

EVALUATIE NEDERLAND LEERT DOOR

EERSTE TUSSENRAPPORTAGE

RAPPORT

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

JUSTUS VAN KESTEREN, TOBIAS VERVLiet, ARJAN HEYMA EN ARAM KLIJN (SEO)
M.M.V. MICHAEL BRANDT EN ARNOLD KOOIKER (I&O RESEARCH)

IN OPDRACHT VAN

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

AMSTERDAM, OKTOBER 2022

Samenvatting

Het crisisprogramma Nederland Leert Door bereikt relatief veel hoogopgeleiden, vrouwen en mensen met een werkloosheidsuitkering (sinds de coronacrisis). Deelnemers vinden de trajecten van meerwaarde en maken veranderingen door op het terrein van vaardigheden, leerbereidheid en bewustwording. Een deel van de subsidie heeft echter niet geleid tot additionele deelname aan activiteiten, aangezien deelnemers en hun werkgevers zelf ook bereid waren mee te betalen aan deze trajecten.

Bereik van de regelingen

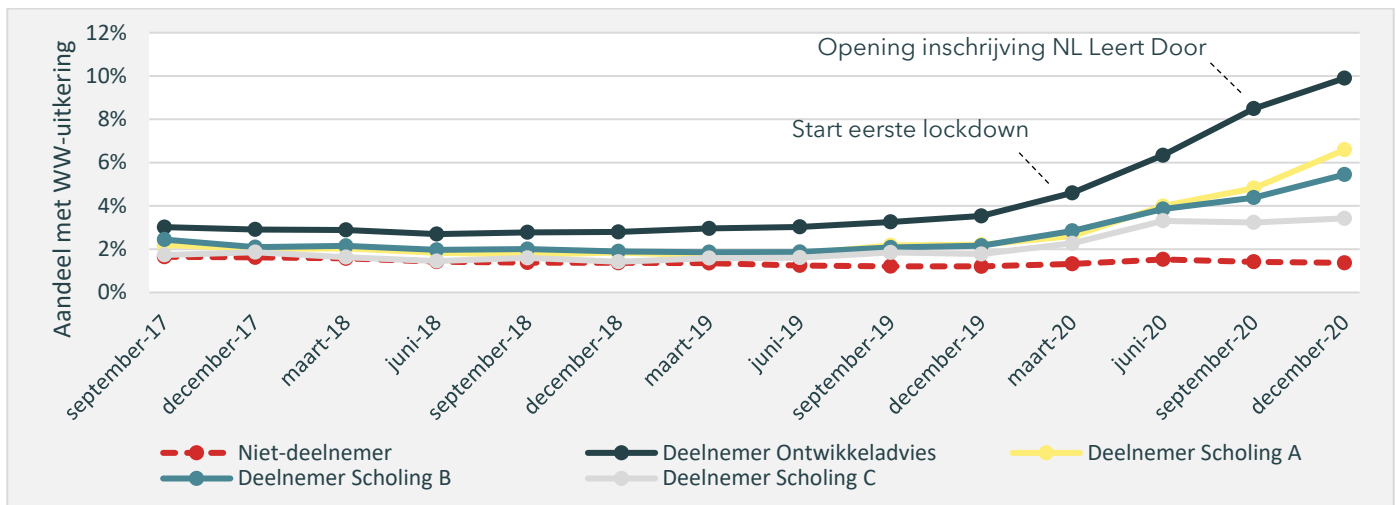
Het deelnemersbestand van het subsidieprogramma Nederland Leert Door (kortweg: NL Leert Door) bestaat voornamelijk uit hoogopgeleiden. Zo is 70 procent van de deelnemers aan het ontwikkeladviestraject en 45-55 procent van de deelnemers aan scholingstrajecten hoogopgeleid (hbo- of wo-opleiding afgerond), terwijl het aandeel hoogopgeleiden in de totale beroepsbevolking 36 procent is. Daarnaast valt op dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in het deelnemersbestand: ongeveer twee op de drie deelnemers is vrouw. Daarentegen zijn ouderen (55-plussers) en mensen zonder startkwalificatie juist ondervertegenwoordigd in het deelnemersbestand.

Groepen die relatief hard zijn geraakt door de coronacrisis zijn ook oververtegenwoordigd in het deelnemersbestand. Het gaat dan voornamelijk om mensen die tijdens de coronacrisis hun baan hebben verloren en in een werkloosheidsuitkering zijn beland (zie Figuur S.1). Ook valt op dat er een oververtegenwoordiging is van deelnemers afkomstig uit sectoren die een (zeer) grote krimp hebben doorgemaakt gedurende de coronacrisis, zoals de horeca, cultuur en recreatie. Hierbij zij wel opgemerkt dat een oververtegenwoordiging niet betekent dat het deelnemersbestand voornamelijk bestaat uit kwetsbare groepen in de coronacrisis; een groot deel van de deelnemers is hoogopgeleid, werkt in loondienst en is afkomstig uit sectoren die niet of nauwelijks geraakt zijn door de coronacrisis of zelfs groei hebben doorgemaakt (zoals de zorg).

Ervaringen van deelnemers

Veel van de gevolgde trajecten vonden online plaats: 80 procent van de kortdurende scholing en 50 procent van de langdurige scholing en ontwikkeladviezen. De meerderheid oordeelt positief over het online karakter. Dat komt voornamelijk door het gemak van online werken: minder reistijd, meer mogelijkheden om de eigen tijd in te delen en het comfort van het werken vanuit huis. Gevolgde trajecten worden echter positiever ervaren door deelnemers op locatie. Zo zijn zij vaker tevreden over de inhoud van het traject en de begeleiding van docenten en/of trainers. Dat neemt niet weg dat ook online deelnemers over het algemeen positief oordelen over de gevolgde trajecten. Daarmee lijkt het online aanbod een goed alternatief te zijn voor het aanbod op locatie, al hoewel het niet bij alle vormen van scholing mogelijk is om in een online aanbod te voorzien (bijvoorbeeld bij praktijkgerichte scholing).

Figuur S.1 De groep deelnemers aan NL Leert Door kwam sinds het begin van de coronapandemie (maart 2020) relatief vaak in een werkloosheidsuitkering



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022).

Noot: Het figuur geeft het aandeel deelnemers en niet-deelnemers weer dat een WW-uitkering ontvangt. Om te bepalen of de coronacrisis een verklaring vormt voor het hoge aandeel deelnemers met een WW-uitkering op moment van inschrijving, zijn deelnemers over de tijd gevolgd. Hieruit blijkt dat een relatief kleine groep vóór de eerste lockdown een WW-uitkering ontving, maar dat dit aandeel snel is toegenomen sinds de start van de coronacrisis. De deelnemers zijn onderverdeeld in ontwikkeladvies en drie soorten scholing: scholing A, B en C. Scholing A en B betreffen kortdurende scholingstrajecten, terwijl Scholing C een langdurig traject behelst.

Veranderingen door deelname

De scholingstrajecten hebben (volgens de deelnemers zelf) een positieve uitwerking. Op het terrein van kennis en vaardigheden vinden naar verluid vooral verbeteringen plaats in sollicitatie- en netwerkvaardigheden, sociaal-communicatieve vaardigheden en leiderschapsvaardigheden. Daarmee lijken de scholingstrajecten vooral de *soft skills* van deelnemers te verbeteren. De effecten op het terrein van *hard skills*, zoals lees- en schrijfvaardigheden, computervaardigheden en rekenvaardigheden, zijn kleiner. De grootste veranderingen vinden echter plaats op het terrein van leerbereidheid. Deelnemers geven aan het volgen van een opleiding leuker te zijn gaan vinden en meer vertrouwen te hebben gekregen in hun eigen leervermogen. Zo'n 70 procent van de deelnemers geeft dan ook aan dat deelname hen motiveert om ook in de toekomst vaker scholing te volgen. Hierbij valt op dat ook deelnemers zonder startkwalificatie massaal aangeven positieve leerervaringen te hebben opgedaan en gemotiveerder te zijn om ook in de toekomst scholing te gaan volgen. Dat is opvallend, aangezien juist zij vaak kampen met negatieve leerervaringen uit het verleden en daardoor drempels ervaren in het deelnemen aan scholings- of ontwikkeladviestrajecten.

De opgedane positieve leerervaringen lijken zich te vertalen in daadwerkelijke veranderingen in gedrag op de arbeidsmarkt: deelnemers zijn na de scholing meer tijd gaan besteden aan het leren van nieuwe kennis en vaardigheden (zowel formeel als informeel). Daarnaast geeft een meerderheid van de deelnemers aan de eigen werktaken beter te kunnen uitvoeren door het volgen van het traject. Tot slot helpt de scholing bij een deel van de deelnemers bij het kwalificeren voor ander werk, zowel bij de eigen werkgever (verticale mobiliteit) als bij andere werkgevers (horizontale mobiliteit). Vooral deelnemers aan de langdurige scholingsprojecten geven aan dat de scholing helpt bij het vinden van nieuw werk.

Ook deelname aan ontwikkeladviestrajecten heeft positieve gevolgen voor de deelnemers. Dat zit vooral in een veranderde houding ten aanzien van werk en leren. Zo zijn deelnemers sterker bereid om van sector of werk te veranderen en om (in de vrije tijd) een opleiding te volgen. Daarbij is meer inzicht ontstaan in de eigen sterke en zwakke punten en de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Deze veranderingen in houding en bewustzijn lijken zich te vertalen in daadwerkelijk arbeidsmarktgedrag. De overgrote meerderheid (79 procent) heeft het ontwikkeladvies deels of helemaal opgevolgd en is ander werk gaan zoeken, een cursus of opleiding gaan volgen en/of het werk anders gaan inrichten.

Al met al lijken de subsidieregelingen doeltreffend te zijn in het stimuleren van scholing en ontwikkeling en het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van deelnemers (op het terrein van bewustzijn, vaardigheden, houding en gedrag). In hoeverre dat leidt tot daadwerkelijke veranderingen op de arbeidsmarkt (in termen van arbeidsparticipatie, arbeidsmobiliteit en inkomen), zal moeten blijken uit het vervolg van de evaluatie van NL Leert Door.

Additionaliteit van de regelingen

Een deel van de deelnemers (zo'n 50 tot 60 procent) geeft aan het scholings- of ontwikkeladviestraject ook te hebben gevolgd als er geen of een minder hoge subsidie zou zijn verstrekt. In dat geval zou de deelnemer zelf of haar werkgever bereid zijn een deel van het subsidiebedrag te financieren met een eigen bijdrage. Op basis van de zelfverklaarde betalingsbereidheid van deelnemers en hun werkgevers (volgens de deelnemers zelf) is een schatting gemaakt van de additionaliteit van de regelingen. Hieruit blijkt dat 60 tot 70 procent van de subsidie voor scholingstrajecten heeft geleid tot een additionele scholingsdeelname. Daarnaast heeft ongeveer 80 procent van de subsidie voor ontwikkeladviestrajecten geleid tot additionele ontwikkeladviezen. Deze additionaliteit is groter dan bij eerdere scholingsregelingen, waardoor sprake lijkt te zijn van een (relatief) doelmatige besteding van subsidiegelden (CPB, 2021). Verder valt op dat de additionaliteit groter is onder deelnemers zonder startkwalificatie dan onder deelnemers die middelbaar of hoog opgeleid zijn. Dat komt doordat zij minder bereid zijn mee te betalen aan de scholing of het ontwikkeladvies, waardoor zij vaker zullen besluiten niet deel te nemen als (een deel van) de subsidie wegvalt. Hierbij zij wel opgemerkt dat de schattingen van additionaliteit van de regelingen met onzekerheid zijn omgeven, mede doordat er geen zicht is op de betalingsbereidheid van andere arbeidsmarktpartijen (zoals O&O-fondsen) en doordat de betalingsbereidheid bij deelnemers pas achteraf is getoetst.

Inhoudsopgave

Samenvatting		i	
Inhoudsopgave		4	
1	Inleiding	1	
	1.2	Achtergrond	1
	1.3	Nederland Leert Door	1
	1.4	Doel evaluatie	3
	1.5	Onderzoeksvragen	3
	1.6	Onderzoeksaanpak	4
	1.7	Leeswijzer	6
2	Beleids­theorie	7	
	2.2	Input	8
	2.3	Activiteiten	8
	2.4	Output	9
	2.5	Outcome	10
	2.6	Impact	11
3	Bereik van de regelingen	12	
	3.2	Achtergrond­kenmerken	13
	3.3	Arbeids­markt­positie	17
	3.4	Baank­en­merken	19
	3.5	Eerdere deelname aan scholing en cursussen	22
4	Ervaringen van deelnemers	23	
	4.1	Kennismaking	23
	4.2	Reden voor deelname	24
	4.3	Tevredenheid	26
	4.4	Meerwaarde	27
	4.5	Ervaringen met het online karakter van trajecten	28
5	Veranderingen door deelname	30	
	5.1	Kennis en vaardigheden	30
	5.2	Houding en vertrouwen	31
	5.3	Bewustwording	33
	5.4	Gedrag	34

EVALUATIE NEDERLAND LEERT DOOR

6	Additionaliteit van de regelingen	36
6.1	Bereidheid tot betalen door deelnemers	36
6.2	Bereidheid tot betalen door werkgevers	37
6.3	Additionaliteit van de regelingen	38
7	Voorlopige conclusie	41
7.1	Beantwoording onderzoeksvragen	41
7.2	Verbetermogelijkheden	44
	Referenties	46
	Bijlage A Onderzoeksverantwoording CBS Microdata	47
	Bijlage B Onderzoeksverantwoording Enquête	48
	Bijlage B.1 Steekproef	48
	Bijlage B.2 Enquêtegewichten	49
	Bijlage B.3 Regressieanalyses	49
	Bijlage C Onderzoeksverantwoording Praktijktafels	52

1 Inleiding

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

1.2 Achtergrond

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

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

1.3 Nederland Leert Door

Mede ter ondersteuning van de inspanningsverplichting van de NOW 2.0 kwam het kabinet met een flankerend pakket om scholing en ontwikkeling te stimuleren: het crisisprogramma Nederland Leert Door (vanaf nu: NL Leert Door). In eerste instantie is er in het jaar 2020 € 50 miljoen aan subsidie beschikbaar gesteld. Later is het crisisprogramma uitgebreid met € 137 miljoen in het kader van het Aanvullend Sociaal Pakket (ASP).¹

Het crisisprogramma bestaat uit drie subsidieregelingen voor de inzet van (1) ontwikkeladviezen (2) scholing en (3) sectoraal maatwerk. De subsidie voor ontwikkeladviezen gaat naar de loopbaanadviseurs die deelnemers helpen aan een ontwikkeladvies. De subsidie voor scholing gaat naar opleidingsinstanties die (online) scholingstrajecten aanbieden, waarbij onderscheid is gemaakt tussen kortdurende scholing (scholing A en B) en langdurige

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

scholingstrajecten (scholing C). De subsidie voor sectoraal maatwerk gaat naar sectorale samenwerkingsverbanden, waarbij het subsidiebedrag afhankelijk is van de activiteiten die de samenwerkingsverbanden aanbieden. Tabel 1.1 biedt een overzicht van de verschillende subsidieregelingen binnen NL Leert Door.²

Tabel 1.1 Verschillen tussen subsidieregelingen binnen NL Leert Door

	Scholing A	Scholing B	Scholing C	Ontwikkeladvies
Duur	Kort traject (min. 8 uur studie)	Kort traject (min 16 uur studie)	Lang traject	Kort traject (min. 4 uur gesprekken)
Hoogte subsidiebedrag	€150 per traject	€500 per traject	€1.000 per traject	€ 700 per traject
Activiteiten	Leerpakket of abonnement met bewijs van afronding	Verkrijgen basis-, arbeidsmarkt of sociaal-communicatieve vaardigheden, niet via een leerpakket of abonnement	Behalen certificaat of diploma op middelbaar of hoger onderwijsniveau of een branche- of sector-erkend certificaat	Afnemen arbeidsmarktscan, gesprekken met loopbaanadviseur en maken van een ontwikkelplan
Persoonlijke begeleiding	Nee	Ja	Ja	Ja
Mogelijke aanvragers	Opleiders	Opleiders	Opleiders en andere organisaties met scholingsrol	Loopbaanadviseurs

Bron: Regeling crisisprogramma Nederland Leert Door in de Staatscourant, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Het doel van het crisisprogramma is om de gevolgen van de crisis te helpen verzachten door mensen te ondersteunen in het (her)oriënteren op hun actuele mogelijkheden op de arbeidsmarkt en bij het ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden. Dat moet (bewustzijn over) loopbaanontwikkeling en om- en bijscholing stimuleren en zorgen voor een sterkere arbeidsmarktpositie onder deelnemers. Hierdoor worden individuen beter toegerust voor werk of om een eerste stap te zetten richting *ander werk*.

Daarnaast richt het crisisprogramma zich op een *brede doelgroep*. Zeker in tijden van crisis, als het risico op uitval door werkloosheid groter is, is het voor iedereen van belang om kennis en vaardigheden op peil te houden en waar mogelijk nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Daarom is ervoor gekozen om de subsidieregelingen voor ontwikkeladviezen en scholingstrajecten open te stellen voor iedereen die een band heeft met de Nederlandse arbeidsmarkt en die 18 jaar of ouder is, maar de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt. Er is sprake van een band met de Nederlandse arbeidsmarkt als de deelnemer verzekerd is voor de volksverzekeringen of als hij in Nederland werkt en/of woonachtig is. Dat betreft zowel werkenden, waaronder flexwerkers en zelfstandigen, als niet-werkenden. Er zijn verder geen aanvullende vereisten aan deelnemers gesteld. Door de kenmerken van de regelingen (laagdrempelig, geen eigen bijdrage, geen toestemming van werkgever nodig en de mogelijkheid om vanuit huis te werken) zouden ook meer kwetsbare groepen bereikt moeten worden. Dan gaat het bijvoorbeeld om mensen zonder startkwalificatie of flexwerkers, die normaliter beperkt deelnemen aan scholings- en ontwikkeladviestrajecten.

² Het sectoraal maatwerk valt buiten deze eerste evaluatie, en is daarom niet opgenomen in de tabel. De subsidie kan echter worden ingezet voor een viertal activiteiten, namelijk het geven van ontwikkeladvies (€ 560), begeleiding naar ander werk (€ 400 - € 800), scholing (€ 60 - € 1000) of het verzorgen van een EVC-procedure (€ 1000).

Ook moest het crisisprogramma vooral *snel* beschikbaar komen. Er is daarom gekozen voor een korte doorlooptijd van de aanvraagprocedure, waarbij is getoetst op een aantal hard meetbare voorwaarden. Zo moesten loopbaanadviseurs bijvoorbeeld een mens- of organisatiegerichte opleiding hebben afgerond op minimaal hbo-niveau en mochten opleidingsinstellingen alleen scholing aanbieden die zij in de periode van 12 maanden voorafgaand aan de regeling ook hadden aangeboden. Daarbij waren er weinig mogelijkheden tot uitzonderingen of maatwerk.

1.4 Doel evaluatie

Het doel van de onderhavige evaluatie van het crisisprogramma NL Leert Door is drieledig. Ten eerste biedt de evaluatie inzicht in het bereik van de regelingen door inzicht te bieden in de kenmerken van deelnemers aan de verschillende trajecten. Ten tweede biedt de evaluatie inzicht in de doeltreffendheid van de regelingen, enerzijds door inzicht te bieden in de veranderingen die plaatsvinden onder deelnemers (in termen van gedrag, houding, vaardigheden en bewustzijn) en anderzijds door vast te stellen in welke mate deelname heeft bijgedragen aan de loopbaanontwikkeling. Specifiek gaat het dan bijvoorbeeld om het behouden of vinden van werk, de overgang naar ander werk, het inkomen en de aard van het dienstverband. Ten derde biedt de evaluatie inzicht in de additionaliteit van de regelingen. Met additionaliteit wordt de mate bedoeld waarin deelnemers alleen dankzij de regelingen hebben deelgenomen aan de activiteiten in het crisisprogramma en dat zonder de subsidie niet zouden hebben gedaan. Aanvullend biedt het onderzoek inzicht in de ervaringen van deelnemers en aanbieders met de subsidieregelingen, waarbij specifiek aandacht is voor de ervaringen met het online karakter van de trajecten. De inzichten die de evaluatie oplevert, kunnen worden benut voor toekomstig beleid en nieuwe subsidieregelingen op het terrein van (online) scholing en ontwikkeladviezen.

Inhoud tussenrapportage

In deze eerste tussenrapportage wordt vooral ingegaan op het bereik van de regelingen, de additionaliteit van de regelingen, de ervaringen van deelnemers en de veranderingen die plaatsvinden door deelname (in gedrag, houding, vaardigheden en bewustzijn). De nadruk ligt daarbij op de subsidieregelingen voor ontwikkeladviezen en scholing, waarbij telkens onderscheid is gemaakt tussen kortdurende scholingstrajecten (scholing A en B) en langdurige scholingstrajecten (scholing C). In het vervolgonderzoek is ook aandacht voor de doeltreffendheid in termen van loopbaanontwikkeling én vindt ook een evaluatie plaats van de sectorale maatwerkregelingen, de derde subsidieregeling binnen NL Leert Door.

1.5 Onderzoeksvragen

De eerste tussenrapportage biedt antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

1. Bereik van de regeling
 - a. Wat zijn de kenmerken van de deelnemers? Daarbij is aandacht voor:
 - Achtergrondkenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, opleidingsrichting, regio.
 - Arbeidsmarktpositie: werkzaam als zzp'er of werknemer, werkloos naar type uitkering, sector, bedrijfsgrootte, contractvorm, inkomen/loon en aantal gewerkte uren.
 - Arbeidsmarktverleden: werkzaam of werkloosheid in voorafgaande 3 jaar.
 - b. Wat is de relatie tussen deze kenmerken van de deelnemers en het type traject?
2. Additionaliteit subsidieregeling

- a. In hoeverre sluiten de verschillende soorten trajecten aan bij de behoeften van de deelnemers?
 - Welke motieven hebben deelnemers om deel te nemen aan de verschillende trajecten?
 - Welke rol speelt de coronacrisis hierbij?
 - In hoeverre sluit het traject aan bij de behoeften en verwachting van deelnemers?
 - b. Welke meerwaarde hebben de trajecten volgens de deelnemers gehad?
 - Hoe verschilt dit per type traject?
 - Welke rol speelt de coronacrisis hierbij?
 - c. Welke verschillen zijn er tussen deelnemers, trajecten en tussen het online aanbod en aanbod op locatie?
 - d. In hoeverre hadden de deelnemers zonder subsidieregeling ook gebruik gemaakt van ontwikkeladviezen of scholing?
 - e. Welke ervaringen doen deelnemers op met het online karakter van de trajecten?
 - f. Wat is het gevolg van het online karakter op de tevredenheid van deelnemers?
3. Effect op deelnemers
- a. Wat is het effect van deelname op de bewustwording, houding, kennis en vaardigheden, vertrouwen, gedrag en inzetbaarheid van deelnemers?
 - b. Hoe verschillen deze effecten naar soort deelnemers, trajecten en het online aanbod versus aanbod op locatie? Op welke manier beïnvloedt de coronacrisis deze effecten?

1.6 Onderzoeksaanpak

De beantwoording van de onderzoeksvragen vereist een combinatie van verschillende onderzoeksmethoden: documentanalyse, analyse van registratiegegevens bij CBS, enquête-onderzoek en groepsgesprekken.

Documentanalyse en literatuuronderzoek

Voor het onderzoek is allereerst een beleidstheorie geconstrueerd, waarin de veronderstelde werking van NL Leert Door is weergegeven. Hiervoor is gebruikt gemaakt van een literatuurstudie, documentanalyse en gesprekken met beleidsmakers en sociale partners. In de literatuurstudie lag de focus op onderzoek naar de gevolgen van subsidies voor scholing en ontwikkeladviezen op de loopbanen van deelnemers. In de documentanalyse zijn beleidsdocumenten, zoals Kamerbrieven en wetteksten, bestudeerd om meer inzicht te krijgen in de beoogde werking van NL Leert Door. Vervolgens zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), sociale partners en opleidingsinstellingen om de beleidstheorie te toetsen. De beleidstheorie vormt de basis voor de dataverzameling en vervolganalyses.

Analyse van registratiegegevens van CBS

Voor de beschrijving van de bereikte doelgroepen is gebruikgemaakt van de microdatabestanden bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in combinatie met registratiegegevens van deelnemers aan NL Leert Door. Hiervoor heeft het ministerie van SZW het CBS een bestand aangeleverd met een overzicht van de gevolgde trajecten en de BSN-nummers van de deelnemers, waarna het CBS dit bestand voor het onderzoek heeft geanonimiseerd. Vervolgens is het geanonimiseerde deelnemersbestand gekoppeld aan de microdatabestanden bij het CBS, die op persoonsniveau informatie bieden over achtergrondkenmerken, opleidingsniveau, opleidingsrichting en de arbeidsmarktpositie.

Op basis hiervan is de samenstelling van het deelnemersbestand op het moment van opening van de inschrijving (september 2020) bepaald.³ Deze samenstelling van het deelnemersbestand is afgezet tegen de kenmerken van niet-deelnemers (de rest van Nederlandse bevolking van 18-67 jaar) om een beeld te krijgen van selectiviteit in deelname aan de subsidieregelingen. Bijlage A bevat een nadere toelichting van de uitgevoerde analyses. In het vervolgonderzoek worden de CBS Microdata-bestanden ook gebruikt om de gevolgen van deelname op de loopbanen van deelnemers (in termen van arbeidsparticipatie, arbeidsmobiliteit en inkomen) te kunnen bepalen.

Enquête-onderzoek

Er is een online enquête onder deelnemers uitgezet om meer inzicht te krijgen in de additionaliteit van de regelingen, de ervaringen van deelnemers en de effecten op deelnemers. De enquête is tussen 16 maart en 7 juni 2022 uitgezet onder 46.366 deelnemers aan de scholingstrajecten en 30.000 deelnemers aan de ontwikkeladviestrajecten, zie Tabel 1.2. In totaal is de enquête ingevuld door 3.882 deelnemers aan het ontwikkeladvies (13 procent respons) en 5.668 deelnemers aan scholingstrajecten (12 procent respons). Ook is er een enquête uitgezet onder niet-deelnemers in het I&O Research Panel om een controlegroep te construeren voor het meten van effecten op deelnemers. De respons is gewogen op leeftijd, opleidingsniveau en geslacht om een zo representatief mogelijk beeld te verkrijgen van de hele populatie. Bijlage B bevat een nadere toelichting op de uitgevoerde analyses.

Tabel 1.2 Steekproefkader voor het online enquêteonderzoek

Traject	Populatie met contactgegevens	Steekproef	Respons	% respons	Veldwerk 2022
Ontwikkeladvies	63.920	30.000	3.882	13%	21 maart - 2 juni
Scholing A	13.117	13.117	1.930	15%	10 mei - 7 juni
Scholing B	22.022	22.022	2.019	9%	10 mei - 7 juni
Scholing C	11.227	11.227	1.719	15%	10 mei - 7 juni
Scholing totaal	46.366	46.366	5.668	12%	10 mei - 7 juni
Niet-deelnemers	Niet relevant	3.000	1.407	47%	16 maart - 5 juni

Bron: Eigen gegevens veldwerk I&O Research, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Groepsgesprekken met opleiders, loopbaanadviseurs en deelnemers

Om meer en verdiepende informatie te verkrijgen over de ervaringen met de trajecten, hebben de onderzoekers deelgenomen aan praktijktafels georganiseerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De praktijktafels vonden op 25 januari en 1 februari plaats. Het doel van de praktijktafels was om meer inzicht te verkrijgen in de ervaringen, knelpunten en gevolgen van de subsidieregelingen. Hiervoor gingen vertegenwoordigers van deelnemers aan ontwikkeladviestrajecten, deelnemers aan scholingstrajecten, loopbaanadviseurs en opleiders aan afzonderlijke praktijktafels in gesprek met beleidsmakers en onderzoekers. Bijlage C geeft meer informatie over de praktijktafels.

³ Een alternatief is om de kenmerken weer te geven op het moment van de exacte inschrijfdatum of de start van het traject. Er zijn echter geen registratiegegevens beschikbaar over de inschrijf- of startdatum van deelnemers, waardoor het niet mogelijk is om voor alle deelnemers de kenmerken op het inschrijf- of startmoment te bepalen.

1.7 Leeswijzer

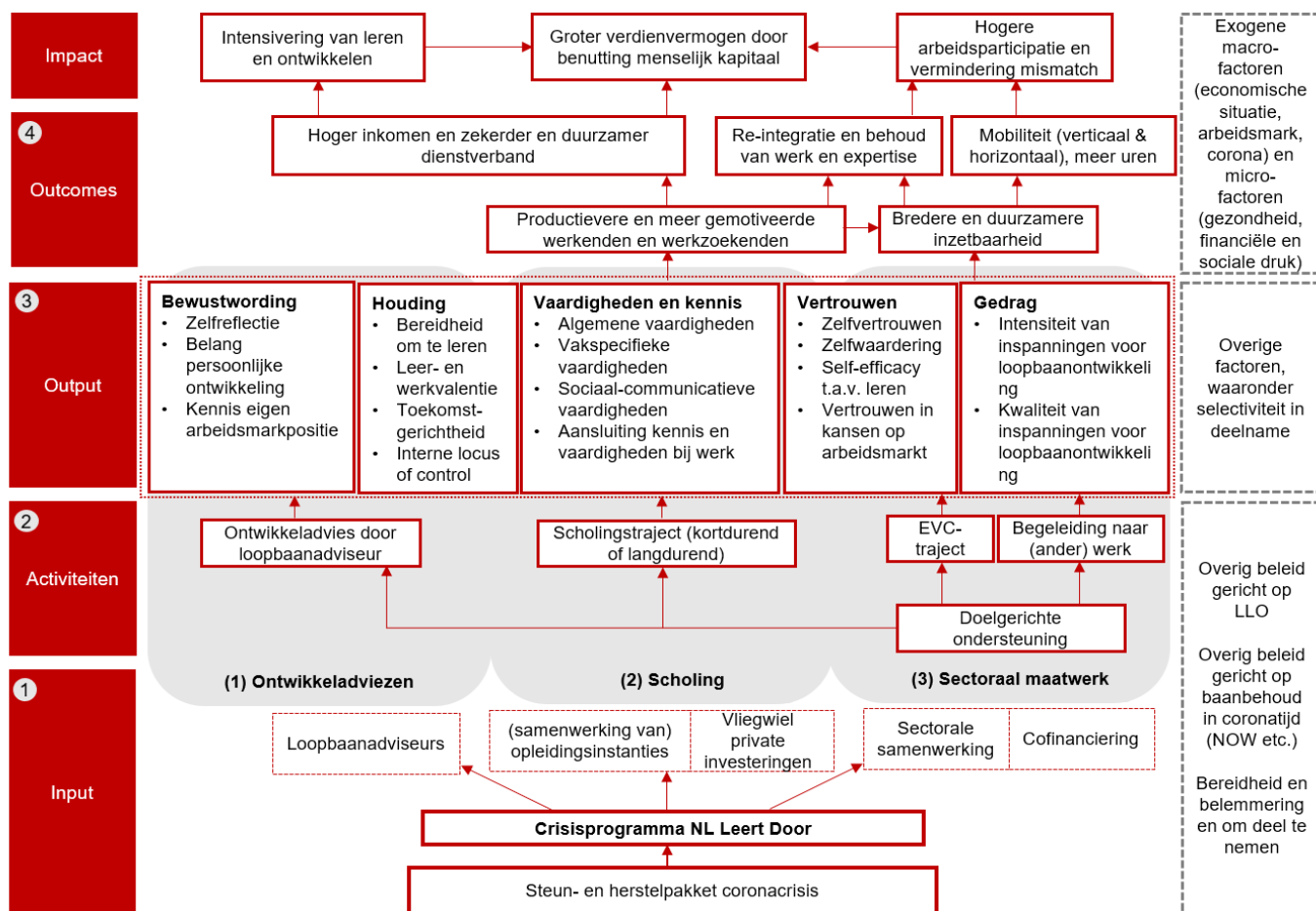
De indeling van dit rapport is verder als volgt. Hoofdstuk 2 schetst de beoogde werking van het crisisprogramma Nederland Leert Door middels een beleidstheorie. Hoofdstuk 3 gaat nader in op het bereik van de subsidieregelingen door inzicht te bieden in de kenmerken van deelnemers aan de verschillende trajecten. Hoofdstuk 4 biedt inzicht in de ervaringen van deelnemers, waarbij onder andere aandacht is voor de motieven om deel te nemen, de tevredenheid met de trajecten en de ervaringen met het online karakter van de trajecten. Hoofdstuk 5 gaat in op de veranderingen die onder deelnemers plaatsvonden door deelname aan het traject. Daarbij gaat het specifiek om veranderingen op het terrein van bewustwording, houding, gedrag, vertrouwen, vaardigheden en kennis. Hoofdstuk 6 biedt inzicht in de additionaliteit van de subsidieregeling, waarbij aandacht is voor de mate waarin deelnemers ook de trajecten hadden gevolgd met minder subsidie vanuit NL Leert Door. Tot slot vat hoofdstuk 7 de bevindingen samen en geeft antwoord op de gestelde onderzoeksvragen. Daarnaast bevat dat hoofdstuk een aantal mogelijkheden om de regelingen te verbeteren. Deze zijn naar voren gekomen in de gesprekken met opleiders, loopbaanadviseurs, sociale partners en deelnemers.

2 Beleidstheorie

Dit hoofdstuk schetst de beleidstheorie achter NL Leert Door. Het beleid beoogt via scholing en ontwikkeladviezen de inzetbaarheid van deelnemers te vergroten, wat kan leiden tot een hogere arbeidsproductiviteit, -mobiliteit en -participatie.

Onderstaande beleidstheorie geeft de veronderstelde werking van het crisisprogramma Nederland Leert Door weer. In de beleidstheorie is onderscheid gemaakt tussen de drie subsidieregelingen voor (1) ontwikkeladviezen, (2) scholing en (3) sectoraal maatwerk. De pijlen tussen de onderdelen geven aan hoe de onderdelen met elkaar zijn verbonden, en wat de veronderstelde oorzaak-/gevolgrelaties zijn. Daarbij spelen contextuele factoren, zoals de conjunctuur en veranderingen in het coronabeleid, een rol in de mate waarin de doelstellingen van de subsidieregelingen worden gerealiseerd. Ook de context waarin de regeling is opgetuigd is relevant: de acute crisis vroeg om een snelle invoer voor een brede doelgroep. De beleidstheorie wordt in de rest van deze paragraaf nader toegelicht. De uitwerking richt zich op scholings- en ontwikkeladviestrajecten, aangezien de evaluatie van het sectoraal maatwerk nog geen onderdeel uitmaakt van deze tussenrapportage.

Figuur 2.1 Beleidstheorie NL Leert Door



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2022)

2.2 Input

De input van NL Leert Door bestaat uit de inzet van personele, materiële en kwalitatieve middelen die de basis vormen voor de subsidieverstrekking. Deze subsidie wordt in een aantal gevallen door middel van cofinanciering aangevuld vanuit samenwerkingsverbanden van werkgevers, werknemers en andere betrokken partijen. Voor langdurige scholingstrajecten (scholing C) geldt dat de cofinanciering expliciet is opgenomen in de regeling, door subsidieaanvragers nadrukkelijk te vragen cofinanciering in te zetten om kostbare omscholing mogelijk te maken. Zo kan het crisispakket dienen als vliegwiel voor private investeringen.

2.3 Activiteiten

Met het vrijgekomen subsidiegeld worden per traject verschillende activiteiten ontplooid. De activiteiten verschillen tussen de trajecten:

- De subsidie voor **ontwikkelaadviezen** gaat naar de loopbaanadviseurs die deelnemers helpen aan een ontwikkeladvies. Met dit persoonlijke advies krijgen ze een beeld van hun situatie en wordt de mogelijkheid geboden een eerste stap te zetten in een mogelijke heroriëntatie op hun arbeidsmarktpositie. Het traject begint met een arbeidsmarktscan met als doel de arbeidsmarktpositie en kansrijke opties op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld in tekortsectoren) in kaart te brengen. Vervolgens voert de loopbaanadviseur gesprekken met de deelnemer met een tijdsbeslag van in totaal minimaal vier uur. Het traject wordt afgesloten met een ontwikkelplan. De subsidie bedraagt € 700 per afgerond ontwikkeladviestraject.
- De subsidie voor **scholing** gaat naar opleidingsinstanties die (online) scholingstrajecten aanbieden. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen kortdurende trajecten gericht op bijscholing en vaardigheden (scholing A & B⁴) en langdurige trajecten gericht op het behalen van arbeidsmarktrelevante certificaten (scholing C⁵). Het subsidiebedrag voor kortdurende trajecten varieert tussen de € 150 (categorie A) en € 500 (categorie B). Voor een langdurend traject is het subsidiebedrag € 1000 (categorie C). Alle trajecten dienen kosteloos voor de deelnemer aangeboden te worden, wat betekent dat de opleidingsinstanties zelf eventuele meerkosten (bovenop het subsidiebedrag) moeten dragen. Alleen al bestaande scholingstrajecten kwamen in aanmerking voor subsidie vanuit NL Leert Door.

Werking en risico's

In de kern reduceren alle trajecten de directe kosten van scholing en ontwikkeling voor werkenden. Daarmee oefent de regeling invloed uit op één van de factoren die van invloed is op de keuze om te investeren in scholing en ontwikkeling (financiële kosten). Daar komt bij dat de indirecte kosten (de opportuniteitskosten) tijdens de coronapandemie lager waren. Er waren immers veel werkenden die minder werk hadden maar wel werden doorbetaald (zoals via de NOW-regeling), waardoor het misgelopen inkomen door het volgen van een scholing- of ontwikkeladviestraject naar verwachting beperkt is. Hierdoor valt de kosten-/batenafweging vermoedelijk gunstiger uit en kunnen werkgevers en werkenden eerder besluiten om deel te nemen aan de subsidieregeling. Dat kan het bereik van de regeling ten goede komen.

⁴ Categorie A bestaat uit trainingen met een studiebelasting van minimaal 8 uur. Het gaat hier om leerpakketten en abonnementen, waarbij het lesmateriaal niet noodzakelijk met directe interactie tussen opleider en deelnemer hoeft plaats te vinden. Categorie B bestaat uit scholing gericht op het verbeteren van basis-, sociaal-communicatieve- of arbeidsmarktvaardigheden met een studiebelasting van minimaal 16 uur. Daarnaast dient bij categorie B ook een vorm van begeleiding aangeboden te worden, zoals Webinars, interactieve lessen of individuele persoonlijke begeleiding.

⁵ Categorie C is gericht op afsluiting met een certificaat of diploma op middelbaar of hoger onderwijsniveau of een branche- of sector-erkend certificaat of diploma. Daarnaast dient bij traject C ook een vorm van begeleiding aangeboden te worden, zoals Webinars, interactieve lessen of individuele persoonlijke begeleiding.

Er zijn echter ook niet-financiële factoren die meespelen in de keuze om een scholings- of ontwikkeladviestraject te volgen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om psychologische factoren (zoals examenangst, peereffecten, kortzichtig gedrag), persoonlijkheidskenmerken (locus of control, leeraversie, openheid voor ervaringen) en kenmerken van de werkgever (leercultuur, mogelijkheid om tijdens werktijd te leren). De regeling oefent niet of nauwelijks invloed uit op deze factoren, die een beperkende werking kunnen vormen voor het bereiken van de beoogde doelgroep. Daarnaast vond de werving en inschrijving voornamelijk digitaal plaats, terwijl degenen binnen de doelgroep voor wie scholing het meeste baat zou hebben (bijv. mensen zonder startkwalificatie) vaak minder digitaal vaardig en zelfredzaam zijn om de regeling te vinden en eraan deel te nemen.

Tegelijkertijd is er een reële kans dat de regeling niet voor iedereen additioneel is. Zo zal vermoedelijk een deel van de deelnemers ook zonder subsidie een scholings- of ontwikkeladviestraject volgen, alleen dan betaald door anderen dan de overheid (bijvoorbeeld de werkgever, de deelnemer zelf of een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds). Door deze alternatieve financieringsbronnen bestaat het risico dat er slechts een verschuiving plaatsvindt van private naar publieke financiering, terwijl daar geen extra (additionele) deelname aan scholings- en ontwikkeladviestrajecten tegenover staat (ook wel *deadweight loss* van de subsidie genoemd). Zeker doordat de regeling snel en voor een brede doelgroep beschikbaar is gesteld, is de kans op *deadweight loss* groot.

2.4 Output

De outputs bestaan uit de veranderingen die optreden bij deelnemers als direct gevolg van de gesubsidieerde activiteiten. Hierbij kan gedacht worden aan veranderingen in kennis, vaardigheden, vertrouwen, bewustwording, houding en gedrag. Dat zijn belangrijke voorwaarden voor mensen om sowieso in beweging te komen en daarmee de eerste stappen te zetten op weg naar daadwerkelijke loopbaanveranderingen (*outcomes*).

De outputs verschillen tussen de drie subsidieregelingen:

- Een afgerond **ontwikkeladvies** leidt voornamelijk tot veranderingen in bewustwording en een veranderende houding ten aanzien van het werk en leren. Daarbij ontstaat meer kennis en zelfvertrouwen over de eigen arbeidsmarktpositie, beter inzicht in de eigen sterke en zwakke punten en de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt, alsmede over de scholing die nodig zou zijn om de positie op de arbeidsmarkt te versterken.⁶ Dat kan uiteindelijk leiden tot meer loopbaanactiviteit, meer werk- en leermotivatie, meer regie over de loopbaan en een grotere en duurzamere inzetbaarheid;
- Een afgerond **scholingstraject** levert de deelnemer voornamelijk meer kennis en vaardigheden op. Dat verbetert de arbeidsmarktpositie doordat de deelnemer werktaken beter kan uitvoeren in de huidige baan, een andere baan (bijvoorbeeld in een andere sector) en/of in een baan op een hoger niveau (al dan niet in een andere sector). Tegelijkertijd kunnen ook psychologische veranderingen plaatsvinden door het volgen van een scholingstraject. Hierbij kan gedacht worden aan meer zelfvertrouwen en - als de werkgever de scholing regelt - een hogere baantevredenheid, betrokkenheid en loyaliteit aan de huidige werkgever. Dat kan vervolgens ook van invloed zijn op de kansen en het gedrag op de arbeidsmarkt, ongeacht of de kennis en vaardigheden daadwerkelijk zijn toegenomen.⁷

⁶ Zie onder andere Luken (2015) en De Ruig & Zwinkels (2015).

⁷ Zie De Grip & Sauerma (2013).

2.5 Outcome

De outcomes bestaan uit daadwerkelijke veranderingen in de loopbaan van deelnemende werkenden. Dat kan gaan om een hoger inkomen, een hogere arbeidsproductiviteit, het behoud van werk of juist mobiliteit naar (ander) werk:

- **Arbeidsproductiviteit, inkomen en zekerheid dienstverband**

De arbeidsproductiviteit kan toenemen onder deelnemers aan de subsidieregeling. Dat kan direct door een verbetering van vaardigheden, kennis of werkmotivatie, maar ook indirect doordat deelnemers werk (kunnen) gaan doen waarin ze beter tot hun recht komen. Tot slot kan door kennisoverdracht ook de productiviteit van collega's van deelnemers toenemen (*spillover effecten*).

Uiteindelijk bepaalt de productiviteit in belangrijke mate het inkomen, waardoor ook het inkomen toe kan nemen. Er komt echter geen eenduidig beeld naar voren uit eerder uitgevoerd onderzoek naar de gevolgen van scholing op inkomens.⁸ Dat kan deels te maken hebben met de duur van scholing: kortdurende trajecten hebben naar verwachting minder gevolgen voor het inkomen dan langdurige scholingstrajecten.⁹ Daarom is het bij het in kaart brengen van de gevolgen van scholing van belang om rekening te houden met het type traject waaraan iemand deelneemt.

Tot slot kan een hogere productiviteit ook de kans op een zekerder en duurzamer dienstverband (zoals een vast contract) vergroten. Bovendien kan het signaal dat een werknemer afgeeft aan de werkgever door scholing af te ronden eraan bijdragen dat een werknemer eerder een vast dienstverband krijgt. Een certificaat geeft immers blijk van bepaalde capaciteiten, wat de werkgever vertrouwen kan geven in het (toekomstige) functioneren van de werknemer.

- **Baanbehoud en mobiliteit**

Een scholingstraject kan helpen voorkomen dat werknemers (of zzp'ers) hun baan (of werk) verliezen. Door veroudering van kennis en vaardigheden tegen te gaan, kan het crisisprogramma leiden tot minder verlies van werk en minder ontslag onder deelnemers. Dat vindt bevestiging in eerder onderzoek, waaruit blijkt dat het volgen van scholing de kans op werkloosheid verlaagt.¹⁰ Tegelijkertijd is de verwachting dat voornamelijk de NOW-regeling van invloed is op baanbehoud.

Aansluitend kunnen de trajecten helpen bij het tijdig kwalificeren voor werk waar wel vraag naar is. Hierdoor kan de arbeidsmobiliteit van deelnemers toenemen, zowel bij de huidige werkgever (verticale mobiliteit) als bij toekomstige werkgevers (horizontale mobiliteit). Specifiek kan dit ervoor zorgen dat deelnemers uit sectoren die hard geraakt zijn door de coronacrisis eerder (kunnen) overstappen naar sectoren die groeien. Hierbij kan de NOW-regeling wel een beperkende factor zijn die ervoor zorgt dat werkenden minder van sector wisselen, ondanks dat de arbeidsvraag en perspectieven afnemen binnen de eigen sector. Desalniettemin is dan wel de verwachting dat bij een mogelijke ontslaggolf na afloop van de NOW-regeling deelnemers eerder de overstap (weten te) maken naar andere sectoren.

⁸ Leuven & Oosterbeek (2008) vinden bijvoorbeeld geen significante invloed van het volgen van scholing op inkomens, terwijl Blundell e.a. (1999) vinden dat het rendement op het volgen van scholing zo'n 5-6,5 procent is. Zie Bassanini et al. (2007) voor een overzicht van de literatuur.

⁹ Zie Haelermans & Borghans (2011).

¹⁰ Zie Picchio & Van Ours (2011) en Allen & De Grip (2012)

- **Re-integratie werkzoekenden**

Deelnemers vanuit een uitkeringssituatie kunnen hun afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen. Zo helpt scholing bij het verbeteren van de arbeidsproductiviteit en arbeidsmarktpositie. Hierdoor vinden werkzoekenden mogelijk eerder en vaker werk. Tegelijkertijd kan scholing op korte termijn ook vertragend werken op de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt – het zogenoemde insluiteffect.¹¹ Dat geldt vooral voor langdurige scholing (zoals scholing C). Ook kan het ontwikkeladvies ervoor zorgen dat werkzoekenden terechtkomen bij werk waar ze goed tot hun recht komen, waardoor de re-integratie duurzamer van aard is en tot een hogere productiviteit en daarmee een hoger inkomen kan leiden.

Er kan echter meer nodig zijn dan het volgen van een ontwikkel- of scholingstraject om mensen daadwerkelijk in beweging te krijgen. Hierbij kan gedacht worden aan ondersteuning en begeleiding bij het zoeken naar ander werk en het solliciteren naar nieuwe banen. Publieke financiering van scholing (door vouchers, subsidies of leerrekeningen) alleen is vaak onvoldoende om gedrag te beïnvloeden: er is meestal sprake van hoge *deadweight loss* en beperkte gevolgen voor de mobiliteit, de participatie en het inkomen.¹² Het is daarom de vraag of en in hoeverre het crisisprogramma NL Leert Door direct van invloed is op de loopbanen van deelnemers.

2.6 Impact

De impact van de regeling vindt op maatschappelijk niveau plaats. Zo kan de regeling op termijn de arbeidsparticipatie verhogen, doordat werkenden meer uren (kunnen) gaan werken en doordat werkzoekenden hun afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen. Aansluitend kunnen (zowel kwantitatieve als kwalitatieve) mismatches op de arbeidsmarkt verminderen, waardoor noodzakelijke structurele aanpassingen in de economie sneller doorgang vinden en (transitie)werkloosheid beperkt blijft. Daarmee draagt de regeling bij aan economische veerkracht en aan economisch herstel na een crisis, en dat kan op langere termijn positieve gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt, ook bij bijvoorbeeld arbeidsmarktkrapte. Zo blijken langdurig werkzoekenden momenteel – ondanks de arbeidsmarktkrapte – nog steeds beperkte kansen op werk te hebben, omdat ze door hun langdurige werkloosheid vaardigheden en kennis zijn misgelopen en het signaal afgeven niet geschikt te zijn voor de arbeidsmarkt (*littekeneffecten*). Door de investeringen in scholing en ontwikkeling kan langdurige werkloosheid worden voorkomen, waardoor een groter potentieel aanbod van geschikte werkzoekenden ontstaat.

Daarnaast kan de arbeidsproductiviteit structureel toenemen door investeringen in scholing. Zo kunnen op lange termijn investeringen vanuit NL Leert Door, samen met aanverwant beleid zoals de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU), zorgen voor een structurele cultuurverandering op de werkvloer, waardoor blijvend meer geïnvesteerd wordt in scholing en ontwikkeling. Enerzijds doordat de regelingen stimuleren tot samenwerking tussen opleidingsinstellingen en partijen binnen de sector, wat de basis kan leggen voor toekomstige samenwerking in het creëren van een leercultuur. Anderzijds kan een positieve leerervaring onder deelnemers aan de regeling zorgen voor een grotere bereidheid tot leren en een positievere houding over leren in de toekomst. Dat vindt bevestiging in eerder onderzoek, waaruit blijkt dat deelnemers aan scholingstrajecten na het traject meer gaan investeren in informeel leren op de werkvloer (*learning on the job*).¹³ Samen met de hogere arbeidsparticipatie, kan de hogere arbeidsproductiviteit door de leercultuur bijdragen aan een sterker verdienvermogen van Nederland. Hierdoor wordt een groter deel van het maatschappelijk arbeidspotentieel benut.

¹¹ Zie bijvoorbeeld Rosholm & Skipper (2009) en Lechner & Wunsch (2009) voor dit lock-in effect.

¹² Zie bijvoorbeeld Abramovsky & Goodman (2011), Hidalgo et al. (2011), Messer & Wolter (2009), Messer et al. (2010).

¹³ Zie Borghans et al. (2009) en Schwerdt, Messer, Woessmann, & Wolter (2012).

3 Bereik van de regelingen

Deelnemers aan NL Leert Door zijn relatief vaak werkzaam in loondienst, vrouw, hoger opgeleid en doen na het begin van de coronapandemie vaak een beroep op een werkloosheidsuitkering. Ook zijn deelnemers uit sectoren die hard zijn geraakt door de coronacrisis oververtegenwoordigd.

Dit hoofdstuk biedt inzicht in het bereik van NL Leert Door. Hiervoor is gebruikgemaakt van een koppeling van de deelnemersregistratie aan registratiebestanden bij het CBS met daarin informatie over achtergrondkenmerken, arbeidsmarktpositie en het arbeidsmarktverleden van deelnemers. Telkens is een vergelijking gemaakt tussen de kenmerken van deelnemers aan NL Leert Door en de kenmerken van rest van de Nederlandse beroepsbevolking tussen 18 en 67 jaar (vanaf nu: niet-deelnemers). Dat biedt inzicht in de selectiviteit in deelname aan de subsidieregelingen.

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de deelnemersregistratie. Hierbij valt op dat er meer trajecten zijn geregistreerd dan dat er unieke deelnemers zijn. Dat komt voornamelijk doordat er deelnemers zijn die meerdere van dezelfde trajecten hebben gevolgd. Daarnaast komt het in enkele gevallen voor dat een werkgever haar werknemers zelf (onder eigen naam, e-mailadres en BSN-nummer) heeft ingeschreven voor de subsidieregelingen van NL Leert Door. Omdat het niet mogelijk is om deelnemers te identificeren op basis van het BSN-nummer van de werkgever, zijn deze deelnemers niet meegenomen in de analyses. Het gaat om een dusdanig kleine groep dat de invloed op de resultaten naar verwachting beperkt is. In de rest van het hoofdstuk zijn de kenmerken van deelnemers weergegeven op basis van de overgebleven unieke deelnemers na koppeling aan de CBS Microdata (zie de derde rij in Tabel 3.1).

Tabel 3.1 Populatie deelnemers van de verschillende trajecten binnen NL Leert Door

	Deelnemer Ontwikkel- advies	Deelnemer Scholing A	Deelnemer Scholing B	Deelnemer Scholing C	Totaal Scholing
Totaal aantal trajecten	64.290	15.239	25.245	13.831	54.315
Totaal aantal unieke deelnemers	63.869	14.410	19.497	12.360	46.267
Aantal unieke deelnemers na koppeling CBS Microdata	63.770	14.129	19.287	12.057	45.473

Bron: Deelnemersregistratie NL Leert Door, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022).

Noot: We veronderstellen dat bij meer dan 3 geregistreerde trajecten per BSN-nummer de werkgever meerdere deelnemers op één BSN-nummer heeft ingeschreven, en bij 3 of minder trajecten dat een deelnemer meerdere trajecten heeft gevolgd. In een aantal gevallen hebben werkgevers zelf meerdere werknemers ingeschreven onder het eigen BSN-nummer, waardoor er meer dan 3 trajecten op één BSN-nummer staan geregistreerd. Deze observaties zijn verwijderd, omdat de deelnemers zelf niet kunnen worden geïdentificeerd. Het komt ook voor dat deelnemers meerdere verschillende type trajecten volgen binnen NL Leert Door. In dat geval zijn deze deelnemers meegeteld in alle populaties van de verschillende typen trajecten die zij hebben gevolgd.

3.2 Achtergrondkenmerken

Tabel 3.2 laat zien dat er sprake is van selectiviteit in deelname aan NL Leert Door. Waar de hele beroepsbevolking ongeveer uit evenveel mannen als vrouwen bestaat, is in het deelnemersbestand van NL Leert Door ongeveer twee op de drie deelnemers vrouw.¹⁴ Dat is een opvallende bevinding, aangezien uit eerder onderzoek blijkt dat vrouwen juist minder deelnemen aan scholingsactiviteiten (SCP, 2022). Een mogelijke verklaring is dat scholings- en ontwikkelingskosten van vrouwen doorgaans minder vaak vergoed worden door hun werkgever dan die van mannen, bijvoorbeeld doordat zij minder vaak een vast contract hebben en vaker in deeltijd werken (SCP, 2022). Hiervoor lijkt het gratis aanbod via NL Leert Door een oplossing te bieden.

Tabel 3.2 Vrouwen en hoger opgeleiden oververtegenwoordigd in het deelnemersbestand van NL Leert Door

	Niet-deelnemer	Deelnemer Ontwikkeladvies	Deelnemer Scholing A	Deelnemer Scholing B	Deelnemer Scholing C
Geslacht					
Man	50%	33%*	28%*	33%*	49%*
Vrouw	50%	67%*	72%*	67%*	51%*
Leeftijd					
18-25 jaar	14%	6%*	9%*	8%*	12%*
25-35 jaar	20%	29%*	33%*	32%*	31%*
35-45 jaar	18%	26%*	27%*	26%*	24%*
45-55 jaar	21%	27%*	22%	25%*	24%*
55-62 jaar	15%	10%*	7%*	9%*	9%*
62-67 jaar	11%	1%*	1%*	1%*	1%*
Hoogst afgeronde opleiding					
Basisonderwijs	5%	1%*	3%*	1%*	1%*
Vmbo, havo-/vwo-onderbouw, mbo1	10%	3%*	5%*	5%*	7%*
Mbo2	5%	2%*	3%*	3%*	5%*
Mbo3	6%	3%*	6%*	7%*	8%
Mbo4	12%	13%*	16%*	17%*	18%*
Havo/vwo	8%	6%*	6%*	7%*	6%*
Hbo-/wo-bachelor	17%	38%*	26%*	29%*	26%*
Hbo-/wo-master, doctor	10%	24%*	12%*	13%*	14%*
Onbekend	27%	11%*	24%*	17%*	16%*
Aantal observaties	11.226.663	63.770	14.129	19.287	12.057

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

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

Daarnaast zijn ook hoogopgeleiden oververtegenwoordigd in het deelnemersbestand. Zo is 70 procent van de deelnemers aan het ontwikkeladviestraject en 45-55 procent van de deelnemers aan scholingstrajecten hoogopgeleid (hbo- of wo-opleiding afgerond), terwijl het aandeel hoogopgeleiden in de rest van de

¹⁴ Ook als we corrigeren voor sector, opleidingsniveau, leeftijd, arbeidsmarktpositie en andere baankenmerken, blijkt dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in het deelnemersbestand.

beroepsbevolking 36 procent is.¹⁵ De groep middelbaar opgeleiden (mbo 2-4) zijn over het algemeen evenredig vertegenwoordigd in het deelnemersbestand, al hoewel mbo2-afgestudeerden iets ondervertegenwoordigd zijn en mbo4-afgestudeerden juist iets oververtegenwoordigd. Vooral mensen zonder startkwalificatie (mbo-1, vmbo, havo-vwo onderbouw of basisonderwijs) lijken beperkt deel te nemen aan de trajecten via NL Leert Door. In alle trajecten heeft minder dan 10 procent van de deelnemers geen startkwalificatie (basisonderwijs of Vmbo, havo-/vwo-onderbouw, mbo1), terwijl dit aandeel in de beroepsbevolking 20 procent is. Eerder onderzoek laat zien dat deze groep een geringere intrinsieke motivatie heeft om aan scholing deel te nemen. Vooral negatieve scholingservaringen zouden een oorzaak zijn voor die geringe motivatie. Daarnaast spelen ook economische voorkeuren (korte termijn denken en voorkeur voor vrije tijd) en persoonlijkheidskenmerken (locus of control, examenangst en openheid voor ervaringen) een rol (Fouarge, Schils, & De Grip, 2013).

Tot slot valt op dat oudere personen (55+) minder vaak deelnemen aan de trajecten. Dit geldt vooral voor de 62-67-jarigen, en in mindere mate voor de groep 55-65-jarigen. Hierbij kan een rol spelen dat oudere personen minder lang profijt hebben van de gevolgde scholing of het ontwikkeladvies. Zij verlaten immers eerder de arbeidsmarkt, waardoor zij een lager rendement (in termen van inkomen of promotie) genieten van de geleverde inspanningen om het scholings- of ontwikkeladvies traject te doorlopen. Dat blijkt ook uit de enquête: niet-deelnemende ouderen geven als voornaamste reden dat ze het volgen van scholing niet nodig of nuttig vinden.¹⁶ Anderzijds kan ook een rol spelen dat de immateriële kosten voor ouderen hoger zijn: het leervermogen neemt af met de leeftijd en de opportunitykosten van scholing zijn hoger doordat zij doorgaans een hoger inkomen hebben.

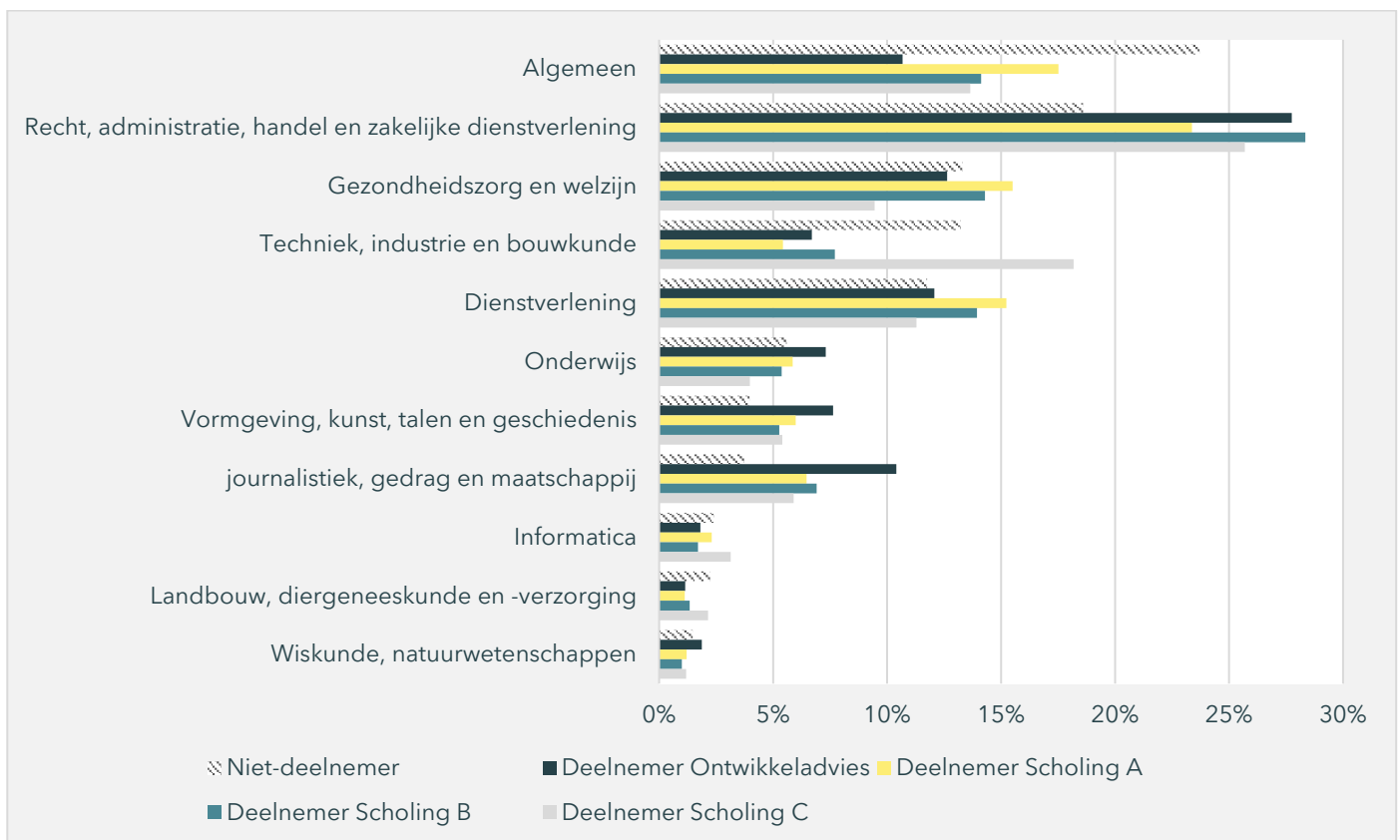
Figuur 3.1 laat zien dat er ook wat betreft opleidingsrichtingen verschillen zijn tussen de gehele Nederlandse beroepsbevolking en de deelnemers aan NL Leert Door.¹⁷ Zo valt op dat mensen met een opleidingsachtergrond in de richting van 'Recht, administratie en zakelijke dienstverlening' en 'Journalistiek, gedrag en maatschappij' oververtegenwoordigd zijn in het deelnemersbestand. Daarnaast is er een aantal verschillen tussen trajecten waar te nemen. Er zijn bijvoorbeeld relatief weinig deelnemers aan ontwikkeladvies trajecten en kortdurende scholingstrajecten (scholing A & B) met een opleidingsachtergrond in de richting van 'Techniek, industrie en bouwkunde', terwijl deze opleidingsachtergrond relatief vaak voorkomt bij deelnemers aan langdurige scholingstrajecten (scholing C). Deelnemers met een opleidingsachtergrond in 'Journalistiek, gedrag en maatschappij' en 'Vormgeving, kunst, talen en geschiedenis' komen daarentegen weer relatief vaker voor bij ontwikkeladvies trajecten. Een mogelijke verklaring voor de oververtegenwoordiging van bepaalde opleidingsrichtingen ligt in de sectoren waarin zij voornamelijk werken. Zo werken mensen met een opleiding op het gebied van 'Recht, administratie en zakelijke dienstverlening' en 'Vormgeving, kunst en talen' relatief vaak in de handel en uitzendbranche, die relatief hard geraakt zijn door de coronacrisis.

¹⁵ Deze cijfers zijn exclusief de groep waarvoor het opleidingsniveau onbekend is. Het opleidingsniveau is voornamelijk onbekend onder ouderen, omdat de diplomaregistratie pas beschikbaar is vanaf het jaar 2000.

¹⁶ Er zijn 841 ouderen geënquêteerd die niet deel hebben genomen aan een opleiding of cursus sinds de start van de coronacrisis (maart 2020). Hen is gevraagd naar de redenen om niet deel te nemen, waarbij zij meerdere redenen konden selecteren.

¹⁷ De opleidingsrichtingen volgen de indeling van [International Standard Classification of Education \(ISCED\)](#).

Figuur 3.1 Deelnemers doen relatief gezien vaker een opleiding in de richting van 'Recht, administratie en zakelijke dienstverlening' of 'Journalistiek, gedrag en maatschappij' dan niet-deelnemers



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022).

Noot: Het verschil in samenstelling tussen de groep deelnemers (Ontwikkeladvies, Scholing A, B of C) en de groep niet-deelnemers is significant met 95 procent betrouwbaarheid. Er zijn een paar uitzonderingen: de aandelen die een opleiding in de richting van informatica (scholing B), landbouw, dierengeneeskunde en -verzorging (scholing C) en wiskunde en natuurwetenschappen (scholing B) volgen, zijn vergelijkbaar met niet-deelnemers.

De verdeling van deelnemers aan NL Leert Door over arbeidsmarktregio's is over het algemeen vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking (zie Tabel 3.3). Er is echter een aantal verschillen waar te nemen. Zo komen deelnemers aan zowel de scholings- als ontwikkeladviestrajecten relatief vaak uit de regio Groot-Amsterdam en Midden-Utrecht. Ook komen deelnemers aan kortdurende scholingstrajecten A relatief vaak uit de regio Rijnmond. Daarentegen komen deelnemers relatief weinig uit de regio Twente, Drechtsteden, Friesland en Groningen, alhoewel de verschillen niet aanzienlijk zijn.

Tabel 3.3 Deelnemers aan Nederland Leert Door komen relatief vaak uit de regio Amsterdam en Utrecht

Arbeidsmarktregio	Niet-deelnemer	Deelnemer Ontwikkeld-advies	Deelnemer Scholing A	Deelnemer Scholing B	Deelnemer Scholing C
Achterhoek	2%	2%	1%*	1%*	1%*
Amersfoort	2%	2%*	2%*	2%*	2%
Drechtsteden	2%	1%*	1%*	1%*	1%*
Drenthe	2%	1%*	1%*	1%*	2%*
Flevoland	2%	2%*	2%	2%	2%
FoodValley	2%	2%*	1%*	2%*	2%
Friesland	4%	3%*	2%*	3%*	4%
Gooi en Vechtstreek	1%	2%*	2%	2%*	2%
Gorinchem	1%	0%*	1%	1%	1%
Groningen	4%	3%*	3%*	3%*	4%
Groot Amsterdam	8%	12%*	10%*	11%*	9%*
Haaglanden	5%	5%*	5%*	4%*	5%*
Helmond-De Peel	1%	1%*	1%*	1%	2%
Holland Rijnland	3%	3%	4%*	3%	3%
Midden-Brabant	3%	3%	2%*	2%*	3%
Midden-Gelderland	2%	3%*	2%*	2%	2%
Midden-Holland	1%	1%*	1%	1%	1%
Midden-Limburg	1%	1%*	1%*	2%*	2%*
Midden-Utrecht	5%	8%*	12%*	7%*	7%*
Noord-Holland Noord	4%	4%*	3%*	3%*	4%*
Noord-Limburg	2%	1%*	1%*	4%*	4%*
Noordoost-Brabant	3%	4%*	3%*	3%*	4%*
Regio Zwolle	3%	3%*	2%*	3%	2%*
Rijk van Nijmegen	2%	2%*	2%	2%	2%
Rijnmond	8%	6%*	12%*	7%*	7%*
Rivierenland	1%	1%*	1%*	1%	1%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	4%	4%	3%*	3%*	3%*
Twente	4%	3%*	2%*	2%*	2%*
West-Brabant	4%	4%*	3%*	3%*	4%
Zaanstreek/Waterland	2%	2%*	2%	2%	2%*
Zeeland	2%	1%*	1%*	1%*	1%*
Zuid-Holland Centraal	2%	2%	3%*	2%	2%

Tabel 3.3 Deelnemers aan Nederland Leert Door komen relatief vaak uit de regio Amsterdam en Utrecht

Arbeidsmarktregio	Niet-deelnemer	Deelnemer Ontwikkeladvies	Deelnemer Scholing A	Deelnemer Scholing B	Deelnemer Scholing C
Zuid-Kennemerland en IJmond	2%	3%*	3%*	3%*	2%
Zuid-Limburg	3%	2%*	2%*	3%	2%*
Zuidoost-Brabant	3%	3%*	2%*	2%*	3%
Onbekend	0%	1%*	2%*	1%*	1%
Aantal observaties	11.226.663	63.770	14.129	19.287	12.057

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

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

3.3 Arbeidsmarktpositie

Tabel 3.4 geeft de arbeidsmarktpositie van deelnemers weer op het moment van de inschrijvingsopening voor NL Leert Door. Alhoewel de subsidieregelingen zowel openstonden voor werkenden als niet-werkenden, blijken voornamelijk werkenden te hebben deelgenomen aan de subsidieregelingen. Dat is in lijn met eerder onderzoek naar scholingsdeelname, waaruit blijkt dat de scholingsdeelname van werkenden in Nederland structureel hoger ligt dan van niet-werkenden (SCP, 2022). Vooral werknemers zijn oververtegenwoordigd in het deelnemersbestand: 69 procent van de deelnemers is hoofzakelijk werknemer, tegenover 58 procent in de niet-deelnemende beroepsbevolking. Voor zelfstandigen wisselt het beeld tussen de trajecten. In de ontwikkeladviestrajecten zijn zelfstandigen oververtegenwoordigd, terwijl zij in de kortdurende scholingstrajecten ondervertegenwoordigd zijn. Daarnaast valt op dat deelnemers relatief weinig afkomstig zijn uit bijstands-, ziekte-, arbeidsongeschiktheids- en pensioenuitkeringen. Dat laatste is een logisch gevolg van uitsluiting van gepensioneerden aan de regeling. Ook zijn er relatief weinig studenten die hebben deelgenomen aan de regeling.

Tot slot valt op dat relatief veel deelnemers een werkloosheidsuitkering ontvingen ten tijde van de opening van de inschrijving (Tabel 3.4). Een nadere verkenning leert dat veel van deze deelnemers gedurende de coronacrisis hun baan verloren en in een werkloosheidsuitkering zijn beland. Zo is sinds de start van de coronacrisis een forse daling waar te nemen in het aandeel deelnemers dat werkt in loondienst (zie Figuur 3.2). Tegelijkertijd is in dezelfde periode een forse toename waar te nemen in het aandeel deelnemers dat een werkloosheidsuitkering ontving (zie Figuur 3.3).¹⁸ Dat geldt zowel voor de scholings- als ontwikkeladviestrajecten, al lijkt de trend sterker te zijn voor deelnemers aan ontwikkeladviestrajecten. Bij de niet-deelnemers is er beperkt sprake van een toenemende instroom in de werkloosheidsuitkering. Dat suggereert dat mensen die in de coronacrisis hun baan zijn verloren en in een werkloosheidsuitkering zijn beland, oververtegenwoordigd zijn in de trajecten van NL Leert Door. Mogelijk voorzien de subsidieregelingen in een behoefte van deze groep om zich te heroriënteren op de arbeidsmarkt.

¹⁸ De ontwikkelingen in aandelen zelfstandigen en ontvangers van bijstands- en ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ontvangers zijn ook in kaart gebracht. Hier zijn echter geen grote veranderingen waar te nemen in de afgelopen drie jaar, ook niet sinds de start van de coronacrisis.

Tabel 3.4 Deelnemers zijn relatief vaak werkzaam in loondienst en ontvangen relatief vaak een werkloosheidsuitkering

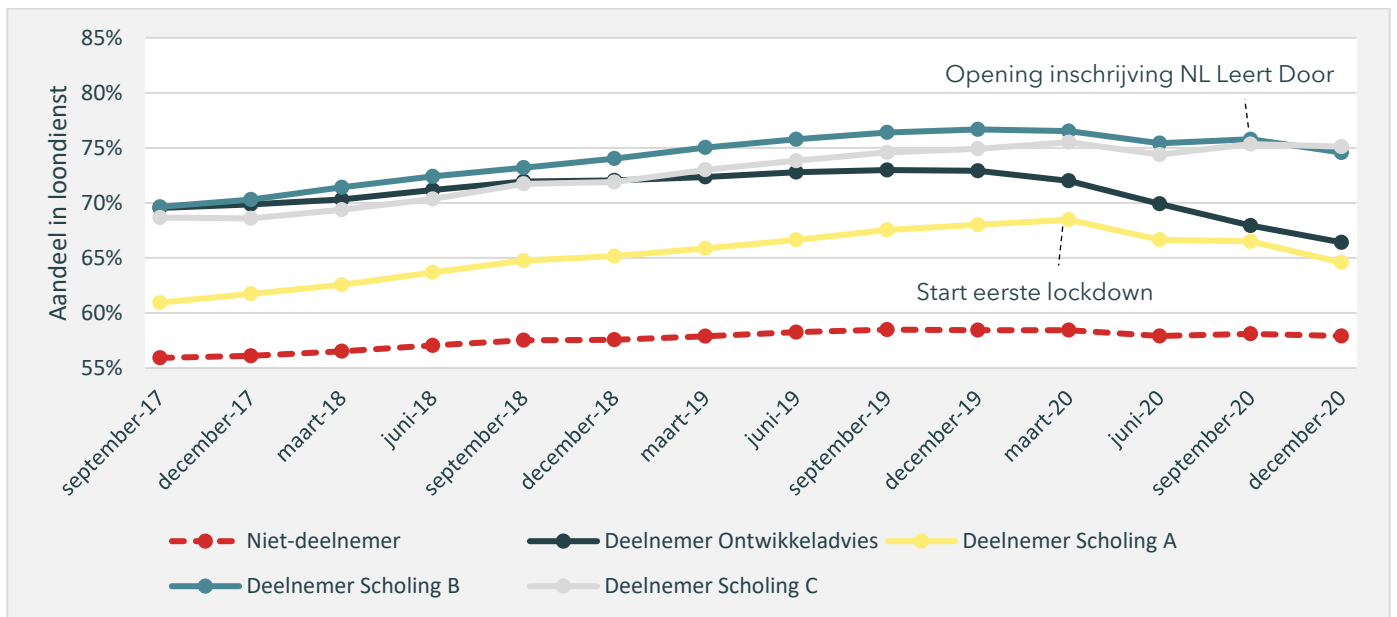
	Niet-deelnemer	Ontwikkeladvies	Deelnemer Scholing A	Deelnemer Scholing B	Deelnemer Scholing C
Werkend					
Werknemer	58%	68%*	66%*	74%*	75%*
Zelfstandige ¹⁹	11%	12%*	8%*	9%*	11%
Uitkering					
Werkloosheidsuitkering	1%	8%*	5%*	5%*	3%*
Bijstandsuitkering	4%	1%*	5%*	2%*	2%*
Overige sociale voorzieningen	3%	2%*	2%*	1%*	1%*
Ziekte of arbeidsongeschiktheid	5%	2%*	3%*	2%*	2%*
Pensioenuitkering	4%	0%*	0%*	0%*	0%*
Student					
Student met inkomen	6%	2%*	2%*	2%*	3%*
Student zonder inkomen	2%	1%*	1%*	0%*	1%*
Overig					
Overig zonder inkomen	6%	4%*	7%*	3%*	3%*
Onbekend	0%	0%	1%*	1%*	0%
Aantal observaties	11.226.663	63.770	14.129	19.287	12.057

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: De peildatum van de arbeidsmarktpositie is eind september 2020, het moment van opening van de inschrijving voor Nederland Leert Door. * Significant afwijkend van niet-deelnemers op vijfprocentniveau.

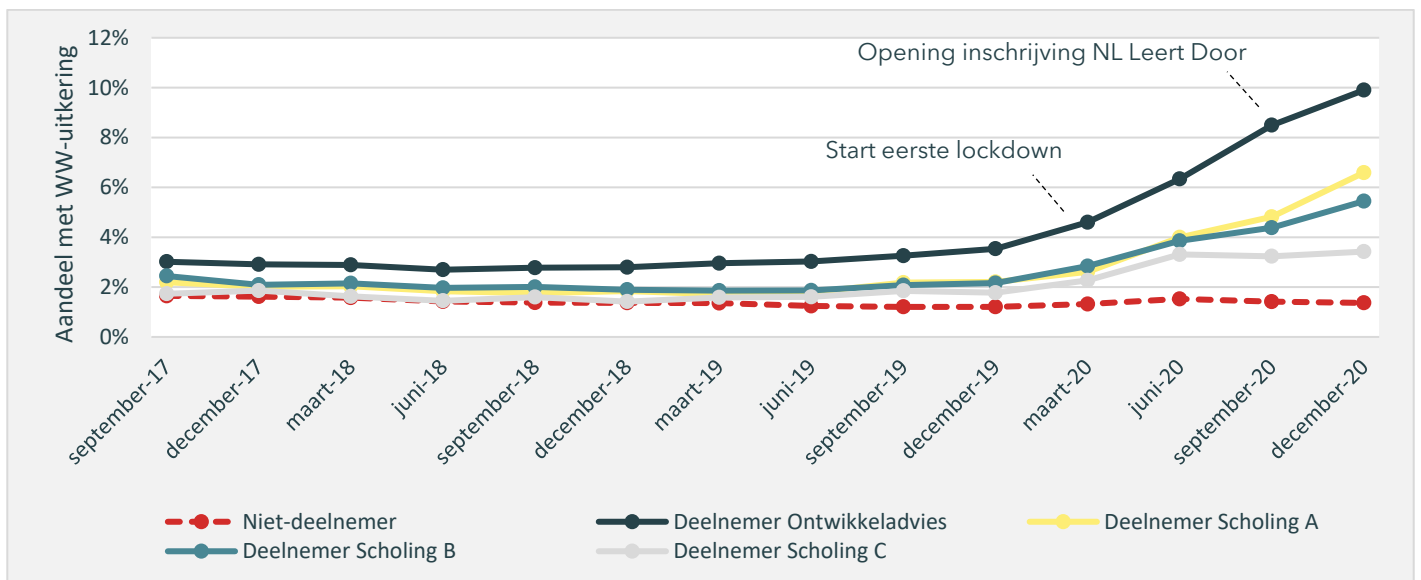
¹⁹ Een zelfstandige is een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht: in een eigen bedrijf of praktijk zelfstandig ondernemer), als directeur-grotaandeelhouder (DGA), in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of als overige zelfstandigen (zoals freelancers). Zie [Technische toelichting \(cbs.nl\)](#).

Figuur 3.2 De groep deelnemers aan NL Leert Door verloor sinds het begin van de coronapandemie (maart 2020) relatief vaak hun baan



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Figuur 3.3 De groep deelnemers aan NL Leert Door kwam sinds het begin van de coronapandemie (maart 2020) relatief vaak in een werkloosheidsuitkering



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

3.4 Baankenmerken

Tabel 3.5 laat zien dat de deelnemers aan NL Leert Door relatief vaak een baan hebben, maar dat deze baan over het algemeen wel onzekerder en tegen een lager inkomen is dan de banen van niet-deelnemers. Zo hebben deelnemers relatief vaak een contract voor bepaalde tijd en minder vaak een contract voor onbepaalde tijd (een vast contract). Dat geldt voor zowel deelnemers aan de ontwikkeladvies- als scholingstrajecten Ook de uurlonen

blijken voor deelnemers aan de scholingstrajecten zo'n 10 procent lager te liggen dan het gemiddelde uurloon onder niet-deelnemers. Voor de deelnemers aan de ontwikkeladviestrajecten liggen de uurlonen juist iets hoger (3 procent). Kijkend naar het aantal werkuren, blijkt dat deelnemers aan langdurige scholingstrajecten (scholing C) gemiddeld het meeste uren in de week werken. Een nadere verkenning leert dat deelnemers aan deze trajecten ook relatief vaak voltijd werken (54 procent tegenover 44 procent van de niet-deelnemers). De gemiddelde werkuren (uitgedrukt in de deeltijdfactor) voor de andere trajecten ligt rondom het landelijk gemiddelde van niet-deelnemers.

Tabel 3.5 Deelnemers aan Nederland Leert Door hebben relatief vaak een baan, maar deze baan is ook relatief vaak onzeker en tegen een laag inkomen

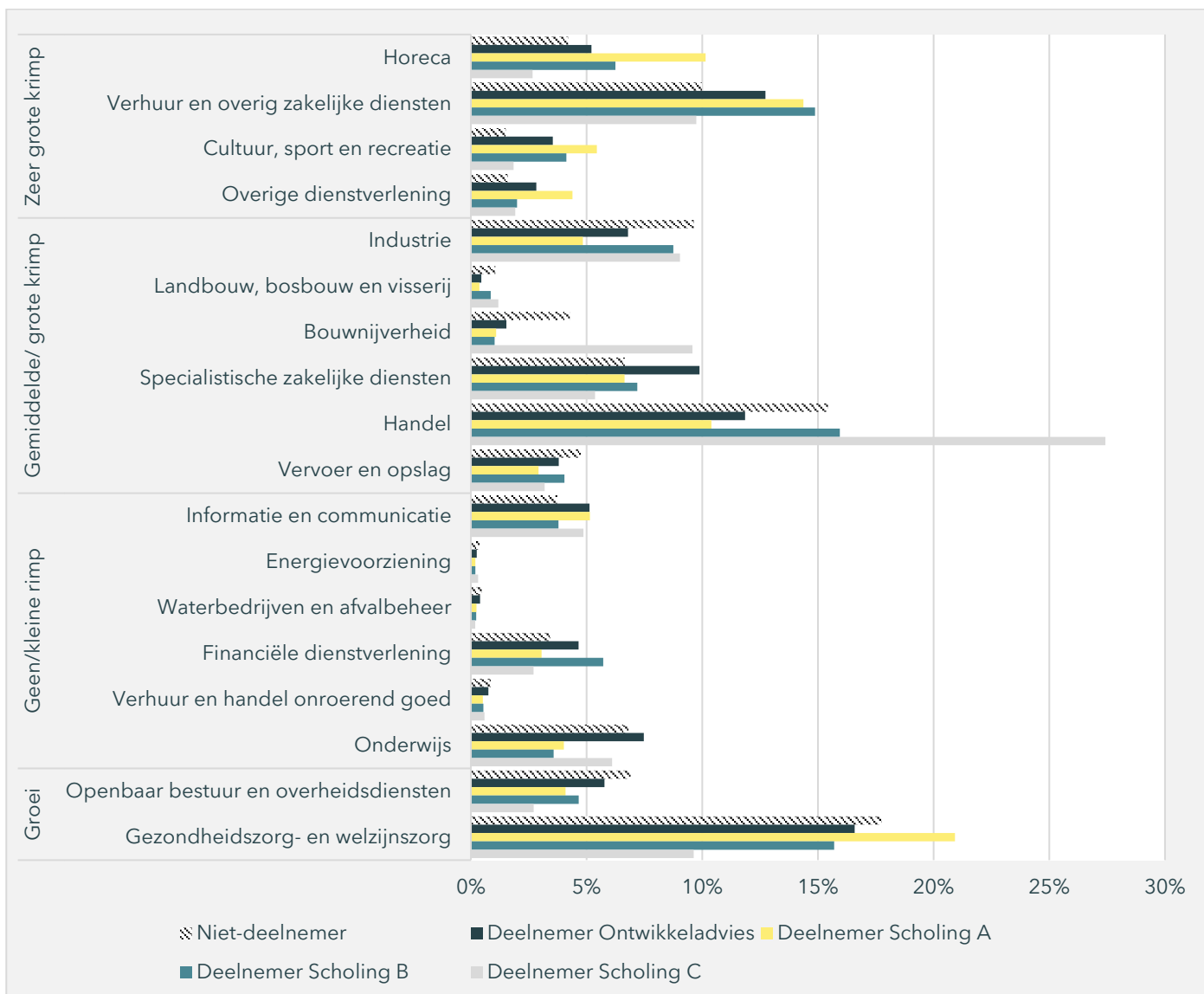
	Niet-deelnemer	Deelnemer ontwikkeladvies	Deelnemer Scholing A	Deelnemer Scholing B	Deelnemer Scholing C
Aandeel met baan	65%	72%*	70%*	78%*	79%*
Uren en uurloon					
Gemiddelde uurloon	€ 20,97	€ 21,76*	€ 18,59*	€ 19,10*	€ 19,06*
Mediane uurloon	€ 18,57	€ 20,21*	€ 17,36*	€ 17,57*	€ 17,64*
Deeltijdfactor	0,775*	0,787*	0,767*	0,798*	0,838*
Contractvorm					
Bepaalde tijd	26%	30%*	35%*	31%*	29%*
Onbepaalde tijd	71%	69%*	64%*	67%*	70%*
Directeur-grotaandeelhouder ²⁰	3%	1%*	1%*	1%*	1%*
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Bedrijfsgrootte					
<10 werkzame personen	14%	12%*	13%*	11%*	10%*
10-50 werkzame personen	16%	18%*	21%*	20%*	18%*
50-250 werkzame personen	18%	21%*	23%*	23%*	25%*
250-1000 werkzame personen	18%	19%*	17%*	18%*	21%*
>1000 werkzame personen	33%	30%*	25%*	27%*	26%*
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Aantal observaties	7.336.983	45.659	9.879	15.128	9.536

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Daarnaast blijkt uit Tabel 3.5 dat deelnemers iets minder vaak werken voor kleinere bedrijven (minder dan 10 werkzame personen) en iets vaker bij middelgrotere bedrijven (50-250 werkzame personen) dan de niet-deelnemende beroepsbevolking. Dat is niet verrassend: ook uit eerder onderzoek bleek dat werknemers bij kleine bedrijven minder vaak deelnemen aan scholing, mede doordat kleine bedrijven de subsidieregelingen moeilijker weten te vinden en er bij hen minder aandacht en stimulans is om te scholen (SCP, 2022). Inderdaad blijkt ook uit de enquête onder deelnemers aan NL Leert Door dat werknemers bij (middel)grote bedrijven vaker aangeven via hun werkgever in aanraking te zijn gekomen met NL Leert Door (11,2 procent) dan werknemers bij kleine bedrijven (6,5 procent).

²⁰ Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht als directeur-grotaandeelhouder (DGA) en die geen personeel in dienst heeft, zie [Technische toelichting \(cbs.nl\)](#).

Figuur 3.4 Deelnemers werken relatief vaak in sectoren die een (grote) krimp hebben doorgemaakt tijdens de coronacrisis



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

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

Figuur 3.4 laat zien dat deelnemers aan NL Leert Door relatief vaak werken in de sectoren die een (zeer) grote krimp hebben doorgemaakt als gevolg van de coronacrisis.²¹ Zo werken deelnemers relatief vaak in de sectoren horeca, cultuur, sport, recreatie en de overige zakelijke dienstverlening, waar de uitzendbranche onder valt. Over het algemeen is de deelname echter laag onder (semi-)publieke sectoren, zoals het onderwijs, zorg en welzijn en de overheid, terwijl daar de scholingsdeelname doorgaans juist hoog ligt. Dat suggereert dat de subsidiegelden relatief vaak terechtkomen bij sectoren die hard geraakt zijn door de coronacrisis.

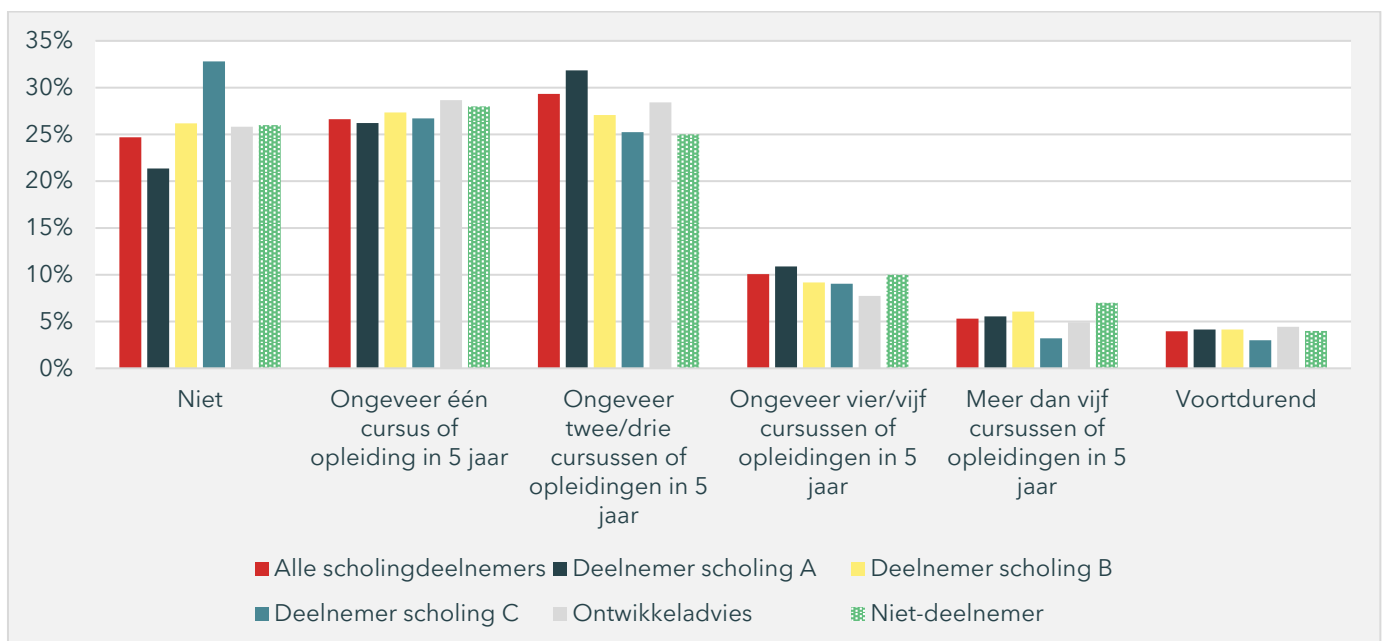
²¹ Dit is zowel het geval op peilmoment september 2020 (opening inschrijving) als maart 2020 (begin coronacrisis).

Tegelijkertijd zijn er grote verschillen tussen de trajecten waar te nemen. Zo werken deelnemers aan langdurige scholingstrajecten (scholing C) relatief vaak in de bouwnijverheid (10 procent) en de handel (27 procent), en zijn deelnemers aan ontwikkeladviestrajecten ten opzichte van andere trajecten relatief vaak werkzaam in de specialistische zakelijke dienstverlening (10 procent) en het onderwijs (7 procent).

3.5 Eerdere deelname aan scholing en cursussen

Figuur 3.5 laat op basis van een eigen enquête zien dat de scholingsdeelname vóór de coronacrisis over het algemeen vergelijkbaar is tussen deelnemers en niet-deelnemers. Zo geeft ongeveer een kwart (25-26 procent) van zowel de deelnemers aan de scholingstrajecten en ontwikkeladviezen als niet-deelnemers aan geen cursus of opleiding te hebben gevolgd in de vijf jaar voorafgaand aan de coronacrisis. De rest van de deelnemers heeft minimaal één keer in de vijf jaar voor de coronacrisis een opleiding of cursus gevolgd. Wel valt op dat deelnemers aan de langdurige scholingstrajecten (scholing C) relatief vaak (33 procent) aangeven eerder geen scholing te hebben gevolgd. Zij geven als voornaamste redenen dat zij geen tijd hadden (17 procent), scholing te duur vonden (16 procent), vooral te leren door te werken (12 procent) en het niet nodig of nuttig vonden (10 procent). Specifiek de subsidie voor langdurige scholingstrajecten lijkt daarom terecht te komen bij groepen die voorheen beperkt deelnamen aan scholing.

Figuur 3.5 Scholingsdeelname vóór coronacrisis is vergelijkbaar tussen deelnemers en niet-deelnemers



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 10.877 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

4 Ervaringen van deelnemers

Deelnemers aan NL Leert Door zijn tevreden over de gevolgde trajecten en vinden de trajecten van meerwaarde voor hun werk of loopbaan. Ook het online karakter wordt als positief ervaren, voornamelijk door de laagdrempeligheid en de mogelijkheden om het traject te combineren met andere werkzaamheden.

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de ervaringen van deelnemers met het traject dat zij hebben gevolgd via NL Leert Door. Daarvoor is een enquête uitgezet onder deelnemers aan de subsidieregelingen gericht op scholing (traject A, B en C) en ontwikkeladvies. Hierin is onder andere gevraagd naar de volgende ervaringen:

- Kennismaking met de regeling;
- Motieven om deel te nemen;
- Meerwaarde van de regeling;
- Tevredenheid met de regeling;
- Ervaringen met online karakter van de regeling.

In de rest van dit hoofdstuk worden de bevindingen nader toegelicht.

4.1 Kennismaking

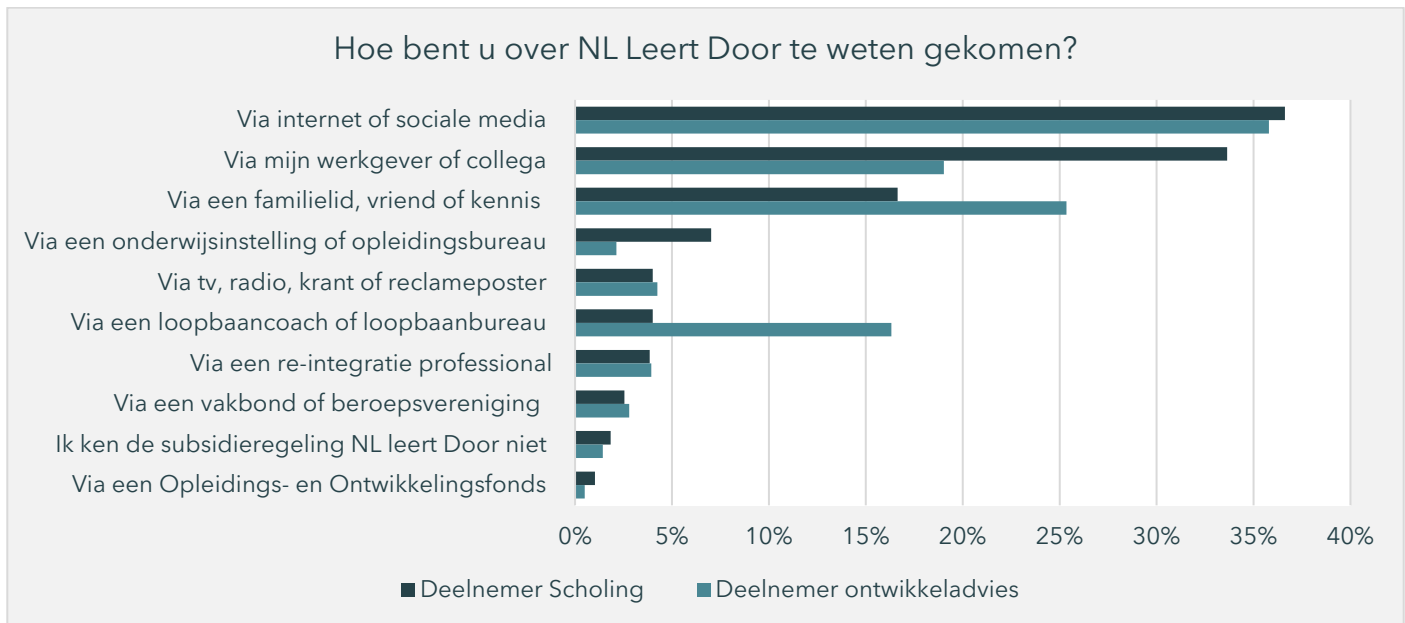
Figuur 4.1 laat zien dat deelnemers vooral via internet en sociale media in aanraking zijn gekomen met NL Leert Door. Dat is in lijn der verwachting, aangezien de werving en inschrijving in de beginfase van NL Leert Door voornamelijk digitaal plaatsvond. Mogelijk is dat een verklaring voor het beperkte bereik onder sommige kwetsbare groepen, zoals mensen zonder startkwalificatie, die relatief vaak over onvoldoende digitale vaardigheden beschikken.²² Inderdaad blijkt dat hoogopgeleide deelnemers vaker over NL Leert Door te weten te zijn gekomen via internet of sociale media (41 procent van scholings- en 37 procent van ontwikkeladviesdeelnemers) dan mensen zonder startkwalificatie (32 procent van scholings- en 28 procent van ontwikkeladviesdeelnemers).

Daarnaast valt op dat deelnemers aan scholingstrajecten veelal via hun werkgever of collega's in aanraking zijn gekomen met NL Leert Door. Werkgevers die gebruikmaakten van de Tweede tijdelijke Noodmaatregel overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW 2.0), waren ook verplicht om hun medewerkers te stimuleren om aan scholing te doen. Uit de registratiegegevens en praktijktafels bleek ook dat werkgevers hun werknemers in een aantal gevallen zelf hebben ingeschreven voor de scholingstrajecten. De rol van werkgevers in de werving en inschrijving voor scholingstrajecten lijkt dus aanzienlijk te zijn (geweest).

Daarentegen zijn deelnemers aan ontwikkeladviestrajecten relatief vaak door de directe sociale omgeving (familie, vrienden of kennissen) of door de loopbaancoach- of adviseur op de subsidieregeling geweest. Dat is in lijn met de bevindingen van Regioplan (2021), waaruit bleek dat loopbaanadviseurs zelf actief hebben geworven via hun eigen netwerk, betaalde advertenties en via werkgevers. De rol van de werkgever lijkt echter kleiner te zijn in de werving dan bij scholingsdeelnemers, wat mogelijk komt doordat het ervaren risico op vertrek van werknemers voor werkgevers groter is bij deelname aan ontwikkeladviestrajecten (en de werkgever zelf minder profijt van deelname heeft).

²² Zie bijvoorbeeld het onderzoek van Non & Dinkova (2021).

Figuur 4.1 Deelnemers leren NL Leert Door vooral kennen via internet en sociale media



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 9.550 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

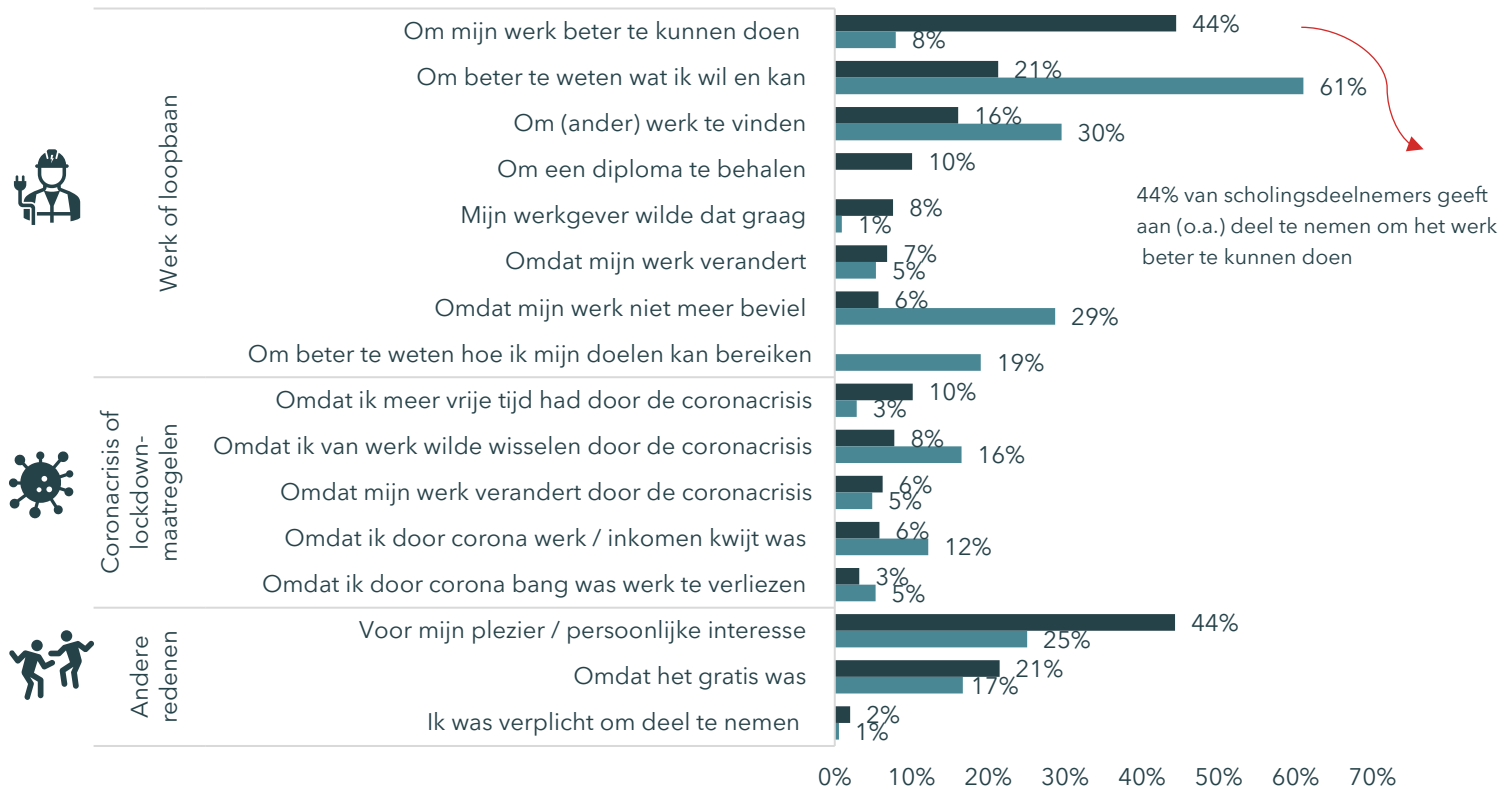
4.2 Reden voor deelname

Figuur 4.2 laat zien dat de redenen om deel te nemen aan een scholingstraject via NL Leert Door bij een beperkt deel van de deelnemers verband houden met de coronacrisis of (lockdown-)maatregelen. Ongeveer een kwart van de scholingsdeelnemers (24 procent) noemt één of meer redenen om de deel te nemen die met (de gevolgen van) de coronacrisis te maken hebben, zoals extra vrije tijd, (de angst voor) verlies van werk of inkomen of de wil om van werk te wisselen. De meerderheid neemt dus deel om andere redenen dan de coronacrisis en geeft ook aan niet in werk of inkomen geraakt te zijn door de coronacrisis. Dat betekent niet dat de scholing niet arbeidsmarktrelevant is: een aanzienlijk deel van de deelnemers neemt wel deel met het oog op werk- of loopbaanontwikkeling, bijvoorbeeld om beter te worden in het eigen werk (44 procent), beter te weten wat men wil of kan (21 procent) of om ander werk te vinden (16 procent), alleen staat dit los van de coronacrisis. Daarnaast spelen ook persoonlijke interesse of de mogelijkheid om gratis scholing te volgen een rol in het besluit tot deelname.

Deelnemers aan ontwikkeladviestrajecten geven vaker aan deel te nemen als gevolg van de coronacrisis of (lockdown-)maatregelen. Ongeveer één op de drie deelnemers (35 procent) noemt reden(en) die te maken hebben met de coronacrisis, waaronder voornamelijk de wil om van werk te wisselen door verlies van werk of inkomen. De voornaamste redenen om deel te nemen staan echter los van de coronacrisis. Een meerderheid geeft aan deel te nemen om erachter te komen wat men wil of kan (61 procent), om ander werk te vinden (30 procent) of omdat het werk niet meer beviel (29 procent). Ook de persoonlijke interesse (25 procent) of de mogelijkheid om gratis een traject te volgen (17 procent) spelen bij een deel van de deelnemers een rol.

Figuur 4.2 De redenen voor deelname hebben bij een kwart van de deelnemers te maken met de coronacrisis, maar bij het overgrote deel met algemene loopbaanontwikkeling (los van de coronacrisis)

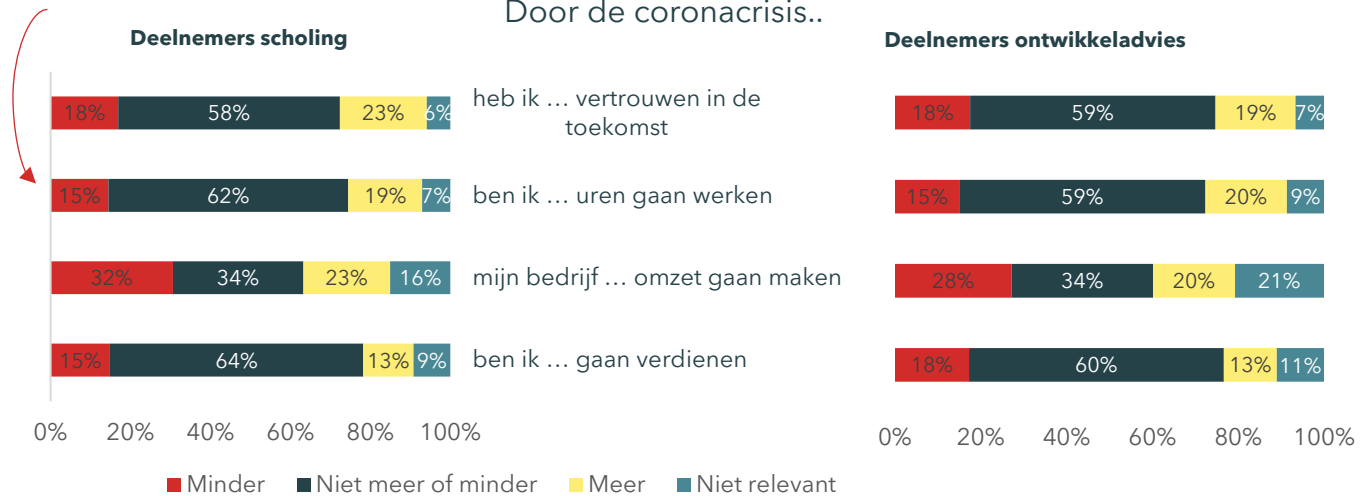
Wat waren redenen om deel te nemen aan NL Leert door?



15% v/d scholingsdeelnemers is door de coronacrisis minder gaan werken

■ Deelnemer scholing ■ Deelnemer ontwikkeladvies

Door de coronacrisis..



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022).

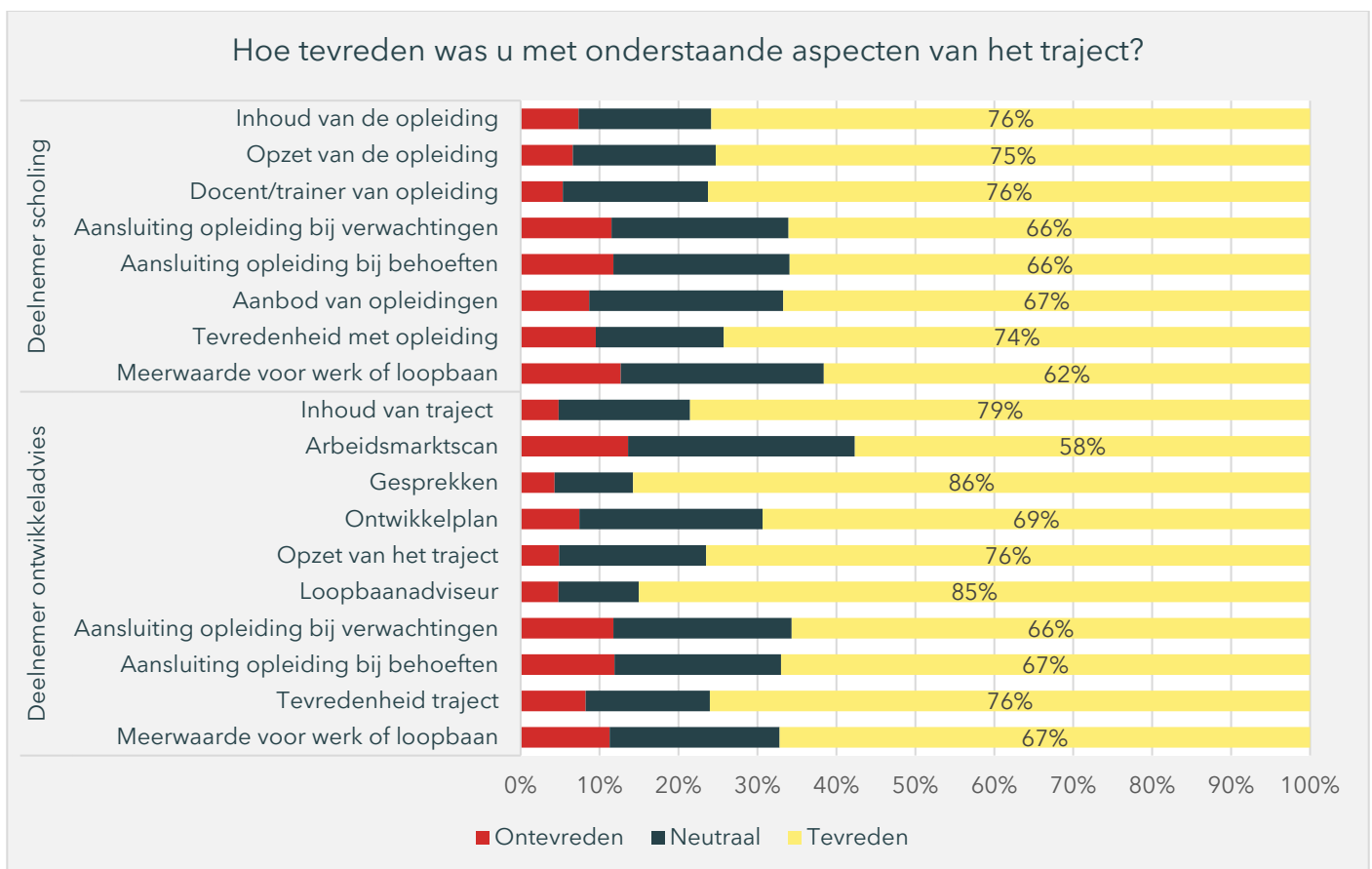
Noot: De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 9.550 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

4.3 Tevredenheid

Figuur 4.3 laat zien dat deelnemers over het algemeen tevreden zijn met de gevolgde trajecten. Het merendeel van de scholingsdeelnemers (64 procent van de deelnemers) is tevreden over de opleiding, zowel over aspecten die te maken hebben met de inhoud en opzet van de opleiding (76 procent), docenten of trainers (76 procent), aansluiting bij de behoeften en verwachtingen (66 procent) als de meerwaarde voor het werk of de loopbaan (62 procent). De tevredenheid is ook groot onder deelnemers zonder startkwalificatie; ook zij lijken positieve leerervaringen te hebben opgedaan door deelname aan NL Leert Door.

Er zijn wel een aantal verschillen in tevredenheid tussen deelnemers die scholing hebben gevolgd op locatie en deelnemers die scholing (grotendeels) online hebben gevolgd. Zo zijn de deelnemers op locatie vaker dan online deelnemers tevreden over de inhoud en opzet van het traject, de docenten/trainers en de meerwaarde van het traject voor hun werk of loopbaan. Desondanks zijn ook de online deelnemers over het algemeen tevreden met de gevolgde trajecten. Daarnaast zijn er verschillen in tevredenheid naar trajecten. Deelnemers aan langdurige scholing C zijn tevredener over het gevolgde traject dan deelnemers aan kortdurende trajecten, vooral over de inhoud en de opzet van het traject en de mate waarin dit aansluit bij de behoeften en verwachtingen.

Figuur 4.3 Over het algemeen zijn deelnemers tevreden over de gevolgde scholings- en ontwikkeladvies-trajecten



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022).

Noot: De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 9.550 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

Ook deelnemers aan ontwikkeladviestrajecten zijn over het algemeen tevreden met het gevolgde traject (76 procent van deelnemers). Hoewel de tevredenheid op alle onderdelen van het traject groot is, valt op dat de gesprekken met de loopbaanadviseur wel beter worden beoordeeld dan de arbeidsmarktscan en het ontwikkelplan. Daarnaast valt op dat de deelnemers die het traject op locatie hebben gevolgd tevredener zijn op alle onderdelen, zowel over de inhoud van het traject, de gesprekken, het ontwikkelplan, de adviseur zelf als de aansluiting bij de behoeften en verwachtingen. De meerwaarde van het traject voor de loopbaan was bij hen ook groter.

4.4 Meerwaarde

Figuur 4.4 geeft de meerwaarde van de scholingstrajecten volgens deelnemers weer. Hieruit blijkt dat de scholing een meerderheid van deelnemers (rond de 75 procent) motiveert om ook in de toekomst meer scholing te gaan volgen. De positieve leerervaring (zoals blijkt uit de tevredenheid met het traject zoals weergegeven in Figuur 4.4) speelt hierbij vermoedelijk een belangrijke rol. Hierbij valt op dat ook een groot deel van de deelnemers zonder startkwalificatie (rond de 65 procent) aangeeft dat het traject hen motiveert om ook in de toekomst meer scholing te gaan volgen. Daarnaast geeft een meerderheid van de deelnemers (rond de 55 procent) aan de eigen werktaken beter te kunnen uitvoeren. De verbetering in vaardigheden en kennis lijken zich daarmee te vertalen in een hogere arbeidsproductiviteit. Tot slot helpt de scholing bij een deel van de deelnemers bij het kwalificeren voor ander werk, zowel bij de eigen werkgever (verticale mobiliteit) als bij andere werkgevers (horizontale mobiliteit). Vooral deelnemers aan de langdurige scholingsprojecten (scholing C) geven aan dat de scholing helpt bij het vinden van nieuw werk.

Figuur 4.4 Door scholing gaat de meerderheid van de deelnemers de werktaken beter uitvoeren en zijn deelnemers gemotiveerd om zich ook in de toekomst vaker te scholen

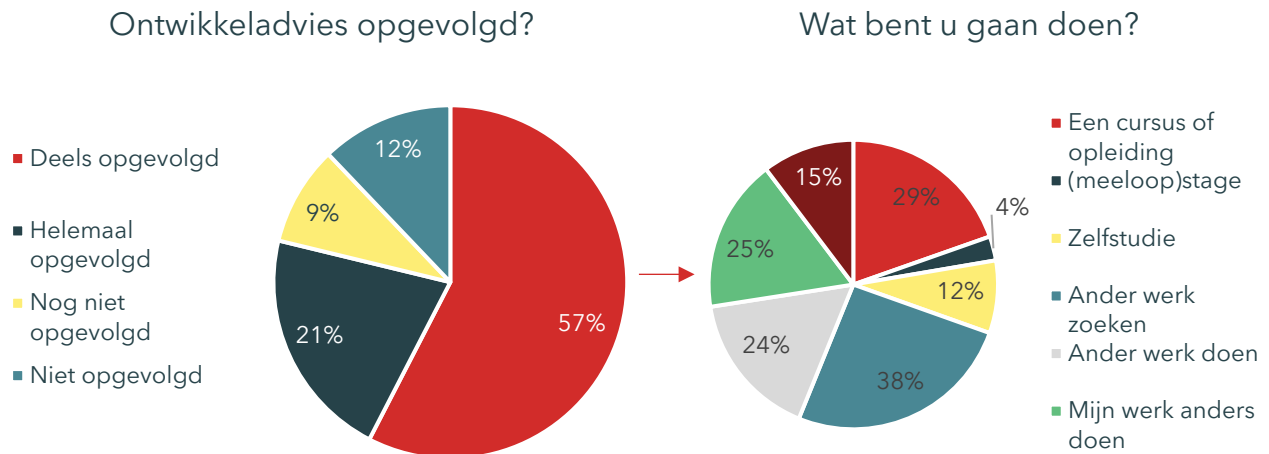


Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 5.668 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

Figuur 4.5 geeft weer welke stappen de deelnemers aan de ontwikkeladviestrajecten hebben gezet na het traject. Een overgrote meerderheid (79 procent) geeft aan het advies deels of helemaal te hebben opgevolgd. De meest genoemde activiteiten zijn: ander werk gaan zoeken (38 procent), een cursus of opleiding gaan volgen (29 procent) en het werk anders gaan doen (25 procent). Het is niet zo dat deelnemers die aangeven minder te zijn gaan werken door de coronacrisis ook vaker ander werk zijn gaan zoeken. Mogelijk speelt de NOW-regeling hierbij een rol.

Figuur 4.5 Ongeveer driekwart van de deelnemers volgt het ontwikkelplan (deels) op; voornamelijk door ander werk te gaan zoeken (en doen) en een cursus of opleiding te volgen.



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Respondenten konden meerdere activiteiten selecteren. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 3.882 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

4.5 Ervaringen met het online karakter van trajecten

Figuur 4.6 laat zien dat veel trajecten online plaatsvonden. De kortdurende scholingstrajecten (scholing A en B) vonden voor het overgrote deel online plaats. De langdurige scholingstrajecten (scholing C) en ontwikkeladviezen vonden vaker op locatie plaats, hoewel de meerderheid (grotendeels) online werd aangeboden. Dat is een logisch gevolg van de coronapandemie en de hierop volgende lockdown, waardoor opleidingen niet meer op locatie gegeven konden worden.

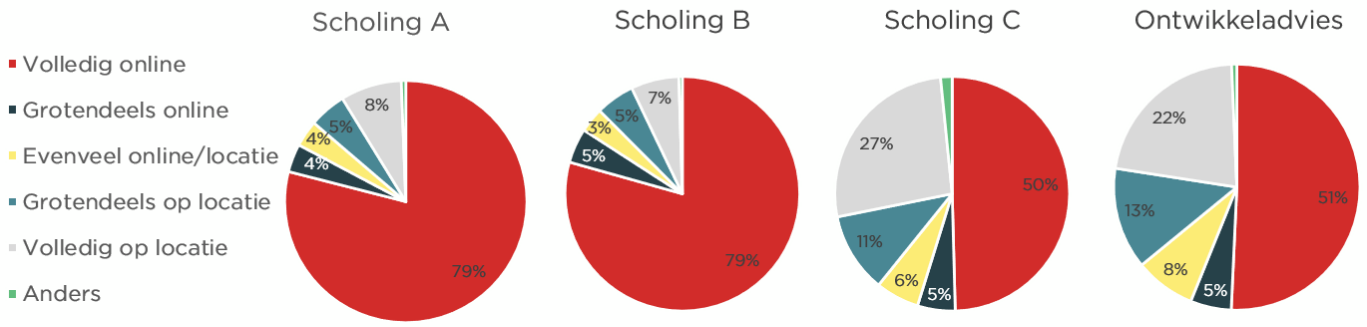
De ervaringen met het online karakter van de scholings- en ontwikkeladviestrajecten zijn overwegend positief. Deelnemers geven aan dat dit vooral komt doordat zij minder reistijd hebben, beter hun eigen tijd kunnen indelen en in hun eigen tempo kunnen werken en dat ze comfort ervaren in het werken vanaf huis (zie Figuur 4.6). Daarbij is weinig verschil waar te nemen tussen de verschillende trajecten. Al met al lijkt het online volgen van scholing vooral als positief te worden ervaren door de laagdrempeligheid en de mogelijkheden tot combinatie met werk en privéleven. Het online scholingsaanbod zelf (inhoud en begeleiding) speelt een kleinere rol in het positieve oordeel.

Er is een relatief kleine groep (5-10 procent) die negatief oordeelt over het online karakter van de trajecten. Dat zit voornamelijk in het beperkte sociale contact en de slechtere concentratie en motivatie. Ook geeft een deel van de deelnemers aan het online scholingsaanbod zelf als negatief te beoordelen door het online karakter, waarbij voornamelijk de inhoud van het traject, de begeleiding en de ruimte voor de praktijk worden genoemd. In

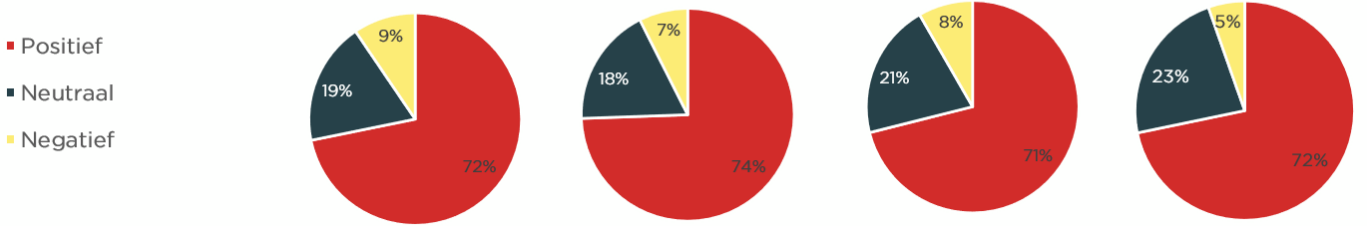
tegenstelling tot de deelnemers die het online karakter als positief ervaren, speelt bij hen het online scholingsaanbod dus wel een rol in hun oordeel.

Figuur 4.6 Deelnemers zijn over het algemeen positief over het online karakter van scholing, met name door de vermindering van reistijd, betere indeling van de eigen tijd en het gemak van het eigen huis

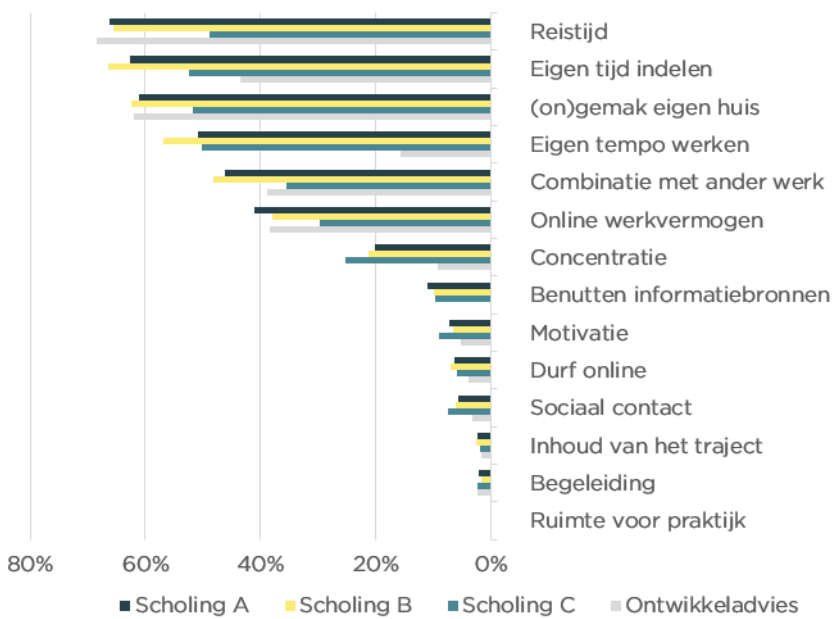
Online of op locatie?



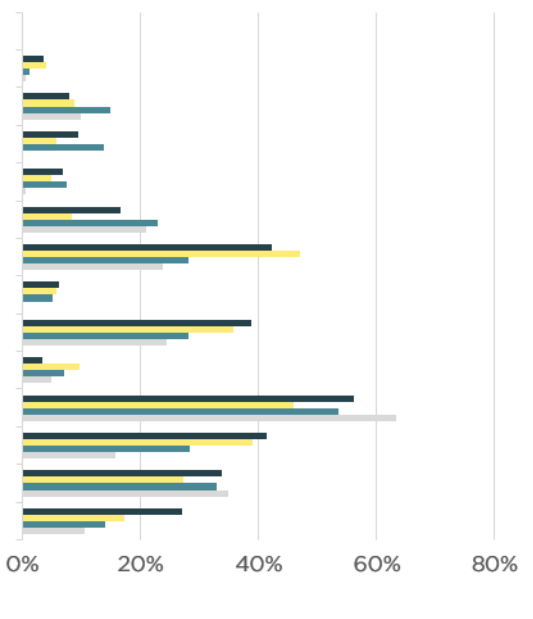
Ervaring met online karakter?



Redenen positief over online karakter



Redenen negatief over online karakter



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)
 Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 9.550 deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholing).

5 Veranderingen door deelname

Binnen NL Leert Door zorgt scholing voor een verbetering van vaardigheden, een grotere leerbereidheid en meer vertrouwen in het eigen leervermogen. Ontwikkeladviezen zorgen voor een sterkere bereidheid om van sector of werk te veranderen en om (in eigen tijd) scholing te volgen. Tot slot zorgen ontwikkeladviezen voor meer bewustwording over de eigen capaciteiten en mogelijkheden.

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de zelf-gerapporteerde veranderingen die optreden bij deelnemers als direct gevolg van de activiteiten (*outputs*). Hierbij gaat het specifiek om veranderingen in kennis, vaardigheden, vertrouwen, bewustwording, houding en gedrag van deelnemers. Dat zijn belangrijke voorwaarden voor mensen om in beweging te komen en daarmee de eerste stappen te zetten op weg naar daadwerkelijke loopbaanveranderingen (*outcomes*). De daadwerkelijk objectief geobserveerde loopbaanveranderingen als gevolg van deelname aan NL Leert Door maken deel uit van het vervolgonderzoek.

Om de veranderingen die optreden als gevolg van deelname aan NL Leert Door vast te stellen, is een enquête uitgezet onder zowel deelnemers als niet-deelnemers. Beiden is gevraagd om in retrospectief aan te geven in welke mate er veranderingen hebben plaatsgevonden in kennis, vaardigheden, vertrouwen, bewustwording en gedrag sinds de start van de coronacrisis (maart 2020). Daarna is een vergelijkende analyse tussen beide groepen uitgevoerd, waarbij de resultaten zijn 'geschoond' voor allerlei kenmerken die kunnen verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers. Hierbij gaat het om de volgende kenmerken:

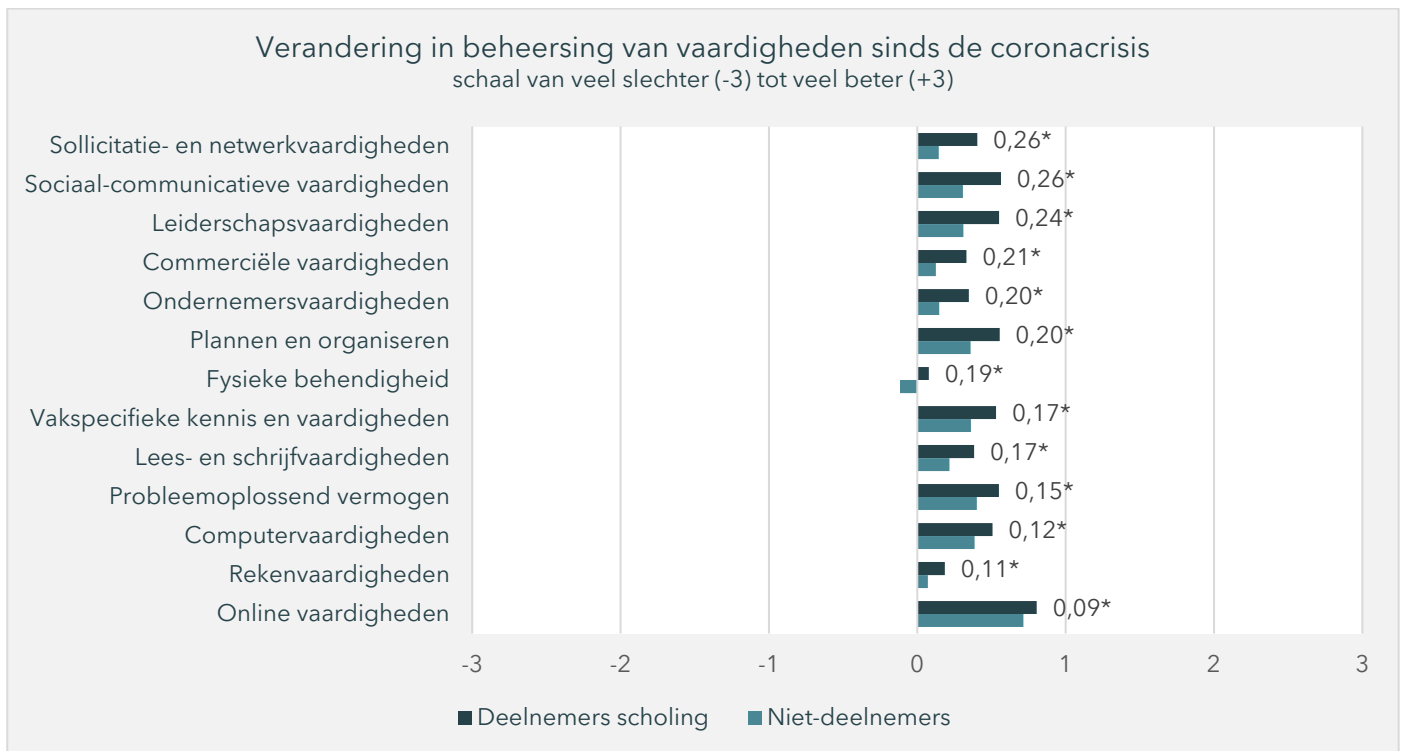
- Achtergrondkenmerken: leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, duur sinds afstuderen, huishoudsamenstelling en gezondheid;
- Arbeidsmarktpositie: arbeidsmarktpositie vóór corona, opleidingsdeelname vóór corona;
- Houding ten aanzien van leren: positieve leerervaring vóór corona, leerbereidheid vóór de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

Dat leidt ertoe dat zo goed mogelijk wordt geïdentificeerd welke veranderingen er plaats hebben gevonden als gevolg van deelname aan de subsidieregeling (volgens deelnemers zelf). Tegelijkertijd kan niet volledig worden uitgesloten dat er nog andere (niet-geobserveerde) verschillen zijn tussen deelnemers en niet-deelnemers die van invloed zijn op deze veranderingen. In Bijlage A wordt de gebruikte methode nader toegelicht.

5.1 Kennis en vaardigheden

Figuur 5.1 laat zien dat scholingstrajecten binnen NL Leert Door naar verluidt vooral effect hebben gehad op sollicitatie- en netwerkvaardigheden, sociaal-communicatieve vaardigheden en leiderschapsvaardigheden. Daarmee lijken de scholingstrajecten vooral de *soft skills* van deelnemers te verbeteren. De effecten op het terrein van *hard skills*, zoals lees- en schrijfvaardigheden, computervaardigheden en rekenvaardigheden, zijn weliswaar kleiner, maar nog steeds zichtbaar. Tot slot valt op dat zowel deelnemers als niet-deelnemers een grote verbetering hebben ervaren in online vaardigheden. Dat lijkt niet zozeer het gevolg te zijn geweest van deelname aan NL Leert Door, maar meer van de transitie naar online werken als gevolg van de lockdown-maatregelen.

Figuur 5.1 Scholingstrajecten hebben vooral effect op sollicitatie- en netwerkvaardigheden, sociaal-communicatieve vaardigheden en leiderschapsvaardigheden



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers op vijfprocentniveau. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 5.668 scholingsdeelnemers en 1.407 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

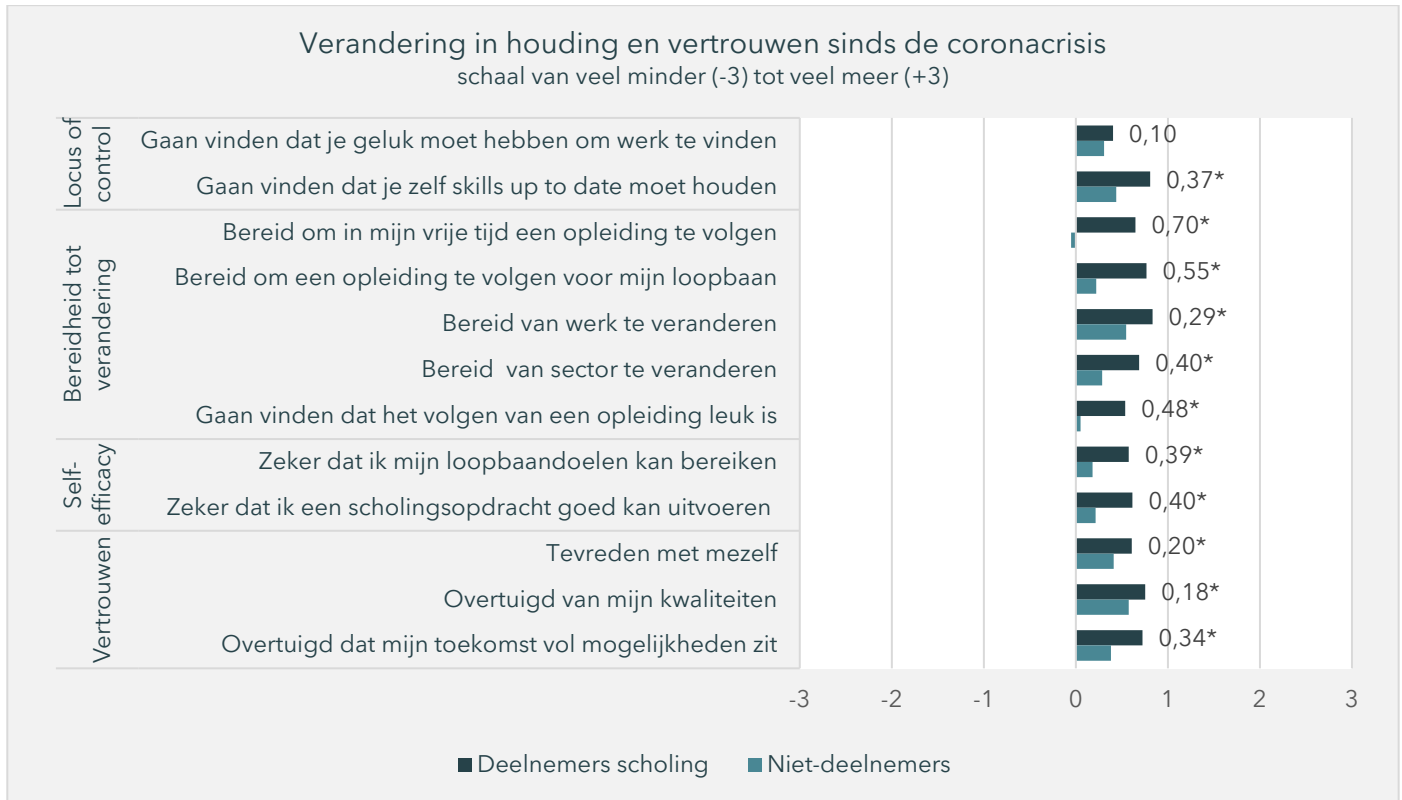
Er is wel een aantal verschillen tussen de verschillende scholingstrajecten waar te nemen (zie Bijlage B voor een overzicht van de afzonderlijke effecten van trajecten A, B en C). Deelname aan langdurige scholingstrajecten blijkt vooral veel invloed te hebben op leiderschapsvaardigheden, fysieke behendigheid, sociaal-communicatieve vaardigheden en vakspecifieke kennis en vaardigheden. Over het algemeen valt ook op dat de effecten op vrijwel alle uitgevraagde vaardigheden het grootst zijn onder deelnemers aan langdurige scholingstrajecten. Dat is ook in lijn der verwachting, gezien de verschillen in duur en intensiteit tussen langdurige scholing en de andere trajecten. Daarnaast blijken de kortdurende trajecten vooral effect te hebben op sollicitatie- en netwerkvaardigheden, sociaal-communicatieve vaardigheden, commerciële en ondernemersvaardigheden. Dat sluit ook aan bij de inhoudelijke focus van deze trajecten.

5.2 Houding en vertrouwen

Figuur 5.2 laat zien dat deelnemers aan scholingsactiviteiten een grotere leerbereidheid ervaren als gevolg van deelname. Deelnemers geven aan het volgen van een opleiding leuker te zijn gaan vinden en meer vertrouwen te hebben gekregen in hun leervermogen. Deze positieve leerervaring lijkt zich te vertalen in een grotere bereidheid om ook in de toekomst aan scholingstrajecten deel te nemen, vooral onder deelnemers aan langdurige scholingstrajecten (zie Bijlage B). Daarnaast lijkt ook de bereidheid om te veranderen van baan of sector positief

beïnvloed te zijn door het volgen van de scholing. Deelnemers hebben ook meer vertrouwen in hun eigen kwaliteiten en hun loopbaankansen door deelname aan de scholing. Vooral onder deelnemers aan langdurige scholingstrajecten is het vertrouwen in eigen kunnen sterk toegenomen (zie Bijlage B).

Figuur 5.2 Scholingsactiviteiten hebben vooral effect op leermotivatie en leervermogen

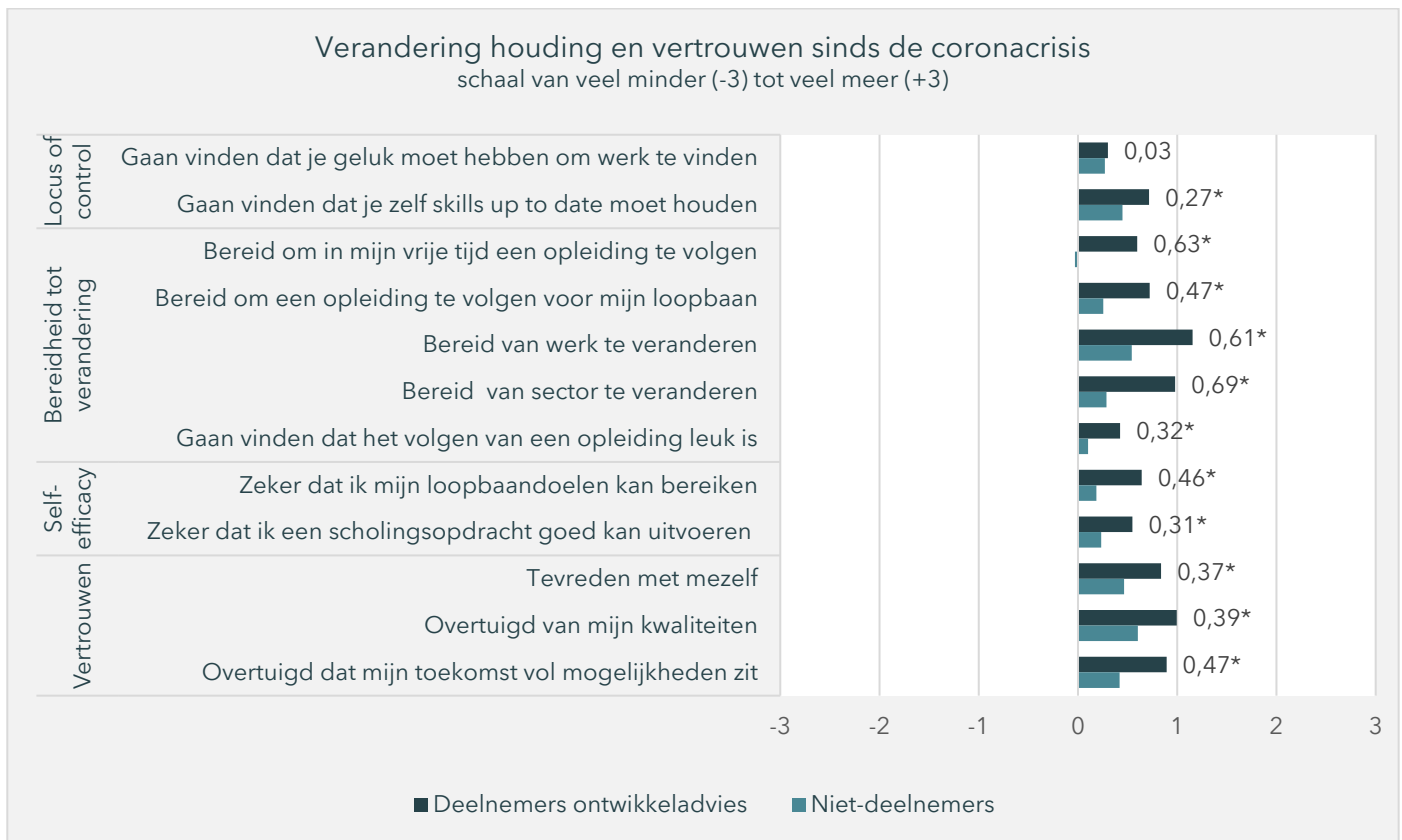


Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers op vijfprocentniveau. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 5.668 scholingsdeelnemers en 1.407 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

Figuur 5.3 laat zien dat ook de ontwikkeladviestrajecten hebben geleid tot een grotere bereidheid tot leren. Het grootste effect is echter zichtbaar op het terrein van bereidheid om van werk en sector te veranderen. Volgens loopbaanadviseurs zelf komt dit doordat deelnemers beter hun waarde en mogelijkheden leren kennen, ook buiten de organisatie, en meer vertrouwen ontwikkelen in eigen kunnen, waardoor ze eerder bereid zijn een stap te maken richting een andere werkgever. Dat is in lijn met hetgeen deelnemers zelf aangeven (zie Figuur 5.3 en Figuur 5.4). Opvallend daarbij is dat de toename in bereidheid om van werk of sector te veranderen het grootst is voor deelnemers zonder startkwalificatie.

Figuur 5.3 Ontwikkeladviestrajecten hebben vooral effect op de bereidheid tot leren en tot verandering van werk of sector



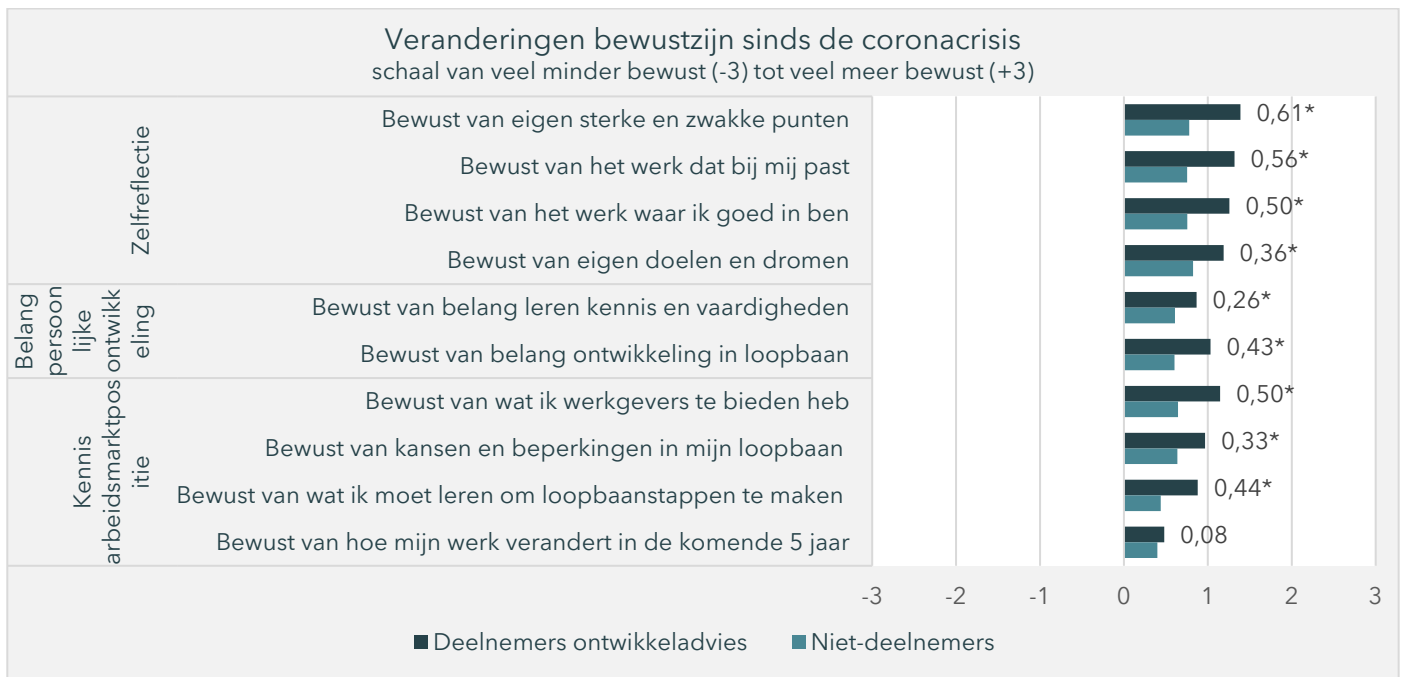
Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers op vijfprocentniveau. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 3.882 ontwikkeladviesdeelnemers en 1.407 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

5.3 Bewustwording

Figuur 5.4 laat zien dat deelnemers aan ontwikkeladviestrajecten bewuster zijn geworden van hun eigen sterke en zwakke punten, het werk dat bij hen past, het werk waar ze goed in zijn en hetgeen ze werkgevers te bieden hebben. Daarmee dragen de ontwikkeladviestrajecten bij aan bewustzijn over de arbeidsmarktpositie van deelnemers. Daarnaast zorgt het ontwikkeladviestraject voor meer bewustzijn over het belang van het leren en ontwikkelen in de loopbaan. Dat geldt vooral voor deelnemers zonder startkwalificatie en middelbaar opgeleiden, en in mindere mate voor hoogopgeleiden. Een mogelijke verklaring is dat hoogopgeleiden zich al vrij bewust waren van het belang van leren en ontwikkelen, waardoor het ontwikkeladvies op dit terrein weinig invloed had. Tot slot lijken minder gevolgen te zijn voor de mate waarin deelnemers weten hoe hun werk de komende vijf jaar verandert.

Figuur 5.4 Ontwikkeladviestrajecten vergroten het bewustzijn over de eigen sterke en zwakke punten, het werkt dat bij iemand past en hetgeen waar iemand goed in is



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

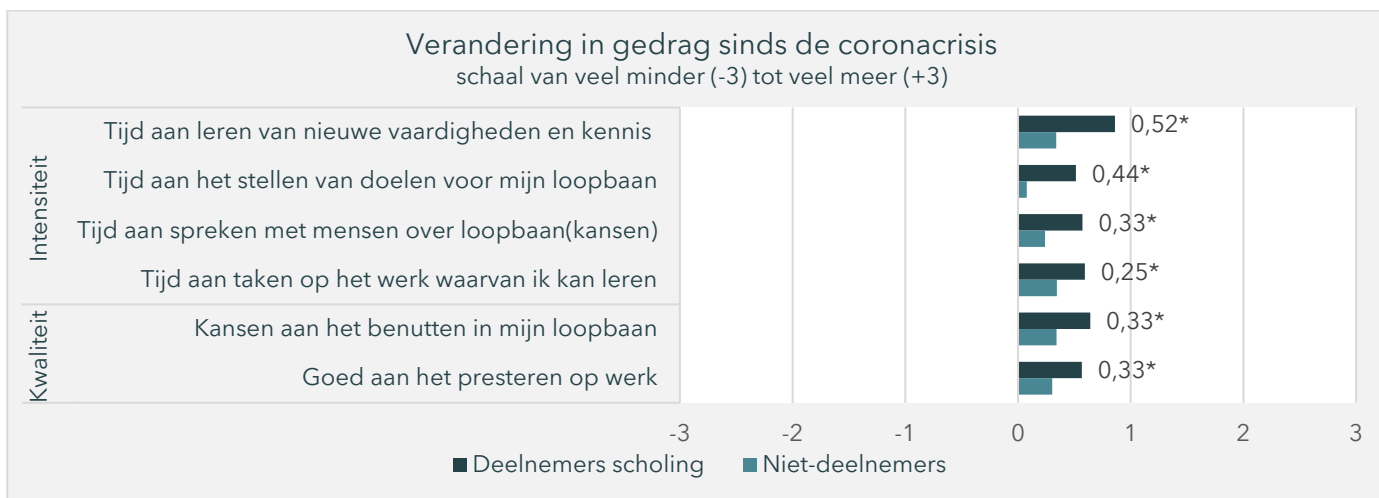
Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers op vijfprocentniveau. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 3.882 ontwikkeladviesdeelnemers en 1.407 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

5.4 Gedrag

Figuur 5.5 geeft weer hoe deelnemers hun arbeidsmarktgedrag aanpassen als gevolg van deelname aan een scholingstraject onder NL Leert Door. Een verandering in vertrouwen, bewustwording en vaardigheden dient zich uiteindelijk te vertalen in arbeidsmarktgedrag, waarbij onderscheid kan worden gemaakt tussen de intensiteit (in welke mate past iemand zijn/haar gedrag aan?) en kwaliteit (wat is de kwaliteit van de aanpassingen?). Deelnemers blijken vooral meer tijd te besteden aan het leren van nieuwe kennis en vaardigheden (intensiteit). Dat gebeurt niet alleen formeel (via scholingstrajecten), maar ook informeel op de werkvloer (*learning on the job*). In vergelijking met twee jaar geleden, geven deelnemers aan gemiddeld 6 procent van hun werktijd meer te besteden aan werkzaamheden waarvan zij kunnen leren. Voor niet-deelnemers is die toename 3 procent. Daarnaast besteden deelnemers meer tijd aan het stellen van doelen en het spreken met mensen over hun loopbaankansen. Ook geven zij - weliswaar in mindere mate - aan meer kansen te benutten in hun loopbaan en beter te presteren op het werk. Dat geldt voornamelijk voor deelnemers aan de langdurige scholingstrajecten (zie Bijlage B).

Figuur 5.6 laat zien hoe deelnemers aan het ontwikkeladviestraject hun gedrag aanpassen. Hieruit blijkt dat zij vooral meer zijn gaan spreken met mensen over hun loopbaan(kansen), meer tijd besteden aan het stellen van doelen voor hun loopbaan en meer vaardigheden zijn gaan leren. Dat is in lijn met de bevindingen uit Paragraaf 4.4, waaruit bleek dat veel deelnemers het ontwikkeladvies daadwerkelijk hebben opgevolgd en meer zijn gaan investeren in hun loopbaanontwikkeling, zowel via het volgen van scholing als het (her)oriënteren op de arbeidsmarkt.

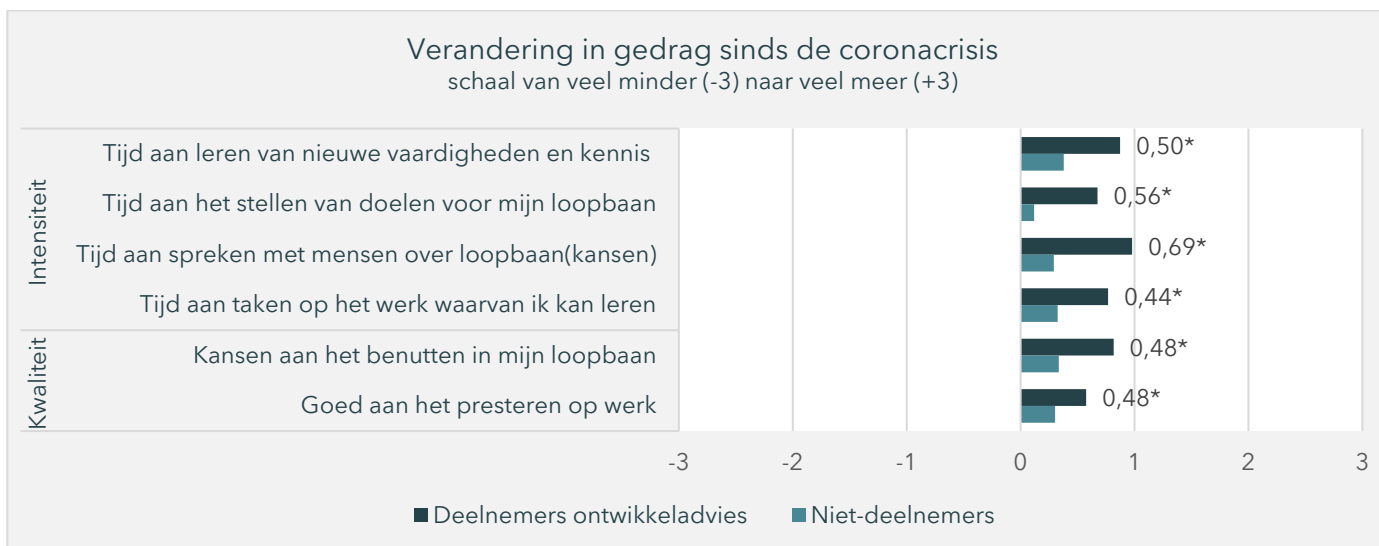
Figuur 5.5 Scholingstrajecten zorgen er vooral voor dat mensen meer tijd gaan besteden aan het leren van nieuwe kennis en vaardigheden en het stellen van doelen voor de loopbaan



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Resultaten zijn gecorrigeerd voor zowel achtergrondkenmerken, kenmerken van de arbeidsmarktpositie als de houding ten aanzien van leren en leeromgeving. De labels geven het gecorrigeerde verschil weer tussen deelnemers en niet-deelnemers, met de volgende interpretatie: * significant verschillend van niet-deelnemers op vijfprocentniveau. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 5.668 scholingsdeelnemers en 1.407 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

Figuur 5.6 Ontwikkeladviestrajecten zorgen er voor dat mensen meer tijd gaan besteden aan spreken met anderen over de kansen en het leren van nieuwe vaardigheden



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Zie Figuur 5.5 noot. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 3.882 ontwikkeladviesdeelnemers en 1.407 niet-deelnemers. De respons is gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van scholingsdeelnemers.

6 Additionaliteit van de regelingen

Deelnemers aan NL Leert Door en hun werkgevers waren bereid geweest een deel van de trajecten zelf te financieren. Hierdoor heeft naar schatting ongeveer 30 tot 40 procent van de subsidie voor scholing niet geleid tot additionele deelname aan scholing en heeft ongeveer 20 procent van de subsidie voor ontwikkeladviezen niet geleid tot additionele deelname aan ontwikkeladviestrajecten.

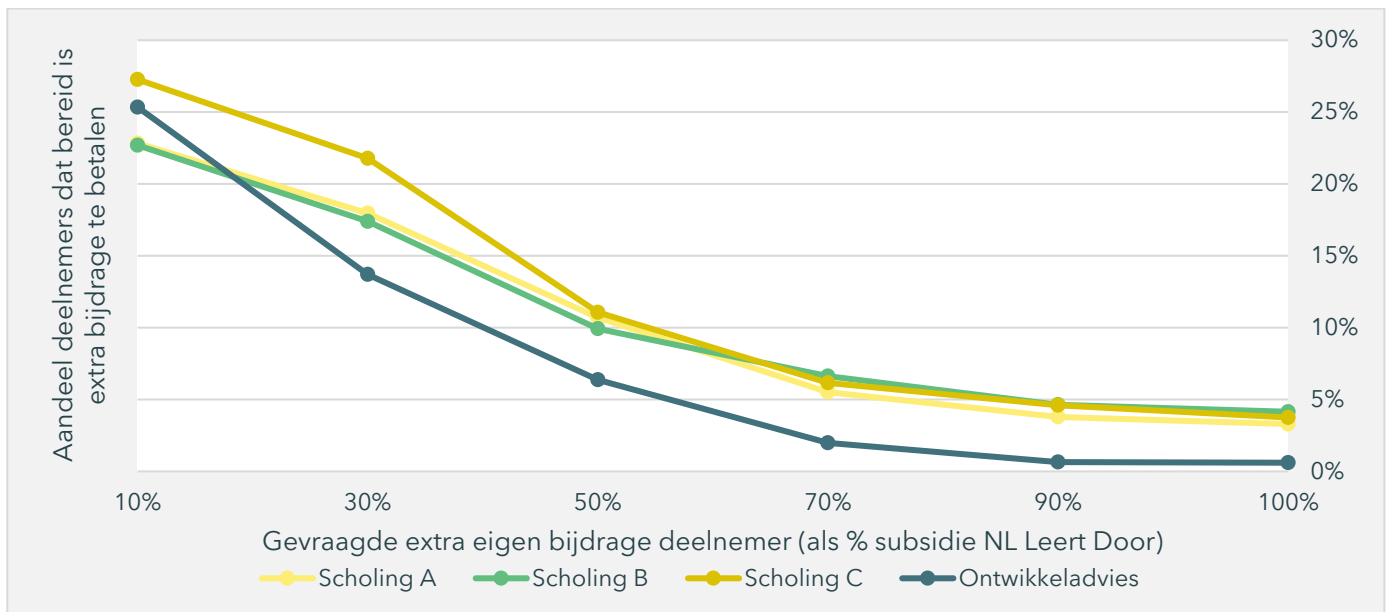
Regelingen zoals NL Leert Door hebben het risico in zich dat scholings- of ontwikkeladviestrajecten publiek worden gefinancierd die anders toch ook wel gevolgd zouden zijn, en dan gefinancierd door anderen dan de overheid. In de praktijk wordt het grootste gedeelte van de scholing van werknemers gefinancierd door werkgevers (Borghans e.a., 2014; SCP, 2022). Ook werkenden zelf zijn over het algemeen bereid bij te dragen aan hun eigen scholing en ontwikkeling doordat zij tijdens hun werkzame leven te maken krijgen met een veranderende behoefte aan vaardigheden, bijvoorbeeld door kennisveroudering, veranderingen van verantwoordelijkheid of veranderingen van beroep. Om scholing en ontwikkeling verder te stimuleren, kent het overgrote deel van de bedrijfstakken ook zogeheten Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) die financieel bijdragen aan de scholing en ontwikkeling van werkenden. Door deze bestaande financieringsbronnen is er bij subsidieregelingen vanuit de overheid het risico dat er (deels) slechts een verschuiving plaatsvindt van private naar publieke financiering, terwijl daar geen extra deelname aan scholing- en ontwikkeladviestrajecten tegenover staat. Dat beperkt de additionaliteit van subsidieregelingen als NL Leert Door.

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

6.1 Bereidheid tot betalen door deelnemers

Figuur 6.1 geeft de bereidheid van deelnemers weer om een deel van het gevolgde traject zelf te financieren. Ongeveer een kwart van de deelnemers is bereid om een eigen bijdrage te leveren aan het traject, waarbij opvalt dat de bereidheid om een eigen bijdrage te leveren groter is voor deelnemers aan langdurige scholingstrajecten (scholing C) en ontwikkeladviestrajecten. Dat is op zich niet verassend, aangezien dit doorgaans omvangrijkere trajecten zijn, waardoor deelnemers eerder bereid zijn een (kleine) bijdrage te leveren. Naarmate de gevraagde eigen bijdrage toeneemt, zijn minder deelnemers bereid om deel te nemen aan het traject. Bij een eigen bijdrage van 50 procent van het subsidiebedrag geeft slechts 6 tot 11 procent van de deelnemers aan deel te willen nemen aan het traject. Vooral deelnemers aan de ontwikkeladviestrajecten zijn beperkt bereid om een groot deel van het subsidiebedrag te betalen. Een zeer klein aandeel van de deelnemers is bereid het hele subsidiebedrag te betalen. Dat suggereert dat de subsidie (ten minste deels) additioneel is.

Figuur 6.1 Deelnemers aan NL Leert Door zijn maar beperkt bereid om zelf een eigen bijdrage aan de gevolgde trajecten te dragen



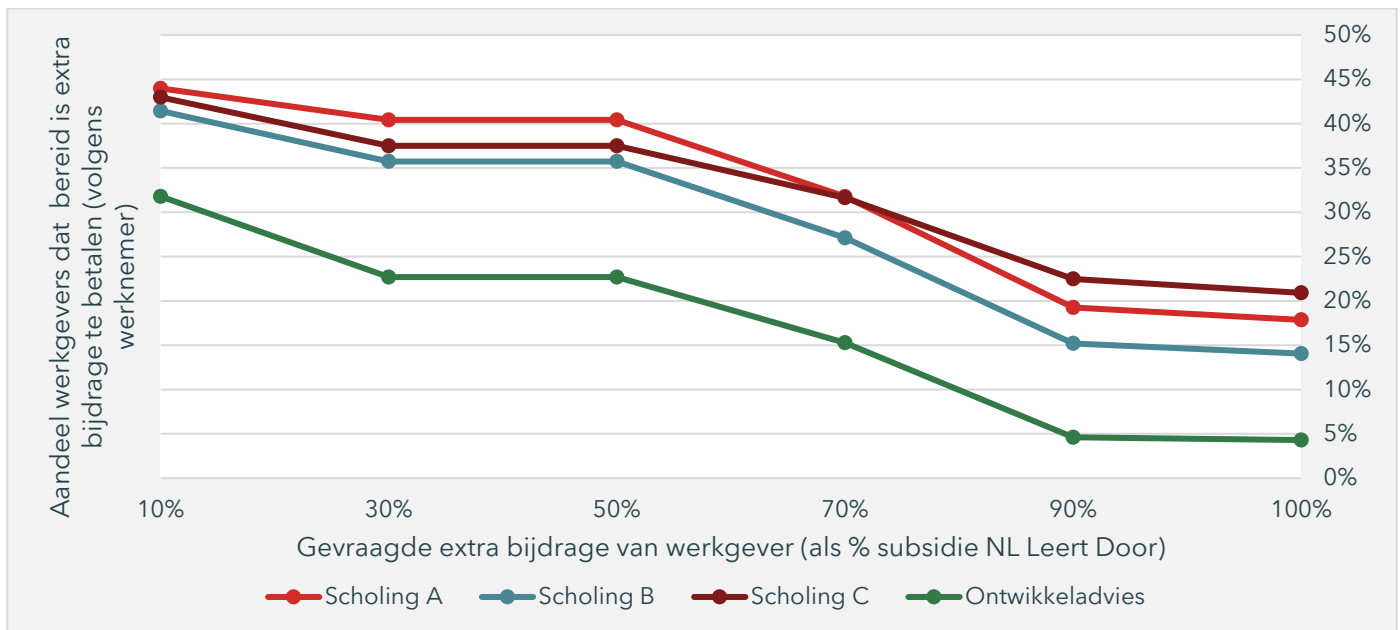
Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: De betalingsbereidheid is gemeten door iedere deelnemer te vragen om aan te geven of zij het traject zouden volgen als zij zelf een bijdrage ter hoogte van respectievelijk 10, 30, 50, 70, 90 en 100 procent van het subsidiebedrag zouden moeten betalen. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 9.550 deelnemers en gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

6.2 Bereidheid tot betalen door werkgevers

Figuur 6.2 geeft de betalingsbereidheid van de werkgever volgens de deelnemers aan NL Leert Door weer. Hieruit blijkt dat de betalingsbereidheid van werkgevers volgens deelnemers groter is dan de betalingsbereidheid van henzelf. Dat geldt voornamelijk voor scholingstrajecten; de betalingsbereidheid voor ontwikkeladviestrajecten is beperkt. Een logische verklaring hiervoor is dat het ervaren risico op vertrek van werknemers voor werkgevers groter is bij deelname aan ontwikkeladviestrajecten. Bovendien profiteert de werkgever zelf doorgaans meer van een werknemer die een scholingstraject volgt (in termen van een verbetering in vaardigheden en kennis en een hogere arbeidsproductiviteit) dan van een werknemer die ontwikkeladvies inwint. Ook uit eerder onderzoek blijkt dat werkgevers een hoge prioriteit geven aan scholing van hun werknemers en vaak (een deel van) de kosten hiervan voor hun rekening nemen (SCP, 2022).

Figuur 6.2 Werkgevers zijn volgens deelnemers aan NL Leert Door bereid om aan scholingstrajecten bij te dragen, maar in mindere mate aan ontwikkeladviestrajecten



Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022).

Noot: De betalingsbereidheid is gemeten door iedere deelnemer met een werkgever te vragen om aan te geven of de werkgever bereid is een bijdrage ter hoogte van respectievelijk 10, 30, 50, 70, 90 en 100 procent van het subsidiebedrag te betalen. De cijfers zijn gebaseerd op een gewogen respons van 6.899 deelnemers en gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (en naar type traject voor scholingsdeelnemers).

6.3 Additionaliteit van de regelingen

Op basis van de betalingsbereidheid van deelnemers en werkgevers is een inschatting gemaakt van de additionaliteit van de subsidieregelingen.

Om dat te bepalen, is eerst berekend welk aandeel van de deelnemers de scholings- of ontwikkeladviestrajecten hadden gevolgd als de subsidie (deels) zou wegvallen. Daarvoor is gekeken of een deelnemer of zijn of haar werkgever bereid was geweest het weggefallen subsidiebedrag te financieren om zo toch deel te kunnen nemen aan de trajecten. Indien de deelnemer of zijn/haar werkgever hiertoe bereid is, dan heeft de geïnvesteerde subsidie niet geleid tot additionele deelname aan scholings- of ontwikkeladviestrajecten. Tabel 6.1 laat zien dat als ze zelf 10 procent van het subsidiebedrag moesten bijdragen, 50 tot 60 procent van de scholingsdeelnemers het traject had gevolgd en iets minder dan 50 procent van de ontwikkeladviesdeelnemers. Moesten ze zelf 70 procent bijdragen, dan had slechts 20 tot 30 procent van de scholingsdeelnemers het traject gevolgd en 13 procent van de ontwikkeladviestrajecten.

Tabel 6.1 Als de subsidie 10 procent lager was geweest, was 50-60 procent van de scholingsdeelnemers en 50 procent van de ontwikkeladvies deelnemers/werkgever bereid geweest dit bedrag te financieren

Hoogte eigen bijdrage werkgever en deelnemer	Deelname Scholing A	Deelname Scholing B	Deelname Scholing C	Deelname Ontwikkeladvies
Eigen bijdrage t.h.v. 10% subsidiebedrag	58%	56%	60%	47%
Eigen bijdrage t.h.v. 30% subsidiebedrag	52%	48%	51%	32%
Eigen bijdrage t.h.v. 50% subsidiebedrag	40%	36%	43%	21%
Eigen bijdrage t.h.v. 70% subsidiebedrag	30%	22%	34%	13%
Eigen bijdrage t.h.v. 90% subsidiebedrag	23%	19%	29%	7%
Eigen bijdrage t.h.v. 100% subsidiebedrag	23%	19%	27%	7%

Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

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

Vervolgens is een schatting gemaakt van de additionaliteit van de regelingen. Tabel 6.2 geeft de resultaten weer, waaruit blijkt dat ongeveer 60 tot 70 procent van de subsidie voor scholingstrajecten heeft geleid tot additionele scholingsdeelname. Daarnaast heeft ongeveer 80 procent van de subsidie voor ontwikkeladviestrajecten geleid tot additionele ontwikkeladviezen. Dat betekent tegelijkertijd dat de *deadweight loss* - het niet-additionele deel van de subsidie - tussen de 30 en 40 procent is voor de scholingstrajecten en zo'n 20 procent voor de ontwikkeladviestrajecten. Deze *deadweight loss* is kleiner dan bij eerdere scholingsregelingen. Zo blijkt uit een overzichtsstudie van CPB (2021, 2016) dat de gemiddelde *deadweight loss*, afhankelijk van de doelgroep en het betrokken beleid, tussen de 30 en 100 procent ligt. Verder valt op dat de additionaliteit van de subsidieregelingen groter is onder deelnemers zonder startkwalificatie dan onder deelnemers die middelbaar of hoog opgeleid zijn.²³ Dat komt doordat zij minder bereid zijn mee te betalen aan de scholing of het ontwikkeladvies, waardoor zij vaker zullen besluiten niet deel te nemen als (een deel van) de subsidie wegvalt.

Er zijn twee belangrijke kanttekeningen te maken bij deze resultaten. Ten eerste kan op basis van enquêtegegevens niet worden vastgesteld in hoeverre andere arbeidsmarktpartijen bereid waren geweest de scholings- of ontwikkeladviestrajecten te financieren. De analyse richt zich puur op de betalingsbereidheid van deelnemers zelf en hun werkgever (volgens de deelnemers). Het is echter ook mogelijk dat bijvoorbeeld O&O-fondsen of andere sectorfondsen bereid waren geweest de trajecten te financieren. Dat zorgt voor een overschatting van de additionaliteit van de subsidieregelingen. Ten tweede is deelnemers in retrospectief gevraagd naar hun betalingsbereidheid. Hierdoor weten we alleen de betalingsbereidheid na afloop van het traject, en niet voorafgaand aan het traject. Mogelijk neemt de betalingsbereidheid toe door het volgen van een traject, bijvoorbeeld door het opdoen van positieve leerervaringen. Dat zorgt dan weer voor een onderschatting van de additionaliteit.

²³ Onder deelnemers zonder startkwalificatie heeft naar schatting 70-80 procent van de subsidie voor scholingstrajecten geleid tot additionele scholingsdeelname, en 90 procent van de subsidie voor ontwikkeladviestrajecten tot additionele ontwikkeladviezen.

Tabel 6.2 Ongeveer 30 tot 40 procent van de scholingssubsidie en 20 procent van de ontwikkeladvies subsidie was niet additioneel

	Scholing A	Scholing B	Scholing C	Ontwikkela dvies
Hoogte subsidiebedrag per traject, waarvan:	€150	€500	€1.000	€700
• Deel subsidie dat leidt tot extra scholing	€94	€329	€594	€555
• Deel subsidie dat niet leidt tot extra scholing	€56	€171	€406	€145
% subsidie dat niet leidt tot additionele deelname	38%	34%	41%	21%
% subsidie dat leidt tot additionele deelname	62%	66%	59%	79%

Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022).

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

7 Voorlopige conclusie

Het crisisprogramma Nederland Leert Door bereikt relatief veel hoogopgeleiden, vrouwen, mensen in loondienst en mensen met een werkloosheidsuitkering (sinds de coronacrisis). Deelnemers vinden de trajecten van meerwaarde voor hun werk of loopbaan en maken veranderingen door op het terrein van vaardigheden, leerbereidheid en bewustwording. Een deel van de subsidie heeft echter niet geleid tot additionele deelname aan activiteiten, aangezien deelnemers en hun werkgevers zelf ook bereid waren mee te betalen aan de gevolgde trajecten.

7.1 Beantwoording onderzoeksvragen

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

Wat zijn de kenmerken van de deelnemers?

Het deelnemersbestand van NL Leert Door bestaat voornamelijk uit hoogopgeleiden. Zo is 70 procent van de deelnemers aan het ontwikkeladviestraject en 45-55 procent van de deelnemers aan scholingstrajecten hoogopgeleid (hbo- of wo-opleiding afgerond), terwijl het aandeel hoogopgeleiden in de totale beroepsbevolking 36 procent is. Vooral mensen zonder startkwalificatie lijken beperkt deel te nemen aan de trajecten via NL Leert Door. In alle trajecten heeft minder dan 10 procent van de deelnemers geen startkwalificatie, terwijl dit aandeel in de beroepsbevolking 20 procent is. Ook uit eerder onderzoek blijkt dat deze groep maar beperkt deelneemt aan scholing, waarbij negatieve scholingservaringen in het verleden een rol lijken te spelen.

Daarnaast valt op dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in het deelnemersbestand. Waar de hele beroepsbevolking ongeveer uit evenveel mannen als vrouwen bestaat, is in het deelnemersbestand van NL Leert Door ongeveer twee op de drie deelnemers vrouw. Dat is opmerkelijk, omdat mannen vaak zijn oververtegenwoordigd in scholingstrajecten. Kennelijk is NL Leert Door in staat geweest om juist vrouwen te bereiken.

Ouderen (55-plussers) zijn juist ondervertegenwoordigd in het deelnemersbestand van NL Leert Door. Hierbij kan een rol spelen dat ouderen minder lang profijt hebben van de gevolgde scholing of het ontwikkeladvies. Het moment dat zij de arbeidsmarkt verlaten ligt immers dichterbij, waardoor zij een lager rendement (in termen van inkomen of promotie) genieten van de geleverde inspanningen om het scholings- of ontwikkeladviestraject te doorlopen.

Voor de rest valt op dat deelnemers relatief vaak een baan in loondienst hebben, maar dat deze baan over het algemeen wel onzekerder en tegen een lager inkomen is dan de banen van de niet-deelnemende beroepsbevolking. Zo hebben deelnemers relatief vaak een contract voor bepaalde tijd en minder vaak een contract voor onbepaalde tijd (een vast contract). Dat geldt voor zowel deelnemers aan de ontwikkeladvies- als scholingstrajecten. Ook de uurloonen blijken voor deelnemers aan de scholingstrajecten zo'n 10 procent lager te liggen dan het gemiddelde uurloon onder niet-deelnemers. Voor de deelnemers aan de ontwikkeladviestrajecten liggen de uurloonen juist iets hoger (3 procent).

Tot slot lijken groepen die relatief hard zijn geraakt door de coronacrisis oververtegenwoordigd in het deelnemersbestand. Het gaat dan om mensen die tijdens de coronacrisis hun baan hebben verloren en in een werkloosheidsuitkering zijn beland. Ook valt op dat er een oververtegenwoordiging is van deelnemers afkomstig uit sectoren die een (zeer) grote krimp hebben doorgemaakt gedurende de coronacrisis, zoals de horeca, cultuur en recreatie. Hierbij zij wel opgemerkt dat een oververtegenwoordiging niet betekent dat het deelnemersbestand voornamelijk bestaat uit kwetsbare groepen in de coronacrisis; een groot deel van de deelnemers is bijvoorbeeld hoogopgeleid, werkt in loondienst en is afkomstig uit sectoren die niet of nauwelijks geraakt zijn door de coronacrisis of zelfs groei hebben doorgemaakt (zoals de zorg).

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

Scholingsdeelnemers zijn over het algemeen tevreden over de gevolgde trajecten via NL Leert Door. Dat geldt zowel voor aspecten als de inhoud, docenten en de aansluiting bij de behoeften. Zo geeft zo'n 66 procent aan (zeer) tevreden te zijn met de aansluiting van het traject bij de eigen verwachtingen en behoeften. Er zit wel verschil in tevredenheid tussen deelnemers die scholing volgen op locatie en deelnemers die scholing (grotendeels) online volgen. Zo zijn de deelnemers op locatie vaker dan online deelnemers tevreden over de inhoud en opzet van het traject, de docenten/trainers en de meerwaarde van het traject voor hun werk of loopbaan. Desondanks zijn ook de online deelnemers over het algemeen tevreden met de gevolgde trajecten.

Deelnemers aan de ontwikkeladviezen zijn ook over het algemeen tevreden met het gevolgde traject. Zo is zo'n 66 procent (zeer) tevreden over de aansluiting van de ontwikkeladviezen bij de verwachtingen en behoeften. Hoewel de tevredenheid op alle onderdelen van het traject groot is, valt wel op dat de gesprekken met de loopbaanadviseur beter worden beoordeeld dan de arbeidsmarktscan en het ontwikkelplan. Daarnaast valt op dat de deelnemers die het traject op locatie hebben gevolgd tevredener zijn op alle onderdelen, zowel over de inhoud van het traject, de gesprekken, het ontwikkelplan, de adviseur zelf als de aansluiting bij de behoeften en verwachtingen.

Welke meerwaarde hebben de trajecten volgens de deelnemers gehad?

De positieve leerervaring als gevolg van de scholingstrajecten binnen NL Leert Door lijkt te zorgen voor een grotere bereidheid tot leren in de toekomst. Zo geeft meer dan 70 procent van de deelnemers aan dat de scholing via NL Leert Door hen motiveert om ook in de toekomst scholing te gaan volgen. Daarnaast geeft de meerderheid van de deelnemers aan de eigen werktaken beter te kunnen uitvoeren na het volgen van het traject. De verbetering in vaardigheden en kennis lijkt zich daarmee te vertalen in een hogere arbeidsproductiviteit. Tot slot helpt de scholing bij een deel van de deelnemers bij het kwalificeren voor ander werk, zowel bij de eigen werkgever (verticale mobiliteit) als bij andere werkgevers (horizontale mobiliteit). Vooral deelnemers aan de langdurige scholingsprojecten geven aan dat de scholing helpt bij het vinden van nieuw werk.

Ook een groot deel (67 procent) van de deelnemers aan het ontwikkeladviestraject ervaart meerwaarde van het gevolgde traject voor hun werk of loopbaan. Dat uit zich in de mate waarin het ontwikkeladvies is opgevolgd. De overgrote meerderheid (79 procent) geeft aan het ontwikkeladvies deels of helemaal te hebben opgevolgd. De

meest genoemde vervolgactiviteiten zijn ander werk gaan zoeken, een cursus of opleiding gaan volgen en het werk anders gaan doen. Een kleiner deel is een zelfstudie gaan doen of is een (meeloop)stage begonnen.

In hoeverre hadden deelnemers zonder subsidieregeling ook de trajecten gevolgd?

Een deel van de deelnemers geeft aan het scholings- of ontwikkeladviestraject ook te hebben gevolgd als er geen of een minder hoge subsidie zou zijn verstrekt. In dat geval zou de deelnemer zelf of zijn of haar werkgever bereid zijn een deel van het subsidiebedrag te financieren middels een eigen bijdrage. Op basis van de zelfverklaarde betalingsbereidheid van deelnemers en hun werkgevers (volgens de deelnemers) is een schatting gemaakt van de additionaliteit van de regelingen. Als de subsidie 10 procent lager was geweest (en er een eigen bijdrage ter hoogte van 10 procent van het subsidiebedrag zou zijn gevraagd), had naar schatting 56 tot 60 procent van de scholingsdeelnemers het traject gevolgd en iets minder dan 50 procent van de ontwikkeladviesdeelnemers. Was de subsidie daarentegen 70 procent lager, dan had slechts 22 tot 34 procent van de scholingsdeelnemers het traject gevolgd en 13 procent van de ontwikkeladviesdeelnemers. Als er helemaal geen subsidie was, dan had naar schatting 19 tot 27 procent van de scholingsdeelnemers en 7 procent van de ontwikkeladviesdeelnemers het traject gevolgd.

Doordat werknemers en werkgevers (deels) bereid waren een eigen bijdrage te leveren, vindt er deels een verschuiving plaats van private naar publieke middelen, terwijl daar geen additionele deelname aan scholings- en ontwikkelingstrajecten tegenover staat. Die verschuiving zonder extra activiteiten wordt ook wel *deadweight loss* genoemd. Naar schatting hebben 30 tot 40 procent van de investeringen vanuit NL Leert Door in scholingstrajecten niet geleid tot additionele scholing. Daarnaast heeft ongeveer 20 procent van de investeringen in ontwikkeladviestrajecten niet geleid tot additionele ontwikkeladviestrajecten. Deze *deadweight loss* is in vergelijking met andere publieke investeringen in scholing relatief laag: uit de literatuur blijkt dat de gemiddelde *deadweight loss* van dit soort subsidieregelingen, afhankelijk van de doelgroep en het betrokken beleid, tussen de 30 en 100 procent ligt. Hierbij zij wel opgemerkt dat de schattingen met onzekerheid zijn omgeven, mede doordat er geen zicht is op de betalingsbereidheid van andere arbeidsmarktpartijen (zoals O&O-fondsen) en doordat de betalingsbereidheid bij deelnemers pas achteraf is getoetst.

Welke ervaringen doen de deelnemers op met het online karakter van de trajecten? Wat is het gevolg van het online karakter op de tevredenheid?

Veel van de gevolgde trajecten vonden online plaats: 80 procent van de kortdurende scholing en 50 procent van de langdurige scholing en ontwikkeladviezen. De meerderheid oordeelt positief over het online karakter. Dat komt voornamelijk door het gemak van online werken: minder reistijd, meer mogelijkheden om de eigen tijd in te delen en het comfort van het werken vanuit huis. Gevolgde trajecten worden echter positiever ervaren door deelnemers op locatie. Zo zijn zij vaker tevreden over de inhoud van het traject en de begeleiding van docenten en/of trainers. Dat neemt niet weg dat ook online deelnemers over het algemeen positief oordelen over de gevolgde trajecten. Daarmee lijkt het online aanbod een goed alternatief te zijn voor het aanbod op locatie, al hoewel het niet bij alle vormen van scholing mogelijk is om in een online aanbod te voorzien (bijvoorbeeld bij praktijkgerichte scholing).

Er is wel een relatief kleine groep (6-10 procent) die negatief oordeelt over het online karakter van de trajecten. Dat zit voornamelijk in het beperkte sociale contact en slechtere concentratie en motivatie. Ook geeft een deel van de deelnemers aan het online scholingsaanbod zelf als negatief te beoordelen door het online karakter, waarbij voornamelijk de inhoud van het traject, de begeleiding en de ruimte voor de praktijk worden genoemd. In tegenstelling tot de deelnemers die het online karakter als positief ervaren, speelt bij hen de inhoud en de begeleiding van het online scholingsaanbod dus wel een rol in hun oordeel.

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

De scholingstrajecten via NL Leert Door hebben een positieve uitwerking op deelnemers. Op het terrein van kennis en vaardigheden vinden vooral verbeteringen plaats in sollicitatie- en netwerkvaardigheden, sociaal-communicatieve vaardigheden en leiderschapsvaardigheden. Daarmee lijken de scholingstrajecten vooral de *soft skills* van deelnemers te verbeteren. De effecten op het terrein van *hard skills*, zoals lees- en schrijfvaardigheden, computervaardigheden en rekenvaardigheden, zijn er wel, maar kleiner in omvang. De grootste veranderingen vinden echter plaats op het terrein van leerbereidheid. Deelnemers geven aan het volgen van een opleiding leuker te zijn gaan vinden en meer vertrouwen te hebben gekregen in hun eigen leervermogen. Deze positieve leerervaring lijkt zich te vertalen in daadwerkelijk gedrag: deelnemers zijn na de scholing meer tijd gaan besteden aan het leren van nieuwe kennis en vaardigheden (zowel formeel als informeel).

Ook deelname aan ontwikkeladviestrajecten via NL Leert Door heeft positieve gevolgen voor de deelnemers. Dat zit vooral in een veranderde houding ten aanzien van werk en leren. Zo zijn deelnemers sterker bereid om van sector of werk te veranderen en om (in de vrije tijd) een opleiding te volgen. Daarbij is meer inzicht ontstaan in de eigen sterke en zwakke punten en de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Deze veranderingen in houding en bewustzijn lijken zich ook te vertalen in daadwerkelijk arbeidsmarktgedrag. Deelnemers geven bijvoorbeeld aan meer tijd te besteden aan het stellen van doelen, het spreken met mensen over hun loopbaan(kansen) en het leren van nieuwe vaardigheden en kennis. Ook benutten zij naar eigen zeggen meer kansen in hun loopbaan. Of dat zich in de praktijk ook vertaalt in meer mobiliteit op de arbeidsmarkt moet blijken uit het vervolgonderzoek.

7.2 Verbetermogelijkheden

In de gesprekken met deelnemers, opleiders, sociale partners, loopbaanadviseurs en beleidsmakers is een aantal verbetermogelijkheden voor de NL Leert Door regelingen naar voren gekomen. De verbetermogelijkheden richten zich vooral op het gericht werven en selecteren van deelnemers en het vergroten van de effectiviteit van subsidieregelingen. Het gaat hier nadrukkelijk om verbetermogelijkheden van de betrokken partijen zelf, en niet om verbetermogelijkheden die voortkomen uit eerdere hoofdstukken.

Werving en selectie van deelnemers

Een probleem met de regelingen is volgens betrokken partijen dat ze maar beperkt in staat zijn om groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, zoals mensen zonder startkwalificatie, ouderen en beperkt digitaal vaardige mensen, te bereiken. Juist deze groepen kunnen veel baat hebben bij investeringen in scholing en ontwikkeling, omdat hun duurzame inzetbaarheid door ontwikkelingen als vergrijzing, technologische ontwikkelingen en flexibilisering van de arbeidsmarkt onder druk staat (ROA, 2018). Toch werd in hoofdstuk 3 vastgesteld dat een aantal kwetsbare groepen nog maar beperkt bereikt wordt met de regelingen. De oorzaken hiervoor liggen volgens betrokken partijen in de overheidscommunicatie over de regelingen en de wijze van inschrijven, werven en selecteren van deelnemers.

De betrokken partijen noemen een aantal verbetermogelijkheden. Ten eerste kan men de opleidingscatalogus gebruiksvriendelijker maken, bijvoorbeeld door een zoekfunctie toe te voegen en een webapplicatie te maken waardoor het laagdrempeliger wordt om een scholings- of ontwikkeladviestraject te vinden. Ten tweede kan men in de communicatie over de subsidieregelingen meer gebruikmaken van spotjes op de televisie en radio, om bijvoorbeeld ook minder digitaal vaardige personen te bereiken. Opgemerkt moet worden dat hier in de nieuwe tranches van de subsidieregeling al meer aandacht voor is. Verder moet in de communicatie duidelijk zijn dat de

regeling zich niet alleen richt op werknemers, maar ook juist op bijstandsgerechtigden en zelfstandigen. Zij nemen nu nog beperkt deel, terwijl voor hen de noodzaak tot arbeidsmobiliteit groot is (vanwege baan- en werkonzekerheid). Tot slot kan men meer selecteren op basis van arbeidsmarktrelevantie en minder op basis van snelheid van aanmelden. Hiervoor zou een meer inhoudelijke toets moeten plaatsvinden op de arbeidsmarktrelevantie van de scholing én de additionaliteit van de scholing voor de desbetreffende persoon.

Vergroten van effectiviteit subsidieregelingen

Bij NL Leert Door betrokken partijen noemen een aantal mogelijkheden om de effectiviteit van de regelingen te vergroten. Zo zorgt het gratis aanbod er volgens aanbieders voor dat deelnemers minder gemotiveerd zijn om het traject daadwerkelijk af te ronden. Door te vragen om een eigen bijdrage of inschrijfgeld dat bij afronding van het traject wordt teruggestort, worden deelnemers meer gestimuleerd om het traject ook daadwerkelijk af te ronden. Tegelijkertijd staat dit wel op gespannen voet met het stimuleren van deelname van groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, aangezien bij hen financiële barrières een grote rol spelen in hun keuze om deel te nemen aan scholing (ROA, 2018). Zo blijkt ook uit de enquête onder niet-deelnemers zonder startkwalificatie dat de voornaamste reden om geen opleiding of cursus te volgen financieel van aard is. Aanvullend zou daarom gedacht kunnen worden aan een uitzonderingsgrond voor de eigen bijdrage of het inschrijfgeld voor kwetsbare groepen. Een andere suggestie is meer controle op de kwaliteit van de trajecten. De overheid zou bijvoorbeeld steekproefsgewijs de kwaliteit van het ontwikkeladvies kunnen controleren op gespreksverslagen en voortgang. Tot slot is er volgens een aantal partijen een ondersteuningsstructuur nodig voor nazorg. Zeker kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt hebben ondersteuning nodig bij het daadwerkelijk zetten van loopbaanstappen; alleen het volgen van scholing of een ontwikkeladviestraject is daarvoor niet genoeg (TNO, 2011). Door hierbij loopbaanbegeleiding en nazorg te bieden, wordt de scholing voor kwetsbare groepen effectiever.

Referenties

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

Bijlage A Onderzoeksverantwoording CBS Microdata

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

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

- Achtergrondkenmerken, zoals leeftijd, geslacht, regio, op basis van de GBA-inschrijving, per 1 oktober 2020;
- Het opleidingsniveau en opleidingsrichting op basis van onderwijsregistraties van DUO, per 1 oktober 2020;
- De arbeidsmarktpositie op basis van de Polisadministratie (per eind september 2020) en registratiedata van de afzonderlijke inkomensbronnen (SECM) (per kwartaal sinds eind september 2017 tot en met eind december 2020).

Tabel A.1 geeft een overzicht van de deelnemersregistratie. Hierbij valt op dat er meer trajecten zijn geregistreerd dan dat er unieke deelnemers zijn. Deze 'dubbelingen' hebben twee oorzaken:

1. Er zijn deelnemers die meerdere trajecten hebben gevolgd;
2. De werkgever heeft haar werknemers zelf (onder eigen naam, e-mailadres en BSN-nummer) ingeschreven.

In het eerste geval is één unieke deelnemer meegenomen in de analyses. In het tweede geval geen unieke deelnemers, omdat het niet mogelijk is om deelnemers te identificeren op basis van het BSN-nummer van de werkgever. Het was echter niet direct mogelijk om de dubbele registraties in te delen in categorie 1 en 2. Daarom is de veronderstelling gemaakt dat bij meer dan 3 geregisterde trajecten de werkgever de deelnemer heeft ingeschreven, en bij 3 of minder trajecten de deelnemer zelf meerdere trajecten heeft gevolgd. We verwachten echter niet dat de veronderstellingen grote gevolgen hebben voor de uitkomsten, aangezien het aantal dubbele registraties dusdanig klein is dat de invloed op de resultaten naar verwachting beperkt is.

Tabel A.1 Populatie deelnemers van de verschillende trajecten binnen NL Leert Door

	Deelnemer Ontwikkel- advies	Deelnemer Scholing A	Deelnemer Scholing B	Deelnemer Scholing C	Totaal Scholing
Totaal aantal trajecten	64.290	15.239	25.245	13.831	54.315
Totaal aantal unieke deelnemers	63.869	14.410	19.497	12.360	46.267
Aantal unieke deelnemers na koppeling CBS Microdata	63.770	14.129	19.287	12.057	45.473

Bron: Deelnemersregistratie NL Leert Door, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Bijlage B Onderzoeksverantwoording Enquête

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

Bijlage B.1 Steekproef

De enquête is tussen 16 maart en 7 juni 2022 uitgezet onder 46.366 deelnemers aan de scholingstrajecten en 30.000 deelnemers aan de ontwikkeladviestrajecten. In totaal is de enquête ingevuld door 3.882 deelnemers aan het ontwikkeladvies (12,9 procent respons) en 5.668 deelnemers aan scholingstrajecten (11 procent respons). Ook is er een enquête uitgezet onder niet-deelnemers in het I&O Research Panel om een controlegroep te construeren voor het meten van effecten op deelnemers. Hiervoor is eerst in de CBS Microdata (zie Bijlage A) gekeken naar de kenmerken van deelnemers. Vervolgens is een getarifeerde steekproef getrokken van niet-deelnemers met vergelijkbare kenmerken als deelnemers.

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

Tabel B.1 Steekproefkader enquêteonderzoek

Traject	Populatie met contactgegevens	Steekproef	Respons	% respons	Veldwerk 2022
Ontwikkeladvies	63.920	30.000	3.882	13%	21 maart - 2 juni
Scholing A	13.117	13.117	1.930	15%	10 mei - 7 juni
Scholing B	22.022	22.022	2.019	9%	10 mei - 7 juni
Scholing C	11.227	11.227	1.719	15%	10 mei - 7 juni
Scholing totaal	46.366	46.366	5.668	12%	10 mei - 7 juni
Niet-deelnemers	Niet relevant	3.000	1.407	47%	16 maart - 5 juni

Bron: Eigen gegevens veldwerk I&O Research, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Als deelnemers meerdere trajecten via Nederland Leert Door hebben gevolgd, is gevraagd de vragenlijst in te vullen voor het eerste traject waarin ze hebben deelgenomen.

Bijlage B.2 Enquêtegewichten

De respons is gewogen op leeftijd, opleidingsniveau en geslacht om een zo representatief mogelijk beeld te verkrijgen van de hele populatie. Er zijn aparte weegfactoren gemaakt voor (i) ontwikkeladviestrajecten en (ii) scholingstrajecten. Voor de eerste weging zijn zowel deelnemers aan ontwikkeladvies als niet-deelnemers gewogen op basis van leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van de totale populatie deelnemers aan ontwikkeladvies. Hiervoor zijn de populatiegegevens afkomstig uit de CBS Microdata gebruikt. Voor de tweede weging zijn zowel deelnemers aan scholingstrajecten als niet-deelnemers gewogen op basis van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en type traject (scholing A, B of C). Hiermee is de groep niet-deelnemers in samenstelling vergelijkbaarder gemaakt met de groep deelnemers.

Bijlage B.3 Regressieanalyses

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

Tabel B.2 Kenmerken gecorrigeerd in regressies

Kenmerk	Meetwijze
basiskenmerken	
Leeftijd	continue variabele in jaren
Geslacht	Binaire variabele voor man
Opleidingsniveau	Nominale variabele voor (i) geen onderwijs, (ii) LBVO/VBO/mbo 1 (iii) havo, vwo of mbo2-4 (iv) hbo-wo bachelor en (v) hbo-wo master, doctor
Duur sinds regulier onderwijs	Ordinale variabele voor (i) 0-2 jaar (ii) 2-7 jaar (iii) 7-10 jaar (iv) langer dan 10 jaar (v) volgt nu opleiding (vi) weet ik niet/wil ik niet zeggen
Huishoudsamenstelling	Nominale variabele voor (i) woon alleen (ii) woon alleen met kinderen (iii) woon samen zonder thuiswonende kinderen (iv) woon samen met thuiswonende kinderen (v) woon bij ouders (vi) anders (vii) weet niet
Arbeidsmarktpositie vóór corona	Nominale variabele voor (i) ondernemer met personeel, (ii) zzp (iii) werknemer (iv) arbeidsongeschikt (v) werkloos/werkzoekend/bijstand (vii) pensioen (viii) student (ix) huisman/huisvrouw (x) anders
Uitbreiding	
Opleidingsdeelname vóór corona	Ordinale variabele voor (i) niet, (ii) eens in 5 jaar (iii) 2/3 in 5 jaar (iv) 4/5 in 5 jaar (v) meer dan 5 in 5 jaar (vi) voortdurend
Positieve leerervaring vóór corona	Binaire variabele: 1 als (helemaal) eens met vraag 'ik vond het leuk om een cursus te volgen', anders 0
Leerbereidheid vóór corona	Binaire variabele: 1 als (helemaal) eens met vraag 'ik probeer zoveel mogelijk te leren van een cursus of opleiding' of 'ik was bereid om mij in te zetten voor een cursus of opleiding', anders 0

Steun privé	Binaire variabele: 1 als (helemaal) wel bij partners/kinderen/ouders/ vrienden op vraag 'steunen volgende personen u bij het volgen van een cursus of opleiding?' (privé), anders 0.
Steun werk	Binaire variabele: 1 als (helemaal) wel bij collega's/leidinggevenden, anders 0.
Leercultuur werk	Binaire variabele: 1 als (helemaal) eens bij 'ik krijg voldoende tijd om een cursus of opleiding te volgen', anders 0
Gezondheid	Ordinale variabele: (i) zeer slecht (ii) slecht (iii) neutraal (iv) goed (v) zeer goed (vi) weet ik niet
Locus of control	Ordinale variabele: op vraag 'ik kan sommige van mijn problemen echt niet oplossen' (i) helemaal eens (ii) eens (iii) neutraal (iv) oneens (v) helemaal oneens
Self-efficacy	Ordinale variabele: op vraag 'ik heb weinig controle over dingen die ik mee maak' (i) helemaal eens (ii) eens (iii) neutraal (iv) oneens (v) helemaal oneens
Langetermijn denken	Ordinale variabele: op vraag 'ik houd mij bezig met zaken die pas over een paar jaar gevolgen zullen hebben' (i) helemaal eens (ii) eens (iii) neutraal (iv) oneens (v) helemaal oneens

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

Tabel B.3 Kenmerken gecorrigeerd in regressies

	Scholing A	Scholing B	Scholing C
het stellen van doelen voor mijn loopbaan	0.389*	0.435*	0.426*
het leren van nieuwe vaardigheden en kennis	0.511*	0.456*	0.456*
het spreken met mensen over mijn loopbaan(kansen)	0.235*	0.236*	0.307*
taken op het werk waarvan ik kan leren	0.276*	0.331*	0.304*
goed aan het presteren op werk	0.268*	0.211*	0.285*
kansen aan het benutten in mijn loopbaan	0.265*	0.352*	0.406*
tevreden met mezelf	0.153**	0.182*	0.207**
overtuigd van mijn eigen kwaliteiten	0.145**	0.189*	0.212**
overtuigd dat mijn toekomst vol mogelijkheden is	0.256*	0.357*	0.534*
bereid om een opleiding te volgen	0.517*	0.483*	0.648*
bereid om in mijn vrije tijd een opleiding te volgen als dat nuttig is voor mijn loopbaan	0.696*	0.604*	0.846*
zeker dat ik een opdracht voor een opleiding goed kan uitvoeren	0.373*	0.397*	0.352*
bereid van werk te veranderen als dat beter bij mij past	0.291*	0.244*	0.227*
leuk vinden om een opleiding te volgen	0.484*	0.415*	0.524*
bereid van sector te veranderen als dat goed is voor mijn loopbaan	0.388*	0.362*	0.437*
zeker dat ik mijn loopbaandoelen kan bereiken	0.322*	0.456*	0.503*
gaan vinden dat je geluk moet hebben om werk te vinden dat bij je past	0.143**	0.096+	0.014

gaan vinden dat je zelf moet zorgen dat je kennis en vaardigheden up to date blijven	0.375*	0.352*	0.333*
lees- en schrijfvaardigheden	0.174*	0.192*	0.144*
rekenvaardigheden	0.094*	0.138*	0.158*
computervaardigheden	0.104*	0.157*	0.183*
online vaardigheden	0.118*	0.066	0.103
sociaal-communicatieve vaardigheden	0.237*	0.273*	0.310*
commerciële vaardigheden	0.191*	0.243*	0.209*
leiderschapsvaardigheden	0.210*	0.285*	0.324*
plannen en organiseren	0.161*	0.251*	0.263*
sollicitatie- en netwerkvaardigheden	0.237*	0.306*	0.213*
probleemoplossend vermogen	0.136*	0.149*	0.225*
ondernemersvaardigheden	0.203*	0.208*	0.212*
vakspecifieke kennis en vaardigheden	0.134*	0.136*	0.306*
fysieke behendigheid	0.168*	0.233*	0.320*

Bron: Eigen enquête onder deelnemers, bewerking door SEO Economisch Onderzoek (2022)

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

Bijlage C Onderzoeksverantwoording Praktijktafels

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 25 januari én op 1 februari jongstleden praktijktafels georganiseerd om een beter beeld te krijgen van de praktijk en de effecten van de uitvoering van de regeling NL Leert Door.

Aan deze gesprekstafels stonden verhalen over ervaringen uit de praktijk centraal. Mensen en organisaties, die direct te maken hebben met deze regeling, vertelden waar ze tegenaan zijn gelopen, wat het met hen heeft gedaan, of en hoe het is opgelost. Het ging om de volgende groepen:

1. deelnemers aan een ontwikkel/loopbaanadvies;
2. ontwikkel- of loopbaanadviseurs;
3. deelnemers online scholing;
4. opleiders online scholing;
5. aanvragers van subsidie voor online scholing.

Vertegenwoordigers van iedere groep namen per praktijktafel deel: maximaal drie deelnemers die vanuit de praktijk gebruik hebben gemaakt van de regeling en drie medewerkers vanuit het ministerie SZW, die bij het maken van de regeling betrokken zijn geweest.



“De wetenschap dat het goed is.”

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

SEO-rapport 2022-112

ISBN 978-90-5220-229-7

Informatie & Disclaimer

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

Copyright © 2022 SEO Amsterdam.

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

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 525 1630
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl