

## Resultaten Leren en Werken 2005 - 2011

Zoals toegezegd in de Rijksbegroting 2011, hoofdstuk 8, artikel 4 (OCW) wordt in deze rapportage informatie verstrekt over de doelmatigheid en doeltreffendheid van het gevoerde kabinetsbeleid rond een leven lang leren in de periode 2005 tot 2011. Er wordt onder meer ingegaan op de doelstelling van het kabinet, de instrumenten die zijn ingezet en de bereikte resultaten en effecten.

### **1. Doelstelling Leren en Werken 2005-2011**

Tijdens de Europese top van Lissabon 2000 hebben de EU-lidstaten afgesproken om van Europa een dynamische kenniseconomie te maken. Daarvoor is een aantal streefdoelen geformuleerd over onder meer het te bereiken opleidingsniveau van de beroepsbevolking in 2010. Het Nederlandse kabinet heeft daaraan een aantal nationale doelstellingen gekoppeld voor onder andere:

- het minimum opleidingsniveau van de beroepsbevolking (80% een startkwalificatie in 2010);
- het aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking (50% hoger opgeleid in 2020) en
- de deelname aan cursussen en opleidingen van de beroepsbevolking tussen 25 en 64 jaar, de zogenoemde leven lang leren doelstelling (20% in 2010).

Om een tijdelijke impuls te geven aan een leven lang leren heeft het kabinet in 2005 besloten tot de oprichting van de projectdirectie Leren en Werken, een gezamenlijke directie van de ministeries van OCW en SZW met betrokkenheid van de ministeries van LNV en EZ. De focus lag daarbij op leren en werken door volwassen werkenden en werkzoekenden van 18 jaar en ouder en de erkenning van verworven competenties (EVC, in het vervolg Ervaringscertificaat) als belangrijke onderdelen van een leven lang leren. In 2007 werd door de bewindslieden van de ministeries van OCW en SZW besloten om de projectperiode van Leren en Werken, gekoppeld aan nieuwe ambities, te verlengen tot 2011.

In de beginperiode van de projectdirectie is met het Plan van aanpak 2005 – 2007 “Leren & Werken versterken” de basis gelegd voor onder andere de regionale infrastructuur van samenwerkingsverbanden, de concrete realisatie van leerwerktrajecten en de opzet van leerwerkloketten. De activiteiten voor het behalen van de doelstellingen in de periode daarna zijn beschreven in het Plan van aanpak 2008 -2011 “Doorpakken met Leren & Werken”.

De doelstelling met betrekking tot Leren en Werken is door het kabinet als volgt ingevuld:

Het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt door het ontwikkelen van een regionale infrastructuur voor Leren en Werken, het vergroten van de deelname aan EVC-trajecten, het verbeteren van de kwaliteit van EVC en het bevorderen van een leercultuur in bedrijven. De slagkracht van de regionale infrastructuur wordt aangetoond door het realiseren van 35.000 leerwerktrajecten in de periode 2005-2007 en 90.000 leerwerktrajecten in de periode 2008-2011.

De economische crisis heeft in 2009 geleid tot een aanscherping van de doelen rond Leren en Werken en tot een intensivering van de scholingsinspanningen waarmee de toename van de werkloosheid of de

werkloosheidsperiode kan worden beperkt<sup>1</sup>. Het beleid was erop gericht om werknemers die hun baan verliezen, zo snel mogelijk naar ander werk te begeleiden. Het liefst al voor ze werkloos worden.

## **2. Beleidsinstrumenten en resultaten**

Voor het beleid rond Leren en Werken zijn in de periode van 2005 tot 2011 diverse instrumenten gehanteerd. De belangrijkste instrumenten worden in deze paragraaf genoemd. Daarbij is tevens per instrument aangegeven welk (subsidie)budget is ingezet, hoe ze zijn ingezet en welke resultaten zijn bereikt. De ingezette budgetten zijn een combinatie van middelen van de ministeries van OCW en SZW, FES-middelen en middelen die afkomstig zijn vanuit het aanvullend beleidsakkoord Werken aan toekomst.

### *2.1 Regionale infrastructuur Leren en Werken*

In het beleid rond leren en werken stond een blijvende samenwerking van partijen in de regio centraal. Dit gebeurde door het stimuleren van samenwerking tussen onderwijsinstellingen, bedrijven, gemeenten en provincies en die te richten op concrete doelen.

#### *Afspraken met regionale en sectorale partijen*

Met 47 samenwerkingsverbanden (37 regionaal, 9 sectoraal en 1 landelijk project gericht op re-integratietrajecten met baangarantie) zijn afspraken gemaakt voor de realisatie van in totaal 125.000 leerwerktrajecten (duale trajecten en trajecten die leiden tot een Ervaringscertificaat) voor werkenden en werkzoekenden. De samenwerkende partijen van ieder samenwerkingsverband hebben een intentieverklaring ondertekend waarin de ambities en doelen van de samenwerking zijn omschreven en zij hebben een deel van de landelijke ambitie van 125.000 leerwerktrajecten geadopteerd. Het initiatief voor het formeren van de samenwerkingsverbanden is aan de partijen zelf overgelaten. Regionale samenwerkingsverbanden verschillen in termen van de regionale context waarin ze opereren en de betrokkenheid van de partijen.

#### *Stimuleren van regionale samenwerking*

Om regionale samenwerking op het gebied van leren en werken te stimuleren, zijn de volgende beleidsinstrumenten ingezet:

- Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken 2006-2007 (€ 16,5 mln)
- Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken 2007-2009 (€ 23 mln)
- Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken voor werkenden, werkzoekenden en met werkloosheid bedreigden (€ 24 mln)

Een belangrijk deel van de budgetten van deze stimuleringsregelingen komt uit het FES-project 'Beroepsonderwijs in bedrijf'. De budgetten zijn gekoppeld aan de landelijke kwantitatieve ambitie (35.000 leerwerktrajecten voor de eerstgenoemde regeling en 90.000 trajecten in totaal voor beide andere regelingen). Hierbij is uitgegaan van een subsidie van € 500 per te realiseren leerwerktraject. Daar staat een cofinanciering van regionale partijen tegenover van ten minste € 167 per traject (25% van de projectkosten).

---

<sup>1</sup> Werken aan toekomst, een aanvullend beleidsakkoord bij 'samen werken, samen leven', secretariaat ministerraad, ministerie van algemene zaken, maart 2009

De maximum subsidie voor een project wordt bepaald door de ambitie van de aanvrager. Voor het bepalen van de daadwerkelijke subsidie zijn het activiteitenplan en de begroting het uitgangspunt geweest. Er is dus geen sprake van een zogenaamde outputfinanciering. De subsidie is een bijdrage aan de organisatie van de uitvoering van het activiteitenplan en is bedoeld om organiserend vermogen – een blijvende samenwerking en infrastructuur voor leren en werken – te subsidiëren. De subsidiabele kosten zijn de organisatiekosten voor duale trajecten, leerwerklokets en werving van deelnemers aan EVC-trajecten en de organisatie van het aanbod van EVC-trajecten. Niet subsidiabel zijn de kosten voor de feitelijke uitvoering van duale trajecten, de exploitatie van het leerwerkloket of de uitvoering van EVC-trajecten door deelnemende organisaties zelf.

De uitvoering van de stimuleringsregelingen leren en werken is belegd bij het Agentschap NL.

#### *Ondersteuning vanuit de Rijksoverheid*

De regionale samenwerkingsverbanden zijn intensief ondersteund door de projectdirectie Leren en Werken bij het opzetten van de regionale infrastructuur. Accounthouders van de projectdirectie speelden hierbij een belangrijke rol. Zij namen deel aan stuurgroepvergaderingen, gaven procesmatige en inhoudelijke adviezen en regelden werkbezoeken voor bewindspersonen om een extra impuls te geven aan de samenwerking. Tijdens landelijke netwerkbijeenkomsten werd informatie gedeeld over actualiteiten, een effectieve werkgeversbenadering, het bereiken van specifieke doelgroepen, de inrichting van het leerwerkloket, de meerwaarde van EVC, financieringsmogelijkheden, communicatie en PR en praktische zaken rond de subsidieverlening- en vaststelling.

#### *Kwalitatieve resultaten*

De voortgang van de projecten is gemonitord door het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (Ecbo), zowel kwantitatief als kwalitatief. In de kwalitatieve monitor is gekeken naar de voortgang aan de hand van vijf thema's: sturing op resultaten, werving, verbinding tussen vraag en aanbod, organisatie van de uitvoering en duurzame bestuurlijke samenwerking. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een beschrijving van succesfactoren voor verduurzaming van leren en werken.

Uit de kwalitatieve monitor van Ecbo<sup>2</sup> blijkt dat leren en werken op de kaart is gezet. De benodigde randvoorwaarden zijn gerealiseerd, waaronder een betere aansluiting tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven en het opzetten en inrichten van 43 regionale leerwerklokets. De samenwerkingsverbanden zetten, op zowel bestuurlijk als uitvoerend niveau, de samenwerking rond leren en werken ook na de subsidieperiode op eigen kracht voort. Het urgentiebesef is gegroeid, dat samenwerking tussen partijen een must is.

Uit de monitor van Ecbo komen enkele succesfactoren naar voren die worden beschouwd als de belangrijkste indicatoren voor verduurzaming van leren en werken.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Synthesrapport kwantitatieve en kwalitatieve monitor 'Tijdelijke stimuleringsmaatregel EVC en duaal 2007', Ecbo, februari 2010

<sup>3</sup> Kwalitatieve monitor Succesfactoren voor verduurzaming van leren en werken, Ecbo, februari 2011

## **Succesfactoren voor verduurzaming van leren en werken (Ecbo)**

### **Leren en werken heeft een voedingsbodem en een visie**

Een belangrijke succesfactor voor verduurzaming ligt in het gegeven dat leren en werken zijn basis vindt in bestaand (regionaal) arbeidsmarktbeleid met een krachtig bestuur, een sterke voorzitter en een relevant partnernetwerk (overheid, ondernemers en onderwijs). De subsidie heeft aan dat beleid een extra impuls gegeven en in een enkel geval de samenwerking gered. Samenwerking is gestoeld op een visie en collectieve ambitie van partijen op bestuurlijk en uitvoerend niveau. De arbeidsmarkt staat centraal; het gaat om de korte en lange termijn behoefte van werkgevers aan gekwalificeerd personeel. Door afstemming van diensten op die vraag ontstaat toegevoegde waarde. Nieuw is de sterkere aandacht voor het belang van EVC en kwalificerende scholing om tegemoet te komen aan de vraag naar bekwaam personeel door werkgevers.

### **Leren en werken heeft een identiteit en bindend vermogen**

Leren en werken heeft in verschillende contexten een eigen identiteit. Die identiteit verbindt en versterkt de betrokkenheid. In de regionale samenwerkingsverbanden wordt identiteit en het bindend vermogen vaak gevonden in de specifieke geografische ligging, de specifieke arbeidsmarkt, een culturele identiteit, bestaande sociale netwerken of gemeenschappelijke belangen. Eigenaarschap is een belangrijke motivator in de samenwerking. Het opleggen of implementeren van landelijke doelstellingen zonder aandacht voor eigenaarschap werkt niet.

### **Leren en werken kent sterke schakels**

Een belangrijke conditie voor duurzaamheid is dat er sterke schakels zijn tussen bestuurlijk en uitvoerend niveau. Er wordt gestuurd op basis van arbeidsmarkt- en beleidsinformatie. Er is regie op de schakels vanuit collectieve ambities en onafhankelijkheid en er is een aanspreekcultuur. Sterke schakels moeten gesmeed worden door steeds opnieuw te investeren in de interne en externe relaties. Vertrouwen in samenwerking moet groeien en dat vraagt om langdurige betrokkenheid van bestuurders. In projecten die niet tot duurzame samenwerking hebben geleid, ontbreekt het doorgaans aan deze schakels of is een projectleider niet in staat geweest de processen tussen de verschillende niveaus te masseren, of domineren individuele belangen van afzonderlijke partijen.

### **Leren en werken stoelt op urgentiebesef**

Het centraal stellen van de behoefte van de regionale arbeidsmarkt wordt breed gedeeld. Het besef van de noodzaak van op- en bijscholing voor duurzame inzetbaarheid van mensen groeit. Tekortsectoren zullen zich door ontgroening en vergrijzing meer moeten richten op zij-instroom, instroom van andere doelgroepen aan de onderkant en doorstroom van zittend personeel. Het work-first principe maakt plaats voor kwalificerende scholing, omdat dit meer kans biedt om niet alleen werk te krijgen, maar ook aan het werk te blijven. Ook groeit het besef dat een startkwalificatie als basisniveau voor werk niet voor iedereen haalbaar is en moeilijker bereikbaar wordt als hogere eisen aan algemene vaardigheden worden gesteld. Bij werkgevers en werknemers is meer scholingsbereidheid ontstaan. Het urgentiebesef neemt toe én de erkenning dat samenwerking een must is om deze doelen te realiseren.

### **Leren en werken leert zelf ook**

De stimuleringsregeling is een belangrijke aanjager geweest van het leren samenwerken tussen partijen die elkaar voorheen niet kenden en voor de ontwikkeling van nieuwe aanpakken en

instrumenten. De landelijke overheid heeft actief gewerkt aan kennisdeling en dat is hoog gewaardeerd door de projecten. Betrokkenen kregen tijdig informatie over nieuwe beleidsontwikkelingen en wettelijke regelingen, subsidies en bijvoorbeeld belastingmaatregelen voor bedrijven. Informatie die regionaal vaak pas maanden later beschikbaar kwam. Door tijdig geïnformeerd te zijn konden regionale partijen anticiperen op nieuwe beleidsontwikkelingen.

### Leren en werken zet door 'op eigen kracht'

De meerderheid van de samenwerkingsverbanden heeft na de subsidieperiode de ambitie van leren en werken 'op eigen kracht' – en soms met wat steun van gemeente of provincie – doorgezet. Enkele provincies en gemeenten voeren actief arbeidsmarktbeleid en ondersteunen de projecten in financiële zin of door regionale kennisuitwisseling en het leveren van specifieke expertise. Verduurzaming wordt ook zichtbaar als ketenpartners structureel personeel en middelen inzetten.

Leven lang leren is vaak onderdeel van breder regionaal of sectoraal arbeidsmarktbeleid. Het op eigen kracht voortzetten van de samenwerking gaat soms gepaard met lichte verschuivingen in doelgroepen als gevolg van meebewegen met nieuwe beleidsinstrumenten. Daarbij wordt vaak opgemerkt dat er op het gebied van arbeidsmarktbeleid veel instrumenten zijn met eigen doelen en regels. Dit heeft als risico dat een van de partijen kiest voor het tijdelijk belang boven de collectieve ambitie. Regionale samenwerkingsverbanden hebben de behoefte aan eigen regelruimte binnen heldere kaders, zodat zij met gezamenlijke kracht en de nodige flexibiliteit aan arbeidsmarktproblemen kunnen werken.

Tabel 1: realisatie leerwerktrajecten over de gehele projectperiode 2005-2011

Regeling	Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken 2005-2007	Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken 2007	Tijdelijke stimuleringsregeling werkende jongeren zonder startkwalificatie, werkzoekenden en met werkloosheid bedreigden	Leren en Werken 2005-2011 Totaal
Streefwaarde	35 000	90 000		125 000
Realisatie	44 162	57 497	44 587	146 246 (117%)

### Kwantitatieve resultaten

De kwantitatieve monitor richtte zich op het realiseren van de voorgenomen aantallen leerwerktrajecten. ECHO verzamelde elk halfjaar lijsten met gegevens van de leerwerktrajecten. Het ging daarbij om het soort traject (dual/EVC), het certificaat (crebo-, croho- of branchecertificaat) en het opleidingsniveau, de aanbieder van het traject, leeftijd en geslacht van de deelnemer en de status van de deelnemer (werkend/werkzoekend).

De totale realisatie over de gehele projectperiode 2005-2011 bedraagt 146.246 leerwerktrajecten (zie tabel 1). De algemene doelstelling was 125.000 leerwerktrajecten, dus dit betreft een realisatie van 117%. Deze realisatie is behaald op basis van drie subsidieregelingen. In de periode 2005-2007 zijn

44.162 extra leerwerktrajecten gerealiseerd, op basis van een ambitie van 35.000<sup>4</sup>. De realisatie voor de periode 2008-2011 bedraagt 102.084 leerwerktrajecten. Hiermee is de doelstelling van 90.000 ruimschoots behaald. In bijlage 1 staat een overzicht van de resultaten per regio of sector over deze periode.

Tabel 2a en 2b: realisatie leerwerktrajecten 2007-2011 naar doelgroep

Werkzoekenden en met werkloosheid bedreigden	Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken 2007	Tijdelijke stimuleringsregeling werkende jongeren zonder startkwalificatie, werkzoekenden en met werkloosheid bedreigden	Leren en Werken 2007-2011 Totaal
Streefwaarde	-	30 000	30 000
Realisatie	7 967	36 050	44 017 (147%)

Werkende jongeren zonder startkwalificatie	Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken 2007	Tijdelijke stimuleringsregeling werkende jongeren zonder startkwalificatie, werkzoekenden en met werkloosheid bedreigden	Leren en Werken 2007-2011 Totaal
Streefwaarde	-	20 000	20 000
Realisatie	3 039	8 537	11 576 (58%)

*Realisatie werkende jongeren zonder startkwalificatie, werkzoekenden, met werkloosheid bedreigden*  
 Eco heeft tevens onderzocht in hoeverre de samenwerking heeft geleid tot leerwerktrajecten voor specifieke doelgroepen (tabel 2a en 2b). Ook vóór de expliciete opname van specifieke doelgroepen in de regeling zijn de betreffende doelgroepen reeds bereikt, blijktens de realisatie op basis van de Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken 2007.

Het gerealiseerde aantal trajecten voor werkzoekenden en met werkloosheid bedreigden bedraagt 44.017. Het doel om 30.000 werkzoekenden met scholing en EVC betere kansen te geven op de arbeidsmarkt, is dus behaald.

De economische crisis heeft een negatieve invloed gehad op de resultaten bij de werkende jongeren zonder startkwalificatie. Ondanks de crisis bleef het kabinet de regionale partijen actief stimuleren zich ook voor deze doelgroep in te zetten, waarbij tevens de verbinding is gelegd met het actieplan Jeugdwerkloosheid. Uiteindelijk zijn 11.576 werkende jongeren een leerwerktraject gestart dat moet leiden tot een startkwalificatie.

<sup>4</sup> Kwantitatieve monitoring duale en EVC-trajecten projectdirectie Leren en Werken; Resultaten finale peiling 2005-2007 (peildatum 31 december 2007), Cinop, 2008

## 2.2 Leerwerkloketten

Een belangrijk onderdeel van de regionale infrastructuur is het leerwerkloket dat een brede taak heeft in het adviseren van burgers, werkgevers en werknemers over scholingsmogelijkheden en opleidingsaanbod. De leerwerkloketten zijn ontstaan vanuit de regionale samenwerkingsverbanden leren en werken. Doel van de financiële ondersteuning van de leerwerkloketten was het bevorderen van transparantie en toegankelijkheid: het ervoor zorgen dat vragers en aanbieders van EVC en scholing elkaar beter weten te vinden.

### *Positionering leerwerkloketten bij Werkpleinen*

Mede in het kader van de economische crisis is de infrastructuur van de leerwerkloketten ingepast in de integrale dienstverlening van de Werkplein vestigingen. Gekozen is voor positionering bij de Werkpleinen om de dienstverlening richting werkzoekenden, maar ook richting werkgevers te concentreren op de werkpleinen waar gemeente, UWV Werkbedrijf en vaak ook andere partijen als onderwijs en uitzendbureaus al gevestigd zijn. Doel daarbij was meer stroomlijning van de dienstverlening richting de werkgever, werknemer en werkzoekende, ofwel een vraaggerichte dienstverlening.

### *Financiering leerwerkloketten*

Vanaf 2010 is 7,29 miljoen euro beschikbaar gekomen voor 44 leerwerkloketten (30 op de werkplein+vestigingen en 14 loketten i.v.m. bereikbaarheid). Uiteindelijk zijn er 43 leerwerkloketten ontstaan opgehangen aan 36 regionale samenwerkingsverbanden. Het leerwerkloket bestaat uit samenwerkingspartners (UWV Werkbedrijf, gemeenten, onderwijs, kenniscentra en bedrijfsleven). Aan de financiering is gekoppeld dat de samenwerkingspartners gezamenlijk minimaal 25% co-financieren van de structurele bijdrage aan het leerwerkloket.

Mede als gevolg van de bezuinigingstaakstelling van het nieuwe kabinet, verandert de dienstverlening van het UWV Werkbedrijf aanzienlijk (meer elektronisch en minder face to face). Zomer 2011 is een externe evaluatie van de leerwerkloketten uitgevoerd. Mede op basis van deze evaluatie worden de leerwerkloketten in 2012 in de huidige opzet voortgezet waarbij eind 2012 het aantal samenwerkingsverbanden en leerwerkloketten is teruggebracht tot maximaal 30 aansluitend bij de arbeidsmarktregio's. In 2012 wordt ook gezien of en hoe de dienstverlening van de leerwerkloketten in te passen in het herontwerp UWV. Daarbij gaat het om de werkgeversbenadering (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt) als onderdeel van werkgeversdienstverlening in de regio en de dienstverlening aan individuele werknemers en werkzoekenden in relatie tot de digitale dienstverlening van UWV Werkbedrijf vanaf 2013.

### *Resultaten*

In 2010 zijn belangrijke resultaten geboekt in het proces van stroomlijning van de leerwerkloketten die bijdragen aan het in stand houden van een landelijk netwerk van leren en werken. De leerwerkloketten zijn operationeel, er is bestuurlijke consensus van de gemeente, het UWV Werkbedrijf en het onderwijs, er is consensus bereikt over de vereiste co-financiering (25%), er is in alle regio's betrokkenheid van het COLO, al dan niet in combinatie met een aantal kenniscentra, er is sprake van een fysiek leerwerkloket op het werkplein en er is sprake van dienstverlening aan diverse doelgroepen: werkgevers, werkenden en werkzoekenden.

### *2.3 Leven lang leren in het hbo*

Het kabinet wilde een impuls geven aan de ontwikkeling van EVC en maatwerktrajecten werkend leren in het hoger beroepsonderwijs ten behoeve van de 'prestatieagenda 2005 OCW – HBO-raad'. In deze agenda zijn afspraken vastgelegd over een meetbare versterking van de opleidingsfunctie, de kennisproductie en de kenniscirculatie van hogescholen. Uitgangspunt daarbij was dat hogescholen meer mensen met een zeer gevarieerde achtergrond tot een HBO-bachelorgraad moesten brengen. Dat betekent dat EVC en maatwerktrajecten werkend leren in het hoger onderwijs steeds belangrijker werden.

#### *Stimuleren van een leven lang leren in het hbo*

Om een leven lang leren in het hbo te stimuleren, zijn de volgende instrumenten ingezet:

- Tijdelijke stimuleringsregeling EVC in het hbo 2006 (€ 6,8 mln)
- Tijdelijke stimuleringsregeling EVC- en maatwerktrajecten werkend leren in het hbo 2007 (€ 5,7 mln)
- Tijdelijke stimuleringsregeling EVC- en maatwerktrajecten werkend leren in het hbo 2008 (€ 4,8 mln)
- Tijdelijke stimuleringsregeling leven lang leren in het hbo 2010-2011 (€ 9,8 mln)

De drie eerst genoemde regelingen werden uitgevoerd door het Agentschap NL en hadden tot doel het stimuleren, opzetten en uitvoeren van grootschalige projecten in het hbo, gericht op maatwerktrajecten werkend leren en/of EVC. Specifiek ging het daarbij om de versterking van de vraag naar EVC en maatwerktrajecten bij werkgevers, werknemers en werkzoekenden, aanpassing van het aanbod van de hogescholen op die aldus ontwikkelde vraag en inbedding van de EVC-voorziening en de voorzieningen voor maatwerktrajecten in de organisatie. Anders dan in de stimuleringsregelingen leren en werken ging het in de hbo-stimuleringsregelingen niet om de realisatie van duale trajecten in brede zin, maar waren de subsidies alleen bestemd voor maatwerktrajecten werkend leren.

De budgetten voor de drie regelingen zijn bepaald op basis van de afspraken die gemaakt zijn in de prestatieagenda. Net als bij de stimuleringsregelingen leren en werken bedroeg de subsidie voor deze hbo-projecten niet meer dan een bepaald maximumbedrag dat afhankelijk was van de ambitie van de aanvrager. Hierbij is uitgegaan van een subsidie van € 500 per maatwerktraject werkend leren en € 750 per EVC-traject (met als minimale co-financiering resp. € 167 en € 250). De reden dat aan een EVC-traject een hoger subsidiebedrag werd gekoppeld dan aan een maatwerktraject werkend leren, was gelegen in het feit dat het voor hogescholen meer organisatie vergt om EVC vorm te geven in de eigen organisatie. Ook hier was namelijk sprake van subsidiëring van organiserend vermogen en niet van de feitelijke uitvoering van EVC-trajecten zelf.

#### *Resultaten stimuleringsregelingen in de periode 2006-2009*

De kwalitatieve en kwantitatieve voortgang in de uitvoering van de projecten in het kader van de tijdelijke stimuleringsmaatregelen EVC en maatwerktrajecten werkend leren in het hbo, is gemonitord door Ecto. De kwantitatieve monitor had betrekking op de realisatie van EVC-trajecten en maatwerktrajecten werkend leren binnen de stimuleringsregelingen in het hbo.



Tabel 3: ambitie en realisatie EVC en maatwerktrajecten werkend leren in het hbo 2006-2009

	EVC			Maatwerk werkend leren			Totaal		
	Ambitie	Stand	%	Ambitie	Stand	%	Ambitie	Stand	%
2006-2007	7920	4522	57,1	-	-	-	7920	4522	57,1
2007-2008	3975	2263	56,9	3790	2463	65,0	7765	4726	60,9
2008-2009	3580	2304	64,4	3190	3440	107,8	6770	5744	84,8
<b>Totaal</b>	<b>15475</b>	<b>9089</b>	<b>58,7</b>	<b>6980</b>	<b>5903</b>	<b>84,6</b>	<b>22455</b>	<b>14992</b>	<b>66,8</b>

Tabel 3 laat zien dat de kwantitatieve resultaten zijn achtergebleven bij de ambities. Maatwerktrajecten werkend leren doet het beter dan EVC, maar blijft ook achter. De iets grotere realisatie heeft te maken met het feit dat maatwerk beter bekend is en dichterbij de instellingen staat dan EVC. EVC is een relatief nieuw product voor hogescholen en is vrijwel nergens hogeschoolbreed gereed. Toch hebben de projecten geleid tot moeizaam verworven positieve resultaten en veranderingen in de staande organisaties.<sup>5</sup> Assessoren, begeleiders en intakers zijn getraind. Het logistieke proces is beter ingeregeld. Methodisch-inhoudelijk zijn de randvoorwaarden gunstig. Maar vraaggericht werken is nog een probleem. Langzaamaan ziet men dat er meer actie nodig is om bij bedrijven EVC en leven lang leren in brede zin over het voetlicht te krijgen. Als kritische succesfactoren voor het slagen van de activiteiten van hogescholen ten aanzien van leven lang leren werden geïdentificeerd:

- het maken van een expliciete strategische keuze voor de positionering en profilering van het instituut op de leven lang leren markt;
- het consequent doorvertalen van de missie en visie van de hogeschool ten aanzien van leven lang leren in concreet beleid en actieplannen;
- commitment in woord en daad van bestuurders en managers van hogescholen bij de ontwikkelingen op het gebied van leven lang leren;
- monitoring van en sturing op voortgang en realisatie.

#### *Zeven hogescholen ontwikkelen zich tot instituut voor een leven lang leren*

Gezien het voorgaande heeft het kabinet er met de vervolgeregeling leven lang leren in het hbo voor gekozen om zeven hogescholen te ondersteunen om zich te ontwikkelen tot instituut waar organisatiebreed diensten worden verleend op het gebied van een leven lang leren, door middel van activiteiten gericht op opleiding, diplomering en EVC. De subsidie richtte zich op activiteiten die het aantal deelnemers uit de volwassen beroepsbevolking van 23 jaar en ouder aantoonbaar vergroten. De projecten hebben een looptijd tot eind 2011 en zij staan in het teken van:

- het (door)ontwikkelen van het strategisch beleid van de hogeschool in het licht van profilering en positionering van de hogeschool als instituut voor een leven lang leren;
- het ontwikkelen en aanpassen van producten en diensten op het gebied van opleiding, diplomering en EVC voor de doelgroep, en daarbinnen in het bijzonder in de leeftijdscategorie 30+, zodanig dat wordt aangesloten op de kenmerken, wensen en behoeften van de doelgroep en de vraag vanuit de markt;

<sup>5</sup> EVC in het hbo: in de marge of uit de marge? Syntheserapport monitor 'stimuleringsregeling EVC- en maatwerktrajecten werkend leren in het hbo 2008', Ecto, mei 2009

- het tot stand brengen van een vraag- en klantgerichte werkgeversbenadering, leidend tot het uitbouwen en verbreden van samenwerkingsrelaties met bedrijven en instellingen;
- het doorontwikkelen en aanpassen van de interne organisatie van de hogeschool, zodanig dat deze is ingericht op dienstverlening in het kader van een leven lang leren aan werkgevers, werknemers en werkzoekenden.

#### *Resultaten leven lang leren in het hbo*

Het Agentschap NL heeft in het najaar van 2010 tussentijdse audits uitgevoerd met als doel de voortgang en realisatie van de activiteiten en ambities te beoordelen. Aan de audits zijn ook gesprekken met de bestuurders van de hogescholen gekoppeld. De resultaten van de audits zijn aanleiding geweest om de projecten bij alle zeven hogescholen voort te zetten. Algemene bevinding is dat de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten bij de projecten het sterkst zijn waar sprake is van:

- een sterk urgentiebesef, bijvoorbeeld als gevolg van demografische ontwikkelingen (ontgroening), waardoor het bereiken van de doelgroep noodzaak is voor de continuïteit van de hogeschool;
- een groot commitment en actieve betrokkenheid van bestuurders en lijnmanagers, dat zich uit in actieve sturing en monitoring op uitvoering en resultaten van activiteiten op het gebied van leven lang leren.

De monitoring van de project door Berenschot loopt nog. De rapportage van de eindevaluatie van de projecten uit de tijdelijke stimuleringsregeling leven lang leren in het hbo 2010-2011 volgt naar verwachting medio 2012.

#### *Associate-degreeprogramma's*

Een belangrijke ontwikkeling binnen het hbo is de introductie van Associate-degreeprogramma's. Een Associate-degreeprogramma is een tweejarig programma binnen de hbo-bacheloropleiding dat leidt tot een nieuwe wettelijke graad: de Associate degree (Ad). Deze opleiding is bedoeld voor werkenden en voor doorstromers vanuit het mbo. MKB-Nederland heeft sterk gepleit voor de invoering van dit type programma's. In de periode 2006-2010 is een groot aantal pilots met Ad-programma's gestart.

De pilots met Ad-programma's zijn in de periode 2006-2010 gemonitord door SEO Economisch Onderzoek. De pilots zorgen voor extra deelname aan het hoger onderwijs en de overgang naar het vervolg van de bachelor verloopt soepel<sup>6</sup>. Ongeveer de helft van de Ad'ers volgt het Ad-programma in duale vorm of (vooral) in deeltijd. Het grote percentage deeltijders komt doordat het gros van de Ad'ers tot de beoogde doelgroep behoort: ongeveer de helft komt vanuit een werksituatie en circa een kwart komt rechtstreeks van het mbo. Het afronden van een Ad-programma heeft bovendien een positief effect op de overstap naar cq. het functioneren op de arbeidsmarkt.

De Associate degree heeft een belangrijke toegevoegde waarde voor het Nederlandse hoger onderwijs. De Ad vult volgens de commissie-Veerman<sup>7</sup> "een belangrijke lacune in het Nederlands hoger onderwijsbestel op", heeft aantrekkingskracht op nieuwe doelgroepen en sluit aan op een behoefte bij studenten, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. De onbekendheid met Ad-programma's bij deelnemers en bij werkgevers is nog groot, maar dit kan veranderen nu besloten is tot definitieve invoering van de Associate degree (kabinetsreactie rapport commissie-Veerman van 7 februari 2011,

<sup>6</sup> Monitor Associate degree 2006-2010, SEO Economisch Onderzoek, 2011

<sup>7</sup> Toekomstbestendig Hoger Onderwijs Stelsel, Commissie-Veerman; TK 31288-96, april 2010

kenmerk 272993). In de Strategische Agenda voor Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap is bepaald dat de Associate Degree in het stelsel onderdeel van de bachelor blijft, met een onafhankelijker positionering vanwege het eigenstandige civiel effect. Ook is in de Strategische Agenda een plan van aanpak aangekondigd voor de uitbreiding van het (bekostigde en niet bekostigde) Ad-aanbod, zodat het volume van de totale bachelor-instroom kan uitgroeien tot 15%.

Naast definitieve invoering van de Associate degree is in de Strategische Agenda voor Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap een aantal andere activiteiten en maatregelen beschreven ter stimulering van hoger onderwijs voor werkenden, waartoe mede naar aanleiding van de ervaringen in de hbo-stuimuleringsregelingen is besloten. Dit betreft de versterking van het aanbod professionele masters, versterking van het deeltijdonderwijs, een experiment flexibel hoger onderwijs voor werkenden en een onderzoek naar verruiming van de leenfaciliteit collegegeldkrediet.

#### *2.4 Ervaringscertificaat*

Het Ervaringscertificaat (EVC) brengt in kaart welke competenties iemand op een bepaald moment bezit, in vergelijking met een landelijke standaard zoals die in het mbo, hbo of branche wordt gebruikt. EVC kan de opleidingsduur verkorten, de kans op (ander) werk vergroten en de loopbaanmogelijkheden vergroten.

De afgelopen jaren is een flinke impuls gegeven aan het Ervaringscertificaat. EVC wordt meer en meer een regulier arbeidsmarktinstrument. Dat blijkt uit het steeds groter aantal cao's waarin afspraken over het Ervaringscertificaat worden gemaakt en uit de vele O&O-fondsen die het Ervaringscertificaat deels vergoeden.

#### *Toepassing van EVC*

Het aantal uitgevoerde EVC-procedures stijgt mede door de publiekscampagne: van 9.900 in 2007 tot 15.700 in 2009.<sup>8</sup> Meer dan de helft van de EVC-trajecten leidt tot aanvullende scholing en van die groep behaalt naar schatting tweederde uiteindelijk een diploma.

Ondanks de stijging van het aantal uitgevoerde EVC-trajecten, is de realisatie van EVC via de regionale samenwerkingsverbanden achtergebleven bij de ambitie. Daarbij zijn de verschillen tussen de regio's groot. Bij regio's die er wél in slagen een aanzienlijk aantal EVC-trajecten te realiseren, zijn als belangrijke succesfactoren gebleken:<sup>9</sup>

- de aansluiting van EVC op het strategisch (personeels)beleid van de organisatie;
- de inbedding in het HRM-beleid van de organisatie;
- helderheid over de aanleiding en de meerwaarde van EVC voor het (hogere) management;
- een sleutelrol voor operationele managers bij EVC;
- een kosten- en batenanalyse waarbij ook aandacht is voor financiële faciliteiten (stimuleringsregelingen, fondsen, WVA) en aan baten als performanceverbetering, hogere omzet, certificering, enzovoort;
- duidelijkheid over wat EVC-aanbieders precies leveren tegen welke prijs, welke doorlooptijden, scholingsmogelijkheden na EVC, enzovoort.

---

<sup>8</sup> EVC gemeten, Een onderzoek naar het aantal gerealiseerde EVC in de periode 2005-2009, Ecorys, mei 2010

<sup>9</sup> Succes- en belemmerende factoren EVC-markt, EMC, oktober 2010

### *Bekendheid van EVC*

Om meer bekendheid aan het Ervaringscertificaat te geven, is in 2008 een campagne van start gegaan. De eerste twee jaar is onder het algemeen publiek via tv, radio en Internet het Ervaringscertificaat gepromoot. In 2010 was de campagne specifiek op werkgevers gericht. De campagne is gecombineerd met een door de projectorganisaties uitgevoerde regionale campagne.

De landelijke publiekscampagne rond het Ervaringscertificaat heeft geholpen om werkgevers te bereiken en individuen op weg te helpen. Op het hoogste punt is 64% van de werkgevers bereikt door één van de uitingen van de campagne.<sup>10</sup> Uit de resultaten van voorgaande campagnejaren blijkt dat 67% van het algemeen publiek bekend is met het Ervaringscertificaat.<sup>11</sup>

### *Kwaliteit van EVC*

In 2006 is het convenant "Een kwaliteitscode voor EVC" opgesteld door de convenantpartners<sup>12</sup>. Integraal onderdeel hiervan is de door de convenantpartners ontwikkelde Kwaliteitscode EVC. In 2009 heeft de overheid voor drie jaar de regie genomen om de basiskwaliteit van het Ervaringscertificaat op orde te brengen en de betrouwbaarheid van afgegeven EVC-verklaringen te vergroten. Dit is gemeld in een brief aan de Tweede Kamer op 15 december 2009 (*Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 30 012, nr. 30*). Hiertoe zijn in 2010 al belangrijke stappen gezet. De basis voor de regierol van de overheid is gelegd met de publicatie van de Beleidsregel afgifte EVC-verklaringen in de Staatscourant van 1 april 2010. De beleidsregel heeft betrekking op de wijze waarop en de voorwaarden waaronder EVC-verklaringen worden afgegeven. Doordat er categorieën in erkenningen worden onderscheiden, worden EVC-aanbieders – middels een 'up or out' systeem – uitgedaagd te groeien in kwaliteit. De Kwaliteitscode EVC was hiervoor de basis. Als flankerend beleid wordt het actieplan 'Kwaliteit van EVC' door het Kenniscentrum EVC uitgevoerd. Het actieplan biedt EVC-aanbieders de mogelijkheid om de kwaliteit van hun EVC-systeem te analyseren en via trainingen in te zetten op professionalisering van actoren.

### *2.5 Leercultuur in bedrijven*

In het advies "Tijd voor ontwikkeling"<sup>13</sup> benadrukt de Denktank Leren en Werken de noodzaak van een cultuurverandering bij mensen, maar ook bij bedrijven. Werkgevers realiseren duurzame arbeidsparticipatie door leren als vanzelfsprekend onderdeel te zien van het arbeidsproces, ook bij kleinere bedrijven en instellingen die vaak geen afzonderlijk HRM-beleid hebben. Om dit te ondersteunen, heeft het kabinet € 5 miljoen beschikbaar gesteld voor de Stimuleringsmaatregel Leercultuur in het MKB.

Met deze stimuleringsmaatregel worden ten minste 500 middelgrote en kleine bedrijven ondersteund bij het inbouwen van impliciete en expliciete leermogelijkheden in het arbeidsproces. Gekwalificeerde

---

<sup>10</sup> Campagne 'Ervaringscertificaat Werkgevers' (L31.2) Eindrapportage campagne-effectonderzoek, RVD, december 2010

<sup>11</sup> Campagne 'Leren en Werken' (K13.2) Eindrapportage campagne-effectonderzoek, RVD, december 2009

<sup>12</sup> De convenantpartners zijn: de Stichting van de Arbeid, Colo, NRTO, UWV, MBO Raad, AOC Raad, HBO-raad, Open Universiteit Nederland, Nederlandse Vereniging voor Examens en de staatssecretaris van OCW mede namens de minister van SZW

<sup>13</sup> Tijd voor ontwikkeling; advies van de Denktank Leren en Werken over het stimuleren van een leven lang leren in Nederland, Den Haag, juli 2009

Human Resource Development (HRD) deskundigen adviseren de ondernemingen over de wijze waarop in het bedrijf de leercultuur (verder) kan worden ontwikkeld. MKB-Nederland voert de regie over het project en heeft met 14 geselecteerde branches bedrijven geworven die hieraan deelnemen.

Voor de uitvoering van het project is € 5 miljoen beschikbaar, € 2,1 miljoen in 2010 en € 2,9 miljoen in 2011. De subsidie wordt verleend voor de periode van 1 augustus 2010 tot en met 31 december 2011. Het beschikbare bedrag per advies is maximaal € 7.500 (incl. BTW). Dat komt neer op  $500 \times € 7.500 = € 3.750.000$  (75%). Het resterende bedrag van € 1.250.000 (25%) is bestemd voor projectleiding, uitvoeringsactiviteiten binnen 14 branches, communicatie, evaluatie en modelontwikkeling.

### *Resultaten Leercultuur in het MKB*

Per 7 juli 2011 hebben zich 586 bedrijven voor een HRD-advies aangemeld. Verwacht wordt dus dat het aantal van 500 deelnemende bedrijven ruimschoots wordt gehaald.

De mate waarin mensen leren is mede afhankelijk van de sector waarin zij werkzaam zijn. Aandacht voor scholing in een sector is afhankelijk van de aard van de bedrijven, de sectorale arbeidsmarkt en afspraken die sociale partners hebben gemaakt.<sup>14</sup>

### *2.6 Crisismaatregelen voor scholing*

Tijdens de crisis vielen in sommige sectoren en bij sommige bedrijven veel ontslagen, terwijl bij andere sectoren en bedrijven nog veel (moeilijk vervulbare) vacatures bestonden. Daarom heeft het kabinet in 2009 met het aanvullend beleidsakkoord Werken aan toekomst initiatieven genomen om de mobiliteit van werknemers te stimuleren door de inzet van scholing en EVC.

#### *Inzet van scholing en EVC tijdens de crisis*

Om de inzet van scholing en EVC te stimuleren, zijn de volgende instrumenten ingezet:

- Tijdelijke subsidieregeling omscholing werknemers bij dreigende werkloosheid 2009-2010 (€ 59 mln)
- Stimuleringsmaatregel EVC en EVP bij dreigend ontslag 2009-2010 (€ 35 mln)

Met de omscholingssubsidie wilde het kabinet bevorderen dat werknemers die hun baan dreigden te verliezen door middel van omscholing snel weer aan de slag konden bij een andere werkgever. Door de omscholingssubsidie te richten op een nieuwe werkgever, werd de scholing gegarandeerd gekoppeld aan werk. De subsidie bedraagt onder bepaalde voorwaarden ten hoogste 50% van de kosten van de omscholing van de werknemer, tot een maximum van € 2500,- per werknemer. Het budget voor de subsidieregeling omscholing is bepaald op basis van het aantal moeilijk vervulbare vacatures en het aantal vacatures dat door succesvolle matching 'van werk naar werk' kan worden vervuld.

De stimuleringsmaatregel EVC en EVP bij dreigend ontslag was gericht op de overstap naar ander werk. Een overstap wordt vergemakkelijkt als de werknemer inzicht heeft in zijn eigen capaciteiten en dit inzicht ook kenbaar kan maken aan een nieuwe werkgever. Bovendien kan de inzet van het Ervaringscertificaat (EVC) het scholingstraject aanzienlijk bekorten als de werknemer voor de nieuwe werkplek wordt geschoold. Wanneer inventarisatie en herkenning van competenties al voldoende is om

---

<sup>14</sup> Leercultuur in sectoren, een verklaring voor verschillen in scholingsdeelname, IVA, 2009

een volgende loopbaanstap te kunnen maken, kan Ervaringsprofiel in plaats van een volledig Ervaringscertificaat als instrument worden ingezet.

Het UWV heeft op verzoek van de werkgever of werknemer een traject voor EVC of EVP ingekocht bij een erkende EVC-aanbieder en betaalde de werkelijke kosten tot een maximum van € 1300 voor een Ervaringscertificaat en € 600 voor een Ervaringsprofiel.

Het budget voor de stimuleringsmaatregel EVC/EVP is bepaald op basis van de omvang van de werkloosheid als gevolg van de crisis, het aandeel werknemers zonder startkwalificatie, het verwachte aantal EVC-deelnemers en de gemiddelde kostprijs van een EVC-traject.

#### *Resultaten crisismaatregelen*

Tijdens de economische crisis is relatief weinig gebruik gemaakt van de tijdelijke subsidieregeling omscholing bij dreigende werkloosheid en van de stimuleringsmaatregel EVC en EVP bij dreigend ontslag. De redenen hiervoor waren onbekendheid met de regelingen en het op onderdelen als knellend ervaren van de regelingen. Tevens kostte de implementatie meer tijd dan verwacht. Op verschillende manieren is getracht het gebruik van de regelingen te stimuleren.

Zowel bij UWV als richting werkgevers is geïnvesteerd in communicatie en voorlichting over de regelingen. De regelingen zijn onder meer gepromoot via de landelijke 'Ik Kan'-campagnes en de campagne rond het Ervaringscertificaat. UWV WERKbedrijf heeft de samenwerking met de brancheorganisaties en O&O-fondsen verbeterd door het bieden van één aanspreekpunt.

De EVC/EVP maatregel is verruimd naar alle met werkloosheid bedreigde werknemers, met of zonder startkwalificatie. Ten aanzien van de scholingsbonus is de maximale periode tussen twee dienstverbanden verruimd tot drie maanden.

Communicatie en aanpassing van de voorwaarden hebben geleid tot meer toekenningen. Beide regelingen zijn per 1 januari 2011 beëindigd. In tabel 4 is de definitieve realisatie weergegeven voor de crisismaatregelen 2009/2010.

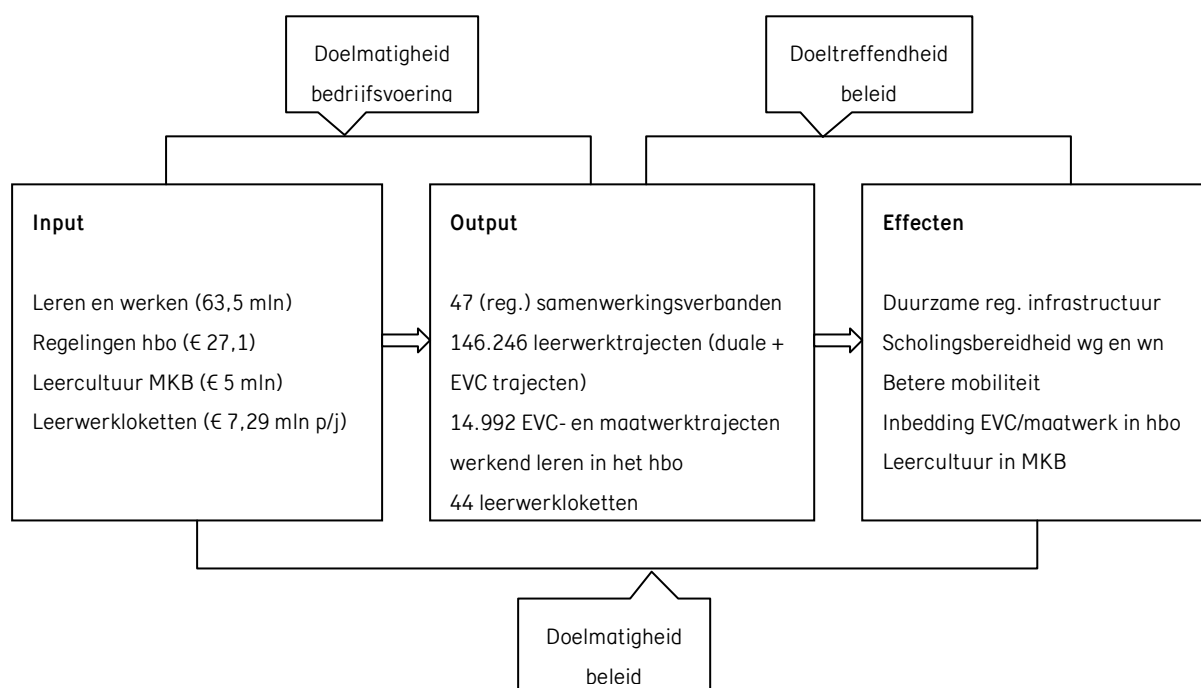
**Tabel 4: Realisatie crisismaatregelen 2009-2010**

Regeling	2009		2010	
	Subsidieplafond	Realisatie	Subsidieplafond	Realisatie
Tijdelijke subsidieregeling omscholing werknemers bij dreigende werkloosheid	€ 19 miljoen	€ 19.777,45	€ 40 miljoen	€ 138.326,71
Stimuleringsmaatregel EVC en EVP bij dreigend ontslag	€ 20 miljoen	€ 107.222,54	€ 15 miljoen	€ 1.049.390,91

### 3. Conclusie

Figuur 1: input, output en effecten leren en werken 2005-2011

In figuur 1 wordt de samenhang tussen de instrumenten en het beoogde effect weergegeven. De doelmatigheid van de bedrijfsvoering gaat over de relatie tussen de input en de output: welke beleidsinstrumenten zijn ingezet en tot welke prestaties hebben deze geleid? Met de doeltreffendheid van het beleid wordt de relatie tussen de output en de effecten van beleid bedoeld: in welke mate zijn de effecten op een bepaalde beleidsdoelstelling behaald dankzij de output van beleid. De doelmatigheid van het beleid tot slot geeft de relatie aan tussen de input en de uiteindelijke effecten van het beleid.



Duidelijk is dat de laatste jaren flinke stappen zijn gezet op het terrein van een leven lang leren:

- Er is een stevige impuls aan duurzame regionale samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en lokale overheid gegeven, waarbij een leven lang leren vaak onderdeel is van bestaand arbeidsmarktbeleid. Met 47 samenwerkingsverbanden zijn afspraken gemaakt voor de realisatie van 125.000 leerwerktrajecten. In totaal zijn 146.246 leerwerktrajecten gerealiseerd. Hiermee is de doelstelling ruimschoots behaald. De betrokken partijen zetten de samenwerking rond leren en werken nu op eigen kracht voort.
- Er zijn 43 regionale leerwerkloketten opgezet opgehangen aan 36 regionale samenwerkingsverbanden. De leerwerkloketten zijn vervolgens ingepast in de integrale dienstverlening van de Werkplein vestigingen. De leerwerkloketten hebben een brede taak in het adviseren van burgers, werkgevers en werknemers over scholingsmogelijkheden en opleidingsaanbod. Zij zorgen ervoor dat vragers en aanbieders van EVC en scholing elkaar beter weten te vinden.

- Er is gewerkt aan een betere mobiliteit van mensen door de inzet van scholing en EVC. Het besef van de noodzaak van op- en bijscholing voor duurzame inzetbaarheid en kwaliteit van de economie is gegroeid en er is meer scholingsbereidheid ontstaan bij werkgevers en werknemers.
- Het aantal uitgevoerde EVC-procedures stijgt mede door de publiekscampagne: van 9.900 in 2007 tot 15.700 in 2009.<sup>15</sup> De landelijke publiekscampagne “Weet waar je staat, vraag je Ervaringscertificaat” heeft geholpen om werkgevers te bereiken en individuen op weg te helpen. Ook zijn de nodige stappen gezet om de basiskwaliteit van het Ervaringscertificaat op orde te brengen en de betrouwbaarheid van afgegeven EVC-verklaringen te vergroten.
- Hoewel de kwantitatieve resultaten van de projecten EVC en maatwerktrajecten werkend leren in het hbo zijn achtergebleven bij de ambities, hebben de projecten geleid tot een betere inbedding van deze voorzieningen in de organisatie van de hogescholen. Een beperkt aantal hogescholen ontwikkelt zich nu tot instituut waar organisatiebreed diensten worden verleend op het gebied van een leven lang leren en waar leven lang leren nadrukkelijk in het strategische beleid wordt verankerd.
- Circa 500 middelgrote en kleine bedrijven ontwikkelen een leercultuur in hun bedrijf en vormen zich om tot lerende organisaties die gericht zijn op een brede en duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers.

De voortgang van de nationale streefdoelen die zijn afgeleid van de Europese top van Lissabon 2000 laat de volgende cijfers zien.

Tabel 5: voortgang nationale streefdoelen n.a.v. Lissabon 2000

Indicator	Basiswaarde	Realisatie	Realisatie	Streefwaarde
Deelname aan leeractiviteiten door 25-64 jarigen Bron: Eurostat	15,5% (2000)	17,0% (2008)	17,0% (2009)	20% (2010 en 2020)
Aandeel in de beroepsbevolking (25-65 jaar) met startkwalificatie (%) Bron: CBS, Statline		77,6 (2008)	77,6 (2009)	79,0 (2010)
Aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking (25-44 jaar) Bron: Trends in Beeld, OCW, 2011	30 % (2000)		37 % (2010)	50 % (2020)

De deelname aan postinitiële scholing is tussen 2000 en 2009 gestegen van 15,5% tot 17%. Het gaat daarbij, meer dan in andere Europese landen, vooral om werkgerelateerde opleidingen. Nederland behoort nog steeds tot de best presterende landen. De groei is echter vertraagd. De nationale ambitie in het kader van de Lissabondoelstelling van 20% scholingsdeelname in 2010 is niet gehaald. De focus ligt nu op hetzelfde percentage, maar dan in 2020. Om inzicht te krijgen in de groeifactoren voor deelname aan een leven lang leren en de factoren die deelname beïnvloeden, heeft IVA/SEOR een

<sup>15</sup> EVC gemeten. Een onderzoek naar het aantal gerealiseerde EVC in de periode 2005-2009, Ecorys, mei 2010



onderzoek uitgevoerd onder verschillende referentielanden. De uitkomsten van dit onderzoek zijn aan uw Kamer gezonden op 26 oktober 2011 (Kamerstuk 29544, nr. 342).

*Bijlage 1: Ambitie en realisatie leerwerktrajecten 2008-2011 per samenwerkingsverband Leren en Werken*

Regio / branche	Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken 2007			Tijdelijke stimuleringsregeling werkende jongeren zonder startkwalificatie, werkzoekenden en met werkloosheid bedreigden			Leren en Werken 2008-2011 totaal (streefwaarde 90.000)		
	ambitie	realisatie	%	ambitie	realisatie	%	ambitie	realisatie	%
Achterhoek	1000	1427	142,7	1500	1191	79,4	2500	2618	104,7
Agrarische sector ZH	600	54	9,0	-	-	-	600	54	9,0
Ambachten	1310	1995	152,3	1350	1586	117,5	2660	3581	134,6
Amersfoort / Eemland	600	880	146,7	1100	849	77,2	1700	1729	101,7
Amsterdam	1500	1280	85,3	-	-	-	1500	1280	85,3
Arnhem-Nijmegen	1200	1813	151,1	4000	3984	99,6	5200	5797	111,5
Bouw	700	2448	349,7	2400	2926	121,9	3100	5374	173,4
Carrosserie	1600	2373	148,3	-	-	-	1600	2373	148,3
Den Bosch	900	1139	126,6	1594	1480	92,8	2494	2619	105,0
Den Haag	1745	2243	128,5	-	-	-	1745	2243	128,5
Deventer	600	33	5,5	900	1118	124,2	1500	1151	76,7
Dordrecht	900	1451	161,2	900	1050	116,7	1800	2501	138,9
Drenthe	800	996	124,5	-	-	-	800	996	124,5
Eindhoven	1350	1806	133,8	1540	1878	121,9	2890	3684	127,5
Flevoland	580	1786	307,9	800	1141	142,6	1380	2927	212,1
Friesland	600	584	97,3	1380	1344	97,4	1980	1928	97,4
Gelderse Vallei	400	492	123,0	580	353	60,9	980	845	86,2
Gooi & Vechtstreek <sup>16</sup>	-	47	-	-	-	-	0	47	
Groene sector Zuid NL	600	491	81,8	-	-	-	600	491	81,8
Groningen	1000	1735	173,5	975	549	56,3	1975	2284	115,6
Haarlem	450	444	98,7	-	-	-	450	444	98,7
Haarlemmermeer	450	202	44,9	-	-	-	450	202	44,9
Handel	700	725	103,6	3075	3463	112,6	3775	4188	110,9
Helmond	1000	5588	558,8	-	-	-	1000	5588	558,8
IJmond	400	553	138,3	-	-	-	400	553	138,3
In Bedrijf	1500	1360	90,7	5500	2273	41,3	7000	3633	51,9
Levensmiddelen	1150	1018	88,5	-	-	-	1150	1018	88,5
Noord Holland Noord	425	834	196,2	-	-	-	425	834	196,2
Noord Limburg	400	509	127,3	975	686	70,4	1375	1195	86,9
Noord Veluwe	700	702	100,3	700	440	62,9	1400	1142	81,6
Noordoost Brabant	1000	1674	167,4	-	-	-	1000	1674	167,4
Noordoost Overijssel	425	474	111,5	600	426	71,0	1025	900	87,8
Oost Groningen	700	413	59,0	-	-	-	700	413	59,0

<sup>16</sup> Met de regio Gooi & Vechtstreek zijn geen ambities afgesproken met betrekking tot het aantal leerwerktrajecten. Wel is deze regio ondersteund bij het opzetten van een leerwerkloket.

	Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken 2007			Tijdelijke stimuleringsregeling werkende jongeren zonder startkwalificatie, werkzoekenden en met werkloosheid bedreigden			Leren en Werken 2008-2011 totaal (streefwaarde 90.000)		
Regio / branche	ambitie	realisatie	%	ambitie	realisatie	%	ambitie	realisatie	%
RijnGouwe	631	921	146,0	526	131	24,9	1157	1052	90,9
Rivierenland	1125	1167	103,7	-	-	-	1125	1167	103,7
Rotterdam	2100	1434	68,3	1940	1581	81,5	4040	3015	74,6
Sociale Werkvoorziening	740	826	111,6	-	-	-	740	826	111,6
Tilburg	735	780	106,1	1150	1550	134,8	1885	2330	123,6
Twente	1050	2480	236,2	1650	1898	115,0	2700	4378	162,1
Uitzendbranche	900	952	105,8	1220	1367	112,0	2120	2319	109,4
Utrecht	860	1832	213,0	2054	3051	148,5	2914	4883	167,6
West-Brabant	700	871	124,4	1300	2373	182,5	2000	3244	162,2
Zeeland	500	1422	284,4	-	-	-	500	1422	284,4
Zoetermeer	500	268	53,6	800	552	69,0	1300	820	63,1
Zuid-Limburg	2200	3347	152,1	3800	4185	110,1	6000	7532	125,5
Zutphen/Apeldoorn	600	207	34,5	1040	1162	111,7	1640	1369	83,5
Zwolle	1000	1421	142,1	-	-	-	1000	1421	142,1
<b>Totaal</b>	<b>40926</b>	<b>57497</b>	<b>140,5</b>	<b>45349</b>	<b>44587</b>	<b>98,3</b>	<b>86275</b>	<b>102084</b>	<b>118,3</b>