



**Panteia**

Research to Progress

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



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

**Tussenrapportage 2018**

Zoetermeer, 28 mei 2018

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

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

# Inhoudsopgave

<b>Management samenvatting</b>	<b>6</b>
<b>1 Achtergrond en opzet van het onderzoek</b>	<b>8</b>
1.1 Achtergrond van het onderzoek	8
1.2 Doel- en probleemstelling	8
1.3 Analyse kader	9
1.4 Onderzoeksvragen	10
1.5 Opzet van het onderzoek	15
<b>2 Beleidsinhoud</b>	<b>18</b>
2.1 Scholingsvouchers	18
2.2 De Brug-WW	20
<b>3 Resultaten van de scholingsvouchers</b>	<b>23</b>
3.1 Bereik	23
3.2 Bekendheid met de regeling	26
3.3 Motivatie voor deelname	27
3.4 Type scholing	28
3.5 Financiering van de scholing	29
3.6 Kansberoepen	30
3.7 (Studie)rendement	31
<b>4 Doeltreffendheid van de scholingsvouchers</b>	<b>33</b>
4.1 Effecten van de scholingsvouchers	33
4.2 Niet-beoogde neveneffecten	38
<b>5 Nut en duurzaamheid</b>	<b>40</b>
<b>6 Brug-WW resultaten en doeltreffendheid</b>	<b>41</b>
6.1 Resultaten van de Brug-WW vanuit het werknemersperspectief	41
6.2 Resultaten van de Brug-WW vanuit het perspectief van de werkgevers	46
6.3 Effecten van de Brug-WW vanuit het werknemersperspectief	48
6.4 Effecten van de Brug-WW vanuit het perspectief van werkgevers	51
<b>7 Conclusies</b>	<b>53</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>57</b>
Bijlage 1 Methodologische verantwoording	58
Bijlage 2 Vragenlijsten	60
Bijlage 3 Responsverantwoording	78
Bijlage 4 Uitvoering kwantitatieve analyse	83
Bijlage 5 Achtergronden beperkt bereik Brug-WW	85
Bijlage 6 Geraadpleegde bronnen	87







# Management samenvatting

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

Het ministerie van SZW heeft Panteia gevraagd de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvoucher te monitoren en te evalueren. Deze tussentijdse rapportage bevat de conclusies over de beleidsinhoud, de resultaten en de doeltreffendheid (excl. niet-beoogde neveneffecten en maatschappelijke impact) van beide regelingen. Hiervoor hebben wij enquêtes gehouden onder zowel deelnemers van de scholingsvoucher als de Brug-WW.

## Beleidsinhoud scholingsvoucher en Brug-WW

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

De *scholingsvoucher* is een voorziening die de directe kosten van scholing naar een kansrijk beroep financiert voor zowel werkzoekenden vanuit de WW als voor ingeschreven werkzoekenden met een baan of zelfstandigen. Deze doelgroepen konden bij UWV eenmaal een aanvraag indienen voor een scholingsvoucher van in principe maximaal 2.500 euro. Met de *Brug-WW* neemt een werkgever een werkzoekende in dienst en wordt vanuit de WW het volgen van een opleiding ondersteund, die nodig is voor deze baan. De werkgever betaalt alleen het salaris voor de uren die worden gewerkt. Voor de scholingsuren houdt de werkzoekende de WW-uitkering.

Het verwachte aantal deelnemers voor de scholingsvoucher lag tussen de 10.000 en 15.000 en voor de Brug-WW op 6.000.

## Resultaten en doeltreffendheid scholingsvoucher

Met 20.546 deelnemers op 5 februari 2018 is het bereik van de scholingsvoucher hoger dan vooraf was verwacht. In totaal is voor deze tussenrapportage bij 4.202 (voormalige) deelnemers van de scholingsvoucher, waarvan bekend was dat de scholing uiterlijk eind 2017 zou zijn afgerond, een enquête afgenomen. Voor bijna een derde van deze deelnemers heeft de scholingsvoucher ervoor gezorgd dat zij een opleiding of EVC-traject zijn gaan volgen, die zij zonder voucher niet hadden gevolgd. Daarnaast heeft de beperking van de scholingsvoucher tot een lijst met kansberoepen meer dan de helft van de deelnemers gestimuleerd na te denken over een verandering van beroep. Ook is het studierendement van deelnemers, die op het moment van enqueteren de scholingsperiode hadden afgerond, hoog.

De arbeidsmarktkansen zijn volgens de meeste geënquêteerde deelnemers met een of meer diploma's en/of EVC-certificaten door de scholingsvoucher verbeterd. Dit geldt zowel voor de korte als de lange termijn. Zij vinden dan ook veelal een baan en bijna een derde schrijft dit resultaat ook toe aan de scholingsvoucher. Tot slot heeft de

scholingsvoucher onder veel voormalige deelnemers met een of meer diploma's en/of EVC-certificaten hun scholingsbereidheid verhoogd. Wel zou bijna de helft alleen weer een scholing volgen als zij weer gebruik konden maken van de scholingsvoucher.

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

Met 80 brug-WW deelnemers op 15 januari 2018 ligt het gebruik van de brug-WW veel lager dan vooraf was verwacht. Voornaamste reden was, zo bleek uit eerder onderzoek, de onbekendheid met de regeling onder WW-ers en werkgevers. Door dit beperkte gebruik en de lage respons op onze enquêtes (14 deelnemers en 7 werkgevers) is het trekken van 'harde' conclusies over de Brug-WW in beperkte mate mogelijk.

Het gebruik van Brug-WW heeft er voor gezorgd dat bijna een derde van de deelnemers een opleiding is gaan volgen, die ze anders niet zouden hebben gekozen. De mate waarin inzet van Brug-WW heeft bijgedragen aan het nog beperkte studierendement is twijfelachtig. Dat komt ook doordat veel deelnemers op het moment van enquêteren nog bezig waren met de opleiding. Bovendien was bijna de helft, bij een weliswaar beperkte respons, de opleiding ook zonder Brug-WW gaan volgen.

De scholing die in het kader van de Brug-WW is gevolgd heeft voor veel van de geënquêteerde deelnemers bijgedragen aan een verbetering van hun arbeidsmarktpositie. Dit bevestigen ook de werkgevers. Alhoewel werkgevers positief zijn over Brug-WW deelnemers denken zij vaak wel dat ze zonder Brug-WW de betreffende vacature ook adequaat hadden ingevuld. Tot slot is de bereidheid onder de meeste werkgevers om te investeren in scholing bij nieuwe medewerkers gestimuleerd.



# 1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

## 1.1 Achtergrond van het onderzoek

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

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

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

Het ministerie van SZW heeft Panteia gevraagd de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvouchers te evalueren. Voorliggend rapport doet tussentijds verslag van deze evaluatie.

## 1.2 Doel- en probleemstelling

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

De aard van de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvouchers staat het uitvoeren van een betrouwbare en zinvolle meting van de doelmatigheid in de weg. Hiervoor is namelijk inzage nodig in de totale kosten die voor de afzonderlijke regelingen zijn gemaakt. Hierbij gaat het naast de bedragen van de scholingsvouchers en de aanvullende ww-uitkeringen in het kader van de Brug-WW ook om de

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



uitvoeringskosten van UWV voor deze specifieke regelingen en de bijdrage vanuit de sectorplannen (vooral voor de Brug-WW). Een totaalbeeld van al deze uitvoeringskosten en dan vooral van de extra uitvoeringskosten die samenhangen met de regelingen, is moeilijk, zo niet onmogelijk, geïsoleerd ofwel specifiek voor deze afzonderlijke regelingen te verkrijgen. De regelingen maken deel uit van het totaal pakket aan diensten dat het UWV aan werkgevers en werkzoekenden aanbiedt.

Deze evaluatie beperkt zich daarom tot het bepalen van de doeltreffendheid van beide regelingen. Aangezien de effecten naast de inzet van beleidsinstrumenten ook beïnvloed worden door contextfactoren is het vaak lastig het netto-effect van arbeidsmarktmaatregelen te kwantificeren. Gezien de aard van beide regelingen is een aanpak met vergelijkbare controlegroepen, waarmee de mogelijke invloed van contextfactoren<sup>2</sup> wordt geminimaliseerd, onmogelijk. Voor de scholingsvouchers bijvoorbeeld zou een controlegroep moeten bestaan uit werkzoekenden die geen gebruik maken van de scholingsvouchers en vergelijkbare achtergrondkenmerken (bijv. leeftijd en aandeel zelfstandigen) hebben als de groep die wel gebruik maakt van de scholingsvouchers. Voor het bepalen van de doeltreffendheid maken we daarom – als alternatief voor een (semi)experimentele aanpak<sup>3</sup> – waar mogelijk gebruik van zogenaamde 'counterfactuals'<sup>4</sup>: 'wat als (niet) vragen'. Daarmee is een zekere indicatie van het netto-effect te geven. De voornaamste beperking van het werken met 'counterfactuals' is dat (voormalige) deelnemers wordt gevraagd zich een situatie voor te stellen en op basis daarvan vragen te beantwoorden. Een 'echte' controlegroep kan deze vragen 'zuiver' beantwoorden maar zoals gezegd is deze aanpak voor beide regelingen onmogelijk.

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

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

### 1.3 Analyse kader

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

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

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

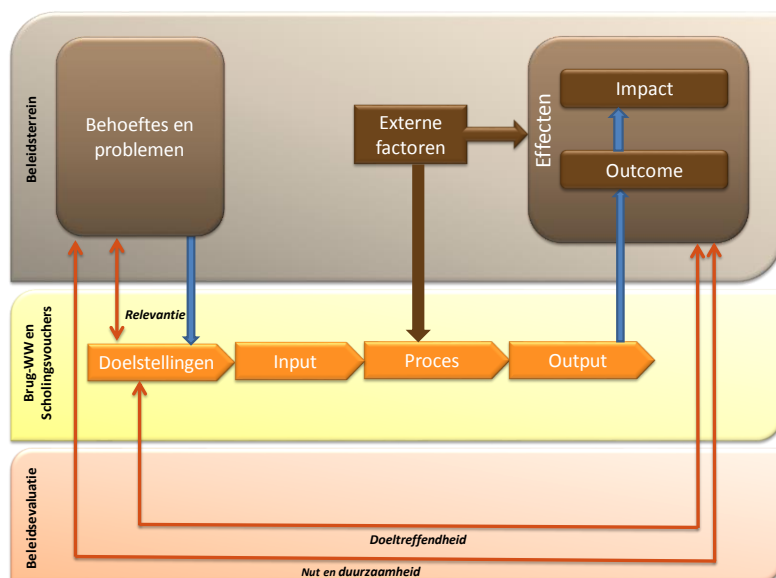
<sup>4</sup> 'Counterfactuals' zijn 'wat als (niet)' gedachtenexperimenten over alternatieven voor de werkelijkheid. Zo'n 'wat als (niet)' gedachtenexperiment bestaat uit assumpties – het antecedent a – en de implicaties van die assumpties – de consequent b – en heeft de structuur 'als a dan b'. Zie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

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

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



Figuur 1.1 Panteia 's model voor beleidsevaluatie



Bron: Panteia

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

## 1.4 Onderzoeksvragen

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

### Onderzoeksvragen scholingsvouchers

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

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

#### Resultaten (output)

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

#### Subvragen

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

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

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

#### **Doeltreffendheid (outcome, impact)**

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

##### *Subvragen*

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

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



*Subvragen*

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

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

*Subvragen*

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

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

**Nut en duurzaamheid**

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

**Onderzoeksvragen Brug-WW**

**Beleidsinhoud (behoeftes en problemen, doelstellingen en input)**

1. Wat waren de beleidsbehoeftes/-problemen die aan de tijdelijke regeling Brug-WW ten grondslag lagen?
2. Welke (SMART) beleidsdoelstellingen zijn geformuleerd? Zijn er ook concrete taakstellingen geformuleerd? Zo ja, welke?

3. Wat is de beleidsinzet?
  - a. Wat is de inhoud en opzet van de regeling?
  - b. Welke middelen (financieel, organisatorisch, personeel etc.) zijn voor de uitvoering van regeling beschikbaar?
4. Welke beleidstheorie (i.e. relatie beleidsbehoefte/-problemen – beleidsinzet – beleidsdoelstellingen) ligt ten grondslag aan de regeling of is hiervoor te reconstrueren?

### Resultaten (output)

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

#### *Subvragen Werkgevers*

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

#### *Werkzoekenden*

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

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

### Doeltreffendheid (outcome, impact)

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

#### *Subvragen werkgevers*

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

#### *Subvragen werkzoekenden*

- Hadden de werkzoekenden de baan ook zonder scholing gekregen?



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

*Subvragen werkgevers*

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

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

*Subvragen werkzoekenden*

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

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

**Nut en duurzaamheid**

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

De onderzoeksvragen 8c, 10, 12 en 13 van beide regelingen zijn in de afgelopen onderzoeksperiode nog niet onderzocht en behandelen wij daarom niet in deze

tussentijdse rapportage. Onderzoeksactiviteiten om deze onderzoeksvragen te beantwoorden, staan gepland voor de eindrapport in 2019.

## 1.5 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is te typeren als een effectevaluatie en is primair kwantitatief van aard. Het loopt van medio 2016 tot medio 2019. Na een korte voorbereidingsfase (deskresearch en een gesprek om de beleidstheorieën van de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvouchers vast te stellen) is begonnen met de feitelijke uitvoering. Deze bestaat uit secundaire analyses van de (halfjaarlijkse) voortgangsrapportages van UWV en enquêtes onder de deelnemers aan Brug-WW (werkzoekenden en werkgevers) en scholingsvouchers (werkzoekenden). De enquêteresultaten voor werkzoekenden zijn en worden vervolgens gekoppeld aan onderliggende databestanden van de voortgangsrapportages op persoonsniveau. Na deze koppelingen hebben kwantitatieve analyses van de enquêteresultaten plaats gevonden. In aanvulling op deze kwantitatieve analyses houden we – voor de eindrapportage in 2019 – een aantal expertinterviews met stakeholders.

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

### Fase 1

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

### Fase 2

4. Dataverzameling en –analyse fase 2 (tweede tranche analyses voortgangsrapportages UWV; tweede tranche enquêtes; expertinterviews; begin 2018 - medio 2019)
5. Integrale analyse en eindrapportage (medio 2019).

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

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



Tabel 1.2 Relatie onderzoeksvragen – onderzoeksmethoden

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

Voorliggend rapport betreft, zoals vermeld, de tussenrapportage van fase 1. Hierin zijn verwerkt de resultaten van:

- Deskresearch (zie bijlage 6 voor een overzicht van geraadpleegde bronnen)
- Groepsgesprek met direct bij de tijdelijke regelingen Brug-WW en Scholingsvouchers betrokken beleidsambtenaren van SZW<sup>7</sup>
- Enquête onder deelnemers van de tijdelijke regelingen Brug-WW en scholingsvouchers. Afhankelijk van de einddatum die bij UWV bekend was, zijn deelnemers verdeeld over twee momenten geënquêteerd:
  - In *juli 2017* zijn de deelnemers geënquêteerd waarvan op basis van het UWV-bestand van destijds bekend was dat de einddatum voor de scholing uiterlijk in juni 2017 lag én degene waarvan geen einddatum bekend was maar wel een begindatum die in 2016 viel;
  - In *januari 2018* zijn de deelnemers geënquêteerd die volgens de UWV-gegevens een einddatum hadden die in de periode juli tot en met eind 2017 lag én de groep waarvan geen einddatum bekend is maar wel een begindatum die in 2017 viel.
  - Enquête onder werkgevers met een of meer deelnemer(s) aan de Brug-WW (eind 2017 tot en met januari 2018 uitgevoerd). In november 2017 is de eerste groep werkgevers benaderd voor de enquête waarvan de deelnemers op dat moment de einddatum van de Brug-WW hadden bereikt. Al snel bleek dat er extra acties nodig waren om de respons onder werkgevers te verhogen. Naast herinneringsmails zijn de werkgevers die niet reageerden op de enquête zoveel mogelijk nagebeld. Dit heeft geresulteerd in een respons van 7 van de 25 werkgevers die zijn benaderd.

Informatie over de responsverantwoording en de wijze waarop de kwantitatieve analyse is uitgevoerd, is te vinden in bijlage 3 en 4.

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





## 2 Beleidsinhoud

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

### 2.1 Scholingsvouchers

#### Inhoud van de regeling

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

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

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

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

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

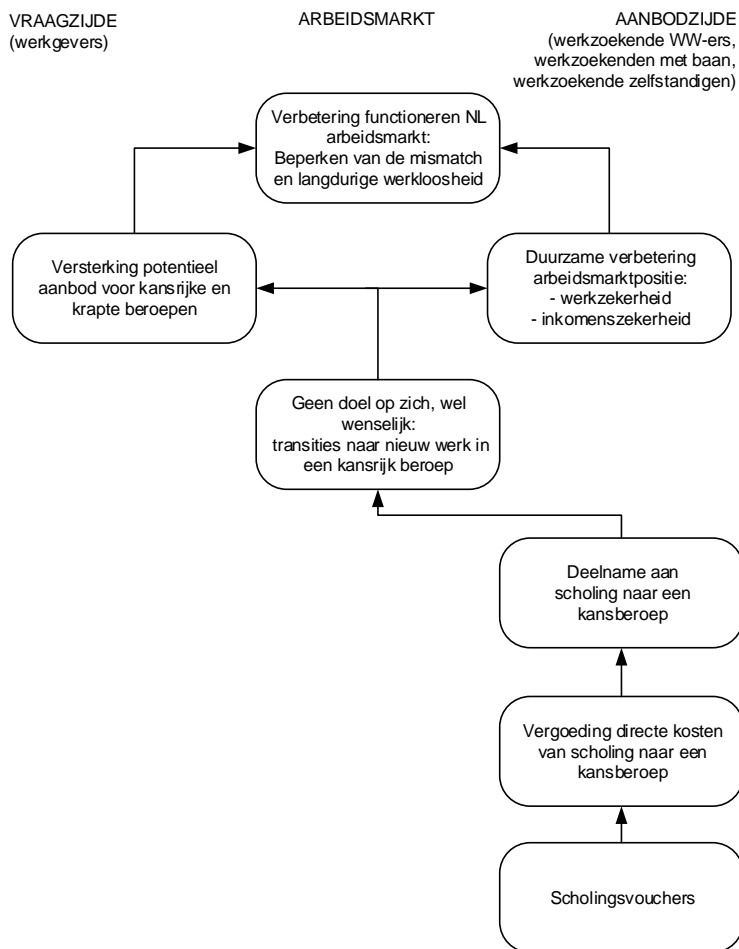
<sup>8</sup> De volledige naam van de regeling luidt 'Tijdelijke regeling subsidie scholing richting een kansberoep'.

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

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

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

Figuur 2.1 Doelboom Scholingsvouchers



Bron: Panteia

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

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

### Beschikbaar budget/taakstelling

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

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



interne en externe sessies met stakeholders, in totaal 10.000 tot 15.000 scholingsvouchers uit te geven, waarbij het uiteindelijke aantal afhankelijk zou zijn van het gemiddelde bedrag per gehonoreerde voucher. Medio februari 2017 waren er ruim 17.000 scholingsvouchers toegekend aan de economiebrede doelgroep. Daarmee was het subsidieplafond voor de economiebrede doelgroep bereikt. Het budget voor de langdurige zorg zal naar verwachting ook volledig zijn benut aan het einde van de looptijd van de regeling<sup>12</sup>. Inmiddels bedraagt het totaal aantal deelnemers begin 2018 ruim 20.500.

## 2.2 De Brug-WW

### Inhoud van de regeling

De tijdelijke regeling Brug-WW is een verbijzondering van de Scholingsregeling WW. Met de Brug-WW neemt een werkgever een werkzoekende in dienst en wordt vanuit de WW het volgen van een opleiding ondersteund, die nodig is voor deze baan. De werkgever betaalt salaris over de uren die worden gewerkt. Voor de uren die worden besteedt aan scholing, houdt de werkzoekende de WW-uitkering. Tijdens deze periode hoeft de werkzoekende niet te solliciteren en is niet verplicht om passende arbeid te aanvaarden. Deze vrijstelling duurt de gehele periode van de opleiding of tot het einde van de WW-uitkering.

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

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

	Brug-WW zonder sectorplan	Brug-WW met sectorplan
<b>Aanvraag</b>	Door werknemer bij UWV	Door werkgever en werknemer samen via UWV (aan de hand van een werkgeversverklaring <sup>13</sup> )
<b>Beoordeling</b>	Door UWV: criteria: 1) voorwaarden Scholing Protocol; 2) baangarantie (minimaal 6 maanden)	Door sector
<b>Periode Brug-WW</b>	Maximale duur: volledige WW-periode of tot de WW-uitkering stopt	Maximale duur: 1 jaar of tot de WW-uitkering stopt
<b>Vergoeding kosten</b>	Voor uren scholing behoudt werknemer WW-uitkering; Scholingskosten voor werkgever niet vergoed	Voor uren scholing behoudt werknemer WW-uitkering; Scholingskosten voor werkgever vanuit sectorplan (gedeeltelijk) vergoed
<b>Start werk</b>	Direct voor minimaal 8 uur per week	Mogelijk dat werknemer tijdens scholing nog niet bij werkgever werkt
<b>Periode contract</b>	Na scholing contract van minimaal 6 maanden (baangarantie)	Na scholing contract van minimaal 12 maanden (baangarantie)

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

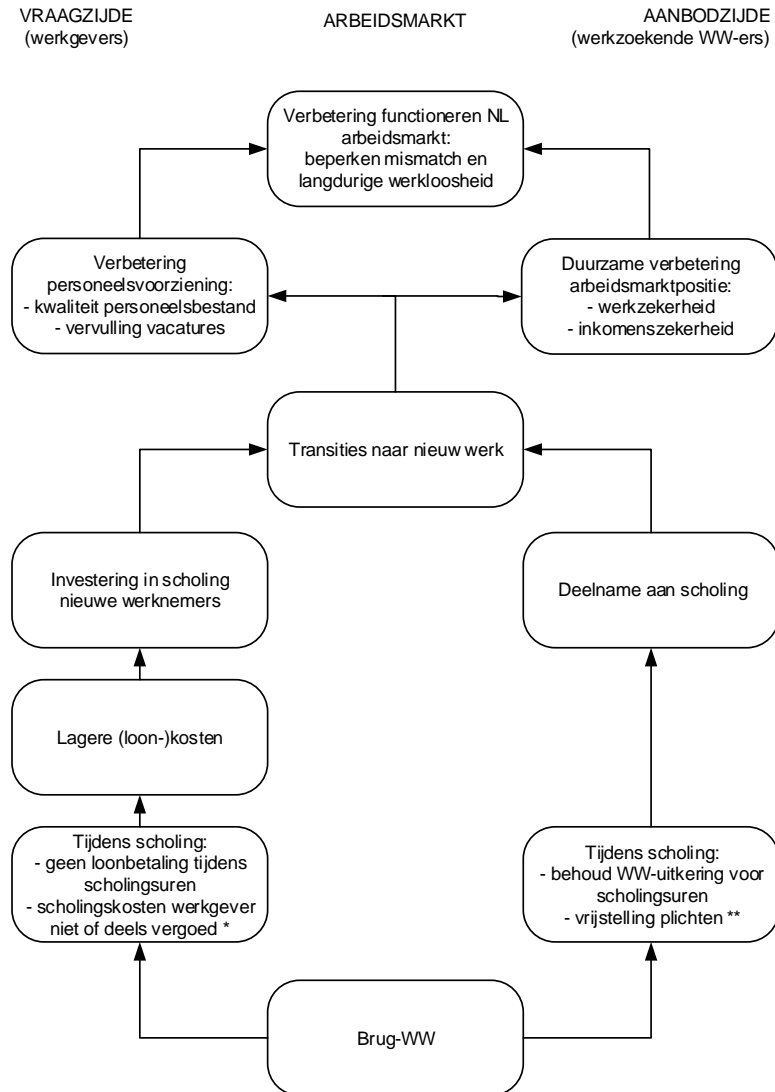
<sup>12</sup> Ministerie van SZW (2017). Voortgangsbrief sectorplannen en maatregelen doorstart naar nieuw werk, december 2017;

<sup>13</sup> De werkgever vult samen met zijn werknemer de werkgeversverklaring Brug-WW in (dit is een verklaring van deelname aan het sectorplan). Een van beiden stuurt deze naar UWV. De werkgeversverklaring krijgt de werkgever via de hoofdaanvrager van het sectorplan in zijn sector.

## Beleidsstheorie: doelboom

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

Figuur 2.2 Doelboom Brug-WW



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

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

Bron: Panteia

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

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



Specifiek voor werknemers met een lage SES lijkt de investeringsintentie van werkgevers voornamelijk bepaald te worden door het financiële voordeel van de investering. Of werkgevers, wanneer ze de intentie hebben, ook daadwerkelijk investeren hangt af van een aantal randvoorwaarden. De belangrijkste daarvan is financiële ruimte.<sup>14</sup> Anderzijds maakt het instrument het voor werkzoekenden gemakkelijker hun WW-uitkering te combineren met het volgen van scholing.

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

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

### **Verwachte taakstelling**

De aanvraagperiode voor de Brug-WW loopt van 1 april 2016 tot en met 1 april 2018.<sup>15</sup> Op basis van een aantal sessies met intern en externe stakeholders verwachtte SZW vooraf in totaal zo'n 6.000 Brug-WW deelnemers.

---

<sup>14</sup> Panteia (2016). Investeren in duurzame inzetbaarheid. Rol van werkgevers en werknemers met lage sociaal economische status.

<sup>15</sup> Ministerie van SZW (2015). Kamerbrief Doorstart naar nieuw werk;  
<http://www.uvw.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/algemene-regelingen/detail/Brug-WW>

## 3 Resultaten van de scholingsvouchers

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

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

### 3.1 Bereik

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

##### Aantallen

Begin februari 2018 (week 6) waren er in totaal 20.546 scholingsvouchers toegekend, waarvan 16.815 aan de economiebrede doelgroep en 3.731 voor de langdurige zorg. Onderstaande tabel geeft het aantal toegekende scholingsvouchers weer naar achtergrondkenmerken van deelnemers.

Tabel 3.1 Toegekende scholingsvouchers naar achtergrondkenmerken

	Loondienst		WW		Zelfstandige		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Totaal</b>	6.886	34%	12.502	61%	1.158	6%	20.546	100
<b>Geslacht</b>								
Man	2.632	38%	6.732	54%	597	52%	9.961	49%
Vrouw	4.254	62%	5.770	46%	561	48%	10.585	51%
<b>Leeftijd</b>								
<30	1.639	24%	1.244	10%	152	13%	3.035	15%
30 t/m 39	1.983	29%	3.045	24%	295	26%	5.323	26%
40 t/m 49	1.885	27%	4.132	33%	403	35%	6.420	31%
50+	1.379	20%	4.081	33%	308	27%	5.768	28%
<b>Opleidingsniveau</b>								
Basisonderwijs	193	3%	164	1%	23	2%	380	2%
Vmbo	607	9%	1.401	11%	85	7%	2.093	10%
havo/vwo	273	4%	572	5%	64	6%	909	4%
mbo-algemeen <sup>16</sup>	401	6%	1544	12%	73	6%	2.018	10%
mbo	1.003	15%	1.275	10%	90	8%	2.368	12%
mbo-1	35	1%	100	1%	1	0%	136	1%
mbo-2	300	4%	653	5%	15	1%	968	5%
mbo-3	435	6%	591	5%	31	3%	1.057	5%
mbo-4	720	11%	1.268	10%	65	6%	2.053	10%
Hbo	1.536	22%	3.193	26%	401	35%	5.130	25%
wo	525	8%	1.003	8%	173	15%	1.701	8%

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



Onbekend	858	13%	738	6%	137	12%	1.733	8%
<b>Kanssector (top 5*)</b>								
Economisch: financieel- commercieel	3.738	54%	3.573	29%	578	50%	7.889	38%
Transport en logistiek	1.115	16%	2.813	23%	177	15%	4.105	20%
Zorg: Medisch technisch	731	11%	1.326	11%	76	7%	2.133	10%
ICT	413	6%	1.383	11%	145	13%	1.941	9%
Gedrag en Maatschappij	264	4%	1.261	10%	41	4%	1.566	8%
<b>Kansberoep (top 10*)</b>								
Marketingmedewerker / online-marketeer	1.228	18%	1.172	9%	411	36%	2.811	14%
Commercieel medewerker binnendienst	1.896	28%	651	5%	86	7%	2.633	13%
Vrachtwagenchauffeur (algemeen, autolaadkraan, geconditioneerd vervoer, tankauto, truckmixer, gevaarlijke stoffen)	812	12%	1471	12%	153	13%	2.436	12%
Verzorgende IG	329	5%	700	6%	36	3%	1.065	5%
Consulent wet maatschappelijke ondersteuning (wmo)	146	2%	777	6%	19	2%	942	5%
Logistiek medewerker / - planner	126	2%	540	4%	4	0%	670	3%
Webdeveloper	149	2%	414	3%	68	6%	631	3%
Trekkerchauffeur intern transport/heftrukchauffeur	79	1%	468	4%	4	0%	551	3%
Medewerker klantenservice	218	3%	288	2%	12	1%	518	3%
Apothekersassistent	84	1%	294	2%	3	0%	381	2%
<b>Sector</b>								
Economie breed	4.274	62%	11.512	92%	1.029	89%	16.815	82%
Langdurige zorg	2.612	38%	990	8%	129	11%	3.731	18%
<b>Waarde voucher</b>								
t/m € 1.000	314	5%	1.404	11%	35	3%	1.775	9%
€ 1.000 t/m € 2.500	6.567	95%	11.055	88%	1.125	97%	18.711	91%
> €2.500	12	0%	47	0%	1	0%	60	0%

Bron: UWV, 5 februari 2018

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

- Veruit de meeste vouchers (61%) zijn toegekend aan WW'ers;
- Het zwaartepunt van de toegekende scholingsvouchers ligt in de leeftijdscategorie 40 tot 50 jaar (31%). De leeftijdscategorie 20 tot 30 jaar is met 15% het minst vaak voor;
- De vouchers zijn ongeveer aan evenveel vrouwen als mannen vergeven;



- De grootste groep ontvangers van een scholingsvoucher heeft als hoogst afgeronde opleiding een mbo-opleiding (33%). Daarna volgen de hbo-afgestudeerden (25%);
- Van de scholingsvouchers is 18% vergeven aan mensen uit de specifieke sector langdurige zorg, waaronder met name mensen die bij aanvang van de voucher in loondienst waren;
- Kijken we naar de kanssectoren dan steken 'Economisch: financieel-commercieel' (38%) en Transport en logistiek (20%) er duidelijk bovenuit. Wat opvalt is, dat er relatief weinig WW-ers zijn die met de scholingsvoucher een opleiding en/of EVC-traject volgen of volgden die opleidt tot een beroep in de kanssector Economisch: Financieel-commerciële;
- Bij de kansberoepen springen vooral Marketingmedewerker/online-marketeer (14%), Commercieel medewerker binnendienst (13%) en Vrachtwagenchauffeur (12%) eruit. Het kansberoep Marketingmedewerker / online-marketeer (36%) is het vaakst gekozen door de groep die bij aanvang van de voucher zelfstandige was. Onder de (voormalige) WW'ers komt het kansberoep Vrachtwagenchauffeur (12%) het vaakst voor. Met 28% worden personen die bij aanvraag in loondienst zaten het vaakst opgeleid tot Commercieel medewerker binnendienst;
- De meeste scholingsvouchers zijn vergeven in de categorie €1.000, - tot en met €2.500,- (91%). Iets minder dan één op de tien scholingsvouchers vallen in de categorie tot en met €1.000, -.

#### **Achtergrondkenmerken respondenten scholingsvoucher (bron: enquête)**

De enquête is aan de ontvangers<sup>17</sup> van een scholingsvoucher verstuurd. Dat zijn ontvangers, waarvan bekend was dat de einddatum van de scholing uiterlijk in december 2017 of alleen een begindatum bekend was die in 2017 viel. Van de respondenten gaf iets meer dan 1% aan niet met de opleiding te zijn gestart. Deze laatste groep hebben wij buiten de analyse gehouden. De achtergrondkenmerken van de deelnemers (volgens henzelf) worden hieronder beschreven.

Van de geënquêteerde deelnemers (exclusief degenen die niet gestart zijn met de scholing), was ruim twee derde (68%) bij de aanvraag van de scholingsvoucher werkloos; zie tabel 3.2. Van de deelnemers had 17% een baan.

Tabel 3.2 Kenmerken van de populatie van de enquête

	Aantal	%
<b>Totaal</b>	4.202	100%
<b>Status bij aanvraag</b>		
Ik was werkloos	2.878	68%
Ik had (nog) een baan	724	17%
Ik was/ben zzp-er	245	6%
Anders <sup>18</sup>	355	8%

<sup>17</sup> Dat waren destijds 11.638 deelnemers. In totaal hebben 4.353 deelnemers gereageerd. Het responspercentage bedraagt hiermee 37%. 151 deelnemers gaven aan niet met de opleiding te zijn gestart.

<sup>18</sup> Deelnemers van de scholingsvoucher die zich niet indelen in een van de andere categorieën (werkloos, zzp-er of (nog) een baan), beschouwen hun arbeidssituatie als een mix van de andere categorieën. Zo geven veel deelnemers aan dat ze enerzijds werken, maar ook deels in de WW zitten. Een andere grote groep geeft aan enerzijds ZZP'er te zijn en anderzijds een baan te hebben.



<b>Opleidingsniveau</b>		
Basisonderwijs	99	2%
Mavo of vmbo	558	13%
Havo of vwo	300	7%
Entree-opleiding / mbo niveau 1	63	1%
Mbo-niveau 2	225	5%
Mbo-niveau 3	325	8%
Mbo-niveau 4	814	19%
Hbo	1.278	30%
Wo bachelor	87	2%
Wo master	373	9%
Weet niet / wil niet zeggen	80	2%
<b>Sector van herkomst</b>		
Zorg en welzijn	820	20%
Informatie en communicatie	571	14%
Industrie	515	12%
Financiële dienstverlening	493	12%
Detailhandel	436	10%
Vervoer en opslag	340	8%
Bouwnijverheid	297	7%
Specialistische zakelijke diensten	265	6%
Uitzendbureau en arbeidsbemiddeling	261	6%
Overige diensten (incl. huishoudens)	221	5%

Ongeveer 33% van de deelnemers aan de enquête had als hoogst voltooide opleiding een mbo-opleiding, terwijl 30% een hbo-opleiding had. De laatste sector waarin deelnemers werkten voor hun aanvraag van de scholingsvoucher waren het vaakst de sectoren Zorg en welzijn (20%) en Informatie en communicatie (14%). De sectoren Industrie en financiële dienstverlening staan op een gedeelde derde plek (beiden 12%).

### 3.2 Bekendheid met de regeling

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

Tabel 3.3 Hoe de respondenten bekend zijn geraakt met de mogelijkheid tot een scholingsvoucher (meer antwoorden mogelijk) (N=4.202)

	Ik was werkloos	Ik had (nog) een baan	Ik was/be n zzp-er	Anders, namelij k:	Totaal
Een medewerker van UWV attendeerde mij hierop	39%	12%	8%	31%	32%
Ik las het op de website van UWV	35%	17%	17%	23%	30%
Een familielid of kennis attendeerde mij hierop	13%	26%	30%	17%	17%

Een onderwijsaanbieder attendeerde mij hierop (via de sociale media, mail of persoonlijk)	11%	29%	36%	15%	16%
Een (potentiële) werkgever attendeerde mij hierop	3%	7%	0%	7%	4%
Een EVC-aanbieder attendeerde mij hierop (via de sociale media, mail of persoonlijk)	1%	4%	2%	2%	2%
Anders, namelijk:	12%	15%	14%	21%	13%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal aantal</b>	<b>2.878</b>	<b>724</b>	<b>245</b>	<b>355</b>	<b>4.202</b>

Werklozen zijn het vaakst bekend geraakt met de mogelijkheid om een scholingsvoucher aan te vragen via een medewerker of de website van het UWV (74%). De groep die bij aanvang van de scholingsvoucher zzp'er of nog werkzaam was, is veelal door een onderwijsaanbieder of door een familielid/kennis bekend geraakt met de scholingsvoucher.

Een voorwaarde voor aanvraag van de scholingsvoucher is inschrijving als werkzoekende bij UWV. Onder deelnemers die nog niet waren ingeschreven bij UWV had 87% er niet of nauwelijks moeite mee om zich bij UWV als werkzoekende in te schrijven.

### 3.3 Motivatie voor deelname

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

Tabel 3.4 Waarom vroeg u een scholingsvoucher aan? (meer antwoorden mogelijk) (n=4.202)

	Aantal	%
Ik wil mijn kansen op de arbeidsmarkt vergroten	2.799	67%
Ik wil graag in een andere sector en andere functie werken maar ik beschik daarvoor niet over de juiste diploma's	1.251	30%
Ik wil graag in de sector blijven werken waarin ik werkte maar wel in een andere functie waarvoor ik (aanvullende of andere) diploma's nodig heb	731	17%
Ik wil graag in dezelfde sector en in dezelfde soort functie blijven werken waarin ik werkte, maar daarvoor heb ik (aanvullende of andere) diploma's nodig	654	16%
Anders	371	9%
Ik wil graag in dezelfde soort functie maar een andere sector werken maar ik beschik daarvoor niet over de juiste diploma's	253	6%
<b>Totaal</b>	<b>nvt</b>	<b>100%</b>

Ruim een kwart (30%) geeft aan aan de scholing nodig te hebben gehad om zowel een intersectorale overstap te doen als op een andere functie te kunnen solliciteren. Een iets kleiner deel (17%) heeft als motivatie de wil om in dezelfde sector werkzaam te blijven maar in een andere functie, waarvoor (aanvullende of andere) diploma's



nodig zijn. Een bijna even groot deel (16%) wil scholing volgen om in zowel dezelfde sector als dezelfde functie te blijven werken.

De motivatie voor het vinden van een baan is hoog. Ruim 70% heeft in (zeer) hoge mate voor aanvraag van de scholingsvoucher actief naar een (andere) baan gezocht. Vooral onder de groep die bij aanvraag van het voucher werkloos was, ligt dit percentage hoog (83%).

Als er geen scholingsvoucher bestond, zou 31% geen opleiding en/of EVC-traject hebben gevolgd, zie tabel 3.5. Een grote resterende groep (50%) twijfelt hierover.

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

	Aantal	%
Ja	805	19%
Misschien	1.806	43%
Nee	1.299	31%
Weet niet	292	7%
<b>Totaal</b>	<b>4.202</b>	<b>100%</b>

Een verklaring voor zowel de twijfel als de 'nee, ik zou geen opleiding/EVC-traject hebben gevolgd' is waarschijnlijk van financiële aard. Het beschikken over onvoldoende financiële middelen (60%) is namelijk de voornaamste reden voor deelnemers geweest om niet eerder op eigen initiatief de opleiding en/of EVC-traject te gaan volgen. Anderen gaven aan dat een vaste baan (22%) de scholingsbehoefte in de weg stond of dat zij nog niet eerder over scholing hadden nagedacht (15%).

### 3.4 Type scholing

Het opleidingsniveau van de opleiding of het EVC-traject dat met de scholingsvoucher wordt gevolgd, ligt het vaakst op hbo- (36%) of mbo-niveau (32%), zie tabel 3.6.

Tabel 3.6 Wat is het opleidingsniveau van de volgende opleiding(en) of EVC-traject(en)?

	Aantal	%
Entree-opleiding / mbo niveau 1	214	5%
Mbo-niveau 2	219	5%
Mbo-niveau 3	327	8%
Mbo-niveau 4	602	14%
Hbo	1.507	36%
Wo bachelor	59	1%
Wo master	78	2%
Weet niet / wil niet zeggen	1.196	28%
<b>Totaal</b>	<b>4.202</b>	<b>100%</b>

Zzp'ers hebben vaker gekozen voor een opleiding op hbo niveau dan WW'ers en deelnemers die bij aanvraag van het voucher (nog) een baan hadden. Binnen de gekozen mbo-opleidingen komt niveau 4 het meest voor. Ruim een kwart (30%) geeft aan niet te weten tot welke opleidingsniveau de opleiding/EVC-traject dat gevolgd is of wordt, behoort. Van de deelnemers geeft 14% aan met behulp van de scholingsvoucher meer opleidingen en/of EVC-trajecten te volgen.

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

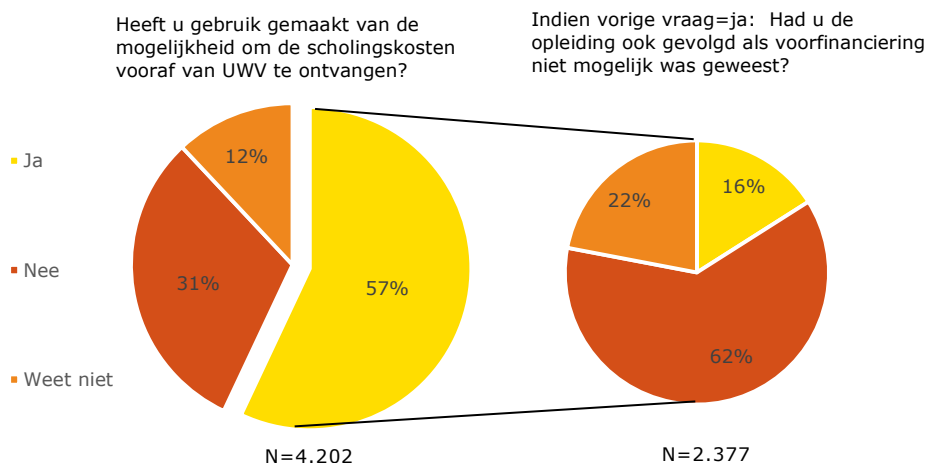
	Aantal	%
Ja, alleen tot een ander beroep	713	17%
Ja, alleen tot een andere sector	256	6%
Ja, tot een ander beroep en sector	1.382	33%
Nee	1.516	36%
Weet niet / geen idee	335	8%
<b>Totaal</b>	<b>4.202</b>	<b>100%</b>

De gekozen opleidingen en/of EVC-trajecten leiden ruim een derde van de deelnemers (36%) juist niet op voor een andere sector en/of beroep, zie tabel 3.7. De opleiding hoeft dan ook niet op te leiden tot een ander beroep of sector, mits het een opleiding is die opleidt tot een kansberoep (zie ook subparagraaf 2.1). Verder is ruim een kwart (33%) van de gekozen opleidingen en/of EVC-trajecten bedoeld om daarna een andere functie in een andere sector te kunnen bekleden. Het minst vaak komt scholing voor die enkel opleidt tot een andere sector. Dit komt waarschijnlijk omdat veelal een andere sector ook een andere functie voor de betreffende persoon zal inhouden.

### 3.5 Financiering van de scholing

Voor de scholingsvoucher is er per persoon een maximaal bedrag van 2500 euro beschikbaar. Indien iemand aanspraak wilde maken op een hoger bedrag dan moest de nieuwe werkgever een baangarantie afgeven (zie ook paragraaf 2.1). Van deze optie hebben in totaal vijf deelnemers gebruik gemaakt.

figuur 3.1 Pre-financiering door UWV.



Bron: Panteia, 2018

Om de te volgen opleiding(en) of EVC-trajecten te bekostigen hadden deelnemers de mogelijkheid om de scholingskosten vooraf van UWV te ontvangen (pre-financiering). Meer dan de helft van de deelnemers (57%) heeft hiervan gebruik gemaakt, zie figuur 3.1. Hiervan geeft 62% aan de gevolgde opleiding niet te zijn gestart indien deze financiering niet zou hebben plaatsgevonden.



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

Tabel 3.8 Eigen bijdrage aan opleiding

	Aantal	%
1 t/m 499 euro	467	28%
500 t/m 999 euro	415	25%
1000 t/m 1499 euro	231	14%
1500 t/m 1999 euro	143	9%
2000 t/m 2499 euro	95	6%
2500 euro en hoger	323	19%
<b>Totaal</b>	<b>1.674</b>	<b>100%</b>

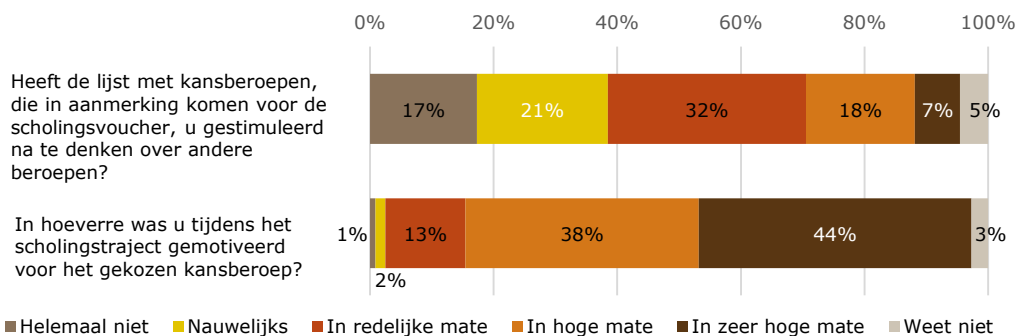
Van de deelnemers heeft 40% zelf bijgedragen. Veelal ligt deze eigen bedrage tussen de 1 en 1.000 euro (52%). Maar er is ook een groep deelnemers van bijna 20% die meer dan 2.500 euro bijlegt. De meeste van deze deelnemers volgen een opleiding tot vrachtwagenchauffeur (27%) of marketingmedewerker (10%).

Daarnaast ontvangt een beperkte groep (5%) ook een financiële bijdrage van een (nieuwe) werkgever. Deze bedragen lopen uiteen van 100 tot 7.500 euro. Gemiddeld genomen bedraagt de bijdrage ongeveer 1.900 euro.

### 3.6 Kansberoepen

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

figuur 3.2 Lijst met kansberoepen en motivatie (N=4.202)



De lijst met kansberoepen heeft een ruime meerderheid van de deelnemers (57%) gestimuleerd om na te nadenken over andere beroepen, zie figuur 3.2. Tegelijkertijd geeft nog wel 38% van de deelnemers daartoe nauwelijks gestimuleerd te zijn.

Vrijwel alle deelnemers die gekozen hebben voor scholing naar één van de kansberoepen blijken in redelijk tot (zeer) hoge mate (95%) gemotiveerd voor het gekozen kansberoep. Slechts een klein deel is niet gemotiveerd. Toch zou bijna een derde (31%) een andere opleiding en/of EVC-traject kiezen, als de keuze voor scholing niet beperkt was tot scholing naar een kansberoep. Een bijna evengroot deel (32%) zou dezelfde opleiding en/of EVC-traject hebben gekozen en de rest (38%)

twijfelt hierover. Voor minimaal een derde geldt dus dat de lijst met kansberoepen hun keuze voor een opleiding heeft beïnvloedt.

### 3.7 (Studie)rendement

In deze subparagraaf komt allereerst het studierendement van de gevolgde opleiding(en) en/of EVC-trajecten aan bod. Vervolgens gaan we in op de invloed van het volgen van scholing op de motivatie van (voormalige) deelnemers om een baan te vinden in het kansberoep.

Op het moment van onze enquête hebben de meeste (voormalige) deelnemers (64%) één of meer diploma's en/of EVC-certificaten behaald met de scholingsvouchers, zie tabel 3.9.

Tabel 3.9 Diploma's en/of certificaten behaald

Aantal	Aantal	%
Ja, een diploma	1.253	30%
Nee, want ik volg op dit moment de opleiding	1.087	26%
Ja, een EVC-certificaat	773	18%
Nee	427	10%
Ja, meerdere EVC-certificaten	276	7%
Ja, meerdere diploma's	243	6%
Ja, zowel een diploma als een EVC-certificaat	93	2%
Ja, zowel meerdere diploma's als EVC-certificaten	34	1%
Ja, een diploma en meerdere EVC-trajecten	9	0%
Ja, meerdere diploma's en een EVC-traject	7	0%
<b>Totaal</b>	<b>4.202</b>	<b>100%</b>

Een relatief groter deel van de deelnemers heeft een diploma gehaald dan dat er een certificaat heeft behaald. De personen die een EVC-certificaat behalen, behalen echter vaak meerdere certificaten. Dat geldt voor ongeveer één op de drie personen die een EVC-certificaat heeft behaald, met een gemiddelde van ongeveer 1,7 voor alle deelnemers die een EVC-certificaat hebben behaald.

De rest (36%) heeft nog geen diploma en/of EVC-certificaat, waarvan de grootste groep nog bezig is met de opleiding (26% van alle deelnemers). De redenen voor de overige 10% zijn:

- Ik heb de opleiding volledig doorlopen, maar één of meer onderdelen niet gehaald (69%);
- Ik heb de opleiding tussentijds verlaten (31%).

Degene die voor afronding van de scholing nog één of meer onderdelen moeten halen, zijn dat in de meeste gevallen (80%) nog wel plan. De rest is dit niet van plan omdat hij/zij een baan heeft gevonden, de herkansing te duur vond of de opleiding niet interessant genoeg vond. Een nieuwe baan of de zwaarte van de opleiding zijn de voornaamste redenen dat een kleine groep tussentijds is afgehaakt.

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

	Aantal	%
Helemaal niet	38	2%
Nauwelijks	87	4%



In redelijke mate	452	20%
In hoge mate	854	37%
In zeer hoge mate	765	33%
Weet niet	93	4%
<b>Totaal</b>	2.289	100%

Net als tijdens het scholingstraject (zie subparagraaf 3.6) zijn (voormalig) deelnemers ook na afronding vrijwel allemaal (90%) gemotiveerd om een baan te vinden in het kansberoep waarvoor ze zijn opgeleid, zie tabel 3.10. Slechts 6% geeft aan nauwelijks of helemaal niet gemotiveerd te zijn.

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

	Aantal	%
Ja	2.110	78%
Nee	475	18%
Weet niet	103	4%
<b>Totaal</b>	2.690	100%

De motivatie voor het kansberoep zien we terug bij de inzet van (voormalig) deelnemers om die baan te vinden, zie tabel 3.11. Al tijdens de scholingsperiode zijn deelnemers (73%) actief op zoek naar werk in het kansberoep. Na het behalen van een diploma en/of EVC-traject geeft 78% aan dit te doen. Deelnemers die niet hebben gedaan, geven nagenoeg allemaal aan dat dit komt doordat ze tijdens de opleiding al een baan hadden gevonden.



## 4 Doeltreffendheid van de scholingsvouchers

Bij doeltreffendheid gaat het zowel om de mate waarin de beoogde effecten zijn bereikt, er positieve danwel negatieve niet-beoogde effecten zijn als om de invloed van de scholingsvouchers op bredere /hogere gelegen doelen voor de Nederlandse samenleving. Voor deze tussentijdse rapportage beperken wij ons tot de analyse van de mate waarin de beoogde effecten zijn behaald; dit op basis van UWV-gegevens en de eigen enquête-resultaten.

We starten steeds met het bespreken van de beoogde effecten voor de totale populatie volgens de (voor ons) meest recente UWV-gegevens. Daarna komen de beoogde effecten die volgens deelnemers zelf zijn toe te schrijven aan de scholingsvouchers aan bod.

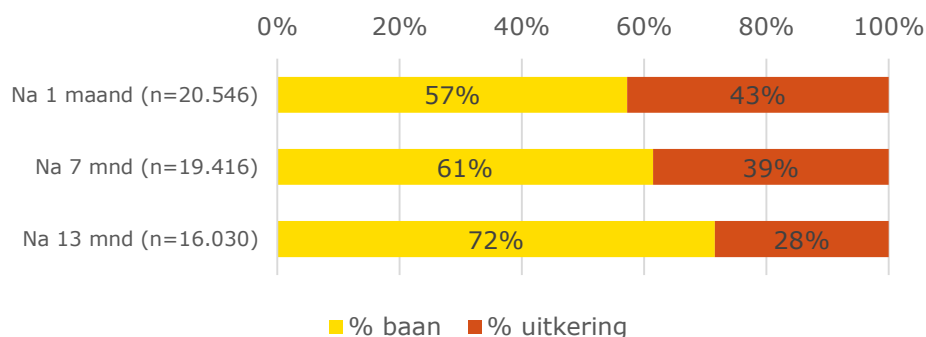
### 4.1 Effecten van de scholingsvouchers

#### Effecten totale populatie scholingsvoucher (bron: UWV-data)

In figuur 4.1. is de arbeidsmarktsituatie weergegeven van deelnemers die op 5 februari 2018 een maand, 7 of 13 maanden geleden een akkoord op hun aanvraag voor de scholingsvoucher hadden ontvangen. Op basis van deze gegevens kunnen we concluderen dat iemand een baan heeft op een bepaalde peilddatum, maar niet of diegene de baan heeft als gevolg van het gebruik van het scholingsvoucher. In figuur 4.1 valt op dat zowel na 1, 7 als na 13 maanden steeds een ruime meerderheid een baan heeft (gevonden).

Het aandeel deelnemers met een baan neemt toe naarmate er meer tijd is verstreken sinds de verstrekking van het scholingsvoucher. Hierbij valt echter wel te bedenken dat het aantal deelnemers, waarvan gegevens beschikbaar zijn over de periode na 7 en 13 maanden, lager ligt.

Figuur 4.1 Arbeidsmarktpositie deelnemers 1, 7 en 13 maanden na verstrekking van de scholingsvoucher, Bron: UWV, 5 februari 2018<sup>19</sup>



<sup>19</sup> Om de arbeidsmarktsituatie van deelnemers vast te stellen, is gebruik gemaakt van polisgegevens. De registratie hiervan heeft een vertraging van circa 4 maanden. Dat betekent dat waarschijnlijk de wisselingen in de arbeidsmarktsituatie van deelnemers in de afgelopen vier maanden nog niet goed zijn verwerkt.



In tabel 4.1 is weergegeven in hoeverre deelnemers van de scholingsvoucher voor gebruik van de voucher in loondienst zaten, een WW-uitkering hadden of zelfstandig(e) waren.

Tabel 4.1 Arbeidsmarktsituatie na 1, 7 en 13 maanden uitgesplitst naar de arbeidsmarktsituatie voor gebruik van de scholingsvoucher

		Loondienst		WW-uitkering		Zelfstandig(e)	
		Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>1 maand</b>	% uitkering	345	5%	7676	<b>61%</b>	769	<b>66%</b>
	% baan	6541	<b>95%</b>	4826	39%	389	34%
	Totaal	6886	100%	12502	100%	1158	100%
<b>7 maanden</b>	% uitkering	452	7%	6311	52%	728	<b>72%</b>
	% baan	5754	<b>93%</b>	5884	<b>48%</b>	287	28%
	Totaal	6206	100%	12195	100%	1015	100%
<b>13 maanden</b>	% uitkering	379	9%	3522	32%	659	<b>75%</b>
	% baan	3770	<b>91%</b>	7480	<b>68%</b>	220	25%
	Totaal	4149	100%	11002	100%	879	100%

Bron: UWV, 5 februari 2018; Bewerking Panteia

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

Deelnemers blijken één maand na verstrekking van de scholingsvoucher het vaakst in de sector 'Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen' te werken, zie tabel 4.2. Dit blijft ook na 7 en 13 maanden onveranderd. Wel is te zien dat het aantal werknemers in deze groep na 13 maanden flink lager ligt. Dit heeft waarschijnlijk voor een deel te maken met het moment van meten. Met andere woorden: op 5 februari 2018 waren er minder deelnemers die in deze sector werken én 7 of 13 maanden geleden akkoord kregen op hun aanvraag voor de scholingsvoucher. Na deze periode werken ongeacht de peildatum de meesten in de 'zorgsector', de uitzendbranche of de zakelijke dienstverlening<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> We hebben bij UWV de vraag uitgezet wat zij verstaan onder werken bij uitzendbedrijven en wat het verschil is tussen zakelijke dienstverlening III of II.

Tabel 4.2 De top 10 sectoren van deelnemers met een baan

	Na 1 maand (n=11.756)		Na 7 mnd (n=11.925)		Na 13 mnd (n=11.470)	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	3766	32%	3254	27%	1697	15%
Uitzendbedrijven	1618	14%	1800	15%	1784	16%
Zakelijke Dienstverlening III	962	8%	1082	9%	1358	12%
Zakelijke Dienstverlening II	702	6%	858	7%	1096	10%
Overig goederenvervoer te land en in de lucht	511	4%	571	5%	714	6%
Detailhandel en ambachten	331	3%	356	3%	379	3%
Groothandel II	302	3%	340	3%	419	4%
Metaal- en technische bedrijfstakken	290	3%	347	3%	427	4%
Horeca algemeen	282	2%	297	3%	256	2%
Havenbedrijven	247	2%	279	2%	325	3%

Bron: UWV, 5 februari 2018

De meeste deelnemers die werk hebben, hebben een arbeidsovereenkomst, een contract voor bepaalde tijd en werken tussen de 0 t/m 16 uur, zie tabel 4.3.

Tabel 4.3 Contractkenmerken van deelnemers

	Na 1 maand		Na 7 mnd		Na 13 mnd	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Arbeidsvorm</b>						
Arbeidsovereenkomst	8742	74%	8550	72%	7927	69%
Uitzendkracht	2508	21%	2737	23%	2907	25%
Overige <sup>21</sup>	383	3%	503	4%	505	4%
Onbekend	123	1%	135	1%	131	1%
<b>Totaal</b>	<b>11756</b>	<b>100%</b>	<b>11925</b>	<b>100%</b>	<b>11470</b>	<b>100%</b>
<b>Contractvorm</b>						
Bepaalde tijd	6659	57%	7455	63%	8508	74%
Onbepaalde tijd	4974	42%	4335	36%	2833	25%
Onbekend	123	1%	135	1%	129	1%
<b>Totaal</b>	<b>11756</b>	<b>100%</b>	<b>11925</b>	<b>100%</b>	<b>11470</b>	<b>100%</b>
<b>Contracturen</b>						
0 t/m 16 uur	5352	46%	5538	46%	5131	45%
17 t/m 32 uur	3395	29%	3109	26%	2441	21%
32 uur of meer	2906	25%	3199	27%	3878	34%
Onbekend	103	1%	79	1%	20	0%
<b>Totaal</b>	<b>11756</b>	<b>100%</b>	<b>11925</b>	<b>100%</b>	<b>11470</b>	<b>100%</b>

Bron: UWV, 5 februari 2018

<sup>21</sup> In de groep 'Overige' zitten stagiaires, bestuurders van coöperatieve vereniging, deelvisser, dienstplichtige militairen, artiesten, thuiswerkers, vertegenwoordigers/provisiewerkers, mensen die i.h.k.v. de wet sociale werkvoorziening werken, aanneming van werk, persoonlijke arbeid tegen beloning, ambtenaar/abp'er, topsporter, vutter, publiekrechtelijke aanstelling, ontslag uitkering, gereserveerd, werk als zelfstandige, opting-in regeling, sekswerker in fictieve dienstbetrekking, overige fictieve dienstbetrekking en payrolling.



Dit beeld is redelijk stabiel gebleven over de drie peildata heen. Wel zien we een lichte daling in het aantal arbeidsovereenkomsten. Dit valt mogelijk te verklaren door de lichte stijging van het aantal uitzendkrachten. Verder is te zien dat het aantal contracten voor bepaalde tijd zowel relatief als in aantallen is gestegen.

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

De mate waarin de beoogde effecten van de scholingsvoucher onder respondenten zijn bereikt, wordt hieronder beschreven aan de hand van de arbeidsmarktpositie van deelnemers *na afronding* van de scholing en de scholingsbereidheid van voormalige deelnemers.

### Arbeidsmarktpositie van deelnemers aan de scholingsvouchers

Ongeveer de helft (52%) van de deelnemers vindt tijdens of na afronding van de opleiding of het EVC-traject een 'nieuwe' baan, zie tabel 4.4.

Tabel 4.4 Heeft u tijdens of na de scholing of het EVC-traject een nieuwe baan gevonden?

Arbeidsmarktsituatie voor aanvraag van de scholingsvoucher								
	werkloos		een baan		zzp-er		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja, tijdens de opleiding / het EVC-traject	840	34%	252	26%	109	35%	1201	32%
Ja, na afronding van de opleiding / het EVC-traject	541	22%	142	15%	82	26%	765	20%
Nee	1117	45%	570	59%	121	39%	1808	48%
<b>Totaal</b>	<b>2498</b>	<b>100%</b>	<b>964</b>	<b>100%</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>	<b>3774<sup>22</sup></b>	<b>100%</b>

Van de deelnemers met een nieuwe baan vinden de meesten al tijdens de opleiding deze nieuwe baan. Verder valt op, dat deelnemers die voor aanvang van het scholingsvoucher een baan hadden het minst vaak (41%) gedurende of na afronding van de opleiding een nieuwe baan vinden. Dit wil overigens niet zeggen dat zij na afronding van de scholing of EVC-traject werkloos zijn (zie verderop in deze subparagraaf). Zzp-ers vinden het vaakst een 'nieuwe' baan (61%).

De nieuwe baan is veelal (43%) in zowel een andere functie als een andere sector dan waarin voor het scholingsvoucher is gewerkt. Zzp-ers vinden *ook* vaak (28%) een baan of nieuwe opdrachten in dezelfde sector en dezelfde soort functie als die zij voor aanvraag van de scholingsvoucher hadden. Deels valt dit te verklaren doordat 35% de nieuwe baan of opdracht(en) nog voor de afronding van hun opleiding en/of EVC-traject vond.

In het vervolg van deze subparagraaf gaan we in op de arbeidsmarktsituaties van:

- Deelnemers die nog met de opleiding bezig zijn, maar wel al een baan hebben gevonden;
- Oud-deelnemers die een of meer diploma's en/of EVC-certificaten hebben behaald én een baan hebben gevonden;
- Oud-deelnemers die een of meer diploma's en/of EVC-certificaten hebben behaald, maar (nog) geen baan hebben gevonden;

Van de deelnemers die op het moment van enquêteren een opleiding aan het volgen waren én al een baan hebben gevonden, geeft bijna de helft (47%) aan een baan te

<sup>22</sup> Deze vraag is niet gesteld aan de respondenten die de opleiding tussentijds hebben beëindigd, zie ook paragraaf 3.3.

hebben gevonden in het kansberoep waarvoor de opleiding of EVC-traject is bedoeld (zie tabel 4.5).

Tabel 4.5 De mate waarin deelnemers die een opleiding volgen en een nieuwe baan hebben gevonden, deze vonden in het kansberoep

	Aantal	%
Ja, het is een baan in het <u>kansberoep</u> waarvoor de opleiding(en) en/of EVC-traject(en) in het kader van de scholingsvoucher mij opleidt	221	47%
Ja, het is een baan in een <u>ander kansberoep</u> dan waarvoor de opleiding(en) en/of EVC-traject(en) in het kader van de scholingsvoucher mij opleidt	36	8%
Nee, een ander beroep	141	30%
Weet niet / geen idee	76	16%
<b>Total</b>	<b>474</b>	<b>100%</b>

Bijna een derde (30%) van deze groep geeft aan een baan voor een ander beroep te hebben gevonden en 7% een baan in een ander kansberoep. Deze deelnemers waren veelal bij aanvang van de scholingsvoucher werkloos.

Onder deelnemers die met de scholingsvoucher een of meer diploma's en/of EVC-certificaten hebben behaald, had 63% op het moment van enquêteren een baan in loondienst, zie tabel 4.6.

Tabel 4.6 Heeft u op dit moment een baan?

	Arbeidsmarktsituatie bij aanvraag van de scholingsvoucher				
	Ik was werkloos	Ik had (nog) een baan	Ik was/ben zzp-er	Anders, namelijk:	Totaal
Ja, in loondienst	62%	82%	14%	78%	63%
Ja, als zzp-er	4%	3%	68%	6%	8%
Ja, ik heb een eigen bedrijf opgericht	3%	2%	11%	4%	3%
Nee	31%	13%	6%	12%	25%
<b>Totaal in %</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal in aantallen</b>	<b>1615</b>	<b>357</b>	<b>149</b>	<b>186</b>	<b>2307</b>

Deze groep bestaat voornamelijk (69%) uit voormalige deelnemers die bij aanvraag van de scholingsvoucher werkloos waren. Veel oud-deelnemers die zzp-er bij de aanvraag waren, zijn dat nog steeds. De mate waarin deze oud-deelnemers een baan in het kansberoep van hun gevolgde opleiding(en) en/of EVC-traject(en) hebben gevonden is hoog (57%). 29% heeft een baan in een ander beroep gevonden en 4% in een ander kansberoep.

De kans dat oud-deelnemers met een of meer diploma's en/of EVC-trajecten hun huidige baan zonder scholing ook hadden gevonden, schatte zichzelf op 32%. Deels valt dit te verklaren doordat 31% hiervan (d.w.z. 169 van de 550) geen 'nieuwe' baan tijdens of na afronding van de scholing vond. Een groot deel (40%) blijkt het lastig te vinden om dit in te schatten. Ruim een kwart (28%) van de oud-deelnemers denkt niet dat hij/zij zonder de scholing zijn/haar huidige baan had gehad.

De inzet van de scholingsvoucher heeft, volgens oud-deelnemers met een of meer diploma's en/of EVC-certificaten, hun arbeidsmarktkansen op zowel de korte als lange



termijn verbeterd. Voor de korte termijn heeft 77% in redelijke tot zeer hoge mate het idee dat de arbeidsmarktkansen verbeterd zijn, zie tabel 4.7.

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

	Korte termijn (d.w.z. tussen 0-2 jaar)		Lange termijn (d.w.z. tussen 2-10 jaar)	
	Aantal	%	Aantal	%
Helemaal niet	91	3%	110	4%
Nauwelijks	338	13%	353	13%
In redelijke mate	919	34%	921	34%
In hoge mate	714	27%	617	23%
In zeer hoge mate	427	16%	325	12%
Weet niet	195	7%	358	13%
<b>Totaal</b>	<b>2684</b>	<b>100%</b>	<b>2684</b>	<b>100%</b>

Het ervaren arbeidsmarktperspectief ligt met 69% voor de lange termijn iets lager. Dat sommige aangeven dat hun kansen op de arbeidsmarkt niet zijn verbeterd, heeft te maken met hun 'hoge' leeftijd waardoor zij minder aantrekkelijk zijn voor werkgevers, door te weinig werkervaring of doordat de gevolgde opleiding naar hun inziens te kort was om effect te hebben.

Tot slot blijkt de inzet van oud-deelnemers, die nog geen baan hebben gevonden maar wel een of meer diploma's en/of EVC-certificaten hebben behaald, om een baan te vinden groot. Maar liefst 79% geeft aan actief op te zoek te zijn naar een baan in een kansberoep. De overige 21% geeft aan dit niet actief te doen. Voornaamste reden om het niet te doen, is dat zij momenteel zwanger zijn of in de ziektewet zitten.

### Scholingsbereidheid van voormalige deelnemers

Onder oud-deelnemers, die een of meer diploma's en/of EVC-certificaten hebben behaald, is een ruime meerderheid (79%) door gebruik van de scholingsvouchers gemotiveerd geraakt om vaker aan scholing te doen (zie tabel 4.8). Wel blijkt dat 44% dit alleen zou doen als zij weer in aanmerking zouden komen voor een scholingsvouchers.

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

	Aantal	%
Helemaal niet	135	5%
Nauwelijks	289	11%
In redelijke mate	849	32%
In hoge mate	778	29%
In zeer hoge mate	482	18%
Weet niet	151	6%
<b>Totaal</b>	<b>2684</b>	<b>100%</b>

## 4.2 Niet-beoogde neveneffecten

### Oneigenlijk gebruik van scholingsvouchers

UWV heeft in 2017 een onderzoek gedaan naar de besteding van de scholingsvouchers door middel van een steekproef:

- Uit de steekproef van 500 scholingsvouchers geeft 20% reden tot zorg.
- Van de helft daarvan is onvoldoende zeker of de scholingsvouchers conform de voorwaarden zijn besteed, omdat ondanks verschillende verzoeken UWV geen reactie heeft ontvangen.
- Van de andere helft is met zekerheid te stellen dat niet aan de voorwaarden is voldaan. Van 1 procent van de steekproef is gebleken dat de opleiding in zijn geheel niet is gevolgd, van 2,6 procent dat het bedrag niet volledig is besteed aan de opleiding en voor 6,4 procent van de steekproef geldt dat de aanvrager de deelname aan de scholing niet aan kan tonen met bewijsstukken.

Op basis van de voorwaarden van de regeling betekent dit dat bij 20% van de aanvragers uit de steekproef (een deel) van het toegekende geld teruggevorderd zal worden.

Deze resultaten waren voor SZW aanleiding UWV opdracht te geven voor een uitgebreider onderzoek naar de besteding van de scholingsvouchers. UWV rapporteert hierover in het voorjaar van 2018.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Ministerie van SZW (2017). Kamerbrief Voortgang sectorplannen en maatregelen Doorstart naar nieuw werk.



## 5 Nut en duurzaamheid

Volgt in eindrapportage op basis van expertinterviews.





## 6 Brug-WW resultaten en doeltreffendheid

Dit hoofdstuk beschrijft de resultaten en doeltreffendheid van de Brug-WW vanuit zowel het perspectief van de werknemers als de werkgevers. De niet-beoogde neveneffecten, maatschappelijke impact, en tot slot nut en duurzaamheid zijn voor deze tussentijdse rapportage nog niet onderzocht.

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

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

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

#### 6.1.1 Bereik

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

Op 15 januari 2018 waren er in totaal 80 Brug-WW deelnemers. Het gebruik van de Brug-WW is daarmee veel lager dan vooraf was verwacht (zie ook 2.2). Daarom heeft het ministerie van SZW Panteia opdracht gegeven tot een kort onderzoek naar de achtergronden van het beperkte gebruik van de Brug-WW. In het kader op pagina 41 vatten we kort de uitkomsten van dat onderzoek samen.

Onderstaande tabel laat de achtergrondkenmerken van het totaal aantal Brug-WW deelnemers op genoemde datum zien (half januari 2018).

Tabel 6.1 Totaal aantal verstrekte Brug-WW deelnemers naar achtergrondkenmerken

Brug-WW deelnemers	Aantal	%
<b>Totaal</b>	80	100%
<b>Leeftijd</b>		
20 t/m 29 jaar	4	5%
30 t/m 39 jaar	24	30%
40 t/m 49 jaar	26	33%
50 t/m 59 jaar	26	33%
<b>Geslacht</b>		
Man	40	50%
Vrouw	40	50%
<b>Sectorplan</b>		
Ja	7	9%
Nee	73	92%



<b>Sector</b>		
Zorg	27	34%
Transport en Logistiek	10	13%
Onbekend	9	11%
zakelijke dienstverlening	6	8%
Onderwijs	5	6%
Techniek	4	5%
ICT	3	4%
Bouw	2	3%
Kinderopvang	2	3%
(Detail)Handel / Zorg	1	1%
detailhandel	1	1%
dienstverlening	1	1%
Diergeneeskunde	1	1%
Financieel	1	1%
Handel en administratie	1	1%
maatschappelijke zorg	1	1%
makelaardij	1	1%
MKB	1	1%
Openbaar bestuur	1	1%
Overheid	1	1%
Tandtechniek	1	1%
<b>Tijdsduur Brug-WW</b>		
0 - 6 maanden	19	25%
6-12 maanden	21	28%
12-24 maanden	20	26%
24 maanden en langer	16	21%

Bron: UWV, 15 januari 2018; bewerking Panteia

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

- Deelnemers zijn ongeveer gelijk verdeeld over de leeftijdscategorieën 30 tot en met 39, 40 tot en met 49 en 50 tot en met 59 jaar. Het aandeel van de categorie 20 t/m 29 jaar is met 5% gering;
- De Brug-WW wordt even vaak aan mannen als vrouwen verstrekt;
- De meeste deelnemers hebben de Brug-WW zonder sectorplan aangevraagd;
- De meeste deelnemers van de Brug-WW-ers gingen werken in de sector Zorg (34%). Daarna volgen met enige afstand de sectoren Transport en Logistiek (13%) en Zakelijke Dienstverlening (8%).

### Achtergronden van het beperkt bereik van de Brug-WW

Panteia heeft in opdracht van het ministerie van SZW aanvullend onderzoek verricht naar de achtergronden van het beperkte bereik van de Brug-WW. Dit gebeurde aan de hand van interviews met UWV, projectleiders sectorplannen, bedrijven en sociale partners. De belangrijkste conclusies waren de volgende:

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

Meer gedetailleerde conclusies van dit aanvullend onderzoek zijn opgenomen in bijlage 5.

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

De 33 deelnemers waarvan bij UWV bekend was dat uiterlijk eind 2017 de periode voor Brug-WW zou aflopen of waarvan we alleen een begindatum hadden die in 2017 viel zijn voor de enquête benaderd. In totaal hebben 14 van die 33 Brug-WW deelnemers op de enquête gereageerd.<sup>24</sup> De achtergrondkenmerken van deze deelnemers (volgens henzelf) zijn hieronder beschreven.

Vrijwel alle deelnemers (86%) waren op het moment waarop zij de Brug-WW aanvroegen bij UWV werkloos. Het opleidingsniveau van deze deelnemers is verdeeld over drie niveaus: hbo (50%), mbo niveau 4 (29%) of mavo/vmbo (15%).

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

	Aantal	%
Zorg en welzijn	4	29%
Detailhandel	3	21%
Financiële dienstverlening	3	21%
Vervoer en opslag	3	21%
Bouwnijverheid	1	7%
Groothandel	1	7%
Horeca	1	7%
Informatie en communicatie	1	7%
Onderwijs	1	7%
Overige diensten (incl. huishoudens)	1	7%
Verhuur en handel van onroerend goed	1	7%
<b>Totaal</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

<sup>24</sup> Hiermee is een responspercentage van 42% behaald.



Voordat de deelnemers van de Brug-WW werkloos werden of dreigden te worden, werkte zij voornamelijk in vier sectoren: Zorg & Welzijn (29%). Detailhandel, Financiële dienstverlening en Vervoer en opslag (allen 21%).

Brug-WW kan zowel binnen een sectorplan als zonder een sectorplan zijn aangevraagd (zie ook paragraaf 2.2). Van 12 van de 14 respondenten konden we vanuit de UWV-gegevens achterhalen in hoeverre zij met of zonder het sectorplan Brug-WW hebben aangevraagd. De meeste blijken de aanvraag zonder sectorplan (75%) te hebben aangevraagd.

### 6.1.2 Bekendheid met de regeling

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

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

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

	Aantal	%
Een medewerker van UWV attendeerde mij hierop	5	36%
Een familielid of kennis attendeerde mij hierop	3	21%
Ik las het op de website van UWV	2	14%
Een (potentiële) werkgever attendeerde mij hierop	2	14%
Een onderwijsaanbieder attendeerde mij hierop (via de sociale media, mail of persoonlijk)	1	7%
Anders	1	7%
<b>Totaal</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Brug-WW deelnemers zijn meestal door een medewerker van het UWV (36%) of door een familielid of kennis geattendeerd op de Brug-WW, zie ook tabel 6.3.

### 6.1.3 Motivatie voor deelname

De motivatie van werknemers om een opleiding te gaan volgen (met behulp van de Brug-WW), is om in zowel een andere sector als in een andere functie te kunnen werken (65%).

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

	Aantal	%
Omdat ik hiervoor een vaste baan had	5	36%
Omdat ik daar onvoldoende financiële middelen voor had	4	29%
Omdat ik nog niet eerder na had gedacht over het volgen van een opleiding	4	29%
Omdat ik geen idee had voor wat voor functie ik een opleiding zou willen volgen	3	21%
Omdat ik een tijdelijk contract had en verlenging daarvan hoopte/verwachtte	0	0%
Anders	2	14%
<b>Totaal</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

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

Als de Brug-WW niet bestond en deze werknemers voor hun scholingsuren geen WW-uitkering zouden krijgen, had bijna de helft (46%) alsnog de opleiding gevolgd. Ruim een kwart (31%) had de opleiding dan niet gevolgd.

#### 6.1.4 Type scholing

Tabel 6.5 Niveau opleiding

	Aantal	%
Entree-opleiding / mbo niveau 1	2	14%
Mbo-niveau 2	1	7%
Mbo-niveau 3	2	14%
Mbo-niveau 4	5	36%
Hbo	2	14%
Weet niet / wil ik niet zeggen	2	14%
<b>Totaal</b>	14	100%

Het opleidingsniveau van de opleiding die in het kader van de Brug-WW is of wordt gevolgd, is het vaakst op mbo niveau 4 (zie tabel 6.5). Het minst vaak gaat het om een opleiding op niveau 2. De gekozen opleidingen leidde veelal op tot een functie in de transport en logistiek (43%).

#### 6.1.5 Financiering van de scholing

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

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

	Aantal	%
Nee	6	46%
Ja, volledig	2	14%
Gedeeltelijk	5	38%
<b>Totaal</b>	13 <sup>25</sup>	100%

Veel werkgevers financieren de opleidingskosten van de medewerker volledig (23%) of voor een gedeelte (46%). Ruim een kwart (31%) betaalt niet mee. Werknemers blijken zelf meestal niet of gedeeltelijk de opleidingskosten te financieren, zie tabel 6.6. Gezien de beperkte spreiding tussen deelnemers met of zonder sectorplan is het niet mogelijk om bovenstaande antwoorden uit te splitsen en hierover betrouwbare uitspraken te doen.

Voor de uren dat de werknemer scholing volgt, ontvangt de werknemer een WW-uitkering. In de praktijk blijken deze gereserveerde uren bij bijna de helft van de deelnemers (46%) ook daadwerkelijk voor scholing te worden ingezet. Bijna een derde geeft echter (31%) aan in (zeer) hoge mate zijn/haar scholingsuren voor werk in te moeten zetten.

<sup>25</sup> Het totaal aantal respondenten wijkt af omdat er een respondent tussen zat die uiteindelijk niet met de opleiding is gestart. Deze respondent heeft daarom een deel van de vragen niet gehad.



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

	Aantal	%
Ja	4	31%
Misschien	5	38%
Nee	3	23%
Weet niet	1	8%
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Wat opvalt is, dat deelnemers er veelal niet vanuit gaan dat zij de baan waarvoor Brug-WW wordt ingezet zonder Brug-WW niet hadden gehad. Een aanzienlijk deel van de deelnemers denken dat zij de baan wellicht zonder Brug-WW ook hadden gehad (38%), zie tabel 6.7. Bijna een kwart is er zelfs zeker van.

### 6.1.6 Studierendement

Op het moment van enquêteren, was 43% (6 deelnemers) geslaagd voor de opleiding die hij/zij in het kader van de Brug-WW had gevolgd. De overige 57% was (nog) niet geslaagd. Dit zijn voornamelijk werknemers die, op het moment van enquêteren, de opleiding volgden<sup>26</sup> (zie tabel 6.8).

Tabel 6.8 Heeft u deelgenomen aan de opleiding?

	Aantal	%
Ja, ik volg op dit moment de opleiding	5	63%
Ja, ik heb de volledige opleiding doorlopen maar ik heb één of meer onderdelen niet gehaald	2	25%
Nee, ik ben niet gestart met de opleiding	1	13%
<b>Totaal</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

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

### 6.2.1 Bereik

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

Op 15 januari 2018 zijn er 74 werkgevers bekend die medewerkers in dienst hebben die gebruik maken of hebben gemaakt van de Brug-WW.

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

Tabel 6.9 Top 5 sectoren Brug-WW werkgevers (n=74)

Sector	Aantal	%
Zorg	21	28%
Onbekend	10	14%
Transport en Logistiek	8	11%
Onderwijs	5	7%
Zakelijke dienstverlening	5	7%

<sup>26</sup> In principe heeft Panteia voor de enquêtes deelnemers benaderd die hun einddatum volgens het UWV-bestand hadden bereikt. Uiteraard kan het zijn dat deelnemers door omstandigheden langer over een opleiding doen dan verwacht. Daarnaast heeft UWV aangegeven de betrouwbaarheid van de gegevens niet te kunnen garanderen.

Bron: UWV, 15 januari 2018

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

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

In totaal hebben 7 van de 21 werkgevers waarvan bekend was bij UWV dat voor één of meer werknemers van hen uiterlijk eind 2017 de periode van Brug-WW zou aflopen, gereageerd. Dat betekent een responspercentage van 33%. De achtergrondkenmerken van deze werkgevers, volgens henzelf, zijn hieronder beschreven.

De werkgevers uit de enquête hebben vrijwel allemaal één werknemer waarvoor Brug-WW is of wordt ingezet. Verder had geen van deze werkgevers Brug-WW in het kader van een sectorplan aangevraagd.

Tabel 6.10 Sectoren van Brug-WW werkgevers

Sector	Aantal	%
Onbekend	2	29%
Transport	1	14%
Onderwijs	1	14%
Zorg en Welzijn	1	14%
Kinderopvang	1	14%
Bouw	1	14%
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### **6.2.2 Bekendheid met de regeling**

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

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

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

	Aantal	%
Ja	0	0%
Nee, de werknemer kwam daar zelf mee	6	86%
Anders	1	14%
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### **6.2.3 Motivatie voor deelname**

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

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

	Aantal	%
Ja	5	71%



Nee	2	29%
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

#### 6.2.4 Financiering van de scholing

Onder de 7 werkgevers zijn er maar weinig die volledig of gedeeltelijk (beide 14%) de opleidingskosten voor de medewerker waarvoor Brug-WW is ingezet, financieren. Het overgrote deel doet dit namelijk niet (57%).

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

	Opleidingskosten		Verletkosten	
	Aantal	%	Aantal	%
Volledig	2	29%	1	14%
Gedeeltelijk	1	14%	1	14%
Helemaal niet	4	57%	5	71%
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Als de Brug-WW niet bestond, zouden (ook) de meeste van deze werkgevers de opleidings- en verletkosten niet financieren. Dit geldt in iets mindere mate voor de opleidingskosten waarvan 43% nog aangeeft gedeeltelijk of volledig de kosten te willen financieren, zie tabel 6.13. De bereidheid om de opleidingskosten te financieren in de situatie zonder de Brug-WW is daarmee iets hoger dan in de huidige situatie met Brug-WW. Ook had ruim de helft (57%) van de werkgevers de betreffende medewerker(s) de opleiding niet tijdens werktijd laten volgen, als Brug-WW niet bestond.

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

	Aantal	%
In hoge mate	1	14%
In redelijke mate	2	29%
Helemaal niet	1	14%
Niet van toepassing	1	14%
Weet niet	2	29%
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Voor de uren dat de medewerker scholing volgt, ontvangt de medewerker een ww-uitkering. De gereserveerde scholingsuren worden bij een deel (ook) ingezet voor werk. Bijna een evengroot deel geeft aan dat dit niet gebeurt, zie tabel 6.14.

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

### 6.3.1 Effecten van de Brug-WW

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

In tabel 6.15 is de arbeidsmarktsituatie van deelnemers een maand, 7 en 13 maanden na het verstrijken van de periode met Brug-WW weergegeven. Deze gegevens zijn alleen beschikbaar van de deelnemers waarvan de periode met Brug-WW is verlopen<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> In het UWV-bestand ontbraken de gegevens van 7 deelnemers die al wel 1 maand na de periode van de Brug-WW zaten.



Tabel 6.15 Arbeidsmarktsituatie één maand, zeven maanden en 13 maanden na de einddatum Brug-WW<sup>28</sup>

	Na een maand (n=27)		Na 7 mnd (n=15)		Na 13 mnd (n=4)	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Arbeidsmarktsituatie</b>						
Geen werk	4	12%	0	0%	0	0%
Deelnemers met werk	23	68%	15	100%	4	100%
Ontbrekende gegevens	7	21%	0	0%	0	0%
<b>Sector</b>						
Overig goederenvervoer te land en in de lucht	6	26%	3	20%	1	25%
Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	6	26%	3	20%	2	50%
Banken	3	13%	1	7%	1	25%
Zakelijke Dienstverlening I	2	9%	0	0%	0	0%
Zakelijke Dienstverlening II	2	9%	2	13%	0	0%
Zakelijke Dienstverlening III	1	4%	1	7%	0	0%
Uitzendbedrijven	1	4%	1	7%	0	0%
Overheid, onderwijs en wetenschappen	1	4%	2	13%	0	0%
Groothandel II	0	0%	1	7%	0	0%
Voedingsindustrie	0	0%	1	7%	0	0%
Onbekend	1	4%	0	0%	0	0%
<b>Soort arbeidsverhouding</b>						
Arbeidsovereenkomst	22	96%	13	87%	4	100%
Uitzendkracht	1	4%	1	7%	0	0%
Overige	0	0%	1	7%	0	0%
<b>Contractsoort</b>						
Bepaalde tijd	15	65%	13	87%	3	75%
Onbepaalde tijd	8	35%	2	13%	1	25%
<b>Aantal contracturen per week</b>						
0 t/m 16	11	48%	6	40%	1	25%
17 t/m 32	8	35%	4	27%	2	50%
32 of meer	4	17%	5	33%	1	25%

In de periode na de toepassing van de Brug-WW gaat de periode in waarin de werkgever een baangarantie heeft afgegeven. Deze periode varieert van 6 maanden (zonder sectorplan) tot 12 maanden (met sectorplan), zie ook paragraaf 2.2. De arbeidsmarktsituatie van deelnemers na 1 maand in tabel 6.15 valt in deze periode. Wat opvalt is, dat er toch 8 deelnemers zijn die een contract hebben gekregen voor

<sup>28</sup> Om de arbeidsmarktsituatie van deelnemers vast te stellen, is gebruik gemaakt van polisgegevens. De registratie hiervan heeft een vertraging van circa 4 maanden. Dat betekent dat waarschijnlijk de wisselingen in de arbeidsmarktsituatie van deelnemers in de afgelopen vier maanden nog niet goed zijn verwerkt.



onbepaalde tijd. Tegelijkertijd hebben veel deelnemers (48%) een contract voor 0 tot en met 16 uur.

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

In totaal zat 69% van de deelnemers, die daadwerkelijk met de opleiding in het kader van Brug-WW zijn gestart, tijdens het moment van enquêteren in de periode van baangarantie (zie tabel 6.16).

Tabel 6.16 Zit u momenteel binnen de periode met baangarantie?

	Aantal	%
Ja	9	69%
Nee	3	23%
Weet ik niet	1	8%
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Van degenen die niet in de periode van baangarantie zaten, hadden er twee geen baan. Dat zij geen baan hebben, komt volgens beiden doordat zij de opleiding niet hebben afgemaakt.

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

	Aantal	%
Een tijdelijk contract met uitzicht op verlenging	4	36%
Een vast contract	2	18%
Een tijdelijk contract maar geen idee of ik uitzicht heb op verlenging	2	18%
Anders, namelijk...	2	18%
Een tijdelijk contract zonder uitzicht op verlenging	1	9%
<b>Totaal</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Werknemers die in de periode van baangarantie zitten én degenen die daarbuiten zitten maar aangaven een baan te hebben, hebben meestal een tijdelijk contract (63%) (zie tabel 6.17).

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

	Aantal	%
Ja	1	10%
Misschien	3	30%
Nee	6	60%
<b>Totaal</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Het volgen van de opleiding heeft er volgens de meeste deelnemers zeker aan bij gedragen dat zij hun huidige baan hebben gekregen (zie tabel 6.18).

Ook verwachten medewerkers niet dat zij zonder de opleiding een *soortgelijke baan* bij een *andere werkgever* hadden gevonden (60%). Slechts twee deelnemers (20%) verwacht wel dat hij/zij zonder de opleiding een baan bij een andere werkgever had gevonden.

Bij 3 van de werknemers die hun opleiding hebben afgerond, heeft de Brug-WW bijgedragen aan een verbetering van het inkomen; voor de 3 anderen die de opleiding

hebben afgerond niet. Van de 6 werknemers met een afgeronde opleiding vinden er 5 dat hun arbeidsmarktpositie door het behalen van de opleiding is verbeterd (83%).

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

### 6.4.1 Effecten van de Brug-WW

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

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

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

De inzet van Brug-WW heeft er bij de meeste werkgevers toe geleid dat zij iemand een baan hebben aangeboden die zij anders niet zonder meer hadden aangenomen. Zij zouden de betreffende medewerker niet of alleen onder voorwaarde van scholing hebben aangenomen, zie tabel 6.19.

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

	Aantal	%
Ja, maar dan onder voorwaarde dat de medewerker scholing zou gaan volgen	3	43%
Misschien	2	29%
Nee	2	29%
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Ook zijn de werkgevers positief over het aannemen van medewerkers die een opleiding met Brug-WW hebben gevolgd. Alle werkgevers hebben na de periode van baangarantie de medewerker in dienst gehouden (71%) of zijn dat voornemens te doen (29%).

#### **Verbetering personeelsvoorziening werkgevers**

Van de 5 werkgevers die een medewerker na de periode van baangarantie hebben aangenomen, is iets meer dan de helft (60%) in redelijke/hoge mate tevreden. De rest weet het (nog) niet.

Zonder Brug-WW vermoedt iets meer dan de helft (60%) dat zij ook in redelijke tot zeer hoge mate in staat waren geweest de betreffende vacature adequaat in te vullen. De argumenten hiervoor lopen uiteen van: werken met opgeleide mensen is toch makkelijker tot aan er was geen urgentie voor de vacature. De overige werkgevers (40%) kunnen het niet inschatten.

#### **Bereidheid te investeren in scholing van nieuwe werknemers**

Het gebruik van Brug-WW heeft bij de meerderheid (57%) het investeren in scholing bij nieuwe medewerkers gestimuleerd, zie tabel 6.20.



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

	Aantal	%
Helemaal niet	0	0%
Nauwelijks	2	29%
In redelijke mate	2	29%
In hoge mate	1	14%
In zeer hoge mate	1	14%
Weet niet	1	14%
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Voornaamste reden dat Brug-WW stimulerend heeft gewerkt, is omdat deze werkgevers het een goede manier vinden om de ontwikkeling van mensen te stimuleren (en dat past ook bij onze bedrijfscultuur).

## 7 Conclusies

Dit hoofdstuk bevat de belangrijkste conclusies uit voorgaande hoofdstukken op een rij. Hiermee beantwoorden we tevens de onderzoeksvragen over beleidsinhoud, resultaten en doeltreffendheid (zie paragraaf 1.4). De conclusies over de resultaten en doeltreffendheid van zowel de Brug-WW als de scholingsvouchers hebben in principe alleen betrekking op die groep die hun einddatum eind december 2017 hadden bereikt.

### 7.1 Beleidsinhoud

#### Scholingsvoucher

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

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

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

#### Brug-WW

De tijdelijke regeling Brug-WW houdt in dat de werknemer, die bij een nieuwe werkgever om- of bijscholing nodig heeft om zijn/haar nieuwe functie goed te kunnen uitoefenen, een WW-uitkering ontvangt over de uren waarin hij/zij scholing volgt. Aanvragen van de Brug-WW kunnen zowel met als zonder sectorplan maar verschillen wel in voorwaarden (o.a. ten aanzien van de minimale baangarantie die de werkgever moet afgeven). Het idee achter de regeling is dat de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden en de personeelsvoorziening voor werkgever hiermee verbetert waardoor transities naar nieuw werk wordt bevorderd. Dit zou werken doordat de regeling:

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

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

### 7.2 Scholingsvouchers: resultaten en doeltreffendheid

In deze subparagraaf gaat het om de resultaten en de doeltreffendheid van de scholingsvoucher. Deze conclusies zijn met enige voorzichtigheid getrokken omdat:

- een deel van de deelnemers nog bezig was met de opleiding in het kader van de scholingsvoucher;
- de arbeidsmarktsituatie 7 of 13 maanden na toekenning van de scholingsvoucher voor een deel van de deelnemers nog niet vast gesteld kon



worden. Sommige deelnemers waren ten tijde van het tussentijdse onderzoek nog niet zo ver. Het trekken van conclusies over verschillen tussen de arbeidsmarktsituaties op verschillende peildatums waarin deelnemers nog ontbreken, heeft daarom weinig betekenis.

## **Resultaten**

Met 20.546 deelnemers op 5 februari 2018 is het beoogde bereik van de scholingsvouchers gerealiseerd. Het ligt zelfs hoger dan vooraf was verwacht. De meeste deelnemers (61%) ontvingen voor aanvraag van de scholingsvouchers een ww-uitkering. Voor dit onderzoek zijn alle deelnemers uitgenodigd waarvan bekend was dat de scholing uiterlijk eind 2017 zou zijn afgerond of met alleen een begindatum in 2017. In totaal zijn 4.202 (voormalige) deelnemers geënquêteerd. Deelnemers die uiteindelijk niet met de opleiding zijn gestart, zijn niet onderzocht.

Onder de geënquêteerde deelnemers is veelal voor een opleiding gekozen op mbo –of hbo-niveau. Voor zowel ruim een derde leidt deze opleiding op tot hetzelfde als juist een ander beroep en sector. Scholingsvouchers van meer dan 2.500 euro komen slechts in een enkel geval voor.

De scholingsvouchers hebben er allereerst voor gezorgd dat 31% van de deelnemers een opleiding of EVC-traject zijn gaan volgen, die zij zonder vouchers niet hadden gevolgd. Het niet beschikken over voldoende financiële middelen is de voornaamste reden om niet eerder op eigen initiatief een opleiding en/of EVC-traject te gaan volgen. Slechts 19% was de opleiding of het EVC-traject zonder scholingsvouchers ook gaan volgen. Daarnaast heeft de beperking van de scholingsvouchers tot een lijst met kansberoepen veel deelnemers (57%) gestimuleerd na te denken over verandering van zijn/haar beroep. Veel deelnemers (73%) zijn al tijdens de scholingsperiode actief op zoek geweest naar werk in het kansberoep. Na het behalen van een diploma en/of EVC-traject geeft 78% aan dit te doen. Deelnemers die dit niet hebben gedaan, geven nagenoeg allemaal aan dat dit komt doordat ze tijdens de opleiding al een baan hadden gevonden.

Het studierendement van de scholingsvouchers ligt met 64% van de deelnemers die een diploma of EVC-certificaat hebben behaald, op het moment van enquêteren, hoog. Onder de overige 36% zijn veel deelnemers (26% van alle deelnemers) die betreffende opleiding nog aan het volgen.

## **Doeltreffendheid**

De inzet van de scholingsvouchers heeft ertoe geleid dat het potentiële aanbod voor kansberoepen is vergroot. Dit is enerzijds af te leiden uit het percentage (90%) (voormalig) deelnemers dat ook na afronding gemotiveerd is om een baan te vinden in het kansberoep waarvoor ze zijn opgeleid. Anderzijds zijn er veel deelnemers (57%) die een of meer diploma's en/of EVC-certificaten hebben behaald en ook daadwerkelijk een baan in het betreffende kansberoep hebben gevonden. Dit zijn meestal deelnemers die voor gebruik van de scholingsvouchers een uitkering ontvingen. Dat de meeste deelnemers (75%) met een of meer diploma's en/of EVC-certificaten een baan heeft, schrijft bijna een derde daarvan (28% van het totaal) toe aan het gebruik van de scholingsvouchers. Met andere woorden: als er geen scholingsvouchers waren aangeboden, was de versterking van het potentieel aanbod voor kansberoepen lager geweest. De mate waarin de scholingsvouchers heeft geleid tot intersectorale transitie naar nieuw werk in een kansberoep is op basis van dit onderzoek niet vast te stellen.

Een groter effect heeft de scholingsvoucher, volgens deelnemers met een of meer diploma's en/of EVC-certificaten, gehad op een verbetering van hun arbeidsmarktkansen op zowel de korte (77%) als de lange termijn (69%). Zowel de kwaliteit van de opleiding als te weinig werkervaring en de 'hoge' leeftijd van de deelnemers zou invloed hebben op de mate waarin deelnemers hierover minder positief zijn.

De scholingsbereidheid is door de scholingsvoucher onder veel voormalige deelnemers met een of meerdere diploma's en/of EVC-certificaten (79%) verhoogd. Wel zou 44% dit alleen doen als zij weer gebruik konden maken van de scholingsvoucher.

De maatschappelijke impact van de regeling en eventuele niet-beoogde positieve danwel negatieve neveneffecten van de regeling, komen in de eindrapportage in 2019 aanbod.

### **7.3 Brug-WW: resultaten en doeltreffendheid**

Met betrekking tot de conclusies over de resultaten en doeltreffendheid van de Brug-WW geldt de kanttekening dat het trekken van 'harde' conclusies door zowel het beperkte gebruik als de lage respons op de enquête van Brug-WW deelnemers (14 van de 33) en werkgevers (7 van de 25) beperkt mogelijk is.

#### **Resultaten**

Met 80 Brug-WW deelnemers op 15 januari 2018 is het beoogde bereik van de regeling niet behaald. Voornaamste reden, bleek uit eerder onderzoek, is de onbekendheid met de regeling onder WW-ers en werkgevers.

De beperkte groep werkgevers en deelnemers van de Brug-WW zijn voornamelijk afkomstig uit de sector zorg. Onder de kleine groep geënquêteerden is meer spreiding over verschillende sectoren. De motivatie van de geënquêteerde deelnemers om een opleiding te gaan volgen, is voor de meesten om in zowel een andere sector als functie te kunnen werken. Onder werkgevers is niet naar de motivatie gevraagd.

De inzet van Brug-WW heeft er bij 31% van de 14 deelnemers voor gezorgd dat ze een opleiding zijn gaan volgen, die ze anders niet zouden hebben gekozen. Het verkrijgen van de huidige baan schrijft 23% eraan toe dat zij een WW-uitkering kregen voor de scholingsuren. Vier van de zeven werkgevers onderschrijven dit door te zeggen dat zij het volgen van een opleiding, niet tijdens werktijd zonder Brug-WW hadden toegestaan.

Een groot gedeelte van de deelnemers was ten tijden van het onderzoek nog bezig met de opleiding maar van degenen die wel klaar waren, hebben de meesten een diploma gehaald. De mate waarin inzet van Brug-WW heeft bijgedragen aan dit studierendement is twijfelachtig. Dit komt omdat een groot deel, bij een weliswaar beperkte respons, de opleiding ook zonder Brug-WW was gaan volgen (46%).

Aangezien er geen werkgevers en slechts enkele geënquêteerde deelnemers zijn die de Brug-WW in het kader van een sectorplan hebben aangevraagd, zijn er op basis van dit onderzoek geen conclusies te trekken over verschillen tussen brug-WW met of zonder sectorplan.



### **Doeltreffendheid**

Het volgen van de opleiding, in het kader van de Brug-WW, heeft voor 6 van de 10 geënquêteerde deelnemers (60%) eraan bijgedragen dat zij hun huidige baan hebben gekregen. Ook acht 6 van de 10 deelnemers de kans, dat zij zonder de opleiding een vergelijkbare functie bij een andere werkgever zouden hebben gevonden, nihil. De arbeidsmarktpositie van de 6 deelnemers, die de opleiding hebben afgerond, is dan ook door het behalen van hun opleiding verbeterd. Ook werkgevers bevestigen dit beeld. Voor drie van deze deelnemers is ook het inkomen verbeterd.

In totaal hadden 7 van 11 deelnemers die op het moment van enquêteren een baan hadden een tijdelijk contract. Aangezien er slechts 3 deelnemers geënquêteerd zijn die in de periode na beëindiging van de baangarantie zaten, zijn hierover geen conclusies te trekken.

Hoewel 3 van de 5 werkgevers tevreden zijn over de medewerkers die ze na de periode van baangarantie hebben aangenomen, denken werkgevers vaak dat ze zonder Brug-WW ook in staat waren geweest de vacature adequaat in te vullen (60%). De mate waarin er bij deze werkgevers daadwerkelijk sprake was van een arbeidsmarktknelpunt voor de betreffende vacature is niet onderzocht. Wel heeft de Brug-WW bij 4 van de 7 werkgevers de bereidheid om te investeren in scholing bij nieuwe medewerkers gestimuleerd.

De maatschappelijke impact van de regeling en eventuele niet-beoogde positieve danwel negatieve neveneffecten van de regeling, komen in de eindrapportage in 2019 aanbod.

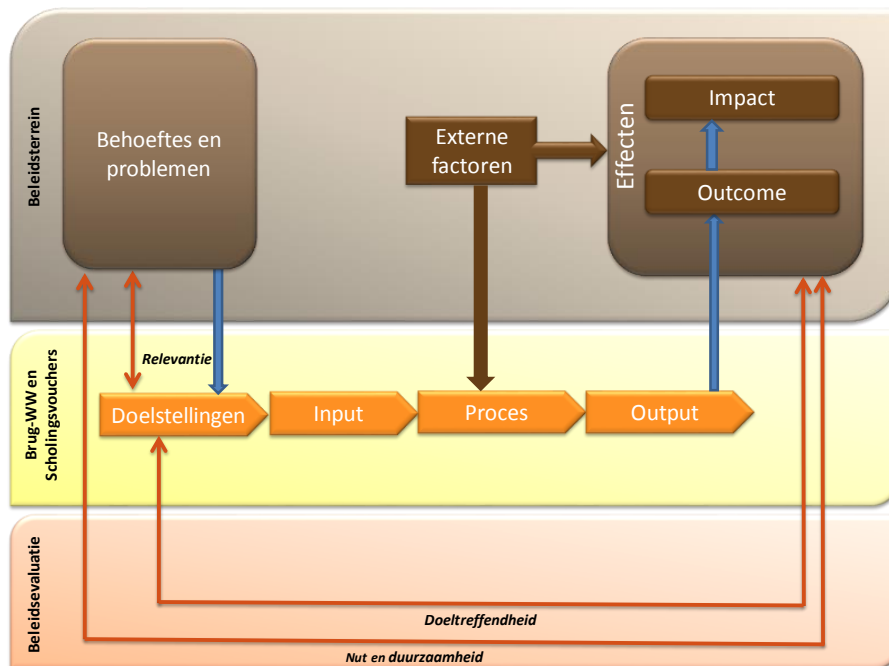


## Bijlagen



## Evaluatiemodel

Figuur B1.3 Evaluatiemodel Brug-WW en Scholingsvouchers



Bron: Panteia

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

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

Idealiter ligt aan de keuze van beleid en de instrumenten en middelen daarvoor een expliciete **beleidstheorie** ten grondslag. Een beleidstheorie is te definiëren als de

veronderstelde relatie tussen de beleidsbehoeften-/problemen, de beleidsinzet en de uiteindelijk daarmee te bereiken doelstellingen. Voor een adequate beleidsevaluatie dient de beleidstheorie voorafgaand - op basis van een studie van beleidsdocumenten en wet- en regelgeving en het consulteren van betrokken partijen - nader geëxpliciteerd en zo nodig nader gereconstrueerd te worden. De 'doelbomen' hierboven geven de beleidstheorieën van de regelingen Brug-WW en scholingsvouchers op grafische wijze beknopt weer.

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

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

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

- **Doeltreffendheid (effectiviteit)** is te definiëren als de mate waarin de beleidsdoelstellingen dankzij de inzet van de beleidsinstrumenten, de Brug-WW en Scholingsvouchers, worden gerealiseerd. De effecten worden naast de inzet van de beleidsinstrumenten ook beïnvloed door de context.<sup>29</sup> Door het mogelijke effect van een of meer contextfactoren is het vaak lastig het netto-effect van arbeidsmarktmaatregelen te kwantificeren.<sup>30</sup> Zoals vermeld maken we in het onderzoek gebruik van 'counterfactuals': 'wat als (niet)' vragen. Daarmee is een zekere indicatie van het netto-effect te geven.
- **Nut en duurzaamheid:** Naast doeltreffendheid is het zaak vast te stellen in hoeverre de inzet van beleidsinstrumenten, de Brug-WW en Scholingsvouchers, ook daadwerkelijk heeft geleid tot oplossingen voor de behoeftes en problemen waardoor die inzet is gemotiveerd (nut). Daarnaast is het van belang te bepalen of dit nut niet tijdelijk maar blijvend van aard zal zijn c.q. wat de mogelijkheden zijn voor het bevorderen van de duurzaamheid ervan.

<sup>29</sup> Relevante externe factoren zijn onder meer beleid op andere terreinen, politieke, economische, sociaal-maatschappelijke, demografische en technologische ontwikkelingen, wet- en regelgeving en milieu en leefomgeving (samen ook wel aangeduid met PESTLE-factoren).

<sup>30</sup> Zie ook: Panteia, Etil en SEOR (2013). Effectmeting van arbeidsmarktmaatregelen in de zorgsector. Een haalbaarheidsstudie.



Hieronder volgen de vragenlijsten voor de enquêtes. Voor de overzichtelijkheid/ leesbaarheid laten we zaken als selectie en routing achterwege.

Enquête deelnemers Brug-WW

V01: Wat is uw hoogst genoten afgeronde opleiding?

- 1 Basisonderwijs
- 2 Mavo of vmbo
- 3 Havo of vwo
- 4 Entree-opleiding / mbo niveau 1
- 5 Mbo-niveau 2
- 6 Mbo-niveau 3
- 7 Mbo-niveau 4
- 8 Hbo
- 9 Wo bachelor
- 10 Wo master
- Weet niet

V02: Op het moment dat u Brug-WW bij UWV aanvroeg. Welke situatie was toen voor u van toepassing?

- 1 Ik was werkloos
- 2 Ik dreigde ontslagen te worden
- Anders, namelijk:

V03 In welke sector(en) werkte u voordat u werkloos werd of dreigde te worden? Het gaat hier om de periode voordat u scholing bent gaan volgen. Meer antwoorden mogelijk.

- 1 Bouwnijverheid
- 2 Cultuur, sport en recreatie
- 3 Detailhandel
- 4 Financiële dienstverlening
- 5 Groothandel
- 6 Horeca
- 7 Industrie
- 8 Informatie en communicatie
- 9 Landbouw, bosbouw en visserij
- 10 Onderwijs
- 11 Openbaar bestuur
- 12 Overige diensten (incl. huishoudens)
- 13 Uitzendbureau en arbeidsbemiddeling
- 14 Verhuur en handel van onroerend goed
- 15 Verhuur en overige zakelijke diensten
- 16 Vervoer en opslag
- 17 Schoonmaakbedrijven, hoveniers
- 18 Specialistische zakelijke diensten

19 Zorg en welzijn

20 Niet van toepassing, want ik heb nog niet eerder een baan gehad

V04 Wat was uw motivatie om een opleiding te gaan volgen (in het kader van Brug-WW)? Het gaat hierbij om de opleiding die u volgt/heeft gevolgd om (destijds) bij uw nieuwe werkgever een baan te krijgen. Meer antwoorden mogelijk.

- 1 Ik wilde graag in dezelfde sector en in dezelfde soort functie blijven werken waarin ik werkte waarvoor ik aanvullende of andere diploma's nodig had
  - 2 Ik wilde graag in dezelfde sector maar in een andere functie gaan werken en daarvoor heb/had ik aanvullende of andere diploma's nodig
  - 3 Ik wilde graag in een andere sector en in dezelfde functie werken maar ik beschikte daarvoor niet over de juiste diploma's
  - 4 Ik wilde graag in een andere sector en andere functie werken maar ik beschikte daarvoor niet over de juiste diploma's
  - 5 Mijn nieuwe werkgever vond het nodig dat ik deze opleiding ging volgen
- Anders, namelijk:

V05 Wat is de reden dat u zelf niet eerder een opleiding bent gaan volgen? Het gaat hierbij om de opleiding die u volgt/heeft gevolgd om (destijds) bij uw nieuwe werkgever een baan te krijgen. Meer antwoorden mogelijk.

- 1 Omdat ik daar onvoldoende financiële middelen voor had
  - 2 Omdat ik nog niet eerder na had gedacht over het volgen van een opleiding
  - 3 Omdat ik geen idee had voor wat voor functie ik een opleiding zou willen volgen
  - 4 Omdat ik hiervoor een vaste baan had
  - 5 Omdat ik een tijdelijk contract had en verlenging daarvan hoopte/ verwachtte
- Anders, namelijk:

V06 Hoe bent u erachter gekomen dat u gebruik kon maken van Brug-WW? Meer antwoorden mogelijk.

- 1 Ik las het op de website van UWV
  - 2 Een medewerker van UWV attendeerde mij hierop
  - 3 Een familielid of kennis attendeerde mij hierop
  - 4 Een onderwijsaanbieder attendeerde mij hierop (via de sociale media, mail of persoonlijk)
  - 5 Een (potentiële) werkgever attendeerde mij hierop
- Anders, namelijk:

V07 Wat was het opleidingsniveau van de opleiding die u volgt of ging volgen om bij uw nieuwe werkgever aan het werk te gaan?

- 1 Entree-opleiding / mbo niveau 1
- 2 Mbo-niveau 2
- 3 Mbo-niveau 3
- 4 Mbo-niveau 4
- 5 Hbo
- 6 Wo bachelor
- 7 Wo master



Weet niet

V08 Wat is de naam van de opleiding die u gevolgd heeft of nu volgt in het kader van de Brug-WW?

.....

Weet niet

V09 Bent u (al) geslaagd voor de opleiding? Het gaat hierbij om de opleiding die u volgt/heeft gevolgd om (destijds) bij uw nieuwe werkgever een baan te krijgen.

- 1 Ja
- 2 Nee

V10 Heeft u deelgenomen aan de opleiding?

- 1 Ja, ik volg op dit moment de opleiding
- 2 Ja, ik heb de volledige opleiding doorlopen maar ik heb één of meer onderdelen niet gehaald
- 3 Ja, maar ik ben tussentijds afgehaakt
- 4 Nee, ik ben niet gestart met de opleiding

V11 Wat is de reden dat u niet bent gestart of tussentijds bent afgehaakt? Meer antwoorden mogelijk.

- 1 Ik vond een andere baan en de opleiding sloot daar onvoldoende bij aan
  - 2 Ik vond een andere baan en kon dit niet combineren met het volgen van de opleiding
  - 3 Ik vond een andere baan en had daardoor geen behoefte meer aan de gekozen opleiding
  - 4 Ik vond de opleiding niet interessant
  - 5 Ik vond de opleiding te moeilijk / te zwaar
- Anders, namelijk:

V12 Bent u van plan om het onderdeel of de onderdelen die u niet heeft gehaald over te doen?

- 1 Ja
  - 2 Nee
- Anders, namelijk:

V13 "Waarom wel?" dan wel "Waarom niet?"

.....

V14 Had/was u deze opleiding ook gevolgd/gaan volgen als u voor de scholingsuren geen WW-uitkering zou ontvangen (vanuit de Brug-WW)?

- 1 Ja
  - 2 Misschien
  - 3 Nee
- Anders, namelijk:

Weet niet

V15 "Waarom wel?" dan wel "Waarom niet?"

.....

V16 Financiert of financierde u zelf een deel van de opleidingskosten?

- 1 Nee
- 2 Ja, volledig
- 3 Ja gedeeltelijk namelijk €
- Ja gedeeltelijk

V17 Financiert of financierde uw nieuwe werkgever (een deel van) de opleidingskosten?

- 1 Nee
- 2 Ja, volledig
- 3 Ja gedeeltelijk namelijk €
- Ja, gedeeltelijk
- Weet niet

V18 In hoeverre heeft u de gereserveerde scholingsuren (d.w.z. de uren waarvoor u een WW-uitkering krijgt/kreeg) in moeten zetten voor werk (bijv. als gevolg van drukte)?

- 1 In zeer hoge mate
- 2 In hoge mate
- 3 In redelijke mate
- 4 Nauwelijks
- 5 Helemaal niet
- Weet niet

V19 Had u de baan die u met de Brug-WW heeft gevonden ook gekregen zonder dat u een WW-uitkering kreeg voor de scholingsuren?

- 1 Ja
- 2 Misschien
- 3 Nee
- Weet niet

V20 Met 'baangarantie' bedoelen we een door uw werkgever aangewezen periode waarin u gegarandeerd bent van werk nadat u de opleiding heeft afgerond. Hoeveel maanden baangarantie heeft uw werkgever u gegeven voor de periode na afronding van uw opleiding?

..... maanden  
Weet niet

V21 Zit u momenteel binnen de periode met baangarantie?

- 1 Ja
- 2 Nee



Weet niet

V22 Heeft u op dit moment een baan?

- 1 Ja
- 2 Nee

V23 Hoe komt het, denkt u, dat u op dit moment geen baan heeft? Meer antwoorden mogelijk.

- 1 Het ging/gaat financieel slecht met het bedrijf waar ik werkte of het bedrijf, waar ik werkte, is failliet gegaan
  - 2 Het bedrijf waar ik werkte, is verhuisd
  - 3 Ik ben/was zelf onvoldoende gemotiveerd voor de functie waarin ik werkte
  - 4 Ik ben te oud en daarmee te duur voor bedrijven om aan te nemen als 'nieuweling' in het vakgebied
  - 5 Ik kan geen baan vinden die ik leuk vind
  - 6 Er zijn onvoldoende vacatures voor de functies die ik leuk vind
  - 7 Dat komt doordat ik de opleiding (nog) niet heb afgemaakt
- Anders, namelijk:

V24 Wat voor contract heeft u bij uw huidige werkgever?

- 1 Een vast contract
  - 2 Een tijdelijk contract met uitzicht op verlenging
  - 3 Een tijdelijk contract zonder uitzicht op verlenging
  - 4 Een tijdelijk contract maar geen idee of ik uitzicht heb op verlenging
- Anders, namelijk:

V25 Denkt u dat u uw huidige baan ook (nog) had gehad als u deze opleiding niet had gevolgd/was gaan volgen?

- 1 Ja
- 2 Misschien
- 3 Nee

Weet niet

V26 Denkt u dat u een soortgelijke baan bij een andere werkgever zou hebben gevonden zonder de opleiding (in het kader van Brug-WW)?

- 1 Ja
- 2 Misschien
- 3 Nee

Weet niet

V27 In hoeverre is uw inkomen door het behalen van de opleiding (in het kader van Brug-WW) verbeterd?

- 1 Helemaal niet
- 2 Nauwelijks
- 3 In redelijke mate
- 4 In hoge mate
- 5 In zeer hoge mate

Weet niet

V28 In hoeverre, denkt u, dat uw kansen op de arbeidsmarkt verbeterd zijn door het behalen van de opleiding (in het kader van Brug-WW)?



- 1 Helemaal niet
  - 2 Nauwelijks
  - 3 In redelijke mate
  - 4 In hoge mate
  - 5 In zeer hoge mate
- Weet niet

Enquête werkgevers Brug-WW

V01 Heeft u de betreffende werknemer gewezen op de mogelijkheid om Brug-WW te gebruiken?

- 1 Ja
  - 2 Nee, de werknemer kwam daar zelf mee
- Anders, namelijk:

V02 Wat was de reden dat u de medewerker wees op de mogelijkheid van toepassing van Brug-WW?

.....

V03 Wat is het opleidingsniveau van de opleiding die de betreffende medewerker (in het kader van Brug-WW) is gaan volgen?

- 1 Entree-opleiding / mbo niveau 1
  - 2 Mbo-niveau 2
  - 3 Mbo-niveau 3
  - 4 Mbo-niveau 4
  - 5 Hbo
  - 6 Wo bachelor
  - 7 Wo master
- Weet niet

V04 Wat is de naam van deze opleiding?

Opleidingsnaam: .....

Weet niet

V05 Heeft u in het verleden weleens eerder medewerkers aangenomen die daarvoor scholing moesten volgen?

- 1 Ja
- 2 Nee

V06 Wat is de reden dat uw bedrijf niet eerder medewerkers heeft aangenomen die u daarvoor scholing moest laten volgen? (meer antwoorden mogelijk)

- 1 Omdat we daarvoor over onvoldoende financiële middelen beschikken
- 2 Omdat we denken dat medewerkers geen zin hebben in een opleiding



3 Omdat we denken dat medewerkers dat niet willen omdat ze hiervoor in ruil minder uren kunnen maken

4 Omdat we nog niet eerder na hadden gedacht over het omscholen van nieuwe medewerkers

5 Omdat we tot nu toe altijd medewerkers hebben gevonden die over de juiste diploma's en/of certificaten beschikken

Anders, namelijk:

V07 Hoe bent u erachter gekomen dat u voor de potentiële nieuwe medewerkers in aanmerking kon komen voor Brug-WW? (meer antwoorden mogelijk)

1 Ik las het op de website van UWV

2 Een medewerker van UWV attendeerde mij hierop

3 Een familielid of kennis attendeerde mij hierop

4 Een onderwijsaanbieder attendeerde mij hierop (via de sociale media, mail of persoonlijk)

5 Onze HR-afdeling attendeerde mij hierop

6 De potentiële nieuwe medewerker attendeerde mij hierop

Anders, namelijk:

V08 Had uw bedrijf dezelfde medewerker(s) waarvoor nu Brug-WW is ingezet ook zonder Brug-WW een baan aangeboden?

1 Ja, maar dan onder voorwaarde dat de medewerker zelf scholing zou gaan volgen

2 Ja, ook zonder scholingsverplichting

3 Misschien

4 Nee

Anders, namelijk:

Weet niet

V09 Als Brug-WW niet bestond, had uw bedrijf de medewerker(s) waarvoor nu Brug-WW is ingezet de opleiding tijdens werktijd laten volgen?

1 Ja, volledig

2 Ja, gedeeltelijk

3 Misschien

4 Nee

Weet niet

V10 In hoeverre had uw bedrijf de verletkosten (d.w.z. de uren die de medewerker aan scholing besteedt en niet werkt) voor de betreffende werknemer(s) gefinancierd als de Brug-WW niet bestond?

1 Volledig

2 Gedeeltelijk

3 Helemaal niet

Weet niet

V11 In hoeverre financiert/financierde uw bedrijf de opleidingskosten van de medewerker(s) waarvoor Brug-WW wordt/is ingezet?

1 Volledig, namelijk €:

- 2 Gedeeltelijk, namelijk €:
- 3 Helemaal niet
- 4 Dat verschilt per medewerker waarvoor Brug-WW wordt/is ingezet
- Weet niet

V11A Waarom niet? ..... (indien V11=3)

V11B Kunt u dat toelichten? ..... (indien V11=4)

V12 In hoeverre heeft/hebben de betreffende medewerker(s) de gereserveerde scholingsuren (d.w.z. de uren waarvoor de medewerker een WW-uitkering kreeg) ingezet voor het werk (bijv. als gevolg van drukte)?

- 1 In zeer hoge mate
- 2 In hoge mate
- 3 In redelijke mate
- 4 Nauwelijks
- 5 Helemaal niet
- 6 Niet van toepassing
- Weet niet

V13 Met 'baangarantie' bedoelen we een aangewezen periode waarin uw werknemer, na afronding van de scholing, gegarandeerd is van werk bij uw bedrijf. Heeft u de betreffende medewerker(s) na de periode van baangarantie in dienst gehouden?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Niet van toepassing, want de periode van baangarantie is nog niet ingegaan

V14 Bestaat bij u het voornemen om de betreffende medewerker na de periode van baangarantie in dienst te houden?

- 1 Ja
- 2 Nee
- Weet niet

V15 Waarom niet? (meer antwoorden mogelijk)

- 1 Omdat hij/zij de opleiding niet met succes heeft afgerond
- 2 De betreffende medewerker bleek ongemotiveerd voor het beroep
- 3 De functie sloot onvoldoende aan bij de capaciteiten van de betreffende medewerker
- 4 Vanwege bedrijfseconomische redenen konden wij hem/haar niet aannemen
- Anders, namelijk:

V16 In hoeverre is met het aannemen en scholen van de betreffende medewerker met Brug-WW de vacature naar tevredenheid vervuld?

- 1 Helemaal niet
- 2 Nauwelijks
- 3 In redelijke mate
- 4 In hoge mate
- 5 In zeer hoge mate
- Weet niet



*V17 Waarom niet of wel?*

.....

*V18 In hoeverre had uw bedrijf zonder inzet van de Brug-WW de vacature adequaat in kunnen vullen?*

- 1 Helemaal niet
- 2 Nauwelijks
- 3 In redelijke mate
- 4 In hoge mate
- 5 In zeer hoge mate
- 6 niet van toepassing
- Weet niet

*V19 Waarom niet of wel?*

.....

*V20 In hoeverre is bij uw bedrijf de bereidheid om te investeren in nieuwe medewerkers door middel van scholing gestimuleerd door de Brug-WW?*

- 1 Helemaal niet
- 2 Nauwelijks
- 3 In redelijke mate
- 4 In hoge mate
- 5 In zeer hoge mate
- Weet niet

*V21 Waarom niet of wel?*

.....

## Enquête deelnemers Scholingsvouchers

*V01: Wat is uw hoogst genoten afgeronde opleiding, voordat u de aanvraag deed voor een scholingsvoucher?*

- 1 Basisonderwijs
- 2 Mavo of vmbo
- 3 Havo of vwo
- 4 Entree-opleiding / mbo niveau 1
- 5 Mbo-niveau 2
- 6 Mbo-niveau 3
- 7 Mbo-niveau 4
- 8 Hbo
- 9 Wo bachelor
- 10 Wo master
- Weet niet

*V02 In welke sector(en) bent u voor het laatst werkzaam geweest, voordat u de aanvraag deed voor een scholingsvoucher? Het gaat hier om de periode voordat u scholing bent gaan volgen. Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 Bouwnijverheid
- 2 Cultuur, sport en recreatie
- 3 Detailhandel
- 4 Financiële dienstverlening
- 5 Groothandel
- 6 Horeca
- 7 Industrie
- 8 Informatie en communicatie
- 9 Landbouw, bosbouw en visserij
- 10 Onderwijs
- 11 Openbaar bestuur
- 12 Overige diensten (incl. huishoudens)
- 13 Uitzendbureau en arbeidsbemiddeling
- 14 Verhuur en handel van onroerend goed
- 15 Verhuur en overige zakelijke diensten
- 16 Vervoer en opslag
- 17 Schoonmaakbedrijven, hoveniers
- 18 Specialistische zakelijke diensten
- 19 Zorg en welzijn
- 20 Niet van toepassing, want ik heb nog niet eerder een baan gehad

*V03 Welke situatie was voor u van toepassing bij aanvraag van de scholingsvoucher?*

- 1 Ik was werkloos
- 2 Ik had (nog) een baan
- 3 Ik was/ben zzp-er
- Anders, namelijk:



*V04 In hoeverre heeft u voordat u de scholingsvoucher aanvraag actief gezocht naar een andere baan?*

- 1 Helemaal niet
- 2 Nauwelijks
- 3 In redelijke mate
- 4 In hoge mate
- 5 In zeer hoge mate

*V05 Waarom wel / niet?*

.....

*V06 Hoe bent u erachter gekomen dat u in aanmerking kwam voor de scholingsvoucher? Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 Ik las het op de website van UWV
  - 2 Een medewerker van UWV attendeerde mij hierop
  - 3 Een familielid of kennis attendeerde mij hierop
  - 4 Een onderwijsaanbieder attendeerde mij hierop (via de sociale media, mail of persoonlijk)
  - 5 Een EVC-aanbieder attendeerde mij hierop (via de sociale media, mail of persoonlijk)
  - 6 Een (potentiële) werkgever attendeerde mij hierop
- Anders, namelijk:

*V07 Een voorwaarde voor aanvraag van de scholingsvoucher is inschrijving als werkzoekende bij UWV. In hoeverre had u er moeite mee om u in te schrijven als werkzoekende?*

- 1 Helemaal niet
- 2 Nauwelijks
- 3 In redelijke mate
- 4 In hoge mate
- 5 In zeer hoge mate
- 6 Niet van toepassing, ik stond al ingeschreven als werkzoekende

*V08 Heeft u gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de scholingskosten vooraf van UWV te ontvangen?*

- 1 Ja
  - 2 Nee
- Weet niet

*V09 Had u de opleiding ook gevolgd als voorfinanciering niet mogelijk was geweest?*

- 1 Ja
  - 2 Nee
- Weet niet

*V10 Heeft u naast de scholingsvoucher zelf een deel van de opleiding(en) en/of EVC-traject(en) gefinancierd?*

- 1 Ja, namelijk: ..... euro
- 2 Nee

*V11 Heeft een (nieuwe) werkgever een deel van de opleiding(en) en/of EVC-traject(en) gefinancierd?*

- 1 Ja, namelijk: ..... euro
- 2 Ja, maar ik weet het bedrag niet
- 3 Nee

*V12 Heeft u meerdere opleidingen en/of EVC-trajecten met behulp van de scholingsvoucher kunnen volgen?*

- 1 Ja, namelijk: ..... opleiding(en)
  - 2 en/of: ..... EVC-trajecten
  - 3 Nee, maar één opleiding of EVC-traject
- Leeg toegestaan

*V13 Wat is de naam van deze opleiding(en) en/of EVC-traject(en)?*

..... (maximaal 10 tekstvelden)

*V14 Wat is het opleidingsniveau van de volgende opleiding(en) of EVC-trajecten?*

(per bij V13 genoemde opleiding/EVC-traject)

- 1 Entree-opleiding / mbo niveau 1
  - 2 Mbo-niveau 2
  - 3 Mbo-niveau 3
  - 4 Mbo-niveau 4
  - 5 Hbo
  - 6 Wo bachelor
  - 7 Wo master
- Weet niet

*V15 Leid(de) de volgende opleiding(en) of het EVC-traject(en) die u heeft gevolgd met de scholingsvoucher op tot een andere sector en/of beroep dat waarin u voorheen werkte?*

(per bij V13 genoemde opleiding/EVC-traject)

- 1 Ja, alleen tot een ander beroep
  - 2 Ja, alleen tot een andere sector
  - 3 Ja, tot een ander beroep en sector
  - 4 Nee
- Weet niet



*V16 Waarom vroeg u een scholingsvoucher aan? Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 Ik wil graag in dezelfde sector en in dezelfde soort functie blijven werken waarin ik werkte, maar daarvoor heb ik (aanvullende of andere) diploma's nodig
  - 2 Ik wil graag in de sector blijven werken waarin ik werkte maar wel in een andere functie waarvoor ik (aanvullende of andere) diploma's nodig heb
  - 3 Ik wil graag in dezelfde soort functie maar een andere sector werken maar ik beschik daarvoor niet over de juiste diploma's
  - 4 Ik wil graag in een andere sector en andere functie werken maar ik beschik daarvoor niet over de juiste diploma's
  - 5 Ik wil mijn kansen op de arbeidsmarkt vergroten
- Anders, namelijk:

*V17 Was u zelf een opleiding en/of EVC-traject gaan volgen als er geen scholingsvoucher was geweest?*

- 1 Ja
  - 2 Misschien
  - 3 Nee
- Weet niet

*V18 Waarom bent u zelf niet eerder deze opleiding(en) en/of EVC-traject(en) gaan volgen? Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 Omdat ik daar onvoldoende financiële middelen voor had
  - 2 Omdat ik nog niet eerder na had gedacht over het volgen van een opleiding en/of EVC-traject
  - 3 Omdat ik geen idee had in welke andere sector ik zou willen werken (en dus welke opleiding ik daarvoor zou moeten gaan volgen)
  - 4 Omdat ik hiervoor een vaste baan had
  - 5 Omdat ik een tijdelijk contract had en verlenging daarvan hoopte/verwachtte
- Anders, namelijk:

*V19 Heeft de lijst met kansberoepen, die in aanmerking komen voor de scholingsvoucher, u gestimuleerd na te denken over andere beroepen?*

- 1 Helemaal niet
  - 2 Nauwelijks
  - 3 In redelijke mate
  - 4 In hoge mate
  - 5 In zeer hoge mate
- Weet niet

*V20 Waarom niet / wel?*

.....

*V21 In hoeverre was u tijdens het scholingstraject gemotiveerd voor het gekozen kansberoep?*

- 1 Helemaal niet
- 2 Nauwelijks



- 3 In redelijke mate
- 4 In hoge mate
- 5 In zeer hoge mate
- Weet niet

*V22 Als het gebruik van de scholingsvoucher niet gekoppeld was aan scholing naar een kansberoep, had u dan liever één of meer andere opleiding(en) en/of EVC-traject(en) willen doen?*

- 1 Ja
- 2 Nee
- Weet niet

*V23 Heeft u tijdens de scholing actief gezocht naar werk in het kansberoep dat past bij de opleiding die u volgde?*

- 1 Ja
- 2 Nee
- Weet niet

V24 Waarom niet?

.....

*V25 Heeft u een diploma of EVC-certificaat behaald voor de opleiding / het EVC-traject waarvoor u de scholingsvoucher heeft gebruikt?*

- 1 Ja, een diploma
- 2 Ja, een EVC-certificaat
- 3 Ja, zowel een diploma als een EVC-certificaat
- 4 Ja, meerdere diploma's
- 5 Ja, meerdere EVC-certificaten
- 6 Ja, zowel meerdere diploma's als EVC-certificaten
- 8 Ja, een diploma en meerdere EVC-trajecten
- 9 Ja, meerdere diploma's en een EVC-traject
- 10 Nee, want ik volg op dit moment de opleiding
- 7 Nee

*V25A Hoeveel diploma's heeft u behaald?*

.....

*V25B Hoeveel EVC-certificaten heeft u behaald?*

.....

*V25C Hoeveel diploma's en hoeveel EVC-certificaten heeft u behaald?*

..... diploma's en ..... EVC-certificaten

*V26 Heeft u deelgenomen aan een scholingstraject met behulp van de scholingsvoucher?*

- 1 Ja, ik heb de volledige opleiding / EVC-traject doorlopen maar ik heb één of meer onderdelen niet gehaald
- 2 Ja, maar ik ben tussentijds afgehaakt
- 3 Nee, ik ben niet gestart met de opleiding of het EVC-traject



*V27 Wat is de reden dat u niet bent gestart of tussentijds bent afgehaakt? Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 Ik vond een baan en de opleiding of het EVC-traject sloot daar onvoldoende bij aan
  - 2 Ik vond een baan en kon dit niet combineren met het volgen van de opleiding of het EVC-traject
  - 3 Ik vond een baan en had daardoor geen behoefte meer aan de gekozen opleiding of het EVC-traject
  - 4 Ik vond de opleiding / het EVC-traject niet interessant
  - 5 Ik vond de opleiding / het EVC-traject te moeilijk / te zwaar
- Anders, namelijk:

*V28 Bent u van plan om het onderdeel of de onderdelen die u niet heeft gehaald over te doen?*

- 1 Ja
  - 2 Nee
- Anders, namelijk:

*V29 Waarom niet?*

.....

*V30 Heeft u na afronding van de scholing actief gezocht naar werk in het kansberoep dat past bij de opleiding die u volgde?*

- 1 Ja
  - 2 Nee
- Weet niet

*V31 Waarom niet?*

.....

*V32 In hoeverre was u na afloop van het scholingstraject gemotiveerd (geraakt) voor het gekozen kansberoep?*

- 1 Helemaal niet
  - 2 Nauwelijks
  - 3 In redelijke mate
  - 4 In hoge mate
  - 5 In zeer hoge mate
- Weet niet

*V33 Had u bij aanvraag van de scholingsvoucher / de scholing een baan?*

- 1 Ja
- 2 Ja, als zzp-er met onvoldoende werk
- 3 Ja, als zzp-er met voldoende werk
- 4 Nee

*V34 Heeft u tijdens of na de scholing of het EVC-traject een nieuwe baan gevonden?*

- 1 Ja, tijdens de opleiding / het EVC-traject
- 2 Ja, na afronding van de opleiding / het EVC-traject
- 3 Nee

*V35 Welke situatie is van toepassing voor deze nieuwe baan?*

- 1 Ik heb een nieuwe baan in dezelfde sector en voor dezelfde soort functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject
- 2 Ik heb een nieuwe baan in dezelfde sector maar voor een andere functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject
- 3 Ik heb een nieuwe baan in een andere sector en maar dezelfde soort functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject
- 4 Ik heb een nieuwe baan in een andere sector en voor een andere soort functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject

*V36 Heeft u tijdens of na de scholing of het EVC-traject een nieuwe baan of nieuwe zzp-opdracht(en) gevonden ?*

- 1 Ja, tijdens de opleiding / het EVC-traject
- 2 Ja, na afronding van de opleiding / het EVC-traject
- 3 Nee

*V37 Welke situatie is van toepassing voor deze nieuwe baan of nieuwe opdracht(en)?*

- 1 Ik heb een nieuwe baan of opdracht(en) in dezelfde sector en voor dezelfde soort functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject
- 2 Ik heb een nieuwe baan of opdracht(en) in dezelfde sector maar voor een andere functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject
- 3 Ik heb een nieuwe baan of opdracht(en) in een andere sector en maar dezelfde soort functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject
- 4 Ik heb een nieuwe baan of opdracht(en) in een andere sector en voor een andere soort functie als in de periode voor de scholing / het EVC-traject

*V40A Is dit een baan in het kansberoep?*

- 1 Ja, het is een baan in het kansberoep waarvoor de opleiding(en) en/of EVC-traject(en) in het kader van de scholingsvoucher mij opleidt
- 2 Ja, het is een baan in een ander kansberoep dan waarvoor de opleiding(en) en/of EVC-traject(en) in het kader van de scholingsvoucher mij opleidt
- 3 Nee, een ander beroep
- Weet niet

*V38 Heeft u op dit moment een baan?*

- 1 Ja, in loondienst
- 2 Ja, als zzp-er
- 3 Ja, ik heb een eigen bedrijf opgericht
- 4 Nee



V39 *Wat voor contract heeft u bij uw huidige werkgever?*

- 1 Een vast contract
  - 2 Een tijdelijk contract met uitzicht op verlenging
  - 3 Een tijdelijk contract maar ik heb geen idee of ik uitzicht heb op verlenging
  - 4 Een tijdelijk contract zonder uitzicht op verlenging
- Anders, namelijk:

V40 *Is dit een baan in het kansberoep?*

- 1 Ja, het is een baan in het kansberoep waarvoor de opleiding(en) en/of EVC-traject(en) in het kader van de scholingsvoucher mij heeft opgeleid
  - 2 Ja, het is een baan in een ander kansberoep dan waarvoor de opleiding(en) en/of EVC-traject(en) in het kader van de scholingsvoucher mij heeft opgeleid
  - 3 Nee, een ander beroep
- Weet niet

V41 *Denkt u dat u deze baan ook had gevonden als u geen scholing met de scholingsvoucher had kunnen volgen?*

- 1 Ja
  - 2 Misschien
  - 3 Nee
- Weet niet

V42 *Bent u – op dit moment – actief op zoek naar een baan in het kansberoep?*

- 1 Ja
- 2 Nee

V43 *Waarom wel / niet?*

.....

V44 *In hoeverre heeft u het idee dat uw kansen op een baan op de korte termijn (dat wil zeggen tussen 0-2 jaar) - na afronding van de scholing / het EVC-traject - zijn verbeterd?*

- 1 Helemaal niet
  - 2 Nauwelijks
  - 3 In redelijke mate
  - 4 In hoge mate
  - 5 In zeer hoge mate
- Weet niet

V45 *In hoeverre heeft u het idee dat uw kansen op een baan op de langere termijn (dat wil zeggen tussen 2-10 jaar)- na afronding van de scholing / het EVC-traject - zijn verbeterd?*

- 1 Helemaal niet
- 2 Nauwelijks

- 3 In redelijke mate
- 4 In hoge mate
- 5 In zeer hoge mate
- Weet niet

*V47 Waarom niet of wel?*

.....

*V48 Zou u vaker scholing of een EVC-traject willen volgen?*

- 1 Ja
- 2 Ja, maar alleen als ik weer in aanmerking kom voor een scholingsvoucher
- 3 Nee
- Weet niet

*V49 In hoeverre heeft gebruik van de scholingsvoucher u gemotiveerd om vaker scholing te willen volgen?*

- 1 Helemaal niet
- 2 Nauwelijks
- 3 In redelijke mate
- 4 In hoge mate
- 5 In zeer hoge mate
- Weet niet

*V50 Heeft u na de opleiding(en) / het traject in het kader van de scholingsvoucher nog een (aanvullende) opleiding of scholing gevolgd?*

- 1 Ja, ik ben daar nu mee bezig
- 2 Ja, en die opleiding of scholing is inmiddels afgerond
- 3 Ik ben mij momenteel aan het oriënteren op een nieuwe opleiding of scholing
- 4 Nee
- Anders, namelijk:



## Bijlage 3 Responsverantwoording

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

Daarnaast heeft Panteia online enquêtes uitgevoerd onder drie verschillende groepen:

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

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

### Online enquête Brug-WW deelnemers

Panteia heeft voor de enquêtes, alle 33 deelnemers van de Brug-WW benaderd die volgens de gegevens van UWV hun einddatum van de Brug-WW eind 2017 hadden bereikt of waarvan geen einddatum bekend was maar wel een begindatum die in 2017 viel. Hiervan hebben er uiteindelijk 14 gereageerd. Dit komt neer op een responspercentage van 42%.

Om inzicht te krijgen in de mate waarin de respondenten representatief zijn voor de totale benaderde populatie deelnemers van de Brug-WW, vergelijken we in tabel B1.2 een aantal achtergrondkenmerken van de deelnemers die wij hebben geënquêteerd ten opzichte van de totale benaderde populatie.

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

	Totaal aantal benaderde deelnemers o.b.v. UWV-bestand		Respondenten	
	Aantal	%	Aantal	%
<b>Totaal</b>	33	100%	12*	100%
<b>Geslacht</b>				
Man	21	64%	6	50%
Vrouw	12	36%	6	50%
<b>Leeftijd</b>				
<30	1	3%	0	0%
30 t/m 39	14	42%	3	25%
40 t/m 49	9	27%	5	42%
50+	9	27%	4	33%

<b>Sectorplan</b>				
Ja	7	21%	3	25%
Nee	26	79%	9	75%
<b>Sector van bestemming</b>				
Transport en logistiek	8	24%	4	29%
Onbekend	6	18%	4	29%
Zakelijke dienstverlening	3	9%	1	7%
Bouw	2	6%	1	7%
ICT	2	6%	0	0%
Kinderopvang	2	6%	0	0%
Onderwijs	2	6%	0	0%
Zorg en welzijn	2	6%	2	14%
Dienstverlening	1	3%	0	0%
Financieel	1	3%	0	0%
Handel en administratie	1	3%	1	7%
Maatschappelijke zorg	1	3%	0	0%
Makelaardij	1	3%	1	7%
Techniek	1	3%	0	0%
<b>Tijdsduur Brug-WW in maanden</b>				
0	1	3%	1	8%
1	1	3%	0	0%
2	6	18%	1	8%
3	3	9%	0	0%
4	4	12%	2	17%
5	4	12%	1	8%
6	3	9%	2	17%
7	2	6%	0	0%
8	2	6%	0	0%
9	1	3%	1	8%
10	1	3%	1	8%
11	2	6%	1	8%
12	2	6%	1	8%
18	1	3%	1	8%

\*Er zijn 2 deelnemers die wij hebben geënquêteerd waarvan de (achtergrond)gegevens in het laatste UWV-bestand van 15 januari 2018 ontbraken. Hierdoor is het niet mogelijk om bovenstaande vergelijking voor deze deelnemers te maken. Deze deelnemers zijn daarom uit de tabel gelaten.

Het beperkte gebruik van de Brug-WW en daarmee de kleine aantallen van zowel de totaal benaderde populatie als in de respons zorgen ervoor dat de onderlinge percentages ten aanzien van de achtergrondkenmerken al snel op veel punten verschillen. Zo hebben we relatief veel deelnemers in de leeftijdscategorie 40 tot 50 (42%) ten opzichte van het aandeel 40 tot 50-jarigen in de totaal benaderde populatie (27%). Verder is het aandeel mannen in de totaal benaderde populatie hoger dan onder de respondenten. De verdeling van het al dan niet volgen van de Brug-WW in het kader van een sectorplan en de sector van bestemming tussen de respondenten en de totaal benaderde populatie is wel nagenoeg gelijk.

#### **Online enquête Brug-WW werkgevers**

Voor de enquête van de Brug-WW werkgevers zijn alle werkgevers benaderd waarvan bekend was bij UWV dat voor één of meerdere werknemers van hen uiterlijk eind 2017 de periode van Brug-WW zou aflopen. Van de 21 werkgevers hebben er uiteindelijk 7 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van 33%.



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

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

	Totaal aantal benaderde werkgevers o.b.v. UWV-bestand		Respondenten	
	Aantal	%	Aantal	%
<b>Totaal</b>	21	100%	7	100%
<b>Sector</b>				
Transport en logistiek	7	33%	1	14%
Zakelijke dienstverlening	2	10%	1	14%
ICT	2	10%	0	0%
Bouw	1	5%	0	0%
Dienstverlening	1	5%	0	0%
Financieel	1	5%	0	0%
Kinderopvang	1	5%	1	14%
Maatschappelijke zorg	1	5%	0	0%
makelaardij	1	5%	0	0%
onderwijs	1	5%	1	14%
Zorg	1	5%	1	14%
Onbekend	2	10%	2	29%
<b>Sectorplan</b>				
Ja	6	29%	1	14%
Nee	15	71%	6	86%
<b>Meer dan één werknemer Brug-WW binnen het bedrijf</b>				
Ja	2	10%	1	14%
Nee	19	90%	6	86%

De combinatie van een beperkte totale populatie en een lage respons onder werkgevers Brug-WW zorgt ervoor dat percentages tussen de respondenten en de totaal benaderde populatie al snel afwijken. Wel zien we dat de verdeling over het aantal werkgevers met een of meer werknemers die gebruik maken van Brug-WW nagenoeg gelijk is. Ten aanzien van het sectorplan zitten er in de enquête minder werkgevers waarvan de medewerker in het kader van een sectorplan Brug-WW heeft aangevraagd. Bij de sectorverdeling zien we dat de sectoren kinderopvang, onderwijs en zorg oververtegenwoordigd zijn en de sector transport en logistiek juist ondervertegenwoordigd is in de respons.

### Online enquête scholingsvouchers

In totaal hebben we 11.638 deelnemers van de scholingsvoucher benaderd voor de enquête waarvan bij UWV bekend was dat de einddatum voor de scholingsperiode uiterlijk eind 2017 was afgelopen of waarvan geen einddatum bekend was maar wel een begindatum die in 2017 viel. Uiteindelijk hebben 4.353 deelnemers de vragenlijst ingevuld. Dit resulteert in een responspercentage van 37%.

Aangezien UWV vooraf al aangaf de betrouwbaarheid van de begin –en einddatum van de scholingsperiode niet te kunnen garanderen, is een controlevraag in de enquête opgenomen. Door deze controlevraag bleek dat er in totaal 151 deelnemers (toch) niet met de opleidingen waren gestart. Deze deelnemers zijn verwijderd voor verdere analyses. In totaal gaat de verdere analyse dus over 4.202 deelnemers.



In tabel B1.3 maken we een vergelijking tussen de totale benaderde populatie en de deelnemers die hebben deelgenomen aan de enquête. Bij het maken van deze vergelijking bleek dat er:

- 78 respondenten ontbraken in het laatste UWV-bestand dat wij hebben ontvangen op 5 februari 2018, én;
- 462 deelnemers die wij hebben benaderd voor een enquête, maar niet hebben gereageerd, ontbraken in het laatste UWV-bestand dat wij op 5 februari hebben ontvangen.

Bovenstaande betekent dat we de achtergrondkenmerken van in totaal 11.212 benaderde deelnemers met 4.124 respondenten konden vergelijken.

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

	Totaal aantal benaderde deelnemers o.b.v. UWV-bestand		Respondenten	
	Aantal	%	Aantal	%
Totaal	11.212	100	4.124	100
<b>Geslacht</b>				
Man	6.327	56%	2.120	51%
Vrouw	4.885	44%	2.004	49%
<b>Leeftijd</b>				
<30	3.035	15%	301	7%
30 t/m 39	5.323	26%	883	21%
40 t/m 49	6.420	31%	1.320	32%
50+	5.768	28%	1.620	39%
<b>Opleidingsniveau</b>				
Basisonderwijs	174	2%	37	1%
VMBO	1.164	10%	347	8%
HAVO/VWO	474	4%	191	5%
MBO	2.491	22%	898	21%
MBO-1	77	1%	22	1%
MBO-2	514	5%	171	4%
MBO-3	426	4%	128	3%
MBO-4	1.027	9%	397	9%
HBO	3.165	28%	1.288	31%
WO	1.087	10%	474	11%
Onbekend	613	5%	249	6%
<b>Kanssector</b>				
Economisch: financieel-commercieel	3650	33%	1.419	34%
Transport en logistiek	2776	25%	873	21%
ICT	1295	12%	488	12%
Gedrag en Maatschappij	1284	12%	536	13%
Bouwnijverheid	511	5%	146	4%
Werktuigbouw/maakindustrie	498	4%	162	4%
Zorg: Medisch technisch	429	4%	183	4%
Elektrotechniek	149	1%	55	1%
Onderwijs / pedagogisch	106	1%	57	1%
Procestechniek	100	1%	39	1%
Voeding	91	1%	46	1%
Agrarisch-groen-milieu	89	1%	35	1%



Veiligheid	84	1%	35	1%
Installatietechniek	78	1%	23	1%
EVC-Traject	46	0%	18	0%
Schoonmaak-reiniging	14	0%	3	0%
Wis- en natuurkundig/laboratorium	9	0%	5	0%
<b>Kansberoep (top 10)</b>				
Marketingmedewerker / online-marketeer	1.746	16%	639	15%
Vrachtwagenchauffeur (algemeen, autolaadkraan, geconditioneerd vervoer, tankauto, truckmixer, gevaarlijke stoffen)	1.556	14%	518	12%
Consulent wet maatschappelijke ondersteuning (wmo)	848	8%	390	9%
Commercieel medewerker binnendienst	624	6%	256	6%
Logistiek medewerker / -planner	484	4%	142	3%
Trekkerchauffeur intern transport/heftruckchauffeur	464	4%	150	4%
Webdeveloper	447	4%	176	4%
Programmeur ICT	258	2%	109	3%
Medewerker klantenservice	229	2%	102	2%
Intercedent	224	2%	79	2%
<b>Sector</b>				
Economie breed	10.539	94%	3.844	93%
Langdurige zorg	673	6%	280	7%
<b>Waarde voucher</b>				
t/m € 1.000	1.201	11%	369	9%
€ 1.000 t/m € 2.500	9.994	89%	3.750	91%
> €2.500	17	0%	5	0%

Tabel B1.3 laat zien dat zowel de verdeling over het geslacht, opleidingsniveau, gekozen kansberoepen en kanssectoren nagenoeg in beide groepen gelijk is. In de verdeling over leeftijdscategorieën zien we wel dat er sprake is van een oververtegenwoordiging van 50-plussers in de respons. De 30-minners zijn juist weer iets ondervertegenwoordigd onder de respondenten.

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

#### Vorbereiding

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

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

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

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

Voor de BW-deelnemers is – mede gezien het kleine aantal respondenten – een dergelijke koppeling en weging achterwege gebleven. Voor de BW-werkgevers hadden



we niet de beschikking over een registratiebestand. Bovendien is hier ook sprake van een klein aantal respondenten.

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

### Analyses

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

### **Financiële lasten voor werknemers**

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

### **Administratieve lasten voor werkgevers**

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

Beschikbare alternatieven voor de Brug-WW

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

### **Overige oorzaken<sup>31</sup>**

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

---

<sup>31</sup> Panteia (2017). Achtergronden van beperkt gebruik van de Brug-WW. Onderzoek in aanvulling op de monitoring en effectmeting van de tijdelijke regeling

## Bijlage 6 **Geraadpleegde bronnen**

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

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

<http://www.sectorplannen.nl>

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

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

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

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

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

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

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

Ministerie van SZW (2014). Kamerbrief Voortgang sectorplannen.

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

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

Ministerie van SZW (2015). Kamerbrief Voortgang sectorplannen.

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

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

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

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

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



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





