

MAATWERK IN SCHOLING EN ONTWIKKELING

EVALUATIE VAN DE SUBSIDIEREGELING VOOR SECTORAAL
MAATWERK BINNEN HET CRISISPROGRAMMA NEDERLAND
LEERT DOOR

TWEEDE TUSSENRAPPORTAGE

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

JUSTUS VAN KESTEREN, TOBIAS VERVLiet, TAMARA DOEVE, ARJAN HEYMA

IN OPDRACHT VAN

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

AMSTERDAM, FEBRUARI 2024

Samenvatting

De subsidieregeling voor sectoraal maatwerk komt relatief vaak terecht bij mbo4-, hbo- en wo-opgeleiden. Deelnemers ervaren veranderingen in vakspecifieke vaardigheden, leerbereidheid en bewustzijn. Desondanks heeft een deel van de subsidie niet geleid tot extra deelname aan trajecten, omdat zowel deelnemers als hun werkgevers bereid waren om financieel bij te dragen aan deze trajecten.

Het programma Nederland Leert Door (kortweg NL Leert Door) bestaat uit drie subsidieregelingen voor de inzet van (1) ontwikkeladviezen (2) scholing en (3) sectoraal maatwerk. De eerste twee subsidieregelingen gaan rechtstreeks naar loopbaanadviseurs en -opleiders. De subsidie voor sectoraal maatwerk gaat naar sectorale samenwerkingsverbanden van werkgevers-, werknemersorganisaties en andere betrokken partijen. Zij kunnen van de subsidie individuen doelgerichte ondersteuning bieden voor het behoud van werk of de overgang naar ander werk. Deze ondersteuning kan bestaan uit een viertal activiteiten: ontwikkeladvies, scholing, EVC of begeleiding naar ander werk. Het samenwerkingsverband dient minimaal 20 procent cofinanciering bij te dragen om in aanmerking te komen voor de subsidie.

Bereik van sectoraal maatwerk

Via de subsidieregeling voor sectoraal maatwerk zijn ongeveer 61 duizend trajecten doorlopen. Het onderzoeksteam beschikt echter over data van 44 duizend trajecten, omdat een aantal aanvragers uitstel heeft gekregen voor het indienen van de deelnemersregistratie. Het overgrote deel van de trajecten is gericht op scholing (73 procent), gevolgd door ontwikkeladviezen (15 procent) en begeleidingstrajecten naar ander werk (12 procent). Opvallend is het minimale gebruik van de subsidieregeling voor EVC-trajecten: slechts 158 EVC-procedures zijn gefinancierd. Dit komt doordat EVC-procedures maar voor een kleine groep werknemers relevant zijn. Daarnaast zagen werkgevers - die een belangrijke rol speelden in de werving van deelnemers - beperkte meerwaarde in het aanbieden van EVC-procedures.

Een minderheid (10 procent) heeft meerdere trajecten doorlopen, voornamelijk van dezelfde aard, zoals herhaalde scholingstrajecten. Slechts 3 procent heeft diverse trajecten gevolgd, waaronder een combinatie van ontwikkeladvies, scholing en/of begeleiding naar werk. Een van de doelstellingen van de regeling was juist om maatwerk te leveren, onder andere in de combinatie van verschillende trajecten. Het beperkte gebruik van deze mogelijkheid komt deels door de aanvankelijk te korte looptijd van de regeling om opeenvolgende trajecten aan te bieden. Daarnaast waren betrokkenen, zoals werkgevers en opleiders, niet altijd op de hoogte van de mogelijkheid om meerdere trajecten te kunnen aanbieden.

De subsidie is vooral terechtgekomen bij werknemers met een relatief hoog opleidingsniveau. Zo zijn werknemers met een mbo4-, hbo- en wo-diploma oververtegenwoordigd in het deelnemersbestand. Werknemers zonder startkwalificatie en werknemers met een mbo2- of mbo3-diploma zijn juist ondervertegenwoordigd in het deelnemersbestand, vooral in scholingstrajecten en ontwikkeladviezen. Aan de andere kant nemen zij wel actief deel aan trajecten die hen van werk naar ander werk begeleiden. Hun behoefte aan ondersteuning richt zich dus voornamelijk op het vinden van ander werk.

Veranderingen door deelname aan sectoraal maatwerk

Het sectoraal maatwerk is in vergelijking met eerdere regelingen binnen NL Leert Door vaker ingezet om de arbeidsmarktpositie te verbeteren en minder vaak uit puur persoonlijke interesse. De opzet van het sectoraal maatwerk speelt hierin een belangrijke rol. De sociale partners waren verplicht de trajecten te co-financieren en waren nauw betrokken bij het werven en selecteren van deelnemers. Deze rol als ‘poortwachters’ heeft er vermoedelijk voor gezorgd dat deelnemers vaker arbeidsmarktrelevante trajecten zijn gaan volgen.

Scholing binnen het sectoraal maatwerk leidt vaker tot verbeteringen in vakspecifieke vaardigheden dan bij de eerdere subsidieregeling binnen NL Leert Door. Dit komt vermoedelijk door het sectorale karakter van de maatwerkregeling, wat resulteert in een duidelijke toename van maatwerk binnen scholingstrajecten. Bovendien valt op dat de regeling vaker leidt tot verbetering van fysieke vaardigheden dan bij de eerdere regeling. De voorgaande subsidieregeling werd voornamelijk geïmplementeerd tijdens lockdowns, waardoor het aanleren van fysieke vaardigheden, zoals bijvoorbeeld de installatie van warmtepompen, bemoeilijkt werd. Scholingsdeelnemers profiteren verder van een grotere leerbereidheid na deelname, wat resulteert in meer tijdbesteding aan leren, zowel formeel als informeel.

Ontwikkeladviezen zorgen voor een veranderende houding ten aanzien van werk en leren. Zo zijn deelnemers sterker bereid om van sector of werk te veranderen en om (in vrije tijd) een opleiding te volgen. Daarbij is meer inzicht ontstaan in de eigen sterke en zwakke punten en de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Deze veranderingen in houding en bewustzijn vertalen zich ook naar daadwerkelijk arbeidsmarktgedrag. Deelnemers zijn meer tijd gaan besteden aan het stellen van doelen, gesprekken over loopbaan(kansen) en het leren van nieuwe vaardigheden en kennis en het benutten van loopbaanmogelijkheden.

Begeleidingstrajecten stimuleren de bereidheid om van sector te veranderen en vergroten het vertrouwen van deelnemers in het bereiken van loopbaandoelen en in hun eigen capaciteiten. Deelnemers ontdekken hun sterke en zwakke punten, wat zorgt voor een beter begrip van hun waarde voor werkgevers. Deze veranderingen brengen deelnemers in beweging. Zo investeren deelnemers naar eigen zeggen meer tijd in het bespreken van loopbaankansen, het stellen van doelen en het benutten van mogelijkheden in hun loopbaan.

Additionaliteit van sectoraal maatwerk

Werknemers en werkgevers zijn bereid een eigen bijdrage te leveren aan de trajecten die nu voor hen gratis waren. Hierdoor vindt deels een verschuiving plaats van private naar publieke middelen, terwijl daar geen additionele deelname aan trajecten tegenover staat. Die verschuiving zonder extra activiteiten noemt men ook wel *deadweight loss*. De *deadweight loss* is het grootst bij kortdurende scholingstrajecten: ongeveer de helft van de subsidie heeft niet geleid tot additionele scholingsdeelname. Vermoedelijk speelt de introductie van het STAP-budget hierbij een belangrijke rol. De langdurige begeleiding kent de minste *deadweight loss*: 23 procent van de langdurige begeleiding heeft niet geleid tot additionele begeleiding. Daartussen zit ontwikkeladvies (25 procent), kortdurende begeleiding (37 procent) en langdurige scholing (39 procent).

De *deadweight loss* van het sectoraal maatwerk is wel lager dan bij eerdere regelingen, waardoor sprake lijkt te zijn van een relatief doelmatige besteding van subsidiegelden. Hierbij zij wel opgemerkt dat de schattingen met onzekerheid zijn omgeven, mede doordat er beperkt zicht is op de betalingsbereidheid van andere arbeidsmarktpartijen (zoals O&O-fondsen) en doordat de betalingsbereidheid bij deelnemers pas achteraf is getoetst.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Achtergrond	1
1.2	Nederland Leert Door	1
1.3	Doel evaluatie	2
1.4	Onderzoeksvragen	3
1.5	Onderzoeksaanpak	3
1.6	Leeswijzer	4
2	Bereik van het sectoraal maatwerk	5
2.1	Bereik trajecten	5
2.2	Achtergrondkenmerken	6
2.3	Arbeidsmarktpositie en baankenmerken	10
2.4	Eerdere deelname aan scholing en cursussen	12
3	Ervaringen van deelnemers	14
3.1	Kennismaking met de regeling	14
3.2	Aanmeldingsprocedure	15
3.3	Motieven voor deelname	17
3.4	Tevredenheid	18
3.5	Meerwaarde van de regeling	21
4	Veranderingen door deelname	25
4.1	Kennis en vaardigheden	25
4.2	Houding en vertrouwen	28
4.3	Bewustwording	31
4.4	Gedrag	33
5	Additionaliteit van de regeling	37
5.1	Bereidheid tot betalen door deelnemers	37
5.2	Bereidheid tot betalen door werkgevers	38
5.3	Additionaliteit van de regelingen	39
6	Voorlopige conclusie	42
	Referenties	46
	Bijlage A Onderzoeksverantwoording CBS Microdata	47
	Bijlage B Onderzoeksverantwoording Enquête	48

1 Inleiding

Het crisisprogramma Nederland Leert Door bestaat uit drie subsidieregelingen voor ontwikkeladviezen, scholing en sectoraal maatwerk. Deze tussenevaluatie richt zich op het sectoraal maatwerk. Daarbij ligt de focus op het bereik en de additionaliteit van de sectoraal maatwerk, de effecten van deelname en de ervaringen met de trajecten.

1.1 Achtergrond

In de zomer van 2020 hadden de uitbraak van de coronapandemie en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen grote impact op de arbeidsmarkt. In veel sectoren werd het werk (gedeeltelijk) stilgelegd, met als gevolg dat veel werkenden hun baan kwijtraakten of dreigden kwijt te raken. Ook veel zelfstandigen zagen het aantal opdrachten teruglopen of zaten zonder opdrachten. Om banen en inkomens te beschermen en de werkgelegenheid op peil te houden, investeerde het kabinet in een breed steun- en herstelpakket, waaronder de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), de Tweede tijdelijke Noodmaatregel overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW 2.0) en de Tijdelijke Overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo).

Daarnaast werd steeds beter zichtbaar en voelbaar dat de arbeidsmarkt als gevolg van de uitbraak van de coronapandemie aan het veranderen was. Hoewel nog onzeker was hoe de arbeidsmarkt zich precies zou gaan ontwikkelen, was wel duidelijk dat de vraag naar arbeid en naar vaardigheden aan het verschuiven was. Dat vroeg om aanpassingsvermogen van zowel individuen als bedrijven. Juist in tijden van verandering en onzekerheid is het belangrijk dat individuen (blijvend) investeren in hun ontwikkeling. Tegelijkertijd kan niet worden verwacht dat werkgevers zonder aanvullend beleid volledig voorzien in de maatschappelijke behoefte aan scholing of omscholing naar andere sectoren, zeker niet in onzekere tijden zoals in het begin van de coronapandemie. Daarom besloot het kabinet om een inspanningsverplichting in te voeren voor werkgevers die in aanmerking kwamen voor een tegemoetkoming NOW 2.0. Hiermee werden werknemers gestimuleerd om aan bij- en omscholing te doen.

1.2 Nederland Leert Door

Mede ter ondersteuning van de inspanningsverplichting van de NOW 2.0 kwam het kabinet met een flankerend pakket om scholing en ontwikkeling te stimuleren: het crisisprogramma Nederland Leert Door (vanaf nu: NL Leert Door). In eerste instantie is er in het jaar 2020 50 miljoen euro aan subsidie beschikbaar gesteld. Later is het crisisprogramma uitgebreid met 137 miljoen euro in het kader van het Aanvullend Sociaal Pakket (ASP).¹ Het crisisprogramma bestaat uit drie subsidieregelingen voor de inzet van (1) ontwikkeladviezen, (2) scholing en (3) sectoraal maatwerk. De eerste twee subsidieregelingen gaan rechtstreeks naar loopbaanadviseurs en -opleiders. De subsidie voor sectoraal maatwerk gaat naar sectorale samenwerkingsverbanden van werkgevers-, werknemersorganisaties en andere betrokken partijen.

¹ Het Aanvullend Sociaal Pakket (ASP) had als doel om mensen te begeleiden en ondersteunen in het vinden van nieuw werk of inkomen. In totaal is 1,4 miljard euro beschikbaar gesteld voor dit pakket.

De sectorale maatwerkregeling heeft tot doel om werkenden die dreigen hun baan te verliezen te ondersteunen bij het behouden van werk of het vinden van ander werk. Vanaf december 2021 kregen samenwerkingsverbanden de mogelijkheid om subsidie aan te vragen voor maatwerktrajecten ter ondersteuning van werkenden en werkzoekenden. Deze samenwerkingsverbanden kunnen bestaan uit een combinatie van werknemers-, werkgeversorganisaties, O&O-fondsen, A&O-fondsen en opleiders. Om in aanmerking te komen voor subsidie binnen de sectorale maatwerkregeling, dient het samenwerkingsverband minimaal 20 procent cofinanciering bij te dragen.

Sectorale maatwerktrajecten komen in aanmerking voor subsidie als ze bestaan uit de volgende activiteiten: ontwikkeladvies (A), kortdurende scholing (C1-C3), langdurende scholing (C4), kortdurende begeleiding (B1), langdurende begeleiding (B2) of een EVC-procedure² (D). Om in te spelen op de verschillende ondersteuningsbehoeften van het individu kunnen deze activiteiten in verschillende combinaties binnen één traject worden ingezet. Waar de één voldoende is geholpen met alleen een ontwikkeladvies, heeft de ander bijvoorbeeld scholing en meer begeleiding nodig om door te stromen naar ander werk. Deze activiteiten verschillen niet alleen in inhoud en intensiteit, maar ook in hoogte van subsidiebedragen (zie Tabel 1.1). Activiteiten moeten nieuw zijn en gericht op het behoud of verandering van werk.

Tabel 1.1 Verschillen tussen subsidieregelingen binnen sectoraal maatwerk

Traject	Intensiteit traject	Hoogte subsidie	Invulling traject
Korte scholing (C1)	Geen urennorm	€60 per traject	Leerpakket voor vergroten kansen arbeidsmarkt
Korte scholing (C2)	Ten minste 8 uur	€120 per traject	Korte cursus voor vergroten kansen arbeidsmarkt
Korte scholing (C3)	Ten minste 16 uur	€400 per traject	Praktische training voor vergroten kansen arbeidsmarkt
Lange scholing (C4)	Diploma/certificaat	€1.000 per traject	Intensief traject voor vergroten kansen arbeidsmarkt
Korte begeleiding (B1)	Ten minste 5 uur	€400 per traject	Begeleiden bij het vinden van ander werk
Lange begeleiding (B2)	Ten minste 10 uur	€800 per traject	Begeleiding bij het vinden van ander werk
Ontwikkeladvies (A)	Geen urennorm	€560 per traject	Middels gesprekken, een arbeidsmarktscan en een ontwikkelplan bewustzijn stimuleren over noodzaak van reflectie op de loopbaan
EVC-procedure (D)	Geen urennorm	€1.000 per traject	Erkennen van verworven competenties op basis van een erkende landelijke standaard

Bron: Regeling crisisprogramma Nederland Leert Door in de Staatscourant, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

1.3 Doel evaluatie

Deze tussenrapportage bevat een evaluatie van specifiek de sectorale maatwerkregeling van NL Leert Door. De evaluatie heeft meerdere pijlers. Ten eerste richt de evaluatie zich op het bereik van de regeling door inzicht te bieden in de kenmerken van deelnemers aan de verschillende trajecten. Ten tweede biedt de evaluatie inzicht in

² EVC staat voor 'Erkennen Verworven Competenties'. Het is een proces waarbij iemands kennis, vaardigheden en ervaring worden beoordeeld en erkend, ongeacht hoe deze zijn opgedaan - bijvoorbeeld via werkervaring, informeel leren of zelfstudie.

de doeltreffendheid van de regeling door de veranderingen die plaatsvinden onder deelnemers (in termen van gedrag, houding, vaardigheden en bewustzijn) te beschrijven. Ten derde biedt de evaluatie inzicht in de additionaliteit van de regeling: de mate waarin deelnemers dankzij de subsidie hebben deelgenomen aan de activiteiten en dat zonder de subsidie niet zouden hebben gedaan. Aanvullend biedt het onderzoek inzicht in de ervaringen van deelnemers. De inzichten die de evaluatie oplevert, kunnen beleidsmakers benutten om nieuwe subsidieregelingen op het terrein van (online) scholing, ontwikkeladviezen, begeleiding en EVC-procedures vorm te geven.

1.4 Onderzoeksvragen

De tussenrapportage biedt antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

1. Bereik van de regeling
 - a. Wat zijn de kenmerken van de deelnemers? Daarbij is aandacht voor:
 - Achtergrondkenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, opleidingsrichting, regio.
 - Arbeidsmarktpositie: sector, bedrijfsgrootte, contractvorm, inkomen/loon en aantal gewerkte uren.
 - b. Wat is de relatie tussen deze kenmerken van de deelnemers en het type traject?
2. Additionaliteit subsidieregeling
 - a. In hoeverre sluiten de verschillende soorten trajecten aan bij de behoeften van de deelnemers?
 - Welke motieven hebben deelnemers om deel te nemen aan de verschillende trajecten?
 - Wat zijn de behoeften van deelnemers aan de verschillende trajecten?
 - Wat zijn de verwachtingen van deelnemers van het traject?
 - In hoeverre sluit het traject aan bij de behoeften en verwachtingen van deelnemers?
 - b. Welke meerwaarde hebben de trajecten volgens de deelnemers gehad?
 - Hoe verschilt dit per type traject?
 - c. Welke verschillen zijn er tussen deelnemers (achtergrondkenmerken) en tussen trajecten?
 - d. In hoeverre hadden de deelnemers zonder subsidieregeling ook gebruikgemaakt van de trajecten?
3. Effect op deelnemers
 - a. Wat is het effect van deelname op de bewustwording, houding, kennis en vaardigheden, vertrouwen, gedrag en inzetbaarheid van deelnemers?
 - b. Hoe verschillen deze effecten naar soorten deelnemers en trajecten?

1.5 Onderzoeksaanpak

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen hebben we een combinatie van verschillende onderzoeksmethoden gebruikt: analyse van registratiegegevens bij CBS en enquête-onderzoek onder deelnemers.

Analyse van registratiegegevens van CBS

Voor de beschrijving van de bereikte doelgroepen maken we gebruik van de microdatabestanden bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in combinatie met registratiegegevens van deelnemers aan NL Leert Door.³ Op basis

³ Hiervoor heeft het ministerie van SZW het CBS een bestand aangeleverd met een overzicht van de gevolgde trajecten en de BSN-nummers van de deelnemers, waarna het CBS dit bestand voor het onderzoek heeft geanonimiseerd.

hiervan hebben we de samenstelling van het deelnemersbestand op het startmoment van het traject bepaald. Deze samenstelling van het deelnemersbestand hebben we vergeleken met de kenmerken van niet-deelnemers (de rest van de Nederlandse bevolking van 18 t/m 67 jaar) om een beeld te krijgen van selectiviteit in deelname aan de subsidieregelingen. Bijlage A bevat een nadere toelichting van de uitgevoerde analyses. In het vervolgonderzoek gebruiken we de CBS Microdatabestanden ook om de gevolgen van deelname op de loopbanen van deelnemers (in termen van arbeidsparticipatie, arbeidsmobiliteit en inkomen) te kunnen bepalen.

Enquête-onderzoek

We hebben een online enquête onder deelnemers uitgezet om meer inzicht te krijgen in de ervaringen van deelnemers, de additionaliteit van de regeling en de effecten op deelnemers. De enquête hebben we tussen juli en september 2023 uitgezet onder 32.070 deelnemers aan het sectoraal maatwerk, zie Tabel 1.2. Dit betreft ongeveer 80 procent van het totaal aantal deelnemers.⁴ In totaal hebben 3.216 deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling de enquête ingevuld (10 procent respons). Verder hebben we een enquête uitgezet onder niet-deelnemers in het I&O Research Panel om een controlegroep te construeren voor het meten van effecten op deelnemers. De respons hebben we gewogen op leeftijd, opleidingsniveau en geslacht om een zo representatief mogelijk beeld te verkrijgen van de totale doelpopulatie. Bijlage B bevat een toelichting op de analyses.

Tabel 1.1 Steekproefkader voor het online enquêteonderzoek

Traject	Steekproef	Respons	% respons	Veldwerk 2023
Scholing	24.900	2.508	10%	10 juli – 4 sep 2023
Ontwikkeladvies	4.772	383	8%	10 juli – 4 sep 2023
Begeleiding	4.323	303	7%	10 juli – 4 sep 2023
EVC-procedure	31	22	71%	10 juli – 4 sep 2023
Niet-deelnemers	1.946	1.020	52%	10 juli – 4 sep 2023

Bron: Eigen gegevens veldwerk I&O Research, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

1.6 Leeswijzer

De indeling van dit rapport is verder als volgt. Hoofdstuk 2 gaat nader in op het bereik van de subsidieregeling door inzicht te bieden in de kenmerken van deelnemers aan de verschillende trajecten. Hoofdstuk 3 rapporteert over de ervaringen van deelnemers, waarbij onder andere aandacht is voor de motieven om deel te nemen en de tevredenheid met de trajecten. Hoofdstuk 4 gaat in op de veranderingen die onder deelnemers plaatsvonden door deelname aan het traject. Daarbij gaat het specifiek om veranderingen op het terrein van bewustwording, houding, gedrag, vertrouwen, vaardigheden en kennis. Hoofdstuk 5 analyseert de additionaliteit van de subsidieregeling, waarbij aandacht is voor de mate waarin deelnemers de trajecten ook zouden hebben gevolgd met minder subsidie vanuit NL Leert Door. Tot slot vat hoofdstuk 6 de bevindingen samen en geeft antwoord op de gestelde onderzoeksvragen. Daarnaast bevat dat hoofdstuk een aantal suggesties om de regeling te verbeteren.

Vervolgens is het geanonimiseerde deelnemersbestand gekoppeld aan de microdatabestanden bij het CBS, die op persoonsniveau informatie bieden over achtergrondkenmerken, opleidingsniveau, opleidingsrichting en de arbeidsmarktpositie.

⁴ Niet voor alle deelnemers waren er contactgegevens geregistreerd, waardoor niet alle deelnemers benaderd zijn voor het enquête-onderzoek.

2 Bereik van het sectoraal maatwerk

Deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling zijn relatief vaak werkzaam in loondienst en hebben vaak een mbo4-, hbo- of wo-opleiding afgerond. Deelnemers werken relatief veel uren, maar tegen een relatief laag uurloon. Ook zijn deelnemers uit sectoren die hard zijn geraakt door de coronacrisis oververtegenwoordigd.

Dit hoofdstuk biedt inzicht in het bereik van de sectorale maatwerkregeling van NL Leert Door. Telkens is een vergelijking gemaakt tussen de kenmerken van deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling en de kenmerken van de rest van de Nederlandse beroepsbevolking tussen 18 en 67 jaar (vanaf nu: niet-deelnemers). Dat biedt inzicht in de selectiviteit in deelname aan deze subsidieregeling.

2.1 Bereik trajecten

In totaal zijn er 61 duizend trajecten gefinancierd via de sectorale maatwerkregeling. Het onderzoeksteam beschikt echter over data van 44 duizend trajecten, omdat een aantal aanvragers uitstel heeft gekregen voor het indienen van hun deelnemersregistratie (zie Tabel 2.1). Van de trajecten is ongeveer 73 procent een scholingstraject. Verder betreft bijna 15 procent van de gevolgde trajecten een ontwikkeladvies en bij 12 procent van de trajecten gaat het om begeleiding naar (ander) werk. Het sectoraal maatwerk is nauwelijks gebruikt voor EVC-trajecten: er zijn slechts 158 EVC-procedures gefinancierd binnen de sectorale maatwerkregeling. Navraag leert dat dit komt doordat een EVC-procedure maar voor een kleine groep werknemers relevant is en dat werkgevers er niet altijd meerwaarde in zien om EVC-procedures aan te bieden. Het kleine aantal gevolgde EVC-trajecten zorgt ervoor dat we niet nader inzicht kunnen bieden in de samenstelling van de groep EVC-deelnemers.⁵ Zodoende bevat de rest van dit hoofdstuk verder geen resultaten voor de groep deelnemers aan EVC-trajecten.

Verder valt op dat een minderheid van de deelnemers (10 procent) meerdere trajecten heeft gevolgd. Het gaat voornamelijk om deelnemers die meerdere dezelfde trajecten hebben gevolgd (7 procent van totaal aantal deelnemers), waaronder voornamelijk deelnemers die meerdere scholingstrajecten hebben gevolgd. Slechts 3 procent van de deelnemers volgde meerdere verschillende trajecten, zoals een combinatie tussen ontwikkeladvies, scholing en/of begeleiding naar werk.

Eén van de doelen van de regeling was juist om maatwerk te bieden, zowel binnen de trajecten als in de combinatie van verschillende trajecten. De resultaten suggereren echter dat sectorale samenwerkingsverbanden beperkt gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om één deelnemer meerdere trajecten aan te bieden. Navraag bij sectorale samenwerkingsverbanden leert dat dit enerzijds komt doordat de looptijd van de regeling in eerste instantie te kort was voor het aanbieden van meerdere elkaar opvolgende trajecten. Gedurende de looptijd is wel besloten de looptijd te verlengen, maar toen waren de meeste trajecten al vormgegeven. Anderzijds vermoeden sommige samenwerkingsverbanden dat de organisaties die in direct contact staan met deelnemers, zoals werkgevers en opleiders, niet altijd op de hoogte waren van de mogelijkheid om meerdere trajecten aan te bieden.

⁵ Dit zorgt namelijk voor een risico op onthulling van individuele deelnemersgegevens.

Ook dit kan verklaren waarom er relatief weinig gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om meerdere trajecten aan te bieden.

Tabel 2.1 Scholingstrajecten komen het vaakst voor en 10 procent van deelnemers volgt meer dan één traject

	Totaal aantal trajecten	Aantal trajecten na koppeling	Verdeling
Totaal aantal trajecten	60.986	n.v.t.	100%
Waarvan scholing	44.443	n.v.t.	72,9%
Waarvan EVC-procedure	158	n.v.t.	0,3%
Waarvan ontwikkeladvies	8.908	n.v.t.	14,6%
Waarvan begeleiding	7.477	n.v.t.	12,3%
Totaal aantal trajecten waarvoor registratiedata beschikbaar is	44.235	43.119	100%
Waarvan scholing	31.784	30.951	71,8%
Waarvan EVC-procedure	30	29	0,0%
Waarvan ontwikkeladvies	6.472	6.393	14,6%
Waarvan begeleiding	5.949	5.746	13,4%
Totaal aantal deelnemers waarvoor registratiedata beschikbaar is	38.872	37.928	100%
Totaal aantal deelnemers dat één traject volgt		34.135	90,0%
Totaal aantal deelnemers dat meerdere trajecten volgt		3.793	10,0%
• Waarvan meerdere dezelfde trajecten		2.650	7,0%
• Waarvan meerdere verschillende trajecten		1.114	2,9%
• Waarvan meerdere dezelfde en verschillende trajecten		29	0,1%

Bron: Deelnemersregistratie NL Leert Door, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023).

Noot: In totaal zijn er 60.986 trajecten gefinancierd via het sectoraal maatwerk. Echter hebben een aantal aanvragers uitstel gekregen voor het indienen van hun deelnemersregistratie, waardoor het onderzoeksteam data heeft over 44.834 trajecten. Daarvan is van 44.235 trajecten het type traject en de startdatum bekend in de deelnemersregistratie. Niet voor al deze trajecten uit de deelnemersregistratie was de koppeling met de CBS-gegevens mogelijk. Dit komt door foutieve registratie van het BSN. Hierdoor blijven er 43.119 trajecten over voor verdere analyses.

2.2 Achtergrondkenmerken

Deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling hebben een relatief hoog opleidingsniveau (zie Tabel 2.1). Zo heeft ruim 14 procent een wo-opleiding afgerond en ruim 31 procent een hbo-opleiding, tegenover respectievelijk 14 en 24 procent van de niet-deelnemers. Ook heeft maar liefst een op de vijf deelnemers een mbo-4 opleiding afgerond (20 procent), terwijl dat onder niet-deelnemers een op de zes is (17 procent).

Degenen zonder startkwalificatie, mbo2- en mbo3-opgeleiden zijn juist ondervertegenwoordigd in het deelnemersbestand, vooral in de scholingstrajecten en ontwikkeladviezen. Eerder onderzoek laat zien dat deze groep een geringere intrinsieke motivatie heeft om aan dergelijke trajecten deel te nemen. Vooral eerdere negatieve scholingservaringen zouden een oorzaak zijn voor die geringe motivatie. Daarnaast laat eerder onderzoek zien dat economische voorkeuren (bijvoorbeeld voor vrije tijd) en persoonlijkheidskenmerken (locus of control, examenangst en openheid voor ervaringen) een rol spelen (Fouarge, Schils, & De Grip, 2013). Aan

begeleidingstrajecten nemen juist relatief veel mensen zonder startkwalificatie mee, evenals mbo2- en mbo3-opgeleiden. De behoefte aan ondersteuning bij het zoeken en vinden van ander werk concentreert zich dus voornamelijk bij mensen met een minder hoog opleidingsniveau.

Verder valt op dat er over het algemeen weinig ouderen (55 jaar tot aan de AOW-leeftijd) deelnemen: zij vormen 13 procent van het deelnemersbestand, terwijl bijna 27 procent van de niet-deelnemers tot deze groep behoort. Hierbij kan een rol spelen dat oudere personen minder lang profijt hebben van de gevolgde trajecten. Zij verlaten immers eerder de arbeidsmarkt, waardoor zij een lager rendement genieten van de geleverde inspanningen om het traject te doorlopen (in termen van inkomen of promotie). Dat blijkt ook uit de enquête: niet-deelnemende ouderen geven als voornaamste reden dat ze het volgen van een traject niet nodig of nuttig vinden. Anderzijds kan ook een rol spelen dat de immateriële kosten voor ouderen hoger zijn: het leervermogen neemt af met de leeftijd en de opportuniteitskosten van een traject zijn hoger, doordat zij doorgaans een hoger inkomen hebben.

Tabel 2.2 Vrouwen en hoogopgeleiden oververtegenwoordigd in de groep deelnemers aan het sectoraal maatwerk

	Deelnemers Scholing	Deelnemers Ontwikkel-advies	Deelnemers Begeleiding ander werk	Totaal deelnemers	Totaal niet-deelnemers
Geslacht					
Man	52,5%*	33,4%*	44,3%*	48,7%*	50,2%
Vrouw	47,5%*	66,6%*	55,7%*	51,3%*	49,8%
Leeftijd					
18-25 jaar	12,8%*	6,6%*	13,3%	11,9%*	13,6%
25-35 jaar	26,2%*	37,3%*	20,3%*	27,4%*	19,9%
35-45 jaar	23,4%*	26,1%*	21,4%*	23,6%*	18,4%
45-55 jaar	24,3%*	21,1%*	25,3%*	23,8%*	21,4%
55-67 jaar	13,2%*	9,0%*	19,6%*	13,3%*	26,7%
Hoogst afgeronde opleiding					
Basisonderwijs	1,5%*	0,8%*	4,6%*	1,9%*	6,6%
Vmbo, havo-/vwo-onderbouw, mbo1	8,8%*	3,7%*	13,9%*	8,7%*	12,3%
Mbo2	6,3%	2,4%*	8,0%*	5,9%*	7,0%
Mbo3	9,7%*	5,4%*	12,7%*	9,3%	9,0%
Mbo4	20,5%*	17,2%	18,6%*	20,0%*	17,1%
Havo/vwo	8,8%*	7,3%*	7,5%*	8,6%*	10,4%
Hbo-/wo-bachelor	30,8%*	42,0%*	23,2%*	31,4%*	23,8%
Hbo-/wo-master, doctor ⁶	13,6%	21,2%*	11,3%*	14,3%*	13,9%
Aantal observaties	30.951	6.393	5.746	41.739	11.313.526

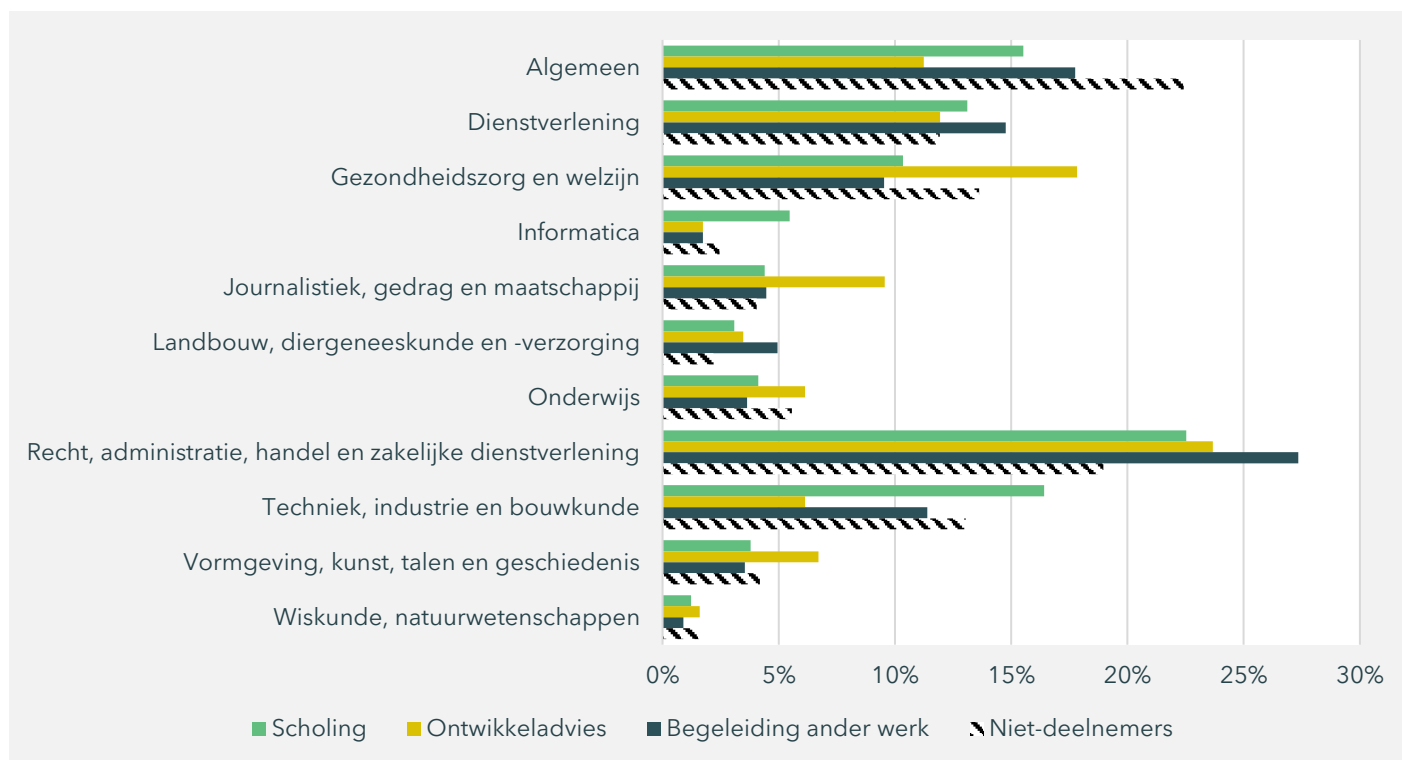
Bron: Deelnemersregistratie NL Leert Door, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023).

Noot: * Significant afwijkend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. Deelnemers met een onbekend opleidingsniveau zijn niet meegenomen in deze analyses.

⁶ De categorie Hbo-/wo-bachelor bestaat bijna volledig uit Hbo-bachelors en de categorie Hbo-/wo-master/doctor bestaat bijna volledig uit wo-masters.

Daarnaast valt op dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in het deelnemersbestand van het sectoraal maatwerk. Waar de hele beroepsbevolking ongeveer uit evenveel mannen als vrouwen bestaat, deden er aan de sectorale maatwerkregeling relatief meer vrouwen mee. Vooral deelnemers aan ontwikkeladviezen en begeleiding naar werk zijn relatief vaak vrouw (respectievelijk 67 en 56 procent). Dat wijst op een kleinere behoefte of grotere terughoudendheid onder mannen om ondersteuning te vragen bij de loopbaanontwikkeling. Deelnemers aan de scholingstrajecten binnen het sectoraal maatwerk zijn weer relatief vaak man, terwijl aan de eerdere scholingsregeling binnen NL Leert Door juist relatief veel vrouwen meededen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het sectoraal maatwerk – in tegenstelling tot de eerdere scholingsregeling – veelal via de werkgever liep en werkgevers doorgaans minder scholing aanbieden aan vrouwen. Dit komt bijvoorbeeld doordat vrouwen minder vaak een vast contract hebben en vaker in deeltijd werken, waardoor werkgevers de rendementen op scholing minder vaak kunnen verzilveren (SCP, 2022).

Figuur 2.1 Deelnemers aan sectoraal maatwerk doen relatief gezien vaker een opleiding in de richting van ‘Recht, administratie en zakelijke dienstverlening’ of ‘Dienstverlening’ dan niet-deelnemers



Bron: Deelnemersregistratie NL Leert Door, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023).

Noot: De hoogst behaalde scholingsrichting is bepaald in het eerste kwartaal van 2021. Het verschil in samenstelling tussen de groep deelnemers (scholing, ontwikkeladvies, begeleiding ander werk) en de groep niet-deelnemers is significant met 95 procent betrouwbaarheid. Er zijn een paar uitzonderingen: de aandelen die een opleiding in de richting van dienstverlening (ontwikkeladvies) en wiskunde en natuurwetenschappen (ontwikkeladvies) volgen, zijn vergelijkbaar met niet-deelnemers.

Ook wat betreft de richting van de gevolgde opleidingen verschillen de deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling van de rest van de Nederlandse beroepsbevolking (zie Figuur 2.1).⁷ Zo valt op dat mensen met een opleidingsachtergrond in de richting ‘Gezondheidszorg en welzijn’ relatief vaak ontwikkeladviestrajecten volgen. Dit geldt ook voor mensen met een opleidingsachtergrond in de richting ‘Journalistiek, gedrag en

⁷ De opleidingsrichtingen volgen de indeling van de International Standard Classification of Education (ISCED).

maatschappij', 'Vormgeving, kunst, talen en geschiedenis' en 'Onderwijs'. Verder komen de opleidingsrichtingen 'Informatica' en 'Techniek, Industrie en bouwkunde' relatief vaak voor bij deelnemers aan scholingstrajecten. Tot slot valt op dat bij alle trajecten deelnemers met opleidingen richting 'Recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening' zijn oververtegenwoordigd.

Tabel 2.3 Deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling komen relatief vaak uit Brabant en Limburg

Arbeidsmarktregio	Deelnemers Scholing	Deelnemers Ontwikkeladvies	Deelnemers Begeleiding ander werk	Totaal deelnemers	Totaal niet-deelnemers
Achterhoek	1,5%*	0,9%*	1,4%*	1,4%*	1,7%
Amersfoort	1,7%*	2,0%*	1,7%*	1,7%*	1,9%
Drechtsteden	1,0%*	1,0%*	0,9%*	1,0%*	1,6%
Drenthe	1,0%*	0,6%*	1,5%	1,0%*	1,5%
Flevoland	1,8%*	1,4%*	3,6%*	1,9%*	2,4%
Food Valley	1,8%*	2,0%	2,0%	1,8%*	2,0%
Friesland	2,5%*	2,6%*	2,7%*	2,6%*	3,6%
Gooi en Vechtstreek	1,0%*	1,2%*	1,4%*	1,1%*	1,3%
Gorinchem	0,7%*	0,4%*	0,5%*	0,6%*	0,8%
Groningen	2,5%*	2,7%*	3,1%*	2,7%*	4,3%
Groot Amsterdam	4,5%*	8,9%*	10,7%*	6,0%*	8,0%
Haaglanden	2,5%*	4,0%*	4,6%*	3,0%*	5,0%
Helmond-De Peel	2,9%*	1,1%*	1,1%*	2,4%*	1,4%
Holland Rijnland	1,9%*	2,5%*	2,7%*	2,0%*	3,2%
Midden-Brabant	4,9%*	6,9%*	1,7%*	4,9%*	2,8%
Midden-Gelderland	2,1%*	2,2%	2,5%*	2,1%*	2,3%
Midden-Holland	0,7%*	1,1%	1,1%	0,8%*	1,1%
Midden-Limburg	3,4%*	1,3%*	2,7%*	3,1%*	1,5%
Midden-Utrecht	4,4%*	7,3%*	5,3%*	4,9%*	5,0%
Noord-Holland Noord	3,1%*	3,2%*	4,2%*	3,2%*	3,8%
Noord-Limburg	4,4%*	1,4%*	2,3%*	3,7%*	1,6%
Noordoost-Brabant	5,6%*	5,2%*	2,7%*	5,2%*	3,5%
Regio Zwolle	2,2%*	2,1%*	2,8%*	2,2%*	3,1%
Rijk van Nijmegen	4,2%*	2,2%*	2,4%*	3,6%*	1,9%
Rijnmond	4,6%*	8,1%	7,1%*	5,5%*	8,1%
Rivierenland	3,3%*	0,9%*	1,9%*	2,8%*	1,4%
Stedendriehoek en	2,5%*	3,2%*	3,2%	2,6%*	3,3%
Twente	2,4%*	1,6%*	2,2%*	2,3%*	3,6%
West-Brabant	5,8%*	7,3%*	2,9%*	5,7%*	3,9%
Zaanstreek/Waterland	1,3%*	1,5%*	1,9%	1,4%*	1,9%
Zeeland	1,3%*	1,2%*	1,3%*	1,2%*	2,1%

Zuid-Holland Centraal	1,3%*	1,9%*	2,0%	1,5%*	2,0%
Zuid-Kennemerland en	1,5%*	2,7%*	3,1%*	1,8%*	2,1%
Zuid-Limburg	7,3%*	2,7%*	7,0%*	6,8%*	3,4%
Zuidoost-Brabant	6,0%*	4,9%*	1,8%*	5,4%*	2,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Deelnemersregistratie NL Leert Door, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023).

Noot: * Significant afwijkend van niet-deelnemers op vijfprocentniveau.

De verdeling van deelnemers over arbeidsmarktregio's is over het algemeen vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking (zie Tabel 2.3). Er is echter een aantal verschillen waar te nemen. Zo komen deelnemers relatief vaak uit Brabant en Limburg. Dit is het gevolg van samenwerkingsverbanden die zich specifiek richten op regio's, zoals de verbanden 'Brabant leert' en 'Limburg leert'. Daarentegen komen deelnemers relatief weinig uit de regio Groot Amsterdam, Haaglanden, Rijnmond, Friesland, Groningen. Vermoedelijk waren er dus minder regionale samenwerkingsverbanden in deze regio's. Een uitzondering vormt Het Noorden Leert Door, die zich specifiek richtte op provincies Drenthe, Friesland en Groningen. Er zijn duidelijke verschillen tussen typen trajecten naar regio. Zo komen deelnemers aan ontwikkeladviezen relatief vaak uit Randstedelijk gebied, terwijl de deelnemers aan scholingstrajecten vaker uit Brabant en Limburg komen.

2.3 Arbeidsmarktpositie en baankenmerken

Deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling hebben relatief vaak een baan op het moment van de start van hun traject: 83 procent van de deelnemers versus 66 procent van de niet-deelnemers. De regeling was in eerste instantie alleen gericht op werkenden. Pas later zijn daar werkzoekenden bijgekomen. Werkende deelnemers werken gemiddeld meer werkuren (uitgedrukt in een hogere deeltijdfactor) dan werkende niet-deelnemers. De banen van deelnemers kennen echter wel een lager uurloon dan van niet-deelnemers. Dit komt vermoedelijk doordat deelnemers relatief jong zijn, en jongeren over het algemeen een lager uurloon hebben dan oudere werknemers. Dat kan ook verklaren waarom deelnemers over het algemeen minder vaak een vast contract hebben.

Verder blijkt dat deelnemers iets minder vaak werken voor kleinere bedrijven (minder dan 10 werkzame personen) en iets vaker bij middelgrotere bedrijven (50 tot 250 werkzame personen) dan de niet-deelnemende beroepsbevolking. Dat is niet verrassend: ook uit eerder onderzoek blijkt dat werknemers bij kleine bedrijven minder vaak deelnemen aan scholing, mede doordat kleine bedrijven de subsidieregelingen moeilijker weten te vinden en er bij hen minder aandacht en stimulans is om te scholen (SCP, 2022).

Deelnemers werken relatief vaak in sectoren die een (zeer) grote krimp hebben doorgemaakt als gevolg van de coronacrisis (zie Figuur 2.2).⁸ Zo werken deelnemers vaak in de sectoren horeca, cultuur, sport, recreatie en de overige zakelijke dienstverlening, waar de uitzendbranche onder valt. Dat suggereert dat de subsidiegelden relatief vaak terechtkomen bij sectoren die hard geraakt zijn door de coronacrisis. Ditzelfde bleek uit de eerdere analyses van deelnemers van NL Leert Door (Van Kesteren et al., 2022).

Over het algemeen is de deelname laag onder (semi-)publieke sectoren, zoals het onderwijs, zorg en welzijn en de overheid, terwijl daar de scholingsdeelname doorgaans juist hoog ligt. Wel valt op dat relatief veel werknemers uit

⁸ Gemeten op het moment van start met het Sectoraal Maatwerktraject (2021Q1-2022Q4).

de zorg een ontwikkeladviestraject volgen. Mogelijk heeft de toegenomen werkdruk tijdens de coronapandemie ervoor gezorgd dat meer medewerkers in de zorg een carrièreswitch overwegen.

Tabel 2.4 Deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling van NL Leert Door hebben relatief vaak een baan

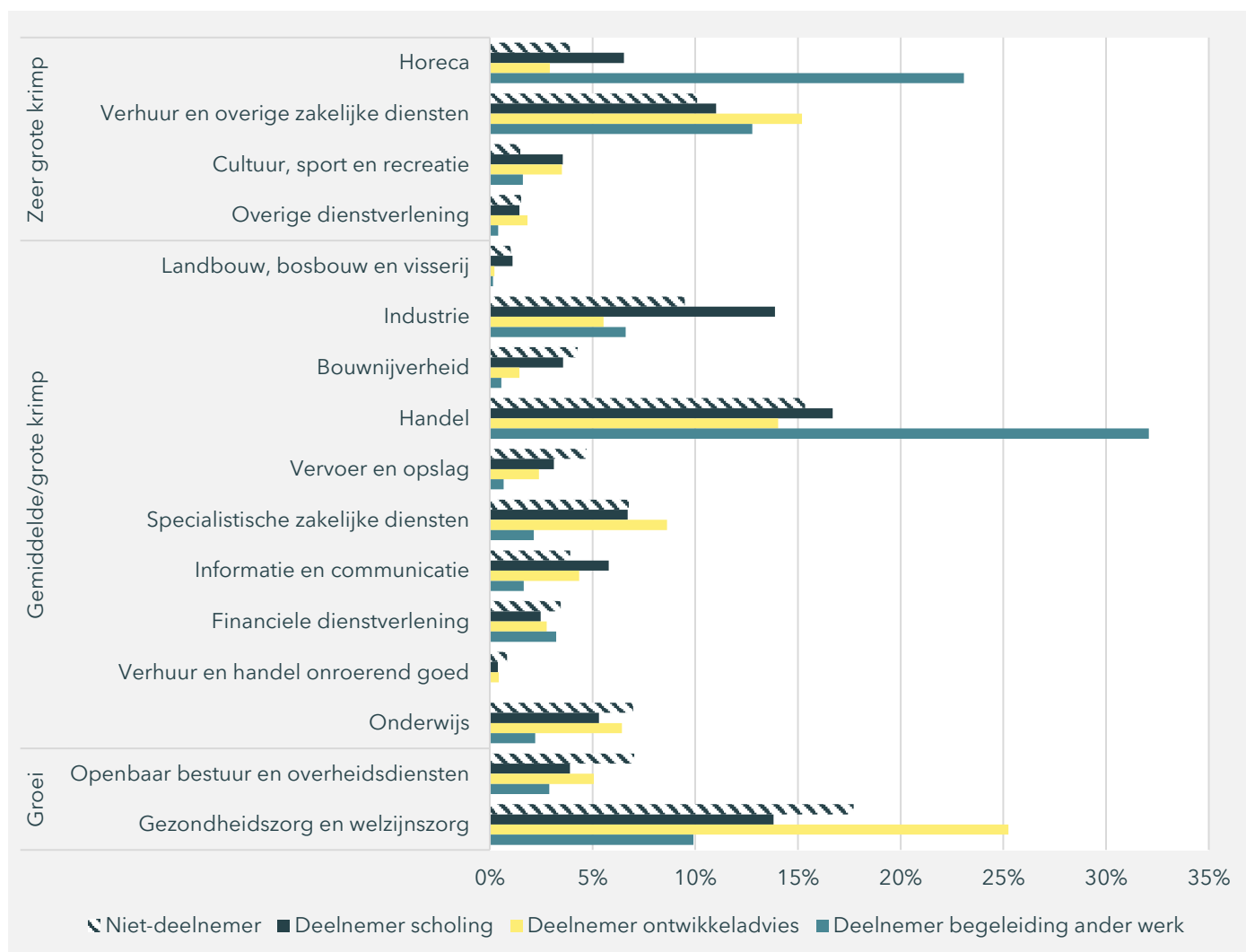
	Deelnemers Scholing	Deelnemers Ontwikkeladvies	Deelnemers Begeleiding ander werk	Totaal deelnemers	Totaal niet-deelnemers
Aandeel met baan	82,1%*	79,0%*	87,7%*	82,6%*	66,3%
Uren en uurloon					
Gemiddelde uurloon	€ 20,37*	€ 20,59*	€ 18,36*	€ 20,08*	€ 21,56
Mediane uurloon	€ 18,83*	€ 19,35*	€ 16,28*	€ 18,51*	€ 19,01
Deeltijdfactor	0,843*	0,817*	0,822*	0,836*	0,791
Contractvorm					
Bepaalde tijd	30,9%*	9,0%*	11,0%*	30,1%*	27,0%
Onbepaalde tijd	66,9%*	90,5%*	88,6%*	68,0%*	69,8%
Directeur-groootaandeelhouder ⁹	2,2%*	0,5%*	0,4%*	1,8%*	3,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Bedrijfsomvang					
<10 werkzame personen	11,1%*	13,4%*	5,8%*	10,6%*	14,2%
10-50 werkzame personen	21,8%*	18,0%*	12,3%*	19,8%*	16,0%
50-250 werkzame personen	25,5%*	17,7%*	20,7%*	23,9%*	18,0%
250-1000 werkzame personen	18,0%*	19,0%*	25,9%*	19,2%*	18,3%
>1000 werkzame personen	23,6%*	31,7%*	35,4%*	26,6%*	33,4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Aantal observaties	30.951	6.393	5.746	41.739	11.313.526

Bron: Deelnemersregistratie NL Leert Door, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023).

Noot: Gewogen gemiddelde van de kwartalen 2021Q1-2022Q4. *=significant afwijkend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid.

⁹ Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht als directeur-groootaandeelhouder (DGA) en die geen personeel in dienst heeft, zie [Technische toelichting \(cbs.nl\)](#).

Figuur 2.2 Deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling werken relatief vaak in sectoren die een (grote) krimp hebben doorgemaakt tijdens de coronacrisis



Bron: Deelnemersregistratie NL Leert Door, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). Hierboven financiële

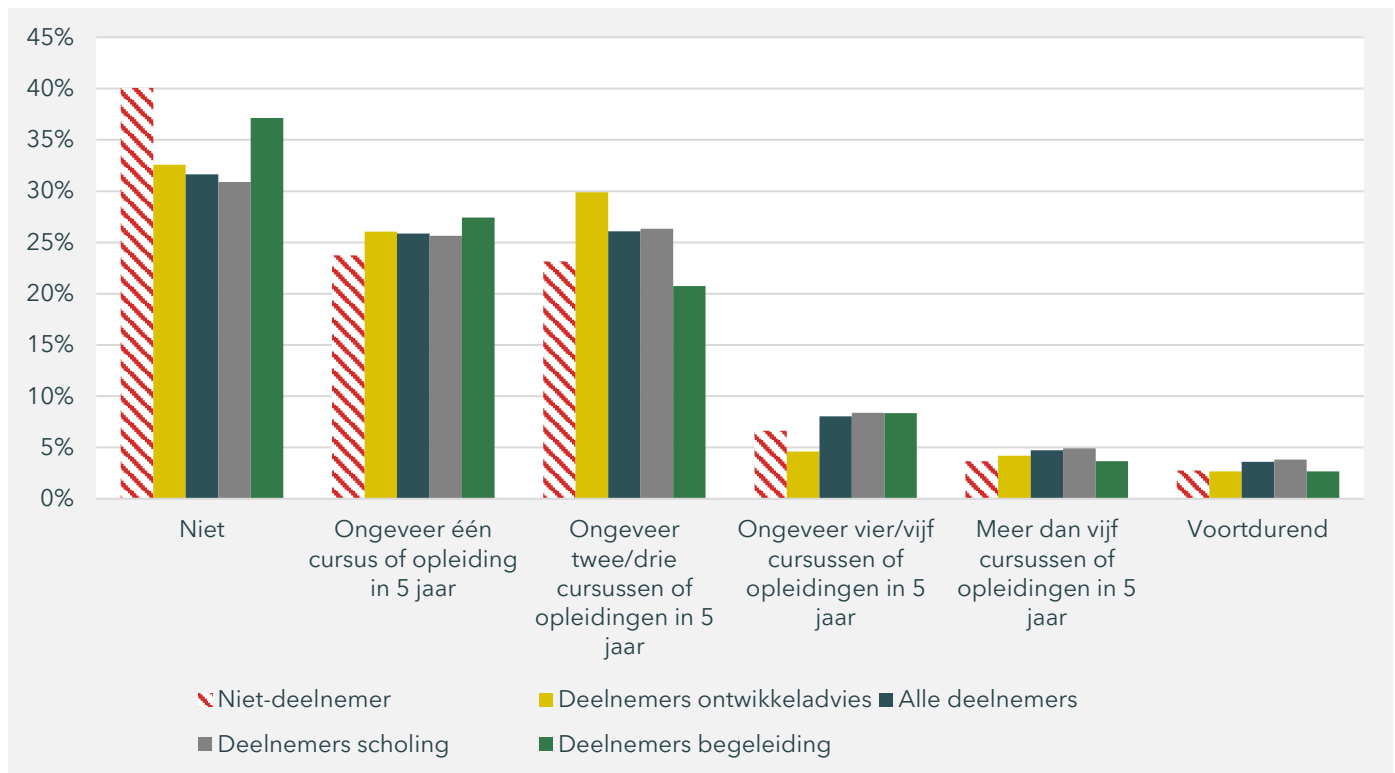
Noot: De indeling van zeer grote krimp tot groei is gebaseerd op de rapportage van UWV (2020) en de sectorprognoses van de Rabobank (2021). De sectoren Waterbedrijven en afvalbeheer, Energievoorziening, Delfstofwinning, Extraterritoriale organisaties en Huishoudens zijn buiten dit overzicht gelaten, omdat in deze sectoren afgerond 0 procent van zowel deelnemers als niet-deelnemers werken. Alle verschillen tussen de groepen deelnemers en de groep niet-deelnemers zijn significant met 95 procent betrouwbaarheid.

2.4 Eerdere deelname aan scholing en cursussen

Deelnemers namen vóór de coronapandemie al vaker deel aan scholingstrajecten dan niet-deelnemers (zie Figuur 2.3). Zo geeft rond de 70 procent van de deelnemers aan één of meerdere cursussen of opleidingen te hebben gevolgd in de vijf jaar voor de coronapandemie, tegenover 60 procent van de niet-deelnemers. Dat suggereert dat de deelnemers ook al voor de coronapandemie meer bezig waren met scholing en ontwikkeling. Tegelijkertijd betekent dit ook dat ongeveer 30 procent van de deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling voor de coronapandemie helemaal geen cursussen of opleidingen volgde. Dat is een hoger aandeel dan bij de eerste twee

subsidieregelingen. Het sectoraal maatwerk is dus vaker terechtgekomen bij groepen die voorheen nog geen scholing- en ontwikkeltrajecten volgden.

Figuur 2.3 Deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling volgden vaker scholing vóór de coronapandemie dan niet-deelnemers



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 3.039 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

3 Ervaringen van deelnemers

Deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling zijn tevreden over de gevolgde trajecten en vinden de trajecten van meerwaarde voor hun werk of loopbaan. Veel deelnemers geven aan dat de trajecten hebben geholpen bij het heroriënteren op de arbeidsmarkt.

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de ervaringen van deelnemers aan NL Leert Door. Daarvoor hebben we een enquête uitgezet onder deelnemers aan het sectoraal maatwerk. Hierin is onder andere gevraagd naar de volgende ervaringen:

- Kennismaking met de regeling;
- Ervaringen met de aanmeldingsprocedure;
- Motieven om deel te nemen;
- Meerwaarde van de regeling;
- Tevredenheid met de regeling;

De rest van dit hoofdstuk bevat een toelichting op de bevindingen.

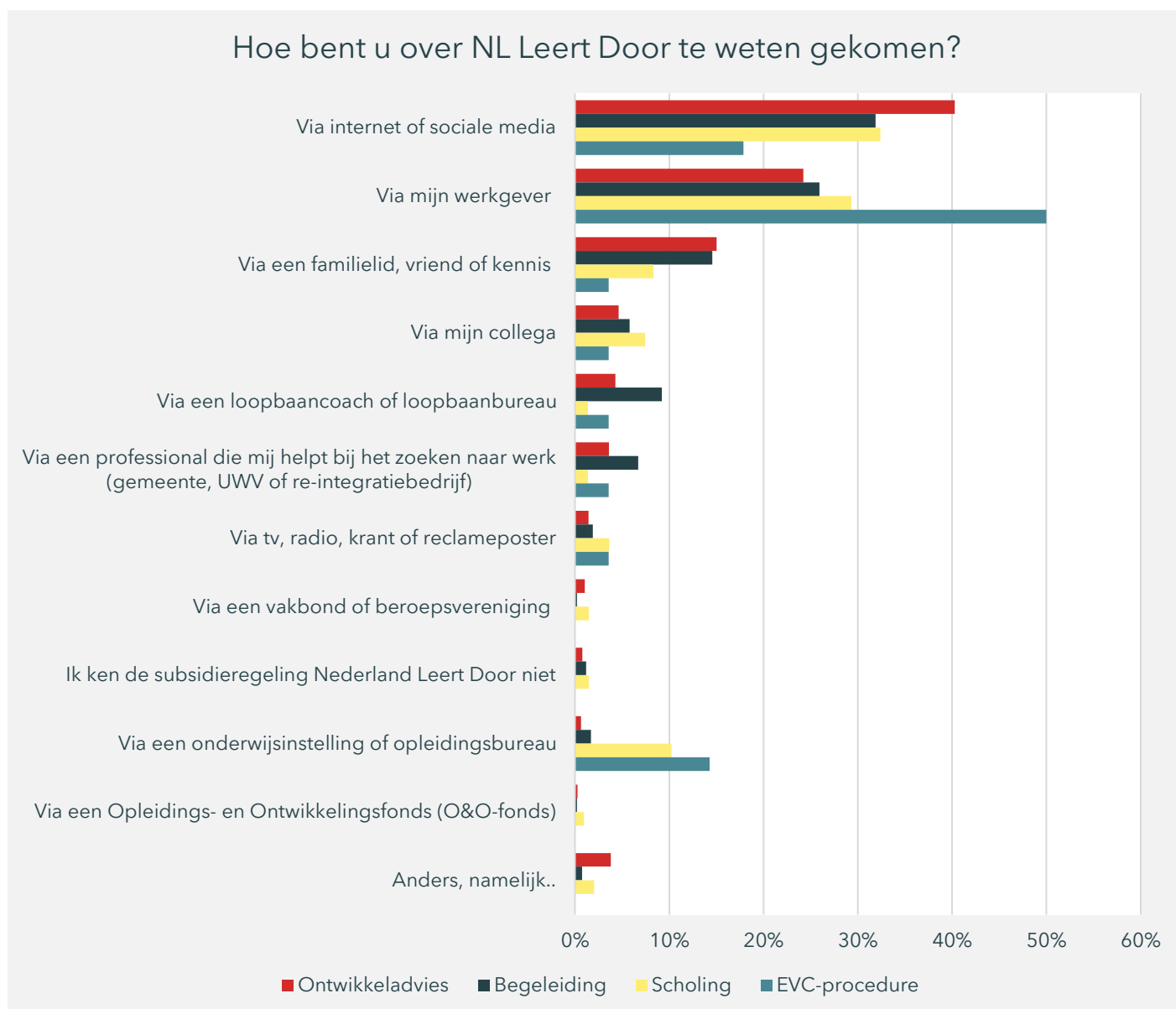
3.1 Kennismaking met de regeling

Samenwerkingsverbanden werven deelnemers vooral direct via internet en sociale media (zie Figuur 3.1). Mogelijk is dat een verklaring voor het beperkte bereik onder degenen zonder startkwalificatie en ouderen. Zij beschikken immers vaker over onvoldoende digitale vaardigheden.¹⁰ Inderdaad blijkt dat hbo- en wo-opgeleide deelnemers vaker in aanraking komen met NL Leert Door via internet of sociale media dan mensen zonder startkwalificatie. Opvallend is dat weinig deelnemers NL Leert Door hebben leren kennen via de traditionele media, terwijl het programma veelvuldig is gepromoot via spotjes op de radio.

Daarnaast valt op dat samenwerkingsverbanden deelnemers ook vaak werven via werkgevers. Dat gaat bijvoorbeeld via gesprekken waarin werkgevers informatie ontvingen van samenwerkingsverbanden over NL Leert Door (zie Doeve et al., 2023). De werving via werkgevers is vooral van invloed op het bereik van deelnemers aan EVC-trajecten en scholingstrajecten. Dit heeft onder andere te maken met de NOW-regeling, die gepaard ging met een verplichting voor werkgevers om te investeren in scholing van personeel. De rol van werkgevers in de werving en inschrijving lijkt dus aanzienlijk te zijn.

¹⁰ Zie bijvoorbeeld het onderzoek van Non & Dinkova (2021).

Figuur 3.1 Deelnemers hebben NL Leert Door vooral leren kennen via internet en sociale media



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 3.039 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

3.2 Aanmeldingsprocedure

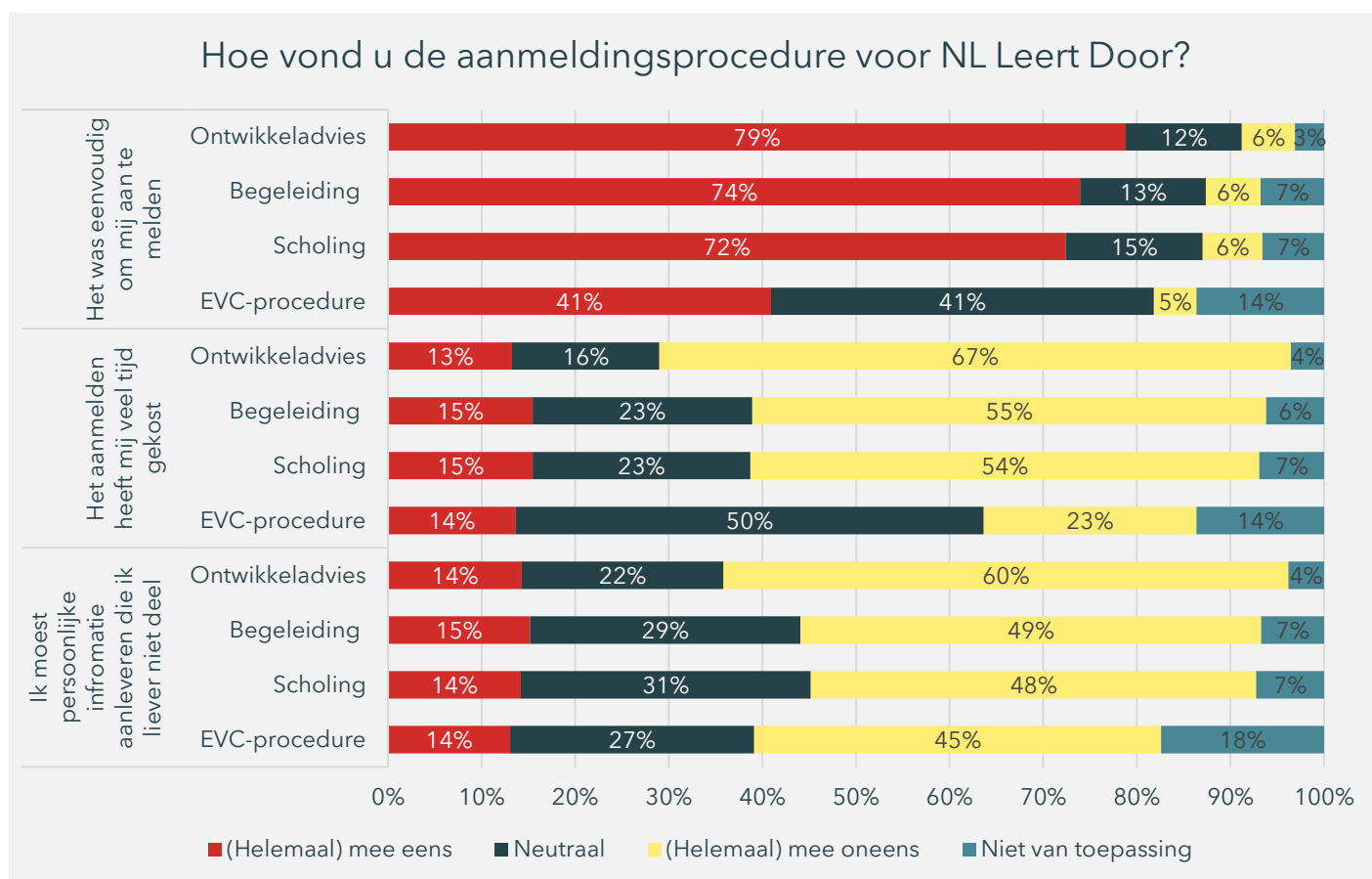
Deelnemers oordelen over het algemeen positief over de aanmeldingsprocedure (Figuur 3.2). Een overgrote meerderheid vindt de aanmeldingsprocedure eenvoudig en niet tijdrovend. Tegelijkertijd heeft een klein deel van de deelnemers negatieve ervaringen met de aanmeldingsprocedure. Dat zit vooral in het delen van persoonsgegevens buiten de beveiligde DigiD-omgeving om. Voor de aanmelding moesten deelnemers een kopie van het paspoort of ID-kaart aanleveren, wat tot weerstand leidt. Ook bleek het voor sommige deelnemers lastig om een traject te kiezen: het aanbod was niet altijd overzichtelijk weergegeven en het was niet eenvoudig om de

trajecten met elkaar te vergelijken. Opvallend is dat voornamelijk degenen zonder startkwalificatie moeite hebben met de aanmeldingsprocedure (zie Figuur 3.3). Zij geven vaker aan dat het aanmelden hen veel tijd heeft gekost en dat ze het niet eenvoudig vonden om zich aan te melden. Mogelijk is dit deel van de verklaring voor de lage deelname onder degenen zonder startkwalificatie.

Betere filters en reviews in de opleidingscatalogus zouden de procedure kunnen verbeteren. Verder geven sommige deelnemers aan dat ze toestemming moesten vragen aan de werkgever om deel te nemen aan een begeleidingstraject naar ander werk, wat als onprettig is ervaren. Tot slot geeft een deel van de deelnemers aan dat er meer behoefte is aan informatievoorziening in het gehele proces:

'Duidelijk vermelden wat de procedure in gaat houden. Wat zijn de volgende stappen, ook toekomstige stappen? Wanneer moet je wat doen? Wat zijn de mogelijke uitkomsten en wat gebeurt er dan?'

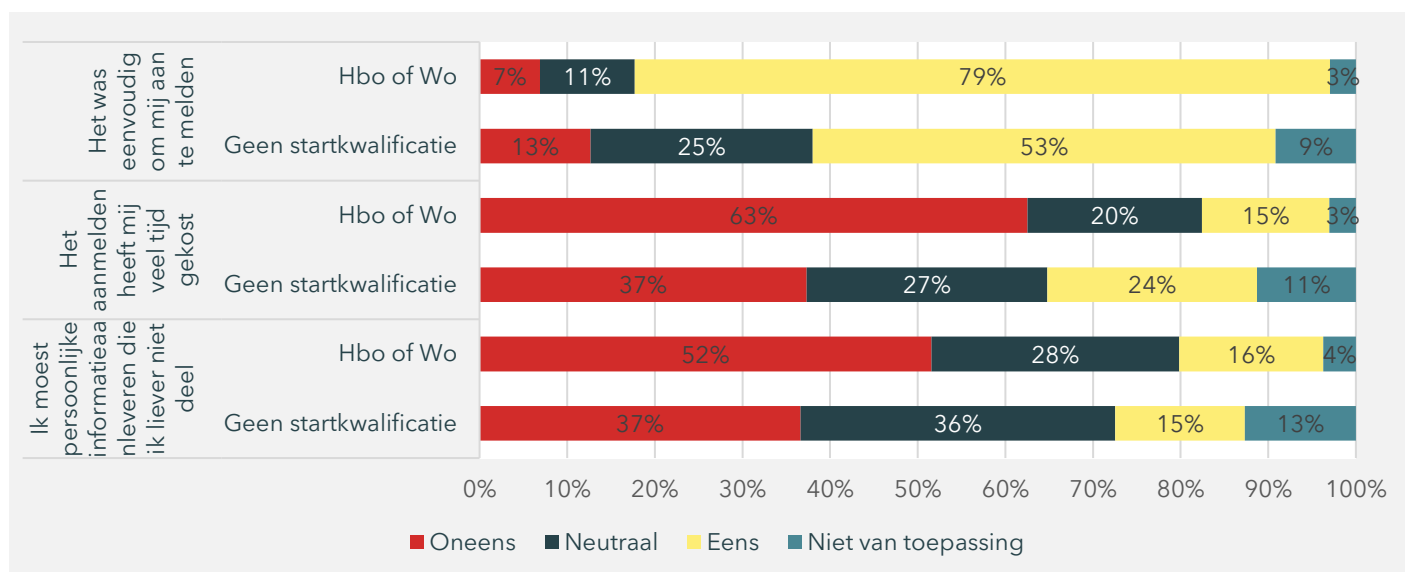
Figuur 3.2 Deelnemers oordelen over het algemeen positief over de aanmeldingsprocedure



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 3.039 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

Figuur 3.3 Deelnemers zonder startkwalificatie hadden meer moeite met de aanmeldingsprocedure



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

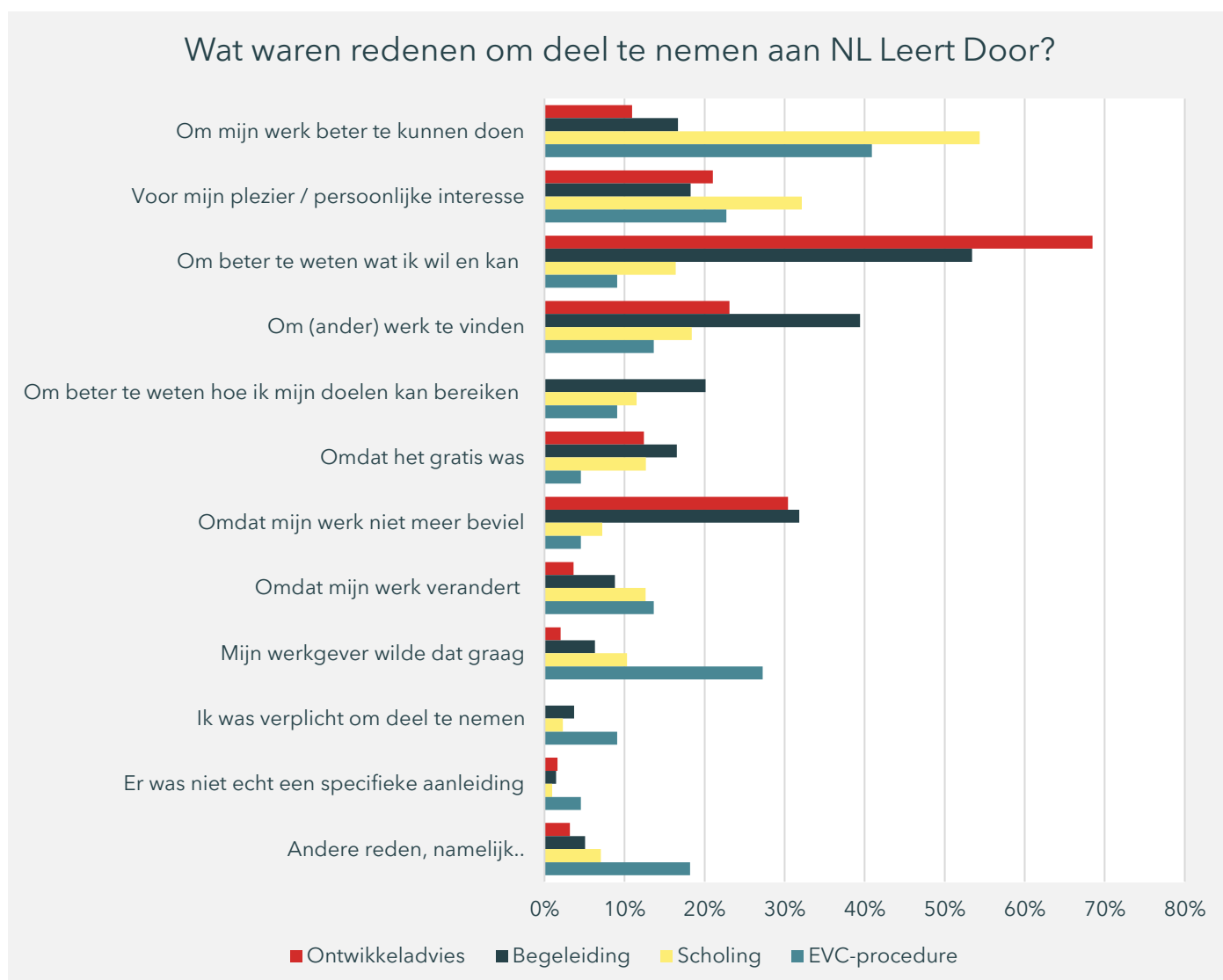
3.3 Motieven voor deelname

Deelnemers kiezen vooral voor scholing om huidige werk te behouden, en minder om nieuw werk te vinden. Zo geeft slechts 10 procent aan deel te nemen om (ander) werk te vinden. Hierbij is het goed om in gedachten te houden dat de economische situatie veranderde gedurende de looptijd van de regeling. De noodzaak om nieuw werk te vinden werd minder groot gedurende de looptijd van het sectoraal maatwerk. Immers naderde het einde van de coronapandemie en steeg de vraag naar arbeidskrachten.

Scholing is in vergelijking met eerdere subsidieregelingen binnen NL Leert Door vaker ingezet voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie en minder vaak puur vanuit persoonlijke interesse. Vermoedelijk speelt de opzet van het sectoraal maatwerk hierin een belangrijke rol. De sociale partners moesten de trajecten co-financieren en waren nauw betrokken bij het werven en selecteren van deelnemers. Deze rol als 'poortwachters' zorgt er vermoedelijk voor dat voor de gevolgde scholing de arbeidsmarkt relevanter is.

Ontwikkeladvies en begeleiding zijn voornamelijk ingezet om te kunnen achterhalen wat men wil of kan, om ander werk te vinden of omdat het huidige werk niet meer beviel. Deze trajecten zijn vaker ingezet bij mensen die overwegen om van werk te veranderen. EVC-procedures zijn vooral ingezet om het werk beter te kunnen doen en omdat de werkgever dat graag wil. Certificering van vaardigheden kan voor werkgevers een vereiste zijn om iemand promotie te laten maken.

Figuur 3.4 De redenen voor deelname hebben bij een kwart van de deelnemers te maken met de coronacrisis, maar bij het overgrote deel met algemene loopbaanontwikkeling (los van de coronacrisis)



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023).

Noot: De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 3.039 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

3.4 Tevredenheid

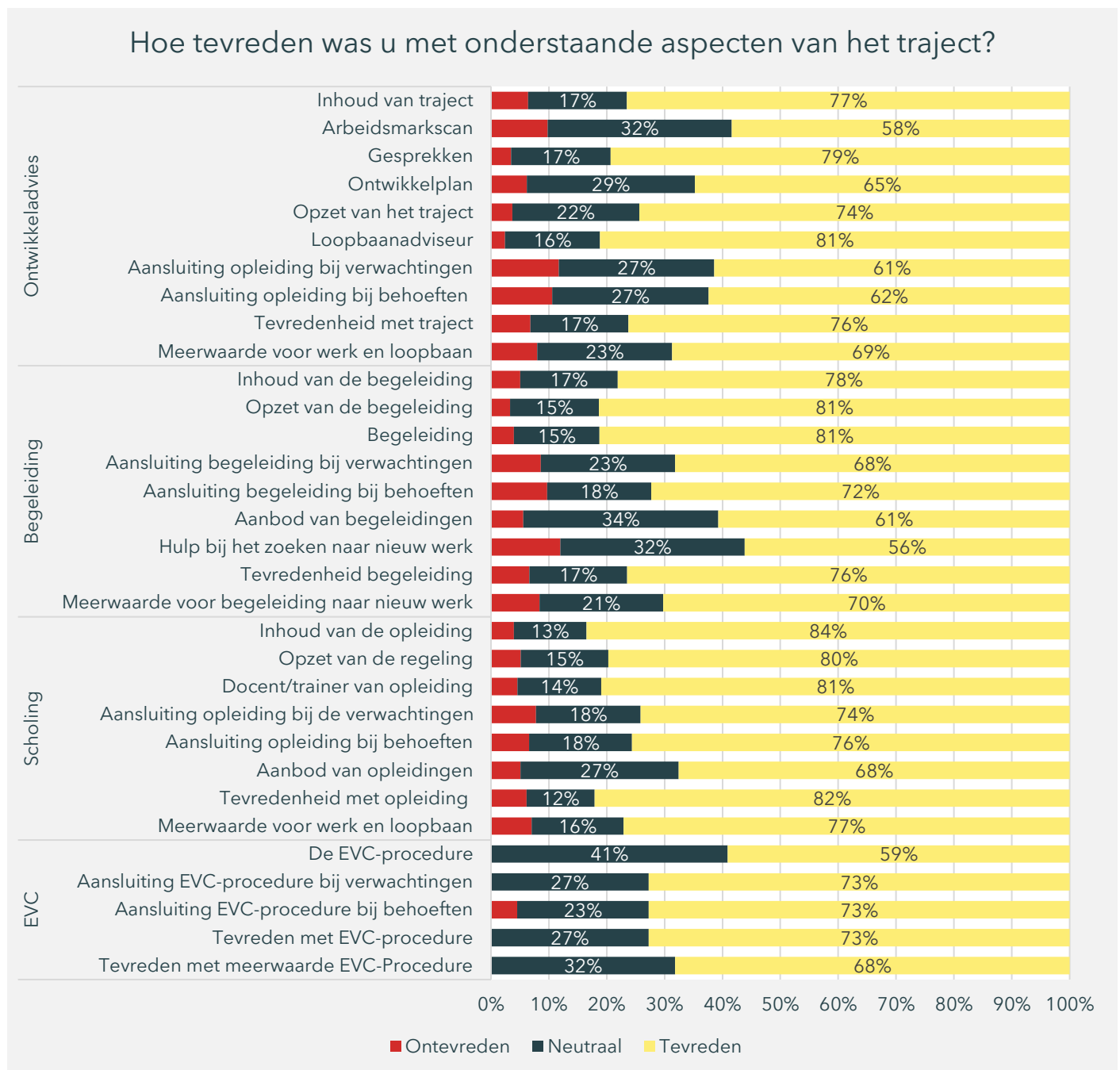
Deelnemers zijn over het algemeen tevreden met de gevolgde scholing, zowel wat betreft de inhoud en opzet, de docenten of trainers, de aansluiting bij hun behoeften en verwachtingen, als de toegevoegde waarde voor hun werk of carrière (zie Figuur 3.4). Opvallend is dat de tevredenheid op alle aspecten groter is dan bij de eerdere scholings-subsidieregeling binnen NL Leert Door. Dit heeft vermoedelijk twee oorzaken. Enerzijds vonden eerdere scholingstrajecten voornamelijk online plaats, wat volgens sommige deelnemers ten koste ging van de inhoud en begeleiding van de scholing (zie Van Kesteren et al., 2022). Anderzijds konden samenwerkingsverbanden met het maatwerk de scholing meer toespitsen op sectoren of beroepsgroepen, waardoor de scholing

arbeidsmarktrelevanter is. Dat blijkt onder andere uit de positievere beoordeling van de meerwaarde van de scholing voor werk en loopbaan.

Deelnemers zijn eveneens doorgaans tevreden met het ontwikkeladvies. Hoewel de tevredenheid met alle onderdelen van het traject groot is, valt op dat de gesprekken met de loopbaanadviseur een betere beoordeling krijgen dan de arbeidsmarktscan en het ontwikkelplan. Ook bij de eerdere subsidieregeling bleken de arbeidsmarktscan en het ontwikkelplan minder van waarde voor deelnemers dan de gesprekken met een loopbaanadviseur (zie Van Kesteren et al., 2022).

Tot slot zijn deelnemers tevreden met de begeleiding. Ze geven aan content te zijn met de begeleiding zelf en de aansluiting ervan op hun behoeften. Het valt echter op dat de meerwaarde van de begeleiding bij de overgang naar nieuw werk een betere beoordeling krijgt dan de ondersteuning bij het vinden van nieuw werk. Dit wijst erop dat deelnemers al een duidelijk beeld hadden van het gewenste werk en vooral begeleiding nodig hadden bij de overgang van het ene naar het andere werk.

Figuur 3.5 Over het algemeen zijn deelnemers tevreden over de gevolgde scholings- en ontwikkeladvies-trajecten



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023).

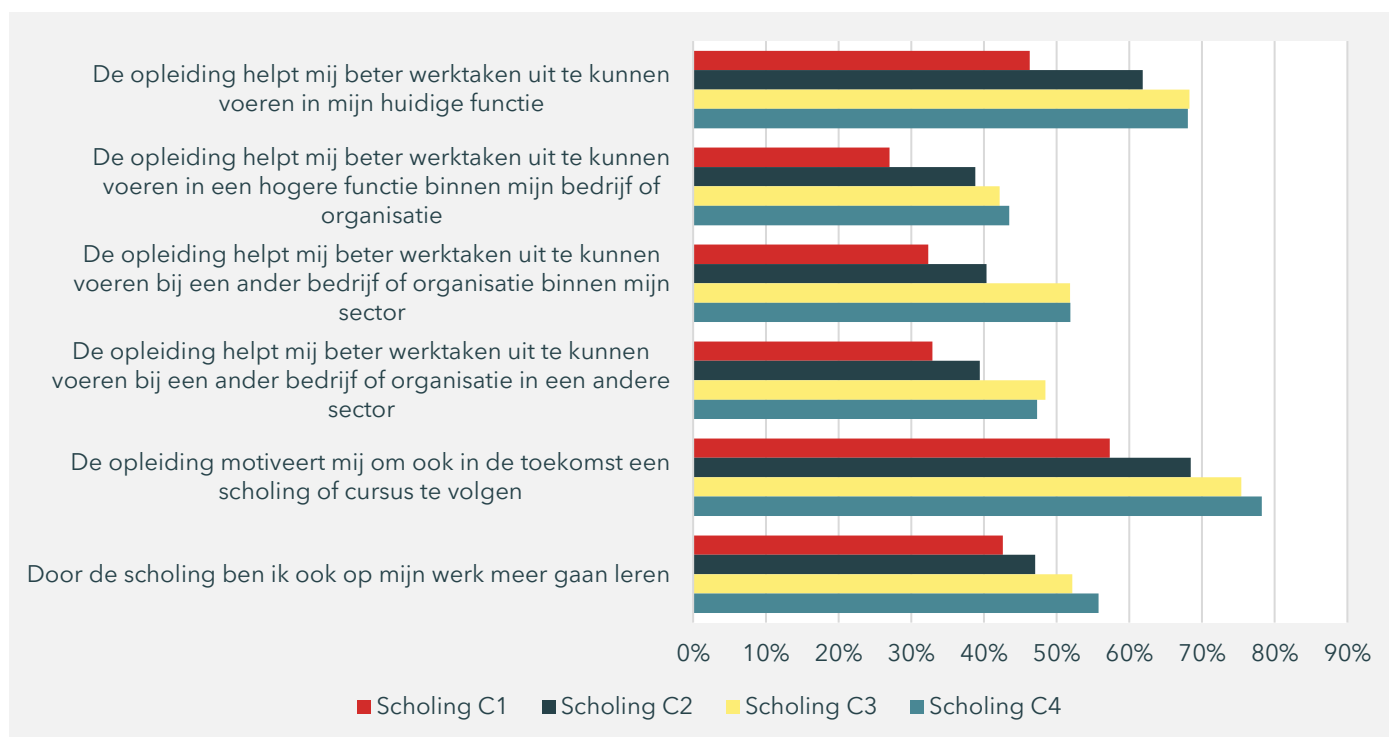
Noot: De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 3.039 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

3.5 Meerwaarde van de regeling

De genoten scholing motiveert om ook in de toekomst meer scholing te gaan volgen (zie Figuur 3.5). De positieve leerervaring speelt hierbij vermoedelijk een belangrijke rol. Daarnaast helpt scholing om de eigen werktaken beter te kunnen uitvoeren. De verbetering in vaardigheden en kennis lijkt zich daarmee te vertalen in een hogere arbeidsproductiviteit. Tot slot helpt de scholing bij een deel van de deelnemers bij het kwalificeren voor ander werk, zowel bij de eigen werkgever (verticale mobiliteit) als bij andere werkgevers (horizontale mobiliteit).

De meerwaarde van de scholing lijkt toe te nemen met de intensiteit van het scholingstraject. Zo is de toename in leerbereidheid en kwalificaties voor (ander) werk groter voor deelnemers aan langdurige scholingstrajecten (C3 en C4). Dat is op zich niet verrassend, aangezien langdurige trajecten in de regel ook meer effect hebben.

Figuur 3.6 Door scholing gaat de meerderheid van de deelnemers naar eigen zeggen werktaken beter uitvoeren en is gemotiveerd om zich ook in de toekomst vaker te scholen

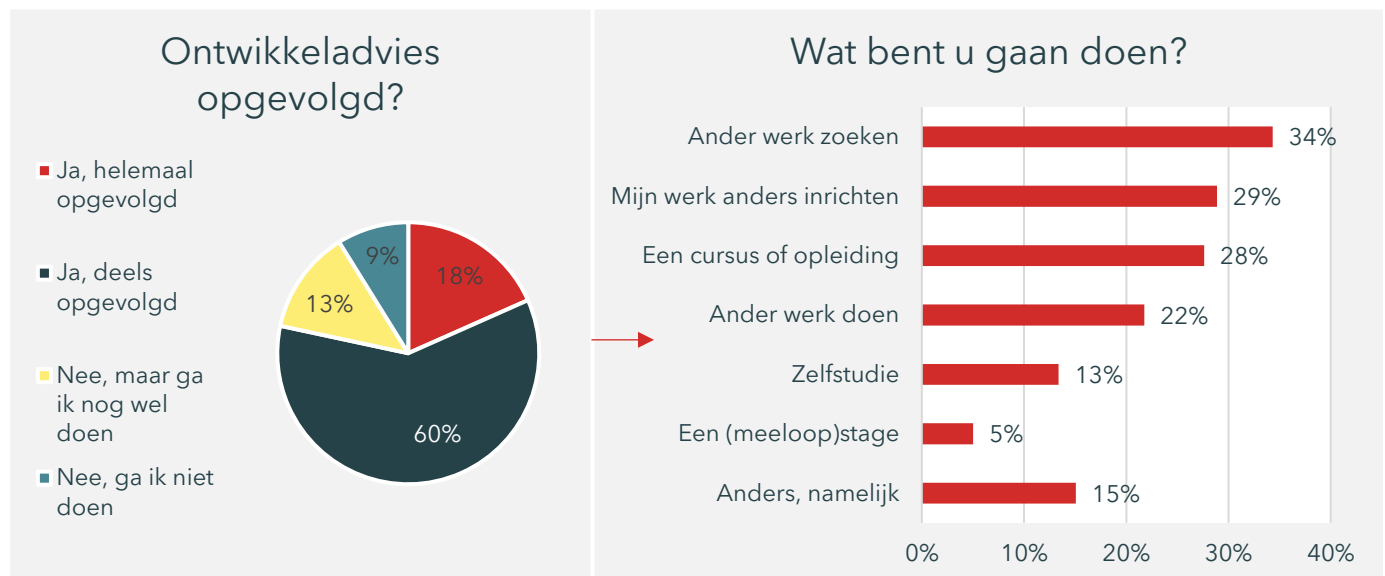


Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 2.457 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

Een overgrote meerderheid volgt het ontwikkeladvies deels of helemaal op. De meest genoemde vervolgactiviteiten zijn: ander werk gaan zoeken, werk anders inrichten en een cursus of opleiding gaan volgen. Verder geeft ongeveer een kwart aan ander werk te zijn gaan doen als gevolg van het ontwikkeladvies. Zowel de mate waarin deelnemers het ontwikkeladvies opvolgen als de activiteiten die ze ondernemen als gevolg van het ontwikkeladvies zijn vergelijkbaar met eerdere subsidieregelingen binnen NL Leert Door.

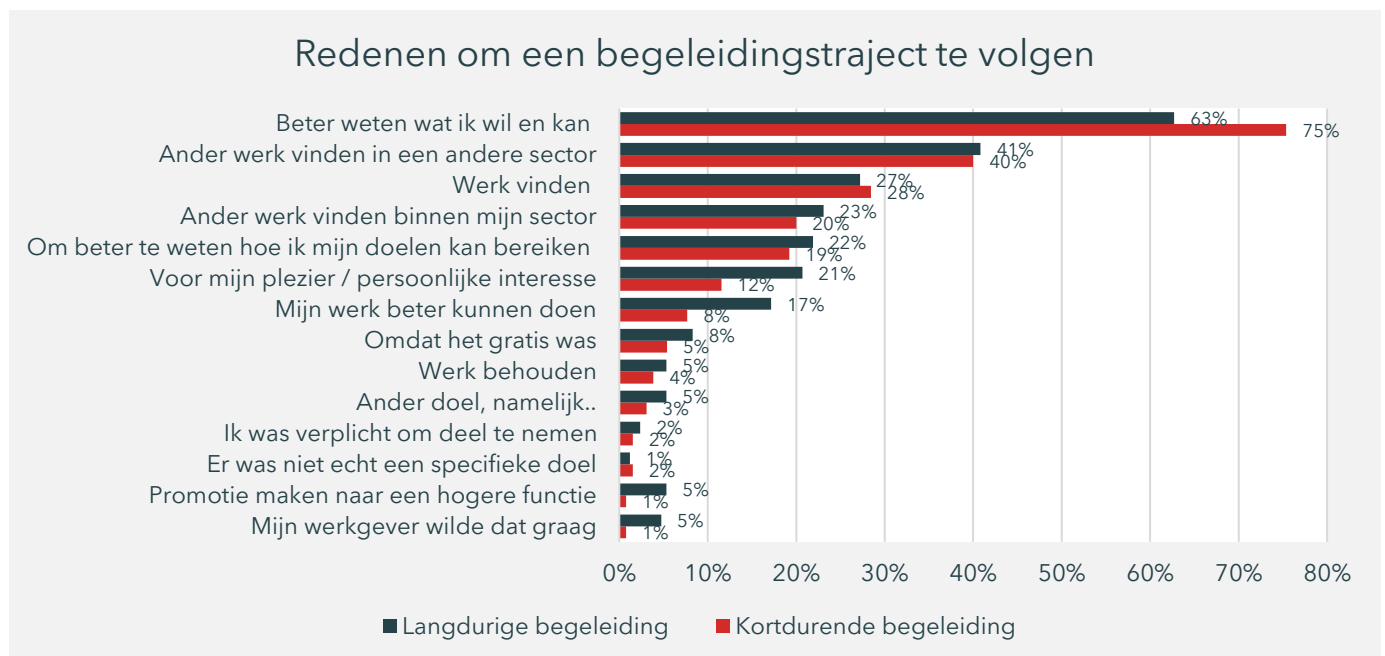
Figuur 3.7 Ongeveer driekwart van de deelnemers volgt het ontwikkelplan (deels) op; voornamelijk door ander werk te gaan zoeken (en doen), werk anders in te richten en een cursus of opleiding te volgen



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Respondenten konden meerdere activiteiten selecteren. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 261 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

Figuur 3.8 Deelnemers volgen voornamelijk begeleiding om beter te weten wat men wil of kan



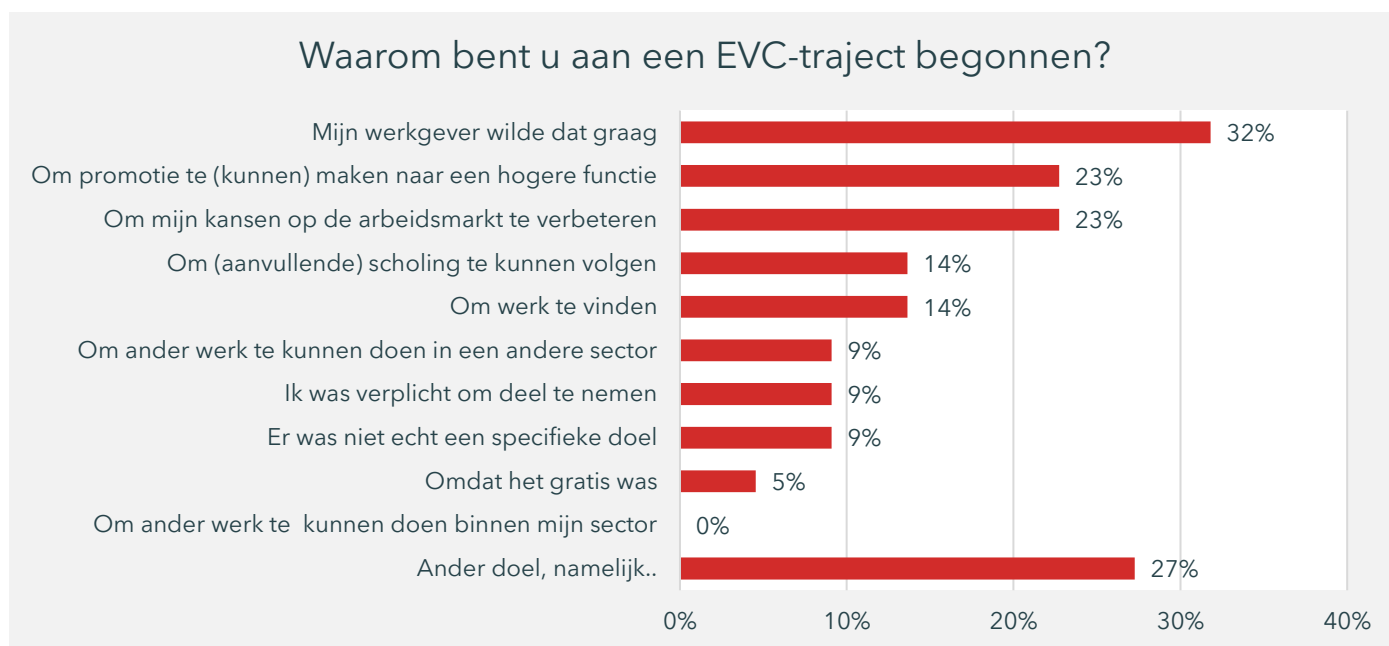
Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Respondenten konden meerdere activiteiten selecteren. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 299 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

Begeleiding helpt om beter te leren wat men wil of kan (zie Figuur 3.8). Ook geeft een aanzienlijke groep aan de begeleiding nodig te hebben om ander werk te vinden, binnen of buiten de eigen sector. Het overgrote deel geeft ook aan dat de begeleiding uiteindelijk van meerwaarde was voor het zoeken en vinden van ander werk. Vooral langdurige begeleiding is volgens deelnemers van meerwaarde. Persoonlijke interesse speelt een minder grote rol bij de keuze voor begeleiding dan bij het volgen van scholing of het inwinnen van ontwikkeladvies.

Deelnemers aan EVC-procedures geven aan voornamelijk te zijn begonnen met het traject omdat de werkgever dat graag wilde, om promotie te kunnen maken naar een hogere functie of om de kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren (zie Figuur 3.9). Certificering van vaardigheden kan helpen om deze doelen te bereiken. Gezien de tevredenheid over de gevolgde EVC-procedures en de meerwaarde voor de loopbaan (zie Figuur 3.4), zijn de deelnemers ook daadwerkelijk in staat gebleken om loopbaanstappen te zetten als gevolg van de EVC-procedures. Verder geven deelnemers aan EVC-procedures te volgen om te kunnen voldoen aan toegangseisen van formele scholingstrajecten. In die zin kunnen EVC-procedures ook als opstap fungeren naar een in Nederland erkende mbo-, hbo- of wo-opleiding. Tot slot geven deelnemers in de open velden aan deel te hebben genomen om vanwege automatiseringsprocessen, ziekte en arbeidsbeperkingen een andere functie te kunnen beoefenen, of als opfriscursus om certificaten te mogen behouden.

Figuur 3.9 Deelnemers volgen voornamelijk EVC-procedures, omdat de werkgever dat graag wil



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

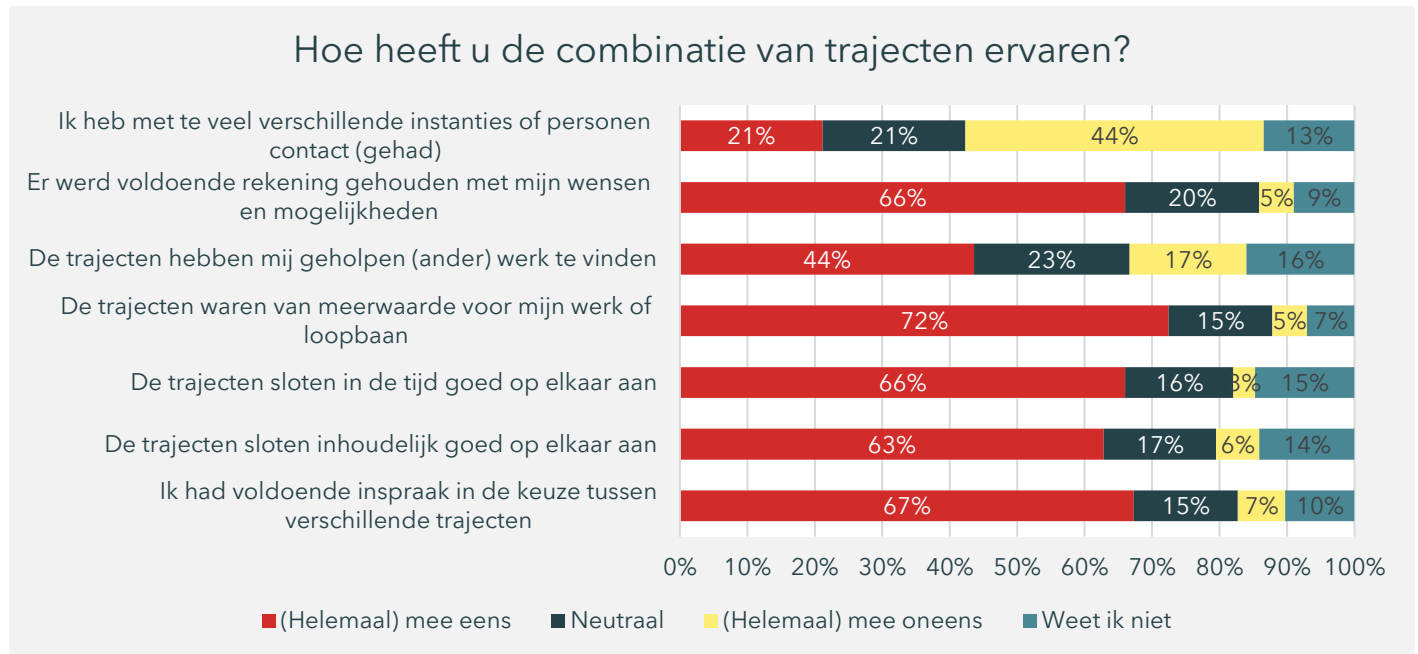
Noot: Respondenten konden meerdere doelen selecteren. De cijfers zijn gebaseerd op een respons van 22 deelnemers.

De keuze om meerdere trajecten te volgen is meestal die van deelnemer zelf (in 70 procent van de gevallen). In een klein aantal gevallen is het de keuze van de loopbaancoach of het loopbaanbureau (24 procent) of de werkgever (15 procent) om meerdere trajecten te volgen.

De trajecten sluiten over het algemeen goed op elkaar aan, zowel in de tijd als inhoudelijk, en zijn van meerwaarde voor werk of loopbaan. Verder hebben deelnemers voldoende inspraak in de keuze tussen de verschillende trajecten, en vinden deelnemers dat er voldoende oog is voor hun wensen en mogelijkheden. Wel geeft ongeveer

een op de vijf deelnemers aan met te veel verschillende instanties of personen contact te hebben gehad in het aanvragen en volgen van de verschillende trajecten.

Figuur 3.10 De trajecten sloten goed op elkaar aan en waren van meerwaarde



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Respondenten konden meerdere activiteiten selecteren. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 156 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

4 Veranderingen door deelname

Scholing zorgt voor een verbetering van vakspecifieke vaardigheden, een grotere leerbereidheid en meer vertrouwen in het eigen leervermogen. Ontwikkeladviezen en begeleiding zorgen voor een verbetering van soft skills, een sterkere bereidheid om van sector of werk te veranderen en meer zelfkennis.

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de zelf-gerapporteerde veranderingen die optreden bij deelnemers als gevolg van deelname aan de sectorale maatwerktrajecten. Hierbij gaat het specifiek om veranderingen in kennis, vaardigheden, vertrouwen, bewustwording, houding en gedrag van deelnemers. Dat zijn belangrijke voorwaarden voor mensen om in beweging te komen en daarmee de eerste stappen te zetten op weg naar daadwerkelijke loopbaanveranderingen. De daadwerkelijke loopbaanveranderingen als gevolg van deelname aan NL Leert Door (in termen van arbeidsparticipatie, inkomen en arbeidsmobiliteit) maken deel uit van het vervolgonderzoek.

Om de veranderingen die optreden als gevolg van deelname aan NL Leert Door vast te stellen, hebben we een enquête uitgezet onder zowel deelnemers als niet-deelnemers. Beiden is gevraagd om in retrospectief aan te geven in welke mate er veranderingen hebben plaatsgevonden in kennis, vaardigheden, vertrouwen, bewustwording en gedrag in de afgelopen twee jaar. Daarna hebben we een vergelijkende analyse tussen beide groepen uitgevoerd, waarbij de resultaten zijn ‘geschoond’ voor allerlei kenmerken die kunnen verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers. Hierbij gaat het om de volgende kenmerken:

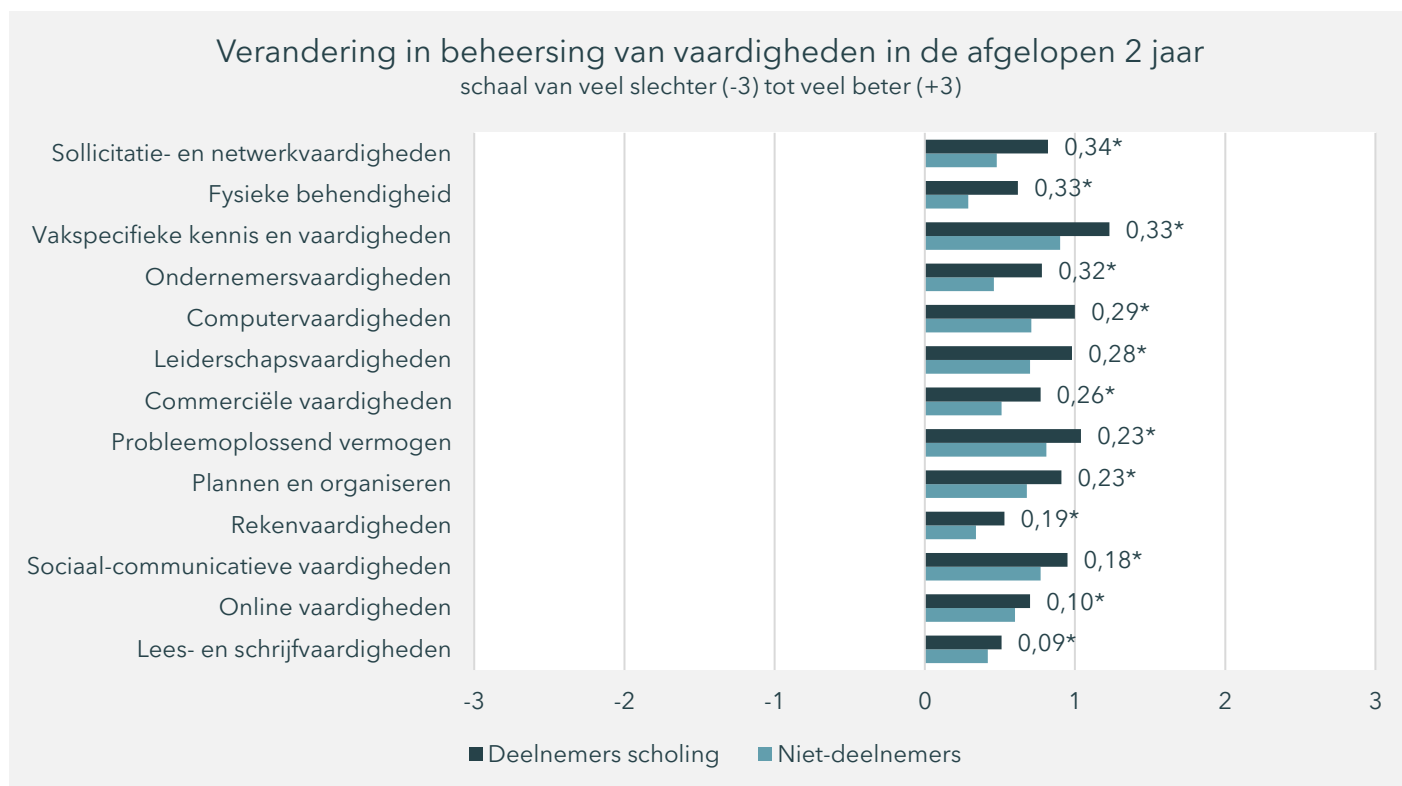
- **Achtergrondkenmerken:** leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, duur sinds afstuderen, huishoudsamenstelling en gezondheid;
- **Arbeidsmarktpositie:** arbeidsmarktpositie vóór corona, opleidingsdeelname vóór corona;
- **Houding ten aanzien van leren:** positieve leerervaring vóór corona, leerbereidheid vóór de coronacrisis, locus of control, *self-efficacy* t.a.v. leren, langetermijndenken;
- **Leeromgeving:** sociale steun voor het volgen van een opleiding of cursus vanuit privé, sociale steun vanuit werk en leercultuur op het werk.

Dat leidt tot een zo zuiver mogelijke identificatie van veranderingen die plaats hebben gevonden als gevolg van deelname aan de subsidieregeling (volgens deelnemers zelf). Tegelijkertijd kunnen we niet volledig uitsluiten dat er nog andere (niet-geobserveerde) verschillen zijn tussen deelnemers en niet-deelnemers die van invloed zijn op deze veranderingen. Bijlage A bevat een toelichting op de gebruikte methode.

4.1 Kennis en vaardigheden

Scholing binnen het sectoraal maatwerk leidt vaker tot verbeteringen in vakspecifieke kennis en vaardigheden dan eerdere regelingen binnen NL Leert Door (zie Figuur 4.1). Dit komt vermoedelijk door het sectorale karakter van de regeling, wat resulteert in een duidelijke toename van maatwerk binnen scholingstrajecten. Vooral onder deelnemers aan langdurige scholing zijn de vakspecifieke vaardigheden naar eigen zeggen sterk verbeterd (zie Bijlage B). Bovendien valt op dat het sectoraal maatwerk vaker leidt tot verbetering van fysieke vaardigheden dan eerdere regelingen. Dat komt vermoedelijk door de timing: eerdere regelingen vonden vaker plaats tijdens de lockdown, waardoor de mogelijkheden voor scholing gericht op het aanleren van fysieke vaardigheden, zoals bijvoorbeeld de installatie van warmtepompen, beperkt waren.

Figuur 4.1 Scholingstrajecten hebben vooral effect op sollicitatie- en netwerkvaardigheden, fysieke behendigheid en vakspecifieke kennis en vaardigheden

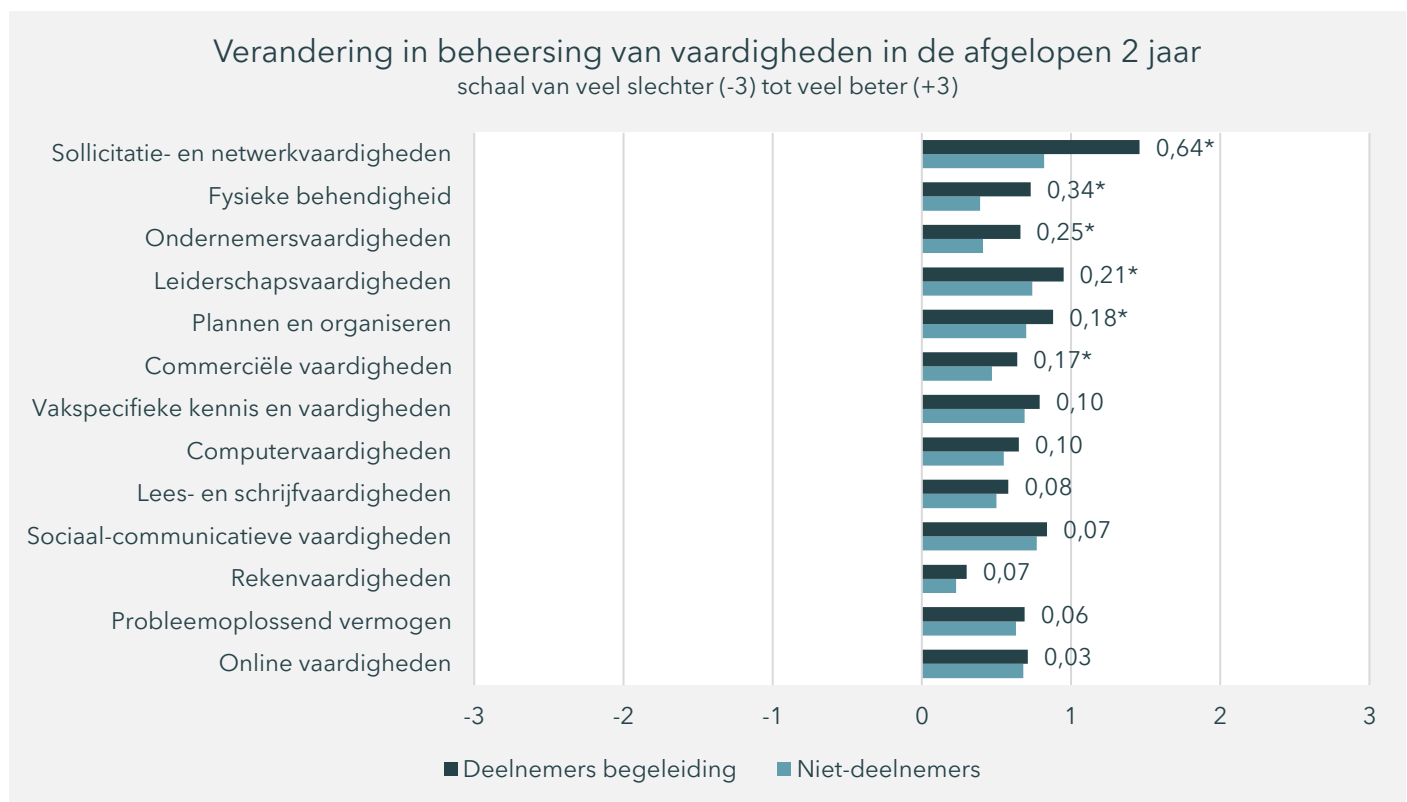


Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 2.457 scholingsdeelnemers en 1.011 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

Ontwikkeladvies en begeleiding leiden vooral tot verbetering van *soft skills* zoals sollicitatie- en netwerkvaardigheden, ondernemersvaardigheden en leiderschapsvaardigheden (zie Figuur 4.2 en 4.3). Opvallend is dat deze trajecten ook bijdragen aan fysieke behendigheid. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het ontwikkeladvies en begeleiding zich richtte op 'werkfit' worden, waaronder het verkrijgen van structuur en een gezonde levensstijl. Minder verbeteringen zijn zichtbaar op het terrein van *hard skills* zoals rekenvaardigheden, lees- en schrijfvaardigheden en computervaardigheden, maar dat is ook niet verrassend gezien de aard van de trajecten.

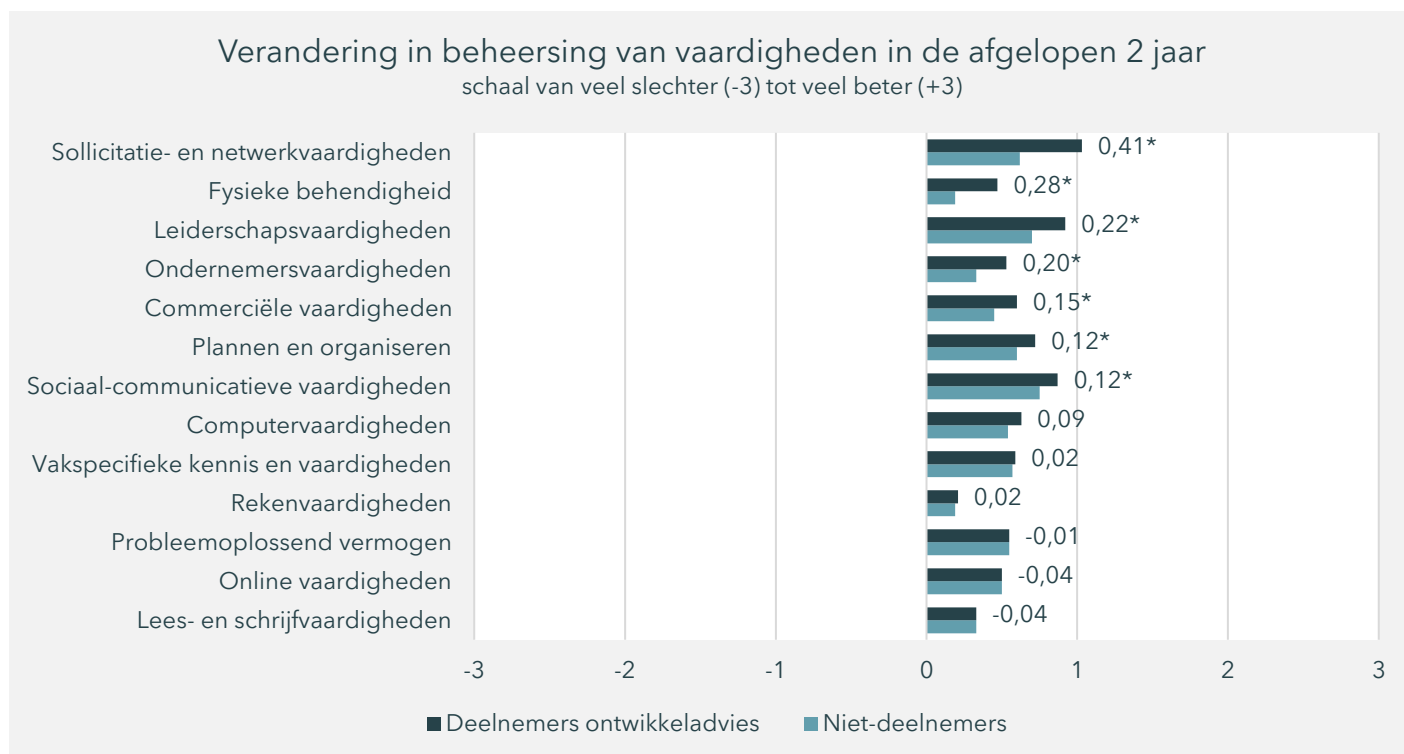
Figuur 4.2 Begeleiding resulteert veelal in een verbetering van sollicitatie- en netwerkvaardigheden, leiderschaps- en ondernemersvaardigheden en fysieke behendigheid



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 299 begeleiding deelnemers en 1.011 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

Figuur 4.3 Ontwikkeladvies resulteert veelal in een verbetering van sollicitatie- en netwerkvaardigheden, fysieke behendigheid en leiderschapsvaardigheden



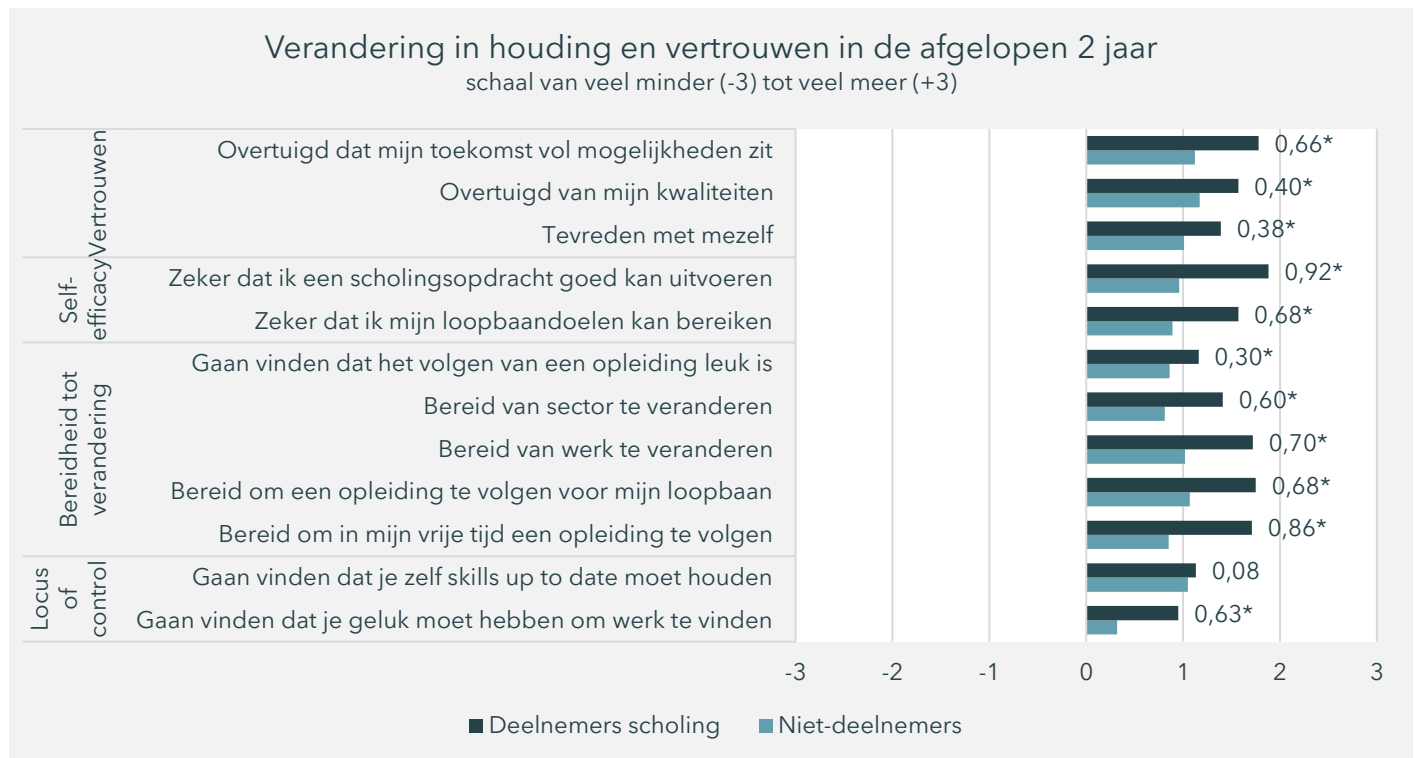
Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 261 ontwikkeladvies deelnemers en 1.011 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

4.2 Houding en vertrouwen

Deelnemers aan scholingstrajecten ervaren een grotere leerbereidheid (Figuur 4.4). Deelnemers geven aan het volgen van een opleiding leuker te zijn gaan vinden en meer vertrouwen te hebben in hun leervermogen. Deze positieve leerervaring lijkt zich te vertalen in een grotere bereidheid om ook in de toekomst aan scholingstrajecten deel te nemen, vooral onder deelnemers aan langdurige scholingstrajecten (zie Bijlage B). Daarnaast lijkt scholing ook te leiden tot een grotere bereidheid om te veranderen van baan of sector. Deelnemers hebben ook meer vertrouwen in hun eigen kwaliteiten en hun loopbaankansen door deelname aan scholing. Vooral onder deelnemers aan langdurige scholingstrajecten is het vertrouwen in eigen kunnen sterk toegenomen (zie Bijlage B).

Figuur 4.4 Scholing resulteert in een grotere leerbereidheid en meer vertrouwen in het eigen leervermogen

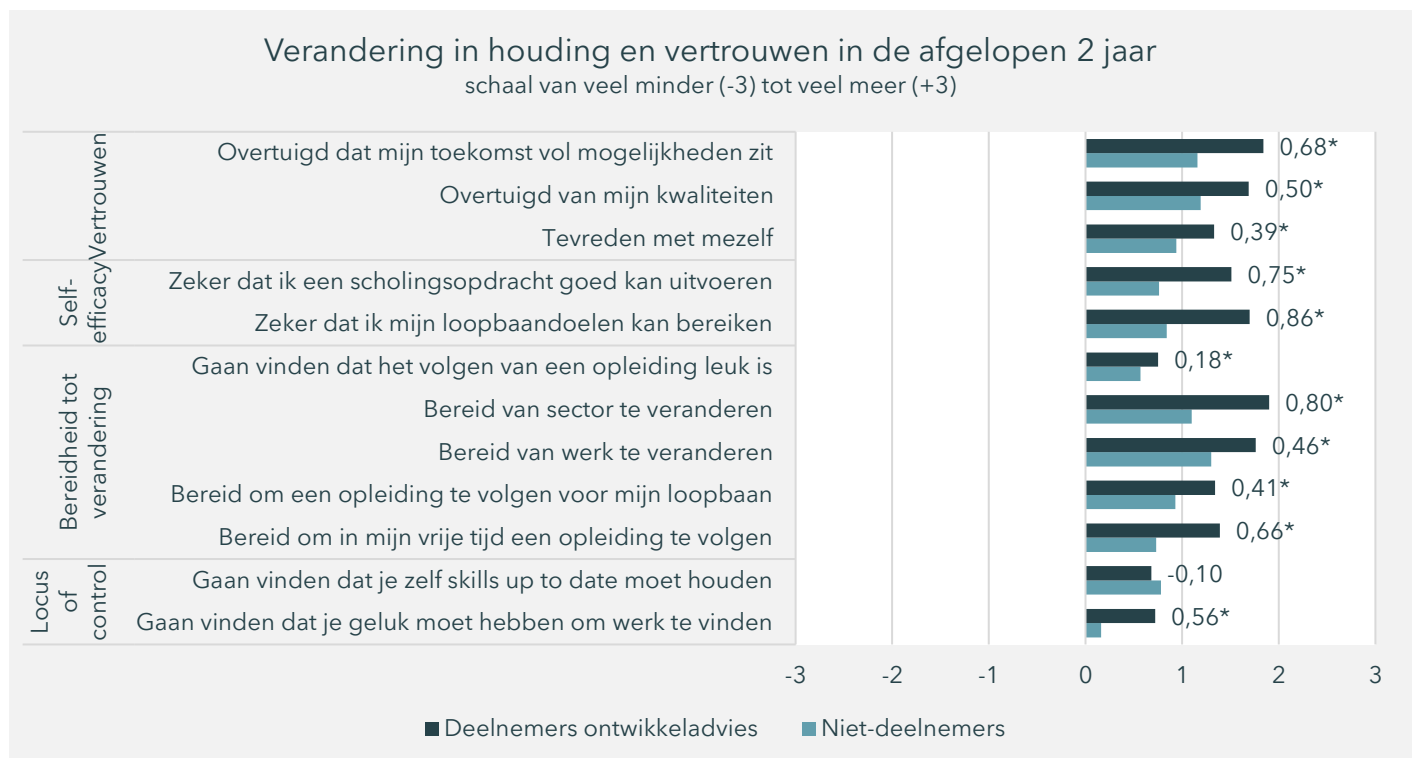


Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 2.457 scholingsdeelnemers en 1.011 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

Ook ontwikkeladviestrajecten leiden tot een grotere bereidheid tot leren (zie Figuur 4.5). Het grootste effect is echter zichtbaar ten aanzien van de bereidheid om van sector te veranderen. Volgens loopbaanadviseurs zelf komt dit doordat deelnemers beter hun waarde en mogelijkheden leren kennen, ook buiten de eigen organisatie, en meer vertrouwen ontwikkelen in eigen kunnen, waardoor ze eerder bereid zijn een stap te maken richting een andere werkgever. Dat is in lijn met hetgeen deelnemers zelf aangeven. Opvallend daarbij is dat de toename in bereidheid om van sector te veranderen het kleinst is voor deelnemers zonder startkwalificatie.

Figuur 4.5 Ontwikkeladvies resulteert in meer vertrouwen in het bereiken van de eigen loopbaandoelen en meer bereidheid om van sector te veranderen

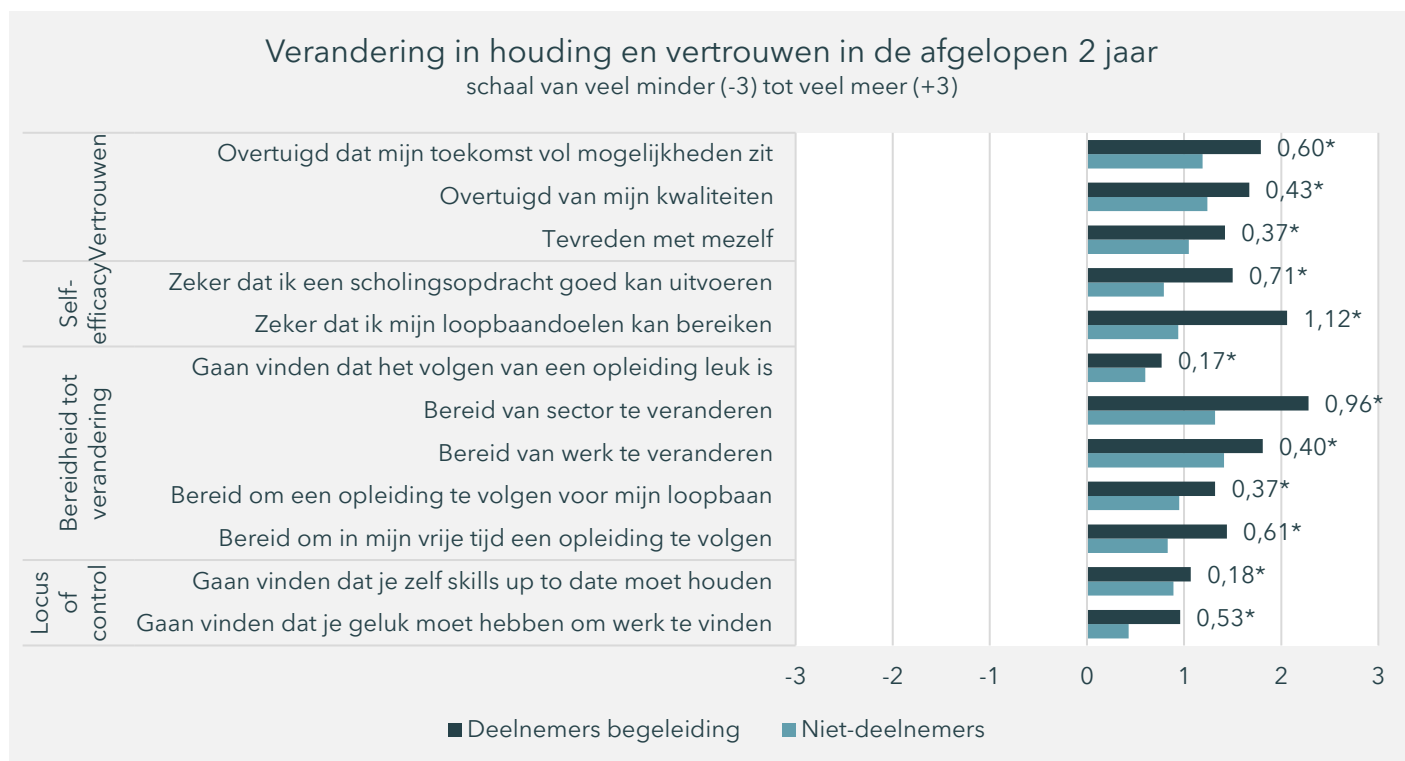


Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 261 ontwikkeladvies deelnemers en 1.011 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

Ook begeleidingstrajecten zorgen voor een grotere bereidheid om van sector te veranderen. Deelnemers verkrijgen door de begeleiding meer vertrouwen in hun mogelijkheden om loopbaandoelen te realiseren, in hun eigen kwaliteiten en ontwikkelen een grotere leerbereidheid. Dit kan ervoor zorgen dat ze eerder de overstap durven te maken naar een andere sector.

Figuur 4.6 Begeleiding resulteert in meer vertrouwen in het bereiken van de eigen loopbaandoelen en meer bereidheid om van sector te veranderen



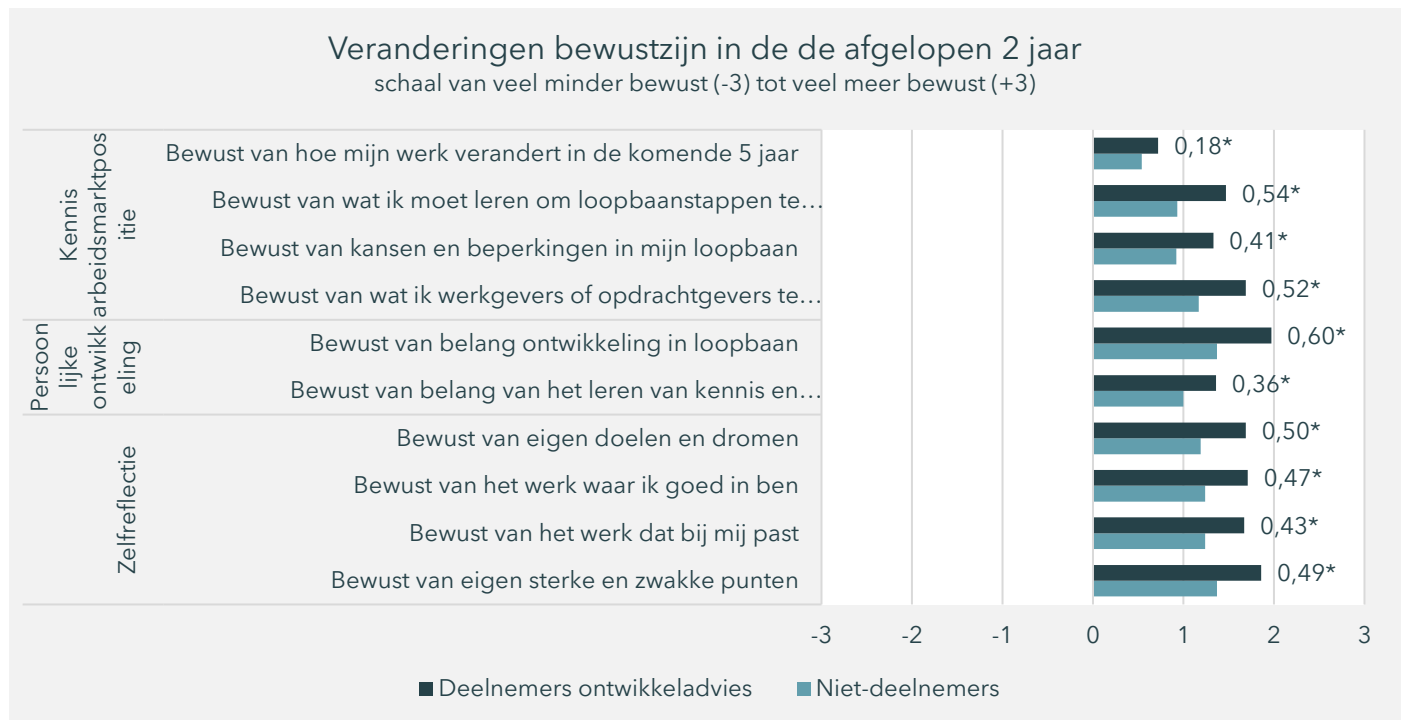
Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 299 begeleiding deelnemers en 1.011 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

4.3 Bewustwording

Ontwikkeladviezen zorgen voor een groter bewustzijn over wat men moeten leren om loopbaanstappen te zetten en hetgeen men werkgevers te bieden heeft. Daarmee dragen ontwikkeladviezen bij aan bewustzijn over de arbeidsmarktpositie van deelnemers. Daarnaast zorgt het ontwikkeladviestraject voor meer bewustzijn over het belang van het leren en ontwikkelen in de loopbaan. Dat geldt iets vaker voor deelnemers zonder startkwalificatie en in mindere mate voor hoogopgeleiden. Een mogelijke verklaring is dat hoogopgeleiden zich al vrij bewust zijn van het belang van leren en ontwikkelen, waardoor het ontwikkeladvies op dit terrein minder van invloed is.

Figuur 4.7 Ontwikkeladvies resulteert in meer bewustzijn over de te nemen loopbaanstappen en hetgeen de deelnemer werkgevers te bieden heeft

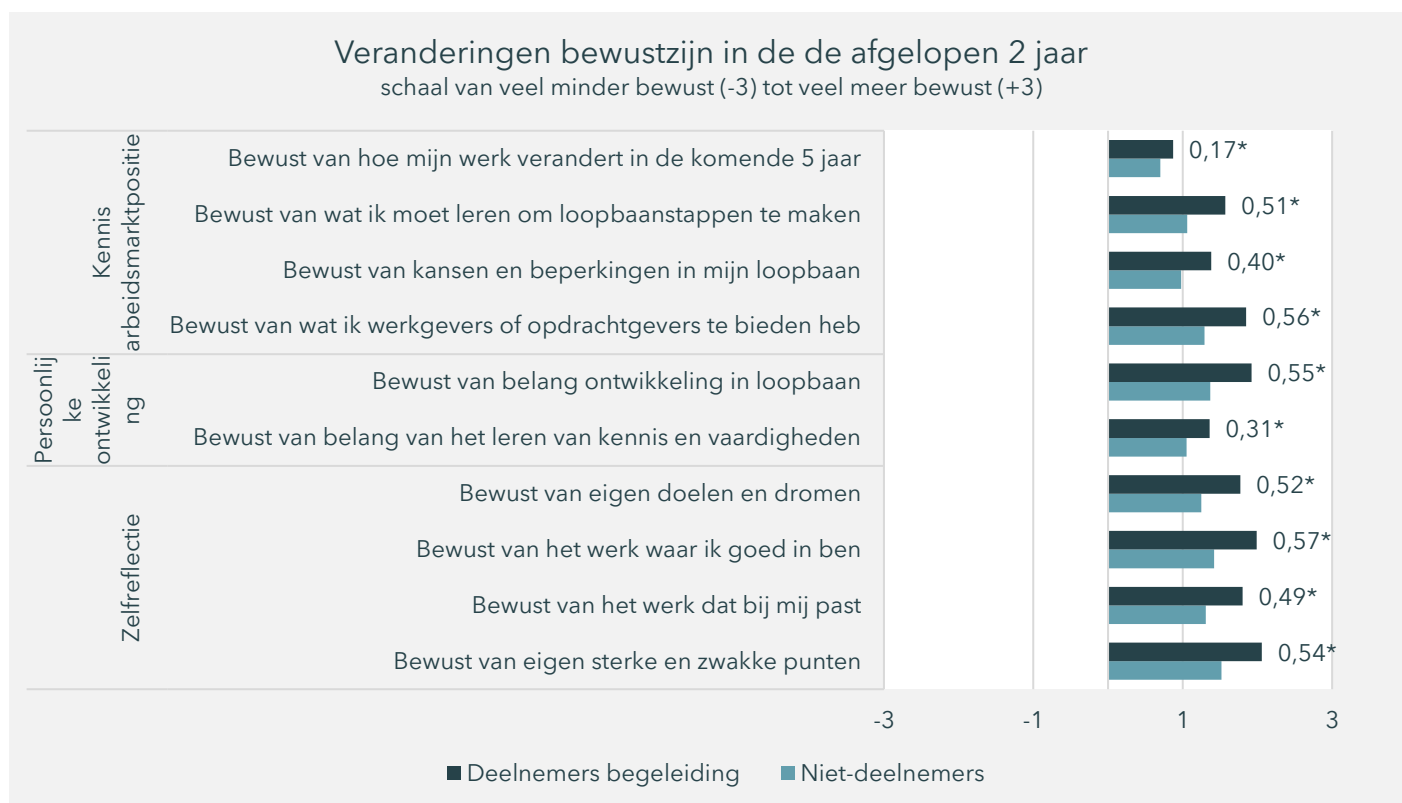


Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 261 ontwikkeladvies deelnemers en 1.011 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

Begeleiding is van invloed op bewustzijn over het werk waar men goed in is, de eigen sterke en zwakke punten en hetgeen men werkgevers te bieden heeft. Dat is in lijn met de eerder beschreven bevindingen dat begeleiding vooral heeft geleid tot een verbetering in sollicitatie- en netwerkvaardigheden. Een goede sollicitatie vereist zelfkennis en de meerwaarde van de eigen kennis en vaardigheden voor de werkgever. De begeleidingstrajecten lijken erin te slagen deze aspecten te verbeteren onder deelnemers.

Figuur 4.8 Begeleiding resulteert in meer zelfkennis over de eigen sterke en zwakke punten en eigen kwaliteiten



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

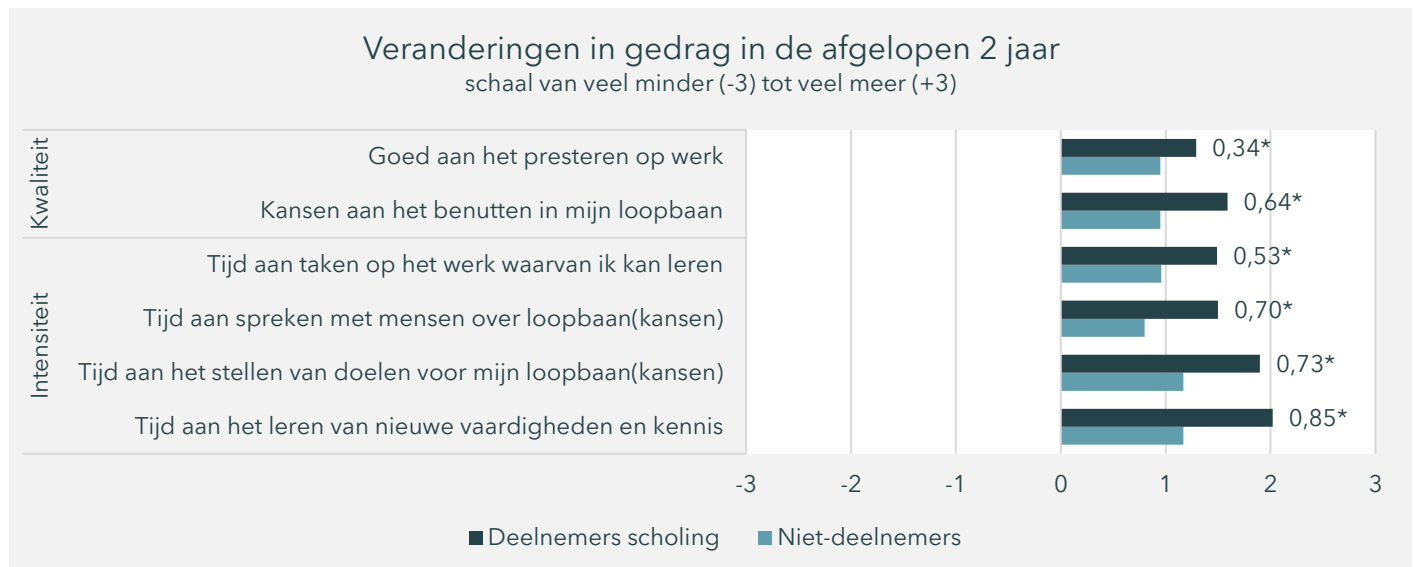
Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 299 begeleiding deelnemers en 1.011 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

4.4 Gedrag

Deelnemers passen hun arbeidsmarktgedrag aan als gevolg van deelname aan de sectorale maatwerkregeling van NL Leert Door. Een verandering in vertrouwen, bewustwording en vaardigheden dient zich uiteindelijk te vertalen in arbeidsmarktgedrag, waarbij onderscheid te maken valt tussen de intensiteit (in welke mate past iemand zijn/haar gedrag aan?) en kwaliteit (wat is de kwaliteit van de aanpassingen?) van het arbeidsmarktgedrag.

Scholingsdeelnemers blijken vooral meer tijd te zijn gaan besteden aan het leren van nieuwe kennis en vaardigheden (intensiteit). Dat gebeurt niet alleen formeel via scholingstrajecten, maar ook informeel op de werkvloer (*learning on the job*). Daarnaast besteden deelnemers meer tijd aan het stellen van doelen en het spreken met mensen over hun loopbaankansen. Ook geven zij – weliswaar in mindere mate – aan meer kansen te benutten in hun loopbaan en beter te presteren op het werk. Dat geldt voornamelijk voor deelnemers aan de langdurige scholingstrajecten (zie Bijlage B).

Figuur 4.9 Scholingstrajecten zorgen er vooral voor dat mensen meer tijd gaan besteden aan het zoeken en vinden van werk, het leren van nieuwe vaardigheden en het stellen van loopbaandoelen

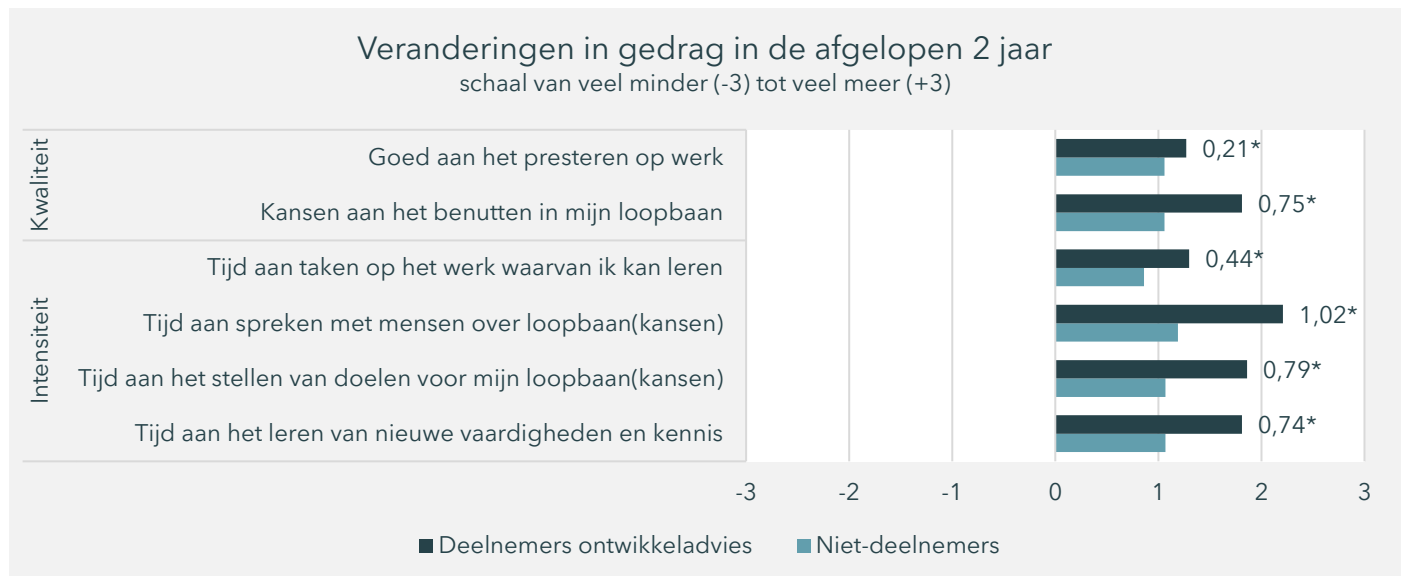


Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 2.457 scholingsdeelnemers en 1.011 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

Deelnemers aan ontwikkeladviestrajecten zijn vooral meer tijd gaan besteden aan het spreken met mensen over hun loopbaan(kansen), het stellen van doelen voor hun loopbaan en het leren van vaardigheden. Dat is in lijn met de eerder beschreven bevindingen dat veel deelnemers het ontwikkeladvies daadwerkelijk hebben opgevolgd en meer zijn gaan investeren in hun loopbaanontwikkeling, zowel via het volgen van scholing als via het (her)oriënteren op de arbeidsmarkt.

Figuur 4.10 Ontwikkeladviestrajecten zorgen ervoor dat mensen meer tijd gaan besteden aan het zoeken en vinden van werk, het spreken met anderen over loopbaankansen en het stellen van loopbaandoelen

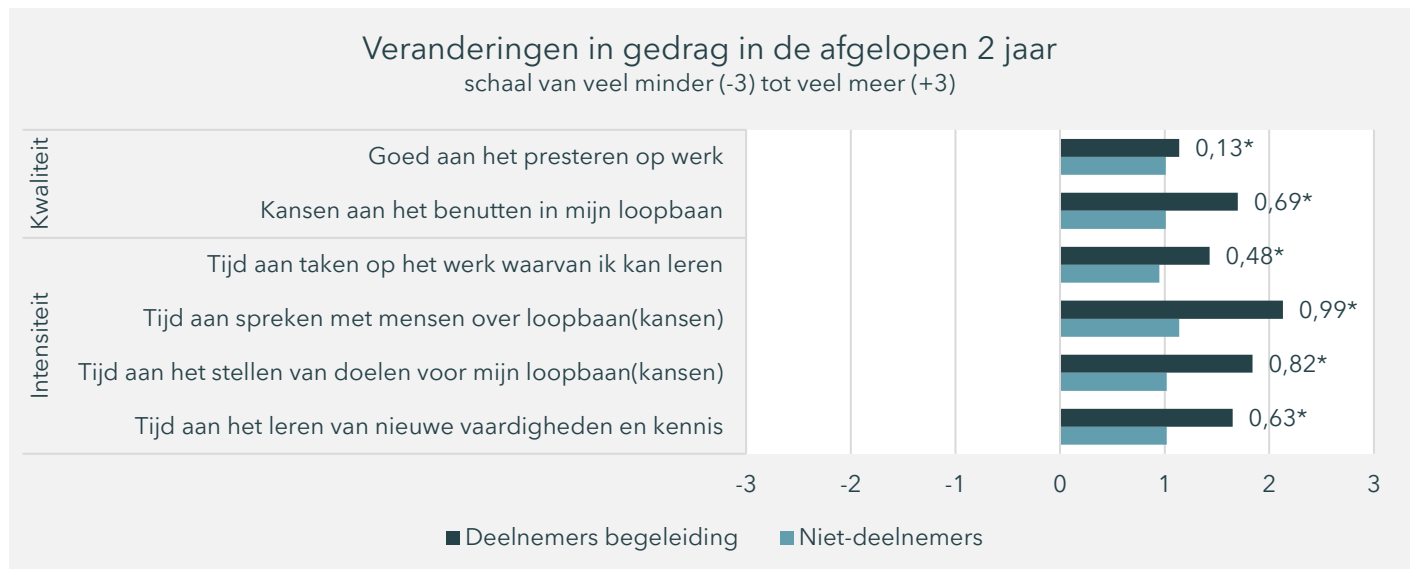


Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 261 ontwikkeladvies deelnemers en 1.011 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

Bij deelnemers aan begeleidingstrajecten zijn dezelfde ontwikkelingen zichtbaar als bij deelnemers aan ontwikkeladviestrajecten. Deelnemers zijn vooral meer tijd gaan besteden aan het spreken met mensen over loopbaankansen, het stellen van doelen en het benutten van kansen voor de eigen loopbaan.

Figuur 4.11 Begeleiding zorgt er vooral voor dat mensen meer tijd gaan besteden aan het zoeken en vinden van werk



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers met 95 procent betrouwbaarheid. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 299 begeleiding deelnemers en 1.011 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

5 Additionaliteit van de regeling

Deelnemers aan het sectoraal maatwerk en hun werkgevers waren bereid geweest een deel van de trajecten zelf te financieren. Hierdoor heeft ongeveer 20 tot 40 procent van de subsidie niet geleid tot additionele deelname aan ontwikkeladvies en scholing en heeft ongeveer 40 tot 50 procent van de subsidie voor scholing niet geleid tot additionele deelname aan scholingstrajecten.

Een risico van subsidieregeling is dat publieke financiering gaat naar deelnemers die de trajecten ook zonder subsidie zouden volgen, maar dan gefinancierd door anderen dan de overheid. In de praktijk financieren werkgevers voornamelijk de scholing van werknemers (Borghans e.a., 2014; SCP, 2022). Ook werkenden zelf zijn over het algemeen bereid bij te dragen aan hun eigen scholing en ontwikkeling doordat zij tijdens hun werkzame leven te maken krijgen met een veranderende behoefte aan vaardigheden, bijvoorbeeld door kennisveroudering, veranderingen van verantwoordelijkheid of veranderingen van beroep. Verder kennen de meeste bedrijfstakken zogeheten Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) die financieel bijdragen aan de scholing en ontwikkeling van werkenden. Door deze bestaande financieringsbronnen is er bij subsidieregelingen vanuit de overheid het risico dat er (deels) slechts een verschuiving plaatsvindt van private naar publieke financiering, terwijl daar geen extra deelname aan trajecten tegenover staat. Dat beperkt de 'additionaliteit' van subsidieregelingen.

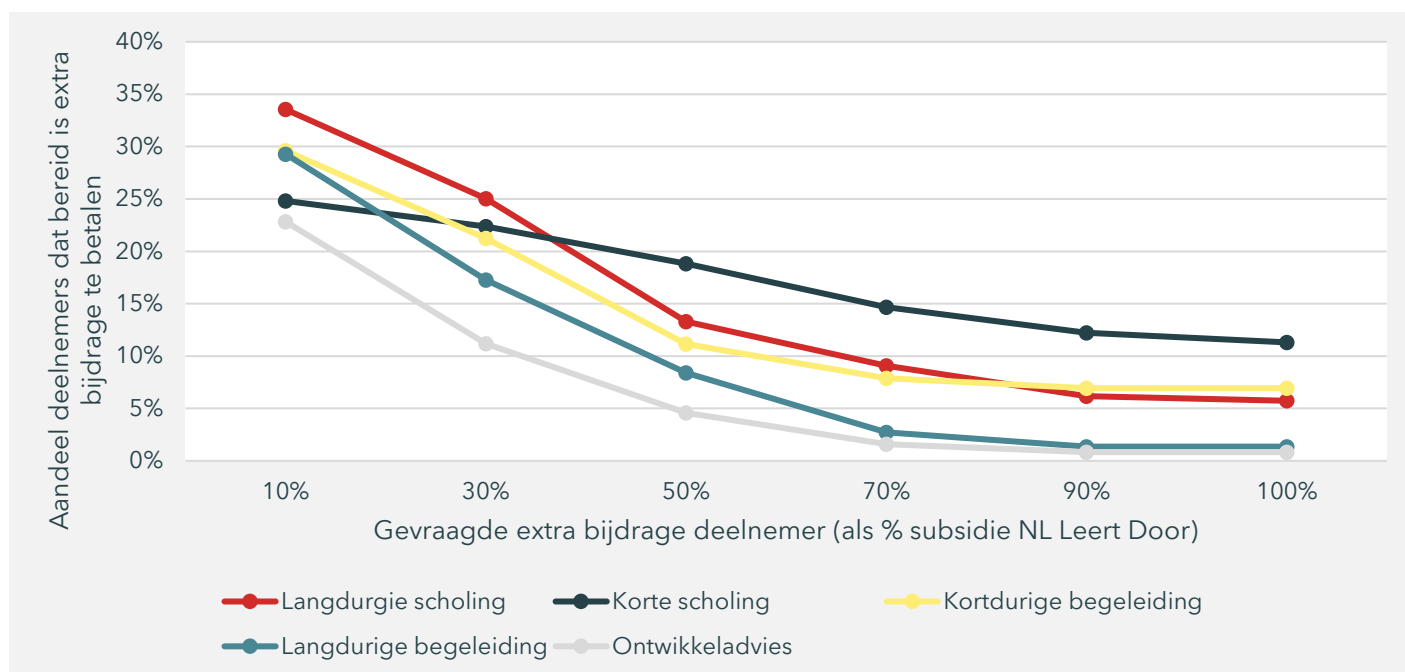
Om te toetsen in hoeverre er bij NL Leert Door sprake is van afwenteling van private op publieke middelen, hebben we in de enquête gevraagd naar de mate waarin deelnemers en hun werkgevers (volgens de deelnemers) bereid zijn om de trajecten zelf te financieren. Op basis hiervan is een schatting gemaakt van de additionaliteit van de regelingen: het aandeel van de geïnvesteerde subsidie dat heeft geleid tot additionele deelname. De keerzijde van deze additionaliteit is de *deadweight loss* van de regelingen: het aandeel van de geïnvesteerde euro dat niet leidt tot additionele deelname, omdat mensen die ook wel zouden hebben gevolgd zonder de extra subsidie.

5.1 Bereidheid tot betalen door deelnemers

Tussen de 20 en 35 procent van de deelnemers is bereid om een eigen bijdrage te leveren aan het sectorale maatwerktraject dat ze volgen, waarbij opvalt dat de bereidheid om een eigen bijdrage te leveren groter is voor deelnemers aan langdurige scholingstrajecten en begeleidingstrajecten. Dit zijn omvangrijkere trajecten waardoor deelnemers eerder bereid zijn een (kleine) bijdrage te leveren. Naarmate de gevraagde eigen bijdrage toeneemt, zijn minder deelnemers bereid om deel te nemen aan het traject. Bij een eigen bijdrage van 50 procent van het subsidiebedrag geeft slechts 5 tot 19 procent van de deelnemers aan deel te willen nemen aan het traject. Vooral deelnemers aan de ontwikkeladviestrajecten zijn beperkt bereid om een groot deel van het subsidiebedrag te betalen. Een zeer klein aandeel van de deelnemers is bereid het hele subsidiebedrag te betalen. Dat suggereert dat de subsidie (ten minste deels) additioneel is.¹¹

¹¹ Verder valt op dat het deelnemers aan kortdurende scholing relatief weinig uitmaakt of ze 10 procent of 90 procent van het subsidiebedrag moeten betalen. Dat heeft vermoedelijk te maken met het relatief lage subsidiebedrag, waardoor in absolute bedragen het verschil tussen 10 en 90 procent van het subsidiebedrag kleiner is dan bij trajecten waarvoor hogere subsidiebedragen gelden.

Figuur 5.1 Deelnemers aan de sectorale maatwerkregeling zijn maar beperkt bereid om zelf een eigen bijdrage aan de gevolgde trajecten te leveren



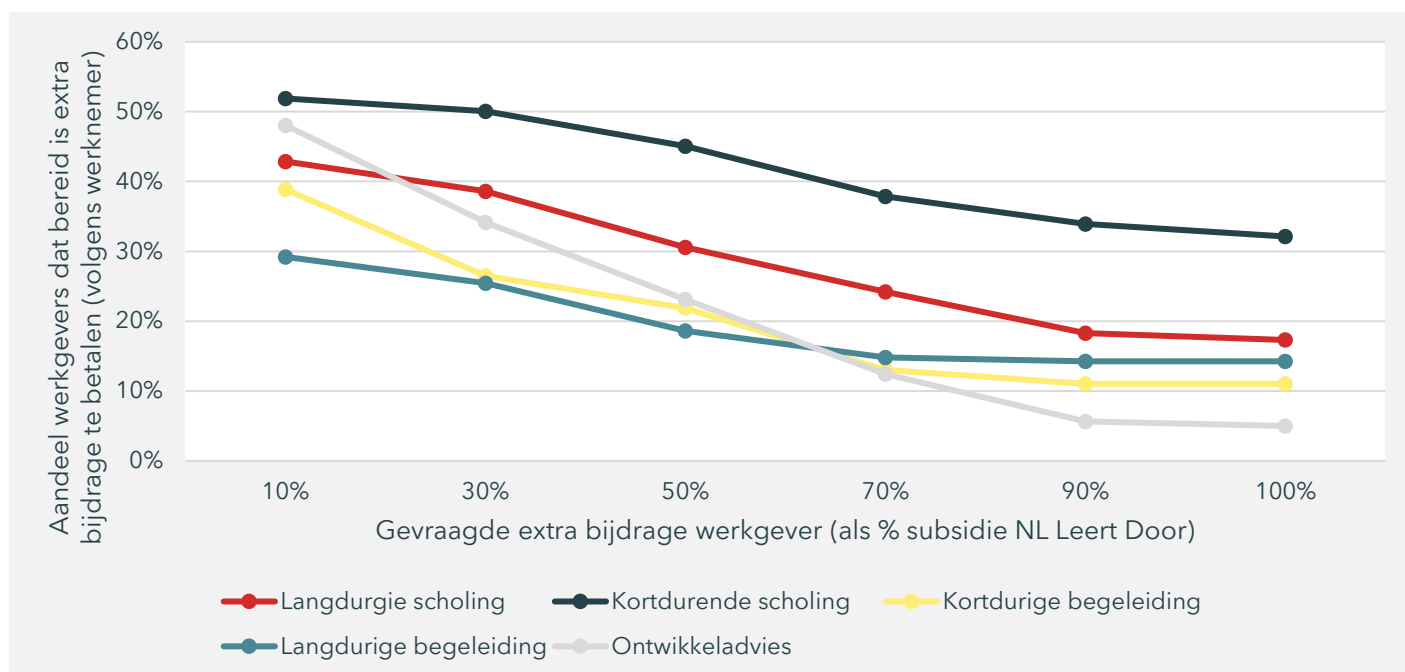
Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023).

Noot: De betalingsbereidheid is gemeten door iedere deelnemer met een werkgever te vragen om aan te geven of de werkgever bereid is een bijdrage ter hoogte van respectievelijk 10, 30, 50, 70, 90 en 100 procent van het subsidiebedrag te betalen. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 3.017 deelnemers en gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

5.2 Bereidheid tot betalen door werkgevers

De betalingsbereidheid van werkgevers is volgens deelnemers groter dan de betalingsbereidheid van henzelf. Dat geldt voornamelijk voor scholingstrajecten; de betalingsbereidheid voor ontwikkeladvies- en begeleidingstrajecten is beperkter. Een logische verklaring hiervoor is dat het risico voor werkgevers op vertrek van werknemers groter is bij deelname aan ontwikkeladviestrajecten. Bovendien profiteert de werkgever zelf doorgaans meer van een werknemer die scholing volgt (in termen van een verbetering in relevante vaardigheden) dan van een werknemer die ontwikkeladvies of advies over van werk-naar-werk begeleiding inwint. Ook uit eerder onderzoek blijkt dat werkgevers een hoge prioriteit geven aan scholing van hun werknemers en vaak (deels) de kosten hiervan voor hun rekening nemen (SCP, 2022).

Figuur 5.2 De deelnemers geven aan dat een klein deel van de werkgevers bereid is het volledige traject te betalen



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023).

Noot: De betalingsbereidheid is gemeten door iedere deelnemer met een werkgever te vragen om aan te geven of de werkgever bereid is een bijdrage ter hoogte van respectievelijk 10, 30, 50, 70, 90 en 100 procent van het subsidiebedrag te betalen. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 3.017 deelnemers en gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

5.3 Additionaliteit van de regelingen

Op basis van de betalingsbereidheid van deelnemers en werkgevers kunnen we een inschatting maken van de additionaliteit van de subsidieregelingen. Eerst bereken we welk aandeel van de deelnemers de trajecten volgen als de subsidie (deels) zou wegvallen. Daarvoor kijken we of een deelnemer of zijn of haar werkgever bereid is het weggefallen subsidiebedrag te financieren. Indien de deelnemer of zijn/haar werkgever hiertoe bereid is, dan heeft de geïnvesteerde subsidie niet geleid tot additionele deelname aan trajecten.

Tabel 5.1 laat zien dat als deelnemers zelf 10 procent van het subsidiebedrag zouden moeten bijdragen, 40 tot 60 procent van hen de trajecten daadwerkelijk zou hebben gevolgd. Vooral deelnemers aan scholingstrajecten zijn bereid om een deel van de subsidie te betalen. Zouden ze zelf 70 procent moeten bijdragen, dan zou slechts een minderheid van de deelnemers de trajecten hebben gevolgd. In dat geval had slechts 16 procent van de deelnemers aan ontwikkeladviestrajecten en langdurige scholingstrajecten deelgenomen en 14 procent van de deelnemers aan langdurige begeleiding.

Tabel 5.1 Als de eigen bijdrage 10 procent zou zijn geweest, zou rond de 60 procent van de scholingstrajecten en 55 van de ontwikkeladviestrajecten doorgang hebben gevonden, omdat deelnemers of hun werkgevers bereid waren geweest dit bedrag te financieren

Hoogte eigen bijdrage werkgever en deelnemer	Deelname Ontwikkeladvies	Deelname kortdurende begeleiding	Deelname langdurige begeleiding	Deelname kortdurende scholing	Deelname langdurige scholing
Eigen bijdrage t.h.v. 10% subsidiebedrag	55%	52%	43%	62%	61%
Eigen bijdrage t.h.v. 30% subsidiebedrag	38%	40%	30%	59%	52%
Eigen bijdrage t.h.v. 50% subsidiebedrag	25%	35%	24%	53%	40%
Eigen bijdrage t.h.v. 70% subsidiebedrag	16%	29%	16%	46%	32%
Eigen bijdrage t.h.v. 90% subsidiebedrag	8%	28%	14%	41%	26%
Eigen bijdrage t.h.v. 100% subsidiebedrag	8%	27%	14%	39%	25%

Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Voor deze analyses is gekeken naar de maximale betalingsbereidheid (als % van het subsidiebedrag) van de deelnemer en zijn/haar werkgever samen. Voor hoogte van de eigen bijdrage bepaald of dit onder of boven de maximale betalingsbereidheid van de deelnemer en werkgever samen ligt. Hiermee is een inschatting gemaakt van de bereidheid van deelnemers/werkgevers om dit bedrag te betalen en deel te nemen.

De additionaliteit van de sectorale maatwerkregeling verschilt behoorlijk tussen trajecten (zie Tabel 5.2). Zo is de additionaliteit van de subsidie voor langdurige begeleiding en ontwikkeladviezen het grootst (rond de 80 procent), gevolgd door de subsidie voor langdurige scholing en kortdurende begeleiding (rond de 60 procent). De additionaliteit van de subsidie voor kortdurende scholing is het kleinst: ongeveer de helft van de subsidie heeft geleid tot extra deelnemers aan kortdurende scholingstrajecten.

Over het algemeen is de additionaliteit van de subsidies binnen het sectoraal maatwerk wel groter dan bij eerdere scholingsregelingen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de schattingen van de *deadweight loss* – het niet-additionele deel van de subsidie – van eerdere regelingen. Uit overzichtsstudies van het CPB (2021, 2016) blijkt dat de gemiddelde *deadweight loss*, afhankelijk van de doelgroep en het betrokken beleid, tussen de 30 en 100 procent ligt. De *deadweight loss* van langdurige begeleiding en ontwikkeladviezen binnen de sectorale maatwerkregeling ligt op ongeveer 20 procent, die van langdurige scholing en kortdurende begeleiding op 40 procent en die van kortdurende scholing op 50 procent. Door de bank genomen scoort het sectoraal maatwerk dus relatief goed ten opzichte van eerdere regelingen.

De additionaliteit van het sectoraal maatwerk is vergelijkbaar met de additionaliteit van de eerdere subsidieregelingen binnen NL Leert Door. Alleen de subsidie voor kortdurende scholing is minder additioneel dan eerdere subsidieregelingen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de eerste twee subsidieregelingen hun zwaartepunt kenden in 2020 en begin 2021, terwijl het sectoraal maatwerk voornamelijk plaatsvond in de loop van 2021 en 2022. In die periode is ook het STAP-budget geïntroduceerd, waardoor de subsidie vanuit NL Leert Door voor kortdurende scholing van minder toegevoegde waarde is. Deelnemers zijn vermoedelijk minder bereid een eigen bijdrage te leveren als ze ook via andere wegen korte cursussen en opleidingen kunnen volgen.

Er zijn twee belangrijke kanttekeningen te maken bij deze resultaten. Ten eerste kunnen we op basis van enquêtegegevens niet vaststellen in hoeverre andere arbeidsmarktpartijen bereid zijn de scholings- of ontwikkeladviestrajecten te financieren. De analyse richt zich puur op de betalingsbereidheid van deelnemers zelf en hun werkgever (volgens de deelnemers). Het is echter ook mogelijk dat bijvoorbeeld O&O-fondsen, andere sectorfondsen of andere subsidieverstrekkers bereid waren geweest de trajecten te financieren. Dat verwachten deelnemers zelf ook: ongeveer één op de tien deelnemers verwacht gebruik te kunnen maken van andere subsidies en ongeveer één op de vijftig verwacht financiering te krijgen van O&O-fondsen, mocht NL Leert Door niet hebben bestaan. Dat zorgt voor een overschatting van de additionaliteit van de subsidieregelingen. Ten tweede is deelnemers in retrospectief gevraagd naar hun betalingsbereidheid. Hierdoor weten we alleen de betalingsbereidheid na afloop van het traject, en niet voorafgaand aan het traject. Mogelijk stijgt de betalingsbereidheid door het volgen van een traject, bijvoorbeeld door het opdoen van positieve leerervaringen. Dat zorgt dan weer voor een onderschatting van de additionaliteit.

Tabel 5.2 Ongeveer 50 tot 60 procent van de scholingssubsidie en 80 procent van de subsidie voor ontwikkeladvies en langdurige begeleiding was additioneel

	Ontwikkel-advies	Kortdurende begeleiding	Langdurige begeleiding	Kortdurende scholing	Langdurende scholing
Hoogte subsidiebedrag per traject, waarvan:	€ 700	€ 500	€ 1.000	€ 270	€ 1.250
• Deel subsidie dat leidt tot extra deelname	€ 526	€ 313	€ 767	€ 133	€ 759
• Deel subsidie dat niet leidt tot extra deelname	€ 174	€ 187	€ 233	€ 137	€ 491
% subsidie dat niet leidt tot additionele deelname	25%	37%	23%	51%	39%
% subsidie dat leidt tot additionele deelname	75%	63%	77%	49%	61%

Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023).

Noot: Voor deze analyses is gekeken naar de gemiddelde maximale betalingsbereidheid (als percentage van het subsidiebedrag en in euro's) van de deelnemer en zijn/haar werkgever samen.

6 Voorlopige conclusie

Het sectoraal maatwerk komt relatief vaak terecht bij hoogopgeleiden. Deelnemers ervaren veranderingen in vakspecifieke vaardigheden, leerbereidheid en bewustzijn. Desondanks heeft een deel van de subsidie niet geleid tot extra deelname aan trajecten, omdat zowel deelnemers als hun werkgevers bereid waren om financieel bij te dragen aan deze trajecten.

In het kader van een breed steun- en herstelpakket voor de bestrijding van de economische gevolgen van de coronacrisis, introduceerde het kabinet een pakket om scholing en ontwikkeling te stimuleren: het crisisprogramma Nederland Leert Door (kortweg: NL Leert Door). Het crisisprogramma bestaat uit drie subsidieregelingen voor (1) ontwikkeladviezen, (2) scholing en (3) sectoraal maatwerk. Deze tweede tussenrapportage van het evaluatieonderzoek naar NL Leert Door richt zich op de derde subsidieregeling. Wat is het bereik van de sectorale maatwerkregeling? Wat is de meerwaarde en welke veranderingen vinden er plaats onder deelnemers? En in hoeverre zijn de gesubsidieerde trajecten additioneel ten opzichte van bestaande scholings- en ontwikkelactiviteiten? Op die onderzoeksvragen biedt dit onderzoek een antwoord.

Welke kenmerken hebben de deelnemers?

In totaal hebben deelnemers ongeveer 44 duizend trajecten gevolgd binnen de sectorale maatwerkregeling, waaronder voornamelijk scholingstrajecten. Het overgrote deel van deze trajecten bestond uit scholingstrajecten (72 procent), gevolgd door ontwikkeladviezen (15 procent) en begeleidingstrajecten naar ander werk (13 procent). Opvallend is het minimale gebruik van de subsidieregeling voor EVC-trajecten: slechts 30 EVC-procedures zijn gefinancierd met de subsidieregeling. Navraag leert dat dit komt doordat een EVC-procedure maar voor een kleine groep werknemers relevant is en dat werkgevers er niet altijd meerwaarde in zien om EVC-procedures aan te bieden.

Een minderheid (10 procent) heeft meerdere trajecten doorlopen, voornamelijk van dezelfde aard, zoals herhaalde scholingstrajecten. Slechts 3 procent heeft diverse trajecten gevolgd, waaronder een combinatie van ontwikkeladvies, scholing en/of begeleiding naar werk. Een van de doelstellingen van de regeling was juist om maatwerk te leveren, onder andere in de combinatie van verschillende trajecten. Het beperkte gebruik van deze mogelijkheid door samenwerkingsverbanden kan deels worden toegeschreven aan de aanvankelijk te korte looptijd van de regeling om opeenvolgende trajecten aan te bieden. Daarnaast waren betrokken organisaties, zoals werkgevers en opleiders, niet altijd op de hoogte van de mogelijkheid om meerdere trajecten aan te bieden.

De subsidie is vooral terechtgekomen bij werknemers met een relatief hoog opleidingsniveau. Zo zijn werknemers met een mbo4-, hbo- of wo-diploma oververtegenwoordigd in het deelnemersbestand. Mensen zonder startkwalificatie en mensen met een mbo2- of mbo3-diploma zijn juist ondervertegenwoordigd in het deelnemersbestand, vooral in scholingstrajecten en ontwikkeladviezen. Eerdere onderzoeken tonen aan dat deze groep minder intrinsiek gemotiveerd is om deel te nemen aan dergelijke trajecten. Aan de andere kant nemen zij wel actief deel aan trajecten die hen van werk naar ander werk begeleiden. Hun behoefte aan ondersteuning richt zich dus voornamelijk op het vinden van ander werk.

Verder vallen verschillen tussen mannen en vrouwen op wat betreft deelname aan de verschillende trajecten. Mannen nemen maar beperkt deel aan ontwikkeladviezen en begeleiding naar werk. Dit wijst op een kleine

behoefte of grotere terughoudendheid onder mannen om ondersteuning te vragen bij de eigen loopbaanontwikkeling. Daarentegen nemen mannen juist relatief vaak deel aan scholingstrajecten, terwijl bij de eerdere scholingsregeling binnen NL Leert Door juist relatief veel vrouwen scholing volgden. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het sectoraal maatwerk - in tegenstelling tot de eerdere scholingsregeling - veelal via de werkgever liep, en werkgevers doorgaans minder scholing aanbieden aan vrouwen. Dit komt bijvoorbeeld doordat vrouwen vaker in deeltijd werken, waardoor werkgevers de rendementen op scholing minder volledig kunnen verzilveren.

In hoeverre sluiten de trajecten aan bij de behoeften van de deelnemers?

Over het algemeen tonen deelnemers tevredenheid met de gevolgde scholing, zowel qua inhoud en opzet, de docenten of trainers, de aansluiting bij hun behoeften en verwachtingen, als de toegevoegde waarde voor hun werk of carrière. Opvallend is dat de tevredenheid op alle aspecten groter is dan bij de vorige scholingssubsidieregeling binnen NL Leert Door. Dit heeft waarschijnlijk twee oorzaken. Enerzijds vonden eerdere scholingstrajecten voornamelijk online plaats, wat volgens sommige deelnemers ten koste ging van de inhoud en begeleiding van de scholing. Anderzijds konden samenwerkingsverbanden met maatwerk de scholing meer afstemmen op sectoren of beroepsgroepen, waardoor de scholing meer relevant was voor de arbeidsmarkt.

Deelnemers zijn over het algemeen ook tevreden met het ontwikkeladvies. Hoewel de tevredenheid met alle onderdelen van het traject groot is, valt op dat de gesprekken met de loopbaanadviseur een betere beoordeling krijgen dan de arbeidsmarktscan en het ontwikkelplan. Ook bij de vorige subsidieregeling bleek dat de arbeidsmarktscan en het ontwikkelplan minder waardevol waren voor deelnemers dan de gesprekken met een loopbaanadviseur (zie Van Kesteren et al., 2022).

Tot slot tonen deelnemers tevredenheid met de geboden begeleiding. Ze geven aan content te zijn met de begeleiding zelf en hoe deze aansluit op hun behoeften. Het valt echter op dat de meerwaarde van de begeleiding bij de overgang naar nieuw werk een betere beoordeling krijgt dan de ondersteuning bij het vinden van nieuw werk. Dit duidt erop dat deelnemers vaak al een duidelijk beeld hadden van het gewenste werk en met name begeleiding nodig hadden bij de overgang van het ene naar het andere werk.

Deelnemers die meerdere trajecten hebben gevolgd, geven aan dat deze trajecten goed op elkaar aansloten en van meerwaarde waren voor het werk of de loopbaan. De trajecten sloten zowel in de tijd als inhoudelijk goed op elkaar aan. Verder geven deelnemers aan dat ze voldoende inspraak hadden in de keuze tussen de verschillende trajecten, en dat er voldoende rekening werd gehouden met de eigen wensen en mogelijkheden. Wel geeft ongeveer een op de vijf deelnemers aan met te veel verschillende instanties of personen contact te hebben gehad in het aanvragen en volgen van de verschillende trajecten.

Welke meerwaarde hebben de trajecten volgens deelnemers gehad?

Het sectoraal maatwerk is in vergelijking met eerdere regelingen vaker ingezet om de arbeidsmarktpositie te verbeteren en minder vaak uit puur persoonlijke interesse. De opzet van het sectoraal maatwerk speelt hierin een belangrijke rol. De sociale partners waren verplicht de trajecten te co-financieren en waren nauw betrokken bij het werven en selecteren van deelnemers. Deze rol als 'poortwachters' heeft er vermoedelijk voor gezorgd dat de gevolgde trajecten vaker arbeidsmarktrelevant waren.

De meerwaarde verschilt wel naar type traject:

- **Scholingstrajecten** motiveren deelnemers om ook in de toekomst meer scholing te gaan volgen. Een positieve leerervaring speelt hierbij vermoedelijk een belangrijke rol. Daarnaast geeft een meerderheid van de

deelnemers aan de eigen werktaken als gevolg van de scholing beter uit te kunnen voeren. De verbetering in vaardigheden en kennis lijkt zich daarmee te vertalen in een hogere arbeidsproductiviteit. Tot slot helpt scholing bij een deel van de deelnemers bij het kwalificeren voor ander werk, zowel bij de eigen werkgever (verticale mobiliteit) als bij andere werkgevers (horizontale mobiliteit);

- **Ontwikkeladviezen** worden door een overgrote meerderheid (78 procent) deels of helemaal opgevolgd. De meest genoemde activiteiten zijn: ander werk gaan zoeken, werk anders inrichten en een cursus of opleiding gaan volgen. Ongeveer een kwart is daadwerkelijk ander werk gaan doen na het ontwikkeladvies;
- **Begeleiding** zorgt ervoor dat een overgrote meerderheid van de deelnemers (65 procent) beter weet wat men wil of kan. Het overgrote deel van de deelnemers (70 procent) geeft ook aan dat de begeleiding uiteindelijk van meerwaarde is geweest voor het zoeken en vinden van ander werk.

In hoeverre hadden deelnemers zonder subsidieregeling ook de trajecten gevolgd?

Doordat werknemers en werkgevers (deels) bereid waren een eigen bijdrage te leveren, vindt er een verschuiving plaats van private naar publieke middelen, terwijl daar geen additionele deelname aan trajecten tegenover staat. Die verschuiving zonder extra activiteiten wordt ook wel *deadweight loss* genoemd. De *deadweight loss* is het grootst bij kortdurende scholingstrajecten: ongeveer de helft van de subsidie heeft niet geleid tot additionele scholingsdeelname. Vermoedelijk speelt de introductie van het STAP-budget hierbij een rol. De langdurige begeleiding kent het minste *deadweight loss*: 23 procent van de subsidie heeft niet geleid tot additionele begeleiding. Daartussen zitten ontwikkeladvies (25 procent), kortdurende begeleiding (37 procent) en langdurige scholing (39 procent).

Deze *deadweight loss* is in vergelijking met andere publieke investeringen relatief laag: uit de literatuur blijkt dat de gemiddelde *deadweight loss* van dit soort subsidieregelingen, afhankelijk van de doelgroep en het betrokken beleid, tussen de 30 en 100 procent ligt. Hierbij zij wel opgemerkt dat de schattingen met onzekerheid zijn omgeven, mede doordat er geen zicht is op de betalingsbereidheid van andere arbeidsmarktpartijen (zoals O&O-fondsen) en doordat de betalingsbereidheid bij deelnemers pas achteraf is getoetst.

Wat is het effect van deelname op bewustwording, houding, kennis en vaardigheden, vertrouwen, gedrag en inzetbaarheid van de deelnemers?

Scholing binnen het sectoraal maatwerk leidt vaker tot verbeteringen in vakspecifieke vaardigheden dan bij eerdere regelingen. Dit komt vermoedelijk door het sectorale karakter van de maatwerkregeling, wat resulteert in een duidelijke toename van maatwerk binnen de scholingstrajecten. Bovendien valt op dat de regeling vaker leidt tot verbetering van fysieke vaardigheden dan eerdere regelingen. De voorgaande subsidieregelingen werden voornamelijk geïmplementeerd tijdens lockdowns, waardoor het aanleren van fysieke vaardigheden, zoals bijvoorbeeld de installatie van warmtepompen, bemoeilijkt werd. Scholingsdeelnemers profiteren verder van een grotere leerbereidheid na deelname, wat resulteerde in meer tijdbesteding aan leren, zowel formeel als informeel.

Ontwikkeladviestrajecten zorgen voor een veranderende houding ten aanzien van werk en leren. Zo zijn deelnemers sterker bereid om van sector of werk te veranderen en om (in vrije tijd) een opleiding te volgen. Daarbij is meer inzicht ontstaan in de eigen sterke en zwakke punten en de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Deze veranderingen in houding en bewustzijn lijken zich ook te vertalen in daadwerkelijk arbeidsmarktgedrag. Deelnemers geven bijvoorbeeld aan meer tijd te besteden aan het stellen van doelen, het spreken met mensen over hun loopbaan(kansen) en het leren van nieuwe vaardigheden en kennis. Ook benutten zij naar eigen zeggen meer kansen in hun loopbaan.

Begeleidingstrajecten stimuleren de bereidheid om van sector te veranderen en vergroten het vertrouwen van deelnemers in het behalen van loopbaandoelen en in hun eigen capaciteiten. Deelnemers ontdekken hun sterke en zwakke punten, wat zorgt voor inzicht in hun waarde voor werkgevers. Deze veranderingen brengen deelnemers in beweging. Zo investeren deelnemers naar eigen zeggen meer tijd in het bespreken van loopbaankansen, het stellen van doelen en het benutten van mogelijkheden in hun loopbaan.

Referenties

- Abramovsky, L. B., & Goodman, A. (2011). Providing Employers with Incentives to Train Low-Skilled Workers: Evidence from the UK Employer Training Pilots. 29(1): 153-193: *Journal of Labor Economics*.
- Allen, J., & De Grip, A. (2012). Does skill obsolescence increase the risk of employment loss? *Applied Economics*, pp. 44(25), 3237-3245.
- Bassanini, A., Booth, A., Brunello, L., De Paola, G., & Leuven, E. (sd). Workplace Training in Europe. In G. Brunello, P. Garibaldi, & E. Wasmer, *Education and Training in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C., & Sianesi, B. (1999). *Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy*. 20(1): Fiscal Studies.
- CPB. (2016). *Evaluatie aftrekpost scholingsuitgaven*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB. (2021). *Kansrijk onderwijsbeleid*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- De Grip, A., & Sauerman, J. (2013). *The effect of training on productivity: the transfer of on-the-job training from the perspective of economics*. 8, 28-36: *Economic Review*.
- Doeve, T., Hema, A, Klein, A. (2023). Quickscan Sectoraal Maatwerk. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek
- De Ruig, L., & Zwinkels, W. (2015). *Evaluatiekader voor het actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers*. Leiden: De Beleidsonderzoekers en Epsilon Research.
- Fouarge, D., Schils, T., & De Grip, A. (2013). Why do low-educated workers invest less in training? *Applied economics*, pp. 45:18, 2587-2601.
- Haelermans, C., & Borghans, L. (2011). *Wage effects of on-the-job training: a meta-analysis*. Maastricht: ROA Research Memorandum.
- Lechner, M., & Wunsch, C. (2009). Are Training Programs More Effective When Unemployment Is High? 27(3), 653-692: *Journal of Labor Economics*.
- Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2008). An alternative approach to estimate the wage returns to private-sector training. 23(4), 423-434: *Applied econometrics*.
- Luken, T. (2015). *Verbetering loopbaanbegeleiding: Obstakels en mogelijkheden*. Tijdschrift voor HRM.
- Non, M., & Dinkova, M. (2021). *Aanzienlijk deel beroepsbevolking kampt met lage digitale vaardigheden*. Amsterdam: Economische Statistische Berichten.
- Picchio, M., & Van Ours, J. (2011). *Market imperfections and firm-sponsored training*. 18(5), 712-722: *Labour Economics*.
- Rabobank. (2021). *Sectoren herstellen moeizaam van coronacrisis*. Utrecht: Rabobank.
- ROA. (2018). *Levenslang leren en competentie-ontwikkeling*. Maastricht: ROA.
- Rosholm, M., & Skipper, L. (2009). *Is Labour Market Training a Curse for the Unemployed? Evidence from a Social Experiment*. no. 716: IZA Discussion Paper.
- Schwerdt, G., Messer, D., Woessmann, L., & Wolter, S. (2012). The impact of an adult education voucher program: Evidence from a randomized field experiment. *Journal of Public Economics*, pp. 96(7-8), 569-583.
- SCP. (2022). *Arbeidsmarkt in kaart: neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?* Den Haag: Sociaal en Cultuur Planbureau.
- TNO. (2011). *Stimuleren van scholing bij lager opgeleide werknemers*. Hoofddorp: TNO.
- UWV. (2020). *Coronacrisis: impact op de werkgelegenheid verschilt per sector*. Amsterdam: UWV.
- Van Kesteren, Vervliet, T., Heyma, A., Klijn, A. *Evaluatie Nederland Leert Door*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Bijlage A Onderzoeksverantwoording CBS Microdata

Het doel van de analyse op basis van CBS Microdata was om de kenmerken van de groep deelnemers aan de Sectorale Maatwerkregelingen binnen NL Leert Door in kaart te brengen. Hiervoor is een vergelijking gemaakt in samenstelling van deelnemersbestanden van de verschillende trajecten, en is deze afgezet tegen de groep niet-deelnemers. De groep niet-deelnemers is gedefinieerd als de gehele Nederlandse bevolking van 18-67 jaar.

Aan de hand van een koppeling tussen de registratie van deelnemers aan de Sectorale Maatwerkregelingen van NL Leert Door met de registratiebestanden in de CBS Microdata is het mogelijk om zowel de groep deelnemers in beeld te brengen als deze groep te vergelijken met de rest van de Nederlandse beroepsbevolking. Op basis van BSN-registraties is bekend welke personen een scholingstraject, EVC-traject, ontwikkeladvies of 'Begeleiding naar werk'-traject hebben gevolgd. De CBS Microdatabestanden geven op persoonsniveau gedetailleerde informatie ten aanzien van:

- Achtergrondkenmerken, zoals leeftijd, geslacht, regio, op basis van de GBA-inschrijving;
- Het opleidingsniveau en de opleidingsrichting op basis van onderwijsregistraties van DUO;
- De arbeidsmarktpositie op basis van de Polisadministratie per kwartaal van start van het traject.

Tabel 2.1 geeft een overzicht van de deelnemersregistratie en de koppeling met de Microdata-gegevens. Hierbij valt op dat er meer trajecten zijn geregistreerd dan dat er unieke deelnemers zijn. Deze 'dubbelingen' komen, doordat er zijn deelnemers die meerdere trajecten hebben gevolgd. Dit komt echter beperkt voor.

Bijlage B Onderzoeksverantwoording Enquête

Er is een enquête onder deelnemers uitgezet om meer inzicht te krijgen in de additionaliteit van de regelingen, de ervaringen van deelnemers en het effect op deelnemers. Hiervoor heeft SEO samengewerkt met I&O Research. We gebruiken hierbij de registratiegegevens van de e-mailadressen om de deelnemers te benaderen. In verband met de AVG-wetgeving heeft SEO een verwerkingsovereenkomst afgesloten met het ministerie van SZW die SEO in staat stelt de registratiegegevens te gebruiken. Daarnaast heeft I&O een subverwerkersovereenkomst afgesloten met SEO. Hierbij zijn alleen de persoonsgegevens ontvangen die noodzakelijk zijn voor het onderzoek. Dat betekent concreet dat I&O alleen de e-mailadressen van de deelnemers ontving en SEO deze informatie niet ontving. Dit omdat I&O het veldwerk heeft uitgevoerd. Daarmee is de vertrouwelijkheid van de gegevens gewaarborgd. Zowel SEO als I&O hebben een ISO 27001-certificering op het gebied van informatiebeveiliging (waar de omgang met de AVG-wetgeving onder valt).

Bijlage B.1 Steekproef

De enquête is tussen juli 2023 en september 2023 uitgezet onder 32.070 deelnemers aan het sectoraal maatwerk, zie Tabel 1.2. In totaal is de enquête ingevuld door 3.216 deelnemers aan het sectoraal maatwerk (10 procent respons). Ook is er een enquête uitgezet onder niet-deelnemers in het I&O Research Panel om een controlegroep te construeren voor het meten van effecten op deelnemers. De respons is gewogen op leeftijd, opleidingsniveau en geslacht om een zo representatief mogelijk beeld te verkrijgen van de hele populatie.

Tabel B.1 Steekproefkader voor het online enquêteonderzoek

Traject	Steekproef	Respons	% respons	Veldwerk 2023
Scholing	24.900	2.508	10%	10 juli 2023- 4 sep 2023
Ontwikkeladvies	4.772	383	8%	10 juli 2023- 4 sep 2023
Begeleiding	4.323	303	7%	10 juli 2023- 4 sep 2023
EVC-procedure	31	22	71%	10 juli 2023- 4 sep 2023
Niet-deelnemers	1.946	1.020	52%	10 juli 2023- 4 sep 2023

Bron: Eigen gegevens veldwerk I&O Research, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

De omvang van de steekproef is groot genoeg om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de populatie. Om te kunnen bepalen hoe hoog de respons op een enquête moet zijn om een betrouwbaar beeld van de populatie te kunnen geven, wordt meestal uitgegaan van een betrouwbaarheid van 95 procent en een onnauwkeurigheid van 3 procent. Gegeven de populatie weergegeven in Tabel B.1, is de respons ruim groot genoeg om aan de maatstaven voor betrouwbaarheid en onnauwkeurigheid te voldoen.

Bijlage B.2 Gewichten

De respons is gewogen op leeftijd, opleidingsniveau en geslacht om een zo representatief mogelijk beeld te verkrijgen van de hele populatie. Er zijn aparte weegfactoren gemaakt voor (i) alle deelnemers, (ii) ontwikkeladviestrajecten, (iii) scholingstrajecten en (iv) begeleidingstrajecten. Hiervoor zijn de populatiegegevens afkomstig uit de CBS Microdata gebruikt. Er zijn geen enquêtegewichten gemaakt voor deelnemers uit EVC-

procedures, omdat de groep te klein was om hier populatiegegevens vanuit de CBS Microdata voor te mogen gebruiken. De resultaten met betrekking tot EVC-procedures zijn dus ongewogen resultaten.

Bijlage B.3 Regressieanalyses

Er zijn regressieanalyses uitgevoerd om de veranderingen van deelname op deelnemers te toetsen. De uitkomstmaat was telkens een 7-puntsschaal van -3 (veel minder/slechter) tot +3 (veel meer/beter), waarin de deelnemer en niet-deelnemers hun ontwikkeling over de afgelopen twee jaar konden weergeven. De resultaten zijn geschat met de kleinste kwadrantenmethode. Tabel B.2 geeft een overzicht van de kenmerken die zijn opgenomen als controlevariabelen in de regressies om te corrigeren voor verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers. Op deze manier is een eerlijke vergelijking tussen hen mogelijk. Als gevoeligheidsanalyse zijn modellen geschat met alleen basiskkenmerken als controlevariabelen. Ook zijn dezelfde modellen geschat met een *ordered probit* regressiemethode toegepast. De uitkomsten zijn qua richting, omvang en significantie vergelijkbaar.

Tabel B.1 Kenmerken gecorrigeerd in regressies

Kenmerk	Meetwijze
basiskkenmerken	
Leeftijd	continue variabele in jaren
Geslacht	Binaire variabele voor man
Opleidingsniveau	Nominale variabele voor (i) geen onderwijs, (ii) LBVO/VBO/mbo 1 (iii) havo, vwo of mbo2-4 (iv) hbo-wo bachelor en (v) hbo-wo master, doctor
Duur sinds regulier onderwijs	Ordinale variabele voor (i) 0-2 jaar (ii) 2-7 jaar (iii) 7-10 jaar (iv) langer dan 10 jaar (v) volgt nu opleiding (vi) weet ik niet/wil ik niet zeggen
Huishoudsamenstelling	Nominale variabele voor (i) woon alleen (ii) woon alleen met kinderen (iii) woon samen zonder thuiswonende kinderen (iv) woon samen met thuiswonende kinderen (v) woon bij ouders (vi) anders (vii) weet niet
Arbeidsmarktpositie vóór corona	Nominale variabele voor (i) ondernemer met personeel, (ii) zzp (iii) werknemer (iv) arbeidsongeschikt (v) werkloos/werkzoekend/bijstand (vii) pensioen (viii) student (ix) huisman/huisvrouw (x) anders
Uitbreiding	
Opleidingsdeelname vóór corona	Ordinale variabele voor (i) niet, (ii) eens in 5 jaar (iii) 2/3 in 5 jaar (iv) 4/5 in 5 jaar (v) meer dan 5 in 5 jaar (vi) voortdurend
Positieve leerervaring vóór corona	Binaire variabele: 1 als (helemaal) eens met vraag 'ik vond het leuk om een cursus te volgen', anders 0
Leerbereidheid vóór corona	Binaire variabele: 1 als (helemaal) eens met vraag 'ik probeer zoveel mogelijk te leren van een cursus of opleiding' of 'ik was bereid om mij in te zetten voor een cursus of opleiding', anders 0
Steun privé	Binaire variabele: 1 als (helemaal) wel bij partners/kinderen/ouders/ vrienden op vraag 'steunen volgende personen u bij het volgen van een cursus of opleiding?' (privé), anders 0.
Steun werk	Binaire variabele: 1 als (helemaal) wel bij collega's/leidinggevendenden, anders 0.
Leercultuur werk	Binaire variabele: 1 als (helemaal) eens bij 'ik krijg voldoende tijd om een cursus of opleiding te volgen', anders 0
Gezondheid	Ordinale variabele: (i) zeer slecht (ii) slecht (iii) neutraal (iv) goed (v) zeer goed (vi) weet ik niet
Locus of control	Ordinale variabele: op vraag 'ik kan sommige van mijn problemen echt niet oplossen' (i) helemaal eens (ii) eens (iii) neutraal (iv) oneens (v) helemaal oneens

Self-efficacy	Ordinale variabele: op vraag 'ik heb weinig controle over dingen die ik meemaak' (i) helemaal eens (ii) eens (iii) neutraal (iv) oneens (v) helemaal oneens
Langetermijndenken	Ordinale variabele: op vraag 'ik houd mij bezig met zaken die pas over een paar jaar gevolgen zullen hebben' (i) helemaal eens (ii) eens (iii) neutraal (iv) oneens (v) helemaal oneens

Tabel B.2 geeft de gecorrigeerde verschillen weer tussen deelnemers en niet-deelnemers per type traject.

Tabel B.2 Kenmerken gecorrigeerd in regressies

	Scholing kort	Scholing lang
het stellen van doelen voor mijn loopbaan	0,62*	0,79*
het leren van nieuwe vaardigheden en kennis	0,68*	1,01*
het spreken met mensen over mijn loopbaan(kansen)	0,58*	0,78*
taken op het werk waarvan ik kan leren	0,47*	0,59*
goed aan het presteren op werk	0,28*	0,40*
kansen aan het benutten in mijn loopbaan	0,51*	0,72*
tevreden met mezelf	0,28*	0,48*
overtuigd van mijn eigen kwaliteiten	0,30*	0,51*
overtuigd dat mijn toekomst vol mogelijkheden is	0,52*	0,77*
bereid om een opleiding te volgen	0,55*	0,81*
bereid om in mijn vrije tijd een opleiding te volgen als dat nuttig is voor mijn loopbaan	0,72*	0,97*
zeker dat ik een opdracht voor een opleiding goed kan uitvoeren	0,77*	1,03*
bereid van werk te veranderen als dat beter bij mij past	0,55*	0,83*
bereid van sector te veranderen als dat goed is voor mijn loopbaan	0,52*	0,70*
zeker dat ik mijn loopbaandoelen kan bereiken	0,64*	0,70*
gaan vinden dat je geluk moet hebben om werk te vinden dat bij je past	0,45*	0,79*
gaan vinden dat je zelf moet zorgen dat je kennis en vaardigheden up to date blijven	0,11*	0,02
lees- en schrijfvaardigheden	0,04	0,10*
rekenvaardigheden	0,14*	0,22*
computervaardigheden	0,26*	0,28*
online vaardigheden	0,10*	0,05
sociaal-communicatieve vaardigheden	0,14*	0,20*
commerciële vaardigheden	0,22*	0,29*
leiderschapsvaardigheden	0,24*	0,28*

plannen en organiseren	0,15*	0,27*
sollicitatie- en netwerkvaardigheden	0,30*	0,32*
probleemoplossend vermogen	0,14*	0,30*
ondernemersvaardigheden	0,28*	0,33*
vakspecifieke kennis en vaardigheden	0,19*	0,49*
fysieke behendigheid	0,25*	0,37*

Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers op vijfprocentniveau. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2024-16
ISBN 978-90-5220-379-9

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2024 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl