



Werkt het scholingsbudget?

In opdracht van de Denktank Leren en Werken



TIER



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



TIER-UvA, Universiteit van Amsterdam
Roetersstraat 11, 1018 WB Amsterdam
Tel: +31 (0)20 5254288 E-mail: h.maassenvandenbrink@uva.nl

TIER-UM, Universiteit Maastricht
Postbus 616, 6200 MD Maastricht
Tel: + 31 (0) 43 388 3591 E-mail: wn.groot@maastrichtuniversity.nl

WERKT HET SCHOLINGSBUDGET?

**Wim Groot
Henriëtte Maassen van den Brink**

**Topinstituut Evidence Based Education Research, TIER
Universiteit Maastricht & Universiteit van Amsterdam**

12 mei 2009

Met dank aan Emily Brounts voor haar onderzoeksondersteuning en Carla Lenssen voor het verzorgen van de opmaak van dit rapport

Inleiding

Leven lang leren is vooral leren op de werkplek. Het overgrote deel van de scholing die na het initieel onderwijs wordt gevolgd, is op een of andere manier gericht op verbetering van de arbeidsmarktpositie of de loopbaanmogelijkheden in het bedrijf waar men werkt. Jaarlijks volgt ongeveer een derde van alle Nederlandse werknemers een bedrijfsopleiding. Dit zijn ruim 1,3 miljoen werknemers. Deze opleidingen kosten in totaal zo'n 3,1 miljard euro, ofwel 0.6% van het BNP. Een overzichtsstudie van Groot & Maassen van den Brink (2008) geeft aan dat het rendement van bedrijfsopleidingen hoog is. Studies die hebben gekeken naar het effect van bedrijfsopleidingen op productiviteit geven aan dat een 10% toename van de investering in bedrijfsopleiding leidt tot een 0.7% tot 73% toename van de arbeidsproductiviteit. Ook werknemers profiteren van bedrijfsopleidingen: deelname aan bedrijfsopleidingen leidt tot 1%-8% loongroei. De verschillen in uitkomst worden verklaard door verschillen in de aard en omvang van de scholing, meetmethoden en de mate waarin scholing productief wordt gemaakt op de arbeidsmarkt.

De deelname aan bedrijfsgerelateerde scholing is niet voor iedereen gelijk. Mannen volgen vaker een opleiding dan vrouwen, voltijders vaker dan deeltijders, werknemers in de publieke sector vaker dan werknemers in de marktsector en jongere werknemers vaker dan oudere werknemers, om een paar verschillen in de deelname aan scholing te noemen.

Zoals is aangegeven in Groot & Maassen van den Brink (2008) is het individueel rendement van bedrijfsgerelateerde scholing hoog. Dat wil zeggen: het profijt van scholing is groot, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. De samenleving als geheel heeft ook baat bij een hogere arbeidsproductiviteit en profiteert van de hogere economische groei die hiervan het gevolg is. Echter, de maatschappelijke baten zijn geringer dan de individuele baten voor werknemer en werkgever. Het ligt daarom ook voor de hand dat de kosten van scholing voor werkenden – direct of indirect via een bijdrage aan een scholingsfonds - vooral voor rekening komen van werknemer en werkgever (zie voor redenen voor marktfalen en overheidsingrijpen Groot & Maassen van den Brink, 2008).

In de praktijk blijkt dat bedrijfsgerelateerde scholing bijna altijd door de werkgever wordt gefinancierd. Uit het overzicht van scholingsbeleid in 16 landen (waaronder Nederland niet is inbegrepen) in OECD (2003a) blijkt dat meer dan 70% van de bedrijfsopleidingen door de werkgever wordt gefinancierd. Alleen in Ierland, Italië en Zwitserland is dit minder, maar ook daar komt ongeveer de helft van de opleidingen voor rekening van de werkgever.

Het hoge rendement van bedrijfsgerelateerde scholing en de verschillen in deelname aan scholing vormen twee motieven om de deelname aan scholing te bevorderen. Marktfalen – bijvoorbeeld als gevolg van externe effecten of onvolledige informatie – kan daarnaast tot onderinvestering in bedrijfsgerelateerde scholing leiden (voor een uitwerking van dit argument, zie Groot & Maassen van den Brink 2008). Dit vormt een motief voor overheidsbemoeienis door middel van regelgeving, het verstrekken van subsidies of het verbeteren van informatie (bijvoorbeeld over de waarde van de verkregen kennis door scholing middels erkende diploma's)

Om de investering in scholing te stimuleren kennen veel bedrijfstakingen O&O fondsen. De ervaringen met O&O fondsen zijn niet onverdeeld positief (zie Groot & Maassen van den Brink 2008). Van den Berg, Meijers & Sprengers (2005) constateren bijvoorbeeld dat – gemeten aan hun eigen

doelstellingen – O&O fondsen niet altijd effectief zijn. Zo vinden zij dat de scholingsinstrumenten in het O&O fonds voor de installatiebranche niet of nauwelijks bijdragen aan een grotere scholingsdeelname.

Individuele scholingsbudgetten voor werknemers worden gezien als een – mogelijk effectiever – instrument voor vergroting van de scholingsdeelname. Sinds 2001 wordt er geëxperimenteerd met Individuele Leerrekeningen (ILR). Onder dit voucher systeem kunnen specifieke groepen werknemers – zoals laag opgeleiden en ouderen - een bedrag van €1000 – gefinancierd door de overheid en door O&O fondsen - besteden aan scholing. Doel van deze subsidie is marktfalen als gevolg van kredietrestricties voor laag opgeleide werknemers te verminderen. Daarnaast kennen sommige CAO's sinds enige tijd Persoonlijke Ontwikkelingsregelingen (PORs). Zo bestaat er in het onderwijs sinds kort de lerarenbeurs. Deze lerarenbeurs kan worden gezien als een budget waarmee gericht scholing kan worden ingekocht. De besteding van de lerarenbeurs is beperkt tot door OCW erkende opleidingen en cursussen.

De regeling voor werktijdverkorting – die door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aantal maanden geleden is verruimd om de toenemende werkloosheid het hoofd te bieden - werkt eveneens als een scholingsbudget. In het kader van de regeling werktijdverkorting stelt de overheid een budget ter beschikking waarmee de werknemer en de werkgever scholing kunnen inkopen.

De Commissie Arbeidsparticipatie – de commissie Bakker – pleit in haar advies 'Naar een toekomst die werkt' voor de instelling van een werkbudget voor alle werknemers dat kan worden gebruikt om de inzetbaarheid te vergroten en voor inkomensaanvulling. Dit werkbudget zou gefinancierd moeten worden door werknemers, werkgevers en de overheid. Dit werkbudget kan worden gezien als persoonsgebonden budget of voucher dat onder andere gebruikt kan worden voor scholing.

Recentelijk heeft de HBO-raad in haar toekomstagenda voorgesteld persoonlijke ontwikkelingsrekeningen te creëren. Deze individuele scholingsbudgetten zouden gevuld moeten worden door bijdragen van de werknemer, de werkgever en de overheid.

In het algemeen kunnen drie doelstellingen van scholingsbudgetten worden onderscheiden:

- Door middel van een bijdrage van de overheid of de werkgever extra financiële middelen beschikbaar stellen voor scholing. Hierdoor kan de scholingsdeelname worden bevorderd;
- Het vergroten van keuzevrijheid van individuen in de keuze voor scholing. Hierdoor kan de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de behoefte aan scholing worden verbeterd;
- Het creëren van competitie onder aanbieders van scholing voor scholingsgelden om zo de kwaliteit van het scholingsaanbod te verbeteren.

Het belangrijkste verschil van een scholingsbudget ten opzichte van bestaande scholingsprogramma's is dat met een scholingsbudget deelnemers zelf scholing inkopen en hun scholingsaanbieder kunnen kiezen. Zo vermeldt Bruttel (2005) dat het in het verleden in Duitsland

voorkwam dat een cursus bloemschikken werd gevuld met werkzoekenden die hiervoor ongeschikt waren en alleen deelnamen om de beschikbare plaatsen op te vullen. Een zelf te besteden scholingsbudget kan dergelijke inefficiënties voorkomen.

Een voordeel van vraaggestuurde scholingsdeelname is dat competitie tussen scholingsaanbieders kan leiden tot lagere prijzen en betere kwaliteit scholing. Vraagsturing kan ook leiden tot een groter kostenbewustzijn bij de deelnemers en tot een verschuiving van relatief duurdere naar relatief goedkopere opleidingen en cursussen.

Vraagsturing vergroot de kansen voor private aanbieders op de scholingsmarkt en creëert een gelijk speelveld tussen publieke en private aanbieders. Scholingsbudgetten leiden tot een grotere scheiding tussen het aanbod van scholing en de inkoop ervan. Dit vergroot de transparantie van de scholingsmarkt. Een nadeel hiervan kan wel zijn dat deelnemers over onvoldoende informatie beschikken over welke scholing ze nodig hebben en welke aanbieder het beste scholingsaanbod heeft.

Deelnemers moeten in staat zijn de kwaliteit en de effectiviteit van scholingsaanbieders te beoordelen. Dit is niet altijd mogelijk en niet elke deelnemer is hiertoe even goed in staat. Om dit probleem op te lossen wordt soms gewerkt met een lijst van erkende opleidingen of scholingsaanbieders en wordt de eis gesteld dat het scholingsbudget alleen bij deze erkende aanbieders wordt besteed.

O'Leary et. al (2004) onderscheiden in dit verband voucherstelsels met volledig vrije keuze van scholing en scholingsaanbieder, een stelsel met geïnformeerde keuzevrijheid waarbij deelnemers advies krijgen over scholing en aanbieder en systemen met gestuurde keuzes waarbij beperkingen worden opgelegd aan de besteding van het scholingsbudget.

Scholingsbudgetten kunnen een effectief middel zijn om scholingsinspanningen te sturen. Deze sturing heeft twee aspecten:

- Door extra middelen – het scholingsbudget – kunnen scholingsinspanningen worden gestimuleerd;
- Door eisen te stellen aan de opleidingen waaraan het budget kan worden besteed kan de richting en inhoud van de scholingsinspanning worden beïnvloed.

In juni 2008 hebben de staatssecretarissen van SZW en OCW de Denktank Leren en Werken geïnstalleerd. Deze Denktank heeft tot taak te adviseren over een langere termijn strategie om een leven lang leren in Nederland verder van de grond te krijgen. Hiervoor wil de Denktank: "...in beeld brengen wat reeds bekend is over het motiveren van individuen en organisaties om te leren, de rol van de werkgever hierbij en de mate waarin het huidige beleid en instrumentarium werkzaam zijn in het aanzetten van individuen tot het voortdurend ontwikkelen van de eigen kennis en vaardigheden."

De Denktank wil een overzicht over wat er bekend is over individuele scholingsbudgetten. In het bijzonder wil de Denktank inzicht krijgen in:

1. Wat zijn de kenmerken van soortgelijke regelingen als een individueel scholingsbudget in het buitenland?

2. Onder welke omstandigheden werkt een individueel scholingsbudget en voor wie?
3. Dienen er speciale maatregelen genomen te worden om ervoor te zorgen dat specifieke groepen, in het bijzonder laagopgeleiden, ouderen en werknemers in het MKB, gebruik maken van het scholingsbudget?

Het literatuuronderzoek bestaat uit drie onderdelen: a) een overzicht van vergelijkbare regelingen als een individueel scholingsbudget in het buitenland, b) een analyse van de voorwaarden waaronder een individueel scholingsbudget (kosten)effectief is en c) een analyse van de maatregelen die moeten worden genomen waaronder specifieke groepen gebruik maken van het scholingsbudget.

In de literatuur worden verschillende termen gebruikt voor de omschrijving van een systeem waarbij een budget – waar men al dan niet zelf aan heeft bijgedragen – beschikbaar is dat kan worden gebruikt voor scholing. In de Nederlandse literatuur worden termen gebruikt als: scholingsbudget, persoonlijke ontwikkelingsrekening, en individuele leerrekening. In de Engelstalige literatuur zijn dit termen als: individual training accounts, personal training accounts, individual learning accounts en vouchers.

Individuele leerrekeningen en vouchers lijken in veel opzichten op elkaar. In beide systemen staat vraagsturing en keuzevrijheid voorop. Een verschil tussen individuele leerrekeningen en vouchers is echter dat – strikt genomen - bij individuele leerrekeningen het scholingsbudget geheel of gedeeltelijk bestaat uit spaargelden van de deelnemers, terwijl bij vouchers geen financiële bijdrage van de deelnemer zelf wordt gevraagd. Wel kunnen er eisen worden gesteld aan de besteding van de individuele leerrekening of voucher. Steuerle (2000) omschrijft een voucher als een “subsidy that grants limited purchasing power to an individual to choose among a restricted set of goods and services”. In de loop van de tijd lijkt het onderscheid tussen een individuele leerrekening en een voucher steeds meer te vervagen. Zo zijn de ‘individual learning accounts’ in Schotland en Wales eigenlijk te beschouwen als vouchers, aangezien hiervoor geen eigen bijdrage van de deelnemers meer wordt gevraagd.

In tabel 1 staan de verschillende instrumenten voor het financieren van een leven lang leren nog eens samengevat. Deze tabel is ontleend aan Worldbank (2003).

In dit rapport zullen de termen ‘scholingsbudget’, ‘individuele leerrekening’, ‘individual training account’, ‘voucher’, etc. afwisselend worden gebruikt. Hiermee wordt enerzijds recht gedaan aan de verschillende systemen en benamingen die in de literatuur worden gebruikt. We blijven zo dicht bij de terminologie die in de literatuur wordt gebruikt. Dit is ook mogelijk doordat het onderscheid tussen de verschillende begrippen in de praktijk ook niet altijd helder is en steeds meer vervaagd. Anderzijds brengen we zo wat meer afwisseling in de tekst aan en vergroten we hiermee de leesbaarheid.

Dit rapport is gebaseerd op een systematisch literatuuronderzoek. De verantwoording hiervan is te vinden in de Bijlage. Hierin is een overzicht van de gebruikte zoektermen en de gehanteerde zoekstrategie te vinden.

Tabel 1 Instrumenten voor het financieren van de directe kosten van levenlang leren				
<i>Wie betaalt uiteindelijk voor de scholing?</i>	<i>Wie financiert de scholing?</i>	<i>Wie beheert de middelen?</i>	<i>Wat zijn de terugbetalingsvoorwaarden</i>	<i>Wat is het instrument?</i>
Deelnemer aan scholing	Deelnemer	n.v.t.	n.v.t.	Individuele leerrekening
	Private sector	Private sector	Vast	Private sector lening
			Gecombineerd	Private sector inkomensafhankelijke lening
			Variabel	Human capital contract
		Publieke sector	Vast	Overheid gegarandeerde studielening
			Gecombineerd	Institutionele inkomensafhankelijke lening
			Variabel	Institutionele human capital contract
	Publieke sector	Private sector	Vast	Privaat georganiseerde publieke sector lening
			Gecombineerd	
			Variabel	
		Publieke sector	Vast	Publieke sector lening
			Gecombineerd	Publieke sector inkomensafhankelijke lening
			Variabel	Academici belasting
		Gemeenschap	Variabele	Individuele ontwikkelingsrekening
Werkgever	Private sector	n.v.t.	Variabel	On-the-job training trainingsheffing
	Publieke sector	Publieke sector	Variabel	Werkgevers belasting
Overheid	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Directe financiering
			n.v.t.	Vouchers
			n.v.t.	Subsidies
			n.v.t.	Rente subsidie op lening
			n.v.t.	Belastingvoordelen

Bron: Worldbank (2003), aangepast.

Overzicht van vergelijkbare regelingen in het buitenland

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van regelingen voor het individuele scholingsbudget. Hierbij wordt – voorzover mogelijk - ingegaan op de aard en omvang van de regelingen, de doelgroep en de voorwaarden waaronder van deze regeling gebruik kan worden gemaakt.

Als we kijken naar de doelgroep voor het scholingsbudget, dan kunnen drie groepen worden onderscheiden:

- Scholingsbudgetten die uitsluitend zijn bestemd voor werkenden;
- Scholingsbudgetten uitsluitend bestemd voor werkzoekenden of mensen met een uitkering;
- Scholingsbudgetten die zowel voor werkenden als voor werkzoekenden zijn bedoeld.

Deze driedeling heeft consequenties voor de financiering. Regelingen die ook voor werkzoekenden zijn bestemd worden hoofdzakelijk gefinancierd door de overheid. Slechts in een beperkt aantal gevallen draagt de deelnemer zelf ook bij aan het budget. De hoogte hiervan is al dan niet afhankelijk van het inkomen. Regelingen die uitsluitend bedoeld zijn voor werkenden worden soms – maar niet altijd - mede gefinancierd door een bijdrage van de werknemer of de werkgever.

In OECD (2003a) worden twee vormen van individuele scholingsbudgetten onderscheiden:

- Subsidies aan individuen;
- Individuele leerrekeningen (ILR).

Het verschil tussen beide is dat:

- Bij een ILR werknemers sparen voor de kosten van het volgen van een opleiding;
- Subsidies meestal alleen recht geven op financiering van speciaal omschreven opleidingen: ILR geven daarentegen meer vrijheden welke opleiding wordt gevolgd.

Het onderscheid tussen subsidies en ILR is niet altijd duidelijk te trekken. Zo vragen meer recente programma's met ILR vaak geen eigen bijdrage van de deelnemers meer. De ILR wordt dan een subsidie – of voucher – systeem.

In OECD (2003b) worden Canada, Nederland, Schotland, Spanje, Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten genoemd als landen met individuele leerrekeningen (OECD 2003b). Een zoektocht door de literatuur levert echter op dat in meer landen regelingen zijn met de kenmerken van een scholingsbudget. In tabel 2 worden de kenmerken van deze regelingen beschreven. Deze tabel is overgenomen uit OECD (2003a) en aangevuld met meer recente voorbeelden.

Scholingsbudgetten of ILRs komen vooral in Angelsaksische landen (de Verenigde Staten, Groot-Brittannië, Australië) voor. Dit is waarschijnlijk te verklaren uit de grotere keuzevrijheid die scholingsbudgetten bieden en het element van competitie tussen scholingsaanbieders. Keuzevrijheid en competitie worden in Angelsaksische landen nu eenmaal hoger gewaardeerd dan in de meer corporatistisch georiënteerde landen op het Europese vasteland.

De Verenigde Staten kennen regelingen voor:

- Individual Training Accounts (ITA)
- Personal Reemployment Accounts (PRA)

De ITAs worden verstrekt in het kader van de Workforce Investment Act (WIA). De WIA is eind jaren negentig (1998) ingevoerd en beoogde een harmonisatie van alle bestaande scholingsprogramma's te bewerkstelligen. O'Leary et. al (2004) noemen als belangrijke verbeteringen van de WIA: 1) één loket – 'one-stop career centers – waar alle werkgelegenheids- en scholingsprogramma's bij elkaar gebracht worden op één locatie, 2) individuele leerrekeningen die als vouchers fungeren voor baanzoekers die hun kennis en vaardigheden moeten vergroten om hun kans op de arbeidsmarkt te verbeteren, 3) brede toegang tot bemiddelingsdiensten en meer beperkte toegang tot meer omvattende en intensieve diensten en scholing, 4) een duidelijk systeem van verantwoording door prestatie-indicatoren.

De aard en omvang van de ITAs verschillen tussen regionale arbeidsbureaus of Service Delivery Areas (SDAs). Een overzicht in Maguire (2000) geeft aan dat tweederde van de SDAs met een ILR programma een bovengrens aan de voucher van \$1.500 tot \$14.000 hanteren met een gemiddelde van \$4.781. Het gemiddelde bedrag per deelnemer lag in 2000 op \$3.598.

De effectiviteit van de scholing gefinancierd door ITAs wordt verhoogd door de lijst van erkende scholingsaanbieders. Om op de lijst van erkende aanbieders te komen waar de ITAs kunnen worden besteed moet de aanbieder kunnen aantonen dat hij goed presteert op een aantal criteria waaronder:

- Het percentage deelnemers dat de opleiding afrondt;
- Het percentage deelnemers dat na afloop een reguliere baan vindt;
- Het gemiddelde loon;
- Het percentage WAI gesubsidieerde deelnemers die de opleiding hebben afgerond en een reguliere baan hebben;
- Het percentage WIA gesubsidieerde deelnemers die 6 maanden na de scholing een baan hebben;
- Het gemiddelde loon van WIA gesubsidieerde deelnemers, 6 maanden voor en 6 maanden na de scholing;
- Het percentage WIA gesubsidieerde deelnemers die een diploma of getuigschrift hebben ontvangen

Door deze restricties op te leggen aan erkende scholingsaanbieders worden aanbieders gedwongen strenge selectie-eisen te hanteren bij de werving van scholingsdeelnemers. Het stellen van selectie-eisen heeft voor- en nadelen. Het voordeel is dat de scholing sterk gericht wordt op de behoefte van de arbeidsmarkt. Nadeel is dat het kan leiden tot 'cream-skimming', waarbij vooral de meest kansrijke groepen op de arbeidsmarkt (met name hoger opgeleiden) worden toegelaten tot de opleidingen.

De besteding van ITA's is in de regel aan een aantal beperkingen gebonden. De aard en omvang van deze beperkingen verschilt per regio. De ITA's kunnen vrijwel altijd alleen worden besteed bij een erkende scholingsaanbieder. De certificering van scholingsaanbieders is gebaseerd op kwaliteitscriteria. Bij het besteden van de ITA's kunnen beperkingen worden gesteld aan de duur en de kosten van de scholing (de bovengrenzen aan de waarde van de voucher zijn hierboven al beschreven). Verder kunnen de ITA's alleen worden besteed aan scholing voor vaardigheden waar behoefte aan is in de lokale arbeidsmarkt. Deze beperkingen aan de besteding van ITAs kunnen individu specifiek zijn of voor alle deelnemers aan het programma gelden. Deelnemers moeten hun

keuze voor een opleiding ook kunnen beargumenteren. Soms moeten zij hiervoor ook hun opleidingskeuze presenteren voor een ITA beoordelingscommissie of tijdens een 'peer-managed workshop' (D'Amico & Salzman 2004 en Decker & Perez-Johnson 2004).

In een overzicht van scholingsbeleid in de Verenigde Staten constateren O'Leary et. al (2004) dat:

- De meeste scholing op grond van de WIA wordt verzorgd door 'community colleges' (ROC's);
- Het aantal scholingsaanbieders waar de ITAs kunnen worden besteed, verschilt tussen regio's;
- De ITA's geen significante invloed hebben gehad op de prijs van de scholingsprogramma's, ondanks de grotere concurrentie tussen scholingsaanbieders door de WIA;

Volgens The Economist (2009) heeft de WIA een aantal tekortkomingen: "Its funding is volatile and declining, down 10% since 2002 to just \$3.2 billion for the whole country in 2008. Only about 40% of WIA money is spent on training, according to the Government Accountability Office. Overall, America spends less on training than almost any other country in the OECD. George Bush made a few small changes to the system, including a pilot programme to create something like a voucher system for training; but an overhaul of WIA is overdue."

Het 'pilot programme' waar The Economist naar verwijst is het PRA programma. PRA zijn een initiatief uit 2006 van de regering Bush. De opzet van de PRAs is vergelijkbaar met die van de ITAs. PRAs zijn bestemd voor werklozen die hun werkloosheidsuitkering dreigen te verliezen en bieden een budget dat onder andere kan worden gebruikt voor scholing.

In Engeland werden in 2000 de Individual Learning Accounts (ILA) geïntroduceerd. In Schotland, Noord-Ierland en Wales werden vergelijkbare programma's gestart. Deze werden met overheidsgeld gefinancierd. Doel was de deelname aan scholing te vergroten en de financiële obstakels om te leren te slechten.

De ILA was £150. Individuen zelf moesten £25 bijdragen. Werkgevers werden aangemoedigd om op vrijwillige basis een bijdrage te leveren. Iedereen die ouder was dan 18 jaar had recht op een ILA, met uitzondering van mensen die in het voltijd dagonderwijs verbleven. De doelstellingen van het programma waren (Schuetze 2007):

- Bijdragen aan een beter geschoolde beroepsbevolking;
- Mensen aanmoedigen een persoonlijk belang in leven lang leren te nemen, met meer verantwoordelijkheid over hun persoonlijke ontwikkeling;
- De private investering van werknemers en werkgevers in scholing te vergroten;
- De deelname aan scholing onder specifieke groepen met een lage scholingsdeelname – zoals minderheden, vrouwen, werkzoekenden, jonge laag geschoolde werknemers en zelfstandigen - te vergroten door de kosten van scholing te verlagen en zo de deelname aan het ILA te vergroten;
- De ontwikkeling van meer keuzemogelijkheden te bevorderen, innovatie in het aanbod van scholing te stimuleren en nieuwe scholingsaanbieders aan te trekken, in het bijzonder aanbieders in kleine niche markten en met nieuwe, niet-traditionele leermethoden.

Het ILA programma was snel zeer succesvol. Binnen een jaar waren er 1.4 miljoen scholingsactiviteiten geregistreerd. Anderhalf jaar na introductie werd het programma echter wegens fraude stopgezet. Van de £290 miljoen die aan het programma was besteed, was £97 miljoen opgegaan aan frauduleuze handelingen. De fraude bestond er uit dat leerrekeningen van deelnemers werden verkregen of gekocht van frauduleuze aanbieders, waarna de waarde van de rekening werd geïncasseerd. Dit kon gebeuren doordat er vrijwel geen kans op ontdekking was dat de scholing niet had plaatsgevonden. Tegelijkertijd verkeerden de deelnemers in de veronderstelling dat ze een nieuwe computer kregen. Dit was in werkelijkheid een 4-5 jaar oud exemplaar waarin een 'studiepakket' was opgenomen zodat werd voldaan aan de levering van scholing.

In 2004 werd in Schotland een nieuw ILA programma geïntroduceerd. Dit programma is bestemd voor mensen van 16 jaar en ouder met een inkomen van minder dan £18.000 per jaar en mensen met een uitkering. Er zijn twee typen ILA:

- Een scholingsbudget van £200 voor mensen die iets nieuws willen leren of hun kennis willen opfrissen. Zij kunnen kiezen uit een lijst van erkende opleidingen (van boekhouden tot eerste hulp, creatief schrijven tot Spaanse les en vorkheftruck bedienen);
- Een scholingsbudget van £500 voor mensen die in deeltijd een opleiding in het hoger onderwijs willen volgen. Deelnemers moeten ten minste 50% van hun tijd aan de opleiding besteden

Wales kent een vergelijkbaar programma als in Schotland.

In januari 2007 is in Australië het Skills for the Future programma geïntroduceerd. Onderdeel hiervan zijn de Work Skills Vouchers. Hierbij kunnen werkenden en werkzoekenden van 25 jaar en ouder met een lage opleiding een voucher van maximaal AUS\$3000 krijgen voor scholing.

In 2007 waren maximaal 30.000 vouchers beschikbaar. Bij de verdeling van vouchers wordt de voorkeur gegeven aan ongeschoolde werknemers, mensen in de bijstand of arbeidsongeschiktheidsregeling, ouders van jonge kinderen, werkzoekenden en mensen die buiten de arbeidsmarkt staan. Hoger opgeleiden komen niet in aanmerking voor een voucher.

De voucher kan worden gebruikt voor het afronden van het dagonderwijs, een beroepsgerichte opleiding en voor cursussen in geletterdheid en gecijferdheid. De vouchers kunnen worden besteed bij een erkende opleidingsinstantie.

De voucher is eenmalig. Als iemand eenmaal aan een cursus of opleiding begonnen is met een voucher, dan heeft men geen recht meer op een nieuwe Work Skills Voucher. Als men eerst een voorbereidende geletterdheids- of gecijferdheidskursus moet volgen voordat de werkelijke cursus begint, kan de voucher voor beide worden gebruikt.

Naast de Work Skills Vouchers kent Australië ook de Business Skills Vouchers. Deze zijn maximaal AUS\$500 waard en bedoeld om ondernemersvaardigheden aan te leren.

De Labour regering van premier Kevin Rudd heeft in 2009 een einde gemaakt aan deze voucher programma's en vervangen door Skills Australia Bill 2008 (Bills digest no. 63 2007-08).

De Duitse deelstaat Noordrijn-Westfalen kent sinds 2006 een training cheque programma voor werknemers in het midden- en kleinbedrijf (bedrijven met minder dan 250 werknemers). Zowel werknemers als bedrijven kunnen een training cheque ontvangen. Hiermee kan 50% korting worden verkregen op de scholingskosten met een maximum van €500. In de eerste twee jaar zijn zo'n 195.000 training cheques uitgegeven. De totale kosten bedroegen €34 miljoen (Thierfelder 2009).

Oostenrijk kent sinds 1994 individuele leerrekeningen. Hieruit wordt gemiddeld 50% van de scholingskosten betaald met een maximum van €830 over een periode van vijf jaar. Voor sommige groepen – zoals oudere werknemers en laag geschoolden – kan dit oplopen tot 80%. Jaarlijks wordt zo'n €10 miljoen uitgekeerd aan scholingsbudgetten (Bauer 2009).

Wat opvalt is dat de besteding van het scholingsbudget vrijwel altijd aan beperkingen gebonden is. In veel landen kan het budget of de voucher alleen bij een erkende opleidingsinstantie of aan een vooral goedgekeurde opleiding worden besteed. Zoals Decker & Perez-Johnson (2004) opmerken: overheidsinstanties moeten garanderen dat informatie over opleidingen en opleidingsaanbieders beschikbaar zijn voor cliënten en cliënten helpen met het maken van de juiste keuzes. Aan de andere kant wordt de kring van rechthebbenden vaak beperkt (lager opgeleiden, werkzoekenden, werknemers in midden- en kleinbedrijf).

In tabel 2 worden de karakteristieken van de verschillende ILA/ILR en scholingsbudget programma's nog eens samengevat. Het overzicht maakt duidelijk dat:

- De meeste voucher programma's zijn gericht op werkzoekenden of werkenden. Australië kende een voucher systeem dat bedoeld was om ondernemersvaardigheden op te doen. In België is een voucher programma gericht op zelfstandigen en kleine ondernemers en in Duitsland een voor werknemers in het midden- en kleinbedrijf.
- In de meeste landen neemt de overheid het overgrote deel of de gehele financiering voor zijn rekening. Bij scholingsbudgetten die bestemd zijn voor werkenden dragen deelnemers soms ook bij, bij vouchers voor werkzoekenden is dit niet het geval. Er lijkt wel een ontwikkeling te zijn waarbij in de meer recente initiatieven, de eigen bijdrage van de deelnemer zelf beperkt is of ontbreekt. Slechts in enkele landen betaalt ook de werkgever mee;
- Sommige landen stellen de ILR ook open voor het gebruik voor andere doeleinden, zoals het starten van een eigen bedrijf of het kopen van een huis;
- Sommige landen kennen aparte regelingen voor laag geschoolde werknemers of werknemers met een laag inkomen.
- De meeste landen leggen beperkingen op aan de besteding van het scholingsbudget. Deze beperkingen hebben soms betrekking op de scholingsaanbieder (besteding alleen bij erkende aanbieders) en soms op de aard van de scholing waar de voucher aan besteed kan worden. Zo wordt in Duitsland door de voucher-verstrekker bepaald voor welke scholing het budget gebruikt kan worden.
- In sommige landen – waaronder Engeland en Zweden – zijn ILR programma's na korte tijd weer stopgezet of zijn programma's niet verder gekomen dan een pilot-fase.

Tabel 2 Individuele leerrekeningen in OECD landen				
<i>Land en regeling</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Financiering</i>	<i>Gebruik van middelen</i>	<i>Overige voorwaarden</i>
Australië Work Skills Vouchers	Laag opgeleide werkenden en werkzoekenden ouder dan 25 jaar	Door de overheid	Initieel onderwijs, beroepsonderwijs en geletterdheid- en gecijferdheids cursussen bij erkende instelling	Waarde van voucher is maximaal AUS\$3000 en in 2007 waren maximaal 30.000 vouchers beschikbaar
België Bijblijfrekening (experimenteel project)	Werknemers met bijzondere aandacht voor laag opgeleiden, ouderen, immigranten en gehandicapten	De overheid draagt €1000 bij. Verdere financiering komt van werkgever, bedrijfstak en werknemer	Beroepsgerichte scholing. Scholing voor persoonlijke ontwikkeling is uitgesloten.	
Canada Learn\$ave (pilot project)	In aanmerking komen: 1) volwassenen 21-65 jaar of 18-21 jarigen die ten minste twee jaar van school af zijn; 2) volwassenen die niet in het voltijd dagonderwijs zitten; 3) huishoudens per een bruto inkomen beneden bepaalde drempel (b.v. CA\$ 19.390 voor alleenstaande); 4) volwassenen met spaargelden van minder dan 10% van hun jaarinkomen	Het fonds draagt CA\$ 3 bij aan elke CA\$ 1 die wordt gespaard door deelnemer. Deelnemers hebben drie jaar om maximaal CA\$ 1.500 te sparen, d.w.z. maximum waarde van het vermogen aan het eind van de periode is CA\$ 6.000.	Voor de aankoop van onderwijs of training diensten. Het opzetten van een eigen bedrijf.	Deelnemers moeten ten minste 12 maanden sparen voordat ze de matchingsgelden kunnen opnemen (voor drie jaar). De matchingsgelden worden nooit direct aan de deelnemer uitbetaald maar in plaats daarvan direct aan de aanbieder van het goed of de dienst die wordt gekocht
Duitsland Hartz-wet	Werkzoekenden die met een opleiding ten minste 70% kans hebben op reïntegratie op de arbeidsmarkt	Door de overheid	De voucher ('Bildungsgutschein') geeft de maximale scholingsduur weer, het scholingsdoel en – zwaartepunten en de maximale bedrag van de voucher. De maximale geldigheidsduur van de voucher is in de regel 3 maanden	De voucher bevat informatie over de benodigde training. De werkzoekende kan de voucher gebruiken bij elke erkende scholingsaanbieder die de vereiste training kan aanbieden.

Tabel 2 Individuele leerrekeningen in OECD landen				
<i>Land en regeling</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Financiering</i>	<i>Gebruik van middelen</i>	<i>Overige voorwaarden</i>
Frankrijk Chèque Formation	Werkzoekenden die zijn verwezen door een arbeidsbemiddelaar, jonge werkzoekenden, individuen die werkzaam zijn in toeristische industrie, werknemers van kleine en middelgrote ondernemingen	Regionale overheid	Scholingsvoucher is 6 maanden geldig en bestemd voor ICT scholing	
Nederland (acht pilot projecten)	Laag geschoolde werknemers	De overheid draagt tot €454 bij In twee projecten worden deelnemers om een bijdrage gevraagd In zeven projecten wordt de overheidsbijdrage aangevuld met bijdragen van werkgever of O&O fonds	In de meeste gevallen alleen de directe scholingskosten	
Oostenrijk	Werknemers	De overheid vergoedt voor de algemene leerrekeningen 50% van de kosten met een maximum van €726 en voor de speciale leerrekeningen maximaal €1450 mits het examen wordt behaald	De algemene leerrekening is bedoeld voor beroepsgerichte opleidingen voor additionele kwalificaties. De speciale leerrekeningen zijn bedoeld om initiële kwalificaties te behalen	
Spanje (de regio Baskenland) IKASTXEKIN (pilot projecten)	Nascholing leraren	Kredietrekening dekt 75% van de directe scholingskosten; de overige 25% is voor rekening van de deelnemer	Directe leerkosten	De deelnemers moeten scholingscursussen volgen bij officieel erkende training centra De kredietrekeningen moeten gebruikt worden binnen een bepaalde periode die niet meer dan 2 jaar bedraagt

Tabel 2 Individuele leerrekeningen in OECD landen				
<i>Land en regeling</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Financiering</i>	<i>Gebruik van middelen</i>	<i>Overige voorwaarden</i>
Schotland	Individueen van 16 jaar en ouder met een inkomen van £18.000 per jaar of minder, of een uitkering	Een bedrag van £200 of £500 van de overheid	<p>Het bedrag van £200 is voor mensen die iets nieuws willen leren of hun kennis willen opfrissen. Zij kunnen kiezen uit een lijst van erkende opleidingen (van boekhouden tot eerste hulp, creatief schrijven tot Spaanse les en vorkheftruck bedienen)</p> <p>Het bedrag van £500 is voor een deeltijd hoger onderwijs opleiding. Deelnemers moeten ten minste 50% van hun tijd aan de opleiding besteden</p>	
Zweden Wet op Individuele Leeren Vaardigheidsontwikkeling 2002	Volwassenenonderwijs en scholing voor competentieontwikkeling	Individueen kunnen een leerrekening openen en belastingvrij sparen. Spaartegoed is gemaximeerd tot SEK 9500 per jaar. Over de rekening moet wel kapitaalbelasting worden betaald (30%) en bij opname van de rekening moet inkomstenbelasting worden betaald. Er is een belastingpremie van SEK1000 voor scholingsprogramma's van meer dan 5 dagen. Werkgeversbijdrage kan maximaal de helft van het totaal vormen		In 2004 is het programma stopgezet. Redenen hiervoor waren dat vakbonden vonden dat het programma vooral ten goede kwam aan hoger opgeleiden. Ministerie van Financiën had bezwaar tegen de belastingsubsidie.

Tabel 2 Individuele leerrekeningen in OECD landen				
<i>Land en regeling</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Financiering</i>	<i>Gebruik van middelen</i>	<i>Overige voorwaarden</i>
Skandia (Zweden)	Bedrijfsgerelateerde regelingen (met nadruk op laag geschoolde werknemers)	Werknemer en de werkgever betalen ieder de helft De verdeling van de bijdrage is $\frac{1}{4}$ en $\frac{3}{4}$ voor laag geschoolde werknemers Maximaal 10% van het jaarsalaris per jaar (20% voor laag geschoolde werknemers en werknemers met laag inkomen)	Directe scholingskosten Kosten van levensonderhoud	
Verenigd Koninkrijk (landelijk programma (opgeschort))	Elk individu ouder dan 19 jaar kan een ILR openen Overheidsbijdragen zijn alleen toegestaan aan werknemers die geen voltijd dagonderwijs of training volgen dat publiek gefinancierd wordt	Overheidsbijdrage van £150 als individu ten minste £25 voor de eerste 1 miljoen ILR-houders - 20% korting op standaardprijs van cursussen (tot maximaal £100 per jaar) - 80% korting op prijs duurdere cursussen (tot maximaal £200 per jaar) Werkgeversbijdrage vrijwillig en aftrekbaar van belastingen	Directe scholingskosten enige bijkomende kosten (b.v. kosten assessment)	Het bedrag op de rekening moet gedurende het eerste jaar worden gebruikt
Verenigde Staten* Individual Training Account (Arkansas)	Werknemers met een huishoudinkomen van minder dan 180% van de armoedegrens en niet meer dan \$10.000 aan kapitaal buiten een huis en een auto komen in aanmerking	De overheid betaalt \$3 voor elke \$1 die wordt gespaard door het individu	Het kopen van een huis, hoger onderwijs en het starten van een eigen bedrijf	De scholing moet worden gevolgd bij een erkende scholingsaanbieder. Er kunnen beperkingen worden opgelegd aan de duur en de kosten van de scholing. Deelnemers moeten hun scholingskeuze ook kunnen verdedigen. Deelnemer moet zes lessen volgen in economische geletterdheid

Tabel 2 Individuele leerrekeningen in OECD landen				
<i>Land en regeling</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Financiering</i>	<i>Gebruik van middelen</i>	<i>Overige voorwaarden</i>
Verenigde Staten Personal Reemployment Account	Mensen die recht hebben op een werkloosheidsuitkering of een werkloosheidsuitkering hebben gehad	Maximaal \$3.000 (het precieze bedrag verschilt tussen staten)	Het kopen van intensieve reïntegratie, training en ondersteuningsdiensten (w.o. beroepskeuze ondersteuning, financiële geletterdheid counseling, kinderopvang en vervoerskostenvergoeding)	Als een uitkeringsgerechtigde binnen 13 maanden een baan vindt wordt het restant van de rekening als een bonus uitgekeerd: 60% direct en de overige 40% 6 maanden na herintreding
Wales	Uitkeringsgerechtigden en laaggeschoolden	De overheid betaalt maximaal £300 voor uitkeringsgerechtigden en 50% of de kosten met een maximum van £100 voor laaggeschoolden per jaar	Voor erkende cursussen en opleidingen	

* In de Verenigde Staten bestaan verschillende vormen van ILR in verschillende staten. Arkansas is als een voorbeeld genomen. Bron: OECD 2003a en eigen materiaal op basis van literatuuronderzoek 2009

Een analyse van de voorwaarden waaronder een individueel scholingsbudget (kosten)effectief is

Een scholingsbudget kan de deelname aan scholing vergroten. Aan scholingsbudgetten kleven echter ook een aantal nadelen. In Cedefop (2000) worden er zes genoemd:

- Deadweight losses doordat scholing die anders door bedrijven zelf wordt gefinancierd nu uit het – door de overheid gesubsidieerde – scholingsbudget wordt betaald. Het scholingsbudget leidt dan niet tot extra scholing maar alleen een verschuiving in de financiering van het bedrijf naar de overheid;
- De administratieve lastendruk van een ILR kan hoog zijn;
- Het systeem kan fraudegevoelig zijn;
- Als deelnemers zelf bijdragen aan het scholingsbudget kan het leiden tot ongelijke kansen en deelname aan scholing tussen hogere inkomens die zelf veel bijleggen en lagere inkomens;
- Veel programma's blijken niet succesvol doordat er te weinig keuze is aan scholingsprogramma's;
- Als scholingsprogramma's worden gefinancierd op basis van de scholingsbudgetten die ze weten aan te trekken kan dit leiden tot financiële instabiliteit bij aanbieders van scholing.

Over de administratieve lastendruk van scholingsbudgetten is weinig bekend. Hieronder zal wel worden ingegaan op de 'deadweight losses' van scholingsbudgetten evenals de toegankelijkheid van de programma's.

Scholingsprogramma's creëren hun eigen gedragseffecten ('performance incentives'). Hiermee wordt bedoeld dat de vormgeving van scholingsprogramma's – waaronder de financiering, de toelatingscriteria, de aard van de scholing en de criteria voor evaluatie - van invloed zijn op de activiteiten en prestaties van scholingsprogramma's.

Barnow & Smith (2004) onderscheiden vier gedragseffecten:

- De vormgeving van een scholingsprogramma kan van invloed zijn op de selectie van mensen die worden geschoold. Als bijvoorbeeld een programma wordt geëvalueerd op basis van reïntegratie in de arbeidsmarkt hebben programma's een stimulans om vooral kansrijke deelnemers te selecteren voor scholing;
- De vormgeving kan van invloed zijn op het type scholing dat wordt aangeboden. Als bijvoorbeeld cursusdeelname een prestatie-indicator is, bestaat er een stimulans om zoveel mogelijk mensen in een cursus te krijgen, ongeacht of dit nu helpt om mensen te reïntegreren;
- De vormgeving van een scholingsprogramma kan van invloed zijn op de effectiviteit van de scholing die wordt aangeboden. Evaluatie op basis van het aantal deelnemers dat de opleiding heeft voltooid geeft een stimulans om de lat niet te hoog te leggen en zoveel mogelijk deelnemers de scholing met succes te laten afronden;
- De vormgeving van scholingsprogramma's kan van invloed zijn op de scholings-aanbieders waarmee in zee wordt gegaan;
- De vormgeving van scholingsprogramma's kan ertoe leiden dat maatregelen worden genomen om de gemeten prestaties zo gunstig mogelijk uitkomen of zo moeilijk mogelijk te meten zijn.

Het voordeel van scholingsbudgetten is dat selectie-effecten ('cream skimming') vrijwel uitgesloten zijn: er is geen rol voor een bemiddelingsinstantie – de werkgever, het arbeidsbureau of de sociale dienst – die alleen de meest kansrijke werkzoekenden of werknemers selecteert voor scholing. Dit effect kan echter weer teniet worden gedaan als er strenge eisen worden gesteld aan de scholingsaanbieders en de besteding van het scholingsbudget (zie de eerdere discussie over de WIA in de VS). Een tweede voordeel is dat - als deelnemers zelf bijdragen aan de kosten van scholing - ze meer belang hebben bij het kiezen van een opleiding waarvan het rendement het grootst is. Een scholingsbudget kan zo bijdragen aan het vergroten van de effectiviteit van scholing.

Een van de oudste voucher programma's ter wereld is de Amerikaanse 'GI Bill', bestemd voor veteranen uit de Tweede Wereldoorlog. Onder de GI Bill krijgen veteranen een voucher voor beroepsgerichte scholing. Een evaluatie door O'Neill (1976) concludeert dat de GI Bill de verdien capaciteit aanzienlijk vergroot. Het effect van de GI Bill op de verdien capaciteit is groter dan van traditionele scholingsprogramma's. O'Neill (1976) vindt verder dat achterstandsgroepen – zoals laaggeschoolden en Afro-Amerikanen – zowel meer profiteren als relatief vaker deelnemen aan het voucher programma. Bound & Turner (2002) en Turner & Bound (2003) zijn evenwel minder positief. Zij concluderen dat de GI Bill tot een toename van het opleidingsniveau heeft geleid maar ook tot een vergroting van opleidingsverschillen tussen groepen.

Bewijs omtrent de effectiviteit van scholingsbudgetten is schaars. Beweringen over effectiviteit worden vaak gedaan zonder dat duidelijk is op welk bewijs dit steunt. Zo beweert Schuetze (2007) dat "there is some evidence however that the ILA idea can work if they are well defined, locally administered and embedded in a larger legislative framework". Waar deze evidentie op gebaseerd is, is evenwel onduidelijk. Evaluaties van scholingsbudgetten zijn soms kwalitatief beneden de maat en weinig informatief. Zo concludeert een evaluatie van de Individual learning Accounts in Schotland dat: "The ILA Scotland scheme has been generally welcomed by both learning providers and intermediaries. It is seen as a valuable form of support to be used in conjunction with other initiatives" (Gallacher et. al 2007, p. 14).

Het beperkte beschikbare onderzoek van goede kwaliteit geeft aan dat scholingsbudgetten soms niet altijd effectief zijn. In een overzicht van vouchers voor publieke scholingsprogramma's voor werknemers in achterstandsituaties en werkzoekenden concludeert Barnow (2000): "there is little evidence that vouchers for these workers are effective and that they are a better alternative than other service delivery mechanisms." Overigens blijkt dat de effectiviteit van scholingsprogramma's voor werklozen vrijwel altijd gering is (zie Groot & Maassen van den Brink 1997).

Hier staat tegenover dat Schneider & Uhlendorff (2006) concluderen dat de vouchers voor werkzoekenden op grond van de Hartz-wet in Duitsland wel effectief zijn. Deze studie vindt dat deelname aan beroepsgerichte scholing de kans op werk met ongeveer 5 procentpunten vergroot. Eenzelfde conclusie wordt getrokken door Eichhorst & Zimmermann (2007) in een overzicht van de Hartz hervormingen in Duitsland. Eichhorst & Zimmermann (2007) stellen dat: "For the qualification programs (i.e. sponsored further training) evidence for positive effects had already been uncovered by

several studies prior to the reforms, even though this pattern was inconsistent. The evaluation of reformed further training in connection with the training voucher yielded clearer evidence to support a positive effect on the employment opportunities of participants and, moreover, showed an improvement of effectiveness in comparison to the situation before the reforms, which may be attributed to the rise in the quality of training measures and the reduction of their duration. The so-called lock-in effect during participation decreased significantly.”

‘Evidence based scholingsbeleid’ staat nog in de kinderschoenen. Het aantal beschikbare evaluatiestudies van individuele leerrekeningen is daarom beperkt. Het meeste onderzoek naar de effectiviteit van vouchers en scholingsbudgetten is gedaan in de Verenigde Staten. Decker & Perez-Johnson (2004) evalueren de implementatie van de Individual Training Accounts (ITA) binnen de Workplace Investment Act (WIA) Zij concluderen dat:

- Lokale uitvoerders van de WIA de ITAs gebruiken als het belangrijkste middel om te betalen voor scholing;
- Deze lokale uitvoerders aanspreken op een ITA zodanig specificeren dat een balans wordt gevonden tussen keuzevrijheid voor de consument en bemiddeling en sturing door de uitvoerder;
- De lijst van erkende voorkeursaanbieders voldoende mogelijkheden biedt voor scholing om de ITA benadering uit te voeren.

Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven variëren de aanspreken op ITAs tussen regio’s (SDAs). McConnell et. al. (2006) gebruiken deze regionale variatie om de effecten van ‘Individual Training Accounts’ (ITA) te evalueren. Zij testen drie elementen uit de ITA:

- Maakt het uit of het bedrag van de ITA hetzelfde is voor elke deelnemer of dat de omvang wordt bepaald door een bemiddelaar (‘counselor’) op individuele basis wordt gemaakt?
- De intensiteit van de bemiddeling en of deze verplicht was?
- Of een bemiddelaar een ITA kon weigeren?

De evaluatie leidde tot de volgende conclusies:

- De bijdrage van een bemiddelaar is beperkt: de bemiddelaars treden weinig directief op en onthouden vrijwel nooit de scholing die door de deelnemer wordt gevraagd. Ook financieel leggen de bemiddelaars weinig beperkingen op;
- Als bemiddeling vrijwillig is, is de vraag ernaar onder deelnemers aan het programma gering;
- Verplichte bemiddeling ontmoedigt deelname aan scholing die wordt gefinancierd door ITA;
- De ITA benadering heeft weinig invloed op scholingsdeelname, maar wel op de wijze waarop de scholing wordt gefinancierd;
- Verplichte bemiddeling vertraagt de start van de scholing;
- De ITA benadering kan van invloed zijn op de duur van de scholing: extra geld via de ITA leidt tot enige verlenging van de scholingsduur;
- Bemiddeling kan de opties voor scholing die deelnemers in overweging nemen vergroten;
- De ITA benadering heeft geen significant effect op werk-gerelateerde uitkomsten, zoals arbeidsparticipatie, gewerkte uren, aantal gewerkte weken, loon of beroep;

- Het beschikbare bewijs suggereert niet dat de ene benadering van ITA beter is dan de andere. Een interessant experiment met een scholingsvoucher wordt beschreven in Messer & Wolter (2009). Hierbij kreeg een deel van deelnemers aan de Arbeidskrachtensurvey in Zwitserland in 2006-2007 een scholingsvoucher van 200-1500 CHF. De uitkomsten van dit gecontroleerde experiment geven aan dat het voucher tot een toename van de scholingsdeelname met 6 procentpunten leidt. Dit is een toename van ongeveer 20% ten opzichte van de situatie zonder vouchers. Naarmate de waarde van het voucher hoger was, was het effect op de toename van de scholingsdeelname ook groter. De omvang van het scholingsbudget is dus van belang voor het effect van de voucher. Hoger opgeleiden gebruikten hun voucher vaker dan lager opgeleiden. Verder berekenen Messer & Wolter (2009) het 'deadweight loss' van de voucher: de hoeveelheid vouchers die worden gebruikt voor scholing die ook zonder voucher zou zijn gevolgd. Zij berekenen dat het gemiddelde 'deadweight loss' 50% bedraagt. Het 'deadweight loss' is hoger voor hoger opgeleiden. Voor mensen met een universitaire opleiding is het 'deadweight loss' zelfs meer dan 90%: in meer dan 90% van de gevallen was de scholing ook zonder voucher wel gevolgd door universitair opgeleiden. Voor lager opgeleiden is het 'deadweight loss' veel kleiner. Dit betekent dat het causale effect van de voucher op de scholingsdeelname voor lager opgeleiden relatief veel groter is dan voor hoger opgeleiden.

De projecten met Individuele Leerrekeningen in Nederland zijn onderzocht door Renkema (2006) en – zeer recent – door Doets & Huisman (2009). Bij Renkema (2006) ligt de nadruk op de invloed van ILR op de *intentie* om scholing te gaan volgen in twee bedrijfstakken: ouderenzorg en technische installatiebedrijven. Hij vindt dat "het voucherexperiment een bescheiden effect heeft gehad op de scholingsintentie van werknemers in de technische installatiebedrijven" (p. 141). Ook op de lange termijn scholingsintentie van werknemers ouder dan 46 jaar werd een bescheiden effect gevonden. Onder de werknemers in de ouderenzorg werd geen effect gevonden van ILR op scholingsintenties. Alles bij elkaar levert deze beperkte evaluatie geen positief beeld op van de effecten van ILR.

Doets & Huisman (2009) onderzoeken met een gecontroleerd experiment de effectiviteit van ILR in een viertal O&O fondsen in de landbouw, bloemendetailhandel, voedings- en genotsmiddelenindustrie en natuursteenbedrijven. Deze sectoren omvatten ruim 60.000 bedrijven en meer dan 250.000 werknemers. Het overgrote deel van de werknemers in deze sectoren is relatief laag opgeleid (92% heeft maximaal mbo-niveau).

In de experimentele opzet kregen de werknemers in de interventiegroep de beschikking over een scholingsbudget van maximaal €1000,-. De scholingsdeelname over een periode van drie jaar is onderzocht.

Het scholingsbudget bleek een aanmerkelijke invloed te hebben op de scholingsdeelname. Van de groep werknemers met een scholingsbudget volgde – in de periode van drie jaar – 67% een cursus. Van de groep werknemers zonder scholingsbudget was dit 41%. Van de werknemers met een scholingsbudget gebruikte 68% het scholingsbudget om de cursus te financieren. Het scholingsbudget leidde er toe dat werknemers zelf vaker het initiatief namen om scholing te volgen, de scholing vaker buiten werktijd gebeurde en de scholing vaker niet aan het werk gelieerd was. Doets & Huisman

(2009) vinden verder dat het scholingsbudget positieve invloed heeft op de motivatie om scholing te volgen en op de houding ten opzichte van scholing.

De gegevens uit Doets & Huisman (2009) bieden de mogelijkheid om het 'deadweight loss' van de ILR te berekenen. Zonder ILR was de scholingsdeelname 41%. Met een ILR is de deelname 67%. Hiervan is 68% door een ILR gefinancierd. Het 'deadweight loss' kan worden berekend als $(0.68 \cdot 0.41) / 0.67 = 0.42$. Het 'deadweight loss' is ongeveer 42% van het scholingsbudget. Dit komt overeen met de bevindingen van Messer & Wolter (2009) die hierboven zijn beschreven.

Scholingsbudgetten vergroten de competitie tussen scholingsaanbieders. Als gevolg hiervan zullen scholingsaanbieders meer moeite doen om onder de aandacht van scholingsdeelnemers te komen. Bruttel (2005) signaleert bijvoorbeeld dat het voucher systeem in Duitsland tot een toename van de marketingactiviteiten van scholingsaanbieders heeft geleid.

De grotere concurrentie tussen scholingsaanbieders kan een concentratie in het scholingsaanbod tot gevolg hebben: om de concurrentiedruk te verminderen kunnen scholingsaanbieders er voor kiezen om te fuseren en kunnen kleine aanbieders zich laten overnemen door grotere. Dit proces van concentratie van het aanbod wordt versterkt als er eisen worden gesteld omtrent certificering of erkenning van aanbieders. De voorwaarde dat vouchers alleen bij erkende scholingsaanbieders besteed kunnen worden werpt ook een drempel op voor nieuwe toetreders tot de scholingsmarkt. Ook dit kan concurrentie tussen aanbieders belemmeren.

Maatregelen waaronder specifieke groepen gebruik maken van een scholingsbudget

Sommige groepen werknemers zijn minder bereid om zich te scholen dan andere. Zo bleek uit Groot, Maassen van den Brink, Onstenk & Heskes (1998) dat oudere laaggeschoolde werknemers in de metaalnijverheid meestal alleen bereid waren zich te laten scholen als hun baan op de tocht stond. Ook stelden zij specifieke eisen aan de manier waarop scholing werd aangeboden.

Een individueel scholingsbudget geeft de werknemer de financiële mogelijkheden scholing in te kopen. Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven, wordt in een deel van de gevallen scholing door de werkgever betaald. Het verleggen van de financiering van scholing van de werkgever naar de werknemer en de overheid zal het vooral voor werknemers die bij werkgeversfinanciering minder vaak aan bod komen meer mogelijk maken om zichzelf te scholen. Voor werkgevers is het – om uiteenlopende redenen - relatief minder aantrekkelijk om in scholing voor deeltijdwerkers, werknemers met een tijdelijk contract, laaggeschoolde werknemers en werknemers in lagere functies te investeren. Ook vrouwelijke en allochtone werknemers nemen minder vaak aan scholing deel. Deze groepen werknemers voor wie de toegang tot scholing beperkt is, zouden in theorie het meeste profijt kunnen hebben van een individueel scholingsbudget (Groot & Maassen van den Brink, 2008).

Het empirisch bewijs voor deze stelling is niet eenduidig. De evaluatie van individuele leerrekeningen door Doets & Huisman (2009) geeft aan dat het scholingsbudget de meeste

stimulansen biedt aan oudere werknemers (ouder dan 45 jaar) met een beroepsgerichte vooropleiding maar zonder recente scholingservaring, werkzaam in sectoren met een geringe scholingscultuur. Een vergelijkbare conclusie wordt getrokken door Wiseman & Harrington (2007) in een evaluatie van de Individual Learning Accounts in Wales. Zij vinden dat mensen die recentelijk scholing gevolgd hebben ondervertegenwoordigd zijn in het ILA programma, terwijl volwassenen die niet eerder geschoold zijn oververtegenwoordigd zijn. In hun overzicht van ervaringen met individuele scholingsbudgetten komen Meijers & Teerling (2007) eveneens tot de conclusie dat scholingsbudgetten de scholingsdeelname van lager opgeleide werknemers verhoogt. Volgens deze auteurs heeft een scholingsbudget geen invloed op de scholingsdeelname van hoger opgeleiden. Deze bevindingen onderschrijven de stelling dat vooral de groepen voor wie de toegang tot scholing beperkt is profiteren van een scholingsbudget.

Andere onderzoeken komen echter tot de conclusie dat als gevolg van verschillen in kennis en informatie over scholingsbehoeften en het beschikbare scholingsaanbod hoger opgeleiden meer profiteren van scholingsbudgetten. Zo betoogt Bruttel (2005) dat hoger opgeleiden meer profiteren van het Duitse voucher systeem dan lager opgeleiden. Dit komt doordat werkzoekenden die een scholingsvoucher krijgen hun scholingsbehoefte moeten bespreken met de voucherverstrekker en een actieve rol hebben bij het zoeken naar de meest geschikte scholingsaanbieder. Hoger opgeleiden zijn hiertoe beter in staat omdat zij aangeven een beter overzicht van de scholingsmarkt te hebben. Om dezelfde reden profiteren autochtonen meer dan allochtonen. Bruttel (2005) betoogt verder dat in 2002 in Duitsland, 29% van de deelnemers aan scholing werkzoekenden zonder beroepskwalificaties waren, 25% was langdurig werkloos en 9% waren buitenlanders. Deze percentages zijn veel lager dan de aandelen laag geschoolden, langdurig werklozen en buitenlanders in de totale populatie werkzoekenden. Deze cijfers suggereren dat laaggeschoolden, langdurig werklozen en buitenlanders sterk ondervertegenwoordigd waren in het voucher-systeem voor scholing. Deze verschillen worden versterkt doordat de voucher-verstrekkers geen aanbeveling mogen doen waar de voucher het best besteed kan worden. Bruttel (2005) concludeert dan ook dat: "... equality of purchasing power does not necessarily guarantee effective equality of access."

Een scholingsbudget kan extra stimulansen bieden aan groepen die traditioneel minder vaak deelnemen aan scholing. Het onderzoek van Messer & Wolter (2009) geeft verder aan dat het 'deadweight loss' van een scholingsbudget voor lager opgeleiden veel kleiner is dan voor hoger opgeleiden. Echter, deze extra scholingsimpuls komt niet vanzelf tot stand. Voorwaarde is wel dat deze 'achtergestelde' groepen goed geïnformeerd zijn over het scholingsbudget en de mogelijkheden die dit budget biedt.

Conclusies

Dit literatuuroverzicht beoogt inzicht te verschaffen in drie vragen die de Denktank 'Leren en Werken' heeft gesteld:

1. Wat zijn de kenmerken van regelingen als een individueel scholingsbudget in het buitenland?

2. Onder welke omstandigheden werkt een individueel scholingsbudget en voor wie?
3. Dienen er speciale maatregelen genomen te worden om ervoor te zorgen dat specifieke groepen, in het bijzonder laagopgeleiden, ouderen en werknemers in het MKB, gebruik maken van het scholingsbudget?

Voordat de algemene conclusies worden geformuleerd, zal eerst een kort antwoord op de drie vragen worden gegeven.

Wat zijn de kenmerken van regelingen als een individueel scholingsbudget in het buitenland?

De meeste voucher programma's zijn gericht op werkzoekenden of werkenden. Soms zijn scholingsbudgetten uitsluitend bedoeld voor specifieke doelgroepen. Deze omvatten vrijwel altijd werkzoekenden of uitkeringsgerechtigden. Australië kende een voucher systeem dat bedoeld was om ondernemersvaardigheden op te doen. In België is een voucher programma gericht op zelfstandigen en kleine ondernemers en in Duitsland is een programma voor werknemers uit het midden- en kleinbedrijf. Sommige landen stellen de ILR ook open voor het gebruik voor andere doeleinden, zoals het starten van een eigen bedrijf of het kopen van een huis.

Sommige programma's hebben beperkingen voor mensen die recht hebben op een scholingsbudget. Dit kan variëren tot beperkingen in het inkomen (laag inkomen of uitkering), opleiding (laag opgeleiden) of arbeidsmarktpositie (uitkeringsgerechtigde)

In de meeste landen neemt de overheid het overgrote deel of de gehele de financiering voor zijn rekening. Dit is zeker zo als de regeling is bestemd voor kansarme groepen (laag geschoolden of werkzoekenden). Bij scholingsbudgetten die bestemd zijn voor werkenden dragen deelnemers soms – maar niet altijd - zelf ook bij, bij vouchers voor werkzoekenden is dit niet het geval. Slechts in enkele landen betaalt ook de werkgever mee.

De meeste landen leggen beperkingen op aan de besteding van het scholingsbudget. Deze beperkingen hebben soms betrekking op de scholingsaanbieder (besteding alleen bij erkende aanbieders) en soms op de aard van de scholing waar de voucher aan besteed kan worden. Zo wordt in Duitsland door de voucher-verstrekker bepaald voor welke scholing het budget gebruikt kan worden.

In sommige landen – waaronder Engeland en Zweden – zijn ILR programma's na korte tijd weer stopgezet of zijn programma's niet verder gekomen dan een pilot-fase.

Onder welke omstandigheden werkt een individueel scholingsbudget en voor wie?

Over de effectiviteit van scholingsbudgetten is weinig bekend. De uitkomsten van evaluatieonderzoek zijn ook niet altijd eensluidend. Een evaluatie van een van de meest bekende systemen van scholingsbudgetten – de Individual Training Accounts in de Verenigde Staten – geeft aan dat de ITAs weinig invloed hebben op de scholingsdeelname. Andere evaluaties – bijvoorbeeld van een experimenteel voucher programma in Zwitserland en de ILR in Nederland – geven aan dat scholingsbudgetten de scholingsdeelname wel kunnen vergroten. Uit de evaluaties vallen een aantal lessen te trekken over de voorwaarden waaronder een scholingsbudget wel effect heeft en de

omstandigheden waaronder het scholingsbudget niet werkt. Het lijkt er op dat scholingsbudgetten de deelname aan scholing meer vergroten naarmate:

- De omvang van het budget hoger is. Een klein budget is meestal niet effectief om de scholingsdeelname te vergroten;
- De potentiële rechthebbenden op een scholingsbudget beter geïnformeerd zijn over het programma

Dienen er speciale maatregelen genomen te worden om ervoor te zorgen dat specifieke groepen, in het bijzonder laagopgeleiden, ouderen en werknemers in het MKB, gebruik maken van het scholingsbudget?

Er zijn aanwijzingen dat hoger opgeleide (en beter geïnformeerde) werknemers beter weten hoe ze aan een scholingsbudget moeten komen en er meer gebruik van maken. In sommige landen zijn mede daarom speciale regelingen voor laag geschoolden. Het gebruik van de regeling is soms ook beperkt tot laag geschoolden.

Aan de andere kant is er evidentie die er op wijst dat de effectiviteit van een scholingsbudget groter is voor lager opgeleiden dan voor hoger opgeleiden. Vanwege hun grotere scholingsdeelname bij afwezigheid van een scholingsbudget, is het 'deadweight loss' van het scholingsbudget voor hoger opgeleiden waarschijnlijk groter dan voor lager opgeleiden. Dit geldt waarschijnlijk ook voor andere groepen met een relatief lagere scholingsdeelname – zoals ouderen en werknemers in kleine bedrijven. Vaak ook hangen factoren die nadelig zijn voor scholingsdeelname – leeftijd, opleiding en bedrijfsgrootte, ook met elkaar samen en versterken ze elkaar. Het geringere 'deadweight loss' vormt een extra argument om het scholingsbudget vooral voor 'kansarme' groepen te bestemmen.

Voor groepen waarvan de scholingsgeneigdheid of schoolbaarheid geringer is, zijn daarnaast gerichte activiteiten om bekendheid te geven aan het bestaan en de mogelijkheden van een scholingsbudget, extra noodzakelijk.

Tot besluit

Scholingsbudgetten hebben een aantal voordelen boven traditionele (al dan niet door de overheid gesubsidieerde) scholings-of reïntegratieregelingen. Een scholingsbudget biedt de werknemer en werkgever keuzevrijheid welke scholing met het budget wordt ingekocht. Als het budget door de overheid wordt verstrekt, maakt het scholing goedkoper en aantrekkelijker. Concurrentie tussen scholingsaanbieders om het budget te verwerven kan de kwaliteit van scholing verhogen en de kosten ervan verlagen. Een scholingsbudget kan zo leiden tot meer en effectievere scholing. Daar staat tegenover dat - zoals bij veel subsidiemaatregelen - aan scholingsbudgetten ook 'deadweight losses' zijn verbonden.

In een aantal landen is de afgelopen jaren ervaring opgedaan met scholingsbudgetten. Hieruit zijn drie lessen te trekken. De eerste is dat in de meeste landen het scholingsbudget direct aan de werknemer of de werkzoekende wordt toegekend, zonder tussenkomst van de werkgever. De tweede is dat bijna alle landen beperkingen opleggen aan de besteding van het scholingsbudget. Het budget

kan meestal alleen worden besteed bij een erkende scholingsaanbieder voor het verwerven van vaardigheden waar vraag naar is op de arbeidsmarkt. De derde les is dat sommige landen het scholingsbudget gericht inzetten voor groepen die zonder scholingsbudget relatief weinig geschoold worden.

De vraag of een scholingsbudget ook werkt, kan in zijn algemeenheid niet worden beantwoord. Bij de vormgeving van scholingprogramma dienen de gewenste en ongewenste gedragseffecten van te voren goed in kaart gebracht te worden. Het aantal evaluatiestudies van scholingsbudgetten is gering en het beperkte aantal beschikbare onderzoeken levert geen eenduidige conclusies op. De voorwaarden waaronder het scholingsbudget beschikbaar wordt gesteld – de omvang van het budget, voor welke groepen het budget is bestemd, voor welke doelen het budget kan worden gebruikt en hoe goed rechthebbenden zijn geïnformeerd over het scholingsbudget – bepalen of het scholingsbudget de scholingsdeelname vergroot en hoe groot de ‘deadweight losses’ zijn van het financieringsinstrument.

Literatuur

- Barnow, B. (2000), 'Vouchers for federal targeted training programs', in: Eugene Steuerle, Van Doorn Ooms, G. Peterson & R. Reischauer (eds.), *Vouchers and the Provision of Public Services*, Brookings Institution, p. 224-250
- Barnow, B. & J. Smith (2004), 'Performance management of U.S. job training programs', in: O'Leary, C., R. Straits & S. Wandner (eds.), 'Job training policy in the United States', W. E. Upjohn Institute for employment Research, Kalamazoo, Michigan, p. 21-55
- Bauer, F. (2009), 'Individual learner accounts in Upper Austria', in: Individual learning accounts, Cedefop Panorama Series 163
- Berg, N. van den, F. Meijers & M. Sprengers (2005), 'Van egaliseren naar ontwikkelen', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 21, p. 180-194
- Bound, J. & S. Turner (2002), 'Going to war and going to college: did World War II and the G.I. Bill increase educational attainment for returning veterans?', *Journal of Labor Economics*, p. 784-815
- Bruttel, O. (2005), 'Delivering active labour market policy through vouchers: experiences with training vouchers in Germany', *International Review of Administrative Sciences* 71, p. 391-404
- Cedefop (2000), 'Demand-side financing – a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion paper and case studies', Cedefop European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki
- Commissie Arbeidsparticipatie.(2008) Naar een toekomst die werkt Advies.
- D'Amico, R. & J. Salzman (2004), 'Implementation issues in delivering training services to adults under WIA', , in: O'Leary, C., R. Straits & S. Wandner (eds.), 'Job training policy in the United States', W. E. Upjohn Institute for employment Research, Kalamazoo, Michigan, p. 101-134
- Decker, P. & I. Perez-Johnson (2004), 'Individual training accounts, eligible training provider lists, and consumer report systems', in: O'Leary, C., R. Straits & S. Wandner (eds.), 'Job training policy in the United States', W. E. Upjohn Institute for employment Research, Kalamazoo, Michigan, p. 177-209
- Doets, C. & T. Huisman (2009), 'De effectiviteit van een individuele leerrekening', ECBO Expertisecentrum Beroepsonderwijs, Den Bosch
- Eichhorst, W. & K. Zimmermann (2007), 'And then there were four... How many (and which) measures of active labor market policy do we still need?', CEPR Discussion Paper Series 6246, www.cepr.org/pubs/dps/DP6246.asp
- Gallacher, J., V. Boyd, R. Ingram, B. Crossan, J. Brodie, P. Cleary & N. Toman (2007), 'Evaluation of individual learning accounts Scotland (ILS Scotland: Learning providers and intermediary agencies studies', The Scottish Government social Research
- Groot, W. & H. Maassen van den Brink (1997), *Bedrijfsgerelateerde scholing en arbeidsmarktflexibiliteit van oudere werknemers*, Uitgeverij Welboom, Den Haag, p. 1-159
- Groot, W., H. Maassen van den Brink, J. Onstenk & S. Heskes (1998), *Een scholingsinstrument voor oudere werknemers in de metaalnijverheid*, Rapport voor de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Metaalbewerking (OOM)
- Groot, W. & H. Maassen van den Brink (2008), 'Bedrijfsgerelateerde scholing: werkt de markt?', CINOP rapport/TIER

- McConnell, S., E. Stuart, K. Fortson, P. Decker, I. Perez-Johnson, B. Harris & J. Salzman (2006), 'Managing costumer's training choices: findings from the individual training account experiment', Mathematica Policy Research Inc., Washington
- Maguire S. (2000), 'Surviving, and may be thriving, on vouchers', Working Ventures.
- Meijers, F. & L. Teerling (2007), 'Is leren leuk? De motiverende invloed van het persoonsgebonden opleidingsbudget', Frans Meijers Onderzoek & Advies
- Messer, D. & S. Wolter (2009), 'Money matters: evidence from a large-scale randomized field experiment with vouchers for adult training', *IZA Working Paper 4017*
- OECD (2003a), Employment Outlook 2003, OECD, Parijs
- OECD (2003b), Descriptions and Evaluations of Recent Experience with Mechanisms for Co-financing Lifelong Learning: *Reports Prepared by National Authorities and Members of the ELAP Network*, prepared for the "Second International Seminar: Mechanisms for the Co-finance of Lifelong Learning", London, 27-29 November, OECD, Paris.
- O'Leary, C., R. Straits & S. Wandner (2004), 'Job training policy in the United States', W. E. Upjohn Institute for employment Research, Kalamazoo, Michigan
- O'Neill, D. (1976), 'Voucher funding of training programs: evidence from the GI Bill', *Journal of Human Resources* 12, p. 425-445
- Renkema, a. (2006), 'Individual learning accounts: a strategy for lifelong learning?', PhD dissertation, Groningen University
- Schneider, H. & A. Uhlendorff (2006), 'Die Wirkung der Hartz-Reform im Bereich der beruflichen Weiterbildung', *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 39, p. 477-490
- Schuetze, H. (2007), 'Individual learning accounts and other models of financing lifelong learning', *International Journal of Lifelong Education* 26, p. 5-23
- Skills Australia Bill 2008. (Bill Digest no. 63 2007-08)
- Steuerle, E. (2000), 'Common issues for voucher programs', in: E. Steuerle, Van Doorn Ooms, G. Peterson & R. Reischauer (eds), *Vouchers and the Provision of Public Services*, brookings institution, Washington, p. 3-39
- The Economist (2009), 'The people puzzle: Thousands of workers are losing their jobs. America now faces the hard task of getting them back to work', *The Economist* 390 (8612), p. 31-32
- Thierfelder, C. (2009), 'Training cheque North Rhine – Westphalia: continuing vocational training in SMEs', in: Individual learning accounts, Cedefop Panorama Series 163
- Turner, S. & J. Bound (2003), 'Closing the gap or widening the divide: The effects of the G.I. bill and World War II on the educational outcomes of black Americans', *Journal of Economic History*, p. 145-177
- Wiseman, J. & J. Harrington (2007), 'Individual Learning Accounts Wales: Fourth main evaluation report', BMG Research. Welsh Assembly government
- Worldbank (2003), *Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy: challenges for Developing Countries*, Worldbank, Washington

Bijlage

Zoekstrategie: Werkt het scholingsbudget.

Nr.	Zoektermen:	Database: January 2009 PY 2000-2009	Zoekpad:
	<ul style="list-style-type: none"> • subsidise training; • education budget; • education vouchers; • schooling vouchers; • training vouchers • individual learning accounts (ILAs); • individual development accounts; • Workforce Investment Act (WIA) • training expenditures, • education expenditures; • long life learning; • continuing training adults • continuing vocational training • employee training course • labour productivity • voucher system • training motivation; • role of employer, • role of government • labour market outcomes • instruments • requirements individuals • (Continuing) vocational education • evaluation 	<ul style="list-style-type: none"> • EconLit, • ERIC, • Regional Business News • Web of Science • OECD Data • Cedefop: European Centre for the Development of Vocational Training • Internet: <ol style="list-style-type: none"> 1. http://www.ncver.edu.au 2. http://ec.europa.eu/education 	<ol style="list-style-type: none"> 1. individual learning accounts AND vouchers 2. individual learning accounts AND evaluation 3. vocational training AND vouchers 4. vocational training AND evaluation 5. training AND vouchers AND budget 6. subsidized training AND vouchers 7. subsidized training AND labor* productivity 8. subsidized training AND evaluation

