Amsterdam, mei 2015
In opdracht van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Quickscan 2 - Evaluatie Sectorplannen

Arjan Heyma, Siemen van der Werff & Maikel Volkerink (SEO)
Joris Brekelmans & Hester Smulders (ecbo)

seo economisch onderzoek
economic research

ecbo expertisecentrum beroepsonderwijs

1 Inleiding

SEO Economisch Onderzoek en ecbo voeren de monitoring en evaluatie van de Regeling Cofinanciering Sectorplannen uit. Als deel van deze evaluatie wordt tot en met het voorjaar van 2016 elk half jaar een quickscan gepubliceerd. De vier quickscans geven een overzicht van de stand van zaken. Daarbij leveren deze quickscans ook input voor de evaluatie in 2016 en 2018. Deze tweede quickscan inventariseert de inhoud van de sectorplannen, de voorgenomen maatregelen en de voortgang (per eind maart 2015) van de maatregelen. Daarnaast wordt ingegaan op de mening over het aanvraag- en monitoringproces en bevat het een korte versie van het beleidstheoretisch kader dat zal worden gebruikt voor de brede evaluatie in 2016 waarin zal worden gekeken of doelstellingen van de Regeling Cofinanciering Sectorplannen bereikt zijn.

Drie tranches

De sectorplannen worden in drie tranches toegekend. In de eerste twee tranches zijn in het totaal 79 plannen goedgekeurd, waarvan er inmiddels twee weer zijn ingetrokken. Begin 2015 is de derde en laatste tranche geopend, hiervoor zijn nog geen plannen toegekend. Deze is specifiek gericht op cofinanciering van sectorplannen die zich richten op het stimuleren van de overgang van werk naar werk en van werkloosheid naar werk. Deze quickscan behandelt dan ook de plannen uit de eerste twee tranches. In deze quickscan zijn de inmiddels ingetrokken plannen niet meegenomen.

Leeswijzer

Deze quickscan gaat allereerst in op de inhoud van de plannen en het geplande aantal deelnemers (hoofdstuk 2). In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de voortgang van de afzonderlijke maatregelen: wat is het aantal deelnemers eind maart 2015, lopen geplande maatregelen op schema en waarom wel of niet? In hoofdstuk 4 worden de resultaten van een enquête onder projectleiders gepresenteerd over hun oordeel over de aanvraagprocedure van het sectorplan, de beschikking en het proces na de beschikking. Bijlage C bevat de korte versie van het beleidstheoretisch kader.

2 Inhoud van de sectorplannen

In de eerste twee tranches zijn 77 sectorplannen in uitvoering waaraan in totaal 429.894 personen werden beoogd deel te nemen. In totaal is € 423 miljoen aan cofinanciering toegekend, daarnaast is er een eigen financiering vanuit de sectoren van € 776 miljoen. In Bijlage A is een overzicht opgenomen van de sectorplannen met daarin het aantal beoogde deelnemers en de omvang van de financiering vanuit de sector en cofinanciering door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Tabel 1 geeft een globaal overzicht van de plannen en hun voortgang. In de tweede helft van 2014 zijn geen plannen uit de eerste tranche meer gestart, wel zijn enkele maatregelen uit eerder gestarte plannen toen van start gegaan.

Tabel 1 Aantal plannen en maatregelen naar tranche en startdatum

	Startdatum	Aantal plannen	Aantal maatregelen
Tranche 1	Juli t/m december 2013	4	25
	Januari t/m juni 2014	20	131
	Juli t/m december 2014	0	27
Tranche 2	Januari t/m juni 2014	12	68
	Juli t/m december 2014	23	167
	Vanaf januari 2015	18	186
Totaal		77	604

Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. Ingetrokken plannen niet opgenomen.

Van vrijwel alle plannen is de looptijd twee jaar. Eén plan uit de eerste tranche heeft een looptijd van één jaar en is inmiddels afgerond. De komende maanden zullen ook de enkele andere plannen uit de eerste tranche afgerond worden.

Arbeidsmarktanalyses

Ieder samenwerkingsverband heeft voor het sectorplan een arbeidsmarktanalyse opgesteld. In deze analyse worden recente en verwachte ontwikkelingen benoemd, alsmede de daaruit volgende knelpunten die van belang zijn voor de sectorale arbeidsmarkt. Figuur 1 geeft een overzicht van de mate waarin die knelpunten worden benoemd. De knelpunten die het meest worden benoemd zijn ontgroening en vergrijzing van het werknemersbestand en de vraag naar nieuwe competenties van medewerkers.

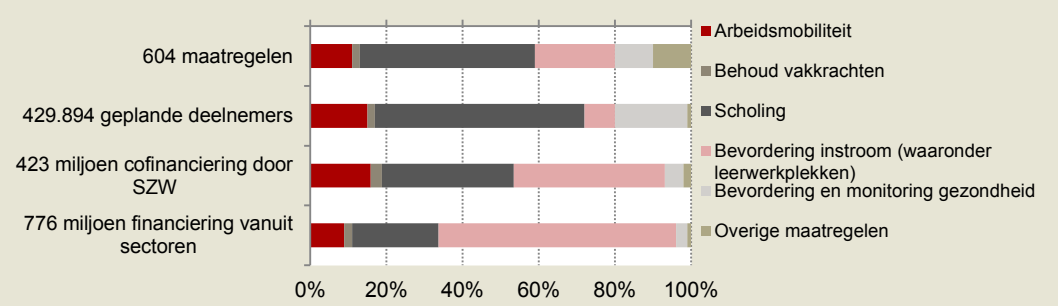
Figuur 1 Mate waarin arbeidsmarktknelpunten in de sectorplannen worden benoemd

Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. Arbeidsmarktknelpunten rond flexibilisering bestaan uit ongelijke concurrentie bedrijven en werknemers door aanbod zzp'ers (6x), onvoldoende aandacht voor kwaliteit en scholing van flexibele arbeidskrachten (2x) en onvoldoende binding van werknemers door kleine en flexibele contracten (1x).

Thema's

Ieder sectorplan heeft op basis van de arbeidsmarktanalyses een aantal maatregelen geformuleerd. De thema's waar de maatregelen in de sectorplannen op aangrijpen staan vermeld in Figuur 2. Het belang van deze thema's wordt op drie manieren uitgedrukt: in termen van het aantal beoogde maatregelen dat onder deze thema's valt, in termen van het aantal beoogde deelnemers en in termen van de (co)financiering die ermee gemoeid is. De meeste maatregelen richten zich op scholing; ook wat het aantal deelnemers betreft. Het meeste budget is gericht op het bevorderen van instroom. Bij die laatste valt vooral de scheve verhouding tussen de financiering en het relatief beperkte aantal deelnemers op. Dit komt doordat hier maatregelen onder vallen waarin extra leerwerkplekken (voor bijvoorbeeld leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg van het mbo) worden gecreëerd. Deze zijn aanmerkelijk duurder per deelnemer dan de meeste andere maatregelen.

Figuur 2 Maatregelen, deelnemers en financiering per thema



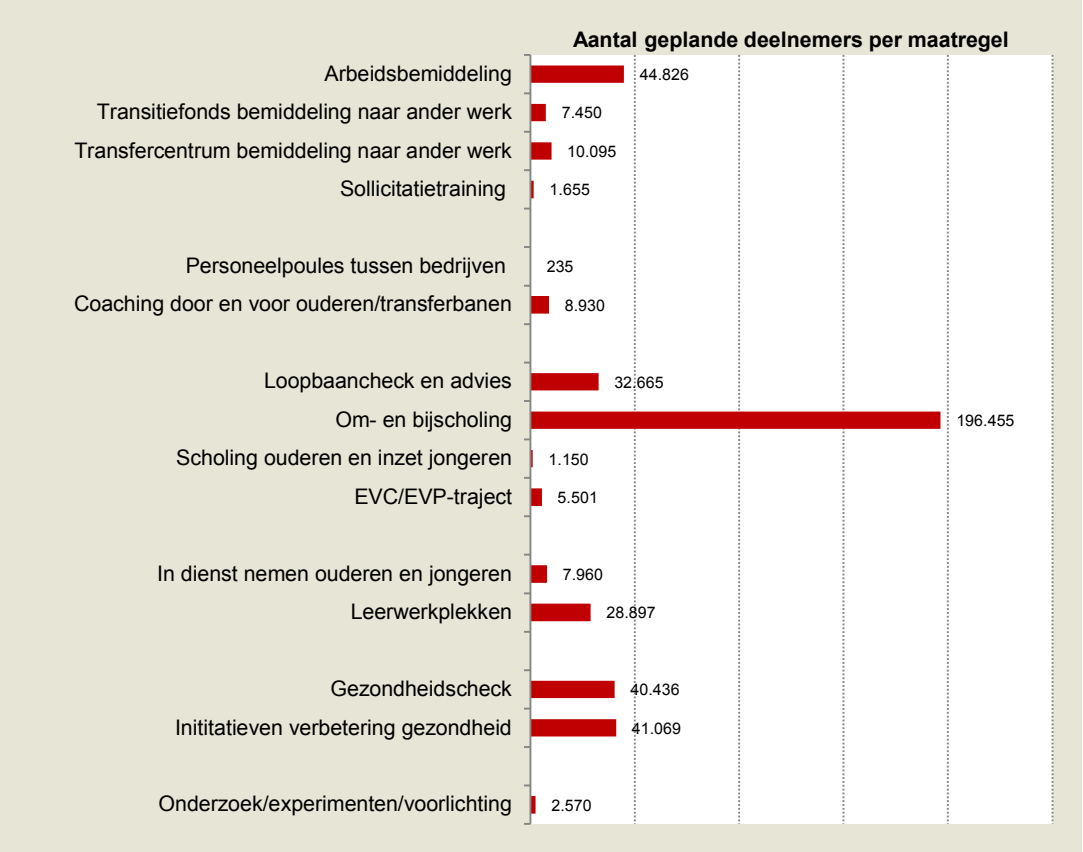
Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015.

Maatregelen

Het geplande en het gerealiseerde aantal deelnemers per maatregel in de sectorplannen staat vermeld in Figuur 3. De maatregelen zijn gegroepeerd per thema. In Bijlage B staat een overzicht van de

genomen maatregelen per sector. Maatregelen die gericht zijn op bedrijven in plaats van personen, zijn in deze figuur niet opgenomen. Datzelfde geldt voor maatregelen die bijvoorbeeld onderzoek of de ontwikkeling van een instrument betreffen.

Figuur 3 Overzicht aantal geplande deelnemende werknemers per maatregel



Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015.

Veruit de meeste maatregelen hebben een looptijd van twee jaar. Sommige beroepsbegeleidende leerweg-trajecten (bbl-trajecten) vangen later aan dan de overige maatregelen, omdat deze opleidingen een beperkt aantal startmomenten per jaar kennen. De bbl-trajecten vallen onder de maatregel 'Leerwerkplekken'.

Met maatregelen op het gebied van om- en bijscholing beogen de sectorplannen het meeste deelnemers te bereiken (Figuur 3). Er is geen uniek verband tussen de geplande maatregelen en de eerdere genoemde arbeidsmarktknelpunten. Wel is het zo dat wanneer er sprake is van vergrijzing in een sector, in 76 procent van de plannen het realiseren van leerwerkplekken als doel is opgenomen. Ook wanneer ziekteverzuim of de algemene gezondheid van werknemers in de arbeidsmarktanalyse als knelpunt wordt genoemd, bevat dit plan relatief vaak maatregelen gericht op de gezondheid van het personeel.

Instrumenten

Bij 112 maatregelen worden instrumenten ontwikkeld voor gebruik door deelnemers of bedrijven. Dit zijn maatregelen waarin geen aantallen deelnemende werknemers of bedrijven zijn gedefinieerd. Het kan dan gaan om experimenten, onderzoek, voorlichting of de ontwikkeling van een instrument als een website of een scholingsprogramma. Tabel 2 geeft een overzicht van typen activiteiten die ondernomen worden.

Tabel 2 Instrumentontwikkeling en activiteiten rondom communicatie en voorlichting komen het meest voor

Activiteit binnen sectorplan	Aantal maatregelen
Instrumentontwikkeling	29
Communicatie, voorlichting, workshops	19
Onderzoek	19
Pilot, experiment	11
Advies aan bedrijven	9
Extra personele inzet	8
Anders	17
Totaal	**112**

Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015.

Doelgroepen

Negen op de tien deelnemers die men met de sectorplannen wil bereiken zijn al in de desbetreffende sector werkzaam of waren dat tot zeer recent (Tabel 3). Slechts één procent van alle beoogde deelnemers is buiten de sector werkzaam. Zeven procent van de te bereiken doelgroepen is onderwijsvolgend, waarbij het vooral om te realiseren bbl-trajecten gaat. Per maatregel is gevraagd of deze zich ook op een specifieke doelgroep richt. De meerderheid van de maatregelen richt zich niet exclusief op één specifieke doelgroep maar staat open voor meerdere doelgroepen. Een aantal van de maatregelen richt zich wel exclusief op een specifieke doelgroep. Voor acht procent van de deelnemers geldt dat de maatregel zich exclusief op jongeren richt. Zes procent is exclusief gericht op ouderen en twee procent heeft een zekere afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door langdurige werkloosheid of een arbeidshandicap.

Tabel 3 Gepland aantal deelnemers per doelgroep

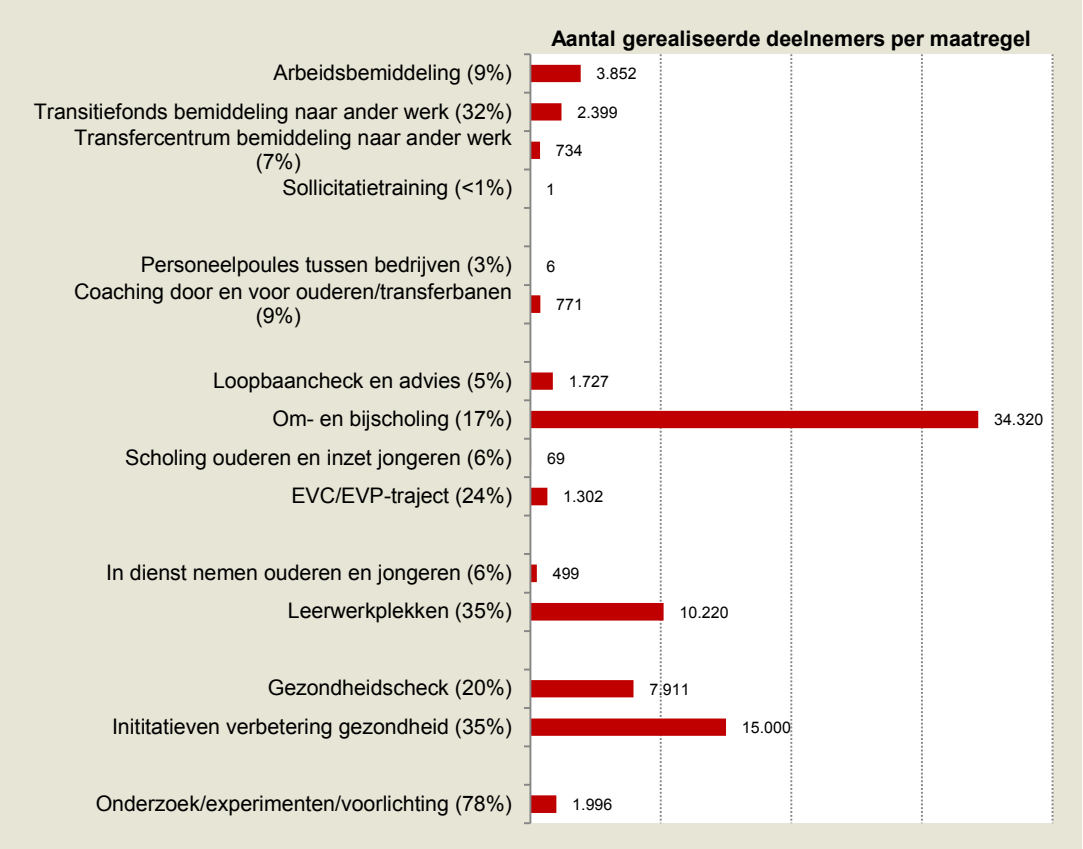
Doelgroepen in sectorplan	Aantal geplande werknemers in doelgroep	%
Algemene doelgroep		
Werkend in sector	384.330	89%
Werkend in andere sector	2.926	1%
Onderwijsvolgenden	31.081	7%
Niet-werkenden	11.477	3%
Specifieke doelgroep		
Geen specifieke doelgroep	356.322	83%
Jongeren	37.098	8%
Ouderen	25.138	6%
Afstand tot de arbeidsmarkt	11.205	2%

Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015.

3 Voortgang van maatregelen

Deze tweede quickscan behandelt ook de voortgang op de verschillende maatregelen uit de sectorplannen. Onderstaande figuur laat het aantal gerealiseerde deelnemende werknemers per maatregel zien (eind maart 2015). De bron hiervoor zijn enquêtes onder de projectleiders van de sectorplannen, waarin hen per maatregel is gevraagd wat het huidige aantal geregistreerde gerealiseerde deelnemende werknemers is. Hierbij hebben de projectleiders van alle 77 sectorplannen gerespondeerd. Slechts een klein gedeelte van de deelnemende werknemers heeft zijn deelname aan een maatregel afgerond, de meesten nemen op dit moment nog deel. De projectleiders hebben aangeven dat in veel gevallen de (formele) registratie van het aantal deelnemers achterloopt, het daadwerkelijke aantal deelnemers is daarom hoger. Maatregelen waarbij geen sprake is van deelnemende werknemers zijn niet in onderstaand overzicht opgenomen. De percentages in de figuur geven de verhouding weer tussen het aantal gerealiseerde deelnemers en het aantal geplande deelnemers eind maart 2015.

Figuur 4 Overzicht aantal gerealiseerde deelnemende werknemers per maatregel per eind maart 2015



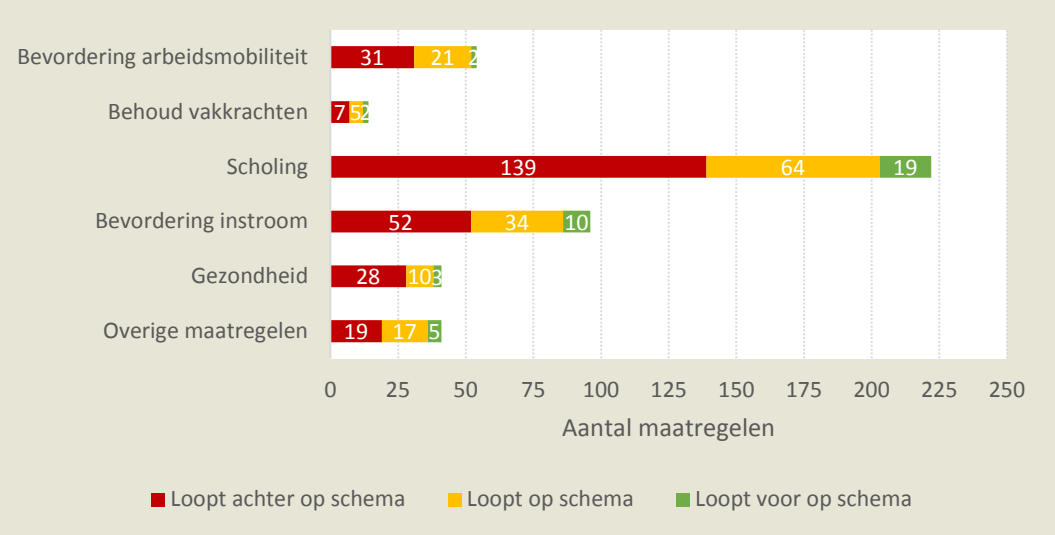
Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. Tussen haakjes het percentage gerealiseerde deelnemers.

Van de 429.894 geplande deelnemers zijn er tot nog toe 80.807 gerealiseerd. Dat is 19 procent van de geplande deelnemers. Deelnemers kunnen aan meerdere maatregelen in een plan deelnemen, het aantal deelnemers is dus niet uniek. Het gerealiseerde aantal deelnemers op het gebied van bevordering van de instroom door middel van leerwerkplekken en op het gebied van bevordering en monitoring van gezondheid is relatief hoog, terwijl het gerealiseerde aantal deelnemers op het gebied van arbeidsmobiliteit en scholing relatief laag is.

Het aandeel deelnemers dat per eind maart 2015 is gerealiseerd verschilt per type maatregel. De voortgang is het grootst bij onderzoek, experimenten en voorlichting, bij initiatieven voor verbetering van gezondheid, transitiefondsen voor bemiddeling naar ander werk en leerwerkplekken. De realisatie bij transfercentra en sollicitatietrainingen is vooralsnog beperkt.

Zoals hierboven beschreven blijkt dat 19 procent van het aantal geplande deelnemende werknemers tot dusver gerealiseerd en geregistreerd is. Om vast te stellen of dit conform de planning is, of dat er achterstand bestaat ten opzichte van de oorspronkelijke planning, zijn de projectleiders van alle plannen gevraagd om per maatregel aan te geven of deze op schema lopen. Figuur 5 laat de globale voortgang van de maatregelen zien. Hierbij zijn de maatregelen per thema ingedeeld.

Figuur 5 Overzicht voortgang per maatregel ten opzichte van planning per thema

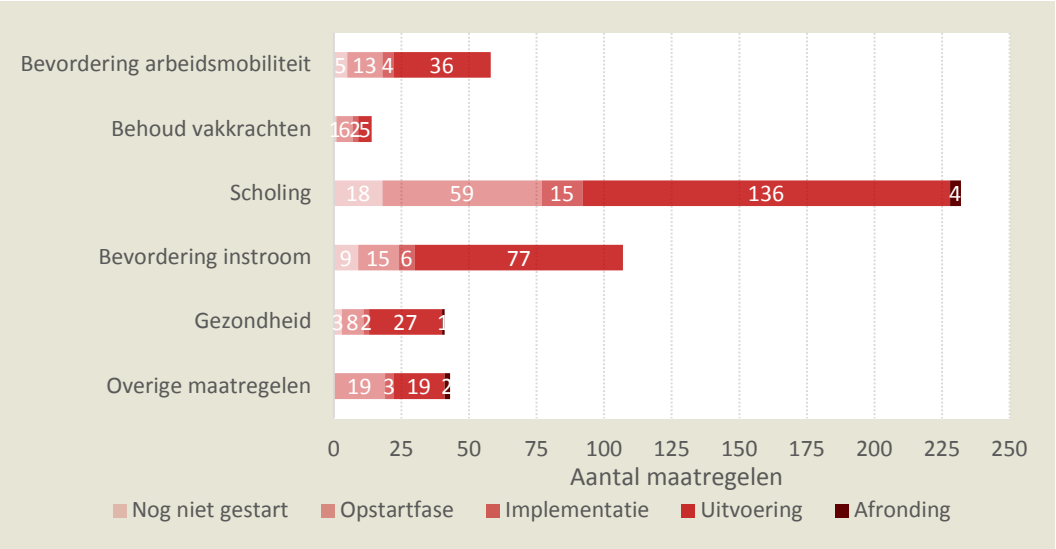


Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015.

Figuur 5 laat zien dat verreweg de meeste maatregelen achterlopen op schema. Dit geldt voor 276 van de in het totaal 468 maatregelen waarover informatie is ontvangen. Dat is bijna 60 procent. De voortgang bij ongeveer een derde van de maatregelen ligt op schema en 41 maatregelen (9 procent) lopen voor op schema.

Figuur 6 laat op elk thema zien in welke fase de voorgenomen maatregelen zitten. Hieruit blijkt dat de meeste maatregelen wel in de uitvoeringsfase zitten. Maatregelen op het thema 'behoud vakkrachten' en 'overige maatregelen' zitten ook vaak nog in de opstartfase.

Figuur 6 Overzicht fase per maatregel

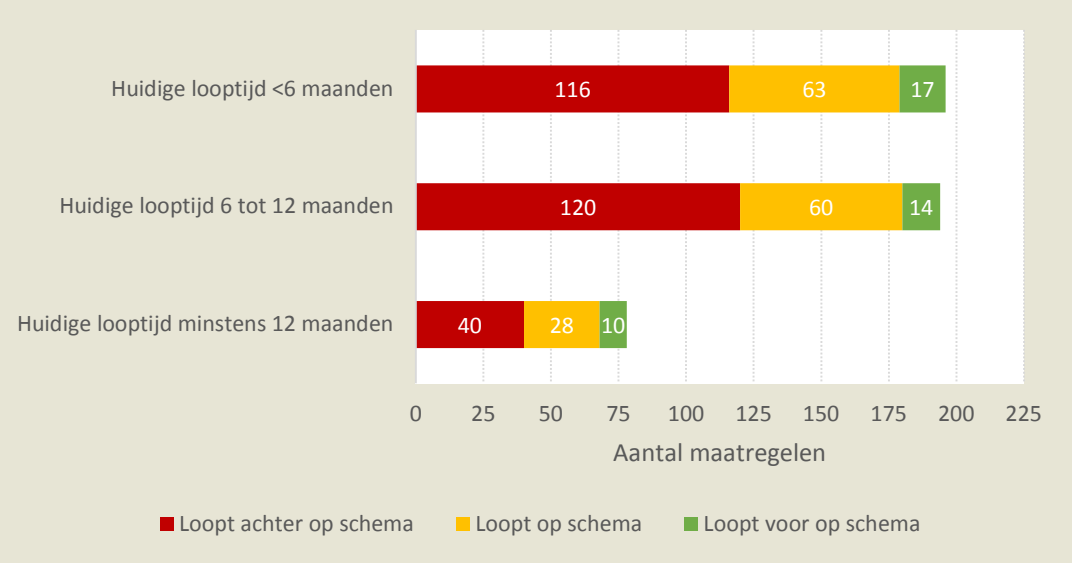


Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015.

Voortgang naar looptijd

Een interessante vraag is of de achterstanden ook in langer lopende maatregelen optreden, of gedurende de uitvoering een inhaalslag plaatsvindt. Figuur 7 laat de voortgang van maatregelen naar looptijd van de maatregel zien. Het gaat steeds om de verstreken looptijd vanaf de start van een maatregel tot het moment van enquêteren (eind maart 2015). Figuur 7 laat zien dat de meeste maatregelen minder dan een jaar lopen. De maatregelen die in het laatste jaar zijn gestart, lopen het vaakst achter op schema, dat geldt voor ongeveer 60 procent. De maatregelen die het langst lopen, lopen ook het vaakst voor op schema, maar ook hier loopt nog meer dan de helft achter op schema. Er is dus in het algemeen sprake van een achterstand bij de start en slechts een beperkte inhaalslag daarna. In de derde quickscan (oktober 2015) zal de vraag in hoeverre achterstanden worden ingehaald nader worden beantwoord. Op dat moment is het namelijk mogelijk om te zien wat de status dan is van maatregelen die eind maart 2015 achterlopen.

Figuur 7 Overzicht voortgang per looptijd



Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015.

Waarom lopen plannen voor of achter op schema?

Aan de projectleiders van de sectorplannen is ook gevraagd wat de redenen zijn waarom maatregelen voor of achter op schema lopen. Daarbij konden zij per maatregel maximaal drie redenen noemen. Figuur 8 laat zien dat in een derde van de maatregelen die (voor) op schema lopen, de maatregelen aansluiten bij bestaande problematiek in de sector en/of regio. Dit is specifiek het geval voor de scholingsmaatregelen. Een andere veelgenoemde reden is dat de doelgroep vooraf goed in beeld was. De redenen die worden aangegeven waarom maatregelen achter op schema lopen zijn zeer divers. Figuur 9 laat zien dat de registratie van deelname aan de maatregel vaak achterloopt op het daadwerkelijke gebruik, waardoor het aantal deelnemers in de praktijk hoger is dan het aantal geregistreerde deelnemers. Dit geldt vooral voor scholingsmaatregelen en maatregelen die de instroom moeten bevorderen (zoals leerwerkplekken). In bijna een kwart van de achterlopende maatregelen is er gebrek aan animo bij werkgevers of werknemers (vooral bij scholingsmaatregelen) en ook de afstemming met de samenwerkingspartners (vooral bij bevordering instroom) wordt even zo vaak genoemd als reden. Bij de gezondheidsmaatregelen wordt relatief vaak aangegeven dat de voorbereiding meer tijd dan verwacht kost. De bereikbaarheid en wijze van benadering van de doelgroep zijn relatief vaak een probleem bij maatregelen die de mobiliteit moeten bevorderen. Voor bijna een kwart van de maatregelen die achterlopen wordt een andere reden genoemd daarvoor. Voor de meeste maatregelen gaat het daarbij om vertraging die is opgelopen omdat gewacht is op de definitieve beschikking voor de cofinanciering. Dit betreft wel maar twee sectorplannen. Andere genoemde redenen zijn de administratieve eisen voor deelname voor deelnemende bedrijven en personen, het feit dat de start van de betreffende maatregel afhankelijk is van de afronding van andere maatregelen en de aanbestedingsprocedure voor externe inhuur die veel tijd vergt.

Voor maatregelen die nog niet in de uitvoeringsfase zijn, zijn de meest genoemde redenen de afstemming met de samenwerkingspartners en dat plannen meer voorbereidingstijd vragen dan verwacht werd. Ook andere redenen worden bij deze maatregelen vaak genoemd, meestal diverse redenen van organisatorische aard. De maatregelen die wel al in de uitvoeringsfase zitten geven relatief vaak aan dat de reden dat zij achterlopen is dat er weinig animo is bij werknemers en/of werkgevers. Als een maatregel in de opstartfase voor of op schema loopt, dan komt dat dan weer vaak door een actieve rol van de samenwerkingspartners. Bij maatregelen die in de uitvoeringsfase zitten en goed lopen, wordt relatief vaak aangegeven dat dit komt doordat deze goed aansluit bij de bestaande problematiek.

Figuur 8 Redenen waarom maatregelen voor of op schema lopen (meerdere antwoorden mogelijk)

Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. Respondenten konden meerdere antwoorden geven, daardoor tellen de percentages op boven 100%.

Figuur 9 Redenen waarom maatregelen achter op schema lopen (meerdere antwoorden mogelijk)

Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. Respondenten konden meerdere antwoorden geven, daardoor tellen de percentages op boven 100%.

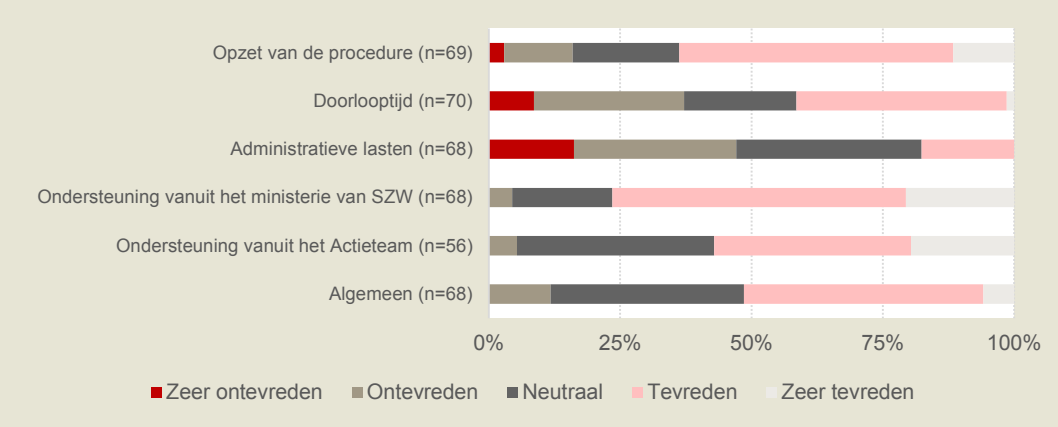
4 Oordeel over aanvraag- en monitoringsproces

Projectleiders van alle sectorplannen zijn in een afzonderlijke enquête gevraagd naar hun oordeel over de aanvraagprocedure, de beschikking, het proces na de beschikking, de rapportageverplichtingen aan het Ministerie van SZW en de informatievoorziening rondom het sectorplan. Alle projectleiders zijn per e-mail uitgenodigd voor een online enquête over deze onderwerpen. Voor 70 van de 77 sectorplannen is de vragenlijst ingevuld.

Aanvraagprocedure

In algemene zin is de helft van de projectleiders tevreden over de aanvraagprocedure (Figuur 10). Over de ondersteuning vanuit het ministerie en de opzet van de procedure is de meerderheid tevreden. Relatief veel projectleiders zijn ontevreden over de doorlooptijd en de administratieve belasting. Een aantal projectleiders geeft aan dat de doorlooptijd bij de beoordeling tot vertraging bij de uitvoering van maatregelen leidde.

Figuur 10 Tevredenheid met de aanvraagprocedure van het sectorplan

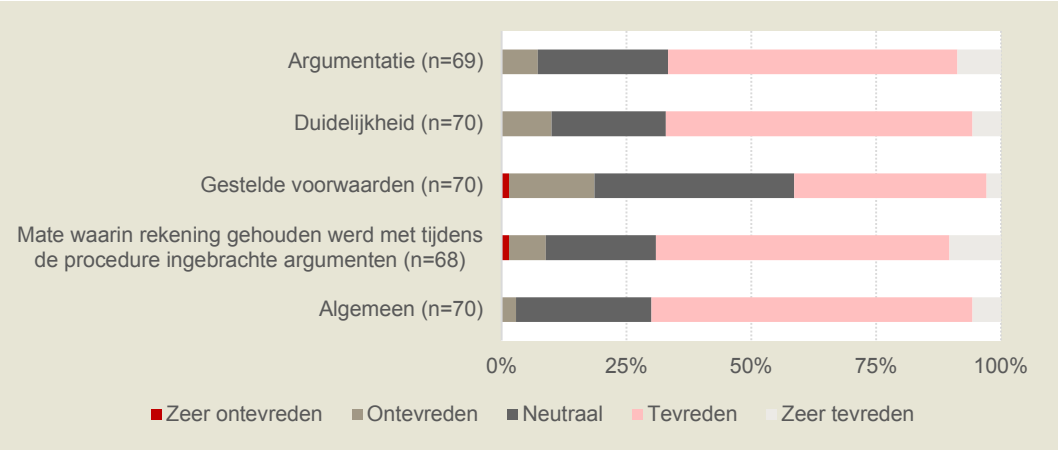


Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. N=70 projectleiders. Exclusief categorieën 'weet niet' en 'niet van toepassing'.

Definitieve beschikking

Zeven op de tien projectleiders is in het algemeen tevreden over de definitieve beschikking (Figuur 11). Ongeveer een even groot deel is tevreden over de argumentatie in de beschikking, de duidelijkheid ervan en de mate waarin rekening is gehouden met de ingebracht argumenten. Over de gestelde voorwaarden is men minder tevreden. Deze worden soms als beperkend ervaren in de uitvoering.

Figuur 11 Tevredenheid met de definitieve beschikking



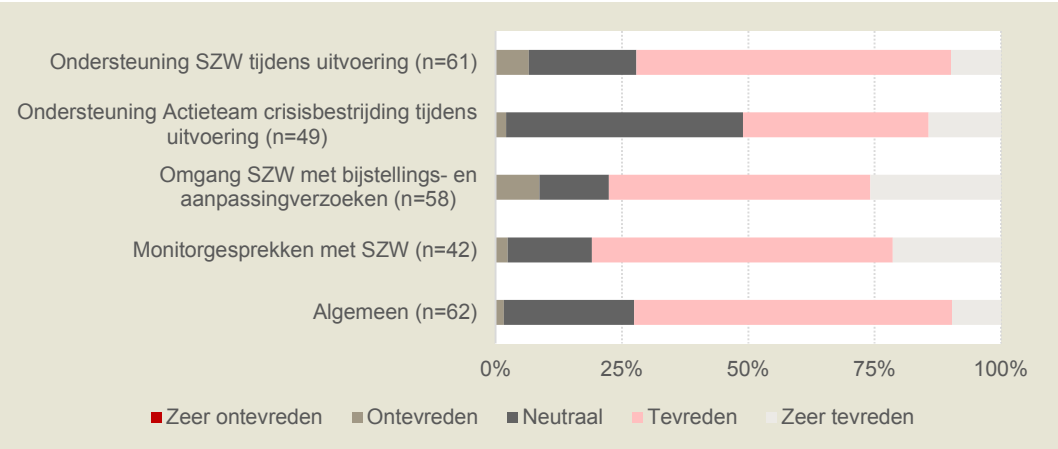
Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. N=70 projectleiders. Exclusief categorieën 'weet niet' en 'niet van toepassing'.

Proces na de beschikking

Verschillende partijen zijn betrokken bij de Regeling Cofinanciering Sectorplannen. Het Actieteam crisisbestrijding van de Stichting van de Arbeid ondersteunt sectoren en regio's bij de ontwikkeling en uitvoering van de sectorplannen. Sectoren kunnen een beroep doen op het Actieteam bij de totstandkoming van het sectorplan. Tevens organiseert het Actieteam bijeenkomsten waarin projectleiders kennis en ervaring kunnen uitwisselen. Het Ministerie van SZW is verantwoordelijk voor het vormgeven van de subsidieregeling voor de cofinanciering van sectorplannen. Daarnaast ondersteunt zij sectoren met advies over de interpretatie van de regeling. Zij voert de subsidieregeling uit, beantwoordt vragen van sectoren over het subsidieproces, beoordeelt de aanvragen en monitort de uitvoering. Via de website www.sectorplannen.nl verstrekt het ministerie publieksinformatie over de sectorplannen.

De ondersteuning en contacten na het toekennen van de beschikking verlopen bij een ruime meerderheid naar tevredenheid (Figuur 12). Over de ondersteuning door het Actieteam Crisisbestrijding tijdens de uitvoering zijn veel projectleiders neutraal, mogelijk omdat ze er nauwelijks of geen ervaring mee hebben.

Figuur 12 Tevredenheid over het proces na de beschikking

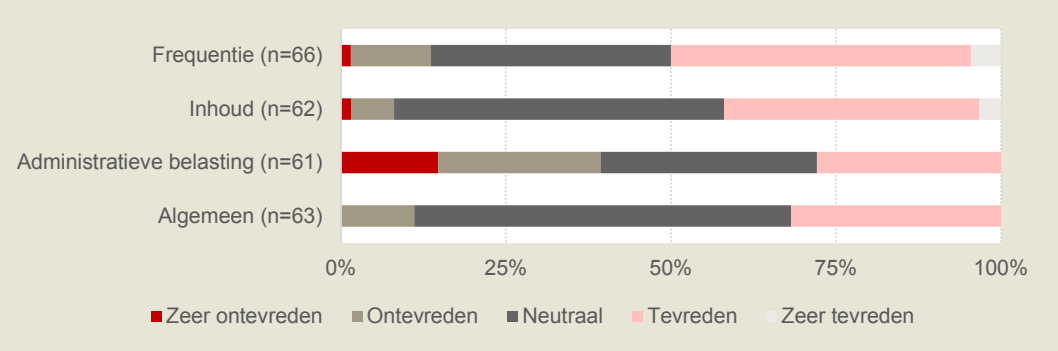


Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. N=70 projectleiders. Exclusief categorieën 'weet niet' en 'niet van toepassing'.

Rapportageverplichtingen

De rapportageverplichtingen rondom de Regeling Cofinanciering Sectorplannen worden door de meeste projectleiders neutraal of positief beoordeeld (Figuur 13). Over de administratieve belasting zijn relatief veel projectleiders ontevreden: ruim een derde. Daarbij worden vooral de frequentie en de opstapeling van verantwoordingsmomenten genoemd.

Figuur 13 Tevredenheid over de rapportageverplichtingen

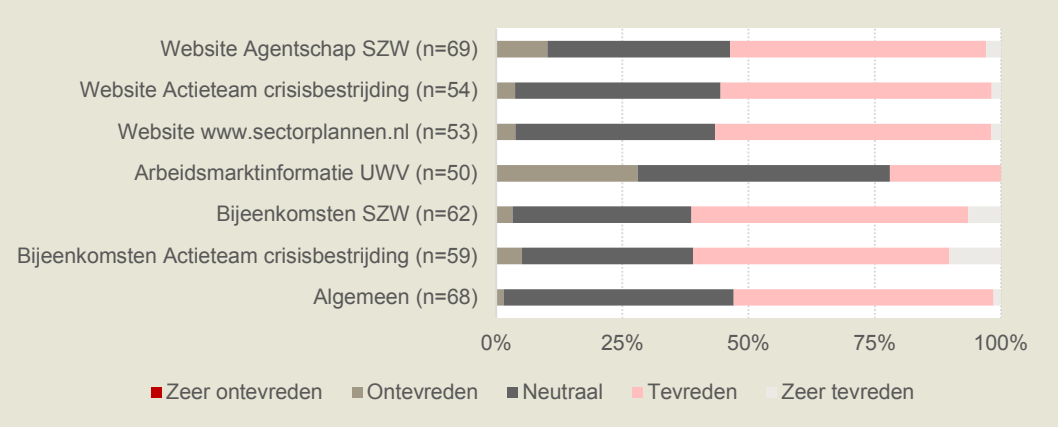


Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. N=70 projectleiders. Exclusief categorieën 'weet niet' en 'niet van toepassing'.

Informatievoorziening

In het algemeen beoordeelt ruim de helft van de projectleiders de informatievoorziening rondom de sectorplannen als positief (Figuur 14). Het aandeel tevreden projectleiders ligt lager bij de arbeidsmarktinformatie van UWV. Projectleiders geven in hun toelichtende commentaar aan dat deze te weinig specifiek is voor de sector(en) in kwestie of dat de informatie niet actueel genoeg is. De mogelijkheid bestond voor aanvragers om zowel de algemene arbeidsmarktinformatie van UWV te gebruiken als een maatwerkverzoek bij UWV in te dienen. In de enquête is geen onderscheid gemaakt tussen sectoren die slechts gebruik hebben gemaakt van de algemene arbeidsmarktinformatie en sectoren die een maatwerkverzoek hebben ingediend. Op mogelijkheden voor maatwerkverzoeken zijn in de derde tranche verruimd. Daarmee heeft UWV een specifieke rol gekregen in het leveren van relevante arbeidsmarktinformatie, die meer is toegesneden op de vragen van de aanvragers. De tevredenheid daarover bij de projectleiders zal bij het oordeel over het aanvraag- en monitoringsproces van de plannen uit de derde tranche moeten blijken.

Figuur 14 Tevredenheid met de informatievoorziening over de sectorplannen



Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. N=70 projectleiders. Exclusief categorieën 'weet niet' en 'niet van toepassing'.

Bijlage A Overzicht sectorplannen

Tabel A.1 Sectorplannen met aantal deelnemers en bedrag (co)financiering (per eind maart 2015)

	Beoogd aantal deelnemende werknemers	Geregistreerd aantal deelnemende werknemers	Maximaal beschikbare cofinanciering door SZW	Beschikbare financiering vanuit de sector
Tranche 1				
Bouw	47.170	23.105	€ 56.780.315	€ 121.288.805
Carrosserie	3.444	589	€ 2.292.060	€ 4.039.260
Dakbedekkers	1.564	532	€ 4.019.828	€ 7.309.479
Drechtsteden Maritiem	100	40	€ 1.365.805	€ 1.881.503
Hoveniers	1.250	1.142	€ 1.130.549	€ 1.130.549
ICT	3.700	249	€ 4.648.005	€ 4.648.005
Installatiebranche	9.155	1.469	€ 18.311.626	€ 65.163.351
Logistiek Twente	88	0	€ 109.725	€ 109.725
Luchtvaart	9.061	2.295	€ 5.293.316	€ 5.293.316
Metaal	8.000	1.957	€ 16.814.073	€ 63.817.545
Meubel	2.800	766	€ 1.923.573	€ 6.058.353
Mobiliteit	19.010	7.185	€ 10.091.375	€ 10.091.375
Mode en textiel	689	78	€ 247.462	€ 507.501
Primair Onderwijs 1	2.240	34	€ 10.801.650	€ 5.521.650
Procesindustrie	4.150	1.126	€ 9.895.759	€ 23.698.159
Schilders	10.735	2.485	€ 7.658.500	€ 7.658.500
Stedendriehoek	1.350	346	€ 4.800.329	€ 14.651.255
Transport	21.433	7.942	€ 15.367.537	€ 31.783.400
VVT	23.946	901	€ 32.128.713	€ 32.128.713
Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang	12.360	6.181	€ 8.454.166	€ 8.454.166
Zorg Achterhoek	1.277	791	€ 1.202.497	€ 2.330.490
Zorg Haaglanden	4.135	693	€ 4.740.279	€ 10.801.979
Zorg Noord-Brabant	9.740	8.014	€ 9.808.782	€ 21.760.130
Zorg Twente	2.554	786	€ 2.499.018	€ 5.023.572
Tranche 2				
Afval	4.454	0	€ 11.191.675	€ 15.170.075
Agrarisch & Groen	750	0	€ 2.002.190	€ 2.601.227
Amsterdam	3.048	0	€ 6.937.173	€ 7.793.560
Architecten	665	0	€ 382.628	€ 382.628
Beveiliging	1.400	11	€ 627.500	€ 627.500
Boekhandel	982	12	€ 1.313.194	€ 1.313.194
Contactcenter	1.149	184	€ 811.094	€ 678.432
Cultuur	2.975	95	€ 2.208.113	€ 2.208.113
Detailhandel	1.760	16	€ 605.468	€ 1.176.068
Energie Netwerkbedrijven	5.020	0	€ 3.127.127	€ 4.212.309
Energieproductie	9.131	0	€ 5.732.942	€ 6.452.942
Grafimedia	2.150	1.154	€ 2.146.705	€ 2.146.705
Groningen	20.220	0	€ 17.509.872	€ 26.966.712
Groothandel	4.968	542	€ 2.683.316	€ 3.619.726
Hellende daken	280	0	€ 621.808	€ 1.714.903

	Beoogd aantal deelnemende werknemers	Geregistreerd aantal deelnemende werknemers	Maximaal beschikbare cofinanciering door SZW	Beschikbare financiering vanuit de sector
Helmond - De Peel	690	64	€ 1.376.306	€ 4.068.794
Huisartsenzorg	850	0	€ 477.550	€ 477.550
Kantoorbranche	1700	439	€ 1.839.862	€ 1.519.438
Kappers	1075	0	€ 974.625	€ 974.625
Karton	600	1463	€ 375.998	€ 685.069
Kinderopvang Rotterdam	3017	0	€ 1.245.574	€ 1.245.574
Levensmiddelen	33958	0	€ 20.229.404	€ 46.481.060
Luchtvaart deel 2	8471	0	€ 5.389.880	€ 5.389.880
Mainport Rotterdam	720	135	€ 1.536.125	€ 1.536.125
Metalektro	2201	1480	€ 6.366.669	€ 13.289.572
Openbaar vervoer	7946	18	€ 6.980.496	€ 12.579.582
Pilots reductie ziekteverzuim	210	204	€ 424.479	€ 424.479
Politie en defensie	10443	0	€ 15.866.852	€ 27.084.089
Post en koeriers	11840	0	€ 3.551.503	€ 3.833.743
Publieke Omroep	1200	0	€ 1.125.391	€ 1.125.391
Recreatie	2220	3	€ 545.733	€ 625.153
Schoonmaak	2530	546	€ 2.020.510	€ 2.020.510
Specialistisch vakmanschap	1145	276	€ 1.272.864	€ 1.272.864
Stedendriehoek 2	1050	8	€ 1.629.500	€ 1.629.500
Timmerindustrie	4376	515	€ 2.765.899	€ 4.593.549
Uitgeverij	11500	6	€ 6.252.000	€ 6.107.000
Voortgezet Onderwijs	5616	0	€ 4.286.284	€ 4.286.284
Vrijetijdssector Drenthe	917	2	€ 882.674	€ 1.736.345
Woningcorporaties	990	0	€ 473.100	€ 473.100
Zorg Amsterdam	3705	630	€ 4.437.740	€ 8.667.712
Zorg Flevoland	2915	206	€ 1.494.254	€ 4.299.128
Zorg IJsselvechtstreek	1066	290	€ 1.648.283	€ 2.615.134
Zorg KAM	2451	479	€ 2.679.357	€ 6.761.327
Zorg Limburg	3753	0	€ 4.432.418	€ 9.266.670
Zorg Midden en Zuidwest Gelderland	8058	288	€ 4.512.843	€ 7.377.974
Zorg Noord Nederland	8549	56	€ 6.800.167	€ 17.999.520
Zorg Noord-Holland Noord	1651	98	€ 2.310.370	€ 7.171.479
Zorg Rijnmond	9550	1379	€ 4.600.569	€ 6.990.838
Zorg Rijnstreek	3377	733	€ 3.007.245	€ 5.956.023
Zorg Stedendriehoek	1488	338	€ 2.429.328	€ 3.906.460
Zorg Utrecht Midden	6445	245	€ 6.055.450	€ 14.215.349
Zorg Zeeland	1393	0	€ 1.484.443	€ 2.558.721
Zorg Zuid-Holland Zuid	1325	186	€ 1.534.878	€ 3.012.010
Totaal	**429.894**	**80.807**	**€ 423.602.365**	**€ 776.472.489**

Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. Aantal deelnemers exclusief eventueel deelnemende bedrijven. Bedrag exclusief overhead.

Bijlage B Aantal deelnemers per thema

Tabel B.2 Aantal geplande deelnemende werknemers per thema

	Arbeids-mobiliteit	Behoud vakkrachten	Scholing	Bevordering instroom	Bevordering gezondheid	Overig
Tranche 1						
Bouw	6400	2500	15420	3250	19600	
Carrosserie	100		2600	744		
Dakbedekkers			790	474	300	
Drechtsteden Maritiem				100		
Hoveniers			1250			
ICT	500		3200			
Installatiebranche	1225	1050	4080	2800		
Logistiek Twente	50		38			
Luchtvaart			5536	693	2462	370
Metaal	200	5200		2600		
Meubel	140		1460	250	950	
Mobiliteit	875		15235	2900		
Mode en textiel			7	82	600	
Primair Onderwijs 1	840			1400		
Procesindustrie	300		1200	1150	1500	
Schilders	700		2200	1335	6500	
Stedendriehoek	300			1050		
Transport	2500		4683	1250	13000	
VVT*	23946					
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	2350		8260			1750
Zorg Achterhoek*			1235	42		
Zorg Haaglanden*			3890	245		
Zorg Noord-Brabant*			9200	540		
Zorg Twente*			2460	94		
Tranche 2						
Afval			2854	1600		
Agrarisch & Groen			700	50		
Amsterdam			1248	1800		
Architecten			500	165		
Beveiliging	400		1000			
Boekhandel	567		415			
Contactcenter			931	218		
Cultuur	825	50	2000	100		
Detailhandel			1205	55	450	50
Energie Netwerkbedrijven			2320	200	2500	
Energieproductie	5150		3021	960		
Grafimedia	650		1500			
Groningen	9500	20	6980	670	2950	100
Groothandel		50	3350	288	1280	
Hellende daken	100	100	20	60		
Helmond - De Peel	40		200	450		
Huisartsenzorg			850			

	Arbeids-mobiliteit	Behoud vakkrachten	Scholing	Bevordering instroom	Bevordering gezondheid	Overig
Kantoorbranche	600		1000	100		
Kappers			1075			
Karton		15	70	15	500	
Kinderopvang Rotterdam			3017			
Levensmiddelen	818		17468	2436	13236	
Luchtvaart deel 2	300		6717	307	1087	60
Mainport Rotterdam		80	40	600		
Metalektro	200		1458	543		
Openbaar vervoer				275	7671	
Pilots reductie ziekteverzuim					210	
Politie en defensie	300		4847	802	4494	
Post en koeriers	800		8505	1150	1385	
Publieke Omroep			1200			
Recreatie			2180	10	30	
Schoonmaak			2290			240
Specialistisch vakmanschap			1045	100		
Stedendriehoek 2	250		800			
Timmerindustrie			4164	212		
Uitgeverij	2500		8950	50		
Voortgezet Onderwijs	400		4416		800	
Vrijetijdssector Drenthe			780	137		
Woningcorporaties	200	100	690			
Zorg Amsterdam			3505	200		
Zorg Flevoland			2775	140		
Zorg IJsselvechtstreek			1030	36		
Zorg KAM			2182	269		
Zorg Limburg			3573	180		
Zorg Midden en Zuidwest Gelderland			7920	138		
Zorg Noord Nederland			8132	417		
Zorg Noord-Holland Noord			1470	181		
Zorg Rijnmond			9461	89		
Zorg Rijnstreek			3017	360		
Zorg Stedendriehoek			1433	55		
Zorg Utrecht Midden			6110	335		
Zorg Zeeland			1343	50		
Zorg Zuid-Holland Zuid			1270	55		
Totaal	**64.026**	**9.165**	**235.771**	**36.857**	**81.505**	**2.570**

Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. Aantal deelnemers exclusief eventueel deelnemende bedrijven. Bedrag exclusief overhead.

Tabel B.3 Aantal gerealiseerde deelnemende werknemers per thema (per eind maart 2015)

	Arbeids-mobiliteit	Behoud vakkrachten	Scholing	Bevordering instroom	Bevordering gezondheid	Overig
Tranche 1						
Bouw	2300	247	4189	1369	15000	
Carrosserie	9		280	300		
Dakbedekkers			360	172	0	
Drechtsteden Maritiem				40		
Hoveniers			1142			
ICT	8		241			
Installatiebranche	38	78	632	721		
Logistiek Twente	0		0			
Luchtvaart			2164	128	0	3
Metaal	68	426		1463		
Meubel	32		430	120	184	
Mobiliteit	255		5330	1600		
Mode en textiel			0	78	0	
Primair Onderwijs	0			34		
Procesindustrie	185		556	385	0	
Schilders	237		522	476	1250	
Stedendriehoek	85			261		
Transport	843		1095	1012	4992	
VVT*	901					
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	1283		2905			1993
Zorg Achterhoek*			769	22		
Zorg Haaglanden*			605	88		
Zorg Noord-Brabant*			7058	956		
Zorg Twente*			640	146		
Tranche 2						
Afval			0	0		
Agrarisch & Groen			0	0		
Amsterdam			0	0		
Architecten			0	0		
Beveiliging	0		11			
Boekhandel	0		12			
Contactcenter			19	165		
Cultuur	42	0	53	0		
Detailhandel			0	16	0	0
Energie Netwerkbedrijven			0	0	0	
Energieproductie	0		0	0		
Grafimedia	572		582			
Groningen	0	0	0	0	0	0
Groothandel		0	530	12	0	
Hellende daken	0	0	0	0		
Helmond - De Peel	0		19	45		
Huisartsenzorg			0			
Kantoorbranche	98		329	12		
Kappers			0			
Karton		6	178	1	1278	

	Arbeids-mobiliteit	Behoud vakkrachten	Scholing	Bevordering instroom	Bevordering gezondheid	Overig
Kinderopvang Rotterdam			0			
Levensmiddelen	0		0	0	0	
Luchtvaart deel 2	0		0	0	0	0
Mainport Rotterdam		20	15	100		
Metalektro	24	0	1455	1	0	0
Openbaar vervoer			0	18		
Pilots reductie ziekteverzuim					204	
Politie en defensie	0		0	0	0	
Post en koeriers	0		0	0	0	
Publieke Omroep			0			
Recreatie			0	0	3	
Schoonmaak			546			0
Specialistisch vakmanschap			260	12		
Stedendriehoek 2	2		6			
Timmerindustrie			479	36		
Uitgeverij	0		6	0		
Voortgezet Onderwijs	0		0		0	
Vrijetijdssector Drenthe			0	2		
Woningcorporaties	0	0	0			
Zorg Amsterdam*			404	226		
Zorg Flevoland*			192	14		
Zorg IJsselvechtstreek*			206	84		
Zorg KAM*			406	73		
Zorg Limburg*						
Zorg Midden en Zuidwest Gelderland*			104	184		
Zorg Noord Nederland*			28	28		
Zorg Noord-Holland Noord*			42	56		
Zorg Rijnmond*			1366	13		
Zorg Rijnstreek*			690	43		
Zorg Stedendriehoek*			262	76		
Zorg Utrecht Midden*			140	105		
Zorg Zeeland*			0	0		
Zorg Zuid-Holland Zuid*			160	26		
Totaal	**6.982**	**777**	**37.418**	**10.719**	**22.911**	**1.996**

Bron: SEO Economisch Onderzoek en ecbo, quickscan mei 2015. Aantal deelnemers exclusief eventueel deelnemende bedrijven. Bedrag exclusief overhead. De met een ster gemarkeerde plannen vallen onder het raamwerk zorgplannen.

Bijlage C Beleidstheoretisch kader

Ten behoeve van de evaluatie is een beleidstheoretisch kader voor de werking van de sectorplannen opgesteld. In deze bijlage is een verkorte versie hiervan opgenomen. Daarin worden de beoogde effecten, daarbij veronderstelde mechanismen en kritische kanttekeningen bij de maatregelen op een rij gezet. Het beleidstheoretisch kader vormt de basis voor de evaluatie van de sectorplannen in 2016 en 2018. In de evaluatie staan vier onderzoeksvragen centraal. Het beleidstheoretisch kader heeft betrekking op de volgende vraag:

> *Op welke wijze hebben de sectorplannen bijgedragen aan (i) het overbruggen van de crisis en (ii) het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt?*

Ten behoeve van het beleidstheoretisch kader zijn beleidstukken en de wetenschappelijke literatuur bestudeerd. Ook is gesproken met betrokken beleidsambtenaren van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en met vertegenwoordigers van sociale partners (VNO-NCW/MKB Nederland en FNV).

Doelstellingen en thema's

De onderzoeksvraag heeft betrekking op de bijdrage aan de twee hoofddoelen van de Regeling Cofinanciering Sectorplannen:

1. Overbruggen van de crisis. Als de economie aantrekt is iedereen weer hard nodig op de arbeidsmarkt en zullen bedrijven weer meer inspanningen moet plegen om personeel te werven en te scholen. Eerst mensen ontslaan en dan weer aannemen kost geld. Met de sectorplannen moeten onnodige transactiekosten worden voorkomen.
2. Versterken van de werking van de arbeidsmarkt. Belangrijker is dat de sectorplannen bijdragen aan een betere werking van de arbeidsmarkt. Daarmee wordt bedoeld dat de duurzame inzetbaarheid van Nederlanders verbetert en er meer vrijwillige externe mobiliteit plaatsvindt. Na de crisis kan zo iedereen een plek krijgen op de arbeidsmarkt.

Maatregelen in de sectorplannen komen alleen in aanmerking voor cofinanciering als zij op overtuigende manier bijdragen aan deze twee doelstellingen. Bij het ontwerp en de beoordeling van de sectorplannen verdienen een aantal punten aparte aandacht.

- Maatwerk is een belangrijk uitgangspunt in de regeling. Niet alle sectoren en regio's ervaren dezelfde knelpunten, in dezelfde mate en/of op hetzelfde moment. Sectorplannen worden daarom ingediend door sectorale of regionale samenwerkingsverbanden gebaseerd op een eigen sectorale of regionale analyse van arbeidsmarktknelpunten.
- Samenwerking tussen sociale partners bij het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt wordt gezien als sleutel tot breed gedragen en effectief beleid. Omdat die samenwerking in de regio of binnen sectoren niet altijd vanzelfsprekend is, kunnen sectorplannen daar een impuls aan geven.

- Jongeren en ouderen krijgen aparte aandacht in de sectorplannen.[1] De vrees bestond dat tijdens een economische crisis de arbeidsmarktpositie van jongeren en ouderen extra onder druk zou komen te staan.

Maatregelen in de sectorplannen hebben betrekking op thema's als arbeidsmobiliteit, behoud van vakkrachten, scholing, bevordering van instroom en bevordering van gezondheid. Maatregelen die de arbeidsparticipatie (tijdelijk) verlagen, zoals vervroegde pensionering, werktijdverkorting of deeltijd-WW., komen niet in aanmerking voor cofinanciering. Ook voor bedrijfsspecifieke of zeer generieke scholing (zoals BHV-cursussen) bestaat geen cofinanciering. Dergelijke scholing draagt naar verwachting nauwelijks bij aan een duurzame inzetbaarheid van werknemers buiten het eigen bedrijf.

Beoogde resultaten, veronderstelde mechanismen en kanttekeningen

Thema 1: Arbeidsmobiliteit
Maatregelen rondom arbeidsmobiliteit zijn op korte termijn gericht op het voorkomen van uitstroom (naar een WW-uitkering of uit de arbeidsmarkt in zijn geheel). Op langere termijn wordt beoogd de arbeidsmobiliteit binnen en tussen sectoren te stimuleren, de arbeidsparticipatie uit te breiden en de duurzame inzetbaarheid te vergroten: meer mensen langer aan het werk. Voorbeelden van genomen maatregelen zijn het uitbreiden van arbeidsbemiddeling en het geven van sollicitatietraining aan werknemers, en het instellen van een transitiefonds of transfercentrum voor bemiddeling naar ander werk.

Verondersteld wordt dat relatief kleine investeringen, zoals sollicitatietraining of arbeidsbemiddeling, er voor kunnen zorgen dat matches sneller en vaker plaatsvinden. Met deze maatregelen dient het informatieprobleem te worden opgelost: werkgevers en werkzoekenden weten elkaar beter te vinden en weten beter wat ze aan elkaar hebben. In de (wetenschappelijke) literatuur zijn hiervan voldoende voorbeelden bekend (Kluve, 2006; Card, 2010; Heyma en Van der Werff, 2014). Het verband tussen arbeidsmobiliteit en inzetbaarheid op langere termijn is vooralsnog minder overtuigend aangetoond (Heyma et al., 2009). Werknemers met een hogere productiviteit wisselen wel vaker van baan, maar vaker van baan wisselen zorgt nog niet noodzakelijk voor een betere arbeidsmarktpositie. Ook blijkt dat werknemers met een langdurig dienstverband niet minder gewild zijn bij een volgende werkgever dan werknemers met een kort dienstverband (Van der Werff et al., 2012).

Thema 2: Behoud vakkrachten en kennisoverdracht
Maatregelen rondom het behoud van vakkrachten en kennisoverdracht beogen het verlies van waardevolle kennis en ervaring te voorkomen en de arbeidsparticipatie op termijn te verhogen. Gevreesd wordt dat waardevolle vakkrachten het contact met de arbeidsmarkt verliezen na ontslag. Jongeren kunnen profiteren van de kennis en ervaring van met name oudere vakkrachten.

Verondersteld wordt dat personeelspoules een oplossing kunnen bieden om met name oudere en ervaren werknemers voor de arbeidsmarkt te behouden. Personeel dat in het ene bedrijf boventallig is, komt via die poule bij een ander bedrijf terecht waar wel werk is. Voorwaarde daarvoor is dat

[1] Voor jongeren heeft de Kamer bij motie bij begrotingsakkoord 2014 gevraagd één derde van het budget van de Regeling in te zetten voor bestrijding van jeugdwerkloosheid.

bedrijven binnen een sector voldoende verschillen in de fluctuatie van vraag en aanbod. Als de vraag naar arbeid bij individuele bedrijven sterk afhankelijk is van de economische conjunctuur, zoals in de bouw of industrie, is er binnen de sector weinig ruimte voor uitwisseling van personeel.

Kennisoverdracht dient vooral plaats te vinden via transferbanen en andere coachtingsvormen. Het mes snijdt in dat geval aan twee kanten. Enerzijds krijgen ouderen een andere waardevolle rol binnen een bedrijf als coach, anderzijds dragen zij kennis over aan jongeren, die daardoor productiever worden. De Regeling voorziet in compensatie voor de verlet- en coachingskosten van ouderen. Kanttekening daarbij is dat de productiviteitswinst bij jongeren voldoende moet zijn om de inzet van ouderen rendabel te maken. Bovendien moeten ouderen in staat zijn om zich te ontwikkelen als coach.

Thema 3: Scholing
Scholingsmaatregelen beogen de kennis en vaardigheden van werknemers te versterken. Dat komt ten goede van hun productiviteit en vergroot tegelijkertijd hun kansen op de arbeidsmarkt. Verondersteld wordt dat werknemers door scholing breder en/of beter inzetbaar zijn in het huidige bedrijf, maar daardoor ook gemakkelijker de overstap kunnen maken naar een andere werkgever (verhoging arbeidsmobiliteit).

Vanuit economisch perspectief kan men zich afvragen waarom bedrijven niet zelf investeren in scholing. Blijkbaar levert het soort scholing dat in aanmerking komt voor cofinanciering de werkgever en/of werknemer onvoldoende op om zelf in te investeren, anders zou de cofinanciering niet nodig zijn. Er zijn verschillende redenen waarom cofinanciering een efficiënte maatregel is. Als de maatschappelijke baten voldoende groot zijn, maar niet terecht komen bij de werkgever en/of werknemer, dan kan financiële ondersteuning scholing toch rendabel maken. De inzet van scholing is in tijden van crisis bovendien efficiënter dan in hoogconjunctuur. Omdat het arbeidsaanbod dan relatief hoog ligt, levert een uur arbeid minder op voor zowel werkgevers als werknemers. Door scholing wordt arbeidsvraag en -aanbod beter met elkaar in evenwicht gebracht. Een van de beoogde maatregelen is om het scholingsverlet van ouderen op te vullen met de inzet van jongeren. Tegelijkertijd zijn er in crisistijd budgetrestricties die ervoor zorgen dat er juist minder wordt geïnvesteerd in scholing. Cofinanciering van scholing in tijden van crisis kan die tegenstrijdigheid oplossen.

Thema 4: Bevordering instroom
Maatregelen rondom de bevordering van instroom zijn gericht op het voorkomen van uitval van kwetsbare groepen zoals jongeren en ouderen. Juist in tijden van crisis dreigt het gevaar dat kwetsbare groepen buitenspel komen te staan en geen kans krijgen werkervaring op te doen of te behouden. Zij staan immers vaak achteraan in de rij van mensen die een plaats zoeken op de arbeidsmarkt. Door tijdelijke compensatie van loonkosten of het subsidiëren van leerwerkplekken worden deze groepen aantrekkelijker voor werkgevers. Zij krijgen de tijd om zich te bewijzen als waardevolle werknemers, om uiteindelijk zonder subsidie verder te werken. Leerwerkplekken leveren daarnaast een erkend diploma of startkwalificatie op, waardoor de arbeidsmarktkansen structureel toenemen. Ook hier geldt weer dat scholing in crisistijd efficiënt is, maar door budgetrestricties voor werkgevers en werknemers minder aantrekkelijk. Cofinanciering kan dan uitkomst bieden.

Het is uitermate belangrijk om deze maatregelen in crisistijd goed te timen. Als leerwerkplekken te laat worden aangeboden, houden ze jongeren weg van de arbeidsmarkt, terwijl die op dat moment hard nodig zijn. Daarnaast is het de vraag hoe de juiste leerwerkplekken kunnen worden gesubsidieerd. Dat probleem wordt deels opgelost door de betrokkenheid van werkgevers in de ontwikkeling van sectorplannen. De kans dat wordt opgeleid voor de juiste kwalificaties is dan groter dan wanneer dit zou worden overgelaten aan scholen, de arbeidsbemiddeling of jongeren zelf.

Van loonkostensubsidies is bekend dat ze niet altijd even efficiënt worden ingezet. Een te brede toekenning zorgt er immers voor dat een deel van de subsidie wordt ingezet bij gevallen waar ook zonder de subsidie het doel zou zijn bereikt. Bovendien bestaat het gevaar dat andere werknemers en werkzoekenden die geen subsidie ontvangen, worden verdrongen, ook of juist binnen de kwetsbare groepen (Van der Werff et al., 2012). De meerwaarde van de loonkostensubsidie is dan beperkt. De meerwaarde van loonkostensubsidies dient daarom te allen tijde in de gaten te worden gehouden.

Thema 5: Gezondheid

Ook de beoogde maatregelen ten aanzien van de gezondheid van werknemers hebben als doel de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Door gezondheidschecks en andere voorzieningen wordt beoogd het ziekteverzuim en de kans op arbeidsongeschiktheid te verlagen. Werknemers zullen daardoor langer en productiever participeren, wat steeds belangrijker wordt met de stijging van de pensioenleeftijd.

De mate waarin maatregelen rondom gezondheid daadwerkelijk leiden tot een verbetering van gezondheid en een lager ziekteverzuim is vaak sterk afhankelijk van externe factoren als motivatie en bedrijfscultuur (Euwals et al., 2014). Gedegen empirische literatuur over de effectiviteit van gezondheidsmaatregelen ontbreekt (Volkerink et al., 2014). In een aantal sectoren is er al veel aandacht voor gezondheid in cao's, maar dat leidt lang niet altijd tot een duidelijke afname in het ziekteverzuim. Tegelijkertijd is het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheidspercentage in de afgelopen twee decennia flink gedaald, wat niet los kan worden gezien van financiële prikkels als loondoorbetaling bij ziekte en een grotere aandacht voor preventiebeleid bij werkgevers (Lammers et al., 2012; Kok et al., 2009).

Plausibiliteit van resultaten

Hoe plausibel is het dat de in de Regeling Cofinanciering Sectorplannen genoemde maatregelen leiden tot de gewenste resultaten en bijdragen aan de doelen van regeling? Die vraag kan pas worden beantwoord wanneer de uitkomsten van de nadere evaluatie van de sectorplannen worden beschouwd. Veel zal afhangen van de timing van de maatregelen in relatie tot de ontwikkeling van de economie en de daaruit volgende arbeidsvraag. Wanneer die arbeidsvraag snel aantrekt en de maatregelen nog lopen, heeft dat mogelijk een averechts effect op de werking van de arbeidsmarkt. Wanneer de vraag naar arbeid niet aantrekt, ook niet na afloop van de sectorplannen, dan blijven de directe resultaten hoofdzakelijk beperkt tot het overbruggen van de crisis voor met ontslag bedreigde werknemers en voor jongeren op de arbeidsmarkt. Het publieke belang van de sectorplannen zit vooral in het feit dat de opbrengsten van de maatregelen vaak ten goede komen aan andere partijen dan de direct getroffenen (externe effecten). Zonder cofinanciering zouden de

direct betrokken partijen te weinig investeren om die baten te kunnen realiseren. Dat effect is sterker in tijden van crisis, als de restricties in budgetten en financiering groter zijn.

Literatuur

APE. (2012). Werkt werktijdverkorting? Evaluatie bijzondere werktijdverkorting en deeltijd-WW. APE-rapport r. 16-808. Den Haag: APE.

Commissie Bakker. (2008). Naar een toekomst die werkt, Den Haag: Ministerie van BZK

Card, D., J. Kluve & A. Weber (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis, The Economic Journal, 120, blz. F452-F477.

Euwals, R., D. van Vuuren & D. Morcks (2005). Omzetting VUT naar prepensioen zorgt voor langer doorwerken. Den Haag: CPB.

Euwals, R. et al. (2014). Werken in goede gezondheid. CPB Policy Brief 2014/03. Den Haag: CPB.

Fouarge, D. & A. de Grip (2012) Postinitieel leren: Deelname en rendement, ROA Powerpoint Presentatie, ROA-PP-2012/1.

Heyma, A. & S. van der Werff, S. (2014). Een goed gesprek werkt. SEO-rapport 2013-72. Amsterdam: SEO.

Houtman, I. et al. (2012). Waarom werkgever bewezen effectieve maatregelen wel of niet nemen: eerste resultaten van een kwalitatief onderzoek. Hoofddorp: TNO.

Lammers, M., L. Kok en C. Tempelman (2012). Effecten van invoering loondoorbetaling bij ziekte door uitzendbureaus. SEO-rapport 2012-22. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.