

Marieke de Visser
Thomas Oostendorp
Erik Keppels
Josien Lodewick



Evaluatie SBB Actieplan Stages en leerbanen

Evaluatie SBB Actieplan Stages en leerbanen
ResearchNed en KBA Nijmegen
Marieke de Visser, Thomas Oostendorp, Erik Keppels en Josien Lodewick
September 2022

© 2022 ResearchNed Nijmegen in opdracht van **Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap**

Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2015 voor kwaliteitsmanagementsystemen, NEN-ISO 20252:2019 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek en NEN-ISO 27001:2017 voor informatiebeveiliging

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
1 Inleiding	8
1.1 Aanleiding en context Actieplan	8
1.2 Acties en ambities uit het Actieplan	9
2 Aanpak van het onderzoek	12
2.1 Onderzoeksvragen	12
2.2 Onderzoekskader	13
2.3 Onderzoeksmethoden	14
2.3.1 Deskresearch	14
2.3.2 Enquêtes	14
2.3.3 Interviews	15
2.3.4 Casestudies	15
3 Resultaten	16
3.1 Prestaties: de door SBB uitgevoerde acties in het kader van het Actieplan	16
3.1.1 Meer stageplaatsen en leerbedrijven	17
3.1.2 Informatievoorziening	20
3.1.3 Maatwerk in de regio's en partnerrol in RMT's	25
3.1.4 Maatwerk en producten t.b.v. stages en leerbanen voor werkenden en werkzoekenden en voor jongeren in kwetsbare positie	29
3.2 Effecten	33
3.3 Doeltreffendheid en doelmatigheid	38
3.4 Verklarende evaluatie	43
3.5 Toekomst	45
4 Conclusies	49

Managementsamenvatting

In maart 2020 brak in Nederland de coronacrisis uit en traden de eerste maatregelen ter beperking van de verspreiding van het virus in werking. Naast alle effecten op de volksgezondheid, raakten de crisis en maatregelen de economie. Dit bracht grote onduidelijkheid en zorgen met zich mee. Bedrijven en organisaties moesten in letterlijke zin de deuren sluiten, hun werkwijze (drastisch) aanpassen en/of vielen noodgedwongen helemaal stil. Onderwijsinstellingen moesten in allerijl op zoek naar manieren om hun onderwijs en de begeleiding van leerlingen (op afstand) zoveel mogelijk door te laten gaan. De effecten van de maatregelen en hoe lang ze zouden aanhouden, waren op dat moment volledig onduidelijk. Deze crisis en de bijbehorende maatregelen hadden gevolgen voor werkenden en werkzoekenden, maar ook voor studenten en leerlingen; de beschikbaarheid van stages en leerbanen kwam onder druk te staan. Op 21 april 2020, ongeveer een maand na het begin van de eerste coronamaatregelen, kwam de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) mede op verzoek van het Ministerie van OCW met het Actieplan stages en leerbanen (vanaf nu: Actieplan). Het huidige Actieplan, dat wordt gefinancierd vanuit de ministeries van OCW en SZW, loopt tot en met december 2022. Op verzoek van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hebben ResearchNed en KBA Nijmegen in gezamenlijkheid een evaluatie uitgevoerd van dit Actieplan. De hoofdvragen van dit onderzoek waren:

1. Is het Actieplan doelmatig geweest op de genomen maatregelen en acties?
2. Zijn de middelen voor het Actieplan doeltreffend ingezet?

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van deskresearch (documentanalyse en analyse van bestaande data), een enquête onder onderwijsinstellingen en leerbedrijven, interviews met landelijke stakeholders en interviews met regionale betrokkenen bij de uitvoering van het Actieplan in twee regio's. Op deze manier is informatie verzameld over de prestaties (welke activiteiten zijn uitgevoerd?), de effecten (wat zijn de resultaten geweest van de activiteiten?), de doeltreffendheid en doelmatigheid (in hoeverre zijn de resultaten toe te schrijven aan het Actieplan en de middelen doelmatig besteed?), de verklarende evaluatie (welke factoren hebben invloed gehad op de uitvoering van het Actieplan?) en een blik naar de toekomst.

Prestaties

SBB heeft in het kader van het Actieplan een groot aantal acties uitgevoerd. Over veel van de uitgevoerde acties zijn de diverse betrokkenen tevreden. Voor een deel betreffen de acties intensivering van bestaande activiteiten, voor een deel gaat het om het uitbreiden van activiteiten naar (relatief) nieuwe doelgroepen zoals werkenden en werkzoekenden en leerlingen in kwetsbare posities. De uitgevoerde acties vallen onder vier hoofdcategorieën (die elkaar deels overlappen): inzet op meer stageplaatsen en leerbedrijven (generiek, door contact met leerbedrijven), inzet op informatievoorziening, inzet op meer bpv-plekken door maatwerk in de regio's plus een partnerrol in RMT's en inzet op maatwerk en producten ten behoeve van stages en leerbanen voor werkenden en werkzoekenden en voor jongeren in een kwetsbare positie. Richting (leer)bedrijven omvatten de uitgevoerde acties vooral belacties en bezoeken om stages en leerbanen te werven en het beeld over het actuele aanbod te krijgen. Deze acties richting bedrijven zijn eerst met name landelijk en breed ingezet en zijn gaandeweg, naarmate tekorten beter in beeld zijn, gericht ingezet op regio's en sectoren met grote tekorten. Met mbo-instellingen zijn veel contactmomenten geweest, enerzijds om tekorten in beeld te krijgen en anderzijds om te ondersteunen bij het vinden van (reguliere dan wel aanvullende) oplossingen. Ook op het gebied van informatievoorziening zijn aantoonbaar extra inspanningen gepleegd. Dat heeft geresulteerd in diverse additionele informatieproducten, die regelmatig in samenwerking met andere partijen tot stand zijn gekomen. Ook heeft SBB een

beeld van de ontwikkeling van het aantal stagetekorten in het mbo kunnen geven (iets wat daarvoor niet bestond en ook in bijvoorbeeld het hbo niet bestaat).

Relatief nieuw voor SBB is de rol in de regio's en de RMT's en de zorg voor voldoende leerbanen voor werkenden en werkzoekenden. De omslag in de regio's naar het denken in mogelijkheden voor werkend leren en het belang van Leven Lang Ontwikkelen is gaande. De rol van SBB in de regio is onder meer om die bekendheid te vergroten en de regio te ondersteunen en hier is aan gewerkt in het kader van het Actieplan. Er is meer tijd nodig om die rol duurzaam succesvol te vervullen, het lijkt een proces van de lange adem. De impact van SBB's rol en activiteiten in de regio voor werkenden/werkzoekenden en voor kwetsbare groepen lijkt vooralsnog gering te zijn (met de aantekening dat SBB geen leidende maar ondersteunende partner is in de regio). De rol voor SBB in de zorg voor voldoende stages en leerwerktrajecten voor werkenden en werkzoekenden en leerlingen in kwetsbare positie (pro, vso, vmbo-leerwerktrajecten) is vergroot. In tegenstelling tot het mbo zijn precieze gegevens over tekorten voor het vmbo-leerwerktrajecten, pro en vso onbekend. Veel scholen in v(s)o en pro zijn bovendien ondanks de inspanningen van SBB niet bekend met het meldpunt Stagetekorten en de dienstverlening van SBB om tekorten op te lossen. De onbekendheid met de exacte tekorten en de onbekendheid tussen SBB en individuele scholen in pro, vso en vmbo wordt mede veroorzaakt doordat de werkwijze en organisatie afwijkt van die voor het mbo (waar adviseurs periodiek de mbo-instellingen bezoeken). In plaats daarvan voert SBB periodiek overleg met besturen en vertegenwoordigers van pro-, vso- en vo-scholen waarin ook is afgesproken om gezamenlijk meer bekendheid te creëren aan de dienstverlening en ondersteuning van SBB bij de aanpak van tekorten.

Effecten

Dit onderzoek toont een duidelijke ontwikkeling van de centrale afhankelijke variabele van de evaluatie: de tekorten aan stages en leerbanen zijn in sterke mate verminderd van meer dan 22.000 in de zomer van 2020 tot minder dan 4.000 vlak voor de zomer van 2022. In de zorg zijn de tekorten hardnekkig door gebrek aan begeleidingscapaciteit.

Doeltreffendheid en doelmatigheid

Doeltreffendheid brengt de prestaties en effecten met elkaar in verband: in hoeverre is de sterke daling in tekorten aan stageplaatsen toe te schrijven aan de uitgevoerde acties? Voor een deel van de acties van SBB geven bedrijven en mbo-instellingen aan, dat deze (bij een deel van hen) tot een specifiek resultaat hebben geleid. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om het erkennen van delen van kwalificaties en de erkenning op afstand, het behouden van stages en leerbanen of het hebben van meer zicht op de tekorten en de ontwikkeling daarin. Daarnaast zijn er veel andere factoren die mogelijk invloed hebben gehad op de ontwikkeling in het aantal stages en leerbanen (de verlichting van coronamaatregelen en de steeds verdere openstelling van bedrijven, de inzet van scholen en sectoren/bedrijven zelf, andere subsidies die hebben geleid tot specifieke acties om stagetekorten aan te pakken en conjuncturele ontwikkelingen). Het is in dit onderzoek daarom niet mogelijk om vast te stellen wat de exacte bijdrage van het Actieplan was aan het terugdringen van tekorten.

Verklarende evaluatie

Samenwerking is als heel belangrijke succesfactor genoemd om effecten te kunnen realiseren. Daarbij gaat het om samenwerking tussen alle betrokken partijen onderling en meer specifiek gaat het ook om het feit dat de samenwerking tussen SBB en verschillende partijen werd geïntensiveerd; onder andere mbo-instellingen waren erg tevreden over contact en ondersteuning door SBB in geval van tekorten. Vanuit het Actieplan werden bovendien tekorten per regio en opleiding in beeld gebracht. SBB wordt gezien als een

partner met een groot netwerk en veel kennis van de (regionale) arbeidsmarkt en het onderwijsaanbod (per regio). Met deze kennis kon SBB een richtinggevende rol vervullen en zowel vanuit het onderwijs en bedrijfsleven de behoeften oppikken. Ook konden deze kennis en ervaring ingezet worden om mee te denken over flexibele oplossingen (zoals begeleiding op afstand) en de omgang met gemeenten en UWV 's.

Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat de crisis die de tekorten (mede) veroorzaakte, juist ook bijdroeg aan het oplossen ervan. In zekere zin was het feit dat er een zeer ontregelende crisis was, een succesfactor voor het Actieplan. De gezamenlijk gevoelde druk leidde ertoe dat er snel knopen konden worden doorgemaakt. Aandacht wordt gevraagd voor behoud van de flexibiliteit van alle partners; als crisisstructuren weer worden losgelaten en taken worden ondergebracht in de staande organisaties, kan dit leiden tot minder wendbaarheid en snelheid van handelen. Het andere, maar wel hiermee samenhangend aandachtspunt dat wordt genoemd, is het blijvend organiseren van de samenwerking. Er zijn regionaal bijvoorbeeld aparte commissies of stuurgroepen opgericht om de stagetekorten te bestrijden. Het is zaak, zo zeggen geïnterviewden, dat de taken en verantwoordelijkheden van deze commissies of stuurgroepen een goede plek vinden in de staande organisatie van alle betrokken partners waarbij de samenwerking duurzaam geborgd wordt.

Toekomst

Het algemene beeld in dit onderzoek is dat er bij betrokken partijen in grote lijnen behoefte is aan voortzetting van de acties. Aandacht wordt daarbij specifiek gevraagd voor het uitbouwen van de rol van SBB in de regio voor werkenden/werkzoekenden en leerlingen in een kwetsbare positie.

Beantwoording hoofdvragen

1. Zijn de middelen voor het Actieplan doeltreffend ingezet?

De vraag is of de behaalde effecten die we zien in dit onderzoek, toe zijn te schrijven aan de acties die zijn uitgevoerd in het kader van het Actieplan. Dit onderzoek toont allereerst dat de tekorten aan stages en leerbanen in sterke mate zijn verminderd. Deze ontwikkeling wijst op een positief effect van het Actieplan. Ook uit de antwoorden van respondenten in de enquêtes en interviews concluderen we dat de acties vanuit het Actieplan (door SBB en andere partners in het opleiden) hebben bijgedragen aan het bestrijden van tekorten. Een eenduidig causaal verband tussen de acties vanuit het Actieplan en de daling in tekorten is niet vast te stellen, omdat er ook diverse andere ontwikkelingen waren die geleid kunnen hebben tot dalende tekorten (zoals afbouw coronamaatregelen, andere subsidies, conjuncturele ontwikkelingen). We concluderen dat de getoonde positieve effecten niet in hun geheel zijn toe te wijzen aan de inspanningen in het kader van het Actieplan, maar wel voor een deel.

2. Is het Actieplan doelmatig geweest op de genomen maatregelen en acties?

Doelmatigheid betreft de relatie tussen de effecten van het beleid en de kosten van het beleid. We spreken over doelmatigheid als het gewenste beleidseffect tegen zo min mogelijk kosten wordt bereikt.

Doelmatigheid is lastig aan te tonen, omdat niet eenduidig is vast te stellen in welke mate de subsidieregeling doeltreffend is. Als niet bekend is in welke mate positieve effecten het gevolg zijn van de maatregel, kan ook niet worden vastgesteld of de subsidiemiddelen doelmatig zijn ingezet. We interpreteren de vraag naar doelmatigheid hier in termen van beoogde besteding. Voor zover we in dit onderzoek inhoudelijk hebben kunnen vaststellen, zijn de acties waaraan de middelen zijn besteed, in lijn met waarvoor zij zijn verstrekt, namelijk de uitvoering van het Actieplan en het bijbehorende hoofddoel: het realiseren van voldoende stages en leerbanen.

1 Inleiding

In maart 2020 brak in Nederland de coronacrisis uit en traden de eerste maatregelen ter beperking van de verspreiding van het virus in werking. Naast alle effecten op de volksgezondheid, raakten de crisis en maatregelen de economie. Bedrijven en organisaties moesten in letterlijke zin de deuren sluiten, hun werkwijze (drastisch) aanpassen en/of vielen noodgedwongen helemaal stil. Onderwijsinstellingen moesten in allerijl op zoek naar manieren om hun onderwijs en de begeleiding van leerlingen (op afstand) zoveel mogelijk door te laten gaan. De effecten van de maatregelen en hoe lang ze zouden aanhouden, waren op dat moment volledig onduidelijk. Dit had gevolgen voor werkenden en werkzoekenden, maar ook voor studenten en leerlingen; de beschikbaarheid van stages en leerbanen kwam onder druk te staan. Op 21 april 2020, ongeveer een maand na het begin van de eerste coronamaatregelen, kwam de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) mede op verzoek van het Ministerie van OCW met het Actieplan stages en leerbanen¹ (vanaf nu: Actieplan). Het huidige Actieplan, dat wordt gefinancierd vanuit de ministeries van OCW en SZW, loopt tot en met december 2022. Op verzoek van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hebben ResearchNed en KBA Nijmegen in gezamenlijkheid een evaluatie uitgevoerd van dit Actieplan. Deze rapportage beschrijft de context, de onderzoeksvragen, de toegepaste onderzoeksmethoden en de uitkomsten van het onderzoek.

1.1 Aanleiding en context Actieplan

In het beroepsgerichte onderwijs zijn stageplekken en leerbanen voor leerlingen en studenten van essentieel belang. Binnen het beroepsgerichte onderwijs zijn praktijkervaring opdoen en praktisch leren immers een vast onderdeel van het opleidingstraject. Praktijkleren is in het mbo noodzakelijk om het diploma te kunnen halen, maar bovenal vergroot praktijkervaring de verwerving van kennis en vaardigheden en de kans op het vinden van een baan na de opleiding. Ook in het vmbo, praktijkonderwijs en vso is leren in de praktijk van belang gedurende het onderwijstraject. Tevens kunnen werkzoekenden en werkenden zich via praktijkleren om- en bijscholen en met een diploma, certificaat of praktijkverklaring werken aan hun duurzame inzetbaarheid. Zeker in tijden van crises is het van belang dat ook volwassenen zich een leven lang blijven ontwikkelen in hun loopbaan.

Met het uitbreken van de coronacrisis was er een toenemend tekort aan stages en leerbanen. De ministeries van OCW en SZW hebben SBB daarom verzocht om een Actieplan stages en leerbanen uit te werken en daarbij rekening te houden met de volgende aspecten:

- Extra aandacht voor jongeren in een kwetsbare positie, zoals mbo-studenten in entreeopleidingen, mbo-studenten met een niet-westerse achtergrond, leerlingen in het vso, pro en vmbo (leerwerktraject).
- Conform een TK-motie is een peiling gewenst van de behoefte aan (en vervolgens de eventuele ontwikkeling van) een app waarmee studenten (vermoede) stagediscriminatie kunnen melden. SBB is gevraagd om advies naar deze behoefte.
- Informeer scholen en studenten zo goed mogelijk over de kansen op stages en de kansen op de arbeidsmarkt (bijv. via studiebijsluiters, via updates van feiten en cijfers over opleiding en arbeidsmarkt, via het verwijzen naar het platform KiesMBO).
- Pak de uitwerking en uitvoering van het Actieplan gericht op werkenden en werkzoekenden op als onderdeel van *Perspectief op Werk* en *NLwerktdoor.nl*, waarin gemeenten, UWV, werkgeversorganisaties en mbo samenwerken voor het matchen van werkgevers en werkzoekenden, ook op leerbanen.

1 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/04/28/sbb-actieplan-stages-en-leerbanen-definitief>

- Verzocht is aan te sluiten bij bestaande inspanningen om praktijkleren vaker in te zetten voor werkzoekenden en werkenden. Concreet richt SBB zich op de mogelijkheden om een leerbaan te combineren met een opleiding gericht op het behalen van een mbo-diploma, een mbo-certificaat of een praktijkverklaring.
- Gevraagd is om het aantal mbo-certificaten voor arbeidsmarktrelevante onderdelen van beroepsopleidingen fors uit te breiden, zodat mbo-instellingen die kunnen benutten voor de bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden.
- Voorts is om een voorstel van SBB gevraagd voor de verbetering van het certificatenloket.

1.2 Acties en ambities uit het Actieplan

Op basis van het verzoek van de genoemde ministeries heeft SBB het Actieplan stages en leerplan opgesteld en op 21 april 2020 gepubliceerd. Het Actieplan bestaat uit de volgende twaalf door SBB geformuleerde acties, waarbij er met verschillende partijen samenwerking is en ook inzet nodig is van erkende leerbedrijven, scholen, studenten en overheid.

Fase 1 - Houd de huidige mbo-studenten met praktijkleren aan de slag (2^e kwartaal 2020)

1. Oproep aan leerbedrijven om stages en leerbanen op Stagemarkt.nl te actualiseren
Actie: SBB maakt de beschikbare leerplaatsen makkelijk vindbaar voor zoekende (potentiële) studenten.
Call to action: Leerbedrijven worden gevraagd de beschikbaarheid van stages en leerbanen te actualiseren.
2. Bijzondere maatregel voor erkenning aspirant leerbedrijven
Actie: SBB zet bijzondere maatregel in voor erkenning aspirant leerbedrijven voor studenten waarvoor geen stage of leerbaan bij reeds erkende leerbedrijven beschikbaar is of een alternatieve praktijkopdracht vanuit de school en waarvoor wel urgent een leerplaats nodig is.
3. SBB monitort en brengt beschikbaarheid stages en leerbanen per sector en regio in beeld
Actie: SBB geeft per sector en arbeidsmarktregio met en voor onderwijs, bedrijfsleven, overheid en andere partners inzicht in de stand van zaken rond stages, leerbanen en werkgelegenheid.
4. Inventariseren benodigde stages en leerbanen bij scholen
Actie: SBB brengt de benodigde stages en leerbanen in beeld in samenwerking met scholen.
Call to action: Scholen worden gevraagd aan te geven welke stages en leerbanen er nodig zijn voor de huidige studenten én studenten die komend schooljaar een leerplaats nodig hebben.
5. Meldpunt stage- en leerbaantekorten krijgt upgrade en wordt instrument om te sturen
Actie: Een adviseur van SBB gaat bij een gemeld tekort samen met de school op zoek naar een beschikbare stage of leerbaan bij een erkend leerbedrijf in de buurt.
Call to action: Scholen worden opgeroepen hun tekorten te melden en samen met hun contactpersonen bij SBB te zoeken naar beschikbare stages en leerbanen. Als er na deze zoektocht geen stage of leerbaan beschikbaar blijkt te zijn, moeten de student samen met de school een alternatieve oplossing vinden.
6. Oproep aan werkgevers voor behouden en koesteren stages en leerbanen
Actie: SBB roept leerbedrijven op bestaande stages en leerbanen te behouden en te koesteren. Daarvoor zullen wij de bestaande communicatiemiddelen binnen SBB actief inzetten.
Call to action: Ook brancheorganisaties en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers worden gevraagd leerbedrijven op te roepen stages en leerbanen te behouden en te koesteren. Tevens een oproep aan O&O-fondsen om arrangementen te realiseren voor behoud van leerbanen.
7. Benutten financiële ondersteuning leerbedrijven met leerbanen
Actie: SBB brengt actief de verschillende financiële mogelijkheden voor behoud van stages en leerbanen onder de aandacht van erkende leerbedrijven.

Call to action: De overheid kan met een extra bijdrage via de subsidie praktijkleren leerbedrijven stimuleren leerbanen aan te bieden voor bbl studenten, jongeren en volwassenen.

Fase 2 - Stimuleren van praktijkleren (bij versoepeling coronamaatregelen)

8. Actualiseren en werven stages en leerbanen bij erkende leerbedrijven
Actie: SBB actualiseert bij leerbedrijven de beschikbare stages en leerbanen op stagemarkt.nl en leerbanenmarkt.nl.
Call to action: Leerbedrijven wordt gevraagd de beschikbaarheid van stages en leerbanen te actualiseren.
9. SBB lanceert www.leerbanenmarkt.nl!
Actie: SBB lanceert www.leerbanenmarkt.nl! met beschikbare leerbanen en overige relevante informatie voor (potentiële) bbl-studenten.
10. Stimuleren innovatieve samenwerkingen tussen onderwijs en bedrijfsleven in de regio
Actie: SBB stimuleert innovatieve samenwerkingsvormen tussen regionaal bedrijfsleven en scholen waarbij meer leerbanen en stages in de beroepscontext beschikbaar komen.
11. Verbinden van landelijke, sectorale, branche en regionale initiatieven
Actie: SBB verbindt het Actieplan stages en leerbanen met landelijke, sectorale en regionale initiatieven om (jeugd)werkloosheid te voorkomen en trekt daarbij samen op met onder meer OCW, SZW, UWV, Divosa en de VNG.
Call to action: SBB nodigt landelijke, sectorale en regionale partners uit om gezamenlijk de verbinding te leggen tussen het Actieplan stages en leerbanen en de andere initiatieven.
12. Gebruik van actuele stage-, leerbanen- en arbeidsmarktinformatie
Actie: SBB verzamelt, bundelt en publiceert informatie over de arbeidsmarkt en de kans op een stage of leerbaan. Deze informatie wordt gedeeld met onder meer scholen, bedrijfsleven, gemeenten, UWV, ministeries van OCW en SZW.

Ambities

In het Actieplan zijn ook ambities geformuleerd die behaald zouden moeten worden met de beschreven acties. Deze ambities zijn:

- a. Voor alle (aankomende) mbo-studenten is bij de start van het schooljaar 2020/2021 een stage of leerbaan beschikbaar.
- b. Alle studenten in het schooljaar 2019/2020 kunnen in dat schooljaar hun stage/leerbaan vervolgen of helpen wij aan een vervangende stage/leerbaan als de onderwijsinstelling geen ander alternatief kan bieden. Bijzondere focus ligt hierbij op de studenten, die dit schooljaar nog willen afstuderen.
- c. Om ambities a en b te realiseren maakt SBB samen met onderwijs en bedrijfsleven een actieplan op maat voor elke sector en regio.
- d. Per sector en (arbeidsmarkt)regio maakt SBB met en voor onderwijs, bedrijfsleven, overheid en andere partners een beeld met de stand van zaken rond stages, leerbanen en werkgelegenheid.
- e. SBB streeft ernaar om ook voor werkenden en werkzoekenden via het mbo een leerbaan (t.b.v. het halen van diploma, certificaat of praktijkverklaring) beschikbaar te hebben, zeker in vitale en kansrijke sectoren.

Naast de ambities die door SBB zijn geformuleerd in het Actieplan, hebben de ministeries ook nog de volgende ambities benoemd:

- f. SBB is partner van gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties die samenwerken binnen regionale mobiliteitsteams (RMT's) om werkzoekenden en met werkloosheid bedreigde werknemers aan het werk te helpen en houden.

- g. SBB zet tot 2022 in op de ontwikkeling van 35 nieuwe mbo-certificaten voor arbeidsmarktrelevante onderdelen van beroepsopleidingen en het informeren van (leer)bedrijven over de mogelijkheden om hun personeel met behulp van mbo-certificaten te scholen. Ook gaat SBB mbo-instellingen stimuleren om mbo-certificaatrajecten aan te bieden. Ook voor 2022 is afgesproken om 35 nieuwe mbo-certificaten te ontwikkelen.
- h. Maken van extra beschrijvingen van werkplekken voor praktijkleren met de praktijkverklaring en het faciliteren van toepassing ervan in een aantal arbeidsmarktregio's.

2 Aanpak van het onderzoek

In het voorjaar van 2022 hebben ResearchNed en KBA Nijmegen van het ministerie van OCW de opdracht gekregen het Actieplan te evalueren. Dit hoofdstuk geeft weer hoe het onderzoek is aangepakt en uitgevoerd.

2.1 Onderzoeksvragen

Doel van de evaluatie is de doeltreffendheid en doelmatigheid van de genomen maatregelen/acties en ambities vast te stellen. Daarbij zijn door het ministerie de volgende twee hoofdvragen geformuleerd:

1. Is het Actieplan doelmatig geweest op de genomen maatregelen en acties?
2. Zijn de middelen voor het Actieplan doeltreffend ingezet?

Deze hoofdvragen zijn uitgesplitst in de volgende deelvragen:

Prestaties

1. Wat zijn de prestaties (de uitgevoerde acties/maatregelen) van het Actieplan stages en leerbanen?
2. In hoeverre zijn de bereikte prestaties in overeenstemming met de beoogde prestaties in het Actieplan?
3. Hoe wordt de uitvoering van het Actieplan ervaren door het onderwijs en bedrijfsleven en de partners in het RMT?

Effecten en doelen/ambities

4. Wat zijn de effecten (bereikte resultaten) van het Actieplan stages en leerbanen?
5. In hoeverre zijn effecten in overeenstemming met de beoogde doelen van het Actieplan?
6. In hoeverre zijn de effecten toe te schrijven aan de specifieke context van de coronapandemie?
7. Welke effecten zijn ook buiten de coronacontext te verwachten?
8. Wat is het effect van de aanvullende subsidies, zoals de bijdrage van SZW?

Doelmatigheid

9. Wat is de verhouding tussen uitvoeringskosten en de prestaties (uitgevoerde acties/maatregelen) van het Actieplan?

Doeltreffendheid

10. Wat is de doeltreffendheid van het Actieplan; heeft het geleid tot behoud en uitbreiding van stages en leerbanen?
11. Hoe kan de doeltreffendheid van het beleid worden verhoogd?

Verklarende evaluatie

12. Wat verklaart de mate van doelmatigheid van het beleid?
13. Wat verklaart de mate van doeltreffendheid van het Actieplan?
14. Wat is de toegevoegde waarde van het Actieplan ten opzichte van het uitvoeren van de wettelijke taak zonder extra middelen?
15. Voor wie en in welke omstandigheden werken de maatregelen uit het Actieplan?

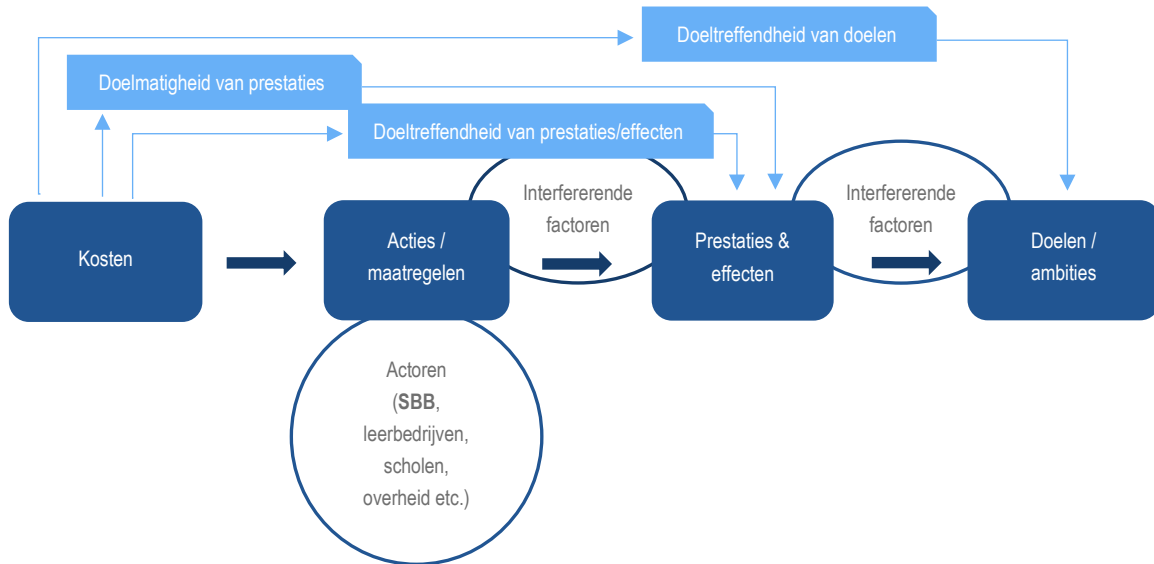
Toekomst

16. Welke maatregelen en acties van het Actieplan zouden volgens de scholen, de leerbedrijven, georganiseerd bedrijfsleven/brancheorganisaties en partners in het RMT gecontinueerd moeten worden en op welke wijze?
17. Wat is volgens de diverse stakeholders de meest logische manier om continuering van genomen maatregelen/acties en ambities te financieren?

2.2 Onderzoekskader

In onderstaande schema is het onderzoekskader voor deze evaluatie weergegeven. Het schema laat van links naar rechts het proces zien vanaf 1) kosten van het Actieplan naar 2) geplande acties/maatregelen tot 3) prestaties en effecten en 4) doelen/ambities.

Schema 1: Onderzoekskader



Toelichting

- Bij 'Acties/maatregelen' gaat het om de uitvoering van het Actieplan, waarbij acties van zowel SBB als andere actoren (zoals leerbedrijven en scholen) relevant zijn om de beoogde prestaties, effecten en doelen/ambities te realiseren.
- Bij 'Prestaties & effecten' maken we onderscheid tussen prestaties en effecten. Met prestaties bedoelen we of de actie is uitgevoerd, in welke mate deze is uitgevoerd (bereik) en in welke mate betrokkenen/gebruikers tevreden zijn over de actie (oordeel).
- Interfererende factoren zijn factoren buiten de acties/maatregelen uit het Actieplan die de prestaties en effecten en doelen/ambities beïnvloeden. Het gaat bijvoorbeeld om de conjunctuur en om (aanhoudende en steeds veranderende) coronamaatregelen.
- Het evalueren van de doeltreffendheid van het Actieplan is gericht op het bepalen van de mate waarin de prestaties, effecten en doelen/ambities dankzij het Actieplan worden gerealiseerd. Zo gaat het bij doeltreffendheid bijvoorbeeld om de vraag of leerbedrijven stages en leerbanen aanbieden dankzij de acties uit het Actieplan.
- Doeltreffendheid zegt (alleen) iets over de mate waarin een beoogd effect of doel bereikt wordt, onafhankelijk van de kosten die gemoeid zijn met geleverde acties/maatregelen. Bij het evalueren van de doelmatigheid wordt de relatie met de gemaakte kosten gelegd en gaat het om de vraag in hoeverre het geld besteed is zoals beoogd.

2.3 Onderzoeksmethoden

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is gebruik gemaakt van een combinatie van vier onderzoeksmethoden: deskresearch, enquêtes onder leerbedrijven en onderwijsinstellingen, interviews met stakeholders en casestudies in twee regio's.

2.3.1 Deskresearch

De eerste stap in het onderzoek was een deskresearch, om optimaal gebruik te maken van de informatie die al voorhanden was ter beantwoording van de onderzoeksvragen. Deze fase diende vooral om enerzijds de prestaties van de elk van de actiepunten te meten (is de actie uitgevoerd en wat is het bereik?) en anderzijds een kwantitatief beeld te krijgen van (de ontwikkeling van) vraag en aanbod van stages leerbanen. De halfjaarlijkse voortgangrapportages van SBB over Actieplan stages en leerbanen zijn gebruikt als bron om de prestaties van de acties te achterhalen. SBB heeft als aanvulling hierop onze vragen (zo goed mogelijk) beantwoord over onduidelijkheden en hiaten die in de rapportages naar voren kwamen. Om de daadwerkelijke stagetekorten in beeld te brengen is gebruik gemaakt van de achterliggende data van de dashboards van het SBB over de ontwikkeling van stagetekorten, waartoe toegang is verkregen via SBB. Deze achterliggende data bestrijken de gehele periode van het Actieplan en gaan langer terug dan de tekorten die per moment zichtbaar zijn in het dashboard.

2.3.2 Enquêtes

Om bij een grotere groep betrokkenen informatie te verkrijgen over de prestaties en effecten van Actieplan is gebruik gemaakt van een online enquête onder leerbedrijven en onderwijsinstellingen. Onderwerpen die hierin aan de orde kwamen, zijn de bekendheid met de acties van SBB, de uitvoering en resultaten van die acties en de tevredenheid daarover, de beschikbaarheid van stages en leerbanen voor alle doelgroepen, eventuele neveneffecten en de blik op de toekomst.

De uitnodiging voor de enquête voor de mbo-instellingen is verstuurd aan 61 contactpersonen zoals deze bij SBB bekend waren. Het betreft coördinatoren BPV, opleidingsmanagers en beleidsadviseurs. De uitnodiging voor de enquête voor de leerbedrijven is verstuurd aan 5.291 leerbedrijven, geadresseerd aan de 'contactpersoon BPV' zoals deze bij SBB bekend was. Er is daarbij een aselecte steekproef getrokken uit het bestand van leerbedrijven, gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Leerbedrijven die in de afgelopen twee jaar hebben opgeleid voor het mbo
- Representatieve verdeling over sectoren
- Aparte selectie van 200 leerbedrijven die afgelopen twee jaar opgeleid hebben en alleen een erkenning hebben voor Entree-kwalificatie (op een totaal van zo'n 2.000 leerbedrijven die alleen erkend zijn voor Entree).

Respons

24 van de 61 benaderde mbo-instellingen hebben de enquête volledig ingevuld en 39 gedeeltelijk (het invullen is in die gevallen voortijdig gestopt door de respondent). Daarbij zijn de verschillende typen mbo-instellingen niet gelijkmatig vertegenwoordigd in de respons (36 ROC's, 3 vakinstellingen, 0 AOC's). 317 leerbedrijven hebben de enquête ingevuld, waarvan 261 volledig. De verdeling van de deelnemende bedrijven over de marktsegmenten is weergegeven in bijlage 1.

2.3.3 Interviews

Voor een meer kwalitatief beeld van (de werking van) het Actieplan vanuit verschillende perspectieven, zijn interviews uitgevoerd met landelijke organisaties/beleidsmakers. Deze gesprekken kenden een semigestructureerde aanpak; er was een leidraad met vaste onderwerpen, waarbij per gesprek ruimte was voor een bepaalde nadruk of verdieping. In totaal zijn zeven interviews gehouden, met de volgende stakeholders:

- de ministeries van OCW en SZW;
- SBB (tweemaal);
- MBO Raad;
- NRTO;
- VNO-NCW en MKB Nederland;
- UWV

2.3.4 Casestudies

Om verdieping te vinden in het beantwoorden van de onderzoeksvragen in aanvulling op de kwantitatieve gegevens en de interviews met landelijke stakeholders, is in twee regio's een casestudie uitgevoerd middels interviews. De casestudies zijn niet bedoeld of beoordeeld als zogenaamde 'best practices'. Dat veronderstelt evaluatie van de aanpak in elke regio en het vervolgens bepalen van wat de goede voorbeelden zijn. Doel van de casestudies was om meer zicht te krijgen op de praktische uitvoering van de acties uit het Actieplan vanuit verschillende perspectieven. Het doel van de casestudies was niet om te komen tot absolute, generaliseerbare conclusies over de werking van het Actieplan. De casestudies zijn uitgevoerd in de regio's Rijnmond en Twente. Voor deze regio's is gekozen om een Randstedelijk en niet-Randstedelijk perspectief te hebben. Daarnaast verschillen deze regio's in bevolkingssamenstelling en in de onderlinge verhouding tussen de verschillende branches/sectoren. Er is in deze twee regio's gesproken met verschillende betrokkenen van mbo-instellingen (bestuurders, onderwijsmanagers), MKB (bestuurders), gemeenten (functionarissen op het gebied van 'regulier mbo' en sociaal domein), RMT-partners, leerwerkloketten en SBB (regionaal adviseurs en regiocoördinatoren).

3 Resultaten

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van het onderzoek. We besteden achtereenvolgens aandacht aan de prestaties (paragraaf 3.1), de effecten (paragraaf 3.2), doeltreffendheid en doelmatigheid (paragraaf 3.3), verklarende factoren (paragraaf 3.4) en de blik op de toekomst (paragraaf 3.5). In elk van deze paragrafen combineren we (waar van toepassing) informatie uit de verschillende bronnen van dit onderzoek in een vaste volgorde: deskresearch, enquêtes en interviews.

3.1 Prestaties: de door SBB uitgevoerde acties in het kader van het Actieplan

SBB heeft het Actieplan stages en leerbanen op 21 april 2020 gepubliceerd. Het Actieplan bestaat uit twaalf acties en vijf ambities, waar door OCW/SZW nog drie ambities aan zijn toegevoegd. De acties en ambities zijn weergegeven in paragraaf 1.2 van deze rapportage. Voor de volledige beschrijving van de acties verwijzen we naar het Actieplan².

Rubricering van acties en ambities

Het hoofddoel of de kernambitie is het realiseren van voldoende stages en leerbanen. Dit betreft de ambities a, b en e die in paragraaf 1.2 zijn beschreven. De overige ambities vatten we op als - door SBB - uit te voeren acties. In de volgende paragrafen beschrijven we de acties die SBB heeft ondernomen. Dit doen we in vier rubrieken/paragrafen. De rubricering is als weergegeven in schema 1, waarbij we opmerken dat in werkelijkheid overlap bestaat tussen rubrieken.

Schema 1: Rubricering acties Actieplan

Rubrieken	Acties	Kerdoel/kernambitie
Inzet op meer stage en leerbedrijven (generiek, door contact met leerbedrijven)	8. idem 1 + werven stages	Voldoende stages / leerbanen voor elke doelgroep (ambities a, b, e)
	2. erkenning leerbedrijven op afstand en voor delen van kwalificaties	
	6. oproep leerbedrijven tot behoud stages	
	7. leerbedrijven helpen om gebruik te maken van financiële regelingen	
Inzet op informatievoorziening	1. leerbedrijven vragen om actuele aanbod stages + updaten Stagemarkt.nl	
	4. scholen vragen naar actuele vraag stages	
	3. maandelijks in beeld brengen van stavaza stages per sector en per regio	
	9. lanceren leerbanenmarkt.nl	
	11. actieplan verbinden met landelijke, sectorale en regionale initiatieven	
	12. verzamelen, bundelen, publiceren en delen van informatie over stage-, leerbanen- en arbeidsmarkt	
Inzet op meer bpv-plekken door maatwerk in de regio's plus partnerrol in RMT's	d. beeld van stages en werkgelegenheid voor elke sector en regio	
	5. upgraden meldpunt tekorten stages (en regionaal actie ondernemen om tekort op te lossen)	
	10. stimuleren innovatieve regionale samenwerkingsvormen van scholen en bedrijven	
	c. actieplan op maat voor elke sector en regio	
Inzet op maatwerk en producten t.b.v. stages en leerbanen voor werkenden en werkzoekenden en voor jongeren in kwetsbare positie	f. partner binnen RMT's	
	g. ontwikkelen nieuwe mbo-certificaten (maximaal 35 stuks tot 2022 en maximaal 35 in 2022) incl. verbetering digitale informatievoorziening van portal kwalificatiestructuur m.b.t. certificaten en van leerbanenmarkt	
	h. maken extra beschrijvingen van werkplekken voor praktijkleren met praktijkverklaring + faciliteren van toepassing	

2 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/04/28/sbb-actieplan-stages-en-leerbanen-definitief>

Voordat we inhoudelijk de prestaties gerubriceerd beschrijven op basis van deskresearch en de uitkomsten van de enquêtes en interviews, schetsen we eerst kort de mate van bekendheid van het Actieplan bij bedrijven en mbo-instellingen en de mate waarin de acties aansloten bij de behoefte. Van belang hierbij is de context waarin het Actieplan zich afspeelde; zoals beschreven in de inleiding van deze rapportage ging het om een crisissituatie in bedrijven en scholen die veel onzekerheid met zich meebracht en waarin veel zorg en aandacht uitging naar het (waar mogelijk) aanpassen van de eigen primaire processen.

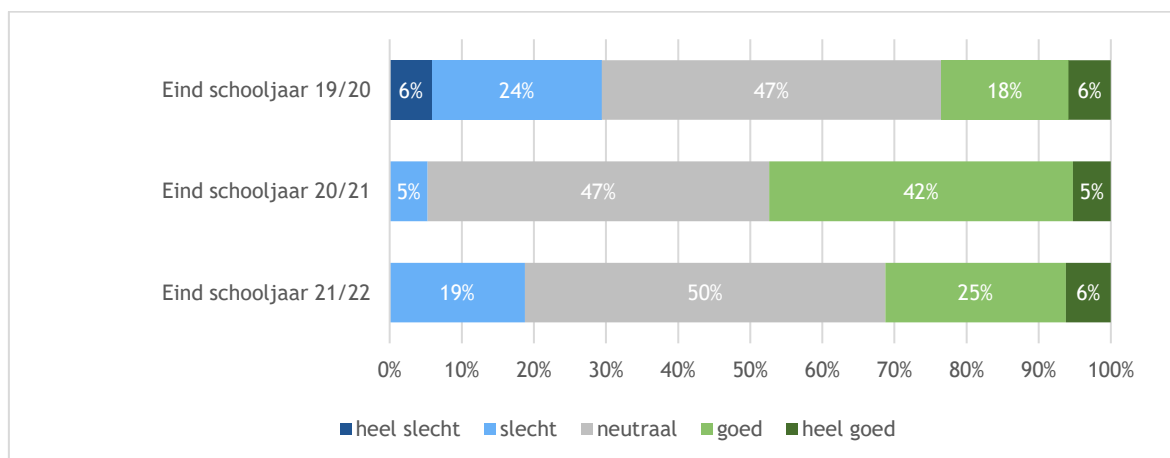
Bekendheid van het actieplan

Een flink deel van de bevroegde bedrijven had voordat zij de enquête ontvingen, niet gehoord van het actieplan. Dit geldt voor de helft van bedrijven. Dit betekent niet automatisch dat zij de acties niet hebben opgemerkt (meer daarover verderop in deze rapportage). Mbo-instellingen zijn beter bekend met het plan. Ongeveer een op de tien instellingen was niet bekend met het Actieplan. Scholen waarvoor het niet bekend was geven aan dat het plan duidelijker gecommuniceerd had kunnen worden, in een voor veel scholen drukke periode.

Aansluiting Actieplan bij behoefte scholen

Instellingen geven aan dat de mate waarin de acties aansloten bij de behoefte, wisselt over de tijdvakken. In het begin, eind schooljaar 19/20, sloten de acties het minst goed aan, drie op de tien instellingen geven aan dat de acties niet goed aansloten bij de behoefte van scholen. Een jaar later, eind schooljaar 20/21, sluiten de acties een stuk beter aan bij de behoefte. Eind schooljaar 21/22 sluiten de acties weer iets minder aan dan het jaar ervoor; twee op tien instellingen geeft aan dat het slecht aansluit.

Figuur 3.1: Aansluiting acties bij behoefte van scholen



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

3.1.1 Meer stageplaatsen en leerbedrijven

Een belangrijk deel van de inzet van SBB is gericht op (potentiële) leerbedrijven. De uitgevoerde acties op dit gebied gaan vooral over het oproepen van leerbedrijven via e-mail, belacties, bezoeken en (social) mediacampagnes om plaatsen voor stages/leerbanen te behouden of uit te breiden, om leerbedrijven attent te maken op financiële regelingen voor het aanbieden van stages/leerbanen, en om het erkennen van nieuwe leerbedrijven op afstand. Voor deze acties van SBB geldt dat ze relatief eenvoudig kwantificeerbaar zijn en dat het vaak grotendeels duidelijk is wat SBB hieraan heeft bijgedragen. De acties zijn eerst vooral landelijk en breed ingezet en zijn gaandeweg, naarmate tekorten beter in beeld zijn, sterker gericht op regio's en sectoren met grote tekorten. Hieronder volgt in chronologische volgorde een beschrijving van de activiteiten in 2020 en 2021, opgedeeld in (groveweg) vier halfjarige periodes (aansluitend bij de vier door SBB gepubliceerde tussenrapportages). In al deze perioden zijn adviseurs

praktijkleren samen met hun contactpersonen bij scholen met de leerbedrijven in gesprek geweest over beschikbaarheid van stages en leerbanen. Bij tekorten zijn waar nodig gericht bedrijven benaderd voor extra plaatsen. Ook zijn aanvullende afspraken met scholen gemaakt over optimale benutting van schaarse stageplekken (bijvoorbeeld spreiding van stages over het schooljaar).

April - september 2020

Op 14 mei 2020 ging de campagne 'SBB helpt' van start, waarin bedrijven via advertenties, reclamespots op televisie en radio en via sociale media zijn opgeroepen om stages en leerbanen beschikbaar te stellen. Daarnaast heeft SBB leerbedrijven geïnformeerd over de mogelijkheid tot extra financiële ondersteuning middels de subsidie Praktijkleren. Deze informatieronde ging onder andere via adviseurs, de eigen SBB nieuwsbrief (bereik van 200.000 contactpersonen/praktijkopleiders) en website. Ook zijn er via opleidingsfondsen en brancheorganisaties financiële middelen vrijgekomen om in bepaalde sectoren stages en leerbanen te behouden. Verder is er een tijdelijke bijzondere maatregel ingevoerd die het mogelijk maakt om aspirant leerbedrijven op afstand te erkennen, als het bezoeken niet mogelijk is (vanwege maatregelen tegen verspreiding van Corona). De maatregel is ook opgenomen in het [servicedocument Covid-19 mbo](#) en was daarmee van kracht zolang het servicedocument van kracht was (bij iedere verlenging is de mogelijkheid behouden). Cijfers van SBB laten zien dat halverwege 2021 het aantal erkenningen op afstand (waar nog geen bezoek had plaatsgevonden) opliep tot boven de 4000. In dezelfde periode in het jaar 2022 zijn deze aantallen gedaald tot rond de 150. In zijn totaliteit zijn 170.000 nieuwe en geactualiseerde stages en leerbanen beschikbaar voor het schooljaar 20/21. 'Geactualiseerd' betekent in deze context dat de gegevens in de drie voorafgaande maanden geüpdatet zijn. Het doel van deze activiteiten was met name de actualisatie van alle bpv-plekken en daarmee zichtbaar maken waar nog bpv-plekken beschikbaar zijn. SBB geeft aan dat het aantal van 170.000 hoger is dan voorheen. Omdat geen nulmeting is gedaan, is niet bekend met hoeveel dit aantal is toegenomen.

September - december 2020

Het callcenter van SBB heeft van augustus tot december 2020 in totaal 93.000 telefonische contactmomenten gerealiseerd. Het gaat daarbij zowel om het werven als actualiseren van de bpv-plaatsen bij bedrijven. Aangezien er nog steeds een thuiswerkadvies is, laat SBB bedrijven ook in deze periode gebruik maken van de bijzondere maatregel voor erkenning op afstand. Op verschillende momenten is tevens een oproep gedaan aan bedrijven om leerbanen te blijven aanbieden. In december is een campagne gevoerd om leerbedrijven te bedanken voor hun inzet ten tijde van crisis. De werving en actualisatie heeft geleid tot (in totaal) 180.000 nieuwe en geactualiseerde stages en leerbanen voor het schooljaar 20/21. Net als in de hierboven genoemde periode is niet bekend hoeveel groter de toename is dan voorheen, vanwege het ontbreken van een nulmeting.

Januari - juni 2021

In de periode van januari tot en met juni worden actief nieuwe leerbedrijven geworven in regio's en sectoren waar tekorten gemeld worden. Er zijn in deze periode iets minder dan 9.000 nieuwe leerbedrijven erkend. Door de coronacrisis loopt de aanwas van erkende leerbedrijven achter ten opzichte van een jaar ervoor. Verder is in de externe communicatie in deze periode gestart met de campagne [Ideas on Stage](#), waar bedrijven die binnen de beperkende maatregelen alternatieve stages hebben gecreëerd in het zonnetje werden gezet. Bij acht bedrijven zijn video's en foto's gemaakt om andere bedrijven te inspireren. Hierop aansluitend is begin juni een landelijke campagne gestart waarin via sociale media potentiële leerbedrijven worden geïnspireerd om leerbedrijf te worden.

Juli - december 2021

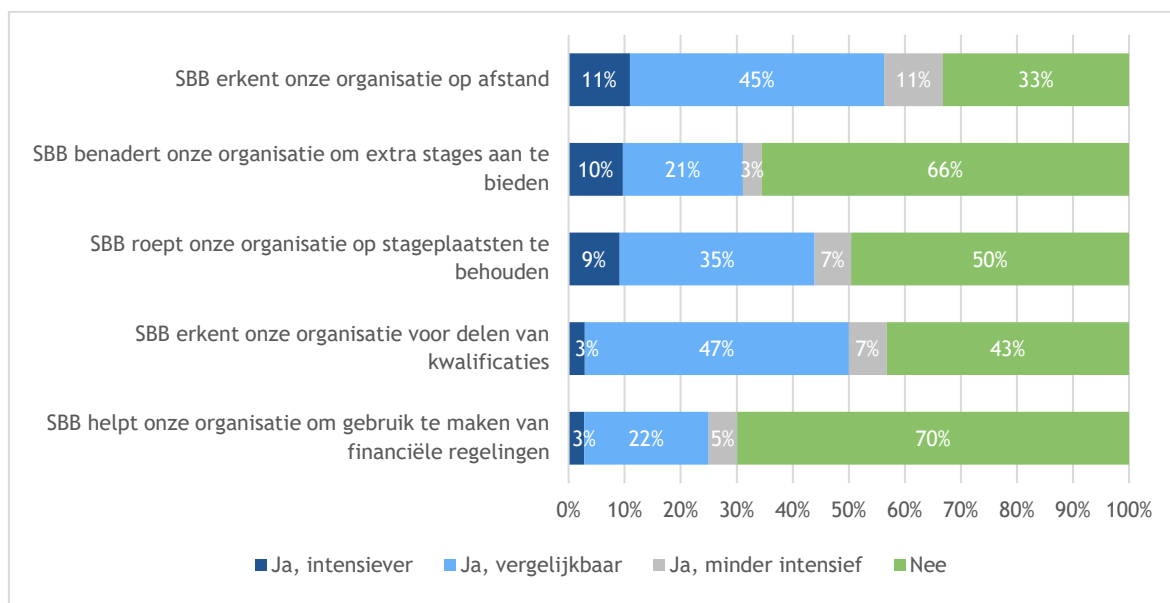
In de periode juli tot december 2021 zijn bedrijven via sociale media of lokale media opgeroepen om stages aan te bieden of erkend leerbedrijf te worden. In sectoren met grote tekorten aan personeel zijn adviseurs

van SBB in gesprek gegaan met leerbedrijven om studenten te kunnen plaatsen. Daarbij zijn bedrijven gevraagd om ook een Entree of niveau 2 student een kans te geven. Ten slotte zijn in december 2021 leerbedrijven via een film bedankt voor hun inzet in tijden van crisis.

Wat vinden bedrijven van de uitgevoerde acties?

Enkele geënquêteerde leerbedrijven hebben gemerkt dat SBB de acties van het Actieplan wat betreft meer stageplaatsen en leerbedrijven heeft geïntensiveerd (Figuur 3.2). Dit geldt het meest voor de volgende actiepunten: het erkennen op afstand, extra stages aan bieden en stageplaatsen te behouden. Zo'n een op de tien bedrijven geeft aan intensiever te maken hebben gehad met deze acties. Een aanzienlijk deel van de bedrijven geeft aan met bepaalde acties niet te maken te hebben gehad. Zeventig procent van de bedrijven geeft aan niet te maken hebben gehad met het helpen van de organisatie om gebruik te maken van financiële regelingen en twee derde van de bedrijven geeft aan niet benaderd te zijn om extra stages aan te bieden. Er is een verschil zichtbaar tussen de omvang van de door SBB gerapporteerde acties en de mate waarin leerbedrijven aangeven ermee te maken te hebben gehad. We kunnen dit vanuit de onderzoeksresultaten niet eenduidig verklaren. Wat wellicht een rol kan spelen is de eerder beschreven crisiscontext (bedrijven waren met hun eigen problemen bezig) en of een actie specifiek als nieuw of anders (dan anders) is beleefd door een bedrijf.

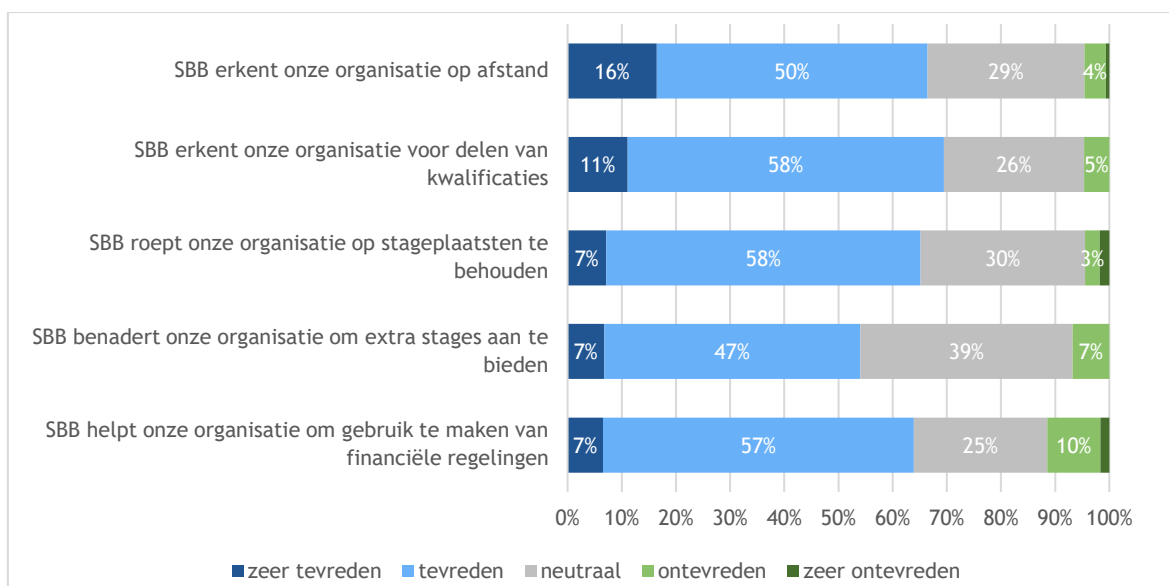
Figuur 3.2: Mate waarin leerbedrijven te maken hebben gehad met acties van het Actieplan (Nmin=216, Nmax=238)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Ondanks dat bedrijven vaak niet intensiever te maken kregen met de acties van het Actieplan, zijn bedrijven die ermee te maken kregen, over het algemeen tevreden over de acties (Figuur 3.3). Meer dan de helft van de bedrijven is tevreden of zeer tevreden over de acties. Bedrijven zijn vooral tevreden over de erkenning van bedrijven op afstand en het erkennen van delen van kwalificaties. Bedrijven zijn het meest ontevreden met de hulp bij het gebruik maken van financiële regelingen. Een op de tien bedrijven is ontevreden of zeer ontevreden over deze actie.

Figuur 3.3: Tevredenheid van bedrijven wat betreft acties (Nmin=61, Nmax=152)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

3.1.2 Informatievoorziening

Een aantal acties binnen het Actieplan heeft betrekking op de informatievoorziening en de stand van zaken rond stages, leerbanen en werkgelegenheid voor onderwijs, bedrijfsleven, overheid en andere partners. Het gaat allereerst over het opvragen van tekorten bij scholen en het actuele aanbod van stages/leerbanen bij leerbedrijven. Verder gaat het daarbij over het publiceren van actuele cijfers over tekorten, de kans op een stage of werk, en bijvoorbeeld het updaten/lanceren van websites als stagemarkt.nl en leerbanenmarkt.nl. Ook gaat het hier over de verbinding van het Actieplan met andere initiatieven. Hieronder worden de gerapporteerde uitgevoerde acties van SBB op dit gebied weergegeven.

April - september 2020

Update aanbod stages/leerbanen van leerbedrijven: Kort na de start van het Actieplan (in april 2020) is SBB begonnen met het benaderen van actief opleidende leerbedrijven om de actualiteit van stages en leerbanen te controleren en te updaten. Tussen april en september is aan zo'n 80.000 erkende leerbedrijven gevraagd om in te loggen op MijnSBB om hun stageplaatsen te actualiseren. In de eerste plaats gebeurde dit door de inzet van adviseurs praktijkleren, die in de eerste weken 12.500 belacties hebben uitgevoerd. De adviseurs hebben gericht gebeld naar grote bedrijven, bedrijven die opleiden voor doelgroepen (jongeren met een beperking, zij-instromers en internationaal georiënteerde stages) en bedrijven die opleiden voor kwalificaties met een stagetekort. Daarna is de belactie uitbesteed aan een callcenter.

Update stagetekorten bij scholen: In juni 2020 is SBB gestart met het inventariseren van het tekort aan stages en leerbanen bij scholen voor het schooljaar 2020/2021. Adviseurs praktijkleren hebben via contact met bpv-coördinatoren en opleidingsdirecteuren van onderwijsinstellingen in de periode van juni tot september 2020 cijfers ontvangen van 84 procent van de mbo-opleidingen. SBB besprak de tekorten met scholen en maakte met hen afspraken over ieders rol bij het bestrijden ervan.

Overige acties: SBB publiceerde de tekorten per marktsegment en regio op sbbhelpt.nl. Deze site verwijst inmiddels door naar <https://www.s-bb.nl/activiteiten/actieplan>, alwaar met PowerBI een [tool](#) is gemaakt

waar de gebruiker zelf uitsplitsingen van stagetekorten kan maken naar onder meer opleiding en/of regio. Daarnaast heeft SBB via een uitvraag bij sectorkamers en marktsegmenten voor elke branche en marktsegment (voor intern gebruik) een 'branchebeeld' opgesteld waarin de stagetekorten zijn aangevuld met kwalitatieve duiding van de ontwikkelingen in de desbetreffende branche. Deze branchebeelden geven een overkoepelend beeld van de ontwikkelingen die impact hebben op beroepspraktijkvorming. De branchebeelden zijn gebruikt bij onder meer gesprekken in de regio bij aanpak van tekorten en voor voortgangsrapportages van het Actieplan. Ook is SBB gestart met het updaten van Kans op werk. Het reeds bestaande Kans op werk toont de toekomstige kansen voor mbo-gediplomeerden per opleiding en regio, op KiesMBO.nl, en wordt onder andere gebruikt om met onderwijs en bedrijfsleven kansrijke sectoren te benoemen voor om- en bijscholing van werkzoekenden.

Daarnaast heeft SBB in opdracht van de ministeries OCW en SZW de website leerbanenmarkt.nl ontwikkeld en gelanceerd. Deze website was al in voorbereiding voordat het Actieplan startte. Werkenden en werkzoekenden die een bbl-opleiding willen gaan volgen, vinden op leerbanenmarkt.nl een leerbaan bij een erkend leerbedrijf. Leerbedrijven kunnen op leerbanenmarkt.nl specifiek aangeven dat ze een leerbaan beschikbaar stellen voor de derde leerweg, bedoeld voor zij-instromers/werkzoekenden, met behulp van kenmerken die aan een leerbaan verbonden kunnen worden (kenmerken 'Opleiden voor een mbo-certificaat' of 'Opleiden voor een praktijkverklaring'). Gebruikers kunnen filteren op deze kenmerken in leerbanenmarkt.nl. Verder bevat de website tips over leren en werken, financiën en kansrijke leerbanen. Stagemarkt.nl, met name bedoeld voor jongeren, bestond al en blijft ook bestaan. SBB heeft een gebruikersonderzoek laten uitvoeren door een extern bureau (nog niet afgerond). Eerste uitkomsten zijn dat er behoefte is onder de gebruikers van met name Stagemarkt en Leerbanenmarkt aan een actueler aanbod van Stages en Leerbanen, een doelgerichte manier van zoeken (tot de meest geschikte stage/leerbaan te komen), en er de sterke wens is om meer regie te krijgen over het gehele proces om tot een stage of leerbaan te komen. Denk hierbij aan een eigen omgeving voor studenten en werkzoekenden van waaruit er bijgehouden kan worden bij welke leerbedrijven er gesolliciteerd is door de gebruiker, wat de status van deze sollicitatie is en het aangeven dat er een stage wordt gezocht van een bepaald crebo binnen een bepaalde regio zodat leerbedrijven ook op studenten/werkzoekenden kunnen reageren.

September - december 2020

Update aanbod stages/leerbanen van leerbedrijven: In de periode van september tot december 2020 is het actualiseren van de gegevens en beschikbare plaatsen bij bedrijven voortgezet. Het callcenter heeft van augustus tot december 93.000 telefonische contactmomenten gerealiseerd.

Update stagetekorten bij scholen: In het mbo worden tekorten op regelmatige basis bij scholen opgevraagd. Daarnaast zijn tekorten met de hulp van onderwijsinstellingen geïnventariseerd en geanalyseerd, waarbij gekeken is naar sector, regio en beroepsopleiding. SBB heeft in het najaar van 2020 met vertegenwoordigers van instellingen in het vmbo, pro en vso afspraken gemaakt over de aanpak van het tekort aan stages voor leerlingen. Met behulp van Stichting Platforms vmbo is geïnventariseerd waar zich stagetekorten voordoen in het vmbo. In totaal hebben 50 scholen tekorten doorgegeven. Dit is 22 procent van het totaal aan scholen met een leerwerktraject. In een uitvraag bij het praktijkonderwijs in samenwerking met Sectorraad Praktijkonderwijs en Lesco hebben 90 van de 175 instellingen tekorten doorgegeven. Binnen het voortgezet speciaal onderwijs geldt dit voor 91 van de 351 instellingen.

Overige acties: In dit tijdvak heeft SBB het onderzoeksbureau Panteia - met middelen vanuit het Actieplan - gevraagd om vanaf de start van de pandemie arbeidsmarktperspectieven per sector in kaart te brengen. Panteia is gevraagd vanwege hun expertise op dit gebied en bekendheid met de aanpak om informatie over kans op werk te ontwikkelen. Doel van het in beeld brengen van arbeidsmarktperspectieven per sector was om te achterhalen of a) de coronacrisis geen, beperkt of groot effect heeft op de sectoren en b) zo

mogelijk of dit een tijdelijk of meer structureel effect is. Door de grote onbekendheid van het verdere verloop van de coronacrisis konden deze laatste vraag niet daadwerkelijk beantwoord worden. In oktober 2020 heeft SBB nieuwe perspectieven voor Kans op Werk gepubliceerd. In deze cijfers is rekening gehouden met de invloed van de coronacrisis.

Samen met MBO raad heeft SBB verder een '[handreiking beroepspraktijkvorming in tijden van corona](#)' opgesteld voor mbo-instellingen met succesvolle aanpakken om de capaciteit aan stages en leerbanen maximaal te benutten. Hierin staan diverse oplossingen vermeld, zoals twee studenten op één stageplek en spreiding van een stage over het leerjaar. Dergelijke oplossingen zijn qua regelgeving mogelijk gemaakt, voor zover dat al niet kon. De handreiking is gepubliceerd op de website van SBB en MBO Raad en actief gedeeld met mbo-instellingen vanuit MBO Raad en SBB adviseurs.

Het steun- en herstelpakket van het kabinet zorgde voor nieuwe mogelijkheden voor het opleiden van werkenden en werkzoekenden in de derde leerweg. In het kader hiervan hebben SBB, het Kennispunt Leven Lang Ontwikkelen, de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt en het ministerie van SZW gezamenlijk een aantal Webinars gegeven. Hierbij kwamen naast informatie over het steun- en herstelpakket ook de drie vormen van opleiden in de derde leerweg aan bod (leidend tot een diploma, certificaat of praktijkverklaring). De Webinar voor scholen werd door 250 bekostigde en niet-bekostigde scholen bijgewoond. De Webinar voor de gemeente en het UWV werd door ruim 800 werknemers en de twee Webinars voor werkgevers, brancheorganisaties en O&O fondsen samen door meer dan 2.500 mensen.

SBB heeft daarnaast voor werkgevers een [infographic](#) gemaakt over de verschillende vormen van praktijkopleiden, de benodigde erkenning en financieringsmogelijkheden. Innovatieve en creatieve oplossingen voor tekorten kunnen een inspiratie vormen voor bedrijven. Vandaar dat SBB vanaf het tweede halfjaar van 2020 voorbeelden heeft gepubliceerd via de website www.s-bb.nl/helpt (SBB helpt! was de campagneterm en landingspagina op de SBB website voor het Actieplan in 2020).

Januari - juni 2021

Update aanbod stages/leerbanen van leerbedrijven: Binnen de campagne [Ideas on Stage](#) is een e-mailactie uitgevoerd naar ruim 190.000 van de circa 250.000 leerbedrijven met de oproep om hun stageplaatsen te actualiseren. De mailing heeft ervoor gezorgd dat 13.000 leerbedrijven hun leerplaatsen hebben geactualiseerd tussen januari en juni 2021. De reden dat niet alle 250.000 erkende leerbedrijven (op vestigingsniveau) benaderd zijn is omdat bij sommige grote accounts de communicatie via hoofdkantoren of HR-afdelingen verloopt in plaats van de afzonderlijke locaties die allemaal erkend leerbedrijf zijn. Daarnaast zijn er bedrijven die expliciet hebben aangegeven niet per e-mail benaderd te willen worden voor dergelijke acties.

Update stagetekorten bij scholen: SBB heeft in de periode van januari tot juni 2021 bijna 15.000 tekorten bij instellingen geïnventariseerd. Daarnaast hebben Adviseurs praktijkleren bij mbo-instellingen geïnventariseerd wat de meest voorkomende redenen waren waarom het aantal stageplaatsen is afgenomen in 2020. Veel voorkomende redenen zijn dat bedrijven geen tijd hebben voor begeleiding (bijvoorbeeld in de zorg) en dat onvoldoende ruimte beschikbaar is om 1,5 meter afstand te houden.

Overige acties: Het [dashboard stagetekorten](#) is per april 2021 actief. Naast het openbare dashboard is een aparte versie van het dashboard gemaakt voor intern gebruik door SBB-medewerkers. Daarop staat gedetailleerdere informatie ten behoeve van gerichte acties door SBB-adviseurs praktijkleren in afstemming met scholen. Het interne dashboard krijgt wekelijks een update. Het externe dashboard aanvankelijk ook wekelijks, daarna tweewekelijks en weer later maandelijks (de frequentie van updates is met het afnemen van de tekorten ook afgenomen). In de periode voordat het dashboard live ging zijn stagetekorten via

periodieke publicaties op onder meer de website SBBhelpt.nl en halfjaarlijks voortgangsrapportages naar buiten gebracht.

SBB heeft in de periode januari-juni 2021 als partner meegedacht binnen de stuur- en werkgroepen mobiliteit en praktijkleren in het mbo. Wederom samen met Kennispunt Leven Lang Ontwikkelen, Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt en de ministeries van SZW en OCW heeft SBB de rollen en taken van gemeente/UWV, werkgevers, onderwijsinstellingen beschreven in het processtappenplan 'samenwerken op praktijkleren in het mbo'. Daarnaast heeft SBB de factsheet 'meerwaarde praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden' opgesteld in afstemming met VNO-NCW/ MKB Nederland. Ook heeft SBB meegewerkt aan de handreiking '[Scholing via praktijkleren in het mbo](#)' van de Programmaraad, voor de regionale mobiliteitsteams. Verder informeert SBB met regionale versies van de [inspiratiekaart](#) om- en bijscholing via het mbo over kansrijke sectoren. Ook heeft SBB in samenwerking met Ingrado de handreiking 'Soepele overgang van school naar werk' opgesteld (niet meer online vindbaar). SBB heeft in twee stappen gewerkt aan de informatievoorziening op dit vlak. Stap 1 was de toevoeging van mbo-certificaten aan het portal kwalificatiestructuur. Stap 2 had een langere doorlooptijd en betrof het aanpassen van het zoekfilter zodat het mogelijk werd apart op mbo-certificaten te zoeken. Via <https://kwalificatie-mijn.sbb.nl/certificaten> zijn alle geldige mbo-certificaten sinds eind 2021 te vinden en te filteren.

Juli - december 2021

Update aanbod stages/leerbanen van leerbedrijven: In november 2021 is leerbedrijven wederom via een mail en belactie gevraagd om hun stages en leerbanen te actualiseren.

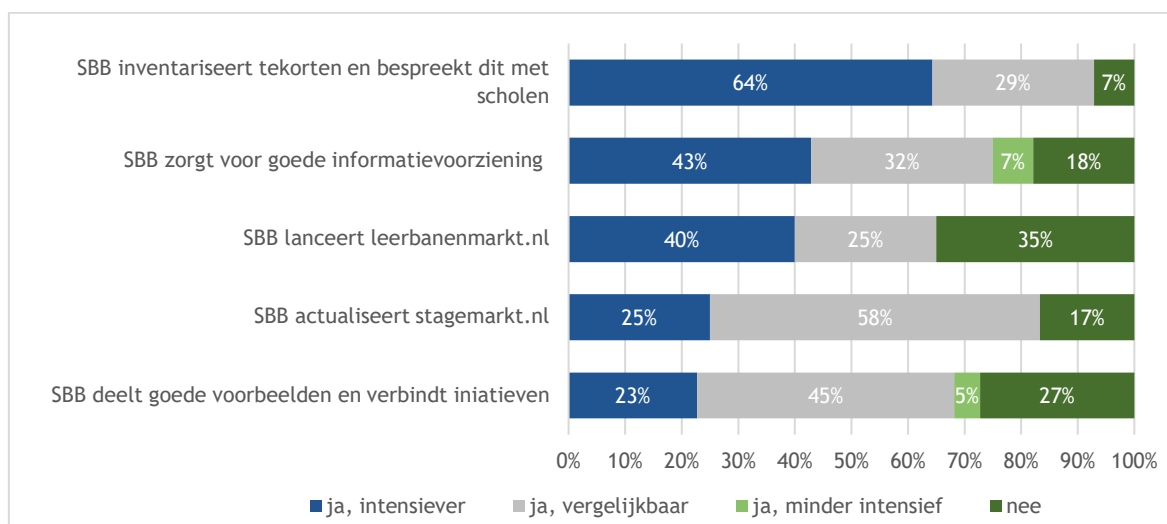
Update stagetekorten bij scholen: SBB heeft 6.633 nieuwe tekorten bij scholen geregistreerd in de periode juli tot en met december 2021. Binnen het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs blijken geen grote tekorten aan stages en leerbanen te zijn geweest in de tweede helft van 2021, zoals gemeld bij het meldpunt Stagetekorten. In het periodiek overleg tussen directie van SBB/programmamanager Actieplan en bestuurlijke vertegenwoordigers van scholen uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en vmbo wordt onder andere over stagetekorten besproken, ook daaruit blijkt geen sprake te zijn van grote tekorten. Tevens blijkt uit die periodieke afstemming dat de dienstverlening van SBB voor scholen niet altijd bekend is bij stagebegeleiders. Dit komt mede doordat een beperkt deel van alle leerlingen van deze scholen een verplichte stage met vakinhoudelijke onderdelen volgt (alleen leerlingen met profiel uitstroom arbeidsmarkt in pro/vso en in het vmbo met name leerlingen in leerwerktrajecten). Afsproken is om in persoonlijk contact tussen SBB adviseurs en medewerkers van scholen aandacht te geven aan mogelijkheden om stagetekorten te melden. SBB heeft bovendien met besturen en vertegenwoordigers van pro-, vso- en vo-scholen afgesproken samen meer bekendheid te creëren aan de dienstverlening en ondersteuning van SBB bij de aanpak van tekorten. De bij de [Boris-aanpak](#) aan vo-scholen gekoppelde regionale contactpersonen met expertise vo worden ook het aanspreekpunt voor deze scholen om sneller inzicht in tekorten te krijgen. Vanuit het pro/vso zijn de nieuwe coördinatoren goede aanspreekpunten en contactpersonen voor de achterliggende scholen.

Overige acties: SBB heeft op verzoek van stichting Platforms vmbo een bijdrage geleverd aan de brochure '[Wat moet en wat mag leer-werktrajecten](#)'. Er is geen onderzoek gedaan naar de tevredenheid van gebruikers over de vele informatieproducten die tijdens uitvoering van het Actieplan zijn ontwikkeld door SBB. In losse contacten of bij presentaties en webinars is positieve feedback ontvangen, zo geeft SBB aan. Onder meer de inspiratiekaart is een gewaardeerd instrument.

Wat vinden scholen van de uitgevoerde acties?

Bijna twee op de drie mbo-instellingen geven aan intensiever te maken te hebben met het inventariseren van tekorten en het bespreken daarvan met SBB (Figuur 3.4). Bij de andere acties geeft minder dan de helft van instellingen aan dat ze hier intensiever mee te maken hebben gehad. Ruim veertig procent geeft aan intensiever te maken te hebben gehad met het zorgen voor een goede informatievoorziening vanuit SBB. Met het delen van goede voorbeelden en het verbinden van initiatieven hebben instellingen minder vaak intensiever te maken gehad. Dit geldt voor 23 procent van de mbo-instellingen.

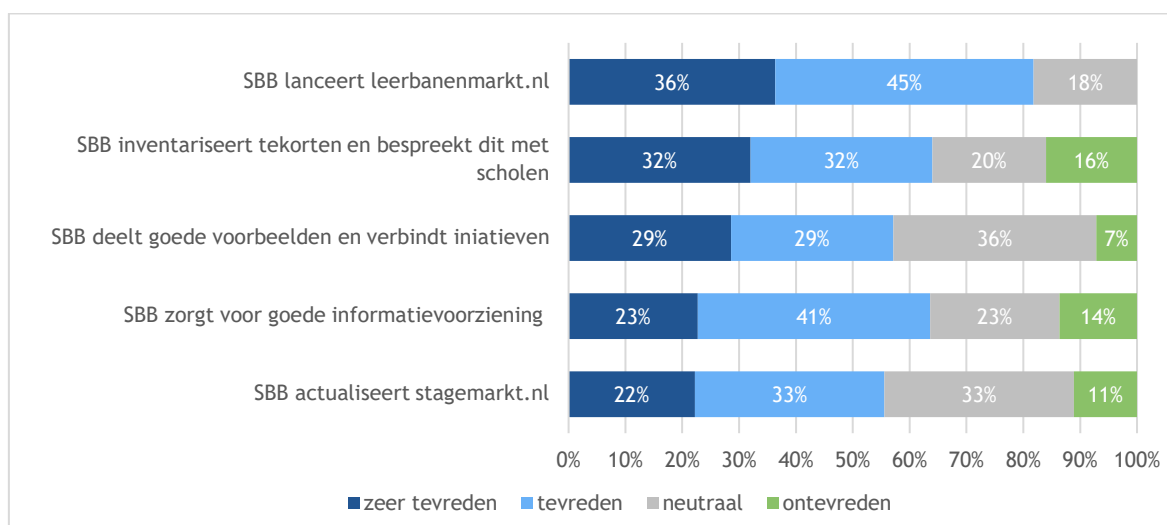
Figuur 3.4: Mate waarin instellingen met acties uit het Actieplan te maken hebben gehad (Nmin=20, Nmax=28)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Scholen die te maken hebben gehad met de acties zijn het meest tevreden met het lanceren van leerbanenmarkt.nl (Figuur 3.5). Ruim tachtig procent van de instellingen is tevreden of zeer tevreden met de uitvoering van de actie. Ook over de andere acties wat betreft de informatievoorziening zijn instellingen tevreden. Meer dan de helft van de instellingen is tevreden of zeer tevreden over de genoemde acties.

Figuur 3.5: Tevredenheid van mbo-instellingen wat betreft acties uit het Actieplan (Nmin=11, Nmax=25)

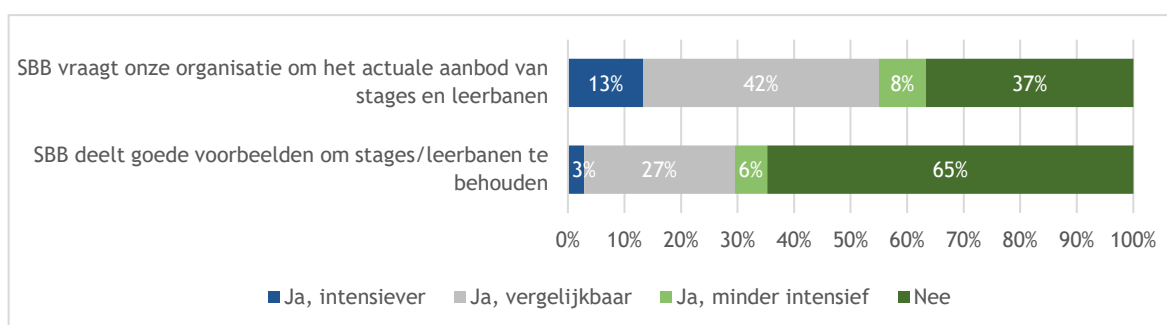


Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Wat vinden bedrijven van de uitgevoerde acties?

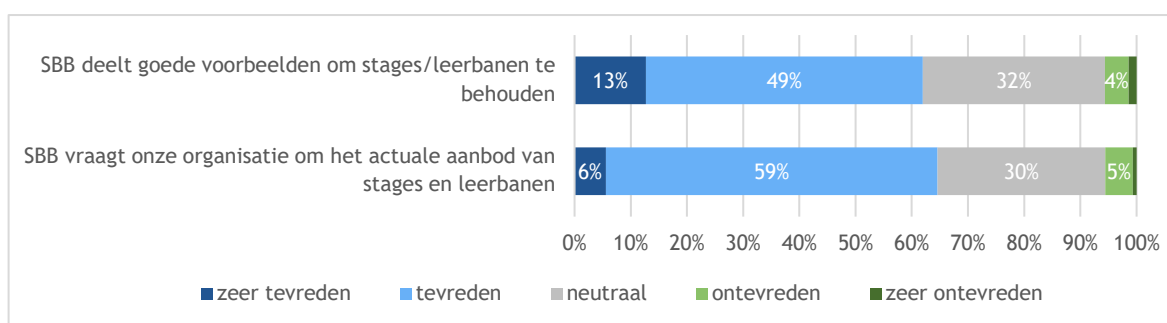
Van de bevroegde bedrijven geeft dertien procent aan dat SBB intensiever gevraagd heeft om het actuele aanbod van stages en leerbanen door te geven (Figuur 3.6). Bij iets minder dan de helft is dit niet, of minder intensief dan normaal, gebeurd. Slechts een klein deel van de bedrijven heeft ervaren dat SBB goede voorbeelden deelde om stages/leerbanen te behouden. De tevredenheid over de acties is goed: meer dan de helft is (zeer) tevreden (Figuur 3.7).

Figuur 3.6: Mate waarin bedrijven met acties uit het Actieplan te maken hebben gehad (N=240 en 210)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 3.7: Tevredenheid van bedrijven wat betreft acties uit het Actieplan (N=71 en 144)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

3.1.3 Maatwerk in de regio's en partnerrol in RMT's

SBB wil met het Actieplan ook binnen regio's actief zijn om ervoor te zorgen dat er voldoende stages en leerbanen zijn. Bijvoorbeeld door een actieplan op maat op te stellen (per regio en sector), innovatieve oplossingen voor stagetekorten te bedenken en te delen in de regio, en door partner te zijn binnen de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's). De meeste van deze acties zijn later in de tijd op gang gekomen dan de in vorige paragrafen besproken acties. De focus lag waarschijnlijk eerst op een aantal grote landelijke acties om tekorten in kaart te brengen (via contact met scholen) en op te lossen (via contact met bedrijven). Later zijn meldingen via meldpunt Stagetekorten gebruikt om gerichte regionale acties uit te voeren om het tekort op te lossen (deze meldingen worden niet gebruikt t.b.v. het overzicht van stagetekorten). De beoogde rol van SBB in RMT-verband is vooral het verschaffen van informatie over wat praktijkleren in het mbo voor volwassen werkenden en werkzoekenden is, wat de meerwaarde ervan kan zijn voor werkzoekenden en met werkloosheid bedreigde werknemers en wat SBB als organisatie daarin kan betekenen. SBB is geen leidende partij in de RMT's en verzorgt geen matching (zoals UWV en gemeenten).

Concreet is de bijdrage van SBB bij RMT's:

1. beschikbare leerbanen bij erkende leerbedrijven werven en in beeld brengen
2. leerbedrijven ondersteunen bij opleiden in de praktijk
3. inzicht geven in ontwikkelingen en behoefte regionale arbeidsmarkt
4. informatie geven over mogelijkheden praktijkleren in het mbo
5. contactpersonen hebben in iedere arbeidsmarktregio.

Hieronder worden de gerapporteerde acties in de categorie 'regio en RMT' allereerst beschreven vanuit de deskresearch.

April - september 2020

Inzet op meer bpv-plekken door maatwerk in de regio's: Studenten, ouders, scholen en andere partijen kunnen tekorten melden via het meldpunt Stagetekorten. Regionale adviseurs praktijkleren nemen vervolgens contact op met scholen om actie te ondernemen. In totaal zijn 187 meldingen gedaan op het meldpunt stage- en leerbaantekorten door professionals vanuit onderwijs en sociaal domein. SBB geeft aan dat bij elke melding actie is ondernomen. Wat per melding de uitkomst is geweest, is niet centraal geregistreerd.

Partnerrol in RMT's: In de eerste maanden na de start van het Actieplan zijn nog geen actieplannen per regio opgesteld en ook nog geen acties uitgevoerd in RMT's. Mogelijk heeft dit onder meer te maken met het feit dat het enige tijd duurde voordat RMT's zichzelf georganiseerd hadden en operationeel waren.

September - december 2020

Inzet op meer bpv-plekken door maatwerk in de regio's: In dit tijdvak voert SBB acties uit voor het oplossen van tekorten in de regionale samenwerking met scholen. De tekorten in het najaar van 2020 zijn door SBB geïnventariseerd en geanalyseerd, waarbij gekeken is naar sector, regio en beroepsopleiding. SBB brengt ook de arbeidsmarktperspectieven voor opleidingen in beeld. SBB adviseurs praktijkleren maken vervolgens samen met bpv-coördinatoren afspraken per opleiding. Er zijn in dit stadium met 61 onderwijsinstellingen afspraken gemaakt over waar gerichte actie nodig is om stages en leerbanen te werven. Het gaat om vrijwel alle bekostigde mbo-instellingen en enkele private opleiders. Afspraken hebben bijvoorbeeld betrekking op de te ondernemen acties om extra stages en leerbanen te werven. Wat is er al gebeurd, wat doet de school, wat doet SBB en is er bijvoorbeeld nog aanvullende actie nodig? In de afspraken is ook advisering door SBB meegenomen over creatieve oplossingen om meer studenten gebruik te laten maken van beschikbare plekken. Onder meer door de uitgevoerde acties kon 92 procent van de mbo-studenten die op dat moment wilden leren in praktijk een stage of leerbaan beginnen in het schooljaar 2020/2021. Dit blijkt uit een door SBB gemaakte vergelijking van het aantal afgesloten bpv-overeenkomsten met het voorgaande schooljaar zonder Corona (data ontvangt SBB dagelijks van DUO).

Verder werkt SBB regionaal ook samen met gemeenten, provincies, werkgevers- en werknemersorganisaties en individuele bedrijven en zijn regionale taskforces opgericht voor aanpak van regionale knelpunten die intensieve samenwerking vragen. In wisselende samenstelling worden gezamenlijk acties uitgevoerd waarin gebruikt gemaakt wordt van eigen kwaliteiten en netwerken. In deze tijdsperiode zijn er bijvoorbeeld regionale acties geweest in Rotterdam-Rijnmond, Provincie Limburg en Zwolle en Hengelo. Acties konden betrekken hebben op gezamenlijke werving, campagnes in de media, oproepen richting leerbedrijven, afspraken over het spreiden van stageperioden van verschillende scholen over leerjaar, et cetera. Er is niet in alle regio's een formeel actieplan ontwikkeld, mede omdat dat met iedere mbo-instelling afspraken zijn gemaakt en de meerwaarde van een aanvullend regionaal actieplan soms gering is (in sommige regio's is 1 mbo-instelling dominant). In bepaalde regio's was een actieplan minder noodzakelijk gezien de aard en omvang van de stagetekorten. Ook was de actiebereidheid van andere partijen zoals gemeenten en

werkgeversorganisaties van belang om tot een gezamenlijk regionaal actieplan te komen. In een deel van de regio's zijn afspraken mogelijk niet formeel in een actieplan vervat maar wel gemaakt in bestaande samenwerkingsvormen (zoals bijvoorbeeld regionaal doelmatigheidsoverleg tussen mbo-instellingen). SBB heeft overwogen om een format voor een regionaal actieplan te maken en voor iedere regio een actieplan te ontwikkelen, maar heeft daar uiteindelijk vanwege de inschatting van geringe meerwaarde van afgezien en besloten gebruik te maken van wat nodig en aanwezig was per regio.

Het meldpunt Stagetekorten is de tweede helft van 2020 uitgebreid ter ondersteuning van de regionale samenwerking. Gemeenten UWV en sociale partners kunnen nu ook meldingen doen voor werkenden en werkzoekenden. Als een melding wordt gedaan, neemt een adviseur van SBB contact op. De binnendienst van SBB zorgt voor ondersteuning van de adviseur in eventuele vervolgstappen.

Partnerrol in RMT's: Op 30 november 2020 is op initiatief van minister en staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de intentieverklaring crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams getekend door werkgeverorganisaties, vakbonden, gemeenten, UWV, onderwijs, SBB en ministeries van OCW en SZW, waar bij- en omscholing van werkzoekenden en met werkloosheid bedreigde werknemers via praktijkleren in het mbo onderdeel van uit maakt.

Januari - juni 2021

Inzet op meer bpv-plekken door maatwerk in de regio's: In deze tijdspanne zijn inmiddels in de regio's Rijnmond, Midden-Utrecht en Holland Rijnland regionale actieplannen actief. In regio Rijnmond startte dit al in 2020 met het plan Stage010: een samenwerking van mbo-instellingen, gemeente, bedrijven- en brancheorganisaties en SBB. De samenwerking heeft 974 nieuwe leerbedrijven in de regio opgeleverd. Het stagetekort is afgenomen van zo'n 5.500 naar ongeveer 1.000. De samenwerking is in juni 2021 geëvalueerd, waarbij partijen de meerwaarde van een samenwerking hebben ervaren. Tekorten waren regionaal snel in beeld en er was mogelijkheid om maatwerk te leveren. Er werden ook leerpunten genoemd. Die gaan met name over de rolverdeling en duidelijkheid van welke partij wat wanneer doet. In Utrecht is gestart met het regionale actieplan Stagekans Utrecht. Via een website kunnen Utrechtse werkgevers informatie vinden over het bieden van stageplaatsen aan mbo-studenten in de regio. Er zijn in deze periode 300 van de 900 tekorten opgelost. Dit regionale actieplan is een samenwerking tussen mbo-instellingen, WerkgeversServicepunt Midden-Utrecht, UWV, VNO-NCW provincie Utrecht, MKB-Utrecht, Utrechtzorg, gemeente Utrecht en SBB. In de Leidse regio en Katwijk is gestart met het regionale samenwerkingsverband Stagepact071. Het is een samenwerking tussen onderwijsinstellingen, overheid, SBB en ondernemers uit de regio. Het doel is om 1.000 stageplaatsen in de regio te creëren.

Partnerrol in RMT's: SBB is als partner vertegenwoordigd in de 35 regionale mobiliteitsteams (corresponderend met arbeidsmarktregio's).

Juli - december 2021

Inzet op meer bpv-plekken door maatwerk in de regio's: Onderwijsinstellingen werken samen met SBB en bedrijven aan (reguliere of aanvullende) oplossingen voor tekorten. Diverse creatieve oplossingen uit eerder genoemde handreiking (gepubliceerd in 2^e helft 2020) zijn toegevoegd aan het Servicedocument 5.4 (inzet verlengd tot einde van schooljaar 2021-2022). Dit document geeft ruimte geeft aan scholen om hun onderwijs vorm te geven binnen de beperkende coronamaatregelen, waarbij de aandacht ligt bij het zoveel mogelijk voorkomen van een verhoogde studielast- of vertraging. Scholen krijgen bijvoorbeeld ruimte om te werken met alternatieve onderwijs- en toetsvormen en om de aanwezigheidsregels te versoepelen. In september werd de 1,5 metermaatregel ingetrokken, waardoor het mogelijk werd om meer studenten (tegelijk) te begeleiden op de werkvloer. Overall was de ambitie van SBB om alternatieve stage/leerbanen te helpen vinden als dat de onderwijsinstelling niet lukte. Dit is in samenwerking met de instellingen

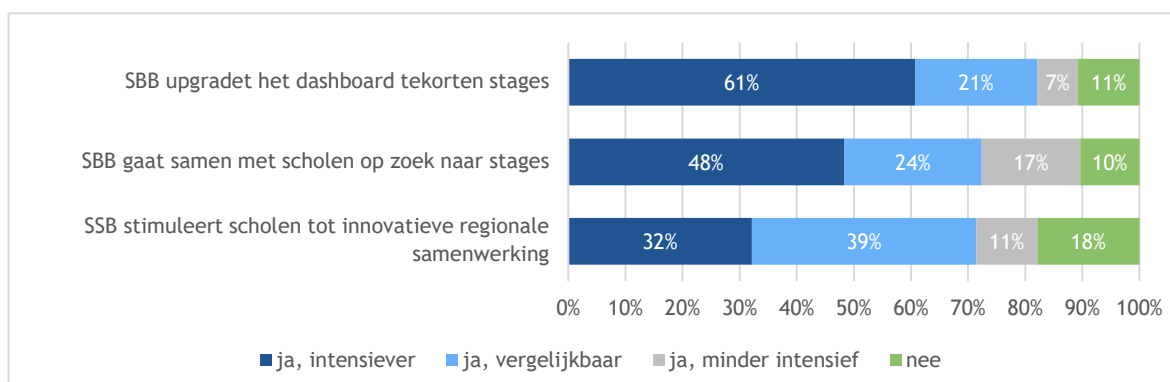
gedaan. Er zijn echter geen data centraal bekend die laten zien hoe vaak alternatieve bpv-plekken zijn gevuld met de hulp van SBB.

Partnerrol in RMT's: De dienstverlening voor praktijkleren in het mbo voor de bij- en omscholing van werkzoekenden en met werkloosheid bedreigde werknemers is voor SBB een nieuwe taak. SBB heeft daarom in deze periode veertig extra collega's aangenomen en geschoold om te gaan werken in de ondersteuning van regionale en/of sectorale samenwerking (ruim 36 fte). Soms is de inzet voor het Actieplan opgepakt door een ervaren collega, waarbij een nieuw binnengekomen collega het werkpakket van de ervaren collega (gedeeltelijk) heeft waargenomen. Intensieve samenwerking in de regio biedt volgens de samenwerkende partijen kansen om niet zozeer te reageren op tekorten, maar om juist meer in te zetten op scholing om de directe en duurzame inzetbaarheid van werkzoekenden en met werkloosheid bedreigde werknemers op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Wat vinden instellingen van de uitgevoerde acties?

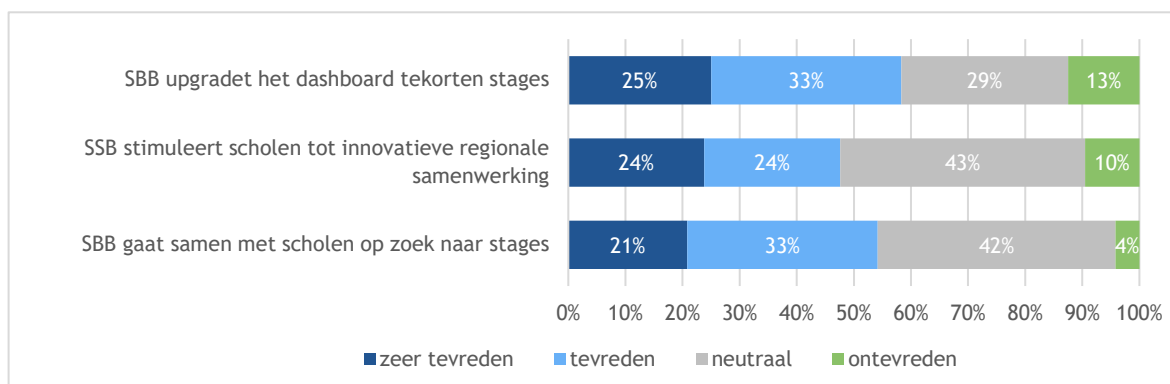
Figuur 3.8 laat zien in welke mate mbo-instellingen te maken hebben gehad met genoemde acties in het Actieplan en hoe tevreden zij daarover zijn. Te zien is dat met name het upgraden van het dashboard een actie is waarmee scholen (intensiever) te maken hebben gehad. De tevredenheid is op alle acties voor de overgrote meerderheid van de instellingen goed tot neutraal (Figuur 3.9).

Figuur 3.8: Mate waarin mbo-instellingen te maken hebben gehad met acties uit het Actieplan (Nmin=28, Nmax=29)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 3.9: Tevredenheid van mbo-instellingen wat betreft acties uit het Actieplan (Nmin=21, Nmax=24)

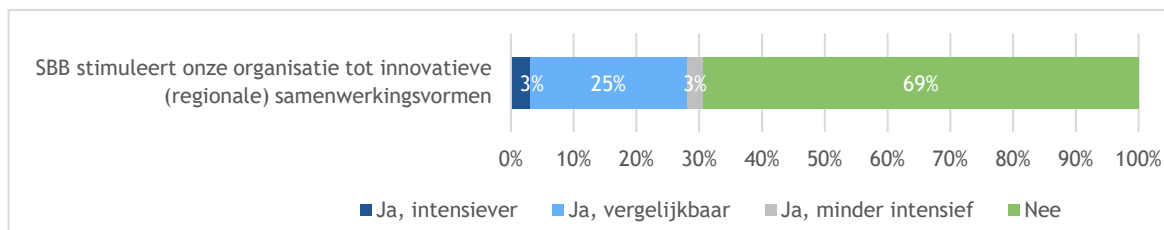


Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Wat vinden bedrijven van de uitgevoerde acties?

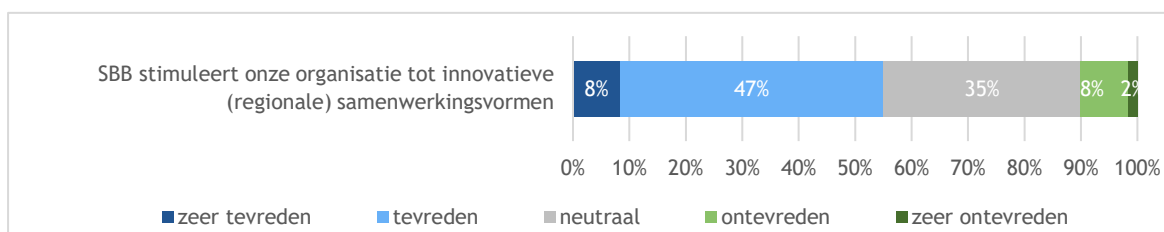
Zeventig procent van de bevroagde leerbedrijven voelt zich niet door SBB gestimuleerd tot het aangaan van innovatieve (regionale) samenwerkingsvormen (Figuur 3.10). Van de bedrijven die dit wel ervaart, is een ruime helft tevreden over deze actie (Figuur 3.11).

Figuur 3.10: Mate waarin leerbedrijven met acties uit het Actieplan te maken hebben gehad (N=225)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 3.11: Tevredenheid van bedrijven wat betreft acties in het Actieplan (N=60)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

3.1.4 Maatwerk en producten t.b.v. stages en leerbanen voor werkenden en werkzoekenden en voor jongeren in kwetsbare positie

Het Actieplan beoogt ook een focus op stages en leerbanen voor werkenden en werkzoekenden en voor jongeren in kwetsbare positie, onder meer door het ontwikkelen van mbo-certificaten (maximaal 35 nieuwe in 2020 en nog eens maximaal 35 in 2022) en beschrijvingen voor praktijkverklaringen. Met betrekking tot werkenden en werkzoekenden zijn hiervoor al enkele acties van SBB benoemd: de rol binnen de RMT's, de informatievoorziening gericht op (onder meer) werkenden en werkzoekenden (leerbanenmarkt.nl, de 'factsheet 'meerwaarde praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden'). Uit de cijfers van stagetekorten zien we dat het tekort in de entree relatief hoog is en relatief minder gedaald dan bij andere mbo-niveaus. De ervaring leert dat de uitdaging om jongeren in kwetsbare positie aan een stage of leerbaan te helpen vanwege de grotere ondersteuningsbehoefte groter is dan voor jongeren die niet in een kwetsbare positie zitten. Met betrekking tot jongeren in kwetsbare positie (Entree, vso, pro, vmbo-leerwerktraject) heeft SBB bedrijven gemotiveerd om ook een Entree of niveau 2 student een kans te geven, en hen te wijzen op de extra begeleiding die daarvoor nodig is. Adviseurs van SBB bespreken dit in de gesprekken die ze regulier hebben met (leer)bedrijven. Daarnaast is ook op bijvoorbeeld stagemarkt.nl beter zichtbaar gemaakt welke leerbedrijven extra begeleidingsmogelijkheden bieden (studenten kunnen filteren bij leerplaats kenmerken op mogelijkheden voor begeleiding op maat). Samen met JOB, MBO Raad en Ingrado heeft SBB het Bpv-handboek voor mbo-student met extra ondersteuningsbehoefte ontwikkeld. SBB probeert leerbedrijven te helpen in het ondersteunen van jongeren in een kwetsbare positie en levert hulpmiddelen zoals het genoemde handboek. SBB geeft aan een grotere bereidheid bij leerbedrijven te zien om kwetsbare personen een kans te geven, maar kunnen daar geen feiten over geven.

Hieronder worden de acties omtrent het maatwerk voor werkenden en werkzoekenden vanuit de deskresearch beschreven, voor zover die nog niet aan bod zijn gekomen bij de andere acties.

April - september 2020

In de periode voor de uitvoering van het Actieplan bestonden er 20 beroepsgerichte mbo-certificaten. In de periode april-september 2020 zijn 17 extra beroepsgerichte certificaten ter vaststelling aangeboden aan OCW, blijkens [Bijlage 2 van regeling certificaten mbo](#) (15 per aug. 2020 en 2 per okt. 2020).

Bij het ontwikkelen van nieuwe certificaten is het van belang dat bedrijven hiervoor leerplaatsen willen aanbieden en dat scholen de opleiding willen verzorgen. In augustus en september 2020 is vertegenwoordigers van onderwijs en bedrijfsleven gevraagd om kansrijke sectoren aan te wijzen voor het benutten van bestaande of nieuw ontwikkelde certificaten voor werkenden en werkzoekenden.

Middelen uit het Actieplan zijn gebruikt om via het certificatenloket de bekendheid te vergroten en het makkelijker te maken om nieuwe certificaten aan te vragen en te ontwikkelen. De behoefte aan nieuwe mbo-certificaten is geïnventariseerd bij vertegenwoordigers van onderwijs en bedrijfsleven in de sectorkamers van SBB, wensen voor nieuwe mbo-certificaten zijn geïnventariseerd in de regio bij bijvoorbeeld RMT's, en voorbeelden van ingezette mbo-certificaten zijn gedeeld.

September - december 2020

In deze periode zijn geen extra beroepsgerichte certificaten ter vaststelling aangeboden aan het ministerie van OCW. Wel is er in het najaar van 2020 extra inzet gepleegd om de ontwikkeling van mbo-certificaten verder uit te breiden. Zo kunnen sectoren en branches waar de vraag naar bij- en omscholing het grootst is versneld certificaten opstellen, die vervolgens gebruikt kunnen worden door onderwijsinstellingen voor trajecten voor werkenden en werkzoekenden. Omdat SBB de maximale ontwikkelcapaciteit van 35 extra mbo-certificaten nog niet verbruikt had, is afgesproken om door te gaan in 2021 met het ontwikkelen van mbo-certificaten.

Januari - juni 2021

In deze periode zijn vijf beroepsgerichte certificaten ter vaststelling aangeboden aan het ministerie van OCW (2 per april 2021 en 3 per aug. 2021). Leerbedrijven zijn vaak nog onbekend met de mogelijkheden van mbo-certificaten. Ze hebben er nog geen ervaring mee en ook het aanbod in de opleidingen van onderwijsinstellingen is nog beperkt (en nog niet altijd goed vindbaar). Deze nog vrij nieuwe vorm van opleiden in het mbo heeft nog niet de bekendheid van bijvoorbeeld reguliere bbl-opleidingen.

Juli - december 2021

In deze periode zijn zeventien beroepsgerichte certificaten ter vaststelling aangeboden aan OCW (9 per okt. 2021 en 8 per jan. 2022). In het eerste kwartaal van 2022 zijn twee beroepsgerichte certificaten ontwikkeld. De functionaliteit om mbo-certificaten te zoeken in de portal Kwalificatiestructuur is in 2022 gerealiseerd.

Daarnaast heeft SBB samen met UWV, MBO Raad en NRTO de [inspiratiekaart kansberoepen mbo](#) opgesteld, die in 2022 is gepubliceerd. In de inspiratiekaart is het aanbod aan kansrijke mbo-certificaten en praktijkleren met de praktijkverklaring opgenomen. De inspiratiekaart helpt werkgevers een keuze te maken voor de scholing van bestaande of toekomstige werknemers. Mbo-instellingen kunnen de inspiratiekaart gebruiken bij het ontwikkelen van een bij- en omscholingsaanbod.

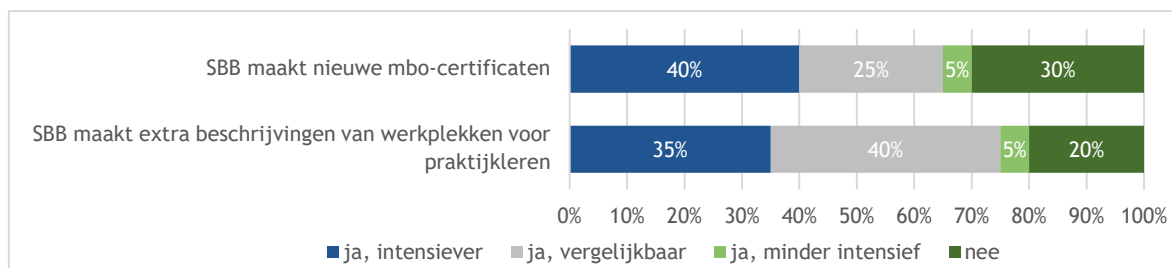
Zoals eerder vermeld blijken er binnen het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs geen grote tekorten aan stages en leerbanen te zijn geweest. Een extra ambitie met het Actieplan was het "maken van extra beschrijvingen van werkplekken voor praktijkleren met de praktijkverklaring en het faciliteren van

toepassing ervan in een aantal arbeidsmarktregio's." Begin september 2022 zijn dertig beschrijvingen bijna klaar, die na toetsing zullen worden opgeleverd.

Wat vinden mbo-instellingen van de acties?

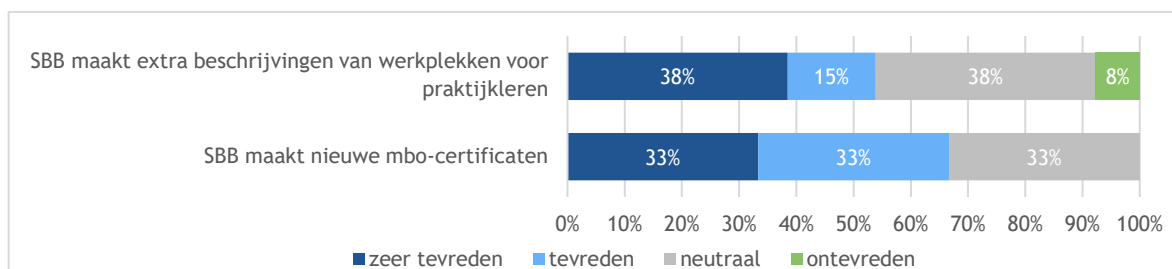
Figuur 3.12 toont dat veertig procent van de instellingen heeft ervaren dat SBB intensiever nieuwe mbo-certificaten heeft ontwikkeld en tweederde is daarover (zeer) tevreden (Figuur 3.13). De beschrijvingen van werkplekklere voor praktijkklere worden door 35 procent als intensiever ervaren; de helft van de respondenten is hierover (zeer) tevreden.

Figuur 3.12: Mate waarin instellingen met acties uit het Actieplan te maken hebben gehad (N=20)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 3.13: Tevredenheid van mbo-instellingen wat betreft acties uit het Actieplan (N=13 en 12)

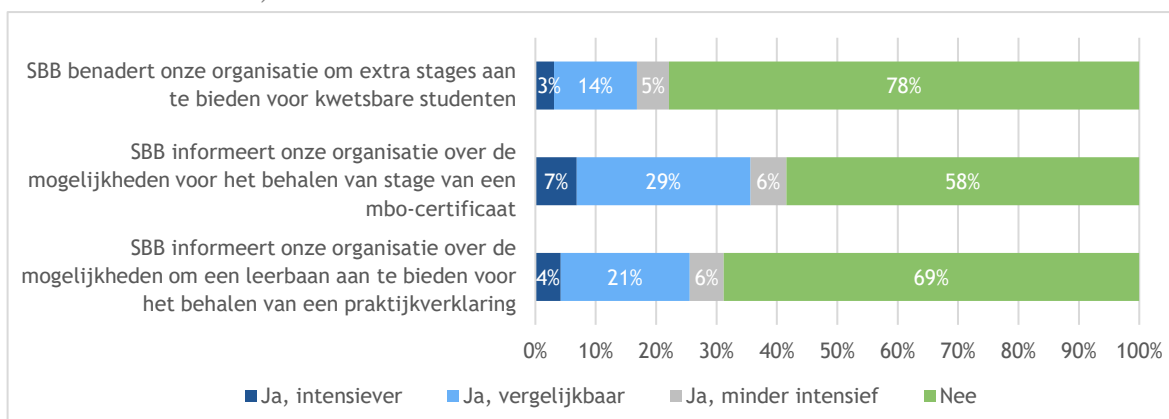


Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Wat vinden bedrijven van de acties?

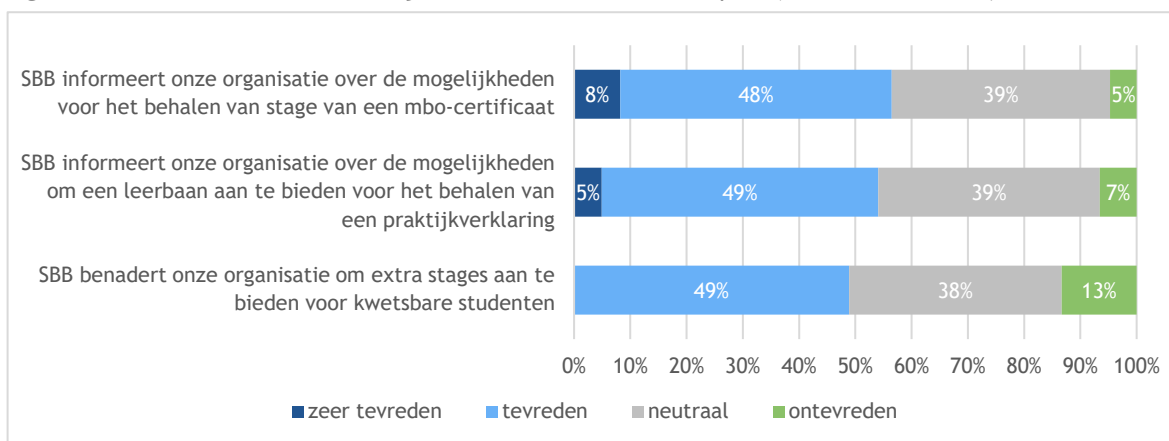
Voor de bedrijven geldt dat meer dan de helft aangeeft niet of minder intensief dan daarvoor te maken hebben gehad met de genoemde acties (Figuur 3.14). Enkele percentages bedrijven geven aan dat de genoemde acties geïntensiveerd zijn. Van de bedrijven die vinden dat de acties geïntensiveerd zijn of gelijk gebleven, is rond de vijftig procent (zeer) tevreden over de acties (Figuur 3.15).

Figuur 3.14: Mate waarin bedrijven met acties uit het Actieplan te maken hebben gehad (Nmin=215, Nmax=226)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 3.15: Tevredenheid van bedrijven met acties uit het Actieplan (Nmin=45, Nmax=61)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Ook in de interviews zijn de prestaties (de uitgevoerde acties) onderwerp van gesprek geweest. Geïnterviewden benoemen dat zij op bestaande taken meer inzet hebben ervaren van en intensievere contacten hebben met SBB. SBB heeft soms ook discussies aangewakkerd en een stimulerende rol gespeeld om ontwikkelingen op gang te brengen. In de praktijk hebben SBB'ers meegekeken/zijn in gesprek gegaan met scholen over wat er mogelijk is op andere manieren dan gebruikelijk (bijvoorbeeld het aanbieden van een deelstage). Het Actieplan is, zo zegt een geïnterviewde, bij bijna alles een intensivering van wat SBB al deed, of wat SBB al deed beschikbaar maken voor een andere/bredere doelgroep. Omdat SBB het netwerk/systeem al had, was dat een goede basis om inspanningen te intensiveren. Ook is het, zo zeggen geïnterviewden, goed om bedrijven 'van een kant' te benaderen, waarmee wordt bedoeld dat SBB ook inspanningen leverde voor jongeren in een kwetsbare positie en voor werkenden en werkzoekenden. Daarmee werd voorkomen dat bedrijven door diverse partijen werden benaderd. Een persoonlijke aanpak is nodig, zo zegt men, en die kon op deze manier geleverd worden.

Regionaal en sectoraal worden good practices opgehaald en gedeeld, dat wordt gezien als behulpzaam. Ook zijn er concrete afspraken gemaakt voor extra inzet op praktijkleren. Om samen met partners Kennispunt LLO en de Programmaraad mee te denken bij de implementatie van praktijkleren in de derde leerweg was ook voor SBB nieuw. Duidelijk moest worden wat het inhoudt en hoe leerbedrijven ermee om kunnen gaan. De bekendheid van praktijkleren wordt nog wel genoemd als een aandachtspunt.

SBB zelf benoemt dat aan bijna alle afdelingen capaciteit is toegevoegd: staf (data), kwalificatieontwikkeling, een programmateam om op alle afdelingen een samenhangend geheel te maken, meer collega's in de regio's erbij. Er is intern veel materiaal ontwikkeld waarmee SBB'ers op pad kunnen en er zijn workshops gegeven. Er zijn tot de zomer van 2022 ongeveer 62 beroepsgerichte certificaten en 250 certificaten verbonden aan een keuzedeel ontwikkeld. Hoe deze certificaten (beter) kunnen worden benut is nog een aandachtspunt." Er zijn veel certificaten ontwikkeld, maar ze moeten wel aangeboden worden." In samenwerking met het Kennispunt wordt hier aan gewerkt, maar het is lastig om te vinden waar deze certificaten al aangeboden worden, zo wordt benoemd.

3.2 Effecten

Ontwikkeling van stagetekorten

Het hoofddoel van het Actieplan is dat voldoende stages en leerbanen beschikbaar zijn voor alle huidige en toekomstige mbo-studenten, werkenden en werkzoekenden, en leerlingen in het vmbo, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. Met betrekking tot de analyse van de cijfers beperken we ons tot het mbo, omdat voor de overige onderwijssectoren geen cijfers worden bijgehouden.

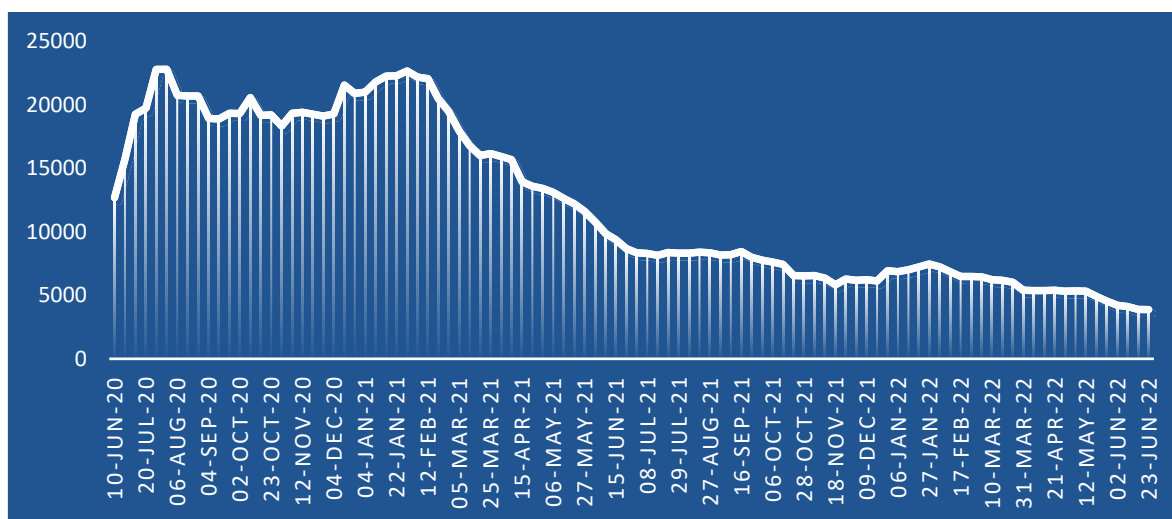
Hoewel in de periode vóór de coronamaatregelen en het Actieplan ook aandacht was voor tekorten aan stages en leerbanen in de communicatie tussen SBB-adviseurs praktijkleren en mbo-instellingen, zijn tekorten sinds het Actieplan voor het eerst structureel geregistreerd. Er is een nieuwe methodiek ontwikkeld, bestaande uit 1) een nieuwe werkwijze/registratie voor adviseurs ten behoeve van het registreren van stagetekorten en 2) een nieuw dashboard (m.b.v. PowerBI) waarin deze gegevens verzameld en ontsloten worden. Het structureel bevragen van tekorten door SBB bij scholen dient twee doelen:

- Het landelijk en regionaal zicht hebben op de ontwikkeling van stagetekorten (voor beleidsdoelinden);
- Als start voor het ondernemen van gerichte vervolgactie (zowel concreet voor een school als op landelijk en regionaal niveau).

Voorafgaand aan het Actieplan was er geen totaalbeeld van de ontwikkeling van de stagetekorten in het mbo. Dat totaalbeeld is er nu wel. We tonen hieronder enkele data. Het is daarbij van belang dat de data weliswaar een goed beeld geven van de landelijke ontwikkeling en het mbo als geheel, maar dat geen sprake is van honderd procent dekking, wat op gedetailleerder niveau kan leiden tot een scheef beeld. Dit komt voort uit het feit dat het niet gaat om registratiegegevens, maar om data die zijn verkregen door alle mbo-instellingen periodiek te vragen naar tekorten in al hun opleidingen. De respons is logischerwijs niet (op ieder moment in de tijd) honderd procent (overigens is bij de scholen zelf ook geen sprake van een sluitende registratie, dus ook bij 100% deelname is er geen 100% dekking). SBB heeft ervaren dat scholen na een afhoudende start gaandeweg bereidwillig meewerken en dat de harde kern van tekorten bekend is. Na een opstartfase in de eerste maanden heeft SBB de stand van zaken met betrekking tot stagetekorten per 25 september 2020 wekelijks geüpdatet. In de loop van de eerste 1 à 2 maanden deden gaandeweg steeds meer opleidingen/scholen mee, waardoor het tekort tot aan circa medio augustus 2020 een onderschatting is.

Grafiek 1 toont de ontwikkeling in stagetekorten over de tijd, te beginnen bij het eind van schooljaar 2019/20. Op het hoogtepunt - 30 juli 2020 - zijn 22.803 tekorten aan stages en leerbanen bekend. Dat aantal zakt onder de 20.000 in de herfst van 2020, maar schiet na de lockdown medio december 2020, gelijktijdig met nieuwe coronamaatregelen en een lockdown, terug omhoog naar ongeveer het hoogtepunt van de zomer 2020. Vanaf medio februari 2021 dalen de tekorten snel.

Grafiek 1: Ontwikkeling tekort aan stages en leerbanen in het mbo



Bron: SBB registratie stagetekorten

Schooljaar 2021/22 kent veel minder stagetekorten dan 2020/21. In juni 2022 zijn er in totaal minder dan 4.000 stages/leerbanen te kort. Nadere analyse van de data laat zien dat de tekorten niet overal even sterk zijn verminderd. Ter illustratie is de procentuele vermindering van het moment met hoogst gemeten aantal stagetekorten naar het moment met laagst gemeten aantal stagetekorten getoond in tabellen 1 en 2; allereerst uitgesplitst naar sectorkamer en vervolgens naar landsdeel. Niet verrassend is de aanhoudende stageproblematiek in de sectorkamer Zorg, welzijn en sport (m.n. in het marktsegment Zorg), waar niet zozeer sprake is van een tekort aan bpv-plekken maar aan beperkte mogelijkheden tot begeleiding van bpv'ers vanwege personeelstekorten en ziekteverzuim. Ook in de entree is het stagetekort verhoudingsgewijs minder sterk verminderd dan in andere sectorkamers. Daarnaast valt de relatief beperkte afname van het tekort aan stages en leerbanen in landsdeel Midden-Nederland op. Nadere analyse leert dat er bij enkele domeinen in twee ROC's rond de jaarwisseling van 2021/22 opeens veel stagetekorten zijn. Voor het ene ROC is sprake van een administratieve reden: de betreffende domeinen hebben op dat moment voor het eerst hun stagetekorten opgegeven. Voor het andere ROC is sprake van sterk oplopende tekorten in de zorg en welzijn: onder meer omdat instellingen de begeleiding van studenten niet meer kunnen realiseren.

Tabel 1: Ontwikkeling tekorten stages/leerbanen in mbo van hoogtepunt naar laagtepunt: naar sectorkamer

Sectorkamer	30 juli 2020	23 juni 2022	% afname
Cross-over	1.879	283	85%
Entree	739	195	74%
Handel	1.561	175	89%
Ict en creatieve industrie	2.356	334	86%
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	2.357	83	96%
Specialistisch vakmanschap	221	5	98%
Techniek en gebouwde omgeving	1.405	60	96%
Voedsel, groen en gastvrijheid	1.563	217	86%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	6.165	443	93%
Zorg, welzijn en sport	4.557	2.084	54%
	22.803	3.879	83%

Bron: SBB registratie stagetekorten

Tabel 2: Ontwikkeling tekorten stages/leerbanen in mbo van hoogtepunt naar laagtepunt: naar landsdeel*

Landsdeel	30 juli 2020	23 juni 2022	% afname
Onbekend	333	32	90%
Midden-Nederland	3.474	1.629	53%
Midden-West Nederland	4.137	370	91%
Noord-Holland	4.404	626	86%
Noordoost-Nederland	2.346	339	86%
Oost-Nederland	1.391	361	74%
Zeeland & West- en Midden-Brabant	1.076	192	82%
Zuidoost-Nederland	3.060	201	93%
Zuidwest-Oost-Nederland	2.582	129	95%
	22.803	3.879	83%

Bron: SBB registratie stagetekorten

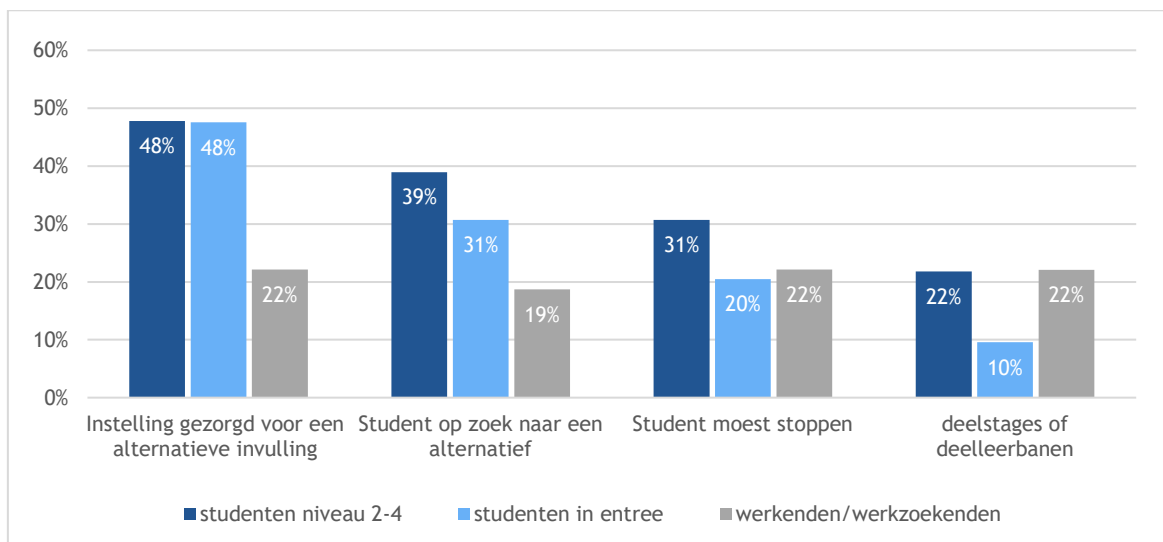
* de beschikbare data omvat twee geografische uitsplitsingen: naar arbeidsmarktregio en landsdeel. Mbo-instellingen hebben SBB vanwege concurrentiegevoeligheid van gegevens verzocht om tekorten niet op arbeidsmarktregio te presenteren (in veel regio's is 1 ROC dominant en direct herkenbaar).

Gevolgen van coronamaatregelen

Mbo-instellingen hebben in de enquête ingeschat welk aandeel van hun studenten last had van gevolgen van de coronamaatregelen voor stages en leerbanen. In een deel van de gevallen heeft de instelling voor een alternatieve stage gezorgd. Dit geldt voor ongeveer de helft van de studenten in het mbo en een stuk minder vaak voor werkenden/werkzoekenden. Vier op de tien studenten van mbo 2, 3 en 4 moesten zelf zoeken naar een alternatieve stage. Dit gold in mindere mate voor entreestudenten en in nog mindere mate voor werkenden/werkzoekenden. Een op de drie studenten in mbo 2,3 en 4 moest stoppen met hun stage. Dit gold voor een op de vijf entreestudenten en eveneens een op de vijf van de werkenden/ werkzoekenden. Een op de vijf studenten in mbo 2,3,4 en tevens een op de vijf werkenden/werkzoekenden

heeft een deelstages of deelleerbanen gedaan i.p.v. een volledige stage. Dit gebeurde in mindere mate bij entreestudenten. Instellingen geven in de enquête aan dat dit gemiddeld zeer verschillend is per opleiding en sectorkamer.

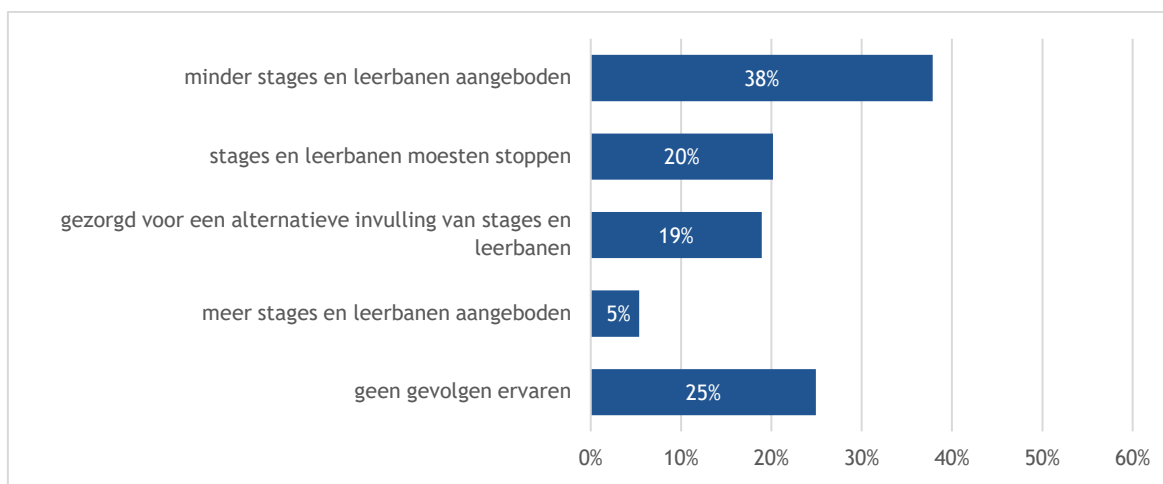
Figuur 3.16: Gevolgen van coronamaatregelen voor studenten wat betreft stages en leerbanen (geldt voor gemiddeld 0%-100% van deze groep) (Nmin=16, Nmax=38)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Bedrijven hebben in de enquête aangegeven welke gevolgen de coronamaatregelen hadden voor de stages en leerbanen binnen hun organisatie. Bijna vier op de tien leerbedrijven heeft minder stages en leerbanen aangeboden als gevolg van de coronamaatregelen (Figuur 3.17). Een op de vier organisaties heeft helemaal geen gevolgen ervaren van de maatregelen. Voor deze bedrijven geldt dat de stages gewoon door konden gaan.

Figuur 3.17: Gevolgen van de coronamaatregelen voor bedrijven (N=317)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Neveneffecten van het Actieplan

Mbo-instellingen hebben in de enquête aangegeven of en welke neveneffecten zij zien van het Actieplan. Een op de drie instellingen ziet positieve neveneffecten van het Actieplan. Dit gaat bijvoorbeeld over de extra betrokkenheid van SBB bij scholen en ruimte en flexibiliteit voor andere stagevormen. Een enkele instelling zag ook negatieve neveneffecten. Een instelling benoemde bijvoorbeeld dat er soms te veel waarde gehecht werd aan de cijfers over tekorten en er niet altijd naar de kwaliteit van de stages gekeken werd.

Uit de interviews blijkt een breed gedeeld beeld dat er op het hoofddoel om stages en leerbanen te hebben voor elke student, werkende en werkzoekende, veel winst is geboekt. De tekorten zijn in hoge mate afgenomen. Twee ervaringen worden daarbij benadrukt. De eerste is dat in het beoordelen van wat een tekort is, meegewogen moet worden dat een student soms nog niet stagerijp is. In de cijfers lijkt er in dat geval misschien sprake van een tekort aan stageplaatsen; de student heeft immers geen stage. Daarnaast geeft men aan dat het moeilijk te duiden is waardoor de stagetekorten exact zijn afgenomen; een combinatie van factoren wordt het meest waarschijnlijk gevonden. Genoemd worden de versoepeling en het einde van de coronamaatregelen, de conjuncturele ontwikkeling en de inspanningen door alle partners vanuit het Actieplan. Daarnaast wordt opgemerkt: “De klus is groter dan in twee jaar kan; we zijn begonnen aan iets heel groots, waar tijd voor nodig is om het goed tot op microniveau te laten afdalen.” Ook is het zo dat er producten en diensten zijn ontwikkeld voor ‘nieuwe’ doelgroepen (praktijkleren voor volwassenen / werkenden / werkzoekenden). Ook voor werkgevers kan dit nieuw zijn, waardoor zij soms aarzelen. Dit soort trajecten vraagt, zo zeggen geïnterviewden, extra investering om voldoende bekendheid te genereren en te zorgen dat mogelijkheden worden benut in de praktijk.

Overige punten die in de interviews worden genoemd als het gaat om de effecten:

- In de zorg is er vooral gebrek aan begeleidingscapaciteit. Dat is niet realistisch op te lossen met het Actieplan.
- Er zijn volgens geïnterviewden te weinig bbl-plekken voor Entree, ook nu (zomer 2022) nog. Ook (of juist) voor deze groep mensen is het belangrijk om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen zetten.
- SBB geeft aan dat leerbedrijven beter worden benut. Er worden meer en vaker leerbanen/stages aangeboden door eenzelfde leerbedrijf. SBB vermoedt dat dit de kwaliteit van opleiden/begeleiden ten goede komt.

Een ander aspect van de effecten betreft de *tevredenheid*. In de interviews worden daarover sterke punten en aandachtspunten genoemd. Geïnterviewden geven aan dat zij blij zijn met de inzet die is gepleegd door SBB. De communicatie met bedrijven is beter en de contacten zijn geïntensiveerd. Er zijn regionale adviseurs aangesteld, die onder meer informeren over beschikbare leerplaatsen voor werkenden en werkzoekenden. De inzet in regionale mobiliteitsteams krijgt ook echt aandacht, dat is nieuw. SBB spant zich in rondom het delen van good practices voor praktijkleren. Daar is de intensivering voor praktijkleren mbo zichtbaar, zo wordt gezegd. “Nu is men ook bezig met het beschikbaar stellen van alle dienstverlening voor werkzoekenden, overstappers, zijinstromers, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, praktijkverklaringen et cetera: ook dat is echt nieuw voor SBB.” Tot slot wordt benadrukt dat de tekorten nu cijfermatig echt in beeld zijn, “dat beeld hadden we voorheen niet”. Het duurde soms even voor er eenduidigheid was over (de interpretatie van) de cijfers, maar het maken van afspraken hierover heeft deze interpretatieverschillen verkleind of verholpen.

Er zijn ook verbeterpunten genoemd. Deze hebben deels te maken met informatievoorziening. Het is niet voor alle betrokkenen helder in hoeverre de beschikbare data altijd actueel zijn. Ook wordt leerbanenmarkt.nl als lastig ervaren voor certificaten en praktijkverklaringen. Het is vooral gericht op BBL en de verwachting van een deel van de geïnterviewden was dat dit breder zou gaan. De informatievoorziening rondom certificaten staat in het Actieplan en wordt nog gezien als een

aandachtspunt. Verder kan SBB ook belangrijk zijn om werkgevers bewust te maken dat ook zij-instromers goede werkrachten kunnen zijn en leerbedrijven helpen en bewust maken welke andere begeleiding daar bij hoort. “Dus eigenlijk wat SBB altijd al doet, maar nu ook voor werkzoekenden en zij-instromers.” Ook wordt de wens benoemd om een platform te hebben om regionale good practices zichtbaar te maken. De website van SBB vervult deze rol op dit moment niet. Ook worden de prioriteiten binnen SBB nog als aandachtspunt genoemd. In de gesprekken tussen SBB en het ministerie van OCW als subsidieverstrekker is vaker gesproken over dit onderwerp. SBB heeft veel initiatieven ontplooid en daarbij hadden SBB en het ministerie van OCW soms andere prioriteiten.

Tot slot wordt aandacht gevraagd van SBB voor de doelgroepen die (relatief) nieuw zijn voor SBB. “SBB moet leerbedrijven ondersteunen in het koesteren van de leerbanen.” En vso wordt omschreven als een ondergeschoven kindje bij SBB. Dit wordt toegeschreven aan de geschiedenis en de bestaande structuur waarin het mbo als heel dominant wordt benoemd. “Je merkt dat SBB gewend is te denken vanuit het mbo-onderwijsdomein, ze zijn nieuw op het werkveld van de overige doelgroepen en hoe dat in regio’s functioneert. SBB moet echt investeren in de regio’s om daar samen te werken met werkgeversservicepunten.”

3.3 Doeltreffendheid en doelmatigheid

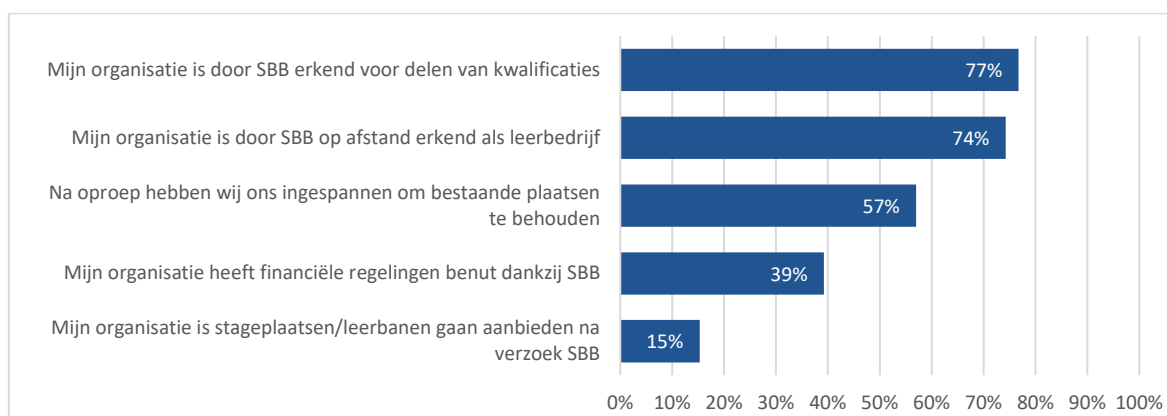
Doeltreffendheid

Onder het thema ‘doeltreffendheid’ verbinden we de prestaties (paragraaf 3.1) en effecten (paragraaf 3.2) aan elkaar. In hoeverre zijn stages en leerbanen behouden en uitgebreid *als gevolg van* het Actieplan? Om een beeld te krijgen van de doeltreffendheid van het Actieplan, zijn de enquêtes en interviews als bron gebruikt.

Meer stageplaatsen en leerbedrijven

In de enquête hebben bedrijven laten weten wat voor resultaten de acties uit het Actieplan hebben gehad. De vraag naar het resultaat per actie is steeds alleen gesteld aan bedrijven die hebben aangegeven met deze actie te maken gehad te hebben. Wat betreft acties omtrent meer stageplaatsen en leerbedrijven zien bedrijven binnen hun eigen organisatie vooral resultaat bij het erkennen van delen van kwalificaties en de erkenning op afstand (Figuur 3.18). Dit geldt respectievelijk voor 77 en 74 procent van de bedrijven. Vijftien procent van de bedrijven geeft aan (extra) stageplaatsen/leerbanen aangeboden te hebben na het verzoek van SBB. Het lijkt erop dat er voor bedrijven (letterlijk of figuurlijk) geen ruimte was deze plaatsen aan te bieden. Wel heeft meer dan vijftig procent zich als gevolg van de oproep ingespannen om bestaande plaatsen te behouden.

Figuur 3.18: Resultaten van de acties voor bedrijven (Nmin=51, Nmax=136)

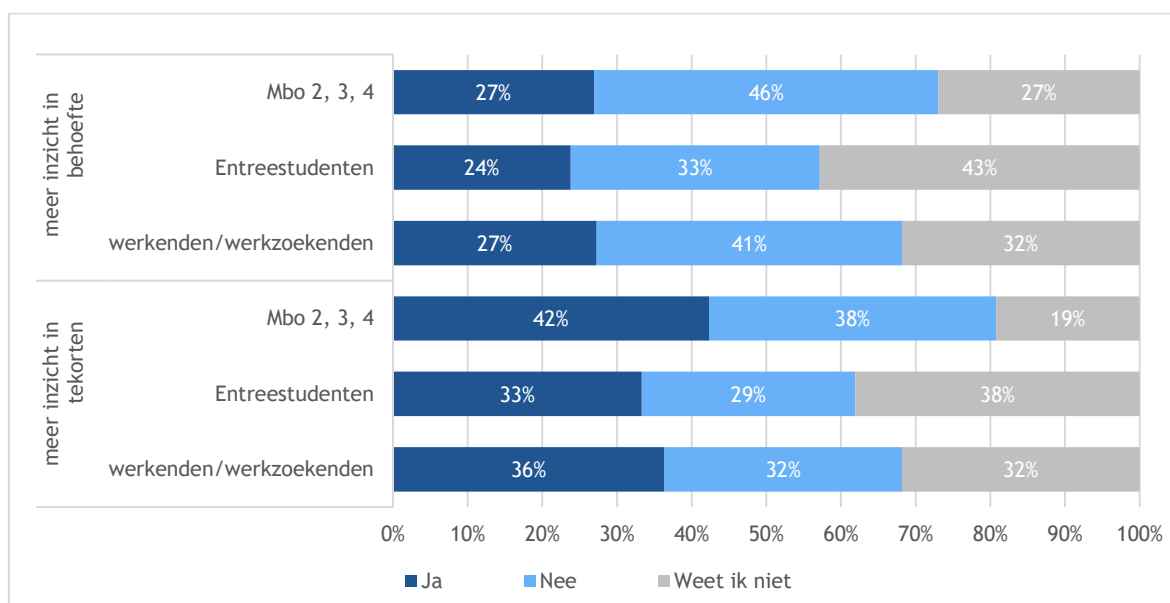


Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Informatievoorziening

Mbo-instellingen hebben aangegeven in hoeverre de acties uit het Actieplan hebben bijgedragen aan meer inzicht in de behoefte aan stageplaatsen en leerbanen en aan meer inzicht in tekorten. Figuur 3.19 toont de uitkomsten. Te zien is dat de acties voor alle doelgroepen in hogere mate hebben geleid tot inzicht in de tekorten dan tot inzicht in de behoefte. Een grote meerderheid van de bedrijven heeft het actuele aanbod aan stages en leerbanen doorgegeven (Figuur 3.20), een kleiner deel heeft gebruik gemaakt van goede voorbeelden uit de praktijk. Gevraagd naar welke acties het meest hebben bijgedragen (Figuur 3.21), springt de actie ‘SBB inventariseert tekorten en bespreekt die met ons’ eruit: voor bijna de helft van de instellingen heeft deze actie het meest bijgedragen. Een van de mbo-instellingen meldt hierover in de enquête “We hebben veel gehad aan het SBB met het in beeld brengen van de tekorten over de periodes in het schooljaar. Door deze informatie konden we achterstanden inlopen met gerichte acties en op enig moment sturen op mogelijke tekorten in voorliggende perioden.”

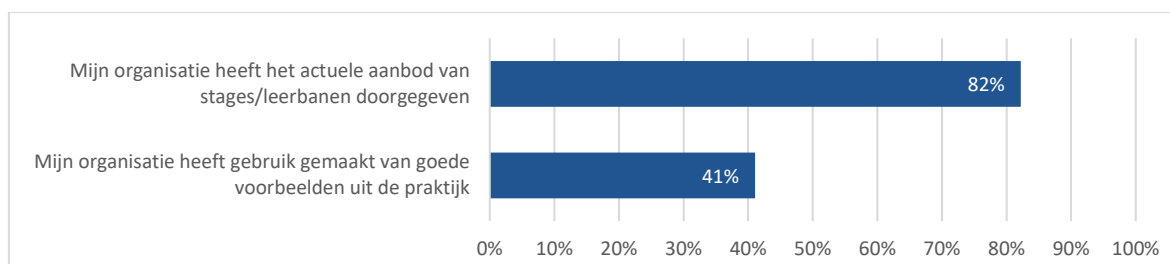
Figuur 3.19: Bijdrage van acties uit het Actieplan voor mbo-instellingen wat betreft informatievoorziening (Nmin=21, Nmax=26)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Bedrijven zien bij acties uit het Actieplan die te maken hebben met informatievoorziening vooral resultaat bij het actualiseren van het aanbod van stages en leerbanen. Bij ruim tachtig procent van de bedrijven heeft deze actie resultaat gehad (Figuur 3.20). Het gebruik maken van goede voorbeelden uit de praktijk wordt een stuk minder gedaan door bedrijven. Dit geldt voor ruim veertig procent van de bedrijven.

Figuur 3.20: Resultaten van de acties voor bedrijven (N=135 en 56)

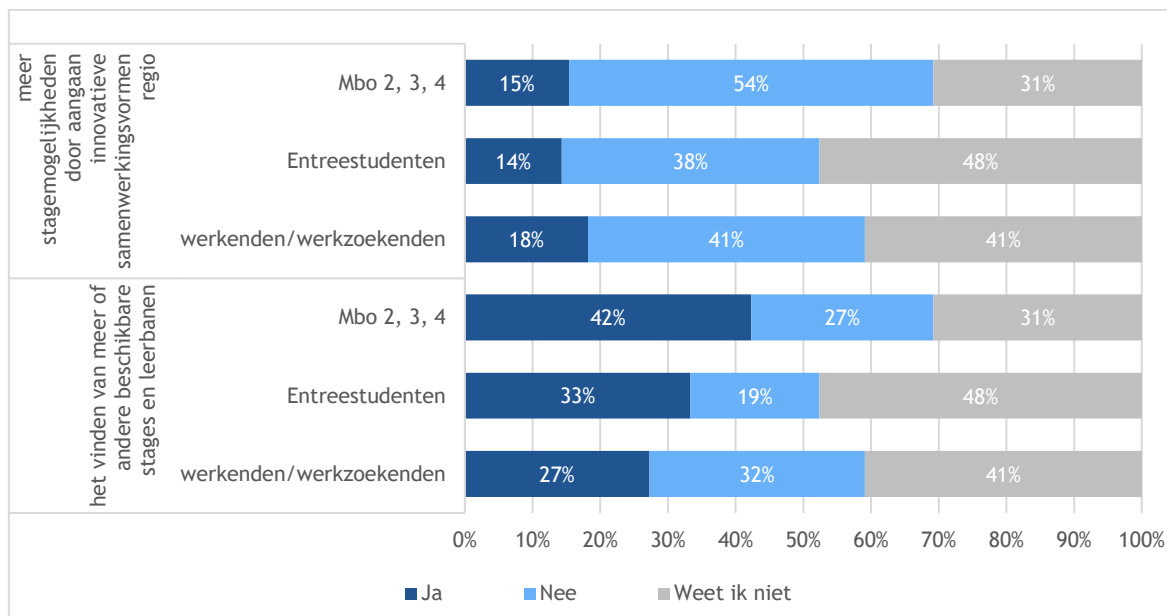


Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Maatwerk in de regio's en partnerrol in RMT's

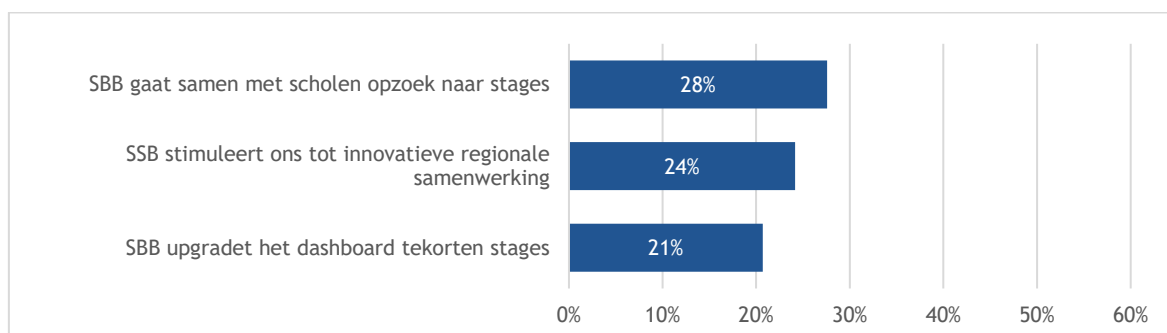
Als het gaat om maatwerk in de regio's is de bijdrage van de acties uit het Actieplan bescheiden in termen van stagemogelijkheden als gevolg van nieuwe innovatieve samenwerkingen. Voor vijftien tot achttien procent (variërend per doelgroep) van de instellingen heeft dit bijgedragen (Figuur 3.21). Het vinden van meer of andere stages en leerbanen scoort hoger: hier variëren de percentages tussen de doelgroepen van 27 tot 42 procent. Als het gaat om welke acties het meest hebben bijgedragen, zijn de verschillen klein (Figuur 3.22).

Figuur 3.21: Bijdrage van acties uit het Actieplan voor mbo-instellingen wat betreft maatwerk in regio's (Nmin=21, Nmax=26)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

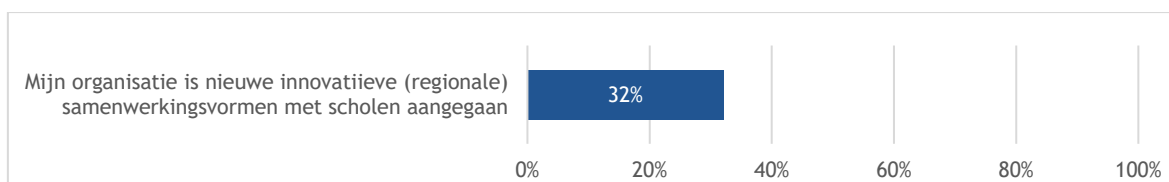
Figuur 3.22: Acties die volgens mbo-instellingen het meeste hebben bijgedragen wat betreft maatwerk in regio (N=29)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Bedrijven hebben aangegeven welke resultaten de acties uit het Actieplan hebben binnen hun eigen organisatie. Een op de drie bedrijven geeft aan nieuwe innovatieve (regionale) samenwerkingsvormen met scholen te zijn aangegaan (Figuur 3.23)

Figuur 3.23: Resultaten van de acties voor bedrijven (N=56)

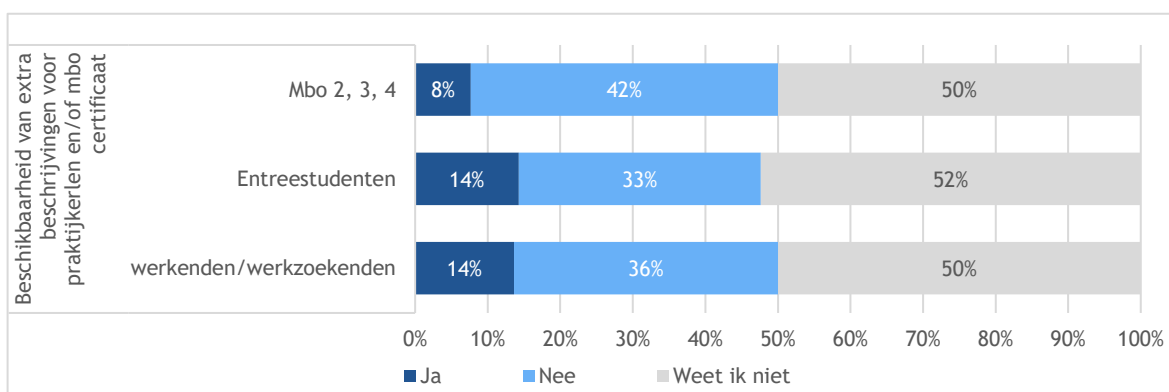


Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Maatwerk en producten t.b.v. stages en leerbanen voor werkenden en werkzoekenden en voor jongeren in kwetsbare positie

Figuur 3.24 toont de bijdrage van de acties uit het Actieplan aan maatwerk voor werkenden/werkzoekenden. Ongeveer de helft van de mbo-instellingen kan niet beoordelen in hoeverre de beschikbaarheid van extra beschrijvingen voor praktijkleren en/of mbo certificaten heeft bijgedragen. Van de respondenten die dat wel kunnen, vindt een klein deel (acht tot veertien procent) dat deze actie heeft bijgedragen.

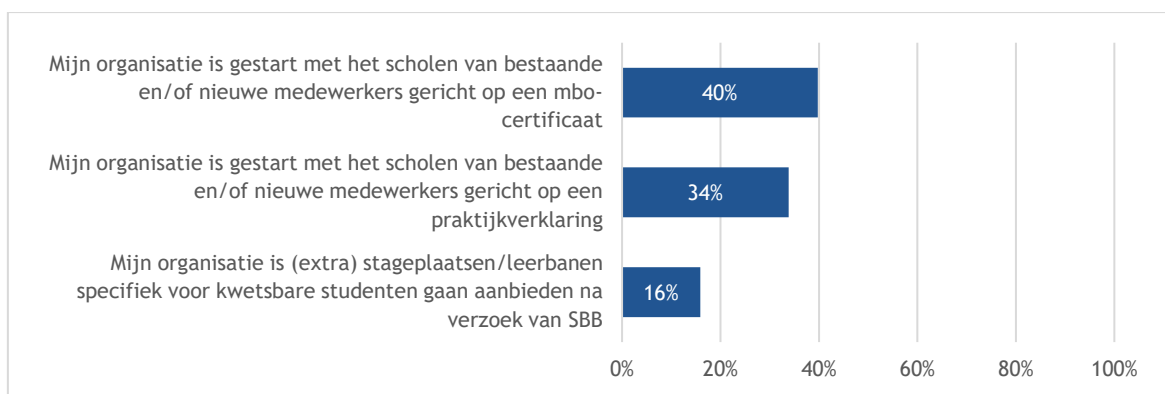
Figuur 3.24: Bijdrage van acties uit het Actieplan voor mbo-instellingen wat betreft maatwerk voor werkenden/werkzoekenden (Nmin=21, Nmax=26)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Een substantieel deel van de bedrijven is gestart met het scholen van bestaande of nieuwe medewerkers gericht op een mbo-certificaat of praktijkverklaring. Dit geldt voor respectievelijk 40 en 34 procent van de bedrijven (Figuur 3.25). Evenveel bedrijven zijn (extra) stageplaatsen en leerbanen gaan aanbieden voor kwetsbare studenten als bedrijven die in het algemeen (extra) stageplaatsen/leerbanen zijn gaan aanbieden door oproep van het SBB.

Figuur 3.25: Resultaten van de acties voor bedrijven (Nmin=44, Nmax=78)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Door de geïnterviewden kan de doeltreffendheid van het Actieplan niet eenvoudig beschreven worden. Het is gewaardeerd dat er geormerkt geld beschikbaar was voor bepaalde activiteiten. Verschillende maatregelen³ werden door de ene partij gezien als een samenhangend pakket van moeilijk te onderscheiden, elkaar aanvullende of ondersteunende maatregelen, dat bijdraagt aan doelen van omscholing en tekorten terug kon dringen. Een ander stelt juist dat alle plannen los van elkaar staan en dat de toegankelijkheid van middelen en regelingen beter kan.

De consensus onder de geïnterviewden was dat de activiteiten voor een groot deel intensivering van reeds bestaande taken betroffen, met name bij SBB. Deze intensivering bestond ook uit het beschikbaar maken van bepaalde informatie en bepaald aanbod voor nieuwe doelgroepen (zie ook verderop). Zo was leerbanenmarkt.nl al in ontwikkeling, maar is de ontwikkeling hiervan geïntensiveerd en versneld en werden strategische data nu echt in beeld gebracht. Het in kaart brengen van vraag en aanbod bij instellingen en leerbedrijven werd veelvuldiger en actiever gedaan door de grotere hoeveelheid (regionale) adviseurs, onder andere in regionale werkgroepen. Ook werden er meer belacties en bezoeken aan bedrijven en instellingen uitgevoerd (acties om tekorten op te halen en bestrijden); adviseurs konden in de regio's worden ingezet op basis van de tekortcijfers. Daarnaast werden er door SBB meer informatiedocumenten ontwikkeld en gedeeld (zoals het Servicedocument aanpak Corona en de Werkwijzer UWV) om, naast instellingen, ook andere doelgroepen zoals het UWV en gemeenten te informeren. Hiermee konden ook workshops worden gegeven. Er moest daarna oog blijven voor de verbinding tussen verschillen plannen en acties. Daarnaast werden er ook meer (deel)erkenningen uitgevoerd door SBB dan voorheen.

Niet alle taken vanuit het Actieplan waren een intensivering van bestaande taken. Er werden ook extra activiteiten ontwikkeld. Dit vond met name haar oorsprong in de extra doelgroepen waar van uit het Actieplan (extra) oog voor was: werkzoekenden, werkenden, kwetsbare jongeren, overstappers, zij-instromer, en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Ook voor deze groepen moesten voor verschillende partijen informatie en acties opgezet worden. Zo werden er, juist in de tekortsectoren, nieuwe certificaten ontwikkeld en werden regionale adviseurs actief in de RMT's. Daarnaast moet er uiteraard ook binnen SBB ingezet worden op het informeren van adviseurs over de nieuwe mogelijkheden/focus en hun (in veel gevallen nieuwe) contacten (gemeenten, UWV's). Meerdere partijen waren, vanuit hun functie, ook op bestuurlijk niveau of in werkgroepen betrokken bij de totstandkoming, uitvoering en monitoring van het Actieplan. Ook andere partijen dan SBB wezen instellingen en bedrijven op de (nieuwe) mogelijkheden, en ook sommige instellingen zelf zochten contact met (leer)bedrijven, wat weer (via accreditering via SBB) extra leerwerkplekken opleverde.

3 subsidies zoals de Subsidieregeling Praktijkleren, IOP, NPO, Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid NOW et cetera.

Het is voor geïnterviewden niet vast te stellen wat de exacte relatie is tussen de acties die zijn uitgevoerd in het kader van het Actieplan en de duidelijke daling in tekorten aan plekken voor stages en leerbanen. Zij benoemen dat er veel factoren een rol hebben gespeeld, die waarschijnlijk in combinatie met het Actieplan en met elkaar hebben bijgedragen aan het dalende aantal tekorten. Het gaat daarbij om factoren als:

- De verlichting van coronamaatregelen en de steeds verdere openstelling van bedrijven;
- De inzet van scholen en sectoren/bedrijven zelf;
- Andere subsidietrajecten die hebben geleid tot specifieke acties om stagetekorten aan te pakken (zoals subsidieregeling Praktijkleren, subsidieregeling Praktijkleren in de derde leerweg, subsidieregeling Inhaal- en ondersteuningsprogramma's, Nationaal Programma Onderwijs, Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid NOW).
- Conjuncturele ontwikkelingen

Doelmatigheid

Voorafgaand aan dit onderzoek is vastgesteld dat er geen absoluut antwoord kan worden geformuleerd op de vraag of het Actieplan doelmatig is geweest (ja/nee). Dit zou een onderliggende norm en een cijfermatige weging van de prestaties vereisen. Bovendien is daarvoor nodig dat een duidelijke uitspraak kan worden gedaan over de doelmatigheid: de bijdrage van de acties (de prestaties) aan de effecten (de ontwikkeling in tekorten aan stages en leerbanen). Zoals hierboven beschreven is de doeltreffendheid moeilijk specifiek te maken vanwege de genoemde interfererende factoren en de (daardoor) snel veranderende realiteit in crisistijd. Er kan daarom ook geen uitspraak worden gedaan over het effect van de diverse componenten van de subsidie. Wel is aan de verschillende betrokkenen gevraagd wat de uitvoeringskosten zijn voor het Actieplan. De kosten die de verschillende uitvoerders (anders dan SBB) van het Actieplan maken, zijn moeilijk te concretiseren. Ook gevraagd naar de tijdsinvestering (met als uitgangspunt dat arbeid in dit geval een indicatie kan zijn voor de kosten) van de geïnterviewden en hun organisaties, bleek deze veelal niet specifiek bekend.

3.4 Verklarende evaluatie

Zoals hierboven beschreven zijn doelmatigheid en doeltreffendheid van het Actieplan slechts deels vast te stellen. Wel zijn in dit onderzoek sterke punten en aandachtspunten naar voren gekomen die volgens betrokkenen invloed hebben (gehad) op uitwerking van het Actieplan in de praktijk. Samenwerking is als heel belangrijke succesfactor genoemd om effecten te kunnen realiseren. Daarbij gaat het om samenwerking tussen alle betrokken partijen onderling. Elke partij heeft zijn verantwoordelijkheid genomen en naar beste kunnen een bijdrage geleverd aan het terugdringen van tekorten. Meer specifiek gaat het ook om het feit dat de samenwerking tussen SBB en verschillende partijen werd geïntensiveerd; onder andere instellingen waren erg tevreden over contact en ondersteuning door SBB in geval van tekorten. Vanuit het Actieplan werden bovendien tekorten per regio en opleiding in beeld gebracht. SBB wordt gezien als een partner met veel kennis van de (regionale) arbeidsmarkt en het onderwijsaanbod (per regio). Met deze kennis kon SBB een richtinggevende rol vervullen en zowel vanuit het onderwijs en bedrijfsleven de behoeften oppikken. Ook konden deze kennis en ervaring ingezet worden om mee te denken over flexibele oplossingen (zoals begeleiding op afstand) en de omgang met gemeenten en UWV 's. Daarnaast vervulde SBB in bijvoorbeeld de RMT's een stimulerende rol, waarmee discussies aangewakkerd werden. De extra inzet en contacten werden zoals genoemd gewaardeerd door verschillende partners, evenals het extra loopvermogen dat er (regionaal) beschikbaar was om samen met scholen te zoeken naar stage- en leerplekken. Ook kon SBB, als bekend gezicht, via haar uitgebreide en bestaande netwerk een beroep doen op bedrijven om extra werkplekken te creëren en het versterken van de leercultuur binnen deze bedrijven. Bovendien gaat dit, via de regionale adviseurs, middels een persoonlijke aanpak. Er is zo één aanspreekpunt voor verschillende partijen in de regio en inmiddels voor zeer diverse doelgroepen: het is goed om de kennis omtrent mogelijkheden en vraag en aanbod te behouden bij SBB. Zo kan men ook

vanuit één partij weer bedrijven benaderen met nieuwe verzoeken: dit levert voor alle partijen duidelijkheid op. Door enkelen (vanuit mbo en sociaal domein) wordt een kritische noot geplaatst bij de beslissing om de uitvoering van het Actieplan bij SBB neer te leggen. Een meer regionaal georiënteerde financiering en structuur werd geopperd als alternatief.

Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat de crisis die de tekorten (mede) veroorzaakte, juist ook bijdroeg aan het oplossen ervan. In zekere zin was het feit dat er een zeer ontregelende crisis was, een succesfactor voor het Actieplan. “Onder druk wordt alles vloeibaar” was in de interviews een veelvoorkomende uitspraak. Er was een geheel nieuwe situatie waarin geen enkele van de betrokkenen ooit was geweest. Dit leidde tot een gevoel van hoge urgentie zonder dat de gebaande paden gevolgd konden worden. Juist daardoor waren nieuwe aanpakken mogelijk “zonder dat dit eerst intern over veel schijven moest lopen”. De gezamenlijk gevoelde druk leidde ertoe dat er snel knopen konden worden doorgehakt. Het is daarom op zijn minst aannemelijk dat de effecten van het Actieplan toe te schrijven zijn aan de specifieke context van de coronapandemie. Geïnterviewden verwachtten wel dat effecten deels behouden blijven buiten deze context, omdat nieuwe werkwijzen zijn geïmplementeerd en regionale banden zijn aangehaald. Zij signaleren wel als aandachtspunt dat de individuele samenwerkingspartners per regio en SBB weer meer via de gebaande paden gaan werken nu de crisis (voorlopig) voorbij is. Zo wordt genoemd dat leden van ‘crisiscommissies’ vaak meer mandaat kregen van hun eigen organisatie dan in normale omstandigheden gebruikelijk is. Deze extra ruimte om zonder ruggenspraak te handelen gaat mogelijk verloren als er geen sprake meer is van crisis. Dit zou kunnen leiden tot minder flexibiliteit, wendbaarheid en maatwerk, wat deels van de kracht van de acties tijdens de pandemie is geweest.

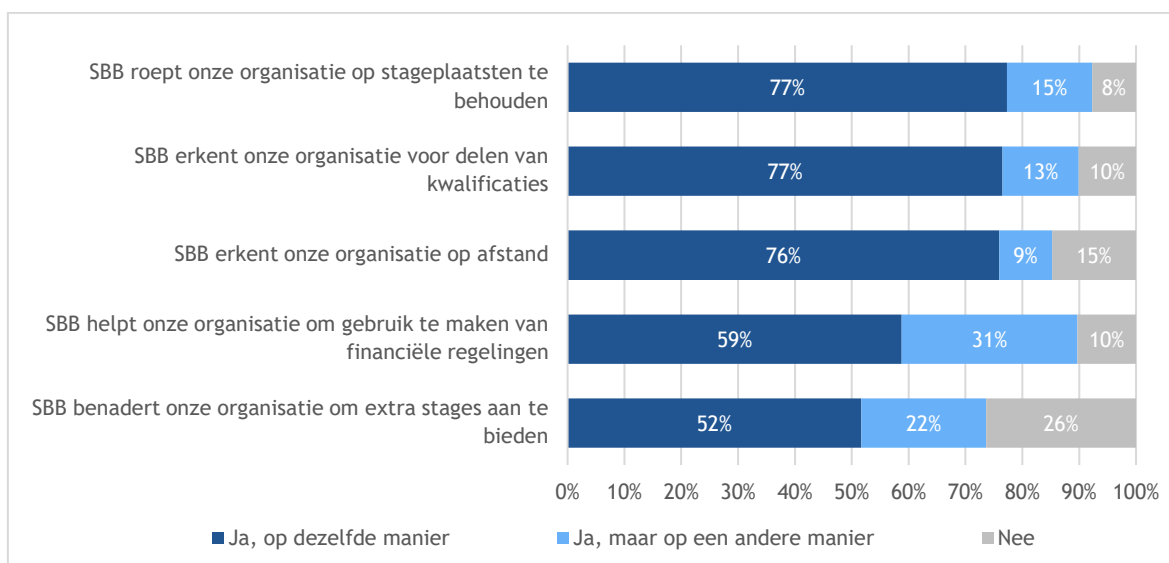
Aandacht wordt gevraagd voor met name twee punten. Het eerste is dat, in de ogen van een deel van de geïnterviewden, SBB een organisatie is waarin processen stroperig en bureaucratisch kunnen verlopen. SBB is, zo noemen zij als toelichting, vanwege haar erkenningstaak georiënteerd op het voldoen aan en controleren van regels en kwaliteitscriteria. Daarvoor is begrip; deze gerichtheid kan echter flexibiliteit en innovatief vermogen belemmeren. Het andere aandachtspunt dat wordt genoemd is het blijvend organiseren van de samenwerking. Er zijn regionaal bijvoorbeeld aparte commissies of stuurgroepen opgericht om de stagetekorten te bestrijden. Het is zaak, zo zeggen geïnterviewden, dat de taken en verantwoordelijkheden van deze commissies of stuurgroepen een goede plek vinden in de staande organisatie van alle betrokken partners. Zo kan afscheid worden genomen van de crisisstructuur terwijl de samenwerking duurzaam geborgd wordt.

Als onderdeel van een verklarende evaluatie kan ook gekeken worden naar welke doelgroepen het meest profiteren van de acties. Hier ontstaat op basis van de enquête en interviews het beeld dat voor mbo 2, 3 en 4 de grootste winst is geboekt en dat entreestudenten, werkenden en werkzoekenden en jongeren in kwetsbare positie minder hebben geprofiteerd (zie ook paragraaf 3.1). Mogelijke verklaringen die hiervoor naar voren komen zijn dat SBB een langere geschiedenis heeft als het gaat om de ‘reguliere mbo-student’ en dat er even tijd overheen ging voordat de RMT’s zichzelf georganiseerd hadden. Het sociale domein is relatief nieuw voor SBB en daar moesten nieuwe structuren en werkwijzen ontwikkeld worden. “De reguliere student komt er meestal wel. Studenten vanuit het passend onderwijs zouden meer aandacht moeten krijgen bij het vinden van een leerbaan of stage. Deze leerbanen en stages zouden meer rekening moeten houden met de ondersteuningsbehoefte van deze studenten.”, aldus een van de mbo-instellingen. Daarnaast zien we dat tekorten in de zorg minder zijn afgenomen dan in andere sectoren. Hierbij speelt, zoals eerder beschreven, de beschikbaarheid van begeleidingscapaciteit een rol. Gezien de grote opgave waar de sector voor stond en staat, lijkt dit punt slechts beperkt vanuit het Actieplan te beïnvloeden.

3.5 Toekomst

Tot slot gaan we in op de wensen en ideeën voor de toekomst. Bedrijven geven aan dat de acties omtrent meer stageplaatsen en leerbedrijven veelal op dezelfde manier moeten worden voortgezet (Figuur 3.26). Dit geldt met name voor het oproepen door SBB om stageplaatsen te behouden (77%), het erkennen van delen van kwalificaties (77%) en het erkennen op afstand (76%). De benadering van het SBB om extra stages aan te bieden zou volgens een kwart van de bedrijven niet voortgezet moeten worden. Daarnaast vindt dertig procent van de bedrijven dat SBB op een andere manier bedrijven kan helpen om gebruik te maken van financiële regelingen.

Figuur 3.26: Mogelijke voortzetting van acties wat betreft informatievoorziening volgens bedrijven (Nmin=149, Nmax=194)

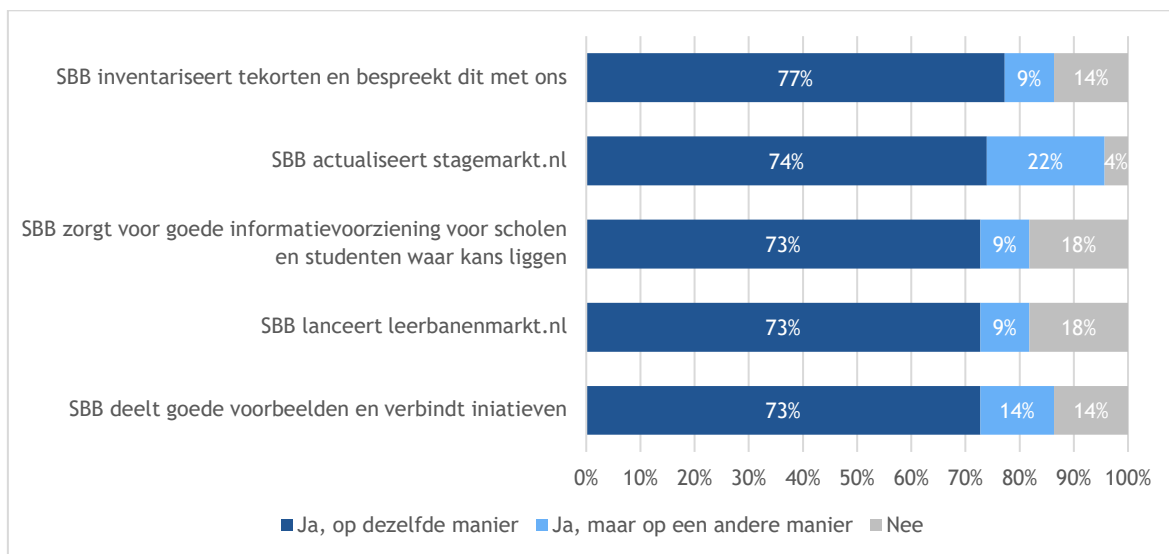


Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Uit de enquête blijkt ook dat de acties omtrent informatievoorziening volgens de meeste instellingen moeten worden voortgezet (Figuur 3.27), al zijn er instellingen die ideeën hebben hoe de acties verbeterd kunnen worden. Zo wordt genoemd dat het bijwerken van actuele en juiste gegevens op stagemarkt.nl en leerbanenmarkt.nl een punt van aandacht voor instellingen blijft. Daarnaast gebeurt het delen van goede voorbeelden nu via de website. Scholen zouden meer in gesprek willen gaan over deze voorbeelden zodat ze daar ook concreet acties aan kunnen verbinden.

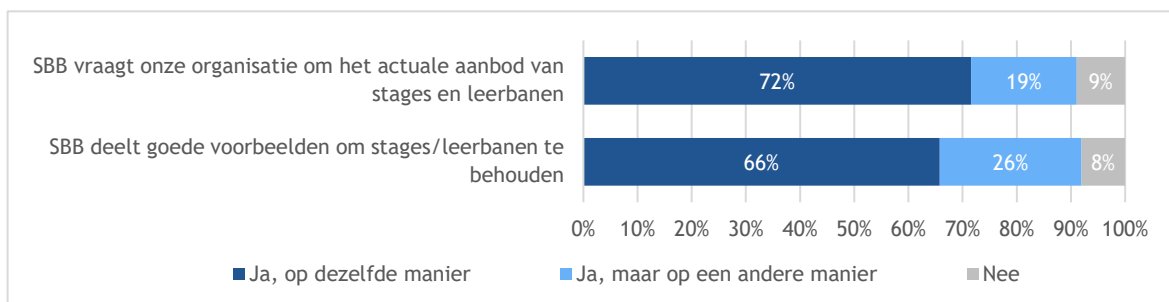
Bedrijven geven aan dat de acties in het algemeen moeten worden voortgezet (Figuur 3.28). Dit geldt bijvoorbeeld voor peilen van het actuele aanbod van bedrijven en het delen van goede voorbeeld om stages en leerbanen te behouden.

Figuur 3.27: Mogelijke voortzetting van acties wat betreft informatievoorziening volgens mbo-instellingen (Nmin=22, Nmax=23)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

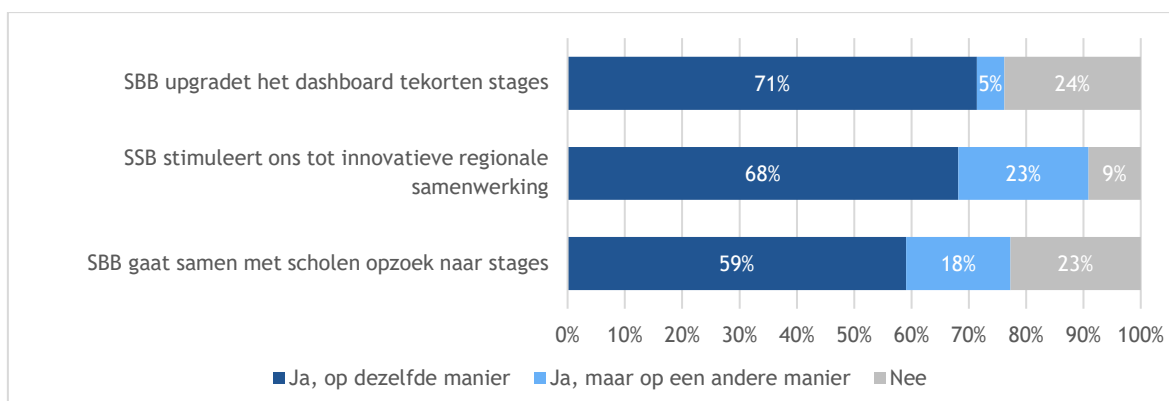
Figuur 3.28: Mogelijke voortzetting van acties wat betreft informatievoorziening volgens bedrijven (N=190 en N=149)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

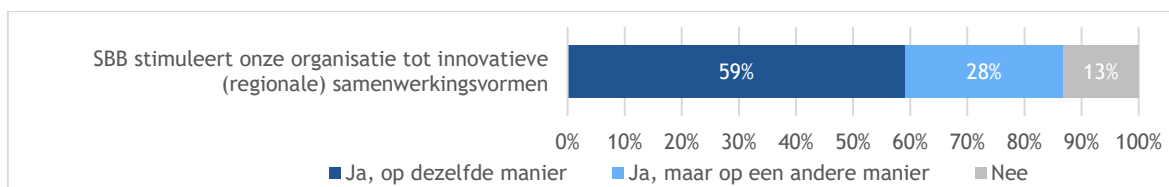
Ook rondom de acties wat betreft maatwerk in de regio's is er bij mbo-instellingen behoefte aan voortzetting (Figuur 3.29), al zijn de percentages net iets lager dan bij de acties rondom informatievoorziening. Volgens de mbo-instellingen heeft SBB nog te weinig verbinding met regio's. Daar liggen kansen die in gesprekken met scholen benut kunnen worden. Het zoeken van stages met SBB-adviseurs gaat niet voor opleidingen van instellingen even soepel. Scholen geven aan dat de nadruk te veel ligt op kwantiteit, i.p.v. kwaliteit en dat de adviseurs zich pro-actiever kunnen opstellen. Bijna zestig procent van de bedrijven ziet graag dat het stimuleren van de organisatie tot innovatieve (regionale) samenwerkingsvormen wordt voortgezet (Figuur 3.30). Tot slot zou ongeveer driekwart van de instellingen graag zien dat de acties rondom maatwerk voor werkenden/werkzoekenden werden voortgezet (Figuur 3.31). Er wordt nog slechts beperkt gebruik gemaakt werkplekken voor praktijkleren. Door middel van extra aandacht hiervoor kan de bekendheid worden vergroot.

Figuur 3.29: Mogelijke voortzetting van acties wat betreft maatwerk in regio's volgens mbo-instellingen (Nmin=21, Nmax=22)



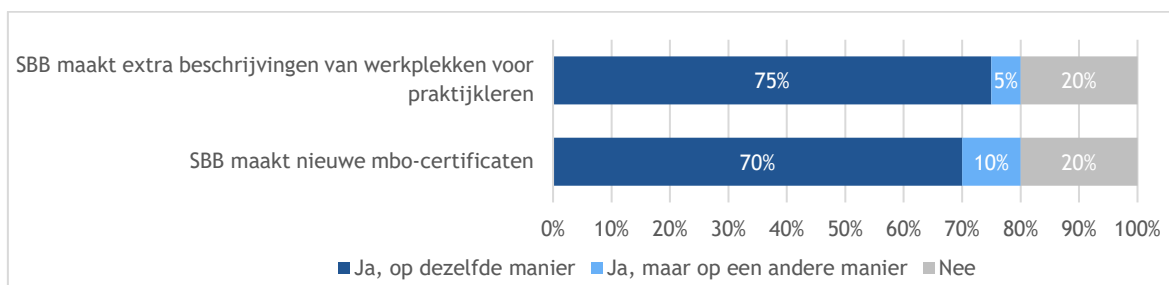
Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 3.30: Mogelijke voortzetting van acties wat betreft maatwerk in regio's volgens bedrijven (N=159)



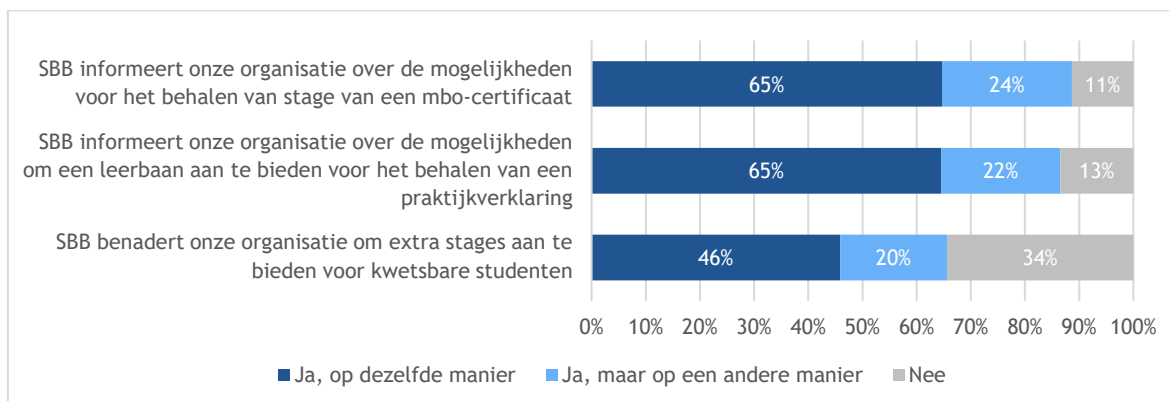
Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 3.31: Mogelijke voortzetting van acties wat betreft maatwerk voor werkenden/werkzoekenden volgens mbo-instellingen (N=20)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 3.32: Mogelijke voortzetting van acties wat betreft maatwerk voor werkenden/werkzoekenden volgens mbo-instellingen (Nmin=141, Nmax=149)



Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

Ook de geïnterviewden zien een aantal mogelijkheden tot verbetering en/of aanpassing in het Actieplan of het gepland vervolg. Hieronder noemen we een aantal van deze suggesties en aandachtspunten:

- Intensiveren van praktijkleren voor volwassenen. Hierop is onder andere inzet van gemeenten en UWV nodig om werkgevers te enthousiasmeren voor leerwerktrajecten voor volwassenen (werkenden, werkzoekenden, overstappers, zij-instromers, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt);
- Er is behoefte aan meer aandacht, zoals (BBL)-plekken creëren, voor andere groepen dan de reguliere mbo-studenten: entreestudenten, kwetsbare jongeren, Pro/Vso- leerlingen;
- Verbeteren van de informatievoorziening over beschikbare certificaten en de ontwikkeling ervan nog nauwer afstemmen op de mogelijkheid tot daadwerkelijk aanbod. Daarbij moeten zowel de wensen van de bedrijven als van de studenten in het oog worden gehouden.
- Blijven zoeken naar flexibele oplossingen, bijvoorbeeld begeleiding door instellingen in het geval van tekorten voor begeleiding vanuit leerbedrijven;
- De rol van SBB in de regio's is gegroeid en kan verder geoptimaliseerd worden. Bekendheid van SBB en hun mogelijkheden is in sommige regio's en bij sommige partijen (gemeente, UWV 's) nog klein. Hoe SBB het beste de rol in de regio kan blijven spelen, is niet geheel duidelijk.
- Het zou goed zijn als cijfers actueel blijven.

Als laatste wordt nog aangegeven dat er wellicht meer aandacht moet zijn voor het meten van de resultaten van extra inzet en wat dit allemaal oplevert. Ook uit dit onderzoek blijkt (weer) dat dit lastig is; de praktijk en omstandigheden veranderen voortdurend en dat maakt het moeilijk causale verbanden aan te geven en/of te duiden.

Wat betreft manieren om continuering te financieren worden er in de interviews verschillende punten naar voren gebracht. SBB zelf en een deel van de overige geïnterviewden benoemen het belang van structureel financieren van SBB voor de te continueren taken. Een intensivering van bestaande taken en een toenemende vraag vanuit het sociaal domein, kunnen niet plaatsvinden zonder dat daar middelen tegenover staan waar SBB langere termijn plannen voor kan maken en uitvoeren. Voor taken die regulier zijn of zouden moeten worden, zijn verder middelen vanuit het coalitieakkoord beschikbaar. Hierbij wordt vanuit verschillende kanten de oproep gedaan om goed te verbinding te maken tussen de beleidsgebieden van het ministerie van SZW en het ministerie van OCW. SZW wil praktijkleren structureel maken en daar zijn ook middelen voor beschikbaar. Of en hoe SBB hier een positie in krijgt, bepaalt mede hoe de taken kunnen worden ingevuld. Tot slot wordt genoemd dat financiering van de te continueren acties verbonden is aan de bredere vraag hoe de aansturing en positionering van SBB het best vorm kunnen krijgen in de toekomst. Daarbij gaat het over de verhoudingen in opdrachtgeverschap en de positie van SBB in het sociaal domein.

4 Conclusies

In het resultatenhoofdstuk van deze rapportage staat beschreven wat de uitkomsten van dit onderzoek zijn in termen van de prestaties, de effecten, doelmatigheid en doeltreffendheid, verklarende factoren en de blik op de toekomst. In dit slothoofdstuk beschrijven we de conclusies aan de hand van de twee hoofdvragen van dit onderzoek. We draaien daarbij de oorspronkelijke vraagvolgorde om, omdat de beoordeling van doeltreffendheid inhoudelijk voorafgaat aan een antwoord op de vraag of beleid doelmatig is geweest. De te beantwoorden hoofdvragen zijn:

1. Zijn de middelen voor het Actieplan doeltreffend ingezet?
2. Is het Actieplan doelmatig geweest op de genomen maatregelen en acties?

Voordat we naar de beantwoording van deze hoofdvragen gaan, geven we allereerst een samenvatting van het beeld van de uitvoering van het Actieplan door SBB, zoals dit naar voren is gekomen in het onderzoek. Dit vormt de context waarbinnen de beantwoording van de hoofdvragen gelezen moet worden.

De meeste acties die SBB heeft uitgevoerd betreffen het opschalen en intensiveren van bestaande en reguliere taken, die noodzakelijk werden geacht gezien het tekort aan stages en leerbanen door de coronamaatregelen. Door de reeds aanwezige structuur heeft SBB hun *acties richting leerbedrijven en mbo-instellingen* snel kunnen opschalen. In grote lijnen is de extra inzet van SBB vooral uitgevoerd door adviseurs praktijkleren (kerntaak: inventarisatie van knelpunten bij scholen en leerbedrijven en samen tot oplossingen komen). Er zijn 40 extra mensen aangesteld (36FTE), waarvan deze meeste ingezet als adviseur in de regio. Richting (leer)bedrijven omvatten de uitgevoerde acties vooral belacties en bezoeken om stages en leerbanen te werven en het beeld over het actuele aanbod te krijgen. Deze acties richting bedrijven zijn eerst vooral landelijk en breed ingezet en zijn gaandeweg, naarmate tekorten beter in beeld zijn, gericht ingezet op regio's en sectoren met grote tekorten. Met mbo-instellingen zijn veel contactmomenten geweest, enerzijds om tekorten in beeld te krijgen en anderzijds om tot te ondersteunen bij het vinden van (reguliere dan wel aanvullende) oplossingen.

Bij SBB komen onderwijs en arbeidsmarkt samen. SBB kent beide werelden goed, en heeft veel contacten met zowel scholen als bedrijven. Dat betekent dat SBB veel kennis en relevante informatie heeft over en voor beide werelden. De taken omtrent *informatievoorziening* voor landelijke beleidsmakers, voor regionale actoren en voor scholen en bedrijven zijn belangrijk. De evaluatie toont dat SBB op het vlak van informatievoorziening extra inzet heeft gepleegd. Dat heeft geresulteerd in diverse additionele informatieproducten, die regelmatig in samenwerking met andere partijen zoals de MBO Raad tot stand zijn gekomen. Voorbeelden zijn de geüpdatete Kans op Werk, update van het servicedocument en handreiking voor scholen, webinars over mogelijkheden in de derde leerweg, een infographic voor werkgevers, een website met good practices en informatie over financieringsmogelijkheden van werkend leren, aangevuld met een processtappenplan, factsheets en handreiking over praktijkleren in het mbo en een brochure voor vmbo 'Wat moet en mag leer-werktrajecten'. Tot slot heeft SBB een beeld van de ontwikkeling van het aantal stagetekorten in het mbo kunnen geven (iets wat daarvoor niet bestond en ook in bijvoorbeeld het hbo niet bestaat).

Nieuw voor SBB is de *rol in de regio's en de RMT's* en de zorg voor voldoende leerbanen voor *werkenden en werkzoekenden*. Dit onderzoek laat allereerst zien dat het in tegenstelling tot het opschalen van - voor SBB - bestaande/bekende taken wat voeten in de aarde had om taken op dit terrein uit te voeren. De RMT's moesten zich nog vormen, net als de rolverdeling voor de RMT-partners. Ook voor SBB lijkt het even zoeken te zijn geweest om de weg te vinden: wat precies te doen, hoe te handelen? Op dit terrein lijkt nog veel werk te verzetten, temeer omdat partners in de regio nog veelal onbekend zijn met de mogelijkheden van

praktijkleren voor volwassenen (zoals mbo-certificaten en praktijkverklaringen). Naar de mening van SBB hebben UWV, gemeenten en bedrijven de blik van origine op het vinden van werk voor werkzoekenden en nog weinig op de mogelijkheden van werkend leren. De omslag naar het denken in mogelijkheden voor werkend leren en het belang van Leven Lang Ontwikkelen is gaande. De rol van SBB in de regio is onder meer om die bekendheid te vergroten en de regio te ondersteunen. Er is meer tijd nodig om die rol succesvol te vervullen, het lijkt een proces van de lange adem. Bovendien zal veel van de matching voor LLO en praktijkleren mogelijk niet in RMT-verband, maar direct tussen bedrijven en onderwijsaanbieders worden geregeld. De impact van SBB's rol en activiteiten in de regio voor werkenden/werkzoekenden en voor kwetsbare groepen lijkt vooralsnog gering te zijn (met de aantekening dat SBB geen leidende maar ondersteunende partner is in de regio).

De rol van SBB in het zorgen voor voldoende stages en leerwerktrajecten voor *werkenden en werkzoekenden en leerlingen in kwetsbare positie (pro, vso, vmbo-lwt)* is uitgebreid. In tegenstelling tot het mbo zijn precieze gegevens over tekorten voor het vmbo-lwt, pro en vso onbekend, hoewel uit periodiek overleg met besturen blijkt dat de tekorten naar schatting gering zijn. Veel scholen in v(s)o en pro zijn bovendien ondanks de inspanningen van SBB niet bekend met het meldpunt Stagetekorten en de dienstverlening van SBB om tekorten op te lossen. De onbekendheid met de exacte tekorten en de onbekendheid tussen SBB en individuele scholen in pro, vso en vmbo wordt mede veroorzaakt doordat de werkwijze en organisatie afwijkt van die voor het mbo (waar adviseurs periodiek de mbo-instellingen bezoeken). Slechts een klein deel van de leerlingen per school heeft een beroepsinhoudelijke stage nodig (SBB heeft niet als taak om te voorzien in oriënterende stages) en er zijn veel (kleine) scholen, en deze fragmentering maakt het inefficiënt en kostbaar om contacten op uitvoerend niveau tussen SBB-adviseurs en scholen te onderhouden. In de plaats daarvan voert SBB periodiek overleg met besturen en vertegenwoordigers van pro-, vso- en vo-scholen (Platforms vmbo en bestuurlijke vertegenwoordigingen vso/pro), waarin ook is afgesproken om gezamenlijk meer bekendheid te creëren aan de dienstverlening en ondersteuning van SBB bij de aanpak van tekorten.

Doeltreffendheid

Zijn de middelen voor het Actieplan doeltreffend ingezet?

We starten hier met de definitie van doeltreffendheid (synoniem voor effectiviteit). De doeltreffendheid van de subsidie is de mate waarin de beleidsdoelstelling dankzij de inzet van de subsidie wordt gerealiseerd. Dat veronderstelt een causale relatie. Doeltreffendheid wordt geïllustreerd aan de hand van de resultatenketen:

- Input (middelen/kosten): subsidie en de mensen/middelen die met de subsidie worden ingezet;
- Throughput (prestaties): de activiteiten die worden uitgevoerd;
- Outcome (effecten): de directe effecten van deze prestaties (doel van het Actieplan).

De vraag is nu of de behaalde effecten daadwerkelijk zijn toe te schrijven aan de acties die zijn uitgevoerd in het kader van het Actieplan. Dit onderzoek toont allereerst de ontwikkeling van de centrale afhankelijke variabele van de evaluatie: de tekorten aan stages en leerbanen zijn in sterke mate verminderd van meer dan 22.000 in de zomer van 2020 tot minder dan 4.000 vlak voor de zomer van 2022. Tekorten in de zorg zijn hardnekkig. Meer dan de helft van de momenteel nog aanwezige tekorten zit in de zorg. De, over het geheel genomen, positieve ontwikkelingen in de outcome-effecten wijzen op een positief effect van het Actieplan. Daarnaast blijkt uit de antwoorden van bedrijven en mbo-instellingen in de enquête dat zij bepaalde acties hebben ondernomen als direct gevolg van inspanningen van SBB, zoals bijvoorbeeld het doorgeven van het actuele aanbod van stageplaatsen. Voor een deel van de acties geldt dat een veel lager percentage bedrijven of mbo-instellingen aangeeft dat ze tot effect hebben geleid (zoals het gaan aanbieden van stageplaatsen als gevolg van een oproep van SBB of meer stagemogelijkheden als gevolg van

innovatieve regionale samenwerkingsvormen). Geïnterviewden zijn van mening dat de acties vanuit het Actieplan (door SBB en andere partners in het opleiden) hebben bijgedragen aan het bestrijden van tekorten.

Een eenduidig causaal verband tussen de acties vanuit het Actieplan en de daling in tekorten is niet vast te stellen. Er is immers geen sprake van een gecontroleerd experiment, waarin alleen SBB actie ondernam. En hoewel de resultaten van dit onderzoek het aannemelijk maken dat het Actieplan heeft bijgedragen aan het bestrijden van tekorten, is ook de mate waarin is bijgedragen niet duidelijk. In werkelijkheid kunnen ook andere factoren een rol spelen in de afname van tekorten aan stages en leerbanen, zoals die ook in de interviews worden benoemd. Het gaat daarbij om factoren als:

- De verlichting van coronamaatregelen en de steeds verdere openstelling van bedrijven;
- De inzet van scholen en sectoren/bedrijven zelf;
- Andere subsidietrajecten die hebben geleid tot specifieke acties om stagetekorten aan te pakken (zoals subsidieregeling Praktijkleren, subsidieregeling Praktijkleren in de derde leerweg, subsidieregeling Inhaal- en ondersteuningsprogramma's, Nationaal Programma Onderwijs, Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid NOW).
- Conjuncturele ontwikkelingen

We concluderen dat de getoonde positieve effecten niet in hun geheel zijn toe te wijzen aan de inspanningen in het kader van het Actieplan, maar wel voor een deel.

Doelmatigheid

Is het Actieplan doelmatig geweest op de genomen maatregelen en acties?

We starten ook de beantwoording van de doelmatigheidsvraag met de definitie. Doelmatigheid (synoniem voor efficiëntie) betreft de relatie tussen de effecten van het beleid en de kosten van het beleid. We spreken over doelmatigheid als het gewenste beleidseffect tegen zo min mogelijk kosten wordt bereikt. Doelmatigheid is een relatief begrip: er is altijd een vergelijking (in de tijd of met een andere plek of ander beleid) nodig om een absolute uitspraak over de mate van doelmatigheid te kunnen doen. *Doelmatigheid* is lastig aan te tonen, omdat niet eenduidig is vast te stellen in welke mate de subsidieregeling *doeltreffend* is. Als niet bekend is in welke mate positieve effecten het gevolg zijn van de maatregel, kan ook niet worden vastgesteld of de subsidiemiddelen doelmatig zijn ingezet. Een onderzoek naar de kostenefficiënte uitvoering van de individuele interventies op zich vraagt om een heel ander type onderzoek, waarbij de kostprijs van interventies gedetailleerd in kaart moeten worden gebracht en waarbij dit vergeleken moet worden met de reguliere kostprijs van gelijke of vergelijkbare interventies. In de interviews die gehouden zijn voor dit onderzoek is wel gevraagd naar de kosten. De exacte kosten die de verschillende uitvoerders (anders dan SBB) van het Actieplan maken, zijn moeilijk te concretiseren. Ook gevraagd naar de tijdsinvestering (met als uitgangspunt dat arbeid in dit geval een indicatie kan zijn voor de kosten) van de geïnterviewden en hun organisaties, bleken deze veelal niet specifiek bekend. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat veel acties een intensivering van bestaande inspanningen betroffen in een tijd waarin 'alles anders dan anders was'. We interpreteren de vraag naar doelmatigheid hier in termen van beoogde besteding. Voor zover we in dit onderzoek inhoudelijk hebben kunnen vaststellen, zijn de acties waaraan de middelen zijn besteed, in lijn met waarvoor zij zijn verstrekt, namelijk de uitvoering van het Actieplan en het bijbehorende hoofddoel: het realiseren van voldoende stages en leerbanen.

Bijlage 1

Tabel B.1. Marktsegment waarvoor deelnemende leerbedrijven (voornamelijk) stages/leerbanen aanbieden

Metaal en metaalektro	15
Technische installaties en systemen	8
Infra	8
Hout en meubel	8
Afbouw en onderhoud	3
Bouw en gespecialiseerde aanneming	7
Procesindustrie en laboratoria	8
Mobiliteit	10
Carrosserie	3
Transport en logistiek	16
Maritiem	2
Zorg	42
Welzijn	32
Sport en bewegen	21
Uiterlijke verzorging	7
Assisterende gezondheidszorg	4
Commercie, internationale handel, groothandel	4
Retail	19
Mode, interieur, tapijt en textiel	7
Kunsten en entertainment	2
Communicatie, media en design	7
Ict	10
Groen	11
Voeding	11
Gastvrijheid	6
Winkelambacht	10
Office, marketing en events	5
Juridisch	3
Financiële diensten	11
Orde en veiligheid	4
Gezondheidstechnisch vakmanschap	1
Creatief vakmanschap	7
Onbekend	5
Totaal	317

Bron: enquête evaluatie Actieplan 2022, bewerking KBA Nijmegen

