aanneming van werk, persoonlijke arbeid tegen beloning, ambtenaar/abp'er, topsporter, vutter, publiekrechtelijke aanstelling, ontslag uitkering, gereserveerd, werk als zelfstandige, opting-in regeling, sekswerker in fictieve dienstbetrekking, overige fictieve dienstbetrekking en payrolling.



## Arbeidsmarktpositie van deelnemers aan de scholingsvouchers

Meer dan twee derde (68%) van de (voormalige) deelnemers vindt tijdens of na afronding van de opleiding of het EVC-traject een 'nieuwe' baan, zie tabel 4.4.

Tabel 4.4 Heeft u tijdens of na de scholing of het EVC-traject een nieuwe baan gevonden? (n=5.115)

Arbeidsmarktsituatie voor aanvraag van de scholingsvoucher									
	werkloos		een baan		zfp-er		Totaal		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Ja, tijdens de opleiding / het EVC-traject	1126	37%	390	29%	142	38%	1800	35%	
Ja, na afronding van de opleiding / het EVC-traject	1095	36%	310	23%	145	39%	1652	32%	
Nee	821	27%	646	48%	86	23%	1663	33%	
<b>Totaal</b>	<b>3042</b>	<b>100%</b>	<b>1346</b>	<b>100%</b>	<b>373</b>	<b>100%</b>	<b>5115</b>	<b>100%</b>	

Van de deelnemers met een nieuwe baan vinden de meesten al tijdens de opleiding deze nieuwe baan. Verder valt op, dat deelnemers die voor aanvang van het scholingsvoucher een baan hadden het minst vaak (48%) gedurende of na afronding van de opleiding een nieuwe baan vinden. Dit wil overigens niet zeggen dat zij na afronding van de scholing of EVC-traject werkloos zijn. Zfp-ers vinden het vaakst een 'nieuwe' baan (77%).

Voormalige deelnemers met een of meer diploma('s), deel- of EVC-certificaat/certificaten hebben net iets vaker (71%) een 'nieuwe' baan gevonden dan degenen die (nog) geen diploma of certificaat hebben. Onder deze laatste groep (m.a.w. deelnemers in opleiding en voormalige deelnemers die tussentijds zijn afgehaakt) had namelijk ruim de helft (56% en 57%) een nieuwe baan gevonden.

De nieuwe baan is veelal (43%) in zowel een andere functie als een andere sector dan waarin voor het scholingsvoucher is gewerkt, zie tabel 4.5.

Tabel 4.5 Welke situatie is van toepassing voor deze nieuwe baan of opdracht(en)? (n=3.453<sup>27</sup>)

Ik heb een nieuwe baan of opdracht(en) gevonden in...	Werkloos	Een baan	Zfp-er	Totaal
een <u>andere</u> sector en voor een <u>andere</u> soort functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject.	47%	37%	31%	43%
<u>dezelfde</u> sector en voor dezelfde soort functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject.	22%	24%	35%	24%
<u>dezelfde</u> sector maar voor een <u>andere</u> functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject.	19%	30%	26%	22%
een <u>andere</u> sector en maar <u>dezelfde</u> soort functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject.	12%	10%	8%	11%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Zfp-ers vinden *ook* vaak (35%) een nieuwe baan of opdrachten in dezelfde sector en dezelfde soort functie als die zij voor aanvraag van de scholingsvoucher hadden. Deels valt dit te verklaren doordat 38% de nieuwe baan of opdracht(en) nog voor de afronding van hun opleiding en/of EVC-traject vond.

Op het moment van enquêteren hadden de meeste (voormalige) deelnemers (93%), die een nieuwe baan/opdrachten tijdens of na afronding van de opleiding hadden

<sup>27</sup> De respons wijkt af omdat deze vraag alleen is gesteld aan degene die een nieuwe baan of opdrachten tijdens of na de scholing / het EVC-traject hadden gevonden.

gevonden, nog steeds een baan. Over de aard en de contractvorm van deze baan valt het volgende te concluderen:

- De meeste (84%) (voormalige) deelnemers hebben een baan in loondienst gevonden;
- Voormalige zzp-ers vinden het vaakst weer werk als zzp-er (55%);
- Een vast contract (40%) of een tijdelijk contract met uitzicht op verlening (38%) komt het meeste voor;
- Er is geen verband gevonden tussen de contractvorm en deelnemers die (al) wel of (nog) niet een diploma, EVC- of deelcertificaat hebben.

De baan van (voormalige) deelnemers is in ruim de helft van de gevallen een baan in het kansberoep waarvoor het opleidingstraject is gevolgd, zie tabel 4.6.

Tabel 4.6 Is dit een baan in het kansberoep waarvoor u de opleiding en/of EVC-traject i.h.k.v. de scholingsvoucher volgde?

	een of meer diploma, EVC- en/of deelcertificaat behaald	Nog bezig met de opleiding	Tussentijds afgehaakt, of; een of meer onderdelen niet afgerond	Totaal
Ja, het gekozen kansberoep	61%	59%	26%	56%
Ja, maar een ander kansberoep	6%	9%	11%	7%
Nee, een ander beroep	24%	23%	46%	27%
Weet niet	8%	9%	17%	10%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%	100%
<b>Totaal in aantal</b>	2.505	309	403	3.217

Alleen de groep voormalige deelnemers die tussentijds zijn afgehaakt of een of meer onderdelen (nog) niet hebben afgerond, hebben vaker een ander beroep (46%). Ook de groep voormalige deelnemers die alleen deelcertificaten hebben behaald, hebben ten opzichte van deelnemers met een of meer diploma's of EVC-certificaten net iets vaker (32%) een ander beroep in plaats van het gekozen kansberoep. Hiermee lijkt er een verband tussen degene die het opleidingstraject afronden en het vinden van een baan in het gekozen kansberoep. Er is overigens geen verband gevonden tussen de arbeidsmarktsituatie voor aanvraag van de scholingsvoucher en het wel of niet vinden van een baan in het kansberoep. Verder heeft 28% van de deelnemers die een baan in het gekozen of een ander kansberoep vond, een intersectorale transitie gemaakt.

De kans dat voormalige deelnemers met een of meer diploma('s), EVC- of deelcertificaten hun huidige baan zonder scholing ook hadden gevonden, schatten zijzelf op 25%. Bijna een derde (31%) denkt niet dat hij/zij zonder de scholing zijn/haar huidige baan had gehad. De meesten (37%) vinden het lastig om in te schatten in hoeverre zij hun huidige baan te danken hebben aan het scholingstraject. Het zijn vooral voormalige deelnemers met een of meer deelcertificaten die twijfelen (49%).

### De ervaren arbeidsmarktkansen

De inzet van de scholingsvoucher heeft, volgens voormalige deelnemers met een of meer diploma's, EVC- of deelcertificaten, hun arbeidsmarktkansen op zowel de korte



als lange termijn verbeterd. Voor de korte termijn heeft 71% in redelijke tot zeer hoge mate het idee dat de arbeidsmarktkansen verbeterd zijn, zie tabel 4.7.

Tabel 4.7 In hoeverre heeft u het idee dat uw kansen op een baan op de korte en de lange termijn - na afronding van de scholing / het EVC-traject - zijn verbeterd?

	Korte termijn (d.w.z. tussen 0-2 jaar)		Lange termijn (d.w.z. tussen 2-10 jaar)	
	Aantal	%	Aantal	%
Helemaal niet	245	7%	260	7%
Nauwelijks	504	13%	562	15%
In redelijke mate	1054	28%	1024	27%
In hoge mate	935	25%	840	22%
In zeer hoge mate	662	18%	524	14%
Weet niet	356	9%	546	15%
<b>Totaal</b>	3756 <sup>28</sup>	100%	3756 <sup>28</sup>	100%

Het ervaren arbeidsmarktperspectief ligt met 63% voor de lange termijn iets lager. Dat sommige aangeven dat hun kansen op de arbeidsmarkt niet zijn verbeterd, heeft te maken met hun 'hoge' leeftijd waardoor zij minder aantrekkelijk zijn voor werkgevers en/of door te weinig werkervaring. Voormalig deelnemers die op het moment van de enquête een baan hadden, zijn vaker positief over zowel hun arbeidsmarktperspectief op de korte als de lange termijn als degene die geen baan hadden.

#### Scholingsbereidheid van voormalige deelnemers

Onder voormalige deelnemers, die een of meer diploma's, EVC- en/of deelcertificaten hebben behaald, is een ruime meerderheid (72%) door gebruik van de scholingsvoucher gemotiveerd geraakt om vaker aan scholing te doen (zie tabel 4.8). Wel blijkt dat 39% dit alleen zou doen als zij weer in aanmerking zouden komen voor een scholingsvoucher.

Tabel 4.8 In hoeverre heeft gebruik van de scholingsvoucher u gemotiveerd om vaker scholing te willen volgen?

	Aantal	%
Helemaal niet	256	7%
Nauwelijks	483	13%
In redelijke mate	1159	31%
In hoge mate	983	26%
In zeer hoge mate	550	15%
Weet niet	325	9%
<b>Totaal</b>	3756 <sup>28</sup>	100%

## 4.2 Effecten volgens stakeholders

Zoals al aangekondigd in de inleiding van dit hoofdstuk zijn er op basis van de stakeholdersinterviews geen positieve danwel negatieve niet-beoogde neveneffecten van de scholingsvoucher geïdentificeerd. Er zijn wel (vermoedens) over positieve en/of negatieve effecten. In deze subparagraaf bespreken we welke positieve danwel

<sup>28</sup> De respons wijkt af omdat deze vraag alleen is gesteld aan alle respondenten die een of meer diploma's, EVC- en/of deelcertificaten hebben behaald.



negatieve effecten van de scholingsvoucher er volgens de geïnterviewde stakeholders (zie bijlage 6) zijn.

### **Positieve effecten**

Over de beschikbaarheid van de scholingsvoucher zijn stakeholders overwegend positief. Na een lange periode waarin er geen financiële middelen waren voor scholing van 'reguliere' WW-gerechtigden (m.a.w. WW-gerechtigden zonder bijzondere omstandigheden waardoor zij voor een andere specifieke regeling in aanmerking kwamen) kon UWV eindelijk weer iets aanbieden. Dat was uiteraard ook prettig voor de UWV-adviseurs. Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarkt, benadrukt ook het belang van experimenteren met regelingen om intersectorale transitie mogelijk te maken. Hierin lopen we als Nederland nog achter. Vervolgens zullen we hieruit lessen moeten trekken voor toekomstige regelingen.

De Regeling scholingsvoucher voorzag volgens de stakeholders, gezien de snelheid waarmee het beschikbare budget op was, duidelijk in een behoefte aan scholing. Het doorbraak daarmee ook het beeld wat soms heerst, dat mensen niets anders willen, niet zien dat hun omgeving veranderd en niet inzien dat scholing daarom belangrijk is. De stakeholders vinden dat de scholingsvouchers mensen hebben gestimuleerd om na te denken over hun toekomstplannen. Ze namen de regie weer in eigen hand. Daarbij komt dat scholing goed is voor het zelfvertrouwen tijdens sollicitatiegesprekken. Het feit dat de opleiding moest opleiden richting een beroep waar vraag naar was, stimuleerde dit. Hierdoor bestaat ook de indruk dat de meeste deelnemers de juiste en gerichte opleidingen hebben gevolgd. En dat de lijst met kansberoepen werkzoekenden heeft gestimuleerd om een moeilijk vervulbaar beroep te kiezen.

De laagdrempelige manier waarop werkzoekenden de scholingsvoucher konden aanvragen, wordt door veel stakeholders als een positief kenmerk beschouwd. Werkzoekenden konden de voucher namelijk zonder al teveel eisen waarover zij zich moesten verantwoorden, aanvragen. Dit heeft het gebruik gestimuleerd en heeft er volgens stakeholders aan bijgedragen dat het beschikbare budget voor de scholingsvouchers is opgegaan. Met als resultaat dat een groep werkzoekenden zich zijn gaan (om)scholen.

### **Negatieve effecten**

De genoemde negatieve effecten, volgens geïnterviewden, betreffen onder meer het gebruik van de voucher door groepen die volgens de geïnterviewden geen recht hadden mogen hebben op de voucher. Daarnaast benoemden zij negatieve effecten als gevolg van het ontbreken van scholingsadvies, controle op de uitvoering van de opleidingen en verbinding met potentiële werkgevers.

De voorwaarden voor het aanvragen van de scholingsvouchers stonden toe dat zowel WW-ers als werknemers en zzp-ers, die zich als werkzoekende hadden ingeschreven, de voucher konden aanvragen. Dit heeft volgens de geïnterviewden als nadeel dat de voucher ook terecht kon komen bij mensen met voldoende financiële middelen om de scholing zelf te financieren of werkgevers die voor de scholing van hun medewerkers de voucher (lieten) aanvragen en daarmee hun verantwoordelijkheid ontlieden.

Daarnaast gaven geïnterviewden aan dat er, als gevolg van de laagdrempeligheid, er mogelijk ook personen zijn die met de voucher geen scholing volgden maar het geld gebruikten voor andere doeleinden (bijv. om hun huurachterstand te financieren). Het



'oneigenlijk gebruik'<sup>29</sup> als gevolg van de laagdrempeligheid lag dan ook wat hoger dan bij andere UWV-regelingen meestal het geval is. UWV deed daar in 2017 en in 2018 uitgebreider onderzoek naar, zie box 4.1. De meningen over het risico van oneigenlijk gebruik als gevolg van de laagdrempeligheid van de regeling lopen uiteen, maar wat overheerst is dat geïnterviewden vinden dat we dit risico voor lief moeten nemen. De laagdrempeligheid heeft er immers aan bijgedragen dat een groep werkzoekenden zich zijn gaan (om)scholen. In die zin heeft het een bijdrage geleverd aan de levenslangleren-cultuur en dat is ook wat waard, aldus VNO-NCW.

#### **Box 4.1. Oneigenlijk gebruik van scholingsvouchers**

UWV heeft in 2017 een onderzoek gedaan naar de besteding van de scholingsvouchers door middel van een steekproef van 500 scholingsvouchers. Daaruit bleek dat 5% onjuist was besteed en dat van 20% de juistheid niet vast te stellen was omdat deelnemers niet mee wilde werken aan het onderzoek. Na overleg met het ministerie van SZW is besloten om een uitgebreider onderzoek te doen naar bijna 90% (bijna 19.000) van de toegekende vouchers. Dit onderzoek vond in 2018 plaats en resulteerde in de volgende conclusies:

- Ruim 81% van de toegekende scholingsvouchers is voor de juiste opleiding gebruikt. Bij 16% was dat niet het geval of kon dit niet worden vastgesteld;
- Deze 16% heeft een herziene beslissing ontvangen. UWV zou in januari 2019 starten met terugvordering van in totaal 5,5 miljoen;
- 3% had het bedrag teruggestort omdat ze zelf hadden besloten de opleiding niet te volgen.

Bron: UWV Jaarverslag 2018

Werkzoekenden konden, zoals gezegd, gemakkelijk zelf online de scholingsvouchers aanvragen. In principe kregen zij daarbij geen opleidingsadvies, daar was geen budget voor aangemerkt. Hierdoor bestaat, volgens geïnterviewden, de kans dat er ondoordachte opleidingskeuzes zijn gemaakt. Dit zeggen geïnterviewden mede vanwege de beïnvloeding vanuit private opleidingsinstituten met opleidingstrajecten die precies pasten binnen het scholingsbudget. Maar ook omdat het afronden van een opleiding niets hoeft te zeggen over de geschiktheid van een persoon voor het betreffende kansberoep. Bovendien geldt voor bijvoorbeeld de opleiding tot 'WMO-consultant' dat ervaring in de zorg een vereiste is om het beroep te mogen uitoefenen. Dat heeft voor deelnemers met een afgeronde opleiding tot teleurstellingen geleid, aldus een werkgeversservicepunt.

Er was geen controle op de uitvoering van de te volgen opleidingen waardoor er mogelijk opleidingen zijn gevolgd van onvoldoende kwaliteit, aldus geïnterviewden. Bovendien konden private scholingsinstituten vanwege hun flexibele opleidingsaanbod veel sneller reageren op het gebruik van de scholingsvouchers dan ROC's.

Daarnaast werd door sommige stakeholders de verbinding met potentiële werkgevers gemist. Er waren geen bemiddelingsadviseurs beschikbaar die werkzoekenden hielpen een baan te vinden of trajecten die werkzoekenden de mogelijkheid boden om een beroep uit te proberen (zoals vroeger bij het Centrum Vakopleiding). Het afronden van een opleiding, ook als is het gericht op een kansberoep, biedt nog geen garantie op werk.

Specifiek is door een aantal stakeholders genoemd dat zij het opmerkelijk vinden dat de scholingsvouchers zijn ingezet zonder voorzieningen (scholingsadvies en

<sup>29</sup> Dit houdt in het gebruik van de voucher voor iets anders dan waar het voor bedoeld is.

bemiddeling) die ervoor konden zorgen dat werkzoekenden ook daadwerkelijk een passend baan vinden. Opleiden moet een middel zijn en niet een doel. Er moet altijd een relatie zijn met de arbeidsmarkt, aldus STL.

Tot slot zijn het tijdelijke karakter en de korte doorlooptijd als negatief elementen bestempeld. Hierdoor stimuleer je mensen niet zich een leven lang te blijven ontwikkelen omdat zij er niet op kunnen vertrouwen dat ze aanspraak kunnen maken op een regeling. De toename in scholingsbereid onder deelnemers is dan slechts een tijdelijk effect.



## 5 Nut en duurzaamheid

In dit hoofdstuk gaan we in op het nut en de duurzaamheid van de scholingsvouchers, volgens stakeholders (zie bijlage 6). Met het 'nut' bedoelen we de mate waarin de regeling een bijdrage heeft geleverd aan de oplossingen voor de beleidsproblemen waarvoor de regeling is ingezet. Bij duurzaamheid gaat het over het mogelijke blijvend ofwel duurzaam effect van de regeling. Bij duurzaamheid gaan we ook in op hoe we duurzaamheid kunnen bevorderen voor de toekomst.

We gaan allereerst in op het nut en vervolgens over de duurzaamheid van de scholingsvouchers.

### 5.1 Nut van de scholingsvouchers

De Regeling scholingsvoucher had tot doel scholing onder werkzoekenden te bevorderen om daarmee een bijdrage te leveren aan hun inzetbaarheid op zowel de korte als de lange termijn. Op een hoger abstractieniveau geldt dat de vouchers beoogde bij te dragen aan een beter functioneren van de arbeidsmarkt, door de mismatch zoveel mogelijk te beperken en langdurige werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen. Dit zou moeten leiden tot een betere kwantitatieve en kwalitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod, zie ook subparagraaf 2.1.

De enquêteresultaten van onderhavig onderzoek maakte al duidelijk dat de scholingsvouchers tot een hoog studierendement en een verhoging van de scholingsbereidheid onder voormalige deelnemers heeft geleid (zie subparagraaf 4.1). Stakeholders concluderen daarom ook dat de scholingsvouchers de inzetbaarheid van deelnemers hebben verhoogd. Maar ook dat voormalige gebruikers de mogelijkheden en het nut van scholing voor hun loopbaan zijn gaan inzien. Een deel van hen zal een drempel zijn overgegaan en hebben hiermee (hopelijk) positieve ervaringen opgedaan. Maar, zeggen diverse stakeholders (inclusief het ministerie van SZW zelf), om een leven lang leren te stimuleren is het nodig om scholing te blijven stimuleren.

Tegelijkertijd is het totale bereik van de regeling met 20.330 nog beperkt in vergelijking met de 1,1 miljoen onbenut arbeidspotentieel in het eerste kwartaal van 2019<sup>30</sup>. Hiermee is een mogelijk effect op het functioneren van de arbeidsmarkt ook beperkt. Bovendien zijn doordat een deel van de deelnemers zonder voucher de scholing ook hadden gevolgd, zie ook de enquêteresultaten in subparagraaf 3.3, de groepen die de scholingsvouchers het hardst nodig hebben in minder mate bereikt. Denk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, praktisch opgeleiden en 55-plussers. Daarnaast laten de enquêteresultaten zien dat veel deelnemers met een of meer diploma's een 'nieuwe' baan vonden, maar dat slechts een derde dit toeschrijft aan het gebruik van de scholingsvoucher. Enkele stakeholders gaven aan dat deelnemers wellicht pas op de langere termijn het effect van de scholing gaan ervaren. Als zij bijvoorbeeld van baan willen wisselen of zien dat een collega moet vertrekken door het ontbreken van een diploma.

In hoeverre de Regeling scholingsvoucher de mismatch op de arbeidsmarkt heeft beperkt, is niet inzichtelijk. Een enkele stakeholder sprak het vermoeden uit dat het veelal is ingezet voor bijscholing en minder vaak voor omscholing. Wel is de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van voormalig deelnemers van de scholingsvouchers

<sup>30</sup> <https://www.uvw.nl/overuwv/pers/persberichten/2019/werkloosheid-verder-gedaald-naar-300-duizend.aspx>

met een of meer diploma's verhoogd. Ook heeft de koppeling van de opleiding aan een kansberoep de arbeidsmarktrelevantie van de ingezette scholingsvouchers gewaarborgd. Alleen was deze landelijke lijst niet altijd compleet voor specifieke regio's en was het mogelijk dat een beroep in de loop der tijd geen kansberoep meer was, aldus een aantal stakeholders.

## 5.2 Duurzaamheid van de scholingsvouchers

De structurele effecten van de scholingsvouchers zijn, volgens stakeholders, vanwege het tijdelijke karakter van de regeling en het relatief gezien kleine aantal gebruikers beperkt. Om een bijdrage te kunnen leveren aan een beter functioneren van de arbeidsmarkt middels scholing is een structurele financiële scholingsregeling nodig. Daarnaast geven stakeholders een aantal andere suggesties voor een toekomstige regeling gericht op het bevorderen van een leven lang leren:

- Stel een budget in die voor iedereen beschikbaar is, omdat bijscholing voor iedereen relevant is;
- Behoud de laagdrempeligheid waarmee de scholingsvouchers aan te vragen waren om zodoende geen mensen af te schrikken als gevolg van papieren rompslomp;
- Bied begeleiding aan bij het kiezen van de juiste opleiding. Dit met als doel om een weloverwogen beslissing voor een opleiding te bevorderen die aansluit op de arbeidsmarktvrage en past bij de deelnemer. Bovendien is het menselijke contact juist voor doelgroepen die vanuit zichzelf niet zo snel scholing zouden volgen (soms als gevolg van negatieve scholingservaringen), erg belangrijk. Uitsluitend online informatie is voor die groep onvoldoende;
- Bekijk de mogelijkheden om met een nieuwe regeling aan te sluiten bij wat al mogelijk is binnen cao's en O&O fondsen maar ook bij bestaande regionale initiatieven en organisaties. Daarbij valt te denken aan gemeenten, UWV, onderwijs en werkgevers. In het bijzonder de initiatieven waar werkgevers bij betrokken zijn om potentiële medewerkers de ruimte te geven om in de praktijk kennis te maken met het beroep. Hierbij kan gekeken worden naar het werkgelegenheidsplan van Philips, het actieplan 55+ of Perspectief of werk.



## 6 Brug-WW resultaten en doeltreffendheid

Dit hoofdstuk beschrijft de resultaten en doeltreffendheid van de Brug-WW vanuit zowel het perspectief van de werknemers als de werkgevers. We starten steeds vanuit het perspectief van de werknemers gevolgd door het perspectief van de werkgevers. Allereerst gaat het over de resultaten waarin het bereik onder de totale populatie, volgens de laatste gegevens van UWV, wordt besproken. Daarna volgen de kenmerken en resultaten van de respondenten uit onze enquête. Tot slot komt de doeltreffendheid aan de orde.

Vanwege de beperkte respons onder zowel deelnemers als werkgevers zijn bij het bespreken van de resultaten en de doeltreffendheid geen verdere uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken geanalyseerd.

### 6.1 Resultaten van de Brug-WW vanuit het werknemersperspectief

#### 6.1.1 Bereik

##### **Totaal verstrekte Brug-WW naar achtergrondkenmerken deelnemers (bron: UWV-data)**

Er waren in totaal 104 Brug-WW deelnemers. Het gebruik van de Brug-WW is daarmee veel lager dan vooraf was verwacht (zie ook 2.2). Daarom heeft het ministerie van SZW Panteia opdracht gegeven tot een kort onderzoek naar de achtergronden van het beperkte gebruik van de Brug-WW (zie box 6.1). Daarna zijn in het kader van onderhavig onderzoek in 2019 interviews met stakeholders uitgevoerd (zie box 6.2).

##### **Box 6.1 Achtergronden van het beperkt bereik van de Brug-WW**

Panteia heeft in opdracht van het ministerie van SZW in 2017 aanvullend onderzoek verricht naar de achtergronden van het beperkte bereik van de Brug-WW (zie ook bijlage 4). De belangrijkste conclusies waren de volgende:

- Volgens de geïnterviewden zijn de WW'ers vaak onbekend met de regeling. Deze wordt niet gepromoot. Als de werkgever voor de regeling kiest, gaan de WW'ers er meestal wel op in;
- Ook werkgevers kennen de regeling vaak niet, omdat UWV en de sectoren die niet promoten. Ook vinden zij de regeling complex, wat lijkt te komen door de combinatie van de voorwaarden van substantiële of noodzakelijke scholing en baangarantie. Er is vaak ook geen sprake van passende scholing, hetzij omdat werknemers op de huidige arbeidsmarkt direct productief moeten zijn, hetzij omdat de scholing geen substantieel of noodzakelijk karakter kent. Verder schrikt de baangarantie vaak af; veel werkgevers durfden, ook toen de crisis al weer enige tijd voorbij was, nog steeds weinig risico te nemen.
- Ten slotte is er het alternatief in de vorm van de oorspronkelijke Scholingsregeling WW. Daaraan zijn volgens geïnterviewden minder administratieve lasten verbonden en er geldt geen baangarantie. Het feit dat de Brug-WW mogelijkheden tot langere scholing biedt, speelt zelden een rol. Als werkgevers wel voor de Brug-WW kiezen, zijn ze vaak niet op de hoogte van het alternatief of gaat het om grotere bedrijven die de Brug-WW voor meer nieuwe werknemers tegelijk inzetten.

Onderstaande tabel laat de achtergrondkenmerken van het totaal aantal Brug-WW deelnemers op genoemde datum zien (juni 2019).

Tabel 6.1 Totaal aantal verstrekte Brug-WW deelnemers naar achtergrondkenmerken

Brug-WW deelnemers	Aantal	%
<b>Totaal</b>	104	100%
<b>Leeftijd</b>		
20 t/m 29 jaar	7	7%
30 t/m 39 jaar	29	28%
40 t/m 49 jaar	37	36%
50 t/m 59 jaar	31	30%
<b>Geslacht</b>		
Man	49	47%
Vrouw	55	53%
<b>Sectorplan</b>		
Ja	9	9%
Nee	95	91%
<b>Sector</b>		
Zorg (en welzijn)	35	34%
Transport en Logistiek	8	8%
Zakelijke dienstverlening	8	8%
Bouw	4	4%
Onbekend	13	13%
<b>Tijdsduur Brug-WW</b>		
0 - 6 maanden	6	6%
6-12 maanden	19	18%
12-24 maanden	45	43%
24 maanden en langer	34	33%

Bron: UWV, 11 juni 2019; bewerking Panteia

Over de achtergrondkenmerken van het totaal aantal deelnemers van de Brug-WW komt kort samengevat het volgende beeld naar voren:

- Deelnemers zijn ongeveer gelijk verdeeld over de leeftijdscategorieën 30 tot en met 39, 40 tot en met 49 en 50 tot en met 59 jaar. Het aandeel van de categorie 20 t/m 29 jaar is met 7% gering;
- De Brug-WW wordt iets vaker aan vrouwen dan mannen verstrekt;
- De meeste deelnemers hebben de Brug-WW zonder sectorplan aangevraagd;
- De meeste deelnemers van de Brug-WW-ers gingen werken in de sector Zorg (34%). Daarna volgen met enige afstand de sectoren Transport en Logistiek (8%) en Zakelijke Dienstverlening (8%).

#### **Achtergrondkenmerken Brug-WW deelnemers (bron: enquête)**

De enquête is aan alle 104 werknemers, waarvan een mailadres bekend was, die hebben deelgenomen aan de Brug-WW verstuurd. In totaal hebben 40 Brug-WW deelnemers op de enquête gereageerd<sup>31</sup>. De achtergrondkenmerken van deze deelnemers (volgens henzelf) zijn hieronder beschreven.

<sup>31</sup> Hiermee is een responspercentage van 38% behaald.



De meeste deelnemers (72,5%) waren op het moment waarop zij de Brug-WW aanvroegen bij UWV werkloos. De rest werd bedreigd met ontslag (7,5%), was deels werkloos, volgden een leerwerk -of reïntegratietraject (20%). Het opleidingsniveau van deze deelnemers is veelal mbo niveau 4 (45%) of hbo (30%).

Tabel 6.2 In welke sector(en) werkte u voordat u werkloos werd of dreigde te worden? Het gaat hier om de periode voordat u scholing bent gaan volgen?

	Aantal	%
Zorg en welzijn	9	23%
Financiële dienstverlening	6	15%
Industrie	5	13%
Informatie en communicatie	4	10%
Vervoer en opslag	4	10%
Specialistische zakelijke diensten	4	10%
Uitzendbureau en arbeidsbemiddeling	3	8%
Detailhandel	2	5%
Overige diensten (incl. huishoudens)	2	5%
Schoonmaakbedrijven, hoveniers	2	5%
Groothandel	1	3%
Horeca	1	3%
Landbouw, bosbouw en visserij	1	3%
Onderwijs	1	3%
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Voordat de deelnemers van de Brug-WW werkloos werden of dreigden te worden, werkte zij voornamelijk in de sector Zorg & Welzijn (23%), Financiële dienstverlening (15%) of Industrie (13%).

Brug-WW kan zowel binnen een sectorplan als zonder een sectorplan zijn aangevraagd (zie ook paragraaf 2.2). Op basis van de UWV-gegevens is achterhaald dat 2 van de 40 respondenten Brug-WW met sectorplan hebben aangevraagd.

### 6.1.2 Bekendheid met de regeling

Om zowel werknemers als werkgevers op de hoogte te stellen van de Brug-WW maakte het UWV als uitvoerende organisatie gebruik van haar bestaande informatiekanalen (o.a. de eigen website [www.werk.nl](http://www.werk.nl)). Er is geen aparte campagne opgezet om bekendheid aan het instrument te geven omdat:

1. De regeling in eerste instantie snel moest worden ingevoerd;
2. De verwachting was dat de informatie hierover via mond-tot-mondreclame wel zouden worden doorgegeven.

Tabel 6.3 Hoe bent u erachter gekomen dat u gebruik kon maken van Brug-WW?

	Aantal	%
Een medewerker van UWV attendeerde mij hierop	16	40%
Ik las het op de website van UWV	13	33%
Anders	8	20%
Een (potentiële) werkgever attendeerde mij hierop	5	13%
Een familielid of kennis attendeerde mij hierop	2	5%
Een onderwijsaanbieder attendeerde mij hierop (via de sociale media, mail of persoonlijk)	1	3%
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



Brug-WW deelnemers zijn meestal door een medewerker van het UWV of door de website van UWV op de hoogte gebracht van de Brug-WW, zie ook tabel 6.3.

### 6.1.3 Motivatie voor deelname

De motivatie van deelnemers om een opleiding te gaan volgen (met behulp van de Brug-WW), is om in zowel een andere sector als in een andere functie te kunnen werken (67%).

Tabel 6.4 Wat is de reden dat u zelf niet eerder een opleiding bent gaan volgen?

	Aantal	%
Omdat ik hiervoor een vaste baan had	17	43%
Omdat ik daar onvoldoende financiële middelen voor had	12	30%
Omdat ik geen idee had voor wat voor functie ik een opleiding zou willen volgen	5	13%
Omdat ik een tijdelijk contract had en verlenging daarvan hoopte/verwachtte	5	13%
Anders	4	10%
Omdat ik nog niet eerder na had gedacht over het volgen van een opleiding	3	8%
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Een vaste baan of onvoldoende financiële middelen zijn de belangrijkste redenen dat deelnemers nog niet eerder aan een opleiding waren begonnen (zie tabel 6.4).

Als de Brug-WW niet bestond en deze werknemers voor hun scholingsuren geen WW-uitkering zouden krijgen, had slechts een kleine groep (15%) de opleiding alsnog gevolgd. De meesten (42%) had de opleiding dan niet gevolgd.

### 6.1.4 Type scholing

Tabel 6.5 Niveau opleiding

	Aantal	%
Entree-opleiding / mbo niveau 1	1	3%
Mbo-niveau 2	1	3%
Mbo-niveau 3	10	25%
Mbo-niveau 4	17	43%
Hbo	11	28%
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Het opleidingsniveau van de opleiding die in het kader van de Brug-WW is of wordt gevolgd, is het vaakst op mbo niveau 4 (zie tabel 6.5). Het minst vaak gaat het om een entree- of mbo-opleiding op niveau 2. De gekozen opleidingen leidde veelal op tot een functie in de zorg (45%), veelal tot verzorgende.

### 6.1.5 Financiering van de scholing

Deelnemers die de Brug-WW aanvragen zonder een sectorplan krijgen de opleidingskosten niet vergoed. Als er wel sprake is van een sectorplan worden deze kosten (gedeeltelijk) voor de werkgever vergoed, zie ook paragraaf 2.2.



Tabel 6.6 Financiert of financierde uw zelf (een deel van) de opleidingskosten?

	Aantal	%
Nee	24	60%
Ja gedeeltelijk	9	23%
Ja, volledig	7	18%
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Werknemers dragen zelf meestal niets bij aan de opleidingskosten, zie tabel 6.6. Gezien de beperkte spreiding tussen deelnemers met of zonder sectorplan is het niet mogelijk om bovenstaande antwoorden uit te splitsen en hierover betrouwbare uitspraken te doen. Veel werkgevers financieren de opleidingskosten van de medewerker volledig (64%) of voor een gedeelte (24%).

Voor de uren dat de werknemer scholing volgt, ontvangt de werknemer een WW-uitkering. In de praktijk blijken deze gereserveerde uren bij bijna de helft van de deelnemers (47%) in redelijke tot (zeer) hoge mate te worden ingezet voor werk. Bijna een evengroot deel (42%) geeft aan de scholingsuren niet of nauwelijks in te hoeven zetten voor werk.

Tabel 6.7 Had u de baan die u met de Brug-WW heeft gevonden ook gekregen zonder dat u een WW-uitkering kreeg voor de scholingsuren?

	Aantal	%
Ja	4	12%
Misschien	21	64%
Nee	8	24%
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Wat opvalt is, dat deelnemers hun bedenkingen hebben over de mate waarin zij hun baan te danken hebben aan het gebruik van Brug-WW. Bijna een kwart denkt dat zij de baan zonder Brug-WW niet hadden gehad, zie tabel 6.7.

#### 6.1.6 Studierendement

Op het moment van enquêteren, was 40% (16 deelnemers) geslaagd voor de opleiding die hij/zij in het kader van de Brug-WW had gevolgd. De overige 60% was (nog) niet geslaagd. Dit zijn voornamelijk deelnemers die, op het moment van enquêteren, de opleiding volgden<sup>32</sup> (zie tabel 6.8). Als we de groep die nog bezig is met de opleiding buiten beschouwing laten, is het studierendement 84%.

Tabel 6.8 Heeft u deelgenomen aan de opleiding?

	Aantal	%
Ja, ik volg op dit moment de opleiding	21	87%
Ja, maar ik ben tussentijds afgehaakt	2	8%
Ja, ik heb de volledige opleiding doorlopen maar ik heb één of meer onderdelen niet gehaald	1	4%
<b>Totaal</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

<sup>32</sup> Panteia heeft voor deze eindmeting alle deelnemers benaderd, dus ook degene die de einddatum voor de scholing nog niet hadden bereikt.

## 6.2 Resultaten van de Brug-WW vanuit het perspectief van de werkgevers

### 6.2.1 Bereik

#### Achtergrondkenmerken van de totale populatie van Brug-WW werkgevers (bron: UWV-data)

Er zijn in totaal 96 werkgevers bij UWV bekend die medewerkers in dienst hebben die gebruik maken of hebben gemaakt van de Brug-WW. Er is één werkgever in de met vier werknemers die gebruik maken van de Brug-WW. Verder is er één werkgever met drie werknemers en twee werkgevers met twee werknemers.

De meeste werkgevers waarvan werknemers gebruik maken van de Brug-WW komen uit de sector Zorg, gevolgd door de sector Transport en Logistiek en Zakelijke dienstverlening, zie tabel 6.9.

Tabel 6.9 Top 3 sectoren Brug-WW werkgevers (n=96)

Sector	Aantal	%
Zorg (en welzijn)	37	39%
Transport en Logistiek	9	9%
Zakelijke dienstverlening	8	8%

Bron: UWV

Uiteraard zien we net als bij de werknemers (zie 6.1.1) dat het aandeel werkgevers met werknemers die zonder sectorplan van de Brug-WW gebruik maken het grootst is (88%).

#### Achtergrondkenmerken van respondenten Brug-WW: werkgevers (bron: enquête)

In totaal hebben 13 van de 96 werkgevers waarvan een mailadres bekend was bij UWV, gereageerd. Dat betekent een responspercentage van 14%<sup>33</sup>. De achtergrondkenmerken van deze werkgevers, volgens henzelf, zijn hieronder beschreven.

De werkgevers uit de enquête hebben vrijwel allemaal één werknemer waarvoor Brug-WW is of wordt ingezet. Er is één werkgever in de respons met vier werknemers die gebruik maken van de Brug-WW. Twee van de werkgevers Brug-WW hebben in het kader van een sectorplan aangevraagd.

Tabel 6.10 Sectoren van Brug-WW werkgevers

Sector	Aantal	%
Zorg	5	38%
Zakelijke dienstverlening	3	23%
Automatisering en ICT	1	8%
Handel en administratie	1	8%
Kinderopvang	1	8%
Overheid	1	8%
Onbekend	1	8%

<sup>33</sup> Uit de mailreacties die we van sommige werkgevers ontvingen bleek dat zij niet meer wisten wie van hun werknemers aan de Brug-WW hadden deelgenomen. Dat kwam veelal doordat de betreffende persoon vanuit de werkgever toentertijd niet op deze functie zat.



Totaal	13	100%
--------	----	------

### 6.2.2 Bekendheid met de regeling

UWV heeft om zowel medewerkers als werkgevers op de hoogte te stellen van de Brug-WW gebruik gemaakt van haar bestaande informatiekanalen, zie ook subparagraaf 6.1.2.

In vrijwel alle gevallen is het gebruik van de Brug-WW op initiatief van de medewerker ingezet, zie tabel 6.11.

Tabel 6.11 Deelname Brug-WW Heeft u de betreffende werknemer gewezen op de mogelijkheid om Brug-WW te gebruiken?

	Aantal	%
Ja	1	8%
Nee, de werknemer kwam daar zelf mee	10	77%
Anders	2	15%
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

### 6.2.3 Motivatie voor deelname

Ongeveer de helft van de werkgevers hebben naast de huidige medewerker(s) in het kader van de Brug-WW in het verleden ook al medewerkers aangenomen die daarvoor scholing moesten volgen, zie tabel 6.12.

Tabel 6.12 Heeft u in het verleden weleens eerder medewerkers aangenomen die daarvoor scholing moesten volgen?

	Aantal	%
Ja	6	46%
Nee	7	54%
<b>Totaal</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

De voornaamste reden dat een aantal werkgevers niet eerder medewerkers aannamen die daarvoor scholing nodig hadden, is dat er tot voorheen altijd medewerkers met de juiste diploma's werden gevonden (57%) of dat er nog niet eerder was nagedacht over de mogelijkheid nieuwe medewerkers om te scholen (43%).

### 6.2.4 Financiering van de scholing

Onder de 13 werkgevers financiert iets meer dan de helft de opleidingskosten voor de medewerker waarvoor Brug-WW is ingezet volledig (23%) of gedeeltelijk (31%). Een minderheid doet dit niet (38%).

Tabel 6.13 Als Brug-WW niet bestond, in hoeverre had uw bedrijf de volgende kosten voor de betreffende medewerker gefinancierd?

	Opleidingskosten		Verletkosten	
	Aantal	%	Aantal	%
Volledig	3	23%	1	8%
Gedeeltelijk	4	31%	3	23%
Helemaal niet	6	46%	9	69%
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Als de Brug-WW niet bestond, zouden de meeste van deze werkgevers de verletkosten niet financieren. De opleidingskosten zou 54% wel gedeeltelijk of volledig willen financieren, zie tabel 6.13. Dat is ook niet verwonderlijk aangezien een even grote

groep de opleidingskosten nu ook al volledig of gedeeltelijk financiert. Er zitten zoals eerder gezegd (zie 3.1) geen werkgevers tussen die een mogelijke (gedeeltelijke) vergoeding vanuit een sectorplan kunnen ontvangen. Ook had ruim de helft (54%) van de werkgevers de betreffende medewerkers(s) de opleiding niet tijdens werktijd laten volgen, als Brug-WW niet bestond.

Tabel 6.14 In hoeverre heeft de betreffende medewerker de gereserveerde scholingsuren (d.w.z. de uren waarvoor de medewerker een WW-uitkering kreeg) ingezet voor het werk (bijv. als gevolg van drukte)?

	Aantal	%
In zeer hoge mate	1	8%
In hoge mate	1	8%
In redelijke mate	3	23%
Nauwelijks	3	23%
Helemaal niet	3	23%
Weet niet	2	15%
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Voor de uren dat de medewerker scholing volgt, ontvangt de medewerker een ww-uitkering. De gereserveerde scholingsuren worden volgens de meeste werkgevers niet of nauwelijks ingezet voor werk (46%). Bijna een even groot deel (39%) geeft aan dat dit wel gebeurt, zie tabel 6.14.



## 6.3 Effecten van de Brug-WW

In deze subparagraaf gaan we in op de effecten van de Brug-WW vanuit zowel het perspectief van de werknemer als de werkgever. Als gevolg van het gering aantal deelnemers zijn er geen neveneffecten te identificeren en valt er niets te zeggen over de maatschappelijke impact, het nut en de duurzaamheid van de Brug-WW.

### 6.3.1 Effecten van de Brug-WW vanuit het werknemersperspectief

#### Effecten binnen de totale populatie Brug-WW (bron: UWV)

In tabel 6.15 is de arbeidsmarktsituatie van deelnemers een maand, 7 en 13 maanden na het verstrijken van de periode met Brug-WW weergegeven. Deze gegevens zijn alleen beschikbaar van de deelnemers waarvan de periode met Brug-WW is verlopen.

Tabel 6.15 Arbeidsmarktsituatie één maand, zeven maanden en 13 maanden na de einddatum Brug-WW<sup>34 35</sup>

	Na een maand (n=96)		Na 7 mnd (n=55)		Na 13 mnd (n=37)	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Arbeidsmarktsituatie</b>						
Geen werk	31	32%	2	4%	2	5%
Deelnemers met werk	65	68%	53	96%	35	95%
<b>Sector</b>						
Agrarisch bedrijf	1	2%	1	2%	1	3%
Metaalindustrie	1	2%	0	0%	0	0%
Metaal- en technische bedrijfstukken	2	3%	3	6%	0	0%
Detailhandel en ambachten	3	5%	2	4%	1	3%
Taxi- en ambulancevervoer	0	0%	1	2%	0	0%
Havenbedrijven	1	2%	0	0%	0	0%
Overig goederenvervoer te land en in de lucht	4	7%	6	12%	5	14%
Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	23	38%	15	29%	8	23%
Banken	1	2%	1	2%	1	3%
Groothandel II	1	2%	3	6%	3	9%
Zakelijke Dienstverlening I	1	2%	1	2%	1	3%
<b>Soort arbeidsverhouding</b>						
Arbeidsovereenkomst	58	94%	48	92%	31	89%
Uitzendkracht	4	6%	3	6%	4	11%
Overige	0	0%	1	2%	0	0%
<b>Contractsoort</b>						

<sup>34</sup> Om de arbeidsmarktsituatie van deelnemers vast te stellen, is gebruik gemaakt van polisgegevens. De registratie hiervan heeft een vertraging van circa 4 maanden. Dat betekent dat waarschijnlijk de wisselingen in de arbeidsmarktsituatie van deelnemers in de afgelopen vier maanden nog niet goed zijn verwerkt.

<sup>35</sup> Van een paar deelnemers ontbreken de gegevens over de sector, arbeidsverhouding, contractsoort en contracturen. Deze 'missings' zijn omwille van de overzichtelijkheid niet opgenomen in deze tabel.

Bepaalde tijd	43	69%	41	79%	21	60%
Onbepaalde tijd	19	31%	11	21%	14	40%
<b>Aantal contracturen per week</b>						
0 t/m 16 uur	20	32%	15	29%	12	34%
17 t/m 32 uur	30	48%	23	44%	14	40%
32 uur of meer	12	19%	14	27%	9	26%

In de periode na de toepassing van de Brug-WW gaat de periode in waarin de werkgever een baangarantie heeft afgegeven. Deze periode varieert van 6 maanden (zonder sectorplan) tot 12 maanden (met sectorplan), zie ook paragraaf 2.2. De arbeidsmarktsituatie van deelnemers na 1 maand in tabel 6.15 valt in deze periode. Wat opvalt is, dat er toch 19 deelnemers zijn die direct een contract voor onbepaalde tijd hebben gekregen.

Na 7 en 13 maanden hebben de meeste deelnemers een baan (96% en 95%). Hierbij hoort wel de kanttekening dat het aantal deelnemers waarvan de arbeidsmarktsituatie na 7 of 13 maanden bekend is, lager is.

Verder komen de meeste deelnemers in de sector Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen terecht. Deelnemers hebben veelal een contract voor bepaalde tijd en een contractduur van 17 t/m 32 uur.

#### Effecten van de Brug-WW (bron: enquête)

In totaal zat 50% van de deelnemers, die geslaagd waren voor de opleiding die zij in het kader van Brug-WW volgde, tijdens het moment van enquêteren in de periode van baangarantie (zie tabel 6.16).

Tabel 6.16 Zit u momenteel binnen de periode met baangarantie?

	Aantal	%
Ja	8	50%
Nee	6	37%
Weet ik niet	2	12%
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Alle deelnemers die niet in de periode van de baangarantie zaten, hadden op het moment van enquêteren een baan.

Tabel 6.17 Wat voor contract heeft u bij uw huidige werkgever?

	Aantal	%
Een tijdelijk contract met uitzicht op verlenging	8	50%
Een vast contract	5	31%
Een tijdelijk contract maar geen idee of ik uitzicht heb op verlenging	2	13%
Anders, namelijk...	1	6%
Een tijdelijk contract zonder uitzicht op verlenging	0	0%
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Deelnemers die geslaagd zijn voor de opleiding hebben meestal een tijdelijk contract (63%), zie tabel 6.17. Degene die een vast contract hebben, zitten op één na niet



meer in de periode van de baangarantie. Verder valt op, dat degene die de opleiding (nog) niet hebben afgerond bijna net zo vaak een vast of tijdelijk contract hebben als degene die de opleiding al wel hebben afgerond. Aangezien de meeste een opleiding volg(de) voor een functie in de zorg (zie 6.1.4) is dit mogelijk ook een gevolg van de huidige krapte op de arbeidsmarkt.

Tabel 6.18 Denkt u dat u uw huidige baan ook (nog) had gehad als u deze opleiding niet had gevolgd/was gaan volgen?

	Geslaagd		(nog) niet geslaagd		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	1	6%	0	0%	1	3%
Misschien	3	19%	2	8%	5	13%
Nee	12	75%	19	79%	31	78%
Weet niet	0	0%	3	13%	3	8%
<b>Totaal</b>	16	100%	24	100%	40	100%

Het volgen van de opleiding heeft er volgens de meeste deelnemers (78%) zeker aan bij gedragen dat zij hun huidige baan hebben gekregen. Dit geldt zoveel voor degenen die de opleiding al hebben afgerond als degenen die de opleiding (nog) niet hebben afgerond (zie tabel 6.18).

Ook verwachten zij niet dat zij zonder de opleiding een *soortgelijke baan* bij een *andere werkgever* hadden gevonden (72%). Slechts twee deelnemers (5%) verwachten wel dat hij/zij zonder de opleiding een baan bij een andere werkgever hadden gevonden.

Bij 9 van de 16 werknemers die hun opleiding hebben afgerond, heeft de Brug-WW bijgedragen aan een verbetering van het inkomen; voor de 7 anderen die de opleiding hebben afgerond niet. Wel vinden bijna alle werknemers, met een afgeronde opleiding, dat hun arbeidsmarktpositie door het behalen van de opleiding is verbeterd (87%).

### 6.3.2 Effecten van de Brug-WW vanuit het perspectief van werkgevers

Voor het in kaart brengen van de beoogde effecten van de Brug-WW volgens de werkgevers gaan we in deze subparagraaf in op de mate waarin er verbetering is in de:

- Arbeidsmarktpositie van deelnemers aan de Brug-WW;
- Personeelsvoorziening voor de werkgever;
- Bereidheid van werkgevers om in scholing van medewerkers te investeren.

#### **Verbetering arbeidsmarktpositie deelnemers Brug-WW**

De inzet van Brug-WW heeft er bij de meeste werkgevers toe geleid dat zij iemand een baan hebben aangeboden die zij anders niet zonder meer hadden aangenomen, zie tabel 6.19.



Tabel 6.19 Had uw bedrijf dezelfde medewerker waarvoor nu Brug-WW is ingezet ook zonder Brug-WW een baan aangeboden?

	Aantal	%
Nee	7	54%
Misschien	3	23%
Ja, maar dan onder voorwaarde dat de medewerker scholing zou gaan volgen	2	15%
Weet niet	1	8%
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Ook zijn de werkgevers positief over het aannemen van medewerkers die een opleiding met Brug-WW hebben gevolgd. De meeste werkgevers hebben, als de periode van baangarantie voorbij is, de medewerker in dienst gehouden (82%).

### Verbetering personeelsvoorziening werkgevers

Van de 9 werkgevers die een medewerker na de periode van baangarantie hebben aangenomen, zijn de meeste (89%) in redelijke tot (zeer) hoge mate tevreden. Slechts één werkgever weet het niet.

Zonder Brug-WW vermoedt iets meer dan de helft (55%) dat zij ook in redelijke tot zeer hoge mate in staat waren geweest de betreffende vacature adequaat in te vullen. De argumenten hiervoor lopen uiteen: sommige zeggen het had gekund maar geven geen reden en andere geven aan dat personeel toenertijd nog wel te vinden was of werken met opgeleide mensen is toch makkelijker. Een drietal werkgevers (33%) geeft aan dat het zonder Brug-WW niet was gelukt.

### Bereidheid te investeren in scholing van nieuwe werknemers

Het gebruik van Brug-WW heeft bij de meerderheid (92%) het investeren in scholing bij nieuwe medewerkers gestimuleerd, zie tabel 6.20.

Tabel 6.20 In hoeverre is bij uw bedrijf de bereidheid om te investeren in nieuwe medewerkers door middel van scholing gestimuleerd door de Brug-WW?

	Aantal	%
Helemaal niet	1	8%
Nauwelijks	0	0%
In redelijke mate	8	61%
In hoge mate	4	31%
In zeer hoge mate	0	0%
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Voornaamste reden dat Brug-WW stimulerend heeft gewerkt, volgens werkgevers, is dat het een goede manier is om medewerkers met veel potentie die nog scholing nodig hebben (ten tijden van arbeidsmarktkraptes) een kans te geven.



## 7 Conclusies

Dit hoofdstuk bevat de belangrijkste conclusies uit voorgaande hoofdstukken. Hiermee beantwoorden we tevens de alle onderzoeksvragen over beleidsinhoud, resultaten, doeltreffendheid, nut en duurzaamheid (zie paragraaf 1.4).

### 7.1 Beleidsinhoud

#### Scholingsvouchers

Werkzoekenden met of zonder baan (inclusief zzp-ers) konden een scholingsvoucher aanvragen om de directe kosten voor scholing in de richting van een kansberoep te vergoeden. In principe stond er een maximaal bedrag van 2.500 euro per voucher voor, maar onder voorwaarde dat de werkgever een baangarantie gaf, was een hoger bedrag mogelijk.

Vanuit de overweging dat scholing bijdraagt aan de inzetbaarheid op korte en lange termijn was het volgen van scholing het beleidsdoel van de scholingsvouchers. Een eventuele (intersectorale) transitie naar nieuwe werk, op korte of lange termijn, is wenselijk maar geen doel op zich.

De verwachting was dat UWV in totaal 10.000 tot 15.000 scholingsvouchers zou verstrekken.

#### Brug-WW

De tijdelijke regeling Brug-WW hield in dat de werknemer, die bij een nieuwe werkgever om- of bijscholing nodig had om zijn/haar nieuwe functie goed te kunnen uitoefenen, een WW-uitkering ontving over de uren waarin hij/zij scholing volgde. Aanvragen van de Brug-WW konden zowel met als zonder sectorplan maar verschilden wel in voorwaarden (o.a. ten aanzien van de minimale baangarantie die de werkgever moet afgeven). De verwachting was dat de Brug-WW de bereidheid van werkgevers te investeren in de scholing van (potentiële) werknemers vergroten en het voor werknemers gemakkelijker werd om hun WW-uitkering met scholing te combineren.

Het idee achter de regeling was dat de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden en de personeelsvoorziening voor werkgever hiermee verbeterde waardoor transities naar nieuw werk werden bevorderd. Dit zou werken doordat de regeling:

- Voor werkgevers de 'verletkosten' laat vervallen en hun bereidheid om te investeren in scholing van (potentiële) medewerkers vergroot;
- Voor medewerkers een mogelijkheid biedt om hun WW-uitkering gemakkelijk te combineren met het volgen van scholing.

Het ministerie van SZW verwachtte vooraf in totaal zo'n 6.000 Brug-WW deelnemers.

### 7.2 Scholingsvouchers: resultaten en doeltreffendheid

In deze paragraaf gaat het om de resultaten en de doeltreffendheid van de scholingsvouchers. Op basis van dit onderzoek zijn er geen niet-beoogde neveneffecten van de inzet van de scholingsvouchers geïdentificeerd.

#### Resultaten

Als gevolg van de tussentijdse ophoging van het subsidiebudget is het bereik van de scholingsvouchers met 20.330 deelnemers hoger geworden dan vooraf was verwacht.

Over de kenmerken van de deelnemers, kunnen we het volgende concluderen:

- Het zijn veelal (voormalig) WW-ers (61%);
- Deelnemers zijn vaker 40 jaar of ouder (59%);
- De hoogst afgeronde vooropleiding ligt met een derde het vaakst op mbo-niveau, daarna op hbo-niveau (25%);
- 'Economisch: financieel-commercieel' en 'Transport en logistiek' zijn de meest gekozen kanssectoren waarin deelnemers een opleiding gingen volgen;
- De meest gekozen kansberoepen zijn: 'Marketingmedewerker/online-marketeer', 'Commercieel medewerker binnendienst' en 'Vrachtwagenchauffeur';
- De meeste scholingsvouchers zijn vergeven voor exact € 2.500,-.

Voor dit onderzoek zijn alle (voormalige) deelnemers uitgenodigd waarvan een mailadres bekend was. Dit betekent dat zowel deelnemers die de scholing al hebben afgerond als deelnemers die nog met de scholing bezig zijn of tussentijds zijn afgehaakt, zijn geënquêteerd. In totaal zijn 5.115 (voormalige) deelnemers geënquêteerd. Deelnemers die uiteindelijk niet met de opleiding zijn gestart, zijn niet onderzocht.

De voornaamste conclusies ten aanzien van behaalde resultaten op basis van de enquêteresultaten zijn:

- Onder de geënquêteerde deelnemers is veelal voor een opleiding gekozen op mbo -of hbo-niveau. Veel deelnemers (43%) kozen voor een opleiding die hen in staat stelt weer in dezelfde sector en functie te werken als waarin zij werkten. Ruim een kwart koos voor een opleiding gericht op een nieuwe sector en functie;
- Scholingsvouchers van meer dan 2.500 euro komen slechts in een enkel geval voor;
- De scholingsvouchers hebben er voor gezorgd dat 33% van de deelnemers een opleiding of EVC-traject zijn gaan volgen, die zij zonder voucher niet hadden gevolgd. Het niet beschikken over voldoende financiële middelen is de voornaamste reden om niet eerder op eigen initiatief een opleiding en/of EVC-traject te gaan volgen. Slechts 19% was de opleiding of het EVC-traject zonder scholingsvoucher ook gaan volgen;
- Als de inzet van de scholingsvouchers zich niet had beperkt tot scholing richting een kansberoep, had meer dan een kwart (29%) voor een andere opleiding gekozen. Een bijna evengroot deel (31%) had wel dezelfde opleiding richting een kansberoep gevolgd;
- De beperking van de scholingsvouchers tot een lijst met kansberoepen heeft veel deelnemers (56%) gestimuleerd na te denken over verandering van zijn/haar beroep. Veel deelnemers (73%) zijn al tijdens de scholingsperiode actief op zoek geweest naar werk in het kansberoep. Na het behalen van een diploma en/of EVC-traject geeft 76% aan dit te doen. Deelnemers die dit niet hebben gedaan, geven nagenoeg allemaal aan dat dit komt doordat ze tijdens de opleiding al een baan hadden gevonden;
- Het studierendement (d.w.z. alle deelnemers met een of meer diploma('s), EVC- of deelcertificaat/certificaten) van de scholingsvouchers ligt met 83%, exclusief deelnemers die momenteel nog in opleiding zijn, hoog. Aangezien ruim een derde (33%) van het totaal aantal deelnemers de opleiding niet zonder voucher hadden gevolgd, was dit studierendement zonder inzet van de scholingsvouchers niet (volledig) bereikt.



## **Doeltreffendheid**

Het beoogde effect van de scholingsvouchers, namelijk stimulering van scholing, is met 20.330 deelnemers die zich zijn gaan scholen, bereikt. Voor een derde van deze deelnemers heeft de scholingsvoucher ervoor gezorgd dat zij een opleiding of EVC-traject zijn gaan volgen, die zij zonder voucher niet hadden gevolgd.

Een eventuele (intersectorale) transitie naar nieuw werk was wenselijk, maar geen doel op zich van de tijdelijke regeling scholingsvoucher. Van de (voormalige) deelnemers die een nieuwe baan vonden (68%), heeft het grootste deel (43%) deze baan zowel in een andere functie als sector gevonden. Van deze groep heeft ruim een kwart (28%) ook een baan uit de lijst met kansberoepen.

De inzet van de scholingsvoucher heeft ertoe geleid dat het (potentiële) aanbod voor kansberoepen is vergroot. Dit is af te leiden uit de volgende onderzoeksresultaten:

- Het hoge studierendement;
- De deelnemers die een of meer diploma's, EVC- of deelcertificaten hebben behaald of nog in opleiding zijn, vaak ook een baan hebben in het gekozen kansberoep;
- Van de meeste deelnemers met een of meer diploma's en/of EVC-certificaten die een 'nieuwe' baan hebben (71%), schrijft bijna een derde daarvan (31% van het totaal) het bemachtigen van deze baan toe aan het gebruik van de scholingsvouchers;
- Het hoge aandeel (92%) (voormalig) deelnemers dat ook na afronding gemotiveerd is om een baan te vinden in het kansberoep waarvoor ze zijn opgeleid.

Een groter effect heeft de scholingsvoucher, volgens deelnemers met een of meer diploma's, EVC- of deelcertificaten, gehad op een verbetering van hun arbeidsmarktkansen op zowel de korte (71%) als de lange termijn (63%). Zowel te weinig werkervaring als de 'hoge' leeftijd van de deelnemers zou invloed hebben op de mate waarin deelnemers hierover minder positief zijn.

De scholingsbereidheid is door de scholingsvoucher onder veel voormalige deelnemers met een of meerdere diploma's, EVC- of deelcertificaten (72%) verhoogd. Wel zou 39% dit alleen doen als zij weer gebruik konden maken van de scholingsvoucher.

## **Positieve danwel negatieve effecten volgens stakeholders**

De geïnterviewde stakeholders prijzen vooral dat de scholingsvouchers werkzoekenden hebben gestimuleerd na te denken over hun toekomst en specifiek over scholing gericht op een krapte beroep. De snelheid waarmee het budget voor de Regeling scholingsvoucher op ging, geeft ook aan dat de scholingsvoucher voorzag in een scholingsbehoefte.

Dat werkzoekenden zich zijn gaan (om)scholen en een leven lang leren-cultuur is gestimuleerd als gevolg van de laagdrempelige manier waarop werkzoekenden de scholingsvouchers konden aanvragen, wordt geprezen door stakeholders.

De negatieve effecten, volgens geïnterviewden, betreffen onder mee het gebruik van de scholingsvouchers door groepen die volgens de geïnterviewden geen recht hadden mogen hebben op de voucher (bijv. werkzoekenden met voldoende financiële middelen voor scholing). Daarnaast vermoeden geïnterviewden dat er ondoordachte opleidingskeuzes zijn gemaakt als gevolg van beïnvloeding vanuit private

opleidingsinstituten, geen controle op de kwaliteit van de uitvoering van opleidingen en geen aanbod van opleidingsadvies. Het afronden van een opleiding zegt namelijk niets over de geschiktheid van de persoon voor een beroep. Om die reden gaven geïnterviewden ook aan dat zij een infrastructuur voor bemiddeling of samenwerking met potentiële werkgevers misten. Dit had de kans op een baan na afronding van de opleiding van deelnemers kunnen vergroten. Tot slot vinden geïnterviewden dat de Regeling scholingsvoucher, vanwege de korte duur waarin het is opengesteld voor werkzoekenden, niet effectief is voor de bevordering van een leven lang leren-cultuur.

### 7.3 Brug-WW: resultaten en doeltreffendheid

Met betrekking tot de conclusies over de resultaten en doeltreffendheid van de Brug-WW geldt de kanttekening dat het trekken van 'harde' conclusies door zowel het beperkte gebruik als de lage respons op de enquête van Brug-WW deelnemers (40 van de 104) en werkgevers (13 van de 96) beperkt mogelijk is. Als gevolg van het beperkte gebruik zijn er geen neveneffecten voor de Brug-WW te benoemen.

#### Resultaten

Met 104 Brug-WW deelnemers is het verwachte bereik van de regeling niet gerealiseerd. Voornaamste reden, bleek uit eerder onderzoek, is de onbekendheid met de regeling onder WW-ers en werkgevers.

De beperkte groep werkgevers en deelnemers van de Brug-WW zijn voornamelijk afkomstig uit de sector zorg. Dit geldt ook voor de geënquêteerden werkgevers en deelnemers. Ook leidt de gekozen opleiding veelal op tot een functie in de zorg (45%). Het opleidingsniveau ligt meestal op mbo-niveau 4 (43%). Toch is de motivatie van de meeste geënquêteerde deelnemers voor het volgen van een opleiding, om in zowel een andere sector als functie te kunnen werken. Onder werkgevers is niet naar de motivatie gevraagd.

Brug-WW heeft het volgen van scholing onder een, weliswaar beperkte groep, deelnemers bevorderd. Dit blijkt uit het gegeven dat 42% van de 40 deelnemers aangeeft dat de Brug-WW ervoor heeft gezorgd dat ze een opleiding zijn gaan volgen, wat ze anders niet hadden gedaan. Daarnaast is, dankzij de Brug-WW, onder bijna alle deelnemende werkgevers (92%) de bereidheid om te investeren in scholing van nieuwe medewerkers gestimuleerd. Maar, als er geen Brug-WW was geweest, hadden de meeste werkgevers (69%) de betreffende deelnemers de opleiding niet tijdens werktijd laten volgen.

Ruim de helft van de deelnemers was ten tijde van het onderzoek nog bezig met de opleiding maar van degenen die wel klaar waren, hebben de meesten een diploma gehaald. In hoeverre het studierendement aan de inzet van de Brug-WW te wijten is, is daarom moeilijk te zeggen. Aangezien er geen werkgevers en slechts enkele geënquêteerde deelnemers zijn die de Brug-WW in het kader van een sectorplan hebben aangevraagd, zijn er op basis van dit onderzoek geen conclusies te trekken over verschillen tussen Brug-WW met of zonder sectorplan.

#### Doeltreffendheid

Voor de meeste, weliswaar beperkte groep, deelnemers is de Brug-WW een doeltreffend instrument geweest voor hun transitie naar nieuw werk. Dit blijkt uit de volgende gegevens:



- 78% van de geënquêteerde deelnemers geven aan dat het volgen van de opleiding, in het kader van de Brug-WW, eraan bijgedragen heeft dat zij hun huidige baan hebben gekregen;
- Veel deelnemers achten de kans dat zij zonder de opleiding een vergelijkbare functie bij een andere werkgever hadden gevonden, nihil;
- De meeste werkgevers hadden dezelfde persoon geen baan aangeboden zonder Brug-WW.

De arbeidsmarktpositie van de deelnemers, die de opleiding hebben afgerond, is volgens henzelf (87%) door het behalen van hun opleiding veelal verbeterd. Voor 56% van de deelnemers met een afgeronde opleiding, is ook het inkomen verbeterd. In totaal hadden de meeste deelnemers met een diploma een tijdelijk contract met uitzicht op verlenging of een vast contract. De vraag is in hoeverre dit toe te schrijven is aan de inzet van Brug-WW aangezien deelnemers die de opleiding (nog) niet hebben afgerond even vaak een vast of tijdelijk contract met uitzicht op verlenging hebben. Mogelijk is dit (ook) een gevolg van de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Aangezien slechts 6 deelnemers geënquêteerd zijn die in de periode na beëindiging van de baangarantie zaten, zijn hierover geen conclusies te trekken.

Hoewel bijna alle werkgevers tevreden zijn over de medewerkers die ze na de periode van baangarantie hebben aangenomen, denken werkgevers vaak dat ze zonder Brug-WW ook in staat waren geweest de vacature adequaat in te vullen (55%). De mate waarin er bij deze werkgevers daadwerkelijk sprake was van een arbeidsmarkt knelpunt voor de betreffende vacature is niet onderzocht.

#### **7.4 Nut en duurzaamheid**

Aangezien er beperkte gebruik is gemaakt van de Brug-WW zijn er geen conclusies te trekken over de maatschappelijke impact, het nut en de duurzaamheid. Dit geldt wel voor de scholingsvouchers.

Scholing was vanuit de overweging dat dit bijdraagt aan de inzetbaarheid op zowel de korte als lange termijn, het beleidsdoel van de scholingsvouchers. Gezien het hoge studierendement concluderen geïnterviewden dat de inzet van de scholingsvouchers in ieder geval de inzetbaarheid van deelnemers op de arbeidsmarkt heeft verhoogd. De mate waarin de inzet van de scholingsvouchers heeft geleid tot een beter functioneren van de arbeidsmarkt is volgens de geïnterviewden gering. Dat vinden zij omdat de 20.330 deelnemers in vergelijking met de 1,1 miljoen onbenut arbeidspotentieel in het eerste kwartaal van 2019, een relatief gezien klein aantal is. Bovendien had een deel van de voormalige deelnemers de opleiding ook zonder voucher gevolgd. En schrijft slechts een derde het hebben van de nieuwe baan toe aan het gebruik van de scholingsvoucher. Met andere woorden de maatschappelijke impact van de scholingsvouchers is, volgens de stakeholders, beperkt.

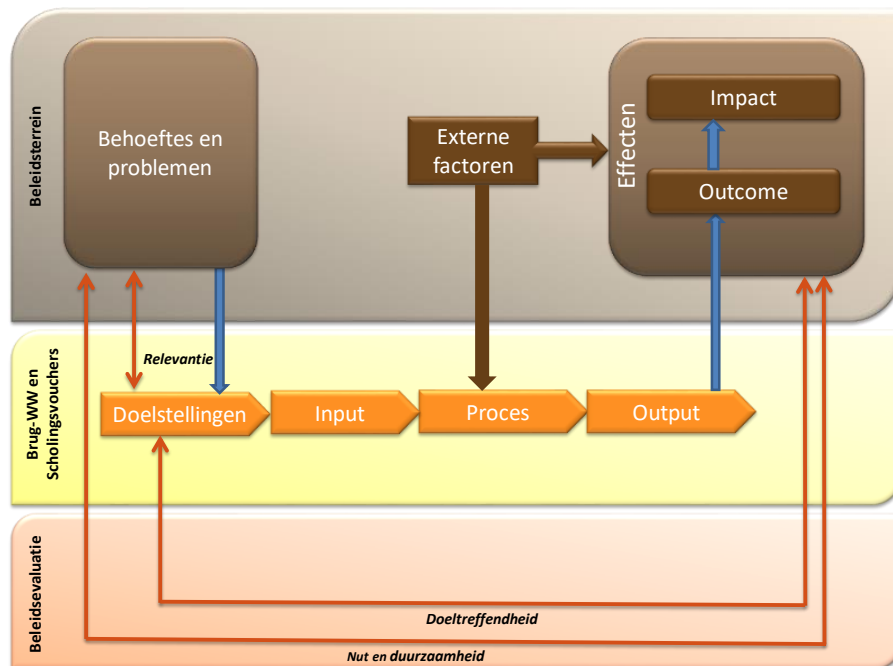
Voor een duurzaam effect op de arbeidsmarkt is het aantal bereikte deelnemers te beperkt en had de regeling een te korte doorlooptijd, aldus geïnterviewden. Voor een duurzaam effect zou er volgens hen een structurele regeling moeten komen die voor iedereen beschikbaar is, net zo langdrempelig toegankelijk als de scholingsvoucher is en met begeleidingsmogelijkheden voor het kiezen van de juiste opleiding voor deelnemer en de arbeidsmarkt. Tot slot adviseren stakeholders met een toekomstige regeling aan te sluiten bij bestaande (regionale) initiatieven en relevante organisaties.

# Bijlagen

## Bijlage 1 Methodologische verantwoording

### Evaluatiemodel

Figuur B1.3 Evaluatiemodel Brug-WW en scholingsvouchers



Bron: Panteia

Startpunt van het model vormen de **beleidsbehoeftes en -problemen** en de vertaling daarvan in - relevante en bij voorkeur SMART geformuleerde - **doel- en taakstellingen** van het beleid:

- Beleidsdoelstelling van de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvouchers is primair het duurzaam verbeteren van de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden: in het eerste geval alleen werkzoekende WW-ers, in het tweede geval werkzoekende WW-ers, werkzoekenden met een baan en werkzoekende zelfstandigen; dit in termen van werk- en inkomenszekerheid.
- Secundair doel bij de regeling Brug-WW is verbetering van de personeelsvoorziening voor werkgevers in de zin van een hogere kwaliteit van het personeelsbestand en betere vervulling van vacatures. Bij de tijdelijke regeling scholingsvouchers gaat het om versterking van het potentieel aanbod voor kansberoepen.
- Uiteindelijk maatschappelijk doel is in beide gevallen te komen tot een beter functionerende arbeidsmarkt in termen van - kwantitatieve en kwalitatieve - aansluiting tussen vraag en aanbod. Aan deze doelstellingen zijn vervolgens de concrete beleidsinstrumenten - i.c. de instrumenten Brug-WW en de scholingsvouchers - en de daarbij behorende financiële, organisatorische en personele middelen te koppelen (**input**).



Idealiter ligt aan de keuze van beleid en de instrumenten en middelen daarvoor een expliciete **beleidstheorie** ten grondslag. Een beleidstheorie is te definiëren als de veronderstelde relatie tussen de beleidsbehoeften-/problemen, de beleidsinzet en de uiteindelijk daarmee te bereiken doelstellingen. Voor een adequate beleidsevaluatie dient de beleidstheorie voorafgaand - op basis van een studie van beleidsdocumenten en wet- en regelgeving en het consulteren van betrokken partijen - nader geëxpliciteerd en zo nodig nader gereconstrueerd te worden. De 'doelbomen' hierboven geven de beleidstheorieën van de regelingen Brug-WW en scholingsvouchers op grafische wijze beknopt weer.

De volgende stap in het model betreft de effecten van de inzet van de beleidsinstrumenten: de Brug-WW en scholingsvouchers. Bij effecten is onderscheid te maken tussen **output, outcome en impact:**

- Output betreft de **resultaten** van de regelingen Brug-WW en scholingsvouchers in termen van omvang en samenstelling van deelname aan de regelingen, door werkzoekenden en bij Brug-WW ook door werkgevers, en het rendement van de scholingstrajecten.
- Bij outcome gaat het om de **effecten** van de regelingen Brug-WW en scholingsvouchers **voor de direct betrokkenen**, werkzoekenden en bij Brug-WW ook werkgevers, in termen van verbetering van hun arbeidsmarktpositie respectievelijk personeelsvoorziening. Naast deze beoogde effecten zijn niet-beoogde - positieve dan wel negatieve - **neveneffecten** van beide regelingen denkbaar.
- Impact betreft de **effecten** van de regelingen Brug-WW en scholingsvouchers **op bredere/hoger gelegen doelen** van de Nederlandse samenleving als geheel: de verbetering van het functioneren van de arbeidsmarkt in termen van - kwantitatieve en kwalitatieve - aansluiting tussen vraag en aanbod.

De evaluatie van de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvouchers zet de effecten (output, outcome en impact) af tegen de beleidsdoelstellingen (doeltreffendheid) en de beleidsbehoeften/-problemen (nut en duurzaamheid):

- **Doeltreffendheid (effectiviteit)** is te definiëren als de mate waarin de beleidsdoelstellingen dankzij de inzet van de beleidsinstrumenten, de Brug-WW en scholingsvouchers, worden gerealiseerd. De effecten worden naast de inzet van de beleidsinstrumenten ook beïnvloed door de context.<sup>36</sup> Door het mogelijke effect van een of meer contextfactoren is het vaak lastig het netto-effect van arbeidsmarktmaatregelen te kwantificeren.<sup>37</sup> Zoals vermeld maken we in het onderzoek gebruik van 'counterfactuals': 'wat als (niet)' vragen. Daarmee is een zekere indicatie van het netto-effect te geven.
- **Nut en duurzaamheid:** Naast doeltreffendheid is het zaak vast te stellen in hoeverre de inzet van beleidsinstrumenten, de Brug-WW en scholingsvouchers, ook daadwerkelijk heeft geleid tot oplossingen voor de behoeftes en problemen waardoor die inzet is gemotiveerd (nut). Daarnaast is het van belang te bepalen of dit nut niet tijdelijk maar blijvend van aard zal zijn c.q. wat de mogelijkheden zijn voor het bevorderen van de duurzaamheid ervan.

<sup>36</sup> Relevante externe factoren zijn onder meer beleid op andere terreinen, politieke, economische, sociaal-maatschappelijke, demografische en technologische ontwikkelingen, wet- en regelgeving en milieu en leefomgeving (samen ook wel aangeduid met PESTLE-factoren).

<sup>37</sup> Zie ook: Panteia, Etil en SEOR (2013). Effectmeting van arbeidsmarktmaatregelen in de zorgsector. Een haalbaarheidsstudie.



## Bijlage 2 Responsverantwoording

Voor dit onderzoek heeft Panteia op frequente basis databestanden ontvangen van UWV met achtergrondkenmerken over deelnemers van de scholingsvouchers en de deelnemers en werkgevers van de Brug-WW. Het gaat om de volgende achtergrondkenmerken start- en einddatum scholingsperiode, sector (van herkomst), leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, sectorplan ja/nee (alleen voor Brug-WW), gekozen kanssector –en beroep (alleen voor scholingsvouchers), waarde scholingsvouchers, de arbeidsmarktsituatie bij aanvraag, arbeidsmarktsituatie op verschillende peildatums (na 1, 7 of 13 maanden na afronding van de scholing) het al dan niet hebben van één of meerdere banen en bijbehorende informatie over deze arbeidsverhouding (sector, contractvorm en contracturen).

Daarnaast heeft Panteia online enquêtes uitgevoerd onder drie verschillende groepen:

- Brug-WW werknemers;
- Brug-WW werkgevers;
- Scholingsvouchers deelnemers.

Hierna bespreken we per doelgroep de resultaten van de respons analyse. Dat betekent dat we een aantal achtergrondkenmerken van het totaal aantal benaderde deelnemers of werkgevers uit het UWV-bestand vergelijken met de achtergrondkenmerken in de respons.

### Online enquête Brug-WW deelnemers

Panteia heeft voor de enquêtes, alle 104 deelnemers van de Brug-WW benaderd. Hiervan hebben er uiteindelijk 40 gereageerd. Dit komt neer op een responspercentage van 38%.

Om inzicht te krijgen in de mate waarin de respondenten representatief zijn voor de totale benaderde populatie deelnemers van de Brug-WW, vergelijken we in tabel B1.1 een aantal achtergrondkenmerken van de deelnemers die wij hebben geënquêteerd ten opzichte van de totale benaderde populatie.

Tabel B1.1 Vergelijking achtergrondkenmerken totale benaderde populatie Brug-WW deelnemers met de respondenten

	Totaal aantal benaderde deelnemers o.b.v. UWV-bestand		Respondenten	
	Aantal	%	Aantal	%
<b>Totaal</b>	104	100%	40	100%
<b>Geslacht</b>				
Man	49	47%	17	42%
Vrouw	55	53%	23	58%
<b>Leeftijd</b>				
<30	7	7%	2	5%
30 t/m 39	29	28%	7	18%
40 t/m 49	37	36%	14	35%
50+	31	30%	17	42%
<b>Sectorplan</b>				



Ja	9	9%	2	5%
Nee	95	91%	38	95%
<b>Sector van bestemming (top 5)</b>				
Zorg (en welzijn)	35	34%	18	34%
Transport en Logistiek	8	8%	3	8%
Zakelijke dienstverlening	8	8%	2	5%
Bouw	4	4%	0	0%
Onbekend	13	13%	6	16%
<b>Tijdsduur Brug-WW in maanden</b>				
0 - 6 maanden	6	6%	2	5%
6-12 maanden	19	18%	5	13%
12-24 maanden	45	43%	11	28%
24 maanden en langer	34	33%	22	55%

Het beperkte gebruik van de Brug-WW en daarmee de kleine aantallen van zowel de totaal benaderde populatie als in de respons zorgen ervoor dat de onderlinge percentages ten aanzien van de achtergrondkenmerken al snel op veel punten verschillen. Zo hebben we relatief meer deelnemers in de leeftijdscategorie 50+ (42%) ten opzichte van het aandeel 50+ in de totaal benaderde populatie (30%). Verder is het aandeel mannen in de totaal benaderde populatie iets hoger dan onder de respondenten. De verdeling van het al dan niet volgen van de Brug-WW in het kader van een sectorplan en de sector van bestemming tussen de respondenten en de totaal benaderde populatie is wel nagenoeg gelijk.

#### Online enquête Brug-WW werkgevers

Voor de enquête van de Brug-WW werkgevers zijn alle werkgevers die bekend zijn bij UWV benaderd. Van de 96 werkgevers hebben er uiteindelijk 13 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van 14%.

In tabel B1.2 zijn de achtergrondkenmerken van het totaal aantal benaderde werkgevers vergeleken met de achtergrondkenmerken van de respondenten.

Tabel B1.2 Vergelijking achtergrondkenmerken totaal aantal benaderde werkgevers Brug-WW met de respondenten uit de enquête

	Totaal aantal benaderde werkgevers o.b.v. UWV-bestand		Respondenten	
	Aantal	%	Aantal	%
<b>Totaal</b>	96	100%	13	100%
<b>Sector</b>				
Zorg (en welzijn)	37	39%	5	39%
Transport en Logistiek	9	9%	0	0%
Zakelijke dienstverlening	8	8%	3	23%
<b>Sectorplan</b>				
Ja	8	8%	0	0%
Nee	87	92%	13	100%
<b>Meer dan één werknemer Brug-WW binnen het bedrijf</b>				
Ja	4	4%	1	8%
Nee	92	96%	12	92%

De combinatie van een beperkte totale populatie en een lage respons onder werkgevers Brug-WW zorgt ervoor dat percentages tussen de respondenten en de totaal benaderde populatie al snel afwijken. Ten aanzien van het sectorplan zitten er in de enquête geen werkgevers waarvan de medewerker in het kader van een sectorplan Brug-WW heeft aangevraagd. Bij de sectorverdeling zien we dat de sector zakelijke dienstverlening oververtegenwoordigd is en de sector transport en logistiek juist ondervertegenwoordigd is in de respons.

### Online enquête scholingsvouchers

In totaal hebben we 20.330 deelnemers van de scholingsvouchers benaderd voor de enquête. Uiteindelijk hebben 5.269 deelnemers de vragenlijst ingevuld. Dit resulteert in een responspercentage van 26%.

Aangezien UWV vooraf al aangaf de betrouwbaarheid van de begin –en einddatum van de scholingsperiode niet te kunnen garanderen, is een controlevraag in de enquête opgenomen. Door deze controlevraag bleek dat er in totaal 154 deelnemers (toch) niet met de opleidingen waren gestart. Deze deelnemers zijn verwijderd voor verdere analyses. In totaal gaat de verdere analyse dus over 5.115 deelnemers.

In tabel B1.3 maken we een vergelijking tussen de totale benaderde populatie en de deelnemers die hebben deelgenomen aan de enquête.

Bovenstaande betekent dat we de achtergrondkenmerken van in totaal 20.330 benaderde deelnemers met 5.115 respondenten konden vergelijken.

B1.3 Vergelijking achtergrondkenmerken totaal aantal benaderde deelnemers van de scholingsvouchers en de respondenten

	Totaal aantal benaderde deelnemers o.b.v. UWV-bestand		Respondenten	
	Aantal	%	Aantal	%
<b>Totaal</b>	20.330	100%	5.115	100%
<b>Geslacht</b>				
Man	9.837	48%	2.215	43%
Vrouw	10.493	52%	2.900	57%
<b>Leeftijd</b>				
<30	3.009	15%	435	9%
30 t/m 39	5.272	26%	1.103	22%
40 t/m 49	6.350	31%	1.723	34%
50+	5.699	28%	1.854	36%
<b>Opleidingsniveau</b>				
Basisonderwijs	399	2%	57	1%
Vmbo	1.641	8%	360	7%
havo/vwo	1.335	7%	312	6%
mbo-algemeen <sup>38</sup>	1.987	10%	562	12%
mbo	2.377	12%	491	10%
mbo-1	135	1%	27	1%
mbo-2	963	5%	238	5%
mbo-3	1.043	5%	272	6%

<sup>38</sup> Dit zijn deelnemers die meer hebben gedaan dan basisonderwijs of vmbo maar geen volledige mbo-2, 3 of 4 diploma hebben behaald. Veelal heeft deze groep wel cursussen op het niveau van een mbo-opleiding behaald.



mbo-4	2.026	10%	565	12%
Hbo	5.071	25%	1.473	30%
WO	1.683	8%	523	11%
<b>Kanssector</b>				
Economisch: financieel-commercieel	7.836	39%	1.802	35%
Transport en logistiek	4.053	20%	874	17%
Zorg: Medisch technisch	2.107	10%	699	14%
ICT	1.918	9%	486	10%
Gedrag en Maatschappij	1.536	8%	496	10%
Bouwnijverheid	758	4%	169	3%
Werktuigbouw/maakindustrie	663	3%	172	3%
Onderwijs / pedagogisch	319	2%	129	3%
Elektrotechniek	221	1%	45	1%
Procestechniek	210	1%	64	1%
Agrarisch-groen-milieu	204	1%	55	1%
Voeding	139	1%	39	1%
Veiligheid	120	1%	40	1%
Installatietechniek	108	1%	21	0%
EVC-Traject	66	0%	15	0%
Schoonmaak-reiniging	22	0%	4	0%
Wis- en natuurkundig/laboratorium	11	0%	3	0%
Geen	7	0%	1	0%
<b>Kansberoep (top 10)</b>				
Marketingmedewerker / online-marketeer	2.785	14%	600	12%
Commercieel medewerker binnendienst	2.640	13%	494	10%
Vrachtwagenchauffeur	2.407	12%	506	10%
Verzorgende IG	1.049	5%	344	7%
Consulent wet maatschappelijke ondersteuning (wmo)	927	5%	329	6%
Logistiek medewerker / -planner	661	3%	130	3%
Webdeveloper	626	3%	153	3%
Trekkerchauffeur intern transport/heftruckchauffeur	543	3%	109	2%
Medewerker klantenservice	518	3%	163	3%
Apothekersassistent	378	2%	135	3%
<b>Sector</b>				
Economie breed	16.604	82%	4.248	83%
Langdurige zorg	3.725	18%	867	17%
<b>Waarde voucher</b>				
t/m € 1.000	1.763	9%	343	7%
€ 1.000 t/m € 2.500	18.491	91%	4.760	93%
> €2.500	67	0%	12	0%

Tabel B1.3 laat zien dat zowel de verdeling naar opleidingsniveau, gekozen kansberoepen en kanssectoren nagenoeg in beide groepen gelijk is. In de verdeling over leeftijdscategorieën zien we wel dat er sprake is van een oververtegenwoordiging van personen in de oudere leeftijdsgroepen. Ook zijn vrouwen iets oververtegenwoordigd in de respons.

Met behulp van SPSS zijn kwantitatieve analyses uitgevoerd op de registratiebestanden van deelnemers aan de Brug-WW (BW) en scholingsvouchers (SV) van UWV en op de enquêteresultaten. Hierna geven we een nadere toelichting op de werkwijze van deze kwantitatieve analyses.

#### Vorbereiding

De registratiebestanden van UWV bevatten de onderliggende data van de voortgangsrapportages op persoonsniveau. Naast persoonsgegevens (BSN, geslacht, leeftijd, opleidingsniveau) gaat het onder meer om gegevens over de BW of SV-periode en de werksituatie bij aanvraag van en na afloop van de BW en SV. In deze bestanden kunnen per persoon meer records voorkomen. Dat komt allereerst doordat – afhankelijk van het moment waarop de BW- of SV-periode is beëindigd – er meer peildata per persoon kunnen zijn (op dit moment na 1, 7 en 13 maanden). Per peildatum kunnen er vervolgens ook meer soorten inkomstenverhoudingen zijn. Het kan namelijk zo zijn dat iemand twee verschillende banen heeft of naast een baan ook nog een uitkering.

Zowel voor de BW en SV zijn daarom 3 aparte 'selectiebestanden werksituatie' gemaakt voor de peildata t+1, t+7 en t+13 met per persoon steeds één record. Daarbij is de volgende procedure gevolgd:

- Indien er op een bepaalde peildatum één record per persoon is, is dat record gekozen;
- Indien er op een bepaalde peildatum meer dan één record is en er voor alle records geen inkomstenverhouding bekend is of deze in alle gevallen geen loon/salaris betreft, is aselect een record gekozen;
- Indien er op een bepaalde peildatum meer dan één record is en het soort inkomstenverhouding van één van deze records loon/salaris is, is dat record gekozen;
- Indien er op een bepaalde peildatum meer dan één record is en het soort inkomstenverhouding van meer dan één van de records loon/salaris is, is het volgende record gekozen:
  - Bij de Brug-WW bestanden: Het record met de hoogste waarde van het sociale verzekeringsloon;
  - Bij de scholingsvouchers bestanden: Het record met het hoogste aantal contracturen per week. Indien dit gelijk is over één of meerdere records, is het record met de meeste verloonde uren gekozen.

Zowel in de enquêtebestanden als in de 'selectiebestanden' van UWV zijn variabelen waar nodig gehercodeerd (bijvoorbeeld geboortedatum naar leeftijdsklassen en aantallen naar grootteklassen). Vervolgens is het 'enquêtebestand SV-deelnemers' op burgerservicenummer (BSN) gekoppeld aan het 'selectiebestand werksituatie na SV t+1' (hier verder aan te duiden met 'gekoppeld enquêtebestand SV-deelnemers'). Daarna is getoetst in hoeverre de verdeling in het 'gekoppelde enquêtebestand SV-deelnemers' naar een aantal achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd en opleidingsniveau) afwijkt van die in het 'selectiebestand werksituatie na SV t+1'.

Voor de BW-deelnemers is – mede gezien het kleine aantal respondenten – een dergelijke koppeling en weging achterwege gebleven. Voor de BW-werkgevers hadden we niet de beschikking over een registratiebestand. Bovendien is hier ook sprake van



een klein aantal respondenten.

Door middel van een selectievraag in de enquête hebben we personen die aangeven nooit zijn begonnen met een opleiding, verwijderd uit de analyse.

### Analyses

Vervolgens zijn de feitelijke (statistische) analyses uitgevoerd. Deze bestonden – naast uitdraaien van de antwoorden op open vragen - hoofdzakelijk uit frequentieverdelingen en kruistabellen:

- 'Selectiebestanden werksituatie na BW t+1, t+7 en t+13': frequentieverdelingen en kruistabellen met als onafhankelijke variabele 'Brug-WW met of zonder sectorplan';
- 'Selectiebestanden werksituatie na SV t+1, t+7 en t+13': frequentieverdelingen en kruistabellen met als onafhankelijke variabele 'doelgroep: WW, loondienst, zelfstandige';
- 'Enquêtebestand BW-deelnemers': frequentieverdelingen (geen kruistabellen i.v.m. beperkte respons);
- 'Enquêtebestand BW-werkgevers': frequentieverdelingen (geen kruistabellen i.v.m. beperkte respons);
- 'Gekoppeld enquêtebestand SV-deelnemers': frequentieverdelingen en kruistabellen met als onafhankelijke variabele o.b.v. een vraag uit de enquête 'doelgroep: WW, loondienst, zelfstandige'.

Panteia heeft in opdracht van het ministerie van SZW aanvullend onderzoek verricht naar de achtergronden van het beperkte bereik van de Brug-WW. Dit gebeurde aan de hand van interviews met UWV, projectleiders sectorplannen, bedrijven en sociale partners. Hieronder volgt een samenvatting van de resultaten van dit onderzoek.

#### **Bekendheid van de Brug-WW en de inhoud ervan**

De regeling is relatief onbekend bij werkgevers en WW'ers. Dit komt vooral doordat de regeling niet actief wordt gepromoot. Sommige werkgevers hebben wel informatie over de regeling in vakbladen gezien. WW'ers komen er volgens de geïnterviewden alleen mee in aanraking wanneer de werkgever hen er op wijst (en gaan er dan meestal wel op in).

De regeling is weliswaar ingewikkeld, maar in principe goed uit te leggen. Voor de werkgever is wel een ingewikkeld aspect dat de werknemer de regeling moet aanvragen, terwijl de werkgever belang heeft bij lage verletkosten.

#### **Behoefte aan de Brug-WW**

Er is regelmatig sprake van een verschil tussen de vraag van werkgevers en de competenties van WW'ers die voor een vacante functie in aanmerking kunnen komen. Scholing kan dan een oplossing zijn en voor de werkgever kunnen dan verletkosten een rol spelen. Dit blijkt echter op dit moment niet vaak het geval te zijn:

- Door de sterke economische groei en de krappere wordende arbeidsmarkt neemt de mate waarin werkgevers scholing bij aanname aanbieden af. Werknemers moeten sneller productief zijn. Scholing van nieuw aan te nemen WW'ers (met inzet van Brug-WW) past daar minder goed in. Of er wordt pas later, wanneer de aangenomen WW'er goed is ingewerkt, toe overgegaan.
- Een factor is ook de kwaliteit van het aanbod van WW'ers. Dat is inmiddels voor een behoorlijk deel afgeroomd. Het gat tussen de eisen van werkgevers en de competenties van werknemers is vaak niet door scholing op te vullen.
- In sommige gevallen is scholing van nieuw aan te nemen WW'ers (met inzet van Brug-WW) niet te combineren met werk (bijvoorbeeld omscholing van zij-instromers tot chauffeur).

Verder blijkt dat, wanneer scholing wel een rol kan spelen, de regeling Brug-WW hier soms minder goed op lijkt aan te sluiten:

- Door werkgevers, projectleiders sectorplannen en werkgeversorganisaties wordt de regeling als diffuus en vaag vormgegeven ervaren.
- Het element van de baangarantie blijkt in de praktijk een obstakel. Werkgevers willen de handen vrij hebben om een mogelijk minder goed functionerende werknemer uiteindelijk toch geen contract aan te bieden.
- Bij veel scholing is geen sprake van een formele opleiding resulterend in het behalen van een certificaat. De scholing die wel wordt gevolgd is niet te kenmerken als een "substantiële opleiding" of een "noodzakelijke bijscholing", zoals in de regeling als voorwaarde wordt gesteld.
- Naast de verletkosten spelen ook de kosten van de scholing zelf. Verschillende werkgevers vinden het risico toch te groot dat zij hierin investeren terwijl de kans bestaat dat de werknemer daarna naar een andere organisatie overstapt.



### **Gebruik van de Brug-WW**

Als er al gebruik wordt gemaakt van de Brug-WW, betreft dat in het algemeen slechts één of enkele personen per bedrijf. Grote bedrijven (met een goede HR-afdeling) doen relatief vaker een beroep op de regeling dan ondernemingen in het MKB.

Het niet aansluiten van de regeling Brug-WW op het proces van werving, selectie en aanname komt uit het onderzoek niet als belangrijke belemmerende factor naar voren. Geen van de geïnterviewden verwijst hier expliciet naar.

### **Financiële lasten voor werknemers**

Op basis van dit onderzoek zijn geen harde uitspraken te doen over of het aanvragen van Brug-WW voor werknemers onvoordelig is, dan wel door hen als zodanig wordt ervaren. Er hebben geen interviews plaatsgevonden met (potentiële) werknemers. In de meeste gevallen is een werknemer beter uit met een baan met deels Brug-WW dan zonder baan.

### **Administratieve lasten voor werkgevers**

De (vermeende) administratieve lasten/ het hoge bureaucratische gehalte van de regeling vormen voor veel werkgevers een belemmerende factor voor het gebruik van de Brug-WW. Ook loopt de communicatie met UWV soms stroef.

Beschikbare alternatieven voor de Brug-WW

De grotere aantrekkelijkheid van andere scholingsregelingen – met name de oorspronkelijke Scholingsregeling WW van UWV en sectorale scholingsregelingen uit de sectorplannen en/of van de O&O-fondsen – wordt genoemd als oorzaak van het beperkte gebruik van de Brug-WW. De aantrekkelijkheid van de andere regelingen is vooral gelegen in het kleinere (financiële) werkgeversrisico (omdat er nog niet direct sprake is van een dienstverband) en minder administratieve lasten.

### **Overige oorzaken<sup>39</sup>**

Werkgevers noemen verder nog de tijdelijke aard van de regeling Brug-WW (en de daarmee gepaard gaande onzekerheid over de continuïteit ervan) als oorzaak van het beperkte gebruik ervan.

---

<sup>39</sup> Panteia (2017). Achtergronden van beperkt gebruik van de Brug-WW. Onderzoek in aanvulling op de monitoring en effectmeting van de tijdelijke regeling



## Bijlage 5 **Geraadpleegde bronnen**

<http://plato.stanford.edu/entries/causation-counterfactual>

<http://wetten.overheid.nl/BWBR0035579/2015-01-01>

<http://www.sectorplannen.nl>

<http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/scholingsvouchers/scholingsvouchers-voor-werkzoekende>

<http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/scholingsvouchers/scholingsvouchers-voor-werkzoekende>

<http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/algemene-regelingen/detail/Brug-WW>

<http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/algemene-regelingen/detail/Brug-WW>

[https://ec.europa.eu/info/better-regulation-guidelines-and-toolbox\\_en](https://ec.europa.eu/info/better-regulation-guidelines-and-toolbox_en)

Ministerie van SZW (2013). Kamerbrief Resultaten sociaal overleg.

Ministerie van SZW (2014). Derde aanvraagtijdvak. Cofinanciering sectorplannen en Brug-WW (brochure).

Ministerie van SZW (2014). Kamerbrief Voortgang sectorplannen.

Ministerie van SZW (2015). Kamerbrief Doorstart naar nieuw werk.

Ministerie van SZW (2015). Kamerbrief Hoofdlijnen vervolg sectorplannen.

Ministerie van SZW (2015). Kamerbrief Voortgang sectorplannen.

Ministerie van SZW (2017). Kamerbrief Voortgang sectorplannen en maatregelen Doorstart naar nieuw werk.

Panteia (2016). Investeren in duurzame inzetbaarheid. Rol van werkgevers en werknemers met lage sociaal economische status.

Panteia (2017). Achtergronden van beperkt gebruik van de Brug-WW. Onderzoek in aanvulling op de monitoring en effectmeting van de tijdelijke regeling

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 maart 2016, 2016-0000084050, tot wijziging van artikel 2 van de Scholingsregeling WW, IN: Staatscourant, Nr. 15672, 29 maart 2016

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 april 2016, nr. 2016-0000105285, tot vaststelling van een regeling voor subsidiëring van scholing



richting een kansberoep (Tijdelijke regeling subsidie scholing richting een kansberoep), IN: Staatscourant, Nr. 23557, 10 mei 2016

UWV (2019). UWV Jaarverslag 2018, mei 2019



## Bijlage 6 Geïnterviewde stakeholders

Organisatie	Naam	Functie
Ministerie van SZW	Harry de Jong & Michelle Beeksma	beleidsmedewerkers
UWV	Muriel Nassenstein	productontwikkeling & productmanagement
VNO-NCW	Rob Slagmolen	Secretaris
FNV	Isabel Coenen	Beleidsadviseur Arbeidsmarkt & Onderwijs
Universiteit Tilburg	Ton Wilthagen	Hoogleraar arbeidsmarkt
NTRO	Ria van 't klooster	directrice
STL	Karin Schoneveld	Manager Marketing & Innovatie
Leerwerkloket Midden Gelderland	Trudie Rupert	Adviseur/loopbaancoach Leren en werken
Werkgeversservicepunt regio Amersfoort	Marco Boersma	senior adviseur bij werkgeversservicepunt & projectleider van leerwerkwerkloket
Actiz	Johanneke van Woerden	senior beleidsadviseur

