

E7942 WIN/EG 12-10-2005

Wervings- en bindingspremies in Onderwijs, Zorg en Welzijn

Eindrapport

**ECORYS-NEI Arbeid & Sociaal Beleid
drs. P. van Winden
dr. J.L.T. Blank
drs. R. van der Aa
drs. P. Boekhoorn
drs. J. Lasker**

Rotterdam, October 2005

Inhoudsopgave

	Pagina
Voorwoord	
Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen	2
1.3 Onderzoeksopzet	3
1.4 Leeswijzer	3
2 De theorie van school- en beroepskeuze	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Human capital theorie	6
2.3 Schoolkeuze	7
2.4 Beroepskeuze	8
2.5 Conclusies	10
3 Inventarisatie van cases	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Resultaat inventarisatie	13
3.3 De OMO-aanpak Brabant	14
3.4 Premiestelsel bij Defensie	15
3.5 Conclusie	16
4 Studenten aan het woord	19
4.1 Inleiding	19
4.2 Effecten premies voor alle studenten	19
4.2.1 Hebben de premies effect?	19
4.2.2 Hoe groot is het effect van de premies?	20
4.2.3 Wat zijn de kosten en baten?	22
4.3 Effecten van premies voor groepen studenten	23
4.3.1 Zorg	24
4.3.2 Welzijn	25
4.3.3 Onderwijs	26
4.4 Stellingen	28
4.5 Samenvatting	30

5	Uitkomsten groeps gesprekken	31
5.1	Inleiding	31
5.2	Huidige opleiding	32
5.3	Toekomstplannen	33
5.4	Werkveld	34
5.5	Attitude premie algemeen	35
5.6	De drie premies	36
5.7	Advies minister	38
5.8	Alternatieven	39
5.9	Conclusies	39
6	Draagvlakonderzoek	41
6.1	Inleiding	41
6.2	Draagvlak in de onderwijssector	41
6.2.1	Algemeen	41
6.2.2	Verwachte effectiviteit	42
6.2.3	Overwegingen bij de uitvoering	44
6.2.4	Acceptatiegraad bij organisaties en personeel	45
6.3	Draagvlak in de sector zorg en welzijn	45
6.3.1	Algemeen	45
6.3.2	Verwachte effectiviteit	46
6.3.3	Overwegingen bij de uitvoering	47
6.3.4	Acceptatiegraad	49
6.4	Conclusie	49
	Literatuurlijst	51
	Bijlage 1 Vragenlijst enquête	b1.1
	Bijlage 2 Premieblad bij enquête	b2.1
	Bijlage 3 Itemlijst klassikale groeps gesprekken	b3.1
	Bijlage 4 Lijst van geïnterviewde organisaties	b4.1
	Bijlage 5 Methodologische verantwoording veldwerk	b5.1

Voorwoord

Voor u ligt het eindrapport van het onderzoek "Wervings- en bindingspremies in Onderwijs, Zorg en Welzijn". Dit onderzoek is uitgevoerd door het Nederlands Economisch Instituut (NEI) in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OC&W) en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Het doel van het onderzoek is na te gaan, in hoeverre wervings-, bindings- en instroomcommitmentpremies kunnen leiden tot een hogere instroom in de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn vanuit de reguliere beroepsopleidingen.

De grote uitdaging voor dit onderzoek was om binnen twee maanden een vrij volledig onderzoek op te zetten en uit te voeren. Mede om deze reden is een breed projectteam samengesteld. Jan Lasker en Marieke Meij van het communicatiebureau Mediad hebben het klassikale veldwerk uitgevoerd. Zij hebben de prestatie geleverd om binnen 6 weken ruim 50 klassen te benaderen met een enquête en met groepsgesprekken. Paul Boekhoorn van BBSO heeft in dezelfde periode een vrij volledig draagvlakonderzoek uitgevoerd. Daarnaast heeft hij enkele ervaringen in andere sectoren met wervings- en bindingspremie op een rijtje gezet. Jos Blank van het NEI was verantwoordelijk voor het gedegen literatuuronderzoek. De dagelijkse leiding en de supervisie waren in handen van Pieter van Winden en Ruud van der Aa.

Samenvatting

Doel van het onderzoek

Doelstelling

In de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn zijn grote tekorten aan personeel. Een grotere instroom in deze sectoren vanuit de reguliere vakopleidingen zou de personeelstekorten kunnen reduceren. De vraag is dan op welke wijze het aantal studenten dat in de sector van opleiding gaat en blijft werken gestimuleerd kan worden. Het Nederlands Economisch Instituut (NEI) heeft onderzocht in hoeverre het introduceren van een wervings-, bindings- of instroomcommitmentpremie hieraan een bijdrage kan leveren.

De verschillende premies

Bij een wervingspremie ontvangen studenten een bedrag ter grootte van hun collegegeld over de gehele studie terug (we zijn uitgegaan van 4.000 euro¹) als zij na het voltooien van hun opleiding in de bijbehorende sector gaan werken. Bij een bindingspremie ontvangen zij hetzelfde bedrag als zij na hun opleiding vijf jaar in de sector blijven werken. Een instroomcommitmentpremie (voortaan instroompremie genoemd) is identiek aan de bindingspremie, met dien verstande dat studenten het geld jaarlijks gedurende hun studie ontvangen als voorlopige lening of als voorlopige gift. Bij alle drie de premies ontvangen deeltijders een proportioneel deel terug van dat bedrag.

Het onderzoek

Het onderzoek draagt het karakter van een *ex-ante* evaluatie: op voorhand wordt zo goed mogelijk getracht een beeld te schetsen van de effecten van een drietal mogelijke instrumenten. Het onderzoek rust op vijf pijlers, namelijk een *literatuuronderzoek*, 3 *case studies* naar vergelijkbare maatregelen, een kwantitatief ingestoken *enquête* onder ruim 900 studenten aan de relevante opleidingen, 9 *groepsgesprekken* met studenten en een *draagvlakonderzoek* onder werkgevers, werknemers en scholingsfondsen.

Effectiviteit van de premies

De belangrijkste conclusies

Uit de vijf onderzoekspijlers komen op hoofdlijnen dezelfde conclusies naar voren over de effectiviteit van de premies. Deze kunnen worden samengevat in de volgende vier zinnen: (1) De premies hebben een positief effect. (2) Dit effect is echter beperkt. (3) Er is een hoge *deadweight loss* (veel van de premiegelden komt terecht bij studenten die sowieso al van plan waren in de sector te gaan en blijven werken). (4) De kosten van de premies zijn hierdoor zeer hoog.

¹ Hierbij is uitgegaan van een vierjarige opleiding met een collegegeld van ongeveer 1.000 euro per jaar.

Effectiviteit van de premievarianten

Er zijn wel verschillen tussen de drie premievarianten. De wervingspremie heeft de sterkste invloed op de keuze van studenten om hun opleiding te voltooien en in de bijbehorende sector te gaan werken. Direct na het aanvaarden van een baan in de sector wordt de premie ontvangen en valt het stimulerende effect hiervan weg. Structureel gezien zet deze maatregel dus niet echt zoden aan de dijk. Deze conclusie kan op basis van elk van de vijf onderzoekspijlers worden getrokken. In de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn is er dan ook een zeer gering draagvlak voor deze maatregel. Alleen de studenten zijn enthousiast over deze premie, niet vanwege de grote effecten, maar vanwege het financiële extraatje waarvoor ze makkelijk en snel in aanmerking kunnen komen. Al met al lijkt de wervingspremie zeker niet het meest geschikte instrument van de drie.

De bindingspremie en instroompremie zijn qua incentive-structuur en effecten vrijwel identiek. De instroompremie heeft een groter effect op de studiekeuze en daarmee op het totale aantal studenten. De bindingspremie heeft volgens studenten een iets groter effect op de kans dat zij in de sector van opleiding gaan en blijven werken. Bij de bespreking van de kwantitatieve effecten in deze samenvatting concentreren we ons daarom op de bindingspremie.

Verwachte effecten van de bindingspremie

Het introduceren van de bindingspremie zorgt volgens de geënquêteerde studenten voor een toename van het aantal afgestudeerden met 1,2 procent. Het aantal instromers in de sector stijgt met 2,7 procent en het aantal personen dat na vijf jaar nog steeds in de sector werkt (blijvers) met 4,6 procent. Gegeven het feit dat het grootste deel van de werknemers in de drie sectoren uit de beroepsopleidingen komt zijn dit niet te veronachtzamen percentages.

Enige relativisering is echter op zijn plaats. Ten eerste is het nog onbekend wat er gebeurt nadat de premie is verstrekt. Waarschijnlijk vertrekt een deel van de werknemers daarna alsnog naar een andere sector. Ten tweede overschatten studenten de kans om na 5 jaar nog in de sector te werken. Dit blijkt uit de confrontatie van enquêtegegevens met informatie uit andere bronnen. Ten derde overschatten studenten de waarde van toekomstige premie. Als zij eenmaal werken en verdienen is de financiële prikkel (en hierdoor het effect van de premie op de blijfkeuze) waarschijnlijk lager dan zij nu verwachten.

Kosten van de bindingspremie

Zeventig procent van de studenten wil sowieso minimaal vijf jaar in de sector gaan werken, ongeacht of zij hiervoor extra worden beloond door een premie of niet. Door het introduceren van een bindingspremie wordt dit percentage verhoogd tot 73 procent. Dit betekent dat het grootste deel van de verstrekte premies geen effect heeft op het gedrag van de ontvanger. Dit maakt de premies een dure maatregel. Onder de bindingspremie wordt voor een extra blijver een bedrag van ruim 90 duizend euro

betaald. Dit is ongeveer vier jaarsalarissen van een gemiddelde werknemer in de relevante sectoren.

Ook de totale kosten van de maatregelen zijn hoog. In Nederland studeren volgens het CBS jaarlijkse ongeveer 85 duizend studenten af aan vakopleidingen voor Onderwijs, Zorg en Welzijn. Volgens de enquête werkt hiervan 90 procent vijf jaar later nog steeds in een van deze sectoren. Uitgaande van een premiebedrag van 4.000 euro leidt de bindingspremie tot minimaal 300 miljoen euro aan extra uitgaven per jaar².

Effecten naar sector en opleidingsniveau

De effecten van de premies verschillen per sector en opleidingsniveau. De effecten lijken groter voor de hbo-opleidingen dan voor de mbo-opleidingen. hbo-zorgstudenten (1) reageren het sterkst op de premies. Daarna volgen de studenten voor hbo-welzijn (2), hbo-lerarenopleidingen (3), PABO (4), mbo-onderwijs (5), mbo-zorg (6) en mbo-welzijn (7).

Overigens blijven ook voor de meest geschikte doelgroep, namelijk hbo-zorgstudenten, de hoofdconclusies staan: de premies hebben effect, maar tegen zeer hoge kosten. Door de bindingspremie zou het aantal hbo-zorgstudenten dat na vijf jaar nog in de gezondheidszorg werkt met 6,1 procent toenemen. De kosten per extra blijver liggen minimaal op 70 duizend euro, oftewel bijna drie bruto jaarsalarissen van een gemiddelde werknemer in de sector.

Draagvlak, imago en uitvoering

Studenten en vertegenwoordigers van werknemer, werkgevers en scholingsfondsen staan niet afwijzend tegenover het introduceren van de verschillende premies. Studenten waarderen het financiële extraatje en ook werknemers, werkgevers en scholingsfondsen waarderen het financiële gebaar dat de overheid met dergelijke premies maakt. Alle partijen zijn het er echter over eens dat de premies beperkt effect zullen sorteren en dat de benodigde middelen voor de premies effectiever en efficiënter aangewend kunnen worden. Bovendien wijzen zij op ongewenste neveneffecten van het introduceren van premies.

Geld en intrinsieke motivatie

Vrijwel alle betrokkenen geven aan dat een goede intrinsieke motivatie een belangrijke voorwaarde is voor het werken in de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn. De angst leeft dat door de (eenmalige) premies minder intrinsiek gemotiveerde werknemers binnen de sector gaan werken. Aan de andere kant kan er van de premies een negatieve signaalfunctie uitgaan, namelijk als aas waardoor de studenten in de fuik van een slecht betalende sector worden gelokt.

² Hierbij is er van uitgegaan dat de bedragen bruto worden uitgekeerd. In het veldwerk is niet aangegeven of het bedrag bruto of netto zou worden uitgekeerd. Waarschijnlijk zijn studenten uitgegaan van een netto-uitkering en hebben op basis daarvan het effect aangegeven van de premies op hun keuzen. Het bedrag van 300 miljoen euro per jaar is dus een ondergrens.

Generiek en anoniem versus specifiek en betrokken

Een ander kritiekpunt is dat de premie een generieke maatregel betreft die toegepast wordt op alle beroepen binnen de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn. Er zijn echter grote verschillen in de personeelstekorten voor de verschillende beroepen. Door de doelgroep van de premiemaatregelen te beperken tot de groepen waarvoor de tekorten het grootst zijn kan de doelmatigheid verhoogd worden.

De doelmatigheid kan eveneens worden verbeterd door de ‘anonieme’ premie nader in te bedden in de driehoeksrelatie tussen student, school en werkgever. In dit geval sluiten de drie partijen een overeenkomst, waarbij de student zich verbindt aan de werkgever en *vice versa*. Alle partijen hebben een belang bij deze overeenkomst: de student krijgt een carrièreperspectief en een premie en de werkgever bespaart op de wervingskosten. Een dergelijke aanpak wordt reeds toegepast in Brabant door het schoolbestuur van Ons Middelbaar Onderwijs (OMO).

Alternatieven

Volgens studenten, werkgevers en werknemers zijn er betere alternatieven aan te wijzen voor de middelen die zouden worden ingezet voor de premies. Alle partijen noemen het verhogen van de stagevergoedingen. Met name onder studenten heerst de gedachte dat een betere stagevergoeding zal zorgen voor een hogere instroom van studenten en een lagere uitval uit de opleidingen. Een grote meerderheid van de geënquêteerde studenten is bovendien van mening dat de overheid het geld beter kan besteden aan een structurele verhoging van de lonen in de sector.

Uitvoering van de premies

De premiemaatregel kan uitgevoerd worden door individuele werkgevers of door sectorale fondsen. Aan vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en scholingsfondsen is gevraagd welke wijze van uitvoering hun voorkeur geniet. Hierbij is aangegeven dat de uitvoering op een uniforme en betrouwbare wijze plaats dient te vinden. De meningen tussen de verschillende partijen lopen uiteen.

Werkgevers hebben een sterke voorkeur de regeling zelf uit te voeren. Implementatie via een fonds zou volgens hen leiden tot bureaucratie. Een deel van de werkgevers geeft aan de middelen voor de premies flexibel tot voordeel van de werknemer in te willen zetten. Hierbij wordt ook gedacht aan extra scholing en loopbaanbegeleiding van de werknemer. Dit impliceert echter dat de regeling niet volgens de oorspronkelijke bedoeling op een uniforme wijze wordt uitgevoerd. Werknemers en fondsen pleiten mede om deze reden om uitvoering via een fonds. Bij uitvoering door individuele werkgevers vrezen zij dat het geld (deels) verdwijnt in het algemene instellingsbudget.

Verder wordt aangegeven dat de uitvoering van de premiereregeling een complexe aangelegenheid is. Dit geldt met name voor de bindingspremie en de instroompremie. Voor deze premie dient aangetoond te worden dat een ex-student vijf jaar lang in de sector heeft gewerkt. Het is nog onduidelijk op welke wijze dit plaats dient te vinden. Ook de precieze referentie-eisen voor de premie zouden nog nader gespecificeerd moeten

worden. Welke instellingen worden tot de sector gerekend en welke niet? Hoe wordt er omgegaan met ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid in de vijf jaren tot de premie? Worden deze perioden bij de vijf jaar geteld of niet? Deeltijders krijgen een proportioneel deel van de premie, maar hoe wordt dit deeltijdpercentage bepaald? Als gemiddelde over de vijf jaren? En wordt de premie bruto of netto uitgekeerd?

In ieder geval is duidelijk dat de uitvoering van de bindings- en instroompremie de nodige complicaties met zich mee brengt en hierdoor kan leiden tot aanzienlijke uitvoeringskosten.

Tot slot

Tot slot zetten we de belangrijkste conclusies nog eens kort op een rijtje:

- ▲ De bindingspremie is van de verschillende premievarianten het meest effectief en kan rekenen op het grootste draagvlak in de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn.
- ▲ De bindingspremie heeft het gewenste effect. Door de bindingspremie kan het aantal studenten dat minimaal vijf jaar in de sector blijft werken met 4,6 procent verhoogd worden.
- ▲ De kosten van de premies zijn zeer hoog. Per extra student die vijf jaar in de sector blijft werken zijn de gemiddelde kosten minimaal 90 duizend euro, oftewel ruwweg vier jaarsalarissen. De totale kosten voor de bindingspremie bedragen minimaal 300 miljoen euro.
- ▲ De premies zijn het meest effectief voor de hbo-opleidingen, en dan met name in de Zorg en Welzijn.
- ▲ Het draagvlak onder studenten, werkgevers en werknemers is beperkt. Men is blij met het extra geld, maar denkt dat de premies weinig effect zullen hebben en dat de middelen beter op een andere manier besteed kunnen worden.
- ▲ De premies kunnen negatieve effecten hebben. Mogelijk worden door de premies niet intrinsiek gemotiveerde werknemers geworven. Ook kan van de premies een negatieve signaalfunctie uitgaan.
- ▲ De uitvoering kan het beste plaatsvinden via sectorale fondsen. De uitvoering is echter complex en daardoor mogelijk kostbaar. De exacte voorwaarden voor de premies dienen bovendien nog nader gespecificeerd te worden.
- ▲ Studenten, werkgevers en werknemers denken dat er betere manieren zijn om de voor de premies benodigde middelen te besteden. Gedacht wordt aan het verhogen van de stagevergoedingen en het structureel verhogen van de lonen.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

In de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn is sprake van grote personeelstekorten. Deze vormen een bedreiging voor de kwantiteit en kwaliteit van de geleverde zorg en het geleverde onderwijs voor de toekomst. De huidige uitdaging ligt dan ook in het werven en binden van werknemers in deze sectoren.

De instroom van werknemers in de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn bestaat voor een groot deel uit afgestudeerden van beroepsopleidingen voor de zorg- en welzijnssector en de lerarenopleidingen. Belangrijke determinanten van de instroom van nieuw personeel zijn dan ook:

- ▲ Het aandeel potentiële studenten dat een zorg- of lerarenopleiding volgt (*studiekeuze*).
- ▲ Het aandeel hiervan dat deze opleiding gediplomeerd verlaat (*afstudeerkeuze*).
- ▲ Het aandeel van de gediplomeerden dat vervolgens daadwerkelijk in de zorg- of onderwijssector gaat werken (*sectorkeuze*).
- ▲ Het aantal jaren dat deze werknemers in de genoemde sectoren blijven werken (*blijfkeuze*).

Mede naar aanleiding van de motie de Graaf c.s. over verlaging/afschaffing van collegegeld voor leraren- en verlegkundigenopleidingen overwegen het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OC&W) en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) prikkels te introduceren om studenten aan vakopleidingen voor de sectoren Onderwijs, Welzijn en Zorg te werven en aan deze sectoren te binden. Hierbij wordt gedacht aan het introduceren van een wervingspremie, een bindingspremie of een instroomcommitmentpremie:

- ▲ Een wervingspremie is een premie die studenten ontvangen als zij na het afronden van hun opleiding in de sector gaan werken waarvoor zij worden opgeleid.
- ▲ Een bindingspremie is een premie die de studenten ontvangen als zij na het afronden van hun opleiding vijf jaar in de sector blijven werken waarvoor zij worden opgeleid.
- ▲ Een instroomcommitmentpremie (in het vervolg kortweg instroompremie genoemd) is een voorlopige premie die de studenten tijdens hun opleiding ontvangen en die zij mogen behouden als zij na het afronden van hun opleiding vijf jaar in de sector blijven werken waarvoor zij worden opgeleid.

De omvang van de premie is gelijk aan het totale collegegeld (of lessgeld) gedurende de opleiding. Bij het onderzoek is uitgegaan van een bedrag van 4.000 euro. Deeltijders ontvangen een proportioneel deel van dit bedrag terug.

Tabel 1.1 legt een link tussen de genoemde premies en het viertal eerder genoemde keuzes die van invloed zijn op de uiteindelijke instroom vanuit opleidingen in de sectoren onderwijs en zorg en welzijn. De wervingspremie werkt met name in op de

sectorkeuze. De bindingspremie is daarnaast ook van invloed op de blijfkeuze. De instroompremie is tevens van invloed op de studiekeuze en de afstudeerkeuze.

Tabel 1.1 Type premie naar mogelijke invloed op een viertal keuzemomenten

Type premie Keuzemoment	Wervingspremie	Bindingspremie	Instroom-premie
Studiekeuze			
Afstudeerkeuze			
Sectorkeuze			
Blijfkeuze			

1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen

De centrale probleemstelling van het onderzoek formuleren we als volgt:

Welke invloed hebben de omschreven wervings- bindings- en instroompremies op het keuzegedrag van studenten aan beroepsopleiding voor de sectoren Onderwijs, Welzijn en Zorg?

Het onderzoek betreft dus de wijze waarop en de mate waarin financiële prikkels het gedrag van potentiële werknemers kunnen sturen. Het onderzoek poogt op voorhand uitspraken te doen over de effectiviteit van een drietal instrumenten en heeft hierdoor het karakter van een *ex-ante* evaluatie.

Als uitwerking van de centrale probleemstelling en de in tabel 1.1 weergegeven keuzen formuleren we de volgende onderzoeksvragen:

- ▲ Welk effect hebben de verschillende premies op de afstudeerkeuze?
- ▲ Welk effect hebben de verschillende premies op de sectorkeuze?
- ▲ Welk effect hebben de verschillende premies op de keuze om in de sector te blijven werken?

Bovenstaande onderzoeksvragen zijn een directe uitwerking van de centrale probleemstelling. Daarnaast is het draagvlak binnen de sectoren zelf van belang. Hierover formuleren we de volgende onderzoeksvraag:

- ▲ In hoeverre is er draagvlak voor de mogelijke introductie van de verschillende premies bij de volgende actoren:
 - ▲ Werkgevers in de onderwijs- en zorg- en welzijnssector.
 - ▲ Zittend personeel in de onderwijs- en zorg- en welzijnssector.
 - ▲ Mogelijke uitvoerders van de eventueel te introduceren premies, met name scholingsfondsen.

1.3 Onderzoeksopzet

Het onderzoek bestaat uit de volgende vijf onderzoekspijlers:

- ▲ Een literatuuronderzoek, waarmee wordt nagegaan wat in de nationale en internationale literatuur bekend is over de effectiviteit van financiële prikkels op de studiekeuze, de baankeuze en de blijfkeuze.
- ▲ Drie case-studies, waarin wordt nagegaan in hoeverre elders in Nederland soortgelijke (premie-) maatregelen zijn ingezet en welke lessen hieruit getrokken kunnen worden voor de sectoren Onderwijs, Welzijn en Zorg.
- ▲ Een enquête onder ruim 900 studenten aan beroepsopleidingen voor de sectoren Onderwijs, Welzijn en Zorg. Met deze enquête wordt nagegaan op welke wijze de studenten denken te zullen reageren op de verschillende premies. Op basis van deze enquête kunnen de verwachte effecten en de verwachte kosten van de drie premievarianten berekend worden.
- ▲ Negen groepsgesprekken met klassen binnen de relevante beroepsopleidingen. Op basis van deze groepsgesprekken wordt nadere informatie verkregen van studenten over hun meningen en motivaties.
- ▲ Een draagvlakonderzoek voor de sectoren Onderwijs, Welzijn en Zorg, waarvoor gesproken is met vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en scholingsfondsen. Het doel van dit draagvlakonderzoek is na te gaan in hoeverre de verschillende premievarianten kunnen rekenen op steun van de meest betrokken partijen in de drie sectoren. Tevens wordt ingegaan op de wijze waarop de premiemaatregelen zouden kunnen worden uitgevoerd.

1.4 Leeswijzer

De opbouw van dit rapport is als volgt. In het tweede hoofdstuk presenteren we de uitkomsten van de literatuurstudie. In het derde hoofdstuk gaan we in op de uitkomsten van de case-studies. Het vierde en vijfde hoofdstuk laat de studenten aan het woord. Op basis van de klassikaal uitgezette enquête en de gevoerde groepsgesprekken geven we aan op welke wijze studenten denken te zullen reageren op de verschillende premies. Hoofdstuk zes behandelt tenslotte de uitkomsten van het draagvlakonderzoek. In de bijlagen vindt u onder andere een verantwoording van de onderzoeksmethode en de bij het veldwerk gehanteerde vragenlijsten.

2 De theorie van school- en beroepskeuze

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bespreekt de economische theorie van school- en beroepskeuze, de zogenoemde *human capital* theorie. De centrale vraag hier is welke economische factoren bepalen de keuzes van individuen omtrent scholing en beroep. Deze keuzes hebben bijvoorbeeld betrekking op wel of niet studeren, het type opleiding en het type beroep.

De verschillende onderdelen van de *human capital* theorie worden hier gekoppeld aan de centrale vraagstelling van dit rapport. Expliciet wordt nagegaan welke financiële prikkels uitgaan van de verschillende voorgestelde premies. Zo hebben de wervings- en bindingspremie voornamelijk betrekking op de beroepskeuze en de instroom-commitmentpremie op zowel opleidings- als beroepskeuze.

Bij de keuze van opleiding en beroep spelen naast financiële prikkels ook sociale, maatschappelijk en psychologische factoren een grote (of zelfs dominante) rol. Deze factoren zijn moeilijk of niet te beïnvloeden door de overheid. De overheid kan slechts in bescheiden mate sturen op mensen hun motivatie. Wel kan de overheid bijdragen aan goede informatieverstrekking en aan het imago van bepaalde beroepen.

Bij toepassing van uitsluitend financiële prikkels dient de overheid met deze sociaal-psychologische factoren wel rekening te houden. Prikkels, toegepast op verschillende personen in een verschillende context, kunnen immers tot verschillende resultaten leiden. Een prikkel (bijvoorbeeld een wervingspremie) die kan werken voor studenten economie hoeft dus zeker niet hetzelfde effect te hebben als een identieke prikkel voor studenten in onderwijs, zorg en welzijn. De bestudeerde literatuur in dit hoofdstuk maakt duidelijk dat het hachelijk is om ervaringen in de ene situatie (bijvoorbeeld een wervingspremie in de ene sector) te extrapoleren naar een andere situatie (bijvoorbeeld wervingspremies in de onderwijs- of zorg- en welzijnssector). De conclusies uit de verschillende dikwijls buitenlandse onderzoeken kunnen dan ook niet direct worden vertaald naar de Nederlandse situatie. Niettemin geven ze een indicatie van mogelijke effecten van financiële prikkels en de invloed van eventuele bijzondere omstandigheden.

Naast een bespreking van de economische theorie over dit onderwerp zal tevens de aandacht gericht zijn op empirische toepassingen van de theorie. Verschillende onderzoeken met name uit de Verenigde Staten komen aan de orde. Hoewel nergens in de onderzochte literatuur gerept wordt over effecten van bindings- en wervingspremie als zodanig kunnen de effecten van collegegelden, studiebeurzen, lonen en dergelijke wel een indicatie zijn voor de mogelijke succeskans van genoemde instrumenten. In het navolgende komt eerst de *human capital* theorie aan de orde (§ 3.2). Vervolgens komen de relaties van deze theorie met schoolkeuze (§3.3) en beroepskeuze (§3.4) aan de orde. Tot slot volgen enige conclusies.

2.2 Human capital theorie

De *human capital* theorie vindt zijn oorsprong bij Becker (1962) en Schultz (1962)³. Zij gaan er van uit dat beslissingen over studie en beroep worden genomen alsof het investeringsbeslissingen betreffen. Bij investeringsbeslissingen maken ondernemers een afweging tussen verschillende investeringsprojecten op basis van de zogenoemde netto contante waarde of beoordelen zij een individueel investeringsproject op een voldoende hoog verwacht rendement. De netto contante waarde en het rendement worden berekend op basis van een stroom van toekomstige verwachte opbrengsten en kosten van een project. Opbrengsten en kosten worden lager gewaardeerd naarmate zij verder in toekomst liggen. Tevens moeten ondernemers met onzekerheid rekening houden en deze in hun berekeningen verdisconteren. Hoe hoger de onzekerheid of bepaalde kosten of opbrengsten daadwerkelijk optreden des te lager zijn de verwachte kosten of opbrengsten.

Human capital heeft in deze benadering dezelfde karakteristieken als een kapitaalgoed. Toevoeging van kennis beklijft en is dus voor meer dan één periode beschikbaar in het productieproces en bovendien leidt het tot een hogere productiviteit. Door een opleiding te volgen kunnen (aanstaande) werknemers hun productiviteit vergroten en daardoor een hoger salaris ontvangen dan mensen met minder opleiding.

Net als ondernemers zullen individuen dus een inschatting maken van de kosten van de opleiding en de opbrengsten door een hoger salaris of een grotere kans op werk. Als de verdisconteerde verwachte opbrengsten hoger zijn dan de verdisconteerde verwachte kosten zal de betrokkene een opleiding gaan volgen. Hij of zij zal de opleiding kiezen met de hoogste netto contante waarde.

De theorie van *human capital* is op verschillende momenten in een schoolloopbaan en beroepsloopbaan toepasbaar. Dus zowel op het moment van de keuze van een vervolgopleiding, van voltooiing van een opleiding als van de uiteindelijke beroepskeuze kan deze theorie inzicht verschaffen. Hierbij dient te worden bedacht dat op ieder moment omstandigheden en daardoor ook toekomstverwachtingen kunnen veranderen. Een eerdere beslissing kan dan herroepen worden en kiest iemand er als nog voor om uit te stromen⁴.

Het bovenstaande is een louter financiële aanpak waarin mensen op puur rationele gronden een beslissing nemen. De theorie is echter zo aan te passen aan de verschillende specifieke situaties dat ook rekening wordt gehouden met overige - dikwijls slecht meetbare - factoren en omstandigheden.

³ Voor andere uiteenzettingen over de *human capital* theorie zie ook Borghans (1999: 17-45) en Oosterbeek (1992).

⁴ Deze zogenoemde *drop-outs* worden bijvoorbeeld geanalyseerd door Oosterbeek (1992:54-57).

2.3 Schoolkeuze

Primair wordt de schoolkeuze van een leerling bepaald door zijn aanleg en belangstelling. Hieraan ligt een groot aantal sociaal-psychologische factoren ten grondslag. Allereerst bepalen niveau en aard van de capaciteiten van leerlingen hun mogelijkheden. Binnen deze mogelijkheden maken leerlingen vervolgens een keuze uit de vele vervolgopleidingen of stromen zij uit het onderwijs. Prikkel uit hun sociale omgeving en informatieoverdracht zijn hier van grote betekenis. Naast deze psychosociale factoren spelen economische factoren een rol.

De economische factoren kunnen worden geduid met de *human capital* theorie. Een belangrijk element hierin vormen de kosten van het volgen van onderwijs. De belangrijkste kostenposten zijn:

- ▲ college- en studiegelden;
- ▲ boeken en studiemateriaal;
- ▲ huisvesting en voeding;
- ▲ gedeelde inkomsten uit arbeid.

Met name de gedeelde inkomsten uit arbeid zijn een substantiële kostenpost. Uit veel onderzoek blijkt dan ook dat bij een krappe arbeidsmarkt met stijgende lonen de belangstelling voor onderwijs afneemt (zie bijvoorbeeld Paulsen 1990:11-15, Rees en Mocan 1997 en voor Nederland zie Herweijer en Blank 1987). Overigens is het effect niet altijd even eenduidig. Stijgende lonen in bepaalde marktsegmenten kunnen voor leerlingen juist ook een aansporing zijn zich te kwalificeren voor die segmenten en de onderwijsdeelname bevorderen. (zie Paulsen 1990: 13).

College- en studiegelden zijn qua omvang van geringere betekenis dan de gedeelde inkomsten, maar vormen wel een belangrijk instrument voor overheden en scholen⁵. Naar het effect hiervan op onderwijsdeelname is dan ook uitgebreid onderzoek gedaan. In de literatuur wordt een overweldigende hoeveelheid bewijs aangeleverd voor het bestaan van dergelijke effecten (zie bijvoorbeeld Leslie en Brinkman 1989, Paulsen 1990, Hsing en Chang 1999 en Kane 1995). Kodde (1985) stelt vast dat dergelijke effecten zich ook in de Nederlandse situatie voordoen. Bij het bovenstaande past wel een aantal kanttekeningen.

Zo zijn de gevonden effecten in het algemeen niet groot. Verder dient een onderscheid te worden gemaakt tussen micro en macro-onderzoek. Micro-onderzoeken richten zich op de effecten van collegegeldverlagingen van bijvoorbeeld individuele *colleges*. Hierdoor zijn deze *colleges* in staat studenten aan te trekken die anders voor een concurrerend *college* hadden gekozen. De maatregel richt zich dus vooral op de groep studenten die sowieso al voor een opleiding hadden gekozen. Per saldo neemt de onderwijsdeelname niet toe. Macro-onderzoeken richten zich op het totale effect van een algehele verlaging van college- en studiegelden op de onderwijsdeelname.

⁵ Het effect van studietoelagen en beurzen laat zich hier eenvoudig vertalen door deze in mindering te brengen op het collegegeld of de andere kosten.

Differentiatie van collegegelden tussen verschillende typen opleidingen is een tussenvariant. Verlaging van het collegegeld voor een bepaald type opleiding trekt nieuwe studenten aan, maar voor een deel trekt het ook studenten aan uit andere opleidingen. Empirische bewijzen voor dit soort substituties zijn te vinden in Amerikaans onderzoek (zie bijvoorbeeld Kane 1995:15-16). Een uitzondering op dit soort resultaten is te vinden bij Bloemen en Dellaert (1999) over de keuze van leerlingen in het voortgezet onderwijs voor een vervolgopleiding. Zij stellen “het effect van de hoogte van het collegegeld op de keuze tussen opleidingen is verwaarloosbaar”. Zij gaan echter uit van een experimenteel design waarbij voor het collegegeld slechts twee niveaus worden gehanteerd, namelijk het huidige niveau en € 227 minder. Dit is echter een zeer bescheiden verlaging, waar ook nauwelijks effecten van te verwachten zijn (Bloemen en Dellaert 1999: 11 en 92).

De deelname-effecten blijken in de praktijk ook samen te hangen met de inkomens van studenten en hun ouders. Studenten uit gezinnen uit de lagere inkomensgroepen laten zich bij hun keuze sneller beïnvloeden door de hoogte van het collegegeld. Het verwachte loon en de kans op werk in een bepaald beroep in de toekomst bepalen de verwachte opbrengst van een studie. Veel studies rapporteren dan ook een duidelijk samenhang tussen deze factoren en de onderwijskeuze. In een experiment laten Bloemen en Dellaert (1999: 10-11) zien dat in het Nederlandse onderwijs de loonontwikkeling en de kansen op de arbeidsmarkt van wezenlijke betekenis zijn bij de studiekeuze⁶. Overigens geldt dat studenten die keizen voor onderwijs of zorg zich hierdoor wat minder laten leiden.

Zoals in paragraaf 3.2 werd betoogd spelen verwachtingen en het tijdstip van de kosten en baten (de verdiscontering) een rol in de afweging van studenten. Kosten worden vooral aan het begin van een loopbaan gemaakt en zijn met weinig onzekerheden omgeven in tegenstelling tot de opbrengsten (kans op werk en het verwachte loon). Dit betekent dat alles wat met kosten samenhangt, zoals het collegegeld, een veel directere impact hebben.

2.4 Beroepskeuze

De ontwikkeling van theorie op dit terrein is nog niet ver gevorderd⁷. Belangrijkste onderdeel vormt de zogenoemde zoektheorie. Hierin worden de zoekkosten van een baan afgewogen tegen een te verkrijgen loon. Deze theorie richt zich echter vooral op de keuze van een baan uit een situatie van werkloosheid. Theorieën over de mobiliteit tussen een bestaande en een nieuwe baan baseren zich vooral op het concept van onvolledige en onjuiste informatie. Uiteraard speelt de theorie van *human capital* hier ook een belangrijke rol. Voor een interessant overzicht van baan- en beroepsmobiliteit zie Van Ophem (1989).

⁶ Gezien het experimentele karakter van dit onderzoek worden dit soort effecten waarschijnlijk overschat. In werkelijkheid hebben leerlingen met onzekerheid te maken over deze grootheden. In de praktijk zullen deze effecten dan ook kleiner zijn.

⁷ Voor een interessant overzicht op dit terrein zie bijvoorbeeld Ophem (1989).

Bij beroepskeuze laten werknemers zich door allerlei motieven leiden, zoals het loon en overige arbeidsvoorwaarden, maar zeker ook door de inhoudelijke aspecten van het werk (zwaarte, verantwoordelijkheden en complexiteit) en toekomstperspectieven. Op basis hiervan zal de werknemer een calculatie maken over zijn *lifetime* inkomen of *lifetime* nut en de verschillende mogelijkheden tegen elkaar afwegen⁸. Inhoud en toekomstverwachtingen spelen hierbij een grote rol⁹. De verwachtingen over werkinhoud en toekomstperspectief kunnen echter afwijken van de feitelijke situatie. Deze kenmerken zullen zich echter snel openbaren als een werknemer in een beroep werkzaam is. De werknemer zal zich dan ook snel realiseren eventueel een foute beslissing te hebben genomen en op zoek gaan naar een ander beroep. Uit veel empirisch materiaal blijkt dan ook dat bij een verdeling van uitstromers over de tijd een grote piek te zien is bij nieuwkomers, die snel afneemt naarmate mensen langer in dienst zijn¹⁰.

Voor een deel is de mismatch het gevolg van onvolledige informatie, maar voor een deel is dit ook het gevolg van onjuiste informatie. Zowel werkgevers als werknemers hebben er belang bij om de zaken rooskleuriger voor te stellen dan zij in werkelijkheid zijn.

Niet iedere mismatch zal direct leiden tot een verandering van beroep. Tegenover eventuele voordelen van een ommezwaai staan ook kosten, de zogenoemde mobiliteitskosten. Voorbeelden van mobiliteitskosten zijn verhuiskosten, kosten van omscholing en psychische kosten (nieuwe omgeving, nieuwe cultuur, nieuwe collega's). Deze kosten zullen hoger zijn naarmate mensen langer werkzaam zijn in een beroep. De psychische kosten zijn hoger bijvoorbeeld door een zekere sociale worteling of gezinsvorming. Ook in de sfeer van de arbeidsvoorwaarden kunnen door derving extra kosten optreden. Dit treedt op door zogenoemd specifiek *human capital* (zie bijvoorbeeld Green en Wilson 1992 of Dolton en Kidd 1998). In hun beroep bouwen werknemers extra *human capital* op door ervaring die heel specifiek is voor dat beroep. Hierdoor hebben deze werknemers voor hun werkgevers een relatief hoge productiviteit en zullen conform worden gehonoreerd. In een nieuw beroep vervalt dit productiviteitsvoordeel, omdat deze specifieke kennis hier niet noodzakelijk is. Afspraken met de werkgever over bijvoorbeeld het terugbetalen van opleidingskosten en dergelijke bij vertrek van de werknemer behoren ook tot de mobiliteitskosten. Een analyse van al dit soort effecten is te vinden in een studie van Harper (1995) over de mobiliteit van mannen in het Verenigd Koninkrijk.

Sommige theorieën benadrukken ook het belang van mobiliteit. Werkgevers zouden aan het begin van een carrière een (denkbeeldige) premie doorberekenen aan nieuwe werknemers. Hierdoor treedt een vorm van zelfselectie op. Pas als een werknemer in dienst is krijgt een werkgever werkelijk zicht op zijn mogelijkheden en als sprake is van een goede match geeft hij hem een bijpassende beloning. Een hoge beloning bij

⁸ Voor een berekening van het rendement van opleidingen zie Odink en Kunnen (1998).

⁹ Over de rol van verwachtingen bij beroepskeuze zie bijvoorbeeld Flyer (1997) en Orazem en Mattila (1991).

¹⁰ Er zijn uiteraard wel uitzonderingen op dit beeld. Denk hierbij aan vrouwen die bijvoorbeeld na gezinsvorming minder gaan werken of geheel uit het arbeidsproces treden.

indiensttreding moet dan niet als belemmering dienen voor uittreding. In deze zin draagt een redelijke uitstroom bij aan een goede allocatie van werknemers (“de juiste man/vrouw op de juiste plek”).

Mobiliteit vloeit in belangrijke mate voort uit de economische omstandigheden. In tijden van hoogconjunctuur is bij stijgende lonen en andere verbeterende arbeidsvoorwaarden uiteraard sprake van een grotere mobiliteit van werknemers.

In zijn algemeenheid geldt dat een relatief hoge uitstroom bij nieuwkomers in een beroep of baan een economische “fact of life” is. In feite draagt deze bij aan een goede allocatie van werknemers over beroepen en sectoren. Deze hoge uitstroom wordt versterkt in tijden van hoogconjunctuur, zoals die zich in de tweede helft van de jaren negentig heeft voorgedaan¹¹. Een voorbeeld van zo’n goede allocatie is te vinden bij Oosterbeek (1992). In zijn studie naar lonen in de private en publieke sector stelt hij vast dat werknemers (na correctie voor relevante loonfactoren) in de publieke sector meer verdienen dan zij in de private sector zouden verdienen en werknemers in de private sector eveneens meer verdienen dan zij in publieke sector zouden verdienen.

In tegenstelling tot veel andere beroepen kiezen jonge mensen in het geval van onderwijs en zorg al bij hun opleiding voor een beroep. Veel aansluitende alternatieven zijn er met deze opleidingen niet. De gevolgen van onjuiste of onvolledige informatie wordt voor de betrokkenen dan ook pas na jaren, bijvoorbeeld in een stage, zichtbaar. Ook als leerlingen vaststellen dat zij niet de geschikte keuze hebben gemaakt, zullen zij geneigd zijn waarschijnlijk hun opleiding te voltooien. Een mbo- of hbo-diploma vertegenwoordigt immers op zich al een bepaalde waarde. Conform de *human capital* theorie betekent afronding van de opleiding hogere verwachten opbrengsten in de vorm van loon of verhoogde kans op werk. Het gevolg van het bovenstaande is dat aan het einde van de opleiding wellicht een stuwmeer van spijtoptanten blijkt te bestaan. Hierna volgen vrij snel de mensen die in de beroepspraktijk constateren dat zij geen goede keuze hebben gemaakt.

2.5 Conclusies

Uit de literatuur blijkt dat de *human capital* theorie in het algemeen een goede verklaring biedt voor keuzes van mensen voor hun opleiding en beroep. Het algemene beeld is dat financiële prikkels wel degelijk werken. Zo blijken mensen eerder voor een bepaalde opleiding en/of beroep te kiezen als het verwachte loon hoger en de kans op werk groter is dan bij een andere keuze.

Ook zijn er veel voorbeelden waaruit blijkt dat het verlagen van het collegegeld of het toekennen van beurzen de instroom in een bepaalde opleiding bevorderen. De gemeten effecten zijn overigens dikwijls bescheiden.

¹¹ Volgens Webbink (2000) geldt dat in het onderwijs al sprake is van een zorgelijke situatie. Volgens hem geldt in het algemeen ‘dat leraaropleidingen niet gekozen worden door de meest geschikte leerlingen uit de instroom van het hbo’.

Andere overwegingen van intrinsieke aard zijn veel belangrijker. Hier zit ook het probleem met het introduceren van financiële prikkels. Financiële prikkels komen ook ten goede aan mensen die deze prikkel niet nodig hebben.

Verwachtingen en onzekerheden over kosten en opbrengsten spelen een belangrijke rol bij de keuzes. Hoe verder bepaalde opbrengsten of kosten in de tijd liggen des te groter wordt de onzekerheid hierover en des te lager worden deze opbrengsten of kosten gewaardeerd. Aangezien bij de keuze van een opleiding kosten zich vooral in het begin manifesteren en opbrengsten veel later moet aan een verlaging van de kosten een veel zwaarder gewicht worden toegekend dan aan de groei van de opbrengsten in de toekomst.

De literatuur wijst ook op het belang van zelfselectie. Het achterwege laten van grote financiële prikkels vergroot de kans op het aantrekken van de juiste mensen. Hiermee wordt de totale allocatie van arbeidskrachten verbeterd.

Een andere belangrijke conclusie is dat de effecten van financiële prikkels verschillen per sociaal-economische groep. Studenten uit lage inkomens groepen reageren sterker op financiële prikkels dan andere studenten. Dit biedt de mogelijkheid om een gedifferentieerd doelgroepenbeleid te voeren.

Als we bovenstaande conclusies vertalen naar de concrete vraagstelling van dit rapport betekent dit het volgende.

De wervings- en bindingspremies verhogen de verwachte toekomstige baten en dus het verwachte rendement van de opleiding. De wervingspremie kan op zijn vroegst na 4 jaar worden geïncasseerd en de bindingspremie pas na 9 jaar. Het daadwerkelijk bereiken van deze mijlpalen gaat met een grote onzekerheid gepaard. Aanstaaende studenten zullen rekening houden met de mogelijkheid dat men tussentijds afhaakt of een ander beroep wil gaan uitoefenen. Als de studenten tevens rekening houden met de tijd tot een premie tot uitkering komt, leveren deze premievormen slechts een bescheiden bijdrage aan het verwachte rendement¹². De keuze voor een opleiding wordt naar verwachting slechts in bescheiden mate beïnvloed.

Van de instroomcommitmentpremie kan op dit punt iets meer worden verwacht. Door het lenings- of giftkarakter worden direct bij studie de kosten verlaagd met een bedrag ter hoogte van het collegegeld. De student zal in zijn afweging wel meenemen dat er op termijn een kans is dat hij deze bedragen alsnog zal moeten betalen.

Een wervingspremie heeft wellicht effect op de groep van directe uitstromers na voltooiing van hun opleiding. Een deel van hen zal wellicht de premie komen incasseren en dan alsnog uitstromen. Er treedt dan zeer tijdelijk een vergroting van het personeelsbestand op. Direct daarna herstelt de oude situatie zich weer. Stopzetting van

¹² Als wordt uitgegaan van een rendement van 5%, een premie van €4000 na 9 jaar en een verwachting van 25% levert dit een netto contante waarde op van ongeveer € 600.

de wervingspremie op enig moment leidt zelfs tot een tijdige verslechtering van de personeelssituatie.

De bindingspremie kan effect hebben op de groep van mensen die wel het beroep zijn gaan uitoefenen. Door te blijven immers ontstaat een verwachte inkomenswinst. Dan valt de optie van blijven dus gunstiger uit dan overstappen naar een ander beroep. Waarschijnlijk geldt ook hier dat na incasso van de bindingspremie mensen alsnog uit zullen treden. Deze potentiële uitstromers hebben door nieuwe informatie een ander verwachtingspatroon ontwikkeld dan bij hun instroom het geval was. De financiële bonus zorgt er slechts tijdelijk voor dat hun afweging nog in het voordeel van het huidige beroep uitvalt. Overigens is het maar de vraag of de hoogte van de premie uitredende nieuwkomers zal kunnen overhalen te blijven. Een eenvoudige berekening laat zien dat een andere beroep waarin de betrokkene € 50 per maand meer verdient uit financieel oogpunt al voordeliger is¹³. Het bovenstaande geldt ook bij invoering van de instroomcommitmentpremie. Op het moment dat mensen in een verzorgend of onderwijsberoep zijn ingestroomd vallen bindings- en instroomcommitmentpremie samen.

¹³ Uitgaande van een premie na vijf jaar van € 4.000 en een netto rendement van 5% is de netto contante waarde € 3.134. Extra salaris van € 600 per jaar levert een netto contante waarde op van € 3.481.

3 Inventarisatie van cases

3.1 Inleiding

In het kader van het onderzoek heeft een inventarisatie plaatsgevonden van de toepassingen van wervings- en bindingspremies in sectoren en beroepsgroepen in Nederland. Het doel hiervan is na te gaan, in hoeverre er lessen getrokken kunnen worden uit eerdere ervaringen met dergelijke premies.

Voor de inventarisatie zijn verschillende dataverzamelmethode toegepast:

- ▲ Het NEI heeft een CAO database waarin het merendeel van de CAO's in Nederland is opgenomen. Nagegaan is in hoeverre op CAO-niveau afspraken zijn gemaakt over wervings- en bindingspremies.
- ▲ Via de literatuurstudie is onderzocht hoeverre in de literatuur gerefereerd wordt aan werving- en bindingspremies.
- ▲ Via de netwerkbenadering, onder andere via de werkgeversverenigingen VNO-NCW en AWWN, is gezocht naar sleutelpersonen die meer informatie tot hun beschikking hebben over wervings- en bindingspremies.
- ▲ Via internet is op basis van zoektermen gezocht naar toepassingen van wervings- of bindingspremies in verschillende sectoren en beroepsgroepen in Nederland.

Ondanks alle inspanningen zijn er zeer weinig gevallen gevonden waarin de wervings- of bindingspremie worden toegepast. Voorgaande zin geeft gelijk de belangrijkste conclusie van dit hoofdstuk weer. Het grootschalig toepassen van wervings- en bindingspremies op sectorniveau is niet recent voorgekomen in Nederland. Het daadwerkelijk grootschalig introduceren van dergelijke premies in onderwijs, zorg en welzijn zou daarom een unicum zijn. Het grote nadeel hiervan is dat zeer beperkt geprofiteerd kan worden van in het verleden opgedane ervaringen. In dit hoofdstuk geven we de (beperkte) lessen weer die getrokken kunnen worden uit een tweetal vergelijkbare *cases*, waarvan één binnen de onderwijssector.

3.2 Resultaat inventarisatie

De inventarisatie heeft niet tot een groot aantal relevante cases geleid. In de praktijk blijkt dat er weinig situaties zijn waarin in andere sectoren tot de invoering van bedoelde premies is besloten.

Uit mededelingen van vertegenwoordigers van de werkgeversverenigingen VNO-NCW en AWWN komt naar voren dat in andere sectoren en branches, voor zover bekend, geen cases aangewezen kunnen worden waar het betreffende instrument structureel, binnen een branche, wordt ingezet. Afspraken vinden wel op het niveau van de ondernemingen plaats, waarbij in de primaire en secundaire arbeidsvoorwaardensfeer individuele werknemers worden "gepaaid" met extra's. Een gestructureerde inzet van een premie-

instrument binnen een branche of sector wordt echter niet herkend en is ook niet in CAO's vastgelegd.

In het kader van het onderzoek worden twee cases kort beschreven die, tot op zekere hoogte, een referentie kunnen vormen voor een aanpak binnen de sectoren onderwijs, zorg en welzijn. Het betreft:

- ▲ De OMO-aanpak binnen het voortgezet onderwijs in Brabant.
- ▲ Het premiesysteem voor werving en binding bij Defensie.

3.3 De OMO-aanpak Brabant

OMO (Ons Middelbaar Onderwijs) is een groot schoolbestuur in Tilburg, bestaande uit veertig instellingen (50 scholen), met 70 locaties en 65.000 leerlingen. Men heeft een personeelsbestand van 6.250 werknemers (4.800 fte's) en scholen in "alle soorten en maten" in geheel Brabant. OMO is daarmee de grootste werkgever in het voortgezet onderwijs in Nederland. OMO komt zeer binnenkort met een eigen CAO en is de eerste werkgever in het onderwijs met een aparte CAO.

OMO is sinds enkele jaren zeer actief in het personeelsbeleid en in de werving van nieuw onderwijspersoneel. De aanpak van OMO is in Brabant ingezet vanwege:

- ▲ De verwachte sterke uitstroom van leerkrachten in de komende tien jaar als gevolg van pensionering.
- ▲ De geringe instroom van jonge leerkrachten op vacatures.

Bij de OMO-wervingsaanpak krijgen studenten in de lerarenopleiding hun collegegeld van de toekomstige werkgever terug indien zij zich verbinden aan een OMO-school voor een periode van vier jaar. Bovendien dienen zij als leraar in opleiding (LIO) bij een van de OMO-scholen lessen te geven.

OMO heeft hiertoe met ingang van het schooljaar 2001-2002 de eerste contracten met studenten afgesloten. Het betreft studenten met een HAVO- of VWO-diploma van een OMO-school die een lerarenopleiding (eerste en tweede graads) of PABO-opleiding gaan volgen. De werving van de jongeren begint al vroeg, in de vijfde en zesde klas, en vindt plaats op een OMO-school; er is derhalve sprake van "eigen kweek". De eerste lichting is in het huidig schooljaar gestart waarbij 110 contracten zijn afgesloten.

In de praktijk blijkt dat de instroom zeer positief verloopt en ook enthousiasme bij de jongeren zelf oproept. Men heeft feitelijk het wervingsmoment voor een vacature naar voren verschoven, door de jongeren zelf in een vroeg stadium te screenen op motivatie en vaardigheden ("een verkapt sollicitatiegesprek"). De jongeren worden enthousiast gemaakt door het vooruitzicht op een baan, door de betrokkenheid te stimuleren in de vorm van een Masterclass en door het betalen van de studiekosten in de vorm van een OMO-beurs (indien men bij de school komt werken). Het gaat derhalve om gerichte werving, gerichte voorlichting en een baangarantie. De kracht van de aanpak zit volgens de betrokkenen bij OMO met name in de combinatie van deze elementen.

De OMO-stipendium bedraagt over een periode van vier jaar in totaal 4000 euro en wordt per jaar door OMO vooruitbetaald aan de student. De middelen zijn afkomstig uit de reservering van gelden ten behoeve van centrale projecten van OMO. In de praktijk is er ook een directe relatie tussen student en OMO wat betreft de financiering. Een apart fonds, buiten OMO om, zou volgens het schoolbestuur een deel van de financiën verminderen, tot het opstellen van criterialijsten leiden en lange aanvraagprocedures tot gevolg hebben.

De toekenning van de OMO-beurs (circa 4.000 euro) en het werven van jongeren op deze wijze heeft ook het voordeel dat de kosten van de gebruikelijke wervingsmethoden worden bespaard. De wervingskosten worden nu gelijk "in de student gestopt". Het toekennen van een OMO-beurs aan studenten voorkomt bovendien het probleem van de "acceptatie" bij het zittend personeel; een vergoeding toekennen aan een student ligt enigszins buiten het gezichtsveld van het aanwezige lerarenkorps. Bovendien beseft men bij het zittend personeel ook dat de werkgever een extra inspanning moet leveren op wervingsterrein aangezien de vergrijzing zienderogen toeneemt.

De aanpak heeft op dit moment tot twee kleinere minpunten. Ten eerste behoeft de samenwerking met de lerarenopleiding "op de werkvloer" nog enige verbetering omdat men van OMO uit meer duale trajecten zou willen binnen de opleiding. Ten tweede krijgen schoolleiders van de OMO-scholen bij de aanmelding van kandidaten voor een vacature alleen te maken met de "eigen kweek"; een andere keuze is er niet en dit beperkt hen in het aannemen van personeel.

Over de opbrengst van de aanpak is op dit moment feitelijk nog niet veel te melden; de eerste 110 contracten zijn getekend en deze jongeren zijn aan de opleiding begonnen. Na afronding van de opleiding zal pas blijken wat de opbrengst feitelijk zal zijn uit de eerste tranche.

3.4 Premiestelsel bij Defensie

Een bekend voorbeeld van een premiestelsel voor nieuw, jong personeel is te vinden bij Defensie. Bij de krijgsmacht werkt men sinds 1995 met aanstellings- en verlengingspremies voor aanstellingen voor bepaalde tijd (Beroeps Bepaalde Tijd, BBT-er). Het stelsel verschilt iets per krijgsmachtonderdeel; bij de landmacht gaat men uit van 3 jaar, bij de marine van vier jaar en bij de luchtmacht van vijf jaar. De aanstellingen worden in principe éénmaal verlengd; bij de landmacht bijvoorbeeld betekent dit derhalve een aanstelling van twee maal drie jaar. Men gaat uit van een grote groep jonge mensen die voornamelijk ingezet worden voor operationele gevechtsfuncties.

De hoogte van de premies wordt per jaar opnieuw bekeken en steeds gekoppeld aan de arbeidsmarktontwikkelingen en aan de positie van Defensie daarbinnen. Men gaat uit van een "stevige premie" omdat men, na het vervallen van de dienstplicht, op zoek is naar een nieuwe instroom van jongeren die voor bepaalde tijd bij Defensie willen

werken. Gezien de concurrentie op de arbeidsmarkt worden de premies relatief hoog ingezet om jongeren vanaf 18 jaar bij Defensie te krijgen. De jongeren krijgen vanaf de eerste dag dat men in dienst zit een salaris. De aanstellingspremies lopen uiteen naar gelang de functie.

De uitbetaling van de premies vindt in principe plaats na drie jaar, bij uitdiensttreding. Tegenwoordig zijn ook voorschotregelingen opgenomen zodat ook uitbetalingen tijdens de rit plaatsvinden. Bij de aanstellingen gaat men uit van jonge mensen, hetgeen ook betekent dat men bij de BBT-ers uit gaat van een maximumleeftijd van 30 jaar ("een jongere krijgsmacht opbouwen").

Naast de premies wordt bij Defensie ook meer aandacht besteed aan andere voorzieningen; ziektekostenvoorzieningen, Arbeid en zorg, flexibele arbeidsduur, e.d. Deze aspecten zijn ook in de CAO opgenomen aangezien men merkte dat er "druk op de werving" stond. De werving is nu verbeterd, maar bij Defensie geeft men aan dat het premiestelsel hieraan bijdraagt, maar alleen niet "zaligmakend" is. Het is één van de aspecten om te kiezen voor een functie bij Defensie; eerder ziet men "imago" als een belangrijke factor.

Om de instroom bij Defensie verder te verbeteren worden ook nauwere relaties met het onderwijs gelegd, waaronder de ROC's. Men is met een pilot gestart (oriëntatiejaar KL, cluster geüniformeerde beroepen) bij ROC's waarbij jongeren de opleidingskosten vergoed krijgen als ze bij Defensie tekenen. De vergoeding is maximaal circa 1400 euro. Het is nog te vroeg om iets over de opbrengst van deze aanpak te kunnen rapporteren.

3.5 Conclusie

De inventarisatie van cases in Nederland waar mogelijk sprake is van een wervings- of bindingspremiestelsel heeft tot een magere oogst geleid. Uit de schriftelijke en mondelinge informatieverzameling komt naar voren dat een dergelijk stelsel niet structureel in andere sectoren wordt toegepast. Wel wordt binnen het bedrijfsleven op individuele basis gezocht naar mogelijkheden om door middel van premies en dergelijke schaars personeel extra te belonen. In de CAO's wordt over een wervings- of bindingspremie echter niets specifiek opgenomen.

Een uitzondering hierop vormt feitelijk alleen het premiesysteem bij Defensie. Dit systeem is expliciet gericht op de instroom van jonge werknemers van wie, op den duur, voor een groot deel ook verwacht wordt dat men ook weer tijdig uitstroomt. Aangezien men een duidelijke verjonging in de krijgsmacht wil doorvoeren, wordt ook de maximale leeftijd van 30 jaar aangehouden bij het aanbieden van de premies en het arbeidscontract. Een dergelijke aanpak zou in dit opzicht niet direct wenselijk en overdraagbaar zijn naar de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn.

Het voorbeeld van OMO in Brabant geeft aan dat in het onderwijs door middel van een premiesysteem een duidelijke relatie tussen student, school en werkgever gelegd kan worden. Uit de aanpak komt voorlopig echter niet naar voren welke kwantitatieve resultaten uiteindelijk voor de feitelijke instroom als leerkracht kunnen worden verwacht. Ook lijkt het een toepassing die alleen goed mogelijk is bij een zeer grote werkgever als OMO. Kleinere schoolbesturen zijn niet in staat een dergelijke aanpak te genereren, waardoor ook ongelijkheid ontstaat tussen de werkgevers binnen het onderwijs.

De effecten van de verschillende aanpakken (van OMO en van Defensie) kunnen, gezien de fase waarin de initiatieven zich bevinden, nog niet bepaald worden en geven derhalve nog weinig zicht op mogelijk bruikbare alternatieven.

4 Studenten aan het woord

4.1 Inleiding

In hoeverre hebben financiële premies effect op de keuze van studenten om af te studeren, een baan te zoeken in de sector waarvoor zij zijn opgeleid en daar te blijven werken? In dit hoofdstuk laten we reguliere studenten binnen beroepsopleidingen voor de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn zelf over deze vragen aan het woord. In het kader van dit onderzoek zijn in totaal 946 hbo- en mbo-studenten, verspreid over 56 klassen, met een enquête benaderd. In 9 van de klassen zijn bovendien nog groepsgesprekken gevoerd. De uitkomsten van de groepsgesprekken worden in het volgende hoofdstuk behandeld.

Het belangrijkste doel van de enquête is, om de effecten van de voorgestelde wervings-, bindings- en instroompremie op het gedrag van studenten zo adequaat mogelijk kwantitatief te meten. Onder gedrag verstaan we hierbij de keuze om af te studeren, de keuze om in de sector van opleiding te gaan werken en de keuze om minimaal vijf jaar in deze sector te blijven werken.

Mensen geven mogelijk niet graag toe dat belangrijke keuzes in hun leven mede worden ingegeven door financiële motieven. Om deze reden is in de enquête gebruik gemaakt van indirecte bevraging. Naast de vraag in hoeverre de premie hun eigen gedrag beïnvloeden wordt tevens gevraagd welke effecten zij verwachten voor hun klasgenoten. Een uitgebreide verantwoording van de onderzoeksopzet is opgenomen in de bijlagen. Hierin wordt ook nader ingegaan op de betrouwbaarheid van de uitkomsten.

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt: in paragraaf 2 gaan we in op de mate waarin de premies het gedrag van studenten beïnvloeden. In paragraaf 3 worden de belangrijkste uitkomsten gepresenteerd voor groepen studenten naar sector en opleidingsniveau. Paragraaf 4 gaat op basis van de enquête in op de meningen van studenten over de verschillende premies. Paragraaf 5 biedt een samenvatting van dit hoofdstuk.

In de bijlagen wordt een beschrijving gegeven van de wijze waarop het veldwerk is opgezet. De bijlagen bevatten eveneens de gehanteerde vragenlijsten voor de enquête en de gesprekspuntenlijst voor de groepsgesprekken.

4.2 Effecten premies voor alle studenten

4.2.1 Hebben de premies effect?

In de enquête is aan studenten gevraagd of het introduceren van de verschillende premies een positief effect heeft op de afstudeerkeuze, de sectorkeuze en de keuze om 5

jaar in de sector te blijven werken. Studenten hebben deze vraag zowel voor zichzelf als voor hun gehele klas beantwoord. Tabel 4.1 toont de uitkomsten.

Tabel 4.1 Aandeel studenten dat aangeeft dat een premie een stimulerend effect heeft op het gedrag

Soort premie	Wervingspremie	Bindingspremie	Instroompremie
Keuze			
Klasgenoten			
Afstudeerkeuze	68	46	53
Sectorkeuze	75	55	57
Blijfkeuze sector	55	62	59
Persoonlijk			
Afstudeerkeuze	34	30	30
Sectorkeuze	43	34	33
Blijfkeuze sector	46	45	41

Direct opvallend is het grote verschil tussen datgene wat studenten over zichzelf beweren en hetgeen zij denken van hun medestudenten. Kennelijk denken de studenten dat het introduceren van financiële prikkels veel grotere gevolgen heeft voor de klasgenoten dan voor henzelf. Hoe is dit verschil te verklaren? In essentie zijn er drie opties: of de gemiddelde student denkt te idealistisch over zichzelf (ik laat me niet sturen door geld), of te negatief over zijn medemens, of beiden. Het is op voorhand niet duidelijk welke optie het minst bezijden de waarheid is.

Methodologisch is dit punt echter van groot belang. In veel onderzoek naar het belang van de loonhoogte voor een sector wordt bijvoorbeeld volstaan met het stellen van persoonlijke, direct de respondent betreffende vragen. Dit is mogelijk de oorzaak voor het feit, dat het effect van de loonhoogte op de instroom en uitstroom van personeel doorgaans onderschat wordt. We komen elders nog op dit punt terug.

Een tweede belangrijke conclusie is, dat de premies volgens een groot deel (30 tot 70%) van de studenten een stimulerend effect hebben op het afstuderen en het gaan en blijven werken in de sector waarvoor men wordt opgeleid. De wervingspremie heeft het grootste effect op de keuze om af te studeren en in de sector te gaan werken. Dit is ook aannemelijk, omdat bij de wervingspremie de beloning vrij snel volgt op de keuze waarvan deze beloning afhankelijk is. De bindingspremie sorteert het grootste effect op de keuze van mensen om langdurig in de sector te blijven werken.

4.2.2 Hoe groot is het effect van de premies?

Een groot deel van de studenten denkt **dat** het introduceren van premies effect heeft. Nog niet bekend is **in welke mate** de premies volgens hen effect sorteren. Tabel 4.2 geeft aan welke effecten de introductie van de drie premievarianten hebben op de

keuzes om af te studeren en in de bij de opleiding passende sector te gaan en blijven werken. Voor een groot deel zijn de uitkomsten uit tabel 4.2 in lijn met de eerder besproken gegevens. Opnieuw blijken studenten zichzelf minder gevoelig te achten voor financiële prikkels dan hun klasgenoten. En weer blijkt dat de wervingspremie de grootste effecten sorteert op het afstuderen en op de sectorkeuze.

Tabel 4.2 Gemiddelde kans om af te studeren, in de sector te gaan werken en in de sector te blijven werken in de huidige situatie en na introductie van de wervings-, bindings- of instroompremie

Keuze	Soort premie	Nulmeting	Wervingspremie	Bindingspremie	Instroompremie
Klasgenoten					
% dat afstudeert		79%	84%	81%	81%
% dat gaat werken in de sector		71%	76%	74%	74%
% dat na vijf jaar werkt in de sector		63%	67%	68%	67%
Persoonlijk					
%-kans op afstuderen		90%	92%	91%	91%
%-kans te gaan werken in de sector		84%	86%	85%	85%
%-kans na vijf jaar te werken in de sector		76%	78%	78%	78%
Gemiddeld					
% dat afstudeert		85%	88%	86%	86%
% dat gaat werken in de sector		78%	81%	80%	80%
% dat na vijf jaar werkt in de sector		70%	72%	73%	73%

De effecten van de verschillende premies op de keuzen van studenten lijken beperkt. Uitgaande van wat studenten zeggen van hun klasgenoten is maximaal een toename van vijf procentpunt te bereiken in het aantal studenten dat afstudeert, gaat werken in de sector en na vijf jaar nog steeds in de sector werkt. Op een klas van 20 kan door het introduceren van de premie dus 1 persoon extra voor de sector gewonnen worden. Als we daarentegen uitgaan van wat studenten over zichzelf zeggen, dan zijn de effecten veel beperkter. In dit geval neemt het aandeel studenten dat een "goede" keuze maakt met maximaal 2 procentpunt toe.

Voor de uitkomsten van het onderzoek is het dus cruciaal om te weten welke informatie het meest betrouwbaar is: de informatie die mensen over zichzelf geven of de informatie die mensen over anderen geven. Uit de psychologische literatuur wordt duidelijk dat elke bron van informatie gekleurde informatie biedt. Mensen hebben de neiging om positieve gedragingen in sterkere mate aan zichzelf toe te schrijven (interne attributie) en negatieve gedraging in sterkere mate aan anderen (externe attributie). De waarheid ligt dus zoals altijd in het midden. Als benadering voor het werkelijke effect van de

premies nemen we daarom het gemiddelde van hetgeen studenten over zichzelf en hetgeen ze over hun klasgenoten zeggen¹⁴.

Tabel 4.3 geeft op basis van de hierboven beschreven "gemiddelde" benadering een indicatie van de effecten van de verschillende premies op het aantal afgestudeerden, de omvang van de jaarlijkse instroom vanuit de opleidingen en het aantal personen dat na 5 jaar nog steeds in de sector van opleiding werkt.

Tabel 4.3 Effecten van de wervings-, bindings- of instroompremie

Effect	Soort premie	Wervingspremie	Bindingspremie	Instroompremie
Toename van het aantal afgestudeerden per jaar		3,5%	1,2%	1,5%
Toename van de jaarlijkse instroom in de sector vanuit de opleidingen		4,8%	2,7%	2,6%
Toename van het aantal personen dat minimaal 5 jaar blijft werken in de sector		3,6%	4,6%	4,2%

Ook uit deze tabel blijkt dat de bindingspremie de beste methode vormt om studenten structureel voor de sector te behouden.

4.2.3 Wat zijn de kosten en baten?

De introductie van de verschillende premies hebben een opwaarts effect op het aantal afgestudeerden, het aantal instromers en het aantal structurele blijvers in de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn. Hier staan echter ook kosten tegenover. Met de uitkomsten van de enquête is het mogelijk om de kosten per extra afgestudeerde, de kosten per extra instromer en de kosten per extra blijver uit te rekenen¹⁵. Tabel 4.4 toont de uitkomsten.

¹⁴ Voor de PABO heeft het NEI van OC&W enkele recente gegevens ontvangen van de gerealiseerde uitval in het verleden, het aandeel afgestudeerden dat na 1 jaar in de onderwijssector werkt en het aandeel van de nieuwe instroom in het primaire onderwijs dat na 5 jaar nog in de sector werkt. Vergelijking van deze gegevens met de gegevens in tabel 4.2 laat zien dat het gemiddelde van hetgeen mensen denken over zichzelf en over anderen een betere benadering biedt van de werkelijkheid dan de afzonderlijke enquêtegegevens. Zie ook de bijlagen voor een nadere methodologische verantwoording.

¹⁵ In de berekeningen is uitgegaan van een totale premiehoogte van 4000 Euro. De berekening is dan : $4000 * (\% \text{ studenten dat na introductie aanspraak kan maken op premie}) / (\text{toename in procentpunten van het aandeel studenten dat afstudeert of instroomt of blijft})$

Tabel 4.4 Kosten van de wervings-, bindings- of instroompremie (in euro)

Kosten	Soort premie	Wervingspremie	Bindingspremie	Instroompremie
Kosten per extra afgestudeerde		108.412	283.767	236.616
Kosten per extra instromer		88.049	139.993	146.661
Kosten per extra blijver		128.528	91.352	98.503

De wervingspremie bereikt de grootste kosteneffectiviteit in termen van kosten per extra instromer. De bindingspremie lijkt de meest voordelige methode om mensen structureel voor de sector te werven en te behouden. Dit neemt niet weg dat de kosten per extra blijver zeer groot zijn. Onder de bindingspremie wordt voor een extra (voltijds) blijver een bedrag van ruim 90 duizend euro betaald. Dit is ongeveer vier jaarsalarissen van een gemiddelde werknemer in de sector. De oorzaak van de hoge kosten is uiteraard gelegen in het grote aantal mensen dat de premie ontvangt zonder dat die premie invloed op hun gedrag heeft gehad (*dead weight loss*).

Volgens het CBS studeren jaarlijks ongeveer 85 duizend personen af aan een vakopleiding voor de sectoren Onderwijs, Welzijn en Zorg. Volgens de enquête werkt ongeveer 85 procent hiervan vijf jaar later nog steeds in de sector van opleiding. Dit betekent dat de totale kosten voor het introduceren van de bindingspremie uitkomen op een kleine 300 miljoen euro per jaar. Hierbij is er van uitgegaan dat het *bruto* bedrag van de premie 4.000 euro bedraagt. In de enquête is niet expliciet aangegeven of het bedrag in de bruto-sfeer of in de netto-sfeer zou worden uitgekeerd. Waarschijnlijk zijn de studenten uitgegaan van een netto-uitkering en hebben daarop hun gedragsreacties aangegeven. Waarschijnlijk liggen de kosten per extra student en de totale kosten voor de overheid dus nog aanzienlijk hoger dan de in de paragraaf beschreven schattingen. In de bijlagen wordt nader ingegaan op de betrouwbaarheid van de enquêtegegevens.

4.3 Effecten van premies voor groepen studenten

De effecten van premies kunnen verschillen voor groepen studenten. In deze paragraaf gaan we in op de uitkomsten naar sector en opleidingsniveau. Binnen de sectoren Zorg en Welzijn wordt onderscheid gemaakt tussen hbo- en mbo-studenten. Binnen de sector Onderwijs worden de studenten aan lerarenopleidingen op hbo-niveau, PABO-studenten en studenten aan mbo-opleidingen (onderwijsassistenten) afzonderlijk onder de loupe genomen.

4.3.1 Zorg

Mbo-studenten

Tabel 4.5 toont de effecten en kosten voor de verschillende premie voor mbo-studenten in de zorgsector:

- ▲ De bindings- en de instroompremie hebben duidelijk minder effect op het gedrag van deze groep studenten dan het gemiddelde. Dit vertaalt zich in bovengemiddelde kosten per extra afgestudeerde, instromer of blijver.
- ▲ De wervingspremie sorteert de grootste effecten. Ten opzichte van het gemiddelde van alle studenten is de wervingspremie ook zeer succesvol in structureel binden van werknemers aan de sector.

Tabel 4.5 Effecten en kosten van de verschillende premies voor mbo-studenten in de zorgsector

Effecten en kosten	Soort premie	Nul-meting	Wervings-premie	Bindings-premie	Instroom-premie
% dat afstudeert		84%	87%	84%	85%
% dat gaat werken in de sector		82%	86%	83%	83%
% dat na vijf jaar werkt in de sector		72%	75%	74%	74%
Toename van het aantal afgestudeerden per jaar		nvt	3,8%	0,3%	0,6%
Toename van het aantal instromers in de sector		nvt	4,4%	1,5%	0,8%
Toename van het aantal blijvers in de sector		nvt	4,4%	3,1%	2,1%
Kosten per extra afgestudeerde		nvt	108.298	1.147.816	589.321
Kosten per extra instromer		nvt	94.964	244.701	432.902
Kosten per extra blijver		nvt	106.854	134.119	194.561

Hbo-studenten

Tabel 4.6 toont de effecten en kosten voor de verschillende premie voor hbo-studenten in de zorgsector:

- ▲ De effecten van de verschillende premies voor deze groep liggen hoger dan het gemiddelde voor alle studenten.
- ▲ Met name de bindingspremie en de instroompremie zijn succesvol in het structureel binden van studenten aan de sector. De kosten per extra blijver liggen hierdoor lager dan het gemiddelde voor alle opleidingen en sectoren.

Tabel 4.6 Effecten en kosten van de verschillende premies voor hbo-studenten in de zorgsector

Effecten en kosten	Soort premie	Nulmeting	Wervings-premie	Bindings-premie	Instroom-premie
% dat afstudeert		84%	88%	86%	86%
% dat gaat werken in de sector		82%	87%	85%	85%
% dat na vijf jaar werkt in de sector		73%	76%	78%	78%
Toename van het aantal afgestudeerden per jaar		nvt	4,7%	1,8%	1,8%
Toename van het aantal instromers in de sector		nvt	5,6%	2,7%	2,9%
Toename van het aantal blijvers in de sector		nvt	3,6%	6,1%	6,0%
Kosten per extra afgestudeerde		nvt	88.512	207.964	206.480
Kosten per extra instromer		nvt	75.510	137.825	129.156
Kosten per extra blijver		nvt	131.618	69.895	71.026

4.3.2 Welzijn

Mbo-studenten

Tabel 4.7 toont de effecten en kosten voor de verschillende premie voor mbo-studenten in de welzijnssector:

- ▲ Voor deze groep studenten is het effect van de premies zeer laag. Er lijkt zelfs een negatieve stimulans uit te gaan van de bindings- en de instroompremie op het voltooien van de opleiding.
- ▲ Van de wervingspremie gaat de grootste stimulans uit om af te studeren en in de sector te gaan werken. De bindingspremie is het meest effectief in het behouden van werknemers binnen de welzijnssector.

Tabel 4.7 Effecten en kosten van de verschillende premies voor mbo-studenten in de welzijnssector

Effecten en kosten	Soort premie	Nulmeting	Wervings-premie	Bindings-premie	Instroom-premie
% dat afstudeert		89%	90%	89%	89%
% dat gaat werken in de sector		69%	71%	70%	70%
% dat na vijf jaar werkt in de sector		61%	62%	62%	62%
Toename van het aantal afgestudeerden per jaar		nvt	1,1%	-0,5%	-0,3%
Toename van het aantal instromers in de sector		nvt	2,9%	1,0%	1,1%
Toename van het aantal blijvers in de sector		nvt	1,5%	1,7%	1,5%
Kosten per extra afgestudeerde		nvt	285.849	-566.352	-939.618
Kosten per extra instromer		nvt	143.116	342.746	337.857
Kosten per extra blijver		nvt	311.335	245.744	267.607

Hbo-studenten

Tabel 4.8 toont de effecten en kosten voor de verschillende premie voor hbo-studenten in de welzijnssector:

- ▲ De effecten van de verschillende premies voor deze groep studenten liggen duidelijk hoger dan het gemiddelde van alle studenten.
- ▲ De wervingspremie is het meest succesvol in het stimuleren van het voltooien van de opleiding en het gaan werken in de sector.
- ▲ De bindingspremie is het meest geschikte instrument om studenten langdurig aan de sector te binden.

Tabel 4.8 Effecten en kosten van de verschillende premies voor hbo-studenten in de welzijnssector

Effecten en kosten	Soort premie	Nulmeting	Wervings- premie	Bindings- premie	Instroom- premie
% dat afstudeert		83%	87%	85%	85%
% dat gaat werken in de sector		81%	86%	83%	84%
% dat na vijf jaar werkt in de sector		71%	75%	76%	76%
Toename van het aantal afgestudeerden per jaar		nvt	5,2%	2,4%	2,6%
Toename van het aantal instromers in de sector		nvt	6,2%	3,4%	3,6%
Toename van het aantal blijvers in de sector		nvt	4,7%	6,9%	6,3%
Kosten per extra afgestudeerde		nvt	79.974	154.225	140.362
Kosten per extra instromer		nvt	68.506	111.387	104.761
Kosten per extra blijver		nvt	102.107	62.152	67.989

4.3.3 Onderwijs

Mbo-studenten

Tabel 4.9 toont de effecten en kosten voor de verschillende premie voor mbo-studenten in de onderwijssector:

- ▲ Deze groep studenten schat het effect van de verschillende premies op de keuze om af te studeren hoger in dan het gemiddelde over alle studenten. De effecten op de sectorkeuze en de blijfkeuze worden juist lager ingeschat.
- ▲ De bindingspremie vormt de meest effectieve methode om studenten structureel voor de sector te behouden. De verschillen met de wervingspremie en de instroompremie zijn echter beperkt.
- ▲ De wervingspremie sorteert de grootste effecten op de keuze om af te studeren en in de sector te gaan werken.

Tabel 4.9 Effecten en kosten van de verschillende premies voor mbo-studenten in de onderwijssector

Effecten en kosten	Soort premie	Nulmeting	Wervings-premie	Bindings-premie	Instroom-premie
% dat afstudeert		85%	88%	86%	87%
% dat gaat werken in de sector		82%	85%	84%	84%
% dat na vijf jaar werkt in de sector		77%	80%	80%	80%
Toename van het aantal afgestudeerden per jaar		nvt	3,5%	1,5%	2,1%
Toename van het aantal instromers in de sector		nvt	2,9%	2,2%	1,7%
Toename van het aantal blijvers in de sector		nvt	3,1%	3,4%	3,2%
Kosten per extra afgestudeerde		nvt	114.268	247.592	182.732
Kosten per extra instromer		nvt	140.781	174.690	227.071
Kosten per extra blijver		nvt	142.277	121.138	127.256

Lerarenopleidingen (exclusief PABO)

Tabel 4.10 toont de effecten en kosten voor de verschillende premies voor studenten aan de hbo-lerarenopleidingen:

- ▲ Bij deze groep studenten ligt de invloed van al de drie premies op de sectorkeuze en de blijfkeuze relatief hoog. Het stimulerende effect op de afstudeerkeuze ligt echter lager dan het gemiddelde.
- ▲ De wervings- en de bindingspremie hebben ongeveer hetzelfde effect op het aantal studenten dat na vijf jaar in de sector werkt. Dit is verrassend, omdat de wervingspremie geen stimulans biedt om langer in de sector te blijven werken.
- ▲ De wervingspremie heeft het meest stimulerende effect op de keuze van studenten om hun studie af te maken en daarna in de sector te gaan werken.

Tabel 4.10 Effecten en kosten van de verschillende premies voor hbo-studenten aan lerarenopleidingen

Effecten en kosten	Soort premie	Nulmeting	Wervings-premie	Bindings-premie	Instroom-premie
% dat afstudeert		86%	89%	88%	87%
% dat gaat werken in de sector		66%	72%	70%	69%
% dat na vijf jaar werkt in de sector		63%	66%	66%	66%
Toename van het aantal afgestudeerden per jaar		nvt	2,6%	1,5%	1,0%
Toename van het aantal instromers in de sector		nvt	7,9%	4,8%	3,6%
Toename van het aantal blijvers in de sector		nvt	5,9%	6,0%	5,3%
Kosten per extra afgestudeerde		nvt	130.080	207.655	298.533
Kosten per extra instromer		nvt	54.503	83.519	109.220
Kosten per extra blijver		nvt	78.048	70.469	79.964

PABO

Tabel 4.11 toont de effecten en kosten voor de verschillende premies voor PABO-studenten:

- ▲ Alle premies hebben een relatief sterk stimulerend effect op de afstudeerkeuze, de sectorkeuze en de keuze om minimaal vijf jaar in de sector te blijven werken.
- ▲ De wervingspremie is het meest effectieve instrument om het aantal afgestudeerden en het aantal personen dat in de sector gaat werken te beïnvloeden.
- ▲ De bindingspremie en de instroompremie hebben de grootste invloed op het percentage blijvers in de sector.

Tabel 4.10 Effecten en kosten van de verschillende premies voor PABO-studenten

Effecten en kosten	Soort premie	Nulmeting	Wervingspremie	Bindingspremie	Instroompremie
% dat afstudeert		81%	85%	84%	84%
% dat gaat werken in de sector		78%	83%	82%	82%
% dat na vijf jaar werkt in de sector		73%	76%	76%	77%
Toename van het aantal afgestudeerden per jaar		nvt	4,6%	2,6%	3,0%
Toename van het aantal instromers in de sector		nvt	5,2%	4,0%	4,0%
Toename van het aantal blijvers in de sector		nvt	4,0%	5,0%	5,1%
Kosten per extra afgestudeerde		nvt	87.683	142.476	124.165
Kosten per extra instromer		nvt	81.160	97.415	98.579
Kosten per extra blijver		nvt	112.239	84.170	82.979

4.4 Stellingen

Tot nog toe zijn we ingegaan op het meten van de effecten van de verschillende premievarianten op het feitelijk gedrag van studenten. In deze paragraaf pogen we op basis van de enquête nader licht te werpen op het waarom en hoe van de verschillende gedragsreacties. Dit gebeurt aan de hand van de reacties van studenten op enkele stellingen die in de enquête zijn opgenomen. In het volgende hoofdstuk gaan we dieper in op de in de stellingen aangesneden onderwerpen aan de hand van de met 9 klassen gevoerde groepsgesprekken.

De meeste studenten geloven in de werking van financiële prikkels in de vorm van premies. Het introduceren van premies leidt volgens hen tot een hogere instroom in de opleidingen (68%), een hoger percentage afgestudeerden (53%) en een hogere instroom in de sector Onderwijs, Welzijn en Zorg (48%).

Tabel 4.11 Reacties van studenten op verschillende stellingen

	Mee eens	Neutraal	Mee oneens
Effect van premies			
Als de overheid aan studenten in mijn opleiding het collegegeld teruggeeft, zullen meer studenten deze opleiding gaan volgen	68	22	10
Het terugkrijgen van collegegeld is een stimulans om mijn opleiding af te maken	53	17	30
Wanneer ik mijn collegegeld kan terugkrijgen door een baan te kiezen in de sector waarvoor ik wordt opgeleid, denk ik wel dat dat mijn keuze beïnvloedt.	48	21	31
Imago			
Ik vindt het een goed idee dat de overheid collegegeld wil teruggeven aan studenten in mijn opleiding	91	4	5
Ik denk dat de overheid het geld beter uit kan geven aan verhoging van de lonen dan aan het teruggeven van collegegeld	54	30	17
Overig			
Ik krijg liever jaarlijks mijn collegegeld terug dan dat ik het collegegeld pas terugkrijg als ik ga werken	73	12	15
Als ik mijn collegegeld terugkrijg meteen nadat ik ga werken waarvoor ik word opgeleid, dan ga ik er heel kort werken en zoek daarna werk in een andere sector	12	14	74
Het terugkrijgen van het collegegeld heeft voor mij niet zoveel zin, omdat mijn ouders toch al een groot deel van mijn studiekosten betalen	16	11	73

Studenten zijn ook positief over het plan van de overheid om hen het collegegeld terug te geven. Dit is ook niet verbazend, omdat studenten er hierdoor alleen maar op vooruit kunnen gaan. Toch kunnen hierbij wel enkele belangrijke kanttekeningen bij worden geplaatst. Zo vindt meer dan de helft van de studenten dat het geld beter gebruikt kan worden om de lonen in de sector (en daarmee hun toekomstige inkomen) te verhogen. Studenten zijn dus ingenomen met de voorgestelde premies, maar geven zelf de voorkeur aan een alternatieve aanwending van de hiervoor benodigde middelen.

Uit de overige stellingen blijkt dat:

- ▲ Studenten liever op korte termijn hun collegegeld terugkrijgen (bijvoorbeeld als voorlopige gift bij de instroompremie) dan op langere termijn (bijvoorbeeld pas na vijf jaar werk in de sector).
- ▲ Meer dan 10 procent van alle studenten geeft aan calculerend gebruik te willen maken van de wervingspremie. Dit doen zij door kort in de sector te gaan werken, de premie op te strijken en vervolgens de sector weer te verlaten. Dit percentage lijkt laag, maar schijn bedriegt. Ongeveer 70 procent van de studenten wil sowieso vijf jaar in de sector blijven werken en slechts 30 procent van de studenten twijfelt hieraan. Van deze twijfelaars zal dus meer dan eenderde oneigenlijk gebruik maken van de wervingspremie.

- ▲ Studenten worden veelal financieel ondersteund door hun ouders of verzorgers. Dit lijkt echter slechts in beperkte mate te leiden tot een geringere behoefte aan extra geld via premies. Bijna driekwart van de studenten geeft aan dat de ouderlijke steun niet afdoet aan de effectiviteit van premies.

4.5 Samenvatting

Welke effecten hebben de voorgestelde wervingspremie, bindingspremie en instroompremie op de keuzes van studenten om af te studeren en in de sector van hun opleiding te gaan en blijven werken? Door een enquête en groepsgesprekken is deze vraag aan studenten in beroepsopleidingen voor de onderwijs-, zorg- en welzijnsector. Een dergelijke *ex ante* evaluatie kent zijn voor- en nadelen. Het grootste voordeel is dat de personen die de keuze direct worden benaderd. Het grootste nadeel is dat hun inschattingen, met name waar het keuzes in de verdere toekomst betreft, af kunnen wijken van de werkelijkheid.

Volgens de studenten gaat van de verschillende premies een stimulerende werking uit. Dat blijkt tenminste uit de enquête. De wervingspremie heeft de grootste effecten op de afstudeerkeuze en de sectorkeuze. Na introductie van deze premie neemt het aantal afgestudeerden per jaar, alweer volgens de enquête, met 3,5 procent toe. Het aantal instromer in de sector vanuit de opleidingen stijgt zelf met 4,8 procent. De bindingspremie is het meest effectief in het structureel behouden van studenten voor de sectoren. Het aantal studenten dat minimaal 5 jaar in de sector blijft werken neemt na introductie van deze premie met 4,6 procent toe. Waarschijnlijk is hier wel sprake van een overschatting: in vergelijking met realisatiecijfers uit het verleden zijn studenten namelijk veel te optimistisch over de uitval uit de sector. De instroompremie lijkt iets minder succesvol dan de bindingspremie.

Introductie van de wervings- of bindingspremie zou een niet te verwaarlozen bijdrage kunnen leveren aan de krapteproblematiek in de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn. Hier staan wel grote kosten tegenover. Veel studenten willen namelijk sowieso al in de sector gaan en blijven werken, ook als geen premies worden uitbetaald (*dead weight loss*). De minimale kosten per extra werknemer bedragen ongeveer 90 duizend EURO. Dit is ongeveer vier jaarsalarissen van een gemiddelde werknemer in de genoemde sectoren.

Hbo-zorgstudenten (1) reageren het sterkst op de premies. Daarna volgen de studenten voor hbo-welzijn (2), hbo-lerarenopleidingen (3), PABO (4), mbo-onderwijs (5), mbo-zorg (6) en mbo-welzijn (7). hbo-ers lijken dus gevoeliger voor premies dan mbo-ers. Dit enquêteresultaat is op het eerste gezicht verrassend, maar ook uit de literatuur zijn voorbeelden bekend waarin de effecten voor hoger opgeleiden groter zijn dan die voor lager opgeleiden.

5 Uitkomsten groepsgesprekken

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een weergave gegeven van de groepsgesprekken die zijn gehouden met studenten die een mbo- of hbo-opleiding volgen in de richting zorg, welzijn of onderwijs.

Dit kwalitatieve deel van het onderzoek heeft tot doel inzicht te geven in de elementen die een rol spelen rondom de attitude ten opzichte van een premieverstrekking en in de invloed van een premieverstrekking op de beroepskeuze. De groepsgesprekken moeten niet worden gezien als een voorfase van het kwantitatieve onderzoek, maar als een toelichting en verdieping op de uitkomsten van het kwantitatieve deel. De keuze voor groepsgesprekken is gelegen in het feit dat een interactie tussen de deelnemers aan het groepsgesprek nieuwe inzichten op kan leveren.

Bij het maken van de afspraken voor de groepsgesprekken is gestreefd naar een verdeling ten aanzien van geografische ligging, het opleidingsniveau en de opleidingsrichting. Onderstaand is een kort overzicht hiervan opgenomen:

- ▲ Amsterdam (1 groep hbo onderwijs)
- ▲ Amersfoort (1 groep mbo onderwijs)
- ▲ Arnhem (2 groepen Pabo)
- ▲ Eindhoven (1 groep mbo onderwijs en 1 groep mbo welzijn)
- ▲ Enschede (1 groep hbo zorg)
- ▲ Haarlem (1 groep mbo zorg)
- ▲ Hilversum (1 groep mbo welzijn)
- ▲ Leeuwarden (2 groepen hbo zorg)

In aansluiting op het invullen van de schriftelijke vragenlijst is op acht scholen met 11 groepen studenten verder gepraat over de materie. De grootte van de groep varieerde van 5 tot 12 studenten. In totaal hebben 100 studenten aan de gesprekken deelgenomen.

De gesprekken zijn gevoerd aan de hand een van itemlijst, welke is opgenomen in de bijlagen. Tijdens de gesprekken is gebruik gemaakt van opname apparatuur. De opnames zijn naderhand uitgewerkt en hebben de basis gevormd van de analyses van dit deel van het onderzoek. Om een sfeerbeeld te geven van de gesprekken worden in het verslag letterlijke uitspraken van respondenten opgenomen.

Dit hoofdstuk bestaat naast de inleiding uit de volgende paragrafen:

- 5.2 Huidige opleiding
- 5.3 Toekomstplannen
- 5.4 Werkveld
- 5.5 Attitude premie algemeen
- 5.6 De drie premies
- 5.7 Advies minister

- 5.8 Alternatieven
- 5.9 Conclusies

5.2 Huidige opleiding

Als eerste is aan alle studenten gevraagd naar motieven voor hun studiekeuze. In de aangevoerde motieven kunnen vijf lijnen worden onderscheiden: persoonlijke omgeving, idealisme, vervolgstudie, soort opleiding en soort werk. Opvallend is dat vrijwel niemand economische motieven als keuzemotief aanvoert. 'Jawel (salaris is toch ook belangrijk), maar deze opleiding trekt me heel erg. Het gaat mij niet alleen om het geld', 'Ik moet er niet aan denken om economisch iets te gaan doen wat wel betaalt' en 'Als je iets heel erg leuk vindt, wil je er ook voor gaan. Ook al word je niet supergoed uitbetaald. De zorg geeft ook wel iets anders, de dankbaarheid van de mensen. Dat is het belangrijkste'.

De argumenten die moeten worden gezocht in de persoonlijke sfeer vallen uiteen in twee delen. Enerzijds geven respondenten aan dat iemand in de relationele sfeer werkt in een beroep dat aansluit bij de opleiding die men volgt. 'Mijn vader is ook leerkracht', 'Mijn moeder is medewerker op een dagverblijf', 'Mijn moeder vertelt altijd verhalen over haar werk' en 'Mijn moeder is ook verpleegkundige'. Ik heb van haar geleerd dat dit een prachtig beroep is'. Anderzijds wordt gerefereerd aan iemand in de persoonlijke sfeer die hulpbehoevend is. 'Mijn broertje is een probleemkind', 'Ik heb een schizofrene zoon' en 'Mijn oom is licht geestelijk gehandicapt'.

Vooraf bij hbo-studenten klinken enkele idealistische keuzemotieven door. 'Vanwege je eigen verantwoordelijkheid', 'Ik wil graag een bijdrage leveren op weg naar volwassenheid van kinderen', 'Ik wil mijn steentje bijdragen in de zorg', 'Ik wil ze (kinderen) graag iets bijbrengen als hulp voor hun verdere leven', 'Omdat ik dingen wil kunnen verbeteren die in mijn omgeving niet goed gaan', 'Dat ik aan het einde van de dag iets heb kunnen betekenen voor mensen' en 'Om het leven van mensen te veranderen zodat ze een betere toekomst hebben'.

Opvallend is dat een deel van de studenten de huidige opleiding volgt om toegang te krijgen tot een opleiding op een hoger niveau. 'Ik wil door naar het hbo, dus heb ik mbo 4 nodig' en 'Het is een opstap voor een hbo-opleiding maatschappelijk werk'.

Een aantal studenten heeft het over de opleiding zelf. 'Ik wilde een duale opleiding volgen', 'Omdat het me een leuke opleiding leek', 'Brede opleiding, veel praktijk', 'Als je de HAVO doet, ben je theoretisch bezig en hier ben je beroepsgericht bezig' en 'Ik wilde graag met gehandicapten kinderen werken. Deze opleiding is daarop gericht'.

De laatste lijn die te onderscheiden is heeft betrekking op het soort werk. Enerzijds wordt gesproken over het contactelement in het werk 'Met mensen werken', 'Ik wil graag met kinderen werken', 'Om met mensen om te gaan en een schouderklop en hun waardering te krijgen', 'Ik werk liever met m'n handen dan achter een bureau' en 'Ik wil

met verstandelijk gehandicapten werken'. Anderzijds spreekt men over de inhoud van het beroep. 'Je bent voor een deel vrij en dat vind ik ook heel belangrijk. Je bent vrij in diensten die je kan draaien', 'Het is gewoon heel afwisselend', 'Geen dag is hetzelfde', 'Mooi beroep (verpleegkundige) waarin je veel mogelijkheden hebt', 'Elke dag maak je weer iets nieuws mee, vooral bij de kleuters', 'Je kunt hier een heleboel in kwijt: ideeën, energie, enz', 'Omdat het werk me interesseert en omdat ik denk dat het werk me blijft boeien' en 'Ik wil geen saaie kantoorbaan waarbij je 5 dagen per week van 9 tot 5 werkt. Ook wil ik niet heel de dag zitten. Werken in de gezondheidszorg sluit hier mooi bij aan'.

Daarnaast is met de studenten gesproken over de opleiding zelf. Er worden drie negatieve punten gesignaleerd. Het eerste punt heeft betrekking op de inhoud van de opleiding. Zo wordt gesproken over de lengte van de opleiding. 'Ik heb het gevoel dat alles erbij gesleept wordt om maar vier jaar vol te krijgen', 'Ik zie hier heel veel dingen waarvan ik denk: Waar heb je dit nou eigenlijk voor nodig?', 'Je ziet heel veel mensen afhaken omdat het te lang duurt. Het zou in een opleiding van 2 jaar kunnen en die dan voller proppen' en 'Veel wat wordt verteld is ballast'.

Ook de organisatie van de opleiding kan beter volgens de studenten. 'Soms is het hier chaos' en 'Je zit meer thuis dan op school'. Deze beide kritiekpunten (inhoud en organisatie) doen zich vooral voor bij mbo-opleidingen. Echter, de studenten geven aan dat deze kritiek niet sterk van invloed is op het afmaken van de studie en het daadwerkelijk gaan werken in de sector waarvoor men wordt opgeleid.

Het derde negatieve punt heeft hierop volgens de studenten wel invloed. De onbetaalde of gedeeltelijk betaalde stage is voor veel studenten een negatief element binnen de opleiding. 'Een jaar voor bijna niets werken', 'Vier dagen in de week loop ik stage voor niets en twee dagen doe ik hetzelfde werk bij dezelfde instelling en dat krijg ik betaald' en 'Onbetaalde stages zijn oneerlijk, ik leer er niets en werk me te pletter'. Een deel van de studenten denkt dat een (gedeeltelijk) onbetaalde stage voor andere studenten een reden is om de opleiding niet te voltooien. Voor zichzelf geldt dit minder. Ze hebben zelf voor deze opleiding gekozen en accepteren de onbetaalde stage, maar of een ander 'zo gek is' valt te betwijfelen. Er heerst een algemene gedachte dat een betere stagevergoeding zal zorgen meer instroom van studenten en minder uitval tijdens de studie.

5.3 Toekomstplannen

Tijdens het gesprek is aandacht besteed aan de toekomstplannen van de studenten: Wat doe je nadat je de huidige opleiding hebt afgerond? De studenten geven verschillende mogelijkheden aan.

Een deel van de studenten wil na afronding van de opleiding verder studeren. Deze studenten zijn voornamelijk terug te vinden op het mbo. Vaak kiezen zij voor een langere leerweg omdat de vooropleiding niet voldoende is om direct naar een

hbo-opleiding te gaan. 'Ik ga van MAVO via mbo SPW naar het hbo', 'Ik kon geen mbo-niveau 3 of 4 doen omdat ik geen C voor Nederlands had. Dus volg ik deze opleiding om door te stromen' en 'Omdat ik van de MAVO kom en heel graag de PABO wil doen'.

De meeste respondenten ambiëren een baan in de sector waarvoor men wordt opgeleid. 'Ik ga werken in de zorg, anders had ik deze opleiding toch niet gekozen'. Daarnaast is er een groep studenten die gaan werken in beroep dat aansluit én verder gaat leren. 'Ik ga straks werken met kinderen en daarnaast kies ik een vervolgopleiding. Zo kan ik én werken én leren'.

Slechts een klein deel van de studenten zegt geen beroep te ambiëren in de richting waarvoor men wordt opgeleid. 'Ik ga op een cruiseschip werken', 'In de horeca', 'Ik word artsbezoeker' en 'Ik ben erachter gekomen (tijdens de stage) dat ik toch niet mijn hele leven in de kinderopvang wil werken en poepluiers verschonen'.

Niet elke student wil direct na afronding van de opleiding gaan werken in een beroep dat aansluit bij de opleiding. Veel studenten spreken de wens uit om eerst een bepaalde tijd te gaan reizen of iets anders te gaan doen. 'Ik wil er een jaartje tussenuit' en 'Na zo lang op school wil je eerst wel wat anders'. Men heeft dan wel vragen over de consequenties een voor eventuele premieverstrekking.

5.4 Werkveld

Bij de studenten zijn weinig concrete beelden met betrekking tot de inhoud van hun toekomstige baan. Men blijft op het niveau van algemeenheden. 'Helpen', 'Verzorgen' en 'les geven'. De studenten van mbo-opleidingen en PABO-studenten denken voornamelijk aan uitvoerende taken. 'Met kinderen bezig zijn', 'Patiënten verzorgen' en 'Beetje vertroetelen'. Bij de studenten van andere hbo-opleidingen leeft een (latente) managerswens.

Als studenten al concrete beelden hebben over de toekomstige baan, heeft dit voornamelijk betrekking op enkele negatieve elementen ten aanzien van de arbeidsomstandigheden. Veelvuldig wordt genoemd: 'Niet goed betaald', 'Werkdruk', 'Zwaar werk (zowel fysiek als psychisch)', 'Mensen tillen en hard werken omdat er weinig personeel is' en 'De leerlingen worden steeds grover, onbeschofter. Je ziet veel meer leraren overspannen worden'.

Op de vraag hoe men tot die negatieve beelden komt, worden over het algemeen antwoorden gegeven die duiden op imagotechnische aspecten rond het beroep. 'Dat hoor je toch overal', 'Zag het zelf op de TV', 'Dat is gewoon algemeen bekend' en 'Als je zegt dat je in de zorg gaat werken, dan is de eerste reactie die je krijgt: O, maar dat betaalt hartstikke slecht'. Een klein deel van de respondenten heeft eigen ervaringen waarop het antwoord wordt gebaseerd. 'Ik werk er al in', 'Van de stage' en 'Ik krijg uitstekend betaald, maar ik sta alleen voor een grote groep. Er is verder echt niemand en dan de hele week voor zo'n grote groep staan. Een te grote werkdruk dus'.

De personeelstekorten in de diverse sectoren zijn volgens de studenten voor een groot deel te wijten aan de bovengenoemde negatieve elementen (niet goed betaald, zwaar werk en werkdruk). Wederom blijkt dat de studenten geen exacte informatie hebben, maar afgaan op het generale beeld dat rond de sectoren bestaat.

Latent is bij de studenten een vrees aanwezig ten opzichte van de personeelstekorten. Men is bevreesd om slachtoffer te worden van de tekorten. In tussenzinnen wordt regelmatig geappelleerd aan een vicieuze cirkel. 'Tekorten betekenen verzwarende van de last voor diegene die er wel zijn. Dat zorgt weer voor extra uitval en zo wordt de last voor de overgebleven nog zwaarder' en 'De werkdruk ontstaat voornamelijk doordat er te weinig personeel is en de groepen dus vol worden gestampt. Je weet wel dat je het druk zal hebben en de hele dag achter ze aan moet hollen, maar door het tekort krijg je gewoon te veel kinderen in een groep en daardoor ontstaat er een grote werkdruk'.

5.5 Attitude premie algemeen

Over het premieplan, ongeacht de variant, wordt ambivalent gedacht.

De studenten verwachten geen grote effecten van de premieverstrekking op de instroom van extra (nieuwe) studenten. Een premie kan een hulpmiddel zijn om twijfelaars over de grens te trekken 'Voor de mensen die twijfelen of ze deze opleiding moeten doen, zou een premie wel een zet kunnen zijn'. Echter, men benadrukt telkens weer dat de motivatie niet ondergeschikt moet worden aan het geldelijke aspect van de premie. 'Als je het niet leuk vindt, begin je er toch niet aan?' en 'Je moet iets kiezen omdat het leuk is en niet om het geld'.

Enkele studenten geven aan dat een premie wel een stimulans kan zijn om een reeds gestarte opleiding af te maken. De premie kan stimulerend werken in geval van een terugslag in de motivatie. 'Ik denk dat de mensen die twijfelen dan wel doorgaan met hun studie en deze afmaken'. Zowel bij de keuze voor de opleiding als bij het afmaken van de opleiding spreken de studenten in derde persoon. Zij zien voor zichzelf geen invloed van de premie op hun persoonlijke keuze. 'Het zou mijn keuze voor de opleiding niet hebben beïnvloed'.

Men twijfelt of een premie wel het instrument is voor het (deels) opheffen van de personeelstekorten. Van de ene kant denkt men dat mensen over de streep worden getrokken. 'Misschien trekt het iets meer mensen omdat het aantrekkelijk klinkt' en 'Nou dat het inderdaad misschien kan helpen om meer mensen over de drempel te helpen'. Echter, het economische aspect is volgens de studenten niet een juist argument om een baan in de sector te kiezen. 'Aan de ene kant zal dit plan wel helpen om voor een aantal mensen de drempel te verlagen. Aan de andere kant: de kwaliteit op de werkvloer wordt niet bevorderd', 'Het moet niet zo zijn dat alleen door de premie mensen in de zorg gaan werken', 'Je moet natuurlijk wel gemotiveerd zijn' en 'Het is wel mooi meegenomen, maar je moet het wel echt willen. Als je per se in die branche moet werken om de premie en je doet dat met tegenzin, dan worden de leerlingen daar de dupe van want ze

krijgen slecht les'. Daarnaast denken veel studenten dat het premieplan niet zal leiden tot een structurele oplossing van de personeelstekorten. 'Ik denk dat het tijdelijk is omdat je mensen aantrekt die juist voor het geld gaan', 'Langdurig zal het niet werken' en 'De premie kan bijdragen dat meer mensen in de gezondheidszorg gaan werken maar de premies helpen niet om mensen daar te houden'.

Vooraf bij hbo-studenten zijn duidelijke ondertonen aanwezig die duiden op een angst voor devaluatie van het beroep bij premieverstrekking als lokkertje. Zij verwoorden een soort roeping om het beroep uit te oefenen. 'Bij geldverstrekking krijg je de verkeerde mensen, niet de goed gemotiveerde maar de mensen die aan de verpleging kiezen voor geld'. Bij die roeping hoort imagotechnisch gezien niet het beeld van gelokt te zijn door een premie.

5.6 De drie premies

In deze paragraaf wordt kort ingegaan op de drie verschillende premies die zijn ontwikkeld.

Wervingspremie

Zoals eerder al is aangegeven, denken de studenten dat de wervingspremie een stimulans kan zijn om je opleiding af te maken. 'De wervingspremie is wel goed voor als je twijfelt. Ik twijfel zelf ook en als ik het geld krijg zou ik het wel afmaken'. Toch is men van mening dat de keuze vaak zal worden ingegeven door de persoonlijke voorkeur voor een opleiding of toekomstig beroep. 'Ik zou geen opleiding doen die ik bij voorbaat al niet leuk vind'. Meerdere studenten zijn van mening dat kennismaking met de sector ervoor kan zorgen dat meer mensen gaan werken in de sector. 'Ik denk dat als meer mensen kennismaken met het vak tijdens de opleiding, dat ook meer mensen zullen blijven hangen' en 'Als ze de opleiding doen, kunnen ze wel merken hoe leuk het is om in de zorg te werken. Dan gaan ze vanzelf in de zorg werken'.

Hoewel studenten denken dat de wervingspremie aantrekkelijk is voor veel mensen, bestaat de vrees voor premiejagers. 'De eerste (wervingspremie) is wel aantrekkelijk, maar dan lopen ze er na 1 jaar weer uit'. Men gaat er vanuit dat mensen de opleiding gaan volgen die even in het beroep gaan werken. Vervolgens wordt de premie geïncasseerd en het beroep verlaten om het diploma te gelde te maken in een beter betalende sector. 'De wervingspremie vind ik niet zo goed, want als je het geld binnen hebt kan je er gelijk mee ophouden. Dat is niet zo'n goede manier' en 'Daar maken ze echt misbruik van. Je gaat geld geven aan mensen die de sector zo weer uitlopen'.

Daarnaast zijn een aantal studenten bang dat je 'verkeerde types' aantrekt. 'Als je aan die opleiding begint omdat je er premie voor krijgt, haal je ook gevaarlijke types de sector binnen. Ze zijn niet betrouwbaar. Ze staan niet 100% achter hun werk. Ze doen het voor het geld' en 'Maar ze moeten wel oppassen, dat ze geen rotte appeltjes krijgen'.

Bindingspremie/instroompremie

De studenten verwachten dat de bindingspremie/instroompremie een meer structureel effect kan hebben op de personeelstekorten. 'Als je echt wil dat ze in die sector gaan werken, dan moet je die oplossing van 5 jaar werken kiezen'. Men verwacht dat deze variant behoud van een medewerker met zich mee kan brengen. Het vrijblijvende van de wervingspremie wordt met de termijnvoorwaarde teniet gedaan. 'Er zullen dan misschien meer mensen blijven werken' en 'Het vooruitzicht van een spaarpotje kan stimulerend werken tijdens een dip'.

Echter, het effect wordt door de studenten direct weer ingeperkt. 'Als mensen echt iets niet leuk vinden, doen ze het ook niet. Het geld, ja dat is mooi meegenomen. Ik zou het leuk vinden als ik het zou krijgen, maar om daarvoor te blijven... Nee' en 'Als ik 2 jaar ga werken en ik ben het zat, dan ga ik nog echt niet 3 jaar blijven om die premie te krijgen'. Met name de duur van de termijn, de vijf jaar die men moet gaan werken in de sector, is volgens veel studenten te lang. 'Vijf jaar is erg lang', 'Als je vijf jaar moet werken, denk ik niet dat het werkt', 'Ik zou niet 5 jaar ergens werken om een som geld te krijgen' en 'Het is veel te lang, je moet dan nog 5 jaar. Als je de termijn verkort dan denk ik dat het veel aantrekkelijker is voor jongeren. Als je twijfelt, is 5 jaar veel te lang.

Een aantal studenten vraagt zich af hoe bepaalde situaties doorwerken binnen de voorwaarden van het premiestelsel. 'Als je zo'n lening hebt maar er komt iets tussen waardoor je verhinderd bent om te gaan werken, moet je alles terugbetalen terwijl je er zelf helemaal niks aan kan doe', 'Wat te doen als ik zwanger word?', 'Tegen de tijd (na vijf jaar) ben je al 28, dan gaan de meesten al trouwen en krijg je kinderen en stop je toch met werken' en 'Je krijgt pas na vijf jaar de premie, maar als je arbeidsongeschikt raakt en niet kan werken dan krijg je helemaal niets'.

De huidige geldbehoefte is het enige argument om te kiezen voor de instroompremie. De studenten ervaren het aan den lijve dat er nu (tijdens de studie) een geldbehoefte is. Na het afronden van de opleiding en het aanvaarden van een baan is de geldbehoefte volgens de studenten minder. 'Ik heb het geld nu nodig. Straks als ik werk verdien ik toch gewoon geld?!'.

Een enkeling geeft als negatief argument voor de instroompremie aan dat het collegegeld door de ouders wordt betaald en vrijstelling van collegegeld komt niet hen (de student) maar de ouders ten goede. 'De instroompremie niet, want mijn ouders betalen mijn schoolgeld, dus ik denk dat de laatste (instroompremie) geen nut zal hebben' en 'Ik denk wel dat er mensen zijn die dat wel aantrekkelijk vinden, maar als je ouders voor je betalen maakt het niet uit'.

5.7 Advies minister

De studenten is gevraagd wat zij tegen de minister zouden zeggen over het oplossen van de tekorten aan personeel in de zorg-, welzijn- en onderwijssector. Er zijn voor het oplossen van de tekorten drie advieslijnen te onderkennen.

De teneur van het eerste advies is een verlangen naar verbetering van de huidige stageregelingen. Men ziet de huidige stageregelingen als onrechtvaardig. 'Betaalde stages. Vorig jaar hebben we allemaal stage moeten lopen en je zet je echt voor 100% in. Je staat daar gewoon voor niets. Je krijgt niets betaald en dan denk je: 'Ja dag, bekijk het maar'!! Dan sta je echt te denken of je dit echt wil. Je staat daar een heel jaar met volle kracht te werken en je krijgt er niets voor terug' en 'Je betaalt voor een heel schooljaar en krijg je niks voor terug. Je betaalt dus eigenlijk om te werken'. Temeer omdat bij enkele opleidingen wel betaalde stages zijn. Volgens de studenten zijn er afvallers bij de opleidingen doordat de stages niet betaald worden.

Daarnaast geven veel studenten adviezen die vallen onder de arbeidsomstandigheden in de zorg, welzijn en het onderwijs. Veelvuldig wordt gesproken over de salarissen. 'Doe maar niet de premie maar een betere salaris', 'Betere arbeidsomstandigheden waardoor je ook meer collega's op de werkvloer hebt', 'Maak de lonen gewoon hoger in de onderwijssector', 'Als je loonsverhoging geeft, hebben mensen die al heel lang in de zorg werken er ook iets aan. Dat is eerlijker' en 'Ik denk dat je het probleem moet oplossen door te kijken naar de wachttijden en de werkdruk. Het moet dus bij de werkomstandigheden aangepakt worden'.

Een derde advies ligt op het gebied van de communicatie en voorlichting. Er zijn imagotechnische beelden van laag betaalde banen in de zorg-, welzijns- en onderwijssector. 'Poets het imago van de gezondheidszorg nou eens op. Zorg nou dat mensen zien wat de gezondheidszorg nou echt is. Dan komen de mensen vanzelf wel'. De studenten denken dat aan deze beelden iets moet worden gedaan, aangezien verkeerde beelden niet bevorderlijk zijn voor de instroom naar de opleiding en uiteindelijk de sector. Niet alleen moeten de arbeidsomstandigheden worden verbeterd, dit moet ook in de publieke opinie naar voren komen.

Ook ten aanzien van de studie zou betere voorlichting gewenst zijn. 'Ik denk dat over studies geen goede, realistische info wordt gegeven' en 'Als je naar een open dag gaat, is de school altijd geweldig. Maar je moet ook info geven over wat het werk werkelijk inhoudt.' Men denkt dat veel studenten niet goed zicht hebben op de opleiding en het werk waarvoor ze worden opgeleid, waardoor 'starters' de opleiding niet afmaken en/of uiteindelijk niet in de sector gaan werken.

Opvallend is dat bijna niemand van de studenten een positief advies geeft over de premieverstrekking alleen. Men is niet overtuigd dat het verstrekken van een premie sec een structurele bijdrage levert aan de oplossing van het personeelsprobleem in de sectoren. Een premieverstrekking in combinatie met andere, structurele maatregelen ter verbetering van de situatie op de werkvloer wordt wel als advies naar de Minister

geformuleerd. 'Premie is een goede start, maar daarmee is het probleem nog lang niet opgelost. Als je alleen de premie geeft en je verandert verder niks dan loopt iedereen toch weer weg'.

5.8 Alternatieven

Aan de studenten is gevraagd of zij alternatieven hebben voor de premieplannen. Naast de veel genoemde stagevergoedingen, salarisverhoging, verbeteringen van de arbeidsomstandigheden en de imagoverbetering zijn ook enkele andere plannen genoemd.

Een aantal studenten noemt analoog aan het persoonsgebonden budget in de gezondheidszorg, een vorm van leerweggebonden budget. Hiermee wordt bedoeld dat de student een jaarlijks budget krijgt waarin de wervingspremie, maar daarnaast ook een reële stagevergoeding is opgenomen. Een andere variant hierop is het maandelijks uitbetalen van het persoonsgebonden budget.

Een andere alternatief is het verkorten van de opleiding 'Ze kunnen beter het geld investeren in verkorte opleidingen met hogere kwaliteiten' of een baangarantie. Voor het aantrekken van meer werknemers in de sector ziet men een verkorte opleiding en daarbij een baangarantie als oplossing voor de weinige instroom en teveel niet gediplomeerd uitstroom. Deze oplossing werd vooral gegeven door de studenten van mbo-opleidingen.

Een variant op de voorgestelde premies is een zogenoemde werkpremie. De idee hierbij is dat 'Als je in die sector werkt, krijg je elk jaar een premie. Elk jaar zou de premie dan een beetje verhoogd kunnen worden. Dus aan het eind van het 1e jaar krijg je bijvoorbeeld 100 euro, aan het eind van het 2e jaar bijvoorbeeld 125 euro enz....'.

5.9 Conclusies

Uit de antwoorden van de studenten is op te maken dat financieel/economische motieven nauwelijks een rol spelen bij de keuze voor een studie die opleidt voor een baan in de zorg, welzijn- of onderwijssector. Veeleer zijn de motieven voor studiekeuze terug te voeren op persoonlijke- of ideële motieven. Het verstrekken van extra financiële faciliteiten zou volgens de studenten weinig invloed hebben gehad op hun studiekeuze. Ook op de beslissing om al dan niet in een beroep te gaan werken waarvoor men wordt opgeleid is niet afhankelijk van een premie.

De studenten denken veelal dat de salariering en arbeidsomstandigheden zoals werkdruk factoren zijn die zorgen voor onvoldoende instroom voor het vervullen van banen in de zorg, welzijn of het onderwijs. Deze gedachte berust over het algemeen niet op feitenkennis. Studenten hebben weinig feitenkennis over salariering en arbeidsomstandigheden.

Slechts een klein deel van de studenten zegt niet te gaan werken in een beroep waarvoor men wordt opgeleid. Deze studenten geven aan dat een premie geen reden is om een baan in de zorg, welzijn of het onderwijs te kiezen. Bij die keuze spelen motieven een rol die niet beïnvloedbaar zijn door een financiële prikkel.

Er zijn duidelijke ondertonen die wijzen op enige ontevredenheid bij de studenten over lengte en inhoud van de opleidingen. Veelvuldig wordt geopperd dat verkorten van de opleiding een snellere start in de praktijk tot gevolg heeft. Deze gedachte is voornamelijk terug te vinden bij mbo-studenten. Naast de lengte en de inhoud van de opleiding wordt door de studenten gewezen op de (gedeeltelijk) onbetaalde stage. Voor menig student is de (gedeeltelijk) onbetaalde stage een grote hobbel om te nemen. Respondenten geven aan dat een onbetaalde stage een effect heeft op de voortijdige uitstroom van studenten.

De effecten van het premieplan worden door de studenten niet hoog ingeschat. Als er al effecten zijn op de instroom van nieuwe (extra) studenten, dan denkt men dat het minder gemotiveerde studenten zijn die zich laten verleiden door een premie. Wel zijn positieve gedachten over de effecten van het premieplan op het voltooien van de studie. Men ziet dan de premie als een motivatieverhogend instrument. De studenten denken hierbij vooral aan de wervingspremie. De keuze voor deze premie is ingegeven door het ontbreken van een termijn waaraan voldaan moet worden om in aanmerking te komen voor de premie.

Volgens de studenten is het oplossen van de tekorten in de sectoren vooral gelegen in een combinatie van maatregelen. Het premieplan zou hiervan een onderdeel kunnen zijn.

6 Draagvlakonderzoek

6.1 Inleiding

Het succes van het introduceren van wervings-, bindings- en instroompremies hangt niet alleen af van de wijze waarop potentiële werknemers reageren op deze financiële prikkels. Ook het draagvlak bij de organisaties binnen de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn is van groot belang. Het NEI heeft onderzocht op welke wijze de betreffende organisaties de eventuele introductie van een wervings- of bindingspremie beoordelen. Deze draagvlakmeting, of "opinion polling", heeft plaatsgevonden op basis van gesprekken met werkgevers- en werknemersorganisaties, sectorale fondsen en enkele andere betrokkenen. In totaal is met 21 personen van verschillende organisaties een interview afgenomen. Daarbij is een verdeling gemaakt naar de sectoren onderwijs, zorg en welzijn. Een lijst van de geïnterviewde organisaties is opgenomen in de bijlagen.

Opzet van de interviews

In de semi-gestructureerde interviews is gevraagd naar de perceptie van de betrokkenen aangaande het voorstel om premies aan potentiële werknemers in de sectoren te gaan verstrekken. Belangrijke aandachtspunten in de interviews waren onder meer:

- ▲ De ingeschatte effecten van de premievarianten op onder andere de instroom van nieuw personeel.
- ▲ De voor- en nadelen van de voorgestelde premievarianten wat betreft de effectiviteit en doelmatigheid.
- ▲ De beïnvloedingspotentie van de premie in relatie tot de voorgestelde hoogte van de toe te kennen premies.
- ▲ De wijze waarop verstrekking van de premies, bij invoering van het instrument, in uitvoeringstechnisch opzicht zou kunnen plaatsvinden.
- ▲ De acceptatie van de maatregel bij verschillende betrokkenen in de sectoren.

In het volgende worden de resultaten van het draagvlakonderzoek beschreven, waarbij een onderscheid wordt aangehouden tussen de sectoren onderwijs, zorg en welzijn.

6.2 Draagvlak in de onderwijssector

6.2.1 Algemeen

Gezien de geconstateerde personeelstekorten binnen het lerarenkorps in het onderwijs, wordt door de organisaties in de onderwijssector de noodzaak beklemtoond aanvullende maatregelen te nemen inzake de instroom van jongere leerkrachten. In dit kader worden nieuwe voorstellen, zo mogelijk ook in de vorm van een premie, *in zijn algemeenheid* ook als positief beoordeeld. Het tekort aan leraren vormt voor de betrokken organisaties alle aanleiding om over een alternatieve, onorthodoxe aanpak te denken.

In een aantal opzichten worden al aanzetten gedaan om invulling te geven aan alternatieve oplossingen. Vanuit het onderwijs zelf worden verschillende initiatieven ondernomen om het naar hun inzicht toenemend nijpende lerarentekort te verminderen. Hiertoe worden verschillende methoden gebruikt, waaronder de OMO-aanpak in Tilburg en de Haagse campagne door SALTO, het Haags projectbureau stedelijke aanpak lerarentekort (de aanpak van OMO wordt apart als case besproken in hoofdstuk 3).

Daarnaast worden door scholen "aanbrengpremies" uitbetaald aan docenten (rond de 450 euro) indien hij of zij een collega voor de school werft. In enkele gemeenten wordt een helpende hand geboden bij het vinden van een passende woonruimte voor beginnende leraren die in de gemeente op een school gaan werken.

Vanuit werknemersorganisaties wordt ook gepleit voor een interdepartementale taskforce onderwijs om het tekort aan leraren te verminderen. Deze taskforce zou een integraal maatregelenpakket dienen te ontwikkelen, waarbij het terugbetalen van het collegegeld aan studenten, het kwijtschelden van studieschuld en het betalen van studieloon tijdens duale opleidingstrajecten als mogelijke instrumenten zijn genoemd.

De voorgestelde aanpak wordt overigens ook herkend door degenen die al begin jaren '70 in het onderwijs werkten. Beginnende leraren kregen bij indiensttreding een regeling aangeboden, waarbij de opgebouwde studieschuld over een periode van vijf jaar werd kwijtgescholden. Bovendien kregen de jongeren die als leraar in het onderwijs startten vrijstelling van enkele maanden dienstplicht. Daarnaast werd het behalen van aanvullende aktes gestimuleerd door de studiekosten te vergoeden (hfl. 600 per akte) en het salaris daarop aan te passen. Bovendien werden verkorte opleidingen opgezet. Deze maatregelen sorteerden in die periode een groot effect.

6.2.2 Verwachte effectiviteit

Het toepassen van een wervings- of bindingspremie zien organisaties als *één* van de instrumenten om de tekorten bij leraren te verminderen. De maatregel dient naar de mening van de organisaties binnen een pakket van maatregelen te worden geplaatst om de sector aantrekkelijker te maken. Het inzetten van het premie-instrument wordt door de onderwijsorganisaties, zowel werkgevers als werknemers, in het algemeen derhalve als een legitiem, positief idee beoordeeld.

Over de mogelijke effectiviteit van de maatregel heeft men echter geen hoge verwachtingen: het inzetten van een eenmalige financiële prikkel voor studenten zal volgens de organisaties weinig effect opleveren om jongeren in grote getale binnen de onderwijssector te krijgen. De opbrengsten van een financiële prikkel zullen volgens de organisaties naar verwachting beperkt en slechts tijdelijk zijn. Enkele organisaties noemen de maatregel in dit opzicht ook een "druppel op een gloeiende plaat" en verwachten meer van een structurele aanpak ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in de sector.

Enkele geïnterviewden zien de aanpak meer als een "randverschijnsel"; de aanpak kan in ieder geval tijdelijk werken, maar heeft geen structurele invloed op de instroom van jonge leerkrachten indien de beeldvorming over en uitstraling van het onderwijs niet verbeteren ("leuk idee, maar niet meer dan dat"). Een mening die bij allen sterk naar voren komt, is het genoemde belang vanuit het onderwijs om een "aantrekkelijke werkgever" te worden en blijven. Het toekennen van wervings- en bindingspremies aan jongeren om hen te motiveren voor de sector en om ook instroom te behouden, is in dit opzicht "incidentenbeleid".

Bij de keuze voor de opleiding en voor het beroep van docent binnen het primair en voortgezet, gelden volgens de geïnterviewde organisaties ook andere overwegingen dan (alleen) financiële redenen. De motieven liggen in dit kader anders dan financiële motieven: docenten in het onderwijs willen een "inhoudelijk leuke baan" waarbij kennisoverdracht en het werken met jongeren voorop staan. Uit de praktijk komt naar voren dat beginnende leerkrachten juist veel tijd en energie kwijt zijn aan allerlei deeltaken en overhead, terwijl de begeleiding/coaching van de startende docent vaak beperkt is ("premies helpen daar niet bij..."). Van belang is derhalve dat (mede) gekeken wordt naar de immateriële aspecten binnen de uitoefening van het beroep (zie ook de commissie van Rijn).

Ook de huidige primaire arbeidsvoorwaarden voor een beginnende leerkracht vormen volgens geïnterviewden niet meer de reden voor het tekort aan leraren binnen het primair en voortgezet onderwijs. De honorering is in voorgaande jaren sterk verbeterd en het (aanvangs)salaris van het onderwijzend personeel is op dit moment redelijk concurrerend met andere sectoren.

Verbetering zou juist kunnen worden aangebracht in de secundaire arbeidsvoorwaarden (reiskostenvergoeding, kinderopvangregelingen), in de arbeidsomstandigheden en in de inhoudelijke taken (werkdrukverlichting). De financiële middelen zou men in dit kader ook eerder aan betaalde stageplaatsen en aan begeleiding van jonge instromers willen besteden.

Wanneer (desalniettemin) voor een premie-instrument wordt gekozen, is er bij de betrokken organisaties een sterke voorkeur voor de inzet van een bindingspremie in plaats van een wervingspremie. Bij een wervingspremie krijgen instromers bij toetreding tot de sector een bedrag toegekend ter hoogte van het betaalde collegegeld over de gehele opleiding. Bij een bindingspremie krijgen zij dit bedrag terugbetaald bij verblijf in de sector van ten minste 5 jaar.

Door een *bindingspremie* wordt, naar de mening van de organisaties, een sterkere relatie gelegd met het beroep, de werkgever en de sector dan bij een *wervingspremie*. De wervingspremie kan door de student/aankomend leraar teveel beschouwd worden als een premie waarvoor men nog niets feitelijks hoeft te doen, bij een bindingspremie kunnen door de werkgever en werknemer ook concrete (begeleidings)afspraken worden gemaakt over mogelijke verwachtingen bij het functioneren in het werk. De bindings- en instroompremie heeft daardoor het voordeel dat de inzet ook past binnen het

stimuleren van de carrièrelijn van een beginnend docent. De bindingspremie zou met name ingezet kunnen worden voor een verhoogde instroom uit de opleidingen in een baan in de sector. Een premie voor een periode van drie à vier jaar zou men in dit kader zinvol vinden.

In dit kader is ook het voorstel van de Lucas Stichting in Den Haag te plaatsen: vanuit SALTO wordt het aanbod gepresenteerd om studiefinanciering aan te bieden aan kandidaten die een verkorte opleiding (2 jaar) willen volgen aan de PABO. Het betreft hbo-opgeleiden die tenminste voor twee jaar bij het betalende bestuur als groepsleraar willen werken. De kosten zijn ruim 2.700 euro (hfl. 6.000) en bestaan uit twee jaar collegegeld en twee maal boekengeld. Het gaat om een renteloze lening die niet terugbetaald hoeft te worden als men twee jaar op school blijft werken.

De voorgestelde hoogte van de premie achten de organisaties, bij een spreiding van het bedrag over bijvoorbeeld vier jaar, niet zodanig dat een keuze van een student voor een instroom dan wel voor een langer "verblijf" in het onderwijs daardoor bepaald zal worden. De toegekende premies beoordeelt men in dit kader dan als te laag. Een eenmalige toekenning en uitbetaling bij een start in de sector, een bedrag in zijn geheel, zal mogelijk wel een wervende waarde hebben richting studenten. Daarbij wordt opgemerkt dat de regeling, als bonus, ook fiscaal beschouwd aantrekkelijk dient te zijn. Bovendien wordt aangegeven dat naast het collegegeld, ook de opgebouwde studieschuld in beschouwing zou kunnen worden genomen.

6.2.3 Overwegingen bij de uitvoering

Bij een invoering van het premiestelsel geldt dat verscheidene keuzes gemaakt dienen te worden inzake de uitvoering van het systeem.

Dit geldt onder meer voor de verstrekking van de premies. Deze verstrekking kan, globaal beschouwd, op twee manieren:

- ▲ Via een verhoging van het budget van de instellingen. In dit geval blijft het verstrekken van de premies een zaak tussen werkgever en werknemer.
- ▲ Via een fondsconstructie scholingsfonds en uitkering uit het fonds rechtstreeks aan de werknemer.

De oordelen van de organisaties over de constructie die hierbij kan worden gekozen, zijn enigszins variabel. Bij de werkgevers pleit men er voor de premies aan de werkgever beschikbaar te stellen, bij de werknemersorganisaties is men meer voorstander van een meer aan de instromer gerelateerde constructie.

Een mogelijkheid die men in het onderwijs voorstelt is een budget vast te stellen voor de koppeling tussen de premies en opleidingstrajecten voor de (aankomende) leerkracht. Op basis van persoonlijke ontwikkelingsplannen kan, in direct overleg tussen werkgever en werknemer, de inzet van de premie gerelateerd worden aan opleidingstrajecten en stagevergoedingen. In het algemeen spreken werkgevers de hoop uit dat de inzet van de middelen niet teveel gereguleerd wordt, waardoor een zekere vrijheid komt in de

(extra) beloning en inzet van leerkrachten. Inpassing van de premiemaatregel binnen het Integraal Personeelsbeleid (IPB) ziet men als een mogelijkheid om een meer gedifferentieerde beloningsstructuur mogelijk te maken. Bovendien zal de administratieve last van de maatregel beperkt kunnen blijven indien de toepassing van het instrument rechtstreeks tussen werkgever en werknemer wordt geregeld.

Werknemersorganisaties geven in het algemeen aan dat het voordeel van de premie ook aan de betrokken (aankomende) leerkracht dient te worden toegekend, aangezien anders het positieve effect voor de instromers wegvalt. Bij alle organisaties wordt aangegeven dat de inzet van de premies ten dienste dient te komen van het onderwijs; de relatie met een feitelijke nieuwe instroom moet voorop staan.

6.2.4 Acceptatiegraad bij organisaties en personeel

De acceptatie van de maatregel in de onderwijssector is volgens de geïnterviewden voor een belangrijk deel afhankelijk van de gekozen uitvoeringsstrategie. Een algemene wervingspremie voor studenten, waarbij de instromende jongeren een extra bedrag ontvangen zonder dat hun kwaliteit direct getoetst is en die geen specifieke ervaring meebrengen, zal enige weerstand oproepen. Volgens enkele geïnterviewden zal veel energie gestopt moeten worden in het overtuigen van het zittend personeel dat een dergelijke aanpak noodzakelijk is. Vooral het gegeven dat de instromers nog geen prestatie hebben geleverd en niet kwalitatief zijn beoordeeld, zal de acceptatie bij het huidige personeel niet vergroten.

Bij een vergoeding van studiekosten en bij een bindingspremie zal de weerstand iets lager zijn en de acceptatie meevallen, aangezien de toekenning van de premie buiten het gezichtsveld valt (bij vergoeding van studiekosten) of feitelijk als noodzakelijk worden beschouwd gezien de personeelstekorten op de eigen school. In het laatste geval wordt het meer een gezamenlijk belang.

6.3 Draagvlak in de sector zorg en welzijn

6.3.1 Algemeen

Ook binnen de sector zorg en welzijn wordt gewezen op de lage instroom van nieuw personeel en de relatief hoge uitstroom van werknemers. In de sector zorg en welzijn wordt door de organisaties gevraagd om extra maatregelen om de personeelstekorten te verminderen.

Binnen de sector zijn, in samenwerking met het Sectorfonds Zorg en Welzijn, al verschillende maatregelen genomen om de instroom van jong personeel en behoud van zittend personeel te bevorderen. Na de brede Stimuleringsregeling Instroom/Behoud 2001 (STIB) voor de zorginstellingen, is recentelijk de Stimuleringsregeling Integraal Personeelsbeleid 2002 (STIP) per branche ingezet. De regelingen bieden ruimte om

subsidie te ontvangen voor instroom, behoud en AVR-beleid. De subsidievergoedingen variëren per branche in de sector.

In vergelijking met de onderwijssector is de sector zorg en welzijn veel gedifferentieerder; het gaat niet om één professie (leerkracht) binnen het primair en voortgezet onderwijs, maar om een aantal disciplines binnen de gehandicaptenzorg, GGZ, thuiszorg, verpleeghuizen, verzorgingshuizen, ziekenhuizen, welzijn (waaronder sociaal-cultureel werk, algemeen maatschappelijk werk, werk in peuterspeelzalen), jeugdzorg en kinderopvang.

De diversiteit is in deze sector veel groter en ook de aanpak zal meer rekening dienen te houden met de verschillende disciplines en verscheidene arbeidsomstandigheden. De wenselijkheid van een gedifferentieerde aanpak en "maatwerk" gelden hier derhalve in sterkere mate dan in het onderwijs. Ook binnen de branches zelf is sprake van een sterk gedifferentieerde beroepenstructuur waardoor het minder relevant kan worden om één regeling op te zetten voor één sector of zelfs voor één branche. Zo stelt een werkgeversorganisatie bijvoorbeeld dat binnen de ziekenhuizen geen groot algemeen tekort is aan verplegend personeel, maar dat het probleem voornamelijk geldt voor enkele specifieke, gespecialiseerde verpleegkundigen.

Bovendien geldt dat de tekorten in de verpleging weliswaar minder omvangrijk zijn dan bij verzorgenden, maar als ze optreden zijn ze voor het productieproces veel nijpender doordat substitutie minder makkelijk is (bijvoorbeeld bij de IC-verpleging). In kwantitatief opzicht echter is de vraag naar verzorgenden in de verpleeg- en verzorgingshuizen en in de thuiszorg op niveaus 1 tot en met 3 erg hoog en is een hogere instroom voor deze branches van groot belang (zie ook Regiomarge 2001).

6.3.2 Verwachte effectiviteit

Gezien de geconstateerde tekorten in enkele beroepen binnen de zorg en welzijn worden reeds verschillende maatregelen uitgevoerd. De noodzaak om iets extras te doen wordt derhalve door de organisaties onderschreven (zie bijvoorbeeld de STIP-regeling).

Aanvullende maatregelen worden in dit kader ondersteund, maar de invoering van een wervings- of bindingspremie voor jonge instromers ondervindt bij het grootste deel van de geïnterviewde organisaties weinig steun. Slechts een klein deel van de respondenten geeft aan dat het invoeren van een premiestelsel, omgeven met een aantal verbeterde randvoorwaarden, een gunstig effect zou kunnen hebben op de instroom van nieuw personeel. Deze premies zouden volgens deze geïnterviewden met name bij de verzorgende beroepen de drempel voor instroom kunnen verlagen.

De meerderheid van de organisaties verwacht echter weinig effect van de inzet van een wervings-, bindings- of instroompremie. Enkele organisaties geven daarbij expliciet aan dat een dergelijke (tijdelijke) maatregel niet goed gewaardeerd wordt, aangezien de inzet van een premie-instrument voorbij gaat aan structurele tekortkomingen in de

zorgsector (één van de organisaties noemt de aanpak een "lapmiddel" en de maatregel betekent "een minachting van de doelgroep").

Enkele organisaties vinden het een "leuk initiatief", maar ook deze instellingen geven weinig steun aan de maatregel ("beetje een losse flodder"). Men acht het ten eerste een adhoc-oplossing voor een structureel probleem en ten tweede verwacht men dat de inzet van een premie weinig extra zal toevoegen voor degenen die al voor een zorgopleiding kiezen ("deze personen hebben geen extra financiële prikkel nodig").

Het beeld in de sector als geheel is echter niet eenduidig, aangezien een financiële prikkel wel relevant zou kunnen zijn bij lagere niveaus in enkele branches zoals bij verzorgenden en helpenden. Door het inzetten van een wervings- of bindingspremie zou men bij deze categorieën beter kunnen concurreren met andere arbeidsmarktsectoren.

In het algemeen ziet men grotere voordelen aan een beleid waar meer aandacht is voor arbeidsvoorwaarden en voor opleidings- en begeleidingsaspecten. Deze elementen verdienen meer aandacht en hebben meer invloed dan een "korte, tijdelijke financiële prikkel".

Wanneer (toch) voor een premie-instrument wordt gekozen, is er ook bij organisaties in de zorgsector een sterke voorkeur voor de inzet van een bindingspremie in plaats van een wervingspremie. Bij een wervingspremie krijgen instromers bij toetreding tot de sector een bedrag toegekend ter hoogte van het college- of lesgeld. Bij een bindingspremie krijgen zij college- of lesgeld terugbetaald bij verblijf in de sector van ten minste 5 jaar. Door een *bindingspremie* wordt, naar de mening van de organisaties in de zorg en welzijn, een sterkere relatie gelegd met het beroep, de werkgever en de sector dan bij een *wervingspremie*. Bij een premietoekenning zou nader gekeken dienen te worden naar de verschillende studie- en beroepsrendementscijfers. Een verhoging van het beroepsrendement zou eventueel mogelijk zijn door het toekennen van een bindingspremie, waardoor men een verhoogde blijfkans genereert. Men krijgt een extra beloning voor het (blijven) werken in de sector waardoor mogelijk de uitstroom kan worden verminderd.

6.3.3 Overwegingen bij de uitvoering

Bij een invoering van het premiestelsel geldt dat verscheidene keuzes gemaakt dienen te worden inzake de uitvoering van het systeem. Dit geldt onder meer voor de verstrekking van de premies. Deze verstrekking kan, globaal beschouwd, op twee manieren:

- ▲ Via een verhoging van het budget van de instellingen. In dit geval blijft het verstrekken van de premies een zaak tussen werkgever en werknemer.
- ▲ Via een fondsconstructie scholingsfonds en uitkering uit het fonds rechtstreeks aan de werknemer.

Een algemene opmerking van de geïnterviewden verwijst naar het belang van een administratief weinig belastende maatregel; de invoering van een premie dient geen

"bureaucratische" aanpak te genereren. Bovendien dienen in termen van financiering de lasten geheel door de rijksoverheid te worden gedragen. Over de keuze voor een directe relatie tussen werknemer en werkgever of via een fondsconstructie lopen de meningen uiteen. Bij de werkgeversorganisaties is men voorstander van een verhoging van het budget van de instellingen, bij werknemersorganisaties en de sectorfonds pleit men voor een fondsconstructie waarbij de aanvraag wordt gedaan door de instelling.

Ook wordt door een geïnterviewde aangegeven dat de premie niet alleen aan de leerling of instromer zou moeten worden toegekend maar ook aan de instelling waardoor een wederzijdse inspanning wordt gestimuleerd. Dat zou bij dit voorstel inhouden dat de instelling bij het in dienst nemen van de leerling voor tenminste een jaar een premie aanvraagt voor zichzelf en voor de leerling (waarbij de leerling mede het aanvraagformulier ondertekent en waarbij de werkgever op het aanvraagformulier toezegt de premie te zullen uitkeren bij het aangaan van het dienstverband voor tenminste een jaar).

Bovendien dient naar de verschillende functies te worden gekeken waar werving, dan wel binding een belangrijke rol kan spelen. Een lastig onderscheid is bij de opleidingen bijvoorbeeld te herkennen bij de BBL-ers en BOL-ers waarbij de (toekomstige) relatie met de werkgever nog onduidelijk is. In dit kader dient nader beoordeeld te worden in hoeverre sprake is van een instromer en wie de premie krijgt toegekend (een BBL-er heeft bijvoorbeeld een veel duidelijkere relatie met een werkgever dan een instromer met een BOL-opleiding). Ook zijn er aanzienlijke verschillen in het studie- en beroepsrendement van de twee opleidingsvormen, waarbij de BBL-er er veel positiever uitspringt. Gezien de verschillende werkgeverrelaties die een BOL-er en BBL-er hebben, zou bijvoorbeeld de premiëring van de BBL-er rechtstreeks tussen werkgever en werknemer kunnen worden afgehandeld, terwijl dit bij de BOL-er wellicht toch via een fonds zou kunnen lopen.

Binnen branches van de zorg worden ook alternatieven ontwikkeld om knelpunten in de personeelvoorziening te verminderen. Een belangrijke aanzet is onder meer de Stimuleringsfonds voor opleidingen die in ziekenhuisverband relevant zijn. In tegenstelling tot voorgaande jaren krijgen de ziekenhuisinstellingen de kosten voor opleidingsplaatsen vergoed, waardoor de instroom voor gespecialiseerde verpleegkundige beroepen kan worden verbeterd. De instroom wordt op deze wijze gerelateerd aan financiering van opleidingsplaatsen en niet aan wervings- en bindingspremies voor (aankomende) jonge werknemers (verpleegkundigen, niveau 4 en 5).

De hoogte van de tegemoetkoming via het voorgestelde premie-instrument achten de meeste organisaties onvoldoende om de keuze van een opleiding of beroep in de zorgsector te kunnen beïnvloeden. Om een meerwaarde te hebben moet deze premies aansluiten bij de niveaus en bij de hoogte van de salarissen.

6.3.4 Acceptatiegraad

De acceptatie van het premie-instrument binnen de zorg- en welzijnssector zou volgens de geïnterviewde organisaties redelijk beperkt zijn, met name bij het zittend personeel. Verscheidene organisaties stellen in dit kader ook dat men de premie niet te belangrijk moet maken; de inhoudelijke motivatie moet voorop staan ook gezien de relatie met toekomstige collega's.

6.4 Conclusie

De interviews met de organisaties in de sectoren onderwijs en zorg en welzijn geven aan dat de voorgestelde wervings- of bindingspremie geen groot draagvlak kent. De meeste organisaties geven aan dat men het idee "sympathiek" vindt, maar naar hun inschatting is de voorgestelde aanpak weinig effectief en redelijk problematisch in de uitvoering. Ofschoon de arbeidsmarktproblematiek en het personeelstekort groot is, ziet men in de aanpak via een wervings- of bindingspremie voor jonge instromers geen (structurele) oplossing.

Indien men een dergelijk stelsel (toch) zou willen invoeren ligt de voorkeur bij het toekennen bij een bindingspremie in plaats van een wervingspremie. De bindingspremie heeft volgens de organisaties het voordeel dat de relatie tussen werkgever en werknemer kan worden versterkt. Een van de voorstellen in dit kader zou zijn, de premie uit te keren bij het aangaan van een dienstverband voor tenminste 50 procent en voor tenminste een jaar. Bovendien zou de premie niet alleen de jongere maar ook aan de werkgever toegekend kunnen worden om een wederzijdse inspanning te stimuleren.

Bij een wervingspremie ziet men geen directe voordelen voor de werkgever en ook de veronderstelde wervende kracht schat men niet hoog in. De financiële prikkel acht men te gering om jonge mensen te interesseren voor de sector en om nieuw personeel te werven.

Bij een inzet van de premie zou ook goed gekeken moeten worden naar de toevoegde waarde wat betreft de verbetering van het studie- en beroepsrendement. De meeste organisaties zijn van mening dat andere overwegingen en motieven hierin een rol spelen dan financiële motieven bij jongeren.

De financiële prikkel zou alleen een functie kunnen hebben binnen een pakket van maatregelen om de sector in zijn geheel aantrekkelijker te maken. Naast primaire arbeidsvoorwaarden gaat het daarbij vooral om secundaire arbeidsvoorwaarden en inhoudelijke aspecten binnen de taakuitoefening als werkdruk, opleidingsmogelijkheden, betaalde stageplaatsen, begeleiding en coaching en carrièremogelijkheden. De "noodzaak" van een wervings- of bindingspremie kan bovendien volgens enkele organisaties juist een redelijk negatief beeld van de sector bij jongeren geven.

Ofschoon men bij de betrokken organisaties globaal beschouwd geen voorstander is van het instellen van een wervings- of bindingspremie, worden binnen de sectoren op incidentele basis wel aanzetten gedaan om het (toekomstige) personeelstekort te verminderen door het toepassen van vergelijkbare instrumenten. Een van de voorbeelden in het onderwijs betreft de OMO-aanpak in Brabant, die apart bij de cases is beschreven. Deze OMO-aanpak ziet men bij de andere organisaties als enerzijds "een prachtige vondst", anderzijds is het een toepassing die alleen goed mogelijk is bij een zeer grote werkgever als OMO. Kleinere schoolbesturen zijn niet in staat een dergelijke aanpak uit te voeren, waardoor ook ongelijkheid ontstaat tussen de werkgevers binnen het onderwijs.

Literatuurlijst

Bloemen, Hans en Dellaert, Benedict, “De studiekeuze van middelbare scholieren”, *OSA-publicatie A176*, december 2000.

Borghans, Lex, “Arbeidsmarktrelevante studie- en beroepskeuzes van jongeren”, *OSA-publicatie A168*, oktober 1999.

Dolton, Peter J. en Kidd, Michael P., “Job changes, occupational mobility and human capital acquisition: an empirical analysis” in: *Bulletin of Economic Research* 50:4, 1998.

Flyer, Frederick A., “The Influence of Higher Moments of Earnings Distributions on Career Decisions” in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 4, 1997.

Green, Carole A. en Wilson, R. Mark, “Occupational Duration in the Careers of White Males” in: *Quarterly Review of Economics and Finance*, Vol. 32, No. 4, winter 1992.

Harper, Barry, “Male occupational mobility in Britain” in: *Oxford Bulletin of economics and Statistics*, 57, 3, 1995.

Hartogh, J., Pfann, G.A. en Ridder, G., “(Non-) Graduation and the earning function”, in: *European Economic Review* 33, 1989.

Hsing, Yu, “Testing Increasing Sensitivity of Enrollment at Private Institutions to tuition and other costs” in: *The American Economist: Journal of Omicron Chi Epsilon, National Honor Society*, 1957.

Kane, Thomas J., “Rising public college tuition and college entry: how well do public subsidies promote access to college?” juli 1995.

Odink, J.G. en Kunnen, R., “Free to choose; returns on investment in education in The Netherlands” in: *Journal of Income Distribution*, 8 (1), 93-106, 1998.

Oosterbeek, Hessel, *Essays on human capital theory*, 1992.

Oosterbeek, Hessel, “Public and private sector wages” in: *Essay on human capital theory*, 1992

Ophem, I.C.M. van, “A survey of job mobility literature” in: *Theoretical and Empirical Studies or Job Mobility*, 1989.

Orazem, Peter F. en Mattila, J. Peter, “Human capital, uncertain wage distributions, and occupational and educational choices” in: *International Economic Review*, Vol. 32, No. 1 februari 1991.

Paulsen, Michael B., "Understanding Student Enrollment Behavior" in: *Higher Education Reports*, ASHE-ERIC, 1990.

Rees, Daniel I., "Labor Market Conditions and the High School Dropout Rate: Evidence from New York State" in: *Economics of Education Review*, Vol 16, No. 2 pp. 103-109, 1997.

Webbink, H.D., "Wie wil er nog leraar worden?" in: *ESB*, 85^e jaargang, nr. 4257, pagina 444, 26 mei 2000.

Bijlagen

Bijlage 1

Bijlage 1 Vragenlijst enquête

Inleiding

Onderstaand worden een korte toelichting en een invulinstructie gegeven.

Achtergrond onderzoek

Op het ogenblik zijn er grote personeelstekorten in de zorgsector, de welzijnssector en het onderwijs. De overheid wil daarom studenten stimuleren hun studie af te maken en te gaan werken in de sector waarvoor ze zijn opgeleid. Dit zou kunnen door het geven van een premie. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het terugbetalen van collegegeld als mensen daadwerkelijk gaan werken in de sector waarvoor ze zijn opgeleid.

Met deze enquête proberen we na te gaan of een dergelijke premie zou leiden tot meer studenten die hun opleiding afmaken en gaan werken in de sector waarvoor ze zijn opgeleid.

Opzet vragenlijst

De vragenlijst bestaat uit zes delen. Het eerste deel van deze vragenlijst gaat over het verleden. Hierin wordt onder andere gevraagd wanneer en waarom je de beslissing hebt genomen om deze opleiding te gaan volgen. Deel twee van de vragenlijst gaat over de toekomst. We willen graag weten wat jij in je toekomstige baan wel en niet belangrijk vindt. In het derde deel van de vragenlijst worden enkele denkbeeldige situaties over financiële premies beschreven. In deel vier wordt gevraagd enkele schattingen te maken. In deel vijf word je een aantal stellingen voorgelegd en word je gevraagd een advies te geven. De vragenlijst wordt in deel zes afgesloten met enkele achtergrondvragen.

De sector waarvoor je wordt opgeleid

In de vragenlijst wordt vaak gesproken over ‘de sector waarvoor je wordt opgeleid’. Hiermee bedoelen wij de zorgsector, de welzijnssector en/of het onderwijs.

Invulinstructie

Ieder onderdeel van de vragenlijst wordt gestart met een kleine toelichting. Per onderdeel worden meer vragen gesteld. Bij de meeste vragen kun je een keuze maken uit een aantal antwoorden. Bij deze vragen kun je het vakje aankruisen dat jouw situatie of mening weergeeft. Bij iedere vraag is slechts één antwoord mogelijk.

Sekse

- 1 Man
 2 Vrouw

In deel vier van de vragenlijst word je gevraagd een aantal schattingen te geven van een aantal percentages. Bij de stellingen in deel 5 kun je door middel van een cijfer van 1 tot en met 5 aangeven in hoeverre je het eens bent met de stelling.

Deel 1 Het verleden

De volgende vragen gaan over je keuze voor de opleiding die je nu volgt.

Vraag 1

Sommige mensen kiezen bewust een opleiding voor het beroep dat ze er later mee kunnen uitoefenen. Anderen kiezen voor een opleiding maar hebben nog geen idee over het werk dat ze later willen gaan doen. Welke situatie heeft op jou betrekking:

- 1 Ik heb bewust voor deze opleiding gekozen in verband met een toekomstige baan
- 2 Bij de keuze voor deze opleiding heeft een toekomstige baan een **kleine rol** gespeeld
- 3 Bij de keuze voor deze opleiding heeft een toekomstige baan **geen rol** gespeeld

Vraag 2

Hoe oud was je toen je op het idee kwam om deze opleiding te volgen? _____ jaar

Vraag 3

Waarom heb je voor deze opleiding gekozen?

Vraag 4

Is er binnen je familie- of kennissenkring iemand die een opleiding heeft gevolgd in de richting van de opleiding die je nu volgt?

- 1 Ja
- 2 Nee

Vraag 5

Is er binnen je familie- of kennissenkring iemand die werkt in de sector waar jouw opleiding op gericht is?

- 1 Ja
- 2 Nee

Deel 2 De toekomst

De volgende vragen gaan over het werk dat je gaat doen, nadat je klaar bent met je opleiding.

Vraag 6

Wat vind je **erg belangrijk** bij een toekomstige baan?

Vraag 7

Wat vind je **niet belangrijk** bij je toekomstige baan?

Vraag 8

Welke van de onderstaande situaties is het meest op jou van toepassing? **Je mag maar 1 antwoord kiezen.**

- 1 Ik maak deze opleiding niet af
- 2 Ik maak deze opleiding wel af
- 3 Ik weet nog niet of ik deze opleiding af ga maken

Vraag 9

Welke van de onderstaande situaties is het meest op jou van toepassing? Na deze opleiding (al dan niet afgemaakt) ga ik ? **Je mag maar 1 antwoord kiezen.**

- 1 Een andere opleiding volgen in dezelfde richting
- 2 Een andere opleiding volgen in een andere richting
- 3 Werken in de sector waarvoor ik ben opgeleid
- 4 Werken in een andere sector
- 5 Iets anders doen, namelijk:

Deel 3 Denkbeeldige situaties

In dit deel worden drie denkbeeldige situaties geschetst, waarbij studenten onder bepaalde voorwaarden een premie krijgen. Allereerst wordt iedere situatie kort beschreven. Vervolgens worden over iedere situatie zes vragen gesteld. Gevraagd wordt wat studenten doen als zij een dergelijke premie kunnen krijgen. Drie vragen hebben betrekking op je **klasgenoten**. De andere drie vragen gaan over **jezelf**.

Situatie 1: Wervingspremie

Stel dat studenten in jouw opleiding een premie/gift krijgen ter hoogte van het collegegeld (ongeveer 4000 Euro), als zij **na het afstuderen aansluitend in de sector gaan werken waarvoor ze zijn opgeleid**. De premie wordt betaald op het moment dat de student gaat werken in de sector waarvoor hij/zij is opgeleid. Studenten die parttime gaan werken, krijgen een deel van de premie.

Vraag 10

Zal dan een groter deel van je **klasgenoten** hun opleiding afmaken?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Iedereen maakt nu al zijn opleiding af

Vraag 11

Zal dan een groter deel van je **klasgenoten** in de sector gaan werken waarvoor ze worden opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Iedereen wil nu al in de sector werken

Vraag 12

Zal dan een groter deel van je **klasgenoten** na vijf jaar nog steeds werken in de sector waarvoor ze worden opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Als je een baan hebt in die sector, wil niemand meer uit die sector

Vraag 13

Is de kans dan groter dat **jij** de opleiding afmaakt?

- 1 Ja
- 2 Nee, want ik was toch al van plan om de opleiding af te maken
- 3 Nee, want ik was toch al van plan om de opleiding niet af te maken

Vraag 14

Is de kans dan groter dat **jij** in de sector gaat werken waarvoor je bent opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee, want ik was toch al van plan om in de sector te gaan werken
- 3 Nee, want ik was toch al van plan om niet in de sector te gaan werken

Vraag 15

Is de kans dan groter dat **jij** na vijf jaar nog steeds in de sector werkt waarvoor je bent opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee, want ik was toch al van plan om in de sector te blijven werken
- 3 Nee, want ik ben niet van plan om lang in de sector te blijven werken

Situatie 2: Bindingspremie

Stel dat studenten in jouw opleiding een premie/gift krijgen ter hoogte van het collegegeld (ongeveer 4000 Euro), als **zij na het afstuderen aansluitend in de sector gaan werken waarvoor ze zijn opgeleid én er vijf jaar blijven werken**. De premie wordt betaald op het moment dat iemand vijf jaar in die sector heeft gewerkt. Studenten die parttime gaan werken, krijgen een deel van de premie.

Vraag 16

Zal dan een groter deel van je **klasgenoten** hun opleiding afmaken?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Iedereen maakt nu al zijn opleiding af

Vraag 17

Zal dan een groter deel van je **klasgenoten** in de sector gaan werken waarvoor ze worden opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Iedereen wil nu al in de sector werken

Vraag 18

Zal dan een groter deel van je **klasgenoten** na vijf jaar nog steeds werken in de sector waarvoor ze worden opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Als je een baan hebt in die sector, wil niemand meer uit die sector

Vraag 19

Is de kans dan groter dat **jij** de opleiding afmaakt?

- 1 Ja
- 2 Nee, want ik was toch al van plan om de opleiding af te maken
- 3 Nee, want ik was toch al van plan om de opleiding niet af te maken

Vraag 20

Is de kans dan groter dat **jij** in de sector gaat werken waarvoor je bent opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee, want ik was toch al van plan om in de sector te gaan werken
- 3 Nee, want ik was toch al van plan om niet in de sector te gaan werken

Vraag 21

Is de kans dan groter dat **jij** na vijf jaar nog steeds in de sector werkt waarvoor je bent opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee, want ik was toch al van plan om in de sector te blijven werken
- 3 Nee, want ik ben niet van plan om lang in de sector te blijven werken

Situatie 3: Instroompremie

Stel dat de overheid studenten in jouw opleiding het collegegeld leent (dus jaarlijks ongeveer 1000 Euro). Als **zij na het afstuderen aansluitend in de sector gaan werken waarvoor ze zijn opgeleid én er vijf jaar blijven werken**, hoeven zij de lening niet terug te betalen. Anders wel. Studenten die parttime gaan werken, krijgen een deel van de lening als gift en moeten het andere deel van de lening terugbetalen.

Vraag 22

Zal dan een groter deel van je **klasgenoten** hun opleiding afmaken?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Iedereen maakt nu al zijn opleiding af

Vraag 23

Zal dan een groter deel van je **klasgenoten** in de sector gaan werken waarvoor ze worden opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Iedereen wil nu al in de sector werken

Vraag 24

Zal dan een groter deel van je **klasgenoten** na vijf jaar nog steeds werken in de sector waarvoor ze worden opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Als je een baan hebt in die sector, wil niemand meer uit die sector

Vraag 25

Is de kans dan groter dat **jij** de opleiding afmaakt?

- 1 Ja
- 2 Nee, want ik was toch al van plan om de opleiding af te maken
- 3 Nee, want ik was toch al van plan om de opleiding niet af te maken

Vraag 26

Is de kans dan groter dat **jij** in de sector gaat werken waarvoor je bent opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee, want ik was toch al van plan om in de sector te gaan werken
- 3 Nee, want ik was toch al van plan om niet in de sector te gaan werken

Vraag 27

Is de kans dan groter dat **jij** na vijf jaar nog steeds in de sector werkt waarvoor je bent opgeleid?

- 1 Ja
- 2 Nee, want ik was toch al van plan om in de sector te blijven werken
- 3 Nee, want ik ben niet van plan om lang in de sector te blijven werken

Vraag 28

Voor de instroompremie kan worden gedacht aan twee mogelijkheden:

- 1) voorlopige gift
- 2) lening

Bij een **voorlopige gift** geeft de overheid jaarlijks een vergoeding voor jouw collegegeld. Je moet de gift terugbetalen als jij na afstuderen niet vijf jaar blijft werken in de sector waarvoor jij bent opgeleid.

Bij een **lening** krijg je van de overheid jaarlijks een lening voor jouw collegegeld. Je moet de lening terug betalen, als je na afstuderen niet vijf jaar in de sector blijft werken waarvoor jij bent opgeleid. Blijf je wel vijf jaar in de sector werken, dan wordt jouw lening omgezet in een gift.

Welke van regelingen heeft jouw voorkeur?

- 1 Voorlopige gift
 2 Lening
 3 Geen voorkeur

Deel 4: Percentages

In dit deel van de vragenlijst willen we graag dat je voor de huidige situatie (nu = geen premie)

en de drie denkbeeldige situaties met een premie of gift aangeeft:

- welk deel van je **klasgenoten** naar verwachting gaat afstuderen,
- welk deel van je **klasgenoten** naar verwachting gaat werken in de sector waarvoor ze worden opgeleid
- welk deel van je **klasgenoten** naar verwachting gaat werken in de sector waarvoor ze worden opgeleid en daarin vijf jaar blijven werken.

Daarnaast worden dezelfde vragen over **jezelf** gesteld:

- wat is de kans dat je afstudeert,
- wat is de kans dat je gaat werken in de sector waarvoor je wordt opgeleid
- wat is de kans dat je gaat werken in de sector waarvoor je wordt opgeleid en daarin vijf jaar blijft werken.

Om je te helpen zijn op de losse bladzijde die bij de vragenlijst is uitgedeeld, nogmaals kort de drie denkbeeldige situaties beschreven.

Als je het percentage niet precies weet, mag je ook een schatting geven.

Vraag 29

Wat is het percentage klasgenoten dat afstudeert?

Nu	1	2	3

Vraag 30

Wat is het percentage klasgenoten dat gaat werken in de sector?

Nu	1	2	3

Vraag 31

Wat is het percentage klasgenoten dat aansluitend op het afstuderen, vijf jaar blijft werken in de sector waarvoor ze worden opgeleid?

Nu	1	2	3

Vraag 32

Wat is de kans dat je afstudeert?

Nu	1	2	3

Vraag 33

Wat is de kans dat je gaat werken in de sector waarvoor je wordt opgeleid?

Nu	1	2	3

Vraag 34

Wat is de kans dat je aansluitend op je afstuderen, vijf jaar blijft werken in de sector waarvoor je wordt opgeleid?

Nu	1	2	3

Deel 5: Stellingen en advies

Bij de volgende vragen wordt je mening gevraagd over een aantal stellingen en mag je zelf een advies geven over de drie denkbeeldige situaties.

Stellingen

Kunt je iedere keer aangeven of in hoeverre je het eens bent met de stelling. Je kunt iedere keer kiezen uit:

- 1 = helemaal mee eens
- 2 = mee eens
- 3 = eens noch oneens
- 4 = mee oneens
- 5 = helemaal mee oneens

Je kunt het cijfer dat jou mening het beste weergeeft, achter de stelling invullen.

Vraag 35	Ik vind het een goed idee dat de overheid collegegeld wil teruggeven aan studenten in mijn opleiding.	
Vraag 36	Ik krijg liever jaarlijks mijn collegegeld terug dan dat ik het collegegeld pas terugkrijg als ik ga werken in de sector waarvoor ik word opgeleid.	
Vraag 37	Als ik mijn collegegeld terugkrijg meteen nadat ik ga werken in de sector waarvoor ik word opgeleid, ga ik er heel kort werken en zoek daarna werk in een andere sector.	
Vraag 38	Het terugkrijgen van het collegegeld heeft voor mij niet zoveel zin, omdat mijn ouders toch al een groot deel van mijn studiekosten betalen.	
Vraag 39	Als de overheid aan studenten in mijn opleiding het collegegeld teruggeeft, zullen meer studenten deze opleiding gaan volgen.	
Vraag 40	Wanneer ik mijn collegegeld kan terugkrijgen door een baan te kiezen in een sector waarvoor ik word opgeleid, denk ik wel dat dat mijn keuze beïnvloed.	
Vraag 41	Het terugkrijgen van collegegeld is een stimulans om mijn opleiding af te maken.	
Vraag 42	Ik denk dat de overheid het geld beter uit kan geven aan verhoging van de lonen in de sector waarvoor ik word opgeleid dan aan het teruggeven van collegegeld.	

Advies

We hebben drie financiële regelingen beschreven die kunnen worden gebruikt om studenten te stimuleren in de sector te gaan werken waarvoor ze worden opgeleid:

- 1) wervingspremie (premie na afstuderen en een baan in de sector waarvoor je bent opgeleid)
- 2) bindingspremie (premie na afstuderen en 5 jaar werken in de sector waarvoor je bent opgeleid)
- 3) instroompremie (lening wordt gift na afstuderen en 5 jaar werken in de sector waarvoor je bent opgeleid)

Om je te helpen zijn op de losse bladzijde die bij de vragenlijst is uitgedeeld, nogmaals kort de drie denkbeeldige situaties beschreven.

Vraag 43

Kun je aangeven welke financiële regeling volgens jou het beste werkt? Dus op welke manier kunnen jongeren met een financiële regeling worden gestimuleerd om te kiezen voor de opleiding die jij volgt (en te gaan werken in de sector waarvoor je opgeleid wordt)?

- 1 Wervingspremie
- 2 Bindingspremie
- 3 Instroompremie
- 4 Geen premie geven

Wil je aangeven waarom je dit vindt?

Deel 6: Achtergrondvragen

Als laatste willen we nog wat vragen over je opleiding, eventuele werk en jezelf vragen.

Vraag 44

Welke opleiding volg je ?

Vraag 45

Welk niveau heeft jouw opleiding?

- 1 MBO niveau 1
 - 2 MBO niveau 2
 - 3 MBO niveau 3
 - 4 MBO niveau 4
 - 5 HBO
 - 6 WO
 - 7 Anders, namelijk:
-

Vraag 46

Volg je een voltijd - of deeltijd opleiding?

- 1 Voltijd
- 2 Deeltijd

Vraag 47

Werk je naast je studie?

- 1 Ja
- 2 Nee

Ga verder met vraag 51

Vraag 48

Wat voor werkzaamheden verricht je?

Vraag 49

Is er een relatie tussen het werk dat je doet en de opleiding?

- 1 Ja
- 2 Nee

Vraag 50

Betaalt jouw werkgever/baas mee aan je opleiding?

- 1 Ja
- 2 Nee

Vraag 51

Wat is je leeftijd? _____ jaar

Vraag 52

Wanneer ben je met jouw opleiding begonnen?

- 1 Voor 1997
- 2 In 1997
- 3 In 1998
- 4 In 1999
- 5 In 2000
- 6 In 2001
- 7 In 2002

Vraag 53

Wanneer denk je de opleiding af te ronden?

- 1 In 2002
- 2 In 2003
- 3 In 2004
- 4 In 2005
- 5 In 2006
- 6 Later dan 2006
- 7 Ik denk niet dat ik deze opleiding af ga maken

Vraag 54

Sekse

- Man
- Vrouw

Bijlage 2

Bijlage 2 Premieblad bij enquête

Samenvatting drie denkbeeldige situaties

Bij een aantal vragen wordt verwezen naar de drie denkbeeldige situaties:

- deel 4, vraag 28 tot en met 33 (percentages)
- deel 5 vraag 43 (jouw advies)

De drie situaties zijn:

- 1) wervingspremie (premie na afstuderen en een baan in de sector waarvoor je bent opgeleid)
- 2) bindingspremie (premie na afstuderen en 5 jaar werken in de sector waarvoor je bent opgeleid)
- 3) instroompremie (lening wordt gift na afstuderen en 5 jaar werken in de sector waarvoor je bent opgeleid)

Om je te helpen bij het beantwoorden van de vragen zijn onderstaand de situaties nog even kort samengevat.

Situatie 1: Wervingspremie

Een student krijgt een premie/gift ter hoogte van het collegegeld (ongeveer € 4.000) wanneer de student **na het afstuderen aansluitend in de sector gaat werken waarvoor hij/zij is opgeleid**. De premie wordt betaald op het moment dat de student gaat werken in de sector waarvoor hij/zij is opgeleid. Voor studenten die parttime gaan werken, gaat het om een deel van de premie.

Situatie 2: Bindingspremie

Een student krijgt een premie/gift ter hoogte van het collegegeld (ongeveer € 4.000) wanneer de student **na het afstuderen aansluitend in de sector gaat werken waarvoor hij/zij is opgeleid én er vijf jaar blijft werken**. De premie wordt betaald op het moment dat de student vijf jaar in die sector heeft gewerkt. Voor studenten die parttime gaan werken, gaat het om een deel van de premie.

Situatie 3: Instroompremie

De overheid leent studenten binnen jouw opleiding het collegegeld (dus jaarlijks ongeveer € 1.000). Een student die **na het afstuderen aansluitend in de sector gaat werken waarvoor hij/zij is opgeleid én er vijf jaar blijft werken**, hoeft de lening niet terug te betalen. Anders wel. Studenten die parttime gaan werken, krijgen een deel van de lening als gift en moeten het andere deel van de lening terugbetalen.

Bijlage 3

Bijlage 3 Itemlijst klassikale groepsgesprekken

Scheppen kader

Hoe ben je tot de keuze gekomen om deze opleiding te volgen.

Welk verband zie je tussen je toekomstige beroep en je huidige opleiding?

Aan welke eisen moet je toekomstig beroep voldoen?

- ▲ aansluiting op studie
- ▲ verdienste
- ▲ bevrediging
- ▲ type werk

Hoe komt het dat er personeelstekorten zijn in de zorg-, welzijns- en onderwijssector?

Wat is daar een oplossing voor (algemeen)?

Oordeel premie

Werkt het verstrekken van premies motivatieverhogend?

- ▲ bij jezelf
- ▲ bij anderen

Waarom denk je dat?

Zou het verstrekken van premies enig effect hebben op:

- ▲ studiekeuze
 - bij jezelf
 - waarom?
 - bij anderen
 - waarom?
- ▲ voltooien studie
 - bij jezelf
 - waarom?
 - bij anderen
 - waarom?
- ▲ baankeuze
 - bij jezelf
 - waarom?
 - bij anderen
 - waarom?

Welke van de drie financiële tegemoetkomingen (zie bijlage bij vragenlijst) zal volgens jullie het beste werken? En waarom?

Alternatieven

Zijn er alternatieven voor het premieplan?

Zou je in enkele zinnen kunnen samenvatten wat wij aan de minister moeten vertellen?

Bijlage 4

Bijlage 4 Lijst van geïnterviewde organisaties

In de *onderwijssector* zijn interviews afgenomen met vertegenwoordigers van:

- ▲ de Lucas Stichting, schoolbestuur voor het primair onderwijs te Den Haag;
- ▲ OMO, Ons Middelbaar Onderwijs; schoolbestuur voor het voortgezet onderwijs in Brabant;
- ▲ de Algemene onderwijsbond;
- ▲ de CNV-onderwijsbond;
- ▲ de VSWO, de Vereniging Samenwerkende Werkgeversorganisaties in het Onderwijs;
- ▲ de AVS, de Algemene Vereniging Schoolleiders, voor het primair onderwijs;
- ▲ de VVO, de Vereniging voor het management in het Voortgezet Onderwijs;
- ▲ de IB-groep in Groningen.

In de sectoren *zorg en welzijn* zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van:

- ▲ NU '91;
- ▲ CFO;
- ▲ Abvakabo;
- ▲ FHZ (federatie hogere functionarissen in de gezondheidszorg);
- ▲ NVZ; werkgevers ziekenhuizen;
- ▲ Arcares; werkgevers verzorg- en verpleeghuizen;
- ▲ LVT; werkgevers thuiszorg;
- ▲ GGZ Nederland;
- ▲ VGN;
- ▲ MOgroep; ondernemersgroep welzijn;
- ▲ Sectorfonds Zorg en Welzijn.

De genoemde landelijke organisaties vormen de relevante (CAO-)partijen in de betreffende sectoren en de interviews geven als zodanig een representatief beeld van het oordeel van de organisaties over de voorgestelde aanpak.

Bijlage 5

Bijlage 5 Methodologische verantwoording veldwerk

Inleiding

In deze bijlage geven we een methodologische verantwoording van het veldwerk. In de eerste paragrafen gaan we in op de keuzes die zijn gemaakt bij de vormgeving van de vragenlijst. Daarna behandelen we de wijze waarop de enquête is uitgezet en de respons. Tot slot confronteren we de uitkomsten van de enquête met gegevens uit andere bronnen en komen op basis daarvan tot conclusies over de betrouwbaarheid van de gegevens.

Vormgeving van de vragenlijst

Keuze voor omvang premie

Bij de verschillende premies ontvangen studenten een bedrag ter grootte van hun collegegeld en lesgeld terug als zij in de sector van opleiding gaan en/of blijven werken. Voor het onderzoek zijn echter alle MBO- en HBO-opleidingen voor de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn benaderd. De verschillende opleidingen verschillen qua duur en hoogte van het collegegeld of lesgeld. Voor MBO-ers geldt bovendien dat het lesgeld veelal nog door de ouders betaald wordt. Dit betekent waarschijnlijk dat veel studenten niet op de hoogte zijn van de omvang van het lesgeld of collegegeld.

Tegen deze achtergrond is besloten in de enquête uit te gaan van een uniform premiebedrag van 4000 Euro. Dit op basis van een vierjaarlijkse opleiding met een jaarlijkse collegegeld van gemiddeld 1000 Euro. Voor de meeste studenten biedt dit een redelijke benadering van de totale omvang van het collegegeld of lesgeld gedurende de gehele opleiding.

Wat in de analyse dus *de facto* gebeurt is na te gaan wat het effect is van een premie van 4000 Euro. Door een lineaire veronderstelling te maken (namelijk dat de effecten van de premie proportioneel zijn aan de omvang van de premie) kunnen op basis van de enquêteuitkomsten ook de gevolgen van een lagere of hogere premie worden bepaald.

Psychologie van de vraagstelling

Mensen geven niet graag toe dat zij hun gedrag laten sturen door financiële motieven. Om deze reden zijn de vragen over de effecten van de premies zowel indirect als direct geformuleerd:

- ▲ In hoeverre beïnvloedt de premie het gedrag van je klasgenoten (indirect)
- ▲ In hoeverre beïnvloedt de premie je eigen gedrag (direct)

Op voorhand is niet aan te geven welke vraag de meest betrouwbare antwoorden oplevert. Dit zal aan de hand van de uitkomsten moeten worden bepaald. Hierop komen we later nog terug.

Een tweede psychologisch punt van belang is dat de respondenten wordt gevraagd over hun *toekomstige* keuzen. Dit is met name van belang voor de vraag of de respondenten vijf jaar na hun afstuderen nog in de sector van opleiding zullen werken. Aangezien de respondenten grotendeels nog geen werkervaring hebben is het voor hen moeilijk om deze inschatting te maken. De uitkomsten op deze vraag zijn hierdoor minder betrouwbaar.

Kwantitatief meten

Een belangrijk doel van de enquête is, om de gedragsreacties van studenten zo goed mogelijk meetbaar te maken. Dit is als volgt gebeurd:

- ▲ Studenten wordt gevraagd hoe groot ze de kans achten dat ze gaan afstuderen, in de sector van opleiding gaan werken en vijf jaar in de sector blijven werken. Deze vragen worden direct (over zichzelf) en indirect (over hun klasgenoten) gesteld.
- ▲ Dezelfde vragen wordt gesteld onder de veronderstelling dat de premies worden ingevoerd.

Uit het verschil tussen de huidige situatie en de 'premie-situatie' kan vervolgens het effect van de premie worden vastgesteld.

De vraagstelling in procenten is wel moeilijk voor met name de lagere opleidingen. Om deze reden zijn alle vragen in procenten eveneens in gesloten vorm (ja/nee) gesteld, in de trant van: 'denk je dat door de wervingspremie meer klasgenoten in de sector zullen gaan werken'. Aan de hand van de gesloten vragen kan worden nagegaan of de respondenten de procentuele vragen goed hebben begrepen. Dit maakt het beter mogelijk de data op te schonen.

Uitzetten van de enquête

Doelgroep enquête

De enquête is uitgezet onder studenten aan beroepsopleidingen voor de sectoren Onderwijs, Zorg en Welzijn. De doelgroep van de enquête is oorspronkelijk als volgt gedefinieerd:

Voor onderwijs:

- ▲ opleidingen voor leraar basisonderwijs (pabo)
- ▲ opleidingen voor leraar voortgezet onderwijs (hbo)
 - algemeen vormende vakken
 - beroepsgerichte vakken
 - agrarische vakken
- ▲ opleidingen voor leraar voortgezet onderwijs (wo) = ULO

Voor zorg:

- ▲ niveau 1 en 2: de opleidingen Zorghulp en Helpende
- ▲ niveau 3: de opleiding Verzorgende
- ▲ niveau 4 en 5: de opleiding Verpleegkunde

Voor welzijn:

- niveau 2: de opleiding Helpende welzijn
- ▲ niveau 3: de opleidingen Sociaal pedagogisch werker en Sociaal dienstverlener
- ▲ niveau 4 en 5: de opleidingen Sociaal pedagogisch werker, Sociaal cultureel werker, Sociaal pedagogisch hulpverlener, Maatschappelijk werk en dienstverlening en Culturele en maatschappelijke vorming.

Gepoogd is om zoveel mogelijk studenten te selecteren die binnen twee jaar af zullen studeren. Uiteindelijk zijn ook onderwijsopleidingen op mbo-niveau voor de sector onderwijs meegenomen (opleidingen voor onderwijsassistenten). Binnen de korte doorlooptijd van het onderzoek konden geen universiteiten bereid worden gevonden aan het onderzoek mee te werken. De ULO-groep mist hierdoor in de uitkomsten.

Klassikale benadering

Bij het uitzetten van de enquête is gekozen voor een klassikale benadering. Dit was nodig, omdat binnen de korte doorlooptijd geen bestand beschikbaar was met contactgegevens van studenten binnen de doelgroep. Het voordeel van de klassikale benadering is dat:

- ▲ Voor het invullen van de enquête een toelichting kan worden gegeven
- ▲ Tijdens de enquête vragen van studenten over de enquête beantwoord kunnen worden. Dit bleek met name nuttig voor de lagere opleidingen, die de nodige moeite hadden met het invullen van de procentuele vragen.

Kenmerken van de respondenten

In deze paragraaf beschrijven we het aantal klassen en het aantal leerlingen naar sector en opleidingstype aan de hand van een twee tabellen. In totaal zijn 945 respondenten bereikt, verspreid over 56 klassen.

Tabel b5.1 Aantal respondenten naar sector en opleiding

Opleiding	Sector	zorg	welzijn	onderwijs	totaal
mbo 1		12	0	0	12
mbo 2		9	38	0	47
mbo 3		78	95	3	176
mbo 4		36	120	60	216
hbo		136	134	34	304
Pabo		0	0	190	190
totaal		271	387	287	945

Tabel b5.2 Aantal klassen naar sector en opleiding

	zorg	welzijn	onderwijs	totaal
mbo 1	1	0	0	1
mbo 2	1	2	0	3
mbo 3	5	6	0	11
mbo 4	5	6	4	15
hbo	8	7	3	18
Pabo	0	0	8	8
totaal	20	21	15	56

Binnen de korte doorlooptijd van het onderzoek hebben we niet na kunnen gaan in hoeverre de respons representatief is voor de totale doelgroep.

Gegevens enquête en overige bronnen

In de enquête wordt aan de studenten gevraagd hoe groot zij de kans achten om af te studeren, in de sector van opleiding te gaan werken en in die sector minimaal vijf jaar te blijven werken. Deze vraag wordt zowel direct gesteld (over henzelf) als indirect (over de klasgenoten). Maar welke vraagstelling levert de meest betrouwbare antwoorden op?

We zijn dit nagegaan door de uitkomsten uit de enquête te vergelijken met gegevens uit andere bronnen. Het ministerie van OC&W heeft de volgende gegevens beschikbaar gesteld over de PABO-opleiding:

- ▲ Bijna alle afgestudeerden van de pabo gaan na de afronding van hun studie in het onderwijs werken. Ruim een jaar na afstuderen heeft 90% een baan in het onderwijs. Een klein percentage gaat verder studeren.
- ▲ Van de vijf a zesduizend nieuwe instromers in het primair onderwijs heeft ongeveer 10% na één jaar het onderwijs weer verlaten (hoeven overigens niet allemaal pas afgestudeerden te zijn). Na vijf jaar heeft een kwart het primair onderwijs weer verlaten.

In onderstaande tabel confronteren we bovenstaande gegevens met gegevens uit de enquête. Uit deze tabel blijkt duidelijk dat de geënquêteerde PABO-studenten de kansen om na afstuderen in de sector te gaan werken en daar vijf jaar te blijven werken overschatten. Dit geldt zowel over hetgeen zij van zichzelf denken als hetgeen zij van hun klasgenoten denken. Op basis van onderstaande tabel kan niet geconcludeerd worden welk enquêtegegeven het meest betrouwbaar is: hetgeen studenten over zichzelf zeggen of hetgeen ze over anderen zeggen. Om deze reden is besloten het gemiddelde hiervan als uitgangspunt te gebruiken voor de berekeningen van het effect van de verschillende premies.

Tabel b5.3 Gegevens over PABO-studenten uit verschillende bronnen

Kengetal	Bron	OC&W	Studenten over zichzelf	Studenten over klasgenoten
% afgestudeerden die gaat werken in de sector van opleiding		90%	97%	95%
% instromers die na 5 jaar nog in de sector werkt		75%	92%	94%

Studenten overschatten de kans om na afstuderen in de sector van opleiding te gaan werken en daar 5 jaar lang te blijven werken. Waarschijnlijk overschatten zij dan ook het effect dat de verschillende premies hebben op hun beslissing in de sector te gaan of blijven werken. Het werkende leven draagt immers serieuze problemen met zich mee die ze op dit ogenblik kennelijk nog niet kunnen voorzien. Op voorhand kan dus niet worden gesteld dat de geconcludeerde vertekening in de percepties van studenten leidt tot een overschatting of onderschatting van de kosten-batenverhouding van de premiemaatregelen.

Tot slot willen we nog opmerken dat er grote verschillen bestaan tussen de kans die studenten zichzelf enerzijds en hun klasgenoten anderzijds toedichten om af te gaan studeren. Hierover zijn wel empirische gegevens van OC&W beschikbaar. Deze kunnen echter niet direct worden vergeleken met de enquêtegegevens. De enquêtegegevens bevatten namelijk studenten uit verschillende leerjaren.

Van de PABO-studenten is bekend dat 17 procent in het eerste anderhalf jaar van de studie uitvalt. Volgens de enquête is de uitval 10 procent (directe vraag) of 27 procent (indirecte vraag). De enquête-uitkomsten hebben echter gemiddeld gezien betrekking op de laatste jaren van de opleiding. De gegevens zijn dus niet direct vergelijkbaar.