

Tussenevaluatie sectorplannen 2018



Amsterdam, november 2018
In opdracht van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Tussenevaluatie sectorplannen 2018

Siemen van der Werff (SEO)
Karel Kans (ecbo)
Jelle Zwetsloot (SEO)
Sandra Wagemakers (ecbo)
Denise Bijman (ecbo)
Arjan Heyma (SEO)



seo economisch onderzoek

ecbo

expertisecentrum
beroeps onderwijs

“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 winst-oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2018-92

ISBN 978-90-6733-951-3

Copyright © 2018 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl

Samenvatting

De afgeronde sectorplannen uit de eerste twee tranches hebben ruim 296 duizend deelnemers ondersteund. Dit is 69 procent van het oorspronkelijk beoogde aantal deelnemers. De sectorplannen lijken te hebben bijgedragen aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van deelnemende werknemers. De vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen heeft enerzijds geleid tot samenwerking tussen sociale partners op het gebied van sectoraal en regionaal arbeidsmarktbeleid, anderzijds heeft het vooral de goed georganiseerde sectoren in staat gesteld deel te nemen.

Eind 2013 is de Regeling cofinanciering sectorplannen in werking getreden. De sectorplannen vloeien voort uit het Sociaal Akkoord van 2013 (Stichting van de Arbeid, 2013) en hebben sindsdien gelopen. In de regeling zijn twee brede doelen opgenomen: de crisis overbruggen en de arbeidsmarkt beter laten functioneren. De sectorplannen zijn opgesteld en uitgevoerd door partners in een sector of een regio: werkgevers, werknemers, sectorfondsen en eventueel andere partners zoals het beroepsonderwijs. Bij de sectorplannen is sprake van cofinanciering: de rijksoverheid betaalt een gedeelte van de kosten van de plannen en de rest wordt betaald vanuit een eigen bijdrage door de partners in de sectorplannen. Deze evaluatie behandelt het proces, het bereiken van de enge doelen van plannen en maatregelen, het bereiken van de brede doelen van de Regeling, het effect op de betrokkenheid en samenwerking bij de sociale partners en de vorm van de subsidie. Het bepalen van de netto-effectiviteit van individuele maatregelen, sectorplannen of de gehele regeling is geen onderdeel van deze evaluatie.

Sectorplannen

De eerste twee tranches van de sectorplannen bevatten maatregelen die aan moeten sluiten bij zes thema's die weer bijdragen aan de twee brede doelen van de sectorplannen. Deze thema's zijn arbeidsmobiliteit, loopbaancheck en -advies, om- en bijscholing, leerwerkplekken, gezondheid en overige maatregelen (onder andere onderzoek en het behoud van oudere vakkrachten).

Alle sectorplannen moesten vergezeld gaan van een arbeidsmarktanalyse, waarin de knelpunten op de sectorale of regionale arbeidsmarkt zijn vastgesteld. Deze knelpunten (zoals vergrijzing van het personeelsbestand of krimp van de sector) verschillen aanzienlijk tussen sectoren. De maatregelen die opgenomen zijn in de sectorplannen moesten aansluiten op deze arbeidsmarktanalyse. Daarbij was de eis dat maatregelen additioneel waren op de reguliere inspanningen en het arbeidsmarktbeleid van sectoren en regio's. De uiteindelijke subsidie is afhankelijk van de realisatie van de plannen qua aantal deelnemers en de werkelijke kosten van maatregelen.

Bereik tussenevaluatie

Omdat op dit moment de plannen van de eerste twee tranches afgerond zijn, maar de plannen van de derde tranche nog lopen, richt deze tussenevaluatie zich op de 75 afgeronde plannen van de eerste twee tranches. Sectorplannen uit de derde tranche maken geen deel uit van deze evaluatie. In 2019 volgt de eindevaluatie waarin ook de resultaten van de plannen uit de derde tranche worden meegenomen. Plannen uit de derde tranche zijn anders van opzet dan die uit de eerste twee tranches. De resultaten en conclusies die in de eindevaluatie worden getrokken kunnen daarom anders zijn dan die in deze tussenevaluatie.

Bronnen

De belangrijkste bronnen in dit onderzoek zijn de registratiegegevens van Uitvoering van Beleid (SZW), de gegevens over de arbeidsmarktpositie van deelnemers (UWV), de interviews met projectleiders van afgeronde plannen en met partners in de sectorplannen en de informatie uit de eerder uitgebrachte quickscans over de voortgang van de sectorplannen.

Uitvoering van de sectorplannen

Met de plannen uit de eerste twee tranches zijn ruim 296 duizend personen bereikt. De oorspronkelijke ambities van deze afgeronde sectorplannen waren groter, ten opzichte van deze ambities is het bereik 69 procent geweest. Gedurende de looptijd zijn vanwege veranderde omstandigheden en nieuwe inzichten de plannen met instemming van het ministerie van SZW bijgesteld. Ten opzichte van de gewijzigde plannen is sprake van een realisatie van 96 procent in het aantal deelnemers. De realisatie van deelnemers is achtergebleven bij maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit. Het grootste aantal deelnemers is te vinden in om- en bijscholingsmaatregelen, gevolgd door gezondheidsmaatregelen.

Het totale budget van deze 75 afgeronde plannen bedraagt € 978 miljoen (exclusief overhead). Ten opzichte van de oorspronkelijke ambities is er een realisatie van ongeveer 82 procent van het budget. Inclusief overheadkosten gaat het om € 999 miljoen. Dit budget was verdeeld tussen € 700 miljoen aan eigen financiering vanuit sectoren en € 299 miljoen aan cofinanciering vanuit de rijksoverheid. De mate van cofinanciering vanuit de rijksoverheid verschilt per thema. Deze is in de meeste gevallen 50 procent geweest. Het gaat dan bijvoorbeeld om de kosten van scholings-, mobiliteits- en gezondheidsmaatregelen. Een uitzondering zijn leerwerkplekken, waarvoor 20 procent cofinanciering beschikbaar was. De reden hiervoor is dat een groot deel van de kosten van leerwerkplekken salariskosten zijn, terwijl dat voor maatregelen uit de andere thema's niet geldt. Aan de leerwerkplekken is veruit het grootste deel van het totale budget (67 procent) besteed, gevolgd door om- en bijscholing. Van de totale financiering was 51 procent gericht op jongeren tot en met 26 jaar en van de cofinanciering 40 procent. Daarmee is de doelstelling om een derde van het budget aan jongeren te besteden behaald.

Een rode draad binnen alle maatregelen is dat ze hoofdzakelijk gericht zijn op de beschikbaarheid van personeel voor de eigen sector. Het betreft bijvoorbeeld maatregelen om personeel voor het bedrijf of de sector te behouden gedurende de crisis. Het voorkomen van werkloosheid onder werknemers door ze naar een andere sector te begeleiden, is slechts in een beperkt aantal sectorplannen opgenomen.

De door projectleiders genoemde belangrijkste succesfactor voor de uitvoering van maatregelen is een goede aansluiting van de maatregelen op de problematiek binnen de sectoren. Het meest genoemde knelpunt door projectleiders is te weinig animo bij werkgevers en werknemers. Daarnaast speelden moeilijkheden bij de registratie van deelnemers een rol en werden plannen soms ingehaald door externe ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen hadden te maken met de conjunctuur (uitval van deelnemers doordat ze een baan vonden) of wijzigingen in beleid en wetgeving.

Bereiken van enge en brede doelen

De sectorplannen lijken voor individuele deelnemers over het algemeen positieve gevolgen te hebben gehad, maar het is niet te zeggen wat de situatie van deelnemers zou zijn geweest als zij niet

zouden hebben deelgenomen aan maatregelen of als de sectorplannen niet zouden hebben bestaan. Over alle maatregelen heen zijn verreweg de meeste deelnemers na afloop van de maatregelen in mei 2018 als werknemer aan de slag. Voor deelnemers aan de 37 eerste afgeronde plannen, geldt daarnaast dat hun arbeidsmarktpositie in mei 2018 over het algemeen beter was dan die in mei 2017.

Het subsidie-instrument heeft volgens betrokkenen in brede zin tot ondersteuning van de arbeidsmarkt in en na de crisistijd geleid. De effecten hebben zich vooral voorgedaan op individueel niveau voor de deelnemende werknemers die bijvoorbeeld scholing hebben gehad of begeleid zijn naar een nieuwe baan. Zonder overheidssubsidie zouden veel maatregelen naar verluid niet hebben bestaan of op kleinere schaal uitgevoerd. De belangrijkste reden dat er voor de plannen overheidssubsidie beschikbaar is gesteld, is dat er tijdens de crisis minder financiering beschikbaar was bij sectorfondsen, werkgevers en werknemers. Specifiek is volgens verschillende partijen de infrastructuur van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo ondersteund. Het aantal leerwerkplekken voor bbl-leerlingen was voor de crisis al dalende en de vrees was dat de bbl-infrastructuur zonder de sectorplannen voor veel sectoren onder druk zou komen te staan.

De sectorplannen hebben slechts in beperkte mate kunnen bijdrage aan het overbruggen van de crisis. Wel hebben de sectorplannen volgens betrokkenen gezorgd voor financiering van maatregelen waar vanwege de crisis bij werkgevers en sectorfondsen minder geld voor beschikbaar was. Het gaat dan om maatregelen gericht op het behoud van arbeidskrachten voor sectoren en het creëren van leerwerkplekken, die onder invloed van de crisis onder druk stonden. Hierdoor hebben volgens betrokkenen bedrijven ondanks de crisis de instroom van nieuw personeel op peil kunnen houden en hebben bbl-leerlingen een leerwerkplek kunnen vinden en zo hun opleiding kunnen afronden. Aan de andere kant is er veel vertraging opgetreden in de uitvoering van plannen, waardoor veel maatregelen pas na afloop van de crisis zijn uitgevoerd. Daardoor hebben ze per definitie geen rol gehad in het overbruggen van de crisis. Ook zijn er amper maatregelen geweest die zich richtten op de instroom van werklozen op de arbeidsmarkt. Maatregelen gericht op het voorkomen van werkloosheid hebben in beperkte mate deel uitgemaakt van de sectorplannen.

Gevolgen voor inspanningen sociale partners

De sectorplannen hebben in de meeste sectoren tot een betere samenwerking van sociale partners geleid. Voor een deel was de samenwerking al goed, omdat de plannen zijn uitgevoerd door, of in opdracht van, cao-partners die elkaar goed kenden. Toch schatten de meeste sociale partners in dat de plannen ook na afronding hun effect op die samenwerking houden, bijvoorbeeld doordat maatregelen worden doorgezet. Hiermee wordt volgens de sociale partners door de sectorplannen de arbeidsmarktinfrastructuur in sectoren versterkt.

Over het effect van de plannen op de mate van samenwerking *op regionaal niveau* zijn de meningen verdeeld. Projectleiders van de landelijke plannen zien over het algemeen weinig effect van hun plan in de samenwerking op regionaal niveau. Regionale samenwerking was vaak ook geen specifiek doel van deze plannen. Het zijn vooral de projectleiders van regionale plannen die wel meerwaarde zien van de sectorplannen voor de samenwerking in de regio. In tegenstelling tot de sectorale plannen is er in de regio geen sprake van een gebruikelijk overleg tussen sociale partners aan een cao-tafel. Het opzetten van de samenwerking heeft over het algemeen meer moeite gekost dan in de landelijke plannen. Dat heeft onder meer te maken met het intersectorale karakter van regionale

plannen, dat veelal groter is dan bij de landelijke, sectorale plannen. Maar hierdoor zijn er in de regio's nieuwe of intensievere verbanden tot stand gekomen tussen verschillende organisaties. Dit betreft ook een grotere betrokkenheid van gemeenten of UWV bij de samenwerking tussen arbeidsmarktpartners in de regio.

In sommige gevallen is volgens de projectleiders de samenwerking tussen sectoren versterkt. Dat is een positief neveneffect van der sectorplannen. Over de bijdrage van de sectorplannen aan de samenwerking *tussen* sectoren zijn de meeste projectleiders negatief: zij vinden niet dat de plannen daaraan hebben bijgedragen, maar nuanceren dit door te zeggen dat het in de meeste plannen ook niet een eng doel was. Hier had een grotere slag in kunnen worden gemaakt door bijvoorbeeld de maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit intersectoraal in te richten. In verschillende sectorplannen hebben sectoren allemaal apart maatregelen hiervoor opgenomen, vaak gericht op intersectorale mobiliteit.

Vormgeving van de regeling

De wijze waarop de Regeling cofinanciering sectorplannen is vormgegeven heeft volgens betrokkenen zowel positieve als negatieve invloed gehad van op het behalen van de brede doelen van het overbruggen van de crisis en het versterken van de werking van de arbeidsmarkt. De algemene opzet van de sectorplannen, waarin regio's en sectoren gesubsidieerd werden voor het nemen van maatregelen om bepaalde knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen, is vernieuwend geweest. Maar in de beginfase van de regeling waren veel zaken voor betrokkenen onduidelijk. Het oplossen van deze onduidelijkheden heeft verschillende partijen veel tijd en energie gekost, waardoor de uitvoering in het gedrang kwam en enge doelen van maatregelen in sommige gevallen later of niet bereikt werden. Dit heeft weer gevolgen gehad voor het bereiken van de brede doelen van de Regeling.

De eis aan de sectorplannen dat de sociale partners in een sector betrokken moesten zijn bij de opzet en uitvoering van de plannen, in combinatie met de eis dat eigen financiering verplicht was, heeft volgens betrokkenen ook positieve en negatieve gevolgen gehad. Positief is geweest dat het draagvlak voor de plannen en maatregelen bij de sociale partners binnen de sectoren hierdoor aanzienlijk is geweest. Een negatief aspect van deze constructie is geweest dat die gevolgen heeft gehad voor het bereik van deelnemers. Sectoren die op het moment van aanvraag een minder stevige overlegstructuur en bijvoorbeeld geen (vermogen) sectorfonds hadden, hebben meer moeite ervaren om een sectorplan van de grond te krijgen. Uiteindelijk hebben daarom vooral werknemers in goed georganiseerde sectoren kunnen deelnemen aan de sectorplannen. Hierbij was de voorwaarde dat er voldoende eigen financiering beschikbaar was vanuit een sectorfonds of individuele werkgevers. Voorbeelden hiervan zijn de bouw, de zorg en de transportsector, sectoren waarin de gevolgen van de crisis groot waren en waarin het gelukt is een stevig sectorplan op te zetten. Er zijn ook voorbeelden van sectoren die grote gevolgen hebben ondervonden van de crisis, maar geen (stevig) sectorplan hadden, zoals de detailhandel en de financiële sector. Het ontbreken van een (omvangrijk) sectorplan in deze sectoren is waarschijnlijk te wijten aan de beperkte organisatiegraad van deze sectoren.

Inhoud

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Regeling cofinanciering sectorplannen	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
2 De inhoud van de maatregelen	5
2.1 Thema's binnen sectorplannen	5
2.2 Enge doelen van de maatregelen	7
2.3 Deelconclusies.....	10
3 De uitvoering van de maatregelen	13
3.1 Omvang en realisatie van afgeronde plannen.....	13
3.2 Het uitvoeren van het plan en de maatregelen	20
3.3 Deelconclusies.....	23
4 De arbeidsmarktpositie van de deelnemers na afloop van de sectorplannen	25
4.1 Arbeidsmobiliteit	27
4.2 Loopbaancheck en –advies.....	32
4.3 Om- en bijscholing.....	35
4.4 Leerwerkplekken.....	40
4.5 Gezondheid	44
4.6 Overige maatregelen	48
4.7 Deelconclusies.....	49
5 Het effect van de maatregelen op de inspanningen van de sociale partners	53
5.1 Samenwerkingsverbanden.....	53
5.2 Oordeel over de samenwerking	54
5.3 Effect op de samenwerking.....	56
5.4 Deelconclusies.....	58
6 De vorm van de Regeling cofinanciering sectorplannen	61
6.1 Vormgeving van de Regeling.....	61
6.2 Resultaten van de Regeling volgens partners.....	70
6.3 Uitvoeringslast	75
6.4 Rol SZW	76
6.5 Rol Stichting van de Arbeid.....	78
6.6 Deelconclusies.....	79
7 Conclusie	85
Literatuur	91
Bijlage A Kenmerken van sectorplannen	93

1 Inleiding

In dit onderzoek worden de afgeronde sectorplannen uit de eerste twee tranches geëvalueerd. De sectorplannen bestaan sinds 2013 en hebben als brede doelen om de economische crisis te overbruggen en de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Sociale partners hebben binnen sectoren en regio's plannen kunnen indienen voor cofinanciering door het ministerie van SZW met maatregelen om deze brede doelen te bereiken. Wat zijn hiervan de resultaten tot dusver?

1.1 Regeling cofinanciering sectorplannen

Eind 2013 is de Regeling cofinanciering sectorplannen in werking getreden. De sectorplannen vloeien voort uit het Sociaal Akkoord van 2013 (Stichting van de Arbeid, 2013). In de Regeling zijn twee brede doelen geformuleerd: de crisis overbruggen en de arbeidsmarkt beter laten functioneren. Deze brede doelen zijn niet gekwantificeerd. Werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties dragen net als de overheid verantwoordelijkheid voor de werking van de arbeidsmarkt. De sectorplannen worden dan ook opgesteld en uitgevoerd door de partners in een sector of een regio: werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, O&O/A&O-fondsen en eventueel andere partners zoals het beroepsonderwijs. Bij de sectorplannen is sprake van cofinanciering: de rijksoverheid betaalt een gedeelte van de kosten van de plannen en de rest wordt betaald vanuit een eigen bijdrage door de partners in de sectorplannen. De sectorplannen worden ondersteund door de Stichting van de Arbeid, waarin de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties zijn verenigd.

De eerste twee tranches van de sectorplannen bevatten maatregelen die aan kunnen sluiten bij zes thema's die weer bijdragen aan de brede doelen van de sectorplannen. De maatregelen hebben weer enge doelen en doelstellingen op het gebied van het bereik. Die laatste doelstellingen op het gebied van bereik zijn gekwantificeerd, de enge doelen zijn dat niet. Een eng doel is bijvoorbeeld het verlagen van de uitstroom van werknemers in een sector naar werkloosheid, een doelstelling op het gebied van bereik is het laten deelnemen van 500 werknemers in een sector aan een van-werk-naar-werktraject. Die uitvoering van de plannen uit deze tranches liep van 2013 tot en met 2018. Deze thema's zijn:

- Arbeidsmobiliteit;
- Loopbaancheck en -advies;
- Om- en bijscholing;
- Leerwerkplekken;
- Gezondheid;
- Overige maatregelen (onder andere onderzoek en behoud oudere vakkrachten).

Alle sectorplannen moesten vergezeld gaan van een arbeidsmarktanalyse, waarin de knelpunten op de sectorale of regionale arbeidsmarkt zijn bepaald. Deze knelpunten (zoals vergrijzing van het personeelsbestand of krimp van de sector) verschillen aanzienlijk tussen sectoren. De maatregelen die opgenomen zijn in de sectorplannen moesten aansluiten op deze arbeidsmarktanalyse. Daarbij was de eis dat maatregelen additioneel zijn op de reguliere inspanningen van sectoren en regio's

qua arbeidsmarktbeleid. Maatregelen mochten niet zijn gericht op doelgroepen voor wie de ondersteuning al vanuit ander overheidsbeleid wordt geregeld (zoals bijstandsontvangers en arbeidsgehandicapten). Ook mocht er geen financiering beschikbaar zijn uit andere subsidieregelingen zoals het Europees Sociaal Fonds (ESF). De mate van cofinanciering vanuit de rijksoverheid verschilt per thema. Deze is in de meeste gevallen 50 procent geweest. Een uitzondering zijn leerwerkplekken, waarvoor 20 procent cofinanciering beschikbaar was. De uiteindelijke subsidie was afhankelijk van de realisatie van de plannen qua aantal deelnemers en de werkelijke kosten van maatregelen.

Voor de zorgsector geldt dat er sprake is geweest van een landelijk plan Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) waarin de maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit zijn opgenomen. Daarnaast heeft elke regio in Nederland een eigen zorgsectorplan waarin loopbaanchecks, scholing en leerwerkplekken zijn opgenomen.

De plannen in de derde tranche verschillen in opzet van de oudere plannen. Sectorplannen in de derde tranche bestaan uit trajecten die gericht zijn op de overgang naar werk in hetzelfde of een ander beroep. Dat kan zijn vanuit een uitkering, maar ook vanuit een baan. De trajecten verschillen in hun doelgroepen. Binnen een traject worden verschillende instrumenten ingezet, zoals bijvoorbeeld de werving van deelnemers, scholing en bemiddeling naar een baan. Door deze vormgeving is er bewust sprake van een specifiekere focus dan in de oudere plannen, die een bredere benadering hebben dan activiteiten gericht op een transitie naar (ander) werk. De van-werk-naar-werktrajecten kunnen wel uit meerdere instrumenten bestaan.

1.2 Onderzoeksvragen

De evaluatie bevat verschillende onderzoeksvragen die beantwoord worden. Deze gaan over het proces, het bereiken van de enge doelen van plannen en maatregelen, het bereiken van de brede doelen van de Regeling, het effect op de betrokkenheid en samenwerking bij de sociale partners en de vorm van de subsidie. Het bepalen van de netto-effectiviteit van individuele maatregelen, sectorplannen of de gehele regeling valt buiten de scope van deze evaluatie. De reden is het ontbreken van een controlegroep wat mede veroorzaakt is door de complexiteit van de regeling. Het ministerie van SZW heeft aan SEO en ebo gevraagd om de volgende onderzoeksvragen in deze evaluatie te beantwoorden:

1. Hoe zijn de gesubsidieerde sectorplannen uitgevoerd binnen de looptijd van de subsidie?
 - a. Welke sectorplannen hebben zich op welke thema's gefocust?
 - b. Welke maatregelen zijn ingezet voor de verschillende thema's?
 - c. Zijn de voorgenomen maatregelen ook werkelijkheid geworden?
 - d. Hoe zijn de plannen met maatregelen uitgevoerd en wat zijn hierbij de succes- en faalfactoren?
2. Op welke wijze hebben de sectorplannen bijgedragen aan het overbruggen van de crisis en het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt?
 - a. Wat is het bereik van de sectorplannen geweest en zijn de doelstellingen met betrekking tot het bereik behaald?
 - b. Hebben de maatregelen het enge doel per maatregel en de brede doelen bereikt?

- c. Hoe zijn de plannen met maatregelen uitgevoerd, welke maatregelen zijn succesvol en wat zijn daar de oorzaken van?
3. Wat is het effect van de tijdelijke cofinanciering op de betrokkenheid en inspanningen van de sociale partners voor een betere werking van de arbeidsmarkt?
 - a. Wat zijn de succes- en faalfactoren voor een effectieve samenwerking van de verschillende partners bij het opstellen en implementeren van de sectorplannen?
 - b. Traden er veranderingen op in de betrokkenheid van sociale partners bij arbeidsmarktmaatregelen?
 - c. Hebben de sectorplannen eraan kunnen bijdragen dat sociale partners in de toekomst bijdragen aan mobiele, goed geschoolde en gezonde werknemers?
 4. Wat is de invloed van de vorm van de subsidie geweest op het bereiken van de brede doelen?
 - a. Heeft het subsidie-instrument tot het gewenste resultaat geleid en wat was de bijbehorende uitvoeringslast?
 - b. Hoe zijn de hoofdkenmerken van de vormgeving (subsidie i.p.v. fiscale alternatieven; cofinanciering; sectorale en regionale bundeling; intersectorale aanpak) van invloed geweest op het behalen van de brede doelen van de sectorplannen?
 - c. Wat was de rol van het ministerie van SZW en de Stichting van de Arbeid in het proces?

Deze onderzoeksvragen worden voor de eerste twee tranches in deze tweede tussenevaluatie beantwoord. Daartoe worden de volgende onderwerpen uitgediept. In hoofdstuk 2 wordt de inhoud van de plannen behandeld. Hoofdstuk 3 behandelt de wijze waarop ze zijn uitgevoerd. In hoofdstuk 4 wordt het effect beschreven van de plannen op de arbeidsmarkt. Hoofdstuk 5 gaat in op het effect van de plannen op de samenwerking in sectoren. Hoofdstuk 6 behandelt de relatie tussen de vorm van de subsidie en de resultaten. In hoofdstuk 7 worden de antwoorden op de hoofdvragen gegeven. In 2016 hebben SEO en ecbo in een notitie het plan van aanpak voor deze evaluatie gedeeld (Heyma & Van der Werff, 2016). Dit plan van aanpak is in deze evaluatie gevolgd. De evaluatie is een vervolg op de eerste tussenevaluatie (Van der Werff et al., 2017). Ten opzichte van die eerste tussenevaluatie is het grote verschil dat nu alle plannen van de eerste twee tranches zijn meegenomen. Destijds was dat slechts de helft van alle plannen van de eerste twee tranches, de andere helft was nog niet afgerond.

Bereik van deze evaluatie

Omdat op dit moment de plannen van de eerste twee tranches afgerond zijn, maar de plannen van de derde tranche nog lopen, is dit een tussenevaluatie. Deze richt zich op de 75 afgeronde plannen van de eerste twee tranches. Sectorplannen uit de derde tranche maken geen deel uit van deze evaluatie. Het plan Pilots Reductie Ziekteverzuim van de Stichting van de Arbeid (StvdA) maakt ook geen deel uit van deze evaluatie, omdat dit plan afwijkend van opzet is en apart is geëvalueerd (APE, 2017). In 2019 is de eindevaluatie gepland. Dan zijn ook de 25 plannen uit de derde tranche afgerond. Dat betekent dat de eindevaluatie alle plannen uit de drie tranches betreft. De resultaten en conclusies die in de eindevaluatie worden getrokken kunnen daarom afwijken van die in deze tweede tussenevaluatie. Eerder hebben SEO en ecbo zes quickscans gepubliceerd die de voortgang van de maatregelen in de sectorplannen beschreven (Heyma et al., 2014; Heyma et al., 2015a; Heyma et al., 2015b; Heyma, Van der Werff & Brekelmans, 2016; Bisschop et al., 2017; Van der

Werff et al., 2018). De in die quickscans gepubliceerde resultaten worden waar relevant in deze evaluatie samengevat.

2 De inhoud van de maatregelen

De meeste maatregelen in de eerste twee tranches van de sectorplannen betreffen om- en bijscholingsmaatregelen (ongeveer 40 procent van het totaal). Het tweede grootste thema zijn de leerwerkplekken. De rode draad bij de meeste maatregelen is de beschikbaarheid van personeel voor de branche. De maatregelen zijn direct of indirect gericht op het behoud van personeel voor het bedrijf of de sector, of op het intact houden van de instroom.

Veruit de meeste maatregelen in de sectorplannen zijn gericht op om- en bijscholing. In dit hoofdstuk worden de thema's waarop de sectorplannen in de eerste twee tranches gericht zijn nader besproken. Ook gaat het hoofdstuk in op de doelstellingen met betrekking tot het bereik en de enge doelen van individuele maatregelen en plannen. Daarmee worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- Welke sectorplannen hebben zich op welke thema's gefocust?
- Welke maatregelen zijn ingezet voor de verschillende thema's?

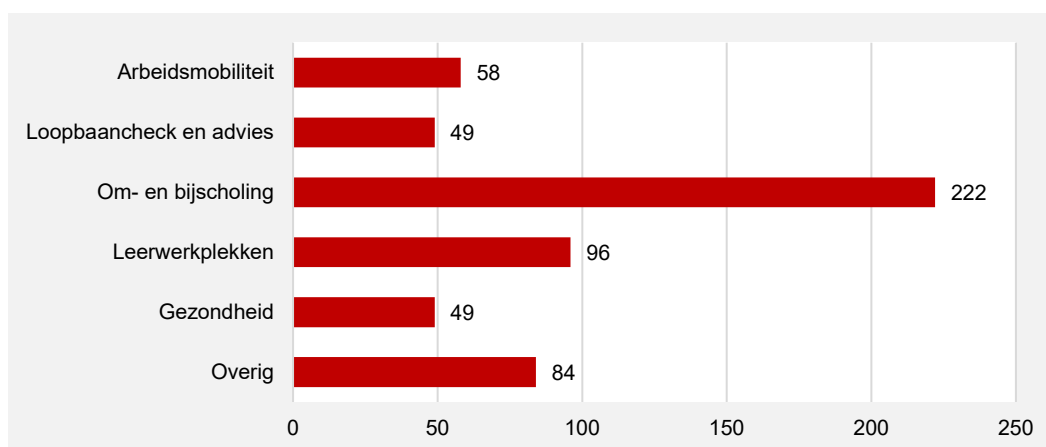
Alle plannen uit de eerste twee tranches zijn afgerond. Van 75 plannen zijn de einddossiers in deze rapportage verwerkt. Deze plannen hebben in totaal 562 maatregelen.

2.1 Thema's binnen sectorplannen

Er is sprake van een grote diversiteit aan projecten die in het kader van de sectorplannen zijn uitgevoerd. Er zijn in de eerste twee tranches zes thema's van maatregelen onderscheiden: arbeidsmobiliteit, loopbaanchecks en -adviezen, om- en bijscholingstrajecten, leerwerkplekken en gezondheidsmaatregelen. Daarnaast hanteren we een categorie 'overige maatregelen'.

Figuur 2.1 toont het aantal maatregelen per thema. In de figuur is te zien dat ongeveer 40 procent van de maatregelen te karakteriseren is als om- en bijscholing (222 van de 558 afgeronde maatregelen). Dit is exclusief het creëren van leerwerkplekken. Leerwerkplekken zijn het op één na grootste thema. Loopbaanchecks en -adviezen en gezondheidsmaatregelen zijn het minst vaak ingezet.

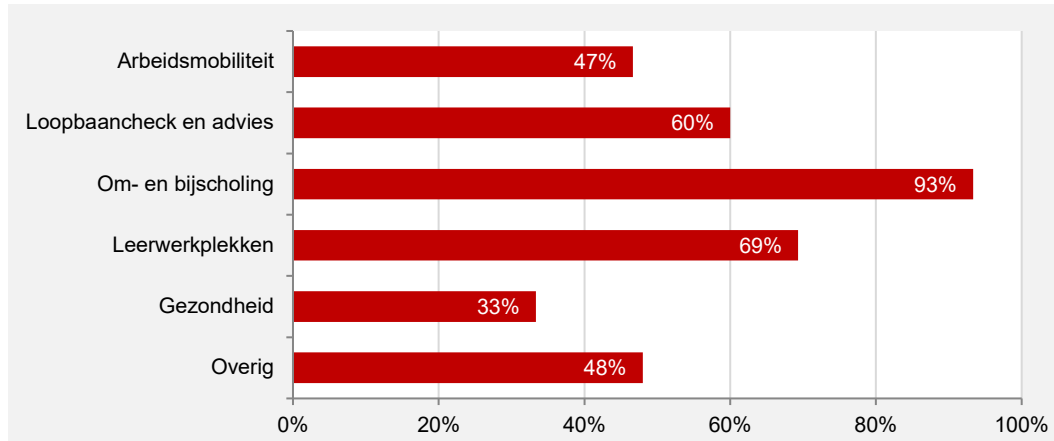
Figuur 2.1 Aantal maatregelen naar thema in sectorplannen



Bron: Beschikkingen sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

Figuur 2.1 toont per thema het percentage sectorplannen dat minimaal een maatregel in dat thema heeft. In de figuur is te zien dat de overgrote meerderheid van de plannen (93 procent) minimaal één om- of bijscholingsmaatregel bevat. Gezondheidsmaatregelen worden in de minste plannen ingezet: bij twee derde van de plannen worden er geen maatregelen op het gebied van gezondheid genomen.

Figuur 2.2 Percentage sectorplannen dat minimaal een maatregel in dat betreffende thema heeft



Bron: Beschikkingen sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

Tabel A. 1 in Bijlage A geeft per sectorplan aan hoe de maatregelen over de thema's zijn verdeeld. In Tabel 2.1 zijn de thema's verder uitgesplitst. Veruit de meeste afgeronde maatregelen vallen onder het thema Algemene scholing (191). Een aanvullende analyse geeft aan dat er verschillen zijn in de verdeling van de maatregelen over de thema's tussen landelijke (46) en regionale (29) plannen. Van de regionale plannen komen de meeste (18) uit de zorgsector. Drie zorgplannen hebben een landelijke spreiding. In de regionale plannen en de zorgplannen zijn er relatief veel maatregelen gericht op leerwerkplekken en om- en bijscholing. Landelijke plannen richten zich vaker dan regionale plannen op gezondheid en arbeidsmobiliteit.

Tabel 2.1 Meeste maatregelen zijn scholingsmaatregelen

Thema	Maatregel	Totaal afgerond
Arbeidsmobiliteit	Arbeidsbemiddeling	35
	Transitiefonds bemiddeling werknemers naar ander werk	7
	Transfercentrum bemiddeling werknemers naar ander werk	14
	Sollicitatietraining	2
Loopbaancheck en -advies	Loopbaancheck en -advies	49
Om- en bijscholing	Algemene scholing	191
	Scholing ouderen en inzet jongeren	3
	EVC-traject	28
Leerwerkplekken	Leerwerkplekken voor jongeren	96
Gezondheid	Gezondheidscheck	23
	Initiatieven verbetering gezondheid	26
Overige maatregelen	Personeelspoules tussen bedrijven	2
	Coaching door ouderen/transferbanen	8
	In dienst nemen ouderen en jongeren	22
	Onderzoek/experimenten/voorlichting	53
Totaal		558

Bron: Beschikkingen sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

2.2 Enge doelen van de maatregelen

De samenwerkingsverbanden van sociale partners hebben vooraf aan het indienen van hun sectorplan een arbeidsmarktanalyse opgesteld. In de vorige tussenrapportage is aangegeven dat op basis van deze arbeidsmarktanalyses de verwachte knelpunten bij de sectorplannen voornamelijk betrekking hadden op ontgroening en vergrijzing van het werknemersbestand en de vraag naar nieuwe competenties van medewerkers. Figuur 2.2 geeft een overzicht van de meest genoemde knelpunten voorafgaand aan de uitvoering van de plannen.

Figuur 2.2 Ontgroening, vergrijzing en benodigde nieuwe competenties meest genoemde arbeidsmarktknelpunten in de sectorplannen



Bron: SEO Economisch Onderzoek en ebo, quickscan mei 2015. Arbeidsmarktknelpunten rond flexibilisering bestaan uit ongelijke concurrentie bedrijven en werknemers door aanbod zzp'ers (6x), onvoldoende aandacht voor kwaliteit en scholing van flexibele arbeidskrachten (2x) en onvoldoende binding van werknemers door kleine en flexibele contracten (1x).

De samenwerkingsverbanden hebben op basis van de arbeidsmarktanalyses maatregelen geformuleerd, die zijn in te delen in thema's zoals benoemd in paragraaf 2.1. De maatregelen hebben verschillende enge doelen. Deze enge doelen sluiten weer aan bij de brede doelen van de sectorplannen, namelijk het overbruggen van de crisis en het versterken van de werking van de arbeidsmarkt. Projectleiders is gevraagd welke enge doelen voor de maatregelen beoogd werden. Hierbij is gebruikgemaakt van in het theoretisch kader gecategoriseerde enge doelen en door projectleiders ingebrachte enge doelen. Het theoretisch kader is opgenomen als bijlage in de tweede quickscan die in het kader van de monitoring van de sectorplannen is opgesteld (Heyma et al., 2015a). In hoofdstuk 4 wordt van de vooraf gecategoriseerde enge doelen bekeken en in hoeverre deze zijn gehaald. Voor alle plannen en alle thema's geldt dat er meerdere enge doelen zijn, die veelal in elkaars verlengde liggen. Per thema wordt hieronder aangegeven wat de voornaamste enge doelen volgens de projectleiders zijn:

- Bij een overgrote meerderheid van maatregelen over **arbeidsmobiliteit** zijn het stimuleren van baanwisselingen, binnen en buiten de sector, en het voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid (in het bijzonder instroom naar de WW) enge doelen. Het voorkomen van uitstroom uit de arbeidsmarkt en een langere en hogere arbeidsparticipatie worden ook door meer dan de helft van de projectleiders genoemd. Enkele andere enge doelen zijn het creëren van doorstroom ten behoeve van de instroom van jongeren, kennisdeling, het verbeteren van het systeem van vervangingen en de betere samenwerking tussen partners;
- De maatregelen beogen vooral deze enge doelen te bereiken door het verbeteren van de matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Daarnaast heeft ongeveer een derde van de maatregelen ook bijgedragen aan deze enge doelen door het verbeteren van de vaardigheden van werknemers, waaronder sollicitatievaardigheden. Bij een gering aantal plannen zijn de maatregelen gericht op het verbeteren van de informatievoorziening;

- Bij zo'n drie kwart van de maatregelen op het gebied van **loopbaanchecks en -advies** was een eng doel om bij te dragen aan arbeidsparticipatie. Daarnaast was in een ongeveer even groot deel het vergroten van arbeidsmobiliteit één van de enge doelen. Enge doelen bij dit thema maatregelen die incidenteel voorkomen zijn het verbeteren van (algemene) kennis en vaardigheden (menselijk kapitaal), het verbeteren van de bedrijfsvoering, dieper inzicht in inzetbaarheid en vitaliteit van oudere werknemers, bewustwording van groeimogelijkheden en bewustwording van hoe werknemers met plezier en gezond kunnen blijven werken en het stimuleren van baanwisselingen binnen en tussen sectoren. Verschillende enge doelen zijn niet los van elkaar te zien, zoals de arbeidsparticipatie en het inzicht in inzetbaarheid en vitaliteit;
- Het mechanisme waarop de loopbaanchecks en -adviezen gericht zijn, is voornamelijk het bieden van inzicht: door werknemers inzicht te bieden in de toekomst van de loopbaan: kunnen zij maatregelen nemen waardoor zij beter inzetbaar blijven;
- Maatregelen gericht op het financieel ondersteunen van **leerwerkplekken** (bbl-plekken)¹ hebben in de meeste gevallen als eng doel om het aantal leerwerkplekken te laten toenemen. Het aantal bbl-plekken kromp in veel branches sterk mede als gevolg van de crisis. Het creëren van leerwerkplekken wordt in ruim twee derde van de plannen ook gedaan om jongeren beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt en in ruim de helft van de plannen om jongeren meer werkervaring te geven. In een klein deel van de plannen is het creëren van werkgelegenheid voor kwetsbare groepen een eng doel. Ook zijn er plannen die zich met leerwerkplekken richten op zittend personeel. Daarnaast worden nog andere enge doelen door de projectleiders genoemd: een hogere arbeidsmobiliteit en inzetbaarheid voor ouderen, behoud van vakkrachten, het verhogen van de instroom en doorstroom en het in stand houden van de opleidingsinfrastructuur;
- Bij twee derde van de maatregelen over leerwerkplekken is het creëren van leerwerkplekken primair gericht op de toekomstige arbeidsmarkt: door te zorgen voor instroom nu is het de bedoeling om tekorten in de toekomst voorkomen. Daarnaast worden bij twee derde van de deze maatregelen leerwerkplekken ingezet als scholingsinstrument voor jongeren. Bij minder dan de helft van de maatregelen over leerwerkplekken zijn deze gericht op doelgroepen en het (financieel) aantrekkelijker maken van kwetsbare groepen voor de werkgever en hen in de toekomst een niet-gesubsidieerde arbeidsplaats te kunnen bieden. Bij een aantal plannen worden leerwerkplekken gebruikt om het eigen personeel op te scholen of als wervings- en selectie-instrument;
- Zoals hierboven geconstateerd komen maatregelen op het gebied van **om- en bijscholing** het meest voor. Bij de overgrote meerderheid van deze maatregelen was het enge doel om om- en bijscholing te richten op verhoging van het menselijk kapitaal in de sector. Daarnaast werden er door ruim een derde van de projectleiders arbeidsparticipatie (vaak door het proberen te behouden van personeel) en arbeidsmobiliteit als enge doelen genoemd. Daarnaast werd incidenteel als eng doel gemeld dat de scholing was gericht op het creëren van werkgelegenheid onder kwetsbare groepen, doorstroom op de arbeidsmarkt of het opvangen van tekorten;
- De scholingsmaatregelen zijn er bijna allemaal op gericht werknemers productief te houden door ervoor te zorgen dat hun kennis up-to-date is. Daaruit is af te leiden dat de inhoud van de scholing veelal gerelateerd is aan de beroepsinhoud: dus meer bijscholing dan omscholing. Door deze bijscholing wordt bijvoorbeeld de stap tussen onderwijs en praktijk verkleind en zijn werknemers in staat toekomstige taken goed uit te voeren. Het bieden van inzicht in de toekomst om werknemers daarmee inzetbaar te houden wordt bij ongeveer een derde van de plannen

¹ Bbl staat voor de beroepsbegeleidende leerweg in het middelbaar beroepsonderwijs, dat zich karakteriseert door een combinatie van leren op school en werken bij een werkgever.

met scholingsmaatregelen door de projectleiders genoemd. Bij een klein deel van de plannen hebben scholingsmaatregelen als eng doel om oudere werknemers weer rendabel voor de werkgever te maken;

- De maatregelen op het gebied van **gezondheid** hebben in bijna alle gevallen het bewerkstelligen van een hogere en langere arbeidsparticipatie (duurzame inzetbaarheid) als eng doel. De achtergrond hiervan ligt veelal in vergrijzing in combinatie met zwaar werk en ploegdiensten. Dit gebeurt bijvoorbeeld door te zoeken naar een andere invulling van de baan voor oudere medewerkers. Ook het enge doel om gezondere werknemers te hebben wordt door de meeste projectleiders genoemd. Enge doelen die ook bij ruim de helft tot twee derde van de maatregelen aan de orde zijn, zijn een lager ziekteverzuim en het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. Een hogere arbeidsproductiviteit is bij ruim de helft van de gezondheidsmaatregelen een eng doel;
- Het mechanisme waarop de gezondheidsmaatregelen gericht zijn is voornamelijk het teweegbrengen van een gedragsverandering door een check. Een projectleider geeft aan dat het niet alleen de gezondheidscheck is, maar ook bewustwording van de eigen rol hierin. Verschillende projectleiders geven aan dat een hogere productiviteit wordt nagestreefd met gezonde werknemers. Verder werd aangegeven dat maatregelen gericht zijn op werkgevers: bedrijven en werknemers voorlichten over en ondersteunen bij ziekte en verzuim. Dit draagt bij aan het bespreekbaar maken van gezondheid;
- **Overige** maatregelen betreffen onder meer onderzoeken, experimenten en soms daaraan gekoppelde workshops of voorlichtingsactiviteiten. Resultaten van onderzoek zijn meestal openbaar gepubliceerd en in één geval opgenomen in het beleid van het sociaal fonds van de sector. Ook maatregelen op het gebied van het behouden van vakkrachten vallen onder de overige maatregelen.

Uit het bovenstaande blijkt dat er enge doelen zijn van maatregelen zijn die in verschillende thema's terugkomen. Een rode draad is de beschikbaarheid van personeel voor de sectoren. Op verschillende manieren zijn diverse maatregelen erop gericht werknemers voor de sector te behouden, door ze te behoeden voor baanverlies of uitval om gezondheidsredenen, of op het op peil houden van de instroom in de sector.

2.3 Deelconclusies

Welke sectorplannen hebben zich op welke thema's gefocust?

De meeste maatregelen in de sectorplannen in de eerste twee tranches zijn maatregelen met het thema om- en bijscholing (40 procent van het totaal aantal maatregelen). Het op één na grootste thema is leerwerkplekken (bijna 20 procent van het totaal aantal maatregelen). Met name bij regionale plannen en zorgplannen wordt veel ingezet op om- en bijscholing en leerwerkplekken en komen maatregelen in de thema's gezondheid en overig weinig voor. Dat de meeste maatregelen vallen in het thema om- en bijscholing betekent overigens niet dat deze maatregelen ook de meeste deelnemers bereiken.

Welke maatregelen zijn ingezet voor de verschillende thema's?

Veel maatregelen hebben meerdere enge doelen. Die enge doelen vallen weer onder de brede doelen van de Regeling, namelijk het overbruggen van de crisis en het versterken van de werking van

de arbeidsmarkt. De rode draad bij de meeste maatregelen is de beschikbaarheid van personeel voor de branche. De maatregelen zijn direct of indirect gericht op het behouden van personeel voor het bedrijf of de sector, of op het op peil houden van de instroom. Dat volgt ook uit de knelpuntenanalyse die bij aanvang van de plannen is gemaakt: de belangrijkste knelpunten waren een gebrek aan instroom (ontgroening) en vergrijzing van personeel. Een derde knelpunt was dat werknemers andere competenties nodig hebben.

3 De uitvoering van de maatregelen

De sectorplannen hebben 69 procent van de geplande deelnemersaantallen weten te realiseren en 82 procent van het beoogde budget is besteed. De meeste deelnemers zijn gerealiseerd in om- en bijscholingsmaatregelen terwijl het meeste budget is besteed aan leerwerkplekken. Aan leerwerkplekken is meer budget besteed dan vooraf beoogd.

Dit hoofdstuk beantwoordt de volgende onderzoeksvragen:

- Zijn de voorgenomen maatregelen ook werkelijkheid geworden?
- Wat is het bereik van de sectorplannen geweest en zijn de doelstellingen met betrekking tot het bereik behaald?
- Hoe zijn de plannen met maatregelen uitgevoerd, welke maatregelen zijn succesvol en wat zijn hierbij de succes- en faalfactoren?

3.1 Omvang en realisatie van afgeronde plannen

De omvang van de afgeronde plannen wordt op twee manieren uitgedrukt: in aantallen deelnemers en in omvang van het gebruikte budget. In deze paragraaf wordt steeds de beoogde omvang met de gerealiseerde omvang vergeleken. Essentieel voor die vergelijking is dat deelnemende sectoren wijzigingen op de oorspronkelijke beschikkingen konden aanvragen bij het ministerie van SZW. Bij de meeste plannen zijn er één of meer herzieningen gekomen op de oorspronkelijke beschikkingen. Herzieningen hebben betrekking op onder meer de doorlooptijd, geplande aantallen en budget en op het splitsen, samenvoegen of stoppen van oorspronkelijke maatregelen of het starten van nieuwe. Een verzoek tot herziening moet door de aanvrager altijd worden voorzien van een actuele arbeidsmarktanalyse. Voor de analyses in dit hoofdstuk is uitgegaan van de laatste beschikkingen, zoals deze zijn opgenomen in de eindrapportages van de sectorplannen. Deze laatste beschikkingen zijn in veel gevallen kort voor het einde van sectorplannen aangevraagd. Op een aantal punten wordt ook vergeleken met de oorspronkelijke ambitie.²

Aantal deelnemers

Niet alle plannen zijn uit te drukken in aantallen deelnemers. Sommige maatregelen bijvoorbeeld zijn gericht op bedrijven (voorlichting bij bedrijven om meer stageplaatsen te creëren), of zijn gericht op de ontwikkeling van een product voor algemeen gebruik, zoals centra voor arbeidsmobiliteit, websites, instrumenten of onderzoek. Deze maatregelen worden in dit gedeelte niet meegenomen (132 van de 558 maatregelen).

De sectorplannen in de tranches 1 en 2 hebben 296.145 deelnemers weten te realiseren. Dat is 96 procent van het aantal geplande deelnemers ten opzichte van de laatste herziene beschikkingen zoals opgenomen in de eindrapportages. Gedurende de looptijd van de plannen hebben veel sectorplannen de beoogde aantallen deelnemers of budgetten moeten aanpassen. Het gaat om verschuivingen tussen maatregelen, maar voornamelijk ook om bijstellingen naar beneden. In een aanvullende analyse is het aantal gerealiseerde deelnemers vergeleken met de oorspronkelijke ambitie,

² Hierbij is vergeleken met de beoogde aantallen zoals gerapporteerd in quickscan 2.

zoals gerapporteerd in de eerdere quickscans. Ten tijde van quickscan 2 werden er in de 76 sectorplannen van de eerste twee tranches 429.684 deelnemers beoogd.³ Met 296.145 gerealiseerde deelnemers betekent dit dat 69 procent van deze ambitie is bereikt. Omdat de analyse ten opzichte van de oorspronkelijke plannen een aantal beperkingen kent⁴ en voorbijgaat aan het voortschrijdend inzicht en de veranderende omstandigheden gedurende de uitvoering van de plannen, wordt in het vervolg van deze paragraaf uitgegaan van de realisatie ten opzichte van de laatste herziene beschikkingen.

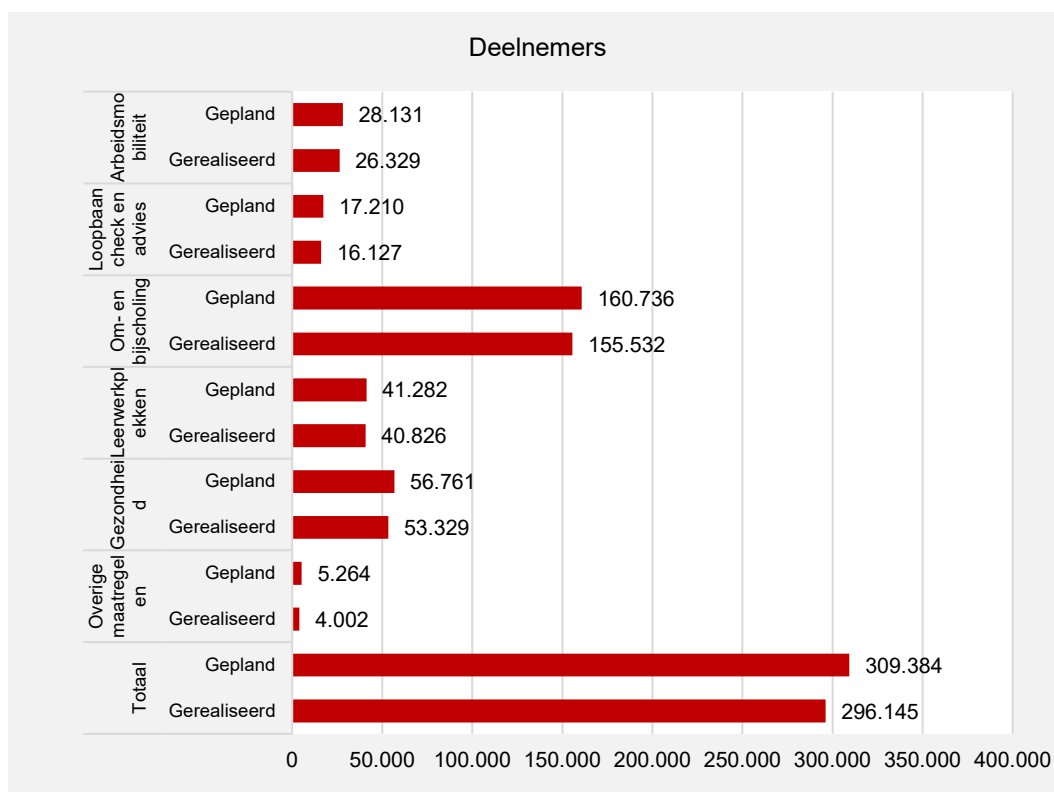
In Figuur 3.1 wordt het aantal beoogde en gerealiseerde deelnemers weergegeven per thema. De afgeronde plannen hadden gepland om 309.384 personen aan maatregelen te laten deelnemen. Daarvan zijn er 296.145 gerealiseerd (96 procent ten opzichte van de beschikkingen uit de einddeclaraties). Bij het thema ‘overige maatregelen’ is de realisatie lager dan het gemiddelde (76 procent). Bij leerwerkplekken is de realisatie het hoogst (98 procent). Uitgesplitst naar sectorplan loopt de realisatiegraad uiteen van 40 procent tot 164 procent. Er zijn verschillende uitschieters met een realisatie van 124, 127 en 164 procent. In twee gevallen gaat het om vrij kleine plannen met minder dan honderd deelnemers (zie Tabel A. 4 in bijlage A). Eén plan heeft minder dan de helft van de beoogde deelnemers gerealiseerd (40 procent), namelijk Mainport Rotterdam. Dit gaat tevens om een klein plan met uiteindelijk minder dan honderd deelnemers.

Om- en bijscholingsmaatregelen hebben in totaal de meeste deelnemers. Het op één na grootste thema in aantal deelnemers is gezondheid. Dat is opvallend, omdat uit Hoofdstuk 2 bleek dat er relatief weinig maatregelen onder dit thema vallen, namelijk 52. Het gaat dus om een klein aantal maatregelen met veel deelnemers. Hierna wordt hierop per sectorplan ingezoomd.

³ Dit getal is exclusief de beoogde deelnemers van het sectorplan ‘Pilots reductie ziekteverzuim’. Dat plan maakt geen onderdeel uit van de evaluatie.

⁴ Gedurende de looptijd van de evaluatie is een wijziging doorgevoerd in de categorisering van de maatregelen. Verder zijn plannen op verschillende momenten gestart en zijn op verschillende momenten wijzigingen doorgevoerd, waardoor er niet één vergelijkingsmoment is. Ook was bij de start van de monitoring niet bekend dat er veel wijzigingen zouden komen, waardoor het kunnen maken van een vergelijking op maatregelniveau niet van tevoren is ingeregeld.

Figuur 3.1 Om- en bijscholing heeft de meeste geplande en gerealiseerde deelnemers



Bron: Beschikkingen en einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

Tabel 3.1 Met leerwerkplekken is procentueel de grootste groep geplande deelnemers bereikt, dat betrof voornamelijk jongeren

Thema	Gepland aantal deelnemers	Gerealiseerd aantal deelnemers	Percentage bereikt	Aandeel jongeren (tot en met 26)
Arbeidsmobiliteit	28.131	26.329	94%	8%
Loopbaancheck en -advies	17.210	16.127	94%	10%
Om- en bijscholing	160.736	155.532	97%	15%
Leerwerkplekken	41.282	40.826	99%	66%
Gezondheid	56.761	53.329	94%	6%
Overige maatregelen	5.264	4.002	76%	48%
Totaal	309.384	296.145	96%	21%

Bron: Beschikkingen en einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

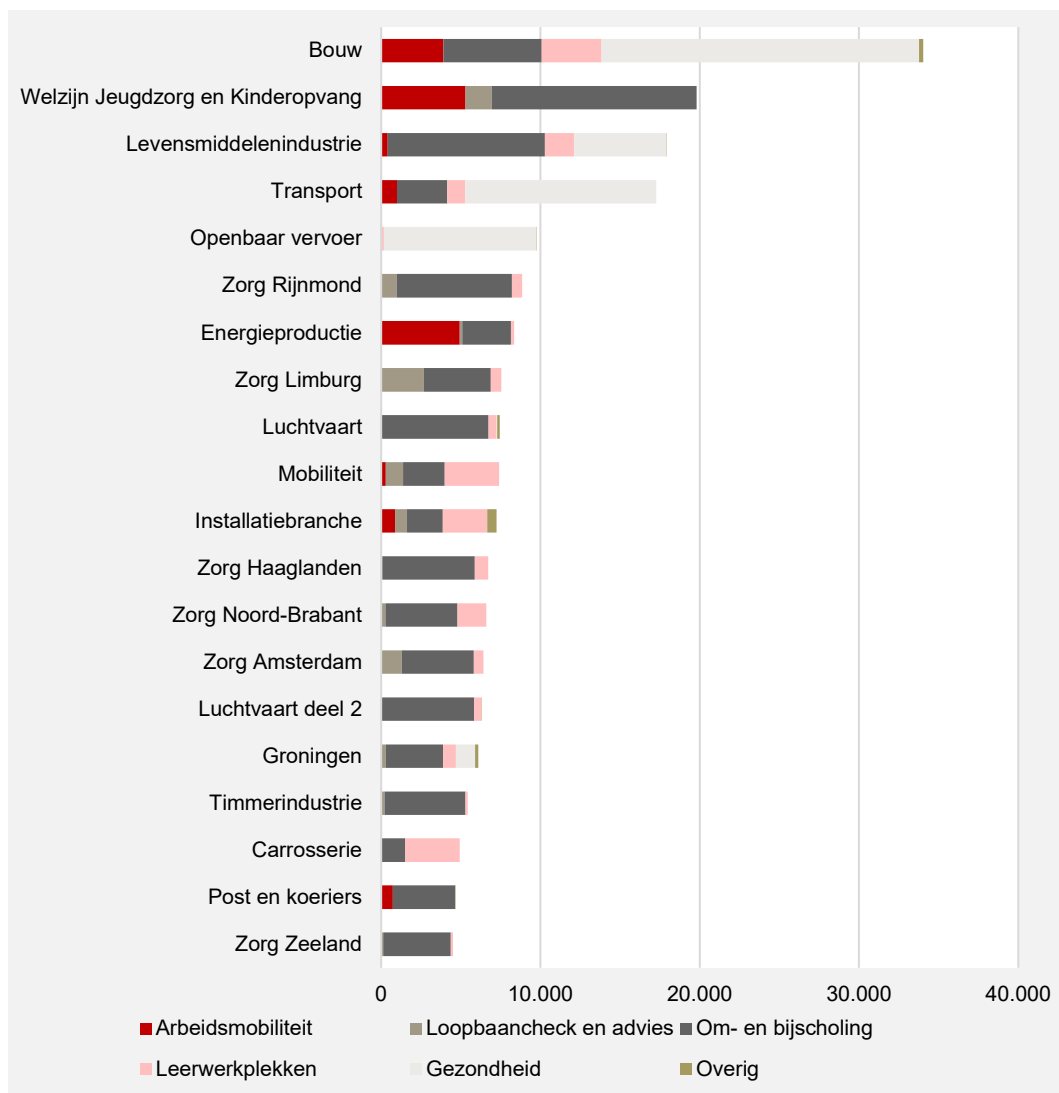
In totaal is 21 procent van de deelnemers aan de sectorplannen jongeren geweest (zie Tabel 3.1). Het gaat hierbij om jongeren die maximaal 26 jaar oud waren bij aanvang van de maatregel. Dit aandeel is (uiteraard) veel hoger bij leerwerkplekken, waarbij 66 procent van de deelnemers 26 jaar of jonger is. Voor de andere maatregelen is dit aandeel veel lager.

In Figuur 3.2 is voor de grootste 20 plannen in aantal deelnemers per sectorplan aangegeven hoe gerealiseerde deelnemersaantallen verdeeld zijn over de maatregelen. Er doen zich zeer grote ver-

schillen voor in het aantal deelnemers tussen sectorplannen en tussen maatregelen binnen sectorplannen omdat de omvang van verschillende trajecten aanzienlijk verschilt. Sommige sectorplannen bereiken veel deelnemers met relatief kleine trajecten, terwijl andere sectorplannen minder deelnemers bereiken maar deze wel omvangrijkere trajecten aanbieden. Uit de figuur blijkt duidelijk dat vanuit het grootste sectorplan naar aantal deelnemers het sectorplan Bouw is, gevolgd door Welzijn, jeugdzorg & kinderopvang, Levensmiddelenindustrie en Transport. De plannen voor Bouw en Transport hebben relatief en absoluut veel deelnemers in de gezondheidsmaatregelen gerealiseerd. Andere omvangrijke plannen hebben met name veel deelnemers in de om- en bijscholing weten te realiseren.

In Tabel A. 2 tot en met Tabel A. 4 in Bijlage A zijn per sectorplan zowel de beoogde als gerealiseerde deelnemersaantallen opgenomen, uitgesplitst naar thema's.

Figuur 3.2 Sectorplan Bouw heeft verreweg het grootste aantal deelnemers gerealiseerd



Bron: Einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

Budget

Tabel 3.2 laat zien dat van de plannen 98 procent van de geplande bestedingen ook is gerealiseerd: Van het in de laatste beschikking gebudgetteerde bedrag van ongeveer € 1 miljard is bijna € 978 miljoen besteed (financiering van de sector en cofinanciering SZW samen). Net als bij deelnemers geldt dat ook een vergelijking op budget met de oorspronkelijke ambitie van de plannen mogelijk is, maar dat deze analyse een aantal beperkingen kent.⁵ De plannen hadden ten tijde van de tweede quickscan de ambitie om voor een totaalbedrag van bijna € 1,2 miljard aan maatregelen uit te voeren.⁶ Met een realisatie van bijna € 978 miljoen is door de afgeronde plannen 82 procent van de oorspronkelijke doelstelling bereikt. Omdat deze analyse voorbijgaat aan het voortschrijdend inzicht en de veranderende omstandigheden gedurende de uitvoering van de plannen, wordt in het vervolg van de paragraaf uitgegaan van de realisatie ten opzichte van de laatste herziene beschikkingen.

In totaal is 51 procent van het budget van de sectorplannen voor jongeren geweest. Het gaat hierbij om jongeren die maximaal 26 jaar oud waren bij aanvang van de maatregel. Het gedeelte van het budget dat gericht is op jongeren is daarmee hoger dan het aandeel jongeren in de totale populatie van deelnemers: van alle deelnemers is namelijk 21 procent 26 jaar of jonger is. De reden voor deze onbalans is dat de duurste maatregelen (de leerwerkplekken) vooral op jongeren gericht zijn. Sectoren zelf hebben meer bijgedragen aan het opleiden van jongeren dan de overheid, omdat de overheidsbijdrage aan de leerwerkplekken 20 procent is en die van sectoren 80 procent. Van het rijksoverheidsbudget is uiteindelijk 40 procent aan jongeren besteed.

Uitgesplitst naar sectorplan loopt de realisatiegraad van het budget behoorlijk uiteen. Op drie plannen na is de realisatie van de bestedingen tussen de 64 en 123 procent. Er is een uitschieter met slechts 48 procent en aan de bovenkant zijn er twee uitschieters, één van 133 procent en één van 297 procent. Dit laatste betreft het sectorplan Mobiliteit, waar in het initiële plan door een vergissing rekening is gehouden met een te kleine werkgeversbijdrage voor de leerwerkplekken. Dit maakte het plan duurder dan begroot. De werkgeversbijdrage is daarop naar boven aangepast.

⁵ Gedurende de looptijd van de evaluatie is een wijziging doorgevoerd in de categorisering van de maatregelen. Verder zijn plannen op verschillende momenten gestart en zijn op verschillende momenten wijzigingen doorgevoerd, waardoor er niet één vergelijkingsmoment is. Ook was bij de start van de monitoring niet bekend dat er veel wijzigingen zouden komen, waardoor het kunnen maken van een vergelijking op maatregelniveau niet van tevoren is ingeregeld.

⁶ Dit bedrag is exclusief het bedrag van het sectorplan 'Pilots reductie ziekteverzuim'. Dat plan maakt geen onderdeel uit van de evaluatie.

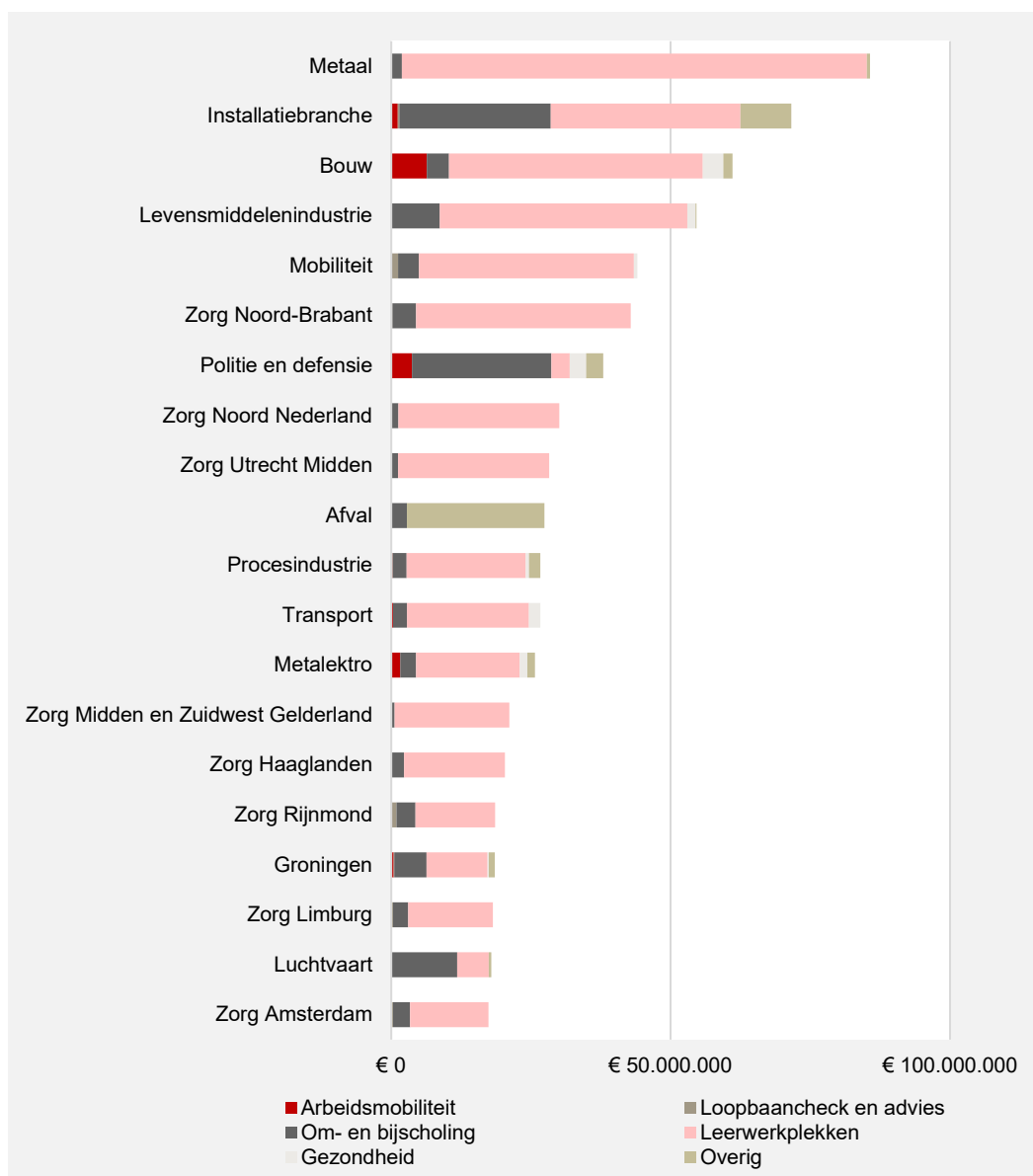
Tabel 3.2 Gepland en gerealiseerd budget per thema

	Gepland budget	Gerealiseerd budget	Percentage bereikt	Aandeel budget jongeren
Arbeidsmobiliteit	€ 46.211.157	€ 39.184.181	85%	8%
Loopbaancheck en -advies	€ 7.660.845	€ 7.206.078	94%	10%
Om- en bijscholing	€ 206.761.276	€ 195.404.305	95%	15%
Leerwerkplekken	€ 643.202.421	€ 655.101.620	102%	66%
Gezondheid	€ 27.201.772	€ 25.127.144	92%	6%
Overige maatregelen	€ 69.375.472	€ 55.720.412	80%	48%
Totaal	€ 1.000.412.943	€ 977.743.739	98%	51%

Bron: Beschikkingen en einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

In bestede middelen is Metaal het grootste plan, gevolgd door onder meer Installatiebranche, Bouw en Levensmiddelenindustrie, zie Figuur 3.3. Bij deze grote plannen is veruit het grootste deel van het budget besteed aan leerwerkplekken.

Figuur 3.3 In budgetten zijn de sectorplannen van de Metaal, Installatiebranche, Bouw en Levensmiddelenindustrie de grootste sectorplannen



Bron: Einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

In Tabel 3.3 is voor de 20 grootste sectorplannen in totaal budget per sectorplan de verhouding te zien tussen de bijdrage uit de sector en de bijdrage van de rijksoverheid.⁷ Bij de meeste sectorplannen is de verhouding tussen de rijksbijdrage en de sectorbijdrage 50-50. Er zijn echter ook plannen waarbij de verhouding anders is. Gemiddeld is 70 procent van het bestede geld afkomstig uit de sectoren. Afwijkingen van de 50-50-verdeling worden meestal veroorzaakt doordat een sectorplan in belangrijke mate bestaat uit leerwerkplekken, waar de verhouding in de financiering tussen rijksoverheid en de sector 20-80 is. Dit is bijvoorbeeld duidelijk te zien bij de sector Metaal. Er is ook een beperkt aantal maatregelen dat hiervan afwijkt, waarbij de financiering van de overheid bijvoorbeeld 100 procent is. Dit zijn enkele maatregelen gericht op de instroom van uitkeringsontvangers.

⁷ Deze aantallen zijn, in tegenstelling tot de rest van het rapport, inclusief de overheadkosten.

In Tabel A. 5 tot en met Tabel A. 7 in Bijlage A zijn per sectorplan zowel de beoogde als gerealiseerde deelnemersaantallen opgenomen, uitgesplitst naar thema's.

Tabel 3.3 Metaal heeft hoogste eigen bijdrage aan een sectorplan, door het grote aandeel leerwerkplekken (20 procent cofinanciering rijksoverheid) (bedragen zijn inclusief overhead)

	Rijksoverheid	Sector	Totaal	Aandeel sector
Metaal	€ 18.641.200	€ 68.591.372	€ 87.232.572	79%
Installatiebranche	€ 15.886.178	€ 57.077.706	€ 72.963.884	78%
Bouw	€ 17.725.181	€ 44.610.370	€ 62.335.551	72%
Levensmiddelenindustrie	€ 14.679.475	€ 41.153.231	€ 55.832.706	74%
Mobiliteit	€ 7.969.427	€ 37.217.144	€ 45.186.571	82%
Zorg Noord-Brabant	€ 21.986.109	€ 21.986.109	€ 43.972.218	50%
Politie en defensie	€ 15.086.926	€ 25.102.733	€ 40.189.659	62%
Zorg Noord Nederland	€ 6.885.186	€ 24.181.007	€ 31.066.193	78%
Zorg Utrecht Midden	€ 6.490.363	€ 22.703.540	€ 29.193.903	78%
Afval	€ 7.868.060	€ 20.495.744	€ 28.363.804	72%
Transport	€ 8.856.151	€ 18.847.597	€ 27.703.748	68%
Procesindustrie	€ 7.659.118	€ 19.985.403	€ 27.644.521	72%
Metalektro	€ 7.771.300	€ 18.882.390	€ 26.653.690	71%
Zorg Midden en Zuidwest Gelderland	€ 4.855.169	€ 17.180.394	€ 22.035.563	78%
Zorg Haaglanden	€ 5.178.960	€ 16.019.857	€ 21.198.817	76%
Luchtvaart	€ 5.657.255	€ 13.094.320	€ 18.751.575	70%
Zorg Limburg	€ 4.860.456	€ 13.603.340	€ 18.463.796	74%
Zorg Amsterdam	€ 4.863.522	€ 13.144.510	€ 18.008.032	73%
Zorg Rijnmond	€ 5.023.229	€ 12.353.995	€ 17.377.224	71%
Luchtvaart deel 2	€ 5.783.777	€ 11.501.476	€ 17.285.253	67%
Totaal (over alle plannen)	€ 298.901.908	€ 699.642.521	€ 998.544.429	70%

Bron: Einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

3.2 Het uitvoeren van het plan en de maatregelen

De uitvoering van de maatregelen vindt in ongeveer de helft tot driekwart van de gevallen plaats zoals oorspronkelijk was voorzien. Bij de loopbaanchecks is verhoudingsgewijs het vaakst gekozen voor een verandering in de uitvoering gedurende de looptijd van het sectorplan, namelijk in ongeveer de helft van de gevallen. Bij de maatregelen rondom instroom en gezondheid is het minst vaak een verandering doorgevoerd, namelijk in ongeveer 20 procent van de gevallen. Bij de maatregelen waarbij zich veranderingen hebben voorgedaan in de uitvoering, is de meest genoemde wijziging ofwel het stoppen van een maatregel door tegenvallende aantallen ofwel het naar boven bijstellen van aantallen doordat er meer animo voor de maatregel is. De informatie over deze uitvoering is verzameld op basis van de gesprekken met de projectleiders van de sectorplannen.

- Verder komt bij om- en bijscholing voor dat de vorm van het oorspronkelijk aanbod is veranderd; bij leerwerkplekken, door scholing in modules aan te bieden in plaats van hele opleidingen of door meer groepsgewijze en klassikale scholing aan te bieden in plaats van online;

- In een aantal gevallen is de doelgroep van een maatregel verruimd. Zo zijn bijvoorbeeld de leeftijdsgrenzen verruimd als bleek dat aantallen misschien niet gehaald konden worden;
- Veranderingen hebben soms betrekking op het samenwerkingsverband: op de verdeling van rollen en verantwoordelijkheden of op de samenstelling ervan. Wel komt voor dat externe aanbieders worden ingeschakeld, onder andere bij een gezondheidsmaatregel. In één sectorplan is een nieuwe organisatie betrokken bij de uitvoering vanwege een gebrek aan uitvoeringscapaciteit.

Ten slotte komt het ook een keer voor dat een maatregel flexibeler is ingezet, waardoor meer maatwerk richting werkgevers geboden kon worden. Tenzij de genoemde verandering het stoppen van de maatregel betrof, hebben wijzigingen volgens de projectleiders altijd bijgedragen aan het bereik van het beoogde aantal deelnemers van de maatregel.

Redenen voor het behalen van de beoogde deelnemersaantallen

Waarom behalen sommige maatregelen hun beoogde aantal deelnemers wel en sommige andere niet? Op basis van informatie uit de eindrapportages en interviews met projectleiders is vastgesteld wat de belangrijkste succesfactoren en knelpunten zijn. De belangrijkste succesfactoren voor het behalen van het beoogde aantal deelnemers zijn dat maatregelen goed aansloten bij de bestaande problematiek en dat de doelgroep op de juiste wijze is benaderd. Daarnaast is er een aantal accentverschillen tussen de thema's.

- Bij **arbeidsmobiliteit** zijn de succesfactoren die hebben bijgedragen aan het behalen van de beoogde deelnemersaantallen in de helft van de gevallen de goede aansluiting van de maatregel bij de bestaande problematiek. In een derde van de gevallen gaat het om een actieve rol van samenwerkingspartners en de wijze waarop de doelgroep is benaderd. Enkele keren worden genoemd de wijze van voorlichting (in het bijzonder de frequentie waarmee dit is gedaan), de doelgroep die vooraf goed in kaart kon worden gebracht (bijvoorbeeld door aansluiting van regionale vakorganisaties), het feit dat de maatregel voortbouwde op bestaande activiteiten en de goede en intensieve contacten bij het bedrijfsleven (in de regio).
- Bij **loopbaanchecks en -advies** wordt een veelheid aan succesfactoren genoemd, zoals de wijze van benadering van de doelgroep, het aansluiten bij bestaande problematiek, de wijze van voorlichting, de actieve rol van samenwerkingspartners, de onafhankelijkheid van werkgevers, een naamswijziging, een goede aanbesteding en goed onderzoek dat gedaan is.
- Bij **om- en bijscholing** zijn de meest genoemde succesfactoren de goede aansluiting van de maatregel bij de bestaande problematiek en de wijze van benadering van de doelgroep. Verder worden genoemd de wijze van voorlichting, het goed in beeld hebben van de doelgroep, de actieve rol van de partners en het feit dat de maatregel voortbouwde op een bestaande regeling. Een enkele keer wordt genoemd dat de maatregel snel van start ging.
- Succes bij de **leerwerkplekken** komt vooral door de goede aansluiting bij de bestaande problematiek. Dit wordt bij de helft van de plannen genoemd. Door ongeveer een derde wordt als succesfactor de wijze van benadering van de doelgroep en de voorlichting genoemd. Ten slotte noemt een aantal projectleiders nog het feit dat de doelgroep vooraf goed in beeld werd gebracht, de actieve rol van de samenwerkingspartners en het feit dat de maatregel voortbouwde op bestaande activiteiten als succesfactoren.
- In het geval van de **gezondheidsmaatregelen** noemt ongeveer de helft van de projectleiders het aansluiten bij de bestaande problematiek, de wijze van benaderen van de doelgroep en, iets

minder vaak, dat door een laagdrempelige benadering een goede wijze van voorlichting werd bereikt. Dit gebeurt bijvoorbeeld doordat speciale adviseurs dit hebben opgepakt en door het hebben van een goede website met alle informatie. Ook het voortbouwen op bestaande activiteiten, het goed in beeld hebben van de doelgroep en de actieve rol van de samenwerkingspartners zijn genoemde succesfactoren.

Redenen voor het niet-behalen van de beoogde deelnemersaantallen

Bij ruim een derde van alle maatregelen in de sectorplannen (154 van de 426) is de realisatie uiteindelijk lager dan beoogd (volgens de bijgestelde beschikkingen, plannen met een realisatie van 98 procent of meer zijn beschouwd als ‘gehaald’). In gesprekken met projectleiders is, in algemene zin, ingegaan op de faalfactoren en knelpunten bij het uitvoeren van de maatregelen. Hieruit blijkt dat de animo van werkgevers en werknemers het belangrijkste genoemde knelpunt is, gevolgd door de registratie van de deelnemers en de voorbereiding.

- In het geval van **arbeidsmobiliteit** is te weinig animo bij werkgevers de meest genoemde faalfactor (bij een derde van de plannen), gevolgd door te weinig animo bij werknemers en externe ontwikkelingen waardoor de aanpak niet meer past. Voorbeelden daarvan zijn wijzigingen in wetgeving en het opheffen van de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven. Bij ongeveer 1 op de 7 plannen wordt nog de bereikbaarheid van de doelgroep genoemd.
- Faalfactoren bij **loopbaanscans en -advies** zijn volgens de projectleiders voornamelijk het gebrek aan animo bij werkgevers of werknemers en de moeizame voorbereiding. Door twee projectleiders worden ook de afstemming met de samenwerkingspartners en het feit dat de doelgroep moeilijk te bereiken was als faalfactor genoemd, In dit laatste geval gaat het onder meer om 55-plussers die via de werkgever bereikt moesten worden, wat moeite kostte. De leeftijdsgrens voor de scan werd door de uitvoerders als te hoog ervaren. Ook de administratieve lasten worden genoemd: er moest veel geregistreerd worden over individuele deelnemers. Deze informatie moest door deelnemende werkgevers verzameld en aan de projectleiding geleverd worden.
- Bij ongeveer een derde van de sectorplannen met **om- en bijscholingsmaatregelen** wordt de registratie van de deelname als knelpunt genoemd. Het opleveren van bsn-nummers werd in enkele gevallen als een drempel ervaren: er bestond hiervoor huivering vanwege privacyoverwegingen. Administratie is ook een vaak genoemd knelpunt bij om- en bijscholingsmaatregelen, met name de verantwoordingslast die soms onevenredig groot was in vergelijking met het subsidiebedrag (soms € 100 of € 200 per deelnemer). Animo van werkgevers of werknemers is het tweede belangrijke knelpunt.
- Knelpunten bij de **leerwerkplekken** hadden voornamelijk te maken met de animo van werkgevers of werknemers. Dit wordt door meer dan de helft van de projectleiders genoemd. Het aannemen van bbl'ers door bedrijven werd in meerdere sectoren in crisistijd als knelpunt ervaren. Immers, als er geen werk is, kunnen (leer)bedrijven leerwerkplekken niet of moeilijk adequaat invullen. Daarnaast speelden externe ontwikkelingen en de registratie van deelnemers een rol. Specifiek bij deze maatregel worden voorwaarden voor de regeling genoemd, zoals verantwoording over werkloosheidsverplichtingen of leeftijd. De bewijslast hiervoor werd als zwaar ervaren, evenals de administratieve lastendruk in het algemeen. Het bereiken van specifieke doelgroepen was soms moeilijk, zoals de ambitie vooral oudere bbl'ers (22+) te willen bereiken. De grenzen voor de initiële doelgroep zijn daardoor bij meerdere maatregelen verruimd.

- Faalfactoren worden bij de **gezondheidsmaatregelen** door de projectleiders nauwelijks genoemd. Twee projectleiders noemden de afstemming met de samenwerkingspartners.

Continuering van de maatregelen

Ongeveer 85 procent van de projectleiders verwacht dat er maatregelen uit hun sectorplan zullen worden gecontinueerd. Bij het merendeel van de plannen gaat het om een deel van de maatregelen dat wordt voortgezet, soms in gewijzigde vorm en vaak met lagere aantallen deelnemers. Het type maatregelen dat wordt voortgezet is divers. Het gaat sowieso vaak om de instrumenten die ontwikkeld zijn, zoals digitale instrumenten. Veelgenoemd worden ook het scholingsaanbod, de loopbaan- en gezondheidsscans. Voor het wegvallen van de cofinanciering worden verschillende oplossingen genoemd: aantallen worden lager, werkgevers moeten (meer) gaan bijdragen, maatregelen worden opgenomen in cao's waarmee een oplossing voor de financiering wordt gevonden of er wordt via andere kanalen subsidie aangevraagd, bijvoorbeeld ESF of DWSRA. Projectleiders van sectorplannen waarvan geen plannen gecontinueerd worden wijten dit aan het verdwijnen van de cofinanciering, de gebrekkige samenwerking in de sector of het feit dat de maatregel in het sectorplan geen succes was. Aangezien een gedeelte van de maatregelen gericht was op het op de korte termijn oplossen van knelpunten die door de crisis waren ontstaan, is het niet vreemd dat een gedeelte van de maatregelen niet gecontinueerd wordt.

3.3 Deelconclusies

Zijn de voorgenomen maatregelen ook werkelijkheid geworden? Wat is het bereik van de sectorplannen geweest en zijn de doelstellingen met betrekking tot het bereik behaald?

Alle maatregelen uit de plannen van de eerste twee tranches zijn uitgevoerd en daarmee zijn ruim 296 duizend personen bereikt. Dat is 96 procent van het aantal deelnemers dat beoogd werd, als rekening wordt gehouden met de herzieningen van de beschikkingen. Als wordt uitgegaan van de initiële ambitie van de plannen, dan is sprake van een doelbereik van ongeveer 69 procent. Het grootste aantal deelnemers is te vinden in om- en bijscholingsmaatregelen, gevolgd door gezondheidsmaatregelen. Hierbij zijn verschillen tussen de thema's; waar leerwerkplekken een hoge realisatiegraad hebben ten opzichte van de bijgestelde deelnemersaantallen geldt dit in mindere mate voor maatregelen in het thema arbeidsmobiliteit en overige maatregelen.

Als de bestede middelen als uitgangspunt worden genomen, dan is sprake van een realisatie van 98 procent, uitgaande van de beschikkingen uit de einddeclaraties. Ten opzichte van de initiële ambitie is er een realisatie van ongeveer 82 procent. Het verschil is ontstaan door aanpassingen van de plannen. De verdeling van budget over de thema's gaat niet gelijk op met de deelnemersaantallen. Veruit het grootste deel van het budget (67 procent) is besteed aan de financiële bijdragen voor de leerwerkplekken, gevolgd door om- en bijscholing (20 procent).

In totaal is 51 procent van het budget van de sectorplannen aan jongeren besteed. Het gaat om deelnemers die maximaal 26 jaar oud waren bij aanvang van de maatregel. Het gedeelte van het budget dat gericht is op jongeren is hoger dan het aandeel jongeren in de totale populatie van deelnemers. Van alle deelnemers is namelijk 21 procent 26 jaar of jonger. De reden is dat de duurste maatregelen (de leerwerkplekken) vooral op jongeren gericht zijn. Omdat de overheid 20 procent

en de sectoren 80 procent van de kosten van de leerwerkplekken hebben gedragen, is bijdrage van de overheid aan jongeren aan jongeren iets lager dan gemiddeld, namelijk 40 procent.

Hoe zijn de plannen met maatregelen uitgevoerd, welke maatregelen zijn succesvol en wat zijn hierbij de succes- en faalfactoren?

Om de maatregelen tot een succes te maken, hebben zich in een beperkt aantal gevallen wijzigingen voorgedaan in de uitvoering. Het betreft hierbij voornamelijk het wijzigen van aantallen deelnemers of schrappen van maatregelen door een gebrek aan animo bij werkgevers/werknemers of juist meer animo dan vooraf werd verwacht.

Uit interviews met de projectleiders blijkt dat succes in de uitvoering van maatregelen voornamelijk te danken is aan de goede aansluiting ervan op de problematiek in de sectoren. De juiste benadering van de doelgroep is een tweede belangrijke door hen genoemde succesfactor. Het belang hiervan wordt impliciet onderschreven als wordt gekeken naar de ervaren knelpunten. Meest genoemde knelpunt door projectleiders is namelijk te weinig animo bij werkgevers en werknemers. Daarnaast speelden moeilijkheden bij de registratie van deelnemers een rol en werden plannen soms ingehaald door externe ontwikkelingen. Die konden te maken hebben met de conjunctuur (uitval van deelnemers doordat ze een baan vonden) of wijzigingen in beleid en wetgeving over hun sector.

4 De arbeidsmarktpositie van de deelnemers na afloop van de sectorplannen

Van alle deelnemers in de sectorplannen uit de eerste en tweede tranche heeft 89 procent in mei 2018 een baan als werknemer. Van deelnemers aan leerwerktrajecten (de financieel meest omvangrijke maatregel) heeft 92 procent een baan in loondienst, waarvan 84 procent bij een werkgever in de sector van het sectorplan. Voor veel deelnemers lijkt de arbeidsmarktpositie door deelname aan de sectorplannen versterkt al is het onmogelijk dit causaal vast te stellen. De netto-effectiviteit van de sectorplannen kan door het ontbreken van een controlegroep echter niet worden vastgesteld.

Dit hoofdstuk bespreekt de mate waarin de gestelde enge doelen en de brede doelen van de maatregelen in de eerste twee tranches van de Regeling cofinanciering sectorplannen zijn bereikt. De enge doelen per maatregel zijn hierbij in hoofdstuk 2 besproken. Dit hoofdstuk gaat in op het bereik van deze enge doelen. Daarmee wordt een gedeelte van de volgende onderzoeksvraag beantwoord:

- Hebben de maatregelen het enge en brede doel per maatregel bereikt?

Van belang is dat bij de beantwoording van deze vraag de zogenoemde *counterfactual* onbekend is, waardoor een harde effectmeting niet mogelijk is (zie ook Heyma et al., 2015a en Heyma & Van der Werff, 2016). Het is met andere woorden bijvoorbeeld niet mogelijk om te bepalen of het hebben van een baan een direct gevolg is van een bepaalde maatregel, omdat niet bekend is wat de baansituatie zou zijn geweest indien diegene niet had deelgenomen aan die maatregel. Als alternatief voor een effectmeting zet deze evaluatie de resultaten van de verschillende thema's af tegen opbrengsten voor de deelnemers aan alle thema's. De vergelijkbaarheid met deelnemers vanuit andere maatregelen is echter beperkt. Zo richten mobiliteitsmaatregelen zich juist meer op werknemers die hun baan dreigen te verliezen, terwijl dat minder geldt voor deelnemers aan loopbaanchecks en -advies en ook niet voor scholieren die in een leerwerkbaan starten. Omdat er per thema andere doelgroepen worden bereikt, is de verwachte arbeidsmarktsituatie bij aanvang van de sectorplannen al verschillend voor de deelnemers aan de verschillende thema's.

Algemeen

Dit hoofdstuk brengt de arbeidsmarktsituatie van deelnemers aan de sectorplannen in kaart. Door bsn-nummers⁸ van deelnemers te koppelen aan administratieve bestanden van UWV bepalen we voor elke deelnemer de meest recente inkomenssituatie. Verder beschikken we voor dit onderzoek

⁸ De bsn-nummers zijn door de projectuitvoerders van de verschillende sectorplannen geleverd aan Uitvoering van Beleid. Uitvoering van Beleid heeft de originele bsn-nummers versleuteld. Vervolgens heeft Uitvoering van Beleid de originele bsn-nummers en de geanonimiseerde versleutelde bsn-nummers in een beveiligde omgeving geüpload bij UWV. Het UWV heeft de bsn-nummers gekoppeld aan de polisadministratie en het bestand zonder de originele bsn-nummers geleverd aan SEO. De privacy van de deelnemers is op die manier gewaarborgd, aangezien SEO op basis van alleen de versleutelde bsn-nummers de identiteit van deelnemers niet kan achterhalen. Voor maatregelen als voorlichtingsbijeenkomsten zijn geen bsn-nummers van deelnemers beschikbaar, het totaal aantal deelnemers aan de sectorplannen is daarmee hoger dan het aantal deelnemers waarover in dit hoofdstuk wordt gerapporteerd.

over data met diverse baankenmerken van deelnemers met een baan. Dat betreft de datum indiensttreding, sector waarin ze werkzaam zijn, vaste contracturen en de contractsoort.⁹

De arbeidsmarktstatus alleen zegt weinig over het effect van de sectorplannen. Dat effect is alleen vast te stellen als er ook wordt gekeken naar de arbeidsmarktstatus van een controlegroep die niet heeft deelgenomen aan de sectorplannen. Omdat een dergelijke (vergelijkbare) controlegroep niet beschikbaar is, worden de effecten gebaseerd op een theoretisch kader voor de werking van de sectorplannen. In een eerder stadium is dit theoretisch kader opgesteld (Heyma et al., 2015a). Het kader beschrijft per thema onder andere de beoogde enge doelen en op welke manier ieder thema bijdraagt aan de brede doelen van de Regeling. Daarbij zijn ook per thema verschillende relevante uitkomstmaten benoemd. Aan de hand van die uitkomstmaten analyseert dit hoofdstuk in welke mate de sectorplannen de beoogde doelstellingen vanuit het theoretisch kader hebben behaald. Op basis van die analyse kan een inschatting worden gemaakt in hoeverre de sectorplannen hebben bijgedragen aan het bereiken van de brede doelen die geformuleerd zijn voor de regeling, namelijk het overbruggen van de crisis en het versterken van de werking van de arbeidsmarkt. Daarnaast behandelt dit hoofdstuk het nevendoeel van het bestrijden van jeugdwerkloosheid.

Er is in sommige gevallen sprake van dominantie van bepaalde sectorplannen ten aanzien van een aantal maatregelen of doelgroepen. Indien één of een beperkt aantal sectorplannen vrijwel alle deelnemers leveren voor een bepaalde maatregel of doelgroep, dan zijn de uitkomsten wellicht minder representatief voor andere plannen. In onderstaande analyse is telkens vermeld of hier sprake van is en welke sectorplannen het betreft.

Ontwikkeling arbeidsmarktpositie middellange termijn

Nieuw in deze tussenevaluatie is de analyse van de arbeidsmarktpositie van deelnemers op middellange termijn. De arbeidsmarktpositie op middellange termijn betreft de situatie gemiddeld twee jaar na afronding van een sectorplan. Deze analyse vindt plaats voor de deelnemers van de eerste 37 sectorplannen die reeds voor de eerste tussenevaluatie uit 2017 waren afgerond. Voor deze deelnemers is informatie over zowel de arbeidsmarktpositie in 2017 als in 2018 beschikbaar. De analyse vergelijkt dan ook de situatie in 2017 met de situatie in 2018.

Het analyseren van de arbeidsmarktpositie op middellange termijn biedt een eerste beeld van de duurzame arbeidsparticipatie van deelnemers aan de sectorplannen. Dat gaat niet alleen om het hebben en het behouden van een baan (inkomenssituatie, baanwisselingen), maar ook om het kunnen verstevigen van de positie in de eventueel nieuw verkregen baan (vast dienstverband, meer werkzame uren). Daarnaast kan de situatie na afloop van de sectorplannen van deelnemers aan leerwerkplekken met meer zekerheid in kaart worden gebracht, omdat het nu waarschijnlijker is dat zij hun opleiding hebben afgerond en de gemeten arbeidsmarktpositie niet meer de leerwerkplek betreft.

Een eventuele verbetering of versteviging van de arbeidsmarktpositie op middellange termijn is niet direct toe te schrijven aan de sectorplannen, aangezien bijvoorbeeld ook conjuncturele factoren hierop van invloed zijn. Zo is er de afgelopen jaren sprake van aanhoudende economische groei, een toename van de werkgelegenheid en een sterke daling van de werkloosheid.

⁹ De analyse rapporteert geen gegevens op het niveau van een individuele deelnemer. De gerapporteerde gegevens kunnen derhalve niet worden teruggeleid naar een individu. Ook hierdoor is de privacy van deelnemers gewaarborgd.

Aantallen deelnemers

Tabel 4. 1 presenteert het aantal (met bsn-nummer) geregistreerde deelnemers van 74¹⁰ afgeronde sectorplannen uit tranche 1 en 2, uitgesplitst naar thema en doelgroep¹¹ (zie Tabel A. 8 **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** in Bijlage A voor aantal bsn-geregistreerde deelnemers per sectorplan). De meeste deelnemers zijn werkenden in de sector van het sectorplan. Naast werkenden in de sector, richt een klein aantal maatregelen zich op werkenden uit andere sectoren, voornamelijk om hen naar die sector toe te trekken. De derde mogelijke doelgroep van de sectorplannen zijn studenten. Onder studenten vallen alle jongeren die dagonderwijs volgen. Dat zijn voornamelijk jongeren die een mbo-opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg (bb) volgen. De doelgroep niet-werkenden zijn de deelnemers zonder baan (exclusief scholieren).

In sommige gevallen is er sprake van dat deelnemers meerdere malen aan dezelfde maatregel hebben deelgenomen. Een voorbeeld zijn deelnemers aan scholingsmaatregelen die meerdere scholingsvouchers hebben ingewisseld om meerdere trainingen, cursussen of opleidingen te volgen. Indien dat het geval is tellen de betreffende deelnemers in de analyses slechts eenmaal mee.

Tabel 4. 1 Deelnemers zijn vooral werkenden in de sector van de sectorplannen

Doelgroep vooraf	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Werkenden sector	18.690	14.742	125.068	12.920	41.670	845	213.935
Werkenden andere sectoren	128	0	585	0	0	0	713
Studenten	0	0	939	23.724	0	696	25.359
Niet-werkenden	0	0	1.978	1.339	0	1.558	4.875
Totaal	18.818	14.742	128.570	37.983	41.670	3.099	244.882

Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

4.1 Arbeidsmobiliteit

Maatregelen

De maatregelen in het kader van arbeidsmobiliteit bestaan uit arbeidsbemiddeling, transitiefondsen en transitiecentra voor sollicitatietrainingen en de bemiddeling van werk naar werk. Arbeidsbemiddeling brengt werkzoekenden en werkgevers gericht met elkaar in contact om een succesvolle match tussen werkzoekende en vacature tot stand te brengen.¹² Voorbeelden zijn de samenwerking tussen het UWV en uitzendbureaus of de deelname aan netwerken. Vanuit een transitiefonds krijgen werknemers een persoonlijk budget voor de bemiddeling van werk naar werk. Met dat budget kunnen zij diensten inkopen om de kansen op het vinden van een nieuwe baan te vergroten. Transitiecentra dienen als informatiemakelaars tussen werkgevers en werkzoekenden door het ter be-

¹⁰ Het sectorplan 'Timmerindustrie' valt buiten de analyse van de arbeidsmarktpositie van deelnemers, omdat de bsn-nummers niet tijdig geleverd konden worden.

¹¹ Ten opzichte van de eerste tussenevaluatie zijn de doelgroepen beperkt tot vier categorieën. De verdere uitsplitsing van 'werkenden in de sector' leverde weinig extra inzichten op en leidde daarmee af van relevantere bevindingen.

¹² Zie het theoretisch kader in Heyma et al. (2015a).

schikking stellen van informatie over het beschikbare arbeidsaanbod en de arbeidsvraag en de kwaliteit van die informatie te vergroten. Op die manier beperken transfercentra de zoekkosten voor zowel werkzoekenden als werkgevers, met een grotere arbeidsmobiliteit als gevolg. Sollicitatietraining geeft werkzoekenden meer inzicht in hun eigen kwaliteiten en de manier waarop zij zich dienen aan te bieden aan potentiële werkgevers. Dat vergroot de kans op een baan.

Tezamen hebben de mobiliteitsmaatregelen als eng doel om (WW-)uitkeringsafhankelijkheid en uitstroom uit de arbeidsmarkt te voorkomen, baanwisselingen binnen en tussen sectoren te stimuleren en het tot stand brengen van een langere en hogere arbeidsmarktparticipatie (zie het theoretisch kader in Heyma et al, 2015). Met het oog op de beschikbare gegevens over de arbeidsmarktpositie van deelnemers vormen de mate van **uitkeringsafhankelijkheid** en de **mobiliteit (binnen en tussen sectoren)** dan ook de meest interessante maatstaven om de resultaten van mobiliteitsmaatregelen aan af te meten.

Iets meer dan de helft van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen is afkomstig uit slechts drie sectorplannen, namelijk Bouw (21 procent), Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (17 procent) en Energieproductie (15 procent). De overige 47 procent van de deelnemers wordt geleverd door in totaal 29 sectorplannen (zie Tabel A. 8 in Bijlage A). Bij alle mobiliteitsmaatregelen wordt door de projectleiders aangegeven dat deze zonder de sectorplannen niet, in veel kleinere mate of pas later zouden zijn uitgevoerd. Een deel van de deelnemers zou volgens de projectleiders dus niet (tijdig) aan een mobiliteitsmaatregel hebben deelgenomen indien de sectorplannen er niet waren geweest en mogelijk een hogere kans op werkloosheid hebben gehad.

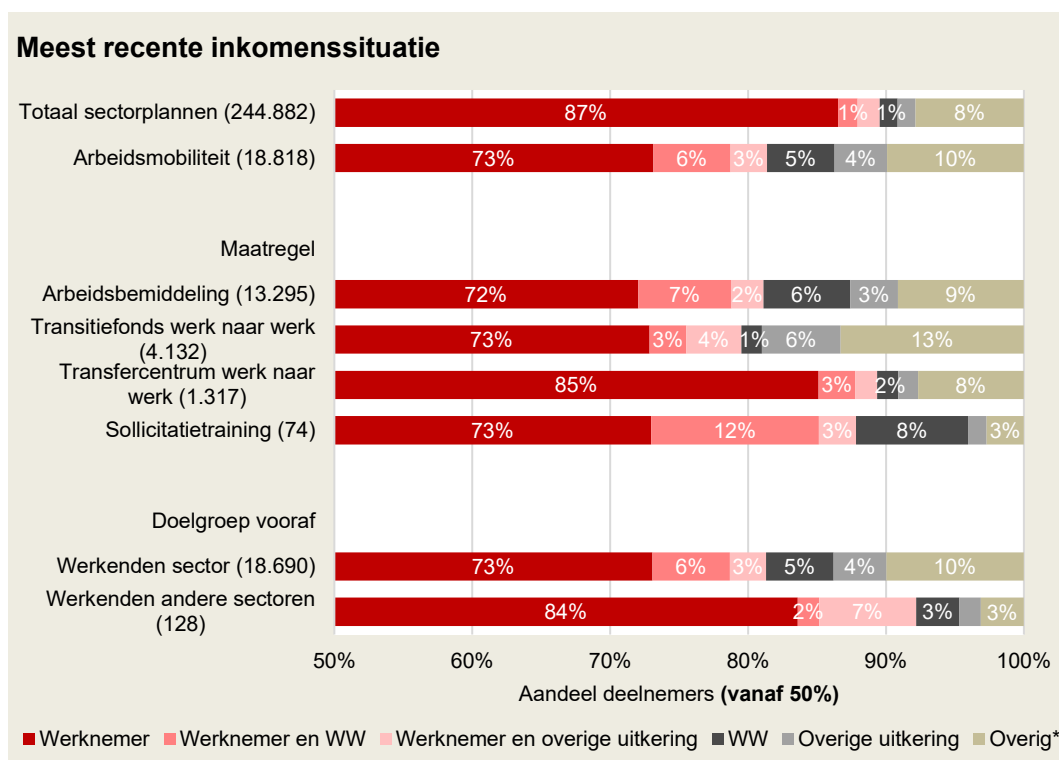
Arbeidsmarktpositie deelnemers

Figuur 4.1 presenteert de meest recente inkomenssituatie van deelnemers aan de mobiliteitsmaatregelen, gemiddeld 1 tot 2 jaar na afloop van het sectorplan.¹³ In totaal heeft 82 procent van de deelnemers een baan in loondienst. Dat is minder dan voor alle deelnemers aan sectorplannen, van wie 89 procent een baan in loondienst heeft. Deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen hebben relatief vaak na afloop van hun sectorplan een WW-uitkering, namelijk 11 procent ten opzichte van 2 procent voor alle deelnemers aan sectorplannen. Ook hebben deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen vaker een bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering (7 procent ten opzichte van 2 procent). De relatief hoge uitkeringsafhankelijkheid wil niet direct zeggen dat de mobiliteitsmaatregelen minder succesvol zijn dan de andere maatregelen. Mobiliteitstrajecten zullen namelijk relatief vaak ingezet worden bij werknemers met de grootste kans om werkloos te worden.

Ongeveer 10 procent van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen heeft geen van bovengenoemde uitkeringen en ook geen baan als werknemer. Het is niet bekend in hoeverre deze deelnemers zijn uitgestroomd uit de arbeidsmarkt, aangezien zij ook als zelfstandige aan de slag kunnen zijn gegaan of bijvoorbeeld geen recht (meer) hebben op een uitkering, maar wel op zoek zijn naar een baan.

¹³ Het gaat hier om de inkomenssituatie gemeten op 31 mei 2018. Op het moment van de analyse waren dit de meest recente gegevens.

Figuur 4.1 82 procent van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen heeft na afloop een baan als werknemer, 11 procent heeft een WW-uitkering



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

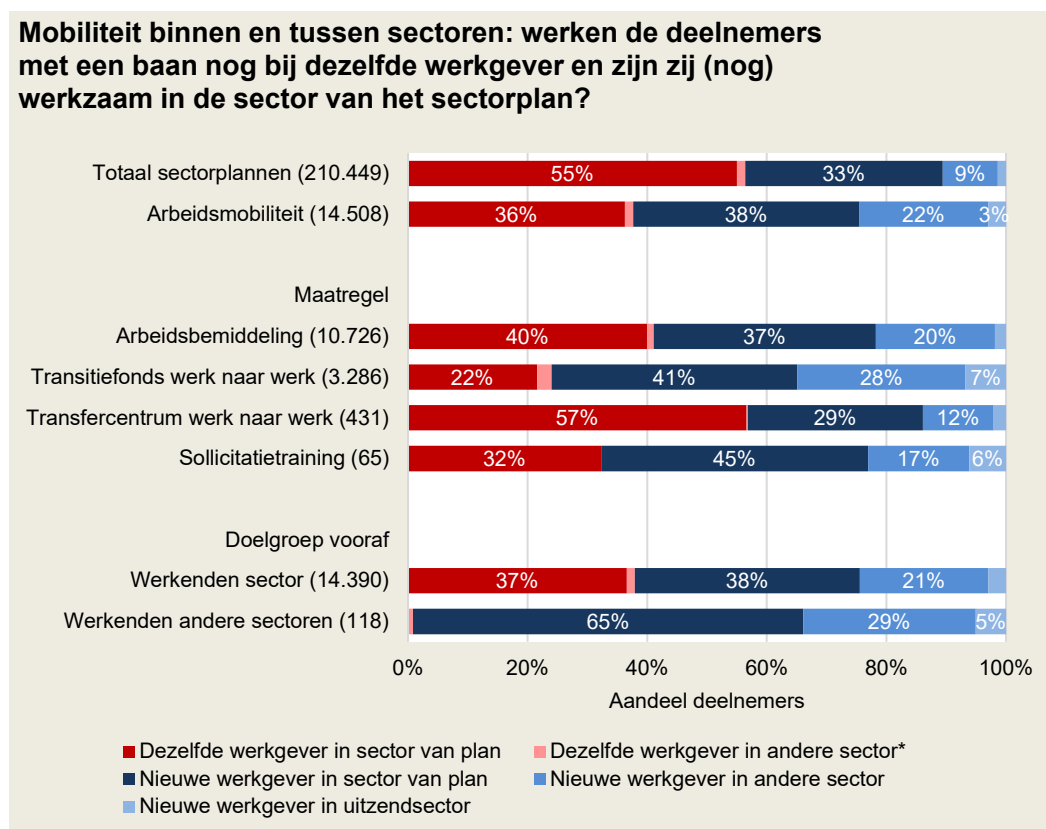
De gemiddelde arbeidsmarktpositie van deelnemers aan de maatregelen ‘Arbeidsbemiddeling’, ‘Transitiefonds werk naar werk’ en ‘Sollicitatietraining’ is ongeveer gelijk. Deelnemers aan de maatregel ‘Transfercentrum werk naar werk’ hebben gemiddeld een betere arbeidsmarktpositie na afloop van het sectorplan. Het is op voorhand niet duidelijk of dit komt door de maatregel zelf, selectiviteit in deelnemers of de betreffende sectoren. De transfercentra zijn opgericht door de sectorplannen Primair Onderwijs, Stedendriehoek 1 en 2 en Transport. Mogelijk hebben deze sectoren te maken met een krappere arbeidsmarkt of hebben de deelnemers voorafgaand aan de maatregel al een relatief kleine kans om hun huidige baan te verliezen. Zo werkt een relatief groot deel van de deelnemers die een transfercentrum hebben bezocht na afloop van het sectorplan nog bij hun oude werkgever (zie Figuur 4.2).

Figuur 4.2 presenteert informatie over de baanwisselingen binnen en tussen sectoren.¹⁴ Daaruit blijkt dat de deelnemers aan de verschillende mobiliteitsmaatregelen die (nog) aan het werk zijn als werknemer, dat relatief vaak doen bij een nieuwe werkgever en in een andere sector dan de sector van het sectorplan. Bijna twee derde is aan de slag gegaan bij een nieuwe werkgever en 22 procent van de werknemers heeft de overstap gemaakt naar een andere sector (de uitzendsector niet meegerekend). Oftewel, de mobiliteitsmaatregelen gaan gepaard met redelijk veel baanwisselingen zowel tussen als binnen sectoren. De groter dan gemiddelde mobiliteit laat zien dat de mobiliteitsmaatregelen leiden tot een betere mobiliteit op de arbeidsmarkt óf vooral worden ingezet bij werknemers met een grote kans om de huidige functie te verliezen.

¹⁴ De regionale sector overstijgende plannen ‘Stedendriehoek’, ‘Stedendriehoek 2’, ‘Groningen op voor-sprong’, ‘Helmond – De Peel’, ‘Amsterdam’ en ‘Mainport Rotterdam’ zijn buiten beschouwing gelaten.

In totaal zijn de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen niet massaal uitgestroomd naar werkloosheid en heeft een groot deel van hen een nieuwe werkgever gevonden, zowel binnen als buiten de sector van het sectorplan.

Figuur 4.2 63 procent van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen met een baan zijn bij een nieuwe werkgever aan de slag



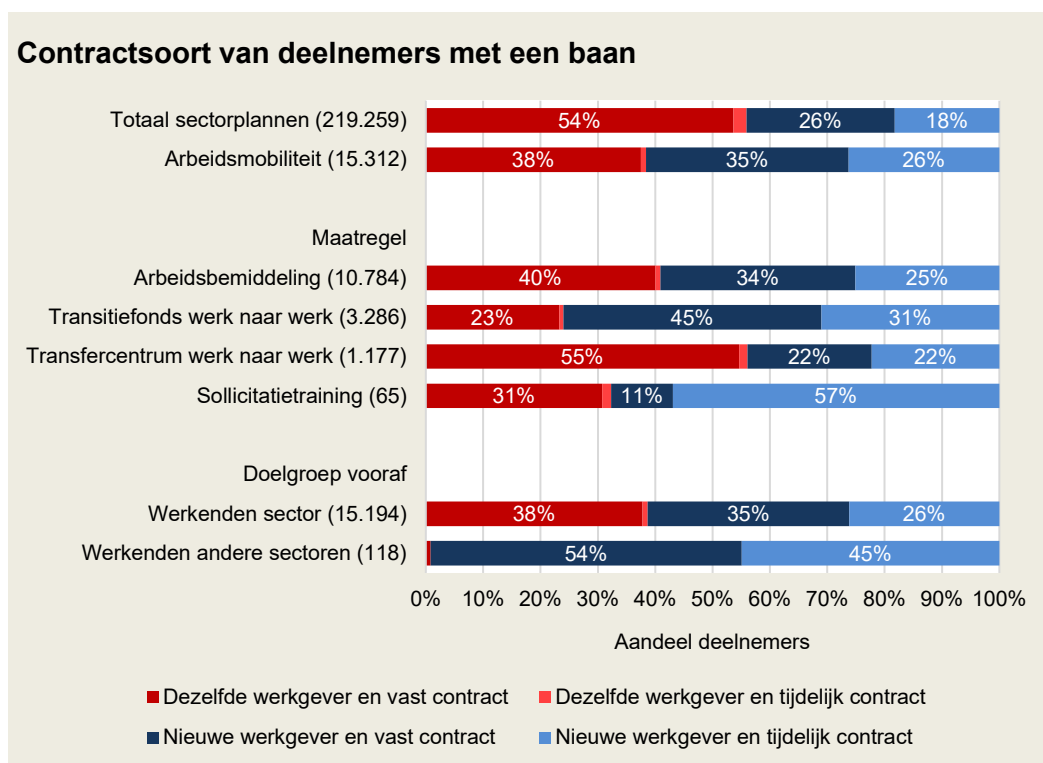
* Als gevolg van bedrijven die tot meerdere sectoren behoren of waarvan de sector niet goed is geregistreerd, kan het voorkomen dat een deelnemer al voor aanvang van de maatregel in een 'andere' sector werkt.

Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Uit Figuur 4.3 blijkt dat meer dan de helft van de mobiele werknemers inmiddels in een vast dienstverband werkt. Dat aandeel is ongeveer gelijk aan het aandeel voor alle (mobiele) deelnemers aan de sectorplannen. Het hebben van een vast contract is een indicatie van een succesvolle baanwisseling. Het wijst er op dat de werkgever genoeg vertrouwen heeft in de capaciteiten van de werknemer om hem of haar in vaste dienst te nemen.

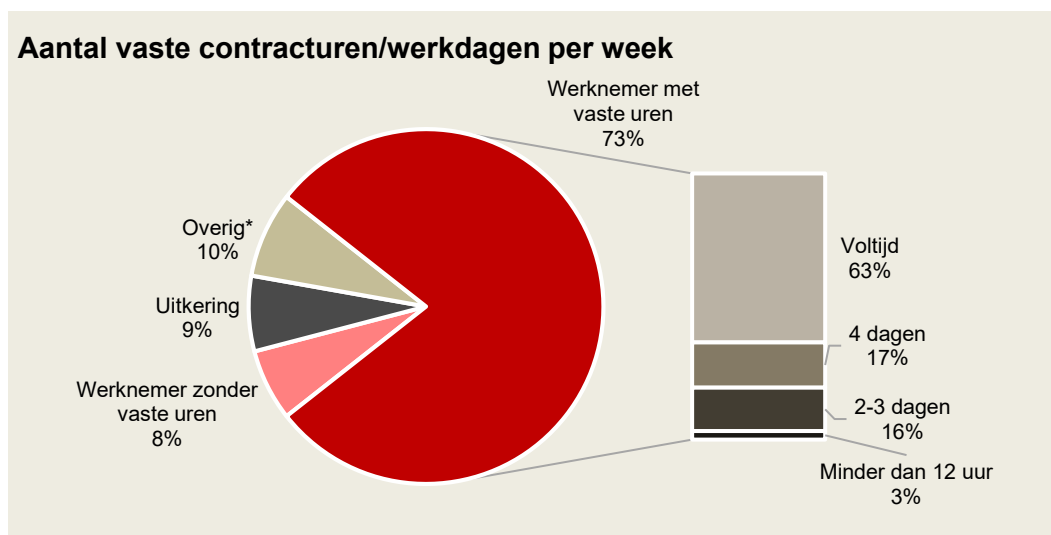
Een hoge arbeidsparticipatie kan niet enkel bepaald worden door te kijken of iemand werkt of op zoek is naar een baan. Het aantal uren dat men per week werkt is daarin ook van belang. Naar verwachting kunnen of willen werknemers die door de mobiliteitsmaatregelen in een geschikte(re) functie werken ook meer uren werken. Figuur 4.4 laat zien dat 80 procent van de werkenden met vaste uren 4 of 5 dagen per week werkt. Van de overige werkenden met vaste uren werkt het merendeel 2 of 3 dagen per week. Ongeveer 8 procent werkt zonder vaste uren in bijvoorbeeld een uitzend- of oproepcontract. Van hen is niet bekend hoeveel uren zij werken. Al met al zijn er geen aanwijzingen dat de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen in hun nieuwe of oude functie relatief weinig uren maken.

Figuur 4.3 Meer dan de helft van de deelnemers aan de mobiliteitsmaatregelen met een nieuwe baan heeft reeds een vast contract



Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Figuur 4.4 73 procent van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen heeft vaste contracturen, waarvan het merendeel in een voltijdsbetrekking



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Ontwikkeling arbeidsmarktpositie

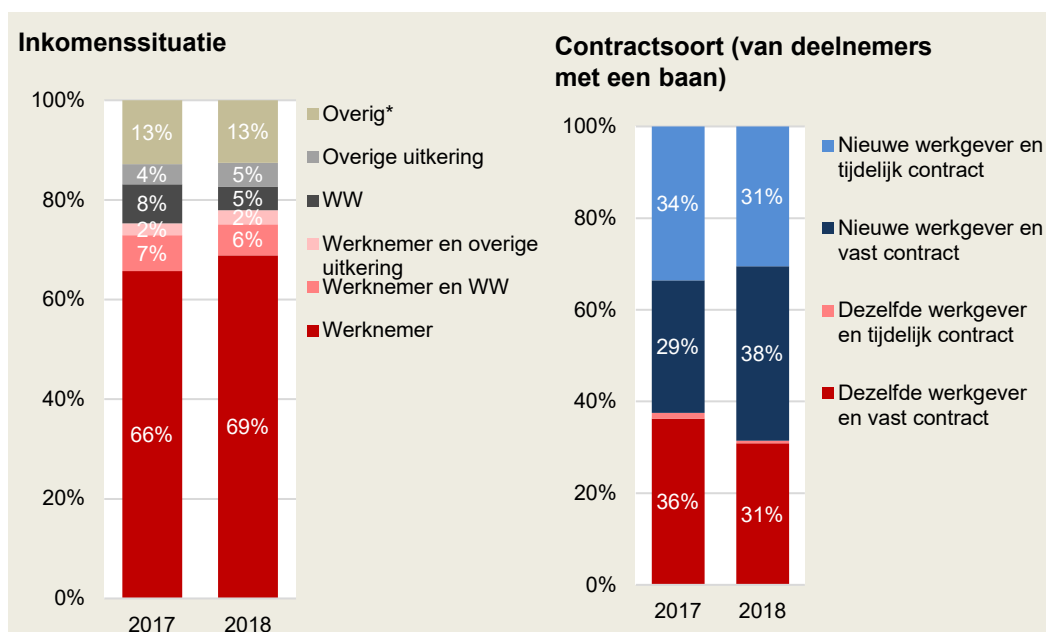
De linkerkant van Figuur 4.5 laat zien dat de inkomenssituatie van deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen uit de eerste 37 sectorplannen tussen 2017 en 2018 is verbeterd. Het aandeel deelnemers

met een baan in loondienst is gestegen van 75 naar 78 procent en het uitkeringsgebruik is afgenomen van 21 naar 18 procent. Het aandeel personen zonder uitkering of baan is niet veranderd.

Uit het rechterpaneel van Figuur 4.5 blijkt dat 69 procent van de deelnemers met een baan in 2018 een andere werkgever heeft dan bij aanvang van het sectorplan. Daarmee is de (relatief hoge) mobiliteit ten opzichte van de situatie in 2017 nog toegenomen. Deze mobiele deelnemers hebben ongeveer twee jaar na afronding van het sectorplan vaker een vast contract dan vlak na afloop van het sectorplan. Specifiek heeft 55 procent van de deelnemers met een nieuwe baan in 2018 een vast contract, terwijl dit in 2017 nog 46 procent bedroeg.

Ten slotte werken de deelnemers met een baan in 2018 vaker met vaste contracturen dan in 2017 (niet in figuren weergegeven). Er is dan ook minder vaak sprake van een uitzend- of oproepcontract.

Figuur 4.5 Deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen zijn in 2018 minder vaak afhankelijk van een (WW)-uitkering, 69 procent werkt niet meer bij hun oude werkgever



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

** De cijfers over 2017 en 2018 zijn beiden gebaseerd op dezelfde bsn-deelnemers die zowel in de tussenevaluatie 2017 als de tussenevaluatie 2018 zitten. Bij arbeidsmobiliteit gaat dit om 12.540 deelnemers

Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2017/ mei 2018)

4.2 Loopbaancheck en -advies

Maatregel

Loopbaanchecks en -adviezen leiden in theorie tot meer inzicht in de huidige en toekomstige opleidingsbehoeften en mogelijke carrièrepaden van werknemers. Naar aanleiding van loopbaanchecks en -adviezen maken werknemers concrete afspraken over scholing en arbeidsmobiliteit. Dat zorgt voor een toename van de deelname aan scholing en kan ertoe leiden dat medewerkers eerder vrijwillig van baan wisselen. Versterking van zelfkennis en een toename van kennis en

vaardigheden als gevolg van loopbaanchecks en -adviezen vergroten de kans dat werknemers bij werkloosheid sneller een nieuwe baan vinden.

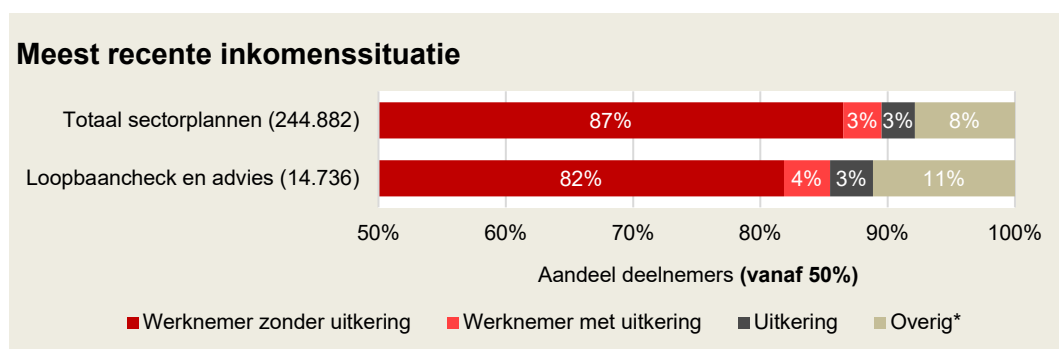
De beoogde resultaten van loopbaanchecks en -adviezen zijn een toename van de deelname aan scholing, een toename van de arbeidsmobiliteit binnen en tussen sectoren en het sneller vinden van een nieuwe baan bij werkloosheid (zie het theoretisch kader in Heyma et al, 2015). Gelet op de beschikbare informatie over de arbeidsmarktpositie van deelnemers zijn de mate van **uitkeringsafhankelijkheid** en de **mobiliteit (binnen en tussen sectoren)** dan ook de meest voor de hand liggende indicatoren om het resultaat van de loopbaanchecks en -adviezen aan af te meten.

De loopbaanchecks en -adviezen zijn voornamelijk uitgevoerd bij deelnemers van de 18 regionale zorgplannen (in totaal 43 procent), Voortgezet onderwijs (15 procent) en Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang (11 procent). De overige 31 procent van de deelnemers is afkomstig uit 21 andere sectorplannen. Voor alle maatregelen wordt door projectleiders aangegeven dat deze zonder de sectorplannen niet, in veel kleinere mate of minder snel zouden zijn uitgevoerd. Afgaande op de projectleiders zouden er daarom zonder het bestaan van de sectorplannen minder loopbaanchecks zijn uitgevoerd.

Arbeidsmarktpositie deelnemers

Het sneller kunnen vinden van een nieuwe baan bij werkloosheid betekent dat de maatregelen de uitkeringsafhankelijkheid zouden moeten verminderen. Figuur 4.6 laat zien dat 3 procent van de deelnemers volledig afhankelijk is van een uitkering, en 4 procent zowel een uitkering heeft als een baan. Dat is in totaal net iets meer dan voor alle deelnemers aan de sectorplannen. Van de deelnemers aan loopbaanchecks en -adviezen heeft 11 procent de arbeidsmarkt verlaten, is aan de slag gegaan als zelfstandige of heeft geen recht (meer) op een uitkering.

Figuur 4.6 86 procent van de ontvangers van een loopbaancheck zijn na afronding van het sectorplan aan het werk als werknemer



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Figuur 4.7 presenteert informatie over de arbeidsmobiliteit van de deelnemers aan loopbaanchecks en -adviezen. Daaruit blijkt dat 43 procent van de deelnemers die nog aan het werk zijn van werkgever is gewisseld sinds de aanvang van de maatregel. Dat gebeurde veelal binnen de sector van het sectorplan. De mobiliteit van deelnemers aan loopbaanchecks en -adviezen ligt op hetzelfde niveau als de gemiddelde mobiliteit van alle deelnemers aan de sectorplannen. Ten opzichte van de mobiliteitsmaatregelen (Figuur 4.2) zijn deelnemers aan loopbaanchecks- en adviezen vaker bij hun oude werkgever gebleven. Dat komt mogelijk doordat deelnemers aan loopbaanchecks- en adviezen

voorafgaand aan de sectorplannen per saldo minder kans hadden om hun baan te verliezen dan deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen. Ook kan het zijn dat de inhoud en relatief lage intensiteit van loopbaanchecks- en adviezen voor minder (vrijwillige) mobiliteit zorgt dan de mobiliteitsmaatregelen.

Figuur 4.7 Het merendeel van de deelnemers die een loopbaancheck hebben ontvangen werkt nog bij dezelfde werkgever



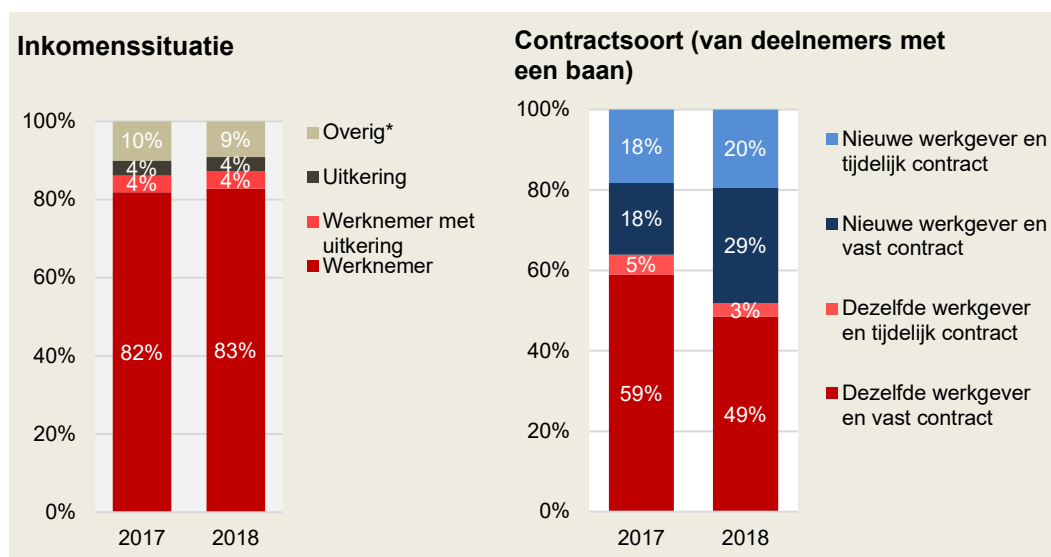
* Als gevolg van bedrijven die tot meerdere sectoren behoren of waarvan de sector niet goed is geregistreerd, kan het voorkomen dat een deelnemer al voor aanvang van de maatregel in een 'andere' sector werkt.

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Ontwikkeling arbeidsmarktpositie

Het linkerpaneel van Figuur 4.8 laat zien dat de inkomenssituatie van deelnemers aan loopbaanchecks en –adviezen uit de eerste 37 sectorplannen tussen 2017 en 2018 niet veel is veranderd. Het aandeel deelnemers met een baan is licht toegenomen van 86 naar 87 procent en het uitkeringsgebruik is gelijk gebleven. De deelnemers zijn wel vaker van werkgever veranderd sinds de aanvang van het sectorplan (zie rechterpaneel van Figuur 4.8). Bijna de helft van de deelnemers met een baan werkt niet meer bij de werkgever bij wie hij of zij in dienst was toen deze de loopbaancheck doorliep. Ook werken de mobiele deelnemers in 2018 vaker in een vast dienstverband. Dat wijst op een versteviging van hun arbeidsmarktpositie.

Figuur 4.8 Inkomenssituatie van deelnemers aan loopbaanchecks- en adviezen is in 2018 niet veel veranderd, nagenoeg de helft niet meer werkzaam bij oude werkgever



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

** De cijfers over 2017 en 2018 zijn beiden gebaseerd op dezelfde bsn-deelnemers die zowel in de tussenevaluatie 2017 als de tussenevaluatie 2018 zitten. Bij loopbaanchecks gaat dit om 3.865 deelnemers

Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2017/ mei 2018)

4.3 Om- en bijscholing

Maatregelen

De maatregelen in het kader van om- en bijscholing bestaan voornamelijk uit algemene scholing. EVC-trajecten en het scholen van ouderen om jongeren te begeleiden vormen een kleiner deel van de impuls in de scholing. Onder algemene scholing vallen bijvoorbeeld scholingsmaatregelen die gericht zijn op het beter laten functioneren van werknemers in hun huidige of in een andere sector. Door te investeren in de algemene kennis en vaardigheden van (toekomstige) werknemers stijgt hun arbeidsproductiviteit in meerdere functies, zowel binnen als buiten de huidige werkgever en sector. Op die manier leidt algemene scholing tot een stijging van de arbeidsmobiliteit en een grotere kans op werk na beëindiging van de bestaande arbeidsrelatie.

De beoogde resultaten van om- en bijscholing zijn het verbeteren van algemene kennis en vaardigheden en (daarmee) het verhogen van de arbeidsproductiviteit, arbeidsparticipatie en arbeidsmobiliteit (zie het theoretisch kader in Heyma et al, 2015). Gelet op de beschikbare gegevens over de arbeidsmarktpositie van deelnemers zijn de **arbeidsparticipatie** en de **mobiliteit (binnen en tussen sectoren)** dan ook de meest geschikte maatstaven om het resultaat van de scholingsmaatregelen aan af te meten. Cofinanciering door de overheid is vanuit een economische invalshoek een logisch instrument om generiek bij of om te scholen, omdat niet alle baten terecht komen bij de huidige werkgever.

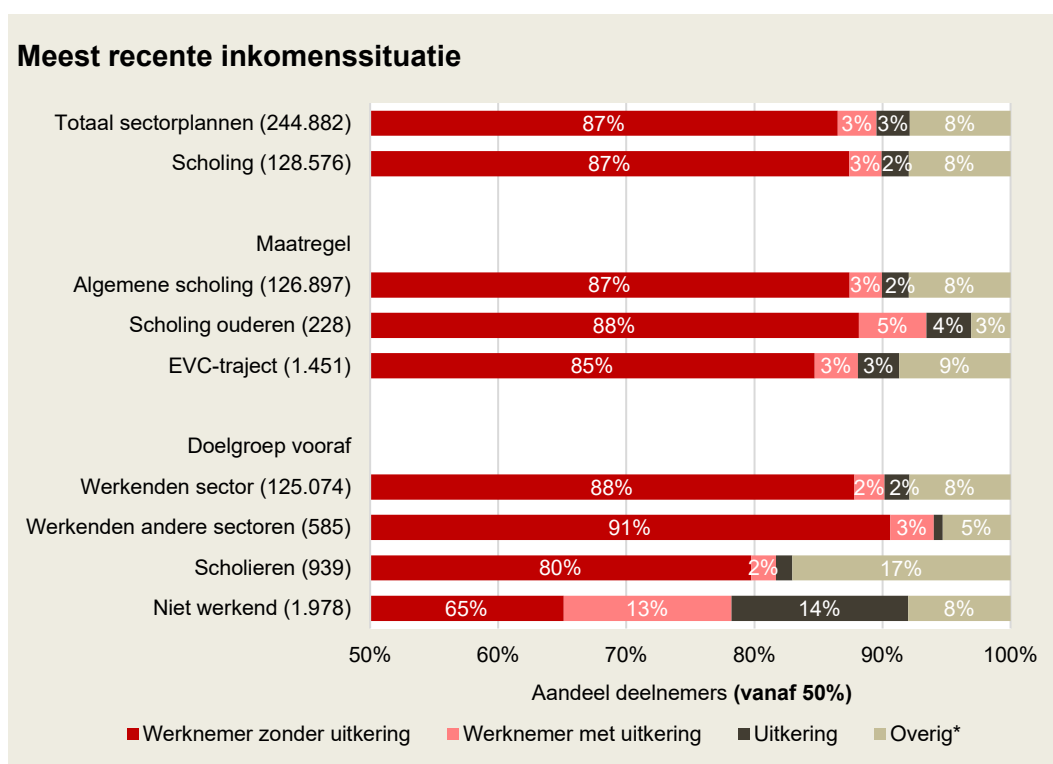
Er is redelijk veel spreiding in de scholingsmaatregelen over de sectorplannen. Er zijn namelijk geen sectorplannen die meer dan 10 procent van alle deelnemers leveren. De 18 regionale zorgplannen leveren tezamen 28 procent van de deelnemers. Voor bijna alle hieronder vallende maat-

regelen wordt door projectleiders aangegeven dat deze zonder de sectorplannen niet, in veel kleinere mate of minder snel zouden zijn uitgevoerd. Deelnemers zouden volgens de projectleiders dus minder scholing hebben ontvangen indien de sectorplannen niet hadden bestaan, wat consistent is met het feit dat de baten van scholing vooral bij het individu terechtkomen en waarschijnlijk minder bij de huidige werkgever.

Arbeidsmarktpositie deelnemers

Figuur 4.9 laat zien dat 9 op de 10 deelnemers die scholing hebben gevolgd (nog) actief zijn op de arbeidsmarkt als werknemer. Niet meer dan 2 procent is volledig afhankelijk van een WW-, arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering. Dat is 1 procentpunt minder dan voor alle deelnemers aan de sectorplannen. Voor 8 procent van de deelnemers kan niet bepaald worden of zij zijn uitgestroomd uit de arbeidsmarkt, aan de slag zijn gegaan als zelfstandige, gepensioneerd zijn of geen recht hebben op een uitkering, maar wel op zoek zijn naar een baan. Niet alleen degenen die reeds in de sector werkten hebben een baan, ook 78 procent van de niet-werkenden (vrijwel volledig afkomstig uit het sectorplan Transport), 82 procent van de scholieren (grotendeels afkomstig uit het sectorplan Amsterdam) en 94 procent van de werkenden vanuit andere sectoren (grotendeels afkomstig uit het sectorplan Huisartsenzorg) zijn aan de slag als werknemer, al dan niet met behoud van een uitkering.

Figuur 4.9 9 op de 10 deelnemers aan om- en bijscholing hebben (nog) een baan als werknemer



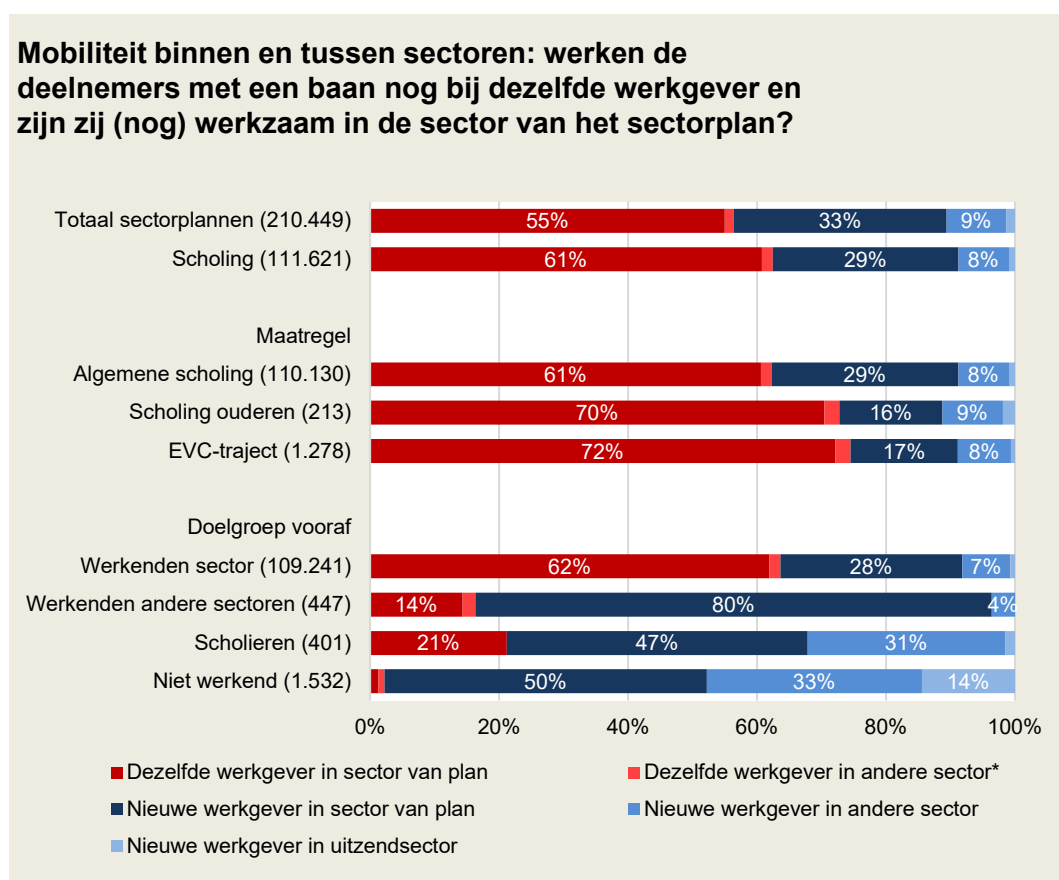
* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Algemene scholing maakt werknemers (in theorie) breder inzetbaar. Het is dan ook interessant om te bekijken hoeveel van deze mensen van werkgever is gewisseld. Figuur 4.10 toont aan dat ongeveer 37 procent van alle deelnemers met een baan van werkgever is veranderd. Dat aandeel ligt lager dan bij de mobiliteitsmaatregelen (zie Figuur 4.2). Het is op basis van de beschikbare gegevens

echter niet duidelijk of de andere 63 procent nog dezelfde functie uitoefent bij hun werkgever, of bijvoorbeeld is doorgestroomd naar andere functies binnen hetzelfde bedrijf.

De niet-werkenden en scholieren die om- en bijscholing hebben gekregen, zijn niet allemaal aan de slag gegaan in de sector van het sectorplan. Meer dan 30 procent heeft na afloop van het sectorplan een nieuwe baan in een andere sector gevonden. Mogelijk konden zij door de algemene kennis en vaardigheden die zij hebben opgedaan tijdens de scholing ook in andere sectoren of bedrijfstakken terecht.

Figuur 4.10 Meer dan 60 procent van de nog werkende deelnemers aan om- en bijscholing is niet van werkgever veranderd



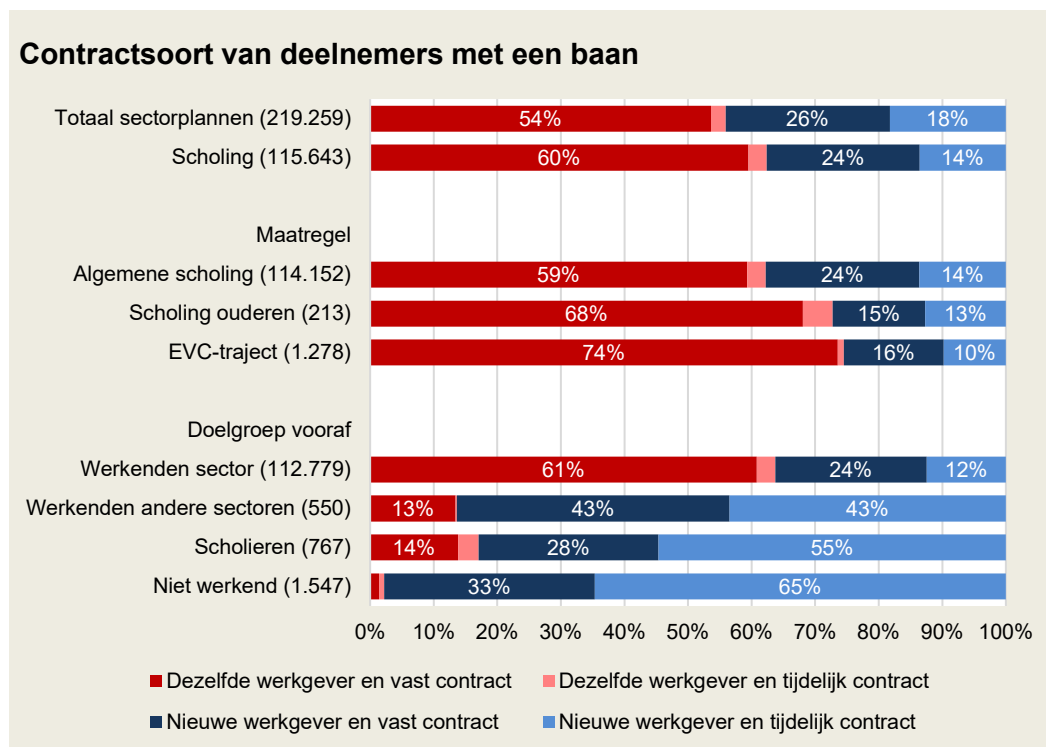
* Als gevolg van bedrijven die tot meerdere sectoren behoren of waarvan de sector niet goed is geregistreerd, kan het voorkomen dat een deelnemer al voor aanvang van de maatregel in een 'andere' sector werkt.

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Een hogere arbeidsproductiviteit als gevolg van scholing leidt niet alleen tot een hoger loon en/of het doorstromen naar een hogere functie, maar kan een (nieuwe) werkgever ook doen besluiten om de productiever geworden werknemers meer zekerheid te geven in de vorm van een vast dienstverband. Uit Figuur 4.11 blijkt dat het merendeel van de deelnemers aan om- en bijscholing, die sinds de aanvang van de maatregel een nieuwe baan heeft gevonden, een vast contract heeft. Dat aandeel ligt iets hoger dan gemiddeld voor alle deelnemers aan de sectorplannen. Dat geldt (logischerwijs) niet voor werkenden uit andere sectoren, scholieren en niet-werkenden, maar ook bij die groepen werkt minstens een derde reeds in een vast dienstverband na het volgen van om- en bij-

scholing. Dat het merendeel van de mobiele deelnemers aan scholingsmaatregelen in een vast contract werkt, is een indicatie van een succesvolle baanwisseling. Dit aangezien werkgevers hen voor onbepaalde tijd aan zich hebben gebonden.

Figuur 4.11 Van de mobiele deelnemers aan scholingsmaatregelen werkt 63 procent in een vast dienstverband



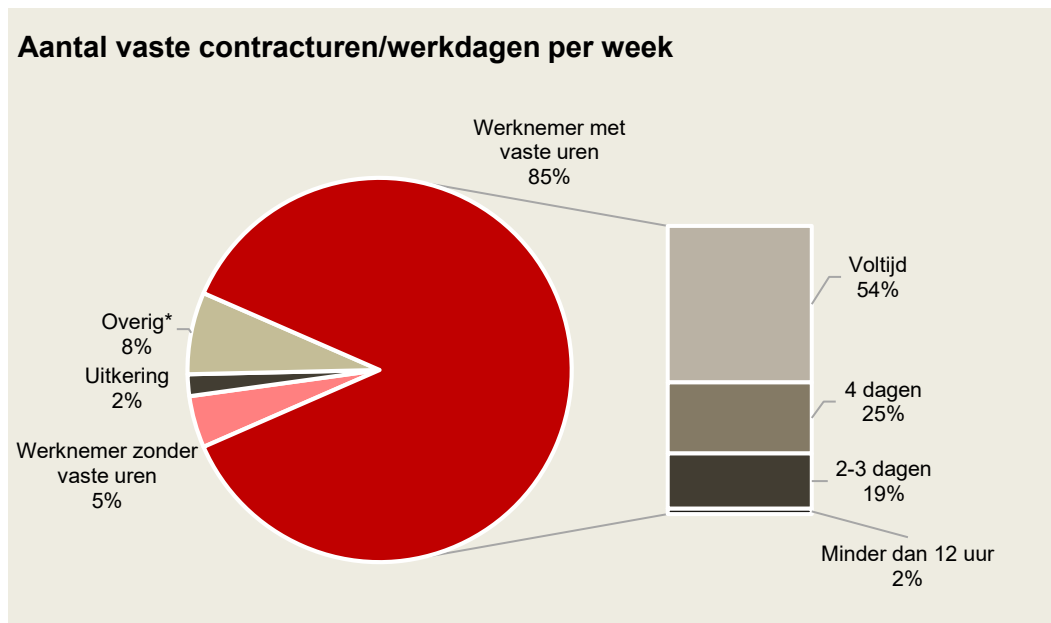
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Het is aantrekkelijk voor werkgevers om breder inzetbare en productievere werknemers meer uren te laten werken. Ook werknemers die hebben deelgenomen aan scholing hebben een prikkel om meer uren te werken indien zij daarmee meer kunnen verdienen (substitutie-effect). Figuur 4.12 laat zien dat bijna 80 procent van de werknemers met vaste uren per week 4 tot 5 dagen werkt. Eén op de 5 werknemers met vaste uren werkt 3 dagen of minder, en 2 procent van de werknemers met vaste uren werkt minder dan 12 uur per week. De arbeidsparticipatie van deelnemers aan scholingsmaatregelen is daarmee iets lager dan de arbeidsparticipatie van alle deelnemers aan de sectorplannen (niet in figuren weergegeven). Dat kan erop duiden dat de deelnemers aan scholingsmaatregelen er niet in slagen of niet de wens hebben om meer uren te werken. Het kan echter ook te maken hebben met selectie-effecten. Zo kan een hoger uurloon als gevolg van scholing ook leiden tot een lagere arbeidsdeelname in uren (inkomenseffect). Ten slotte kunnen sectorale verschillen een rol spelen in de gemiddelde arbeidsduur. Zo leveren de regionale zorgplannen, het sectorplan Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang en het sectorplan Kinderopvang Rotterdam bij elkaar met 40 procent relatief veel deelnemers, terwijl er in de zorgsector over het algemeen gemiddeld veel deeltijd wordt gewerkt.¹⁵

¹⁵ Statline (CBS). Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, kenmerken baan, SBI2008. Zie <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81433NED&D1=9&D2=0&D3=0&D4=0&D5=2,5-9,12-17,19-20,23-25,27-28&D6=l&HD=181002-1439&HDR=T&STB=G1,G2,G3,G4,G5>

Al met al werkt het overgrote merendeel van de deelnemers aan scholingsmaatregelen 4 tot 5 dagen per week. Op basis daarvan lijkt het er op dat deelnemers in hun oude of nieuwe functie gemiddeld veel uren maken.

Figuur 4.12 Van de werkende deelnemers aan scholingsmaatregelen werkt bijna de helft in deeltijd



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

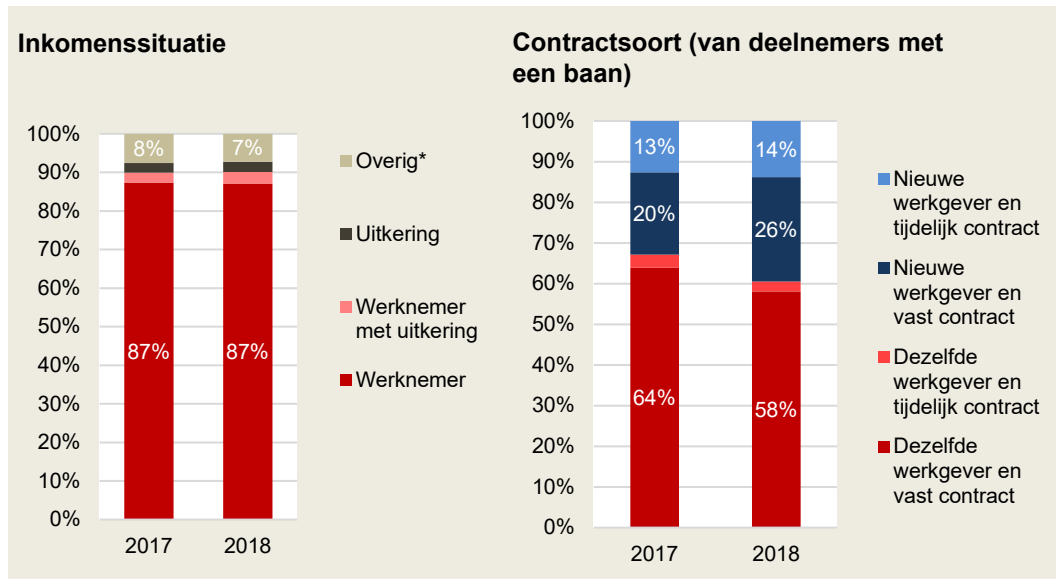
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Ontwikkeling arbeidsmarktpositie

Deelnemers aan om- en bijscholing uit de eerste 37 sectorplannen hebben in 2018 net zo vaak een baan als in 2017, zie het linkerpaneel van Figuur 4.13. Ook het aandeel uitkeringsgerechtigden en het aandeel deelnemers dat geen baan of uitkering heeft is nagenoeg gelijk gebleven.

Ten opzichte van 2017 zijn in 2018 nog meer deelnemers aan scholingsmaatregelen veranderd van werkgever ten opzichte van waar zij bij aanvang van het sectorplan werkten (zie rechterkant van Figuur 4.13). Dat betreft zowel mobiliteit binnen en buiten de huidige sector (niet in figuren weergegeven). 65 procent van deze mobiele werknemers heeft reeds een vast contract bemachtigd, in 2017 was dat nog 61 procent. Het gemiddeld aantal vaste contracturen per week is stabiel gebleven (niet in figuren weergegeven).

Figuur 4.13 Inkomenssituatie van deelnemers aan om- en bijscholing nauwelijks veranderd in 2018



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

** De cijfers over 2017 en 2018 zijn beiden gebaseerd op dezelfde bsn-deelnemers die zowel in de tussenevaluatie 2017 als de tussenevaluatie 2018 zitten. Bij scholing gaat dit om 68.535 deelnemers

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2017/ mei 2018)

4.4 Leerwerkplekken

Maatregel

Leerwerkplekken zijn onderdeel van het curriculum van bbl-opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Maar ook voor hbo-studenten met een duale opleiding komen leerwerkplekken voor. Leerlingen zijn 3 à 4 dagen per week bij een werkgever in dienst en gaan 1 à 2 dagen per week naar school. Deelnemers aan leerwerkplekken zijn niet alleen jongeren die initieel onderwijs volgen, maar zijn ook werkenden die bijscholing volgen. Eerder bleek ook dat twee derde van de deelnemers aan leerwerkplekken jongeren zijn. De leerwerkplekken zijn een investering voor werkgevers die ze op termijn kunnen terugverdienen. De economische crisis leidde er echter toe dat werkgevers minder geneigd waren dergelijke investeringen te doen of er minder budget voor hadden. Zonder leerwerkplekken kunnen leerlingen een specifieke opleiding niet volgen en wordt het aanbod gereduceerd, waardoor op termijn mogelijk knelpunten ontstaan.

Het creëren van meer leerwerkplekken leidt tot meer opleidingsplaatsen en vervolgens tot een groter arbeidsaanbod. Door het bieden van leerwerkplekken kunnen scholieren, werkloze jongeren en werkenden hun (praktische) kennis en vaardigheden vergroten. Dat vergroot voor scholieren en werklozen de kans op een baan, omdat zowel hun productiviteit hoger komt te liggen als dat ze zo voor meer banen in aanmerking komen. Voor werkenden vergroot dit vanwege dezelfde redenen de kans op een baan op een hoger niveau.

De beoogde resultaten van de maatregel leerwerkplekken zijn ten eerste meer leerwerkplekken, die leiden tot een hogere arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit, een toename van de werkervaring van deelnemers en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt (zie het theoretisch kader in Heyma et al, 2015). Dit alles zou meer werkgelegenheid en minder werkloosheid voor jongeren en niet-

werkenden tot gevolg moeten hebben. Gelet op de beschikbare informatie over de arbeidsmarktpositie van deelnemers is de **arbeidsparticipatie** van deelnemers de meest interessante maatstaf om het resultaat van leerwerkplekken aan af te meten. Daarnaast geeft het aandeel deelnemers dat na afloop van het sectorplan **werkt in dezelfde sector van het sectorplan** van de leerwerkbaan inzicht in de mate van doorstroom binnen de sector.

Er is redelijk veel spreiding in de leerwerkplekken tussen sectorplannen, geen van de individuele sectorplannen levert meer dan 10 procent van alle deelnemers. De 18 regionale zorgplannen leveren bij elkaar wel ongeveer 30 procent van de deelnemers aan leerwerkplekken. In deze zorgplannen zijn de leerwerkplekken primair gericht op opscholing van zittende werknemers. Door projectleiders wordt aangegeven dat er zonder de sectorplannen minder leerwerkplekken zouden zijn gecreëerd, ook al is de cofinanciering slechts 20 procent. Dat is in lijn met de subsidievoorwaarden, waarin is bepaald dat alleen financiering voor additionele leerwerkplekken in het sectorplan mag worden opgenomen. Een gedeelte van de deelnemers zou volgens de projectleiders dus geen leerwerkplek hebben gehad indien de sectorplannen er niet waren geweest.

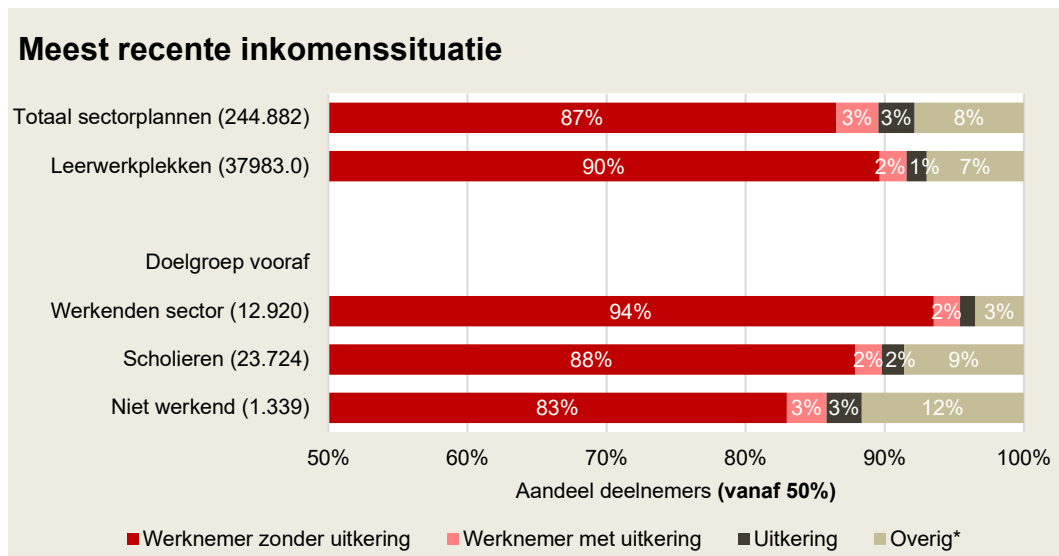
Arbeidsmarktpositie deelnemers

Uit Figuur 4.14 blijkt dat van alle deelnemers die aan een leerwerkplek zijn begonnen, 92 procent (nog) aan de slag is als werknemer. Twee procent van hen werkt met behoud van een uitkering. Een gedeelte van de werknemers zou in principe nog altijd op een leerwerkplek kunnen zitten, maar welk aandeel dat is kan aan de hand van de beschikbare gegevens niet worden achterhaald. De volgende paragraaf gaat daar verder op in.

Eén procent van de deelnemers aan leerwerkplekken is geheel afhankelijk van een uitkering en 7 procent zit wellicht nog op school, is aan de slag gegaan als zelfstandige of heeft geen recht op een uitkering. De deelnemers die al een baan hadden voor aanvang van de maatregelen (voor 89 procent afkomstig uit de regionale zorgplannen) zijn iets vaker aan het werk dan scholieren en niet-werkenden.

In vergelijking met alle deelnemers aan de sectorplannen gaat de maatregel leerwerkplekken gepaard met een grote mate van werkgelegenheid en weinig werkloosheid, dat laatste gemeten als de groep die een uitkering heeft. Omdat in twee derde van de gevallen het jonge en onervaren deelnemers zijn die een leerwerkplek krijgen, is de kans groot dat dit een positief effect is van de maatregel en niet zozeer een gevolg van een selectie van deelnemers. Dat geldt met name voor de doelgroepen scholieren en niet-werkenden.

Figuur 4.14 92 procent van de scholieren die een leerwerkplek zijn begonnen heeft een baan

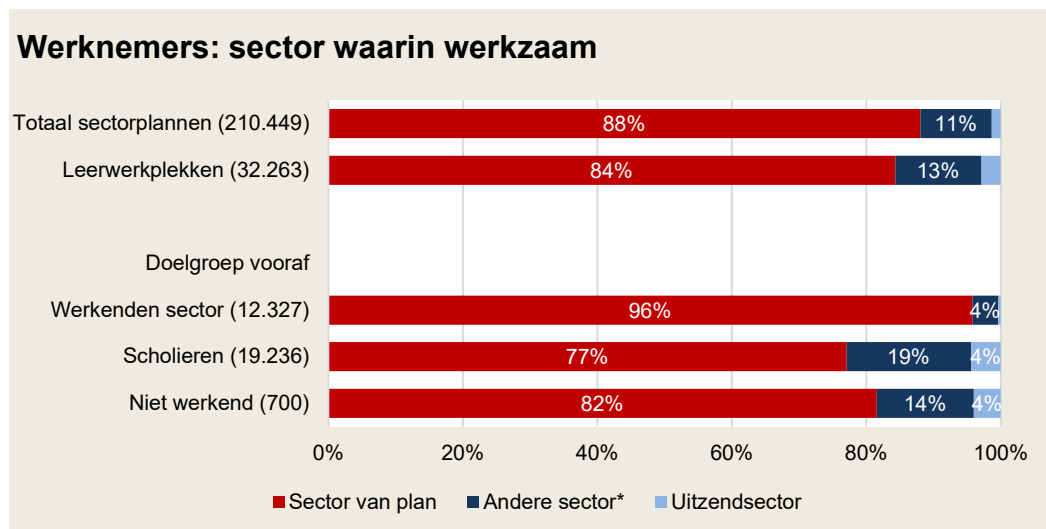


* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Deelnemers aan een leerwerktraject die al een baan hadden, werken op dit moment vrijwel allemaal nog in de sector van het plan, maar ook het overgrote merendeel van de scholieren (77 procent) en niet-werkenden (82 procent, volledig afkomstig uit Procesindustrie) met een baan is aan de slag in dezelfde sector (zie Figuur 4.15). Dit duidt op een goede doorstroom binnen de sector, al is wederom niet met zekerheid te zeggen in hoeverre deelnemers nog steeds op een leerwerkplek zitten.

Figuur 4.15 84 procent van de deelnemers met een baan is werkzaam in de sector van het leerwerktraject



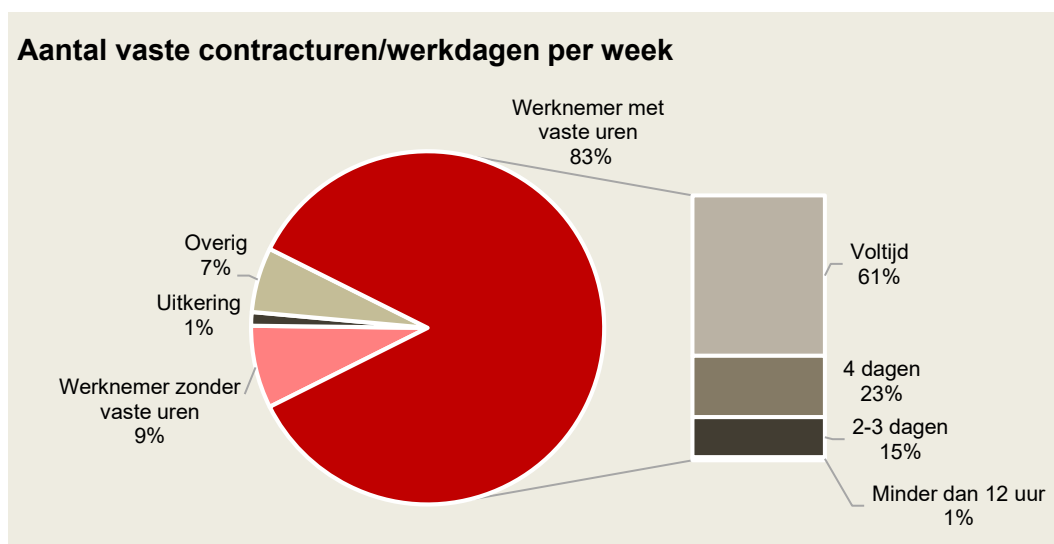
* Als gevolg van bedrijven die tot meerdere sectoren behoren of waarvan de sector niet goed is geregistreerd, kan het voorkomen dat een deelnemer al voor aanvang van de maatregel in een 'andere' sector werkt.

Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Arbeidsparticipatie gaat naast het hebben van een baan ook over het aantal uren dat iemand per week werkt. Figuur 4.16 presenteert het aantal werknemers met vaste contracturen en het bijbehorende aantal werkdagen per week. Daaruit blijkt dat van de werknemers met vaste uren 61 procent

een voltijdsbaan heeft, 23 procent 4 dagen per week werkt, 15 procent 2-3 dagen per week en 1 procent minder dan 2 dagen per week. Uit een nadere analyse blijkt dat het vooral de werknemers uit de zorgplannen zijn die minder dan 4 dagen per week werken. Van de deelnemers uit de zorgplannen met vaste contracturen werkt 41 procent minder dan 4 dagen, van de werknemers uit de overige plannen slechts 4 procent. Dat is niet verrassend, aangezien de zorgsector over het algemeen veel deeltijdwerkers kent.¹⁶

Figuur 4.16 83 procent van de deelnemers aan een leerwerktraject heeft een baan met vaste uren, waarvan 84 procent 4 of 5 dagen per week werkt.



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

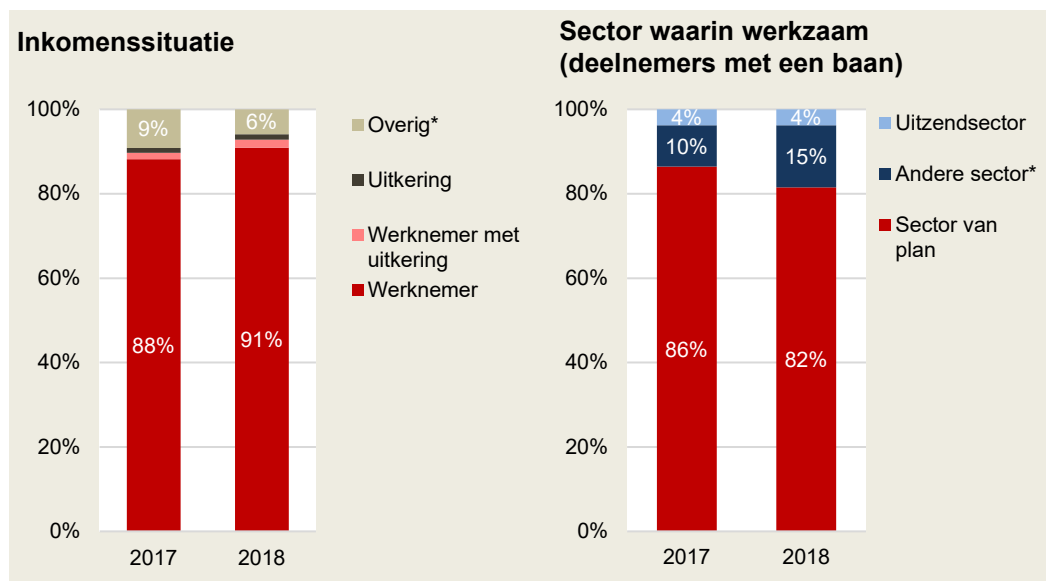
Ontwikkeling arbeidsmarktpositie

De linkerkant van Figuur 4.17 laat zien dat de deelnemers aan leerwerktrajecten uit de eerste 37 plannen in 2018 gemiddeld vaker een baan in loondienst hebben dan in 2017. Het aandeel deelnemers zonder een baan of uitkering is afgenomen van 9 naar 6 procent. De daling in het aandeel deelnemers zonder baan of uitkering kan komen door onderwijsvolgenden die de opleiding hebben afgerond en hun intrede op de arbeidsmarkt hebben gedaan. Ook de gunstige economische situatie kan een oorzaak van de daling zijn.

Van degenen met een baan in 2018 werkt 82 procent in de sector van het sectorplan (zie het rechterpaneel van Figuur 4.17). In 2017 bedroeg dit aandeel nog 86 procent. In die 86 procent bevond zich waarschijnlijk nog een groter deel deelnemers die nog in hun leerwerkbaan zat. Het aandeel werkzame deelnemers met een voltijdsbaan is licht toegenomen van 61 naar 63 procent, terwijl het aandeel deelnemers met een uitzend- of oproepcontract is afgenomen van 13 naar 11 procent (niet in figuren weergegeven).

¹⁶ Statline (CBS). Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, kenmerken baan, SBI2008. Zie <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81433NED&D1=9&D2=0&D3=0&D4=0&D5=2,5-9,12-17,19-20,23-25,27-28&D6=l&HD=181002-1439&HDR=T&STB=G1,G2,G3,G4,G5>

Figuur 4.17 Deelnemers aan leerwerktrajecten uit de eerste 37 afgeronde plannen hebben in 2018 vaker werk dan in 2017



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

** De cijfers over 2017 en 2018 zijn beide gebaseerd op dezelfde bsn-deelnemers die zowel in de tussenevaluatie 2017 als de tussenevaluatie 2018 zitten. Bij leerwerkplekken gaat dit om 20.651 deelnemers
Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2017/ mei 2018)

4.5 Gezondheid

Maatregelen

De gezondheidsmaatregelen in de sectorplannen bestaan uit gezondheidschecks en initiatieven om de gezondheid van werknemers te verbeteren. Een gezondheidscheck omvat het aanspreken van een werknemer op zijn of haar gezondheid en levensstijl. Daarnaast worden er adviezen gegeven over hoe een werknemer zijn of haar gezondheid kan verbeteren. Het opvolgen van die adviezen zorgt in theorie voor een verbeterde gezondheid, minder verzuim en productievere en duurzaam inzetbare werknemers. Initiatieven ter verbetering van gezondheid kunnen bestaan uit voorzieningen die werkgevers ter beschikking stellen om een gezondere levensstijl te bevorderen of het bevorderen van de veiligheid op de werkplek. Het wordt op die manier gemakkelijker voor medewerkers om gezond te leven. Tezamen zorgen de investeringen in gezondheid voor een structureel betere gezondheid en daarmee een hogere arbeidsproductiviteit. Daardoor neemt zowel de arbeidsvraag als het arbeidsaanbod toe, met name doordat werknemers langer door kunnen werken (bij voorkeur tot de pensioengerechtigde leeftijd).

Kortom, de beoogde resultaten van de gezondheidsmaatregelen zijn ten eerste gezondere werknemers, een lager ziekteverzuim en minder uitval door arbeidsongeschiktheid. Dat leidt tot een stijging van de arbeidsproductiviteit en een duurzame inzetbaarheid van werknemers, met een hogere en langere arbeidsparticipatie als gevolg (zie het theoretisch kader in Heyma et al, 2015). Met het oog op de beschikbare data over de arbeidsmarktpositie van deelnemers is de mate waarin deelnemers afhankelijk zijn van een **arbeidsongeschiktheidsuitkering** de meest voor de hand liggende maatstaf om het resultaat van de gezondheidsmaatregelen aan af te meten. Wel is het hierbij een

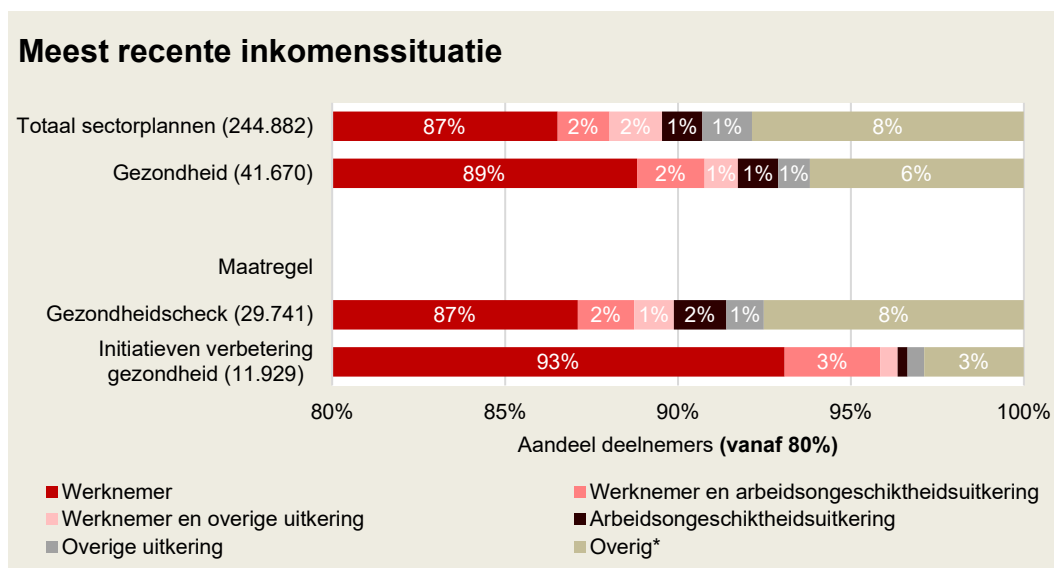
aandachtspunt dat de effecten van gezondheidsmaatregelen op de langere termijn worden verwacht dan in periode waarnaar deze evaluatie kijkt.

De gezondheidsmaatregelen bestaan voor 85 procent uit deelnemers van drie sectorplannen, namelijk de Bouw (48 procent), Openbaar Vervoer (23 procent) en de Levensmiddelenindustrie (14 procent). De overige 15 procent van de deelnemers is afkomstig uit 12 andere sectorplannen. Voor de meeste gezondheidsmaatregelen wordt door projectleiders aangegeven dat deze zonder de sectorplannen niet, later of in mindere mate zouden zijn uitgevoerd. Afgaande op de projectleiders zou daarom een groot deel van de deelnemers zonder het bestaan van sectorplannen niet aan een gezondheidstraject hebben deelgenomen.

Arbeidsmarktpositie deelnemers

Uit Figuur 4.18 blijkt dat 3 procent van de deelnemers aan gezondheidsmaatregelen een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft. Het aandeel deelnemers dat (nog) een baan heeft is vergeleken met de overige deelnemers aan de sectorplannen relatief hoog, namelijk 92 procent. 6 procent van de deelnemers heeft geen baan of uitkering. Zij werken als zelfstandige, hebben geen recht (meer) op een uitkering of hebben de arbeidsmarkt verlaten. In totaal hebben bijna alle deelnemers aan gezondheidsmaatregelen na afloop van het sectorplan nog een baan in loondienst en is de instroom in een uitkering relatief beperkt gebleven.

Figuur 4.18 92 procent van de deelnemers aan gezondheidsmaatregelen heeft een baan als werknemer, 3 procent heeft een arbeidsongeschiktheidsuitkering



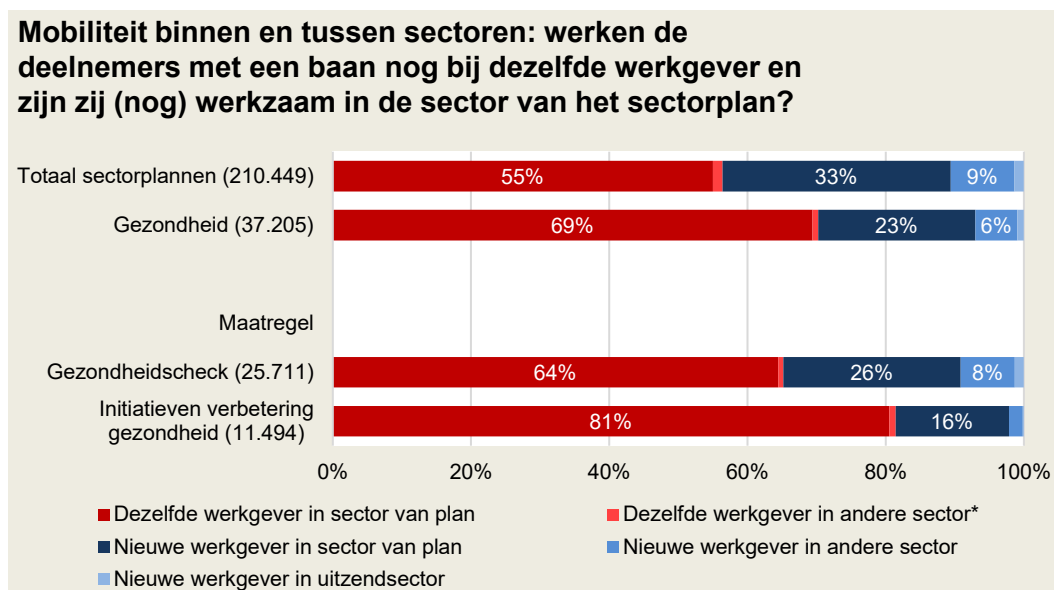
* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Een gezondheidscheck kan ertoe leiden dat deelnemers zich beseffen dat hun huidige functie te zwaar is om lang in door te blijven werken. Deelnemers kunnen besluiten om een fysiek of mentaal minder belastende baan te zoeken bij een andere bedrijf en wellicht zelfs in een andere sector. Figuur 4.19 laat zien dat ongeveer 30 procent van de deelnemers met een baan van werkgever is gewisseld, waarvan iets meer dan 20 procent ook in een andere sector is gaan werken. Ten opzichte van de andere maatregelthema's is er sprake van een relatief lage mobiliteit. Mogelijk hangt de

relatief lage mobiliteit samen met de gemiddelde leeftijd van deelnemers. Deelnemers aan gezondheidsmaatregelen zijn met gemiddeld 45 jaar bij aanvang van het sectorplan relatief oud, zoals blijkt uit een nadere analyse. De hoge gemiddelde leeftijd kan een gedeeltelijke verklaring zijn voor de relatief lage mobiliteit, omdat ouderen over het algemeen minder mobiel zijn dan jongere werknemers.¹⁷

Figuur 4.19 30 procent van de deelnemers aan gezondheidsmaatregelen met een baan werkt bij een nieuwe werkgever



* Als gevolg van bedrijven die tot meerdere sectoren behoren of waarvan de sector niet goed is geregistreerd, kan het voorkomen dat een deelnemer al voor aanvang van de maatregel in een 'andere' sector werkt.

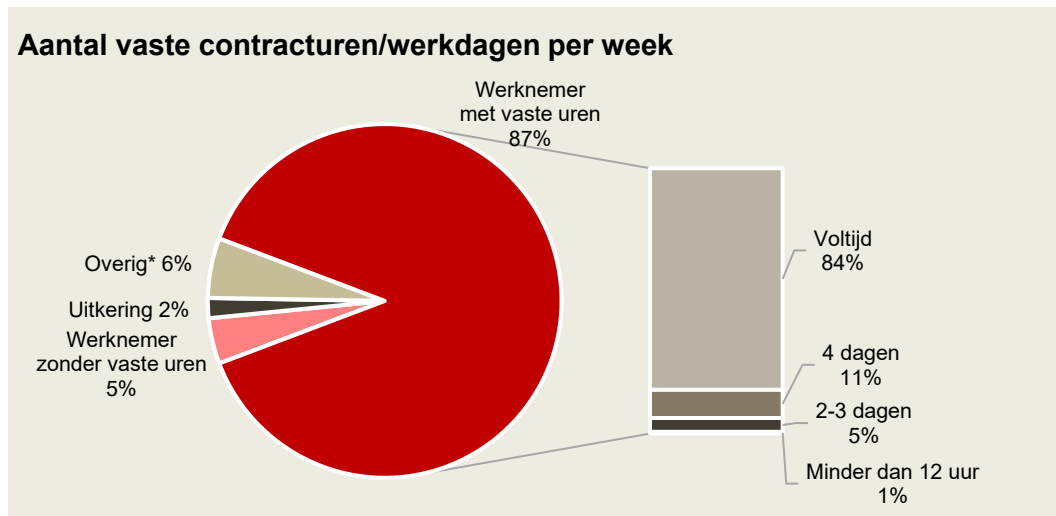
Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Voor werknemers met gezondheidsproblemen is het vaak minder goed mogelijk de gehele week te werken. Aanpassingen in hun werk(plek) en levensstijl naar aanleiding van gezondheidschecks en initiatieven om hun gezondheid te verbeteren kunnen ervoor zorgen dat het wel mogelijk is om voltijds te kunnen werken. Uit Figuur 4.20 blijkt dat vrijwel alle deelnemers aan gezondheidsmaatregelen die (nog) aan het werk zijn als werknemer in voltijd (84 procent) werken of 4 dagen per week (11 procent). Daarmee is er sprake van een hoge arbeidsparticipatie, zeker in vergelijking met het percentage werknemers met vaste uren dat 4-5 dagen werkt bij de hierboven behandelde thema's. Naast een positief effect van de maatregel kan de hoge (intensieve) arbeidsparticipatie samenhangen met de sectoren waaruit de meeste deelnemers afkomstig zijn. De sectorplannen bouw, levensmiddelenindustrie en het openbaar vervoer leveren bij elkaar bijvoorbeeld 85 procent van de deelnemers en vallen tegelijkertijd onder (hoofd)sectoren die zich kenmerken door een gemiddeld hoge arbeidsduur.¹⁸ De zorg of het onderwijs kennen gemiddeld bijvoorbeeld een veel lagere arbeidsduur, terwijl de sectorplannen uit die sectoren (anders dan bij de andere thema's) vrijwel geen gezondheidsmaatregelen bevatten.

¹⁷ Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/11/meer-mensen-wisselen-van-beroep>

¹⁸ Statline (CBS). Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, kenmerken baan, SBI2008. Zie <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNI&PA=81433NED&D1=9&D2=0&D3=0&D4=0&D5=2,5-9,12-17,19-20,23-25,27-28&D6=l&HD=181002-1439&HDR=T&STB=G1,G2,G3,G4,G5>

Figuur 4.20 95 procent van de deelnemers aan gezondheidsmaatregelen met vaste contracturen werkt 4 tot 5 dagen per week



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

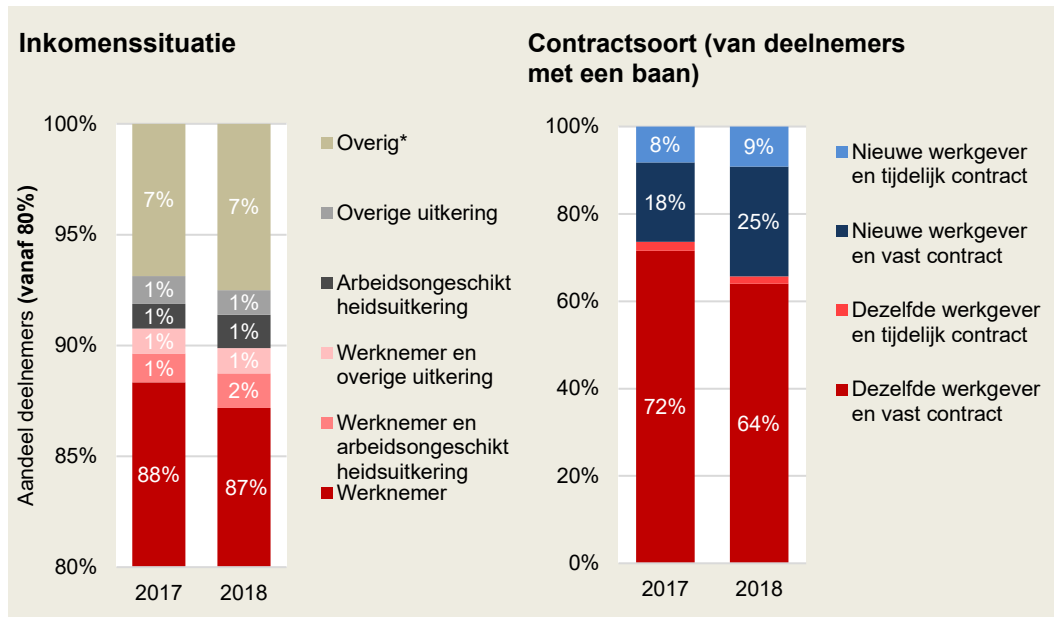
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

Ontwikkeling arbeidsmarktpositie

Uit de linkerkant van Figuur 4.21 blijkt dat deelnemers van de 37 eerste afgeronde sectorplannen in 2018 vaker gebruikmaken van een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan vlak na afloop van het sectorplan in 2017, al zijn de verschillen minimaal. Het aandeel dat als werknemer aan de slag is, is licht gedaald.

Ongeveer een derde van de werkende deelnemers werkt niet meer bij de oude werkgever ten tijde van het sectorplan (zie rechterkant van Figuur 4.21). Van deze mobiele werknemers heeft 74 procent een vast contract. Het aandeel deelnemers met een baan dat 4 of 5 dagen werkt is net als in 2017 gelijk aan 90 procent (niet in figuren weergegeven). De deelnemers aan gezondheidsmaatregelen uit de eerste 37 plannen zijn dan ook niet minder gaan werken.

Figuur 4.21 Deelnemers aan gezondheidsmaatregelen ontvangen twee jaar na afronding van het sectorplan iets vaker een arbeidsongeschiktheidsuitkering, een derde is overgestapt naar een andere werkgever



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

** De cijfers over 2017 en 2018 zijn beide gebaseerd op dezelfde bsn-deelnemers die zowel in de tussenevaluatie 2017 als de tussenevaluatie 2018 zitten. Bij gezondheid gaat dit om 28.503 deelnemers

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2017/mei 2018)

4.6 Overige maatregelen

Maatregelen

De overige maatregelen hebben relatief weinig deelnemers en bestaan in totaal uit vier maatregelen. Dat betreft de coaching door ouderen/transferbanen, het in dienst nemen van ouderen en jongeren, personeelspoules tussen bedrijven en onderzoek, experimenten en voorlichting.

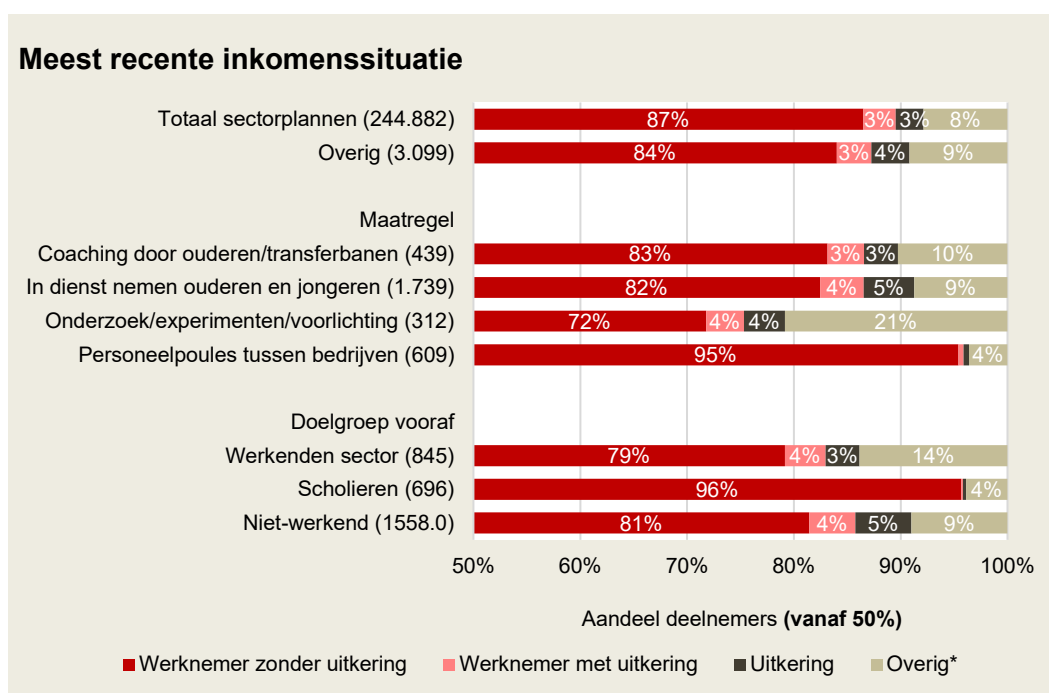
Transferbanen/coaching door ouderen aan jongeren vergroot de toegevoegde waarde van ouderen voor de werkgever, waardoor zij zowel aan het werk blijven als hun kennis overdragen. De beoogde resultaten voor ouderen zijn dan ook het voorkomen van WW-instroom en uitstroom uit de beroepsbevolking en het weglekken van waardevolle (praktijk)ervaring (zie het theoretisch kader in Heyma et al, 2015). Loonkostensubsidies voor het in dienst nemen van ouderen en jongeren leiden tot meer werkgelegenheid en minder werkloosheid voor deze groepen. Personeelspoules tussen bedrijven vergroten de informatie over de beschikbaarheid en de kwaliteit van het arbeidsaanbod voor bedrijven, met als gevolg minder zoek- en aannamekosten voor werknemers en daardoor meer vraag naar deze mensen.

Voor de meeste hieronder vallende maatregelen wordt door projectleiders aangegeven dat deze zonder de sectorplannen niet, later of in mindere mate zouden zijn uitgevoerd. Een groot deel van deze deelnemers zou volgens de projectleiders dus niet aan soortgelijke maatregelen hebben deelgenomen in een situatie zonder sectorplannen.

Arbeidsmarktpositie deelnemers

Figuur 4.22 toont aan dat 87 procent van de deelnemers aan de overige maatregelen in dienst is bij een werkgever, zij het soms met een uitkering. Deelnemers aan personeelspoules tussen bedrijven (voornamelijk sectorplan Installatiebranche) hebben vrijwel allemaal een baan als werknemer. Van de ouderen die jongeren hebben gecoacht en de personen die in dienst zouden moeten worden genomen geldt dit voor 86 procent. 9 procent van de ouderen die jongeren hebben gecoacht heeft geen baan als werknemer of een WW, bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Wellicht dat zij reeds gepensioneerd zijn, de arbeidsmarkt hebben verlaten of voor zichzelf zijn begonnen.

Figuur 4.22 86 procent van de deelnemers aan 'In dienst nemen ouderen en jongeren' zijn ook daadwerkelijk in dienst



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.

Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met UWV-data (mei 2018)

4.7 Deelconclusies

Hebben de maatregelen het enge doel per maatregel bereikt?

Hieronder is per maatregelthema aangegeven in hoeverre de analyse erop wijst dat de enge doelen zijn bereikt. De conclusies zijn gebaseerd op de arbeidsmarktpositie in mei 2018 van alle deelnemers, waar relevant aangevuld met de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie over de tijd van deelnemers aan de eerste 37 afgeronde plannen.

Belangrijk hierbij is dat in alle gevallen onbekend is wat de situatie van deelnemers zou zijn geweest zonder deelname aan maatregelen uit de sectorplannen. De netto-effectiviteit van de maatregelen op de arbeidsmarktpositie van deelnemers kan daarom niet worden bepaald. Wel is het zo dat de meeste maatregelen volgens de projectleiders niet, later of in mindere mate zouden zijn uitgevoerd

zonder het bestaan van de sectorplannen. Met andere woorden, volgens de projectleiders zou zonder de sectorplannen een groot deel van de deelnemers binnen deze periode niet aan de activiteiten van de maatregelen hebben deelgenomen.

Conclusies over het bereiken van de brede doelen van de Regeling cofinanciering sectorplannen in het algemeen worden besproken in Hoofdstuk 7.

Arbeidsmobiliteit

- **Uitkeringsafhankelijkheid:** 11 procent van alle deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen heeft een WW-uitkering. Daarmee is de WW-uitkeringsafhankelijkheid relatief hoog ten opzichte van alle deelnemers aan de sectorplannen. Dit hoeft echter niet het gevolg te zijn van deelname aan de maatregel, het kan ook veroorzaakt zijn door de selectie van minder baanzekere deelnemers aan deze maatregelen.
- **Mobiliteit:** 63 procent van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen die (nog) in loondienst werkt doet dat bij een nieuwe werkgever, van wie 35 procent in een andere sector en 5 procent in de uitzendsector. Daarmee gaan de mobiliteitsmaatregelen gepaard met substantiële mobiliteit ten opzichte van alle deelnemers aan de sectorplannen, van wie 'slechts' 44 procent van de werknemers bij een nieuwe werkgever aan de slag is gegaan. De groter dan gemiddelde mobiliteit is een aanwijzing dat de mobiliteitsmaatregelen zouden kunnen leiden tot meer mobiliteit op de arbeidsmarkt. Deelnemers aan deze maatregelen zouden echter vooral werknemers met een grote kans om hun huidige functie te verliezen en elders werk te vinden kunnen zijn geweest (selectie). Het merendeel van de mobiele deelnemers uit de eerste 37 afgeronde plannen werkt ongeveer twee jaar na afloop van het sectorplan in een vast dienstverband. Daarmee lijkt er voor een aanzienlijk deel van deze groep sprake van een succesvolle baanwisseling.

Loopbaanchecks- en advies

- **Uitkeringsafhankelijkheid:** 7 procent van de deelnemers aan loopbaanchecks en -adviezen heeft een uitkering. Daarmee ligt de uitkeringsafhankelijkheid net iets hoger dan bij alle deelnemers aan de sectorplannen, al is het verschil beperkt. Het voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid lijkt daarmee geslaagder dan bij de mobiliteitsmaatregelen (zie hierboven), maar de deelnemers hadden wellicht ook zonder sectorplannen minder kans om hun baan te verliezen.
- **Mobiliteit:** 42 procent van de deelnemers met een baan is aan de slag gegaan bij een nieuwe werkgever. Dat ligt iets lager dan de gemiddelde mobiliteit van alle deelnemers aan de sectorplannen. Loopbaanchecks lijken daarom niet gepaard te gaan met een hoge mate van mobiliteit, zeker in vergelijking met de mobiliteitsmaatregelen. Het kan zijn dat de inhoud en relatief lage intensiteit van loopbaanchecks en -adviezen voor minder (vrijwillige) mobiliteit zorgt dan bij de mobiliteitsmaatregelen. Ook zijn volgens projectleiders loopbaanchecks vaak een instapmaatregel geweest. Op basis van de uitkomst van de loopbaancheck wordt dan vervolgens bepaald of een deelnemer voor een meer uitgebreide mobiliteits- of scholingsmaatregel in aanmerking komt.

Om- en bijscholing

- **Participatie:** 90 procent van de deelnemers aan scholing werkt in loondienst, 5 procent heeft een uitkering. Oftewel, 9 op de 10 deelnemers aan scholing heeft (nog) een baan als werknemer. Dat is iets hoger dan het gemiddelde van alle deelnemers aan de sectorplannen, maar het verschil is beperkt. Het is niet duidelijk of scholing leidt tot een grotere inzetbaarheid of dat scholing vaker wordt ingezet bij werknemers die relatief goed inzetbaar zijn.

- **Brede inzetbaarheid:** 38 procent van de deelnemers aan scholing met een baan in loondienst werkt bij een andere werkgever en/of sector dan voor de plannen. In verhouding met bijvoorbeeld de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen is dat relatief laag. Scholing lijkt daarom niet gepaard te gaan met een hoge mate van mobiliteit tussen werkgevers en/of sectoren. Dat kan gerelateerd zijn aan de inhoud van de scholingsmaatregelen die vaak gericht is op het verhogen van de kennis en vaardigheden voor de huidige baan.

Leerwerkplekken

- **Participatie:** 92 procent van alle deelnemers aan leerwerkplekken heeft in 2018 een baan in loondienst, 1 procent is volledig afhankelijk van een uitkering. Leerwerkplekken kunnen zowel gericht zijn op jongeren in het initieel onderwijs, als op werkenden die opscholing krijgen. Twee derde van de deelnemers aan leerwerkplekken zijn in elk geval jongeren. De kans is groot dat de hoge participatie een positief effect is van de maatregel, omdat het in het meerderheid om jonge, onervaren en lager opgeleide deelnemers gaat die een leerwerkplek hebben bemachtigd in tijden van laagconjunctuur. Dat geldt met name voor deelnemende scholieren en werklozen, van wie respectievelijk 90 en 86 procent een baan in loondienst heeft. Hier is echter voorzichtigheid geboden, aangezien het ook nog kan gaan om deelnemers die nog in hun leerwerkbaan zitten. Wel hebben deelnemers aan leerwerktrajecten uit de eerste 37 afgeronde sectorplannen in 2018 vaker een baan dan in 2017. Dat gaat om 93 procent in 2018 ten opzichte van 91 procent in 2017. De kans dat deze deelnemers in 2018 nog in een leerwerkbaan zitten is relatief klein. De relatief hoge arbeidsparticipatie in 2018 biedt daarom aanvullende onderbouwing voor een positief effect van deze maatregel.
- **Werkend in sector:** Van alle deelnemers aan leerwerktrajecten met een baan in loondienst is 84 procent (nog) werkzaam in de sector van het sectorplan waar zij de leerwerkbaan hadden. Dit duidt op een goede doorstroming in de sector, al is niet met zekerheid te zeggen of deze deelnemers nog steeds op een leerwerkplek zitten. 82 procent van de deelnemers met een baan uit de eerste 37 afgeronde sectorplannen is in 2018 (nog) aan de slag in de sector van het sectorplan. De kans dat deze deelnemers nog in een leerwerkbaan zitten is zoals gezegd relatief klein, zodat er inderdaad sprake zou kunnen zijn van een goede doorstroom binnen de sector.

Gezondheid

- **Afhankelijkheid uitkering arbeidsongeschiktheid:** 3 procent van de deelnemers aan gezondheidsmaatregelen heeft een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Van alle deelnemers aan de sectorplannen heeft ook 3 procent een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het absolute en relatieve aandeel van deelnemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is daarmee laag. De uitkeringsafhankelijkheid van deelnemers aan gezondheidsmaatregelen is daarmee beperkt.

5 Het effect van de maatregelen op de inspanningen van de sociale partners

De sectorplannen zijn volgens de projectleiders goed geweest voor de samenwerking tussen sociale partners binnen sectoren. De meeste betrokkenen verwachten dat de plannen ook na afronding hun effect houden, bijvoorbeeld doordat maatregelen worden doorgezet met een grotere rol voor private partijen. Over de bijdrage van de sectorplannen aan de samenwerking tussen sectoren zijn de meeste projectleiders negatief: zij vinden niet dat de plannen hebben bijgedragen aan intersectorale samenwerking.

De sectorplannen hebben volgens betrokkenen een positief effect gehad op de samenwerking tussen sociale partners binnen sectoren en binnen regio's. Of deze samenwerking overal beklijft is volgens hen onzeker. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het effect van de sectorplannen op de samenwerking tussen partners in sectoren en regio's. De volgende vragen worden beantwoord:

- Wat zijn de succes- en faalfactoren voor een effectieve samenwerking van de verschillende partners bij het opstellen en implementeren van de sectorplannen?
- Traden er veranderingen op in de betrokkenheid van sociale partners bij arbeidsmarktmaatregelen?
- Hebben de sectorplannen eraan kunnen bijdragen dat sociale partners in de toekomst bijdragen aan mobiele, goed geschoolde en gezonde werknemers?

5.1 Samenwerkingsverbanden

De initiatiefnemers van de sectorplannen waren over het algemeen de sociale partners samen (29 keer). Hierbij schakelden zij vaak een sectorfonds in. Deze sectorfondsen worden ook bestuurd door de sociale partners. Soms kwam het eerste initiatief van een werkgeversorganisatie (13 keer) of een sectorale uitvoeringsorganisatie (bedrijfstakbureau, 6 keer). In acht gevallen was een regionaal samenwerkingsverband initiatiefnemer. Verder kwam in incidentele gevallen het initiatief van een gemeente, een onderwijsinstelling (mbo) of een bredere combinatie van organisaties.

De verschillende zorgplannen (in de sectoren Verpleging, Verzorging, Thuiszorg, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg) zijn op een speciale manier opgezet. Hierbij is sprake van een landelijk raamwerk, waarvoor de landelijke samenwerkingspartijen (VWS en landelijke werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties) verantwoordelijk zijn. Op basis van dit raamwerk is vervolgens per regio door regionale samenwerkingspartijen een sectorplan opgesteld waarin de thema's 'scholing' en 'bevordering instroom' zijn opgenomen. Daarnaast is er een landelijk sectorplan voor de sector Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) opgesteld, dat het thema 'arbeidsmobiliteit' behandelt.

In het merendeel van de sectorplannen lagen de meeste rollen bij dezelfde partij, zoals een O&O-fonds, werkgeversorganisaties, een bedrijfstakbureau of een bureau van een regionaal samenwerkingsverband. Het betreft hier rollen zoals het opstellen van het plan, projectleiding, voorgangsbewaking, sturing, stimuleren van betrokkenheid en draagvlak en de inbreng van expertise. Er waren hierop ook verschillende uitzonderingen:

- Het aanjagen en opstellen van het sectorplan is in een aantal gevallen door de sociale partners zelf gedaan, waarna de uitvoering aan een bedrijfstakbureau of een stuurgroep is overgelaten;
- Projectleiding lag in de meeste gevallen bij het O&O-fonds. Ook waren werkgeversorganisaties of uitvoeringsorganisaties van een sector of regio hier bij een aantal plannen voor verantwoordelijk. In vier gevallen is er een externe projectleider ingehuurd;
- De voortgangsbewaking op de uitvoering van de maatregelen lag meestal bij de projectleiding, maar in een aantal gevallen bij een stuurgroep, bestuur of bestuurscommissie. In twee gevallen is hiervoor een externe partij ingehuurd, bijvoorbeeld een extern administratiekantoor;
- De bijsturing van de voortgang lag over het algemeen ook bij de projectleiding. Voor wijzigingsverzoeken op de beschikking moesten uitvoerders uiteindelijk ook terug naar een bestuur;
- Expertise komt meestal uit de branche zelf. Enkele plannen hebben externe experts ingehuurd bijvoorbeeld voor juridische aspecten, communicatie of administratie;
- De eigen financiering voor de plannen is in de meeste gevallen afkomstig van een O&O-fonds (17 plannen), individuele werkgevers (12 plannen) of een combinatie hiervan (15 plannen) en verschilt per maatregel. In een klein aantal gevallen komt het geld vanuit regionale samenwerkingsverbanden, sectororganisaties of werkgeversorganisaties. Incidenteel is de bijdrage afkomstig van een gemeente of een onderwijsinstelling;
- De partij die als projectleider het plan uitvoert is in ruim de helft van de plannen ook uitvoerder van één of meerdere maatregelen. Daarnaast worden maatregelen uitgevoerd door externe leveranciers zoals opleiders of mobiliteitscentra (soms aan de branche verbonden) en zijn werkgevers zelf uitvoerder. Andere uitvoerders zijn scholen en soms de overheid (gemeente, UWV, werkgeversdienstverlening).

Bij de helft van de sectorplannen hebben zich gedurende de looptijd van de plannen geen veranderingen in het samenwerkingsverband voorgedaan. Personele veranderingen kwamen wel voor en in enkele plannen was sprake van een verandering in de samenstelling van het samenwerkingsverband. Een concreet voorbeeld daarvan heeft te maken met de veranderingen in de rol van de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Andere partijen, een mbo-instelling en een commerciële dienstverlener, hebben de rol van deze partijen overgenomen. Bij ongeveer 40 procent van de plannen wordt gewezen op een verandering in de kwaliteit van de samenwerking en betrokkenheid. In twee derde van deze gevallen betrof het een verandering ten positieve: verschillende partijen begonnen afwachtend maar naarmate het plan vorderde werd de betrokkenheid groter, wat heeft bijgedragen aan het succes van de samenwerking. Daarnaast waren er ook plannen waarbij de betrokkenheid van partijen juist afnam of minder was dan verwacht. In een aantal gevallen ging het om de betrokkenheid van vakbonden. Daarbij wordt het vermoeden uitgesproken dat er meer gerealiseerd had kunnen worden als partijen waren blijven samenwerken.

5.2 Oordeel over de samenwerking

De projectleiders vinden de samenwerking tussen de verschillende partijen over het algemeen goed tot zeer goed. Slechts in een klein aantal plannen wordt de samenwerking als niet goed beoordeeld.

De samenwerking met **bestuurders en beslissers bij de partners** wordt bij bijna 9 van de 10 plannen beoordeeld als goed tot zeer goed. Projectleiders ervoeren eigenaarschap en betrokkenheid

om het sectorplan tot een succes te maken. Daarnaast was de communicatie goed en waren de lijnen kort: men wist elkaar goed te vinden.. Bij 13 plannen wordt genoemd dat een goede overlegstructuur bijdroeg aan de uitvoering. Een gemeenschappelijke visie hebben, elkaar begrijpen en het probleem erkennen wordt ook door 9 projectleiders genoemd. Ten slotte wordt bij enkele plannen gewezen op het feit dat de samenwerking al bestond en goed was voorafgaand aan het sectorplan, maar ook op intensivering van de samenwerking doordat er vanwege het sectorplan een gemeenschappelijk aanpak is ontwikkeld.

In totaal beoordelen vier projectleiders van alle sectorplannen de samenwerking *niet* als (zeer) goed. Bij twee plannen wordt de samenwerking beoordeeld als voldoende, bij één plan als matig en eenmaal zelfs als onvoldoende. Kritische geluiden wijzen op het ontbreken van betrokkenheid, onder meer vanuit vakbonden, de afstand tussen bestuur en uitvoering, of dat er volgens de projectleider helemaal geen sprake was van samenwerking. Als oorzaak wordt onder meer gewezen op de diverse belangen in de sector, wat het lastig maakt om alle neuzen dezelfde kant op te krijgen. In twee gevallen zijn partners afgehaakt of slechts heel minimaal betrokken. Bij de start van het sectorplan liep men tegen zaken aan die in de loop van de tijd zijn opgehelderd (bijvoorbeeld wederzijdse verwachtingen en hoe de cofinanciering wordt geregeld).

Vrijwel alle projectleiders zouden in de toekomst weer voor dezelfde partners en dezelfde rolverdeling kiezen. Vaak zijn het volgens hen logische partijen waarmee in een sector wordt samengewerkt. Twee projectleiders zien een mogelijkheid in uitbreiding van de samenwerkingspartners met een hogeschool en/of andere branches. Twee projectleiders geven aan dat ze sociale partners een grotere rol hadden willen geven.

De samenwerking met **individuele werkgevers** wordt gemiddeld als goed ervaren. Er zijn geen projectleiders die deze samenwerking matig of slecht vonden. Het positieve oordeel heeft te maken met de goede communicatie met werkgevers en de bereidheid om mee te werken. Vier projectleiders noemen expliciet dat de samenwerking met de werkgevers een positieve impuls kreeg doordat werknemers positief waren over de maatregelen. Ook noemt een aantal projectleiders het aansluiten bij de behoefte van werkgevers, het vergemakkelijken van het administratieproces en het feit dat er al een structuur van samenwerking bestond als succesfactoren in de samenwerking met individuele werkgevers. Wanneer de samenwerking met werkgevers minder goed verliep werd vooral (8 maal) het aanleveren van gegevens voor de verantwoording als bottleneck aangegeven, in sommige gevallen leidde dit ook tot uitval van deelname van individuele werkgevers. Een andere reden die meerdere keren wordt genoemd (3 maal), is de wisseling van verantwoordelijken bij werkgevers voor het project. Ook drie keer wordt genoemd dat het lastig was om kleine bedrijven enthousiast te maken, onder meer omdat het verlet van een werknemer voor een cursus een grote impact heeft. Ten slotte werd door twee projectleiders genoemd dat het soms lastig was om bepaalde maatregelen te implementeren in een organisatie, daarvoor was eigenlijk meer maatwerk nodig.

Met **overige uitvoerders** wordt de samenwerking ook als goed tot zeer goed beoordeeld. Het positieve oordeel heeft te maken met heldere afspraken en het nakomen daarvan; de expertise van de uitvoerders en de flexibele opstelling van de uitvoerder waardoor in het sectorplan maatwerk geleverd kon worden en de goede communicatie en afstemming. Eenmaal vond een projectleider

de samenwerking onvoldoende en twee geven slechts een voldoende. Zij zijn onder anderen kritisch over het gebrek aan ervaring van de uitvoerder met het werken met subsidies, waardoor de verantwoording werd bemoeilijkt.

Succesfactoren van de sectorplannen hebben enerzijds te maken met zaken die kunnen worden gevat onder de noemer ‘gemeenschappelijke uitgangspunten’: het hebben van een gedeelde visie (14 keer genoemd), gelijk urgentiebesef (10), saamhorigheid of betrokkenheid (10) en vertrouwen (6). Anderzijds noemen de projectleiders procesfactoren: het hebben van directe lijnen met werkgevers (6), een goede communicatie (7), goede projectleiding of expertise (6 keer genoemd), regelmatig bij elkaar komen (6), voortbouwen op een bestaande samenwerkingsstructuur (7), het op de juiste manier verdelen van taken (4) en het hebben van een klein samenwerkingsverband (3). Ook in de regeling en de uitvoering ervan schuilen succesfactoren. Zo noemen de regionale zorgplannen de mogelijkheid om budget van aanpalende regio’s over te hevelen bij de regionale zorgplannen (6) en een duidelijk administratiesysteem (6) als succesfactor. Daarnaast noemt een aantal andere plannen de rol van het agentschap (2) en het hebben van een stok achter de deur, omdat voor cofinanciering tenminste 60 procent gerealiseerd moest worden.

Faalfactoren zijn er ook. Daarbij worden ten eerste zaken genoemd die met de regeling te maken hebben. Zo vindt men de registratie complex, is het niet altijd duidelijk wat er gesubsidieerd kan worden of hoe de regeling precies in elkaar zit. Voor negen projectleiders was ook het contact met het agentschap/SZW ingewikkeld. Dit kwam volgens hen vooral doordat maatregelen niet werden goedgekeurd, de eisen zwaar waren, er een te strakke definitie van een werkgeversorganisatie werd gehanteerd of omdat het agentschap vrij kritisch was. Eenmaal wordt genoemd dat het van tevoren vaststellen van bedragen door offertetrajecten moeilijk is en doordat de plannen btw-plichtig zijn dit veel kosten met zich meebrengt. De zorgplannen noemen nog als faalfactor dat er geen geld van het landelijke zorgplan naar de regionale zorgplannen overgeheveld mocht worden.

Er zijn ook faalfactoren die met het samenwerkingsverband te maken hebben: het opheffen/reorganiseren van partners/bedrijven en het verdwijnen van de urgentie. Eigenaarschap blijkt niet altijd goed belegd of de welwillendheid van partners om mee te werken blijkt minder groot gedurende de uitvoering. In mindere mate (2 maal genoemd) was er minder animo dan verwacht wat betreft deelname aan de regeling en had de communicatie over de regeling door de projectleider richting de werkgevers beter gekund (2 maal genoemd). Daarnaast worden nog genoemd een slechte rolverdeling en dat het contact op landelijk niveau met UWV moeilijk was, en het voor een kleine sector niet te doen is om met alle arbeidsmarktregio’s apart contact te onderhouden.

5.3 Effect op de samenwerking

Vrijwel alle betrokkenen zijn positief over de samenwerking die het sectorplan heeft opgeleverd binnen de sector, maar over de samenwerking met andere sectoren en over de regionale samenwerking zijn projectleiders kritischer. We hebben hierbij landelijke en regionale plannen met elkaar vergeleken en gekeken naar verschillende sectoren.¹⁹

¹⁹ Plannen zijn in 3 groepen geclusterd: techniek/transport, zorg en overig (voornamelijk zakelijke dienstverlening, overheid). Een verdere uitsplitsing is vanwege het kleine aantal niet mogelijk.

- Ongeveer 9 op de 10 projectleiders is het eens of zeer eens met de stelling dat het sectorplan een impuls heeft gegeven aan de **samenwerking binnen de sector**. Van de projectleiders die het hier niet mee eens waren, zegt een aantal dat de samenwerking al goed was, en dat het niet nog beter is geworden door het sectorplan. Dit waren projectleiders van enkele landelijke plannen in onder andere de techniek en transport.
- Bijna drie op de tien projectleiders zijn het (zeer) eens met de stelling dat door het sectorplan een impuls is gegeven aan de **samenwerking met andere sectoren**. De meeste projectleiders (13 van de 20) zijn het hier (zeer) mee oneens. De rest is hierover neutraal. Voor een deel beschouwen de kritische projectleiders het intersectoraal samenwerken als niet-gelukt en voor een ander deel wijzen zij erop dat het sectorplan hier niet op gericht was. In de overige sectoren zijn ze hier het meest positief over (ongeveer 45 procent is het met de stelling eens), in de zorg zijn ze hier het minst positief over (ongeveer 30 procent is het met de stelling eens). Landelijke plannen zijn iets positiever over de stelling dat het sectorplan heeft bijgedragen aan intersectorale samenwerking: ongeveer de helft is het hiermee eens, terwijl van de regionale plannen ongeveer een kwart het hiermee eens is.
- De sectorplannen hebben volgens de projectleiders niet in alle gevallen een impuls gegeven aan **regionale samenwerking**: ongeveer 60 procent van de projectleiders is het hier (zeer) mee eens, 30 procent is het hier niet mee eens. Ook hier geldt dat in sommige gevallen het sectorplan zich niet op dit enge doel heeft gericht en in andere gevallen is het niet gelukt. Van de regionale sectorplannen zijn vrijwel alle projectleiders het zeer eens met de stelling dat de sectorplannen een impuls aan de regionale samenwerking hebben gegeven. Geen enkele projectleider is het ermee oneens. De bijdrage heeft onder meer te maken met de betrokkenheid van gemeenten en UWV bij andere regionale arbeidsmarktpartijen of met de betrokkenheid van sociale partners, waar die in de regio eerder niet aan tafel zaten. Bij de landelijke plannen is dat anders: 45 procent van deze projectleiders is het (zeer) oneens met de stelling dat de plannen hebben bijgedragen aan regionale samenwerking. Projectleiders van plannen in de zorgsector zijn hierover juist allemaal positief. Projectleiders uit de overige sectoren zijn het meest kritisch: de helft is het er (zeer) mee oneens.

In het geval van sectoren met een sterke landelijke infrastructuur lijkt de impuls van de sectorplannen op de samenwerking kleiner dan bij regionale sectorplannen, omdat de landelijke plannen veelal aansloten bij een bestaande landelijke infrastructuur van cao-partners. Sociale partners van verschillende landelijke plannen zeggen toch dat de samenwerking nog verder is verbeterd. De wijze waarop, verschilt per plan. Zo heeft één sectorplan de basis gelegd voor meer structureel overleg tussen sociale partners om de actualiteit in de sector te bespreken en daarop te handelen. Ook met de achterbannen en op operationeel niveau is meer samengewerkt, niet alleen tussen bestuurders. Er is meer begrip gekomen voor elkaars standpunten en meer vertrouwen. Een projectleider noemt dat verschillende partijen elkaar beter weten te vinden. In een andere sector met een landelijk plan was die samenwerking er al, maar zit de meerwaarde vooral in de samenwerking die is gevonden met aanpalende sectoren. In gezamenlijkheid worden nu meer initiatieven ontplooid. De partners in een van de regionale plannen geven aan dat er juist veel intersectoraal is samengewerkt, met name op het gebied van arbeidsmobiliteit.

Over de **toekomstige samenwerking** zijn de meeste projectleiders positief: 90 procent verwacht dat de samenwerking gecontinueerd wordt. In sommige gevallen was de samenwerking voor lan-

gere termijn bedoeld of bestond deze al en blijft de samenwerking bestaan. Ook geven veel projectleiders aan dat de samenwerking goed verloopt. Soms zijn de partners samen al nieuwe zaken aan het ontwikkelen of liggen er al nieuwe aanvragen, zoals bijvoorbeeld een ESF-aanvraag. In sommige gevallen wordt aangegeven dat de samenwerking wordt doorgezet middels de overleggen die zijn geïnitieerd vanuit het sectorplan en die met een zekere frequentie doorgang blijven vinden. En in sommige gevallen geeft men aan dat de samenwerking blijft bestaan, omdat men nu eenmaal cao-partners is. Ten slotte geven een aantal projectleiders aan dat er wel de intentie is om de samenwerking te continueren, maar dat er nog overleg is over de vorm en omvang ervan. Belangrijk is ook dat er afspraken zijn om specifieke maatregelen te continueren (zie hoofdstuk 3).

Drie projectleiders verwachten dat de samenwerking alleen deels wordt voortgezet en twee denken dat de samenwerking stopt. Het deels voortzetten van de samenwerking heeft enerzijds te maken met een cao-conflict, waardoor een partij uit het samenwerkingsverband is gestapt. Anderzijds geeft een projectleider aan dat er op bepaalde onderwerpen (maatregelen) wel verder wordt samengewerkt en op andere niet. Wanneer de samenwerking niet doorgezet wordt, komt dit doordat er slechte ervaringen zijn of doordat de noodzaak wegviel, toen de maatregelen uit het sectorplan waren beëindigd.

Projectleiders van de meeste landelijke plannen verwachten dat de samenwerking in stand zal blijven. Dit omdat deze in veel gevallen gebaseerd is op bestaande overlegstructuren tussen partners in een sector. Maar niet in alle plannen zijn de partners ervan overtuigd dat de samenwerking blijft bestaan. Zij wijzen op verschillende knelpunten om de samenwerking voort te zetten. Partners in één van de regionale plannen merkten aan het eind van het plan al dat het netwerk minder actief werd. De DWSRA-regeling²⁰ kwam voor hen te vroeg, wat het gevoel geeft dat ze een kans gemist hebben om de samenwerking voort te kunnen zetten. Het mobiliteitsteam dat in het kader van het sectorplan is opgetuigd, is inmiddels ontmanteld. Tegelijkertijd zeggen de partners dat iedere tijd tot andere behoeften leidt en dat daar andere samenwerkingsverbanden bij horen. Van belang is dat men elkaar snel weet te vinden en dat het informele netwerk hecht is. Ook de partners van de sector die door het sectorplan meer intersectoraal is gaan samenwerken, zeggen dat die intensivering niet automatisch wordt voortgezet.

5.4 Deelconclusies

Wat zijn de succes- en faalfactoren voor een effectieve samenwerking van de verschillende partners bij het opstellen en implementeren van de sectorplannen?

Belangrijke succesfactoren hebben vooral te maken met de gemeenschappelijke uitgangspunten tussen de partners en met de inrichting van het samenwerkingsverband. Bij gemeenschappelijke uitgangspunten moet gedacht worden aan een gedeeld urgentiebesef, een gemeenschappelijke visie op de problematiek en de oplossingen en betrokkenheid van de partners bij het plan. Er zijn ook procesfactoren die bijdragen aan het succes: goede communicatie, bestaande samenwerkingsstructuur, goed projectleiderschap, regelmatig overleg en korte lijnen.

²⁰ Tijdelijke regeling cofinanciering projecten dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en regie arbeidsmarkt (DWSRA). Het eerste aanvraagstadium liep van 15 juli 2016 tot en met 30 september 2016. Met deze regeling is invulling gegeven aan het SER-advies 'Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren' (2015) en de Kamerbrief 'Doorstart naar werk' (2015).

Faalfactoren zijn er ook, hoewel die minder vaak worden genoemd omdat de meeste partners tevreden zijn. Bij faalfactoren wordt enerzijds gewezen op kenmerken van de regeling, zoals de complexe registratie en in een aantal gevallen lastige communicatie met SZW in het geval van niet-toegekende aanvragen. Knelpunten in de samenwerking waren er ook. Het betrof onder meer het ontbreken van betrokkenheid en eigenaarschap bij een aantal partners. In sommige gevallen was dat te relateren aan reorganisaties of opheffing van partnerorganisaties.

Traden er veranderingen op in de betrokkenheid van sociale partners bij arbeidsmarktmaatregelen?

In de samenstelling van de samenwerkingsverbanden hebben zich weinig veranderingen voorgedaan gedurende de looptijd van de sectorplannen. Bij de meeste plannen geldt dat ook voor de betrokkenheid: de samenwerkingspartners waren van begin tot eind betrokken. Bij een minderheid van de plannen wordt wel een verandering in de betrokkenheid geconstateerd, soms ten positieve en soms ten negatieve. Een aantal projectleiders geeft aan dat sommige partners aanvankelijk afwachtend waren, maar lopende het plan steeds enthousiaster en meer betrokken werden. Andere projectleiders geven aan dat de betrokkenheid juist minder werd toen de urgentie wegviel, of dat de betrokkenheid van sommige partners uiteindelijk lager was dan gehoopt.

Hebben de sectorplannen eraan kunnen bijdragen dat sociale partners in de toekomst bijdragen aan mobiele, goed geschoolde en gezonde werknemers?

De sectorplannen zijn volgens de projectleiders goed geweest voor de samenwerking in sectoren. Voor een deel was de samenwerking al goed, omdat de plannen zijn uitgevoerd door, of in opdracht van, cao-partners die elkaar goed kennen. Toch schatten de meeste betrokkenen in dat ook na afronding de plannen hun effect houden, bijvoorbeeld doordat maatregelen worden voortgezet. Over de samenwerking in de regio zijn de meningen iets meer verdeeld. Wel wordt opgemerkt dat dankzij verschillende regionale plannen partijen in de regio beter met elkaar in contact zijn gekomen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de betrokkenheid van gemeenten of UWV, of voor sociale partners waar die eerder in de regio niet met elkaar aan tafel zaten. Over de bijdrage aan de samenwerking tussen sectoren zijn de meeste projectleiders negatief, maar nuanceren dit door te zeggen dat het in de meeste plannen ook geen eng doel was.

6 De vorm van de Regeling cofinanciering sectorplannen

De vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen is van invloed geweest op het behalen van de brede doelen van de regeling. De combinatie van de eis dat sociale partners in een sector betrokken moesten zijn bij het opstellen van de sectorplannen met de eis van een verplichte eigen financiering heeft zowel positieve als negatieve gevolgen gehad op het bereiken van de brede doelen van de regeling. Over het algemeen zijn betrokkenen het erover eens dat het ministerie van SZW zich wel zodanig heeft opgesteld dat de brede doelen van de regeling zoveel mogelijk bereikt kunnen worden.

In dit hoofdstuk bespreken we in hoeverre de vorm van de Regeling cofinanciering sectorplannen invloed heeft gehad op het bereiken van de brede doelen. Daarmee worden de volgende deelvragen beantwoord:

- Hoe zijn de hoofdkenmerken van de vormgeving van invloed geweest op het behalen van de brede doelen van de sectorplannen?
- Heeft het subsidie-instrument tot het gewenste resultaat geleid en wat was de bijbehorende uitvoeringlast?
- Wat was de rol van het ministerie van SZW en de Stichting van de Arbeid in het proces?

Om deze vragen te beantwoorden zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van diverse direct of indirect betrokken organisaties, namelijk:

- de overheid (ministeries SZW, OCW en VWS);
- werknemersorganisaties (FNV en CNV);
- werkgeversorganisaties (VNO-NCW/MKB-Nederland);
- de Stichting van de Arbeid (StvdA);
- de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB);
- de MBO-Raad;
- UWV Werkbedrijf;
- de sectorfondsen van de uitzendbranche en de boekenbranche;
- betrokkenen bij het landelijke plan en de regionale plannen in de zorg.

Daarnaast zijn interviews met de projectleiders van de afgeronde sectorplannen als input gebruikt.

6.1 Vormgeving van de Regeling

Zoals in Hoofdstuk 1 is genoemd is de Regeling cofinanciering sectorplannen opgezet als een regeling waarbij sociale partners in sectoren en regio's op basis van door hen geformuleerde arbeidsmarktknelpunten maatregelen konden voorstellen om deze knelpunten op te lossen. Hiervoor zijn in de regeling kaders gesteld. De belangrijkste voorwaarden waren dat:

- de gedefinieerde sectorale of regionale knelpunten moesten volgen uit een arbeidsmarktanalyse;
- de maatregelen gericht moesten zijn op het oplossen van deze knelpunten en binnen de in de regeling gedefinieerde thema's moesten vallen;
- maatregelen niet gericht mochten zijn op doelgroepen van wie de ondersteuning al vanuit ander overheidsbeleid wordt geregeld (zoals bijstandsontvangers en arbeidsgehandicapten);

- maatregelen niet ook gefinancierd konden worden uit andere subsidieregelingen (zoals uit het Europees Sociaal Fonds);
- dat de cofinanciering vanuit de rijksoverheid additioneel was op eigen financiering vanuit de sectoren;
- sociale partners verplicht betrokken moesten zijn bij de opzet van de sectorplannen;
- het definitieve subsidiebedrag afhankelijk was van de realisatie van geplande maatregelen in termen van deelnemers en kosten van maatregelen.

Deze paragraaf gaat in op de mening van de gesprekpartners en projectleiders over deze vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen.

Brede doelen van de regeling

De sectorplannen zijn volgens alle gesprekpartners vooral plannen gericht op het behoud van banen in de crisis en het versterkt uit de crisis komen, en zeker geen plannen gericht op het creëren van extra werkgelegenheid in de crisis. Dit laatste is vaak wel de perceptie geweest bij politiek en media, al dan niet aangewakkerd door het gebruik van het woord ‘banenplan’. Als dat het brede doel zou zijn geweest, dan had de overheid volgens het ministerie van SZW beter kunnen investeren in bijvoorbeeld fysieke infrastructuur. Dat zou volgens hen echter veel minder structurele arbeidsmarkteffecten hebben gehad en veel van de financiering zou dan naar kapitaaluitgaven zijn gegaan. Vanuit werkgevers was de meest gewenste vorm van overheidsfinanciering een investering in de werking van de arbeidsmarkt. Het zou zich moeten richten op het loskrijgen van latente vacatures en als regelluw budget om te investeren in de arbeidsmarkt voor individuele werkgevers. Verschillende partijen die in de schil rondom de regeling betrokken waren, wijzen ook op het behoud van de infrastructuur van scholen en opleidingen die door de crisis bedreigd werden. Daarbij wordt bedoeld op de scholing van zittend personeel maar vooral op het beschermen van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Deze vorm van werkend leren had al enkele jaren te maken met dalende deelnemersaantallen, maar door de crisis dreigde het aantal opleidingsplaatsen dat werkgevers aanboden verder af te nemen. Voor onder meer SBB, de MBO-Raad en het ministerie van OCW was dit een kerndoel van de regeling. Deze partijen zien het behoud van de bbl niet zozeer als een eng doel dat valt onder het brede doel van het overbruggen van de crisis, maar als een duurzame versterking van de werking van de arbeidsmarkt omdat de opleidingsinfrastructuur in het geding kwam.

De keuze voor een subsidieregeling

De huidige vorm van de regeling is volgens een van de gesprekpartners een compromis geweest tussen vakbonden die een grotere rol in het arbeidsmarktbeleid wilden, werkgevers die structurele investeringen in de arbeidsmarkt wilden en het ministerie dat wilde dat de werkloosheid in de crisis niet verder zou stijgen. Eerder was ervaring opgedaan met de deeltijd-WW. Uit de evaluatie hiervan bleek dat niet kon worden aangetoond dat de deeltijd-WW een significant positieve bijdrage heeft geleverd aan het behoud van werkgelegenheid, terwijl de kosten hoog waren (APE, 2012). Op grond daarvan was het vanuit de overheid niet wenselijk om opnieuw een soortgelijke regeling op te zetten. Er was eerder behoefte aan een maatregel die ook op langere termijn effecten zou hebben, waarbij de overheidsuitgaven toekomstgerichter zouden zijn.

Bij vrijwel alle gesprekpartners is er tevredenheid over de keuze voor een subsidieregeling, waarbij als belangrijk argument wordt genoemd dat daarmee de meeste mogelijkheden voor sturing bestaan.

De voorwaarden die kunnen worden gesteld, zorgen echter voor meer complexiteit. Zo moet beoordeeld worden of voorstellen voldoen aan deze voorwaarden en moeten in de uitvoering voor het inkopen van diensten aanbestedingsregels in acht worden genomen.

Alternatieven, zoals een fiscale regeling, zijn in de uitvoering overwegend eenvoudiger. In een dergelijke regeling zouden individuele bedrijven bijvoorbeeld uitgaven voor scholings- of mobiliteitsmaatregelen voor hun werknemers van hun loonheffing kunnen aftrekken. Dat was volgens een gesprekspartner minder complex geweest. Echter, door het ministerie van SZW werd een fiscale regeling niet wenselijk gevonden, omdat in dat geval sprake zou zijn van een regeling waarbij het budget niet vooraf vastgesteld kon worden.

Volgens één van de gesprekspartners is de regeling nu vooral gericht op werkgevers. Een optie die door een gesprekspartner in dat licht is genoemd, is het rechtstreeks inzetten van het beschikbare overheidsgeld voor individuele werknemers. Dit zou bijvoorbeeld kunnen in een stelsel van individuele leerrekeningen. Dit vraagt echter een aanzienlijke wijziging van het scholingsbeleid, wat nu vooral sectoraal is geregeld. Dit kost veel tijd, waardoor het niet geschikt zou zijn als crisismaatregel.

Een regeling met vernieuwing en wijzigingen

De Regeling cofinanciering sectorplannen heeft volgens verschillende gesprekspartners veel nieuwe zaken geïntroduceerd en heeft zelf ook verschillende wijzigingen gekend. Dat maakte dat veel werd gevraagd van de aanvragers en ook van het ministerie. Zo geven sociale partners aan dat het zelf plannen maken op basis van een verplichte arbeidsmarktanalyse voor veel sectoren nieuw was. De regeling is daarmee ook een leerproces geweest, waarbij er vooral tussen tranches aanpassingen zijn gedaan. Zo is bij de derde tranche de wijziging gekomen dat sectorplannen alleen nog gericht mochten zijn op arbeidsmobiliteit. Voor de eerste twee tranches is in de loop van het proces de mogelijkheid tot verlenging van sectorplannen geïntroduceerd. Daarmee werd de doorlooptijd van plannen langer. Deze mogelijkheid werd door de sociale partners erg gewaardeerd, maar had volgens een gesprekspartner nog uitgebreider mogen zijn.

Ook is de mogelijkheid tot het maken van bijgestelde beschikkingen geïntroduceerd. Hierdoor werd het mogelijk om doelstellingen in het aantal deelnemers bij te stellen als gevolg van veranderde omstandigheden en voortschrijdende inzichten. Zo konden verwachte deelnemersaantallen en de verwachte kosten per maatregel worden aangepast, waarbij het ook mogelijk werd om budgetten tussen maatregelen te verschuiven. Dit was nodig omdat er alleen subsidie zou worden uitgekeerd als er minstens 60 procent van het geplande aantal deelnemers per maatregel bereikt zou worden. Dat bleek in veel gevallen niet realistisch te zijn. Om toch tot uitkering van subsidie over te kunnen gaan, is de mogelijkheid tot het maken van bijgestelde beschikkingen geïntroduceerd. De aanvragen hiervoor waren gebaseerd op voorlopige realisaties van kosten en deelnemers per maatregel en op een geactualiseerde arbeidsmarktanalyse. Hierdoor werden sectorplannen in de subsidieafrekening beoordeeld op het totaal aantal bereikte deelnemers ten opzichte van het aantal in de bijgestelde beschikking. Dit heeft ertoe geleid dat de subsidies in de meeste gevallen wel zijn uitgekeerd, maar dat de financiële omvang van de sectorplannen is gekrompen. Een aantal aanvragers heeft de mogelijkheid gemist om ook tussen plannen te kunnen schuiven. In de zorg was er veel vraag naar de maatregelen die in de regionale plannen werden aangeboden (voornamelijk scholing), maar weinig vraag naar maatregelen uit het landelijke plan (arbeidsmobiliteit). Betrokkenen vonden het jammer dat middelen die in het landelijke plan onbenut bleven niet door de regio's konden worden gebruikt.

De oorzaak voor de vele aanpassingen in de regeling ligt volgens het ministerie onder andere in het snelle opstellen ervan. De oorspronkelijke regeling is binnen enkele maanden opgezet, wat volgens het ministerie sneller is dan gebruikelijk bij subsidieregelingen. De reden voor deze spoed was dat destijds sprake was van een diepe crisis op de arbeidsmarkt. Er was grote behoefte bij partijen om snel met een oplossing te komen, wat vanuit het Sociaal Akkoord de Regeling cofinanciering sectorplannen werd.

De uitwerking van plannen door sectoren en regio's

Het aanvraag- en opstartproces heeft voor veel sectoren veel tijd gekost, zo geven projectleiders uit verschillende sectoren aan (zie ook Heyma et al., 2015a). Dit gold in het bijzonder voor regionale plannen en voor landelijke plannen in sectoren met een beperkte, of helemaal afwezige, sectorale overlegstructuur. Daar moest voordat het plan kon worden opgesteld, eerst het samenwerkingsverband nog worden opgezet. Maar ook in sectoren waar deze structuur al wel aanwezig was, moest er sectoraal overeenstemming worden bereikt over onder andere de arbeidsmarktknelpunten, de maatregelen om deze op te lossen en de wijze van eigen financiering. Daarbij moesten sectoraal overeengekomen sectorplannen ook aan de voorwaarden van de regeling voldoen en beoordeeld worden. Vervolgens moest na goedkeuring de uitvoering van maatregelen worden opgezet. Dit was voor maatregelen die voortkwamen uit bestaand beleid vaak geen probleem, maar voor nieuwe maatregelen kostte dit vaak meer tijd dan gepland. Het gevolg hiervan is geweest dat de economische situatie in sectoren bij aanvang van de uitvoering vaak anders was dan bij het maken van de plannen. Dit heeft geleid tot vele verschuivingen binnen plannen tussen maatregelen. De behoefte aan oplossingen voor knelpunten kwam in de loop der tijd vaak anders te liggen. Er wordt door de sociale partners aangegeven dat de ruimte voor sectoren voor het maken van wijzigingen in de plannen groter had mogen zijn. De introductie van nieuwe maatregelen na aanvang van een plan was bijvoorbeeld in principe niet toegestaan. Een grotere flexibiliteit had ertoe kunnen leiden dat plannen zich beter hadden kunnen aanpassen aan de veranderende arbeidsmarktsituatie in sectoren en regio's. Zo had het brede doel van het versterken van de werking van de arbeidsmarkt volgens hen beter bereikt kunnen worden. Die flexibiliteit had ook betrekking kunnen hebben op het uitwisselen van middelen tussen sectorplannen, wat gedurende de uitvoering niet mogelijk bleek.

Een ander gevolg van het snelle opstarten van de sectorplannen is dat sectoren volgens verschillende gesprekspartners weinig over de eigen grenzen hebben gekeken. Zij maakten vooral plannen voor de eigen zittende werknemers. Juist een grotere samenwerking tussen sectoren had volgens de FNV tot een versterking van de werking van de arbeidsmarkt kunnen leiden. Zo zijn er bijvoorbeeld verschillende sectorplannen gerelateerd aan de bouwsector, zoals aparte plannen voor de schilders en de dakdekkers naast het sectorplan Bouw. De situatie en knelpunten in deze aan elkaar gerelateerde sectoren waren met elkaar vergelijkbaar. Als er gelegenheid was geweest voor een integraal plan, had wellicht meer ingezet kunnen worden op arbeidsmobiliteit tussen deze sectoren. Anderzijds zou dit volgens VNO-NCW veelgevraagd zijn van sectoren, omdat binnen de kaders van de regeling een plan ontwerpen voor de eigen sector vaak al veel moeite kostte. Daarbij speelde ook de achtergrond van de economische crisis, wat de besluitvorming tussen partners in sectoren nog extra compliceerde.

In de zorg heeft het de nodige coördinatie, en ook tijd, gekost om tot plannen te komen die pasten binnen de kaders van de Regeling. Er waren initiatieven vanuit zowel de landelijke cao-partijen als

vanuit de regionale werkgeversorganisaties. Bij elkaar opgeteld zouden alle plannen tot een te grote aanvraag voor de zorgsector leiden. Onder coördinatie van het ministerie van VWS hebben de betrokkenen een structuur ontworpen waarbij de regio's zich vooral op scholing zouden richten en er een landelijk plan voor arbeidsmobiliteit zou komen. Dit was vooral een pragmatische keuze, omdat er landelijk al het een en ander in gang was gezet op het gebied van arbeidsmobiliteit. De betrokkenen geven aan dat het de nodige tijd en moeite heeft gekost om vanuit de regionale structuur die in de zorg bestaat aanvragen te doen die pasten binnen de contouren van de Regeling.

Verplichte deelname sociale partners

De verplichte deelname van sociale partners wordt door de gesprekspartners een logisch gevolg gevonden van het feit dat de sectorplannen zijn ontstaan vanuit het Sociaal Akkoord. Daarbij zorgt de deelname van sociale partners voor draagvlak voor zowel de identificatie van arbeidsmarktknelpunten als voor de maatregelen om deze op te lossen. Aangezien sectorfondsen door sociale partners worden bestuurd, zorgde dit ook voor een vanzelfsprekende deelname van deze fondsen in de plannen. In verschillende sectoren waar toch al een goede overlegstructuur bestond, zeggen betrokkenen dat sociale partners dankzij het sectorplan toch dichterbij elkaar zijn gekomen. Het is in een aantal gevallen gelukt om nader tot elkaar te komen en over en weer meer begrip voor elkaar te krijgen.

Met name vanuit de zorg was er kritiek op de verplichte deelname van de cao-partners. De regeling was in de ogen van betrokkenen bij de regionale zorgplannen teveel geënt op sectoren met een landelijk overleg van sociale partners en bijbehorende uitvoeringsorganisaties, zoals de uitvoerders van een O&O-fonds. In de zorg vindt veel van de uitvoering via regionale werkgeversverenigingen plaats, die geen cao-partner zijn. Deze partijen hebben het als moeilijk en vertragend ervaren om de regionale werkgeversverenigingen als aanvrager geaccepteerd te krijgen. In het licht van de aanvankelijk afgenomen werkgelegenheid in de zorg kan gesteld worden dat voor sommige arbeidskrachten, van wie al afscheid was genomen, de sectorplannen daardoor te laat kwamen. Een positief punt is dat de vakbonden ook in de regio meer aan tafel zijn gekomen, iets wat in het verleden niet of nauwelijks voorkwam.

In de praktijk gingen volgens FNV in sectoren waar geen goede overlegstructuur was, externe partijen plannen schrijven. Die plannen waren dus niet geïnitieerd door de sociale partners. Het eigenaarschap en draagvlak waren bij die plannen vaak minder, wat ook geldt voor de omvang van de plannen ten opzichte van de grootte van de sector. Zo is het merendeel van het budget in de Regeling beschikbaar gesteld aan goed georganiseerde sectoren als de industrie en de bouw. Sectoren als de zakelijke dienstverlening, financiële dienstverlening en de publieke sectoren hebben in verhouding tot het aantal werknemers relatief weinig budget aangevraagd en beschikbaar gesteld gekregen.

Wat hierbij volgens sociale partners soms problematisch is gebleken, is dat vakbonden in sommige gevallen buiten de sectorplannen zijn gebleven. Zo heeft bijvoorbeeld de FNV als grootste vakbond niet deelgenomen aan het sectorplan van de zorg vanwege onvrede over de bezuinigingen in die periode in de sector. Ook problemen aan de cao-tafel tussen sociale partners konden een rol spelen. Daarnaast zijn er sectoren geweest waar juist vanwege onenigheid binnen cao-onderhandelingen helemaal geen sectorplan van de grond is gekomen. Het slagen van een sectorplan blijkt veelal afhankelijk geweest van de onderlinge verhoudingen in een sector aan de cao-tafel.

Verschillende partijen uit de hoek van het onderwijs, zien het als een gemiste kans dat het onderwijs geen structurele partner is geweest in de samenwerkingsverbanden. Zij waren meestal alleen betrokken als leverancier, als uitvoerder van scholing. De expertise van bijvoorbeeld mbo-instellingen had volgens hen beter benut kunnen worden, bijvoorbeeld als kenner van de regionale arbeidsmarkt of voor het bereiken van groepen die niet in het onmiddellijke gezichtsveld van de werkgevers zitten.

Hoofdaanvragerschap en garantstelling

Naast de verplichte deelname van alle sociale partners was er de verplichting dat één partij hoofdaanvrager was, wat door de meeste geïnterviewde partijen als logisch en praktisch werd beschouwd. In de praktijk ging het vaak om een sectorfonds of de werkgeversorganisatie. Positief aan het verplicht hoofdaanvragerschap was dat één partij de eindverantwoordelijkheid had, wat nuttig is in het aanvraag- en verantwoordingsproces.

Een kritisch punt is volgens enkele projectleiders dat het hoofdaanvragerschap ervoor heeft gezorgd dat de verantwoordelijkheid van vakbonden in sommige plannen is beperkt. Zij waren namelijk vrijwel nooit de hoofdaanvrager en daarmee ook vrijwel nooit eindverantwoordelijk. Dit is volgens de sociale partners op zich logisch, aangezien vakbonden (en ook werkgeversorganisaties) geen standaard financiële middelen hebben voor het financieren van arbeidsmarktmaatregelen.

Een tweede belangrijk kritisch punt was dat er naast het hoofdaanvragerschap ook een garantstelling nodig was voor het geval de doelstellingen in aantal deelnemers van maatregelen onvoldoende zouden worden gerealiseerd, of indien de verantwoording vanuit uitvoerders niet op orde zou zijn. In dat geval zou de subsidie namelijk niet worden uitgekeerd, terwijl er wel kosten gemaakt zouden zijn. Deze garantstelling is veelal gegeven door sectorfondsen, waarbij het hoofdaanvragerschap en de garantstelling samenvielen. Er lag dus een groot financieel risico bij de garantsteller. Niet alle sectorale of regionale samenwerkingsverbanden hadden de beschikking over een fonds dat kapitaalkrachtig genoeg was om dat risico te dragen. Hierover kwamen bij het ministerie van SZW aanvankelijk veel vragen van aanvragers binnen. Het ministerie van SZW was zich in de beginfase niet goed bewust van dit probleem. Vanuit de Stichting van de Arbeid (StvdA) is de oplossing bedacht om met vrijwaringsovereenkomsten binnen een sectorplan te werken. Achteraf gezien had deze mogelijkheid eerder moeten worden bedacht, aldus de sociale partners. Voor de regionale zorgplannen is uiteindelijk een oplossing gevonden doordat het ministerie van VWS bereid was garant te staan vanuit de rijksbegroting voor de sector. Positief was de mogelijkheid om plannen tussentijds te herzien, waardoor er in feite weinig tot geen sprake was van een financieel risico. Een voordeel van een garantstelling is dat het werkt als stok achter de deur voor hoofdaanvragers.

Cofinanciering vanuit de rijksoverheid en eigen financiering vanuit de sectoren

De financiering van de sectorplannen bestaat gedeeltelijk uit cofinanciering vanuit de rijksoverheid en gedeeltelijk uit eigen financiering vanuit de sectoren. Voor deze constructie is gekozen om ervoor te zorgen dat het draagvlak vanuit sectoren voldoende was, ze zich actief zouden opstellen en succesvolle maatregelen mogelijk ook levensvatbaar waren na afloop van de cofinanciering door de rijksoverheid. Dat de verplichte eigen financiering positieve effecten heeft gehad, zoals het bij elkaar brengen van partijen en het zorgen voor draagvlak en verantwoordelijkheid in sectoren, wordt door de gesprekspartners breed onderschreven.

De eis tot eigen financiering vanuit sectoren heeft volgens de FNV tot gevolg gehad dat de mate waarin een sector in staat was om tot een sectorplan te komen afhankelijk was van de mate waarin een sector eigen financiering kon regelen. Dit was relatief eenvoudig voor sectoren waarin sprake is van sectorfondsen met een voldoende groot vermogen. Voor samenwerkingsverbanden zonder sectorfonds of met kleine sectorfondsen, en voor regionale samenwerkingsverbanden, ligt dit anders. In principe had de eigen financiering in die gevallen kunnen komen van individuele werkgevers, werknemers of sociale partners. In de praktijk echter kwam de eigen financiering in die sectoren vrijwel alleen vanuit individuele werkgevers, zoals bij de regionale zorgplannen. Dat was voor bedrijven in sectoren die ernstige problemen hadden in de crisis juist lastig, omdat zij die eigen financiering moeilijk konden dragen, aldus verschillende projectleiders. In één sector is er om de eigen financiering te kunnen regelen door de sociale partners een tijdelijk sectorfonds opgericht, dat na afloop weer is opgeheven. De benodigde tijd en het geld om de eigen financiering in zulke gevallen te regelen was aanzienlijk. Deze eis in combinatie met de crisis heeft er volgens gesprekspartners voor gezorgd dat deelnemers aan de sectorplannen vooral werknemers zijn geweest in sectoren die ofwel een goed georganiseerd sectorfonds hadden, ofwel in sectoren werkten waarin de gevolgen van de crisis meevielen. Er zijn ook sectoren geweest die vanwege deze eis het niet voor elkaar kregen om een sectorplan in te dienen. Ook zijn daardoor in sectoren soms minder ambitieuze sectorplannen opgetuigd dan op basis van de knelpuntenanalyse nodig was.

Met name voor regionale plannen is de eis van eigen financiering volgens gesprekspartners en projectleiders lastig geweest. Hier zijn namelijk per definitie geen sectorfondsen waaruit de eigen financiering van maatregelen kan komen. Ook was het gebruik van regionaal overheidsgeld als eigen financiering niet toegestaan. Dat is in de praktijk opgelost doordat individuele werkgevers in regionale plannen meestal voor de eigen financiering hebben gezorgd. Mede als gevolg daarvan zijn de regionale plannen volgens gesprekspartners vaak beperkt van omvang geweest, waarbij ze zich hebben gefocust op enkele sectoren in een regio. Ook zijn er veel regio's waarin geen regionaal plan is opgesteld.

Een kanttekening die door werkgevers wordt gemaakt, is dat het de vraag is in hoeverre het aan de sociale partners in sectoren is om sommige maatregelen mee te financieren. Zo wordt genoemd dat maatregelen gericht op instroom vanuit andere sectoren en werklozen vooral door de overheid zouden moeten worden gefinancierd. De overheid heeft hier een aanzienlijk financieel belang bij, omdat deze maatregelen uitkeringen (en dus overheidsuitgaven) kunnen voorkomen. Ook de financiering van de achter de plannen liggende arbeidsmarktanalyse wordt door velen een taak van de overheid gevonden.

Maatregelen

In de sectorplannen zijn verschillende typen maatregelen toegestaan. Daarbij is bij aanvragen op maatregelniveau beoordeeld of deze aan de brede doelen van de regeling voldeden, of de cofinanciering additioneel was en of er dus sprake was van een rechtmatige besteding van overheidsgeld. Bij het opstellen van de regeling is hier uiteraard rekening mee gehouden. In het algemeen was de regel dat als er al financiering voor een mogelijke maatregel uit een andere bron was, dat deze dan niet in een sectorplan kon worden opgenomen.

Gesprekspartners zijn tevreden met de mogelijkheden van de te subsidiëren activiteiten. Eén van de gesprekspartners spreekt van evenwicht tussen sturing en ruimte voor invulling. Ook heeft het

vooraf bepalen van mogelijke activiteiten bijgedragen aan het voorkomen van dubbeling met andere regelingen. Wel noemen enkele gesprekspartners dat de mogelijkheden zijn ingehaald door de werkelijkheid. Doordat gedurende de looptijd de situatie van personeelsoverschotten veranderde naar een situatie van personeelstekorten, zijn maatregelen op het gebied van bijvoorbeeld intersectorale mobiliteit en EVC's minder gebruikt dan verwacht.

Vanuit het ministerie van SZW was vooraf op meer creativiteit in maatregelen gehoopt. Veel maatregelen, zoals scholing, werk-naar-werkmaatregelen en leerwerkplekken, zijn maatregelen die al in veel sectoren bestaan en worden toegepast. Wel was de voorgestelde scholing in de praktijk volgens het ministerie vaak toekomstgericht, in de zin dat de scholing werknemers in de toekomst beter inzetbaar zou maken. Van de regionale zorgplannen wordt opgemerkt dat dankzij de regeling veel personeel met een opleiding op mbo-niveau 2 is opgeschoold, wat in een later stadium enerzijds heeft bijgedragen aan hun werkzekerheid, en anderzijds een deel van de personeelstekorten in de zorg heeft kunnen dempen. Vanuit de sociale partners is de teleurstelling geuit dat het opnemen van prepensioenachtige maatregelen niet in de sectorplannen toegestaan was. Dit had concreet kunnen worden vormgegeven als een maatregel waarbij oudere werknemers door jongeren vervangen zouden kunnen worden. Dit had volgens hen wel tot een oplossing kunnen leiden van het knelpunt dat was ontstaan door de combinatie van de verhoging van de AOW-leeftijd en de stijgende werkloosheid ten tijde van de crisis.

De uiteindelijke verdeling van geld en deelnemers over typen maatregelen is een gevolg geweest van de keuze in de regeling om dit door sectoren zelf te laten bepalen. Er is bij de opzet van de regeling nadrukkelijk geen doel gesteld met betrekking tot een bepaalde verdeling van middelen over maatregeltypen. Zowel VNO-NCW als de ministeries van SZW en OCW menen dat er achteraf gezien meer focus had mogen zijn, bijvoorbeeld op maatregelen gericht op de instroom van personeel, scholing en duurzame inzetbaarheid. Daar tegenover staat dat sommige gesprekspartners behoefte hadden aan meer ruimte om sectorspecifieke knelpunten te aanpakken. Dit had volgens het ministerie van SZW eenvoudiger gekund als er een beperkt aantal mogelijke maatregelen gekoppeld zou zijn geweest aan een kostenbedrag per deelnemer per specifiek type maatregel. Dit had wel meer tijd gekost om op te zetten.

De wijzigingen tussen de tweede en derde tranche waren groot. In de derde tranche mochten maatregelen zich nog uitsluitend op arbeidsmobiliteitstrajecten richten. In de derde tranche werd de regeling meer aanbodgericht, omdat plannen worden afgerekend op het aantal werknemers uit specifieke doelgroepen die een traject hebben gevolgd. Het is volgens werkgevers voor sectoren echter niet relevant uit welke doelgroep een nieuwe medewerker komt, alleen of deze een goede aansluiting met de vacature bij de werkgever heeft. Een en ander had wel tot gevolg dat plannen waarbij het niet lukte om voor de deadline van de tweede tranche een goede aanvraag in te dienen, niet altijd terecht konden in de derde tranche. Dit was bij de overgang van de eerste naar de tweede tranche geen probleem geweest. De wijzigingen tussen die eerste twee tranches waren immers beperkt. De grote wijzigingen naar de derde tranche kostten de partijen ook veel tijd voor nieuwe voorlichting.

Over het algemeen is er veel waardering voor de verplichting van het baseren van maatregelen op een arbeidsmarktanalyse. Dit wordt gezien als een nuttige basis. Het heeft geleid tot een grotere bewustwording van het nut van betrouwbare cijfers over arbeidsmarktknelpunten in sectoren. Ook

voorkomt de verplichte arbeidsmarktanalyse dat maatregelen bedacht worden om niet-bestaande problemen op te lossen. UWV was bij het begin van de sectorplannen net begonnen met het maken van arbeidsmarktanalyses. Als gevolg daarvan werden ze vaak bij het maken van de arbeidsmarktanalyses ingeschakeld. Dit had, wat UWV betreft, vaker mogen gebeuren. Wel is het zo dat sectoren vaak behoefte hadden aan meer actuele en toekomstgerichte informatie dan de arbeidsmarktanalyses van UWV destijds boden. Die waren namelijk vaak uitsluitend gericht op het recente verleden. Ook wordt aangegeven dat de grote bijstellingen erop wijzen dat de arbeidsmarktanalyses in eerste instantie niet voldoende adequaat waren om inschattingen te maken over de omvang van knelpunten en het nut van en animo voor bepaalde maatregelen. Het blijft volgens een gesprekspartner de vraag waar het door komt dat veel maatregelen veel beperkter zijn uitgevoerd dan de oorspronkelijke ambitie was. Een betrokkene bij de beoordelingen van de aanvragen zag veel verschil in de kwaliteit van de analyses. Een wens is dat arbeidsmarktanalyses (al dan niet vanuit UWV) een beter beeld geven van intersectorale en regionale knelpunten en oplossingen. Voor sectoren waarbij vanuit UWV geen (recente) arbeidsmarktanalyse beschikbaar was, was het vaak kostbaar om een arbeidsmarktanalyse door een externe partij uit te laten voeren.

Mogelijke doelgroepen in de regeling

Onder gesprekspartners zijn de meningen over het van tevoren vaststellen van doelgroepen verdeeld. Als positief wordt gezien dat de middelen doelmatig konden worden besteed, doordat werd voorkomen dat maatregelen worden ingezet voor doelgroepen waarvoor er al andere regelingen bestaan. Zo is wettelijk bepaald dat werkzoekenden met een uitkering de verantwoordelijkheid zijn van ofwel UWV ofwel gemeenten. Die partijen ontvangen hiervoor overheidsfinanciering.

Anderzijds zorgde het voor complexiteit in de aanvraag en bleven er groepen buiten beeld. De Regeling was in eerste instantie breed gericht op maatregelen voor zowel werklozen als werkenden, maar in de aanvragen werden maatregelen vooral op werkenden gericht. Alleen in enkele regionale plannen waarbij gemeenten en UWV of werkpleinen betrokken waren, was er ook aandacht voor werklozen. De regels met betrekking tot staatssteun maakten het voor sectoren ook lastig om werklozen als doelgroep op te nemen. Dit omdat er geen sprake mocht zijn van verdringing, waarbij werklozen met subsidie de plaats in zouden nemen van reguliere werknemers die zonder subsidie werkten. Dit maakte het in de praktijk niet onmogelijk om voor werklozen maatregelen op te nemen, maar er zaten wel veel haken en ogen aan. Sociale partners waren binnen sectoren al gewend om zich in hun arbeidsmarktbeleid op de eigen werknemers te richten. In tijden van crisis ligt het volgens hen ook niet voor de hand om maatregelen vanuit de sectoren te financieren voor werklozen.

De doelgroepen zorgden voor complexiteit in de aanvraagperiode. Het werd voor sectoren als bekend verondersteld dat zij wisten welke taken bij UWV en/of bij gemeenten lagen op het gebied van arbeidsbemiddeling voor uitkeringsgerechtigden. Maatregelen die overlappen met deze taken waren niet subsidiabel. In de praktijk bleken de exacte taken van UWV en gemeenten voor veel aanvragers van sectorplannen niet bekend. Daardoor bevatten verschillende aanvragen maatregelen die gericht waren op de doelgroep van de participatiewet (bijstandsontvangers) of overlaptten ze met gemeentetaken. Deze maatregelen kwamen vervolgens niet in aanmerking voor financiering vanuit de Regeling. Het had daarom volgens een gesprekspartner duidelijker moeten zijn voor aanvragers wat toegestaan was aan maatregelen gericht op de instroom van specifieke doelgroepen.

De maatregelen zijn in de ogen van een van de gesprekspartners dan ook vooral werkgeversmaatregelen: ze zijn gericht op de doelgroepen die van onmiddellijk belang zijn voor de werkgever (eigen personeel en instroom op de korte termijn). Er was geen stimulans om naar het belang van groepen te kijken die niet onmiddellijk op het netvlies van werkgevers staan. Volgens een gesprekspartner is het jammer dat de doelgroep van werklozen daardoor in de praktijk vrijwel niet aan bod kwam in de eerste twee tranches, terwijl deze juist geraakt waren door de crisis. Ook kunnen doelgroepen verschuiven in de tijd. Vanwege de vooraf geformuleerde doelgroepen was het niet eenvoudig om daarop in te spelen.

Verder had een van de gesprekspartners graag maatregelen gesubsidieerd gekregen die puur gericht waren op de doorgroei van werknemers bij hetzelfde bedrijf, zonder dat er gevaar was voor hun arbeidspositie. Dat bleek niet mogelijk, terwijl daarmee de doorgroei in het bedrijf gestimuleerd had kunnen worden waardoor elders in de organisatie arbeidsplaatsen gecreëerd hadden kunnen worden voor instroom van buiten, bijvoorbeeld voor schoolverlaters (effect van een trekkende schoorsteen).

In de derde tranche zijn werklozen expliciet als doelgroep opgenomen, omdat de eerdere aanvragen vooral op werkenden waren gericht. Hierbij zijn de mogelijke maatregelen die binnen deze tranche gesubsidieerd worden veel beter afgebakend. Daardoor is er bijna geen sprake meer van overlap met taken van UWV (voor WW'ers en Wajongers) of gemeenten (voor bijstandsontvangers en de doelgroep van de participatiewet). Problematisch is dat dit voor de eerste tranches wel onduidelijk is gebleken, wat vooral in de beginfase veel tijd en moeite heeft gekost bij zowel aanvragers als bij het ministerie.

Een andere doelgroep waarover door projectleiders opmerkingen zijn gemaakt, zijn de eigenaren en partners van kleine bedrijven. Zij zijn juridisch gezien geen werknemers van hun bedrijf, maar verrichten in hun bedrijf wel arbeid. Het was voor aanvragers niet altijd duidelijk of zij mee mochten doen aan maatregelen. Iets soortgelijks geldt voor zzp'ers. De sectorplannen richten zich zeer beperkt op deze groepen.

6.2 Resultaten van de Regeling volgens partners

Deze paragraaf beschrijft de resultaten van de Regeling cofinanciering sectorplannen volgens de gesprekspartners. Hierbij worden de verschillende brede doelen apart besproken.

Verwachtingen vooraf

De verwachting van het ministerie was dat de sectorplannen resultaat zouden boeken op het gebied van de twee brede doelen van de Regeling, namelijk het kunnen overbruggen van de crisis door bedrijven en het versterken van de werking van de arbeidsmarkt. Gesprekspartners zien de twee brede doelen meestal niet als duidelijk van elkaar te onderscheiden doelen. Vaak zijn de doelen van de partners een stuk concreter dan deze overkoepelende brede doelen. Zo waren de verwachtingen ten aanzien van deze twee brede doelen bij werkgevers beperkt. Hun verwachting was vooral dat de regeling voor individuele sectoren en deelnemers tot positieve uitkomsten zou leiden, maar vanwege de vormgeving niet dat er grote resultaten zouden worden geboekt qua overbrugging van de crisis of versterking van de werking van de Nederlandse arbeidsmarkt. De verwachting van de FNV

was dat sectoren en regio's met behulp van de sectorplannen vooral knelpunten op hun arbeidsmarkt (al dan niet als gevolg van de crisis) konden oplossen. Partners uit het onderwijs (MBO-Raad, SBB, OCW) zagen nadrukkelijk als kerndoel het ondersteunen van de infrastructuur van de bbl, die mede vanwege de crisis onder druk stond. Zij zien dit als een bijdrage aan zowel het overbruggen van de crisis als het versterken van de werking van de arbeidsmarkt.

Overbrugging crisis

De meningen zijn verdeeld over de mate waarin de regeling heeft bijgedragen aan het overbruggen van de crisis. Maatregelen gericht op het behoud van personeel en op het creëren van leerwerkplekken (bbl), die nadrukkelijk zijn gekoppeld aan het overbruggen van de crisis, hebben volgens verschillende partners veel opgeleverd. Gesprekspartners die de resultaten met betrekking tot het overbruggen van de crisis beperkt vinden, wijzen erop dat de invloed van de conjunctuur veel groter is dan die van het sectorplan. Sectorplannen zijn volgens verschillende gesprekspartners een geschikt instrument gebleken voor sectoren die al langzaam uit de crisis kwamen. De timing van de sectorplannen kwam goed uit. Naar de mening van verschillende gesprekspartners heeft de regeling mogelijk een impuls gegeven aan een versnelling van het herstel in sommige sectoren. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de financiering van additionele leerwerkplekken. Ook was het zo dat het voor bedrijven die zwaar in de crisis zaten geen prioriteit was om zich op langetermijnarbeidsmarktbeleid te richten. Zij waren in die tijd vooral gericht op overleven. Daardoor was het lastig om in zulke sectoren afspraken te maken en deelnemers te vinden. Door het ministerie van SZW wordt aangegeven dat de oorspronkelijke inschatting van de doorlooptijd van plannen niet realistisch was, omdat plannen meer tijd nodig hadden om na goedkeuring tot uitvoering te komen. Dat maakte het instrument te traag om tot een acute oplossing van problemen als gevolg van de crisis te leiden.

De bijdrage van de sectorplannen aan de overbrugging van de crisis, is vooral dat arbeidsmarktmaatregelen zijn gefinancierd waarvoor anders in de sectoren in crisis geen geld beschikbaar zou zijn geweest, zoals scholingsmaatregelen en leerwerkplekken (waaronder bbl). Zonder sectorplannen hadden deze geheel door individuele werkgevers of sectorfondsen moeten worden betaald. Volgens enkele gesprekspartners is het effect van de plannen niet zozeer zichtbaar op het niveau van de sector of de regio, maar wel op het niveau van individuele personen en bedrijven.

Daarentegen wordt er voor de bbl wel een direct effect gezien, omdat door de cofinanciering van de overheid deze leerwerkplekken overeind gehouden konden worden. Bij bedrijven en instellingen in door de crisis dan wel door bezuinigingen zwaar getroffen sectoren, zoals de bouw, het transport en de zorg, was nog maar heel weinig financiële ruimte voor deze leerwerkplekken. Door de sectorplannen is dit deels opgevangen, wat ervoor heeft gezorgd dat zowel de instroom van nieuwe werknemers op peil is gebleven alsook de infrastructuur rond de bbl. Nieuwe werknemers hebben vacatures die in deze conjunctuurgevoelige sectoren na afloop van de crisis ontstonden meteen in kunnen vullen.

Ten aanzien van het voorkomen van instroom van werknemers in uitkeringen tijdens de crisis, het creëren van banen voor werklozen tijdens de crisis en het realiseren van van-werk-naar-werktrajecten hebben de sectorplannen volgens de meeste geïnterviewde partijen weinig tot geen resultaten opgeleverd. Dit omdat de maatregelen in de plannen vooral op de lange termijn gericht waren.

Volgens UWV hadden de maatregelen veel sterker anticyclisch morgen worden ingestoken. Maatregelen gericht op het behoud van werknemers en het creëren van banen van werklozen kwamen weinig voor in de plannen en zijn, als ze wel opgenomen waren, regelmatig ingetrokken. Het verlies van werkgelegenheid ten gevolge van de crisis is voor een belangrijk deel ten koste gegaan van de flexibele schil, zoals arbeidskrachten met tijdelijke en/of nul-uren-contracten. Dit was bijvoorbeeld het geval in de langdurige zorg. Voor deze groep konden de sectorplannen vaak niet worden ingezet, waardoor met name de maatregelen gericht op mobiliteit van werknemers minder zijn gebruikt. De meeste projectleiders van de sectorplannen geven ook aan dat hun plan vooral was gericht op het versterken van de werking van de arbeidsmarkt en minder op het overbruggen van de crisis.

Versterken werking van de arbeidsmarkt

Geïnterviewde partijen plaatsen verschillende enge doelen onder de grote noemer van het brede doel van versterking van de werking van arbeidsmarkt. Als eerste hebben plannen met maatregelen gericht op behoud en ontwikkeling van human capital gezorgd voor meer en beter geschoolde werknemers. Als tweede hebben de plannen bijgedragen aan een betere arbeidsmarktinfrastructuur in verschillende sectoren en regio's. Een aantal gesprekspartners verwijst in dat kader onder meer naar de infrastructuur van *leven lang ontwikkelen* en rond de bbl. Deze beide activiteiten kunnen op de langere termijn voor een versterking van de werking van de arbeidsmarkt zorgen. Toch is er ook kritiek dat de plannen niet echt tot een versterking van de arbeidsmarktstructuur hebben geleid.

De gevolgen van maatregelen in de plannen

De Regeling heeft volgens de gesprekspartners gezorgd voor additionele scholing en leerwerkplekken. Daarmee zou de productiviteit van individuele werknemers en dus ook van bedrijven gestegen moeten zijn. Vanuit verschillende sectoren wordt gemeld dat, nu de crisis voorbij is, deze extra en beter geschoolde werknemers zeer waardevol zijn met het oog op de personeelstekorten. Dit laatste geldt specifiek voor de conjunctuurgevoelige sectoren. Volgens één van de gesprekspartners heeft de aantrekkende economie ook een keerzijde voor de uitvoering van de sectorplannen. Door de hernieuwde personeelsbehoefte bij bedrijven is het belang om te scholen op de achtergrond geraakt, en verschoof de behoefte naar bemiddeling en instroom van nieuwe arbeidskrachten. Daarmee werd het brede doel van een structurele versterking van de werking van de arbeidsmarkt eigenlijk ondermijnd.

Er zijn ook geheel nieuwe maatregelen ontwikkeld. Een voorbeeld is een maatregel in het sectorplan Luchtvaart gericht op schuldhulpverlening voor medewerkers. Aan de andere kant geeft een gesprekspartner aan dat veelal maatregelen zijn opgenomen waarover eerder al overeenstemming was omdat ze ook echt nodig waren. Daarmee waren ze in veel gevallen juist niet vernieuwend. De sectorplannen hebben gezorgd voor een gedeeltelijke bekostiging van die maatregelen.

Ook zijn er in de sectorplannen maatregelen opgenomen waarvoor de animo uiteindelijk beperkt was (zie ook Hoofdstuk 3). Dat leidt bij verschillende gesprekspartners tot twijfels over de mate waarin er daadwerkelijk knelpunten in sectoren waren en in hoeverre de voorgestelde maatregelen geschikt waren om deze knelpunten op te lossen. Vooral maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit zijn vaak niet uitgevoerd zoals oorspronkelijk gepland. Aangegeven wordt dat vaak onvoldoende helder gemaakt was waar de vraag naar nieuw personeel zich voordoet. De beperkte mate van arbeidsmobiliteit is door de sectorplannen amper toegenomen. De grote wijzigingen die er in de loop van de uitvoering van plannen zijn geweest, geven ook aan dat de analyses van knelpunten

vaak niet adequaat waren. Het voorbereidende werk van aanvragers schoot volgens een gesprekspartner vaak tekort.

Samenwerking tussen arbeidsmarktpartners

De sectorplannen hebben volgens gesprekspartners in verschillende sectoren tot een betere samenwerking van arbeidsmarktpartners geleid. In een aantal regionale plannen kan de samenwerking met gemeenten, werkpleinen en/of UWV hier ook worden meegerekend. Door de intensivering van de samenwerking is de arbeidsmarktinfrastructuur in sectoren en regio's versterkt. Dat zou ertoe moeten leiden dat de gevolgen van een toekomstige recessie voor werknemers minder groot zouden moeten zijn. Zo wordt aangegeven dat sociale partners binnen sectoren nu een bredere kijk hebben gekregen op hun rol binnen sectoren. In het verleden waren zij primair verantwoordelijk voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, maar nu zijn ook duurzame inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit een deel van hun beleid geworden. Deze grotere rol van sociale partners in het arbeidsmarktbeleid sluit ook aan bij de afspraken in het Sociaal Akkoord. Er is binnen de sectoren en de overheid nu meer kennis over knelpunten op de arbeidsmarkt en over potentiële oplossingen. Het blijft volgens een gesprekspartner de vraag in hoeverre de samenwerking structureel wordt voortgezet.

Vanuit het onderwijs wordt opgemerkt dat het een gemiste kans is geweest dat onderwijsinstellingen niet structureel bij de plannen betrokken waren, maar hoofdzakelijk alleen als leverancier van scholingstrajecten. Met hun regionale arbeidsmarktkennis en expertise ten aanzien van specifieke doelgroepen kunnen de onderwijsinstellingen een grote bijdrage leveren aan regionaal arbeidsmarktoverleg. Ook UWV geeft aan dat hun regionale en sectorale arbeidsmarktkennis een grotere rol had kunnen hebben in de plannen.

Door FNV wordt aangegeven dat duidelijk is geworden dat het sectorale arbeidsmarktbeleid het best tot zijn recht komt als er een goede samenwerking binnen een sector is tussen sociale partners en een sectorfonds met een stevige financiële positie. De meest succesvolle plannen betreffen die sectoren, waarin ook vaak traditioneel een sectorale infrastructuur aanwezig is die gericht is op scholing van werknemers. In sectoren zonder een goede sectorale infrastructuur is volgens hen vaker sprake van ad hoc maatregelen in het sectorplan, of er is überhaupt geen plan ingediend. In zulke sectoren was vaak sprake van externe partijen die een plan gingen schrijven en dan om de handtekening van de sociale partners kwamen vragen. Zulke plannen waren volgens hen nauwelijks gebaseerd op het oplossen van door partners in de sector breed-gedragen knelpunten. Dit zijn volgens hen ook vaak sectoren waarin er weinig sprake is van samenwerking tussen werkgevers, waardoor de verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarktsituatie grotendeels bij de individuele werknemer komt te liggen. Als voorbeeld wordt genoemd dat in sommige sectoren zoals de ICT tegelijkertijd sprake is van tekorten (vaak van hooggekwalificeerd personeel) en van ontslagen werknemers (vaak van oudere, laaggekwalificeerde werknemers). Om zulke problemen op te lossen zijn nauwelijks maatregelen opgenomen in de plannen die vooral door externe partijen geschreven zijn.

In het algemeen is er sprake van een kanteling in het arbeidsmarktbeleid van sectoren naar regio's, omdat sectoren meer zijn gaan ontdekken dat regio's van belang zijn in het arbeidsmarktbeleid. Dit vanwege het grotere belang van duurzame inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit ten opzichte van ar-

beidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in het sectorale arbeidsmarktbeleid. Binnen de regionale plannen is er ook sprake geweest van nieuwe verbanden tussen verschillende organisaties. In tegenstelling tot de sectorale plannen is hier vaak geen sprake van regulier overleg van sociale partners aan een cao-tafel. Dat komt door het intersectorale karakter, dat in zulke plannen vaak groter is. Zowel bij intersectorale plannen als bij regionale plannen binnen een sector, zoals de regionale zorgplannen, bleek het opzetten van het plan binnen de kaders van de regeling moeilijker dan bij landelijk plannen. Zoals eerdergenoemd is het in deze regionale plannen lastig om aan de eis van de verplichte eigen financiering te voldoen.

In sommige gevallen is de samenwerking tussen sectoren versterkt. Dat is volgens het ministerie van SZW een onverwacht positief neveneffect. Hierin had echter volgens verschillende gesprekspartners een grotere slag kunnen worden geslagen, door de maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit intersectoraal in te richten. In de sectorplannen hebben veel sectoren allemaal apart maatregelen hiervoor opgenomen. Zoals eerdergenoemd is het de mate van het bereiken van het beoogde aantal deelnemers aan deze maatregelen beperkt geweest. Enkele sectoren, zoals het onderwijs, wijzen op de vereiste opleidingsachtergrond die instroom vanuit andere sectoren bemoeilijkt.

Een versterking van de arbeidsmarktstructuur?

Het grootste punt van kritiek van onder andere de werkgevers is dat de sectorplannen niet tot een versterking van de arbeidsmarktstructuur hebben geleid. Onduidelijk is volgens een gesprekspartner waar de verantwoordelijkheid van sectoren ligt en waar die van de overheid qua arbeidsmarktbeleid. De regeling doet een groot beroep op sociale partners om oplossingen voor knelpunten op de arbeidsmarkt te bieden. De discussie of dit eigenlijk wel de verantwoordelijkheid van sectoren is, is niet gevoerd. Daarbij is de vraag of het arbeidsmarktbeleid gericht moet zijn op structurele versterking of op incidentele lapmiddelen. Er had volgens meerdere gesprekspartners door de overheid beter gekeken moeten worden naar wat het brede doel was van de sectorplannen en welke kosten daarbij horen. Deze kosten worden door de werkgevers als hoog gezien ten opzichte van wat er uiteindelijk bereikt is.

Meerdere gesprekspartners geven aan dat het structureel verhogen van de arbeidsparticipatie het brede doel had moeten zijn van de sectorplannen. Partijen voor wie het ondersteunen van de bbl-infrastructuur het belangrijkste kerndoel was, zien de resultaten die hierin zijn geboekt als een belangrijke opbrengst voor de lange termijn. Anderzijds hadden sociale partners graag gezien dat er specifiek voor het structureel oplossen van de ouderenwerkloosheid in de sectorplannen meer aandacht was geweest. De ouderenwerkloosheid is volgens hen het grootste structurele probleem op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tijdens de crisis was ook nog eens sprake van een verhoging van de AOW-leeftijd. In de sectorplannen was tot teleurstelling van sociale partners geen ruimte voor maatregelen gericht op een overgang naar (vervroegde) pensionering. Dit terwijl een gedeelte van de cofinanciering is gekomen uit beschikbaar geld voor de Beleidsagenda 2020 (van de sociale partners), die onder andere gericht was op het structureel verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Ook op de vraag hoe om te gaan met technologisering gingen de sectorplannen vrijwel niet in. Dit is deels veroorzaakt door gebrek aan kennis binnen sectoren over deze structurele veranderingen. Een ander structureel arbeidsmarktknelpunt dat is genoemd en waar de sectorplannen geen maatregelen op richten, is de hoge werkloosheid onder lager opgeleide migrantenjongeren.

Vanuit het ministerie van SZW wordt aangegeven dat het hebben van een gezamenlijke agenda met alle partners over knelpunten op de arbeidsmarkt bij de start van een kabinet nuttig is gebleken. Dit zou ook voor de toekomst nuttig kunnen zijn. In zo'n agenda zou moeten worden opgenomen wat de knelpunten zijn. Daarbij is de vraag welke van deze knelpunten vragen om een oplossing waar overheidsfinanciering voor nodig is en welke van deze knelpunten vragen om een oplossing waar andere ondersteuning vanuit de overheid is gewenst.

6.3 Uitvoeringslast

Ongeveer de helft van alle projectleiders is ontevreden over de administratieve last in de aanvraag-procedure. Daarnaast is ongeveer 40 procent ontevreden over de administratieve belasting tijdens de looptijd van het sectorplan.

De uitvoeringslast in het aanvraag- en beoordelingsproces heeft volgens een aantal plannen tot vertraging van de start van de uitvoering van maatregelen geleid. Regionale plannen merken op dat bepaalde kenmerken van de regeling, zoals de verplichte deelname van sociale partners, moeilijk in te vullen waren. De regeling sloot beter aan bij landelijke plannen voor sectoren met reeds bestaande overlegstructuren en eventueel een vermogend O&O-fonds.

Uit de tweede quickscan (Heyma et al., 2015a) van de monitoring van de sectorplannen bleek ook gedurende de uitvoering dat de uitvoeringslast hoog was. Deze last had betrekking op het verzamelen van gegevens van deelnemers, zoals bsn-nummers en kenmerken van het dienstverband. Voor scholen met deelnemende studenten wordt de uitvoeringslast niet buitenproportioneel genoemd. Waar de samenwerkingsverbanden ook moeite mee hadden waren de aanbestedingsregels die golden bij het inhuren van uitvoerders in de plannen. De frequentie en de opstapeling van verantwoordingsmomenten naar het ministerie toe werden vaak als hoog ervaren.

De mate waarin de uitvoeringslast als hoog werd ervaren is mede afhankelijk van de omvang van de sector en in hoeverre zaken gezamenlijk geregeld konden worden. Verschillende regionale plannen, zoals Stedendriehoek en de regionale zorgplannen, geven aan dat ze de administratieve verplichtingen goed hebben kunnen regelen. In de zorg heeft het shared servicecenter, dat speciaal voor de uitvoering van alle regionale zorgplannen is ingericht, veel werk uit handen van individuele werkgevers kunnen nemen.

Ook na afloop van de plannen vinden de geïnterviewde projectleiders de uitvoeringslast veelal hoog. Het gaat daarbij specifiek om de moeite die ze hebben moeten doen om de verplichte accountantsverklaringen over de kosten en het aantal deelnemers in orde te krijgen en om de bsn-nummers van deelnemers te verzamelen. Voor de accountantsverklaringen waren onder andere facturen nodig met betrekking tot individuele deelnemers. Vooral bij maatregelen waarbij de eigen financiering vanuit individuele werkgevers kwam, zorgde dit naar de mening van betrokkenen vanuit de sectoren voor grote moeite bij het tijdig verzamelen van deze facturen.

Om de verantwoording aan het eind in orde te krijgen, hebben sectoren flinke kosten moeten maken. Door verschillende projectleiders wordt aangegeven dat deze hoger waren dan de subsidie die ze kregen ter dekking van de overheadkosten (waaronder de kosten voor de accountant). Dit is

vooral het geval voor sectoren met kleinere plannen, omdat de vergoeding voor overheadkosten afhankelijk was van de financiële omvang van een sectorplan. Deze financiële omvang is weer afhankelijk van het aantal deelnemers en de kosten per maatregel. De kosten voor het opzetten van een verantwoordingsprocedure zijn echter nauwelijks afhankelijk van het aantal deelnemers per maatregel. Dat heeft in verschillende gevallen ertoe geleid dat de primaire uitvoerder van een sectorplan aanzienlijke kosten heeft moeten maken en soms in financiële problemen is gekomen vanwege deze uitvoeringskosten. Voor de in de loop van de regeling ingetrokken sectorplannen geldt dit specifiek, omdat er wél kosten zijn gemaakt voor de verantwoording, maar vanwege de intrekking géén subsidie is verkregen. Voor ingekrompen plannen geldt dit in mindere mate.

De sociale partners en het ministerie geven over de totale uitvoeringslasten aan dat deze voor sectoren conform de verwachting is bij een subsidieregeling van deze omvang. De controle op de besteding van publiek geld wordt zeer belangrijk gevonden. Wel moet altijd worden gekeken in hoeverre deze lasten beperkt kunnen worden, maar alleen binnen de randvoorwaarden voor een goede controle. Door het ministerie van SZW wordt aangegeven dat de uitvoeringlast in vergelijking met eerder opgezette subsidieregelingen vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF) minder groot was. Dat geldt vooral ten aanzien van de accountantslasten. Wel had de uitvoeringlast in de aanvraagprocedure achteraf gezien eenvoudiger gekund. Klachten over administratieve lasten hebben volgens een gesprekspartner vaak te maken met het feit dat sectoren subsidie willen voor deelnemers die niet voldoen aan de subsidievoorwaarden.

Uitvoeringslast bij het ministerie van SZW

De uitvoeringslast bij het ministerie van SZW wordt gezien als zeer intensief. Er zijn door het ministerie vooral veel gesprekken gevoerd met alle aanvragers, wat veel tijd kostte. Het Agentschap SZW heeft een flinke uitvoeringslast ervaren vanwege het proces waarbij sectorplannen verplicht een tussenrapportage moeten leveren, verzoeken om bijstellingen van beschikkingen kunnen doen en een eindrapportage moeten opleveren.

6.4 Rol SZW

Het ministerie van SZW heeft in het proces drie primaire rollen. Als eerste is er de rol van beleidsmaker, deze is ingevuld vanuit de beleidsdirecties van het departement. Als tweede is er de rol van subsidieverstrekker en beoordelaar, deze is ingevuld door het Agentschap SZW. Aanvragers van sectorplannen stonden in contact met een gezamenlijk optredend tweetal van het ministerie, bestaande uit een beleidsmedewerker en een medewerker van het Agentschap SZW. De rol van de beleidsmedewerker was om zich primair te richten op het doelbereik, terwijl de medewerker van het Agentschap SZW zich primair richtte op de rechtmatigheid. Deze rollen worden hieronder gezamenlijk besproken. Een derde rol van het ministerie is een externe rol richting media en Tweede Kamer. Deze wordt apart besproken.

Rol naar aanvragers

Zoals eerdergenoemd lag de verstrekking, beoordeling en verantwoording van de subsidieaanvragen primair bij het Agentschap SZW. Vanuit sectoren waren er gemengde eerdere ervaringen met het Agentschap SZW. Deze zijn vooral opgedaan bij subsidieregelingen van het ESF, die ook door het Agentschap SZW worden uitgevoerd. De indruk bij sectoren was dat er vanuit het Agentschap

SZW vaak bureaucratisch werd gewerkt. Dat ook beleidsmedewerkers bij het contact vanuit sectoren betrokken waren wordt positief beoordeeld. Dit heeft ervoor gezorgd dat sectoren een minder bureaucratische indruk kregen. Daardoor is door het ministerie van SZW vooral geopereerd als gelijkwaardige partner voor aanvragers, waarbij toegankelijkheid werd nagestreefd. Dit werd bijvoorbeeld gerealiseerd door het houden van adviesgesprekken over mogelijke aanvragen. Deze toegankelijkheid wordt door verschillende gesprekspartners herkend en gewaardeerd. Deze aanpak is in grote lijnen overgenomen in de latere regeling DWSRA.²¹ Wel zijn bij die regeling geen adviesgesprekken meer geweest, waardoor de toegankelijkheid minder groot was.

Er was in de aanvraagprocedure volgens SZW soms sprake van frictie met ingediende plannen van andere gerelateerde sectoren of met andere subsidieregelingen (zoals ESF-regelingen). Ook was er frictie in de uitvoering met de later geïntroduceerde scholingsvouchers. De verschillen met die andere regelingen waren voor aanvragers soms moeilijk te begrijpen, omdat niet duidelijk was onder welke subsidieregeling de uitvoering van een bepaalde maatregel viel. Dit geldt onder andere voor het verschil tussen scholingsvouchers en sectorplannen. Er is dan ook veel uitleg over de regeling nodig geweest. Het ministerie zelf geeft hierbij aan dat het voor de toekomst verstandig zou zijn om voor partijen meer helderheid te scheppen over aan elkaar gerelateerde regelingen.

De vormgeving van de regeling was in het begin voor veel partijen op details onduidelijk. Dit wordt volgens de gesprekspartners mede veroorzaakt doordat deze zeer snel in elkaar is gezet. Er was sprake van maatwerk voor sectoren en regio's, waarbij volgens het ministerie alles wat binnen de geformuleerde brede doelen en kaders van de regeling viel in principe toegestaan was. Deze open opzet van de regeling veroorzaakte wel onduidelijkheid. In de eerste fase van de regeling is er dan ook wekelijks overleg geweest tussen het ministerie en de Stichting van de Arbeid (StvdA), waarbij op verschillende details de regels zijn aangepast. Hierbij wordt de houding van het ministerie door gesprekspartners als constructief beoordeeld. De samenwerking tussen de StvdA en het ministerie is volgens gesprekspartners ook versterkt als gevolg van de sectorplannen.

Er zijn ook zaken misgegaan, wanneer aanvragers dachten dat een plan in orde was. Specifiek is het ingetrokken sectorplan van de uitzendbranche een aandachtspunt. Dit plan heeft in eerste instantie een positieve beschikking gekregen, waarna het ministerie alsnog heeft besloten dat deze aanvraag negatief moest worden beoordeeld. De reden hiervoor was dat het plan was gericht op werklozen die uit een uitzendbaan werkloos waren geworden.²² Dit leek op het eerste gezicht een goede doelgroep te zijn, maar later bleek dat staatssteunregels niet toestonden dit plan te honoreren. Uiteindelijk is dit plan door de uitzendbranche ingetrokken, omdat het juridisch niet mogelijk was het plan zo uit te voeren als zij wensten. Hierbij zijn wel kosten gemaakt door de uitzendbranche voor het opzetten van de uitvoering en de verantwoording van het plan. Meer duidelijkheid vooraf over de details van de subsidievoorwaarden had deze intrekking of indiening kunnen voorkomen.

²¹ In die regeling DWSRA kunnen sectorfondsen en sociale partners subsidie aanvragen voor maatregelen gericht op het stimuleren van dienstverlening aan werkzoekenden en op het stimuleren van samenwerking tussen sectorale en/of regionale arbeidsmarktpartijen op het gebied van arbeidsmarktbeleid. Daarbij is ook sprake van cofinanciering vanuit de rijksoverheid en een beoordeling door het Agentschap SZW.

²² Dit plan was specifiek gericht op werkzoekenden vanuit een uitzendbaan die geen startkwalificatie hadden. Zij hadden volgens de arbeidsmarktanalyse voor banen met een laag niveau last van verdringing door werknemers die wel een startkwalificatie hadden. Daarom bestond dit plan uit scholing voor deze werkloze uitzendkrachten gericht op het halen van een startkwalificatie, zodat zij later wel een baan konden vinden.

Gedurende het proces heeft het ministerie zich volgens de gesprekspartners zeer meewerkend opgesteld ten aanzien van de bijstellingen van plannen. De regeling bevatte de voorwaarde dat er alleen subsidie zou worden uitgekeerd als minstens 60 procent van het aantal beoogde deelnemers behaald werd. Zoals eerder aangegeven werd dit voor veel maatregelen niet gehaald. Daarom is het aantal deelnemers in de herzieningen vaak naar beneden bijgesteld, waarna wel aan de voorwaarde voldaan werd. Hierbij was wel een geactualiseerde arbeidsmarktanalyse verplicht.

Rol naar media en politiek

Van meerdere kanten is er kritiek geweest op de rol van het ministerie naar de media en de Tweede Kamer. Hierbij werd aangegeven dat de ambitie qua promotie en brede inzet vanuit het ministerie beperkt was. Daardoor heerste het idee dat SZW niet vol gas heeft gegeven om de gevolgen van de economische crisis op de arbeidsmarkt aan te pakken. Wat dit idee volgens verschillende gesprekspartners versterkte, was dat de communicatie vanuit het ministerie in eerste instantie vooral gericht was op de rol van de plannen in het oplossen van de werkloosheid. Daarmee is het algemene idee ontstaan dat er sprake was van banenplannen die waren gericht op het vinden van nieuwe banen voor werklozen en het aan de slag houden van met ontslag bedreigde werknemers. In de praktijk zijn de plannen zoals eerder aangegeven hier slechts marginaal op gericht geweest. Omdat in de media wel vooral naar dit type maatregelen gekeken werd en hierop geen resultaten zichtbaar werden, is er sprake geweest van negatieve berichtgeving over de sectorplannen. Dit is overgenomen door een gedeelte van de politiek en dit heeft tot gevolg gehad dat het enthousiasme van verschillende politieke partijen voor de sectorplannen beperkt werd. Dit verminderde het politieke draagvlak.

Over de vorm van communicatie zijn vooraf geen duidelijke afspraken tussen het ministerie van SZW en sociale partners gemaakt. Het had volgens sociale partners in de communicatie duidelijker moeten zijn dat de plannen zich richtten op knelpunten op de arbeidsmarkt en niet zozeer op het creëren van banen. Een gerelateerd aandachtspunt is dat sociale partners het gevoel kregen dat het ministerie positieve resultaten veelal in de media zelf opeiste, terwijl de plannen en uitvoering ervan vooral door de sociale partners in een sector werden bewerkstelligd.

6.5 Rol Stichting van de Arbeid

De Regeling cofinanciering sectorplannen is primair ontstaan vanuit het door de sociale partners vastgestelde Sociaal Akkoord 2013. Vanuit de Stichting van de Arbeid zijn twee organen opgezet ter ondersteuning van het bereiken van de brede van de regeling. De twee organen zijn het ondersteuningsteam en het Actieteam crisisbestrijding. Het ondersteuningsteam bestaat uit drie van door de sociale partners gedetacheerde medewerkers die ondersteuning bieden aan individuele sectorplannen en daarbij een schakel zijn tussen deze plannen, het ministerie en de werknemers- en werkgeversorganisaties. Dit ondersteuningsteam is nog altijd actief. Het Actieteam crisisbestrijding bestond in de periode tussen 2013 en 2015 en was een overlegorgaan van 23 personen bestaande uit bestuurders van sociale partners, alsook andere bij de sectorplannen betrokken partijen. Zij hebben zich ingezet om de totstandkoming van sectorplannen ter behoud van werkgelegenheid aan te jagen. Na de laatste indieningsperiode van sectorplannen liep ook de taak van het Actieteam crisisbestrijding af en is het team opgeheven. De rol en het effect van beide organen op het bereiken van de brede doelen van de sectorplannen worden hieronder apart behandeld.

Ondersteuningsteam

Volgens de verschillende gesprekpartners is de ondersteuning vanuit de Stichting van de Arbeid zeer nuttig geweest. Dit gold voor het adviseren bij het opstellen van de aanvragen. Daarnaast was specifiek een gewaardeerde rol het signaleren van knelpunten in de uitvoering van de regeling. Daarbij heeft het ondersteuningsteam volgens de gesprekpartners als ‘oliermanteetje’ geopereerd tussen de individuele sectorplannen en het ministerie van SZW. Hierbij aansluitend heeft het team advies gegeven over de uitvoering van plannen. Ook heeft het bijeenkomsten voor aanvragers en projectleiders van plannen georganiseerd, waarbij ook het ministerie aanwezig was. Op deze bijeenkomsten kwamen de eerdergenoemde knelpunten in de uitwerking en uitvoering van de regeling aan bod en konden projectleiders van sectorplannen met elkaar kennis uitwisselen en naar oplossingen van problemen zoeken. Volgens de geïnterviewde partijen heeft het ondersteuningsteam gedaan wat ze met hun beperkte omvang van drie personen konden bieden. De financiering die hiervoor beschikbaar was, is volgens hen goed besteed geweest. Het ondersteuningsteam heeft ervoor gezorgd dat de uitvoering van de sectorplannen beter is verlopen en is daarmee van positieve invloed geweest op het bereiken van de brede doelen van de regeling.

Actieteam crisisbestrijding

Over de rol van het Actieteam crisisbestrijding in het kader van de sectorplannen is het enthousiasme wisselend van aard. Voor verschillende partijen is het onduidelijk wat de ambities en doelstellingen van het Actieteam crisisbestrijding waren. Over het algemeen wordt als positief beoordeeld dat het een uitgebreid en gevarieerd netwerk van hoge functionarissen uit de werkgevers- en werknemersorganisaties was om knelpunten te signaleren en problemen op te lossen. Daarbij waren sociale partners en de overheid betrokken, wat ertoe leidde dat de neuzen van alle partijen dezelfde kant op stonden. Binnenskamers was het Actieteam crisisbestrijding volgens de meeste geïnterviewde partijen van grote waarde en is het positief van invloed geweest op het bereiken van de brede doelen van de regeling. Zo hebben leden van het Actieteam crisisbestrijding actief bijgedragen aan het oplossen van knelpunten in de sectorplannen. Ook heeft het aan betrokkenen regelmatig bijzondere aandacht gevraagd om bij het opstellen van plannen rekening te houden met het feit dat de werkloosheid onder specifieke groepen onevenredig hoog is. Dat geldt bijvoorbeeld voor jongeren en in het bijzonder voor allochtone jongeren. Als negatief wordt door verschillende gesprekpartners gezien dat het Actieteam crisisbestrijding geen externe rol heeft gehad. Terugkijkend hadden ze graag gezien dat het Actieteam crisisbestrijding meer een rol als externe ambassadeur richting media en politiek van de sectorplannen had aangenomen. Dat had wellicht tot meer draagvlak voor de sectorplannen kunnen leiden. Dit had weer tot een groter doelbereik kunnen leiden.

6.6 Deelconclusies

De in deze paragraaf getrokken deelconclusies zijn gebaseerd op de interviews met verschillende partners in de sectorplannen en met de projectleiders van de sectorplannen. In hoofdstuk 7 worden deze gecombineerd met deelconclusies uit de andere hoofdstukken om tot de antwoorden op de primaire onderzoeksvragen te komen.

Hoe zijn de hoofdkenmerken van de vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen van invloed geweest op het behalen van de brede doelen van de sectorplannen?

De vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen is volgens gesprekspartners van invloed geweest op het behalen van de brede doelen van de regeling. Specifieke kenmerken zijn de open manier waarop de regeling is opgezet, de rol van de sociale partners in de sectorplannen, de verplichte eigen financiering en de arbeidsmarktanalyse. Deze vormgeving heeft in het algemeen geleid tot veel draagvlak bij partners, maar ook tot een selectief bereik van de sectorplannen. Vooral werknemers in vooraf goed georganiseerde sectoren hebben kunnen deelnemen. Voor werklozen hebben de sectorplannen weinig kunnen betekenen, omdat de sectorplannen niet gericht waren op het creëren van banen maar juist op het behoud van banen. Voor sectoren die niet bij aanvang van de sectorplannen al een goed functionerend overleg tussen sociale partners met een bijbehorend sectorfonds hadden, is deelname aan de Regeling cofinanciering sectorplannen lastig gebleken door het ontbreken van een infrastructuur voor overleg en afstemming.

De opzet van de regeling, waarin regio's en sectoren gesubsidieerd worden bij het nemen van maatregelen om bepaalde knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen, is vernieuwend geweest. In deze opzet is het waardevol geweest dat aanvragers werden verplicht hun maatregelen te baseren op een arbeidsmarktanalyse. De kwaliteit van de arbeidsmarktanalyses was volgens betrokkenen wisselend. Daarnaast is de mate waarin de sectoren arbeidsmarktontwikkelingen hebben kunnen voorspellen beperkt. Plannen werden soms ingehaald door de werkelijkheid (een aantrekkende economie). Deze zaken kunnen eraan bijgedragen hebben dat een groot aantal maatregelen uiteindelijk niet is uitgevoerd conform de oorspronkelijke doelstellingen met betrekking tot het aantal deelnemers.

Doorlooptijd en timing van zowel het opstellen van de Regeling als het aanvragen en uitvoeren van de plannen heeft ook een rol gespeeld in de uitvoering. Het ministerie van SZW heeft ervoor gekozen een open regeling op te stellen, waardoor de tijd die nodig was voor het opstellen beperkt was, en er niet teveel tijd werd verloren terwijl de crisis voortduurde. Daardoor is de Regeling voor aanvragers op een aantal punten complex en onduidelijk geweest. Het opstellen van aanvragen door sectoren en regio's heeft ook tijd gekost, bijvoorbeeld voor het doen van een gedegen arbeidsmarktanalyse en het opzetten van een samenwerkingsverband. De tijdswinst die bij het opstellen van de Regeling is geboekt, is volgens betrokkenen bij sommige plannen in het aanvraagproces weer verloren gegaan. Dit geldt met name voor de samenwerkingsverbanden met een overlegstructuur waarbij de Regeling minder goed aansloot. In principe wordt de spoed waarmee het ministerie heeft gewerkt bij het opstellen van de Regeling een goed uitgangspunt gevonden. Bij verschillende plannen is merkbaar geweest dat de looptijd van de plannen in combinatie met het economisch herstel ervoor zorgde dat sommige maatregelen niet meer goed pasten bij de veranderde omstandigheden. Enerzijds konden knelpunten in die tijd al gedeeltelijk opgelost of veranderd zijn. Anderzijds hadden wellicht mensen of bedrijven geholpen kunnen worden voor wie het sectorplan nu te laat kwam.

In de loop van de tijd zijn verschillende aspecten van de regeling aangepast. Zo is een langere doorlooptijd toegestaan en is er een systeem van herzieningen van subsidieverleningen opgetuigd, waardoor het voor sectoren in de meeste gevallen toch mogelijk was om uiteindelijk een voldoende bereik van hun plannen te creëren. Als deze zaken niet waren geregeld, was er mogelijk voor veel maatregelen geen subsidie uitgekeerd en hadden voorschotten terugbetaald moeten worden. Een

belangrijke voorwaarde was namelijk dat minstens 60 procent van het aantal geplande deelnemers behaald moest zijn voordat er subsidie zou worden uitgekeerd.

Verschillende partijen geven aan dat er in de beginfase van de regeling veel zaken voor hen onduidelijk waren. Dit is waarschijnlijk veroorzaakt door de korte doorlooptijd waarin de subsidieregeling is opgesteld. De regeling was bovendien ook nog eens zeer breed opgezet, waarbij veel verschillende typen maatregelen mogelijk waren. De grootste onduidelijkheid lag bij de vraag welke personen wel en niet als doelgroep van de regeling waren toegestaan. Vooral over de positie van werklozen (al dan niet met een uitkering) als mogelijke doelgroep is in de beginfase zeer veel onduidelijkheid geweest. Uiteindelijk is het voor sectoren vrijwel niet mogelijk geweest om werklozen als doelgroep op te nemen.

De combinatie van de eis aan sectorplannen dat de sociale partners in een sector betrokken moesten zijn bij de opzet en uitvoering van de plannen met de eis dat eigen financiering verplicht was, heeft positieve en negatieve gevolgen gehad. Positief is geweest dat het draagvlak bij de sociale partners binnen de sectoren hierdoor aanzienlijk is geweest. Ook is de samenwerking tussen sociale partners in sommige sectoren geïntensiveerd en is er in een aantal gevallen op regionaal niveau meer betrokkenheid van sociale partners gekomen. De constructie kent ook negatieve kanten. Zo heeft het gevolgen gehad voor het bereik van deelnemers, omdat het voor sectoren die op het moment van aanvraag geen sectorfondsen hadden zeer lastig was om een sectorplan van de grond te krijgen. Ook heeft het veel discussie opgeleverd tussen aanvragers en het ministerie, met vertraging in de start tot gevolg, bijvoorbeeld in de zorg. Uiteindelijk hebben vooral werknemers in goed georganiseerde sectoren (met bovendien een financieel stevig sectorfonds) kunnen deelnemen aan de sectorplannen. Voorbeelden hiervan zijn de zorgsector en de bouw. Deze sectoren zijn ook de sectoren geweest met het meeste banenverlies tussen 2011 en 2015.²³ Er zijn ook sectoren geweest waarin de gevolgen van de crisis op de arbeidsmarkt bijna net zo groot waren, maar waarin geen (omvangrijk) sectorplan is opgesteld. Voorbeelden hiervan zijn de detailhandel en de financiële sector.²⁴ Voor de detailhandel is een zeer beperkt sectorplan opgezet, voor de financiële sector is er helemaal geen sectorplan geweest. Oorzaken hiervan lagen erin dat er bij sociale partners in die sectoren geen breed draagvlak was voor het opstellen van een sectorplan.

Heeft het subsidie-instrument tot het gewenste resultaat geleid en wat was de bijbehorende uitvoeringlast?

Van de twee brede doelen van de Regeling, namelijk het overbruggen van de crisis en het versterken van de werking van de arbeidsmarkt, is er volgens de gesprekspartners vooral op het tweede brede doel resultaat geboekt. De effecten hebben zich vooral voorgedaan op individueel niveau voor de deelnemende werknemers die bijvoorbeeld scholing hebben gehad, hun baan hebben kunnen behouden of begeleid zijn naar een nieuwe baan. Dat levert waarschijnlijk op de lange termijn een verhoging van hun arbeidsproductiviteit op. Zonder overheidssubsidie hadden volgens de projectleiders veel maatregelen niet bestaan en waren veel andere op kleinere schaal uitgevoerd. Dit terwijl er wel sprake is van maatschappelijk positieve opbrengsten van deze maatregelen zoals scholing en leerwerkplekken.

²³ Cijfers van het CBS laten zien dat er in de brede sector bouw tussen 2015 en 2012 64 duizend banen van werknemers minder zijn en in de brede sector gezondheids- en welzijnszorg 70 duizend banen minder zijn.

²⁴ Cijfers van het CBS laten zien dat er in de sector financiële dienstverlening 2015 en 2012 25 duizend banen van werknemers minder zijn. Dit is de sector met het meeste banenverlies die geen sectorplan heeft. Vergelijkbare cijfers over de detailhandel zijn niet beschikbaar, deze valt onder de veel bredere sector handel.

Over de bijdrage van de Regeling aan het overbruggen van de crisis zijn de meningen verdeeld. Sectorplannen hebben gezorgd voor financiering van maatregelen waar vanwege de crisis bij werkgevers en sectorfondsen onvoldoende geld voor beschikbaar was. Ook stellen betrokkenen dat de Regeling heeft bijgedragen aan het behoud van arbeidskrachten voor sectoren en het creëren van leerwerkplekken, die onder invloed van de crisis onder druk stonden. Hierdoor hebben bedrijven ondanks de crisis de instroom van nieuw personeel op peil kunnen houden en hebben bbl-leerlingen een leerwerkplek kunnen vinden en zo hun opleiding kunnen afronden. Als instrument gericht op crisisbestrijding op de korte termijn hebben de sectorplannen volgens de gesprekspartners echter niet voldaan. Dit is een direct gevolg van de keuze om de plannen te richten op het behoud van werk en het versterken van de positie van werknemers en niet op het verhogen van de arbeidsvraag. Het is volgens sociale partners ook niet verrassend dat de focus in de sectorplannen primair is komen te liggen op de werkenden of op van-werk-naar-werkarrangementen en niet op werklozen. Met name langdurig werklozen vallen in principe ook niet onder het domein van sectoren, maar onder het domein van UWV en gemeenten.

Er wordt verschillende malen aangegeven dat er behoefte zou zijn geweest aan een meer integraal instrument dat zich zou hebben gericht op de grote knelpunten van de arbeidsmarkt. Dit zijn bijvoorbeeld de werkloosheid van ouderen en van laagopgeleide migrantenjongeren en de gevolgen van technologisering op de arbeidsmarkt. Er is vanuit VNO-NCW gepoogd om een plan op te zetten dat zich richtte op omscholing van werkloze jongeren met een migratieachtergrond, maar dit bleek niet haalbaar te zijn. Ook hadden de plannen volgens betrokkenen meer intersectoraal mogen zijn. Zo hadden kleine sectoren meer kunnen aansluiten bij grotere gerelateerde sectoren en hadden knelpunten breder opgelost kunnen worden. Daarmee had de versterking van de werking van de arbeidsmarkt structureler kunnen zijn dan binnen de huidige regeling.

Over het algemeen is er volgens de gesprekspartners geen reden om aan te nemen dat de uitvoeringslast bovenmatig was. Dit omdat het belangrijk is dat er controle is op de besteding van publiek geld. Wel is ervaren dat de regeling hoge eisen stelde ten aanzien van de verantwoording. Veel aanvragers zijn hier ontevreden over. Vooral voor sectoren die weinig ervaring hadden met overheadsubsidies heeft dit veel kosten met zich meegebracht. De sectorplannen kenden wel een subsidie voor de overheadkosten die aanvragers moesten maken, maar deze was vooral voor kleine plannen ontoereikend, omdat het een percentage betrof van het totale subsidiebedrag. De overheadkosten bestonden echter voor een groot deel uit vaste kosten, voor bijvoorbeeld de accountantscontrole. De berekening van de subsidie voor overheadkosten is later ook aangepast.

Wat was de rol van het ministerie van SZW en de Stichting van de Arbeid in het proces?

Over het algemeen heeft SZW zich volgens de meeste gesprekspartners zodanig opgesteld dat de brede doelen van de regeling zoveel mogelijk bereikt konden worden. Alleen in het aanvraagproces was er volgens sommige aanvragers wat starheid in het hanteren van definities die niet voor alle sectoren toepasbaar zijn. Toch vinden de meeste aanvragers dat het ministerie zich coöperatief heeft opgesteld ten opzichte van aanvragers, zowel in het aanvraagproces als gedurende de looptijd van plannen. Dit werd ook nodig geacht vanwege de vele onduidelijkheden die er aan het begin van het bestaan van de regeling waren. Er werd veel kennis verwacht van aanvragers over welke maatregelen en doelgroepen wel of niet binnen de sectorplannen opgenomen konden worden. Deze kennis was lang niet altijd aanwezig. Dat heeft geleid tot verschillende plannen en maatregelen

die vanwege overlap met andere subsidies afgekeurd zijn. Hierbij was het ook bij het ministerie niet altijd duidelijk wat binnen de regeling wel of niet toegestaan was.

Over de houding van het ministerie van SZW naar externe partijen met betrekking tot de sectorplannen is het enthousiasme beperkt. De externe communicatie vanuit het ministerie van SZW is in eerste instantie vooral gericht geweest op de rol van de sectorplannen in het bestrijden van werkloosheid. Hierdoor is bij media en politiek het idee ontstaan dat de sectorplannen vooral daarop gericht waren. Het bestrijden van werkloosheid bleek echter slechts een klein deel van de plannen te omhelzen, waardoor er veel negatieve aandacht is gekomen voor de plannen. Dit zorgde volgens betrokkenen voor een daling van het commitment van sommige partijen voor de sectorplannen, wat weer effecten had op het slagen ervan.

Voor de Stichting van de Arbeid geldt dat er breed enthousiasme is over het ondersteuningsteam. Zij hebben geholpen met het signaleren en oplossen van knelpunten in de sectorplannen, wat in verschillende gevallen heeft gezorgd voor het beter verlopen van plannen en maatregelen. Over het Actieteam crisisbestrijding is men minder tevreden. Dit was een overlegorgaan op hoog niveau van partners bij de sectorplannen. Zij hebben intern een belangrijke en nuttige rol gehad, maar extern waren zij niet goed zichtbaar. Bij de gesprekspartners was nu juist behoefte aan een rol als ambassadeur van de sectorplannen, een rol die door het Actieteam crisisbestrijding vervuld had kunnen worden.

7 Conclusie

De tot en met augustus 2018 afgeronde sectorplannen hebben ruim 296 duizend deelnemers ondersteund. De sectorplannen lijken vooral tot verbetering van de arbeidsmarktpositie voor deelnemende werknemers te hebben geleid en minder tot het overbruggen van de crisis. Voor dat laatste zijn de sectorplannen van nut geweest als financieringsbron voor maatregelen als leerwerkplekken, waarvoor door de crisis bij werkgevers en sectorfondsen minder budget was.

Dit hoofdstuk bespreekt de antwoorden op vier primaire evaluatievragen ten aanzien van de Regeling cofinanciering sectorplannen:

1. Hoe zijn de gesubsidieerde sectorplannen uitgevoerd binnen de looptijd van de subsidie?
2. Op welke wijze hebben de sectorplannen bijgedragen aan het overbruggen van de crisis en het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt?
3. Wat is het effect van de tijdelijke cofinanciering op de betrokkenheid en inspanningen van de sociale partners voor een betere werking van de arbeidsmarkt?
4. Wat is de invloed van de vorm van de subsidie geweest op het bereiken van de brede doelen?

De antwoorden zijn gebaseerd op de resultaten van de analyses in dit rapport. De belangrijkste bronnen zijn hierbij de registratiegegevens van Uitvoering van Beleid (SZW), de gegevens over de arbeidsmarktpositie van deelnemers (UWV), de interviews met projectleiders van afgeronde plannen en met partners in de sectorplannen, en de vanuit projectleiders en andere stakeholders verkregen informatie uit de eerder opgestelde quickscans over de voortgang van de sectorplannen. Dit betekent dat de kwalitatieve conclusies gebaseerd zijn op de inbreng van de bij de sectorplannen betrokken projectleiders en partners. In het algemeen geldt dat de analyses zijn gebaseerd op alle 75 afgeronde plannen uit tranche 1 en 2.

Hoe zijn de gesubsidieerde sectorplannen uitgevoerd binnen de looptijd van de subsidie?

Conform de laatste bijgestelde beschikkingen zijn alle hierin opgenomen maatregelen uitgevoerd. Dit geldt voor sectorplannen uit de eerste twee tranches. Hiermee zijn ruim 296 duizend personen bereikt. Dat is 96 procent van het aantal deelnemers dat in de laatste bijgestelde beschikkingen beoogd werd. Ten opzichte van de initiële ambitie van de plannen is sprake van een doelbereik van 69 procent. Van de deelnemers was 21 procent 26 jaar of jonger. Het grootste aantal deelnemers is te vinden in om- en bijscholingsmaatregelen, gevolgd door gezondheidsmaatregelen.

In totaal is 51 procent van het budget van de sectorplannen aan jongeren besteed. Het gaat hierbij om jongeren die maximaal 26 jaar oud waren bij aanvang van de maatregel. Dit aandeel is veel hoger dan de 21 procent jongeren in het totaal aantal deelnemers aan de sectorplannen. De reden is dat de duurste maatregelen (de leerwerkplekken) vooral op jongeren gericht zijn. Van het overheidsbudget is 40 procent aan jongeren besteed. Dit is lager dan het totale aandeel, omdat de cofinanciering vanuit de rijksoverheid kleiner is voor leerwerkplekken dan voor andere maatregelen. Het aandeel van 40 procent is wel boven de gestelde doelstelling van een derde van het totale budget binnen de sectorplannen.

Als bestede middelen als uitgangspunt worden genomen, dan is sprake van een realisatie van 98 procent ten opzichte van de laatste bijgestelde beschikkingen. Ten opzichte van de initiële ambitie is er een realisatie van ongeveer 82 procent. In totaal was het budget van de sectorplannen uit de eerste twee tranches € 978 miljoen. Inclusief overheadkosten gaat het om € 999 miljoen. Dit was verdeeld tussen € 700 miljoen aan eigen financiering vanuit sectoren en € 299 miljoen aan cofinanciering vanuit de rijksoverheid. De eigen financiering vanuit sectoren is vooral afkomstig van sectorfondsen en individuele werkgevers. De verdeling van het totale budget over de thema's (arbeidsmobiliteit, loopbaanchecks, scholing, leerwerkplekken, gezondheid, overig) gaat niet gelijk op met de deelnemersaantallen. Veruit het grootste deel van het totale budget (67 procent) is besteed aan financiële bijdragen voor leerwerkplekken, gevolgd door om- en bijscholing. Voor leerwerkplekken geldt dat het deel cofinanciering door de overheid kleiner was dan bij andere soorten maatregelen (20 procent in plaats van 50 procent). De reden hiervoor is dat een groot deel van de kosten van de leerwerkplekken salariskosten zijn voor de deelnemers ervan.

Een rode draad binnen alle maatregelen is dat ze hoofdzakelijk gerelateerd zijn aan de beschikbaarheid van personeel voor de eigen sector. Dit zijn bijvoorbeeld maatregelen om personeel voor het bedrijf of de sector te behouden gedurende de crisis. Het voorkomen van werkloosheid onder werknemers door ze naar een andere sector te begeleiden is slechts in een zeer beperkt deel van de sectorplannen opgenomen. Ook maatregelen gericht op gezondheid en vaardigheden van werknemers hadden als eng doel uitval van werknemers te voorkomen. Daarnaast zijn er maatregelen gericht op instroom. Het kan gaan om jongeren of kandidaten uit specifieke doelgroepen zoals arbeidsbeperkten. De inzet van maatregelen volgt ook uit de arbeidsmarktanalyse die bij aanvang van de plannen is gedaan: de belangrijkste knelpunten waren een gebrek aan instroom (ontgroening) en vergrijzing van personeel. Een derde belangrijk knelpunt was dat werknemers nieuwe competenties nodig hebben. Deze knelpunten zijn slechts beperkt aan de crisis gerelateerd. Om de maatregelen tot een succes te maken, hebben zich in een gering aantal gevallen wijzigingen voorgedaan in de uitvoering. Het betreft voornamelijk verruiming van de oorspronkelijke doelgroep waarop de maatregel betrekking had.

In het algemeen zijn maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit beperkt en met moeite uitgevoerd, terwijl leerwerkplekken vaak zijn uitgevoerd conform de oorspronkelijke verwachting. Het succes in de realisatie van het aantal deelnemers aan maatregelen is volgens projectleiders voornamelijk te danken aan de goede aansluiting op de problematiek in de sectoren. Een juiste benadering van de doelgroep is een tweede belangrijke succesfactor die wordt genoemd. Als wordt gekeken naar de ervaren knelpunten wordt impliciet het belang van deze juiste benadering onderschreven. Het meest genoemde knelpunt door projectleiders is namelijk te weinig animo bij werkgevers en werknemers. Daarnaast speelden moeilijkheden bij de registratie van deelnemers een rol en werden de plannen soms ingehaald door de werkelijkheid. Dat kon te maken hebben met de conjunctuur, zoals uitval van deelnemers doordat ze zelfstandig een (andere) baan vonden. Wat ook een rol heeft gespeeld in de succesvolle realisatie van de maatregelen in de sectorplannen, was de mogelijkheid om gedurende de looptijd aanpassingen te doen als de arbeidsmarktsituatie in een sector was veranderd. Een aanpassing die direct van invloed was op de implementatie, betrof verruiming van de oorspronkelijke doelgroep waarop de maatregel betrekking had.

Op welke wijze hebben de sectorplannen bijgedragen aan het overbruggen van de crisis en het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt?

De sectorplannen lijken voor individuele deelnemers over het algemeen gunstige gevolgen te hebben gehad, al is het niet precies te zeggen wat de situatie van deelnemers zou zijn geweest als zij niet hadden deelgenomen aan de sectorplannen. Over alle maatregelen van de afgeronde plannen heen zijn verreweg de meeste deelnemers in mei 2018 als werknemer aan de slag. Dit geldt specifiek voor scholingsmaatregelen, leerwerkplekken en gezondheidschecks. Hierbij zijn wel enkele aandachtspunten. Van de deelnemers aan maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit heeft in mei 2018 maar liefst 11 procent een WW-uitkering. Dit aandeel is vrij hoog in vergelijking met deelnemers aan andere maatregelen. Wel is het aandeel uitkeringsontvangers gedaald ten opzichte van de vorige tussenevaluatie met peildatum mei 2017. Dit kan mogelijk worden verklaard door de selectie van deelnemers aan deze maatregelen, deelnemers die een relatief slechte arbeidsmarktpositie hadden. Aan de andere kant gaat deelname aan mobiliteitsmaatregelen relatief vaak gepaard met een verandering van werkgever, wat in lijn is met de enge doelen van deze maatregelen. Daarbij is er ook ten opzichte van de eerste tussenevaluatie een flinke stijging in het aandeel deelnemers aan deze maatregelen dat bij hun nieuwe werknemer een vast contract heeft gekregen. Als de overheidsfinanciering vanuit de sectorplannen er niet was geweest, dan hadden volgens de projectleiders de meeste maatregelen ofwel niet bestaan ofwel waren in veel kleinere mate uitgevoerd. Dat zou minder deelnemers tot gevolg hebben gehad.

Het subsidie-instrument heeft in brede zin tot versterking van de werking van de arbeidsmarkt geleid, omdat volgens betrokkenen activiteiten zijn ontplooid die zonder dit instrument niet van de grond zouden zijn gekomen. Effecten hebben zich vooral voorgedaan op individueel niveau voor de deelnemende werknemers die bijvoorbeeld scholing hebben gehad of begeleid zijn naar een nieuwe baan. Dit heeft hen waarschijnlijk geholpen bij het behouden van werk. We kunnen niet vaststellen hoe groot het effect is op sectoraal of regionaal niveau en we kunnen ook niet vaststellen in hoeverre de investeringen zouden zijn gedaan zonder overheidssubsidie. Wel was er volgens betrokkenen tijdens de crisis gebrek geweest aan eigen financiering bij sectorfondsen, werkgevers en werknemers. De sectorplannen hebben dat probleem volgens betrokkenen deels kunnen opvangen. Specifiek is volgens verschillende partijen de infrastructuur van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo ondersteund. Het aantal leerwerkplekken voor bbl-leerlingen was voor de crisis al dalende en de vrees was dat de bbl-infrastructuur zonder de sectorplannen voor veel sectoren onder druk zou komen te staan. Naast op individuele werknemers gerichte maatregelen, zijn er maatregelen geweest die waren gericht op onderzoek en het ontwikkelen van arbeidsmarkttools. De cofinanciering door de overheid had hier vooral de rol van startkapitaal om deze te kunnen ontwikkelen.

Op het brede doel van het overbruggen van de crisis hebben de sectorplannen volgens betrokkenen beperkt invloed gehad. Enerzijds hebben de sectorplannen gezorgd voor financiering van maatregelen waar vanwege de crisis bij werkgevers en sectorfondsen minder geld voor beschikbaar was. Het gaat dan om maatregelen gericht op het behoud van arbeidskrachten voor sectoren en het creëren van leerwerkplekken, die onder invloed van de crisis onder druk stonden. Hierdoor hebben bedrijven ondanks de crisis de instroom van nieuw personeel op peil kunnen houden en hebben

bbl-leerlingen een leerwerkplek kunnen vinden en zo hun opleiding kunnen afronden. Aan de andere kant is er veel vertraging opgetreden in de uitvoering van plannen, waardoor veel maatregelen pas na afloop van de crisis zijn uitgevoerd. Daardoor hebben ze per definitie geen rol gehad in het overbruggen van de crisis en zijn ze waarschijnlijk ook veel minder of niet efficiënt. Ook zijn er amper maatregelen geweest die zich richtten op de instroom van werklozen. Maatregelen gericht op het voorkomen van werkloosheid hebben slechts in beperkte mate deel uitgemaakt van de sectorplannen. Deze zijn ook vooral op de lange termijn gericht geweest. Dit laatste is een direct gevolg van de keuze om de plannen te richten op het versterken van de positie van werknemers en niet op het verhogen van de arbeidsvraag.

Wat is het effect van de tijdelijke cofinanciering op de betrokkenheid en inspanningen van de sociale partners voor een betere werking van de arbeidsmarkt?

De sectorplannen hebben volgens betrokkenen bij de sectorplannen in de meeste sectoren tot een betere samenwerking tussen sociale partners geleid. Voor een deel was de samenwerking al goed, omdat de plannen zijn uitgevoerd door, of in opdracht van cao-partners die elkaar goed kennen. Toch schatten de meeste sociale partners in dat ook na afronding de plannen hun effect op die samenwerking houden, bijvoorbeeld doordat maatregelen worden doorgezet. Hiermee wordt de arbeidsmarktinfrastructuur in sectoren versterkt. Zo wordt bijvoorbeeld aangegeven dat sociale partners nu een bredere kijk hebben gekregen op hun rol binnen sectoren. In het verleden waren zij primair verantwoordelijk voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, maar nu zijn ook duurzame inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit een deel van hun beleid geworden. Deze grotere rol van sociale partners in het arbeidsmarktbeleid sluit ook aan bij de afspraken in het Sociaal Akkoord. Er is binnen sectoren en de overheid nu meer kennis over knelpunten op de arbeidsmarkt en over potentiële oplossingen. Ongeveer 40 procent van de projectleiders van sectorplannen ziet een verandering in de betrokkenheid van sociale partners gedurende de looptijd van de sectorplannen. In twee derde van die gevallen was dit een positieve verandering. Na een aarzelend begin is de betrokkenheid steeds groter geworden. In een derde van de gevallen bleek de samenwerking minder goed te gaan en/of bleek de betrokkenheid van partners lager dan aanvankelijk gehoopt.

Succesfactoren in de samenwerking tussen sociale partners in het kader van de sectorplannen zijn vooral het delen van gemeenschappelijke uitgangspunten en de inrichting van het samenwerkingsverband. Bij gemeenschappelijke uitgangspunten moet gedacht worden aan een gedeeld urgentiebesef, een gemeenschappelijke visie op de problematiek en oplossingen, en betrokkenheid van de partners in het plan. Er zijn ook procesfactoren die bijdragen aan het succes: goed projectleiderschap, regelmatig overleg, korte lijntjes en een goede communicatie.

Over het effect van de plannen op de mate van samenwerking *op regionaal niveau* zijn de meningen verdeeld. Sommige projectleiders zien meerwaarde in de sectorplannen voor de regionale samenwerking, anderen niet. Binnen de regionale plannen is ook sprake geweest van nieuwe verbanden tussen verschillende organisaties, zoals een grotere betrokkenheid van gemeenten of UWV. In tegenstelling tot de sectorale plannen is hier namelijk geen sprake van een gebruikelijk overleg tussen sociale partners aan een cao-tafel. Het intersectorale karakter is in zulke plannen ook groter, wat

het opzetten van een regionaal plan binnen de kaders van de regeling moeilijker maakt dan van een sectoraal plan.

In sommige gevallen is de samenwerking tussen sectoren volgens betrokkenen versterkt. Dat is volgens het ministerie van SZW een positief neveneffect. Over de bijdrage van de sectorplannen aan de samenwerking *tussen* sectoren zijn de meeste projectleiders negatief: zij vinden niet dat de plannen daaraan hebben bijgedragen, maar nuanceren dit door te zeggen dat het in de meeste plannen ook geen eng doel was. Hier had volgens verschillende gesprekpartners een grotere slag in kunnen worden geslagen, bijvoorbeeld door de maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit intersectoraal in te richten. In verschillende sectorplannen hebben sectoren allemaal apart maatregelen hiervoor opgenomen, vaak gericht op intersectorale mobiliteit.

Wat is de invloed van de vorm van de subsidie geweest op het bereiken van de brede doelen?

De specifieke vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen heeft een zowel positieve als negatieve invloed gehad op het behalen van de brede doelen. De algemene opzet van de sectorplannen, waarin regio's en sectoren gesubsidieerd werden voor het nemen van maatregelen om bepaalde knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen, is volgens de gesprekspartners vernieuwend geweest. Maar verschillende partijen geven tegelijkertijd aan dat er in de beginfase van de regeling zeer veel zaken voor hen onduidelijk waren. Het oplossen van deze onduidelijkheden heeft verschillende partijen veel tijd en energie gekost, waardoor de uitvoering in gedrang kwam en enge doelen van maatregelen in sommige gevallen later of zelfs niet bereikt werden.

Alternatieven, zoals een fiscale regeling, zouden in de uitvoering overwegend eenvoudiger zijn geweest. In een dergelijke regeling zouden individuele bedrijven bijvoorbeeld uitgaven voor scholings- of mobiliteitsmaatregelen voor hun werknemers van hun loonheffing kunnen aftrekken. Dit werd niet wenselijk gevonden, omdat in dat geval sprake zou zijn van een regeling waarbij het budget niet vooraf vastgesteld kon worden. Een stelsel van individuele leerrekeningen zou een echter een aanzienlijke wijziging van het scholingsbeleid gevraagd hebben. Beide alternatieven zouden ook niet zo snel kunnen zijn ingevoerd, waardoor ze minder geschikt zouden zijn als maatregel gericht op het overbruggen van de crisis.

De combinatie van de eis aan sectorplannen dat de sociale partners in een sector betrokken moesten zijn bij de opzet en uitvoering van de plannen met de eis dat eigen financiering verplicht was, heeft positieve en negatieve gevolgen gehad. Positief is geweest dat het draagvlak bij de sociale partners binnen de sectoren hierdoor aanzienlijk is geweest. Ook is de samenwerking tussen sociale partners in sommige sectoren geïntensiveerd en is er in een aantal gevallen op regionaal niveau meer betrokkenheid van sociale partners gekomen. De constructie kent ook negatieve kanten. Zo heeft het gevolgen gehad voor het bereik van deelnemers, omdat het voor sectoren die op het moment van aanvraag geen sectorfonds hadden zeer lastig was om een sectorplan van de grond te krijgen. Ook heeft het veel discussie opgeleverd tussen aanvragers en het ministerie van SZW, met vertraging in de start tot gevolg, bijvoorbeeld in de zorg. Uiteindelijk hebben vooral werknemers in goed georganiseerde sectoren (met bovendien een financieel stevig sectorfonds) kunnen deelnemen aan de sectorplannen. Voorbeeld hiervan is de bouw. Ook in de zorg hebben veel werknemers

kunnen deelnemen, hierbij is er vooral eigen financiering geweest vanuit de individuele werkgevers. De bouw en de zorg zijn ook de sectoren geweest met het meeste banenverlies tussen 2011 en 2015. Er zijn ook sectoren geweest waarin de gevolgen van de crisis op de arbeidsmarkt bijna net zo groot waren, maar waarvoor geen (omvangrijk) sectorplan is opgezet. Voorbeelden hiervan zijn de detailhandel en de financiële sector. Voor de detailhandel is een zeer beperkt sectorplan opgezet, voor de financiële sector is er helemaal geen sectorplan geweest. Oorzaken hiervan lagen erin dat er bij de sociale partners in die sectoren geen breed draagvlak was voor het opstellen van een sectorplan.

Er wordt vanuit verschillende kanten aangegeven dat er meer behoefte zou zijn geweest aan een meer integraal instrument dat zich zou hebben gericht op de grote knelpunten van de arbeidsmarkt. Het subsidie-instrument Regeling cofinanciering sectorplannen heeft volgens betrokkenen vooral geleid tot verbetering van de arbeidsmarktpositie van individuele werknemers in deelnemende sectoren en niet zozeer tot het oplossen van grote knelpunten op de arbeidsmarkt. Zulke knelpunten zijn bijvoorbeeld de werkloosheid van ouderen, de gevolgen van automatisering en de arbeidsmarktpositie van laagopgeleide jongeren met een migratieachtergrond.

Over het algemeen heeft het ministerie van SZW zich volgens gesprekspartners coöperatief opgesteld zodat de brede doelen van de regeling zoveel mogelijk bereikt konden worden. Dit was ook nodig vanwege de nodige onduidelijkheden die er aan het begin van het bestaan van de regeling waren. Deze waren mede het gevolg van de keuze van het ministerie om op voorhand niet teveel details in de regeling vast te leggen. Daardoor kon de regeling snel van start gaan, zodat niet teveel tijd werd verloren terwijl de crisis voortduurde. Ondanks de coöperatieve houding is bij aanvang door sommige aanvragers wat starheid ervaren in het hanteren van definities die niet voor alle sectoren toepasbaar waren. Bij sommige samenwerkingsverbanden is de tijdwinst in het snel tot stand komen van de regeling voor een deel weer verloren gegaan in het tijdrovende aanvraagproces. Dit geldt vooral voor samenwerkingsverbanden met een overlegstructuur waarbij de regeling minder goed aansloot.

Over de houding van het ministerie naar pers en politiek met betrekking tot de sectorplannen is het enthousiasme bij de sociale partners beperkt. Dit omdat er veel negatieve aandacht is gekomen voor de sectorplannen. Hiervoor wordt de verantwoordelijkheid mede bij het ministerie gelegd, dat in eerste instantie heeft gecommuniceerd dat de plannen gericht waren op het bestrijden van de werkloosheid. Ten aanzien van de Stichting van de Arbeid geldt dat er breed enthousiasme is over het werk van het ondersteuningsteam dat in nauw contact stond met de verschillende projectleiders van de sectorplannen en verschillende knelpunten in de regeling heeft weten op te lossen.

Literatuur

- APE (2012) *Werkt werktijdverkorting?. APE-rapport 16-808*. Den Haag: APE Public Economics
- APE (2017) *Monitoring en evaluatie pilots Ziektewet. APE-rapport 1260*. Den Haag: APE Public Economics
- Bisschop, P., Megens, L., Van der Werff, S., Cuppen, J. & Kans, K. (2017). *Quickscan 5 – Evaluatie Sectorplannen. SEO-rapport 2017-30*. Amsterdam: SEO
- Heyma, A., Van der Werff, S & Brekelmans, J. (2016). *Quickscan 4 – Evaluatie Sectorplannen. SEO-rapport 2016-82*. Amsterdam: SEO
- Heyma, A., Van der Werff, S., Volkerink, M., Brekelmans, J. & Smulders, H. (2015a). *Quickscan 2 – Evaluatie Sectorplannen. SEO-rapport 2015-32*. Amsterdam: SEO.
- Heyma, A., Van der Werff, S., Vriend, S., Smulders, H., Cuppen, J. & Brekelmans, J. (2015b). *Quickscan 3 – Evaluatie Sectorplannen. SEO-rapport 2015-85*. Amsterdam: SEO
- Heyma, A. & Van der Werff, S (2016). *Toelichting plan van aanpak voor de tussenevaluatie van de sectorplannen*. Amsterdam: SEO
- Heyma, A., Van der Werff, S., Brekelmans, J & Smulders, H. (2014). *Quickscan 1 – Evaluatie Sectorplannen. SEO-rapport 2014-89*. Amsterdam: SEO.
- Van der Werff, S., Biesenbeek, C., Wagemakers, S. & Kans, K., (2018). *Quickscan 6 – Evaluatie Sectorplannen. SEO-rapport 2018-49*. Amsterdam: SEO.
- Van der Werff, S., Kans, K., Zwetsloot, J., Cuppen, J., Van Toly, R., Hofland, A & Heyma, A. (2017). *Tussenevaluatie sectorplannen 2017. SEO-rapport 2017-73*. Amsterdam: SEO.
- Stichting van de Arbeid (2013) *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.

Bijlage A Kenmerken van sectorplannen

Tabel A. 1 Maatregelen per thema per sectorplan **afgeronde plannen**

	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bjscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Afval			2			3	5
Agrarisch & Groen			2	1	2	1	6
Amsterdam		2	9	7		3	21
Architecten			3	1			4
Beveiliging	1	1	1				3
Boekhandel	1	1	1				3
Bouw	1		4	1	1	2	9
Carrosserie	1		2	4	1		8
Contactcenter		1	2	2		1	6
Cultuur	2	1	2	1		1	7
Dakbedekkers		1	2	4	1	2	10
Detailhandel		1	3	1	1	2	8
Drechtsteden Maritiem				2			2
Energie Netwerkbe- drijven		1	3	1		1	6
Energieproductie	3	1	3	1			8
Grafimedia	1	1	2				4
Groningen	2	1	4	1	1	5	14
Groothandel			2	1	1	4	8
Helmond - De Peel	1		1	2		1	5
Hoveniers			2				2
Huisartsenzorg			2			1	3
ICT	1		3				4
Installatiebranche	2	1	8	1		1	13
Kantoorbranche	1	2	2			3	8
Kappers		1	2			2	5
Karton			2	2	2	1	7
Kinderopvang Rotter- dam		1	6				7
Levensmiddelenin- dustrie	2		2	1	4	2	11
Logistiek Twente	2		1				3
Luchtvaart		1	2	1	1	5	10
Luchtvaart deel 2	1	1	4	1	1	2	10
Mainport Rotterdam			1			2	3
Metaal	1		2	1		5	9
Metalektro	2		1	2	8	8	21
Meubel	2		3	1	2		8
Mobiliteit	1	1	8	1	1		12
Mode en textiel			1	1	2		4
Openbaar vervoer				1	2	1	4

	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Post en koeriers	2		5		1	4	12
Primair Onderwijs 1	3					1	4
Procesindustrie	1	1	1	2	1	2	8
Publieke Omroep	1	1	3			1	6
Recreatie			2	3	3	3	11
Schilders	1		3	2	4		10
Schoonmaak			4				4
Specialistisch vak- manschap	1		2			1	4
Stedendriehoek	1			2			3
Stedendriehoek 2	1	1	2				4
Timmerindustrie		1	2	2	2		7
Transport	1		3	3	2		9
Uitgeverij	2	1	3		1	1	8
Voortgezet onderwijs	1	1	5		1	2	10
Vrijtijdssector Dren- the	1	1	2	2		1	7
VVT	3						3
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	6	3	8			3	20
Woningcorporaties	3	1	3			1	8
Zorg Achterhoek		1	4	2			7
Zorg Amsterdam		1	4	2			7
Zorg Flevoland		1	3	2			6
Zorg Haaglanden		1	4	2			7
Zorg IJsselvechtstreek		1	3	2			6
Zorg KAM		1	4	2			7
Zorg Limburg		1	4	2			7
Zorg Midden en Zuid- west Gelderland		1	4	2			7
Zorg Noord Nederland		1	4	2			7
Zorg Noord-Brabant		1	4	2			7
Zorg Noord-Holland Noord		1	2	2			5
Zorg Rijnmond		1	3	2			6
Zorg Rijnstreek		1	4	2			7
Zorg Stedendriehoek		1	3	2			6
Zorg Twente		1	4	2			7
Zorg Utrecht Midden		1	4	2			7
Zorg Zeeland		1	3	2			6
Zorg Zuid-Holland Zuid		1	4	2			7
Totaal	58	49	222	96	49	84	558

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 2 Gepland aantal deelnemers per plan naar thema

	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Afval			2.764			1.700	4.464
Agrarisch & Groen			638	18			656
Amsterdam		87	1.532	799			2.418
Architecten			187	15			202
Beveiliging	12	225	300				537
Boekhandel	19	13	275				307
Bouw	3.903		6.180	4.500	19.952	245	34.780
Carrosserie	11		1.540	3.411			4.962
Contactcenter		4	84	60		426	574
Cultuur	71	233	1.303	17			1.624
Dakbedekkers		22	766	551	381		1.720
Detailhandel		26	253	37	450		766
Drechtsteden Maritiem				125			125
Energie Netwerkbe- drijven		395	1.831	325		52	2.603
Energieproductie	4.833	156	3.248	187			8.424
Grafimedia	900	150	1.400				2.450
Groningen	29	255	3.593	804	1.222	196	6.099
Groothandel			3.809	130	850	83	4.872
Helmond - De Peel	40		230	245			515
Hoveniers			1.250				1.250
Huisartsenzorg			600				600
ICT	30		2.800				2.830
Installatiebranche	1.125	1.000	2.656	2.800		700	8.281
Kantoorbranche	109	602	1.151			10	1.872
Kappers		88	50				138
Karton			238	9	1.368	17	1.632
Kinderopvang Rotter- dam		911	1.668				2.579
Levensmiddelenin- dustrie	550		12.002	1.945	6.360	22	20.879
Logistiek Twente	50		38				88
Luchtvaart		9	6.569	544	32	175	7.329
Luchtvaart deel 2		11	6.015	425	1.447	287	8.185
Mainport Rotterdam			40			200	240
Metaal	100		95	3.400		234	3.829
Metalektro	450		2500	615		100	3.665
Meubel	110		1.050	440	850		2.450
Mobiliteit	294	1.090	2.609	3.415			7.408
Mode en textiel			7	82			89
Openbaar vervoer				177	9.580	18	9.775
Politie en defensie	990		2.461	811			4.262
Post en koeriers	700		4.126		594	100	5.520
Primair Onderwijs 1	840					310	1.150
Procesindustrie	200	43	1.135	770		209	2.357

Publieke Omroep							1.200	1.200
	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal	
Recreatie			3.713	15	50		3.778	
Schilders	440		1.390	1.310	1.100		4.240	
Schoonmaak			2.398				2.398	
Specialistisch vak- manschap			331			44	375	
Stedendriehoek	400			618			1.018	
Stedendriehoek 2	409	39	774				1.222	
Timmerindustrie		400	3.764	212			4.376	
Transport	1.000		3.150	1.120	12.005		17.275	
Uitgeverij	776	89	4.049			13	4.927	
Voortgezet onderwijs	110	2.680	1.314		520		4.624	
Vrijetijdssector Dren- the		5	179	97		23	304	
VVT	4.000						4.000	
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	5.430	1.662	13.490				20.582	
Woningcorporaties	200		690			100	990	
Zorg Achterhoek		215	1.770	107			2.092	
Zorg Amsterdam		1.294	4.523	612			6.429	
Zorg Flevoland		43	918	326			1.287	
Zorg Haaglanden		72	5.840	669			6.581	
Zorg IJsselvechtstreek		27	1.065	307			1.399	
Zorg KAM		373	318	478			1.169	
Zorg Limburg		2.687	4.187	627			7.501	
Zorg Midden en Zuid- west Gelderland		68	1.466	827			2.361	
Zorg Noord Nederland		220	1.757	1.452			3.429	
Zorg Noord-Brabant		276	4.554	2.059			6.889	
Zorg Noord-Holland Noord		233	340	487			1.060	
Zorg Rijnmond		981	6.870	600			8.451	
Zorg Rijnstreek		61	3.378	380			3.819	
Zorg Stedendriehoek		92	1.316	380			1.788	
Zorg Twente		72	1.031	425			1.528	
Zorg Utrecht Midden		11	901	1.075			1.987	
Zorg Zeeland		137	3.887	163			4.187	
Zorg Zuid-Holland Zuid		153	1.180	279			1.612	
Totaal	28.131	17.210	160.736	41.282	56.761	5.264	309.384	

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

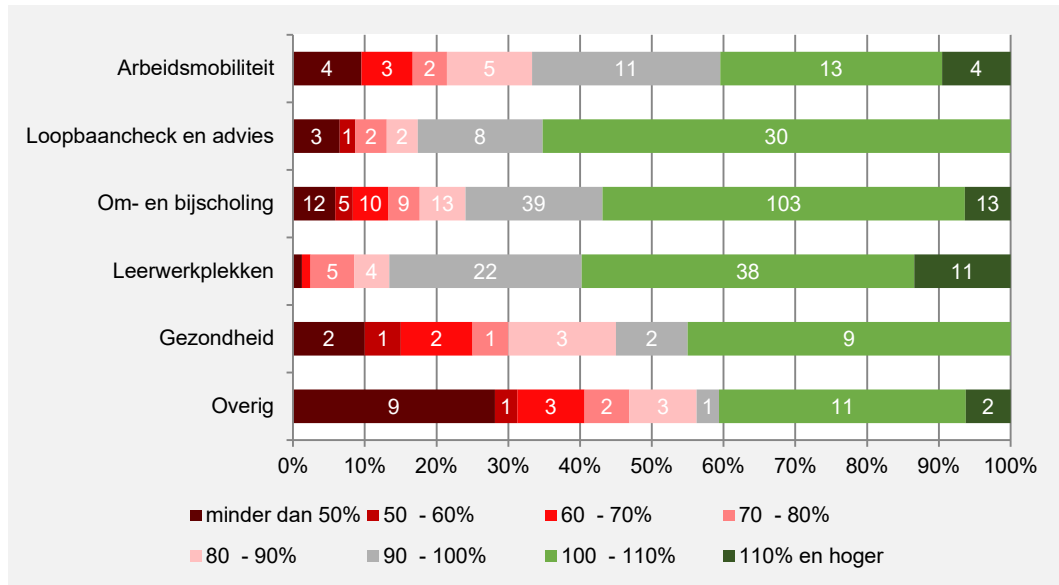
Tabel A. 3 Aantal gerealiseerde deelnemers per thema

	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Afval			2.756			1.359	4.115
Agrarisch & Groen			440	18			458
Amsterdam		87	1.493	787			2.367
Architecten			148	7			155
Beveiliging	16	166	292				474
Boekhandel	2	2	271				275
Bouw	3.903		6.180	3.744	19.952	245	34.024
Carrosserie	11		1.495	3.417			4.923
Contactcenter		4	84	60		426	574
Cultuur	61	233	1.441	17			1.752
Dakbedekkers		22	782	548	381		1.733
Detailhandel		8	207	37	427		679
Drechtsteden Maritiem				112			112
Energie Netwerkbe- drijven		394	1.827	312		52	2.585
Energieproductie	4.929	156	3.058	206			8.349
Grafimedia	889	149	1.347				2.385
Groningen	29	255	3.593	804	1.222	196	6.099
Groothandel			3.551	98	681	34	4.364
Helmond - De Peel	49		376	177			602
Hoveniers			1.143				1.143
Huisartsenzorg			471				471
ICT	13		1.841				1.854
Installatiebranche	878	743	2.238	2.800		576	7.235
Kantoorbranche	109	605	1.157			11	1.882
Kappers		88	14				102
Karton			244	9	1.368	17	1.638
Kinderopvang Rotter- dam		911	1.668				2.579
Levensmiddelenin- dustrie	419		9.858	1.841	5.791	16	17.925
Logistiek Twente	89		55				144
Luchtvaart		9	6.728	511	32	164	7.444
Luchtvaart deel 2		10	5.827	466		8	6.311
Mainport Rotterdam			23			72	95
Metaal	124		95	3.400		234	3.853
Metalektro	376		2.117	799		61	3.353
Meubel	61		971	459	630		2.121
Mobiliteit	294	1.090	2.609	3.415			7.408
Mode en textiel			7	61			68
Openbaar vervoer				176	9.580	18	9.774
Politie en defensie	990		2.430	811			4.231
Post en koeriers	733		3.922		18	1	4.674

Primair Onderwijs 1	388					293	681
Procesindustrie	199	43	1.122	767		165	2.296
Publieke Omroep			1.142				1.142
	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Recreatie			3.691	11	33		3.735
Schilders	368		1.283	1.039	755		3.445
Schoonmaak			2.358				2.358
Specialistisch vak- manschap			262			37	299
Stedendriehoek	391			904			1.295
Stedendriehoek 2	434	8	752				1.194
Timmerindustrie		214	5.083	145			5.442
Transport	1.000		3.150	1.120	12.005		17.275
Uitgeverij	734	89	3.666			2	4.491
Voortgezet onderwijs	74	2.193	981		454		3.702
Vrijtjidssector Dren- the		5	122	96		15	238
VVT	3.252						3.252
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	5.302	1.643	12.859				19.804
Woningcorporaties	212		660				872
Zorg Achterhoek		215	1.769	105			2.089
Zorg Amsterdam		1.294	4.523	609			6.426
Zorg Flevoland		43	918	322			1.283
Zorg Haaglanden		72	5.796	849			6.717
Zorg IJsselvechtstreek		27	1.065	352			1.444
Zorg KAM		373	318	509			1.200
Zorg Limburg		2.687	4.187	660			7.534
Zorg Midden en Zuid- west Gelderland		56	1.172	876			2.104
Zorg Noord Nederland		218	1.757	1.466			3.441
Zorg Noord-Brabant		276	4.509	1.806			6.591
Zorg Noord-Holland Noord		233	340	495			1.068
Zorg Rijnmond		981	7.234	640			8.855
Zorg Rijnstreek		61	3.397	403			3.861
Zorg Stedendriehoek		92	1.315	539			1.946
Zorg Twente		72	1.031	417			1.520
Zorg Utrecht Midden		11	901	1.139			2.051
Zorg Zeeland		137	4.230	152			4.519
Zorg Zuid-Holland Zuid		152	1.180	313			1.645
Totaal	26.329	16.127	155.532	40.826	53.329	4.002	296.145

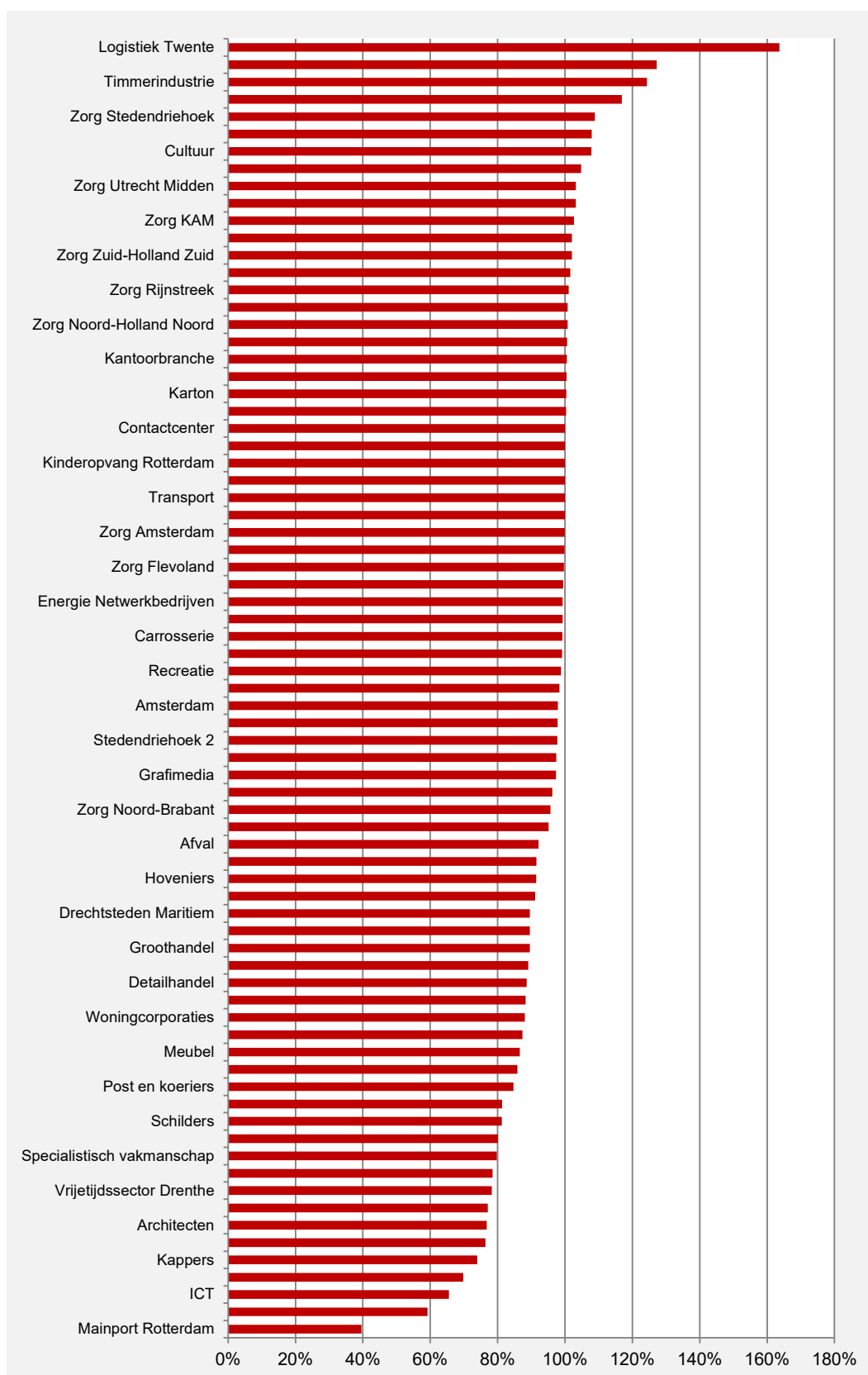
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Figuur A.1 Verdeling percentage gerealiseerde deelnemers t.o.v. geplande deelnemers per thema



Bron: SEO Economisch Onderzoek/echo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Figuur A.2 Realisatiegraad deelnemers per sectorplan



Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 4 Realisatiegraad aantal deelnemers per plan en thema

	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Afval			100%			80%	92%
Agrarisch & Groen			69%	100%			70%
Amsterdam		100%	97%	98%			98%
Architecten			79%	47%			77%
Beveiliging	133%	74%	97%				88%
Boekhandel	11%	15%	99%				90%
Bouw	100%		100%	83%	100%	100%	98%
Carrosserie	100%		97%	100%			99%
Contactcenter		100%	100%	100%		100%	100%
Cultuur	86%	100%	111%	100%			108%
Dakbedekkers		100%	102%	99%	100%		101%
Detailhandel		31%	82%	100%	95%		89%
Drechtsteden Maritiem				90%			90%
Energie Netwerkbe- drijven		100%	100%	96%		100%	99%
Energieproductie	102%	100%	94%	110%			99%
Grafimedia	99%	99%	96%				97%
Groningen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Groothandel			93%	75%	80%	41%	90%
Helmond - De Peel	123%		163%	72%			117%
Hoveniers			91%				91%
Huisartsenzorg			79%				79%
ICT	43%		66%				66%
Installatiebranche	78%	74%	84%	100%		82%	87%
Kantoorbranche	100%	100%	101%			110%	101%
Kappers		100%	28%				74%
Karton			103%	100%	100%	100%	100%
Kinderopvang Rotter- dam		100%	100%				100%
Levensmiddelenin- dustrie	76%		82%	95%	91%	73%	86%
Logistiek Twente	178%		145%				164%
Luchtvaart		100%	102%	94%	100%	94%	102%
Luchtvaart deel 2		91%	97%	110%	0%	3%	77%
Mainport Rotterdam			58%			36%	40%
Metaal	124%		100%	100%		100%	101%
Metalektro	84%		85%	130%		61%	91%
Meubel	55%		92%	104%	74%		87%
Mobiliteit	100%	100%	100%	100%			100%
Mode en textiel			100%	74%			76%
Openbaar vervoer				99%	100%	100%	100%
Politie en defensie	100%		99%	100%			99%
Post en koeriers	105%		95%		3%	1%	85%
Primair Onderwijs 1	46%					95%	59%
Procesindustrie	100%	100%	99%	100%		79%	97%

Publieke Omroep	95%						95%
	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Recreatie			99%	73%	66%		99%
Schilders	84%		92%	79%	69%		81%
Schoonmaak			98%				98%
Specialistisch vak- manschap			79%			84%	80%
Stedendriehoek	98%			146%			127%
Stedendriehoek 2	106%	21%	97%				98%
Timmerindustrie		54%	135%	68%			124%
Transport	100%		100%	100%	100%		100%
Uitgeverij	95%	100%	91%			15%	91%
Voortgezet onderwijs	67%	82%	75%		87%		80%
Vrijetijdssector Dren- the		100%	68%	99%		65%	78%
VVT	81%						81%
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	98%	99%	95%				96%
Woningcorporaties	106%		96%			0%	88%
Zorg Achterhoek		100%	100%	98%			100%
Zorg Amsterdam		100%	100%	100%			100%
Zorg Flevoland		100%	100%	99%			100%
Zorg Haaglanden		100%	99%	127%			102%
Zorg IJsselvechtstreek		100%	100%	115%			103%
Zorg KAM		100%	100%	106%			103%
Zorg Limburg		100%	100%	105%			100%
Zorg Midden en Zuid- west Gelderland		82%	80%	106%			89%
Zorg Noord Nederland		99%	100%	101%			100%
Zorg Noord-Brabant		100%	99%	88%			96%
Zorg Noord-Holland Noord		100%	100%	102%			101%
Zorg Rijnmond		100%	105%	107%			105%
Zorg Rijnstreek		100%	101%	106%			101%
Zorg Stedendriehoek		100%	100%	142%			109%
Zorg Twente		100%	100%	98%			99%
Zorg Utrecht Midden		100%	100%	106%			103%
Zorg Zeeland		100%	109%	93%			108%
Zorg Zuid-Holland Zuid		99%	100%	112%			102%
Totaal	94%	94%	97%	99%	94%	76%	96%

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 5 Gepland budget per plan en thema (in duizenden euro's)

	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Afval			4.344			33.456	37.800
Agrarisch & Groen			920	143	977	120	2.160
Amsterdam		54	4.492	3.830		2.805	11.180
Architecten			227	4			231
Beveiliging	32	169	60				261
Boekhandel	40	5	1.051				1.096
Bouw	6.340		3.999	63.000	3.713	941	77.993
Carrosserie	34		855	3.212	37		4.137
Contactcenter		6	115	1.086		385	1.592
Cultuur	153	183	1.018	85		298	1.737
Dakbedekkers		38	1.481	6.064	114	1.523	9.219
Detailhandel		6	143	602	125	215	1.092
Drechtsteden Maritiem				3.247			3.247
Energie Netwerkbe- drijven		237	2.051	8.500		277	11.065
Energieproductie	1.599	28	4.171	6.687			12.485
Grafimedia	1.754	53	1.882				3.689
Groningen	405	154	5.753	10.932	207	1.093	18.544
Groothandel			2.944	2.216	158	503	5.820
Helmond - De Peel	79		230	5.931		43	6.283
Hoveniers			2.261				2.261
Huisartsenzorg			480			20	500
ICT	89		4.231				4.320
Installatiebranche	1.721	352	28.122	33.919		11.819	75.933
Kantoorbranche	297	671	934			145	2.048
Kappers		57	1.121			53	1.230
Karton			195	180	417	17	808
Kinderopvang Rotter- dam		205	1.115				1.320
Levensmiddelenin- dustrie	185		8.502	48.913	1.848	157	59.605
Logistiek Twente	78		74				152
Luchtvaart		51	11.897	5.977	13	418	18.356
Luchtvaart deel 2		20	11.668	4.686	534	397	17.306
Mainport Rotterdam			576			1.720	2.296
Metaal	100		1.735	78.069		566	80.470
Metalektro	1.910		3.080	11.049	1.479	1.766	19.285
Meubel	299		502	7.211	104		8.116
Mobiliteit	112	1.089	3.727	9.221	671		14.818
Mode en textiel			2	487	266		755
Openbaar vervoer				3.334	8.985	355	12.674
Politie en defensie	3.720		26.212	3.283	2.966	3.017	39.197
Post en koeriers	2.072		3.989		77	190	6.328

Primair Onderwijs 1	6.240					2.403	8.643
Procesindustrie	213	80	2.750	23.964	603	3.116	30.726
Publieke Omroep	117	64	1.929			141	2.251
		Loop- baan- check en -advies	Om- en bij- scho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Recreatie			812	182	104	53	1.151
Schilders	1.496		670	6.502	544		9.211
Schoonmaak			3.686				3.686
Specialistisch vak- manschap	92		983			402	1.477
Stedendriehoek	2.400			13.301			15.701
Stedendriehoek 2	1.452	12	1.795				3.259
Timmerindustrie		4	3.821	3.265	270		7.359
Transport	391		2.492	21.843	2.030		26.756
Uitgeverij	1.104	40	3.354		350	41	4.890
Voortgezet onderwijs	54	1.213	2.461		611	108	4.447
Vrijtijdssector Dren- the	21	1	166	2.302		104	2.593
VVT	8.342						8.342
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	2.507	491	7.182			703	10.883
Woningcorporaties	764	8	168			7	946
Zorg Achterhoek		142	1.169	2.736			4.047
Zorg Amsterdam		290	3.065	13.802			17.156
Zorg Flevoland		8	344	6.592			6.943
Zorg Haaglanden		37	2.604	17.099			19.740
Zorg IJsselvechtstreek		3	736	6.393			7.132
Zorg KAM		110	196	12.614			12.920
Zorg Limburg		292	2.745	14.571			17.608
Zorg Midden en Zuid- west Gelderland		112	551	20.877			21.541
Zorg Noord Nederland		39	1.220	29.415			30.674
Zorg Noord-Brabant		207	4.216	37.986			42.409
Zorg Noord-Holland Noord		54	136	11.077			11.267
Zorg Rijnmond		941	3.373	12.218			16.532
Zorg Rijnstreek		22	2.136	9.642			11.800
Zorg Stedendriehoek		16	826	10.041			10.884
Zorg Twente		27	1.368	8.868			10.263
Zorg Utrecht Midden		2	1.209	27.217			28.427
Zorg Zeeland		42	1.464	3.658			5.164
Zorg Zuid-Holland Zuid		28	973	5.173			6.173
Totaal	46.211	7.661	206.761	643.202	27.202	69.375	1.000.413

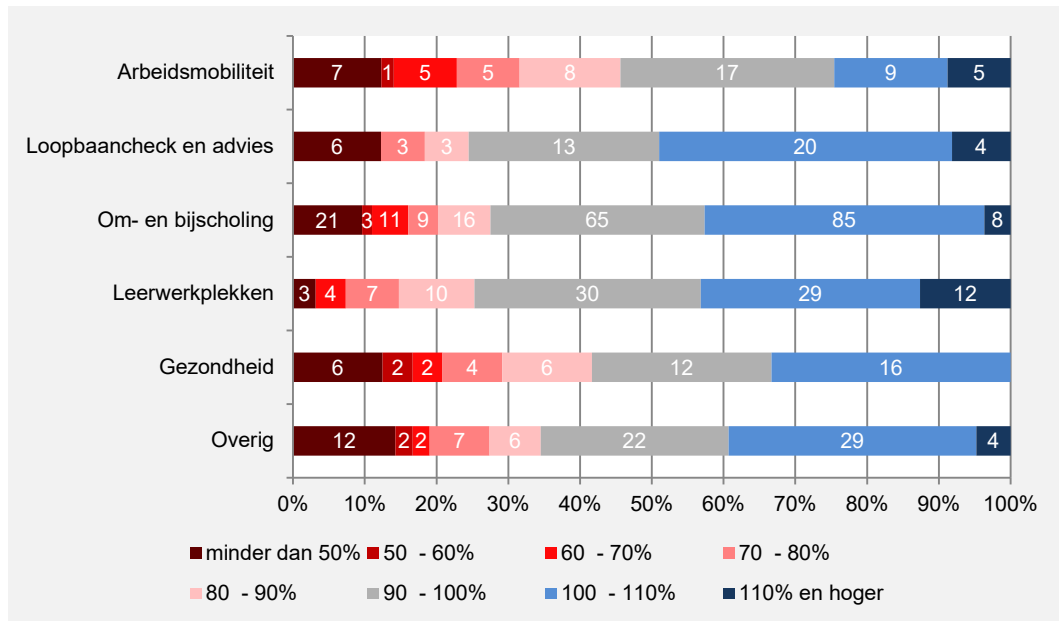
Tabel A. 6 Totaal besteed budget per plan en thema (in duizenden euro's)

	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Afval			2.805			24.604	27.410
Agrarisch & Groen			920	144	977	120	2.161
Amsterdam		52	3.683	3.517		2.727	9.979
Architecten			180	2			181
Beveiliging	43	125	58				226
Boekhandel	6	1	1.025				1.032
Bouw	6.340		3.999	45.390	3.713	1.602	61.045
Carrosserie	31		826	3.171	36		4.064
Contactcenter		6	115	1.086		407	1.615
Cultuur	155	183	1.024	84		281	1.728
Dakbedekkers		42	1.414	5.983	114	1.399	8.952
Detailhandel		2	114	399	107	184	805
Drechtsteden Maritiem				3.364			3.364
Energie Netwerkbe- drijven		237	2.051	8.327		277	10.892
Energieproductie	1.592	28	3.926	7.266			12.812
Grafimedia	1.565	55	1.776				3.396
Groningen	405	154	5.753	10.924	207	1.093	18.537
Groothandel			2.913	1.533	127	290	4.864
Helmond - De Peel	60		184	3.856			4.101
Hoveniers			1.789				1.789
Huisartsenzorg			309			12	320
ICT	38		3.961				4.000
Installatiebranche	1.159	262	27.138	33.919		9.090	71.568
Kantoorbranche	297	625	914			172	2.007
Kappers		57	1.088			53	1.197
Karton			213	149	417	17	795
Kinderopvang Rotter- dam		205	1.113				1.319
Levensmiddelenin- dustrie	116		8.596	44.295	1.458	142	54.607
Logistiek Twente	86		74				161
Luchtvaart		51	11.734	5.648	13	456	17.901
Luchtvaart deel 2		23	11.161	4.762		511	16.457
Mainport Rotterdam			116			1.482	1.598
Metaal	145		1.735	83.250		566	85.696
Metalektro	1.599		2.870	18.518	1.355	1.375	25.717
Meubel	181		424	6.963	60		7.629
Mobiliteit	112	1.089	3.727	38.468	671		44.066
Mode en textiel			2	780	148		931
Openbaar vervoer				3.329	8.945	340	12.614
Politie en defensie	3.720		24.922	3.283	2.966	3.017	37.908
Post en koeriers	1.528		3.573		15	98	5.214

Primair Onderwijs 1	4.124					1.984	6.108
Procesindustrie	196	63	2.502	21.313	552	2.071	26.698
Publieke Omroep	113	12	1.632			116	1.873
		Loop- baan- check en -advies	Om- en bjscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Recreatie			808	173	93	48	1.122
Schilders	1.253		706	4.818	327		7.105
Schoonmaak			3.184				3.184
Specialistisch vak- manschap	9		634			336	978
Stedendriehoek	2.136			9.963			12.099
Stedendriehoek 2	1.517	3	1.735				3.255
Timmerindustrie		4	3.994	2.408	161		6.567
Transport	319		2.492	21.843	2.030		26.684
Uitgeverij	1.029	37	3.017		98	9	4.190
Voortgezet onderwijs	38	1.064	2.117		536	102	3.857
Vrijtijdssector Dren- the	23	1	50	1.110		55	1.238
VVT	6.166						6.166
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	2.344	455	6.177			684	9.660
Woningcorporaties	741		147				887
Zorg Achterhoek		142	1.169	2.720			4.030
Zorg Amsterdam		290	3.065	14.032			17.387
Zorg Flevoland		8	344	6.836			7.187
Zorg Haaglanden		35	2.230	18.050			20.316
Zorg IJsselvechtstreek		5	684	6.875			7.564
Zorg KAM		110	196	12.616			12.922
Zorg Limburg		292	2.745	15.126			18.163
Zorg Midden en Zuid- west Gelderland		98	504	20.542			21.144
Zorg Noord Nederland		39	1.220	28.826			30.085
Zorg Noord-Brabant		207	4.216	38.441			42.864
Zorg Noord-Holland Noord		54	136	11.071			11.261
Zorg Rijnmond		941	3.373	14.259			18.574
Zorg Rijnstreek		22	2.135	10.052			12.209
Zorg Stedendriehoek		16	770	10.030			10.817
Zorg Twente		27	1.408	8.903			10.338
Zorg Utrecht Midden		2	1.207	27.022			28.232
Zorg Zeeland		42	1.464	3.675			5.181
Zorg Zuid-Holland Zuid		43	1.118	5.984			7.145
Totaal	39.184	7.206	195.404	655.102	25.127	55.720	977.744

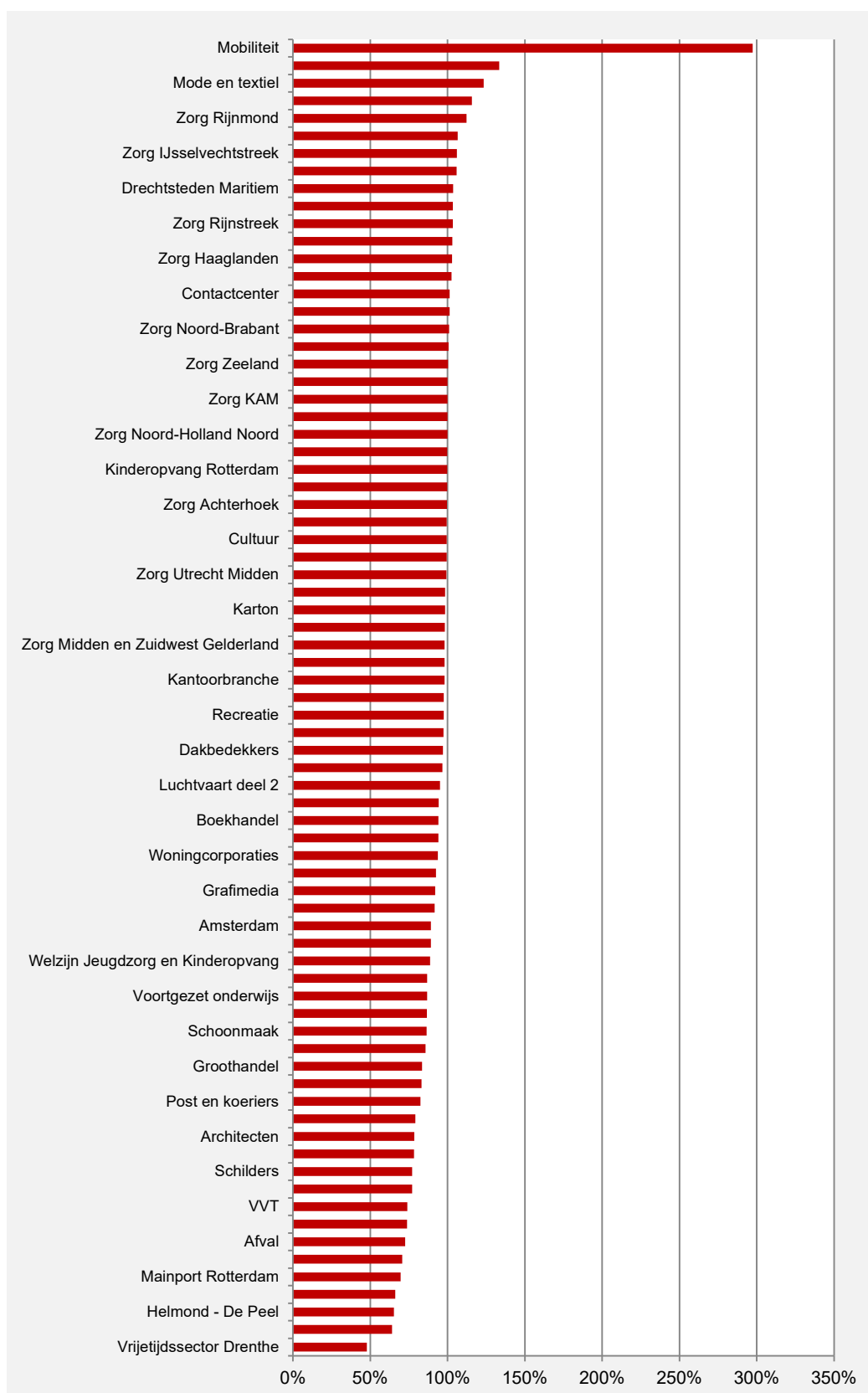
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Figuur A.3 Verdeling realisatiegraad besteedbaar budget per type maatregel



Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Figuur A. 4 Percentage besteed budget per sectorplan



Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 7 Percentage besteed budget per sectorplan en thema

	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Afval			65%			74%	73%
Agrarisch & Groen			100%	101%	100%	100%	100%
Amsterdam		97%	82%	92%		97%	89%
Architecten			79%	45%			78%
Beveiliging	134%	74%	97%				87%
Boekhandel	14%	14%	98%				94%
Bouw	100%		100%	72%	100%	170%	78%
Carrosserie	92%		97%	99%	97%		98%
Contactcenter		100%	100%	100%		106%	101%
Cultuur	102%	100%	101%	99%		94%	99%
Dakbedekkers		112%	95%	99%	100%	92%	97%
Detailhandel		39%	80%	66%	85%	85%	74%
Drechtsteden Maritiem				104%			104%
Energie Netwerkbe- drijven		100%	100%	98%		100%	98%
Energieproductie	100%	100%	94%	109%			103%
Grafimedia	89%	105%	94%				92%
Groningen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Groothandel			99%	69%	81%	58%	84%
Helmond - De Peel	76%		80%	65%		0%	65%
Hoveniers			79%				79%
Huisartsenzorg			64%			59%	64%
ICT	43%		94%				93%
Installatiebranche	67%	74%	97%	100%		77%	94%
Kantoorbranche	100%	93%	98%			118%	98%
Kappers		100%	97%			100%	97%
Karton			109%	83%	100%	100%	98%
Kinderopvang Rotter- dam		100%	100%				100%
Levensmiddelenin- dustrie	63%		101%	91%	79%	90%	92%
Logistiek Twente	111%		100%				106%
Luchtvaart		100%	99%	95%	100%	109%	98%
Luchtvaart deel 2		114%	96%	102%	0%	129%	95%
Mainport Rotterdam			20%			86%	70%
Metaal	145%		100%	107%		100%	106%
Metalektro	84%		93%	168%	92%	78%	133%
Meubel	61%		85%	97%	58%		94%
Mobiliteit	100%	100%	100%	417%	100%		297%
Mode en textiel			100%	160%	56%		123%
Openbaar vervoer				100%	100%	96%	100%
Politie en defensie	100%		95%	100%	100%	100%	97%
Post en koeriers	74%		90%		19%	51%	82%
Primair Onderwijs 1	66%					83%	71%
Procesindustrie	92%	79%	91%	89%	92%	66%	87%

Publieke Omroep	97%	18%	85%			83%	83%
	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overig	Totaal
Recreatie			99%	95%	89%	91%	98%
Schilders	84%		105%	74%	60%		77%
Schoonmaak			86%				86%
Specialistisch vak- manschap	9%		64%			84%	66%
Stedendriehoek	89%			75%			77%
Stedendriehoek 2	104%	23%	97%				100%
Timmerindustrie		100%	105%	74%	60%		89%
Transport	82%		100%	100%	100%		100%
Uitgeverij	93%	94%	90%		28%	22%	86%
Voortgezet onderwijs	69%	88%	86%		88%	95%	87%
Vrijtijdssector Dren- the	110%	100%	30%	48%		53%	48%
VVT	74%						74%
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	93%	93%	86%			97%	89%
Woningcorporaties	97%	0%	87%			0%	94%
Zorg Achterhoek		100%	100%	99%			100%
Zorg Amsterdam		100%	100%	102%			101%
Zorg Flevoland		100%	100%	104%			104%
Zorg Haaglanden		96%	86%	106%			103%
Zorg IJsselvechtstreek		139%	93%	108%			106%
Zorg KAM		100%	100%	100%			100%
Zorg Limburg		100%	100%	104%			103%
Zorg Midden en Zuid- west Gelderland		88%	91%	98%			98%
Zorg Noord Nederland		100%	100%	98%			98%
Zorg Noord-Brabant		100%	100%	101%			101%
Zorg Noord-Holland Noord		100%	100%	100%			100%
Zorg Rijnmond		100%	100%	117%			112%
Zorg Rijnstreek		100%	100%	104%			103%
Zorg Stedendriehoek		100%	93%	100%			99%
Zorg Twente		100%	103%	100%			101%
Zorg Utrecht Midden		100%	100%	99%			99%
Zorg Zeeland		100%	100%	100%			100%
Zorg Zuid-Holland Zuid		152%	115%	116%			116%
Totaal	85%	94%	95%	102%	92%	80%	98%

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 8 Aantal unieke deelnemers met bsn-registratie per sectorplan en thema

	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bjscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overige maatrega- len	Totaal
Afval	0	0	2.756	1.058	0	301	4.115
Agrarisch & Groen	0	0	441	18	0	0	459
Amsterdam	0	60	713	1.511	0	0	2.284
Architecten	0	0	155	0	0	0	155
Beveiliging	16	166	292	0	0	0	474
Boekhandel	2	2	271	0	0	0	275
Bouw	3.864	0	6.180	3.744	19.952	245	33.985
Carrosserie	11	0	1.476	161	0	0	1.648
Contactcenter	0	4	84	60	0	426	574
Cultuur	59	211	1.128	17	0	0	1.415
Dakbedekkers	0	22	782	547	97	0	1.448
Detailhandel	0	8	197	33	427	0	665
Drechtsteden Maritiem	0	0	0	112	0	0	112
Energie Netwerkbe- drijven	0	394	1.827	312	0	52	2.585
Energieproductie	2.820	156	3.058	206	0	0	6.240
Grafimedia	889	149	1.347	0	0	0	2.385
Groningen	29	173	2.912	781	1.063	195	5.153
Groothandel	0	0	2.137	95	678	34	2.944
Helmond - De Peel	49	0	345	170	0	0	564
Hoveniers	0	0	1.142	0	0	0	1.142
Huisartsenzorg	0	0	471	0	0	0	471
ICT	13	0	1.501	0	0	0	1.514
Installatiebranche	878	743	2.238	2.800	0	576	7.235
Kantoorbranche	104	1.128	1.050	0	0	88	2.370
Kappers	0	88	14	0	0	0	102
Karton	0	0	278	9	1.462	17	1.766
Kinderopvang Rotter- dam	0	900	1.424	0	0	0	2.324
Levensmiddelenin- dustrie	419	0	9.858	1.841	5.791	16	17.925
Logistiek Twente	89	0	61	0	0	0	150
Luchtvaart	0	9	5.256	497	32	162	5.956
Luchtvaart deel 2	0	10	3.853	466	0	108	4.437
Mainport Rotterdam	0	0	23	0	0	72	95
Metaal	124	0	923	3.153	0	234	4.434
Metalektro	375	0	1.698	796	0	61	2.930
Meubel	61	0	866	408	630	0	1.965
Mobiliteit	294	0	0	2.839	0	0	3.133
Mode en textiel	0	0	7	61	0	0	68
Openbaar vervoer	0	0	0	194	9.410	0	9.604
Politie en defensie	990	0	2.695	799	0	0	4.484
Post en koeriers	733	0	3.868	0	18	0	4.619

Primair Onderwijs 1	388	0	0	0	0	293	681
Procesindustrie	199	43	1.122	767	0	165	2.296
Publieke Omroep	0	0	1.139	0	0	0	1.139
	Arbeids- mobiliteit	Loop- baan- check en -advies	Om- en bijscho- ling	Leerwerk- plekken	Gezond- heid	Overige maatregel- en	Totaal
Recreatie	0	0	2.852	10	33	0	2.895
Schilders	368	0	1.105	931	755	0	3.159
Schoonmaak	0	0	2.301	0	0	0	2.301
Specialistisch vak- manschap	4	0	260	0	0	37	301
Stedendriehoek	391	0	0	853	0	0	1.244
Stedendriehoek 2	433	9	750	0	0	0	1.192
Transport	105	0	3.144	1.120	883	0	5.252
Uitgeverij	632	88	2.717	0	0	2	3.439
VVT	3.174	0	0	0	0	0	3.174
Voortgezet onderwijs	73	2.190	958	0	439	0	3.660
Vrijtijdssector Dren- the	0	5	120	95	0	15	235
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	1.020	1.641	11.341	0	0	0	14.002
Woningcorporaties	212	0	633	0	0	0	845
Zorg Achterhoek	0	214	1.722	105	0	0	2.041
Zorg Amsterdam	0	1.293	3.532	602	0	0	5.427
Zorg Flevoland	0	43	777	331	0	0	1.151
Zorg Haaglanden	0	71	3.240	837	0	0	4.148
Zorg IJsselvechtstreek	0	27	997	345	0	0	1.369
Zorg KAM	0	364	264	508	0	0	1.136
Zorg Limburg	0	2.247	3.954	656	0	0	6.857
Zorg Midden en Zuid- west Gelderland	0	56	989	872	0	0	1.917
Zorg Noord Nederland	0	216	1.579	1.422	0	0	3.217
Zorg Noord-Brabant	0	275	4.006	1.791	0	0	6.072
Zorg Noord-Holland Noord	0	233	340	490	0	0	1.063
Zorg Rijnmond	0	981	5.071	635	0	0	6.687
Zorg Rijnstreek	0	61	2.644	392	0	0	3.097
Zorg Stedendriehoek	0	84	1.255	538	0	0	1.877
Zorg Twente	0	72	928	415	0	0	1.415
Zorg Utrecht Midden	0	11	823	1.117	0	0	1.951
Zorg Zeeland	0	137	3.569	151	0	0	3.857
Zorg Zuid-Holland Zuid	0	152	1.117	312	0	0	1.581
Totaal	18.818	14.736	128.576	37.983	41.670	3.099	244.882

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling bsn-deelnemers met de UWV-data (mei 2018)



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl