

Arbeidsmarktgericht scholen

Evaluatie van het scholingsbudget WW 2018–2021



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
1. Inleiding	10
1.1. Aanleiding en doel	10
1.2. Onderzoeksopzet en gebruikte gegevens	10
1.3. Leeswijzer	11
2. Kennis uit eerder onderzoek	12
3. Wet- en regelgeving	13
3.1. Wettelijke kaders m.b.t. scholing voor WW-gerechtigden	13
3.2. Beleidsregels Scholing UWV	14
3.3. Overige relevante (beleids)aspecten	15
4. Feiten en cijfers	17
4.1. Deelnemers hebben relatief grote afstand tot arbeidsmarkt	17
4.2. Voornamelijk kortdurende opleidingen naar kansberoepen	18
4.3. Door inzet scholingsbudget meer vrijstellingen sollicitatieplicht	20
4.4. Ontwikkeling baankans WW-gerechtigden met scholingsbudget	21
4.5. Samenvatting	25
5. Ervaringen van WW-gerechtigden	26
5.1. Diverse redenen om een opleiding te gaan volgen	26
5.2. Cliënten horen langs verschillende kanalen van het scholingsbudget	27
5.3. Deelnemers aan scholing waarderen begeleiding adviseur	28
5.4. Zelf betalen is voor de meesten geen optie	32
5.5. Deelnemers meestal tevreden over opleider	33
5.6. Gevonden werk sluit meestal aan op de opleiding	35
5.7. Opleiding verbetert arbeidsmarktpositie én levensgeluk	37
5.8. Samenvatting	40
6. Ervaringen van opleiders	42
6.1. Redenen om WW-gerechtigden op te leiden	42
6.2. WW-gerechtigden draaien eenvoudig mee in opleiding	43
6.3. Zowel opleidingen met baangarantie als naar kansberoep waardevol	45
6.4. Ruimere beleidsregels vanaf 2020 maken betere opleidingen mogelijk	46
6.5. Contractering en administratie (te) complex	47
6.6. Beschouwing	50
7. Ervaringen van werkgevers	52
7.1. Werkgevers meestal tevreden over de gevolgde scholing	52
7.2. Baangarantie is makkelijk te verstrekken	52
7.3. Scholingsbudget WW door veel werkgevers niet 'benut'	53
7.4. Beschouwing	56
8. Ervaringen van UWV-adviseurs werk	58
8.1. Visie op scholing voor WW-gerechtigden verschilt	58
8.2. Taken van de adviseur werk t.b.v. inzet scholing	61
8.3. De rol van de regionale scholingscommissies	67
8.4. Beschouwing	69
9. Slotbeschouwing	72
9.1. Scholingsbudget WW bereikt doel	72
9.2. Vasthouden aan en verspreiden van succesfactoren	73
9.3. Verbetermogelijkheden	75
9.4. Hoe nu verder	77

Lijst van afkortingen	80
Literatuurlijst	81
Begrippenlijst	82
Colofon	83

Voorwoord

Scholing vergroot de kansen van mensen om duurzaam een plek op de arbeidsmarkt te vinden. Om de kansen op de arbeidsmarkt van WW-gerechtigden met een relatief grote kans op langdurige werkloosheid te vergroten, heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2018 een tijdelijk scholingsbudget WW beschikbaar gesteld. Daarmee kunnen we voor deze doelgroep om- of bijscholing inkopen richting een kansrijk beroep of een arbeidsplek waarvoor een werkgever een baangarantie of -intentie heeft afgegeven. Op de huidige krappe arbeidsmarkt is het belangrijker dan ooit dat mensen relevante capaciteiten verwerven om aan de slag te kunnen in banen waarvoor het moeilijk is om werknemers te vinden. Om scholing in de toekomst (nog) gericht in te kunnen zetten, hebben we het gebruik van het scholingsbudget WW onderzocht. Uit dit rapport blijkt dat de gerichte inzet van het scholingsbudget voor werkzoekenden die anders moeilijk nieuw werk zouden vinden, daadwerkelijk een opstapje betekent richting sectoren en werkgevers waar werk is. Ook werkgevers varen er wel bij: ze kunnen mensen aannemen die al een opleiding hebben gevolgd in het juiste werkveld.

Ik wil de onderzoekers van UWV Kenniscentrum hierbij bedanken voor de verkregen inzichten. Die helpen ons om onze dienstverlening verder te verbeteren. Het doet me goed om te zien dat WW-gerechtigden die van het scholingsbudget gebruikmaken onze dienstverlening hoog waarderen, met gemiddeld een 8,3. Dat is een mooie opsteker voor de adviseurs werk die zich hiervoor dagelijks inzetten. Het rapport laat ook zien dat er nog verbeterpunten zijn. Met een aantal daarvan zijn we al aan de slag gegaan. Zo gaven opleiders onder andere aan dat het lastig is om een overeenkomst met UWV te sluiten en dat de voorwaarden niet altijd helder zijn. We hebben daarom een nieuw Inkoopkader scholingsdiensten opgesteld dat ervoor zorgt dat de administratieve lasten voor opleiders afnemen. Met dit inkoopkader, dat met ingang van 1 juni 2022 geldt, wordt het ook voor adviseurs werk veel gemakkelijker om scholing in te zetten. Verder hebben we gespecialiseerde scholingsadviseurs aangetrokken die in februari dit jaar gestart zijn. Zij dienen onder andere als vraagbaak voor adviseurs werk en adviseren bij complexe scholingsvragen of het efficiënt is om scholing in te zetten en zo ja welke scholing voor de cliënt het meest passend is. Tot slot gaan we onderzoeken hoe we de inzet van het scholingsbudget bij leerwerkarrangementen op een structurelere wijze kunnen organiseren.

Een ander verbeterpunt dat uit het rapport naar voren komt is dat er heel veel verschillende en complexe regelingen bestaan op het gebied van een leven lang ontwikkelen. Hierdoor is het voor werkzoekenden en werkgevers en soms ook voor opleiders en adviseurs werk onduidelijk welk budget precies waarvoor kan worden ingezet. Vanuit de Rijksoverheid is alle informatie over een leven lang ontwikkelen inmiddels inzichtelijk gemaakt op één centrale website. We gaan er zelf voor zorgen dat de informatie over de verschillende regelingen die onze adviseurs werk nodig hebben makkelijk te vinden is, zodat zij werkzoekenden gericht kunnen ondersteunen. Wat er allemaal mogelijk is op het gebied van een leven lang ontwikkelen wordt pas écht overzichtelijk en toegankelijk voor werkzoekenden, werkgevers, opleiders en UWV wanneer er structurele middelen beschikbaar komen vanuit een budget voor uitkeringsgerechtigden en een budget voor de gehele beroepsbevolking. Daarover willen we graag verder in gesprek met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Guus van Weelden
Lid raad van bestuur UWV

Tof Thissen
Directeur Werkbedrijf UWV

Samenvatting

Van juli 2018 tot eind 2021 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan UWV een tijdelijk scholingsbudget WW beschikbaar gesteld. Voor de periode juli 2018 tot en met december 2020 ging het om een bedrag van € 30 miljoen en voor 2021 om een bedrag van € 28 miljoen, inclusief uitvoeringskosten van UWV. Het geld was bedoeld voor opleidingen die maximaal één jaar duren en maximaal € 5.000 kosten (t/m 2020: maximaal € 2.500).¹ Het ging om (a) scholing waarvoor een werkgever een baangarantie of baanintentie heeft afgegeven of (b) scholing naar een zogenaamd kansrijk beroep ofwel een beroep met in verhouding veel vacatures per werkzoekende. Met dit budget kon UWV scholing inkopen voor WW-gerechtigden die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, met als doel de kans op werk te vergroten, de uitstroom uit de uitkering te bevorderen en het toekomstig beroep op een uitkering te verminderen. In de regeling is opgenomen dat deze aan het eind van de looptijd wordt geëvalueerd. Dit rapport doet verslag van deze evaluatie.

Dit onderzoek beantwoordt de volgende vragen, met gebruik van verschillende onderzoeksmethoden:

- Een korte literatuurstudie biedt inzicht in de effectiviteit van scholing voor WW-gerechtigden.
- Analyse van registratiegegevens laat zien wie gebruik hebben gemaakt van de regeling en welk type scholing eruit is bekostigd, en brengt in beeld hoe het de deelnemers is vergaan op de arbeidsmarkt nadat ze scholing volgden (en welke rol corona daarbij speelde).
- Een enquête onder ongeveer 2.600 deelnemers geeft inzicht in de brede ervaringen van deelnemers van het scholingsbudget, interviews met 20 deelnemers geven kleur aan deze ervaringen.
- Interviews onder opleidingsinstituten (23 interviews), UWV-professionals (23 interviews) en werkgevers (9 interviews) schetsen een beeld van de ervaringen van deze partijen.

Het onderzoek heeft betrekking op scholingsbudgetten die zijn toegekend in de periode juli 2018 tot en met juli 2021. De infographic aan het einde van deze samenvatting geeft een kort overzicht van de belangrijkste resultaten.

Scholing voor WW-gerechtigden in de regel effectief

Door de gekozen opzet en uitvoering van de regeling is het niet mogelijk om het harde (netto-)effect van opleidingen betaald uit het scholingsbudget vast te stellen. Belangrijkste reden hiervoor is dat gebruikers van het scholingsbudget vaak zelf het initiatief nemen (dit is het geval in 78 van 133 onderzochte dossiers). Door dit eigen initiatief is het lastig om een vergelijkbare controlegroep te construeren die géén gebruik heeft gemaakt van het scholingsbudget. Eigen initiatief betekent immers motivatie om te werken, en een zekere assertiviteit, geïnformeerde en zelfverzekerde houding om zelf om een scholingsbudget te vragen. Een analyse waarin niet kan worden gecorrigeerd voor het eigen initiatief van de cliënt zou de effectiviteit van het scholingsbudget overschatten.

In de wetenschappelijk literatuur is echter al enige jaren consensus dat scholing de effectiefste manier is om mensen die (zonder scholing) moeite hebben om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te vinden, aan werk te helpen. Uit een meta-analyse van meer dan tweehonderd internationale wetenschappelijk onderzoeken blijkt dat mensen die scholing volgden minder vaak en minder snel terugkeren in de uitkering: ze blijven duurzaam aan het werk. Mensen die scholing volgden hebben een jaar na de start van de scholing een ruime 6 procentpunt grotere kans om te werken in vergelijking met mensen zonder scholing (Card e.a., 2018). Scholing is daarmee het effectiefste re-integratie-instrument, zeker wanneer deze wordt ingezet voor mensen met een grote kans op langdurige werkloosheid (de doelgroep van het scholingsbudget).

Doelgroep met relatief grote afstand tot arbeidsmarkt wordt bereikt

De regeling en de uitvoering daarvan voldoen aan de vereisten om volgens de wetenschappelijk literatuur effectief te zijn: de doelgroep met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt bereikt en de scholing die zij volgen is arbeidsmarktgericht. Het betreft meestal opleidingen van korter dan een jaar en onder het maximumbudget van € 5.000. Het initiële maximumbudget van € 2.500 is niet toereikend voor 38% van de gevolgde opleidingen. Het merendeel (60%) van de opleidingen leidt op tot een kansrijk beroep, bij de resterende 40% is er (daarnaast) sprake van een baangarantie of baanintendieverklaring van een werkgever. Het betreft met name opleidingen in de transport (25%), maar ook administratieve opleidingen (17%) en opleidingen in de ICT (12%) en techniek (12%) zijn populair. Opleidingen in de zorg (10%) en pedagogiek (10%) komen ook vaak voor.

Na de start van de opleiding stijgt de baankans van WW-gerechtigden snel, vooral wanneer een opleiding met baangarantie wordt aangeboden. Een half jaar na start van de scholing is 54% van de WW-gerechtigden die scholingsbudget ontvangt aan het werk, na een jaar is dat 65%, wat voor deze moeilijke doelgroep geen slechte cijfers zijn. Dit zegt niet per se iets over de (netto-)effectiviteit van scholing. Deze kan helaas niet vastgesteld worden, omdat aan de voorwaarden voor een (netto-)effectmeting niet is voldaan. Wel is duidelijk dat tijdens de eerste golf van de coronacrisis de kans op een baan tijdelijk inzakte en er minder opleidingen met baangarantie gestart konden worden. Dit gebeurde voornamelijk in sectoren die gesloten werden tijdens de lockdown vanaf maart 2020.

¹ In individuele gevallen kunnen deze regels losgelaten worden. Vanaf 2021 zijn de mogelijkheden verruimd om opleidingen te bekostigen die langer dan één jaar duren.

Deelnemers (zeer) tevreden, meerderheid vindt baan die aansluit op opleiding

De WW-gerechtigden die deelnamen aan scholing die werd gefinancierd uit het scholingsbudget WW hadden daarvoor diverse redenen. Sommigen hadden de scholing nodig omdat ze moeilijk werk konden vinden in hun oude beroep, of omdat ze hun oude beroep niet meer konden of wilden uitoefenen. Anderen hadden de scholing juist nodig om weer in aanmerking te komen voor vacatures in hun oude beroep. Velen wilden leuker of interessanter werk doen, al was dit meestal niet de enige reden.

De meeste deelnemers hebben grote waardering voor de begeleiding die ze kregen van de adviseur werk bij het aanvragen van het scholingsbudget: zij geven de begeleiding gemiddeld een 8,3. Toch missen sommigen betrokkenheid van de adviseur tijdens en na de opleiding, of ze zijn ontevreden over de adviseur in het voortraject. Bij het merendeel van de deelnemers verliep de aanvraag van het scholingsbudget soepel. Klachten gaan met name over lange doorlooptijden bij de aanvraag, en ook wel over het feit dat zij soms niet de opleiding kunnen volgen die zij willen omdat niet iedere opleider gecontracteerd is bij UWV, of over onkundige UWV-adviseurs.

De meerderheid van de deelnemers ziet geen goed alternatief voor het scholingsbudget WW: bijna de helft geeft aan dat zij zonder het scholingsbudget WW de opleiding niet hadden gevolgd, veel anderen waren op zoek gegaan naar een werkgever die de scholing zou kunnen financieren. Slechts 28% had de opleiding zelf betaald of geld kunnen en willen lenen bij bekenden of bij DUO.

Over de opleider zijn de meeste deelnemers tevreden (gemiddelde cijfer: 7,7), zeker wanneer er persoonlijke aandacht is, de opleiding kleinschalig aanvoelt, leraren bevlogen zijn en de opleiding dicht bij huis gegeven wordt. Toch zijn er ook opleiders waarover deelnemers minder tevreden zijn. Uit de enquête onder deelnemers blijkt dat de meeste deelnemers de opleiding afronden en het diploma of certificaat behalen (84%). Van de deelnemers die op het moment van de enquête de opleiding succesvol hadden afgerond, had 84% inmiddels werk gevonden, waarvan 70% werk dat aansluit op de gevolgde opleiding, en 14% werk dat niet aansluit (of onbekend of dit aansluit) op de opleiding.² 76% van de deelnemers die een opleiding volgde met baangarantie ging na de opleiding ook daadwerkelijk in dienst bij de betreffende werkgever. Tot slot verbeterde de opleiding volgens deelnemers niet alleen de baankansen, maar ook hun levensgeluk en zelfbeeld.

Opleiders tevreden, maar eenvoudigere administratieve processen gewenst

Eenzijds zijn opleidingsinstituten blij met het opleidingsbudget WW. Het budget stelt hen in staat om een belangrijke maatschappelijke rol te vervullen en voor veel opleiders is UWV inmiddels een belangrijke klant. WW-gerechtigden krijgen meestal geen aparte behandeling en draaien gewoon mee in de reguliere opleiding. Alleen bij leer-werktrajecten wordt afzonderlijk rekening gehouden met de uitkeringsachtergrond van de deelnemers. Deze leer-werkarrangementen zijn vaak zelfs specifiek opgericht voor uitkeringsgerechtigden, in samenwerking met het Werkgeversservicepunt (WSP). Opleiders vinden de regel dat zij alleen kunnen opleiden met baangarantie/baanintentie of naar een kansrijk beroep begrijpelijk. Wel doen ze suggesties om ook op te leiden voor basisvaardigheden zoals Nederlandse taal en bij kansrijke beroepen ook te kijken naar skills in plaats van alleen specifieke beroepen. De verruiming van het budget van € 2.500 naar € 5.000 per opleiding en de verruiming van mogelijkheid om opleidingen langer dan één jaar aan te bieden, gaf opleiders de mogelijkheid om intensievere opleidingen zoals verkorte mbo-opleidingen aan te bieden.

Anderzijds zijn veel opleiders niet te spreken over het ingewikkelde contracteringsproces waar ze doorheen moeten voordat ze WW-gerechtigden mogen opleiden. Zeker voor publieke opleiders is het opleiden van uitkeringsgerechtigden maar een klein deel van hun werk. De ingewikkelde en veeleisende contractering is voor deze opleiders soms reden om af te zien van contractering. Daarbij begrijpen opleiders niet dat ze zich voor elke regeling apart moeten laten contracteren: iedere regeling stelt zijn eigen eisen en heeft eigen procedures. Als voorbeeld noemen ze het feit dat ze zich voor het STAP-budget, dat ook door UWV wordt uitgevoerd, wéér op een andere manier moeten kwalificeren. Wel zijn opleiders blij dat UWV recent de helpende hand heeft uitgestoken om opleiders die moeite hebben met de contractering te ondersteunen, en herkennen opleiders dat UWV zijn best doet om de bureaucratie terug te brengen. Een vaste contactpersoon voor het opleidingsinstituut en goede onderlinge communicatie helpen daarbij.

Werkgevers tevreden, maar ruimere mogelijkheden om scholingsbudget te benutten gewenst

Werkgevers die iemand in dienst hebben genomen die werd geschoold vanuit het scholingsbudget zijn tevreden over de kwaliteit van de opleiding én de medewerker. Werkgevers kunnen ook goed uit de voeten met het afgeven van een baangarantie als dat nodig is.

Als aandachtspunt benoemen werkgevers dat zij het scholingsbudget WW niet voldoende (kunnen) 'benutten' om in hun behoefte aan personeel te voorzien. Dat komt onder andere omdat niet alle werkgevers op de hoogte zijn van het scholingsbudget en als zij wel op de hoogte zijn van het bestaan missen ze een ingang bij UWV en/of weten ze niet op welke manieren het scholingsbudget ingezet kan worden. Deze werkgevers geven aan dat het niet te doen is om alle verschillende regelingen en budgetten en voorwaarden die daaraan zijn verbonden bij te houden. Daarnaast is het scholingsbudget een instrument dat de werkzoekendendienstverlening van UWV kan inzetten voor de individuele deelnemer. Werkgevers hebben vaak contact met werkgeversdienstverlening van UWV, die het budget niet zelfstandig kan inzetten; dat kunnen alleen de adviseurs werk van de werkzoekendendienstverlening. Bovendien is het budget in

² Van degenen die de opleiding niet succesvol afronden, vond 70% werk, waarvan 25% werk dat aansluit op de (niet-afgeronde) opleiding, en 45% werk dat niet aansluit (of onbekend of dit aansluit) op de opleiding.

de ogen van werkgevers te klein om echt substantiële opleidingen uit te bekostigen. Dan moeten ze cofinanciering inzetten: iets wat sinds enige tijd mogelijk is, maar voorheen niet. Dat weten niet alle werkgevers. Vanwege al deze hobbels op de weg tussen de werkgever met een personeelsbehoefte en een WW-gerechtigde met een scholingswens is het scholingsbudget WW volgens werkgevers in zijn huidige vorm niet geschikt om op grote schaal te voorzien in de behoefte aan personeel van werkgevers in tekortsectoren.

UWV-adviseurs steeds beter in inzetten scholing, wel individuele verschillen tussen adviseurs

De inzet van scholing is voor de UWV-adviseur een veelomvattend proces. Toen het scholingsbudget WW er net was, vonden adviseurs het heel ingewikkeld om scholing in te zetten. Inmiddels is hier verbetering in gekomen. De meeste UWV-professionals die wij spraken kunnen tegenwoordig goed uit de voeten met de inzet van het scholingsbudget WW. Gaandeweg is er op veel vestigingen een scholingscommissie ingesteld, waarin enkele zogenaamde dedicated adviseurs werk collega's ondersteunen bij de inzet van scholing voor WW-gerechtigden. Daardoor lopen de processen tegenwoordig soepeler, zijn er minder afwijzingen en wordt scholing vaker ingezet door de adviseurs werk.

Desalniettemin signaleren de adviseurs dat begrippen als 'noodzaak van scholing' en 'afstand tot de arbeidsmarkt' voor meerdere interpretatie vatbaar zijn. Ook zijn er grote verschillen in de mate waarin het initiatief bij de werkzoekende wordt gelegd: sommige adviseurs leggen het initiatief volledig bij de cliënt, om motivatie te testen, anderen ontlasten WW-gerechtigden die meer hulp nodig hebben bij de organisatie rondom het scholingsbudget. Soms moet de adviseur een afweging maken welke regelgeving vóór gaat, bijvoorbeeld inzet van scholing na zes maanden werkloosheid of de nadruk leggen op het accepteren van werk omdat na zes maanden WW alle banen gelden als passend. Als gevolg hiervan zet de ene adviseur vaker scholing in dan de andere. Het zou de adviseurs helpen als de ministeriële regeling of de Beleidsregels Scholing UWV explicieter zouden aangeven hoe zij geacht worden met dit spanningsveld om te gaan.

Slotbeschouwing

Het scholingsbudget WW lijkt zijn doel te bereiken. Het gros van de deelnemers heeft afstand tot de arbeidsmarkt, de scholing die ze volgen is arbeidsmarktgericht en de meesten vinden na de gevolgde scholing een baan die daarop aansluit. De opleiding verbeterde volgens deelnemers niet alleen hun baankansen, maar ook hun levensgeluk en zelfbeeld. Succesfactoren die hieraan bijdragen zijn deels gelegen in de wet- en regelgeving: het budget is expliciet gericht op mensen met een grote kans op langdurige werkloosheid – uit de wetenschappelijke literatuur is bekend dat scholing voor die groep (kosten)effectief is – en de scholing moet arbeidsmarktgericht zijn. Het verruimde budget van € 5.000 per opleiding en de verruiming van de mogelijkheid om opleidingen van langer dan één jaar te bekostigen dragen hier ook aan bij: deze verruimde eisen zorgen ervoor dat meer/uitgebreidere opleidingen mogelijk zijn geworden, zoals een verkorte mbo-opleiding.

Succesfactoren aan de kant van de opleiders zijn kleinschalige opleidingen met persoonlijke aandacht voor de deelnemers, contact van opleiders met werkgevers, een toegangstoets en/of intakegesprek door de opleider, en langlopende relaties tussen opleidingsinstituten en UWV. Qua begeleiding van WW-gerechtigden door UWV-adviseurs zijn de goede inzet, communicatie en betrokkenheid van de adviseur werk van UWV bij de aanvraag van het scholingsbudget, tijdens scholing en erna een succesfactor. In de interne organisatie zijn hulpmiddelen die adviseurs ondersteunen om scholing op de juiste wijze in te zetten (bijvoorbeeld competentietesten, kansrijkeberoepenlijsten, de beroepenvinder en de overstapberoepenlijst) een succesfactor. Ook helpt het als adviseurs een individuele caseload hebben waardoor ze dezelfde WW-gerechtigden meerdere keren spreken en als de adviseurs uit de werkzoekendendienstverlening goed samenwerken met het WSP. Een laatste succesfactor is dat opleidingsinstituten tegenwoordig een vaste contactpersoon hebben bij UWV (een contract- en leveranciersmanager).

Verbeterpunten zijn er echter ook, zowel op het gebied van wet- en regelgeving en in de interne organisatie bij UWV. Op het niveau van de wet- en regelgeving vanuit het ministerie van SZW geldt dat de lappendeken aan scholingsregelingen (met bijbehorende aparte budgetten) geüniformeerd zou moeten worden. Daarbij zou ervoor gezorgd moeten worden dat de geüniformeerde regeling ruimte biedt om de tekorten op de arbeidsmarkt gericht aan te pakken, door ze in te kunnen zetten bij werkgeversarrangementen en expliciet te richten op tekortsectoren. Verder is het belangrijk dat er vanuit het ministerie minder wisselingen in beleid komen en dat er structurele financiering voor scholing komt (en blijft) tegen gelijkblijvende voorwaarden.

Aan enkele verbeterpunten voor UWV wordt al gewerkt:

- Het vergroten van de expertise van de adviseurs werk op het gebied van scholing zorgt ervoor dat zij meer uniform te werk gaan en dat UWV-regio's van elkaar kunnen leren. Sinds 2022 wordt het vakmanschap rond de inzet van scholing vergroot via de aanstelling van regionale scholingsadviseurs, die zich volledig richten op de inzet van scholing en hun collega-adviseurs daarbij ondersteunen. Omdat deze scholingsadviseurs een uniform leertraject doorlopen en vervolgens als een community gaan fungeren, is de kans groot dat de verschillen tussen regio's zullen verminderen en dat ze bovendien van elkaar gaan leren.
- Het vereenvoudigen van administratieve processen en contractering bij UWV voor opleiders. Sinds 1 juni 2022 gelden al nieuwe regels bij het contracteren van opleiders waarin enkele vereenvoudigingen doorgevoerd zijn die het inzetten van scholing voor adviseurs makkelijker maken en de administratieve last van scholingsinstellingen verkleinen.
- Signalen over het kwaliteitsniveau van opleiders beter oppakken. Er wordt gewerkt aan een klanttevredenheidsinstrument op het gebied van scholing, dat kan helpen om signalen van deelnemers en adviseurs over opleidingen en opleidingsinstituten door te geven aan contract- en leveranciersmanagers van UWV.

Ook voor UWV resteren na de recent doorgevoerde veranderingen nog verbeterpunten. Het is belangrijk om te monitoren of de doorgevoerde veranderingen daadwerkelijk helpen om geconstateerde verbeterpunten te verbeteren. Verder zou er een alternatief moeten komen voor de scholingszoekmachine waarmee adviseurs gecontracteerde opleiders kunnen vinden. De huidige zoekmachine (een tool in Excel) is voor contract- en leveranciersmanagers arbeidsintensief om up-to-date te houden, is voor adviseurs niet-gebruiksvriendelijk en leidt er voor sommige opleiders toe dat ze weinig UWV-cliënten krijgen, omdat ze lastig vindbaar zijn in het overzicht. Een automatische koppeling tussen de uitkomsten van de competentietest, de kansrijkeberoepenlijst en de lijst met gecontracteerd opleiders die de opleiding naar dat beroep verzorgen zou uitermate behulpzaam zijn voor de inzet van scholing. Tot slot is het belangrijk om ook tijdens en na de opleiding contact te hebben met de WW-gerechtigde, onder meer om WW-gerechtigden nog beter te kunnen begeleiden en signalen over kwaliteit van opleiders (nog) beter op te kunnen vangen.

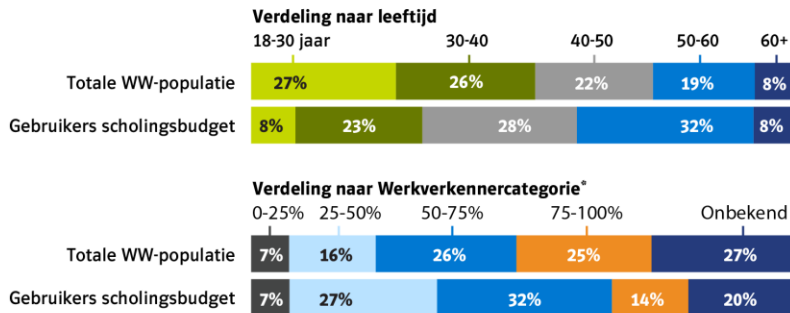
Scholingsbudget WW evaluatie 2018 - 2021

Bron: rapport Arbeidsmarktgericht scholen.
Evaluatie van het scholingsbudget WW 2018-2021

UWV kan scholing inkopen om de kans op werk te vergroten voor WW-gerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt (een relatief grote kans op langdurige werkloosheid). Het gaat om opleidingen die maximaal € 5.000 kosten (2018-2020: € 2.500). Voorwaarde is dat een werkgever een baangarantie of baanintentie heeft afgegeven of dat het gaat om scholing richting een kansrijk beroep.

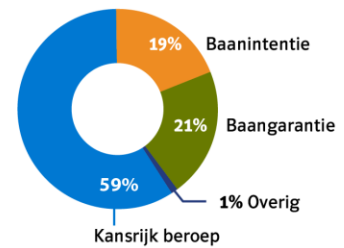
SCHOLINGSBUDGET WW WORDT GERICHT INGEZET

Wordt voor juiste doelgroep ingezet

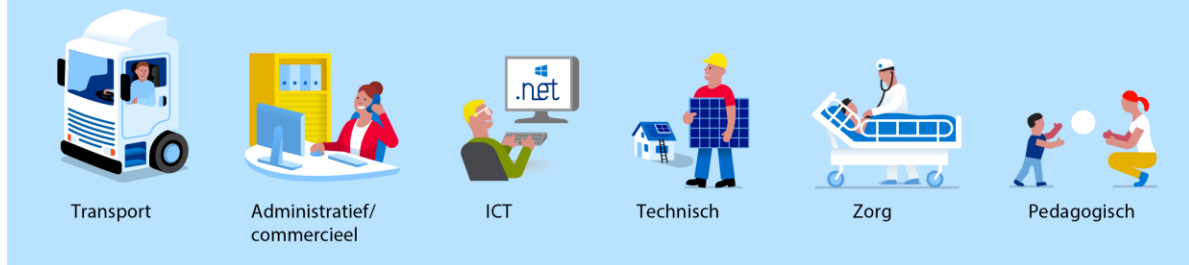


*De Werkverkenner schat de kans van een werkzoekende in om binnen 12 maanden weer werk te vinden.

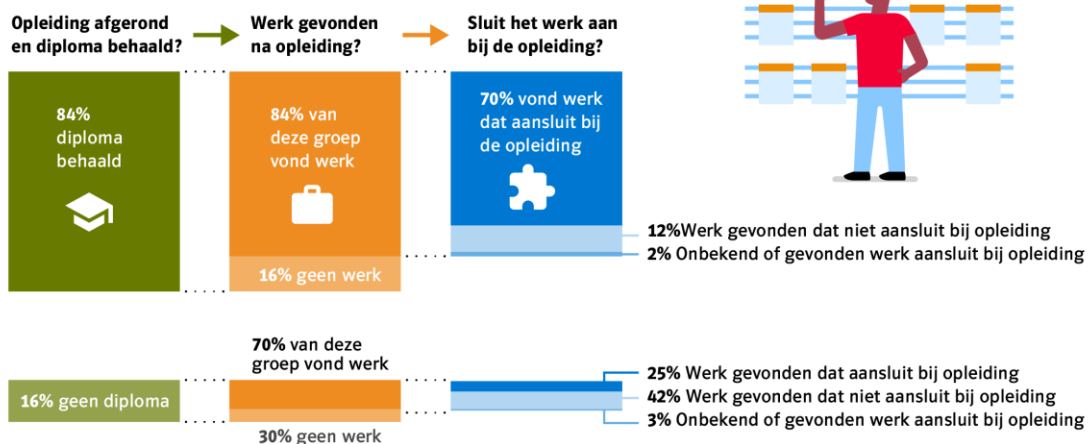
Wordt arbeidsmarktgericht ingezet



Meest gevolgde opleidingsrichtingen



Succes van de scholing



SUCCESSFACTOREN

Wet- en regelgeving  	<p>Scholingsbudget WW bereikt doel: het gros van de deelnemers heeft een afstand tot de arbeidsmarkt, volgt arbeidsmarktgerichte scholing en vindt daarna een baan die aansluit op de gevolgde opleiding.</p> <p>Dankzij de verruiming van het budget naar € 5.000 per opleiding zijn meer en rijkere opleidingen mogelijk.</p>
Opleiders    	<p>Deelnemers waarderen kleinschalige opleidingen die persoonlijke aandacht bieden.</p> <p>Contact van opleiders met werkgevers is waardevol.</p> <p>Langer lopende relaties tussen opleidingsinstellingen en UWV zorgen voor goed contact en wederzijds begrip.</p>
UWV      	<p>Inzet, communicatie en betrokkenheid van de adviseurs werk bij de aanvraag van scholingsbudget, tijdens de scholing en erna.</p> <p>UWV beschikt over relevante instrumenten (competentietests, kansrijke beroepenlijst, beroepenvinder, overstapberoepenlijst).</p> <p>Een vast eigen cliëntenbestand stelt adviseurs werk in staat om werkzoekenden beter te leren kennen.</p> <p>Door samenwerking tussen adviseurs UWV werkzoekendendienstverlening en UWV werkgeversdienstverlening kunnen werkzoekenden aan het werk via leerwerkarrangementen, met gebruik van scholingsbudget.</p> <p>Opleiders waarderen prettige communicatie met UWV en vaste contactpersoon bij UWV.</p>

VERBETERPUNTEN

 	<p>Uniformeer de lappendeken aan scholingsregelingen met bijbehorende budgetten voor verschillende doelgroepen met verschillende regels.</p> <p>Zorg voor voldoende structureel scholingsbudget voor WW-gerechtigden.</p>
 	<p>Uniformeer de registratiewijze voor opleiders voor alle scholingsregelingen in het kader van een leven lang ontwikkelen.</p> <p>Vereenvoudig voor opleiders de administratieve processen rondom deelnemers bij UWV.</p>
    	<p>Zorg voor meer expertise op het gebied van scholing en zorg ervoor dat adviseurs werk meer uniform te werk gaan.</p> <p>Zorg ervoor dat regio's van elkaar leren.</p> <p>Zorg voor een beter functionerende scholingszoekmachine waarmee adviseurs werk gecontracteerde opleiders kunnen vinden.</p> <p>Zorg voor nazorg ná toekenning van het scholingsbudget, en zorg ervoor dat signalen over de kwaliteit van opleiders terechtkomen bij UWV Contract- en leveranciersmanagement.</p> <p>Zorg voor goed vindbare, duidelijke informatie voor werkzoekenden én werkgevers over de mogelijkheden die scholing biedt.</p>



HOE VERDER?



Waar wordt al aan gewerkt



UWV heeft in 2022 gespecialiseerde scholingsadviseurs aangesteld. Zij dienen als vraagbaak voor adviseurs werk, brengen arbeidsmarktgericht scholingsadvies uit bij complexe scholingsvragen, regelen offertes met opleiders en zorgen voor onderlinge afstemming tussen regio's.



Per 1 juni 2022 is een nieuw, vereenvoudigd inkoopkader in gebruik genomen. Dit maakt het voor adviseurs werk makkelijker om scholing in te zetten en verkleint de administratieve lasten voor opleiders.



UWV werkt aan een klanttevredenheidsinstrument dat eraan moet bijdragen dat signalen van deelnemers en adviseurs over de kwaliteit van opleidingen terechtkomen bij UWV Contract- en leveranciersmanagement.

Wat gaat er verder gebeuren



UWV gaat zorgen voor meer duidelijkheid over hoe 'noodzakelijke scholing' zich verhoudt tot een passend werkaanbod.



Het instrumentarium om opleidingen voor werkzoekenden in te kopen wordt aangepast en vereenvoudigd.



UWV gaat onderzoeken of en hoe leerwerkarrangementen op een meer structurele wijze kunnen worden ondersteund.



UWV is in gesprek met het ministerie van SZW over vereenvoudiging van regelingen en budgetten op het gebied van een leven lang ontwikkelen.

1. Inleiding

1.1. Aanleiding en doel

Van juli 2018 tot eind 2021 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan UWV een tijdelijk scholingsbudget beschikbaar gesteld. Voor de periode juli 2018 t/m december 2020 ging het om een bedrag van € 30 miljoen, voor 2021 om een bedrag van € 28 miljoen, inclusief uitvoeringskosten van UWV. Het geld was bedoeld voor opleidingen die maximaal één jaar duren en maximaal € 5.000 kosten (t/m 2020: maximaal € 2.500).³ Het gaat om (a) scholing waarvoor een werkgever een baangarantie of baanintentie heeft afgegeven of (b) scholing naar een zogenaamd kansrijk beroep, ofwel een beroep met in verhouding veel vacatures per werkzoekende. Met dit budget kan UWV scholing inkopen voor WW-gerechtigden die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, met als doel de kans op werk te vergroten, de uitstroom uit de uitkering te bevorderen en het toekomstig beroep op een uitkering te verminderen. In de regeling is opgenomen dat deze aan het eind van de looptijd wordt geëvalueerd. Dit rapport doet verslag van deze evaluatie.

Het onderzoek heeft vier doelen:

- Laten zien wie gebruik hebben gemaakt van de regeling en welk type scholing eruit is bekostigd.
- Laten zien hoe het de deelnemers is vergaan op de arbeidsmarkt nadat ze scholing volgden.
- Inzicht geven in de ervaringen van cliënten, werkgevers, scholingsinstellingen en UWV-professionals.
- Inzicht verkrijgen in de invloed van de gewijzigde arbeidsmarktomstandigheden ten gevolge van corona op de ervaringen en baankansen van de deelnemers.

Het onderzoek heeft betrekking op scholingsbudgetten die zijn toegekend in de periode juli 2018 tot en met juli 2021.

1.2. Onderzoekopzet en gebruikte gegevens

We gebruiken in dit onderzoek een combinatie van literatuurstudie en kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden:

- Aan de hand van (inter)nationale literatuur bieden we inzicht in de effectiviteit van scholing voor WW-gerechtigden in het algemeen. De literatuurstudie is uitgevoerd door UWV.
- Aan de hand van registratiegegevens laten we zien wie gebruik hebben gemaakt van de regeling, welk type scholing eruit is bekostigd en hoe het deelnemers is vergaan op de arbeidsmarkt nadat ze scholing volgden (en welke rol corona daarbij speelde). De analyses van registratiebestanden bevatten informatie over alle deelnemers, deze cijfers geven dus een totaalbeeld. De analyse is uitgevoerd door UWV.
- Met een online enquête geven we inzicht in de brede ervaringen van gebruikers van het scholingsbudget, interviews met 20 deelnemers geven kleur aan deze ervaringen. De enquête, gestuurd naar ruim 10.000 gebruikers van het scholingsbudget, stond uit in januari en februari 2022. Uiteindelijk vulden 2.594 deelnemers de enquête in (responspercentage van ruim 25%). Belangrijke kanttekening bij de enquête is dat deze is afgenomen onder WW-gerechtigden die het scholingsbudget *toegekend* hebben gekregen. De ervaringen onder WW-gerechtigden die het scholingsbudget wel hebben aangevraagd maar niet toegekend hebben gekregen, zal ongetwijfeld minder positief zijn. De vragenlijst voor de enquête is opgesteld door UWV in samenwerking met onderzoeksbureau MWM2. MWM2 verstuurdde de enquête.
- Op grond van interviews onder opleidingsinstellingen (23 interviews), werkgevers (9 interviews), en UWV-professionals (23 interviews) schetsen we een beeld van de ervaringen van deze partijen – zie box 1 voor verdere verantwoording. Dit aantal interviews bleek ruim voldoende om een saturatiepunt te bereiken. Dit is het punt waarop er geen nieuwe informatie meer komt uit nog meer aanvullende interviews. Op basis van de ervaringen en meningen die we tijdens het onderzoek *meermaals* hoorden destilleren we vervolgens een algemeen beeld. Dit algemene beeld illustreren we doorgaans met een quote uit één van de interviews. Een quote is dus nooit gebaseerd op iets wat we van slechts één persoon hoorden. De interviews zijn deels afgenomen door UWV en deels door onderzoeksbureau MWM2.

Deze beleidsevaluatie meet niet het (netto-)effect van scholing voor WW-gerechtigden. Dit kan helaas niet vastgesteld worden omdat aan de voorwaarden voor een (netto-)effectmeting niet is voldaan. Ten eerste komt dit omdat bij introductie van het scholingsbudget geen experimenteel onderzoek is opgezet met een controlegroep van WW-gerechtigden die niet in aanmerking komen voor scholing, zoals bij de effectmeting WW (Vervliet e.a., 2021). Om de resultaten van deze grotere effectmeting naar de effectiviteit van de gehele dienstverlening aan WW-gerechtigden niet te verstoren, is destijds besloten om niet gelijktijdig ook nog experimenteel onderzoek te doen naar effectiviteit van het scholingsbudget. Ten tweede is het door de gekozen opzet en uitvoering van de regeling niet mogelijk om een effect vast te stellen, omdat gekozen is voor een regeling die in één keer in het hele land is ingevoerd. Een natuurlijke controlegroep van WW-gerechtigden die geen recht hebben op scholing uit het scholingsbudget ontbreekt dus. Tot slot is het in het geval van het scholingsbudget ook niet goed mogelijk om via econometrische methoden een controlegroep te bepalen. Belangrijkste reden hiervoor is dat uit intern dossieronderzoek van UWV blijkt dat gebruikers van het

³ In individuele gevallen kunnen deze regels losgelaten worden.

scholingsbudget vaak zelf het initiatief nemen om scholingsbudget aan te vragen bij de adviseur werk (dit is het geval in 78 van 133 onderzochte dossiers, ofwel 59%). Eigen initiatief van de cliënt zorgt ervoor dat het lastig is om een vergelijkbare controlegroep te construeren die géén gebruik heeft gemaakt van het scholingsbudget. Eigen initiatief betekent immers motivatie om te werken en een zekere assertiviteit, geïnformeerdheid en zelfverzekerdheid om zelf om een scholingsbudget te vragen. Een analyse waarin niet kan worden gecorrigeerd voor het eigen initiatief van de cliënt zal de effectiviteit van het scholingsbudget overschatten. De onmogelijkheid om de netto-effecten hier goed te kunnen meten, is bevestigd door verschillende wetenschappers tijdens een deskundigenbijeenkomst in juni 2021.

Box 1 Vormgeving interviews via casestudies

De semigestructureerde individuele interviews waarop een deel van dit onderzoek is gebaseerd, staan niet los van elkaar. Het zijn zogenaamde casestudies waarbij we eerst 20 WW-gerechtigden interviewden die gebruik hebben gemaakt van het scholingsbudget WW en vervolgens zoveel mogelijk interviews hebben afgenomen met hun opleidingsinstituten, de werkgevers waar ze na hun opleiding zijn gaan werken en de UWV-adviseurs die de scholing voor hen hebben geregeld.

Via e-mail hebben we 140 willekeurig geselecteerde (voormalig) WW-gerechtigden benaderd die gebruik hebben gemaakt van het scholingsbudget WW. Uit de 25 personen die aangaven te willen meewerken aan een interview, hebben we er vervolgens 20 kunnen selecteren, omdat uiteindelijk niet iedereen kon of wilde meewerken aan het onderzoek. Vervolgens hebben we 15 scholingsinstituten, 6 werkgevers en 12 UWV-adviseurs gesproken die in het scholingstraject een connectie hadden met (een van) de 20 deelnemers.

In aanvulling op de casestudies hebben we enkele individuele interviews uitgevoerd die niet gekoppeld waren aan de twintig WW-gerechtigden: met drie werkgevers(organisaties), acht scholingsinstituten en acht UWV-adviseurs. Tot slot hebben we drie groepsinterviews uitgevoerd binnen UWV: met adviseurs werkgeversdienstverlening, contract- en leveranciersmanagers en adviseurs voorzieningen en re-integratiemiddelen (VRIM).

1.3. Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 bespreekt de inzichten uit eerder nationaal en internationaal onderzoek en laat zien dat scholing, mits gericht op de juiste personen op het juiste moment, in de regel een effectief re-integratie instrument is. Hoofdstuk 3 beschrijft de wetten, regels en processen die relevant zijn voor de inzet van scholingsbudget voor WW-gerechtigden. Hoofdstuk 4 geeft inzicht in het gebruik van het scholingsbudget, en brengt in beeld hoe het de deelnemers is vergaan op de arbeidsmarkt nadat ze scholing volgden. Hoofdstuk 5 toont de ervaringen van WW-gerechtigden die gebruik hebben gemaakt van het scholingsbudget WW. De hoofdstukken 6, 7 en 8 doen hetzelfde voor respectievelijk opleiders, werkgevers en UWV-professionals. Hoofdstuk 9 neemt de bevindingen vanuit de verschillende perspectieven samen en zet de resulterende succesfactoren en aandachtspunten op een rij.

2. Kennis uit eerder onderzoek

Dat scholing een effectief middel is om structureel de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden te vergroten, staat inmiddels als een paal boven water. De beleidstheorie is eenvoudig: door te investeren in kennis en vaardigheden van mensen verbeteren hun arbeidsmarktkansen en productiviteit. Omdat scholing een relatief duur en tijdrovend traject is, is het niet voor iedereen geschikt, maar vooral voor mensen die (zonder scholing) moeite hebben om duurzaam werk te vinden.

Uit de internationale wetenschappelijke literatuur is bekend dat scholing een effectief re-integratie-instrument is, vooral voor mensen die (zonder scholing) relatief weinig kans hebben op de arbeidsmarkt. Het belangrijkste bewijs daarvoor wordt geleverd door een meta-analyse van Card e.a. (2018). Zij verzamelden meer dan tweehonderd studies over de effectiviteit van re-integratiedienstverlening en scholing⁴ en stelden vast welk type dienstverlening voor wie en in welke omstandigheden de meeste meerwaarde had. Zij constateerden dat scholing in verhouding tot andere vormen van re-integratiedienstverlening grotere effecten heeft, zeker op de langere termijn. Op de korte termijn vergroot scholing de kans op werk met 2 procentpunt, op de middellange en lange termijn met 6,6 respectievelijk 6,7 procentpunt.⁵ Mensen die scholing volgden, keren minder vaak en minder snel terug in de uitkering. Ze blijven duurzamer aan het werk. Het effect is het grootst wanneer de scholing wordt ingezet voor mensen met een relatief grote kans op langdurige werkloosheid.

Het onderzoek van Lammers en Kok (2021) bevestigt dit beeld voor Nederland. Een investering in scholing is kosteneffectief en betaalt zichzelf op de lange termijn terug. Het Centraal Planbureau (CPB) (2016, 2020) beoordeelt scholing als een kansrijke vorm van arbeidsmarktbeleid, zeker wanneer deze gericht wordt ingezet voor mensen die zonder scholing een kleine kans op werk hebben. Ook het CPB benadrukt daarbij het verschil tussen lange- en kortetermijneffecten. Dit heeft te maken met het insluitingseffect waarmee scholing vaak gepaard gaat. Dat insluitingseffect ontstaat doordat scholing tijd in beslag neemt die de werkzoekende niet besteedt aan solliciteren. Daardoor is op korte termijn de invloed van scholing op het vinden van werk kleiner en op zeer korte termijn zelfs negatief. Zelfs als de opleiding de kans op werk vergroot, duurt het enige tijd voor het initiële insluitingseffect is ingelopen. Dat verklaart waarom het positieve effect van scholing vooral zichtbaar is op de (middel)lange termijn. Ook onderzoek naar de effectiviteit van re-integratiedienstverlening voor WW-gerechtigden in Nederland bevestigt dat scholing op korte termijn de kans op het vinden van werk niet versnelt (Heyma en Van der Werff, 2014). De langetermijneffecten, die in andere onderzoeken positief werden bevonden, bleven in dat onderzoek buiten beeld.

Omdat bij scholing het insluitingseffect zo'n belangrijke rol speelt, is het volgens deskundigen raadzaam dit instrument vooral in te zetten bij mensen met een grote kans op langdurige werkloosheid, of een grote kans op terugkeer in de uitkering (draaideur). Alleen dan weegt het effect op vergroting van de vaardigheden en kennis op tegen het insluitingseffect (Card e.a., 2018, Kluge, 2010 en Heyma, 2015). Als scholing gericht wordt ingezet voor werkzoekenden die (zonder scholing) moeite hebben om duurzaam werk te vinden, dan kan scholing er volgens het CPB (2016) via een stijging van de productiviteit van werkzoekenden en verkorting van de werkloosheidsduur (op lange termijn) voor zorgen dat de structurele werkgelegenheid toeneemt. Omdat langdurige werkloosheid het risico op armoede sterk vergroot, heeft een verkorting van de werkloosheidsduur van (potentieel) langdurig werklozen ook een remmende werking op de toename van armoede. Het CPB benoemde in Kansrijk Arbeidsmarktbeleid (2016) de beleids optie 'een (geoordeeld) budget voor scholing van langdurig werklozen in de WW'. Deze beleids optie is via het tijdelijk scholingsbudget (2018–2021) in praktijk gebracht.

Ander Nederlandstalig onderzoek dat de meerwaarde van scholing voor WW-gerechtigden liet zien, was het onderzoek van Panteia naar de scholingsvouchers (Van den Ende e.a., 2019). In dit onderzoek worden dezelfde onderzoeksmethoden gebruikt als die wij in dit rapport hanteren (zie paragraaf 1.2). In beide gevallen was een netto-effectmeting niet mogelijk, omdat er geen bronnen van exogene variatie waren die benut konden worden. Omdat de toegevoegde waarde van scholing voor werkzoekenden al zo vaak is aangetoond, is de meerwaarde van een nieuwe netto-effectmeting voor iedere specifieke situatie ook minder groot. Het is vooral relevant te weten hoe de regeling wordt uitgevoerd (wordt zij bijvoorbeeld echt gericht op mensen die zonder scholing moeite zouden hebben om duurzaam werk te vinden) en hoe zij wordt ervaren door betrokkenen om te zien of er nog verbeterpunten zijn.

⁴ Ongeveer de helft van deze studies had geheel of gedeeltelijk betrekking op scholing.

⁵ Onder korte termijn verstaan Card e.a. één jaar na de start van de scholing, de middellange termijn is 1-2één tot twee jaar na de start van de scholing en de lange termijn is meer dan twee jaar na de start van de scholing.

3. Wet- en regelgeving

In dit hoofdstuk beschrijven we het wettelijk en beleidsmatig kader voor de inzet van scholing voor WW-gerechtigden. Algemeen uitgangspunt is dat WW-gerechtigden altijd scholing kunnen volgen als zij dat willen. In de Werkloosheidswet is vastgelegd dat UWV vrijstelling mag geven van de reguliere verplichtingen die voor een WW-gerechtigde gelden – zoals de sollicitatieplicht – als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. De ministeriële Scholingsregeling WW specificeert die voorwaarden. Tussen 2018 en 2022 kon UWV daarnaast ook de financiering van noodzakelijke scholing regelen voor WW-gerechtigden, indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan: de Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV. In de Beleidsregels Scholing geeft UWV nadere invulling aan de ministeriële Scholingsregeling WW om te komen tot een eenduidige toetsing wanneer er sprake is van een scholing die gefinancierd kan worden uit dit scholingsbudget.

3.1. Wettelijke kaders m.b.t. scholing voor WW-gerechtigden

Scholing met behoud van WW-uitkering kan altijd

Algemeen uitgangspunt is dat WW-gerechtigden altijd scholing kunnen volgen als zij dat willen. In principe geldt hierbij de voorwaarde dat zij zich aan de re-integratieverplichtingen houden die verbonden zijn aan het ontvangen van een WW-uitkering. Dus zolang de werkzoekende blijft solliciteren én/of passende arbeid aanvaardt als dit zich voordoet, dan is het volgen van scholing met behoud van een WW-uitkering altijd mogelijk.

Voor 'noodzakelijke scholing' kunnen WW-gerechtigden vrijstelling krijgen van deze re-integratieverplichtingen, zodat zij hun aandacht maximaal kunnen richten op het succesvol afronden van de scholing (art. 76 WW eerste lid). In het tweede lid van artikel 76 WW staat dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nadere voorwaarden kan stellen aan het begrip 'noodzakelijke scholing'. Dat heeft het ministerie van SZW gedaan in een ministeriële regeling: de Scholingsregeling WW. Daarin stelt het ministerie dat scholing als noodzakelijk wordt gezien indien aanzienlijk is:

- dat de WW-gerechtigde niet zonder scholing een voor hem passend beroep of passende functie kan uitoefenen op de arbeidsmarkt en dat de voorgestelde opleiding of scholing daartoe een adequaat middel is; en
- dat de opleiding of scholing relevant is voor de arbeidsmarkt. De Scholingsregeling werkt – in tegenstelling tot de andere begrippen – niet uit wat onder arbeidsmarktrelevantie wordt verstaan.

Verder stelt de ministeriële regeling als eisen om voor vrijstelling van de sollicitatieplicht in aanmerking te komen dat:

- de scholing bestaat uit het systematisch verwerven van kennis dan wel vaardigheden volgens een vooraf vastgesteld programma, waarbij de verworven kennis en vaardigheden worden getoetst;
- de scholing in overwegende mate bestaat uit het verrichten van activiteiten die niet productie als doel hebben;
- de scholing maximaal een jaar⁶ duurt, waarbij geldt dat in individuele gevallen scholing van een langere duur kan worden toestaan.

Financiering door UWV o.b.v. de ministeriële Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV

Sinds 2018 kan UWV naast het verlenen van vrijstelling van de sollicitatieplicht ook de financiering van noodzakelijke scholing regelen voor WW-gerechtigden. In de Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV 2018–2020 stelde het ministerie van SZW budget aan UWV ter beschikking om scholing te financieren voor WW-gerechtigden met een grote kans op langdurige werkloosheid. In deze regeling is een aantal bestedingsvoorwaarden opgenomen:

- De doelgroep van de regeling zijn werklozen met een hoge kans op langdurige werkloosheid, die 'schoolbaar' zijn, i.e. de beoogde scholing sluit aan bij de cognitieve vaardigheden, de belastbaarheid en de persoonlijke omstandigheden van de betrokkene.
- Het moet gaan om een noodzakelijke scholing voor de werkzoekende.
- Er moet sprake zijn van een baanintentie of baangarantie of het betreft scholing richting een krapteberoep. Een beroep is een krapteberoep wanneer er veel vacatures zijn in verhouding tot het aantal werkzoekenden voor die vacatures (inclusief de moeilijk vervulbare vacatures).
- Het maximaal te besteden bedrag is € 2.500,- inclusief btw. UWV heeft de vrijheid om méér dan € 5.000 subsidie toe te kennen indien de scholing deel uitmaakt van een arrangement met een werkgever, waarbij deze werkgever zekerheid heeft gegeven dat er een concrete baan na de scholing is voor de deelnemer. UWV benut deze vrijheid dus af en toe.

⁶ De maximale scholingsduur van één jaar hangt samen met de arbeidsmarktrelevantie van de scholing. In de praktijk blijkt namelijk dat in het bijzonder kortdurende scholingen vaker leiden tot een werkherleving. Als de arbeidsmarkt immers sterk in beweging is, dan zijn de mogelijkheden tot werkherleving na afronding van de scholing binnen een jaar nog wel te overzien. Dit wordt lastiger op de langere termijn. In het geval van parallel leren en werken bestaat altijd de mogelijkheid van een langere scholingsduur, omdat de WW-gerechtigde dan loon ontvangt. Een langere duur dan één jaar is toegestaan, als de nieuwe werkgever zekerheid op een arbeidsovereenkomst van ten minste zes maanden biedt óf de werknemer gedurende het volgen van die scholing voor ten minste acht uur per week bij de werkgever werkt.

Sinds 1 januari 2021 gold een aangepaste financieringsregeling, de Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV 2021. Deze tijdelijke regeling is de voortzetting van de tijdelijke regeling zoals deze gold tot aan 1 januari 2021. Ook deze ministeriële regeling is bestemd voor personen met een grote kans op langdurige werkloosheid. Ten opzichte van de situatie tot 1 januari 2021 is het volgende gewijzigd:

- Er moet sprake zijn van een baanintentie of baangarantie dan wel een scholing richting een door UWV vastgesteld *kansrijk* beroep. De definitie van kansrijk beroep is ruimer dan de definitie van krapteberoep: een kansrijk beroep is een beroep waarvan UWV heeft geoordeeld dat er voldoende tot goede kansen zijn op werk het betreffende beroep op de regionale/lokale arbeidsmarkt.
- Het maximaal te besteden bedrag is opgehoogd naar € 5.000,- inclusief btw.
- Ten laste van dit budget kunnen ook reiskosten worden vergoed, net als de kosten voor eventuele leer- en beschermingsmiddelen.

3.2. Beleidsregels Scholing UWV

In de Beleidsregels Scholing beschrijft UWV hoe het toetst of er sprake is van een noodzakelijke scholing en of dit leidt tot vrijstelling van re-integratieverplichtingen gedurende de opleidingsperiode. Deze beleidsregels geven dus een nadere invulling aan de ministeriële Scholingsregeling WW (zie paragraaf 3.1) om te komen tot een eenduidige toetsing wanneer er sprake is van een noodzaak tot scholing. In deze beleidsregels herhaalt UWV deels wat in de ministeriële Scholingsregeling WW staat.

UWV stelt in de beleidsregels dat het de noodzaak tot scholing aanwezig acht als er voldaan is aan drie voorwaarden:

- De duur van de scholing past binnen de maximale scholingsduur; én
- de arbeidsmarktrelevantie is aangetoond; én
- de werkzoekende is schoolbaar.

Aanvullend op de ministeriële regelgeving werkt UWV deze drie voorwaarden in de UWV Beleidsregels Scholing nader uit:

- De bepaling uit de Scholingsregeling WW met betrekking tot de *duur* van de scholing is een-op-een overgenomen in de UWV Beleidsregels Scholing.⁷
- UWV hanteert als beleid dat een scholing *arbeidsmarktrelevant* is als deze bijdraagt aan de invulling van de vraag naar arbeidskrachten op de arbeidsmarkt. Er dient een relatie te liggen tussen de voorgenomen opleiding en (de kans) op werkhervatting na afronding van de scholing. Een scholing is arbeidsmarktrelevant in het geval van:
 - een baangarantie/baanintentie – er ligt een arbeidsovereenkomst of een concrete toezegging (bijv. als onderdeel van een werkgeversarrangement) dat de werkzoekende na afronding van de scholing door een werkgever in dienst wordt genomen;
 - een kansrijk beroep (zie boven); en
 - een werkzoekende die zelf inzichtelijk maakt dat er kans op werkhervatting is – in dienstbetrekking of in zelfstandig ondernemerschap – nadat de scholing is afgerond.
- UWV verstaat onder *schoolbaar* dat de werkzoekende gemotiveerd en in staat is om de beoogde scholing met goed gevolg af te ronden. De scholing, de functie en het beroep waarvoor de scholing opleidt moeten hiervoor aansluiten bij de cognitieve vaardigheden en persoonlijke omstandigheden van de werkzoekende. Dit wordt nader gespecificeerd met de volgende eisen:
 - De werkzoekende voldoet aan de formele instroomeisen die de opleider stelt aan personen die de scholing willen gaan volgen (toets door opleider).
 - De persoon is – naar oordeel UWV - zowel fysiek als mentaal in staat om (eventueel met aanpassingen zoals deeltijdonderwijs of met een voorziening) de scholing te volgen en af te ronden. Dit geldt ook voor de uitoefening van het beroep of functie waartoe de scholing opleidt.
 - De persoonlijke omstandigheden van de werkzoekende zijn zodanig dat de werkzoekende zijn focus op de scholing kan richten. UWV kijkt daarbij onder andere naar:
 - rolidentificatie met de uitkeringssituatie. UWV onderzoekt of de werkzoekende tijdens het verblijf in de uitkering zijn tijd heeft ingevuld met andere taken zoals zorg verlenen voor ouders/kinderen of vrijwilligerswerk. Deze andere daginvulling dient niet belemmerend te werken voor het succesvol volgen en afronden van de scholing;
 - de financiële positie van de werkzoekende. Als er bijvoorbeeld problematische schulden zijn, dan is het voorstelbaar dat de persoon zich – zonder aanpak hiervan – slecht kan concentreren op de opleiding;
 - of de werkzoekende voldoende steun ervaart vanuit zijn sociale leefomgeving.. Het gaat hierbij om support van de directe naasten van een werkzoekende om de scholing te volgen, inclusief het weer aan het werk gaan.
 - of de persoon beschikt over de vereiste sociale en werknemersvaardigheden (zoals kunnen het juiste dag-nachtritme, het beheersen van omgangsvormen en omgaan met autoriteit).

⁷ Normaliter bevatten UWV-beleidsregels geen herhaling van het toetsingskader dat al in wetgeving of in een ministeriële regeling is uitgewerkt en zou de informatie die in de Scholingsregeling WW staat – de uitwerking van artikel 76 WW – niet opgenomen zijn in deze beleidsregel. Hierop is in de Beleidsregels Scholing een uitzondering gemaakt, omdat deze specifieke beleidsregels ook van toepassing zijn op andere UWV-uitkeringsgerechtigden en dus breder zijn dan de WW alleen. De zogenaamde AG-materiewetten (Wajong, WIA, WAO etc.) bevatten geen expliciete bepalingen wanneer er een noodzaak tot scholing bestaat.

Staat de noodzaak tot scholing vast, dan betekent dit niet automatisch dat UWV ook de noodzakelijke scholing van de WW-gerechtigde kan financieren. Alleen als ook aan de financieringsvoorwaarden van de ministeriële Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV is voldaan, kan de scholing ook worden gefinancierd uit het scholingsbudget WW.

Is de noodzaak van scholing (nog) niet aangetoond, dan kan de WW-gerechtigde, als die dat wil, toch de scholing volgen. Hij/zij wordt alleen niet vrijgesteld van zijn/haar re-integratieverplichtingen tijdens de opleidingsduur en krijgt geen financiering. UWV legt hier géén verbod op, maar zal de scholing niet faciliteren. Wel zal UWV onderzoeken – bijvoorbeeld als een werkzoekende nog niet schoolbaar is bevonden – welke activiteiten eerst ingezet kunnen worden om deze persoon schoolbaar te (laten) maken. Denk bijvoorbeeld aan inzet van hulp bij schuldenproblematiek om deze beheersbaar te maken, verwijzing naar bibliotheken om de Nederlandse taalvaardigheid te verhogen, verwijzen/ondersteunen bij het realiseren van kinderopvang.

Als iemand eenmaal gestart is met scholing dan mag hij/zij deze afronden, ook als hij/zij al werk heeft gevonden of de WW is afgelopen.

3.3. Overige relevante (beleids)aspecten

Snelste en effectiefste weg naar duurzame arbeid

In de toelichting van de Beleidsregels Scholing UWV staat vermeld dat UWV als algemeen beleidsuitgangspunt de snelste en effectiefste weg naar duurzame arbeid hanteert. De zinsnede vindt zijn oorsprong in de missie van UWV om iedereen (met arbeidsvermogen) naar duurzaam werk te begeleiden. Een uitkering is slechts een vangnet als werk nog niet in zicht is. Bij de beoordeling van de effectiefste weg naar duurzame arbeid gaat het om de toetsing van een persoon – zoals deze op dat moment is – in relatie tot de arbeidsmarkt én zijn kansen op duurzame werkherleving. UWV kijkt dan naar onder andere de volgende aspecten:

- De kennis en kunde van de persoon (is er sprake van actuele/verouderde kennis, basisvaardigheden).
- De situatie op de arbeidsmarkt (waar liggen de kansrijke beroepen en is de werkzoekende hier een-op-een op te matchen).
- De duurzaamheid van het beoogde werk (voorkomen van draaideurconstructies, herhalingswerkloosheid).
- De verwachting of en hoe snel de persoon zonder of met de beoogde scholing weer de arbeidsmarkt zal kunnen betreden.

UWV maakt op basis van deze aspecten een eerste afweging of een persoon te matchen is met (ander) werk op de arbeidsmarkt en zo nee, wat dan voor deze persoon de effectiefste weg naar duurzaam werk is. Als de kans van deze persoon op een (duurzamere) werkherleving niet hoog is én scholing maakt deel uit van de weg naar werk, dan pas vindt de toetsing van de beoogde scholing (inclusief het beoogde bemiddelingsberoep) plaats op basis van drie indicatoren zoals opgenomen in de Beleidsregels Scholing.

Wensberoep versus bemiddelingsberoep

UWV kijkt naar het totaalbeeld van de cliënt in relatie tot zijn positie op de arbeidsmarkt, inclusief zijn mogelijke wens om zich te laten (om)scholen. Bij dit totaalbeeld speelt het maatschappelijk belang – het voorkomen van werkloosheid en het beperken van de uitkeringsduur – eveneens een rol. Het gaat dus niet uitsluitend om een snelle werkherleving. Wil een werkzoekende zich laten omscholen naar beroep X maar kan hij op basis van zijn reeds verworven kennis en kunde gewoon aan de slag, dan faciliteert UWV de door de werkzoekende gewenste scholing niet. In dat geval gaat het maatschappelijk belang voor. Komt UWV tot de conclusie dat scholing noodzakelijk is – bijvoorbeeld om herhalingswerkloosheid te voorkomen – dan valt het maatschappelijk belang (kansrijkheid van het beroep) samen met de wens van de cliënt voor een specifiek beroep. Het is dan aan UWV om samen met de werkzoekende te kijken naar een scholing/beroep die/dat zowel past bij de affiniteiten van de cliënt als waarbij de kansrijkheid op duurzame werkherleving groot is.

Werkgeversarrangementen

UWV sluit met een groot aantal werkgevers arrangementen af, waarbij er een wederzijdse instemming bestaat. Globaal komt het erop neer dat UWV kandidaten heeft en werkgevers vacatures beschikbaar hebben. De intentie bestaat om tot een wederzijdse match te komen. UWV geeft daarbij inzicht in het wettelijk instrumentarium dat UWV voor een werkzoekende in kan zetten als deze op een vacature wordt geplaatst. Denk daarbij aan inzet van een proefplaatsing, werkvoorzieningen en de no-riskpolis, maar ook bekostiging van een scholing. Voor het merendeel van het instrumentarium geldt dat deze aan een werkzoekende 'hangen'. Het instrument is uitsluitend in te zetten als deze aan de daarvoor geldende bepalingen voldoet. Hetzelfde geldt voor de inzet van het scholingsbudget WW. Wordt een werkzoekende WW-gerechtigde voorgedragen voor een vacature bij een werkgever? En wil men gebruikmaken van het scholingsbudget WW? Dan moet ook vaststaan dat er een noodzaak tot scholing is én dat de werkzoekende behoort tot de doelgroep voor wie UWV scholingsbudget heeft gekregen. Dit is een individuele beoordeling per werkzoekende.

Aanbestedingswetgeving en Inkoopkader Scholingsdiensten

Bij het contracteren van opleiders moet UWV zich houden aan de Aanbestedingswet 2012. De gunning van opdrachten vindt daarbij plaats aan partijen die de beste aanbieding doen, lettend op een set aan (kwalitatieve) selectiecriteria en (financiële) gunningscriteria (zoals prijs).

Voor het contracteren van opleiders heeft UWV het Inkoopkader Scholingsdiensten opgesteld. UWV heeft er hierbij voor gekozen om een zogenaamde Open Housesysteem te hanteren. Dit is een inkoopmethodiek waarbij het volgende geldt:

-
- Er is sprake van een vooraf bekendgemaakte toelatingsprocedure voor het sluiten van overeenkomsten.
 - Er worden slechts geschiktheidseisen of minimumeisen gesteld.
 - De UWV-uitkeringsgerechtigde bepaalt zelf van welke toegelaten aanbieders gebruikgemaakt wordt.

Het scholingsbudget WW dat aan UWV is toegekend, wordt besteed bij opleiders die via het Open Housesysteem met UWV een overeenkomst hebben gesloten. Hiervoor moet de opleider aantonen dat hij voldoet aan de eisen die worden gesteld in het Inkoopkader Scholingsdiensten. UWV is de opdrachtgevende partij. Nadat de werkzoekende een keuze voor de opleider heeft gemaakt, verlopen de aanmelding en inschrijving en de rapportage over voortgang, te behalen succes, geleverde prestaties, betalingen etc. in principe via UWV. Voor bekostigde onderwijsinstellingen geldt een aangepaste werkwijze: De cliënt machtigt het UWV om voor hem/haar de betaling te doen (derde machtiging). Het bekostigd onderwijs accepteert het UWV namelijk niet als opdrachtgever, dat is de cliënt zelf.

4. Feiten en cijfers

In dit hoofdstuk geven we enkele feiten en cijfers met betrekking tot de inzet van het scholingsbudget WW: welke WW-gerechtigden krijgen een scholingsbudget toegekend (paragraaf 4.1) en om wat voor opleidingen gaat het (paragraaf 4.2). Paragraaf 4.3 gaat na of er vanuit de administratieve data aanwijzingen zijn dat de opleidingen gevolgd met het scholingsbudget *extra* opleidingen zijn, die zonder scholingsbudget niet gevolgd waren. Tot slot brengt paragraaf 4.4 in beeld hoeveel (oud-)deelnemers werk vinden na de scholing en op welke manier de coronacrisis vanaf maart 2021 een rol speelt in het vinden van werk door (oud-)deelnemers. In paragraaf **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** geven we de conclusie weer van de bevindingen in dit hoofdstuk.

Het hoofdstuk heeft betrekking op scholingsbudgetten die zijn toegekend van juli 2018 tot en met juli 2021 en de baangegevens van de (oud-)deelnemers van januari 2018 tot en met december 2021.

4.1. Deelnemers hebben relatief grote afstand tot arbeidsmarkt

In totaal zijn in de periode juli 2018 tot en met juli 2021 ruim 11.600 individuele scholingsbudgetten toegekend aan WW-gerechtigden, zie Tabel 4.1. Vergeleken met de totale groep WW-gerechtigden hebben relatief veel mannen en 50-plusser gebruikgemaakt van het scholingsbudget. Ook hebben zij iets vaker dan niet-gebruikers van het scholingsbudget een WIA-keuring ondergaan waarbij bleek dat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn (WIA 35-min).⁸ Qua opleidingsniveau vóór scholing wijken zij niet af van de totale WW-populatie.

De doelgroep van het scholingsbudget bestaat uit WW-gerechtigden die een hoge kans hebben op langdurige werkloosheid. Meer specifiek: de WW-gerechtigde met een zwakke tot matige arbeidspositie volgens de Werkverkenner (Werkverkennerscore van 0-50%)⁹ en/of de WW-gerechtigde die volgens de beoordeling van de adviseur werk van UWV een zwakke of matige arbeidspositie heeft.¹⁰

Tabel 4.1 laat zien dat WW-gerechtigden die gebruik maken van het scholingsbudget inderdaad relatief lage Werkverkennerscores hadden, in vergelijking met de gehele WW-populatie. Er zijn echter ook ruim 1.500 WW-gerechtigden met een Werkverkennerscore van meer dan 75% die gebruikmaken van het scholingsbudget WW. Deels komt dit doordat WW-gerechtigden de Werkverkennerlijst eenmalig invullen bij aanvang van de WW. In de loop van de tijd kunnen er veranderingen optreden in de situatie van de WW-gerechtigde (deze wordt bijvoorbeeld ziek of verliest het zelfvertrouwen), waardoor hij op het moment van aanvraag scholingsbudget lager zou scoren op de Werkverkenner. Ruim de helft van de opleidingen start pas zes maanden of later na aanvang van de WW-uitkering – zie Tabel 4.2. Daarnaast kan de adviseur werk op basis van cliëntcontact oordelen dat de arbeidsmarktpositie van de WW-gerechtigde in het oude beroep zwak of matig is, ondanks de goede Werkverkennerscore. De Werkverkenner houdt immers wel rekening met de bedrijfstak en het bemiddelingsberoep van de WW-gerechtigde (in grove categorieën), maar maakt geen inschatting van het individuele arbeidsmarktperspectief van het WW-gerechtigde in het specifieke voormalig beroep.

⁸ Wanneer werknemers of vangnetters twee jaar ziek zijn, bepaalt UWV of zij recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Werknemers die nog minimaal 35% van hun loon vóór ziekte kunnen verdienen, hebben geen recht op WIA. Zij kunnen dan wel nog recht hebben op een WW-uitkering. Deze WW-gerechtigden noemen we ook wel WIA 35-minners.

⁹ De Werkverkenner is een instrument dat per WW-gerechtigde de kans voorspelt op volledige werkhervatting binnen twaalf maanden na instroom in de WW (zie Dusseldorp e.a., 2018). Deze voorspelling gebeurt op basis van administratieve gegevens (zoals leeftijd) en een vragenlijst die werkzoekenden bij het aanvragen van hun WW-uitkering invullen. De vragenlijst vraagt onder andere naar de visie op terugkeer naar werk en gezondheidsbeleving.

¹⁰ In de Werkverkenner wordt bijvoorbeeld niet gekeken naar het beroep waarin iemand werkte en hoe de baankansen in dat beroep op dat moment zijn. Het is aan de adviseur om deze informatie (en andere informatie die niet is meegenomen in de Werkverkennerscore) mee te nemen in de inschatting of iemand op grond daarvan wel of geen goede kansen heeft op de arbeidsmarkt.

Tabel 4.1 Kenmerken van gebruikers van het scholingsbudget WW juli, 2018-juli 2021

	Aantal	% van WW'ers met scholingsbudget	% in totale WW-populatie*
Totaal juli 2018-juli 2021	11.641	100%	
Geslacht			
Man	7.275	62%	51%
Vrouw	4.315	37%	49%
Onbekend	51	0%	0%
Leeftijd			
		Bij aanvang scholing	Bij aanvang WW
18 tot 29 jaar	906	8%	27%
30 tot 40 jaar	2.655	23%	26%
40 tot 50 jaar	3.316	28%	22%
50-60 jaar	3.775	32%	19%
60-64 jaar	860	7%	6%
Minstens 64 jaar	124	1%	2%
Onbekend	5	0%	0%
Opleidingsniveau			
lager	3.065	26%	29%
middelbaar	4.246	36%	36%
hoger	2.696	23%	24%
onbekend	1.634	14%	12%
Werkverkennercategorie			
Werkverkenner 0-25%	842	7%	7%
Werkverkenner 25-50%	3.199	27%	16%
Werkverkenner 50-75%	3.679	32%	26%
Werkverkenner 75-100%	1.575	14%	25%
Werkverkenner onbekend	2.346	20%	27%
WIA 35-min			
% WIA 35-min	554	7%	2%

* Kenmerken van WW-gerechtigden met scholingsbudget op basis van gegevens UWV. Kenmerken van de totale WW-populatie zijn kenmerken van WW-gerechtigden die in de periode december 2017 tot en met december 2018 instroomden in de WW. Zie Vervliet e.a. (2021). Het percentage WIA 35-min in de totale WW-populatie geldt voor WW-gerechtigden die in de periode maart 2014 tot en met februari 2015 instroomden in de WW op de zogenaamde koplopervestigingen. Zie Dusseldorp e.a. (2018).

4.2. Voornamelijk kortdurende opleidingen naar kansberoepen

Het budget wordt, zoals bedoeld, voornamelijk gebruikt voor opleidingen die korter dan een jaar duren, zie Tabel 4.2. De langdurige opleidingen van meer dan een half jaar vinden vooral plaats in de zorg en bij pedagogisch beroepen, zoals docent en onderwijsassistent. Deze opleidingen zijn naast langdurig ook relatief duur.

De vergoede kosten bedragen in 8% van de gevallen meer dan het maximale bedrag van € 5.000. UWV heeft de vrijheid om meer dan € 5.000 subsidie toe te kennen indien (a) de scholing deel uitmaakt van een arrangement met een werkgever, waarbij de werkgever zekerheid heeft gegeven dat een concrete baan na de scholing wordt vervuld, of (b) wanneer de uitkeringsgerechtigde inzichtelijk maakt dat hij of zij met de scholing een reële kans maakt op werk. UWV benut deze vrijheid dus af en toe. Vóór 2021 werd het maximale budget van (destijds) € 2.500 vaker overschreden: toen had 31% van de ingekochte opleidingen een budget van meer dan € 2.500 (niet in de tabel). Het budget van € 2.500 was dus vaak niet toereikend, terwijl met een budget van € 5.000 de meeste opleidingen wel gefinancierd kunnen worden. Wanneer een baangarantie (of baanintentie) is afgegeven, of wanneer een opleiding lang duurt zijn deze relatief vaak kostbaar.

Het moment waarop mensen starten met de scholing verschilt. Een op de vijf start binnen drie maanden na instroom in de WW, een op de vier start drie tot zes maanden na instroom, 31% start zes tot twaalf maanden na instroom en 22% start op het moment dat ze al meer dan een jaar een WW-uitkering ontvangen.

Bijna 60% van de opleidingen leidt op naar een kansberoep, zonder dat een werkgever daarbij een baangarantie of baanintentie heeft afgegeven. In 40% van de gevallen is er wel sprake van een baangarantie of baanintentie. In een klein deel van de aanvragen noemt de WW-gerechtigde dat hij/zij de intentie heeft om als zelfstandige aan de slag te gaan (1%).

Tabel 4.2 Kenmerken van ingekochte opleidingen met scholingsbudget WW, juli 2018-juli 2021

	Aantal	% van WW'ers met scholingsbudget
Totaal	11.641	100%
Opleidingsduur		
Maximaal 3 maanden	7.500	64%
3 maanden-6 maanden	1.597	14%
6 maanden-12 maanden	1.525	13%
>12 maanden	1.002	9%
Onbekend	17	0%
Kosten		
Maximaal € 1.500	3.391	29%
€ 1.500 - € 2.500	3.832	33%
€ 2.500 - € 5.000	3.447	30%
meer dan € 5.000	971	8%
Aantal maanden tot start opleiding		
<3 maanden na start WW	2.423	21%
3-6 maanden na start WW	3.017	26%
6-12 maanden na start WW	3.555	31%
> 12 maanden na start WW	2.591	22%
geen WW-periode gevonden	55	0%
Scholingsgrond		
Baangarantie	2.469	21%
Baanintentie	2.215	19%
Kansberoep	6.858	59%
Zelfstandige	63	1%
Onduidelijk	36	0%
Opleidingsrichting		
Transport	2.966	25%
Administratief, commercieel	1.972	17%
ICT	1.346	12%
Technisch	1.362	12%
Zorg	1.122	10%
Pedagogisch	1.130	10%
Veiligheid	416	4%
Horeca	291	2%
Overig	669	6%
Onbekend	367	3%

De meeste opleidingen vallen in de categorie 'transport'. Hieronder vallen bijvoorbeeld opleidingen tot vrachtwagenchauffeur, opleidingen tot bus/touringcarchauffeur, opleidingen tot het behalen van een heftruckcertificaat en opleidingen tot taxichauffeur. Ook het verlengen van al bestaande bus/vrachtwagenrijbewijzen valt hieronder (code 95). Daarnaast komen administratieve opleidingen en opleidingen in de ICT en techniek vaak voor. Opleidingen in de zorg en het onderwijs – twee grote tekortsectoren – vormen beide 10% van het totaal aantal opleidingen. Dit hangt samen met het feit dat dit duurdere en langdurigere opleidingen zijn, soms ook langer dan de periode waarin

mensen recht hebben op WW. WW-gerechtigden kunnen met het scholingsbudget een opleiding volgen die langer duurt dan hun WW-duur, maar dan moeten ze wel de tussentijdse periode qua inkomsten zien te overbruggen.

De WW-gerechtigden volgden relatief vaak scholing richting de transport, administratie, ICT, zorg of onderwijs óf in de richting waarvoor zij voorheen al waren opgeleid. Dat laatste blijkt uit het feit dat in tabel 4.3 de percentages op de diagonaal het grootst zijn. Van de mensen die al een opleiding hadden in de richting transport volgde 65% scholing die ook opleidde in die richting, van mensen die al medisch opgeleid waren werd 39% opnieuw opgeleid tot een beroep in de zorg.¹¹ Ook vanuit de andere 'oude' opleidingsrichtingen zijn de percentages richting de transport hoog. In minder mate geldt dit voor de richtingen administratief/commercieel, ICT, techniek, zorg en onderwijs (pedagogisch).

Tabel 4.3 Oude en nieuwe opleidingsrichtingen*

Opleidingsrichting gevolgd opleiding met scholingsbudget WW											
Oude opleidingsrichting	Transport	Administratief, commercieel	ICT	Technisch	Zorg	Pedagogisch	Veiligheid	Horeca	Overig	Onbekend	% (aantal)
Transport	65%	3%	4%	10%	3%	6%	5%	1%	3%	2%	100% (666)
Administratief, commercieel	17%	27%	14%	7%	10%	11%	3%	2%	6%	5%	100% (3.033)
Algemeen vormend	30%	14%	13%	10%	9%	8%	4%	4%	4%	3%	100% (1.396)
Technisch	36%	6%	10%	26%	4%	6%	5%	2%	3%	3%	100% (1.926)
Medisch	11%	12%	6%	5%	39%	10%	3%	2%	9%	3%	100% (281)
Pedagogisch	18%	17%	10%	13%	12%	16%	2%	2%	6%	2%	100% (248)
Openbare orde, veiligheid, bestuur	30%	14%	11%	13%	4%	11%	7%	2%	6%	3%	100% (457)
Persoonlijke/sociale verzorging	20%	18%	5%	7%	18%	13%	4%	5%	7%	2%	100% (811)
Sociaal-cultureel	8%	24%	12%	5%	15%	14%	3%	2%	14%	3%	100% (675)
Agrarisch	40%	11%	6%	13%	3%	10%	4%	1%	10%	1%	100% (188)
Overig	10%	20%	28%	10%	6%	8%	2%	4%	7%	6%	100% (387)
Onbekend	24%	18%	12%	12%	11%	10%	2%	2%	6%	3%	100% (1.573)
Totaal %	25%	17%	12%	12%	10%	10%	4%	2%	6%	3%	100% (11.641)

Toelichting: De tabel geeft per oude opleidingsrichting (i.e. de opleiding bij aanvang WW) het percentage WW-gerechtigden dat koos voor een bepaalde nieuwe opleidingsrichting (betaald uit het scholingsbudget WW). Dus bijvoorbeeld in de eerste rij: van de 666 WW-gerechtigden met een eerdere opleiding in de transport, zette 65% het scholingsbudget in voor een (andere) opleiding in de transport, 3% voor een administratieve opleiding, 4% in de ICT, etc. De laatste rij geeft het totaalpercentage WW-gerechtigden dat het scholingsbudget inzet voor een opleiding in de transport (25%), administratief (17%) etc. Deze percentages zijn gelijk aan de percentages onder in tabel 4.2. Per oude opleidingsrichting zijn de opleidingsrichtingen blauw gearceerd waarvoor meer dan 15% van de WW-gerechtigden het opleidingsbudget inzet.

* Deze tabel is gebaseerd op alle 11.641 WW-gerechtigden van wie het scholingsbudget is toegekend in de periode juli 2018 - juli 2021.

4.3. Door inzet scholingsbudget meer vrijstellingen sollicitatieplicht

Gemiddeld start iedere maand ruim 1% van de WW-gerechtigden met een opleiding die (deels) gefinancierd is met het tijdelijk scholingsbudget WW, zie Figuur 4.1. Na een korte aanloopperiode in de zomer van 2018 is dit percentage stabiel. Tijdens de eerste coronagolf in april-mei 2020 daalde het aantal gestarte opleidingen tijdelijk. De figuur laat ook zien dat de meeste opleidingen in september startten.

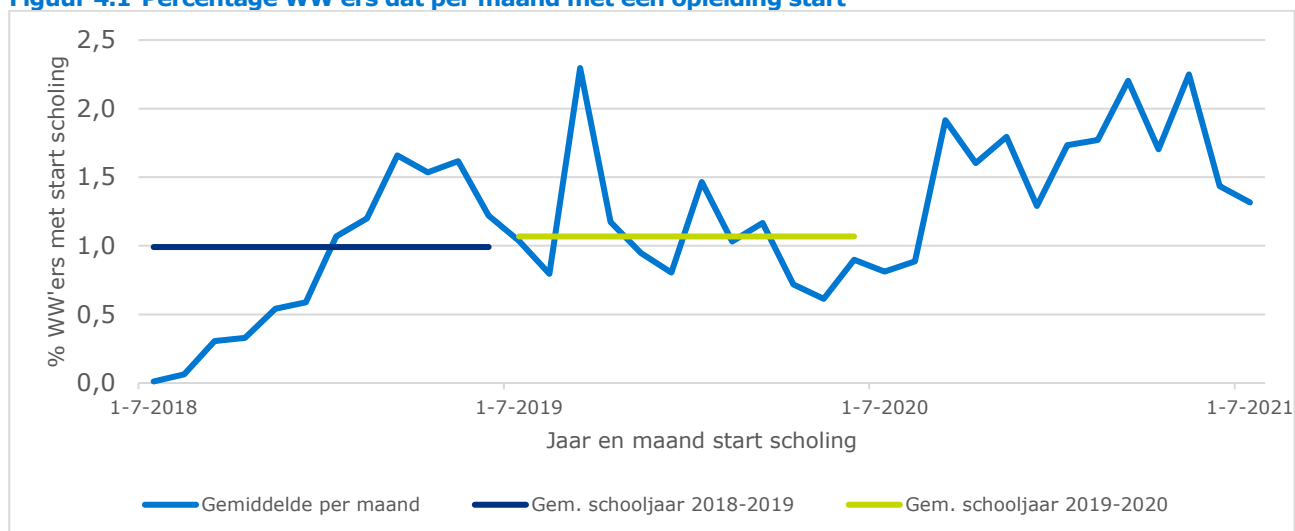
Ook het (aantal en) percentage WW-gerechtigden dat iedere maand *start* met een vrijstelling van de sollicitatieplicht vanwege het volgen van noodzakelijke scholing is toegenomen sinds het schooljaar 2018/2019 – zie figuur 4.2. De stijging bedraagt zo'n 0,8 procentpunt ten opzichte van het schooljaar 2017/2018.

Dat er extra vrijstellingen zijn van de sollicitatieplicht sinds de introductie van het scholingsbudget hoeft niet te betekenen dat er sindsdien meer WW-gerechtigden een opleiding volgen. Het aantal vrijstellingen van de sollicitatieplicht vanwege het volgen van noodzakelijke scholing is immers niet hetzelfde als het aantal gevolgde opleidingen. Enerzijds kan het namelijk zo zijn dat door het scholingsbudget WW een groter deel van de opleidingen die WW-gerechtigden volgen, opgemerkt wordt door UWV. Op het moment dat een WW-gerechtigde een scholingsbudget aanvraagt, wordt de UWV-adviseur zich bewust van het feit dat scholing wordt gevolgd en kan dan een vrijstelling van

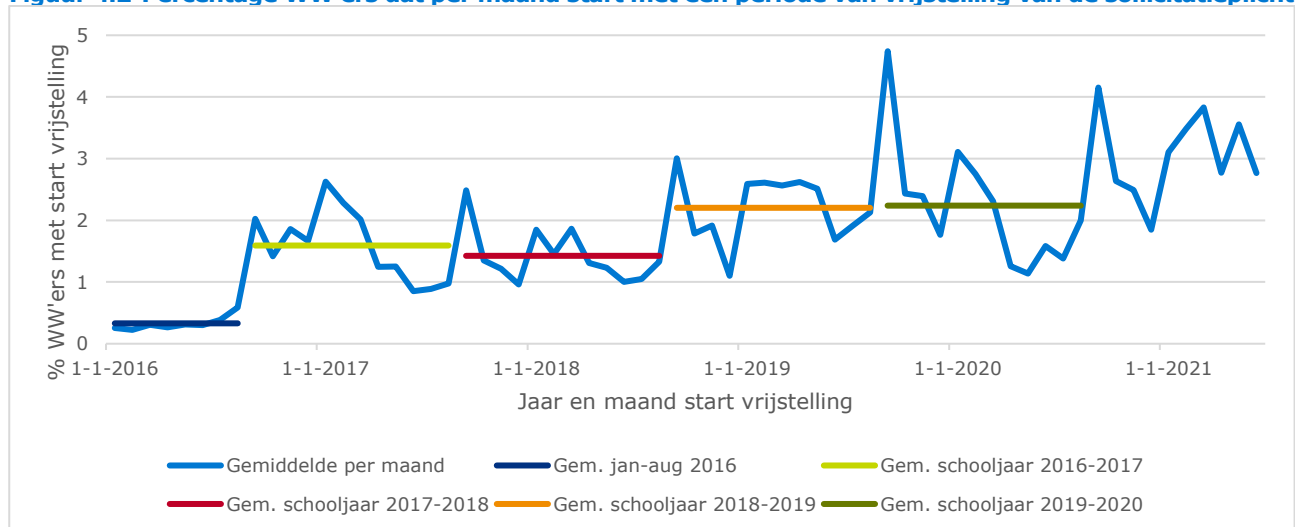
¹¹ In sommige gevallen betreft dit het hernieuwen van verouderde certificaten. Maar vaak is de nieuwe opleiding niet precies dezelfde als de opleiding die iemand voorheen volgde. In die gevallen leidt de nieuwe opleiding op tot een soortgelijke (maar net iets andere) beroepsrichting, die aansluit op al bestaande kennis en vaardigheden. Hoofdstuk 5 gaat verder in op alle mogelijke motieven om een opleiding te volgen.

de sollicitatieplicht verlenen. Anderzijds krijgt niet iedere WW-gerechtigde die een opleiding volgt automatisch een vrijstelling van de sollicitatieplicht: bij 39% van de opleidingen gevolgd met het tijdelijk scholingsbudget is geen vrijstelling van de sollicitatieplicht geregistreerd. Dit is bijvoorbeeld het geval bij korte, veelal eendaagse opleidingen, zoals die tot heftruckchauffeur. In dat geval is vrijstelling van de sollicitatieplicht niet nodig.

Figuur 4.1 Percentage WW'ers dat per maand met een opleiding start



Figuur 4.2 Percentage WW'ers dat per maand start met een periode van vrijstelling van de sollicitatieplicht



4.4. Ontwikkeling baankans WW-gerechtigden met scholingsbudget

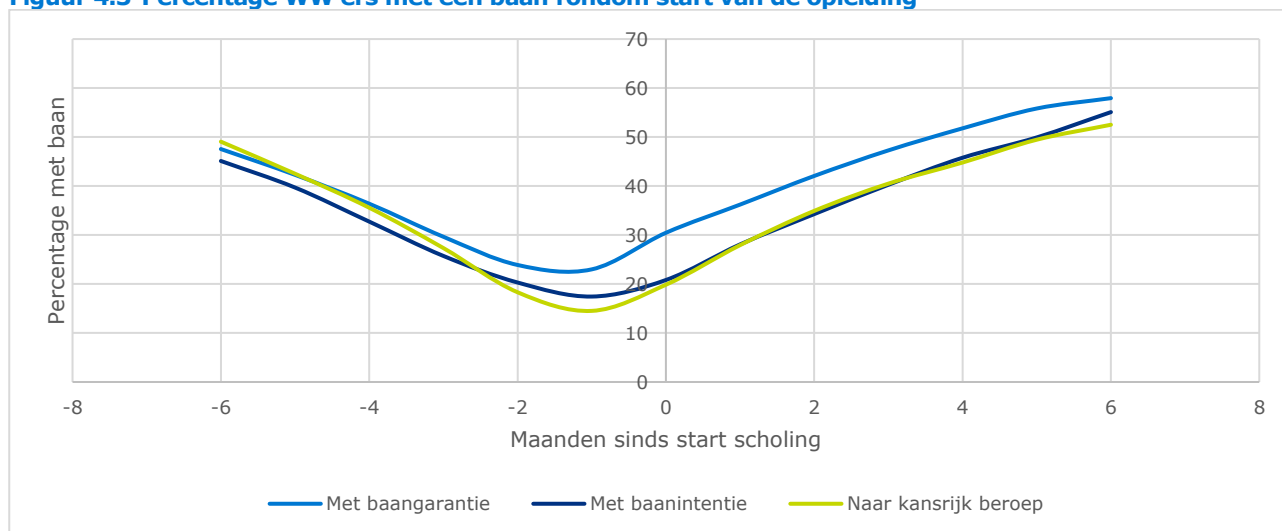
Een half jaar na de start van de scholing is 54% van de WW-gerechtigden aan het werk, na 12 maanden is dat 65%. Wanneer we meten vanaf instroom in de WW dan is na 12 maanden WW 44% van degenen die gebruikmaken van het scholingsbudget aan het werk en na 24 maanden 63%.¹² Uit eerder onderzoek van Vervliet en Heyma (2022) weten we dat van de totale groep WW-gerechtigden die van december 2017-december 2018 instroomden in de WW na 12 maanden 66% aan het werk is en na 24 maanden 64%. Het percentage werkenden mét scholingsbudget kan echter niet direct vergeleken worden met het percentage werkenden onder *alle* WW-gerechtigden, omdat het scholingsbudget vooral ingezet wordt voor WW-gerechtigden met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt, die bovendien vaak al enige tijd werkloos zijn voordat de opleiding start. Het percentage werkenden onder de WW-gerechtigden die scholingsbudget ontvangen, is om die reden relatief laag. Het feit dat het percentage werkenden na 24 maanden onder degenen mét scholingsbudget vergelijkbaar is met het percentage werkenden onder de totale groep WW-gerechtigden (i.e. 63% tegenover 64%) is daarom wel een sterke indicatie dat scholing de kans op werk op termijn (duurzaam) verbetert, conform de inzichten uit de wetenschappelijke literatuur. Harde uitspraken over de daadwerkelijke (netto-)effectiviteit van scholing zijn echter niet mogelijk op grond van deze cijfers, omdat – zoals uitgelegd in paragraaf 1.2 – er geen vergelijkbare controlegroep van WW-gerechtigden is die géén scholing volgden.

WW-gerechtigden die het scholingsbudget toegekend kregen vanwege een baangarantie van een werkgever, zijn na de scholing het vaakst aan het werk - zie figuur 4.3. Zelfs al vóór de start van de scholing is het percentage

¹² Deze cijfers gelden voor WW-gerechtigden die in de periode juli 2018-juli 2021 een scholingsbudget kregen toegekend én in de jaren 2017-2019 instroomden in de WW. Omdat we baangegevens hebben tot en met december 2021 kunnen we WW-gerechtigden die instroomden tot en met 2019 allemaal minimaal twee jaar volgen in de data.

WW-gerechtigden met een baan in die groep hoger en niet – zoals in de andere groepen – dalend tot het moment dat de scholing start. Dit doet vermoeden dat een deel van de WW-gerechtigden met baangarantie al in hun (nieuwe) baan start voordat zij de opleiding beginnen. Of dat zij (in geval van deeltijd-WW) bij hun huidige werkgever door het volgen van hun opleiding hun werk behouden, of een doorstart maken naar een andere werkgever. Er is telkens gerekend vanaf de startdatum van de opleiding, omdat de einddatum van de opleiding in 25% van de gevallen onbekend is.

Figuur 4.3 Percentage WW'ers met een baan rondom start van de opleiding*



* Grafiek gebaseerd op de 10.642 WW-gerechtigden aan wie scholingsbudget is toegekend van juli 2018 tot en met juli 2021 en voor wie vastgesteld kon worden dat zij het budget toegekend kregen vanwege baangarantie/baanintentie/naar een kansrijk beroep. Voor 99 WW-gerechtigden kon dit niet worden vastgesteld.

Eerste golf coronacrisis beïnvloedt zowel type opleiding als baankans

De coronacrisis vanaf maart 2020 heeft duidelijk effect op het type opleidingen dat start vanaf het tweede kwartaal van 2020: deze opleidingen zijn relatief minder vaak gestart met een baangarantie/baanintentie (en leiden dus vaker op naar een kansberoep – zie tabel 4.4). Ook starten WW-gerechtigden in het tweede kwartaal van 2020 minder vaak een opleiding in de horeca of als taxichauffeur (niet in de tabel).

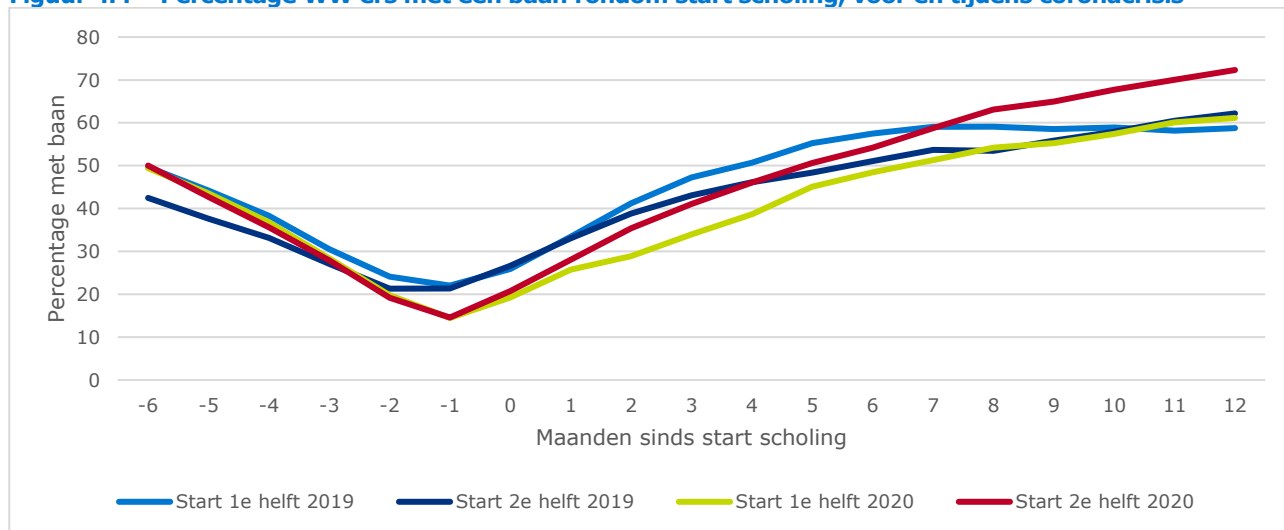
Tabel 4.4 Percentage opleidingen met baangarantie dan wel baanintentie rondom start coronacrisis*

Kwartaal start scholing	Percentage opleidingen met baangarantie dan wel baanintentie				Overig	Totaal
	Baangarantie	Baanintentie	Kansberoep			
Eerste kwartaal 2019	20%	28%	50%	3%	100%	(1.041)
Tweede kwartaal 2019	27%	24%	47%	2%	100%	(1.069)
Derde kwartaal 2019	24%	29%	46%	1%	100%	(945)
Vierde kwartaal 2019	26%	22%	49%	2%	100%	(655)
Eerste kwartaal 2020	25%	18%	56%	1%	100%	(874)
Tweede kwartaal 2020	18%	17%	65%	0%	100%	(652)
Derde kwartaal 2020	19%	14%	67%	0%	100%	(1.018)
Vierde kwartaal 2020	18%	15%	64%	0%	100%	(1.287)
Eerste kwartaal 2021	21%	16%	64%	0%	100%	(1.598)
Tweede kwartaal 2021	19%	10%	71%	0%	100%	(1.332)
Totaal	21% (2.223)	19% (1.955)	59% (6.201)	1% (92)	100% (10.471)	

* Tabel gebaseerd op de 10.471 WW-gerechtigden die tussen 1 januari 2019 en 1 juli 2021 begonnen met hun opleiding. Tussen haakjes totaalaantallen per kwartaal (laatste kolom) en totaalaantallen per scholingsgrond (onderste rij).

De eerste golf van de coronacrisis vanaf maart 2020 zorgt ook voor een tijdelijke daling van de kans op werk. WW-gerechtigden die een opleiding naar een kansberoep startten bij aanvang van de coronacrisis (i.e. in de eerste helft van 2020), hebben in de eerste maanden na de start van de opleiding een kleinere kans op het vinden van werk dan WW-gerechtigden die een jaar eerder de opleiding startten – zie figuur 4.4. Bij start in de tweede helft van 2019 is de kans op werk ook tijdelijk verlaagd, maar deze lijkt twaalf maanden na de start van de opleiding weer vergelijkbaar met WW-gerechtigden die in de eerste helft van 2019 hun opleiding startten (ruim voor aanvang van de coronacrisis). WW-gerechtigden die hun opleiding in de tweede helft van 2020 starten profiteren van de hoogconjunctuur vanaf 2021 en hebben (mede) daardoor een relatief hoge kans op werk twaalf maanden na scholing.

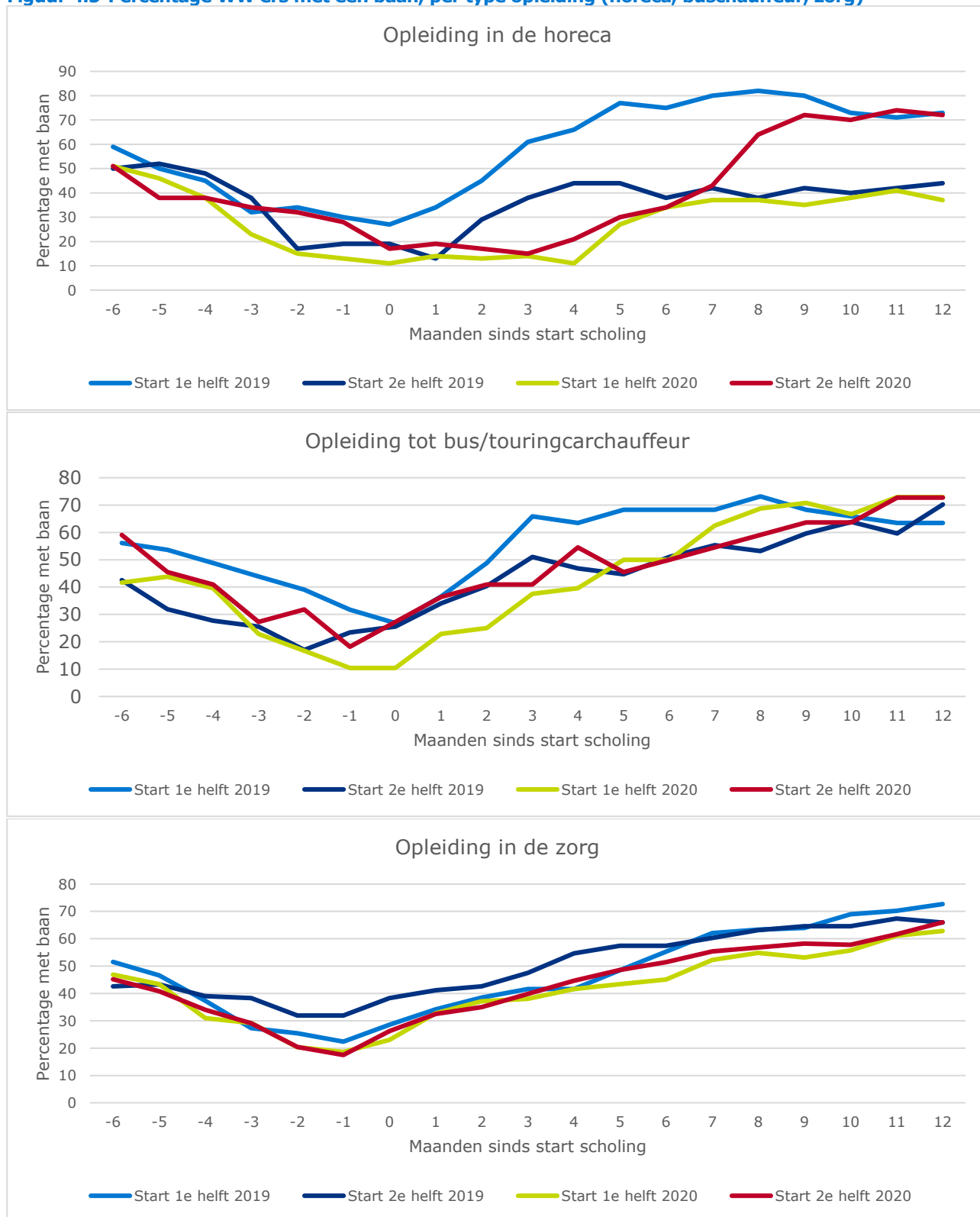
Figuur 4.4 Percentage WW'ers met een baan rondom start scholing, vóór en tijdens coronacrisis*



* Grafiek gebaseerd op de 7.541 WW-gerechtigden die tussen 1 januari 2019 en 31 december 2021 begonnen met hun opleiding.

De invloed van de coronacrisis verschilt per type opleiding: voornamelijk bij opleidingen in de horeca en de opleiding naar bus- of touringcarchauffeur is goed te zien dat de baankansen lager zijn voor WW-gerechtigden die vlak voor of tijdens de eerste coronagolf de opleiding startten, zie figuur 4.5. In de horeca houdt de daling van de baankans langer aan vanwege herhaaldelijke lockdowns van de horeca tijdens de tweede (en volgende) coronagolf. Bij de ICT en in de zorg zien we dit effect niet of nauwelijks. Andere sectoren en opleidingen zitten tussen deze twee extremen in.

Figuur 4.5 Percentage WW'ers met een baan, per type opleiding (horeca, buschauffeur, zorg)



4.5. Samenvatting

In dit hoofdstuk tonen we aan dat deelnemers aan scholing vaak WW-gerechtigden zijn met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor hen wordt scholing het meest ingezet, zoals ook de bedoeling is van de regeling. Het betreft meestal opleidingen van korter dan een jaar en onder het maximumbudget van € 5.000. Het initiële maximumbudget van € 2.500 is niet toereikend voor 38% van de gevolgde opleidingen. Het merendeel (60%) van de opleidingen leidt op tot een kansberoep, bij de resterende 40% is sprake van een baangarantie of baanintentieverklaring van een werkgever. Het betreft met name opleidingen in de transport (25%) maar ook administratieve opleidingen (17%) en opleidingen in ICT en techniek (beide 12%) zijn populair. Opleidingen in de zorg en pedagogiek (beide 10%) komen ook regelmatig voor.

Na de start van de opleiding stijgt de baankans van WW-gerechtigden snel, vooral wanneer een opleiding met baangarantie wordt aangeboden. Een half jaar na de start van de scholing is 54% van de WW-gerechtigden aan het werk, na twaalf maanden is dat 65%. Gezien de aard van de doelgroep zijn dit geen lage percentages. Tijdens de eerste golf van de coronacrisis zakte de kans op een baan (tijdelijk) in en startten er minder opleidingen met baangarantie. Dit zien we voornamelijk in sectoren die gesloten werden tijdens de eerste lockdown (die inging in maart 2020). In ieder geval tot en met de eerste helft van 2021 bleef het aantal opleidingen met een baangarantie/baanintentie relatief klein in vergelijking met de periode vóór de coronacrisis. De kans op een baan nam in 2021 sterk toe (voor degenen die hun opleiding in de tweede helft van 2021 startten).

5. Ervaringen van WW-gerechtigden

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van WW-gerechtigden met het scholingsbudget WW op basis van een enquête en 20 diepte-interviews met WW-gerechtigden die in de periode juli 2018 tot en met juni 2021 een opleiding zijn gestart met gebruikmaking van het scholingsbudget WW. De interviews zijn gehouden in november en december 2021. De enquête is verstuurd naar ruim 10.000 WW-gerechtigden en stond uit in januari en februari 2022. Uiteindelijk vulden 2.594 WW-gerechtigden de enquête in (dit is een responspercentage van ruim 25%). Bij alle cijfers in dit hoofdstuk is het belangrijk om te beseffen dat alleen de cliënten met een *toegekend* scholingsbudget zijn geënquêteerd en geïnterviewd. Doel van dit hoofdstuk is om hun ervaringen met de opleiding en met UWV in beeld te brengen en te verkennen wat voor hen de toegevoegde waarde is van het scholingsbudget.

5.1. Diverse redenen om een opleiding te gaan volgen

Er zijn verschillende redenen waarom WW-gerechtigden scholing gaan volgen, gefinancierd uit het scholingsbudget – zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden..**

Figuur 5.1 Wat was voor u de reden om een opleiding te volgen?*



Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW (n=2.594).
* Meerdere antwoorden waren mogelijk.

De meeste WW-gerechtigden zijn een opleiding gaan volgen (mede) omdat zij moeilijk werk konden vinden in hun oude beroep. Zij probeerden werk te vinden in de richting van hun oude beroep, maar dat lukte niet:

'Dus ik zit natuurlijk met de achtergrond van de detailhandel, wat op dat moment een drama was qua vacatures en mijn leeftijd er nog bij. Dat was gewoon heel moeilijk.'

Voor WW-gerechtigden is leuker/interessanter werk willen doen ook een veelgenoemde reden om gebruik te maken van het scholingsbudget WW. Bijna een op de drie kruiste deze antwoordoptie aan in de enquête; voor een op de vijf (21%) was het de enige reden. Geïnterviewden noemen deze reden ook vaak:

'Ik vind het leuk om een adviserende rol te hebben. Het bedrijf waar ik werkte voordat ik in de WW terecht kwam ging niet zo netjes met zijn personeel om. Uren werden bijvoorbeeld niet uitbetaald en zo waren er nog meer kleine dingen. Ik ben toen een keer de hele nacht de cao gaan doornemen en daarna heb ik collega's geadviseerd over wat ze moesten doen. Dat vond ik heel erg leuk. Zo kwam ik bij de opleiding juridisch adviseur uit. Eigenlijk was ik dus een soort ervaringsdeskundige en ik heb via deze scholing een baan gevonden die bij mijn interesses past.'

Een substantieel deel van de WW-gerechtigden die gebruikmaakten van het scholingsbudget (20%) wil juist wél weer aan de slag in het oude beroep, maar heeft een opleiding nodig omdat de geldigheidsduur van benodigde certificaten is verlopen. Of zij doen werk waarvoor zij nooit een officiële opleiding hebben gevolgd:

'Dus eigenlijk het werk wat ik steeds gedaan heb, maar waar ik geen opleiding voor had. Mij werd als eerste verteld dat alle diploma's ouder dan zeven jaar zijn vervallen, die zijn niet meer geldig.'

Een andere belangrijke reden om een opleiding te gaan volgen is dat het oude werk niet meer haalbaar was, vanwege fysieke/mentale klachten, of dat het werk niet meer te combineren is met privéomstandigheden (bijvoorbeeld de gezinssituatie). De carrièreswitch voorkomt dan mogelijk ziekte of arbeidsongeschiktheid op latere leeftijd:

'Ook kreeg ik steeds meer lichamelijke klachten, waardoor een vergelijkbare functie elders er eigenlijk ook niet meer in zat. Dat was echt een bedrijfsziekte.'

'Ik wilde niet meer 's avonds en in het weekend werken, dat was niet goed te combineren met de zorg voor mijn jonge kind – ik was destijds alleenstaande moeder. Tandartsassistente is redelijk stabiel qua uren.'

Andere redenen die WW-gerechtigden regelmatig noemen zijn dat ze een vast contract kunnen krijgen, hun arbeidsmarktkansen in het algemeen willen vergroten of breder inzetbaar willen zijn binnen hun beroepsgroep, dat zij voorzien dat het oude werk op termijn (dus niet nu al) fysiek of emotioneel te zwaar zal worden, of dat zij een opleiding willen voortzetten die zij op hun vorige werkplek al begonnen waren:

'Ik deed altijd alleen de creatieve kant en had anderen nodig voor de praktische uitvoering van mijn ideeën. Toen bedacht ik op een gegeven moment dat ik misschien betere kansen maakte als ik die praktische uitvoering ook zelf zou kunnen. Daarom wilde ik een opleiding volgen waarin ik de praktische kanten van het online marketeerschap zou leren.'

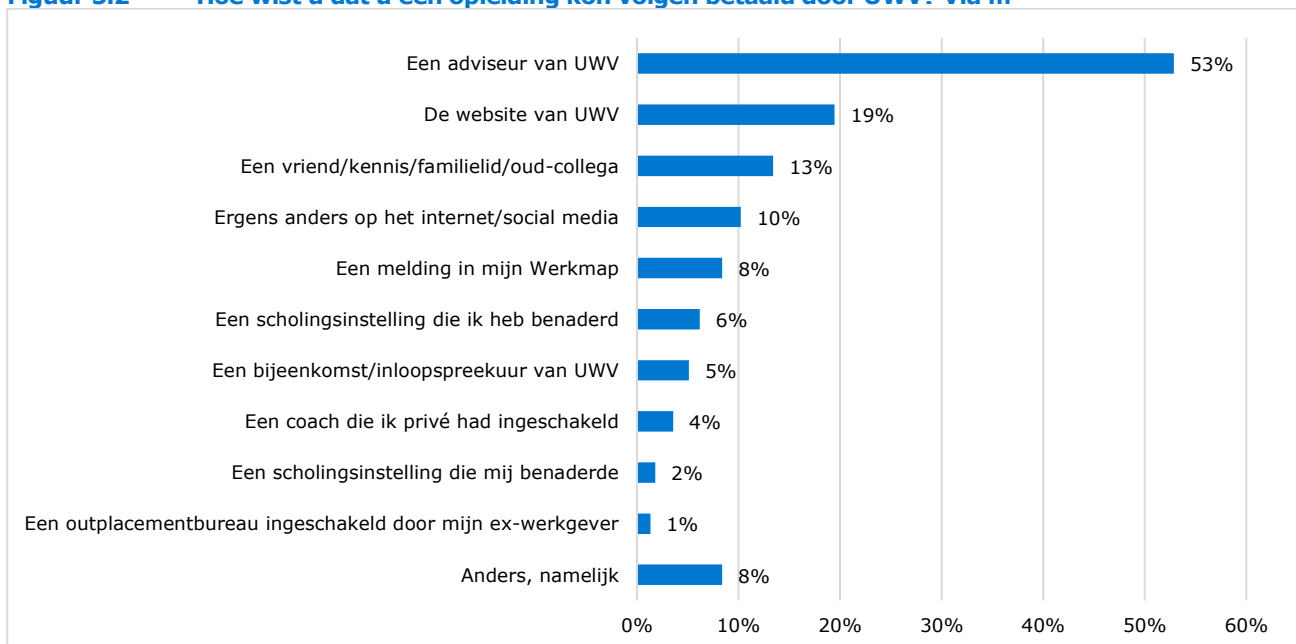
'Als ik deze opleiding niet had kunnen volgen, dan had ik ofwel zwaar werk moeten doen, fysiek te zwaar voor mij, of een baan met arbeidsvoorwaarden die ik niet kan combineren met mijn gezin. Allebei waren heel vervelend geweest en had ik denk ik niet lang volgehouden.'

Voor de meeste deelnemers zijn de toekomstige verdiensten in hun nieuwe beroep geen reden om een carrièreswitch te maken: slechts 6% van de WW-gerechtigden geeft dit als een van de redenen voor het volgen van een opleiding, voor slechts 1% van de WW-gerechtigden is het de enige reden om een opleiding te volgen. Regelmatig geven WW-gerechtigden in de interviews aan dat zij juist *teruggaan* in verdiensten door bewust voor een ander carrièrepad te kiezen.

5.2. Cliënten horen langs verschillende kanalen van het scholingsbudget

Ruim de helft (53%) van de gebruikers van het scholingsbudget WW hoort van de adviseur werk dat de mogelijkheid bestaat om een opleiding te volgen betaald door UWV (zie figuur 5.2).

Figuur 5.2 Hoe wist u dat u een opleiding kon volgen betaald door UWV? Via ...*



Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW (n=2.594).
* Meerdere antwoorden waren mogelijk.

Uit de interviews weten we dat de WW-gerechtigden die via de adviseur weten van het scholingsbudget enerzijds mensen zijn bij wie de adviseur werk van UWV het initiatief neemt om te vertellen over het scholingsbudget, en anderzijds mensen zijn die zelf aan de adviseur vragen welke mogelijkheden er bestaan om een opleiding vergoed te krijgen:

'Tijdens een gesprek bij het UWV kwam aan de orde dat het UWV af en toe de mogelijkheid had om mensen naar een cursus te sturen. En toen gaf ik aan dat ik wel interesse had.'

'Ik wist het niet maar ik heb zelf contact met de adviseur op gezocht en mijn situatie uitgelegd. Ik heb hem gevraagd of er via UWV een mogelijkheid bestaat om de praktijkopleiding vergoed te krijgen.'

Andere belangrijke kanalen waarlangs mensen vernemen dat het scholingsbudget WW bestaat zijn de website van UWV, hun persoonlijke netwerk, of andere websites en social media:

'Ik zat in de WW en ik had een vriendin, die heeft jaren geleden ook in de WW gezeten en die vertelde dat je via UWV opleidingen kon doen om jezelf te laten omscholen.'

'Ik zag een advertentie van deze opleider op LinkedIn en heb toen gebeld voor meer informatie. UWV bleek een contract met deze opleider te hebben, dus ik kon de opleiding daar volgen.'

Sommige WW-gerechtigden werden direct door UWV benaderd via hun digitale UWV-Werkmap, bijvoorbeeld met de vraag of zij geïnteresseerd waren in een leerwerktraject, zij kregen een e-mail van UWV of hoorden het via een UWV-bijeenkomst:

'Ik kreeg een e-mail van UWV dat het mogelijk was om een opleiding te volgen. Dit was een algemene mail. Die was niet persoonlijk aan mij gericht. Ik heb toen gevraagd of ik dat mocht doen en wat de voorwaarden waren.'

Een klein deel van de WW-gerechtigden hoorde van het scholingsbudget op het moment dat zij een scholingsinstelling benaderden om daar een opleiding te gaan volgen (6%). Uit de enquête en de interviews zien we nauwelijks aanwijzingen dat scholingsinstellingen WW-gerechtigden actief benaderen met een aanbod. Dit is ook niet de bedoeling. Een enkele keer komt het wel voor: verschillende WW-gerechtigden geven in de enquête aan dat opleiders een 'vacature' op werk.nl plaatsen en zo hun aandacht wisten te trekken.

Bij 'anders namelijk' vullen WW-gerechtigden voornamelijk in dat zij zelf UWV hebben benaderd, dat zij het hoorden via een potentiële werkgever, via een stageplek, of omdat zij al informatie of ervaringen hadden uit eerdere WW-periodes. Ook vulden relatief veel WW-gerechtigden bij 'anders namelijk' in dat zij dit niet meer weten, omdat het voor hen al enkele jaren geleden is dat zij de opleiding volgden.

Wens van deelnemers: geef meer bekendheid aan het scholingsbudget

Veel WW-gerechtigden zouden het op prijs stellen als er meer bekendheid zou komen voor de regeling. Zij hebben ervaren dat het niet altijd makkelijk was om erachter te komen dat deze mogelijkheid bestond. Vanuit UWV is het een bewuste keuze om WW-gerechtigden niet breed te informeren over het scholingsbudget. Het budget is immers alleen bedoeld voor mensen met een zwakke(re) arbeidsmarktpositie die als gevolg van de opleiding duurzaam aan de slag kunnen. Bovendien is het budget niet toereikend voor een massale toestroom. Deze WW-gerechtigde interpreteert dit als volgt:

'Misschien zouden ze mensen iets beter kunnen informeren over de mogelijkheid van het scholingsbudget. Ik hoorde het van die vriendin. Ik ken ook veel mensen die in de WW zitten of hebben gezeten, die helemaal niet eens weten dat het kan. Het wordt namelijk niet gecommuniceerd, er worden geen folders over verstuurd (...) Maar aan de andere kant: misschien is dat wel de tactiek van het UWV. Mensen echt op eigen initiatief dit laten aanvragen. Als ze mensen opleidingen gaan opdringen, dan krijg je misschien ongemotiveerde mensen.'

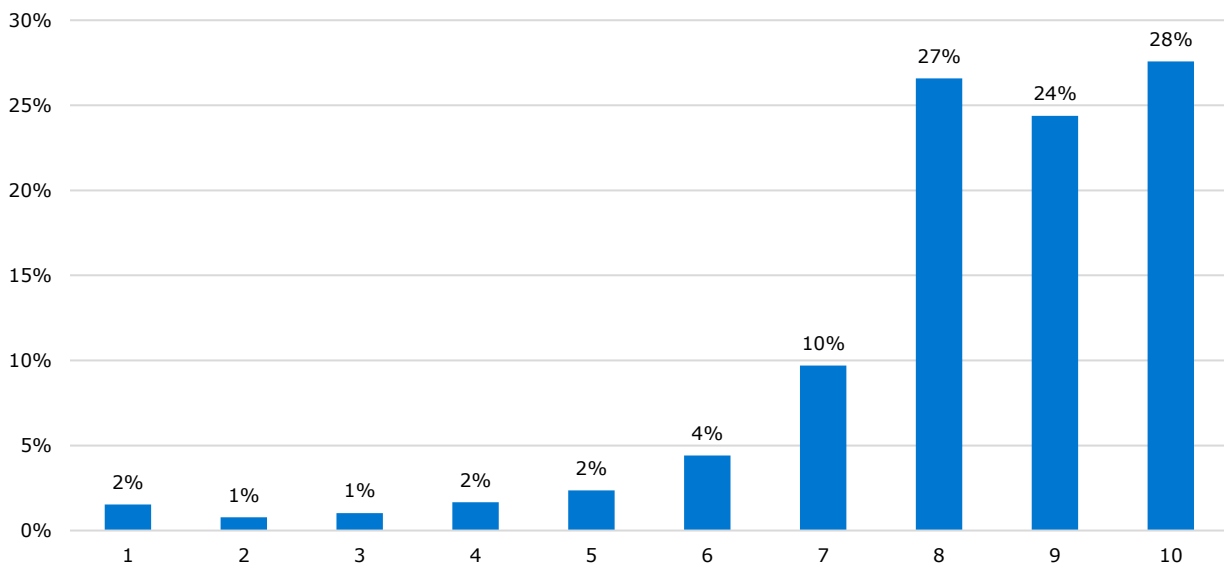
5.3. Deelnemers aan scholing waarderen begeleiding adviseur

De WW-gerechtigden die scholing volgden vanuit het scholingsbudget WW zijn over het algemeen (zeer) tevreden met de manier waarop UWV hen heeft geholpen om de opleiding te kunnen starten. De inzet, communicatie, en betrokkenheid van de adviseur werk zijn bepalend voor de tevredenheid van de deelnemers. Sommigen hebben die betrokkenheid gemist, vooral tijdens en na afloop van de scholing, maar enkelen misten deze inzet en betrokkenheid ook al in het voorproces. De aanvraag van het scholingsbudget is bij de meesten soepel verlopen. Eventuele problemen hebben te maken met de doorlooptijd, een lastig te verkrijgen baangarantie, niet-gecontracteerde opleiders of (in de ogen van de WW-gerechtigde) onkundige adviseurs.

Meeste deelnemers tevreden over begeleiding door adviseur

De meest deelnemers waarderen de begeleiding die ze krijgen bij de inzet van het scholingsbudget: zij geven de hulp van UWV gemiddeld een 8,3 (zie figuur 5.3). Dat is vergelijkbaar met het gemiddelde cijfer dat WW-gerechtigden toekennen aan de adviseur werk (8,2).¹³

Figuur 5.3 Hoe tevreden bent u over de manier waarop UWV u heeft geholpen om de opleiding te kunnen volgen?



Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW (n=2.594).

Inzet, communicatie, en betrokkenheid van de adviseur werk bepalend voor tevredenheid

De inzet, communicatie, en betrokkenheid van de adviseur werk bepaalt sterk hoe tevreden cliënten zijn over de manier waarop UWV hen heeft geholpen om de opleiding te kunnen volgen. Dat zien we zowel terug in de open antwoorden bij de enquête ('waarom geeft u dit hoge cijfer?'), als in de interviews:

'Als ik dan kijk naar de scholing, maar vooral voor mij de begeleiding, dat vind ik een dikke pluim voor UWV, dus de adviseur die heel goed heeft ingeschat wat mij zou kunnen helpen.'

'De adviseur heeft enorm geholpen. Zonder zijn inzet zou het niet mogelijk zijn geweest (...) Met zijn argumenten heeft hij het voor elkaar gekregen.'

Toch missen sommigen betrokkenheid van de adviseur

Bij de vraag hoe UWV de dienstverlening nog verder zou kunnen verbeteren geven tevreden cliënten (die een 7 of 8 geven) voornamelijk aan dat UWV geen contact met hen zocht tijdens en na de opleiding om te vragen hoe het gaat. Intern beleid van UWV is wel dat de adviseur contact onderhoudt met de deelnemer over de voortgang van de scholing, maar in de ogen van de deelnemers gebeurt dit niet vaak. Sommige cliënten vinden dat voor zichzelf echt een gemis. Anderen missen het contact tijdens de opleiding en erna persoonlijk niet, maar zouden het toch goed vinden als UWV meer zicht zou houden op de opleidingstrajecten:

'Dat er wel een stukje begeleiding is, van hoe gaat het met de opleiding? Kunnen we je nog ergens in ondersteunen? Daar heb ik weinig tot niets van gehoord.'

'Wat ze beter kunnen doen is bellen waarom iemand stopt met de opleiding, ook zodat je feedback kunt achterlaten over de opleider. Dit kan nuttig zijn voor volgende kandidaten.'

Sommigen zijn ook over het voorproces ontevreden, zeker wanneer ze te maken hadden met een in hun ogen onbereidwillige of onkundige adviseur (zie verderop). Tijdens de interviews ontvingen we ook meerdere tips van cliënten over de communicatie in het voortraject. WW-gerechtigden willen graag dat de adviseur duidelijk uitlegt wat de mogelijkheden zijn met het scholingsbudget, hoe het proces verder verloopt, en welke kosten wel en niet vergoed worden:

'Beter managen van de verwachting. Dus, hoe ziet de opleiding er straks uit, welke kosten kun je verwachten en hoe wordt de opleiding gegeven? Ik weet nog dat ik veel vraagtekens had. Ik moest het toch uiteindelijk allemaal zelf doen en het was allemaal een beetje vaag.'

¹³ MWM2 (2021), Klangerichtheidsmonitor tweede helft 2021.

'Het traject is niet gelopen zoals ik verwachtte. Ik zou graag van te voren willen weten dat ik de regeling naar wens zou kunnen gebruiken en niet alleen binnen het leer-werktraject. Ik had ook graag betere begeleiding willen hebben om de regeling op een optimale manier te gebruiken en de best mogelijk opleiding te kiezen. Dan had ik voor een goede opleiding gekozen.'

Sommige WW-gerechtigden hebben een duidelijk advies van de adviseur werk gemist over de haalbaarheid van de opleiding. Meer in het algemeen misten cliënten die zelf bij de adviseur werk aangaven dat zij een opleiding wilden volgen soms wat coaching en betrokkenheid van de adviseur in het voortraject, toen zij overwogen om een opleiding te gaan doen. Zij vinden dat de adviseur meer met hen had kunnen meedenken en had kunnen aanmoedigen:

'Wat beter gekund zou hebben, is dat ik meer begeleid was door mijn adviseur in het nadenken over mijn kansen op de arbeidsmarkt en hoe ik die kon verbeteren. Meer dan alleen me wijzen op mijn plichten en de interne UWV-trainingen waar ik gebruik van kon maken. Ik heb in het begin veel zelf uit moeten zoeken. Bijvoorbeeld zelf op het idee komen dat ik me wilde verbreden om meer kans te maken op werk. Bij toeval van een kennis horen dat het mogelijk was om scholing via UWV te volgen. Zelf bij de adviseur aangeven dat ik op zoek was naar een opleiding.'

Aanvraag van het scholingsbudget verloopt meestal soepel

De werkzoekenden die gebruikmaakten van het scholingsbudget WW vonden het aanvragen van het scholingsbudget meestal weinig moeite. Zij moesten meestal zelf een offerte regelen van de opleider en zochten regelmatig zelf uit welke opleiding zij bij welke opleider konden volgen (zie figuur 5.4).

Figuur 5.4 Wat heeft u moeten doen om het scholingsbudget toegekend te krijgen?*



Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW (n=2.594).
* Meerdere antwoorden waren mogelijk.

Ook hierbij geldt de kanttekening dat we geen mensen hebben gesproken die geen gebruik hebben gemaakt van het scholingsbudget, mogelijk omdat het aanvraagproces moeizaam verliep of omdat er te veel van hen werd gevraagd. Illustratief voor het soepele verloop van de aanvraag is de volgende quote uit de interviews:

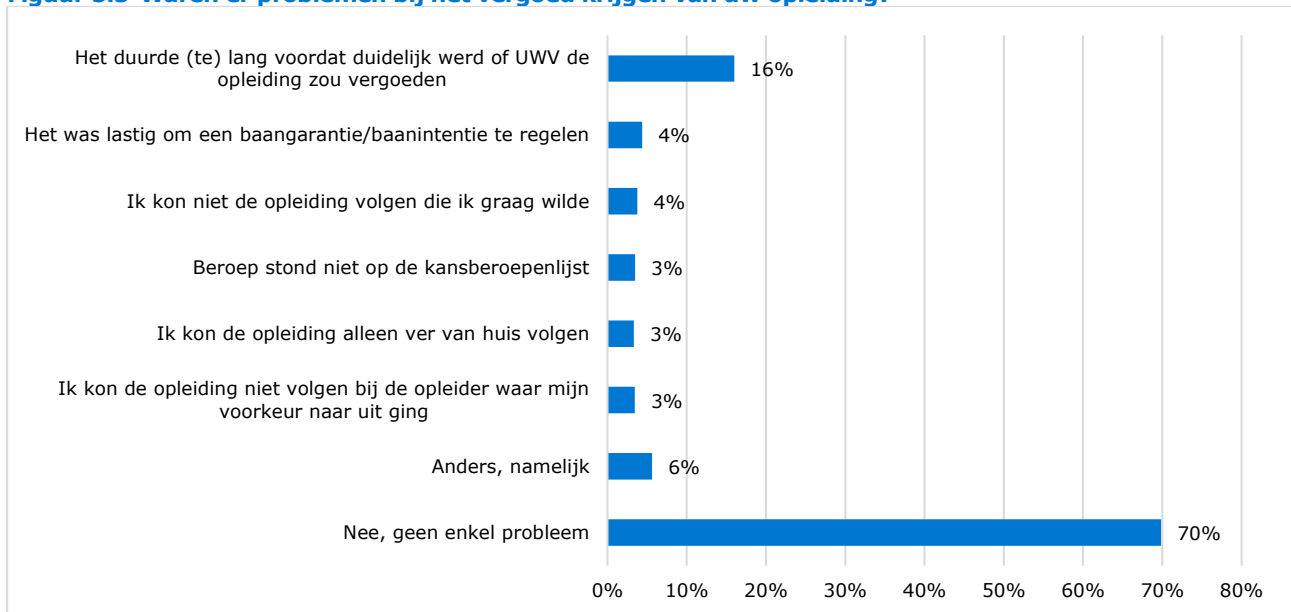
'Het is allemaal heel soepel verlopen, de aanvraag. Ja, ik heb er helemaal geen problemen ervaren. Ik moest bij haar aangegeven voor welke opleiding ik dan zou kiezen. En vervolgens heb ik daar een offerte voor moeten aanvragen. Het was ook een opleider die dus al met UWV samenwerkte, die hadden al een samenwerkingsverband. Dus ik denk dat het daardoor allemaal heel soepel is verlopen. Maar toen ik die offerte had ingediend, toen heeft zij het verder allemaal afgehandeld. En toen kreeg ik op een gegeven moment via haar een goedkeuring. Ik heb ook een motivatie geschreven. Dat vond ik niet meer dan normaal.'

Onder 'anders, namelijk' noemen werkzoekenden meestal dat zij een motivatiebrief moesten schrijven om het budget toegekend te krijgen. Ook noemen ze regelmatig dat zij een gesprek hebben gehad met een UWV-adviseur waarin zij hun scholingswensen bespraken, dat zij een (intake)gesprek hebben gehad met een opleider, of dat zij een stage moesten regelen. Een officiële toelatingstoets bij een opleider komt slechts in 5% van de gevallen voor.

Eventuele problemen gaan over doorlooptijd, baangarantie, niet-gecontracteerde opleiders of onkundige adviseurs

De meeste deelnemers ervaren geen problemen bij het vergoed krijgen van de opleiding via UWV. Een op de drie is wel een of meerdere problemen tegengekomen (zie figuur 5.5).

Figuur 5.5 Waren er problemen bij het vergoed krijgen van uw opleiding?*



Bron: Enquête onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW.

* Meerdere antwoorden waren mogelijk.

Het gaat dan meestal om de doorlooptijd van de procedure. Cliënten ervaren die regelmatig als te lang, te bureaucratisch en niet transparant. Dat leidt tot onzekerheid bij de cliënt en soms zelfs tot uitstel van de opleiding:

'Bij het aanvragen ging het wel allemaal een beetje moeizaam. Het was in het begin nog maar de vraag of ze het überhaupt gingen betalen. Ze lieten het heel erg in het midden dus als het gaat om de aanvraag, dan doen ze daar wel een beetje vaag over en weet je eigenlijk niet waar je aan toe bent. Twee maanden voor de start van de opleiding heb ik het aangevraagd en echt letterlijk 3 mei (de opleiding begon 7 mei) was het goedgekeurd. Ik heb zelf vier of vijf keer gebeld om te vragen of het kon. Gaan jullie dat nou betalen of niet? Ik dacht echt; straks ben ik mijn plek kwijt.'

'Het duurde een paar weken voordat ik hoorde of mijn onderbouwing akkoord was. Ik had eigenlijk al eerder willen starten, in september. Dat heb ik niet gehaald, maar ik heb ook geen zicht op de processen dus ik weet niet hoe het zit.'

Andere knelpunten zitten in het regelen van een baangarantie, en de keuze tussen opleidingen en opleiders. De gewenste opleiding volgen bij de gewenste opleider kan niet altijd, hetzij omdat het beoogde beroep niet op de kansrijkeberoepenlijst staat¹⁴, hetzij omdat de opleiding of opleider niet gecontracteerd is bij UWV. Vooral wanneer het niet van het begin af aan duidelijk is dat de beoogde opleider niet gecontracteerd is, leidt dat tot onbegrip:

'Ik heb mijn werkcoach gebeld om te vragen wat de mogelijkheden zouden zijn. Dat was wel een beetje verwarrend. Ze zei in eerste instantie: "Kom maar met een opleiding en met een mooie brief en dan gaan we bekijken wat we kunnen betekenen." Dat heb ik netjes gedaan, maar toen bleek dat ze samenwerken met een groep gecontracteerde opleiders. En dat de opleider die ik had gekozen daar niet bij stond. Dat vond ik wel een beetje verwarrend.'

'Die 21+-toets deed ik bij de Hogeschool van Amsterdam. Toen bleek dat zij geen contract hebben bij UWV en dat ook niet op korte termijn voor één student konden realiseren. Ik was toen wel even een weekje uit het veld geslagen. Het voelde alsof ik in een driehoeksverhouding zat tussen de HvA en UWV om voor een contract te lobbyen. Ik wilde de opleiding in eerste instantie bij de Hogeschool van Amsterdam volgen, maar die had geen contract met UWV. Ik moest toen op zoek naar een alternatieve aanbieder.'

Onder 'anders namelijk' geven cliënten vooral aan dat een en ander bij de aanvraag voor het scholingsbudget onduidelijk is en daarom tot onzekerheid leidt: wat gaat UWV vergoeden, welk bedrag gaat UWV vergoeden, gaat UWV

¹⁴ Opleidingen die opleiden tot een van deze kansrijke beroepen kunnen in aanmerking komen voor het scholingsbudget WW. Zie <https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/kansen-arbeidsmarkt>. Daarnaast bestaat er voor negentien beroepen waarin momenteel relatief weinig werk is te vinden een lijst met overstapberoepen, met daarin overstappen die mensen de afgelopen jaren daadwerkelijk hebben gemaakt.

wel iets vergoeden, is dit wel of geen erkende opleider? Ook geven zij aan dat soms niet het volledige bedrag vergoed is, dat alleen het eerste studiejaar of een basisopleiding vergoed is, of dat kleding/vervoer/boeken/(her)examens niet vergoed zijn door UWV. Ook hier gaat het er bij cliënten vooral om dat vooraf onduidelijk was dat dit niet vergoed zou worden, of dat zij niet wisten dat bijvoorbeeld vervoer ook vergoed kan worden:

'Het zou fijn zijn geweest als ik het eerder had geweten van het vergoeden van mijn reiskosten. Dat stukje communicatie kan iets beter.'

'Ik vind dat er best wel een bedrag staat voor deze opleiding, maar ik wist bijvoorbeeld niet van tevoren dat je extra moet betalen voor het inzien van een examen of voor een herkansing ... Ik heb geen gebruikgemaakt van deze opties, maar ik had het toch graag van tevoren geweten.'

Een aantal mensen gaf aan dat de opleiding die zij wilden volgen volgens UWV te duur was en dat zij graag hadden willen meebetalen, maar dat was niet mogelijk:

'Ik zou graag de mogelijkheid hebben gehad om een duurdere opleiding te volgen en dan een deel uit eigen zak te betalen.'

Daarnaast geven meerdere mensen aan dat ze de beoordeling door de adviseur werk te subjectief vonden. Enerzijds stuitten cliënten soms op een in hun ogen onbereidwillige adviseur die vertelt 'je krijgt de opleiding niet zomaar vergoed' of 'het is erg lastig voor elkaar te krijgen', ze hebben moeten 'praten als Brugman' of ze hadden 'moeite om de opleiding vergoed te krijgen omdat ik al van een kansberoep kwam (maar ik had daar al drie keer een burn-outburn gehad)'. Meerdere cliënten geven ook aan dat hun aanvraag in eerste instantie is afgewezen en later toch goedgekeurd. Tot slot constateren sommige cliënten een gebrek aan expertise bij de adviseur werk over het specifieke beroep en de specifieke opleiding die zij willen gaan volgen.

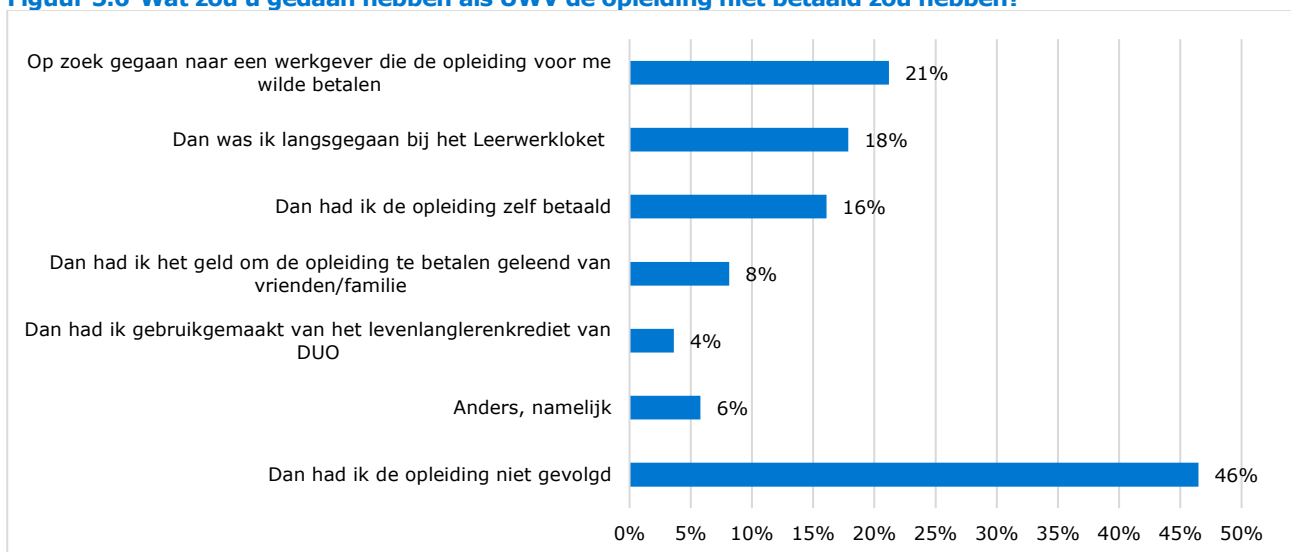
5.4. Zelf betalen is voor de meesten geen optie

De toegevoegde waarde van het scholingsbudget zit in het financieren van opleidingen die WW-gerechtigden zelf niet kunnen en/of willen betalen en die ook niet (eenvoudig) uit andere potjes gefinancierd kunnen worden. Als het scholingsbudget alleen opleidingen financiert die de WW-gerechtigde ook zonder scholingsbudget had gevolgd, dan heeft het scholingsbudget weinig toegevoegde waarde. Als het scholingsbudget veel opleidingen financiert die WW-gerechtigden zonder scholingsbudget niet hadden kunnen bekostigen, dan zorgt het scholingsbudget voor extra gevolgde opleidingen en daarmee voor extra waarde voor de maatschappij in de vorm van toegenomen arbeidsmarktkansen en levensgeluk van de WW-gerechtigde (zie paragraaf 5.7). Daarom hebben we aan de deelnemers gevraagd wat ze gedaan zouden hebben als UWV de scholing niet voor hen had gefinancierd. De meesten geven aan dat de zonder het scholingsbudget waarschijnlijk niet aan de opleiding zouden zijn begonnen.

Zonder scholingsbudget zou werkgever of Leerwerkloket wellicht de oplossing bieden

Bijna de helft van de WW-gerechtigden die een opleiding volgden met het scholingsbudget WW, geeft achteraf aan dat ze deze opleiding niet hadden gevolgd wanneer er geen scholingsbudget was geweest (zie figuur 5.6).

Figuur 5.6 Wat zou u gedaan hebben als UWV de opleiding niet betaald zou hebben?*



Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW (n=2.594).

* Meerdere antwoorden waren mogelijk.

Ook in interviews geven de deelnemers aan dat zij de opleiding niet zelf hadden kunnen en/of willen betalen:

'Nee ik zou het niet zelf hebben kunnen betalen. Je ontvangt een uitkering dus je zit al in de spaarstand, er is dan niet veel geld.'

Gevraagd naar alternatieve manieren om de scholing te financieren, gaf een op de vijf deelnemers (21%) aan dat hij dan via de huidige of toekomstige werkgever had geprobeerd om financiering te krijgen. Waarbij het natuurlijk nog maar de vraag is of dat zou zijn gelukt:

'Het is heel goed dat UWV deze opleiding heeft gefinancierd, want anders zou ik deze stap niet gezet hebben. Ik had misschien ook bij een werkgever kunnen vragen of hij de opleiding zou willen financieren, maar ik heb niet het idee dat ze dat zouden doen.'

Ook gaven meerdere deelnemers (18%) in de enquête aan dat zij langs zouden gaan bij een Leerwerkloket om de verdere opties te verkennen. In de interviews werd het Leerwerkloket niet op die manier genoemd. Daarnaast zij bij het Leerwerkloket de financiële mogelijkheden beperkt. 28% gaf aan dat ze de opleiding zelf zouden hebben gefinancierd door het eigen spaargeld aan te spreken (16%), door vrienden/familie om hulp te vragen (8%) of via het levenlanglerenkrediet van DUO (4%):

'Ik zou het dan zelf waarschijnlijk wel gefinancierd hebben. Ik wist dat ik deze opleiding graag wilde doen en dat hij nuttig voor me zou zijn. Het is een tweedaagse cursus, dus die kosten had ik eventueel ook zelf wel kunnen financieren.'

Levenlanglerenkrediet van DUO voor de meesten geen optie

Opvallend is dat zowel in de enquête als in de interviews de respondenten aangeven het levenlanglerenkrediet van DUO niet als alternatief te zien:

'Dan zou ik het wel gedaan hebben, maar niet via DUO. Dan had ik het geld in de privésfeer proberen te lenen. Ik wil geen studieschuld opbouwen, omdat ik anders niet in aanmerking kom voor een hypotheek. Of de auto of wasmachine gaat stuk en dan kun je geen nieuwe kopen. Dat geeft onrust. Ik heb ook een gezin.'

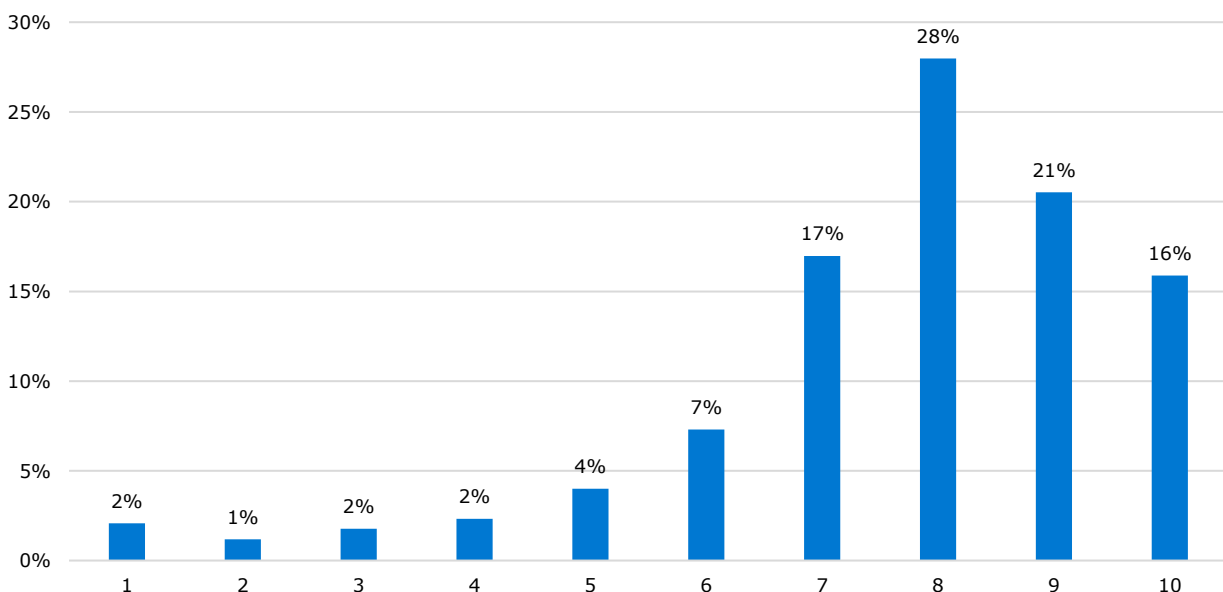
Een andere veelgenoemde reden om geen gebruik te maken van het levenlanglerenkrediet is dat dit niet beschikbaar is voor oudere werklozen (56-plus).

Onder 'anders namelijk' geven WW-gerechtigden voornamelijk aan dat ze niet weten wat ze zonder scholingsbudget gedaan zouden hebben. Daarnaast geven ze vaak aan dat ze de opleiding later gevolgd zouden hebben na 'beroerd lang sparen', dat zij 'op zoek gaan naar andere mogelijkheden' of dat zij een goedkopere of andere opleiding gevolgd zouden hebben wanneer zij niet gebonden zouden zijn aan de voorwaarden die aan het scholingsbudget vastzitten.

5.5. Deelnemers meestal tevreden over opleider

Over het algemeen zijn de geënquêteerde en geïnterviewde deelnemers (zeer) tevreden met de opleiding die zij hebben gevolgd (zie figuur 5.7). Zij geven de opleiding gemiddeld een 7,7.

Figuur 5.7 Hoe tevreden bent u met de opleiding die u heeft gevolgd?



Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW (n=2.594).

Succesfactoren zijn: persoonlijke aandacht, kleinschalig, bevlogen leraren, dichtbij

Deelnemers die tevreden waren over hun opleiding noemden daarbij vaak dat persoonlijke aandacht en kleinschaligheid, en betrokkenheid, ervaring en expertise van de leraren pluspunten zijn. Ook vinden ze het fijn wanneer de opleiding dicht bij huis gevolgd kan worden en dat een verkorte mbo-opleiding mogelijk is:

'Heel tevreden over de opleider. Er waren kleine klassen, waardoor er veel persoonlijke aandacht was. In eerste instantie werden de klassen virtueel aangeboden, dat beviel mij niet. Maar toen ik dat aangaf kon ik in een fysieke klas terecht. Ze hebben echt met me meegedacht over hoe ze de opleiding voor mij konden vormgeven.'

'Ik ben erg tevreden met de opleiding. Het was klassikaal, dat was fijn. De opleider was erg ervaren en wist heel veel. Veel praktijksituaties.'

'Goed: dichtbij, persoonlijk en kleinschalig. Voor mij persoonlijk was het belangrijk dat er persoonlijke aandacht is. En wat ik zelf heel prettig vond is de duur van de opleiding. Want ik had ook niet de behoefte om twee jaar volop actief te gaan studeren.'

Maar niet alle opleiders scoren hoge ogen ...

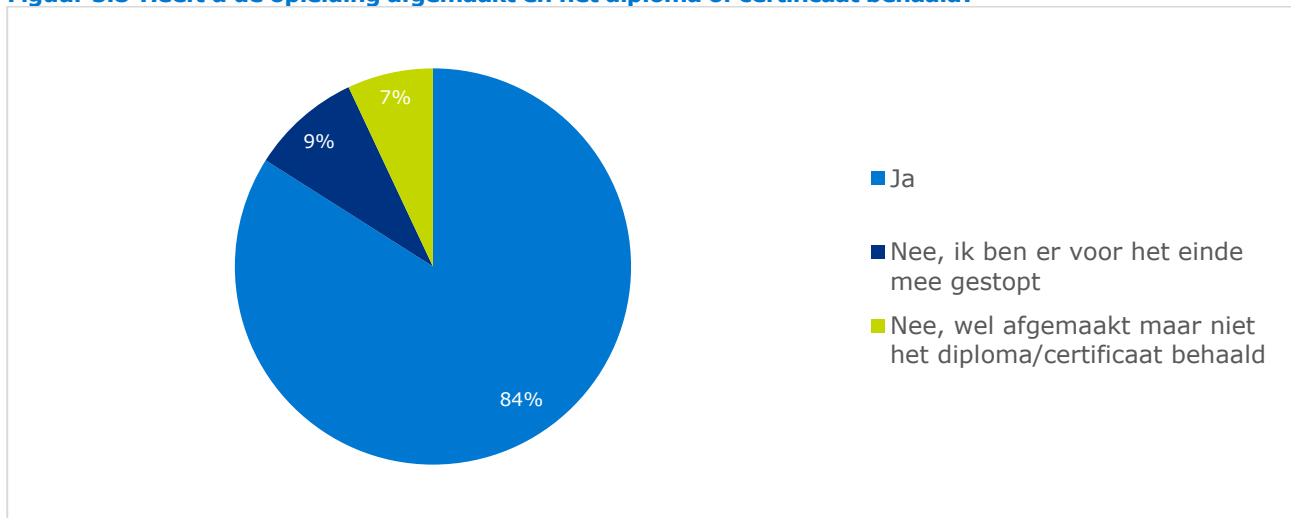
WW-gerechtigden die minder tevreden zijn over hun opleiding noemen vaak dat een van de succesfactoren (persoonlijke aandacht, kleinschalig, bevlogen leraren, dichtbij) ontbrak. Met name het ontbreken van persoonlijke betrokkenheid en (extra) inzet van de opleider wordt vaak genoemd:

'<naam opleider> is absoluut geen aanrader ... Het is allemaal heel slecht georganiseerd, je moet overal achteraan en dan krijg je nog niets geregeld. Ik kan er bijna een boek over schrijven wat er allemaal misgaat (...) Je kan deze opleiding niet doen als je niet zelfstandig alles kan doen en uitzoeken en ik merk echt dat er mensen zijn die dan toch wat meer begeleiding nodig hebben. Die redden het niet. Dat is heel jammer.'

... en soms lukt het niet om de opleiding af te ronden

84% van de WW-gerechtigden geeft aan dat zij de opleiding hebben afgerond en het bijbehorende diploma of certificaat hebben behaald – zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden..**

Figuur 5.8 Heeft u de opleiding afgemaakt en het diploma of certificaat behaald?



Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW

Toelichting: Alleen respondenten met een succesvol of niet-succesvol afgeronde opleiding zijn meegenomen (n=1.990 van 2.594). Respondenten die nog bezig zijn met de opleiding ten tijde van de enquête zijn niet meegenomen in deze figuur.

Ongeveer een op de zes WW-gerechtigden die een opleiding volgde via het scholingsbudget WW lukte het niet om de opleiding af te ronden, of rondde de opleiding wel af maar behaalde uiteindelijk het bijbehorende diploma/certificaat niet. Verschillende oorzaken liggen hieraan ten grondslag. Ten eerste zijn er WW-gerechtigden bij wie de opleiding niet aansluit bij hun verwachtingen en mogelijkheden:

'Het praktijkgedeelte vond ik wat minder. Voor het praktijkgedeelte moesten we mensen die in het verleden collecte liepen voor een hulphonden benaderen met de vraag of ze dat nogmaals wilden doen en of hun gegevens nog klopten. Maar ik hou er niet van om zelf mensen te bellen. Daar word ik onzeker van en daar krijg ik hoofdpijn van. Ik vind het fijn als mensen mij bellen met een vraag (inbound bellen) (...) Als ik vooraf had geweten hoe het praktijkgedeelte was vormgegeven, had ik misschien een andere opleiding kunnen kiezen die beter bij mij paste.'

Een deel van de cliënten voltooide de opleiding (nog) niet omdat zij gezondheidsproblemen hadden, of vanwege andere ingrijpende gebeurtenissen in hun persoonlijke leven:

'Ik vind het heel fijn dat ik het vertrouwen kreeg en dat ga ik ook uiteindelijk waarmaken. Ik heb alleen nog een tegenslag gehad in juni, waardoor ik nog steeds de laatste drie huiswerkopdrachten niet heb kunnen leveren.'

Soms vertellen WW-gerechtigden dat de opleiding in het algemeen niet haalbaar was en dat zij door de opleider slecht begeleid werden. Dat zorgt ook voor ontevredenheid over de opleider:

'De opleiding is slecht bevallen. Er was heel weinig begeleiding. <naam opleider> zegt dat het een cursus is van vijf maanden, maar dat was totaal niet haalbaar. Je kon je niet op de lessen voorbereiden, omdat je qua stof niet bij kon zijn met waar de lessen liepen. Je kan vragen stellen via de app en je huiswerk laten corrigeren, maar je krijgt verder geen begeleiding. De leerkracht zei dat slechts 2% die begint aan deze opleiding het succesvol afrondt. Slechts één van ons heeft het afgemaakt en gehaald. Het is een verkoopbedrijf dat toevallig opleidingen verkoopt. Het verkoopt natuurlijk beter als het kort duurt. En je moet extra betalen als het verlengd wordt.'

WW-gerechtigden die de opleiding op het moment van de enquête al hadden afgerond gaven de opleiding gemiddeld een 8,1. De WW-gerechtigden die voor het einde met de opleiding stoppen gaven de opleiding gemiddeld een 5,5. Dit grote verschil geeft een voorzichtige indicatie dat de mismatch tussen verwachtingen en de daadwerkelijke opleiding en/of de kwaliteit van de opleiding inderdaad een rol spelen in het niet behalen van de opleiding. Anderzijds kan het ook dat WW-gerechtigden die de opleiding niet afrondden daarover om andere redenen een negatief gevoel hebben en dit negatieve gevoel projecteren op de gevolgde opleiding.

5.6. Gevonden werk sluit meestal aan op de opleiding

Zeven van de tien van deelnemers die hun opleiding hebben afgerond met een diploma vonden werk dat aansloot bij de gevolgde scholing, ongeveer een op de zeven vond werk dat niet aansloot, of waarvan niet bekend is op het aansluit op de opleiding, en de rest had op het moment van de enquête nog geen werk gevonden (zie tabel 5.1). Van de groep die de opleiding afrondde zonder diploma vond een kwart toch werk dat aansluit bij de gevolgde opleiding. Een groter deel van die groep (42%) vond werk dat niet aansloot bij de gevolgde scholing.

Tabel 5.1. Percentage WW-gerechtigden dat tijdens of na afronding van opleiding werk vindt dat aansluit bij de opleiding

Diploma behaald	Werk gevonden	Sluit aan bij opleiding
Ja, diploma behaald (n=1.667)	Ja: 84%	Ja: 70% Nee: 12% Onbekend: 2%
	Nee: 16%	
Nee, opleiding afgerond zonder diploma (n=323)	Ja: 70%	Ja: 25% Nee: 42% Onbekend: 3%
	Nee: 30%	
Nee, nog bezig met opleiding (n=604)	Ja: 58%	Ja: 44% Nee: 11% Onbekend: 3%
	Nee: 42%	

Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW.

Bij degenen die het diploma niet hebben behaald maar toch werk vonden, sluit dat werk vaak niet aan bij de opleiding. Soms lukt het hen toch om werk te vinden in de gewenste richting, ondanks dat een opleiding ontbreekt:

'Ik heb het praktijkgedeelte van de opleiding niet afgemaakt ... Uiteindelijk kwam ik toch bij <naam werkgever> terecht, die ik via een werkbezoek tijdens mijn opleiding heb leren kennen.'

'Dus toen ben ik in februari gaan zoeken naar een baan en toen zochten ze een wiskunde docent. Toen stond ik van de een op de andere dag in het mbo voor de klas.'

Tot slot is er ook een substantiële groep mensen die op het moment van de enquête of het interview nog bezig is met de opleiding en tóch al werk heeft gevonden dat aansluit bij de opleiding (44%, zie laatste rij Tabel 5.1. Percentage WW-gerechtigden dat tijdens of na afronding van opleiding werk vindt dat aansluit bij de opleiding

Diploma behaald	Werk gevonden	Sluit aan bij opleiding
Ja, diploma behaald (n=1.667)	Ja: 84% Nee: 16%	Ja: 70% Nee: 12% Onbekend: 2%
Nee, opleiding afgerond zonder diploma (n=323)	Ja: 70% Nee: 30%	Ja: 25% Nee: 42% Onbekend: 3%
Nee, nog bezig met opleiding (n=604)	Ja: 58% Nee: 42%	Ja: 44% Nee: 11% Onbekend: 3%

Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW.

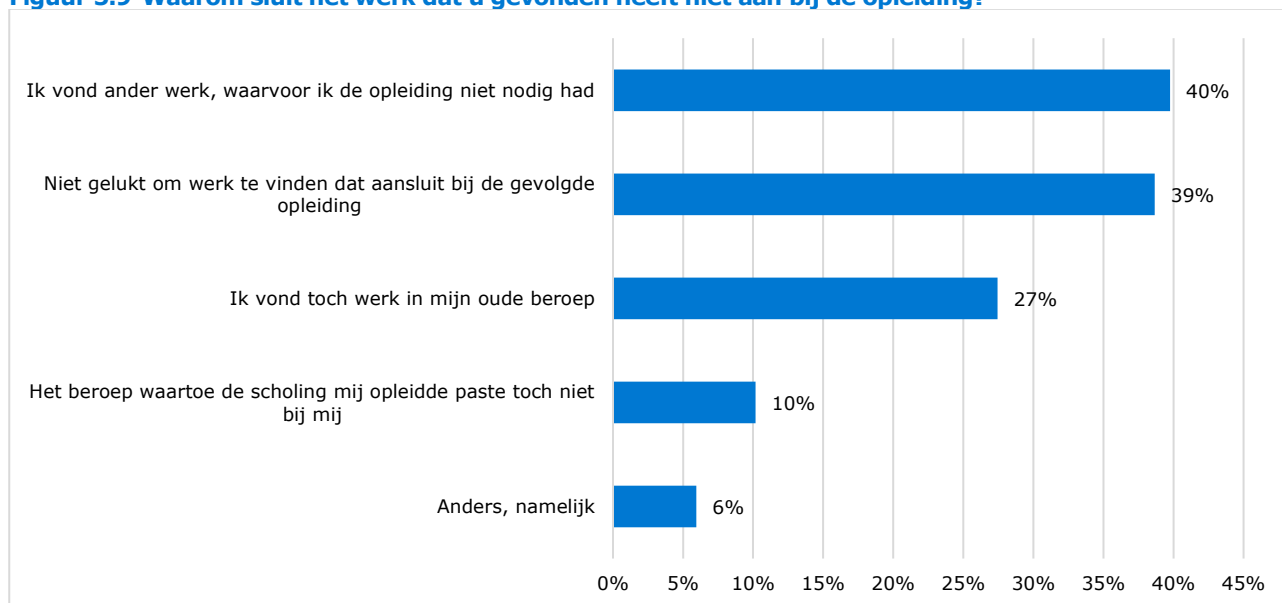
), zoals in het volgende voorbeeld:

'Ik ben tijdens de opleiding vrijwilligerswerk gaan doen bij <naam werkgever>. Ik vroeg me af of zij ook betaald werk hadden. Ik heb toen met degene gesproken die dat vrijwilligerswerk regelde en die zei dat ik mijn cv en motivatie naar haar moest sturen. Een week later belde iemand mij op dat ze mijn gegevens had ontvangen en met mij in gesprek wilde ... en hebben we via de telefoon de casussen behandeld. Toen ben ik daar aangenomen. Nu volg ik de opleiding, doe ik betaald werk en nog dat vrijwilligerswerk.'

Soms sluit het gevonden werk niet aan bij de (succesvol afgeronde) opleiding

De mensen die de opleiding succesvol hebben afgerond en werk vinden dat toch niet aansloot bij de gevolgde opleiding (12% van degenen met een succesvol afgeronde opleiding), geven vaak aan dat zij geen werk konden vinden dat aansluit op de opleiding (39%, zie figuur 5.9).

Figuur 5.9 Waarom sluit het werk dat u gevonden heeft niet aan bij de opleiding?*



Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW.

Toelichting: Alleen de WW-gerechtigden met een succesvol afgeronde opleiding, die werk vonden, maar waarbij dat werk niet aansloot bij de opleiding zijn meegenomen (n=399 van 2.594).

* Meerdere antwoorden waren mogelijk.

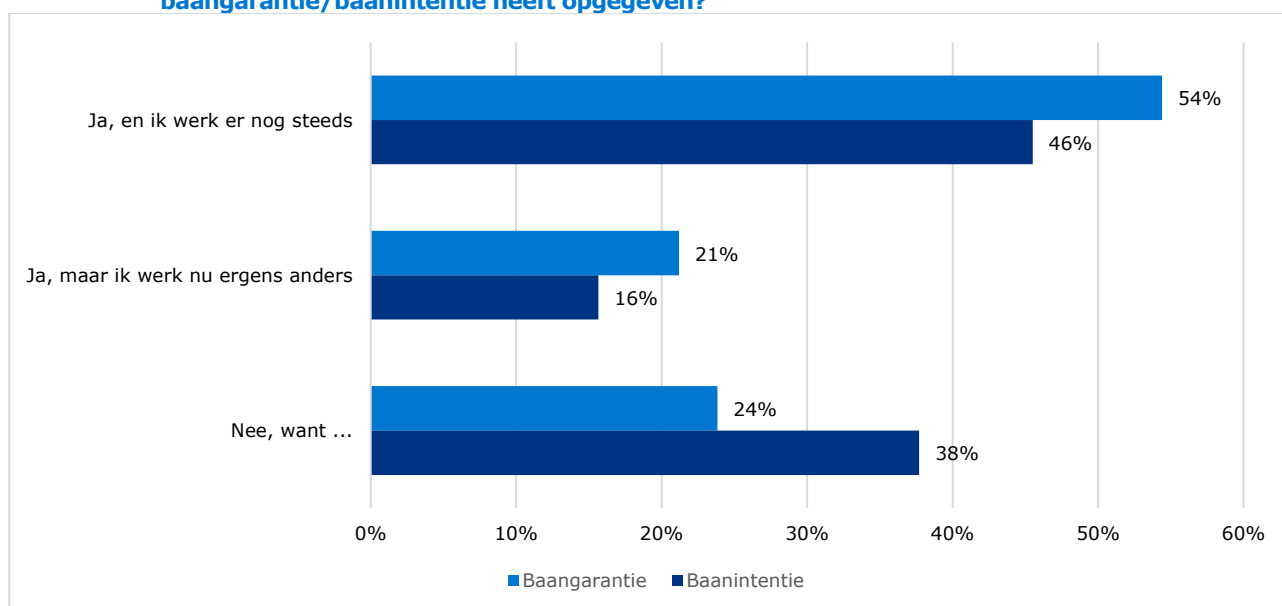
Veel minder vaak gaven zij aan dat het werk waartoe het beroep opleidde toch niet bij hen paste (10%). Bij de mensen die de opleiding afronden lijkt het er dus op dat zij vaak de keuze maken voor een opleiding die inderdaad goed bij hen past, maar dat het soms toch lastig blijkt om een baan te vinden in het gewenste beroep, ook na een afgeronde opleiding. Dit komt deels omdat sommige (voorheen) kansrijke sectoren zoals de horeca vanwege de coronacrisis op slot zaten. Daarnaast geven werkzoekenden aan dat bedrijven naast een diploma vaak ook om werkervaring vragen die zij niet tijdens de opleiding hebben opgedaan, of dat zij slechts enkele modules hebben gevolgd die niet leidden tot een door werkgevers erkend diploma, of dat zij vanwege andere achterliggende problemen moeilijk aan het werk komen in het gewenste beroep (leeftijd, gezondheid, privéomstandigheden). Sommige cliënten hebben daarbij advies van UWV gemist:

'Ik heb gevraagd of ik met mijn leeftijd een kans maak om met die opleiding een dergelijk beroep uit te oefenen. Van tevoren een advies hierover was beter geweest. Nu bleek achteraf dat het door mijn leeftijd moeilijk was om op niveau te komen, mijn zoon pikt het toch veel sneller op. Ik kan het wel, maar ik ben te langzaam.'

Werkgevers komen afgegeven baangarantie en baanintentie meestal na

76% van de mensen die voordat ze met de opleiding startten een baangarantie hadden van een werkgever, kwam na succesvolle afronding van de opleiding in dienst bij de werkgever die de baangarantie heeft afgegeven (zie figuur 5.10). Bij deelnemers die vóór de eerste coronagolf startten met de opleiding en dus (deels) tijdens de eerste coronagolf op de arbeidsmarkt kwamen is dit percentage wat lager (70% voor mensen die tweede helft 2019 hun opleiding startten) dan bij deelnemers die ná de eerste coronagolf startten met de opleiding (87% voor mensen die tweede helft 2020 hun opleiding startte, en 81% voor mensen die eerste helft 2021 hun opleiding startten). De baangarantie lijkt wat 'harder' dan de baanintentie: als werkgevers een baanintentie afgaven, dan kwam gemiddeld 62% ook daadwerkelijk in dienst na succesvolle afronding van de opleiding.

Figuur 5.90 Bent u na het volgen van de opleiding bij de werkgever gaan werken die de baangarantie/baanintentie heeft opgegeven?



Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW.
 Toelichting: Alleen de WW-gerechtigden met baangarantie/baanintentie én een succesvol afgeronde opleiding zijn meegenomen (n=676 van 2.594).

Er is een groep werkzoekenden die er zelf voor heeft gekozen om niet in dienst te treden bij de eerder beoogde werkgever. Zij vinden een andere werkgever die beter bij hen past, bijvoorbeeld dichter bij huis, die beter betaalt, en/of betere arbeidsomstandigheden biedt. Een enkeling begint voor zichzelf. Maar er is ook een groep bij wie de werkgever failliet ging, niet meer voldoende werk had, of overgenomen werd, al dan niet in verband met corona(maatregelen). Een enkeling gaf aan dat hij de baan niet aankon omdat hij ziek werd, de baan toch te hoog gegrepen was, of vanwege privéomstandigheden. Tot slot gaf zo'n 8% van de WW-gerechtigden met een afgeronde opleiding en baangarantie/baanintentie aan dat de baangarantie/baanintentie een farce was, dat vanwege onenigheid of gebrek aan een klik met de werkgever de baan niet doorging, of dat deze de beloofde uren niet nakwam.

Van de mensen die wél zijn begonnen bij de werkgever die de baangarantie/baanintentie afgaf, werkte een deel ten tijde van de enquête inmiddels ergens anders. 80% van deze groep gaf aan dat zij ten minste drie maanden (en meestal meer dan zes maanden) hebben gewerkt bij de oorspronkelijke werkgever. Heel kortstondige banen bij de werkgever die de baangarantie/baanintentie afgeeft komen dus weinig voor, maar hoeven niet tot problemen te leiden, zoals blijkt uit het volgende voorbeeld:

'Ja, ik ben in dienst gekomen bij de werkgever die de baangarantie had gegeven. Maar dit was maar voor twee weken. Na twee weken, tijdens de proeftijd eigenlijk, kreeg ik te horen dat ik niet fysiek sterk genoeg voor de baan ben. Maar gelukkig – juist door de opleiding die door UWV gefinancierd is – kwam ik snel aan een nieuwe baan. Binnen een week had ik deze baan gevonden waar ik nu nog steeds werk.'

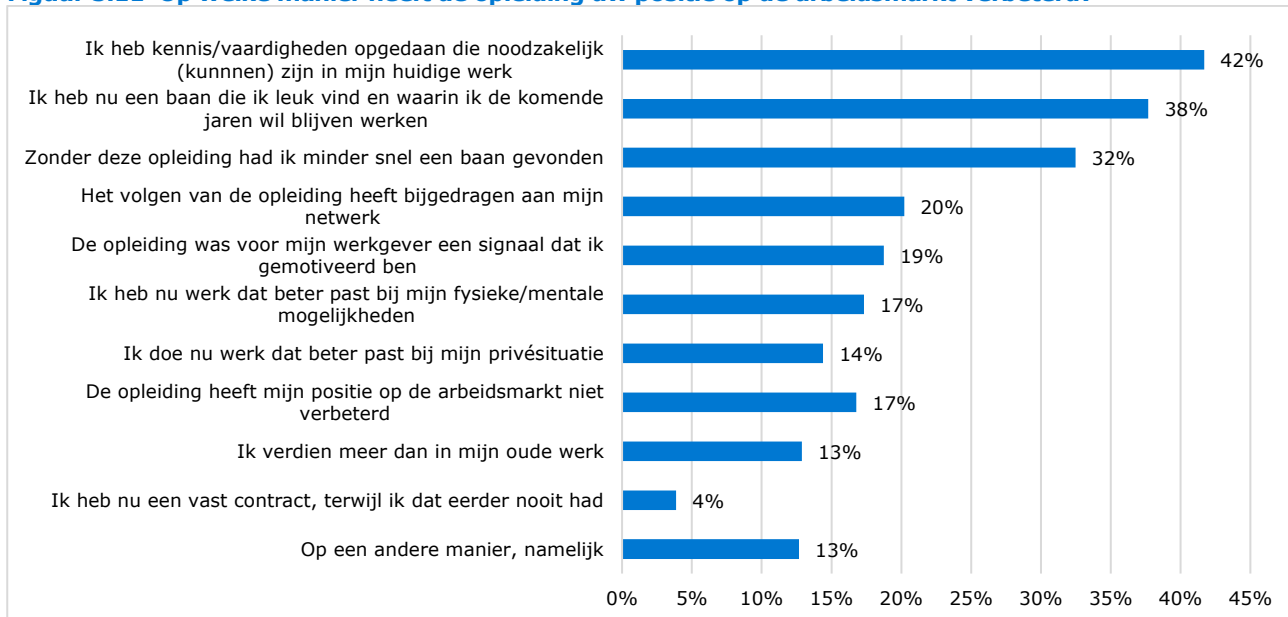
5.7. Opleiding verbetert arbeidsmarktpositie én levensgeluk

Maar liefst 83% van de gebruikers van het scholingsbudget die een opleiding volgden vindt dat de opleiding hun arbeidsmarktpositie verbetert. Daarnaast voelt 44% zich zelfverzekerder, en 35% voelt zich gelukkiger na het volgen van de opleiding.

Hogere baankansen en duurzame banen als gevolg van opleiding

Zowel in de enquêtes als in de interviews schetsen WW-gerechtigden verschillende manieren waarop de opleiding hun positie op de arbeidsmarkt heeft verbeterd. De meestgenoemde manier is dat deelnemers kennis/vaardigheden opgedaan hebben die noodzakelijk (kunnen) zijn in hun huidige werk (42% – zie figuur 5.11).

Figuur 5.11 Op welke manier heeft de opleiding uw positie op de arbeidsmarkt verbeterd?*



Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW.

Toelichting: Alleen respondenten met een succesvol of niet succesvol afgeronde opleiding zijn meegenomen (n=1.990 van 2.594). Respondenten die nog bezig zijn met de opleiding ten tijde van het interview zijn niet meegenomen in deze figuur. Percentages voor de totale groep respondenten zijn vergelijkbaar.

* Meerdere antwoorden waren mogelijk.

Vooraf geïnterviewden met een meer praktische opleiding zoals vrachtwagenchauffeur of tandartsassistente geven aan dat het behaalde diploma noodzakelijk is voor de werkzaamheden die zij nu uitvoeren:

'De opleiding heeft zeker toegevoegde waarde (...) En ja, dit werk kun je gewoon echt niet zonder een opleiding doen.'

'Zonder vrachtwagenrijbewijs kun je geen vrachtwagen rijden.'

Bij cursussen in kantoorwerkzaamheden is de link tussen opleiding en werk indirecter, maar ook waardevol:

'Ik heb er wel wat aan voor mijn huidige werk om meer abstract en op strategisch niveau te kunnen werken en te kunnen inzien wat kwaliteit nou eigenlijk is binnen zo'n grote organisatie. Ik begrijp nu ook beter welke keuzes gemaakt worden en waarom die keuzes gemaakt worden.'

Veel deelnemers zeggen ook door de opleiding sneller een baan gevonden te hebben die bovendien ook duurzaam is en waar zij de komende jaren in willen blijven werken:

'Ik was al een half jaar aan het zoeken en werd nauwelijks uitgenodigd voor een gesprek. Blijkbaar waren mijn arbeidsmarktkansen dus slecht. Ik heb deze opleiding echt nodig gehad om weer aantrekkelijk te worden voor werkgevers. Ik heb aan mijn portfolio dingen toe kunnen voegen die ik voorheen niet had.'

'Ik heb nu een contract van vijf jaar en ik kan nog een vijfjarencontract nemen. En dan ben ik bijna met pensioen. Ik kan dit zelfs na mijn pensioen een paar dagen in de week blijven doen omdat ik de vrijheid heb om mijn werkzaamheden aan te passen aan de omstandigheden en mijn privéleven. Ik vind ook het contact met de mensen erg heel leuk en het feit dat ik iets voor de mensen kan betekenen. Ik had eerder moeten beginnen met de opleiding denk ik achteraf.'

Meer specifiek geven WW-gerechtigden aan dat zij tijdens de opleiding een relevant netwerk hebben opgebouwd, dat de opleiding diende als signaal aan de werkgever dat de persoon gemotiveerd is en/of dat het werk dat de deelnemer nu doet beter past bij de fysieke/mentale mogelijkheden dan wel de privésituatie:

'Als ik deze opleiding niet had kunnen volgen, dan had ik ofwel zwaar werk moeten doen, fysiek te zwaar voor mij, of een baan met arbeidsvoorwaarden die ik niet kan combineren met mijn gezin. Allebei waren heel vervelend geweest en had ik denk ik niet lang volgehouden.'

Een klein deel (13%) geeft aan nu meer te verdienen dan voorheen. Voor een enkeling heeft de opleiding de positie op de arbeidsmarkt zo sterk veranderd dat deze nu voor het eerst een vast contract heeft:

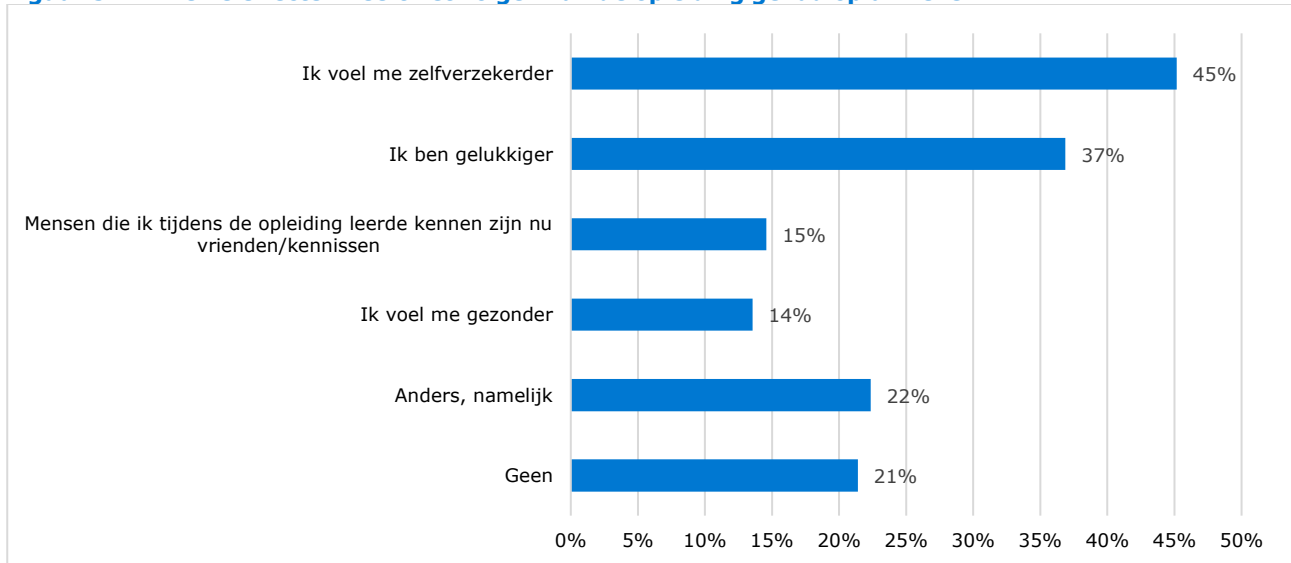
'De toegevoegde waarde is gigantisch. Na twee maanden proeftijd kreeg ik al een vast contract. Voor het eerst in mijn leven! Ik ben er heel blij mee. Blij dat ik die opleiding heb kunnen volgen en blij met mijn baan. Die baan voldoet helemaal aan mijn eisen, om het te kunnen combineren met mijn gezin. Ik denk dat ik hier de komende jaren wel zal blijven werken.'

Slechts 17% geeft aan dat de opleiding de arbeidsmarktpositie niet verbeterd heeft.

Zelfverzekerder en gelukkiger door opleiding

De baten van goed onderwijs zijn groter dan alleen het versterken van de arbeidsmarktpositie: een goede opleiding (en een daaropvolgende baan) heeft vaak ook andere positieve effecten op het leven van de cursisten (zie figuur 5.12).

Figuur 5.12 Welke effecten heeft het volgen van de opleiding gehad op uw leven?*



Bron: Enquête van UWV/MWM2 onder WW-gerechtigden die een opleiding volgden gefinancierd met het scholingsbudget WW.

Toelichting: Alleen respondenten met een succesvol of niet-succesvol afgeronde opleiding zijn meegenomen (n=1.990 van 2.594). Respondenten die nog bezig zijn met de opleiding ten tijde van het interview zijn niet meegenomen in deze figuur. Percentages voor de totale groep respondenten zijn vergelijkbaar.

*: Meerdere antwoorden waren mogelijk.

Bijna de helft voelt zich zelfverzekerder na het volgen van een opleiding, een op de drie voelt zich gelukkiger:

'Nou in die periode zat ik een jaar thuis en had ik geen zicht op een baan en werd ik heel onzeker over of ik het allemaal wel waard was. Dus als je bedenkt dat ik vanuit die positie kwam (...) Ik had wel weer iets om me op te richten. En ik had weer iets waar je toch mee kon doen met een groep, en onderdeel zijn van iets, en iets om je op te richten en om je hersens weer te laten werken.'

'Heel veel positieve effecten. Nou het is ongelooflijk, maar vanaf het moment dat ik vorig jaar begonnen ben met de opleiding en de stage, ben ik gewoon, iedereen zegt het ook van: "Joh, het straalt er gewoon vanaf dat je helemaal happy bent". Ik hoor hier <in mijn huidige werk> helemaal op mijn plek, dit past precies bij mij. Het enige waar ik spijt van heb, is dat ik dit niet veel eerder ben gaan doen.'

Daarnaast maakt een op de vijf nieuwe vrienden/kennissen op de opleiding en voelt ongeveer een op de acht zich gezonder, bijvoorbeeld omdat hij/zij nu werk doen dat beter bij de (fysieke) mogelijkheden past. Al deze positieve effecten concentreren zich met name bij de personen die de opleiding succesvol afronden en bovendien een baan vonden die aansloot bij de opleiding. Echter ook van degenen die de opleiding succesvol afronden maar daarna (nog) geen baan vonden die aansloot bij de opleiding, geeft 35% aan dat de opleiding hen zelfverzekerder heeft gemaakt en 20% is gelukkiger als gevolg van de opleiding. Bij degenen die de opleiding niet succesvol afronden is nog altijd 23% zelfverzekerder en 11% gelukkiger als gevolg van de opleiding.

Bij 'anders, namelijk' zijn de antwoorden zeer divers. Veel mensen geven aan nu eenmaal meer kennis te hebben opgedaan, andere voelen zich nuttig, waardevol of trots dat zij de opleiding hebben afgerond, voelen minder stress en/of geven aan (financiële) stabiliteit gevonden te hebben. Anderzijds geven met name mensen die de opleiding niet hebben kunnen afronden aan dat zij zich juist minder zelfverzekerder voelen, zich waardeloos en/of nutteloos voelen, meer stress ervaren en het gevoel te hebben dat zij tijd verspild hebben. Het gaat om een klein deel van de WW-gerechtigden die de enquête invulden (2%).

Wens van deelnemers: scholingsbudget al vóór werkloosheid inzetten

Het scholingsbudget WW is alleen beschikbaar voor mensen met een WW-uitkering en kan dus niet preventief worden ingezet. Enkele geïnterviewden willen graag het scholingsbudget al tijdens het werkzame leven inzetten, om op die manier werkloosheid te voorkómen:

'Ik denk wel dat het goed zou zijn als het UWV vroegtijdig met bedrijven zou kunnen samenwerken. Als het gaat over burn-out preventie bijvoorbeeld. Want vaak krijgt iemand een burn-out omdat iemand niet op de goede plek zit of het juiste talent niet zo kan benutten. En dan denk ik dat het UWV nog veel breder zou kunnen opereren om daaraan bij te kunnen dragen. Dan gaan er ook minder mensen in de WW.'

5.8. Samenvatting

WW-gerechtigden hebben diverse redenen om scholing te willen volgen. Sommigen hebben de scholing nodig omdat ze moeilijk werk konden vinden in hun oude beroep of omdat ze hun oude beroep niet meer kunnen of willen uitoefenen. Anderen hebben de scholing juist nodig om weer in aanmerking te komen voor vacatures in hun oude beroep. Velen willen ook leuker of interessanter werk doen. Ook de manier waarop de deelnemers horen over de mogelijkheid om scholing te volgen vanuit het scholingsbudget WW loopt uiteen. Ongeveer de helft hoort het van de adviseur werk van UWV, de rest komt er op een andere manier achter.

De meeste deelnemers hebben grote waardering voor de begeleiding die ze kregen van de adviseur werk bij het aanvragen van het scholingsbudget. Toch missen sommigen betrokkenheid van de adviseur tijdens en na de opleiding, of zijn ontevreden over de adviseur in het voortraject. Intern beleid van UWV is wel dat de adviseur contact onderhoudt met de deelnemer over de voortgang van de scholing, maar in de ogen van de deelnemers gebeurt dit niet vaak. Bij het merendeel van de deelnemers verloopt de aanvraag van het scholingsbudget soepel. Klachten gaan met name over lange doorlooptijden en ook wel over niet-gecontracteerde opleiders of onkundige adviseurs. De meeste deelnemers zien geen alternatieven voor het scholingsbudget WW. Zonder het scholingsbudget WW hadden de meesten de scholing niet gevolgd of ze waren op zoek gegaan naar een werkgever die de scholing zou kunnen financieren.

Over de opleider zijn de meeste deelnemers tevreden, zeker wanneer er persoonlijke aandacht is, de opleiding kleinschalig aanvoelt, leraren bevlogen zijn en de opleiding dicht bij huis gegeven wordt. Toch zijn er ook opleiders waarover deelnemers minder tevreden zijn. Soms leidt dit ertoe dat ze de opleiding niet succesvol afronden, ook al kunnen daar ook andere redenen voor zijn. Vijf van de zes deelnemers ronden de scholing echter wel succesvol af (84%). 70% van de deelnemers die de opleiding succesvol hadden afgerond geeft aan werk gevonden te hebben dat aansluit bij de gevolgde opleiding, nog eens 14% heeft ander werk gevonden. 76% van de deelnemers die een opleiding volgden met baangarantie ging na de opleiding ook daadwerkelijk in dienst bij de betreffende werkgever. Bij deelnemers die ná de eerste coronagolf startten met de opleiding en dus geen last hadden van de eerste lockdown, is dit zelfs meer dan 80%. Tot slot geven deelnemers aan dat de opleiding niet alleen hun baankansen verbeterde, maar ook hun levensgeluk en zelfbeeld.

Uit de interviews en de enquête onder de (oud-)deelnemers kunnen we succesfactoren, aandachtspunten en (verbeter)tips destilleren. Hieronder zetten we deze op een rij.

Succesfactoren

- Uitkeringsgerechtigden als doelgroep van een scholingsbudget: financiële vergoeding van scholingskosten is bij uitkeringsgerechtigden extra belangrijk, vanwege hun (tijdelijk) lagere inkomen en onzekerheid over hun (financiële) toekomst. Zij geven meestal aan dat zij de opleiding niet zelf hadden kunnen betalen.
- Opleidingen die persoonlijke aandacht bieden en kleinschalig zijn, maar ook betrokkenheid tonen, bevlogen leraren met ervaring en expertise hebben en die dicht bij huis gevolgd kunnen worden.
- Verkorte (mbo-)opleidingen zijn een uitkomst om de opleiding binnen de WW-duur af te kunnen ronden.
- De goede inzet, communicatie en betrokkenheid van de adviseur werk van UWV bij aanvraag van het scholingsbudget, tijdens scholing en erna.

Aandachtspunten

- Informeer deelnemers beter en manage hun verwachting: wat zijn de mogelijkheden met het scholingsbudget, hoe verloopt het aanvraagproces, welke kosten worden wel en niet vergoed?
- Zorg voor meer coaching door de adviseur in het voortraject: loop met de WW-gerechtigde na welke opleidingen geschikt zijn, of de opleiding en het beoogde beroep bij de cliënt passen, of de opleiding haalbaar is en hoe de studiebelasting is, laat proactief zien welke opleiders wel en niet gecontracteerd zijn.
- Zoek ook tijdens en na de opleiding contact met de WW-gerechtigde.
- Vergroot de expertise bij adviseurs omtrent specifieke opleidingen en beroepen.
- Handel de aanvraag sneller af.
- Breid het aanbod aan opleidingen en opleiders uit zodat deelnemers de gewenste opleiding/opleider kunnen kiezen.

Overige tips van (oud-)deelnemers

- Behoud de mogelijkheid voor WW-gerechtigden om scholing te kunnen volgen gefinancierd door UWV en geef er

meer bekendheid aan.¹⁵

- Maak cofinanciering door de WW-gerechtigde mogelijk.
- Zet scholingsbudget al tijdens het werkzame leven in.

¹⁵ Kanttekening hierbij is dat bekendheid vergroten alleen verstandig is als er voldoende budget beschikbaar is om de extra aanvragen in behandeling te nemen. Hoewel het beschikbare budget (zeker in 2021) niet volledig werd benut, kan een actieve informatiecampagne leiden tot snelle uitputting van het budget, waardoor UWV in de tweede helft van het jaar geen scholing meer kan financieren. Uitputting van het budget halverwege de oorspronkelijke looptijd gebeurde met de scholingsvouchers in 2017 (Van den Ende e.a., 2019).

6. Ervaringen van opleiders

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van opleiders met het scholingsbudget WW op basis van 23 diepte-interviews met diverse opleiders en 2 interviews met contract- en leveranciersmanagers van UWV. In eerste instantie hebben we alle 19 opleiders benaderd die de 20 WW-gerechtigden hebben opgeleid met wie we ook diepte-interviews hebben gehouden: 15 van deze 19 opleiders waren bereid om een interview te geven. Aanvullend hebben we nog 3 opleiders benaderd via het Werkgeversservicepunt (WSP) van UWV. Omdat deze steekproef slechts leidde tot 1 interview met een publieke opleider spraken we tot slot nog 5 andere publieke opleiders: 4 publieke opleiders die wel zijn gecontracteerd bij UWV en 1 publieke opleider die niet is gecontracteerd (verreweg de meeste publieke opleiders zijn gecontracteerd). Het doel van dit hoofdstuk is om ervaringen van opleiders in beeld te brengen met de WW-gerechtigden, met het scholingsbudget en met UWV, en succesfactoren en aandachtspunten voor (nog) betere begeleiding van WW-gerechtigden aan te dragen.

6.1. Redenen om WW-gerechtigden op te leiden

Voordat een opleidingsinstituut WW-gerechtigden mag opleiden gefinancierd vanuit het scholingsbudget WW, moet het gecontracteerd zijn bij UWV. Opleidingsinstellingen moeten er dus bewust voor kiezen om zich te laten contracteren door UWV en daar energie in steken. De reden dat ze daarvoor kiezen, kan liggen in een al langer lopende relatie met UWV (al vóór het scholingsbudget WW in 2018 werd geïntroduceerd) en/of het feit dat UWV een belangrijke klant is. Met name voor opleiders voor wie UWV geen belangrijke klant is (vaak publieke opleiders), speelt de maatschappelijke verantwoordelijkheid een doorslaggevende rol bij de keuze om uitkeringsgerechtigden op te leiden en zich daarvoor te laten contracteren door UWV.

Vaak al langlopende relatie met UWV

De meeste opleiders die wij spraken hadden al een langlopende relatie met UWV. Zij zijn jaren geleden in contact gekomen met UWV, soms om een specifiek traject aan te bieden in samenwerking met UWV, soms omdat een of meerdere van de cursisten toevallig vanuit een WW-situatie de opleiding volgden:

'We zijn acht jaar geleden een samenwerkingsovereenkomst gestart met het WSP en UWV in Doetinchem. Dat was al voordat het scholingsbudget beschikbaar kwam. Toen leidden we ook al mensen vanuit de WW op.'

Soms komen opleiders met UWV in contact nadat een of meerdere uitkeringsgerechtigden bij het scholingsinstituut aanklopten om een opleiding bij hen te volgen:

'Ja ik werk al dertien jaar met UWV ... Mijn eerste cursist ontving toevallig een WW-uitkering dus toen nam UWV eigenlijk contact op met mij om te kijken wat de mogelijkheden waren om als gecontracteerde opleider te werken. Het contact met UWV verloopt voor mij nog altijd via die persoon.'

Vaak loopt het contact met UWV nog altijd (deels) via deze oude netwerken. De contract- en leveranciersmanagers van UWV geven aan dat dit contact vanuit oude netwerken niet altijd wenselijk is, omdat de opleider met het beste netwerk binnen UWV niet per se ook de beste opleider is:

'Contact van opleiders met UWV is nu relatief vaak gebaseerd op oude netwerken. En contact met een opleider via een oud netwerk is niet hetzelfde als contact vanuit kwaliteit van de opleider.'

UWV vaak belangrijke klant

Veel geïnterviewde opleiders vinden samenwerking met UWV belangrijk. UWV is voor hen een belangrijke klant. Ze zijn dan ook zeker van plan in de toekomst samen te blijven werken met UWV. Sommige opleiders richten zich zelfs expliciet op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt:

'Het is voor ons een jaarlijkse beslissing om ons aan te sluiten bij het UWV, omdat het voor ons een belangrijke inkomstenbron is.'

'Wij hebben 1.200 studenten per jaar. 10% daarvan komt vanuit het UWV (WW of WIA).'

Maatschappelijke betrokkenheid

Voorale opleiders voor wie UWV relatief gezien niet zo'n grote klant is, gaven aan dat maatschappelijke verantwoordelijkheid voor hen een belangrijk reden is om een contract met UWV aan te gaan. Dit geldt vooral voor gecontracteerde publieke opleiders:

'Wij hebben als roc in de regio een maatschappelijke verantwoordelijkheid, voor alle doelgroepen.'

'Het college van bestuur van ons roc heeft jaren geleden al expliciet de wens uitgesproken om zijn bredere maatschappelijke rol (ook volwassenen opleiden en omscholen) te gaan vervullen. Ik heb dit ook echt naar me toe getrokken, omdat ik geloofde in deze brede maatschappelijk taak en zag dat het niet vanzelf goed ging komen. Dat er veel dingen echt anders en beter konden en moesten om die brede taakopvatting te realiseren.'

Gecontracteerde private opleiders werken vaak samen met werkgevers. Zij zien een dubbele maatschappelijke taak: uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen én werkgevers helpen die vanwege tekorten op de arbeidsmarkt moeite hebben om aan personeel te komen:

'De reden waarom wij de relatie met UWV begonnen zijn, is de volgende: er zijn veel 50-plussers in de WW die heel veel kennis en ervaring hebben en heel graag willen werken maar die toch lastig aan een baan komen. Daar zit heel veel potentieel, <beroep> kan je prima uitvoeren tot je 70e. En je kunt je ook prima op latere leeftijd omscholen tot <beroep>.'

6.2. WW-gerechtigden draaien eenvoudig mee in opleiding

Opleidingsinstituten zijn heel tevreden met de WW-gerechtigden die ze mogen opleiden. Meestal krijgen uitkeringsgerechtigden geen aparte behandeling en draaien ze gewoon mee in de reguliere opleiding. Alleen bij leerwerktrajecten wordt afzonderlijk rekening gehouden met de uitkeringsachtergrond van de deelnemers. Deze leerwerkarrangementen zijn vaak zelfs specifiek opgericht voor uitkeringsgerechtigden, in samenwerking met het WSP. Sommige opleiders ervaren dat mensen met een uitkeringsachtergrond meer moeite hebben met de opleiding dan andere deelnemers, vooral als er een taalachterstand is. Zij organiseren daarom zelf een toegangstoets of houden intakegesprekken met potentiële deelnemers. Ze vinden het niet nodig dat UWV nog een extra toegangstoets gaat doen, bovenop de intakegesprekken en toelatingscriteria die zij zelf als opleider al formuleren.

Meestal geen speciale/actieve benadering van WW-gerechtigden, behalve bij leerwerktrajecten

De meeste opleiders die wij spraken zijn niet (pro)actief in het specifiek benaderen van WW-gerechtigden: zij krijgen via UWV de WW-gerechtigden binnen en ondernemen weinig activiteiten specifiek gericht op het binnenhalen van deze doelgroep. Wel staat op de website van verschillende opleiders dat het mogelijk is om bij hen een opleiding te volgen met behulp van het scholingsbudget WW. En opleiders zijn actief op door UWV georganiseerde dagen zoals banenmarkten, open dagen en andere bijeenkomsten:

'Nee, wij benaderen niet actief. Wij hebben een algemene marketingcampagne waarin we bijvoorbeeld hebben gezorgd dat we boven komen drijven als mensen ons googelen. Dus mensen vinden ons zelf via Google en nemen contact met ons op. Wij hebben al een contract met UWV. Dus als een kandidaat in de WW zit dan zeggen wij tegen die persoon dat de mogelijkheid van het scholingsbudget bestaat.'

'We hebben natuurlijk wel onze website en daarop staat ook uitleg over het scholingsbudget WW.'

'Via UWV benaderen we deze personen actief. Bijvoorbeeld via banenmarkten, open dagen van UWV waar we voorlichting hebben gedaan (...) Wij hebben lijntjes met UWV en dat netwerk is heel belangrijk.'

Specifiek voor leerwerktrajecten in samenwerking met het WSP van UWV worden WW-gerechtigden wel direct benaderd. Zij krijgen dan van de WSP-medewerker een bericht in hun UWV-Werkmap of een e-mail met de vraag of zij mee willen doen aan het betreffende traject.

Opleiders missen informatie over hoe de UWV-adviseur hen kan vinden

Hoewel opleiders zelf niet actief WW-gerechtigden benaderen, vragen zij zich wel regelmatig af hoe WW-gerechtigden of hun adviseurs hen kunnen vinden als erkende opleider van UWV. Meerdere opleiders zijn ervan overtuigd dat er geen handige zoekmachine is waarmee de WW-gerechtigde kan inzien wie voor welke opleiding bij UWV gecontracteerd is:

'Geen idee wat ze weten ... Staan wij in hun systeem? Waar haalt een werkcoach de info vandaan of iemand bij ons een opleiding kan volgen? Hebben ze nog info nodig? Dat is voor mij een black box.'

'Er is binnen UWV geen zoekstelsel voor opleidingen waar je makkelijk kunt zien met welke partijen UWV zakendoet.'

In de praktijk bestaat er wel een zoekmachine binnen UWV waarmee adviseurs werk opleidingen en opleiders kunnen opzoeken. WW-gerechtigden kunnen het systeem niet zelfstandig inzien. Dit systeem is nog in ontwikkeling. Omdat het systeem geen 'slimme' zoekmachine is, hebben sommige opleiders er last van dat adviseurs en potentiële studenten hen niet kunnen vinden, waardoor zij geen studenten vanuit UWV krijgen:

'Er is een scholingszoekmachine, waarin adviseurs werk kunnen zoeken op regio, opleider en/of opleiding. Dit instrument hebben de contract- en leveranciersmanagers zelf bedacht. IT had geen capaciteit om het te ontwikkelen en er was geen geld om het extern te laten ontwikkelen ... Het is geen 'slimme' zoekmachine zoals Google die alternatieven aandraagt wanneer je een typefoutje maakt of niet precies de

goede naam zoekt. Een afdeling van UWV heeft op dit moment een veranderopdracht om het instrument verder goed vorm te geven.' (Interview met UWV-CLM.)

'Ik wil graag weten hoe UWV-klienten of UWV-medewerkers zoeken naar een opleider. Want het lijkt haast wel alsof wij niet uit het systeem rollen als ze gaan zoeken. Misschien heeft dat te maken met de naamgeving. Klaarblijkelijk staan we in het systeem als <ingewikkelde naam>. Terwijl iedereen natuurlijk zoekt naar <gebruikelijke naam>.'

'Er wordt gewerkt met een Excel-bestand waarin we de opleidingen die wij bieden aan WW-gerechtigden bij moeten houden. Dat moeten we telkens handmatig updaten. Dat is veel werk en ouderwets. Liever heb ik een automatische portal waarin we ons bestand kunnen updaten.'

WW'ers draaien eenvoudig mee in de opleiding, soms iets meer begeleiding nodig

Opleiders geven aan dat WW-gerechtigden eenvoudig meedraaien in de opleiding. Zij hebben over het algemeen niet (veel) meer begeleiding nodig dan studenten die vanuit het bedrijfsleven komen:

'Ik zie geen verschil tussen mensen die uit de WW komen en mensen die zelf voor de opleiding betalen. De mensen zijn echt gemotiveerd en zij voldoen aan de opleidingsniveau-eisen. Dat controleren wij vanaf het begin.'

Toch merken sommige opleiders wel een verschil, met name wanneer de WW-gerechtigde al langere tijd uit het arbeidsproces is. Zij hebben dan ook het liefst WW-gerechtigden die nog niet zo lang een WW-uitkering ontvangen:

'WW'ers hebben meer moeite met opleiding. Komt doordat ze weer in een andere ritmiek terechtkomen, zeker als ze redelijke afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Weer wakker zetten, gedoucht hebben, brood smeren. Deze mensen hebben meer begeleiding nodig.'

Meerdere opleiders geven specifiek aan dat opleidingen in de Nederlandse taal gewenst zijn om studenten op het juiste (ingangs)niveau voor de opleiding te brengen. En er worden ook andere opleidingen om een deel van de WW-gerechtigden op het gewenste ingangsniveau te brengen genoemd:

'Sowieso is het handig als ze de Nederlandse taal voldoende machtig zijn. Wanneer iemand eerst tien minuten moet nadenken als je zegt "de rechterhendel naar beneden" dan werkt het niet.'

'We hebben ook trainingen "leren leren". Als je op latere leeftijd dat doet, of je zit niet meer in dat proces, dan moet je weer leren hoe je je brein moet gebruiken. Dat klinkt heel makkelijk, maar als je er een tijd uit bent, dan is het echt wel een opgave ... Dat leren leren is een module, heel praktisch en superhandig, maar er zit geen examen aan vast.'

Grote opleiders vinden het lastig om aan te geven of WW-gerechtigden specifieke ondersteuningsbehoeften hebben of minder vaak (of juist vaker) hun diploma behalen dan de gemiddelde student. Zij hebben geen zicht op WW-gerechtigden als groep omdat zij in hun administratie niet goed kunnen onderscheiden wie vanuit de WW komt en wie vanuit een andere uitkeringssituatie:

'Het is moeilijk te zien of het een WW'er is of iemand met een ander soort uitkering. We kunnen dat aan de inschrijving niet goed herleiden. Er komt dan ook een beetje een grijs gebied wat betreft AVG. Dat mogen we niet vragen en het gaat ons ook niet aan.'

Succesfactor: toegangstoets en/of intakegesprek door de opleider

Veel opleiders geven aan dat zij toetsen of een student voldoet aan de toelatingseisen (zoals opleidingsniveau) en een toegangstoets laten doen en/of een intakegesprek voeren voordat een student bij hen de opleiding kan gaan volgen. Die toets voeren ze uit voor al hun studenten, niet specifiek alleen voor WW-gerechtigden:

'We hebben afgesproken dat we eerst een testje met deze persoon doen. We laten ze een stukje tekst uit de opleiding lezen. We kijken of ze dergelijke tekst snappen, want soms is de Nederlandse taal een barrière. En we hebben een voorgesprek. Want gemotiveerde mensen, dat is belangrijk en dat ze de opleiding kunnen halen, dat er dus perspectief is.'

'Vervolgens gaan we in gesprek met de persoon en geven wij een advies: of we denken dat de persoon de opleiding aankan of niet. Het besluit om de opleiding wel of niet te volgen ligt uiteindelijk bij UWV en de persoon zelf.'

Met name opleiders/detacheerders die samenwerken met bedrijven waar zij de opgeleide studenten willen plaatsen of die baangarantie aanbieden, voeren vaak gesprekken met beoogde studenten voordat deze de opleiding kunnen starten. Zij willen goede werknemers aanbieden aan de werkgevers met wie zij samenwerken. Een goed intakegesprek vooraf komt ook het slagingspercentage ten goede:

'Daarom praten we eerst even met de kandidaten. Ook omdat we goede mensen aan onze klanten willen aanbieden. Het gros haalt het.'

'Wij krijgen pas betaald voor de opleiding als de stage is afgerond. De werkgever betaalt dan een fee. We selecteren daarom streng aan de poort. Wij doen een toegangstoets. En we nodigen mensen altijd eerst uit voordat ze kunnen beginnen met de opleiding. Mensen moeten weten wat het werk inhoudt (...) Mensen die eigenlijk geen zin hebben, pluk je er redelijk snel tussenuit. Bijvoorbeeld als ze niet eerst naar het bedrijf willen komen om te zien wat het werk en de opleiding inhoudt dan weet je dat ze niet gemotiveerd zijn.'

Maar: geen generieke toets inzetten als selectiemiddel

Opleiders vinden het niet nodig dat UWV nog een extra toegangstoets gaat doen bovenop de intakegesprekken en toelatingscriteria die zij zelf als opleider al formuleren. Zij geven aan dat zij zelf al voldoende toetsen, dat door extra toetsen capabele mensen buiten de boot kunnen vallen, en dat zij als opleider toch het beste zicht hebben op de benodigde capaciteiten om de opleiding te behalen en aan de slag te kunnen in het beoogde beroep. Ook UWV geeft aan dat de toegang tot de opleiding het best door de opleider zelf bepaald kan worden:

'Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van de adviseur en de opleider om de haalbaarheid van scholing te bepalen. Maar de opleider is de scholingsexpert en zou dus de toegang tot de opleiding moeten bepalen.'

6.3. Zowel opleidingen met baangarantie als naar kansberoep waardevol

Een van de succesfactoren van het scholingsbudget is volgens opleiders dat deze arbeidsmarktgericht dient te worden ingezet, dus voor opleidingen die baangarantie (of baanintentie) bieden, of naar een kansberoep. Deze directe koppeling met de arbeidsmarkt vergroot volgens opleiders de toegevoegde waarde van het scholingsbudget. Samenwerking tussen opleiders en werkgevers is op diverse manieren waardevol, bijvoorbeeld omdat de opleiding dan goed aansluit bij de praktijk.

Samenwerking tussen opleiders en werkgevers waardevol

Een deel van de opleiders die wij spraken werkte direct samen met werkgevers. Zij beschikken over een groot netwerk van werkgevers en gebruiken dit netwerk om studenten te plaatsen. In een stage of op een werkervaringsplaats, of als betaalde baan na afronding van de opleiding (baangarantie). Daarnaast zijn er opleiders die hun werkgeversnetwerk gebruiken om studenten tijdens de opleiding voor te stellen aan bedrijven, zodat zij kunnen zien of er een wederzijdse match is.

Al deze vormen van contact met bedrijven (stage/leer-werktraject/baangarantie/voorstellen aan de werkgever) zorgt voor een directe match tussen werkzoekende en het bedrijf en is daarmee waardevol. Niet alleen leidt het contact met bedrijven direct tot een baan, ook sluit de opleiding goed aan bij de praktijk, kan de student al tijdens de opleiding relevante werkervaring op doen, kan hij/zij al op voorhand zien of het werk bij hem/haar past, zodat een betere match mogelijk is, en motiveert het studenten als ze alvast uitzicht hebben op een baan:

'We vinden eigenlijk altijd een baan voor ze. We hebben contact met allerlei bedrijven voor stages. Dat doet de buitendienstmedewerker. We bezoeken ook bedrijven. Dit netwerk wordt steeds groter. We leiden mensen op door heel Nederland. Vaak krijgen ze na hun stage een dienstverband aangeboden. Als een stage niet bevalt (vanuit beide partijen) zoeken we naar een andere werkgever.'

'De meerwaarde is het dichten van het gat tussen vaardigheden en werkervaring. Door de opleiding komen mensen eerder door de toelating heen bij werkgevers. Vaak hebben mensen werkervaring nodig om te kunnen starten bij een werkgever en via ons doen mensen werkervaring op.'

'Als mensen bij ons een opleiding willen volgen, nodigen we ze ook altijd uit. Ze moeten eerst weten wat het werk inhoudt.'

'Het motiveert mensen ook om de opleiding goed te doorlopen als ze al uitzicht hebben op een baan. Wij organiseren open dagen voor bedrijven, zodat wij zoveel mogelijk uitstroom naar werk te kunnen waarborgen.'

Ook detacheerconstructies komen regelmatig voor. De opleider/detacheerder krijgt bij een detacheerconstructie na afloop van de opleiding betaald met een fee van de werkgever. Detacheerders geven aan dat deze fee in voorkomende gevallen niet voldoende is om de kosten van de opleiding te dekken en dat juist voor groepen met een iets grotere afstand tot de arbeidsmarkt het scholingsbudget gebruikt kan worden als 'smeerolie' om deze mensen toch een kans te geven:

'Met het budget van UWV kunnen we aan risicospreiding doen en daardoor meer mensen een kans bieden. Bijvoorbeeld voor 55-plussers is de fee vanuit de werkgever soms te laag om de opleidingskosten te dekken en daarom zijn we meer terughoudend met het opleiden van 55-plussers'

Met name wat grotere opleiders, of opleiders die niet direct opleiden tot een specifiek beroep (i.e. geen vakopleiding aanbieden) werken niet samen met werkgevers en hebben ook geen zicht op waar hun studenten terechtkomen. Zij vinden dat ook niet hun primaire taak, maar zouden wel graag weten wat de studenten aan de opleiding hebben gehad:

'Ik zou wel willen weten waar en hoe vaak mensen aan het werk gaan na onze opleiding. Je wilt gewoon weten: ben je van betekenis? Hebben onze opleidingen een toegevoegde waarde, zoals wij denken dat ze hebben.'

Ook opleidingen naar kansberoep zijn waardevol

Bij scholing die opleidt tot een kansrijk beroep zonder baangarantie/baanintentie is er niet direct een baan in zicht, maar deze opleidingen geven wel kennis die in de markt gevraagd wordt, waardoor de WW-gerechtigde bij sollicitaties een streepje voor heeft. Het gaat dan bijvoorbeeld om korte cursussen zoals voor een heftruckcertificaat of tot scrummaster. Of het gaat om opleiders die zich hebben gespecialiseerd in het geven van de opleiding en van daaruit werken:

'Wij gaan als opleiders niet de rol overnemen van de werkgever om een baangarantie te regelen.'

De eis dat er zonder baangarantie alleen opgeleid kan worden richting een kansberoep vinden opleiders een goede regel, omdat het zorgt voor een directe koppeling met de arbeidsmarkt. De definitie van wat een kansrijk beroep is mag volgens sommigen wel herzien worden. Verschillende opleiders vragen zich af waar de kansrijkeberoepenlijst op gebaseerd is en waarom bepaalde beroepen er niet in staan:

'Ik snap niet dat enkel WMO-consulent als kansrijk beroep wordt gezien! In mijn optiek is jeugdconsulent veel meer een kansrijk beroep ... hier zitten gemeentes echt om de springen.'

'Wij kregen de reactie van: ja maar dat is geen kansrijk beroep en dergelijke. Maar er is heel veel werk in bewindvoering en helaas gaat het meer worden in de toekomst na corona.'

Hoewel opleiders zich goed kunnen vinden in de regel dat een opleiding moet opleiden tot een kansrijk beroep, zijn er ook suggesties om deze eis in voorkomende gevallen los te laten. Deze opleider zou graag zien dat er meer naar het langetermijnperspectief wordt gekeken:

'Er wordt veel opgehangen aan kansrijke beroepen, maar dat is soms tijdelijk. Beroepen verdwijnen. Er zijn technologische ontwikkelingen. Dus je moet mensen breed vormen, ook persoonsvorming bijbrengen! Je wilt mensen echt met skills de arbeidsmarkt opsturen, ongeacht wat ze gaan doen.'

6.4. Ruimere beleidsregels vanaf 2020 maken betere opleidingen mogelijk

In 2020 is de ministeriële regeling voor het scholingsbudget WW herzien. De maximale vergoeding werd verhoogd van € 2.500 naar € 5.000 en de mogelijkheden voor een opleiding die langer duurt dan één jaar werden verruimd. Dit heeft de opleiders in staat gesteld om substantiëlere en betere opleidingen aan te bieden aan WW-gerechtigden.

Hoger budget (€ 5.000 i.p.v. € 2.500) geeft kans om betere opleidingen aan te kunnen bieden

Binnen UWV horen we meermaals dat de verhoging van het 'standaard' maximale scholingsbudget van € 2.500 naar € 5.000 vanaf 2020 heeft geleid tot kostenstijgingen bij opleiders:

'Ik heb het idee dat de opleiders het budget aanpassen aan wat UWV toekent. Opleidingen die voorheen € 2.500 euro waren, zijn nu opeens € 5.000 sinds het scholingsbudget is verhoogd.' (interview met adviseur werk).

De geïnterviewde opleiders geven echter aan dat deze budgetstijging hen in staat stelt om betere opleidingen aan te bieden: opleidingen die beter aansluiten bij wat de markt vraagt en wat nodig is om het beoogde beroep ook daadwerkelijk uit te kunnen oefenen:

'Eerst was het weinig budget, dus moesten we een zeer verkorte opleiding aanbieden. Nu is het maximale budget verdubbeld, dus kunnen we een echte opleiding aanbieden van twee jaar. We vinden het belangrijk om duurzaam op te leiden. Dus niet alleen een korte cursus.'

'Het afgelopen jaar met het nieuwe scholingsbudget (van € 2.500 naar € 5.000) konden mensen een betere opleiding volgen. De slagingskans binnen de maatschappij is heel erg toegenomen door het verhoogde scholingsbudget.'

Hierbij is het van belang om te beseffen dat er geen cofinanciering door de WW-gerechtigde mogelijk is. Een duurdere, substantiëlere opleiding kon in het verleden dus echt heel moeizaam worden gefinancierd. Dat kon alleen als UWV bereid was om bij wijze van uitzondering een hoger budget dan het maximumbedrag toe te kennen. De scholingsregels voorzien in deze mogelijkheid.

Lengte opleiding > één jaar is waardevol voor o.a. verkorte mbo-opleidingen

Ook het kunnen bieden van een opleiding die meer dan een jaar duurt is waardevol, bijvoorbeeld bij verkorte mbo- en vakopleidingen zijn soms opleidingsduren nodig tot twee jaar. WW-gerechtigden leren in deze opleiding alle vakinhoudelijke technieken, terwijl basisvakken zoals Nederlands achterwege gelaten worden. Dat is fijn voor de WW-gerechtigden die relatief snel weer aan het werk kunnen en ook voor de werkgever die snel nieuw personeel kan inzetten:

'(...) bieden wij een veel kortere opleiding aan dan de reguliere mbo-opleiding. Mijn opleiding is gericht op mensen die al een mbo-opleiding hebben afgerond. Die mensen hebben alleen de vakinhoudelijke kennis nog nodig en die kunnen ze prima met onze opleiding krijgen.'

'Dat is voor WW-gerechtigden een voordeel. Wij richten ons op mensen die al een opleiding hebben afgerond dus de opleiding kan ook korter en ze zijn snel weer aan het werk.'

6.5. Contractering en administratie (te) complex

Om WW-gerechtigden te mogen opleiden met financiering vanuit het scholingsbudget WW, moeten opleiders aan een aantal kwaliteitseisen voldoen. Voor UWV is dit de manier om kwaliteit te garanderen en risico's op misbruik van de regeling te minimaliseren. De meeste geïnterviewde opleiders begrijpen dat een dergelijke vorm van contractering vanuit die optiek nuttig en nodig is. Wat ze lastig vinden om te begrijpen is dat elk scholingsinitiatief in Nederland zijn eigen eisen stelt en afzonderlijke contractering of registratie vereist. Zeker de publieke opleiders, die al gecontroleerd worden door de Onderwijsinspectie, hebben hier last van. Bovendien ervaren sommige opleiders het contracteringsproces bij UWV als zeer complex. Sommige opleidingsinstituten kiezen er om die reden voor om zich niet te laten contracteren. De opleiders zijn blij dat UWV recent de helpende hand heeft geboden om opleiders die moeite hebben met de contractering te ondersteunen en herkennen dat UWV zijn best doet om de bureaucratie terug te brengen. Een vaste contactpersoon voor het opleidingsinstituut en goede onderlinge communicatie helpen daarbij.

De complexe administratie rondom contractering en de administratie rondom een deelnemer is voor vrijwel alle opleiders die wij spraken een belangrijk verbeterpunt, zij gaven verschillende inzichten en verbetertips, die deels al door UWV zijn opgepakt. Dat maakt dat deze paragraaf relatief lang is ten opzichte van de andere paragrafen in dit hoofdstuk.

Veel opleiders vinden contracteringseisen nuttig ...

Vanaf 2021 is UWV een nieuw inkoopproces gestart: alle opleiders moesten opnieuw door UWV worden geaccrediteerd, ditmaal met strengere eisen om de kwaliteit van de opleiders nog beter te kunnen garanderen. Er moet bijvoorbeeld sprake zijn van een officieel erkend diploma en de opleider moet een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering kunnen overleggen. Opleiders die (opnieuw) zijn erkend door UWV zijn positief over de gestelde eisen:

'Ik vind de voorwaarden van UWV prima. En er moeten ook eisen zijn om de kwaliteit te waarborgen.'

Een enkele opleider geeft aan dat ondanks de strenge kwaliteitscontrole er soms nog wel opleiders tussendoor glippen die het minder goed met de student voor hebben. Dit is wel al sterk verbeterd in vergelijking met enkele jaren geleden:

'(...) ook nu hoor ik het nog weleens van mensen die hier een opleiding komen volgen. Dan zijn ze eerst naar een andere opleider geweest, die dan een baangarantie biedt bij een niet-bestaand bedrijf en na twee lessen houdt de opleider er ook mee op. En UWV betaalt vooraf een bedrag voor bijvoorbeeld twintig lessen en ziet er dan niet op toe dat de klant de beloofde opleiding krijgt. Daarom kan er misbruik van gemaakt worden. Het is nu wel veel minder dan tien jaar geleden in de tijd van de re-integratiebureaus en hoge werkloosheid.'

UWV Contract- en leveranciersmanagement (CLM) geeft in het groepsinterview aan dat deze signalen al door hen zijn opgepakt. In de toekomst zal het toezicht op opleiders nog verder verbeteren door kwaliteitsmanagement. UWV CLM gaat vanaf 2023 gesprekken voeren met opleiders bij wie het percentage studenten dat het diploma behaalt sterk achterblijft. Sinds 2022 meet UWV CLM ook de studenttevredenheid. Een grote opleider geeft daarbij als tip dat UWV het best zelf zaken als klanttevredenheidscijfers uit kan vragen bij de studenten:

'(...) wij in onze data geen onderscheid kunnen maken naar het type UWV-klant. Dus het is voor ons ook lastig om aan UWV specifiek voor die groep een voortgangsrapportage te geven, of cijfers over wie zijn diploma haalt. Daar zouden we echt apart onderzoek voor moeten doen. Met onze zakelijke klanten spreken we af dat zij die informatie zelf uitvragen bij de student. Het zou mooi zijn als UWV dat ook zou doen.'

... maar vinden het onbegrijpelijk dat elke scholingsregeling eigen eisen stelt

Hoewel opleiders erkennen dat kwaliteitseisen belangrijk zijn, vinden zij het onbegrijpelijk dat er voor de diverse regelingen telkens andere regels zijn om als opleider erkend te worden. Een goede opleiding is toch een goede opleiding? De verwarring neemt toe wanneer één instelling (UWV) al die verschillende regelingen met verschillende regels uitvoert:

'Wat voor ons wel heel ingewikkeld is, is dat er zoveel verschillende potjes en initiatieven zijn die allemaal hun eigen eisen stellen en hun eigen belang hebben. Dat brengt enerzijds administratieve lasten met zich

mee, omdat we bij iedereen moeten voldoen aan hun regels. Anderzijds hebben ze ook allemaal wensen over lengte, inhoud en duur van de opleiding. Dat is niet te combineren. We willen gewoon één klas waarin we iedereen dezelfde opleiding bieden. Hoe meer initiatieven, hoe ingewikkelder dat wordt. De krapte is nu zo groot, dat er uit allerlei hoeken en gaten initiatieven oppoppen die een beroep op ons doen.'

Sommige opleiders raken de weg kwijt in het oerwoud van regelgeving:

'Ik zit om tafel met mensen van UWV, WSP, Regionaal mobiliteitsteam, Leerwerkloket. Voor mij is het soms best wel onduidelijk over welke budgetten we het hebben en hoe dat verloopt. Ondanks dat ik in al die werkgroepjes zit, blijft het voor mij best wel vaag. Ik mis een overzicht welke subsidies er allemaal zijn en bij wie ik waarvoor moet zijn.'

(Nieuw) proces om als opleider erkend te worden door UWV te bureaucratisch

Hoewel de meeste reeds erkende opleiders positief zijn over de eisen die UWV aan opleiders stelt, ervaren zij het proces om (opnieuw) erkend te raken als bureaucratisch en onnodig veel werk:

'Er is wel verschil tussen het oude en nieuwe proces. Bij het nieuwe proces hebben we wel een inkoopadviseur aangezien er veel aanbestedingsdocumenten bij zitten, wat juridisch allemaal iets lastiger voor ons is. Dat is nu veel meer werk dan vroeger, de processen zijn lang en kosten veel werk. Het is een bureaucratisch proces.'

Een van de voorwaarden om een opleiding gecontracteerd te krijgen bij UWV is dat de opleiding leidt tot een officieel erkend diploma of certificaat. Meerdere opleiders geven aan dat die regel de mogelijkheden beperkt:

'Jammer dat een opleiding moet leiden tot een erkend certificaat, als er geen erkend certificaat is maar er wel vraag is naar bepaalde beroepen.'

Ook de (lopende) administratie rondom een student is complex

Niet alleen het (opnieuw) geaccrediteerd raken is veel werk, ook de financiële afhandeling van het scholingsbudget voor een student vinden opleiders omslachtig. Met name het feit dat de administratieve afhandeling per post moet worden gedaan, vinden vrijwel alle opleiders onnodig tijdrovend en foutgevoelig:

'Het facturatieproces (offerte etc.) is nog wel complex. Dat kan efficiënter en sneller. Het moet een keer of drie heen en weer. En het moet per post. Dan ben je zo twee weken verder.'

'We moeten via de post bevestiging geven dat een bepaalde persoon bij ons de opleiding gaat volgen. Dat is ouderwets en storingsgevoelig. Brieven raken soms kwijt en dat zorgt voor onnodige vertragingen.'

Een specifiek voorbeeld van bureaucratie dat opleiders geven is dat zij verschillende documenten moeten opsturen, waar één document voldoende zou moeten zijn. Bijvoorbeeld als iemand twee opleidingen doet binnen hetzelfde instituut dan zijn twee aparte facturen nodig. Of dat elke offerte in een aparte envelop opgestuurd moet worden naar UWV. Ook de manier waarop kosten moeten worden gedeclareerd, sluit niet altijd aan bij de manier waarop het opleidingsinstituut gewend is om kosten te declareren:

'Wij moeten onze kosten opgeven inclusief examengeld, ook wanneer er sprake is van extern examengeld. Dus een andere partij die het examen afneemt. Bijvoorbeeld bij boa's of bij NIMA-opleidingen is er maar één instituut in Nederland dat die examens afneemt. Onze normale route is dat onze studenten ons betalen voor de opleiding en dat ze het examengeld aan het externe instituut betalen. Nu moeten wij ertussen zitten om het examengeld naar het externe instituut te krijgen.'

Gevolg: opleiders die afhaken

Vooraf bij gecontracteerde opleiders voor wie UWV slechts een kleine klant is, staat de moeite die zij moeten doen om gecontracteerd te worden en vervolgens aan UWV te factureren niet in verhouding tot de opbrengsten. Voor sommige opleiders is de balans negatief, waardoor zij zich niet meer (opnieuw) hebben laten contracteren:

'We hebben gemerkt dat voor sommige opleiders de drempel te hoog is en dat ze ervoor kiezen om onder het nieuwe inkoopkader niet gecontracteerd te worden. Sommige die zijn afgevallen voldeden niet aan de nieuwe kwaliteitseisen, dus dat is de bedoeling. Maar er zijn er ook die puur afhaken omdat ze het te lastig vinden.' (Interview met UWV-CLM.)

'Ik ben uiteindelijk gestopt met UWV omdat er een nieuwe methodiek kwam waarbij een voorwaarde was dat we docenten in vaste dienst namen. Maar wij werkten helemaal niet op die manier: wij werkten op projectbasis met bedrijven (...) Ik kon niet van tevoren inschatten welke docenten wij nodig hadden en voor hoelang.'

Met name publieke opleiders vinden de eisen van UWV niet acceptabel. Zij zijn immers al erkend door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Bovendien is UWV voor hen vaak geen grote klant:

'De eisen die UWV in het inkoopkader 2021 stelt zijn volkomen waanzinnig. Er wordt zo veel gevraagd. Het gaat uit van frauderende opleiders. Maar wij zijn een roc. We vallen al onder de eisen van OCW en de Onderwijsinspectie. Ik denk dat nergens zó'n sterke controle is als bij ons. Het voelt volkomen absurd dat we van alles en nog wat moeten aantonen en bewijzen aan UWV. Dit hebben we ook wel teruggegeven, dat dit nergens op slaat. Want wij zien ook dat andere roc's er niet allemaal voor kiezen om zich te laten contracteren.'

UWV-CLM geeft in het groepsinterview aan dat publieke instellingen een vrijstelling verlenen of anderszins anders behandelen dan private partijen juridisch lastig ligt. Vanwege het gelijkheidsprincipe moeten alle partijen in een raamovereenkomst gelijk worden behandeld, waardoor het niet eenvoudig is om verschillende partijen in een raamovereenkomst verschillend te behandelen.

Bureaucratie recentelijk wel afgenomen en zal nog verder afnemen

UWV heeft de signalen van opleiders inmiddels opgepakt en maakt het contracteringsproces en de administratie rondom toekenning van het scholingsbudget eenvoudiger:

'Het contracteringsproces is nu wel al eenvoudiger dan in januari 2021. En vanaf april 2022 wordt het nog eenvoudiger. Vanaf dan zal aanbesteed worden via Tendermet, een algemene overheidsdienst. Dat zal makkelijker zijn dan wat nu het geval is. Ook gaat UWV vanaf april alles van tevoren betalen, dus de facturering vindt vooraf plaats. En we gaan werken met 4 productcodes in plaats van 12. Dus de facturering wordt eenvoudiger zowel voor de opleider als voor de adviseurs werk. En we gaan werken met 2 percelen die beter aansluiten bij de markt, in plaats van 3. Belangrijke wijziging vanaf februari 2022 is ook dat we gaan werken met 75 fte gespecialiseerde scholingsadviseurs: alleen zij kunnen dan scholing inkopen. Door kennis te bundelen zal het eenvoudiger worden, ook qua aanspreekpunt voor de opleider.' (Interview met UWV-CLM.)

Opleiders merken ook op dat de regeldruk onlangs verminderd is:

'Vroeger liep ik bij het UWV tegen stroperigheid en bureaucratie aan. Het liep niet echt. Ik merk dat eraan wordt gewerkt om dat eruit te krijgen. Dat vind ik prettig.'

Wel adviseren opleiders UWV om energie te steken in het uitbreiden van het aantal gecontracteerde opleiders, zodat er landelijke dekking ontstaat. Studenten hoeven dan minder ver te reizen voor hun opleiding, waardoor meer mensen kiezen voor een opleiding. Daarnaast bieden meerdere opleiders aan om mee te denken met het maken van een inkoopkader dat beter aansluit op de praktijk en willen zij helpen met het stroomlijnen van administratieve handelingen. Door vroeg in gesprek te gaan met opleiders, worden eventuele knelpunten vroeg ondervangen en weten opleiders beter waar zij aan toe zijn en waarom bepaalde beslissingen genomen worden.

Vaste contactpersonen en goede communicatie met UWV-medewerkers zijn pluspunten

Opleiders waarderen met name de vaste contactpersoon die zij hebben gekregen nadat UWV contract- en leveranciersmanagers heeft aangesteld om contact met de opleiders te onderhouden. En ook opleiders die leer-werkarrangementen aanbieden via het WSP van UWV waarderen de betrokkenheid van vaste contactpersonen via het WSP:

'Voorheen had ik geen contactpersoon, maar sinds het nieuwe contract vorig jaar gelukkig wel. Dat is prettig, om mee te schakelen. Vorig jaar was het een algemeen mailadres en hoopte je dat het aankwam.'

'We hebben goed contact met UWV. Bij elk kantoor in de regio hebben we een vaste contactpersoon. Als zich een WW'er bij ons meldt, dan vraag ik onder welk kantoor hij valt en dan zorg ik dat alles via mijn contactpersoon op dat kantoor geregeld wordt.'

Meer in het algemeen wordt het contact met UWV-medewerkers doorgaans als prettig ervaren:

'De samenwerking met UWV is heel goed. Het proces is duidelijk en wij weten wat wij moeten doen en de mensen zijn echt dedicated en zijn er echt voor de klant.'

Een wens die nog wel blijft is om sneller en direct contact te hebben met de adviseurs werk die het scholingsbudget inzetten:

'Je merkt ... communicatie met UWV is heel lastig, om in contact te komen met adviseurs. Als ze vragen hebben over een opleiding of als de prijs niet klopt of de student geeft aan toch op een ander tijdstip te willen starten. We willen wat kortere lijntjes hebben met het bestelkantoor. We doen het nu wel allemaal via onze vaste contactpersoon, maar hij moet het ook weer intern uitzetten. Die contacten zijn trouwens prima, met inkoop of hrm. (...) Maar je zou een wat sneller lijntje willen hebben met de adviseurs.'

Wel lopen opleiders aan tegen verschillen tussen UWV-medewerkers en regio's

Meerdere (landelijk opererende) opleiders hebben behoefte aan een grotere voorspelbaarheid van de uitkomst van de beoordeling of een scholingsbudget wel of niet wordt toegekend. Zij hebben de ervaring dat de uitkomst van de beoordeling sterk afhangt van de persoon en/of regio die het scholingsbudget moet toekennen:

'Een punt voor verbetering is duidelijkere regelgeving. Dat we niet steeds heen en weer moeten met bepaalde documenten bijvoorbeeld. Elk kantoor gaat daar verschillend mee om. Ook voor de toekenning van het budget. Het mag wat objectiever en duidelijker onder welke voorwaarden we er wel en niet gebruik van mogen maken.'

UWV erkent dit probleem zelf ook:

'Het landelijk WSP loopt ertegenaan dat deelname aan een landelijk leer-werkarrangement, gefinancierd vanuit het scholingsbudget WW, in de ene regio wordt goedgekeurd en in de andere regio wordt afgekeurd. Terwijl het om precies dezelfde scholing voor een soortgelijke kandidaat gaat. Iedereen probeert naar eer en geweten het goede te doen, maar de definitie van "het goede" verschilt.' (Interview met UWV-CLM.)

De opleiders ervaren veel verschil in kennis tussen adviseurs werk: over de regels, de procedure en inhoudelijk over de opleidingen die worden aangeboden en het beroep waartoe ze opleiden. Graag hebben opleiders contact met inhoudelijk deskundige adviseurs, maar dat is op dit moment niet altijd de praktijk. Daarbij lopen ze ertegenaan dat sommigen er niet van op de hoogte lijken te zijn voor welke opleidingen een opleider is gecontracteerd, en/of wat de opleiding of het beroep inhoudt en/of niet weten welke eisen worden gesteld aan offertes en het factureringsproces:

'De één is heel erg op de hoogte van de hele procedure, de andere gaat iets aanvragen wat niet op de lijst staat of wat we niet mogen aanbieden van het UWV.'

'Het zou fijn zijn als de adviseurs van UWV beter weten wat wij als opleider doen en kunnen bieden.'

'Wat ook niet klopt is dat we losse facturen voor modules moeten sturen in plaats van een factuur voor de hele opleiding. Adviseurs weten niet altijd wat perceel 1 en perceel 2 is en gaan dan alles los specificeren.'

6.6. Beschouwing

Eenzijds zijn opleidingsinstituten blij met het scholingsbudget WW. Dit stelt hen in staat om een belangrijke maatschappelijke rol te vervullen en voor veel opleiders is UWV inmiddels een belangrijke klant. WW-gerechtigden krijgen meestal geen aparte behandeling en draaien gewoon mee in de reguliere opleiding. Alleen bij leer-werktrajecten wordt afzonderlijk rekening gehouden met de uitkeringsachtergrond van de deelnemers. Deze leer-werkarrangementen zijn vaak zelfs specifiek opgericht voor uitkeringsgerechtigden, in samenwerking met het WSP. Sommige opleiders ervaren dat mensen met een uitkeringsachtergrond meer moeite hebben met de opleiding dan andere deelnemers, vooral als er een taalachterstand is. Opleiders vinden de regel dat zij alleen kunnen opleiden met een baangarantie/baanintentie of naar een kansberoep begrijpelijk. Wel doen ze suggesties om ook op te leiden voor basisvaardigheden zoals Nederlandse taal en bij kansberoepen ook te kijken naar skills in plaats van alleen specifieke beroepen. De verruiming van het budget van € 2.500 naar € 5.000 per opleiding en de verruiming van mogelijkheid om opleidingen langer dan één jaar aan te bieden, geeft opleiders de mogelijkheid om intensievere opleidingen zoals verkorte mbo-opleidingen aan te bieden.

Anderzijds zijn veel opleiders niet te spreken over het ingewikkelde contracteringsproces dat ze moeten doorlopen voordat ze WW-gerechtigden mogen opleiden. Zeker voor publieke opleiders is het opleiden van uitkeringsgerechtigden maar een klein deel van hun werk. De ingewikkelde en veeleisende contractering is voor deze opleiders soms reden om ervan af te zien. Daarbij begrijpen opleiders niet dat ze zich voor elke regeling apart moeten laten contracteren: iedere regeling stelt zijn eigen eisen en heeft eigen procedures. Als voorbeeld noemen ze het feit dat ze zich voor het STAP-budget, dat ook door UWV wordt uitgevoerd, wéér op een andere manier moeten kwalificeren. Wel zijn opleiders blij dat UWV recent de helpende hand heeft geboden om opleiders te ondersteunen die moeite hebben met de contractering. Ook herkennen opleiders dat UWV zijn best doet om de bureaucratie terug te brengen. Een vaste contactpersoon voor het opleidingsinstituut en goede onderlinge communicatie helpen daarbij.

Uit de interviews die we hielden met de opleiders kunnen we succesfactoren, aandachtspunten en (verbeter)tips destilleren. Hieronder zetten we ze op een rij.

Succesfactoren

- Al langer lopende relaties van opleiders met UWV zorgen voor goed contact en wederzijds begrip.
- WW-gerechtigden hebben over het algemeen geen speciale aandacht nodig en lopen gewoon mee in de opleiding.
- Contact van opleiders met werkgevers is waardevol: het leidt direct tot een baan, zorgt ervoor dat de opleiding goed aansluit bij de praktijk, de student kan al tijdens de opleiding relevante werkervaring op doen, kan op voorhand zien of het werk bij hem/haar past en het motiveert studenten om alvast uitzicht te hebben op een baan.
- Een toegangstoets en/of intakegesprek door de opleider zorgt ervoor dat student, opleiding en beoogd beroep beter matchen.

-
- De eis dat een opleiding een baangarantie/baanintentie moet bieden of moet opleiden tot een kansberoep zorgt voor directe aansluiting bij de arbeidsmarkt.
 - Het ruimere budget (van € 2.500 naar € 5.000 per opleiding) en de verruimde mogelijkheden voor een opleidingsduur langer dan één jaar zorgen ervoor dat meer/uitgebreidere opleidingen mogelijk worden, zoals een verkorte mbo-opleiding.
 - Opleiders waarderen een vaste contactpersoon bij UWV en de prettige communicatie met UWV in het algemeen.

Aandachtspunten

- Maak het voor UWV-adviseurs en WW-gerechtigden gemakkelijker om gecontracteerde opleiders te vinden.
- Vereenvoudig de contractering, zeker voor publieke opleiders. Stel deze bij voorkeur gelijk met de manier waarop opleiders worden erkend voor allerlei andere scholingsregelingen. Opleiders denken hierover graag mee.
- Zorg voor meer gecontracteerde opleiders zodat landelijke dekking ontstaat.
- Vereenvoudig de administratieve handelingen rondom een student. Begin met geen post meer te (laten) versturen en een digitaal portaal te bouwen voor de administratie/facturering.
- Zorg voor landelijke uniformiteit en meer objectiviteit in de beoordeling van aanvragen voor het scholingsbudget.
- Vergroot bij de adviseurs werk de kennis over scholing en alle regels die daarbij horen.

Overige tips van opleiders

- Maak eerder duidelijk of het budget gecontinueerd wordt of niet. Een budget dat niet structureel is, brengt onzekerheid met zich mee bij UWV en dat merken opleiders ook. Een structureel budget brengt meer rust en mogelijkheid om relaties te verdiepen en partijen aan elkaar te committeren.
- Stel budget ook beschikbaar ter preventie van WW-instroom: *'De overheid is bezig met een leven lang leren en het zou mooi zijn als de transitievergoeding gebruikt wordt voor het begeleiden van werk naar werk, in plaats van wachten tot iemand zijn baan verliest en er dan een heel moeilijk proces van maken om iemand scholing te laten volgen via UWV.'*
- Toezicht op opleiders blijft nodig: benut daarvoor de tevredenheid van deelnemers.
- Herzie de kansrijkeberoepenlijst, zodat langetermijnkansen en skills worden meegenomen.

7. Ervaringen van werkgevers

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van werkgevers met het scholingsbudget WW op basis van een groepsinterview met zes adviseurs werkgeversdienstverlening en individuele interviews met negen werkgevers: zes werkgevers van de (voormalig) WW-gerechtigden die we hebben gesproken (zie hoofdstuk 5) en drie werkgevers die waren aangedragen vanuit de begeleidingscommissie van het onderzoek. Deze laatste werkgevers waren alle drie vertegenwoordigers uit tekortsectoren: bouw, techniek en transport.

7.1. Werkgevers meestal tevreden over de gevolgde scholing

De werkgevers die wij spraken vinden het goed dat het scholingsbudget WW bestaat. Ze vinden het belangrijk dat zo veel mogelijk mensen de gelegenheid krijgen om zich bij- of om te scholen. Het scholingsbudget WW draagt eraan bij dat scholing en ontwikkeling voor veel mensen toegankelijker zijn geworden. De stap naar om- of bij scholen is nu voor veel mensen veel minder groot dan voorheen. Dat is volgens werkgevers een goede ontwikkeling.

De werkgevers die iemand in dienst hebben genomen die scholing had gevolgd vanuit het scholingsbudget, waren tevreden over de kwaliteit van de gevolgde opleiding. Ook over de betreffende werknemers waren ze te spreken:

'X <naam> is echt gedreven, weet waar hij over praat, houdt van aanpakken, heeft kennis en ervaring door zijn achtergrond, kan procesmatig werken, stelt kritische vragen en is bereid om zich 100% in te zetten.'

'Ze doet het heel goed. De kennis uit de opleiding is echt nodig om dit werk te doen en die gebruikt ze goed.'

De gevolgde scholing was in de meeste gevallen belangrijk om in aanmerking te komen voor de baan:

'Wij hebben zelf ook wel de mogelijkheid om een opleiding te betalen, maar het zou voor X <naam> wel veel lastiger zijn geweest om binnen te komen wanneer zij de opleiding vanuit UWV niet betaald had gekregen. De opleiding is echt nodig voor dit werk.'

In andere gevallen was de gevolgde scholing niet per se noodzakelijk om de baan te kunnen uitvoeren, maar wel om te worden aangenomen in de sollicitatieprocedure:

'In het geval van X <naam> denk ik dat hij eventueel de functie zonder de opleiding zou kunnen uitvoeren, maar het zou heel moeilijk en ingewikkeld zijn geweest. Hij zou belangrijke praktische kennis missen die hij nodig heeft tijdens de uitvoering van het werk.'

'Voor ons werk is het niet noodzakelijk dat je al kennis hebt van IT: we kijken vooral naar talent om te leren, op basis van onze assessmenttests. Het is wel een pre als je al dingen in de IT gedaan hebt, dat zorgt voor een bepaalde manier van denken. Dat maakt het makkelijker om onze assessments af te leggen. Dus in die zin denk ik dat die opleiding wel geholpen heeft.'

Meerdere werkgevers gaven aan dat de instroom vanuit UWV bij hun bedrijf zou stoppen als er geen gebruik meer gemaakt zou kunnen worden van de scholingsbudgetten,¹⁶ omdat zij de scholing dan zelf zouden moeten financieren. De regels van zogenaamde Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) staan vaak niet toe dat er scholing uit wordt betaald voor mensen die nog niet in de betreffende sector werkzaam zijn (zie ook verderop).

7.2. Baangarantie is makkelijk te verstrekken

Als er geen sprake is van een kansrijk beroep, dan moet een werkgever een baangarantie of -intentie verstrekken om ervoor te zorgen dat de WW-gerechtigde scholing kan volgen vanuit het scholingsbudget WW. De werkgevers die we spraken konden goed uit de voeten met het afgeven van een baangarantie als dat werd vereist:

'Het was heel gemakkelijk om de baangarantie te verstrekken. Ik heb niks met UWV te maken gehad ... alles liep via de kandidaat.'

Soms zijn er wel bijzondere constructies voor baangaranties, zoals een partner of kennis die als werkgever een baangarantie afgeeft.

Sommige werkgevers screenen de kandidaat voordat ze een baangarantie afgeven:

¹⁶ Naast het scholingsbudget WW is er ook een scholingsbudget voor mensen met een arbeidsongeschiktheids- of Ziektewet-uitkering.

'Wij geven een schriftelijke baanintentie als standaardprocedure bij het tekenen van een contract op het moment dat iemand een opleiding van ons¹⁷ gaat volgen. Wij doen een screening voordat iemand met de opleiding gaat beginnen op basis van gesprekken en een vragenlijst.'

'Jaarlijks organiseren we vanuit de branchevereniging vijftien dagen door het hele land, waarop mensen zich kunnen oriënteren op het beroep en de opleiding. UWV stuurt hier mensen naartoe waarvan ze weten dat die interesse hebben. Op die dagen doen we inzetbaarheidstesten, bijvoorbeeld motorische testen. Deze dagen zijn kosteloos. Het zorgt ervoor dat alleen gemotiveerde mensen starten met de opleiding, waarvan we al weten dat ze aan de benodigde eisen voldoen.'

Anderen doen dit niet en kijken achteraf of iemand daadwerkelijk geschikt is. Zo hoorden we van een man die werd opgeleid tot vrachtwagenchauffeur, daarvoor een baangarantie kreeg van een bedrijf dat hem na twee weken in dienst ontsloeg omdat hij fysiek niet sterk genoeg was. Dat hadden ze in zijn eigen woorden *'van tevoren ook wel kunnen zien. Ik ben niet echt stevig gebouwd en maar 1.60 meter groot.'*

7.3. Scholingsbudget WW door veel werkgevers niet 'benut'

De minder positieve geluiden die we hoorden van werkgevers hadden er allemaal op een of andere manier mee te maken dat zij het scholingsbudget WW niet konden 'benutten' om te voorzien in hun grote behoefte aan personeel. We zetten het woord 'benutten' hierbij bewust tussen aanhalingstekens, omdat de regeling ook niet is gericht op werkgevers. De regeling is gericht op werkzoekenden met een grote kans op langdurige werkloosheid. Werkgevers in kraptesectoren hebben vaak een eigen opleiding voor zijinstromers, waarbij slechts een enkele werkgever het scholingsbudget WW 'benut'. Meestal komt het geld voor zijinstromers uit het O&O-fonds, dat wel als eis stelt dat iemand eerst in dienst wordt genomen. De selectie is daardoor vrij streng. Een basisopleiding uit het scholingsbudget WW zou minder strenge selectie aan de poort geven en meer mensen de mogelijkheid geven te ervaren of het beroep bij ze past. Een enkele werkgever werkt al op die manier. Dat ze dat niet allemaal doen heeft verschillende oorzaken:

- Niet alle werkgevers kennen het scholingsbudget WW.
- Ze ervaren een lappendeken aan regelingen en vinden het niet te doen om dat allemaal bij te houden.
- Ze hebben niet altijd een ingang bij een WSP en/of UWV.
- Ze zijn niet op de hoogte van de aanpassing in de regels over de hoogte van het budget en de mogelijkheid van cofinanciering door de werkgever.
- Ze zijn niet op de hoogte van de mogelijkheid een leer-werkarrangement met het WSP af te sluiten (waarbij vaak wel wordt geprobeerd om het scholingsbudget WW in te zetten).
- Het is door de opzet van de regeling van het scholingsbudget WW praktisch ingewikkeld om het budget in te zetten bij leer-werkarrangementen die het WSP opzet.
- Sommige sectoren hebben er last van dat veel publieke opleiders ervoor kiezen om zich niet te laten contracteren door UWV.
- Sommige werkgevers hebben vooroordelen tegen mensen uit de WW.

Hieronder lichten we bovengenoemde punten nader toe.

Werkgevers in kraptesectoren hebben vaak een eigen opleiding

In sommige sectoren is de vraag naar personeel veel groter dan de nieuwe instroom vanuit het onderwijs. Deze sectoren zijn daardoor afhankelijk van de zijinstroom vanuit andere sectoren, van uitkeringsgerechtigden of statushouders. Die zijinstromende volwassenen moeten dan uiteraard worden opgeleid. Uit nood hebben werkgevers in deze sectoren vaak een eigen opleiding ontwikkeld, vaak in de vorm van een leer-werkcombinatie.

'Omdat we moeite hadden om voldoende goed opgeleide mensen te vinden, door de krapte in de sector, hebben we onze eigen academy opgericht. Wij leiden techneuten op vanaf mbo 2-, 3- en 4-niveau. Dit kunnen schoolverlaters zijn, zijinstromers, uitkeringsgerechtigden of vluchtelingen.'

Sommigen werken daarbij samen met een vakschool of mbo-instelling:

'Beroepen in de bouw zijn kansberoepen. Er zijn niet genoeg kandidaten. Daarom is het belangrijk om mensen uit de WW op te leiden (als zij dat ook willen). Daarom hebben we opleidingen ontwikkeld. Waar mogelijk maken we gebruik van allerlei scholingsbudgetten en het O&O-fonds van de brancheorganisatie. Deze opleidingen worden verzorgd door vakscholen. Die hebben speciaal voor ons een verkorte bbl-opleiding voor zijinstromers ontwikkeld. Bijvoorbeeld voor schilders. In zo'n korte opleiding leert iemand hoe hij goed een deur kan schilderen. Daarna komt hij bij ons in dienst en eenmaal in dienst krijgt hij verdere scholing.'

Slechts een enkele werkgever 'benut' daarbij scholingsbudget WW

Deze eigen opleidingen van werkgevers worden vaak gefinancierd vanuit het O&O-fonds. Als zij hun opleiding zouden laten contracteren bij UWV, of wanneer ze zouden samenwerken met een door UWV gecontracteerde opleider, zouden ze hiervoor in principe het scholingsbudget WW kunnen inzetten. Dat is echter vaak niet het geval. Omdat werkgevers

¹⁷ Dit betreft een werkgever die zelf de opleiding verzorgt.

daarvan niet op de hoogte zijn, omdat ze het te veel moeite vinden of omdat de vakscholen niet zijn gecontracteerd door UWV.

'Wij financieren onze leer-werkarrangementen vanuit het O&O-fonds. Voordat ze met de opleiding beginnen, geven we ze een baangarantie en daarom kunnen we geld uit het O&O-fonds gebruiken.'

'In 20 van 25 regio's kunnen geen schilders meer opgeleid worden vanuit UWV, omdat de vakscholen in die regio's er vanwege de grote administratieve rompslomp voor kiezen om zich niet te laten contracteren bij het UWV.' (Zie verderop meer hierover.)

Om gebruik te kunnen maken van gelden uit O&O-fondsen, moeten werkgevers de kandidaten vaak wel eerst in dienst nemen. Ze selecteren om die reden vaak vrij streng.

'Wij maken gebruik van subsidies uit het O&O-fonds (WIJ-techniek). Terwijl we best veel mensen vanuit de WW opleiden. En we zouden dat scholingsbudget best graag willen kunnen inzetten voor het allereerste begin. Geld uit het O&O-fonds is bedoeld voor mensen die al in de sector werken, dus we moeten mensen nu eerst in dienst nemen en dan opleiden vanuit dat fonds. Daar zit voor ons wel een risico aan.'

Een basisopleiding uit het scholingsbudget WW zou volgens werkgevers minder strenge selectie aan de poort geven en meer mensen de mogelijkheid geven te ervaren of het beroep (een kansberoep in de techniek) bij ze past.

'Als we de mogelijkheid zouden hebben om mensen vanuit de WW eerst een korte opleiding te geven, gefinancierd door het UWV, waarin mensen de basisbeginselen krijgen aangeleerd en uitgelegd, terwijl ze nog niet in dienst zijn, dan zouden we dat voor meer mensen aandurven en minder streng selecteren aan de poort op mensen die zéker geschikt zijn. En voor mensen zou dat een handige manier zijn om te snuffelen aan het beroep: is het wat ze willen en past het echt bij ze?'

Een enkele werkgever werkt al op die manier:

'Het probleem is dat het O&O-fonds alleen scholing vergoedt voor mensen die al in de branche werken. De eerste opleiding die mensen nodig hebben, kan daar dus niet uit. De vervolgscholing (als men eenmaal in dienst is) wel. Daarom proberen we mensen met een uitkering van UWV op te leiden met de beschikbare UWV-budgetten, zoals het scholingsbudget WW.'

Dat ze dat niet allemaal doen heeft verschillende oorzaken, die hieronder de revue passeren.

Niet alle werkgevers kennen het scholingsbudget WW

Niet alle werkgevers hebben gehoord van het scholingsbudget WW. Dat is op zich niet zo vreemd, omdat het een werkzoekendeninstrument is dat wordt toegekend aan de WW-gerechtigde en niet aan een werkgever. Er zijn echter werkgevers die zelf mensen (waaronder uitkeringsgerechtigden) opleiden waarvoor de betreffende uitkeringsgerechtigden mogelijk financiering zouden kunnen krijgen vanuit UWV. Ook deze werkgevers kennen het scholingsbudget WW niet allemaal.

Lappendeken aan regelingen

Werkgevers ervaren een lappendeken aan regelingen en vinden het niet te doen om dat allemaal bij te houden:

'Ik ben voorstander van een meer structureel/permanent scholingsbudget voor alle mensen, dan allemaal apart potjes. Maar dat moet dan wel voldoende budget zijn en niet € 1.000 zoals nu bij dat STAP-budget, want dat is veel te weinig. Die € 5.000 die nu mogelijk is vanuit het scholingsbudget WW, daar kun je wat mee, eventueel met cofinanciering van ons als werkgever.'

'Ja, ik ken het scholingsbudget WW. Er is een hele lappendeken aan regelingen en dit is er een van. Wij kunnen onmogelijk bijhouden wat er allemaal aan regelingen is en wat de voorwaarden zijn om dat budget te kunnen gebruiken. Want elke regeling heeft weer zijn eigen voorwaarden en eisen.'

Geen ingang bij WSP en/of UWV

Van sommige werkgevers hoorden we dat ze niet weten bij wie van UWV (of het WSP) zij moeten zijn om WW-gerechtigden te bereiken die zich willen laten opleiden in hun sector. Het ontbreekt hun aan een ingang bij UWV en dat weerhoudt hen ervan om tijd en moeite te steken in uitzoeken wat het scholingsbudget voor hen kan betekenen:

'We zouden heel graag mensen uit de WW opleiden gefinancierd uit het scholingsbudget. Maar we hebben geen ingang. Bij het WSP hebben we alleen een contactpersoon die ons uitnodigt voor open dagen waar mensen kennis kunnen maken met bedrijven uit de regio. Maar we hebben daar geen vaste contactpersoon die ons zou kunnen helpen als ingang bij UWV. Bij het UWV zelf hebben we ook geen ingang. We zouden niet weten waar we moeten zijn.'

Niet op de hoogte van aanpassing regels (hoogte budget, cofinanciering mogelijk)

Sommige werkgevers die zelf mensen opleiden en het scholingsbudget WW daarbij zeker zouden kunnen 'benutten', doen dat niet omdat ze niet op de hoogte zijn van de gewijzigde regels. In de eerste jaren was het budget nog lager (was € 2.500, nu € 5.000) en was cofinanciering niet toegestaan (dit is aangepast in het jaar 2020). Inmiddels zijn beide knelpunten verholpen, maar daarvan is niet iedereen op de hoogte:

'Wij zetten leer-werkarrangementen op samen met sociale partners via het O&O-fonds. Als iemand uit de WW bij ons komt, wordt de opleiding ook op die manier gefinancierd. Als mensen bij ons een opleiding volgen, dan geven we altijd een baangarantie af. We maken geen gebruik van het scholingsbudget WW. Ik ben met SZW in gesprek gegaan dat we veel personeel nodig hadden. De insteek van dat gesprek was om nieuw personeel te werven via subsidies van SZW. Het probleem was dat het scholingsbudget WW nog niet eens de helft was van een opleiding tot chauffeur. We hadden voorgesteld om dat met cofinanciering te doen, maar dat was wegens allerlei regeltjes niet mogelijk.'

Bij een verandering van de regeling duurt het enige tijd voordat iedereen binnen en buiten UWV op de hoogte is van de wijzigingen, zoals bij cofinanciering. Adviseurs werkgeversdienstverlening van UWV zetten in samenwerking met werkgevers(organisaties) leer-werkarrangementen op. Daarbij kunnen ze gebruikmaken van het scholingsbudget WW. Zij lopen ertergenaan dat in veel regio's nog steeds het beeld leeft dat bij inzet van scholingsbudget WW geen cofinanciering mogelijk is. De scholingscommissie (zie hoofdstuk 8) uit de regio houdt dan de inzet van scholingsbudget WW tegen voor leer-werkarrangementen die door het WSP zijn opgezet en waarbij gebruik wordt gemaakt van cofinanciering, ondanks dat cofinanciering door de werkgever inmiddels is toegestaan bij het scholingsbudget WW. Het is alleen niet toegestaan voor de andere wetten (WIA, Wajong).

Niet op de hoogte van mogelijkheid om leer-werkarrangement met WSP te arrangeren

Het scholingsbudget WW kan ingezet worden voor leer-werkarrangementen. In onze twintig cases zaten ook enkele deelnemers die een leer-werkarrangement hadden gevolgd. Veel van deze leer-werkarrangementen zijn opgezet vanuit het WSP. Het is een taak van de adviseurs werkgeversdienstverlening om dergelijke arrangementen met werkgevers te arrangeren. Voor werkgevers is dit een goede manier om te voorzien in hun behoefte aan personeel. Vooral werkgevers uit tekortsectoren, waarin men staat te springen om nieuwe medewerkers, zijn graag bereid tot het opzetten van dergelijke arrangementen.

Bij werkgevers is er behoefte om opleidingen aan te bieden om zijinstromers op te leiden. Hier blijft een kans onbenut, omdat zij niet altijd op de hoogte zijn van de mogelijkheid om een leer-werkarrangement met het WSP te arrangeren is.

'In de metaal en techniek hebben we moeite om mensen te vinden. Idealiter vinden we die binnen de groep die al actief is binnen de metaal en techniek, of bij het mbo. Maar dat zijn er gewoon te weinig. En daarom werven we breder en staan we ook open voor mensen die zich willen laten omscholen. We gaan regelmatig met het WSP om tafel. Dat weet wat voor mensen wij zoeken. Tot nu toe komt daar weinig uit. Leer-werkarrangementen, zoiets hebben wij nog niet aangeboden gekregen, maar daar staan we wel voor open.'

'De mogelijkheid om via het WSP een leer-werktraject op te zetten, waarbij we misschien dat scholingsbudget zouden kunnen gebruiken, daar heeft nooit iemand ons over verteld.'

Inzet van scholingsbudget WW bij leer-werkarrangement praktisch ingewikkeld

Doordat het scholingsbudget WW een werkzoekendeninstrument is, waar voorwaarden aan hangen die aan de persoon gerelateerd zijn, werken UWV-adviseurs van de werkzoekendendienstverlening en van de werkgeversdienstverlening samen om tot een leer-werkarrangement te komen. Een leer-werkarrangement is namelijk collectief en vaak opgezet vanuit de werkgeversdienstverlening, maar het scholingsbudget WW is individueel en wordt ingezet door de adviseur werkzoekendendienstverlening. Het hangt van de kenmerken van de werkzoekende af of het scholingsbudget WW ingezet kan worden. Als in een leer-werkarrangement het scholingsbudget WW wordt ingezet, moeten de deelnemers zorgvuldig geselecteerd worden.

'Een belangrijke reden waarom inzet van het scholingsbudget bij leer-werkarrangementen lastig is, is omdat het een werkzoekendeninstrument is: de beslissingsbevoegdheid ligt dus bij de individuele werkzoekende en de adviseur werkzoekendendienstverlening, niet bij werkgeversdienstverlening. Dus we moeten heel intensief samenwerken om dit voor elkaar te krijgen. Dat loopt soms wel en soms niet goed.'

In sommige regio's verloopt deze samenwerking goed:

'In regio X [naam] loopt het individueel aanvragen soepel, omdat werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening goed met elkaar samenwerken en omdat de werkgeversdienstverlening aan de voorkant met opleiders en werkgevers in gesprek is. Ook in Y [naam] is er veel samenwerking met de werkzoekendendienstverlening en wordt aan de voorkant ervoor gezorgd dat de opleiding en de cliënt aan de gestelde voorwaarden voldoen. Dus je maakt van tevoren een bepaalde selectie van cliënten die voldoen aan de eisen die het scholingsbudget stelt. En je brengt van tevoren de kosten en duur en dergelijke van het traject in kaart zodat deze aan de voorwaarden voldoen.'

Deze samenwerking verloopt echter niet in alle regio's soepel. In sommige regio's is de zogenaamde scholingscommissie¹⁸ zelfs van mening dat het scholingsbudget WW niet ingezet mag worden bij leer-werkarrangementen, terwijl dat feitelijk wel mogelijk is.

'In sommige regionale scholingscommissies zitten alleen mensen vanuit de werkzoekendendienstverlening. En sommige regio's hebben helemaal geen scholingscommissie. De samenstelling van de scholingscommissie bepaalt mede in hoeverre het scholingsbudget beschikbaar is voor leer-werkarrangementen. In regio's waar ook iemand vanuit het WSP in de scholingscommissie zit, loopt het soepeler.'

Voor landelijke leer-werkarrangementen speelt dit verschil tussen regio's ook:

'Landelijk gebruik van het scholingsbudget is moeilijk omdat (...) er verschillen zijn tussen regio's in de uitvoering. Zo kan het voorkomen dat je een leer-werkarrangement hebt waar werkzoekenden uit verschillende regio's aan deelnemen. Stel Jan woont in regio A en krijgt het scholingsbudget toegekend. En Piet is precies hetzelfde als Jan, maar woont in regio B en krijgt het scholingsbudget niet toegekend, omdat ze daar anders aankijken tegen het inzetten van scholingsbudget WW voor een leer-werkarrangement. Dan moet je aan de voorkant met de werkgever en de cliënt om tafel en er open over zijn dat je eerst in de regio moet toetsen of de cliënt in aanmerking komt voor het scholingsbudget.'

Adviseurs werkgeversdienstverlening worstelen er behoorlijk mee dat ze wel kansen zien om iets te betekenen voor WW-gerechtigden die zich willen laten omscholen naar de kansrijke beroepen waarvoor zij leer-werkarrangementen opzetten, maar dat het scholingsbudget WW daarbij lastig inzetbaar is. Dit is inherent aan de regeling, die niet primair gemaakt is om toe te passen voor arrangementen, vandaar dat dit ook voelt als een omweg:

'Je kunt bij de opzet van een leer-werkarrangement niet aan de werkgever toezeggen dat het scholingsbudget er is voor de cliënten die het leer-werkarrangement gaan volgen. Dat hangt namelijk af van de kenmerken van de mensen die willen deelnemen aan het leer-werkarrangement. Dat maakt het moeilijk te verkopen aan werkgevers. Omdat je vooraf deze toezegging niet kunt doen, is het lastig om generieke afspraken te maken met werkgevers. Door alle regels is het scholingsbudget lastiger in te zetten dan bijvoorbeeld gemeentelijke budgetten en gelden vanuit O&O-fondsen.'

Werkgevers hebben last van niet-gecontracteerde publieke opleiders

Net als WW-gerechtigden hebben werkgevers last van het feit dat niet alle opleiders gecontracteerd zijn door UWV. Sommige opleiders kiezen er vanwege de uitgebreide en ingewikkelde contracteringseisen voor om zich niet te laten contracteren. Dat levert voor werkgevers in bepaalde beroepen problemen op, zoals blijkt uit het volgende citaat:

'Tot voor kort gebruikten we het scholingsbudget WW voor de leer-werkarrangementen die door de schildersvak scholen worden aangeboden. Er is alleen wel één groot probleem. Deze vak scholen zijn primair gericht op de reguliere bbl-trajecten. Daarvoor zijn ze al gecertificeerd door het SBB¹⁹. Op verzoek van ons als brancheorganisatie voeren ze ook leer-werktrajecten uit die een opstapje zijn om aan het werk te gaan in verschillende beroepen in de bouw. Maar nu is het geval dat die vak scholen dus eigenlijk al niet uit eigen motivatie deze opleidingen voor deze groepen verzorgen. Dat doen ze speciaal op verzoek van de brancheorganisatie. Ze vinden het veel moeite om die erkenning/certificering bij UWV te regelen. Onder het oude inkoopkader ging het nog wel en hadden ze het allemaal gedaan. Maar nu is er een nieuw inkoopkader en moeten ze nog veel meer doen. Dat is allemaal extra administratieve last. We krijgen signalen dat ze er bijna een fte op zetten. Dat hebben ze er niet voor over. Terwijl ze al gecertificeerd zijn, hè. Door het SBB. Heel vreemd dat dit voor UWV allemaal apart nog eens moet. Onze brancheorganisatie heeft nog geprobeerd om bij UWV collectief certificering te regelen, maar dat kon niet. Het gevolg is dat er binnenkort voor deze beroepen nog nauwelijks mensen met een UWV-uitkering opgeleid zullen worden.'

7.4. Beschouwing

Enerzijds zijn werkgevers tevreden over het scholingsbudget WW als zij iemand in dienst hebben genomen die werd geschoold vanuit dit scholingsbudget. Ze kunnen goed uit de voeten met het afgeven van een baangarantie als dat nodig is, ook al zijn de constructies voor die baangaranties soms wat onconventioneel. Anderzijds plaatsen werkgevers de nodige kanttekeningen, vooral omdat zij – om verschillende redenen – het scholingsbudget WW niet (kunnen) 'benutten' om in hun behoefte aan personeel te voorzien. Het scholingsbudget is in zijn huidige doelstelling en vorm niet geschikt om op grote schaal te voorzien in de behoefte aan personeel van werkgevers in tekortsectoren.

Uit de interviews die we hielden met de werkgevers kunnen we enkele concrete tips destilleren. Hieronder zetten we ze op een rij.

- Zorg ervoor dat dit scholingsbudget beschikbaar blijft. Er is behoefte aan structurele budgetten voor opleiding.

¹⁸ De regionale scholingscommissie besluit uiteindelijk of de WW-gerechtigde het scholingsbudget krijgt toegekend.

¹⁹ SBB is de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. SBB voert taken uit in opdracht van het ministerie van OCW, zoals het erkennen en begeleiden van leerbedrijven, onder andere voor stages en leerbanen. Ook ontwikkelt SBB de kwalificatiestructuur en levert stage- en arbeidsmarkt informatie. Daarnaast is SBB de plek waar beroepsonderwijs en bedrijfsleven afspraken maken over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt.

Werkgevers hebben structureel behoefte aan zijnstroom, het is mooi als die ook vanuit de WW kan komen.

- Uniformeer de lappendeken aan regelingen met elk hun eigen regels en eisen. Houd het overzichtelijk voor werkgevers.
- Geef meer bekendheid aan de regeling (en de aanpassingen die er zijn geweest).
- Stel een apart deel van het budget beschikbaar voor leer-werkarrangementen van het WSP, zodat het budget ook benut kan worden om op grotere schaal te voorzien in werkgeversbehoefte van kraptesectoren.
- Zorg dat werkgevers uit kraptesectoren weten dat ze via het WSP leer-werkarrangement kunnen opzetten en dat daarbij eventueel gebruikgemaakt kan worden van het scholingsbudget WW, plus cofinanciering door werkgever.

8. Ervaringen van UWV-adviseurs werk

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van UWV-adviseurs met het scholingsbudget WW op basis van twintig individuele interviews. Ruim de helft was actief betrokken bij de inzet van het scholingsbudget WW voor de werkzoekenden die wij spraken (zie hoofdstuk 5). De rest is aangedragen door de afdeling LLO Dienstverlening van UWV Werkbedrijf.

8.1. Visie op scholing voor WW-gerechtigden verschilt

In deze paragraaf onderzoeken we de visie van UWV-adviseurs op scholing. We constateren we dat vrijwel alle geïnterviewde adviseurs scholing beschouwen als de beste manier om mensen duurzaam aan werk te helpen. In principe vinden ze dat scholing voor iedereen geschikt is, zolang iemand maar gemotiveerd is. Verschillen tussen de adviseurs treden op bij de interpretatie van de begrippen 'noodzaak' en 'afstand tot de arbeidsmarkt' en hoe scholing zich verhoudt tot passende arbeid na zes maanden werkloosheid. Ook zijn er verschillen in de mate waarin het initiatief bij de werkzoekende wordt gelegd, in de kennis over alternatieve financieringsbronnen voor scholing en in de begeleiding nadat iemand is gestart met een opleiding. Hieronder werken we deze punten stuk voor stuk nader uit en onderbouwen deze met quotes uit de interviews.

Scholing beste manier om mensen duurzaam te helpen

Vrijwel alle adviseurs die we hebben geïnterviewd delen de visie dat scholing de beste manier is om mensen aan een duurzame positie op de arbeidsmarkt te helpen. Het heeft echt meerwaarde bovenop andere in te zetten cursussen/trainingen van UWV:

'UWV kan natuurlijk ook nog andere instrumenten inzetten om mensen aan het werk te helpen, maar een opleiding biedt wel een stuk meer toegevoegde waarde. Een Succesvol naar werk-training²⁰ biedt best veel, maar levert toch vaak banen op waarbij mensen weer terugkeren in de WW.'

Scholing in principe geschikt voor iedereen

Op de vraag voor wie de adviseurs scholing het meest geschikt vinden, antwoordden de meeste adviseurs dat ze scholing in principe geschikt vinden voor iedereen; dat er geen type WW-gerechtigde is voor wie ze scholing in het bijzonder geschikt vinden of inzetten.

'Ik heb geen type cliënt. Jong, oud, man, vrouw, alle branches. Het zijn altijd maatwerkoplossingen.'

'Er is geen type cliënt voor wie ik scholing in het bijzonder geschikt vind of inzet. Om een voorbeeld te geven: een groot bedrijf hier in de regio ging failliet en toen hadden we bijvoorbeeld veel productiemedewerkers, laagopgeleid. Ook taalbarrière. Ook die kunnen scholing volgen. Dus nee, niet één type cliënt.'

Toen we vroegen naar de leeftijdsgroep voor wie ze scholing het meest geschikt vinden en voor wie ze het vaakst scholing inzetten, kregen we van de adviseurs een wisselend beeld. De meeste adviseurs zien veel meerwaarde van scholing voor oudere werkzoekenden, maar specifiek bij die groep ervaren sommigen dat werkzoekenden zelf er niet altijd voor openstaan. Dit geldt echter niet voor iedere adviseur. Anderen vinden het vooral lastig om het voor jongeren in te zetten vanwege hun kortere WW-rechten:

'Ik merk dat het heel geschikt is voor 50-plussers, als ze er maar voor openstaan.'

'Meest 20-40 jaar. Dus weinig ouderen. Terwijl ik het zelf voor alle leeftijden geschikt vind. Maar de mensen zelf die wat ouder zijn willen niet.'

'Het is echt heel breed. Leeftijd 28-63 jaar.'

'Veelal tussen 40 en begin 60. Jongeren hebben vaak erg kort WW, hebben nog niet zoveel arbeidsverleden opgebouwd. Dus het traject is dan te lang in verhouding tot de maximale WW-duur. Het is dan gewoon niet mogelijk.'

Motivatie belangrijk, maar soms verward met zelfredzaamheid

Unaniem wijzen de adviseurs motivatie aan als belangrijkste factor voor de inzet van scholing.

²⁰ Succesvol naar werk is een training die UWV aanbiedt aan werkzoekenden om hun netwerk- en sollicitatievaardigheden te vergroten om zodoende de kans op werk te vergroten. De training bestaat uit tien groepsbijeenkomsten en is erop gericht om werkzoekenden met een WW-uitkering te ondersteunen in het zelf kunnen vinden van werk.

'Ik zet scholing in voor mensen die echt gemotiveerd zijn en die graag scholing willen volgen. Het criterium is de motivatie, die moet je duidelijk hebben. Als wij iets gaan opleggen omdat wij vinden dat het noodzakelijk is, dan werkt het niet.'

Hoe de adviseurs de motivatie vaststellen, verschilt echter wel. Sommige adviseurs testen de motivatie door werkzoekenden veel zelf uit te laten zoeken en te laten regelen. Sommigen vinden zelfs dat scholing vooral geschikt is voor mensen die zelf het initiatief nemen, omdat dat in hun ogen de echt gemotiveerde mensen zijn:

'Ik test de motivatie door een stukje verantwoordelijkheid bij de cliënt neer te leggen.'

'Ik geef ze de opdracht om een opleider te vinden en een offerte aan te vragen. Als zij dit alles doen, dan weet je dat iemand gemotiveerd is.'

'Ik geef de opdracht aan de cliënt om zelf een opleider en opleiding te zoeken. Ik vind dat de cliënt zijn deel moet doen. Als hij niet gemotiveerd is, dan lukt de opleiding ook niet.'

'Ik vind scholing het meest geschikt voor mensen die er zelf mee komen. Dan is er een intrinsieke motivatie. Dit is meestal wel een goede indicator.'

Anderen (er)kennen het onderscheid tussen motivatie, zelfredzaamheid en doenvermogen en houden daar rekening mee in wat ze van de mensen vragen. Zij ontzorgen mensen die wel degelijk gemotiveerd zijn, maar hulp nodig hebben om de dingen geregeld te krijgen. Deze handelwijze sluit aan bij de inzichten uit wetenschappelijk onderzoek: motivatie is weliswaar belangrijk voor het gedrag van mensen, maar er kunnen andere factoren zijn die ertoe leiden dat iemand die iets heel graag wil, dit niet altijd doet.²¹

'In veel situaties vraag ik de offerte aan. Eigenlijk moet de cliënt dat doen, maar als iemand daar wat onzeker over is dan vraag ik zelf de offerte wel aan.'

'Ik laat mensen zoeken op de kansrijkeberoepelijst of er iets bij zit dat hen aanspreekt. Als ze dat niet weten, bied ik een competentietest aan en gaan we daarna naar die kansrijkeberoepelijst. Dit proces doe ik vaak samen met de cliënt. Zelf komen ze er toch vaak niet uit, uitzonderingen daargelaten.'

Deze groep adviseurs kijkt ook anders aan tegen het eigen initiatief voor scholing:

'(...) de mensen die het zelf al wisten hadden ons en het scholingsbudget misschien wel minder nodig dan de groep die wij gemotiveerd hebben dat scholing een goed idee voor hen zou zijn. Die anderen hadden het misschien ook wel op een andere manier voor elkaar gekregen.'

Sommigen laten initiatief vooral bij werkzoekenden

Een logisch gevolg van bovengenoemde constatering is dat sommige adviseurs vaker dan anderen het initiatief bij de werkzoekende laten. Daarbij viel op dat adviseurs die werken met een vaste caseload, of die werken als dedicated scholingsadviseur,²² meer geneigd zijn om proactief scholing ter sprake te brengen dan andere adviseurs. Verder hebben ze geen patroon kunnen herkennen in de mate van proactief/reactief handelen (bijvoorbeeld of ze werken in een sectorteam of een gevarieerde groep werkzoekenden begeleiden).

'Bij mij komt 90% van de mensen zelf met het idee van scholing. Die vertellen zelf dat ze iets anders willen.'

²¹ De theory of planned behavior beschrijft hoe gedrag van mensen tot stand komt en hoe willen, kunnen en doen van elkaar kunnen verschillen. Hoe gemotiveerd mensen ook zijn, het lukt ze niet altijd om datgene te doen wat nodig is om datgene te doen wat ze graag willen. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) (2017) schreef hierover het rapport Weten is nog geen doen, waarbij ze expliciet aangeven dat de overheid er te vaak van uitgaat dat de reden waarom mensen iets niet doen is dat ze het niet willen. Vaak weten mensen wel dat ze het zouden moeten doen, en willen ze het ook, maar lukt het ze gewoon niet (om allerlei verschillende redenen). Roland Blonk (2018) heeft in zijn oratie beschreven hoe dit van invloed is op het werkzoekgedrag. Dergelijke inzichten worden behandeld in de opleiding van werkenden in het sociaal domein, zoals de adviseurs werk van UWV. De theory of planned behavior komt expliciet aan bod in de opleiding bij de Hanze Hogeschool tot adviseur werk. Het komt ook (iets minder prominent, vooral in relatie tot de Werkverkenner) aan bod in de interne leerlijn voor adviseurs werk. Doenvermogen komt aan de orde in beide opleidingen tot adviseur werk.

²² Deze adviseurs werk zijn voor een deel van hun tijd vrijgesteld van hun reguliere werkzaamheden. Hun urenvrijstelling is bekostigd uit het budget dat UWV in 2021 kreeg van het ministerie van SZW om de inzet van scholing te verbeteren. In sommige regio's werkten deze dedicated scholingsadviseurs samen in een scholingsteam. Hun taken zijn (1) Beoordelen of de werkzoekende in aanmerking komt voor het budget (conform beleidsregels en regeling) – alle adviseurs met ondersteuning van een specialist waar nodig; (2) Toepassing van het vierogenprincipe (intercollegiale toetsing bij elk dossier vereist); (3) Collegiale coaching – vakontwikkeling; (4) Aanjager – stimuleert inzet van scholing (bij werkzoekende en collega's), bespreekt verbetermogelijkheden en resultaten in de werkoverleggen, deelt best practices, organiseert interventie; (5) Borging samenwerking – onderhoudt contact met Leerwerkloketten, arbeidsmarktadviseurs, adviseurs werkgeversdienstverlening, contractdeskundigen, etc. over ontwikkelingen op het gebied van scholing en arbeidsmarkt en overlegt waar nodig op dossierniveau; (6) Ondersteunen proces: informeren van de adviseur bij procesvragen en voert in overleg met de adviseur processtappen uit (offertes opvragen/completeren ter goedkeuring door de adviseur, registratie en statusbewaking orders, attendeert de adviseur op beoordelingsmomenten) – deels uit te voeren door ondersteunende functies. Per 1 februari 2022 worden de middelen die UWV van het ministerie van SZW ontvangt voor dit doel landelijk op uniforme wijze ingezet, namelijk via regionale scholingsadviseurs, een aparte functiegroep. Dit zijn niet per se (maar wel vaak) dezelfde adviseurs die in 2021 dedicated adviseur scholing waren en/of in de scholingscommissie zaten. Hun taken komen deels overeen met die van de dedicated scholingsadviseurs, maar zijn breder.

'Verhouding: 30% dat ik inbreng, 70% wat men zelf inbrengt. Meestal komt men er zelf mee, dan hoeft ik enkel maar te beoordelen. Soms breng ik het zelf in als een cliënt niet verder komt.'

'50/50 qua eigen initiatief en mijn initiatief voor mijn gevoel. Cliënten komen zowel zelf met een scholingswens, maar wij bieden het ook wel proactief aan. Het is echt een wisselwerking.'

Reactie op eigen initiatief van werkzoekenden verschilt

Binnen de groep mensen die zelf het initiatief nemen, onderscheiden de adviseurs:

1. mensen die hun oude beroep te zwaar vinden (fysiek, mentaal of de onregelmatige diensten) en om die reden iets anders willen;
2. mensen die eigenlijk altijd iets anders hebben gewild en de WW-periode zien als een fase van herbezinning; en
3. mensen bij wie het oude beroep niet meer past bij de privé-situatie of interesse.

Van de eerste groep zou je kunnen zeggen dat (om)scholing preventief kan werken om latere instroom in een Ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering te voorkomen. Dit is echter geen expliciet doel van de regeling en daarom zien we dat adviseurs verschillend omgaan met deze eerste groep. Een adviseur gaf aan dat het op zijn vestiging gebruikelijk was om in dergelijke gevallen een beoordeling van een verzekeringsarts te vragen. Veel anderen gaan af op het oordeel van de WW-gerechtigde en zijn van mening dat je beter kunt voorkomen dat iemand op termijn arbeidsongeschikt raakt. En weer anderen vinden dit niet per se een reden om voor scholing in aanmerking te komen als het vorige beroep een kansrijk beroep was.

'We zien ook steeds vaker dat mensen zich willen omscholen wegens fysieke beperkingen. We vragen dan een belastbaarheidsonderzoek aan bij SMZ.²³ Als we het niet kunnen aantonen, wijzen we de aanvraag af. Soms schuurt het ook als iemand een paar weken later al met een opleiding wil starten, want door het tekort aan verzekeringsartsen gaat daar veel tijd overheen.'

'In het gesprek wordt voor mij meestal al vrij snel duidelijk als iemand niet terug kan of wil naar zijn oude beroep. De reden waarom dat niet kan, kan medisch zijn, te zwaar of te onregelmatig. Dit hoeft wat mij betreft niet onderbouwd te worden door een bezoek aan de arts, maar maakt wel duidelijk dat iemand zelf vindt dat hij het niet meer aankan, het echt niet meer ziet zitten om dat langer te doen.'

'Ik had een leraar die overspannen was door de leerlingen en hij wilde niet meer voor de klas. Maar dat is natuurlijk al een kansrijk beroep. Als je dat technisch bekijkt, heeft hij geen afstand tot de arbeidsmarkt.'

Ook tegen de tweede en derde groep kijken de adviseurs wisselend aan. Dat heeft te maken met de interpretatie van het begrip noodzaak (meer hierover in paragraaf 8.2). Waar de een aangeeft dat iemand die echt niet terug wil naar het oude beroep dat toch niet gaat doen en dus een grote kans heeft om langdurig werkloos te worden, redeneert de ander dat de wens van een cliënt niet centraal moet staan als scholing niet strikt noodzakelijk is om werk te vinden:

'Ik ga niet op het verzoek in, als het puur gaat om een wensberoep, terwijl iemand geen afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Ook als iemand naar een kansrijk beroep wil. Ik vind dat iemand echt afstand tot de arbeidsmarkt moeten hebben.'

'Als iemand bijvoorbeeld uit een kansrijk beroep komt, maar daar niet in terug wil. En zo iemand wil zich laten omscholen. Dan vind ik dat een noodzaak en een reden om te kijken of we zo iemand scholing kunnen aanbieden.'

Idee voor scholing aanwakkeren bij mensen met kleine kans op werk in oude beroep

De adviseurs denken wel min of meer hetzelfde over de groep bij wie ze het idee voor scholing proberen aan te wakkeren. Dat zijn mensen met afstand tot de arbeidsmarkt die niet terechtkunnen in hun oude beroep omdat daar weinig vraag naar is:

'Het gaat vaak om mensen die komen uit een beroep waarnaar op dat moment weinig vraag is bij ons in de regio. Als dat het geval is, dan vraag ik al in dat eerste gesprek wat iemand zou willen. Sommige mensen hebben tijd nodig. Die willen graag terug naar hun oude beroep en die vertel ik dan wel dat de arbeidsmarktkansen voor die functie slecht zijn, maar dat moeten ze dan zelf ervaren. Dus eerst een tijdje zelf proberen of het lukt. Ik stuur hen dan ook langs het WSP. Als het hen dan inderdaad niet lukt, dan breng ik het tijdens het volgende gesprek (na twee maanden) weer op tafel: wat zou je nu willen, nu je merkt dat het inderdaad niet makkelijk zal worden om een baan te vinden in je oude beroep?'

'Ik richt me op mensen die niet makkelijk werk kunnen vinden in hun oude functie omdat daar weinig vraag naar is. En mensen die al werkende in een functie zijn doorgegroeid door de jaren heen, maar het officiële papiertje missen. Die komen vaak niet aan het werk, omdat ze geen diploma hebben. Een opleiding is dan een mooi hulpmiddel om duurzaam aan het werk te komen.'

²³ SMZ staat voor de divisie Sociaal Medische Zaken van UWV. Dit is de divisie waar de claimbeoordeling voor arbeidsongeschiktheidsregelingen plaatsvinden. De verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van de divisie Sociaal Medische Zaken beoordelen tot welke werkzaamheden iemand nog wél in staat is, rekening houdend met de specifieke mogelijkheden en situatie van de cliënt. In de sociaal-medische beoordeling geven ze ook aan welk type werk passend is. Zo leveren ze de bouwstenen voor het opstellen van een re-integratieadvies.

Scholing alleen uit scholingsbudget WW, of ook op andere manieren

De meeste adviseurs zetten alleen scholing in als dat betaald kan worden uit het scholingsbudget WW, of als er geen kosten aan verbonden zijn voor UWV (WW-gerechtigden krijgen dan alleen een vrijstelling van de sollicitatieplicht, zie hoofdstuk 3).

'De scholing die ik inzet is alleen via het scholingsbudget van UWV. Het komt ook voor dat mensen via een werkgever een opleiding volgen en dat wij ze dan vrijstelling geven van de sollicitatieplicht, maar dat wordt dan niet door UWV betaald.'

Sommigen proberen ook andere potjes aan te spreken:

'Ik maak zeker gebruik van het scholingsbudget maar ook van andere bronnen als dat niet mogelijk is. Bijvoorbeeld de Regionale Mobiliteitsteams, deze zijn meer flexibel in het inzetten van scholing als het bijvoorbeeld over een opleiding gaat die niet voor een kansrijk beroep is.'

'Of via het Leer-werkloket. Dat kent andere regelingen die enigszins vergelijkbaar zijn met het scholingsbudget, maar voor alle burgers. Dit doe ik bijvoorbeeld voor iemand die nog maar één maand WW heeft te gaan (want de opleiding moet starten voordat de WW afgelopen is, red.). Of als de opleider waar iemand scholing wil volgen niet gecontracteerd is.'

8.2. Taken van de adviseur werk t.b.v. inzet scholing

In deze paragraaf geven we een overzicht van de taken die adviseurs hebben om scholing vanuit het scholingsbudget WW in te zetten voor een werkzoekende en hoe zij die taken invullen. Kijkend naar de voorwaarden van het scholingsbudget, moeten ze in ieder geval de noodzaak tot scholing en de afstand tot de arbeidsmarkt inschatten, de schoolbaarheid van de werkzoekende beoordelen en de arbeidsmarktrelevantie van de gewenste opleiding vaststellen. Verder moeten ze het gesprek over scholing voeren met de werkzoekende, indien nodig een competentietest inzetten, een gecontracteerde opleider vinden die de gewenste opleiding in de regio aanbiedt en daarbij een offerte aanvragen. Nadat de offerte van de opleider binnen is, moet er intern bij UWV het een en ander worden geregeld voordat de opleiding kan starten.²⁴ Wanneer de opleiding is gestart, kunnen de adviseurs contact onderhouden met de werkzoekende om eventuele problemen te voorkomen en indien nodig bij te sturen.

Hieronder bespreken we in min of meer chronologische volgorde deze taken van de adviseurs werk m.b.t. de inzet van scholing. We beschrijven per taak hoe de adviseurs deze taak invullen, wat hen daarbij helpt en waar ze bij de invulling van die taak tegenaan lopen. Een belangrijke opmerking die we vooraf mee willen geven bij alles wat hieronder volgt, is deze uitspraak van een adviseur: *'Dit proces is wel veel uitgebreider dan zonder inzet van scholing, maar ik vind het de moeite waard als ik zie wat ik daarmee voor een cliënt kan betekenen. Zonder scholing zouden ze terecht komen in simpelere beroepen, waarin vaak best wel kansen zijn, maar heel vaak niet duurzaam.'*

Vaststellen noodzaak van scholing/afstand tot de arbeidsmarkt

Voor alle adviseurs die we spraken was heel helder dat er sprake moet zijn van een noodzaak tot scholing, dat iemand afstand moet hebben tot de arbeidsmarkt. Maar hun interpretatie van wat noodzaak is (noodzakelijk waarvoor?) en wat afstand tot de arbeidsmarkt precies inhoudt, verschilde onderling behoorlijk. Zoals eerder genoemd in paragraaf 8.1 geeft een deel van de adviseurs aan dat iemand die echt niet terug wil naar het oude beroep dat toch niet gaat doen en dus een grote kans heeft om langdurig werkloos te worden, terwijl een ander deel redeneert dat de wens van een cliënt niet centraal moet staan als scholing niet strikt noodzakelijk is om werk te vinden. Enkele geïnterviewde adviseurs maakten deel uit van de scholingscommissie en hadden daardoor een goed overzicht over de werkwijze van hun collega's:

'De motivatie, onderbouwing van waarom je scholing inzet, is de allerbelangrijkste: hoe motiveer je dat scholing noodzakelijk is en dat de cliënt afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Dat hebben we moeten leren en sommige collega's moeten dat nog steeds leren. Want de regeling en het beleid zijn daar niet echt duidelijk over. Het laat ruimte en dat is voor een deel fijn. Maar ook weer niet fijn, omdat er collega's zijn die vast blijven houden aan de interpretatie dat het noodzakelijk moet zijn om überhaupt werk te vinden. Dus als iemand een eenvoudige baan kan doen, dan kiezen ze ervoor om iemand die kant op te sturen in plaats van scholing te adviseren. Het wordt steeds minder, maar je komt het toch nog wel tegen.'

'Wat onduidelijk is, is dat het moet gaan om noodzakelijke scholing. Ik merk dat veel adviseurs dat lastig vinden. Ik vind het zelf ook een lastig woord. Want wanneer heeft iemand een afstand tot de arbeidsmarkt? Ik merk dat er veel meer mogelijk is dan de gebruikte termen suggereren. Als een adviseur goed onderbouwt waarom hij vindt dat de scholing de arbeidsmarktkansen van iemand verbetert, dan is er veel mogelijk. Maar dat weet niet iedereen.'

De formuleringen in de regeling zelf, en de verhouding met andere wet- en regelgeving, maken het voor adviseurs lastig om te bepalen wat nou precies de bedoeling is. Dit geeft ruimte voor eigen interpretaties en keuzes en leidt tot verschillen. Dit laat zich voor een deel verklaren door beleidswijzigingen in de afgelopen jaren/decennia.

²⁴ In dit onderzoek richten we ons niet expliciet op dit interne proces. Hiernaar is in 2021 intern bij UWV een procesevaluatie uitgevoerd en naar aanleiding daarvan zijn verbeteringen in gang gezet.

Scholing is een typisch voorbeeld van een instrument dat is bedoeld om mensen te ondersteunen richting *duurzaam* werk. Voor 2018 is er meerdere jaren geen scholingsbudget geweest voor WW-gerechtigden en lag de nadruk op de kortste weg naar werk. Sinds 2018 is er weer meer ruimte om ondersteuning te bieden om werkzoekenden vanuit de WW duurzaam aan het werk te helpen. De afgelopen twee decennia zijn er verschuivingen geweest in de nadruk op snel aan het werk versus duurzaam aan het werk en de focus op controle en handhaving versus de focus op ondersteuning. Een deel van het huidige beleid (zoals passend werk uit de Werkloosheidswet) komt voort uit de tijd dat de focus lag op de kortste weg naar werk, controle en handhaving. UWV-medewerkers moeten meegaan in de veranderingen in wetgeving en beleid en de (ogenschijnlijke) tegenstrijdigheden die daardoor soms ontstaan. Ze moeten afwegingen maken tussen passend werk en scholing. Niet iedereen kan deze verandering continu bijbenen, zo blijkt uit het volgende citaat:

'Ik merk dat sommige collega's toch denken in de kortste weg naar werk. Daar zijn de wet en het beleid ook niet duidelijk in. Na zes maanden is alle werk "passend". Dan adviseren ze iemand toch snel om vakkenvuller te worden. Terwijl we zo iemand zo goed via scholing aan een betere arbeidsmarktpositie zouden kunnen helpen. Daarbij speelt de discussie over wat noodzakelijk is. Dat staat in de regeling, dat het noodzakelijk moet zijn, maar waarvoor? Om snel werk te vinden, om überhaupt werk te vinden, om duurzaam werk te vinden? Dat laat veel ruimte voor interpretatie en mensen vullen dat dus allemaal zelf in. Dat geldt ook voor "wanneer is er sprake van een afstand tot de arbeidsmarkt". Je kunt zeggen: het is noodzakelijk als er afstand is tot de arbeidsmarkt. Maar wat is dat? Daarvoor geldt precies hetzelfde: gaat het om de kans om snel werk te vinden (ongeacht het niveau), om überhaupt werk te vinden, of om duurzaam werk te vinden? Ik vind het jammer dat de regeling daar niet wat duidelijker over is. We proberen dit wel af en toe met het team te bespreken, maar dat helpt niet voldoende. De een blijft meer focussen op "alle werk is passend, dus handhaven, zo snel mogelijk iets vinden", terwijl de ander kijkt naar duurzaamheid en dus eerder geneigd is scholing ter sprake te brengen.'

Er is de laatste jaren binnen UWV veel aandacht voor vakmanschap. Medewerkers worden gefaciliteerd om hun vakmanschap te ontwikkelen. Dat gebeurt niet overal op dezelfde manier. Waar de ene manager volstaat met het toezeggen van tijd en het doorsturen van een link naar de intranetpagina waar medewerkers cursussen kunnen volgen, faciliteert een ander actief intervisie en discussie over werkwijzen en visie. De scholingscommissie (zie paragraaf 8.3) kan daarin een actieve rol vervullen:

'We doen als scholingsteam ons best om de interpretaties en werkwijzen van collega's gelijk te trekken, door workshops te geven en veel met collega's in gesprek te gaan.'

'Onze scholingscommissie organiseert regelmatig intervisiebijeenkomsten waar je casussen met elkaar kunt bespreken.'

Ter sprake brengen van scholing

In situaties waarin de werkzoekende zelf heeft bedacht dat hij of zij scholing wil volgen is het helder: dat bespreek je als adviseur zodra de persoon in kwestie zijn of haar idee ter tafel brengt. Zoals in paragraaf 8.1 al is aangegeven, verschilt de reactie op dit verzoek wel tussen adviseurs, afhankelijk van hun interpretatie van het begrip noodzaak.

Voor mensen die niet zelf met het idee van scholing komen, is het aan de adviseurs om te bepalen met wie ze de mogelijkheid om scholing te volgen bespreken en op welk moment ze dat doen. Met wie ze dit gesprek aangaan is in paragraaf 8.1 al aan de orde gekomen; dit is afhankelijk van de visie die de betreffende adviseur erop nahoudt. Ook dit hangt samen met de interpretatie van het begrip noodzaak. Het moment waarop de adviseurs de mogelijkheid van scholing ter sprake brengen, verschilt weliswaar enigszins, maar over het algemeen komt het toch wel ter sprake in het eerste, tweede of derde gesprek:

'Het begint bij het eerste gesprek, het werkoriëntatiegesprek. In dat gesprek is voor mij meestal al vrij snel duidelijk of iemand makkelijk terug kan (en wil) naar zijn oude beroep. Als dat niet het geval is, dan vraag ik al in dat eerste gesprek wat iemand zou willen en of iemand scholing zou willen volgen.'

'Meestal benoem ik het in het eerste gesprek. Ik lever ze wat informatie en vertel wat de voorwaarden zijn. Ook wijs ik ze op het overzicht met kansrijke beroepen. Sommige mensen vinden het in eerste instantie te veel gedoe en overwegen het pas na twee of drie gesprekken.'

'Ik zet meestal eerst een training in, bijvoorbeeld over het schrijven van een cv, of direct naar werk als dat mogelijk is en pas later zeg ik iets over scholing en kijk ik of de cliënt daarop terugkomt. Meestal wacht ik rond drie maanden om een beeld van de situatie van de cliënt duidelijk te hebben.'

Inzetten competentietest

Ruim de helft van de geïnterviewde adviseurs noemde, zonder dat wij daar actief naar vroegen, tijdens het interview expliciet de mogelijkheid om een competentietest in te zetten. Zij zien de competentietest (ook wel CTC-test genoemd) als een nuttig hulpmiddel om vast te stellen wat iemand wil en kan. Veel WW-gerechtigden weten immers niet meteen wat ze zouden willen of kunnen als blijkt dat het lastig is om werk te vinden in de richting waarin ze eerder werkten. Van de deelnemers aan scholing gefinancierd uit het scholingsbudget die de enquête invulden, heeft 9% zo'n competentietest gedaan.

'Als iemand in een richting werkte die niet zo kansrijk is, of dit werk niet meer kan doen, of iets anders wil en zoekende is naar een alternatief, dan zet ik vaak een competentietest in. Dat geeft inzicht in iemands competenties en wat bij die persoon past.'

De beroepenvinder²⁵ wordt hierbij als extra nuttig ervaren. Deze bevat weliswaar geen directe koppeling tussen de competentietest en de kansrijkeberoepenlijst zoals die in het verleden bestond, maar je kunt er wel de competenties vanuit de competentietest invullen en de sector waarin iemand zou willen werken. Vervolgens komen daar functies uitrollen met de vermelding hoeveel openstaande vacatures er zijn voor die functie. Als er veel vacatures zijn is het vaak een kansrijk beroep, al moet dit nog wel extra gecheckt worden op de kansrijkeberoepenlijst. Dit kan de werkzoekende zelf invullen en doorlopen of samen met de adviseur doen:

'Eerst laat ik mensen zoeken op de kansrijkeberoepenlijst of er iets bij zit dat hen aanspreekt. Als ze dat niet weten, dan bied ik een competentietest aan en kijken we daarna naar de kansrijkeberoepenlijst. Daarbij helpt de beroepenvinder om een koppeling te maken tussen de uitkomsten van de competentietest en de kansrijkeberoepenlijst. Die beroepenvinder is heel handig! Ook de overstapberoepenlijst is handig.'

Wat hierbij wordt gemist is een (direct hieraan gekoppeld) overzicht van de opleidingen die mensen kunnen volgen om zich om te laten scholen naar het kansrijk beroep dat uit de match met de resultaten van de competentietest rolt en bij welke instellingen ze die opleidingen kunnen volgen (zie verderop onder Zoeken van opleidingen bij gecontracteerde scholingsinstituten).

Beoordelen schoolbaarheid

Nadat de adviseur heeft vastgesteld welke scholing iemand wil volgen, moet de adviseur bepalen of hij de cliënt in staat acht om die scholing succesvol af te ronden. In de Beleidsregels Scholing wordt dit het 'beoordelen van de schoolbaarheid' genoemd. Op de vraag hoe de adviseurs de schoolbaarheid bepalen, geven ze unaniem aan dat ze hiervoor kijken naar het opleidingsniveau en het niveau van de werkervaring.

Naast opleidingsniveau en werkervaring zijn er aanvullende factoren waar adviseurs (soms) op letten:

- Vragen om in gesprek te gaan met de opleider
- Een proefles volgen
- Een test of assessment bij de opleider
- Een dagje meelopen
- Een toets voor schoolbaarheid
- Een capaciteitentest (onderdeel van CTC-competentietest)
- Hobby's
- Motivatie
- De thuissituatie, de werk/privébalans, hoeveel uur is beschikbaar voor scholing, is er genoeg tijd om huiswerk te maken
- Financiële consequenties: is de teruggang in salaris te overbruggen
- Eerdere onafgeronde opleidingen
- De inschatting van de cliënt zelf of het gaat lukken
- Medische beperkingen

Adviseurs geven aan dat deze stap belangrijk is voor de kans van slagen van de scholing:

'De succesfactor zit eigenlijk aan de voorkant, dat mensen goed weten wat van ze verwacht wordt voordat ze beginnen aan een opleiding.'

De meeste adviseurs gaven aan dat ze prima uit de voeten kunnen met het beoordelen van de schoolbaarheid, maar sommige vinden het lastig. Dit gold vooral voor adviseurs die niet werkten met een vaste caseload, bij online/telefonische coachingsgesprekken en bij werkzoekenden met een taalachterstand:

'Wat ik soms lastig vind, is dat je de cliënt niet heel goed kent.'

'Het is best lastig om te bepalen of iemand schoolbaar is, zeker met thuiswerken. Als je de cliënt voor je hebt zitten, kun je een beetje inschatten wat voor persoon het is. Aan de telefoon wordt dat vaak wat lastiger.'

'Zeker bij een taalachterstand vind ik het lastig inschatten. Als iemand uit een ander land komt maar wel goed Nederlands spreekt, wil dat nog niet zeggen dat diegene goed begrijpend kan lezen.'

Bij twijfels gaan adviseurs niet over één nacht ijs, zoals blijkt uit het volgende voorbeeld:

'Deze persoon kwam zelf bij mij met het idee voor een opleiding. Ze was van alles al op de hoogte. Ze had zelfs al opleiders en werkgevers benaderd en ook het Leerwerkloket. Ze kwam eigenlijk met een kant-en-klaar verhaal binnen. Toen heb ik bij haar een competentietest ingezet om te kijken of de opleiding die ze wilde doen wel echt bij haar past. Daaruit bleek dat de opleiding en het werk dat ze wilde gaan doen heel erg bij haar

²⁵ Zie www.beroepenvinder.nl.

pasten. De competenties uit de test kwamen heel erg terug in de opleiding die ze wilde gaan volgen, maar wel op een heel ander niveau. Dat was voor mij nog wel een dingetje. Ze had mbo-niveau 2 en nog nooit een opleiding afgemaakt en dan nu ineens instappen op een hbo-opleiding. Ik heb toen wel even getwijfeld of ik de opleiding moest inzetten. Dat is een enorme stap. Ik heb toen met degene waar zij contact mee had van het Leerwerkloket gesproken en met de persoon die de competentietest bij haar afnam. We hadden het idee dat zij zich ergens in vastbeet en er dan ook echt voor wilde gaan. We hebben toen gezegd dat ze eerst maar eens moest laten zien of ze dat niveau aankon. Ze heeft toen een 21+-toets gedaan voor het hbo en die ook zelf betaald. Die toets heeft ze gehaald. Toen heb ik de scholing aangevraagd.'

Vaststellen arbeidsmarktrelevantie

In de beleidsregels staat beschreven dat UWV alleen scholing financiert uit het scholingsbudget WW als de scholing opleidt tot een kansrijk beroep, of als er een baangarantie of baanintentie van een werkgever is. Dit is voor adviseurs heel duidelijk. Voor het beoordelen van de arbeidsmarktrelevantie kijken de adviseurs steevast eerst naar de kansrijkeberoepenlijst. Bij twijfel schakelen ze de regionaal arbeidsmarktadviseurs in. Wanneer het beroep niet op de kansrijkeberoepenlijst staat, dan vragen de adviseurs om een baangarantie of baanintentie van een werkgever:

'Er is een lijst met kansrijke beroepen. Deze lijst wordt regelmatig aangepast. De meest recente versie staat op werk.nl. We hebben een landelijke lijst en een regionale lijst. Dat is in principe niet lastig. Het beroep staat erop of niet. Bij twijfel gaan we met de arbeidsmarktadviseur in gesprek. Bijvoorbeeld laatst iemand die wilde naar een beroep dat op hbo-niveau een kansrijk beroep was maar op mbo-niveau niet.'

'Soms wil iemand graag iets wat geen kansrijk beroep is. Dan zeg ik dat ze een baangarantie of baanintentie van een werkgever moeten zien te regelen, op papier en ondertekend.'

Sommige adviseurs vragen ook om een baangarantie als er sprake is van een kansrijk beroep:

'Opleidingen van langer dan een jaar kunnen we zonder baangarantie of -intentie sowieso niet inzetten, omdat het te lang duurt.'

'Baangarantie: het is geen verplichting als het gaat om een kansrijk beroep, maar ik vind het wel netjes dat ik een baangarantie van een werkgever op papier heb. Iets van een krabbeltje is wel prettig.'

Over baangaranties en zeker baanintenties als er geen sprake is van een kansrijk beroep zijn meerdere adviseurs weinig enthousiast:

'Als er dan zo'n baangarantie is geregeld, zie ik best vaak dat het dan toch geen baan wordt. Ik vraag me ook weleens af of we dat wel moeten faciliteren als UWV. Want zo'n baanintentie of baangarantie is helemaal niet hard. En als het dan geen kansrijk beroep is, heeft zo iemand niet een-twee-drie een andere werkgever gevonden die hem in dienst wil nemen na de scholing.'

Bij het vaststellen van de arbeidsmarktrelevantie kan een regionale scholingscommissie of regionaal scholingsteam een belangrijke rol vervullen in het vergroten van het vakmanschap van de adviseurs:

'Een keer per kwartaal staat scholing op de agenda van de weekstart over aanvragen en casussen. Dan bespreken we vooral het aantal scholingsaanvragen en wat er zoals is aangevraagd, maar is er ook ruimte voor dit soort dingen. Ik bespreek het ook met mensen die met een vraag bij mij komen, bijvoorbeeld als ze niet uit de voeten kunnen met de kansrijkeberoepenlijst.'

Zoeken van opleidingen bij gecontracteerde scholingsinstellingen

Nadat is vastgesteld welke scholing iemand wil volgen en de schoolbaarheid van de werkzoekende en de arbeidsmarktrelevantie van het beroep zijn vastgesteld, is de volgende taak het zoeken van een gecontracteerd²⁶ opleidingsinstituut waar de werkzoekende deze scholing kan volgen. Binnen UWV is daarvoor een scholingszoekmachine. Veel adviseurs kunnen hiermee niet uit de voeten. Daarvoor zijn vijf redenen:

- Het is lastig zoeken in de scholingszoekmachine.
- Veel opleiders zijn niet gecontracteerd, of niet voor alle opleidingen.
- Het is niet duidelijk of de gecontracteerde opleiders zijn gecontracteerd omdat zij de beste kwaliteit opleiding bieden of om een andere reden.
- De lijst met opleiders is niet gekoppeld aan de lijst met kansrijke beroepen.
- De lijst met opleiders is niet beschikbaar voor cliënten.

Dat het lastig zoeken is in de scholingszoekmachine wordt geïllustreerd met de volgende quotes:

'Die scholingsinstellingenlijst is veel te ingewikkeld. Het is een tool in Excel. Het is echt niet makkelijk zoeken daarin. Het systeem pakt alleen de naam waarmee het instituut zichzelf heeft aangemeld. Je moet precies de juiste term invullen, anders vind je het opleidingsinstituut niet waar een werkzoekende graag zijn opleiding zou willen volgen. Wij hebben hier in de buurt bijvoorbeeld de Hogeschool Windesheim. Maar als

²⁶ Zie paragraaf 3.3 voor uitleg over de contractering en paragraaf 6.5 voor informatie over het perspectief van de opleidingsinstellingen op deze contractering.

je dat intypt vind je hem niet als het instituut zichzelf heeft aangemeld onder een net iets andere naam. Dat is een landelijk probleem. Je kunt ook niet gericht zoeken naar opleidingen op die lijst.'

'In de scholingszoeker vind ik bijvoorbeeld geen ROC van Amsterdam, bij ons in de buurt natuurlijk toch een belangrijke opleider. Wat ik echter wel vind is een opleider onder de naam St. Reg. Opl. Centrum van Amsterdam – Flevoland. Als ik doorzoek, lijkt dat het ROC van Amsterdam te zijn. Maar ik kan me voorstellen dat veel adviseurs daar niet uitkomen en denken dat een opleiding bij het ROC van Amsterdam niet mogelijk is.'

Dat er behoorlijk wat opleidingsinstituten ontbreken op de lijst en dat adviseurs daar tegenaan lopen, blijkt uit de volgende quotes:

'Ik wil meer roc, hbo (dus publieke opleiders, red.) op de lijst.'

'Soms komt de klant met een bepaalde opleider aan die niet gecontracteerd is. Dan kan hij deze opleider aansporen dat hij contact opneemt met UWV. De opleider moet zichzelf daarvoor aanmelden bij UWV. Daar hebben wij als adviseurs geen rol in.'

'Ingewikkeld vind ik als het instituut wel op de lijst staat, maar niet voor de opleiding die je zoekt. Dan moet je vragen of het instituut zich ook voor die opleiding wil contracteren.'

Offerte aanvragen

Nadat er een gecontracteerd opleidingsinstituut is gevonden waar de werkzoekende de opleiding wil gaan volgen, is het zaak dat de opleider een offerte opstelt. UWV stelt eisen aan die offerte, die streng wordt gecontroleerd door het bestelkantoor van UWV. Niet iedereen ervaart deze eisen als logisch en daardoor ontstaan soms ingewikkelde situaties en langdurige processen:

'Meestal vraag ik als adviseur die offerte zelf aan. Eigenlijk moet de werkzoekende dat doen, maar die offertes worden niet altijd juist opgesteld. Daar wil ik de werkzoekende niet mee lastigvallen. Bij opleiders waar we frequent mee samenwerken is het allemaal heel snel geregeld. Die weten precies wat er in de offerte moet. Bij andere opleiders kan het wat langer duren.'

'Soms gaat er iets mis met een aanvraag doordat de offerte een andere naam van de opleider vermeldt dan in Sonar (het IT-systeem van UWV-Werkbedrijf, red.) staat. Als er bijvoorbeeld de naam van een zusterbedrijf staat. Of net iets anders gespeld. Of de begin- en einddatum kloppen niet exact. Of de offerte is gericht aan de werkzoekende en niet aan UWV. Dat soort dingen ziet een gewone adviseur niet. Daar moeten wij hen vanuit de scholingscommissie op wijzen. Anders krijg je een afwijzing van het bestelkantoor.'

Resterend proces nadat offerte binnen is

Wanneer de offerte van de opleider binnen is en aan de eisen voldoet, maakt de adviseur met alle informatie uit voorgaande stappen een nieuw werkplan en een budgetformulier aan. Op het budgetformulier staat vermeld om welke opleiding het gaat, het bedrag dat de opleiding kost, naar welke sector deze opleidt en naar welk beroep. Als de adviseur het hele pakketje klaar heeft, dan is het op sommige kantoren de bedoeling dat de scholingscommissie/het scholingsteam het geheel bekijkt:

'Het scholingsteam controleert of de argumentatie klopt en of de aanvraag aan alle eisen voldoet. Als dat niet het geval is, dan nemen ze contact op met de adviseur die de aanvraag heeft ingediend om de tekortkomingen te bespreken, zodat zij die kunnen corrigeren.'

Op sommige kantoren zet de scholingscommissie de aanvraag door naar het bestelkantoor, of verloopt dit via de administratieve ondersteuners op de vestiging. Op andere vestigingen moeten de adviseurs dit zelf doen.

'Als het scholingsteam het idee heeft dat de aanvraag aan alle eisen voldoet, dan gaat het naar de procesbegeleider, die het doorstuurt naar het bestelkantoor.'

'De adviseur levert het hele pakketje in bij onze administratie en die zetten het door naar het bestelkantoor.'

Het bestelkantoor beoordeelt de aanvraag. Als het onregelmatigheden constateert, dan wijst het de aanvraag af en gaat deze terug naar de adviseur. Bij een interne procesevaluatie in 2021 bleek dat 60% van de aanvragen in één keer goed door het proces ging. De rest ging ten minste één keer terug van het bestelkantoor naar de adviseur. Er wordt aan gewerkt om dit proces te versoepelen.

Als de aanvraag is goedgekeurd door het bestelkantoor, dan verloopt het daarna als volgt:

'De opleider krijgt van het bestelkantoor een bevestigingsbrief, waarin gevraagd wordt om de deelnemer uit te nodigen voor de opleiding. Als ik zie dat die brief in het elektronisch archief staat, neem ik contact op met de cliënt om te vertellen dat alles rond is en ze kunnen starten.'

Contact met deelnemer tijdens en na afloop van de scholing

Nadat de werkzoekende is gestart met de scholing houden de adviseurs meestal contact met de deelnemer. De meeste geïnterviewde adviseurs monitoren tijdens de opleiding hoe het gaat en indien nodig bieden ze hulp of sturen ze bij. Het is wel opvallend dat we van de deelnemers (zie hoofdstuk 5) juist hoorden dat ze het jammer vonden dat UWV géén contact hield tijdens de opleiding en geen contact opnam na de opleiding. De meeste geïnterviewde adviseurs hebben eens in de twee à drie maanden een vast contactmoment waarop ze bijpraten met de werkzoekende. Dan komt ook de scholing ter sprake. Eventueel tussentijds contact verloopt digitaal via de Werkmap. Anderen houden veel intensiever contact, zeker in de beginfase:

'Ik houd contact zolang er sprake is van een WW-uitkering. We houden eens in de twee tot drie maanden een coachingsgesprek en dan komt ook de opleiding ter sprake. En dan hoor je ook gelijk de voortgang van de opleiding.'

'Contact met klant: jazeker, ik plan regelmatig monitormomenten in, ook contact via de online Werkmap. Ik houd na afloop van de opleiding alleen contact als iemand nog in de WW zit. Maar mijn ervaring is dat ze tegen die tijd allemaal werk hebben. Dus in de praktijk heb ik geen contact na afloop van de scholing.'

'Contact houden met de klant tijdens de scholing vind ik heel belangrijk, vooral in de eerste maanden van de opleiding. Dan kan je dingen die misgaan signaleren en als je daar vroeg bij bent, dan kun je nog bijsturen. Als je te lang wacht, bijvoorbeeld wacht tot de klant aan de bel trekt, dan ben je vrijwel altijd te laat. Dus vooral in het begin contact houden over hoe het gaat is belangrijk voor de afronding. Bijsturen bij problemen is veel werk: ik moet contact met het instituut op nemen. Of een driegesprek. Iemand wilde van niveau 4 naar 3 gaan en dat heeft financiële gevolgen voor de opleider. Sommige opleiders zijn coulanter dan andere en jij kan makkelijker overstappen en anderen niet. Meestal als een UWV-adviseur contact opneemt, dan zijn ze coulanter en meewerkender dan tegenover de deelnemer zelf. Dan gaat het soepeler.'

Volgens deze adviseur is het contact tijdens de scholing tegenwoordig, onder invloed van het nieuwe inkoopkader, frequenter:

'Met het nieuwe inkoopkader is het anders ingeregeld, met de offertes en dat je opleidingen in etappes inkoop. Dan is het ook de bedoeling dat je bij elk onderdeel als adviseur contactmomenten hebt en even informeert hoe het gaat. Of ze alles gehaald hebben en of ze doorgaan met de volgende module. Aan het einde van de rit hoor je ook terug te koppelen naar de administratie (die contact heeft met het bestelkantoor) of de opleiding is gehaald of niet. En ook of iemand is gezakt en een herexamen nodig heeft.'

Als een deelnemer slechte ervaringen heeft met een opleider, dan is het belangrijk dat deze signalen terechtkomen bij de contract- en leveranciersmanagers van UWV, die het kwaliteitsmanagement van de opleiders onder hun hoede hebben:

'Soms heb ik contact met een contractdeskundige. Ik had iemand die een opleiding tot beveiliging volgde en dat liep niet lekker. Die was ontevreden over de opleider. Toen heb ik contact gezocht met de contractdeskundige, want die hebben contact met de opleider.'

Hoe goed kunnen adviseurs werk met al deze taken uit de voeten?

Inmiddels kunnen de meeste adviseurs die we spraken goed uit de voeten met hun taken rondom scholing, maar dit is niet altijd het geval geweest. Toen het scholingsbudget WW in 2018 – na jaren van afwezigheid van middelen om scholing te kunnen inzetten voor WW-gerechtigden – weer werd geïntroduceerd, hadden veel adviseurs behoorlijk veel moeite met het proces en wat er van hen werd verwacht:²⁷

'Er werd verwacht, toen dit werd ingezet, dat alle adviseurs dit allemaal (feilloos) kunnen en de nodige competenties bezitten. Ineens moet je dergelijke zaken beoordelen en draag je daar ook verantwoordelijkheid voor. Ik bepaal of iemand daar recht op heeft. Het gaat om best veel geld. Dat vraagt soms om durf. En word ik er misschien op afgerekend als het niet precies volgens de regeltjes gaat? Dit kwam er voor iedereen ineens zomaar bij. Bij het uitrollen is hier geen aandacht aan besteed. Voor wat dit betekent in de gesprekken en het proces. Iedereen moest het zelf ondervinden. En het bracht te veel werk met zich mee, ook administratief. Nu hebben we daar ondersteuning voor. De administratieve zaken doen andere collega's. Daar hebben wij dus geen last van. Eerst één persoon en nu komt er een tweede bij. Dat is fijn, zij kennen de stappen en de procedures en het ontlast ons.'

Ondanks dat de geïnterviewde adviseurs inmiddels goed uit de voeten kunnen met het aanvragen van scholing, is hun ervaring dat niet al hun collega's inmiddels even enthousiast zijn over scholing als zijzelf, deels vanwege de uitgebreide en soms ingewikkelde taken die erbij komen kijken. Er zit een opgaande lijn in het gebruik van scholing, mede onder invloed van de hulp die er in veel regio's beschikbaar is in de vorm van de scholingscommissie/het scholingsteam. Desalniettemin zit nog lang niet iedereen inmiddels op één lijn:

'In het begin was het een moeilijk proces. Nu worden we er steeds handiger in en krijgen er steeds meer plezier in, omdat we de positieve resultaten zien in het leven van de mensen. Omdat het best wel

²⁷ Zie ook het rapport van De Greef en Heimens Visser (2020), dat gebaseerd is op gesprekken met adviseurs in de beginfase van het scholingsbudget WW.

ingewikkeld is om scholing te regelen, of in elk geval denken veel adviseurs dat, dan moet zo'n adviseur wel heel gemotiveerd zijn om de scholing in te zetten. Zeker in de wat ingewikkeldere gevallen waarbij het niet klip-en-klaar is dat het gaat om noodzakelijk scholing (want wanneer is het noodzakelijk, hoe onderbouw je dat) naar een kansrijk beroep. Sommige collega's krijgen de zenuwen van een scholingsaanvraag. Wij (de scholingscommissie, red.) zouden hen daar prima bij kunnen ondersteunen om het wel geregeld te krijgen.'

'Laatst hebben we een Mentimeter (een soort online quiz, red.) uitgezet om te peilen hoe onze collega's denken over scholing. Toen bleek dat veel adviseurs het proces om scholing in te zetten te ingewikkeld vinden. Het vereist ook veel gesprekken met de werkzoekende en als adviseur moet je zelf veel dingen regelen voor de aanvragen. Alles kost veel tijd. Daar komt bij dat de adviseurs soms denken dat er weinig mag, omdat de regels best wel streng opgeschreven zijn. Dat is jammer.'

Juist omdat ze wel degelijk verbetering zien bij veel collega's, hopen de dedicated scholingsadviseurs (die deel uitmaken van een scholingscommissie/scholingsteam) dat het proces blijft zoals het nu is:

'In het begin was er veel weerstand tegen het proces. Ik ben blij dat er geen ander proces komt. Mijn collega's snappen eindelijk hoe het werkt en kunnen zelfstandig ermee aan de slag. In het begin vormde het proces een drempel. Het was een nieuw product en het ging gepaard met een uitgebreid proces. Ze twijfelden aan zichzelf of ze voldoende bekwaam waren het in te zetten. In het begin waren ze bang dat de aanvraag werd afgewezen door het budgetkantoor. Vooral in het verleden hadden we wel te maken met afwijzingen. Als iets toch geen kansrijk beroep was, of als het te duur was, of geen contract met de opleider. Maar nu komt het minder voor, omdat mensen al weten dat er zeker een afwijzing komt als het over een niet-gecontracteerde opleider gaat.'

Als de adviseurs tegen ingewikkelde kwesties aanlopen, dan kunnen zij terecht bij gespecialiseerde adviseurs binnen UWV: bij de dedicated adviseurs scholing in de scholingscommissie/het scholingsteam (als die/dat er is), bij de regionaal arbeidsmarktadviseur of bij de adviseur voorzieningen en re-integratiemiddelen.²⁸ Deze laatste is een nieuwe functie, die in 2021 met de herindeling van UWV-Werkbedrijf in het leven is geroepen.

'Ik bespreek het met de collega's van het scholingsbudgetteam als ik vastloop of als ik onzeker over een casus ben. Die geven feedback. Daarnaast maak ik gebruik van aanvullende dienstverlening, bijvoorbeeld als het over iemand gaat die als zzp'er aan de slag wil dat zet ik een zzp-coach in om zijn feedback te vragen. Eigenlijk heb je dan al zes ogen. Wij bespreken de motivatie en budgettoets en dergelijke met onze dedicated collega's voor controle onder het vierogenprincipe. Zij geven feedback die vervolgens verwerkt moet worden en wijzen op fouten of onduidelijkheden die gecorrigeerd moeten worden.'

'We kunnen altijd terecht bij de adviseur voorzieningen en re-integratiemiddelen. Zij is onze vraagbaak.'

'Bij twijfel over een kansrijk beroep schakel ik de hulp in van de afdeling Arbeidsmarktinformatie.'

8.3. De rol van de regionale scholingscommissies

Omdat de adviseurs in de eerste jaren dat er weer scholingsbudget voor WW-gerechtigden was zoveel moeite hadden om het in te zetten, zijn in veel regio's lokale oplossingen gezocht in de vorm van scholingsspecialisten, ook wel dedicated adviseurs scholing genoemd. Deze adviseurs zijn een paar uur per week vrijgesteld van hun reguliere werk als adviseur om collega's te ondersteunen bij scholingsaanvragen. Vaak vormen deze adviseurs samen een zogenaamde scholingscommissie of scholingsteam (de naam verschilt per vestiging, net als het moment waarop ze van start zijn gegaan).

'In deze regio werken we met een scholingscommissie. Bij de start in 2018 hebben we meteen zo'n scholingscommissie ingesteld.'

'In 2020 was er op onze vestiging slechts 12 keer scholing ingezet voor WW'ers. Dat was te weinig. Onze manager zei dat dit echt anders moest. "We doen onze cliënten tekort", zei hij. Ik had inmiddels wat ervaring met het inzetten van scholing en merkte dat collega's best moeite hadden met de "draak" van een proces: best ingewikkeld en heel anders dan je gewone werk. Als je het maar enkele keren doet, dan wen je er ook niet aan. Moet je er elke keer weer in duiken; hoe gaat het ook alweer? Ik ben toen samen met een collega in 2021 naar de manager gegaan en we hebben voorgesteld samen als vraagbaak te dienen voor scholingsbudget. We merken dat dit drempelverlagend werkt. Nu zetten bijna alle adviseurs het wel in. En er is administratieve ondersteuning die een deel op zich neemt. In 2021 staat de teller nu op 72 aanvragen en het loopt nog door in december, wordt wel 80.'

²⁸ Tot het takenpakket van deze adviseurs behoort naast scholing ook de inzet van voorzieningen (zoals jobcoaching) en re-integratiedienstverlening. Zij ondersteunen de UWV-professionals bij UWV-Werkbedrijf en de divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) bij de inzet van al deze vormen van dienstverlening.

Taken scholingscommissie

Omdat de scholingscommissies lokale/regionale initiatieven zijn, verschillen ze in samenstelling, taken en werkwijze. Tijdens de interviews werden bijvoorbeeld (in volgorde van hoe vaak ze werden genoemd) de volgende taken van de scholingscommissie genoemd:

- Als tweede paar ogen de volledig ingevulde aanvraag van andere adviseurs beoordelen, voordat de aanvraag naar het bestelkantoor gaat (vierogenprincipe).
- Vraagbaak zijn voor andere adviseurs voor alle vragen over scholing.
- Tips geven aan andere adviseurs waar ze op moeten letten bij een scholingsaanvraag.
- Tussen het eerste en het tweede gesprek met een werkzoekende kan een adviseur overleggen met een dedicated adviseur scholing over nut, noodzaak en mogelijkheden van scholing voor de betreffende persoon.
- Stappenplan opstellen dat de adviseurs helpt om zelf scholing in te zetten.
- In teamoverleg voortdurend aandacht vragen voor scholing.
- Organiseren van activiteiten om andere adviseurs te informeren over veranderingen ten aanzien van scholing.
- Organiseren van activiteiten om andere adviseurs te vertellen over de meerwaarde van scholing voor veel werkzoekenden.
- Organiseren van activiteiten om adviseurs duidelijk te maken dat scholing in veel meer gevallen ingezet kan worden dan op het eerste gezicht (uit de beleidsregels) lijkt, als je het maar goed onderbouwt.
- Cliënten die interesse hebben in scholing overnemen van andere adviseurs.

Enkele voorbeelden:

'Als een adviseur goed onderbouwt waarom hij vindt dat de scholing de arbeidsmarktkansen van iemand verbetert, dan is er veel mogelijk. Maar dat weet niet iedereen. Daarom is het zo belangrijk dat wij als scholingsteam dit steeds aan de andere adviseurs vertellen: dat je met scholing mensen echt structureel kunt helpen. Dat helpt in veel gevallen zo veel meer dan alleen een sollicitatietraining.'

'We hebben een heel stappenplan gemaakt en dat hebben we gedeeld met collega's. Wij hebben het zo gedaan omdat we het voor de collega's eenvoudig willen maken om het proces in te gaan, want het is best een ingewikkeld proces. De processchema's die vanuit het hoofdkantoor worden gemaakt, kunnen best overweldigend overkomen. Daarom hebben we dat kort samengevat in zo'n puntsgewijs stappenplan.'

'Regelmatig organiseert onze scholingscommissie intervisiebijeenkomsten waar je casusbesprekingen kan doen. Of dat zij uitleg geven over veranderingen in de manier waarop iets aangevraagd moet worden bijvoorbeeld. Die dedicated adviseurs verdiepen zich helemaal in dat deel van het werkproces en geven ons dan informatie op het moment dat er wijzigingen zijn.'

'We delen iedere week nieuwtjes, weetjes, een casus en tips via de Nieuwsflits met onze collega-adviseurs. We kijken mee met collega's (vierogenprincipe), en overleggen als het ingewikkeldere aanvragen zijn. Ook bespreken we het proces in werkoverleg.'

'Wij hebben in de zomer van 2021 een webinar georganiseerd voor collega's op onze vestiging waarin we de route in kaart brachten voor het inzetten van scholing. Collega's wisten vaak niet wat ze moesten doen. Onbekend maakt onbemind. Sindsdien neemt het aantal aanvragen toe.'

'Een keer per kwartaal koppelen we als scholingscommissie aan het hele team terug hoeveel en welke scholingsaanvragen er zijn gedaan. Het staat dan op de agenda van onze weekstart. Wij benutten dit moment ook om alle collega's tegelijkertijd voor te lichten over scholing als we denken dat dat nodig is.'

Werkwijze scholingscommissie

Qua werkwijze hoorden we vaak het volgende over de scholingscommissie:

- Er is een centraal e-mailadres waar adviseurs hun vragen naartoe kunnen sturen.
- Er is een vast moment in de week waarop de leden samenkomen en binnengekomen vragen/casussen met elkaar bespreken. Anderen hebben juist ervaren dat een vast moment in de week te weinig flexibiliteit biedt (zie hieronder).
- De leden van de scholingscommissie ondersteunen ook elkaar met hun scholingsaanvragen.

Samenstelling scholingscommissie

Wat betreft de samenstelling van de scholingscommissie, hebben we veel varianten voorbij horen komen:

- Vaak alleen adviseurs werk (soms vanuit elk team één, waarbij teams op de ene vestiging branchegeoriënteerd zijn ingedeeld, op de andere op postcode of op alfabet).
- Soms aangevuld met een of meerdere adviseurs van het WSP.
- Soms aangevuld met een procesbegeleider voor administratieve ondersteuning.
- Soms aangevuld met een adviseur van het Leerwerkloket.
- Soms aangevuld met een adviseur kwaliteit.
- Soms aangevuld met een manager.

De samenstelling van de scholingscommissie heeft invloed op het functioneren ervan. Van meerdere adviseurs hoorden we dat administratieve ondersteuners hen substantieel ontlasten bij het aanvragen van scholing. De aanwezigheid van vertegenwoordigers van Leerwerklokets en/of WSP heeft invloed op hoe er een link gelegd kan worden tussen vraag en aanbod, tussen inzet van het scholingsbudget WW en leer-werkarrangementen:

'In regio X loopt het individueel aanvragen van scholingsbudget voor mensen die op een door het WSP ontwikkeld leer-werkarrangement gaan werken soepel, omdat werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening goed met elkaar samenwerken, de werkgeversdienstverlening aan de voorkant met opleiders en werkgevers in gesprek is en de werkzoekendendienstverlening er aan de voorkant voor zorgt dat de opleiding en de klant aan de gestelde voorwaarden voldoen. Op die manier maak je van tevoren een selectie van klanten die voldoen aan de eisen die het scholingsbudget stelt. En je brengt van tevoren de kosten en duur en dergelijke van het traject in kaart zodat deze aan de voorwaarden voldoen.'

Functioneren scholingscommissie

Vrijwel alle scholingscommissies hebben er in de ogen van de adviseurs toe geleid dat er substantieel meer scholing wordt ingezet, door meer adviseurs. Daar waar gewerkt wordt met workshops en intervisie lijkt de visie op scholing ook tussen de collega's ook meer gedeeld te worden. Er zijn echter twee kanttekeningen bij te plaatsen:

'Bij ons op de vestiging leeft een wij/zij-gevoel: wij, de adviseurs, en zij, de scholingscommissie. Ik zou het fijn vinden als dat op een of andere manier wordt weggenomen. De scholingscommissie is er absoluut niet om onze aanvragen af te keuren.'

'Als scholingscommissie proberen we wel om via het teamoverleg voortdurend aandacht te vragen voor scholing. Maar blijkbaar helpt dat nog onvoldoende om iedereen ook echt dezelfde focus op scholing te geven. Want ik zie nog steeds grote verschillen tussen adviseurs.'

Leren van elkaar

De variatie in de lokale/regionale invulling biedt veel mogelijkheden om van elkaar te leren. Dat lijkt nog weinig te gebeuren. De scholingsteams zijn niet op de hoogte van hoe collega's op andere vestigingen hun rol invullen. Er is geen onderling contact.

'Hoe andere vestigingen omgaan met het inzetten van scholing weet ik niet. Voor zover ik weet wordt dat niet actief met elkaar gedeeld.'

De scholingsteams proberen wel om hun eigen functioneren te verbeteren, zoals blijkt uit dit voorbeeld:

'In het begin, in 2018, zijn we meteen gestart met een scholingsteam. In eerste instantie werkte het scholingsteam voor de hele regio. Het bestond per vestiging uit een adviseur werk en een adviseur werkgeversdienstverlening. In totaal acht mensen plus administratieve ondersteuning. Die kwamen een keer per week bijeen om alle scholings(aan)vragen die in die week bij hen binnen waren gekomen te bespreken. Het was de bedoeling dat de adviseurs (die de aanvragen bij deze commissie indienden) de aanvraag zelf al zo veel mogelijk hadden voorbereid en ingevuld, maar soms klopten adviseurs ook al in een veel eerder stadium aan. Wat we hebben geleerd uit die tijd is dat een keer per week bij elkaar komen en dan alles behandelen niet handig is. Dan moeten mensen lang op antwoord wachten, zeker als je naar aanleiding van een aanvraag een vraag stelt of verzoek hebt waarop dan snel reactie komt, die je dan pas weer de week erna in de scholingscommissie bespreekt. Nu hebben we per vestiging een scholingsteam met daarin (in ons geval) een adviseur werk en een adviseur WSP, die flexibel opereren en direct aan de slag gaan als een aanvraag bij hen binnenkomt. In de beginfase werkten we met een zelf ontwikkelde checklist die adviseurs bij hun aanvraag moesten invullen. Maar inmiddels zijn er de landelijke toolkit en het format, waardoor die checklist niet meer nodig is.'

8.4. Beschouwing

De taken van UWV-adviseurs en het bijbehorende proces zijn veel uitgebreider dan alleen de inzet van scholing. Toen het scholingsbudget WW er net was, vonden adviseurs het heel ingewikkeld om scholing in te zetten. Inmiddels is hier verbetering in gekomen. De meeste UWV-professionals die wij spraken kunnen tegenwoordig goed uit de voeten met de inzet van het scholingsbudget WW. Gaandeweg is er op veel vestigingen een scholingscommissie ingesteld, waarin enkele dedicated scholingsadviseurs (soms samen met adviseurs werkgeversdienstverlening) collega's ondersteunen bij de inzet van scholing voor WW-gerechtigden. Daardoor lopen de processen tegenwoordig soepeler, zijn er minder afwijzingen en wordt scholing vaker en met meer plezier ingezet door de adviseurs werk. Desalniettemin signaleren de adviseurs dat begrippen als 'noodzaak van scholing' en 'afstand tot de arbeidsmarkt' voor meerdere interpretatie

vatbaar zijn, zeker in relatie tot het begrip 'passende arbeid na zes maanden werkloosheid'. Als gevolg hiervan zet de ene adviseur vaker scholing in dan de andere. Het zou de adviseurs helpen als in de ministeriële regeling, in de UWV-beleidsregels explicieter of in werkinstructies vermeld zou staan hoe zij geacht worden met dit spanningsveld om te gaan.

Uit de interviews die we hielden met de adviseurs werk kunnen we succesfactoren en aandachtspunten destilleren. Hieronder zetten we ze op een rij. We kregen tijdens de interviews ook nog enkele concrete tips van adviseurs, die we ook noemen. De constatering dat de visie op scholing verschilt tussen adviseurs is niet nieuw. De Greef en Heimens Visser (2020) kwamen eerder tot dezelfde bevinding, gebaseerd op interviews die ze begin 2019 hielden met diverse medewerkers in de uitvoering van UWV. Sinds die tijd zijn de dedicated adviseurs scholing ingesteld (met budget dat UWV in 2021 van het ministerie ontving), in sommige regio's zijn scholingscommissies geïntroduceerd en is er in 2022 extra geld vrijgemaakt om te gaan werken met regionale scholingsadviseurs, die daarvoor specifiek opgeleid worden. Deze scholingsadviseurs zijn in februari 2022 gestart en vallen dus buiten het bestek van dit onderzoek.²⁹

Succesfactoren

- Goede gespreksvoering door de adviseur met de werkzoekende, zodat de WW-gerechtigde weet wat de mogelijkheden zijn, wat bij hem of haar past en waar hij of zij aan begint.
- De mogelijkheid om een competentietest in te kunnen zetten.
- De kansrijkeberoepenlijst, waardoor het voor adviseurs en werkzoekenden direct duidelijk is of scholing in aanmerking komt voor financiering door UWV.
- De beroepenvinder en de overstapberoepenlijst.
- Een individuele caseload stelt adviseurs in staat om werkzoekenden beter te leren kennen, wat handig is bij de inzet van scholing en de begeleiding tijdens de scholing.
- Een scholingscommissie bestaande uit (ten minste) een groep dedicated adviseurs scholing, die andere adviseurs ondersteunt bij de scholingsaanvragen, fungeert als vraagbaak en als tweede paar ogen bij iedere scholingsaanvraag, en activiteiten organiseert om de visie op scholing en het vakmanschap van de adviseurs op (gelijk) niveau te brengen.
- Naast adviseurs werk zit er ten minste één adviseur werkgeversdienstverlening in de scholingscommissie, zodat het scholingsbudget WW ook benut kan worden voor leer-werkarrangementen die het WSP opzet.
- Administratieve ondersteuning (in de scholingscommissie of los daarvan) om adviseurs werk te ontlasten bij het administratieve deel van de scholingsaanvragen.
- Samenwerking tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening.
- Adviseurs nemen contact op met contract- en leveranciersmanagers (CLM'ers) ten behoeve van kwaliteitsmanagement.

Aandachtspunten

- Er zijn nu substantiële verschillen tussen adviseurs in hun visie op scholing: voor wie het geschikt is, de mate waarin en het moment waarop adviseurs de mogelijkheid van scholing ter sprake brengen en het al dan niet contact onderhouden met mensen die scholing volgen.
- Adviseurs hebben verschillende interpretaties van de begrippen 'noodzaak' en 'afstand tot de arbeidsmarkt'. Het zou goed zijn als bij de term 'noodzakelijk' in de regeling duidelijk wordt gemaakt dat het gaat om noodzakelijk voor duurzaam werk. Het gaat niet om 'de kortste weg naar werk' maar 'de kortste weg naar duurzaam werk'. Het is dus aan te bevelen dat de term 'duurzaamheid' in de regeling komt en duidelijker wordt benoemd in de beleidsregels. De manier waarop 'noodzaak' nu wordt omschreven in de beleidsregels is voor adviseurs geen uitleg van die term, maar een opsomming van eisen waar de scholing aan moet voldoen.
- Het zou voor adviseurs handig zijn als duidelijk wordt gemaakt hoe scholing zich verhoudt tot passend werk na zes maanden werkloosheid. Een werkinstructie voor adviseurs zou hierbij wellicht ook behulpzaam kunnen zijn.
- Het zou voor kantoren duidelijk moeten zijn of adviseurs bij werkzoekenden die zelf aangeven dat hun oude beroep te zwaar voor ze is, wel of niet een verzekeringsarts moeten inschakelen.
- Sommige adviseurs verwarren zelfredzaamheid met motivatie, waardoor bepaalde groepen minder zelfredzame mensen minder gebruik kunnen maken van het scholingsbudget WW.
- Niet alle adviseurs zijn op de hoogte van mogelijke alternatieven voor de inzet van het scholingsbudget WW, die bijvoorbeeld ingezet zouden kunnen worden wanneer een werkzoekende niet aan de eisen voldoet of de opleider waar iemand de scholing wil volgen niet gecontracteerd is door UWV.
- Er zijn nog steeds adviseurs die zich door het ingewikkelde proces laten afschrikken om scholing in te zetten voor een werkzoekende.
- Op de lijst met opleiders ontbreken veel scholingsinstituten en de scholingszoekmachine is moeilijk in het gebruik, waardoor ook opleiders die wel op de lijst staan soms over het hoofd worden gezien.
- De eisen die aan een offerte worden gesteld zijn voor veel mensen niet logisch, waardoor er vaak fouten worden gemaakt die het aanvraagproces vertragen en frustraties opleveren.
- De adviseurs WSP hebben last van de eigen regels die iedere regio zelf heeft bedacht.
- Regio's leren niet van elkaar, terwijl juist de verschillende opzet en organisatie van de scholingscommissies uitermate geschikt is om van elkaar te leren.

Overige tips van adviseurs werk

- Zorg ervoor dat dit scholingsbudget beschikbaar blijft. Met scholing kun je echt heel concreet iets voor iemand betekenen en duurzaam zijn of haar kansen verbeteren. Je maakt echt het verschil om mensen duurzaam aan het

²⁹ Zie voetnoot 22 over het verschil tussen de dedicated adviseurs scholing en de regionale scholingsadviseurs.

werk te helpen en houden.

- De kansrijkeberoepenlijst zou niet alleen moeten kijken naar de kans op werk op dit moment, maar ook of het beroep in de toekomst goede kansen biedt.³⁰
- Zorg dat er minder aparte regelingen komen met elk hun eigen voorwaarden. Puur pragmatisch is het fijn dat er verschillende regelingen zijn: als het vanuit het ene budget niet lukt, dan kun je het vanuit een ander potje proberen. Maar een centraal budget met als centraal uitgangspunt het duurzaam aan het werk helpen van de mensen die dat nodig hebben, zou beter zijn dan al die afzonderlijke regelingen met hun eigen regels. Voorwaarde is wel dat het budget groot genoeg blijft, zodat er ook echt substantiële scholing uit gefinancierd kan worden.
- Behoud de huidige processen nu we er eindelijk aan zijn gewend en ermee om kunnen gaan.
- Geef adviseurs inzicht in de aantallen ingezette scholing en het succes daarvan.
- Informeer WW-gerechtigden actief (bijvoorbeeld op de website) over mogelijkheid om gebruik te maken van scholing. Maak daar een knop, zodat werkzoekenden direct hun interesse in scholing kenbaar kunnen maken.

³⁰ Center Data van de Universiteit Tilburg maakt bijvoorbeeld een lijst met kansrijke beroepen, waarin ook de langetermijnperspectieven van de beroepen zijn verwerkt. Zie <https://www.centerdata.nl/arbeidsmarkt#section-3>. Dit is echter op een hogere aggregatieniveau dan UWV hanteert voor de kansrijkeberoepenlijst. ROA maakt ook prognoses op het niveau van beroepen en ook zij komen op een vrij hoog aggregatieniveau uit.

9. Slotbeschouwing

Het doel van het scholingsbudget is WW-gerechtigden met een grote kans op langdurige werkloosheid te helpen aan duurzaam werk. In dit hoofdstuk laten we zien dat het scholingsbudget WW dit doel lijkt te bereiken, welke succesfactoren daaraan bijdragen, hoe die behouden en verbreed kunnen worden en welke verbeterpunten er zijn om de regeling in de toekomst nog effectiever te maken.

De hoofdboodschap is dat het scholingsbudget WW zijn doel lijkt te bereiken. Succesfactoren die hieraan bijdragen zijn deels gelegen in de wet- en regelgeving: het budget is expliciet gericht op mensen met een grote kans op langdurige werkloosheid (en uit de wetenschappelijke literatuur is bekend dat scholing voor die groep (kosten)effectief is) en de scholing moet arbeidsmarktgericht zijn, waarvoor specifieke regels zijn vastgesteld. Het sinds 2021 verruimde budget en de verruimde mogelijkheden om een opleidingsduur langer dan een jaar toe te staan dragen hier ook aan bij, omdat deze verruimde eisen ervoor zorgen dat meer/uitgebreidere opleidingen mogelijk zijn geworden. Ook bij de opleidingsinstituten en in de interne organisatie bij UWV constateren we succesfactoren, zoals de beschikbaarheid van toelatingstoetsen bij de opleider, dedicated scholingsadviseurs die samenwerking met adviseurs werkgeversdienstverlening, en de beschikbaarheid van competentietesten, kansrijkeberoepenlijsten, de beroepenvinder en de overstapberoepenlijst bij UWV.

Verbeterpunten zijn er echter ook, zowel op het gebied van wet- en regelgeving, bij opleidingsinstituten, in de begeleiding van werkzoekenden door adviseurs, in de kennis en vaardigheden van adviseurs en in de interne organisatie bij UWV. Aan veel van de geconstateerde verbeterpunten wordt al gewerkt via de aanstelling van regionale scholingsadviseurs, een nieuw inkoopkader voor het contracteren van opleiders en de ontwikkeling van een klanttevredenheidsinstrument op het gebied van scholing door UWV.

Een verbeterpunt op het niveau van de wet- en regelgeving vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is de verwarrende lappendeken aan scholingsregelingen (met bijbehorende aparte budgetten en contracteringsvoorwaarden), die tot grote administratieve lasten leidt. Het zou goed zijn om één geüniformeerde scholingsregeling in te richten die ruimte biedt om de tekorten op de arbeidsmarkt gericht aan te pakken, bijvoorbeeld door de regeling in te kunnen zetten bij werkgeversarrangementen en te richten op tekortsectoren. Verder is het belangrijk dat er vanuit het ministerie minder wisselingen in beleid komen, dat er structurele financiering voor scholing komt (en blijft) tegen gelijkblijvende voorwaarden.

Ook voor UWV resteren na de recent doorgevoerde veranderingen enkele verbeterpunten. Zo is het belangrijk om te monitoren of de doorgevoerde veranderingen daadwerkelijk helpen om geconstateerde verbeterpunten te verhelpen. Verder zou er een alternatief moeten komen voor de scholingszoekmachine waarmee UWV-professionals kunnen controleren of een opleider/opleiding bij UWV gecontracteerd is. De huidige zoekmachine (een tool in Excel) is voor contract- en leveranciersmanagers arbeidsintensief om up-to-date te houden, is voor adviseurs niet-gebruiksvriendelijk en leidt er voor sommige opleiders toe dat ze weinig UWV-cliënten krijgen, omdat ze lastig vindbaar zijn in het overzicht. Een automatische koppeling tussen de uitkomsten van de competentietest, de kansrijkeberoepenlijst en de lijst met gecontracteerd opleiders die de opleiding naar dat beroep verzorgen, zou behulpzaam zijn bij de inzet van scholing. En het is belangrijk dat het voor UWV-adviseurs duidelijker wordt hoe de positieve ondersteuning via scholing zich verhoudt tot het passend werkaanbod dat na zes maanden aan een WW-gerechtigde moet worden gedaan: wanneer kiest men voor scholing en wanneer voor een passend werkaanbod?

9.1. Scholingsbudget WW bereikt doel

De effectiviteit van scholing voor mensen die (zonder scholing) moeite hebben om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te vinden, blijkt uit de wetenschappelijke literatuur. Uit een meta-analyse van meer dan tweehonderd internationale wetenschappelijke onderzoeken blijkt dat mensen die scholing volgden minder vaak en minder snel terugkeren in de uitkering. Ze blijven duurzamer aan het werk. Mensen die scholing volgden hebben een jaar na de start van de scholing een ruime 6 procentpunt grotere kans om te werken (Card e.a., 2018). Scholing is daarmee het effectiefste re-integratie-instrument.

Uit dat eerdere onderzoek is bekend dat het effect het grootst is wanneer de scholing wordt ingezet voor mensen met een relatief grote kans op langdurige werkloosheid. De Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV (2018–2021) is vormgegeven conform de beleidsoptie waarvan het CPB in 2016 aangaf dat deze de structurele werkgelegenheid zou vergroten: er staat in de regeling expliciet aangegeven dat de scholing die gefinancierd wordt uit het scholingsbudget WW beschikbaar is voor WW-gerechtigden die een grote kans hebben op langdurige werkloosheid en dat de te volgen scholing arbeidsmarktrelevant moet zijn.

De cijfers in dit rapport ondersteunen het beeld dat de scholing ingekocht met het scholingsbudget voldoet aan de vereisten om effectief te kunnen zijn. De scholing wordt voornamelijk ingezet voor WW-gerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en voor sectoren waarin veel werk te vinden is zoals de transport, de ICT en de techniek. Bovendien blijkt uit het kwalitatieve deel van het onderzoek dat er binnen UWV een stevige check plaatsvindt op de

onderbouwing van de noodzaak van scholing voor de werkzoekende, de schoolbaarheid van de werkzoekende en de arbeidsmarktrelevantie van de opleiding. Als de adviseur deze zaken niet helder onderbouwt, wordt de aanvraag afgewezen.

De WW-gerechtigden geven voor een groot gedeelte aan dat ze de opleiding niet gevolgd zouden hebben zonder financiering. Nadat ze de opleiding vanuit het scholingsbudget WW hadden gevolgd, vond de overgrote meerderheid werk, dat aansluit bij de gevolgde opleiding. Uit de administratieve cijfers blijkt dat 54% van de WW-gerechtigden die scholing volgde vanuit het scholingsbudget WW binnen zes maanden na start van de opleiding werk vindt, na twaalf maanden is al 65% van deze doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk. Uit een enquête onder deelnemers blijkt dat de meeste deelnemers de opleiding afronden en het diploma of certificaat behalen (84%). Van de deelnemers die op het moment van de enquête de opleiding succesvol hadden afgerond en werk had gevonden, was dit in 84% van de gevallen werk dat aansluit bij de gevolgde opleiding.³¹ De werkgevers waar ze zijn gaan werken zijn tevreden over de gevolgde opleiding en over de werknemer.

Verder blijkt uit het kwalitatieve onderzoek dat alle betrokken partijen heel blij zijn dat er scholingsbudget WW bestaat en dat WW-gerechtigden daarmee in staat worden gesteld om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Jarenlang was het niet mogelijk om scholing te financieren voor WW-gerechtigden en iedereen is het erover eens dat dat onwenselijk was. Alle partijen benadrukken hoe belangrijk ze het vinden dat er budget blijft voor scholing van deze groep werkzoekenden. Zij stellen zelfs voor om de reikwijdte van het budget te vergroten door het budget al tijdens een periode met werk in te zetten en meer bekendheid aan de regeling te geven.

9.2. Vasthouden aan en verspreiden van succesfactoren

Dit onderzoek heeft een breed scala aan succesfactoren naar boven gebracht die belangrijk zijn om te koesteren. Mocht de Scholingsregeling WW of de uitvoering ervan in de toekomst aangepast worden, dan zijn dit de factoren die behouden zouden moeten blijven. Sommige succesfactoren lenen zich er ook voor om binnen de huidige opzet breder te worden verspreid.

Succesfactoren in wet- en regelgeving

Een direct aan wet- en regelgeving gerelateerde succesfactor is de eis dat het scholingsbudget WW alleen beschikbaar is voor mensen met een grote kans op langdurige werkloosheid. Uit de wetenschappelijke literatuur is bekend dat het voor die groep (kosten)effectief is om hen te scholen.

Een tweede succesfactor in de wet- en regelgeving is dat een opleiding een baangarantie/baanintentie moet bieden of moet opleiden tot een kansrijk beroep. Dit zorgt voor directe aansluiting bij de arbeidsmarkt en wordt door eigenlijk alle partijen als een succesfactor ervaren. Het per 2021 verruimde budget van € 5.000 per opleiding (was € 2.500) en de ruimere mogelijkheden tot het volgen van een opleiding langer dan één jaar zorgen ervoor dat meer/uitgebreidere opleidingen mogelijk zijn geworden, zoals een verkorte mbo-opleiding. Alle bevroegde partijen vinden dit een grote vooruitgang. Voor bedragen onder de € 2.500 is het lastig om substantiële scholingstrajecten te organiseren, waarin mensen echt een ander beroep kunnen leren. Om (nog) duurdere opleidingen te kunnen financieren uit het scholingsbudget zou naast cofinanciering door de werkgever – die op dit moment al mogelijk is – ook cofinanciering door de WW-gerechtigde mogelijk moeten worden. Dit is een wens vanuit zowel de opleiders als de WW-gerechtigden zelf. Zij hebben dan meer ruimte om een opleiding te kiezen die het best bij hun past.

Succesfactoren m.b.t. de opleidingen en opleiders

Aan de kant van de opleidingen en opleidingsinstituten zijn als succesfactoren te benoemen:

- Opleidingen die persoonlijke aandacht bieden en kleinschalig zijn, betrokkenheid tonen, bevlogen leraren met ervaring en expertise hebben en die dicht bij huis kunnen worden gevolgd, worden zeer gewaardeerd door (oud-)deelnemers
- Verkorte (mbo-)opleidingen zijn een uitkomst om de opleiding binnen de WW-duur af te kunnen ronden én zijn zeer arbeidsmarktgericht.³² Om die reden worden ze zeer gewaardeerd door (oud-)deelnemers.
- Voor opleiders zijn WW-gerechtigden makkelijk in te passen in het reguliere onderwijsaanbod. Ze hebben over het algemeen geen speciale aandacht nodig en lopen gewoon mee in de opleiding.
- Een goed contact van opleiders met werkgevers is waardevol: het leidt direct tot een baan, zorgt ervoor dat de opleiding goed aansluit bij de praktijk, de WW-gerechtigde kan al tijdens de opleiding relevante werkervaring opdoen en op voorhand zien of het werk bij hem past en het motiveert om alvast uitzicht te hebben op een baan.
- Een toegangstoets en/of intakegesprek door de opleider zorgt ervoor dat WW-gerechtigde, opleiding en beoogd beroep beter matchen.
- Langer lopende relaties tussen opleidingsinstituten en UWV zorgen voor goed contact en wederzijds begrip.

Succesfactoren in de begeleiding van werkzoekenden door UWV-adviseurs

³¹ Van degenen die de opleiding niet succesvol afronden maar wel werk vonden, was dat werk in 36% van de gevallen in de richting van de (niet-afgeronde) opleiding.

³² Afronding van de opleiding binnen de WW-duur is geen eis van het scholingsbudget, maar aangezien WW-gerechtigden inkomen nodig hebben stellen zij het wel op prijs wanneer zij de (verkorte) opleiding nog binnen hun WW-duur kunnen afronden. Start tijdens de WW-duur is wel een eis.

Qua begeleiding van werkzoekenden door UWV-adviseurs zijn de inzet, communicatie en betrokkenheid van de adviseur werk van UWV bij de aanvraag van het scholingsbudget, tijdens scholing en erna essentieel. (Oud-)deelnemers die dergelijke begeleiding hebben ervaren, stipten dat aan als een belangrijke succesfactor. Ook opleiders geven aan dat een goede gespreksvoering door de adviseur met de werkzoekende heel belangrijk is, zodat de WW-gerechtigde weet wat de mogelijkheden zijn, wat bij hem of haar past en waar hij of zij aan begint. Dit zijn typische succesfactoren die zich lenen voor verbreding, omdat ze niet door alle (oud-)deelnemers en opleiders op die manier zijn ervaren.

Succesfactoren in de interne organisatie bij UWV en beschikbare hulpmiddelen voor adviseurs

Ook wat betreft de interne organisatie en de beschikbare hulpmiddelen zijn aardig wat succesfactoren aan te wijzen. De taken die een adviseur werk moet verrichten om scholing in te zetten zijn behoorlijk verschillend van en ingewikkelder dan hun andere taken. Daarom is het belangrijk dat ze daarbij zoveel mogelijk ondersteund worden met hulpmiddelen én dat de interne organisatie zo is ingericht dat de adviseurs deze taken zo goed mogelijk kunnen verrichten.

Qua beschikbare hulpmiddelen voor adviseurs werden door onze geïnterviewden de volgende instrumenten als succesfactor bestempeld:

- De mogelijkheid om een competentietest in te kunnen zetten.
- De kansrijkeberoepenlijst, waardoor het voor adviseurs en werkzoekenden direct duidelijk is of scholing in aanmerking komt voor financiering door UWV.
- De beroepenvinder en de overstapberoepenlijst³³.

Al deze hulpmiddelen zijn voor alle adviseurs beschikbaar, maar worden niet door alle adviseurs even intensief gebruikt (m.u.v. de kansrijkeberoepenlijst). Deze succesfactoren kunnen aan belang winnen als ze breder benut zouden worden door alle adviseurs.

Qua interne organisatie werden door onze geïnterviewden de volgende elementen benoemd als succesfactor:

- Een individuele caseload stelt adviseurs in staat om werkzoekenden beter te leren kennen, wat voor de inzet van scholing handig is en helpt bij de begeleiding tijdens de scholing.
- Samenwerking tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening helpt om werkzoekenden via (door het WSP opgezette) leer-werkarrangement aan werk te helpen, gebruikmakend van het scholingsbudget WW.
- Opleiders waarderen prettige communicatie met UWV in het algemeen en de vaste contactpersoon die ze tegenwoordig hebben met hun contract- en leveranciersmanager bij UWV.
- Adviseurs nemen contact op met deze contract- en leveranciersmanagers (CLM'ers) voor kwaliteitsmanagement.

Een speciale rol is weggelegd voor de dedicated scholingsadviseurs en de regionale scholingscommissies. Juist omdat de taken rond de inzet van scholing zo anders zijn dan hun andere taken, hadden veel adviseurs hier in de eerste jaren na de (her)introductie van het scholingsbudget moeite mee. Het rapport van De Greef en Heimens Visser (2020) constateerde grote verschillen tussen adviseurs en dat was voor UWV en het ministerie van SZW reden om hierin te investeren. Voor 2021 heeft UWV van het ministerie tijdelijk aanvullende financiële middelen ontvangen voor 35 fte's extra gespecialiseerde scholingsadviseurs (1 fte voor elk van de 35 arbeidsmarktregio's). Deze gespecialiseerde scholingsadviseurs ofwel 'dedicated scholingsadviseurs' ondersteunen de reguliere adviseurs van UWV bij het gericht en rechtmatig toekennen van het scholingsbudget WW. In de meeste regio's werden dedicated adviseurs voor enkele uren per week vrijgesteld van hun reguliere taken om zich expliciet te kunnen richten op hun rol in de regionale scholingscommissie. Deze scholingscommissies werden door verschillende geïnterviewde adviseurs als succesfactor bestempeld. Daarbij gelden specifieke de volgende aandachtspunten:

- Een scholingscommissie bestaande uit (ten minste) een groep dedicated adviseurs scholing, die andere adviseurs ondersteunt bij de scholingsaanvragen, fungeert als vraagbaak en als tweede paar ogen bij iedere scholingsaanvraag en organiseert activiteiten om de visie op scholing en het vakmanschap van de adviseurs op (gelijk) niveau te brengen.
- Naast adviseurs werk zit er ten minste een adviseur werkgeversdienstverlening in de scholingscommissie, zodat het scholingsbudget WW ook benut kan worden voor leer-werkarrangementen die het WSP opzet.
- Er is administratieve ondersteuning (in de scholingscommissie of los daarvan) om adviseurs werk te ontlasten bij het administratieve deel van de scholingsaanvragen.

Deze laatste succesfactoren verdienen in de toekomst wel de nodige aandacht – als het scholingsbudget ook vanaf 2023 wordt gecontinueerd. Met ingang van 1 februari 2022 is UWV gestart met 2 fte regionale scholingsadviseurs per arbeidsmarktregio, als aparte functiegroep. Tegelijkertijd worden de regionale scholingscommissies opgeheven. Deze regionale commissies kwamen immers voort uit de regionaal gekozen invulling van de manier om de inzet van scholing te verbeteren en UWV kiest vanaf 2022 voor een landelijke uniforme invulling hiervan via de scholingsadviseurs. De scholingsadviseurs krijgen vier taken, die deels overeenkomen met de rol die de scholingscommissies eerder vervulden: (1) Kennispartner voor adviseurs werk m.b.t. scholing; (2) Uitbrengen van arbeidsmarktgericht scholingsadvies;;(3) Ondersteunen bij de inkoop van scholing, bijvoorbeeld door offertes op te vragen; en (4) STAP-budget aanvragen. Het voordeel hiervan is dat deze aparte functiegroep direct aangestuurd kan worden, waardoor de regionale verschillen in het inzetten van scholingen en het scholingsbudget (zie paragraaf 9.3) worden verminderd. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is echter dat men oog blijft houden voor alle succesfactoren van de scholingscommissie, dus ook voor de vertegenwoordiging van de adviseurs werkgeversdienstverlening in de scholingscommissie en de administratieve ondersteuning. Hoe dit zal uitpakken, hangt af van de rolinvulling van de regionale scholingsadviseurs.

³³ Zie www.beroepenvinder.nl en <https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/kansen-arbeidsmarkt>.

9.3. Verbetermogelijkheden

Ondanks al deze positieve signalen zijn er ook signalen dat het (nog) beter kan. In de verschillende hoofdstukken zijn aandachtspunten aan de orde gekomen die aanknopingspunten bieden voor verbetermogelijkheden. Hieronder beschrijven we de verbetermogelijkheden in de wet- en regelgeving, voor de opleidingen en opleiders, de begeleiding van werkzoekenden door UWV-adviseurs, de interne organisatie bij UWV en de beschikbare hulpmiddelen voor adviseurs, de kennis en vaardigheden van adviseurs en de communicatie.

Verbetermogelijkheden in wet- en regelgeving

Op het gebied van wet- en regelgeving worden twee verbetermogelijkheden genoemd: (1) Het uniformeren van de lappendeken aan scholingsregelingen (met bijbehorende aparte budgetten), waarbij ook ruimte is om de budgetten in te kunnen zetten om een oplossing te bieden voor de tekorten op de arbeidsmarkt; (2) Zorg voor minder wisselingen in beleid en kies voor structurele financiering van scholing tegen uniforme voorwaarden.

Zowel werkgevers als opleiders hebben grote behoefte aan het uniformeren van de lappendeken aan regelingen die in Nederland bestaat op het gebied van leven lang ontwikkelen. Er zijn zo veel verschillende regelingen waaruit scholing bekostigd kan worden, die zich allemaal richten zich op verschillende groepen, die elk hun eigen regels kennen en eisen stellen en waartussen deels ook overlap bestaat. Op die manier is het voor werkgevers en opleiders onoverzichtelijk wat er allemaal aan regelingen bestaat. Hier hoort ook bij dat het voor het WSP (en Leerwerkloketten) ingewikkeld is om die potjes in te zetten bij de werkgeversarrangementen die zij opzetten. Het zou goed zijn om één geüniformeerde scholingsregeling in te richten die ruimte biedt om de tekorten op de arbeidsmarkt gericht aan te pakken, bijvoorbeeld door de regeling in te kunnen zetten bij werkgeversarrangementen en te richten op tekortsectoren.

Om het beleid optimaal te kunnen laten beklijven in de uitvoering, is het van belang niet telkens de spelregels te veranderen en een structureel scholingsbudget beschikbaar te stellen. Adviseurs hebben bij de introductie van een nieuwe regeling enige tijd nodig om de nieuwe regels te internaliseren. In 2018 moest het aantal ingezette scholingsbudgetten echt even op gang komen. Structurele beschikbaarheid van een scholingsbudget WW zorgt ervoor dat zowel opleiders als UWV-professionals weten waar zij aan toe zijn, zodat zij zich hieraan kunnen committeren. Structureel budget draagt bovendien bij aan een stabiele kwaliteit van dienstverlening. Eenmaal wegbezuinigde regelingen kunnen niet gemakkelijk weer opnieuw opgetuigd worden op het moment dat er weer budget beschikbaar komt. Als niet tijdig duidelijk is of (en onder welke voorwaarden) er voor de toekomst budget is voor scholing van WW-gerechtigden, dan levert dit problemen op.

Wisselingen in de focus en het doel van (re-integratie)beleid zorgen er onder meer voor dat er (ogenschijnlijke) tegenstrijdigheden ontstaan in wet- en regelgeving, waar adviseurs werk op verschillende manieren mee omgaan. De afgelopen twee decennia is er een verschuiving geweest vanuit een focus op controle en handhaving naar een focus op ondersteuning. Dit zorgt ervoor dat verschillende regelgeving is gebaseerd op verschillende visies en mensbeelden die niet noodzakelijkerwijs bij elkaar aansluiten. Dit is bijvoorbeeld merkbaar bij de afweging die adviseurs moeten maken tussen de positieve ondersteuning via scholing en de handhaving van passend werk na zes maanden werkloosheid. Dedicated scholingsadviseurs signaleren hierin verschillen tussen medewerkers, die lastig te verhelpen zijn omdat de regelingen tegenstrijdig lijken: enerzijds moeten adviseurs mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via scholing aan een duurzame plek op de arbeidsmarkt helpen, maar van sommige werkzoekenden is pas na enkele maanden duidelijk dat het voor hen lastig is om werk te vinden en dan komt de verplichting om passend werk te aanvaarden al in zicht. Sommigen kiezen dan voor de positieve ondersteuning via scholing, anderen geven de voorkeur aan handhaving op het aanvaarden van passend werk. Het zou helpen wanneer het helderder zou zijn hoe deze twee zich tot elkaar verhouden, want de formuleringen in de regeling zelf en de verhouding met andere wet- en regelgeving maken het voor adviseurs lastig om te bepalen wat de bedoeling is.

Daarnaast constateren we dat de noodzaak tot inzet van scholing op weg naar werk door sommige adviseurs nog steeds wordt afgemeten aan het criterium 'de kortste weg naar werk', in plaats van de efficiëntste weg naar duurzaam werk – ondanks dat dit laatste al menig jaar beleid is. Dit illustreert nogmaals hoe lastig het is om wisselingen in beleid te effectueren op de werkvloer.

Verbetermogelijkheden voor de opleidingen en opleiders

Voor opleiders is het belangrijk dat er één uniforme wijze komt waarop zij zich kunnen registreren om scholing in het kader van leven lang ontwikkelen aan te kunnen bieden. Zeker de publieke opleiders geven dit mee als aandachtspunt, omdat zij al worden gecontroleerd door de Onderwijsinspectie, maar zich toch voor iedere regeling voor volwasseneneducatie apart moeten laten contracteren/registreren, soms zelfs per opleiding die ze aanbieden.

Daarnaast willen opleiders graag dat de administratieve handelingen rondom contractering bij UWV eenvoudiger worden. Zij ervaren de contractering om scholing te mogen bieden aan WW-gerechtigden als ingewikkeld. Omdat (1) deze contractering als ingewikkeld wordt ervaren door opleiders, (2) andere regelingen weer andere eisen stellen én (3) het aantal door UWV aangeleverde kandidaten vaak beperkt is, kiezen sommige (vooral publieke) opleiders ervoor om zich niet te laten contracteren en dus geen scholing aan te bieden aan werkzoekenden in hun regio. Hierdoor ontbreken er opleidingsinstituten op de lijst met gecontracteerde aanbieders en is er geen volledig landelijke dekking in het opleidingsaanbod voor WW-gerechtigden. Landelijke dekking kan (mede) bereikt worden door vereenvoudigde contractering, zeker voor publieke opleiders, bij voorkeur door deze gelijk te stellen met de manier waarop opleiders worden erkend voor allerlei andere scholingsregelingen (en voor het reguliere onderwijs). Opleiders denken hier graag

over mee. Vanaf 2022 werkt UWV met een vereenvoudigd inkoopkader scholing. Hierover is contact geweest met de brancheorganisaties MBO Raad en NCOI.

Een derde aandachtspunt dat we tegenkwamen tijdens het onderzoek heeft te maken met de vele administratieve handelingen die opleidingsinstituten moeten verrichten rondom een deelnemer (i.e. nadat contractering bij UWV geregeld is). Opleidingsinstituten zouden het zeer op prijs stellen als er geen post meer verstuurd hoeft te worden en dat er een digitaal portaal komt voor alle aspecten van de administratie. Onderdeel van die administratie zijn de offertes. De eisen die daaraan worden gesteld, zijn voor veel opleiders niet logisch, waardoor er vaak fouten worden gemaakt die het aanvraagproces vertragen. Dit levert bij alle betrokkenen frustraties op. Dit zou te voorkomen zijn als de eisen aan een offerte beter zouden aansluiten bij de uitvoeringspraktijk van de opleiders.

Verbetermogelijkheden bij UWV

UWV heeft de laatste jaren veel aandacht besteed aan vakmanschap. Specifiek op het gebied van scholing zijn daarvoor in paragraaf 9.2 al de scholingsadviseurs en de regionale scholingscommissie genoemd, die medewerkers ondersteunen bij de inzet van scholing en faciliteren om hun vakmanschap op dit terrein te ontwikkelen (via workshops, intervisie, etc.). Dit gebeurt echter niet overal op dezelfde manier. En ook de scholingscommissies lopen aan tegen de grenzen van wat zij kunnen bereiken omdat sommige zaken onduidelijk of lastig te beïnvloeden zijn. Dit leidt tot de volgende verbeterpunten:

(1) Zorg voor meer expertise op gebied van scholing en zorg ervoor dat adviseurs uniformer te werk gaan.

Een belangrijk aspect is dat er grote variatie is in expertise bij adviseurs op het gebied van scholing, opleidingen en beroepen. Er is geen landelijke uniformiteit in de beoordeling van aanvragen voor het scholingsbudget; vooral landelijk opererende opleiders en werkgevers geven aan dat meer objectiviteit hierin wenselijk zou zijn. Dat kan door de kennis over scholing en alle regels die daarbij horen bij de adviseurs werk te vergroten. De Beleidsregels Scholing bieden hiervoor in principe de basis. Bijkomend voordeel van meer duidelijkheid is dat adviseurs zich minder snel zullen laten afschrikken om scholing in te zetten voor een werkzoekende én dat het afhandelen van de aanvraag versneld kan worden (een veelgehoord verbeterpunt vanuit het perspectief van de werkzoekenden). Op de volgende punten is meer duidelijkheid nodig:

- Maak duidelijker wat adviseurs moeten verstaan onder 'noodzaak' en 'afstand tot de arbeidsmarkt', want iedereen verstaat daar wat anders onder.³⁴ Bij de term 'noodzakelijk' in de regeling moet duidelijk gemaakt worden dat het gaat om noodzakelijk voor duurzaam werk. Het gaat niet om 'de kortste weg naar werk' maar 'de efficiëntste weg naar duurzaam werk'. Het zou helpen als de regeling hiervoor voldoende ruimte biedt, of dat dit explicieter dan nu het geval is terugkomt in de beleidsregels en interne instructies. De Beleidsregels Scholing bieden hiervoor in principe voldoende ruimte en deze informatie is ook terug te vinden in werkinstructies. Uit het onderzoek blijkt echter dat het aanbeveling verdient om dit via kennisbevordering nog duidelijker te maken.
- Zorg ervoor dat adviseurs zelfredzaamheid niet verwarren met motivatie, waardoor bepaalde groepen minder zelfredzame mensen minder makkelijk gebruik kunnen maken van het scholingsbudget WW. Alle adviseurs geven aan dat motivatie heel belangrijk is voor de kans van slagen van scholing. Sommige adviseurs testen deze motivatie door werkzoekenden veel zelf uit te laten zoeken en te laten regelen. Sommigen redeneren dat scholing vooral geschikt is voor mensen die zelf het initiatief nemen, omdat dat in hun ogen de echt gemotiveerde mensen zijn. Anderen (er)kennen het onderscheid tussen motivatie, zelfredzaamheid en doenvermogen en houden daarmee rekening in wat ze van de mensen vragen. Zij ontzorgen mensen die wel degelijk gemotiveerd zijn maar hulp nodig hebben om de dingen geregeld te krijgen. Deze handelwijze sluit aan bij de inzichten over doenvermogen uit wetenschappelijk onderzoek (WRR, 2017).
- Zorg ervoor dat alle adviseurs op de hoogte zijn van mogelijke alternatieven voor de inzet van het scholingsbudget WW, die ingezet zouden kunnen worden bijvoorbeeld wanneer een werkzoekende niet aan de eisen voldoet of de opleider waarbij iemand de scholing wil volgen niet gecontracteerd is door UWV.
- Maak duidelijker voor de UWV-adviseurs hoe de positieve ondersteuning via scholing zich verhoudt tot het passend werkaanbod dat na zes maanden aan een WW-gerechtigde moet worden gedaan.
- Maak duidelijk of adviseurs bij werkzoekenden die zelf aangeven dat hun oude beroep te zwaar voor ze is wel of niet een verzekeringsarts moet inschakelen.

Net als alle andere regelingen die UWV uitvoert, moet de inzet van het scholingsbudget WW door professionals uitgevoerd worden. Dat is mensenwerk met discretionaire ruimte voor de professionals. Die ruimte is belangrijk, want er is maatwerk nodig. Maar het is ook belangrijk dat maatwerk niet tot willekeur leidt. Daarom is het goed als adviseurs meer met elkaar in gesprek gaan en dat er acties worden ingezet om bovenstaande verbeterpunten aan te pakken.

(2) Zorg ervoor dat regio's van elkaar kunnen leren.

Een verbeterpunt in de interne organisatie binnen UWV is dat regio's weinig van elkaar leren, terwijl juist de verschillende opzet en organisatie van de scholingscommissie uitermate geschikt zijn om van elkaar te leren.

³⁴ Beleidsmedewerkers benadrukken dat 'afstand tot de arbeidsmarkt' en 'noodzaak tot scholing' twee verschillende begrippen zijn. De intentie van de beleidsregels is om aan te geven dat er sprake is van een afstand tot de arbeidsmarkt als een persoon niet direct bemiddelbaar is naar werk. De mate van deze afstand wordt bepaald door o.a. opleiding, werkervaring en leeftijd. Bij de term 'noodzaak tot scholing' gaat het er om, of iemand – om weer duurzaam aan het werk te komen – is aangewezen op scholing. Adviseurs zouden hiervoor moeten kijken naar het beroep waaruit iemand afkomstig is en welke kansen er zijn om hier weer aan het werk te gaan, de duur van de scholing, is de werkzoekende te scholen en de arbeidsmarktrelevantie van de beoogde scholing. Als er een dergelijk noodzaak tot scholing is, geldt er vrijstelling van de re-integratieverplichtingen tijdens de opleiding. Voor adviseurs is deze interpretatie van de begrippen 'afstand tot de arbeidsmarkt' en 'noodzaak tot scholing' niet altijd helder.

- (3) Zorg voor beter functionerende hulpmiddelen: de scholingszoekmachine en een koppeling tussen competentietest en kansrijkeberoepenlijst.

De huidige scholingszoekmachine is een tool in Excel waarmee adviseurs werk gecontracteerde opleiders kunnen vinden. Het is lastig zoeken in de scholingszoekmachine. Het systeem pakt alleen de naam waarmee het instituut zichzelf heeft aangemeld. Adviseurs moeten precies de juiste term invullen, anders vinden ze niet het opleidingsinstituut waar een werkzoekende graag zijn opleiding zou willen volgen. Dit heeft tot gevolg dat sommige opleiders die wel op de lijst staan soms over het hoofd worden gezien. Bovendien is de lijst met opleiders niet gekoppeld aan de lijst met kansrijke beroepen, waarmee direct bij zoeken op een beroep duidelijk zou zijn welke opleider opleidt tot welk beroep. Er ligt intern bij UWV al enige tijd een verzoek om een echt goed zoekstelsel hiervoor te ontwikkelen, maar vanwege de grote hoeveelheid aanpassingen die in de ICT-systemen moeten worden doorgevoerd, is hier geen tijd/prioriteit voor.

Een andere kansrijke verbeteroptie is om te zorgen voor een automatische koppeling tussen de uitkomsten van de competentietest, de kansrijkeberoepenlijst en de lijst met gecontracteerd opleiders die de opleiding naar dat beroep verzorgen.

- (4) Zorg voor nazorg ná toekenning van het scholingsbudget en zorg ervoor dat signalen over de kwaliteit van opleiders terechtkomt bij UWV Contract- en leveranciersmanagement.

Werkzoekenden geven aan dat zij nauwelijks tot geen begeleiding krijgen van UWV tijdens en na de opleiding. Dit is niet voor iedere werkzoekende een gemis, maar wel wanneer zij problemen ervaren met een opleiding of opleiders en UWV daarvan niet op de hoogte is. We spraken met werkzoekenden die vanwege onvrede over de kwaliteit van de opleiding waren gestopt, maar die niet door UWV waren bevraagd naar de reden. Sommige adviseurs geven aan dat ze signalen over problemen met opleiders doorgeven aan de contract- en leveranciersmanagers van UWV. Ervaringen van deelnemers zouden op die manier moeten doorsijpelen naar het kwaliteitsmanagement. Voor goed kwaliteitsmanagement is noodzakelijk dat signalen van deelnemers en adviseurs worden doorgegeven aan de contract- en leveranciersmanagers, die hierover in gesprek kunnen gaan met de opleiders. Er wordt op dit moment gewerkt aan een klanttevredenheidsinstrument op het gebied van scholing.

- (5) Zorg voor goed vindbare, duidelijke informatie voor werkzoekenden én werkgevers over de mogelijkheden die scholing en het scholingsbudget bieden.

Van alle verschillende actoren (werkzoekende, opleiders, werkgevers, UWV-adviseurs) kregen wij de tip om meer bekendheid te geven aan de regeling. Werkzoekenden moeten nu vaak zelf bij hun adviseur vragen om de mogelijkheden voor scholing, maar zij zouden ook graag laagdrempeliger geïnformeerd worden, bijvoorbeeld door informatie op uwv.nl. Dan zijn werkzoekenden voor deze informatie minder afhankelijk van de adviseur die ze toevallig treffen en/of hun persoonlijke netwerk. Wel geldt dat de informatie die wordt verstrekt duidelijk moet maken dat het scholingsbudget niet bedoeld is voor iedere WW-gerechtigde en dat bij grotere bekendheid waarschijnlijk ook meer middelen nodig zijn om alle opleidingen te kunnen financieren.

Ook tijdens de aanvraag van een scholingsbudget willen werkzoekenden graag meer duidelijkheid. Zij willen van de adviseur werk horen wat de mogelijkheden zijn voor de inzet van scholing, of de opleiding en het beloofde beroep bij ze past, of de opleiding haalbaar is en hoe de studiebelasting is, welke opleiders wel en niet gecontracteerd zijn, welke mogelijkheden UWV heeft om een scholing te bekostigen, hoe het aanvraagproces verloopt, wanneer zij een beslissing kunnen verwachten en welke kosten wel en niet worden vergoed. Ook hiervoor geldt dat sommige adviseurs beter informeren doen dan andere.

Ook werkgevers zijn vaak niet op de hoogte van het scholingsbudget en de mogelijkheden van dit budget. Zorg dat werkgevers uit kraptesectoren weten dat ze via het WSP een leer-werkarrangement kunnen opzetten en dat daarbij eventueel gebruikgemaakt kan worden van het scholingsbudget WW, plus cofinanciering door de werkgever.

9.4. Hoe nu verder

Waar wordt al aan gewerkt

In 2021 is geld vrijgemaakt om te investeren in kennis en vakmanschap van UWV-professionals op het gebied van scholing. Elke regio kon deze middelen naar eigen inzicht besteden. Veel regio's hebben enkele adviseurs werk voor enkele uren per week vrijgesteld van hun reguliere taken om zich te richten op scholing. Vaak werkten deze zogenaamde dedicated scholingsadviseurs met elkaar samen in een scholingscommissie. Zoals we in dit rapport hebben geconstateerd, waren deze scholingscommissies een succesfactor, maar aan de andere kant verschilden hun aanwezigheid en werkwijze per vestiging én leerden de vestigingen niet van elkaar. Met ingang van 2022 zijn deze commissies afgeschaft en is er gekozen voor een landelijk uniforme wijze om het vakmanschap rond de inzet van scholing te vergroten via regionale scholingsadviseurs, die zich volledig richten op de inzet van scholing en daarvoor speciaal worden opgeleid. Omdat deze scholingsadviseur een uniform leertraject doorlopen en vervolgens als een community gaan fungeren, is de kans groot dat de verschillen tussen regio's zullen verkleinen en dat ze bovendien van elkaar gaan leren. Momenteel doorlopen de regionale scholingsadviseurs het leertraject. De werking van de community

moet nog worden vormgegeven. In hoeverre de beoogde verbetering daadwerkelijk worden gerealiseerd door de komst van de scholingsadviseurs, kan op dit moment dus nog niet worden vastgesteld.

Deze scholingsadviseurs hebben vier taken, die elk bepaalde geconstateerde verbeterpunten kunnen verhelpen:

- Ze zijn kennispartner voor collega's op het gebied van leven lang ontwikkelen. Als het goed is helpt deze taak van de scholingsadviseur om de geconstateerde variatie in visie op scholing en kennis over de inzet van het scholingsbudget WW tussen adviseurs te verkleinen. De scholingsadviseurs zouden kunnen helpen om duidelijker te maken wat adviseurs moeten verstaan onder 'noodzaak' en 'afstand tot de arbeidsmarkt' en dat het niet gaat om 'de kortste weg naar werk' maar om 'de kortste weg naar duurzaam werk'. Het identificeren van een scholingsbehoefte en het voeren van het initiële gesprek met de werkzoekende blijft een taak van de adviseurs werk. Scholingsadviseurs kunnen helpen door collega's duidelijk te maken hoe zij een scholingsbehoefte kunnen identificeren en hoe zij hierover het best het gesprek met werkzoekenden kunnen voeren.
- Brengen arbeidsmarktgericht scholingsadvies uit bij complexe scholingsvragen. Als het goed is helpt dit om de gewenste verbeterde coaching van WW-gerechtigden in het voortraject en verbeterde communicatie met de WW-gerechtigden over het verloop van hun scholingsaanvraag in gang te zetten.
- Verstrekken de opdracht voor de inkoop van scholing. Hierbij hoort bijvoorbeeld het opvragen van offertes bij scholingsinstellingen. Als het goed is helpt dit om het geconstateerde aandachtspunt dat sommige adviseurs motivatie verwarren met zelfredzaamheid – waardoor sommige minder zelfredzame mensen minder gebruik kunnen maken van het scholingsbudget WW – wordt verholpen.
- Voeren STAP-dienstverlening uit. Dit kan helpen om ervoor te zorgen dat WW-gerechtigden die scholing willen volgen, maar die niet voldoen aan de eisen van het scholingsbudget WW, op een andere manier worden geholpen.

Een andere al doorgevoerde verbetering betreft een nieuw inkoopkader dat op 1 juni 2022 in werking is getreden. Hiermee zijn enkele vereenvoudigingen doorgevoerd, die het inzetten van scholing voor adviseurs makkelijker zullen maken en de administratieve last van scholingsinstellingen zullen verkleinen. De hoop is dat minder adviseurs zich hiermee door het ingewikkelde aanvraagproces laten afschrikken om scholing in te zetten en dat het aanvraagproces sneller zal gaan. De doorgevoerde aanpassingen zijn de volgende:

- De perceelindeling voor de indeling van opleidingen is aangepast om beter aan te sluiten bij wat in de branche gangbaar is. Er wordt duidelijk onderscheid gemaakt tussen wel en niet door het ministerie van OCW bekostigde opleidingen. Perceel 1: Opleidingen behorend tot het privaat onderwijs; Perceel 2: EVC-procedure (Ervaringscertificaten); Perceel 3: Opleidingen bekostigd door het ministerie van OCW.
- Alle opleidingen zullen volledig voor aanvang van de opleiding worden betaald, waardoor er voor alle opleidingen (behalve in het geval van een herexamen) nog maar één facturatiemoment is.
- Onder bepaalde voorwaarden kan voor de start van een opleiding een intake of geschiktheidstest ingekocht worden.
- De vergoeding van leer- of beschermingsmiddelen is verduidelijkt. UWV betaalt de leer- of beschermingsmiddelen op basis van de in de offerte gespecificeerde opgave van door de opleider verplicht gestelde leermiddelen of beschermingsmiddelen, voor zover deze middelen direct noodzakelijk zijn voor het volgen en afronden van de opleiding.
- Opleidingsinstellingen hoeven geen voortgangsrapportage meer aan te leveren. Een eindrapportage waarin opdrachtnemer of de cliënt aangeeft dat het diploma of certificaat is behaald, volstaat. De handtekening van de cliënt hierop is niet meer noodzakelijk.

Een derde verbetering waar op dit moment al aan wordt gewerkt, heeft te maken met het kwaliteitsmanagement. Voor goed kwaliteitsmanagement is het noodzakelijk dat signalen van deelnemers en adviseurs over opleidingen en opleidingsinstellingen worden doorgegeven aan de contract- en leveranciersmanagers die hierover in gesprek kunnen gaan met de opleiders. Er wordt op dit moment gewerkt aan een klanttevredenheidsinstrument op het gebied van scholing, dat hierbij behulpzaam zou kunnen zijn.

Welke verbeterpunten blijven bestaan, ook na recente aanpassingen

Op het niveau van de wet- en regelgeving vanuit het ministerie van SZW blijven de volgende verbeterpunten overeind:

- Uniformeer de lappendeken aan scholingsregelingen (met bijbehorende aparte budgetten). Zorg er daarbij voor dat de geüniformeerde regeling ruimte biedt om de tekorten op de arbeidsmarkt aan te pakken (door ze in te kunnen zetten bij werkgeversarrangementen en te richten op tekortsectoren).
- Zorg voor minder wisselingen in beleid en kies voor structurele financiering van scholing tegen gelijkblijvende voorwaarden.

Voor UWV blijven na de recent doorgevoerde verandering de volgende verbeterpunten bestaan:

- Monitor of de doorgevoerde veranderingen daadwerkelijk helpen om geconstateerde verbeterpunten te verhelpen.
- Zoek een alternatief voor de scholingszoekmachine. De huidige zoekmachine (een Excelbestand) is voor contract- en leveranciersmanagers arbeidsintensief om up-to-date te houden, is voor adviseurs niet-gebruiksvriendelijk en leidt er voor sommige opleiders toe dat ze weinig UWV-cliënten krijgen, omdat ze lastig vindbaar zijn in het overzicht.
- Zorg voor een automatische koppeling tussen de uitkomsten van de competentietest, de kansrijkeberoepenlijst en de lijst met gecontracteerd opleiders die de opleiding naar dat beroep verzorgen. Over twee jaar wordt de competentietest opnieuw aanbesteed. UWV zou dan als eis mee kunnen geven dat deze koppeling er moet komen. Hiervoor zou de skillsontologie³⁵ gebruikt kunnen worden.

³⁵ De skills-ontologie is een uitgebreide taxonomie van Nederlandse beroepen, waarin de benodigde vaardigheden voor een beroep centraal staan.

-
- Maak het voor UWV-adviseurs duidelijker hoe de positieve ondersteuning via scholing zich verhoudt tot het passend werkaanbod dat na zes maanden aan een WW-gerechtigde moet worden gedaan.
 - Zoek ook tijdens en na de opleiding contact met de WW-gerechtigde. Dit zou een rol kunnen zijn voor de scholingsadviseur, maar daar zijn op dit moment nog geen afspraken over.
 - Zorg dat scholingsadviseurs intensief overleggen met het Werkgeversservicepunt over mogelijk in te zetten leer-werkarrangementen.
 - Maak duidelijk of adviseurs bij werkzoekenden die zelf aangeven dat hun oude beroep te zwaar voor ze is wel of niet een verzekeringsarts moet inschakelen.

Lijst van afkortingen

AW	adviseur werk
bbl	beroepsbegeleidende leerweg
CLM	contract- en leveranciersmanagement
LLO	leven lang ontwikkelen
OCW	(ministerie van) Onderwijs Cultuur en Wetenschap
O&O-fonds	Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
PawA	passend werkaanbod
roc	regionaal opleidingscentrum. Hier worden mbo-opleidingen aangeboden.
SMZ	Sociaal Medische Zaken
SZW	(ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
VRIM	voorzieningen en re-integratiemiddelen
WOG	werkoriëntatiegesprek
WSP	Werkgeversservicepunt
WW	Werkloosheidswet

Literatuurlijst

- Blonk, R.W.B. (2018). *We zijn nog maar net begonnen*. Inaugurale rede. Tilburg University.
- Card, D., Kluve, J. & Weber, A. (2018). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931.
- CPB (2016). *Kansrijk arbeidsmarktbeleid Deel 2*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB (2020). *Kansrijk arbeidsmarktbeleid: update actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Dusseldorp, E., Hofstetter, H. & Sonke, C. (2018). *Landelijke doorontwikkeling van de UWV Werkverkenner*. TNO rapport nr. R10279, Leiden: TNO.
- Ende, I. van den, Grijpstra, D. & Driessen, T. (2019). *Effectiviteit van de Brug-WW en scholingsvouchers*. Zoetermeer: Panteia.
- Greef, M. de & Heimens Visser, M. (2020). *Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing; Onderzoek en advies naar een succesvolle implementatie van post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing vanuit UWV*. Vught: Artéduc.
- Heyma, A. (2015). *Re-integratiedienstverlening in de WW: Wat werkt voor wie en wanneer?* SEO-rapport nr. 2015-25. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Heyma, A. & Werff, S. van der (2014). *Een goed gesprek werkt; (Kosten)effectiviteit van re-integratiedienstverlening UWV voor de WW-instroompopulatie 2008–2010*. SEO-rapport nr. 2013-72. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market policy. *Labour Economics*, 17(6), 904–918.
- Lammers, M. & Kok, L. (2021). Are active labor market policies (cost-)effective in the long run? Evidence from the Netherlands. *Empirical Economics* 60, 1719–1746.
- Vervliet, T., Lammers M., & Heyma, A. (2021). *Effecten van persoonlijke dienstverlening op kans op werk en uitstroom uit de WW*. SEO-rapport nr. 2021-17. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Vervliet, T. & Heyma, A. (2022). *Langetermijneffecten van persoonlijke dienstverlening in WW*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- WRR (2017). *Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Begrippenlijst

bbl	Beroepsbegeleidende leerweg. Deelnemers aan een bbl-traject hebben voor een aantal dagen per week een arbeidsovereenkomst met een werkgever en volgen daarnaast een dag in de week les bij een roc.
Competentietest (CTC-test)	Een test die wordt ingezet als de werkzoekende vragen heeft over zijn persoonlijke mogelijkheden op de arbeidsmarkt (gerelateerd aan competenties, drijfveren en/of interesses) of een vraag heeft over zijn competenties en/of capaciteiten ten opzichte van een gewenste opleiding of een gewenst beroep. De kern van de CTC-dienstverlening is het afgeven van een arbeidsmarktadvies. De CTC-dienstverlening kan ook worden gebruikt voor een scholingsadvies. Om een goed advies af te geven dat past bij de situatie van de klant wordt gebruik gemaakt van persoonlijkheids-, interesse-, werkwaarden- en/of capaciteitentesten. De resultaten van de testen worden gekoppeld aan arbeidsmarktinformatie en zo komt een arbeidsmarktadvies tot stand. ³⁶
O&O-fonds	Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) zijn stichtingen die door werkgevers- en werknemersorganisaties worden bestuurd.
Passend werk	De Werkloosheidswet (WW) schrijft voor dat een WW-gerechtigde gedurende de eerste zes maanden probeert om een baan te vinden op zijn eigen niveau van opleiding, ervaring en loon. Als een WW-gerechtigde na zes maanden WW nog geen baan heeft gevonden, dan wordt iedere baan als passend gezien. Dat betekent dat iemand na zes maanden ook moet solliciteren op banen met een lager opleidingsniveau, een langere reistijd, een lager salaris of een tijdelijke of parttime baan.
Passend werkaanbod (PaWa)	PaWa-dienstverlening is een inspanning die Adviseurs Werk samen met de klant doen om hem een extra kans te bieden om weer aan het werk te komen. Het is maatwerk dat we inzetten gebaseerd op de individuele klantsituatie. Het uitgangspunt voor het inzetten van dit product is dat het arrangeren van een sollicitatiegesprek op een vacature bij een werkgever toegevoegde waarde heeft voor het verkleinen van de afstand van de klant tot de arbeidsmarkt. ³⁷
SMZ	De divisie Sociaal Medische Zaken bij UWV. Dit is de divisie waar de claimbeoordeling voor arbeidsongeschiktheidsregelingen plaatsvinden. De verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van de divisie Sociaal Medische Zaken beoordelen tot welke werkzaamheden iemand nog wél in staat is, rekening houdend met de specifieke mogelijkheden en situatie van de klant. In de sociaal-medische beoordeling geven ze ook aan welk type werk passend is. Zo leveren ze de bouwstenen voor het opstellen van een re-integratieadvies.
Werkoriëntatiegesprek	Het eerste gesprek van een WW-gerechtigde met de adviseur werk, dat bedoeld is om mogelijke knelpunten en ondersteuningsbehoefte in beeld te brengen, zodat de werkzoekende verder geholpen kan worden op de arbeidsmarkt, zo nodig met inzet van maatwerkdienstverlening van UWV. Het werkoriëntatiegesprek kan face-to-face, via beeldbellen of telefonisch gevoerd worden. ³⁸

³⁶ Deze tekst is afkomstig uit de productomschrijving CTC.

³⁷ Deze tekst is afkomstig uit de productomschrijving PaWa.

³⁸ Deze tekst is afkomstig uit de productomschrijving Werkoriëntatiegesprek.

Colofon

Uitgave

UWV *Strategie Beleid en Kenniscentrum*

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Marloes.Lammers@uwv.nl
Marloes.DeGraaf@uwv.nl

Auteurs

Marloes Lammers
Marloes de Graaf-Zijl

Begeleidingscommissie

Edwin van Hooft (Universiteit van Amsterdam)
Anneloes Goossens (VNO-NCW)
Theo Stokvis (ministerie van SZW)
Pia Deveneijns (MBO raad)
Ria van 't Klooster (NRTO)
Bart van den Krommenacker (Landelijke Cliëntenraad)
Peter Smit (UWV, domeinhouder Leven Lang Ontwikkelen)
Maud van Vuren (UWV, domeinhouder WW)
Betsy Gerrits (UWV, domeinhouder Werkgeversdienstverlening)

De auteurs zijn zeer dankbaar voor de hulp die zijn kregen bij de uitvoering van dit onderzoek. Bij de interviews werden de auteurs ondersteund door Neeltje van Raaij en Rena Nasta van UWV Kenniscentrum. Een deel van de interviews is uitgevoerd door Anneke Rijk en Heleen Weijer van MWM2. De enquête is uitgezet met hulp van Koen Otte van MWM2.

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag, met bronvermelding, worden overgenomen.

UWV © juni 2022

