REGIOPLAN

EVALUATIE SCHOLINGSPROTOCOL EN INZET SCHOLING

- eindrapport -

Drs. S.T. Slotboom
Drs. F.M.B.R. Groenewoud
Dr. R.C. van Geuns

Amsterdam, december 2007
Regioplan publicatienr. 1596

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van UWV.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting ..... **I**

1 **Inleiding** **1**
1.1 Achtergrond 1
1.2 Doel van het onderzoek 2
1.3 Toetsingskader 2
1.4 Werkwijze 3
1.5 Leeswijzer 5

2 **Aard en omvang van scholing** **7**
2.1 Werkwijze 7
2.2 Aard en omvang 7
2.3 Beschrijving doelgroep 9
2.4 Samenvatting 11

3 **Resultaten van scholing** **13**
3.1 Werkwijze 13
3.2 Scholingsresultaten 14
3.3 Vergelijking scholingsresultaten met norm 17
3.4 Duurzaamheid 18
3.5 Samenvatting 21

4 **Verklarende factoren** **23**
4.1 Selectie scholingscliënten 23
4.2 Kenmerken cliënten en opleidingen in relatie tot succes 27
4.3 Meerwaarde scholing 30
4.4 Suggesties ter verbetering 31
4.5 Samenvatting 32

5 **Conclusie en discussie** 33
5.1 Is scholing effectief? 33
5.2 Werkt het scholingsprotocol? 34

Bijlagen **39**
Bijlage 1 Onderzoeksvragen 41
Bijlage 2 Percentage werk uitgesplitst naar leeftijd en opleidingsniveau 43

SAMENVATTING

In 2006 is UWV van start gegaan met de inzet van het scholingsprotocol met als doel een juiste inzet van scholing voor werklozen en arbeidsgehandicapten te garanderen. Het protocol zou ertoe moeten leiden dat scholing alleen dan zou worden ingezet, wanneer het een toegevoegde waarde zou hebben bij het vinden van een baan. In elk geval zou scholing voor zeker 35 procent van de succesvol afgeronde trajecten tot werk moeten leiden. Ook zouden cliënten met scholing minstens zo vaak werk moeten vinden als cliënten zonder scholing.

UWV heeft Regioplan Beleidsonderzoek medio 2007 gevraagd te onderzoeken of de vooraf gestelde doelstellingen zijn gehaald en welke factoren van invloed zijn op een effectieve inzet van scholing. Ook moest de rol van het scholingsprotocol bij de inzet van scholing aan de orde komen. Voor het uitvoeren van het onderzoek heeft Regioplan verschillende bestanden van UWV geanalyseerd en enquêtes afgenomen onder zowel scholingscliënten als onder re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen van UWV. Ook zijn consulenten van een aantal re-integratiebedrijven bevraagd.

Het onderzoek laat zien dat ongeveer één op de zeven UWV-cliënten, die in aanmerking komen voor een re-integratietraject, scholing krijgt. WW'ers en WAO'ers zijn onder scholingscliënten in gelijke mate vertegenwoordigd. Meestal vormt scholing deel van een traject, maar het komt ook voor (met name bij WW'ers) dat scholing als los instrument wordt ingezet. De meeste opleidingen duren niet langer dan drie maanden. Scholingscliënten hebben een iets hogere gemiddelde leeftijd dan niet-scholingscliënten. De tevredenheid onder scholingscliënten over de inzet van scholing is hoog.

Uit het onderzoek komt duidelijk naar voren dat re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen een zorgvuldige afweging maken bij de selectie van cliënten voor scholing. Zij volgen in grote lijnen het scholingsprotocol en ook wanneer zij hiervan afwijken, kunnen ze goed beargumenteren waarom dit zo is. De motivatie van de cliënt en de situatie op de arbeidsmarkt geven meestal de doorslag bij het bepalen of scholing wordt ingezet. Verder wordt, afhankelijk van kenmerken van de cliënt, in het ene geval meer nadruk gelegd op de noodzakelijkheid van scholing en in het andere geval meer op de schoolbaarheid van de cliënt. Het onderzoek geeft geen aanwijzingen dat onder de scholingscliënten veel cliënten zitten met kenmerken van relatief gemakkelijk plaatsbaren. Medewerkers van UWV blijken doorgaans goed met de regels van het scholingsprotocol om te (kunnen) gaan. Alleen voor arbeidsdeskundigen, die sneller voor scholing kiezen dan re-integratiecoaches, is het niet altijd duidelijk of hun eigen aanpak past bij het protocol. Om deze reden maken zij ook iets minder gebruik van het scholingsprotocol dan re-integratiecoaches. Re-integratiecoaches maken daarentegen meer gebruik van alternatieven voor scholing.

Het percentage scholingscliënten dat de opleiding met een diploma afrondt, is erg hoog, namelijk 86 procent. Van deze groep vindt ongeveer de helft een baan, meestal direct aansluitend op het scholingstraject, maar soms ook een paar maanden later. Ook vinden scholingscliënten even vaak als niet-scholingscliënten werk na afloop van het traject. De meeste scholingscliënten die werk vinden, geven aan dat de gevonden baan goed aansluit zowel bij de scholing als bij het gewenste beroep. Relatief gemakkelijk te plaatsen cliënten (zoals jonge en/of hoogopgeleide mensen) vinden doorgaans sneller werk na het succesvol afronden van een scholingstraject dan moeilijker plaatsbaren (zoals arbeidsgehandicapten). Het onderzoek geeft aan dat dit voor scholings-cliënten niet anders is dan voor niet-scholingscliënten. Toch blijkt dat de moeilijker te plaatsen cliënten meer baat hebben bij scholing dan de 'gemakkelijke' cliënten. Daarbij leiden scholingen waar een baangarantie aan is verbonden, duidelijk tot betere resultaten dan scholingen waarbij dit niet zo is. De relatie tussen opleidingsduur, kosten en het vinden van werk is complex en blijkt afhankelijk te zijn van de aard van de opleiding. Een verkenning naar het duurzame effect van scholing geeft ten slotte een indicatie dat het effect van scholing binnen re-integratietrajecten waarschijnlijk niet van kortstondige aard is. Alle uitvoerende medewerkers en de scholingscliënten zelf zijn het erover eens dat scholing een duidelijke meerwaarde heeft in het re-integratieproces. Voorgestelde verbeteringen door alle partijen hebben voornamelijk te maken met het scholingsproces.

Regioplan concludeert dat beide vooraf geformuleerde doelstellingen van scholing (en daarmee ook van de inzet van het scholingsprotocol) vooralsnog lijken te zijn gehaald. Definitieve conclusies zijn echter nog niet te trekken, door de selectiviteit van het scholingsbestand en door het feit dat (noodge-dwongen) alleen formeel afgesloten scholingstrajecten bij het onderzoek zijn betrokken. Verder concludeert Regioplan dat het scholingsprotocol op een juiste manier wordt gebruikt en ook op een goede manier uitwerkt. Er wordt een aantal aanbevelingen gedaan voor de rol van de werkgever in het 'scholingsre-integratieproces'. Ook wat betreft de inzet van scholing voor arbeidsgehandicapten valt nog winst te behalen. Ten slotte verdient het aanbeveling om bij de keuze voor scholing rekening te houden met de relatie tussen duur, kosten, aard en verwacht succes van de opleiding. Een vergelijking met het aantal openstaande vacatures binnen bepaalde branches zou hieraan bij kunnen dragen.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Op 1 juli 2005 is UWV begonnen met de introductie van het zogenaamde scholingsprotocol. Het protocol zou ertoe moeten leiden dat scholing alleen dan wordt ingezet wanneer de kans op uitstroom naar werk voor een cliënt zonder scholing zeer klein is. De noodzakelijkheid van scholing en de schoolbaarheid van de cliënt zijn belangrijke voorwaarden bij de keuze wel of geen scholing in te zetten. Daarbij is scholing (het protocol is slechts hulpmiddel in de bepaling of scholing noodzakelijk is) een vraaggericht instrument, wat betekent dat alleen wordt geschoold voor functies waar vraag naar is vanuit de arbeidsmarkt. De implementatie van het scholingsprotocol heeft de nodige tijd gevergd. Het eerste jaar na 1 juli 2005 moet worden aangeduid als een introductiejaar waarin het protocol weliswaar van kracht was, maar slechts op beperkte schaal werd ingezet. Toepassing van het protocol betekent onder meer dat de via het protocol geïndiceerde scholing werd ingezet.

Medio 2006 is tegelijk met de start van de scholingsmakelaar (ingezet om een meer efficiënte en effectieve inkoop van scholing mogelijk te maken) een echte start gemaakt met de inzet van het protocol. In eerste instantie (vanaf 22 juni 2006) kocht de scholingsmakelaar alleen in voor WW-cliënten. Vanaf 1 september 2006 koopt de scholingsmakelaar ook scholing in voor de AG-populatie. Het doel van de inzet van scholing is te voorzien in arbeidsmarktdeficiënties bij uitkeringsgerechtigden, zodat deze een grotere kans op duurzame plaatsing/werkhervatting op de arbeidsmarkt krijgen.[1]
Bij het opstellen van het scholingsprotocol heeft UWV aangegeven te streven naar een plaatsingspercentage van vijftig procent van de succesvol afgeronde scholingen. Het percentage succesvol afgeronde opleidingen (met een diploma) zou zeventig procent moeten zijn.
Het huidige kabinet heeft in haar begroting voor 2008 aangegeven geld beschikbaar te stellen voor instrumenten die bijdragen aan de verhoging van de arbeidsproductiviteit in Nederland. Scholing is een instrument dat hier mogelijk aan bijdraagt. Het protocol is ontwikkeld om een juiste inzet van scholing te realiseren, in die zin dat deze een toegevoegde waarde heeft. Dat wil zeggen dat scholing tot doel moet hebben plaatsing van WW'ers en AG'ers mogelijk te maken waar dat zonder scholing niet zo zou zijn of minder waarschijnlijk.

Bij de introductie van het scholingsprotocol hebben de ministeries van SZW en UWV afgesproken dat UWV het voortouw heeft bij het laten uitvoeren van de evaluatie van het scholingsprotocol en de inzet van scholing. UWV heeft

[1] Zie ook de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juli 2005, nr. SV/R&S/05/43335.

Regioplan Beleidsonderzoek gevraagd een dergelijke evaluatie uit te voeren. Graag zijn wij aan dat verzoek tegemoetgekomen. Het voorliggende rapport is het resultaat.

1.2 Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek is om vast te stellen welke bijdrage het scholings-protocol en de inzet van scholing heeft aan een effectieve re-integratie. De uitkomsten van het onderzoek vormen een basis voor het formuleren van beleidsconclusies voor het toekomstige scholingsbeleid.

Het onderzoek geeft inzicht in:

- de aard, omvang en resultaten van scholing;
- factoren die van invloed zijn op een effectieve inzet van scholing en de rol van het scholingsprotocol bij het totstandkomen van scholing;
- ervaringen van betrokkenen wat betreft het scholingsprotocol en de inzet van scholing.

Een gedetailleerde uitwerking van de onderzoeksvragen staat in bijlage 1.

1.3 Toetsingskader

Effectiviteit

Wanneer spreken we van een effectief scholingsinstrument? In elk geval zal het voor een zeker percentage van de cliënten die scholing hebben gevolgd, moeten resulteren in werk. In het ideale geval zouden we beschikken over twee groepen die vergelijkbaar zijn wat betreft uitkerings-, traject- en achter-grondgegevens. Wanneer de ene groep scholing krijgt en de andere groep niet, zouden we vrij eenvoudig de toegevoegde waarde van scholing kunnen bepalen door de plaatsingspercentages van beide groepen met elkaar te vergelijken. Afgezien van het feit dat we een dergelijke experimentele situatie niet voorhanden hebben, is het ook maar de vraag of we hiermee daadwerke-lijk de effectiviteit van scholing zouden (kunnen) bepalen. We zouden op een dergelijke manier immers voorbijgaan aan het feit dat het scholingsinstrument juist voor een selectieve groep bedoeld is. Volledig vergelijkbaar zijn scholingscliënten en niet-scholingscliënten dus niet.

Als alternatief voor een experimenteel ontwerp hebben we in dit evaluatie-onderzoek gekozen voor een realistisch ontwerp.[2] Hierbij gaat het erom in welke situaties en voor wie een beleidsinstrument, zoals scholing, succesvol is. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat selectiviteit juist een voorwaarde is om het instrument te doen slagen. Een goed werkend scholingprotocol zou juist

[2] Glebbeek, Arie (2005). 'De onrealistische evaluatie van arbeidsmarktbeleid'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2005-21, nr. 1. Glebbeek verwijst in dit artikel naar Pawson, R. en Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*.

die cliënten moeten selecteren voor wie geldt dat scholing een goede kans van slagen heeft en voor wie de kans groot is dat ze zonder scholing geen redelijke kans op plaatsing op de arbeidsmarkt zouden hebben. Realistisch ontwerpen in deze context betekent dat de aparte groepen 'scholing' en 'niet-scholing' met elkaar vergeleken worden, zoals ze door de selectie zijn ontstaan.

Normen

Om een uitspraak te kunnen doen over de effectiviteit van scholing, hebben we twee normen gehanteerd om het scholingsresultaat tegen af te zetten.
De eerste norm baseren we op de vooraf door UWV bepaalde doelstelling van vijftig procent plaatsingen van zeventig procent succesvol afgeronde opleidingen. Dat wil zeggen dat ten minste 35 procent van de scholings-cliënten werk moet vinden.
De tweede norm baseren we op de aanname dat mensen die scholing krijgen kansarmer zijn dan zij die geen scholing krijgen. In dat geval zou het een mooi resultaat zijn, wanneer het plaatsingspercentage van scholingscliënten vergelijkbaar is met dat van niet-scholingscliënten.
We hebben scholingscliënten en niet-scholingscliënten dus wel met elkaar vergeleken, maar alleen als onderdeel van het toetsingskader en om inzicht te krijgen in het selectiemechanisme.

We noemen scholing effectief, wanneer wordt voldaan aan bovenstaande twee normen. De inzet van het scholingsprotocol is effectief wanneer voldaan wordt aan het hoge slagingspercentage van 70 procent dat UWV zich ten doel heeft gesteld. In dat geval kunnen we immers concluderen dat de 'school-baren' goed geselecteerd zijn. De verwachting is dat een juiste selectie zal zorgen voor een gunstig plaatsingspercentage. Indirect is het plaatsings-percentage dan ook een weerspiegeling van de effectiviteit van het scholingsprotocol.

1.4 Werkwijze

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, hebben we gebruikgemaakt van verschillende bronnen. Ter introductie van het onderzoek hebben we de manager van het scholingsbureau van UWV geïnterviewd. Voor de analysefase hebben we gebruikgemaakt van de volgende gegevens:

- Databestanden van UWV met daarin uitkerings- en trajectgegevens van scholingscliënten en niet-scholingscliënten over de periode juli 2006 tot en met juli 2007. Van niet-scholingscliënten hebben we alleen die cliënten geselecteerd die in elk geval één re-integratietraject (zonder scholing) hebben gevolgd. Bij het beschrijven van de aard en omvang van scholing, maken we alleen gebruik van de scholingscliënten in dit bestand. Het gaat om zevenduizend observaties. Bij het beschrijven van de resultaten van scholing gebruiken we het totale samengestelde bestand met 46.000 observaties.

- Scholingsrapportage UWV van september 2007.
- Telefonische enquête onder scholingscliënten, uitgevoerd door bureau Desan Research Resolutions. Hiervoor zijn alle cliënten benaderd die in de periode februari 2007 tot juli 2007 een scholingstraject hebben afgerond. Dit waren er ongeveer 1500. Uiteindelijk zijn met ongeveer negenhonderd cliënten bruikbare gesprekken gevoerd.[3]
- Webenquêtes onder re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen (respons van 90%; dit zijn 349 respondenten)[4] van UWV, alsmede onder een aantal re-integratiebedrijven (respons van 57%; dit zijn acht bedrijven).[5]
- Gekoppeld bestand van resultaten van de cliëntenenquête aan uitkeringsgegevens van UWV. Ongeveer 85 procent van de ondervraagde cliënten heeft hiervoor toestemming gegeven.
- Twee groepsgesprekken (één met re-integratiecoaches en één met arbeidsdeskundigen).[6]
- Verrijkt CMC-bestand.[7] Dit bestand bevat 429 personen met een WAO-uitkering die allen een re-integratietraject hebben gevolgd. Ze hebben dat traject beëindigd in de periode 1 januari 2004 tot en met 31 december 2006. Alle personen zijn aangeschreven voor het project van CMC, maar een deel van deze personen heeft uiteindelijk een traject bij een ander re-integratiebedrijf gevolgd. De trajecten die door CMC zijn aangeboden (54%) bevatten allemaal een redelijk omvangrijke scholingscomponent maar bij de trajecten van andere re-integratiebedrijven hoeft dit niet het geval te zijn. In januari 2007 hadden 203 (van de 429) cliënten die eerst geen werk hadden, werk gevonden. Het uiteindelijke bestand hebben we gekoppeld aan uitkeringsgegevens van juli 2007.

De onderzoeksvragen zijn uiteindelijk maar dan oorspronkelijk gepland was, vooral beantwoord door gebruik te maken van de resultaten van de cliëntenenquête en veel minder door analyse van de bestanden van UWV. De belangrijkste reden hiervoor is dat in die bestanden een aantal variabelen in onvoldoende mate ‘gevuld’ was om tot betrouwbare en valide uitspraken te komen. In de enquêteresultaten zijn alle desbetreffende vragen wel voldoende beantwoord, zodat wij de analyses daarop konden baseren.

[3] De gehanteerde vragenlijst kan bij Regioplan Beleidsonderzoek worden opgevraagd.

[4] In totaal 138 re-integratiecoaches en 211 arbeidsdeskundigen.

[5] Zie noot 4.

[6] In elk van de groepsgesprekken is gesproken met drie medewerkers.

[7] Dit bestand van Casemanagement Center is gebruikt voor recent onderzoek van Regioplan: *Kosteneffectiviteit re-integratietrajecten CMC (2007).*

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 gaan we in op de aard en omvang van scholing. Ook geven we een beschrijving van de doelgroep van scholingscliënten. In hoofdstuk 3 beschrijven we de resultaten van scholing in termen van uitstroom naar werk. Hoofdstuk 4 behandelt de vraag welke factoren bepalen of een cliënt wel of geen scholing krijgt en welke factoren bepalen of de scholing succesvol is. Speciale aandacht gaat hier naar de rol van het scholingsprotocol en de inzet van scholing in het algemeen. In hoofdstuk 5 ten slotte formuleren we conclusies en aanbevelingen.

2 AARD EN OMVANG VAN SCHOLING

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe vaak en in welke vorm scholing door UWV is ingezet sinds juli 2006. Wij hanteren deze datum omdat met de komst van de Scholingsmakelaar binnen UWV er vanaf dat moment een centrale registratie van de ingezette scholing beschikbaar kwam. Dat maakt een kwantitatief onderzoek mogelijk. Voor het voorafgaande jaar zijn veel van de voor een evaluatie noodzakelijke gegevens niet beschikbaar. Ook geven we een beschrijving van de doelgroep van scholingscliënten. De tevredenheid van cliënten over het scholingsproces komt hierbij ook aan de orde.

2.1 Werkwijze

Voor dit onderdeel van het onderzoek hebben we gebruikgemaakt van het samengestelde bestand van UWV, waarin gegevens van het scholingsbureau zijn gekoppeld aan uitkerings- en trajectgegevens. In dit bestand 'zitten' ruim zevenduizend opleidingen die sinds juli 2006 zijn ingezet als losse scholing of als onderdeel van een re-integratietraject. Veel van deze opleidingen waren op het moment van het onderzoek nog niet afgerond of zelfs nog niet gestart. Het aantal scholingscliënten is iets kleiner dan het aantal opleidingen, omdat sommige cliënten meerdere opleidingen volgen of hebben gevolgd. Het gaat in totaal om ongeveer 250 cliënten voor wie dit geldt. Waar mogelijk hebben we een vergelijking gemaakt met niet-scholingscliënten wat betreft achtergrond-kenmerken. Hiervoor hebben we gebruikgemaakt van het UWV-bestand met niet-scholingscliënten.

2.2 Aard en omvang

Van de 46.000 observaties in het totale bestand met uitkerings- en traject-gegevens van UWV, bestaan er zo'n zevenduizend uit scholingscliënten. Dit betekent dat ongeveer vijftien procent van de cliënten van UWV met een re-integratietraject scholing heeft gekregen (ingebed in het traject of als los instrument). Sinds juli 2006 zijn ongeveer 5500 opleidingen daadwerkelijk van start gegaan. Een jaar later zijn hiervan ongeveer 2250 opleidingen afgerond, waarvan zo'n 86 procent met diploma. Een relatief groot deel van de opleidingen duurt kort (42% korter dan drie maanden). De gemiddelde prijs ligt rond de 3300 euro. De inhoud van de opleidingen loopt uiteen van computer-cursussen tot heftruckdiploma's. De diversiteit is groot. Voor een overzichte-lijke indeling in categorieën verwijzen wij graag naar de periodieke rapportage van het Scholingsbureau van UVW.[1]

[1] De laatste rapportage is verschenen in september 2007. Dit betreft een intern document dat bij UWV opgevraagd kan worden.

Het merendeel van de scholingstrajecten is ingebed in een re-integratietraject. Van de scholingscliënten die telefonisch zijn geïnterviewd, zegt bijna tachtig procent dat dit het geval is. In de overige twintig procent van de gevallen wordt scholing als los instrument ingezet. Van de scholing als onderdeel van een re-integratietraject gaat het in ongeveer zeventig procent van de gevallen om een IRO-traject. Van het totaal aantal scholingen is ongeveer veertig procent onderdeel van een IRO-traject. In de overige gevallen gaat het om reguliere trajecten. Dit wil overigens nog niet zeggen dat cliënten met een IRO ook in het algemeen vaker scholing krijgen toegewezen dan cliënten zonder IRO. Ook voor niet-scholingscliënten geldt immers dat het aantal IRO's ver in de meerderheid is; het is dan ook niet verwonderlijk dat de IRO-groep ook goed vertegenwoordigd is onder scholingscliënten. Onder scholingscliënten is geen verschil tussen WW en arbeidsgehandicapten (AG) als het gaat om het percentage IRO's, terwijl dit er in de maandrapportage van het scholingsbureau wel is. Dit komt doordat wij alleen hebben gekeken naar afgeronde trajecten. Onderstaande tabel laat dit verschil zien. WW-trajecten en AG-trajecten verschillen blijkbaar van elkaar als het gaat om de duur van trajecten. Ook bestaat er verschil in duur als het gaat om losse scholing in vergelijking met 'trajectscholing'.

Tabel 2.1 Soort scholing uitgesplitst naar WW en AG: een vergelijking tussen afgeronde en totaal aantal scholingstrajecten (gebaseerd op de bestanden van UWV)

Scholing los of als onderdeel van…	Afgeronde Scholingstrajecten (n=2.109)*		Totaal aantal scholingstrajecten (n=6.778)**	
	WW	AG	WW	AG
Losse scholing	22%	16%	54%	28%
Regulier traject	17%	17%	9%	21%
IRO-traject	50%	52%	30%	51%
Onbekend	11%	15%	7%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Totaal (N)	1.543	392	4.184	1.841

* Van 174 cliënten is het type uitkering onbekend.
** Van 753 cliënten is het type uitkering onbekend.

Ter vergelijking geven we hieronder de percentages onder de niet-scholingscliënten. Het gaat hierbij om alle ingezette re-integratietrajecten, dus niet de afgeronde trajecten. De reden hiervoor is dat dit gegeven in de bestanden voor veel cliënten niet bekend is.

Tabel 2.2 Soorten re-integratietrajecten onder niet-scholingscliënten uitgesplitst naar WW en AG (gebaseerd op de bestanden van UWV)

Soort traject	Percentage afgerond*	
	WW	AG
Regulier traject (incl. vrije ruimte)	30%	46%
IRO-traject	**70%**	**54%**
Totaal	100%	100%
Totaal (N)	1.810	1.217

* Van 292 cliënten is het type uitkering onbekend.

Het percentage IRO-trajecten voor WW'ers die geen scholing krijgen, is beduidend hoger dan het percentage IRO's onder de WW-cliënten met scholing. Dit is met name interessant, omdat IRO-cliënten over het algemeen als relatief makkelijk plaatsbaar worden gezien. We kunnen voorzichtig vaststellen dat de selectie door re-integratiecoaches in elk geval zo heeft uitgepakt dat gemakkelijk bemiddelbare cliënten niet onnodig voor scholing in aanmerking komen. Voor de AG-populatie geldt niet dat onder scholingscliënten minder IRO's voorkomen dan onder niet-scholingscliënten.

2.3 Beschrijving doelgroep

Arbeidsongeschikt

In het totale bestand met scholingscliënten is het percentage WW'ers ongeveer gelijk aan het percentage WAO'ers. Scholingscliënten met een WAO-uitkering ontvangen deze uitkering gemiddeld 7,5 jaar. Het percentage (bijna) volledig arbeidsongeschikten onder hen is ongeveer 38 procent. Onder (bijna) volledig arbeidsongeschikt wordt verstaan meer dan tachtig procent arbeidsongeschikt. Een even groot percentage is minder dan 35 procent arbeidsongeschikt.
We hebben onderzocht of AG-scholingscliënten verschillen van AG-niet-scholingscliënten als het gaat om het percentage van arbeidsongeschiktheid. Hieruit is naar voren gekomen dat het percentage (bijna) volledig arbeidsongeschikten in de groep AG-niet-scholingscliënten een stuk hoger is dan in de groep AG-scholingscliënten, namelijk 53 procent tegenover de eerder genoemde 38 procent. Blijkbaar is scholing een steeds minder voor de hand liggende keuze, naarmate het percentage arbeidsongeschiktheid hoger is. Dit gegeven heeft overigens geen relatie met het opleidingsniveau van cliënten. Het is dus niet zo dat (bijna) volledig arbeidsongeschikten die scholing krijgen, hoger zijn opgeleid dan zij die geen scholing krijgen.

Geslacht en leeftijd

Onderstaande tabel laat een indeling zien van scholingscliënten naar geslacht en leeftijd. De tabel bevat voor elke combinatie het percentage van het totaal aantal scholingscliënten. Zo lezen we af dat 15,5 procent van de scholingscliënten een vrouw is tussen de 45 en 54 jaar oud.

Tabel 2.3 Scholingscliënten uitgesplitst naar leeftijd en geslacht (in percentages)

Leeftijd	Man	Vrouw	Totaal
Jonger dan 25 jaar	1,3%	1,0%	2,3%
Tussen 25 en 34 jaar	6,9%	7,5%	14,4%
Tussen 35 en 44 jaar	18,5%	18,2%	36,7%
Tussen 45 en 54 jaar	20,3%	15,5%	35,8%
55 jaar of ouder	7,4%	3,3%	10,8%
Totaal	54,4%	45,6%	100,0%

Uit de tabel valt op te maken dat het gros van de scholingscliënten tussen de 35 en 55 jaar oud is. Verschillen tussen mannen en vrouwen zien we vooral

terug bij de oudere scholingscliënten (vanaf 45 jaar). Mannen zijn in de hogere leeftijdsklassen oververtegenwoordigd.

Ter vergelijking hieronder de relatie tussen leeftijd en geslacht onder niet-scholingscliënten. Het meest in het oog springend is dat het percentage jongeren onder scholingscliënten relatief laag is, terwijl het percentage tussen de 35 en 44 jaar relatief hoog is onder scholingscliënten. Het ligt voor de hand dat jongeren minder snel scholing nodig hebben om aan het werk te komen. Een verklaring voor het relatief hoge percentage 35 tot 44 jarigen is dat deze cliënten niet meer tot de (voor werkgevers aantrekkelijke) jongeren behoren, maar evengoed nog genoeg arbeidzame jaren voor de boeg hebben om ruim in te investeren. Het percentage cliënten boven de 45 jaar is in elk geval gelijk voor beide groepen.

Tabel 2.4 Niet-scholingscliënten uitgesplitst naar leeftijd en geslacht (N= 39.558)

Leeftijd	Man	Vrouw	Totaal
Jonger dan 25 jaar	4,8%	3,4%	8,2%
Tussen 25 en 34 jaar	6,3%	7,8%	14,1%
Tussen 35 en 44 jaar	14,5%	16,5%	30,9%
Tussen 45 en 54 jaar	19,0%	16,3%	35,3%
55 jaar of ouder	7,6%	3,9%	11,5%
Totaal	52,2%	47,8%	100,0%

Opleidingsniveau

Via de telefonische enquête hebben we scholingscliënten ook gevraagd naar hun hoogst voltooide opleiding. De resultaten hiervan staan in tabel 2.5. Ter vergelijking staat (voor zover bekend) tussen haakjes het percentage dat geldt voor uitkeringsgerechtigden (WW en WAO) op landelijk niveau.[2] Hoewel enigszins gedateerd, geeft deze vergelijking toch de indruk dat scholings-cliënten relatief hoog zijn opgeleid. Met name mensen met een zeer lage opleiding zijn onder scholingscliënten een stuk minder ruim vertegenwoordigd dan onder uitkeringsgerechtigden in het algemeen. Dit wil echter niet zeggen dat scholing met name aan hoogopgeleiden wordt toegekend. We hebben helaas geen informatie over het opleidingsniveau van de huidige niet-scholingscliënten. Wel zou het zo kunnen zijn dat zeer laag opgeleiden over het algemeen als minder 'schoolbaar' worden gezien en dus minder snel door de re-integratiecoach of arbeidsdeskundige worden geselecteerd voor scholing. Voor wat betreft de hoger opgeleiden is het zeer wel mogelijk dat de betrokkenen weliswaar oorspronkelijk relatief hoog opgeleid zijn, maar dat deze opleiding veel van haar betekenis heeft verloren. Zeker voor de AG-populatie zou dit aan de orde kunnen zijn, gezien hun gemiddeld langs AO-periode (meer dan zeven jaar). Overigens is dit ook een argument om opleidingsniveau niet als absoluut criterium voor arbeidsmarktperspectief te hanteren. Juist bij hoger opgeleiden (en zeker bij beroepsopleidingen) is het de vraag hoe relevant een opleiding nog is wanneer de betrokkene al vele

[2] Bron: CBS, StatLine, tabel 'Uitkeringsontvangers; herkomst, arbeidspositie en opleidings-niveau', 1998.

jaren buiten het arbeidsproces staat. De kans dat andere factoren de arbeidsmarktkansen van hen in negatieve zin beïnvloed hebben is bovendien ook weer door de duur van de periode dat men buiten de arbeidsmarkt stond, des te groter.

Tabel 2.5 Hoogst voltooide opleiding scholingscliënten

Opleidingscategorie	Percentage
Geen	0,59%
Basisschool/lagere school	7,74% (25%)
Vbo/vmbo	10,79% (19%)
Mavo/vmbo tl	17,35% (8%)
Mbo/bol	30,83% (32%)
Havo	6,33% (3% incl vwo)
Vwo	2,11% (3% incl havo)
Hbo	18,52% (11%)
Wo/universiteit	4,92% (3%)
Weet niet/geen antwoord	0,82%
Totaal	100,00%

Tevredenheid

Scholingscliënten zijn over het algemeen erg tevreden over de wijze waarop scholing wordt aangeboden, wat blijkt uit onderstaande tabel.

Tabel 2.6 Tevredenheid scholingscliënten over werkwijze en snelheid

	Tevredenheid werkwijze UWV*	Tevredenheid werkwijze RBO (Regionaal Bureau Onderwijs)*	Tevredenheid startmoment scholing (vanaf moment van aanvraag)*
Zeer ontevreden	2,93%	1,17%	4,92%
Ontevreden	6,80%	6,68%	10,90%
Niet tevreden/niet ontevreden	9,14%	8,68%	7,27%
Tevreden	50,76%	50,29%	46,31%
Zeer tevreden	27,67%	24,74%	30,13%
Weet niet/geen antwoord	2,70%	8,44%	0,47%
Totaal	100,00%	100,00%	100,00%

* Percentages gebaseerd op 853 respondenten.

2.4 Samenvatting

Ongeveer één op de zeven cliënten die in aanmerking komen voor een re-integratietraject, krijgt scholing als onderdeel van dit traject (meestal) of als los instrument. Bijna alle cliënten ronden de scholing af met een diploma. Onder de scholingscliënten zijn WW'ers en WAO'ers in gelijke mate vertegenwoordigd. In vergelijking met niet-scholingscliënten, hebben scholingscliënten een hogere leeftijd, met een piek rond de 40 jaar. Het percentage cliënten

ouder dan 45 jaar is wel weer in gelijke mate aanwezig in beide groepen. WW'ers met een IRO-traject worden relatief weinig voor scholing geselecteerd; bij WW'ers wordt scholing vaker dan bij WAO'ers als los instrument ingezet. In vergelijking met uitkeringsgerechtigden van UWV in het algemeen zijn scholingscliënten hoog opgeleid. We hebben echter geen informatie over het opleidingsniveau van cliënten die een re-integratietraject zonder scholing volgen. De meeste cliënten zijn (zeer) tevreden als het gaat om de wijze waarop scholing wordt aangeboden.

3 RESULTATEN VAN SCHOLING

In dit hoofdstuk staan twee vragen centraal. De eerste vraag is of ‘geslaagde’ scholingscliënten vaker wel dan geen werk vinden. De tweede vraag is of scholingscliënten minstens zo succesvol zijn als niet-scholingscliënten als het gaat om uitstroom naar werk. Bij de tweede vraag komt tevens de wijze van selecteren van scholingscliënten aan bod. Ten slotte doen we aan de hand van eerder onderzoek een uitspraak over het duurzame effect van scholing.

3.1 Werkwijze

Scholingsresultaten

We hebben de databestanden van UWV en de uitkomsten van de cliënten-enquête gebruikt om de resultaten van scholing in kaart te brengen. We hebben alleen afgeronde scholingstrajecten gebruikt voor de analyse. De reden hiervoor is dat in de UWV-bestanden de variabelen die aangeven of iemand een scholingstraject heeft beëindigd en of dit vervolgens tot werk heeft geleid, niet voldoende gevuld zijn om betrouwbare analyses mee uit te voeren.

Vergelijking

Na het vaststellen van de scholingsresultaten, hebben we het plaatsings-percentage vergeleken met de twee vooraf bepaalde normen, namelijk de absolute doelstelling (vijftig procent plaatsingen binnen de groep gediplomeer-den) en het plaatsingspercentage van niet-scholingscliënten (dit zullen we eerst bepalen).
Om vervolgens de succesvolle scholingscliënten te vergelijken met de succes-volle niet-scholingscliënten, hebben we gebruikgemaakt van het samen-gestelde bestand van UWV, waarin scholings- en niet-scholingscliënten zijn opgenomen. In dit bestand is niet van alle cliënten geregistreerd of ze werk hebben gevonden. Daarom is het in eerste instantie lastig uitspraken te doen over verschillen tussen scholings- en niet-scholingscliënten. Om dit op te lossen, hebben we eerst onderzocht of de selectie van cliënten die door het ontbreken van gegevens ontstaat, een systematische is. We hebben kunnen constateren dat dit het geval is. Het is gebleken dat, de gegevens over het verkrijgen van werk alleen bekend zijn als formele afsluiting van een traject heeft plaatsgevonden. Wanneer niet bekend is of een cliënt werk heeft gevonden, betekent dit dat het traject formeel nog gaande is of dat het niet-succesvol is beëindigd. Aangezien dit voor zowel scholingscliënten als niet-scholingscliënten het geval is, hebben we de beide groepen met elkaar kunnen vergelijken door alleen cliënten te selecteren van wie het traject formeel is beëindigd. In hoeverre deze selectie effect heeft op de verdeling tussen al of niet geplaatst zijn, kan op basis van de beschikbare gegevens niet met zekerheid worden vastgesteld.

Duurzaamheid

Om een uitspraak te kunnen doen over het duurzame effect van scholing, hebben we gebruikgemaakt van het verrijkte CMC-bestand. Dit bestand was

oorspronkelijk resultaat van een eerder door Regioplan uitgevoerd onderzoek naar de kosteneffectiviteit van re-integratietrajecten aangeboden door CMC, afgezet tegen trajecten ingekocht bij andere re-integratiebedrijven. Het bestand is verrijkt met de meest recente gegevens omtrent WW-status en AO-percentage van de betrokkenen.
Het bestand bevat gegevens van 429 personen die allen een re-integratie-traject hebben gevolgd. Ze hebben dat traject beëindigd in de periode 1 januari 2004 tot en met 31 december 2006. Alle personen zijn aangeschreven voor het project van CMC, maar een deel van deze personen heeft een traject bij een ander re-integratiebedrijf gevolgd. Het betreft hier mensen die er in eerste instantie niet voor hadden gekozen een traject (bij CMC) te volgen. De trajecten die door CMC zijn aangeboden (54%) bevatten allemaal een scholingscomponent maar bij de trajecten van andere re-integratiebedrijven hoeft dit niet het geval te zijn.
Van alle cliënten die na afloop van het gevolgde traject werk hadden gevonden, hebben we op basis van de uitkeringsgegevens bekeken of zij een half jaar na de laatste meting nog steeds aan het werk waren. Van de personen die op 1 januari 2007 reeds een baan hadden, hebben we gekeken of zij op dit moment een WW-uitkering ontvangen. Voor cliënten die nu nog steeds aan het werk zijn, konden we de totale periode dat zij inmiddels werkten, vaststellen.

3.2 Scholingsresultaten

Diploma en werk

Zoals reeds eerder vermeld, heeft zo'n 86 procent van de cliënten het scholingstraject afgerond met een diploma. Uit de cliëntenenquête komt zelfs een diplomapercentage van 91 procent naar voren, al gaat het hier om een selectie van het totaal aantal afgesloten scholingstrajecten, namelijk cliënten die in de periode februari 2007 tot juli 2007 een scholingstraject hebben afgerond. Dit is een bewuste selectie van onze kant geweest, omdat een deel van de scholingscliënten in het voorjaar van 2007 al telefonisch is geïnterviewd. We wilden voorkomen dat dezelfde cliënten nogmaals zouden worden benaderd.

Van de gediplomeerden uit de cliëntenenquête heeft ruim 52 procent na afloop van het traject een baan gevonden. Dit geldt ook voor ongeveer een derde van de cliënten die het scholingstraject zonder diploma hebben afgerond (dit is zo'n zes procent van het totaal aantal werkenden na scholing). Deze groep niet-gediplomeerden bestaat voornamelijk uit WW'ers. In de meeste van deze gevallen is het scholingstraject voortijdig afgesloten, waarschijnlijk omdat het doel (werk) al was bereikt. Ook zou het kunnen zijn dat een cliënt niet meer gemotiveerd was om de opleiding af te maken en hierdoor werd 'getriggerd' om zelf op zoek naar werk te gaan. Hoe dan ook, scholing heeft ook in die gevallen een gunstig resultaat gehad op het vinden van werk. Het opleidingsniveau van de cliënt speelt overigens geen rol bij de relatie tussen diploma en werk.

We hebben ook onderzocht, voor de cliënten die werk hebben gevonden, hoeveel tijd gemiddeld was verstreken tussen het succesvol afronden van het scholingstraject en het vinden van een baan. Ongeveer een derde van de gediplomeerde cliënten heeft direct na het afronden van de opleiding werk gevonden. De overige cliënten vinden bijna allemaal binnen vier maanden na afloop van het traject werk. Na deze vier maanden neemt het aantal cliënten dat werk vindt snel af.

Soort opleiding

Hoe verhouden deze percentages zich tot het soort opleidingstraject dat de cliënten hebben gevolgd? We hebben de meest recente scholingsrapportage van UWV gebruikt voor het bepalen van de 'top 10' van landelijk ingekochte scholingstrajecten. Dit zijn de opleidingen die het meest voorkomen. Zelf hebben we hier nog een aantal veelvoorkomende categorieën aan toegevoegd. Deze gegevens zijn afkomstig uit het scholingsbestand van UWV. Met deze indeling hebben we, op basis van het UWV-bestand 43 procent van de ingekochte (en afgeronde) opleidingen in een categorie kunnen plaatsen. De scholingsresultaten per opleiding staan hieronder. De opleidingen zijn van hoog naar laag gesorteerd op het percentage gediplomeerden.

Tabel 3.1 Soort opleiding (afgerond) in relatie tot succes (n=2.109)

Soort opleiding	Percentage gediplomeerden	Percentage dat is geplaatst*
Schoonheidsspecialiste, kapper etc.	100%	12%
Heftruckchauffeur	97%	52%
Autocad	95%	61%
Heftruckcertificaat	93%	70%
Telefoniste en/of receptioniste	92%	34%
Taxipas	86%	52%
Computercursussen van MicroSoft	86%	32%
Taxichauffeur	83%	64%
Rijbewijs	82%	41%
Webdesign cursus	82%	61%
Nederlandse taal	76%	22%
Administratief medewerker	68%	55%
Vrachtwagenchauffeur	64%	38%
Zorg/welzijn, medisch	61%	73%
Boekhouden	57%	100%
Beveiliger 2	53%	54%
Sociaal Pedagogisch Werk	50%	100%
Beveiliger	33%	69%
Overige opleidingen	88%	54%
Totaal aantal afgeronde opleidingen	**86%**	**52%**

* De percentages in deze kolom zijn mede gebaseerd op de uitkomsten van de cliëntenquête.

De opleidingen tot beveiliger hebben duidelijk het laagste percentage succesvolle afrondingen, maar desondanks een gemiddeld percentage werkenden. Verder valt op dat cliënten die een opleiding uit de categorie 'Nederlandse taal' hebben gevolgd, op dit moment het minst vaak werk hebben. Het gaat hier

meer om een noodzakelijke vooropleiding dan om een opleiding die direct op plaatsing gericht is.[1] De categorie 'heftruckcertificaat' valt ook op, vanwege zowel een hoog percentage succesvolle afrondingen als een hoog percentage werkenden. Ook zijn er opleidingen met een plaatsingspercentage van honderd procent. Hier gaat het hoogstwaarschijnlijk om scholingstrajecten met een baangarantie, maar dit is momenteel niet te achterhalen.

Contract

Wanneer scholing tot werk leidt, gaat het meestal om een tijdelijk contract, zoals te zien is in onderstaande tabel. Dit is op zichzelf niet vreemd. De grote meerderheid van de arbeidsrelaties die werknemers in Nederland aangaan, is in eerste instantie gebaseerd op een tijdelijk contract. De gevonden functie sluit in zeventig procent van de gevallen aan bij het gewenste beroep, aldus de respondenten van de enquête.

Tabel 3.2 Succesvolle scholingscliënten en contractsoorten

Soort contract	Percentage
Uitzendbaan	11%
Tijdelijk contract (ten minste 6 maanden)	57%
Vast contract	17%
Eigen bedrijf	9%
Anders	6%
Totaal	100%

Aansluiting

Op de vraag in hoeverre de gevonden functie inhoudelijk aansluit op het gevolgde scholingstraject, antwoordden de cliënten als aangegeven in onderstaande tabel.

Tabel 3.3 Aansluiting functie op scholingstraject

Antwoord	Percentage
Heel goed	44,44%
Goed	30,13%
Neutraal	7,05%
Niet	5,13%
Totaal niet	12,39%
Weet niet/geen antwoord	0,85%
Totaal	100,00%

Uit de tabel blijkt dat 75 procent van de cliënten die na afloop van het scholingstraject werk hebben gevonden, vindt dat de gevonden functie (heel) goed aansluit bij het gevolgde scholingstraject. Van de overige 25 procent is overigens het merendeel (78 procent) van mening dat scholing wel heeft bijgedragen aan het vinden van werk. Blijkbaar spelen in dat geval andere factoren dan de inhoud van de opleiding een rol, zoals het vergroten van het zelfvertrouwen of het uitbreiden van het netwerk.

[1] Met re-integratiebedrijven is de afspraak gemaakt dat cursussen Nederlandse Taal – indien onderdeel van een aanbesteed traject – niet uit de trajectprijs hoeft te worden betaald.

3.3 Vergelijking scholingsresultaten met norm

Eerste norm

Nu we het diplomapercentage en het plaatsingspercentage onder de scholingscliënten hebben vastgesteld, vergelijken we deze met de twee normen, zoals eerder bepaald. De eerste norm stelde als doel zeventig procent succesvol beëindigde opleidingen, waarvan ten minste de helft tot werk zou moeten leiden (dus 35 procent van het totale aantal gestarte opleidingen). De resultaten wijzen uit dat deze norm gehaald is met 86 procent gediplomeerden van wie 52 procent werk heeft gevonden. Van het totaal aantal scholingscliënten heeft 51 procent werk gevonden, los van de vraag of ze hun diploma hebben gehaald.

Tweede norm

De volgende vraag is hoe het scholingsresultaat zich verhoudt tot het plaatsingsresultaat onder niet-scholingscliënten. Op basis van het UWV-bestand constateren we dat, van de formeel afgesloten trajecten, de plaatsingspercentages van zowel scholings- als niet-scholingscliënten rond de vijftig procent liggen. Dit percentage is voor scholingscliënten gebaseerd op alle scholingstrajecten (dus niet alleen de succesvolle) en stemt daarom goed overeen met het percentage uit de cliëntenenquête. We zien dus dat het percentage plaatsingen na scholing even hoog is als het plaatsingspercentage zonder scholing en constateren derhalve dat ook de norm ‘scholingscliënten minstens zo succesvol als niet-scholingscliënten’ gehaald is. Uiteraard is hierbij wel cruciaal dat de scholing juist is ingezet, namelijk alleen daar waar plaatsing zonder scholing (hoogstwaarschijnlijk) niet mogelijk zou zijn geweest. Aangezien wij niet beschikken over een experimenteel onderzoeks-design waarin dit getest kon worden, blijft dit een aanname. OP basis van het totaal aan onderzoeksuitkomsten zijn wij er overigens redelijk van overtuigd dat deze aanname juist is.

Zoals eerder vermeld, hebben we voor zowel scholings- als niet-scholings-cliënten alleen formeel afgesloten trajecten gebruikt, omdat dit meer vergelijk-bare resultaten oplevert. Wanneer we binnen de bestanden van UWV niet de selectie van formeel afgesloten trajecten hadden gemaakt, dan was het percentage plaatsingen een stuk lager geweest dan nu het geval is. Dit komt ook naar voren uit de resultaten van reguliere trajecten, zoals UWV die zelf op regelmatige basis publiceert.[2] Hieruit blijkt dat ongeveer achttien procent van alle gestarte trajecten leidt tot werk binnen zes maanden na afloop van het traject. De rest is (nog) niet of niet succesvol beëindigd. Wat de consequentie hiervan is, kan eigenlijk pas worden vastgesteld wanneer alle trajecten uit een vastgesteld periode (bijvoorbeeld uit de periode 1-7-2006 tot en met 1-7-2007 zijn afgerond. Dan kan worden vastgesteld wat de uiteindelijke plaatsings-percentages zijn en in hoeverre die tussen trajecten met en zonder scholing dan wel of juist nog steeds niet verschillen. Ook kan dan pas definitief worden vastgesteld of de inzet van scholing uiteindelijk leidt tot de beoogde effecten.

[2] Bron: UWV, tussenstand van de resultaten over de periode 1 juli 2005 t/m 31 maart 2007.

Op dit moment concluderen wij vooralsnog dat met de inzet van scholing in ieder geval wordt bereikt dat de cliënten waarbij scholing noodzakelijk wordt geacht, even vaak worden geplaatst als cliënten waarbij scholing niet wordt ingezet.

In het vorige hoofdstuk hebben we de meest in het oog springende verschillen in achtergrondkenmerken tussen *alle* scholings- en niet-scholingscliënten beschreven. Nu we weten dat het percentage plaatsingen na scholing vergelijkbaar is met het percentage plaatsingen zonder scholing, hebben we een vergelijking gemaakt tussen de *succesvolle* scholingscliënten en de *succesvolle* niet-scholingscliënten. Dit geeft ook een indicatie voor de werking van het selectiemechanisme.

De belangrijkste uitkomst wat deze vraag betreft, is dat bepaalde groepen cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt relatief vaak voorkomen in de groep ‘succesvolle scholingscliënten’. Zo hebben we ontdekt dat cliënten die een regulier AG-traject of een regulier AGWW-traject volgen (dit laatste voor cliënten met gedeeltelijk AG en gedeeltelijk WW uitkering), vaker werk vinden wanneer ze scholing hebben gevolgd dan wanneer ze geen scholing hebben gevolgd. Voor de WW-cliënten met een IRO-traject en ook voor mannelijke uitkeringsgerechtigden geldt juist dat scholing niet zorgt voor een hoger percentage werkenden. Verder zijn er geen grote verschillen gevonden tussen succesvolle scholingscliënten en succesvolle niet-scholingscliënten wat betreft achtergrondkenmerken. Uiteraard is het wel zo dat cliënten bij wie scholing is ingezet daarvoor geïndiceerd zijn op basis van het scholings-protocol. Deze inzet en indicatie wijst op een structurele grote afstand tot de arbeidsmarkt die alleen overbrugd kan worden met de inzet van scholing. Met andere woorden, ook al wijzen de direct beschikbare persoons- en achtergrondkenmerken (sowieso een zeer beperkte set van variabelen) niet op grote verschillen tussen beide groepen, deze zijn er wel. De cliënten waarbij de inzet van scholing is goed gekeurd hebben een structureel zwakkere arbeidsmarktpositie: anders was scholing immers niet op basis van het protocol geïndiceerd!

3.4 Duurzaamheid

We hebben gezien dat scholingscliënten, wanneer ze werk vinden, vaak in eerste instantie een tijdelijk contract krijgen. Deze contracten hebben meestal een duur van 6 of 12 maanden. Dit is, zoals hiervoor reeds opgemerkt, overigens niet anders dan gebruikelijk voor werknemers die bij een nieuwe werkgever in dienst komen. De vraag is wel of het werk uiteindelijk duurzaam zal zijn. In deze paragraaf geven we hiervoor een indicatie op basis van een heranalyse van het bestand dat resulteerde uit een eerder onderzoek naar de kosteneffectiviteit van re-integratietrajecten zoals uitgevoerd door CMC.

Zoals reeds eerder is vermeld, bevatten de trajecten van CMC alle een scholingscomponent, in tegenstelling tot veel van de trajecten van andere re-integratiebedrijven die tijdens CMC-onderzoek als controlegroep zijn bestudeerd. De trajecten van CMC duurden negen maanden en bestonden uit acht modules waarvan één praktijkmodule van zes maanden. Tijdens de praktijkmodule voerden de deelnemers een opdracht uit waarbij ze individuele begeleiding kregen.

Duurzaam

Van de 429 personen, die een re-integratietraject hadden gevolgd, hadden er 203 na afloop van het re-integratietraject werk (47%). Van deze 203 cliënten hadden er 134 een CMC-traject gevolgd en dus 69 cliënten niet. Het bestand dat is gebruikt ten tijde van het CMC-onderzoek hebben we gekoppeld aan WW- en WAO-gegevens van 1 juli 2007. Van de mensen die na afloop van hun traject waren geplaatst, zou twaalf procent nu WW ontvangen en 88 procent dus niet. Dit doet vermoeden dat het grootste deel van de geplaatsten ook nu nog steeds werk heeft. Als deze 88 procent inderdaad nog werk heeft op 1 juli 2007, zouden deze overgebleven werkenden gemiddeld al bijna anderhalf jaar aan het werk zijn. Vanwege het niet beschikbaar zijn van de zogenaamde polisadministratie kan niet nagegaan worden of betrokkenen inderdaad op 1 juli 2007 werkten. Op basis van kwalitatieve informatie die wij over de nazorg vanuit het betrokken project beschikbaar hebben, menen wij dat de aanname die hier geformuleerd is echter acceptabel is.

De volgende tabel laat zien hoe het percentage werkenden zich in de tijd ontwikkelt. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de trajecten van CMC en de trajecten van andere re-integratiebedrijven. Verder laat de tabel ook zien in welk jaar het traject is beëindigd.

Tabel 3.4 Percentages werkenden op langere termijn

			Selectie: geplaatsten		Totale bestand*
			Werk na afloop traject	Werk 1 juli	Werk 1 juli
CMC-groep	Traject beëindigd in:	2004	55,6%	55,6%	66,7%
		2005	56,3%	49,4%	58,6%
		2006	58,4%	53,3%	59,9%
	Totaal		57,5%	51,9%	59,7%
Niet-CMC-groep	Traject beëindigd in:	2004	17,4%	17,4%	47,8%
		2005	30,8%	26,2%	41,5%
		2006	42,1%	34,6%	43,0%
	Totaal		35,4%	29,7%	43,1%

* Er zijn 44 personen die aanvankelijk niet geplaatst waren, maar op 1 juli 2007 met geen enkele uitkering staan geregistreerd. We achten het daarom aannemelijk dat deze mensen inmiddels wel werk hebben.

** Er is één cliënt van wie onbekend is bij welk bedrijf hij/zij een traject heeft gevolgd.

Op basis van de geanalyseerde gegevens kan in ieder geval worden gesteld dat het effect van de (scholings)trajecten niet van korte duur is geweest. Het

'verloop' van het aantal werkenden is in de CMC-groep lager dan in de andere groep. Van de (57,5 procent) geplaatsten werkt gemiddeld zo'n twee jaar na uitstroom 90 procent nog (namelijk 51,9 procent in totaal). De plaatsings-percentages voor de totale groep (laatste kolom van de tabel) wijzen uit dat er ook een redelijke groep cliënten is waarvoor geldt dat zij niet direct na afloop van het traject werk hebben gevonden, maar op dit moment zeer waarschijnlijk wel werkzaam zijn (n=44). Ook dit beschouwen wij als een indicatie voor een duurzaam effect.

WAO-percentage

Een hoog percentage werkenden staat (nog steeds) geregistreerd als WAO'er. Het gaat om 62 procent van de mensen die na afloop van hun traject werk hebben gevonden. Een verklaring voor dit hoge percentage is dat sommige mensen deels nog arbeidsongeschikt zijn maar wel (parttime) zijn gaan werken. Ze zullen in dat geval wel een lagere uitkering ontvangen. We hebben onderzocht of dit het geval is.

Van de mensen die na afloop van hun traject waren geplaatst en op 1 juli 2007 aan het werk zijn, is 61 procent nog als arbeidsongeschikt geregistreerd. Dit is een verbetering ten opzichte van 1 januari, want destijds was dit nog 66 procent.

De volgende tabel toont het verschil tussen het huidige percentage arbeids-ongeschikten (AO) en het percentage AO bij aanvang van het re-integratie-traject (voor zover toen ingevuld door de re-integratiebedrijven, n=135).

Tabel 3.5 Verandering in AO-percentage

	AO-percentage			
	Lager	**Gelijk**	**Hoger**	**Totaal**
Niet-CMC-groep	38%	57%	5%	21
CMC-groep	64%	28%	8%	114
Totaal	60%	33%	7%	135

Van de werkenden voor wie er bij aanvang van het traject een WAO-percen-tage was ingevuld, zit op 1 juli 2007 zestig procent in een lagere WAO-klasse. Deze mensen ontvangen dus weliswaar nog steeds een WAO-uitkering, maar dat is dan wel een lagere. Tien personen (zeven procent) zitten nu in een hogere WAO-klasse. De overige personen hebben hetzelfde arbeidsonge-schiktheidspercentage. Opvallend is dat zes van de tien personen die nu een hogere WAO-klasse hebben, staan geregistreerd met een WAO-klasse van 80-100 procent. Dit is vreemd, want het gaat hier om mensen die wel werk-zaam zijn. Wellicht dat hier sprake is van een vertraging in de administratieve verwerking van veranderingen in de feitelijke situatie. De tabel laat verder zien dat er ook nu weer verschillen zijn tussen de twee bestudeerde groepen. Er zijn indicaties dat de afname in arbeidsongeschiktheidspercentage sterker is binnen de CMC-groep.

3.5 Samenvatting

Ruim de helft van het totaal aantal ingezette scholingstrajecten resulteert in een baan, die meestal goed aansluit zowel bij de gevolgde scholing als bij het door de geënquêteerde (ex-)cliënten als gewenst aangeduide beroep. Ook vinden scholingscliënten even vaak als niet-scholingscliënten werk na afloop van het traject. Dit hoeft voor scholingscliënten niet altijd direct na afloop van het traject te zijn. Tot ongeveer vier maanden na afloop van het traject is de invloed van scholing op het vinden van werk merkbaar. De verschillen zijn vrij groot tussen opleidingen, wat betreft het behalen van het diploma en het vervolgens vinden van een baan. Opleidingen waarbij succes is gegarandeerd, hebben dit waarschijnlijk te danken aan een baangarantie die eraan vastzit, hoewel het niet duidelijk hoe vaak precies een baangarantie voor komt. Nadere analyse tussen succesvolle scholingscliënten en succesvolle niet-scholingscliënten laat zien dat scholing effectief is voor cliënten die een regulier AG-traject of een regulier AGWW-traject volgen. Een verkenning naar het duurzame effect van scholing geeft, op basis van de beschikbare gegevens, een kleine indicatie dat het scholingseffect er in elk geval niet één is van kortstondige aard (minder dan een jaar).

4 VERKLARENDE FACTOREN

Nu we weten dat scholing in ongeveer de helft van de gevallen succesvol is, is de volgende vraag welke factoren het sterkst bijdragen aan dit succes. In de eerste plaats beschikken cliënten al over bepaalde eigenschappen of kenmerken om überhaupt voor scholing te worden geselecteerd. Hier is een belangrijke rol weggelegd voor het scholingsprotocol. In dit hoofdstuk beschrijven we welke afweging re-integratiecoaches, arbeidsdeskundigen en consulenten van re-integratiebedrijven precies maken bij de selectie van cliënten voor scholing en bij de inzet van het scholingsprotocol daarbij.
In de tweede plaats bepalen cliënteigenschappen en opleidingskenmerken samen of iemand uiteindelijk werk vindt na scholing. We hebben onderzocht welke eigenschappen en kenmerken dit zijn. Hierna gaan we in op de meerwaarde van scholing in de ogen van de betrokkenen. Ten slotte wijden we een korte paragraaf aan suggesties van uitvoerenden ter verbetering van de inzet van scholing.

4.1 Selectie scholingscliënten

Dát de wijze van selecteren een juiste uitwerking heeft, leiden we af uit de resultaten zoals in het vorige hoofdstuk beschreven. Immers, het plaatsingspercentage van scholingscliënten was nooit zo hoog geweest zonder juiste selectie. Maar hóe gaat het precies in zijn werk? Welke overwegingen gebruiken re-integratiecoaches, arbeidsdeskundigen en consulenten van re-integratiebedrijven bij het bepalen of scholing zinvol is en wat is de rol van het scholingsprotocol hierbij?

Op basis van de webenquête onder re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen en aanvullende groepsgesprekken die met hen zijn gevoerd constateren we dat het proces van selectie doorgaans als volgt verloopt: In een gesprek tussen de cliënt en de re-integratiecoach of arbeidsdeskundige komt scholing (als onderdeel van een traject) ter sprake. Meestal is het de cliënt die dit initieert. De re-integratiecoach of arbeidsdeskundige vraagt de cliënt vervolgens uitvoerig naar de motivatie voor scholing. Hierna kunnen er een aantal dingen gebeuren. Ofwel de re-integratiecoach of arbeidsdeskundige stemt direct in met het verzoek (al of niet met gebruik van het scholingsprotocol) of wijst deze direct af. In geval van twijfel wordt het scholingsprotocol vaak nogmaals doorlopen om vervolgens een beslissing te nemen.

Eerder hebben we gezien dat het merendeel van de scholingen onderdeel is van een re-integratietraject. Toch geldt ook in die gevallen dat het scholingsprotocol (indien gebruikt) meestal door de re-integratiecoach of arbeidsdeskundige wordt toegepast en niet door de consulent van het re-integratiebedrijf dat het traject uitvoert. Alleen wanneer scholing gedurende een traject door

het re-integratiebedrijf wordt geïnitieerd, is toepassing van het protocol door de consulent van het re-integratiebedrijf in principe aan de orde. Vaker echter beslist de re-integratiecoach of arbeidsdeskundige al voor aanvang van een traject of scholing hier deel van zal uitmaken of niet.

Motieven

Op basis van de webenquête onder re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen en aanvullende groepsgesprekken, kunnen we constateren dat de motivatie van een cliënt en de vraag vanuit de arbeidsmarkt verreweg de belangrijkste redenen zijn om scholing toe te kennen. En gemotiveerd zijn de cliënten inderdaad: via het telefonisch interview geeft 99 procent aan (zeer) gemotiveerd aan de scholing te zijn begonnen. Een kanttekening hierbij is wel dat de cliënten op het moment van bevragen de scholing al hadden afgerond (en de uitkomst dus bekend was): we weten niet zeker of zij vooraf ook bijna allemaal zo gemotiveerd waren. Ook re-integratiebedrijven geven aan dat motivatie en de vraag vanuit de arbeidsmarkt de meest bepalende factoren zijn bij de keuze voor scholing. Bij cliënten die moeilijker plaatsbaar zijn (zoals oudere cliënten), geven de respondenten aan dat het extra belangrijk is dat de gevraagde scholing een baangarantie geeft. Twijfel over het inzetten van scholing heeft (zowel bij re-integratiecoaches als bij arbeidsdeskundigen) vaak te maken met twijfel over het niveau van de cliënt. Een assessment kan hierbij uitkomst bieden. Hier wordt in de praktijk ook wel gebruik van gemaakt, al is het alleen maar om een cliënt ervan te overtuigen dat de gewenste opleiding qua niveau toch echt niet haalbaar is.

In algemene zin constateren we dat re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen niet over één nacht ijs gaan bij het toekennen van scholing: er wordt altijd een zorgvuldige afweging gemaakt tussen verschillende factoren, waarbij het doel, (duurzaam) werk, steeds de belangrijkste drijfveer is. Dit komt duidelijk tot uiting in de resultaten van de webenquête. Via de enquête werden re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen twee fictieve cases voorgelegd, met de vraag of zij voor de desbetreffende cliënt scholing zouden inzetten. De cases waren verschillend voor beide groepen, maar wat achtergrondkenmerken (zoals leeftijd, geslacht en werkervaring) betreft zoveel mogelijk vergelijkbaar. Veel uitvoerenden (met name arbeidsdeskundigen) hebben aangegeven over onvoldoende informatie te beschikken om dit te kunnen beoordelen. De cases zijn niet met dit doel opgezet. In beide cases was informatie opgenomen over noodzakelijkheid en schoolbaarheid. De ‘missende informatie’ had vaak betrekking op scholingsduur en -kosten. Hieruit blijkt dat uitvoerenden een zorgvuldige financiële afweging maken bij de beslissing wel of geen scholing in te zetten. Ook had de ontbrekende informatie vaak betrekking op schoolbaarheid, zoals cognitieve vaardigheden en persoonlijke belemmeringen.

Zeker bij oudere cliënten is informatie over schoolbaarheid onmisbaar bij een goede keuze, aldus de re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen. Men wil de zekerheid dat het ‘nadeel’ van een hoge leeftijd door andere vaardigheden wordt ‘gecompenseerd’. De aanwezigheid van een baangarantie maakt de keuze voor scholing bij deze groep dan ook aanzienlijk gemakkelijker.

Kortom: alle facetten van het scholingsprotocol worden doorlopen bij de keuze wel of geen scholing in te zetten. Op het gebruik van het protocol komen we in de volgende paragraaf terug.

WW versus WAO

Uit de gevoerde groepsgesprekken is de indruk ontstaan dat arbeidsdeskundigen vaker scholing toekennen dan re-integratiecoaches. Dit vermoeden wordt ondersteund door de resultaten van de webenquête. Voor elk van de voorgelegde fictieve cases gaf ongeveer vijf procent van de re-integratiecoaches aan scholing in te zullen zetten, terwijl van de arbeidsdeskundigen tussen de 18 en 28 procent aangaf dit te zullen doen. In werkelijkheid zal het verschil tussen re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen nog groter zijn, aangezien arbeidsdeskundigen veel vaker dan re-integratiecoaches aangeven informatie te missen om een goede keuze te kunnen maken. Een deel hiervan zal uiteindelijk ook in scholing resulteren. Re-integratiecoaches geven vaker aan geen scholing in te zetten dan dat ze zeggen informatie te missen. In het groepsgesprek met arbeidsdeskundigen geven zij zelf als verklaring voor het relatief vaak inzetten van scholing dat hun cliënten vaak hun oude beroep niet meer kunnen uitoefenen en daardoor gedwongen zijn in een andere functie te gaan werken. (Om)scholing is dan al snel aan de orde. Ook hebben WAO-cliënten vaak een grote afstand tot de arbeidsmarkt waardoor scholing eerder zinvol is, aldus de arbeidsdeskundigen.

Gebruik protocol

De motivatie om scholing in te zetten wordt niet beïnvloed door de mening van re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen over het scholingsprotocol. Uit de webenquête onder re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen komt naar voren dat het scholingsprotocol door zo'n veertig procent (vrijwel) altijd wordt gebruikt. Niet om te bepalen of scholing zinvol is (dat kunnen ze prima zelf, aldus de respondenten), maar vooral ter rechtvaardiging c.q. onderbouwing van het eigen oordeel. Op basis van de webenquête constateren we dat er geen verschillen zijn tussen re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen, noch tussen regio's, als het gaat om het gebruik van het scholingsprotocol.

Uit de groepsgesprekken is een iets ander beeld naar voren gekomen over het gebruik van het protocol. In de webenquête heeft wellicht een vorm van sociale wenselijkheid een rol gespeeld bij het beantwoorden van de vragen over het scholingsprotocol. In de groepsgesprekken bleken de re-integratiecoaches een stuk positiever over het scholingsprotocol dan arbeidsdeskundigen. Het blijkt dat arbeidsdeskundigen vaker dan re-integratiecoaches van het protocol afwijken. Re-integratiecoaches pakken bij twijfel over scholing regelmatig het protocol erbij (of volgen de stappen bewust in hun hoofd), terwijl de gesproken arbeidsdeskundigen het protocol toch vooral achteraf gebruiken (als ze het al gebruiken). De arbeidsdeskundigen geven als belangrijkste reden voor dit niet-gebruik dat zij denken dat ze toch zullen afwijken van het protocol. Dit heeft te maken met het feit dat zij vaak scholing inzetten wanneer ze het gevoel hebben dat dit bijdraagt aan duurzame plaatsing. Dit element van duurzaamheid missen ze in het protocol. Ook denken zij eerder van het protocol af te zullen wijken omdat hun cliënten zich

vaak ‘gedwongen’ moeten omscholen. Hierbij speelt een rol dat de gesproken arbeidsdeskundigen ten onrechte denken dat omscholen volgens het protocol niet is toegestaan.
Re-integratiecoaches geven als voornaamste reden om af te wijken van het protocol de aantoonbare motivatie van een cliënt. Een cliënt heeft dan bijvoorbeeld zelf al een stage geregeld of een opleidingsinstituut uitgezocht. Dergelijke situaties doen zich regelmatig voor. Het verschil met de arbeidsdeskundigen is dat de re-integratiecoaches in principe het vertrouwen hebben dat het protocol past bij wat de re-integratiecoaches zelf voor ogen hebben, terwijl arbeidsdeskundigen hier iets sceptischer tegenover staan.

Via de webenquête onder consulenten van re-integratiebedrijven hebben we hen ook gevraagd naar redenen om het scholingsprotocol wel of juist niet te gebruiken. De consulenten geven aan het protocol te gebruiken wanneer scholing halverwege het traject wordt ingezet en dan met name om de cliënt uitleg te geven over de inzet van scholing. Wanneer de consulent het oneens is met het oordeel van de re-integratiecoach of arbeidsdeskundige, kan dit ook een reden zijn om het protocol toe te passen, aldus een aantal respondenten. Het aantal geënquêteerde re-integratiebedrijven is echter te klein om hier algemene conclusies aan te verbinden.

Alternatieven

Uit de webenquête komt naar voren dat uitvoerenden steeds zoeken naar alternatieven voor scholing, zoals proefplaatsing of herplaatsing bij de (oude) werkgever. Op basis van de groepsgesprekken constateren we dat alternatieven voor WW’ers iets meer aan de orde zijn dan voor WAO’ers. Re-integratiecoaches zeggen steeds vaker het instrument proefplaatsing in te zetten, met name bij cliënten met weinig zelfvertrouwen of wanneer mensen niet (voldoende) zijn gemotiveerd voor scholing. De ervaringen hiermee zijn tot nu toe goed. Je zou verwachten dat proefplaatsing ook juist voor WAO-cliënten een goed instrument is, maar dit is niet de ervaring van de arbeidsdeskundigen met wie is gesproken. Werkgevers zijn minder geneigd mensen met beperkingen aan te nemen, ook wanneer ze hebben gezien wat mensen nog wel kunnen.[1]

Een ander (vrij nieuw ontwikkeld) alternatief voor scholing dat door re-integratiecoaches is genoemd, is een traject om kennis, kunde en vaardigheden te laten certificeren. Dit is een zogenaamd EVC-traject (Eerder Verworven Competenties), waar een CTC (Competentie Test Centrum) aan vooraf kan gaan. Dit wordt gebruikt voor cliënten met veel werkervaring maar geen diploma’s. De resultaten van deze trajecten zijn nog niet bekend. In elk geval sluit dit goed aan bij het voornemen van het huidige kabinet om ‘…werkzoekenden makkelijker een certificaat te laten ontvangen voor de kennis en ervaring die ze in de praktijk opgedaan hebben. Zo kunnen ze bij sollicitaties beter hun vaardigheden tonen…’ (uit de Rijksbegroting 2008).

[1] Dit blijkt ook uit het zeer recent verschenen trendrapport van het Sociaal Cultureel Planbureau ‘Beter aan het werk’ (september 2007).

4.2 Kenmerken cliënten en opleidingen in relatie tot succes

Nu we de belangrijkste motieven van UWV-medewerkers om scholing wel of niet in te zetten in kaart hebben gebracht, is de volgende vraag welke factoren maken dat de inzet van scholing in het ene geval wel en in het andere geval niet tot werk leidt.

Methode

We hebben de scholingscliënten in twee groepen verdeeld: een groep die na het scholingstraject werk heeft gevonden (n=392) en een groep die geen werk heeft gevonden (n=377). Vervolgens hebben we met behulp van discriminantanalyse zo goed mogelijk proberen te voorspellen in welke groep iemand terecht zou komen, gegeven een specifieke combinatie van achtergrondkenmerken. Bij deze analyse is rekening gehouden met het feit van ongelijke groepsgrootten (zoals bij 'plaatsing' en 'geen plaatsing' het geval is). Uiteindelijk konden we hiermee factoren achterhalen die het sterkst bleken bij te dragen aan succesvolle uitstroom.

Om de selectiekenmerken zoals die in het scholingsprotocol worden gebruikt mee te nemen in onze argumentatie, hebben we de scholingscliënten via de cliëntenenquête vragen gesteld over de duur van de uitkering en over het beroep waarin zij voorheen werkzaam waren en hoe lang dit geleden was. Dit zegt iets over de noodzakelijkheid van scholing. Door de cliënten te vragen naar hun opleidingsniveau kregen we een indicatie van de schoolbaarheid van de cliënt. Ook konden we op deze manier een relatie leggen tussen het resultaat van scholing en de motivatie van de re-integratiecoach of arbeidsdeskundige om scholing in te zetten (met of zonder gebruik van het protocol).

Resultaten

Kort samengevat blijken jonge mannen met een WW-uitkering de beste kansen te hebben op het vinden van werk, wanneer zij een scholingstraject hebben gevolgd. Dit is niet verwonderlijk, aangezien deze groep in het algemeen ook het meest kansrijk is. Verder blijkt dat een hoge leeftijd voor AG-cliënten extra nadelig uitpakt, in vergelijking met WW-cliënten. Ook dit is niet opvallend: arbeidsgehandicapten hebben sowieso al slechts papieren op de arbeidsmarkt en ouderen ook. Oudere arbeidsgehandicapten hebben derhalve op de arbeidsmarkt te maken met een dubbele belemmering, óók wanneer zij additionele scholing hebben gekregen. Ook het opleidingsniveau van de cliënt heeft invloed op het succes van ingezette scholing. Zo blijkt dat cliënten met een heel lage of juist heel hoge vooropleiding de meeste baat hebben bij scholing. Het is gebleken dat leeftijd hier los van staat. Zo vinden ouderen met een hoog opleidingsniveau niet sneller werk dan ouderen met een laag opleidingsniveau. Blijkbaar is de leeftijd al zo'n belemmering dat deze door een hoger opleidingsniveau niet gecompenseerd wordt. In bijlage 2 worden plaatsingspercentages voor verschillende subgroepen van scholingscliënten weergegeven.

Een aantal factoren die geen invloed op plaatsing blijken te hebben, is desondanks het vermelden waard. Zo vinden cliënten voor wie het lang geleden is dat ze werkten even vaak werk als cliënten die korter geleden aan het werk waren. Ook heeft het aantal jaar dat iemand heeft gewerkt geen invloed op

plaatsing. Andere factoren die binnen de groep scholingscliënten niet van invloed zijn op het vinden van werk zijn: soort traject (IRO of regulier), het gegeven losse of ingebedde scholing en uitkeringstype (WW of WAO).

Een verklaring voor dit gebrek aan effect van bovenstaande factoren, is dat de groep scholingscliënten een vrij uniforme groep is wat betreft 'scholingsbehoefte', waardoor andere verschillen tussen cliënten geen invloed meer hebben op het effect van scholing. Dit duidt wederom op een correcte wijze van selecteren van scholingscliënten door re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen. Hierbij moet wel de kanttekening worden geplaatst dat er eerder sprake is van een impliciet juist gebruik van het protocol dan van een permanente toepassing ervan in alle situaties die daarom vragen. De betrokken UWV-medewerkers likken de criteria van het protocol goed in het hoofd te hebben en toe te passen, maar het protocol wordt zeker niet in alle situaties stap voor stap doorlopen.

Een op het eerste gezicht opmerkelijke uitkomst is dat duurdere opleidingen vaker tot werk leiden dan goedkopere, maar dat tegelijkertijd de duur van de opleiding geen bijdrage levert aan het vinden van een baan. Dit doet vermoeden dat er ook dure, korte opleidingen zijn. Nadere inspectie wijst uit dat dit inderdaad het geval is. Voorbeelden hiervan zijn opleidingen tot machinist mobiele kraan (vier weken, kosten 8500 euro), transportbegeleider (vier weken, kosten 9000 euro) en Herexamen Bootcamp MCSE (twee weken, kosten 9500 euro). In onderstaande tabel hebben we op een rijtje gezet hoe opleidingsduur, trajectprijs en succes zich tot elkaar verhouden. We maken hierbij een uitsplitsing tussen WW en AG.

Tabel 4.1 Opleidingsduur en trajectprijs (alleen afgeronde trajecten) in relatie tot succes

Opleidingsduur	Gemiddelde prijs in euro's		Percentage gediplomeerden	Percentage werk*	Aantal	Percentage van totaal
	AG	WW				
1 dag	€ 918	€ 951	93%	43%	58	3%
< 2 weken	€ 1.848	€1.962	94%	59%	622	29%
< 1 maand	€ 3.019	€2.572	93%	54%	118	6%
< 3 maanden	€ 2.681	€2.876	89%	46%	654	31%
< 6 maanden	€ 3.564	€3.653	78%	46%	296	14%
=> 6 maanden < 1 jaar	€ 3.833	€3.581	73%	57%	284	13%
=> 1 jaar < 1,5 jaar	€ 3.687	€3.687	51%	33%	57	3%
=> 1,5 jaar	€ 4.573	€3.166	65%	61%	17	1%
Onbekend	-	€3.671	67%	69%	3	0%
Totaal	€2.705	€2.783	86%	52%	2.109	100%

* De percentages in deze kolom zijn mede gebaseerd op de uitkomsten van de cliëntenquête.

Uit de tabel blijkt dat de opleidingstrajecten voor arbeidsgehandicapten voor wat betreft de prijs niet veel verschillen van die voor WW-cliënten. Gemiddeld bedragen de kosten respectievelijk € 2.705 en € 2.783. Wat betreft de

percentages succesvolle afronding en het vinden van werk zijn er wat duidelijkere verschillen. Het valt op dat de langdurige opleidingen een lager percentage succesvolle afrondingen hebben. Het percentage werkenden blijft desalniettemin gunstig, met een uitschieter van 61 procent werkenden voor opleidingen die langer duren dan anderhalf jaar. Dit laatste moeten we echter nuanceren, omdat dit op een zeer klein aantal cliënten is gebaseerd.
Wanneer we kijken naar de relatie tussen het soort opleiding, de kosten en het percentage gediplomeerden en geplaatsten, ontstaat een gedifferentieerd beeld (zie tabel 4.2). Er is geen duidelijk verband tussen deze kenmerken. Er is geen duidelijke invloed van prijs of van de aard van de opleiding op het percentage gediplomeerden. Wel is er een relatie tussen de aard van de opleiding en de plaatsingspercentages, maar die lijkt niet gerelateerd aan de kosten. Met andere woorden de aard van de opleiding is wellicht eerder bepalend voor plaatsing dan de kosten. Op basis van de zuiver kwantitatieve analyses moeten we dit beeld echter nuanceren, omdat op geaggregeerd niveau er wel een relatie bestaat tussen kosten en plaatsingen.

Tabel 4.2 Opleidingssoort en trajectprijs (alleen afgeronde trajecten) in relatie tot succes

Soort opleiding	Gemiddelde prijs in euro's		Percentage gediplomeerden	Percentage dat is geplaatst*	Aantal	Percentage van totaal
	AG	WW				
Schoonheidsspecialiste, kapper etc.	€ 2.092	€ 3.603	100%	12%	17	0,8%
Heftruckchauffeur	€ 1.468	€ 1.578	97%	52%	59	2,8%
Autocad	€ 3.198	€ 2.293	95%	61%	44	2,1%
Heftruckcertificaat	€ 1.879	€ 1.271	93%	70%	41	1,9%
Telefoniste en/of receptioniste	€ 2.084	€ 2.433	92%	34%	66	3,1%
Taxipas	€ 1.785	€ 2.166	86%	52%	28	1,3%
Computercursussen van MicroSoft	€ 1.799	€ 2.219	86%	32%	208	9,9%
Taxichauffeur	€ 2.028	€ 2.107	83%	64%	158	7,5%
Rijbewijs	€ 4.745	€ 4.537	82%	41%	100	4,7%
Webdesign cursus	€ 1.815	€ 3.031	82%	61%	17	0,8%
Nederlandse taal	€ 2.410	€ 3.043	76%	22%	38	1,8%
Administratief medewerker	€ 3.955	€ 3.003	68%	55%	53	2,5%
Vrachtwagenchauffeur	€ 2.569	€ 5.862	64%	38%	11	0,5%
Zorg/welzijn, medisch	€ 3.660	€ 3.251	61%	73%	31	1,5%
Boekhouden	€ 1.530	€ 2.252	57%	100%	14	0,7%
Beveiliger 2	€ 1.942	€ 3.135	53%	54%	19	0,9%
Sociaal Pedagogisch Werk	€ 1.317	€ 3.521	50%	100%	6	0,3%
Beveiliger	€ 2.534	€ 1.302	33%	69%	3	0,1%
Overige opleidingen	€ 2.878	€ 2.904	88%	54%	1196	56,7%
Totaal aantal afgeronde opleidingen	€ 2.705	€ 2.783	**86%**	**52%**	**2109**	**100%**

* De percentages in deze kolom zijn mede gebaseerd op de uitkomsten van de cliëntenquête.

Hoe zit het dan precies? Nader onderzoek wijst uit dat juist de combinatie van soort en duur van de opleiding bepaalt of en zo ja in hoeverre kosten van invloed zijn op het vinden van werk na een scholingstraject. Specifieker gezegd: alleen voor bepaalde kortdurende opleidingen geldt dat hogere kosten ook leiden tot meer succes (dat wil zeggen 'tot werk'). Ook geldt voor bepaalde opleidingen dat korter altijd beter is, ongeacht de kosten. In tabel 4.3 geven we voor elk van de opleidingen aan welke uitspraak we kunnen doen.

Tabel 4.3 De relatie tussen duur, kosten, aard en succes van scholing

Soort opleiding	Relatie tussen duur, kosten en succes
Schoonheidsspecialiste, kapper etc.	Er kan geen verband worden aangetoond
Heftruckchauffeur	Kortdurende opleidingen leiden vaker tot werk dan lange opleidingen (kosten niet relevant)
Autocad	Dure, korte opleidingen meest succesvol
Heftruckcertificaat	Kortdurende opleidingen leiden vaker tot werk dan lange opleidingen (kosten niet relevant)
Telefoniste en/of receptioniste	Dure opleidingen succesvoller dan goedkope (duur van de opleiding niet relevant)
Taxipas	Alle opleidingen zijn van korte duur
Computercursussen van MicroSoft	Dure opleidingen zijn succesvoller dan goedkope opleidingen (duur van de opleiding niet relevant)
Taxichauffeur	Korte, goedkope opleidingen meest succesvol
Rijbewijs	Korte opleidingen verreweg meest succesvol
Webdesign cursus	Groepen te klein om uitspraken te doen
Nederlandse taal	N.v.t.
Administratief medewerker	Er kan geen verband worden aangetoond
Vrachtwagenchauffeur	Er kan geen verband worden aangetoond
Zorg/welzijn, medisch	Groepen te klein om uitspraken te doen
Boekhouden	Groepen te klein om uitspraken te doen
Beveiliger 2	Groepen te klein om uitspraken te doen
Sociaal Pedagogisch Werk	Groepen te klein om uitspraken te doen
Beveiliger	Groepen te klein om uitspraken te doen

Tot slot van deze paragraaf constateren we dat veertig procent van alle ondervraagde scholingscliënten niet aan de opleiding zou zijn begonnen wanneer UWV deze niet had aangeboden. Deze groep is minder succesvol dan de groep cliënten die ook zelf aan de opleiding zou zijn begonnen. Ongetwijfeld zegt dit wel iets over motivatie (en dus schoolbaarheid) van de cliënt, met die kanttekening dat financiën ook vaak een rol spelen bij het niet zelf starten met een opleiding.

4.3 Meerwaarde scholing

Wat vinden scholingscliënten van de meerwaarde van scholing in het re-integratieproces? In het algemeen is de tevredenheid onder cliënten over het gevolgde traject hoog. Onderstaande tabel laat dit zien.

Tabel 4.4 Tevredenheid cliënten over de kwaliteit van de gevolgde opleiding

	Percentage*
Zeer ontevreden	1,41%
Ontevreden	6,21%
Niet tevreden/niet ontevreden	5,98%
Tevreden	45,25%
Zeer tevreden	41,03%
Weet niet/geen antwoord	0,12%
Totaal	100%

* Gebaseerd op 853 respondenten uit de cliëntenenquête.

Verder blijkt dat de mate van tevredenheid positief samenhangt met het vinden van werk (direct) na afloop van de opleiding. Dit resultaat is logisch, aangezien de tevredenheid van de cliënten na afloop van de scholing is gemeten en het resultaat dus al bekend was.

Van alle cliënten die door de telefonische enquête zijn bevraagd, heeft ruim negentig procent aangegeven vooraf het idee te hebben gehad dat scholing de kans op werk zou vergroten.

Meer dan de helft van de cliënten die een baan heeft gevonden na afloop van het scholingstraject, vindt dat deze goed aansluit bij de gevolgde scholing: zij weten niet zeker of ze zonder scholing deze baan ook hadden gevonden. De andere helft is van mening dat de scholing geen noodzakelijke voorwaarde is geweest voor het vinden van werk. Deze cliënten vonden de scholing ook minder goed aansluiten bij de gevonden functie.

En wat vinden de re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen? Alle ondervraagde medewerkers zijn erg overtuigd van de meerwaarde van scholing in het re-integratieproces. Arbeidsdeskundigen zien de meerwaarde direct terug in het feit dat cliënten na scholing niet vaak meer bij hen terugkeren. Ook wanneer scholing niet direct tot werk leidt, dan toch in elk geval indirect, omdat het zelfvertrouwen van de cliënt wordt vergroot. Dit speelt zeker bij laagopgeleiden, die dankzij de scholing soms voor de eerste keer in hun leven een diploma behalen.

4.4 Suggesties ter verbetering

In de groepsgesprekken met UWV-medewerkers zijn diverse suggesties gedaan ter verbetering van de inzet van scholing. Deze hebben vooral betrekking op het proces van inkoop. De medewerkers geven aan dat een centraal adviespunt (zoals de scholingsmakelaar) alleen zinvol is wanneer het gaat om opleidingen boven een bepaald bedrag. In dat geval is het handig wanneer wordt uitgezocht welke opleiding het best is. Zo hoeft ook niet elke medewerker steeds opnieuw het wiel uit te vinden. Bij kortere en goedkopere opleidingen (deze komen relatief veel voor), werkt de tussenkomt van de

scholingsmakelaar juist vertragend. Dit kan resulteren in latere en dus lagere plaatsingsresultaten. Bovendien hebben cliënten vaak zelf al helemaal uitgezocht bij welk instituut ze welke opleiding kunnen doen en wanneer die begint. Dit is voor re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen juist één van de redenen om de scholing toe te kennen (motivatie). De medewerkers geven ook aan het erg prettig te vinden dat de administratie uit handen wordt genomen. Beslissen blijven ze liever zelf doen. Overigens blijkt uit objectieve procesresultaten van UWV dat de doorlooptijden zeer goed zijn en dat dit grotendeels veroorzaakt wordt door de centrale organisatie van de inkoop en registratie.

4.5 Samenvatting

Re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen gaan zorgvuldig te werk bij het selecteren van cliënten voor scholing. Hiermee is niet gezegd dat in alle relevante situaties het protocol stap voor stap wordt doorlopen. Het scholingsprotocol en de daarin vastgelegde criteria worden meer impliciet gebruikt, zij het niet onjuist. De motivatie van de cliënt en de situatie op de arbeidsmarkt geven meestal de doorslag bij het bepalen of scholing wordt ingezet. Op basis van de zeer uiteenlopende plaatsingspercentages na afronding van de scholingen kan overigens wel geconcludeerd worden dat niet altijd even scherp gekeken wordt (of kan worden?) naar de arbeidsmarktrelevantie van opleidingen. Blijkbaar is dit een moeilijk onderdeel van het selectieproces. Arbeidsdeskundigen zetten sneller scholing in dan re-integratiecoaches en maken hierbij iets minder gebruik van het scholingsprotocol. Als arbeidsdeskundigen het protocol gebruiken, wijken ze hier regelmatig van af, omdat ze de indruk hebben dat het protocol niet helemaal aansluit bij de doelgroep van arbeidsgehandicapten. Re-integratiecoaches maken daarentegen meer gebruik van alternatieven voor scholing, zoals proefplaatsingen en EVC-trajecten. Ook consulenten van re-integratiebedrijven gebruiken het protocol, met name wanneer scholing tijdens de loop van een traject wordt ingezet of wanneer zij het oneens zijn met het oordeel van de re-integratiecoach of arbeidsdeskundige.
De belangrijkste factoren die van invloed zijn op succes na een gevolgd scholingstraject, zijn: leeftijd (jong), geslacht (man) en opleidingsniveau (hoog of juist laag). Scholingstrajecten voor arbeidsgehandicapten zijn over het algemeen duurder dan trajecten voor werklozen. Het verband tussen de duur van de opleiding, de kosten en het uiteindelijke succes, is afhankelijk van de aard van de opleiding.
Alle uitvoerende medewerkers en de scholingscliënten zelf zijn het erover eens dat scholing een duidelijke meerwaarde heeft in het re-integratieproces. Verbeteringen ten aanzien van scholing die uitvoerenden en cliënten voorstellen, hebben voornamelijk te maken met het scholingsproces. Men is tevreden over de centrale registratie van scholingen, vooral als het gaat om de verlichting van administratieve lasten. De keuze voor bepaalde scholingsinstituten blijven de UWV-medewerkers liever zelf doen.

5 CONCLUSIE EN DISCUSSIE

In dit rapport hebben we de rol van scholing en van het scholingsprotocol in het re-integratieproces beschreven. Dit hebben we gedaan aan de hand van de uitkomsten van enquêtes en bestandsanalyses. In dit afsluitende hoofdstuk trekken we conclusies op basis van de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek. Waar de resultaten leiden tot discussie, zullen we zo mogelijk aanbevelingen doen.

5.1 Is scholing effectief?

Voorafgaand aan het onderzoek zijn twee normen vastgesteld, waaraan scholing zou moeten voldoen om effectief te worden genoemd.

- De eerste norm is dat zeventig procent van de scholingen succesvol (dus met diploma) moet zijn afgerond en dat vijftig procent hiervan vervolgens tot werk leidt. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek kunnen we concluderen dat deze norm is gehaald: 86 procent van het aantal scholingscliënten blijkt de opleiding met een diploma af te ronden en 52 procent hiervan vindt vervolgens werk.
- De tweede norm waaraan effectieve scholing zou moeten voldoen was dat het percentage plaatsingen binnen de groep scholingscliënten minstens zo hoog zou zijn als het percentage plaatsingen binnen de groep niet-scholingscliënten. Ten grondslag aan deze tweede doelstelling lag de aanname dat scholing een essentiële voorwaarde was voor deze groep voor het vinden van werk en dat deze mensen zonder scholing dus niet aan het werk waren gekomen. De resultaten van het onderzoek wijzen uit dat ook aan deze norm is voldaan: zowel voor de scholingsgroep als voor de niet-scholingsgroep geldt dat ongeveer de helft van de afgeronde trajecten tot werk leidt.

Kunnen we, nu we weten dat aan beide gestelde normen is voldaan, concluderen dat scholing effectief is? In elk geval niet zonder twee kanttekeningen te plaatsen.

- De eerste kanttekening is dat we, vanwege de selectiviteit van het scholingsbestand, geen harde uitspraken kunnen doen over toegevoegde waarde van scholing. We zullen immers nooit zeker weten hoe het de scholingscliënten was vergaan wanneer zij geen scholing hadden gekregen. Waarschijnlijk was het percentage werkenden onder deze mensen lager geweest dan nu het geval is, maar zeker weten we dit niet.
- De tweede kanttekening die we moeten plaatsen, is dat de hoge plaatsingspercentages (noodgedwongen) alleen zijn gebaseerd op de formeel afgesloten trajecten. De vraag is of dit een representatief beeld geeft van alle trajecten. Het zou kunnen dat de niet-afgeronde trajecten juist de trajecten zijn die niet of minder vaak tot succes leiden. Bovendien kan er bij

deze trajecten wel een (groot) verschil in plaatsingspercentages zijn tussen trajecten met en zonder scholing. Ook dit kunnen we op basis van de nu beschikbare gegevens (nog) niet vaststellen.

Gezien deze twee kanttekeningen is het niet mogelijk definitieve conclusies te trekken. Wel kunnen we concluderen dat scholing er in ieder geval aan bijdraagt gunstige plaatsingspercentages te realiseren die vergelijkbaar zijn met plaatsingspercentages onder niet-scholingscliënten. Aangenomen dat het hier gaat om een relatief moeilijk te plaatsen groep cliënten, noemen we dit een mooi resultaat.

5.2 Werkt het scholingsprotocol?

Het scholingsprotocol is ontwikkeld om ervoor te zorgen dat scholing alleen in die situaties wordt ingezet, waar re-integratie zonder scholing niet mogelijk is. De vraag is of het protocol in de praktijk ook uitwerkt zoals bedoeld.

In het verlengde van voorgaande paragraaf kunnen we simpelweg concluderen dat het scholingsprotocol inderdaad uitwerkt zoals het oorspronkelijk ontwikkeld is. Immers, alleen een goed werkend protocol kan de gewenste (en betere) resultaten opleveren. Een juiste selectie van scholingscliënten moet hieraan ten grondslag liggen. Deze redenering gaat in elk geval op voor de schoolbaarheid van cliënten. Gezien het hoge diplomagehalte kunnen we vaststellen dat de schoolbaarheid van cliënten goed wordt bepaald. Daarentegen: als het gaat om het inschatten van arbeidsmarktperspectief (als onderdeel van noodzakelijkheid) gaat het minder goed, anders zou iedereen wel aan het werk zijn gekomen. Achtereenvolgens duiden we de selectie van scholingscliënten en de factoren die het meest bijdragen aan een gunstig resultaat. Tot slot geven we een aantal suggesties ter verbetering.

5.2.1 Selectie van scholingscliënten

De resultaten van het onderzoek wijzen uit dat UWV de professionaliteit van haar medewerkers niet in twijfel hoeft te trekken als het gaat om de selectie van cliënten voor scholing. Alles wijst erop dat dit op zeer zorgvuldige wijze gebeurt.
Opvallend is dat de afweging die re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen (moeten) maken inzake ‘noodzakelijkheid’ en ‘schoolbaarheid’, tot uiting komt in de samenstelling van het scholingsbestand. Zo zijn onder de scholingscliënten zowel relatief moeilijke als op het eerste gezicht gemakkelijke cliënten te vinden. Voor de ‘moeilijken’ (ouderen, arbeidsgehandicapten) zal de noodzakelijkheid van scholing waarschijnlijk de doorslag geven, terwijl voor de ‘makkelijken’ (hoogopgeleiden, IRO-cliënten) schoolbaarheid het zwaarst weegt. Tegelijkertijd heeft de moeilijkheid ook een plafond: dit blijkt uit het feit dat onder scholingscliënten minder volledig arbeidsongeschikten te vinden zijn dan onder niet-scholingscliënten. Voor cliënten met een arbeidsongeschikt-

heidspercentage van meer dan tachtig procent is de kans om werk te vinden zo klein geworden dat scholing de situatie waarschijnlijk niet veel meer zal verbeteren. Daarbij komt dat de betrokkenen veelal reeds (zeer) lang buiten het arbeidsproces staan en alleen daardoor al een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt kennen. Met andere woorden: ook de op het eerste gezicht wellicht iets makkelijker plaatsbare cliënten kennen veelal een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ten slotte merken wij nog op dat het feit dat niet iedereen na scholing geplaatst wordt wellicht ook samenhangt met de aard en richting van de ingezette scholing. Er zijn grote verschillen in plaatsings-percentages tussen de verschillende scholingen. Dit zou erop kunnen wijzen dat de arbeidsdeskundigen en re-integractiecoaches bij het nemen van beslissingen omtrent de inzet van scholing niet altijd over de juiste kennis en/of informatie beschikken om de arbeidsmarktrelevantie van een opleiding te kunnen beoordelen. Gegeven het zeer moeilijke karakter van een dergelijke beoordeling is dit zeker niet uit te sluiten.

Het bovenstaande neemt niet weg dat de uitkomsten laten zien dat relatief moeilijk te plaatsen cliënten een grotere kans op scholing hebben dan de gemakkelijker te plaatsen cliënten. Zo krijgen WAO'ers vaker scholing dan WW'ers. De vermeende noodzakelijkheid geeft hier inderdaad de doorslag. Dit komt tot uiting in de volgende punten:

- De werkgeversbereidheid om mensen met beperkingen aan te nemen, is gering, aldus de ondervraagde arbeidsdeskundigen. Dat dit idee gegrond is, blijkt ook uit zeer veel onderzoek, zoals recent het SCP-onderzoek.[1] Scholing is in dat geval noodzakelijk, omdat arbeidsdeskundigen het gevoel willen hebben alles te hebben geprobeerd om de cliënt toch aantrekkelijker te maken voor werkgevers.
- Arbeidsgehandicapten kunnen vaak niet terugkeren in hun oude beroep. Om-, her- of bijscholing is in dat geval noodzakelijk. Arbeidsdeskundigen hebben overigens de indruk dat het scholingsprotocol omscholing niet toelaat. Dit leidt er soms toe dat zij terughoudend zijn met het inzetten van scholing in die gevallen waarbij omscholing aan de orde is.
- Er is, althans in de ogen van arbeidsdeskundigen, geen duidelijk alternatief voor scholing voorhanden. Dit wordt door arbeidsdeskundigen als moge-lijke verklaring gegeven voor het feit dat zij relatief vaak scholing inzetten.
- Arbeidsdeskundigen hebben vaak de indruk dat scholing de cliënt misschien niet direct, maar wel op langere termijn zal helpen bij het vinden van werk.

Uit het onderzoek komt naar voren dat scholingscliënten hoogopgeleid zijn in vergelijking met WW'ers en WAO'ers in het algemeen. Een kanttekening die hier op zijn plaats is, is dat we geen informatie hebben over het opleidings-niveau van niet-scholingscliënten op dit moment. We kunnen dus niet stellen dat hogeropgeleiden relatief vaak scholing krijgen. Een verklaring voor het feit dat scholingscliënten relatief hoogopgeleid zijn, is dat zeer laagopgeleiden

[1] Trendrapport 'Beter aan het werk' (september 2007).

vaker als ‘moeilijk schoolbaar’ worden beoordeeld door de re-integratiecoach of arbeidsdeskundige. In die zin wordt het scholingsprotocol juist toegepast. Tegelijkertijd hebben wij in dit rapport het opleidingsniveau van de betrokkenen als arbeidsmarktrelevant criterium gerelativeerd. Velen zijn al ouder en staan reeds vele jaren buiten de arbeidsmarkt. Het is de vraag in hoeverre een oorspronkelijk hoog opleidingsniveau nu nog relevantie heeft voor of op een arbeidsmarkt waar hogere leeftijd, langdurige afwezigheid op de arbeidsmarkt en arbeidsongeschiktheid als zeer grote belemmeringen gelden om weer aan de slag te komen.

5.2.2 Factoren die bijdragen aan het succes van scholing

Er zijn geen grote verschillen tussen succesvolle en niet-succesvolle scholingscliënten. Dit geeft aan dat we op basis van de beschikbare data niet kunnen vaststellen dat er binnen de groep scholingscliënten geen subgroep te benoemen, is die UWV systematisch had moeten uitsluiten voor scholing: alle cliënten zijn dus terecht geselecteerd voor scholing. We weten echter niet hoe groot de groep cliënten is die onterecht geen scholing heeft gekregen. Een aantal andere uitkomsten van het onderzoek willen we op deze plaats ook kritisch bezien.
In de eerste plaats zagen we eerder dat de afweging die re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen maken inzake noodzakelijkheid en schoolbaarheid tot uitdrukking komt in de selectie van scholingscliënten. De resultaten van het onderzoek wijzen ook uit dat deze afweging naar voren komt in de resultaten van scholing.

- Het meest in het oog springt de relatie tussen het opleidingsniveau van de cliënt en het vinden van werk na scholing: cliënten met een heel laag of juist heel hoog opleidingsniveau blijken het meest te profiteren van scholing. Het is aannemelijk dat, in het geval van het lage niveau, noodzakelijkheid van scholing de doorslag heeft gegeven. In het geval van een hoge vooropleiding zal schoolbaarheid van de cliënt waarschijnlijk zwaarder hebben gewogen bij de beslissing om scholing in te zetten. In beide gevallen is dit een goede keuze gebleken.
- Ook laten de resultaten van het onderzoek zien dat scholing effectief is voor cliënten die een AG(WW)-traject hebben gevolgd. Dit zijn relatief moeilijk te plaatsen cliënten, voor wie geldt dat de noodzakelijkheid heeft bepaald dat zij werden geselecteerd. En met succes, zo is gebleken.

In de tweede plaats hebben we de relatie tussen de leeftijd van de cliënt en het vinden van werk na scholing onderzocht. Hoewel uit het onderzoek niet blijkt dat een dergelijk verband bestaat voor alle scholingscliënten, is wel gebleken dat er een relatie is voor de groep arbeidsgehandicapten: voor deze toch al kwetsbare groep vormt een hoge leeftijd een extra belemmering. We kunnen, op basis van onze cijfers, dus niet in zijn algemeenheid constateren dat scholing bij ouderen effectiever is dan bij jongeren. Dit terwijl eerder

onderzoek naar de effectiviteit van re-integratie-instrumenten juist uitwijst dat scholing vooral effectief is bij ouderen.[2]

Behalve cliëntkenmerken blijken ook bepaalde opleidingskenmerken invloed te hebben op het succes van scholing. Zo wijzen de cijfers uit dat duurdere scholingstrajecten voor bepaalde opleidingen succesvoller zijn dan goedkope scholingstrajecten. Het gaat hier echter niet zomaar om 'duurder is beter', maar waarschijnlijk om het feit dat trajecten duurder zijn omdat zij een scholingscomponent met meer inhoud (en daardoor betere resultaten) bevatten. Het kan dus wel lonen om meer uit te geven aan scholing, maar niet zonder kritische blik op inhoud en doel. Dit blijkt ook uit het feit dat voor andere opleidingen juist geldt 'hoe korter hoe beter, ongeacht de kosten'.

5.2.3 Verbeterpunten

Het nut van scholing zou op een aantal punten nog kunnen worden verbeterd:

- De aansluiting tussen scholingstraject en werk kan worden geoptimaliseerd, door contacten met werkgevers te verbeteren. Scholing waar een baangarantie aan vast zit, is extra belangrijk (vooral voor arbeidsgehandicapten). Nader onderzoek zou zich specifiek moeten richten op het realiseren van baangaranties: onder welke omstandigheden wil een werkgever deze geven bij de randvoorwaarde dat UWV de scholing betaald? Ook: werken baangaranties wel uit zoals bedoeld, in de praktijk? En moet het begrip 'baangarantie' misschien anders worden geïntroduceerd bij werkgevers?
- Ongeveer 55 procent van de cliënten die na afloop van scholing een baan hebben gevonden, is van mening dat scholing hier een noodzakelijke voorwaarde voor is geweest. We kunnen ons afvragen wat de waarde van dit gegeven is. Het is namelijk bekend uit onderzoek naar re-integratie dat cliënten het succes vooral aan zichzelf toeschrijven en niet aan de inzet van bepaalde instrumenten of de inspanningen van anderen. Om de waarde te bepalen zou de werkgever eigenlijk moeten aangeven of de cliënt ook zonder scholing was aangenomen. Pas wanneer we zeker weten dat dit niet het geval is, kunnen we concluderen dat scholing een noodzakelijke voorwaarde voor het vinden van werk is geweest. De effectiviteit van scholing zou hiermee met meer zekerheid kunnen worden aangetoond dan nu het geval is. UWV zou er daarom goed aan doen in vervolgonderzoek de kant van de werkgever uitgebreider te belichten c.q. expliciet te bevragen.
- Veel arbeidsdeskundigen (en ook re-integratiecoaches) zijn niet goed op de hoogte van het feit dat (volgens het scholingsprotocol) omscholing onder bepaalde omstandigheden zeker is toegestaan. Het verdient aanbeveling duidelijker te maken naar de uitvoerders over welke omstandigheden dit precies gaat en hierover helder te communiceren.

[2] Jaap de Koning. Actief arbeidsmarktbeleid: effectiever dan vaak wordt aangenomen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2005, jrg. 21, nr. 1, p.10-26.

- Scholing zou nooit moeten worden ingezet enkel en alleen ‘bij gebrek aan een alternatief’. Daarom is het nodig dat er, vooral voor de groep arbeids-gehandicapten, hetzij meer alternatieven voorhanden zijn, hetzij dat de voorhanden zijnde alternatieven duidelijker worden gemaakt aan zowel uitvoeders binnen UWV als aan bedrijven waar de betrokkenen (kunnen) worden gere-integreerd.
- Bij de keuze voor scholing moet rekening worden gehouden met de relatie tussen duur, kosten, aard en verwacht succes van de opleiding. In het verlengde hiervan zou het interessant zijn na te gaan hoe de succes-percentages van scholingen zich verhouden tot het aantal openstaande vacatures in bepaalde branches (zoals bij het CWI bekend). Wanneer zou blijken dat scholingen juist succesvol zijn in branches waar vacatures over het algemeen moeilijk worden vervuld, wordt de meerwaarde van scholing in die branches aangetoond.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Onderzoeksvragen

Aard en omvang van scholing

- Hoe vaak is na 1 juli 2006 scholing ingezet bij respectievelijk WW'ers en WAO'ers[1]?
- Waaruit bestond de scholing naar inhoud, duur, opzet en dergelijke en welke plaats nam deze scholing in in het re-integratietraject?
- Hoeveel cliënten voor wie scholing is ingezet hebben deze afgerond en hoeveel zijn uitgevallen?

Resultaten van scholing

- Hoeveel scholingscliënten hebben na afronding dan wel tijdens de scholing (passend) regulier werk gevonden?
- Is het uitstroompercentage voor scholingscliënten hoger dan voor niet-scholingscliënten?
- Zijn eventuele verschillen in uitstroompercentages tussen scholings- en niet-scholingscliënten toe te schrijven aan verschillen in achtergrond-kenmerken?
- Wat is het langetermijneffect van trajecten met scholing?

Beïnvloedende factoren

- Welke combinatie van cliënt-, traject- en proceskenmerken vergroot de kans op een effectieve inzet van scholing, in termen van uitstroom/plaatsing?

Ervaringen van betrokkenen

- Hoe beoordelen re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen het gebruik van het scholingsprotocol bij het totstandkomen van scholing?
- Welke redenen worden genoemd door re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen om het scholingsprotocol wel of juist niet te gebruiken?
- Hoe beoordelen re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen de inzet van scholing in relatie tot succesvolle re-integratie?
- Welke redenen worden genoemd door re-integratiecoaches, arbeidsdes-kundigen en consulenten van re-integratiebedrijven om wel of geen scholing in te zetten?
- Hoe beoordelen scholingscliënten de ingezette scholing en wat is volgens cliënten de toegevoegde waarde van die scholing aan de re-integratie?

[1] Wij gebruiken de term WAO'ers nog omdat het grootste deel van de groep binnen de AG-populatie die met het scholingsprotocol te maken heeft gehad, een WAO-uitkering zal (hebben) ontvangen en geen WIA-uitkering.

BIJLAGE 2

Percentage werk uitgesplitst naar leeftijd en opleidingsniveau

WW*

	Basisschool, mavo, vmbo	Mbo, havo, vwo	Hbo, wo	Totaal
0-35*	54,5%	65,4%	100,0%	66,1%
36-45	50,9%	63,3%	45,8%	55,8%
46-55	54,3%	53,1%	50,0%	52,5%
56-65	45,5%	40,0%	32,0%	38,8%
Totaal	52,4%	56,7%	49,1%	53,3%

* De tabel is alleen gebaseerd op de respondenten van wie de leeftijd, het opleidingsniveau en het type uitkering bekend zijn. Verder zijn alleen de respondenten in de analyse opgenomen die bij aanvang van het opleidingstraject nog **geen** werk hadden.

** Er waren slechts weinig respondenten in de leeftijdscategorie 0-25. Daarom is deze categorie samengenomen met de categorie 26-35.

AG*

	Basisschool, mavo, vmbo	Mbo, havo, vwo	Hbo, wo	Totaal
0-35*	86,7%	50,0%	75,0%	72,4%
36-45	63,2%	66,7%	16,7%	58,1%
46-55	57,9%	40,0%	33,3%	44,7%
56-65	50,0%	50,0%	0%	41,7%
Totaal	65,6%	53,3%	33,3%	55,0%

* De tabel is alleen gebaseerd op de respondenten van wie de leeftijd, het opleidingsniveau en het type uitkering bekend zijn. Verder zijn alleen de respondenten in de analyse opgenomen die bij aanvang van het opleidingstraject nog **geen** werk hadden.

** Er waren slechts weinig respondenten in de leeftijdscategorie 0-25. Daarom is deze categorie samengenomen met de categorie 26-35.

Overzicht

Type uitkering	Percentage werk
WW	53,3%
AG	55,0%
Onbekend*	42,2%
Totaal	52,6%

* Deze groep is niet verder uitgesplitst in een afzonderlijke tabel vanwege het relatief kleine aantal cliënten dat tot deze categorie behoort. Een uitsplitsing zou niet zinvol zijn geweest omdat het aantal cliënten per cel te klein is om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.