Amsterdam, november 2017
In opdracht van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Tussenevaluatie sectorplannen 2017

Siemen van der Werff (SEO)
Karel Kans (ecbo)
Jelle Zwetsloot (SEO)
Joris Cuppen (ecbo)
Rozemarijn van Toly (ecbo)
Alieke Hofland (ecbo)
Arjan Heyma (SEO)

seo economisch onderzoek

ecbo expertisecentrum beroepsonderwijs

SEO Economisch Onderzoek - Roetersstraat 29 - 1018 WB Amsterdam - T (+31) 20 525 1630 - www.seo.nl - secretariaat@seo.nl
ABN-AMRO IBAN: NL14ABNA0411744356 BIC: ABNANL2A - ING: IBAN: NL96INGB0004641100 BIC: INGBNL2A
KvK Amsterdam 41197444 - BTW NL 003023965 B01

"De wetenschap dat het goed is"

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2017-73

ISBN 978-90-6733-885-1

Copyright © 2017 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl

Samenvatting

De tot en met augustus 2017 afgeronde sectorplannen hebben ruim 181 duizend deelnemers ondersteund. Dit is 70 procent van het oorspronkelijk beoogde aantal deelnemers. De sectorplannen hebben vooral tot versterking van de arbeidsmarktpositie voor deelnemende werknemers geleid. De vorm van de Regeling cofinanciering sectorplannen heeft enerzijds geleid tot meer draagvlak voor maatregelen en samenwerking tussen sociale partners, anderzijds heeft het vooral de goed georganiseerde sectoren in staat gesteld deel te nemen.

Eind 2013 is de Regeling cofinanciering sectorplannen in werking getreden. De sectorplannen zijn een resultaat van het Sociaal Akkoord uit 2013 (Stichting van de Arbeid, 2013). Ze hebben twee hoofddoelen: de crisis overbruggen en de arbeidsmarkt beter laten functioneren. De sectorplannen worden opgesteld en uitgevoerd door de partners in een sector of een regio: werkgevers, werknemers, sectorfondsen en eventueel andere partners zoals het beroepsonderwijs. Bij de sectorplannen is sprake van cofinanciering: de rijksoverheid betaalt een gedeelte van de kosten van de plannen en de rest wordt betaald vanuit een eigen bijdrage door de partners in de sectorplannen. Deze evaluatie behandelt het proces, het bereiken van de doelen, het effect op de betrokkenheid en samenwerking bij de sociale partners en de vorm van de subsidie. Het bepalen van de netto-effectiviteit van individuele maatregelen, sectorplannen of de gehele regeling is geen onderdeel van deze evaluatie.

Sectorplannen

De eerste twee tranches van de sectorplannen bevatten maatregelen die aan kunnen sluiten bij zes thema's die weer bijdragen aan de doelen van de sectorplannen. Deze thema's zijn arbeidsmobiliteit, loopbaancheck en advies, om- en bijscholing, leerwerkplekken, gezondheid en overige maatregelen (onder andere onderzoek en het behoud van oudere vakkrachten).

Alle sectorplannen moesten vergezeld gaan van een arbeidsmarktanalyse, waarin de knelpunten op de sectorale of regionale arbeidsmarkt zijn vastgesteld. Deze knelpunten (zoals vergrijzing van het personeelsbestand of krimp van de sector) verschillen aanzienlijk tussen sectoren. De maatregelen die opgenomen zijn in de sectorplannen moesten aansluiten op deze arbeidsmarktanalyse. Daarbij was de eis dat maatregelen additioneel zijn op de reguliere inspanningen en het arbeidsmarktbeleid van sectoren en regio's. De mate van cofinanciering vanuit de rijksoverheid verschilt per thema. Deze is in de meeste gevallen 50 procent geweest. Een uitzondering zijn leerwerkplekken, waarvoor 20 procent cofinanciering beschikbaar was. De uiteindelijke subsidie was afhankelijk van de realisatie van de plannen qua aantal deelnemers en de werkelijke kosten van maatregelen.

Bereik tussenevaluatie

Omdat op dit moment ongeveer de helft van de plannen van de eerste twee tranches is afgerond is dit een tussenevaluatie. Deze richt zich op de 38 afgeronde plannen. Sectorplannen die niet tijdig voor deze evaluatie zijn afgerond (peildatum: mei 2017) maken geen deel uit van deze evaluatie. In 2018 staat een tweede tussenevaluatie gepland en in 2019 de eindevaluatie. De volgende tussenevaluatie omvat waarschijnlijk de meeste plannen uit de eerste twee tranches en de eindevaluatie omvat de plannen uit alle drie tranches. Plannen uit de derde tranche zijn anders van opzet dan uit de eerste twee tranches. De resultaten en conclusies die in de volgende evaluaties worden getrokken kunnen daarom anders zijn dan deze in deze eerste tussenevaluatie.

Bronnen
De belangrijkste bronnen in dit onderzoek zijn de registratiegegevens van het Agentschap SZW, de gegevens over de arbeidsmarktpositie van deelnemers, de interviews met projectleiders van afgeronde plannen en partners in de sectorplannen, en de informatie uit de eerder uitgebrachte quickscans over de voortgang van de sectorplannen.

Uitvoering van de sectorplannen
Met de eerste 38 plannen zijn ruim 181 duizend personen bereikt. De oorspronkelijke ambities van deze afgeronde sectorplannen waren aanzienlijk groter, ten opzichte van deze ambities is het bereik 70 procent geweest. Gedurende de looptijd zijn vanwege veranderde omstandigheden en nieuwe inzichten de plannen met instemming van het ministerie van SZW bijgesteld. Ten opzichte van de gewijzigde plannen was sprake van een realisatie van 95 procent in het aantal deelnemers. Het grootste aantal deelnemers is te vinden in om- en bijscholingsmaatregelen, gevolgd door gezondheidsmaatregelen. De realisatie van deelnemers bleef achter vooral bij maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit. Er waren juist meer deelnemers bij leerwerkplekken dan de oorspronkelijke ambitie was.

Het totale budget van deze 38 afgeronde plannen bedraagt € 507 miljoen (exclusief overhead). Ten opzichte van de oorspronkelijke ambities is er een realisatie van ongeveer 71 procent van het budget. Inclusief overheadkosten gaat het om € 527 miljoen. Dit budget was verdeeld tussen € 367 miljoen aan eigen financiering vanuit sectoren en € 160 miljoen aan cofinanciering vanuit de rijksoverheid. Veruit het grootste deel van het totale budget (75 procent) is besteed aan financiële bijdragen voor leerwerkplekken, gevolg door om- en bijscholing. Van de totale financiering was 60 procent gericht op jongeren tot en met 26 jaar en van de cofinanciering 47 procent. Daarmee is doelstelling om een derde van het budget aan jongeren te besteden ruimschoots behaald.

Een rode draad binnen alle maatregelen is dat ze hoofdzakelijk gerelateerd zijn aan de beschikbaarheid van personeel voor de eigen sector. Het betreft bijvoorbeeld maatregelen om personeel voor het bedrijf of de sector te behouden gedurende de crisis. Het voorkomen van werkloosheid onder werknemers door ze naar een andere sector te begeleiden is slechts in een zeer beperkt deel van de sectorplannen opgenomen.

Het succes van de uitvoering van maatregelen is voornamelijk te danken aan een goede aansluiting op de problematiek binnen de sectoren. Meest genoemde knelpunt door projectleiders is te weinig animo bij werkgevers en werknemers. Daarnaast speelden moeilijkheden bij de registratie van deelnemers een rol en werden de plannen soms ingehaald door de werkelijkheid. Dat kon te maken hebben met de opleving van conjunctuur (uitval van deelnemers doordat ze een baan vonden) of wijzigingen in beleid en wetgeving.

Bereiken van doelen
De sectorplannen lijken voor de individuele deelnemers over het algemeen positieve gevolgen te hebben gehad, maar het is niet precies te zeggen wat de situatie van deelnemers zou zijn geweest als zij niet hadden deelgenomen aan de sectorplannen. Over alle maatregelen heen zijn verreweg de meeste deelnemers na afloop van de maatregelen in mei 2017 als werknemer aan de slag.

Het subsidie-instrument heeft in brede zin tot versterking van de arbeidsmarkt geleid. De effecten hebben zich vooral voorgedaan op individueel niveau voor de deelnemende werknemers die bijvoorbeeld scholing hebben gehad of begeleid zijn naar een nieuwe baan. Zonder overheidssubsidie hadden veel maatregelen niet bestaan en waren veel andere op kleinere schaal uitgevoerd. De belangrijkste reden dat er voor de plannen overheidssubsidie beschikbaar is gesteld, is dat er tijdens de crisis gebrek was aan financiering bij sectorfondsen, werkgevers en werknemers voor zulke maatregelen.

Het doel van het overbruggen van de crisis is slechts in beperkte mate bereikt. De sectorplannen hebben voor financiering gezorgd voor maatregelen waar vanwege de crisis bij werkgevers en sectorfondsen niet voldoende geld voor beschikbaar was. Het belangrijkste hierbij is de financiering die de sectorplannen hebben geleverd voor extra leerwerkplekken. Hierdoor hebben bedrijven ondanks de crisis de instroom van nieuw personeel op peil kunnen houden en hebben bbl-leerlingen een leerwerkplek kunnen vinden en zo hun opleiding kunnen afronden. Er zijn amper maatregelen geweest die zich richtten op de instroom van werklozen. Maatregelen gericht op het voorkomen van werkloosheid hebben in beperkte mate deel uitgemaakt van de sectorplannen. Dit is een direct gevolg van de keuze om de plannen te richten op het versterken van het arbeidsaanbod en niet op het verhogen van de arbeidsvraag. Daarnaast is er veel vertraging opgetreden in de uitvoering van plannen, waardoor veel maatregelen pas na afloop van de crisis zijn uitgevoerd.

Gevolgen voor inspanningen sociale partners

De sectorplannen hebben in de meeste sectoren tot een betere samenwerking van sociale partners geleid. Voor een deel was de samenwerking al goed, omdat de plannen zijn uitgevoerd door, of in opdracht van, cao-partners die elkaar goed kennen. Toch schatten de meeste sociale partners in dat ook na afronding de plannen hun effect op die samenwerking houden, bijvoorbeeld doordat maatregelen worden doorgezet. Hiermee is de arbeidsmarktinfrastructuur in sectoren versterkt.

Over het effect van de plannen op de mate van samenwerking *op regionaal niveau* zijn de meningen verdeeld. Sommige projectleiders zien meerwaarde in de sectorplannen voor de regionale samenwerking, anderen niet. Binnen de regionale plannen is veelal sprake geweest van nieuwe verbanden tussen verschillende organisaties. In tegenstelling tot de sectorale plannen is hier namelijk geen sprake van een gebruikelijk overleg tussen sociale partners aan een cao-tafel. Het intersectorale karakter is in zulke plannen ook groter, wat het opzetten van een regionaal plan binnen de kaders van de regeling moeilijker maakt dan van een sectoraal plan.

In sommige gevallen is de samenwerking tussen sectoren versterkt. Dat is een positief neveneffect. Over de bijdrage van de sectorplannen aan de samenwerking tussen sectoren zijn de meeste projectleiders echter negatief: zij vinden niet dat de plannen daar wezenlijk aan hebben bijgedragen. Hier had een grotere slag in kunnen worden gemaakt, bijvoorbeeld door de maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit intersectoraal in te richten. In verschillende sectorplannen hebben sectoren allemaal apart maatregelen hiervoor opgenomen, vaak gericht op intersectorale mobiliteit.

Vorm van de regeling

De invloed van de vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen op het behalen van de doelen is redelijk ambigu. De algemene opzet van de sectorplannen, waarin regio's en sectoren

gesubsidieerd werden voor het nemen van maatregelen om bepaalde knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen, is vernieuwend geweest. Maar in de beginfase van de regeling waren veel zaken voor betrokkenen onduidelijk. Het oplossen van deze onduidelijkheden heeft verschillende partijen veel tijd en energie gekost, waardoor de uitvoering in het gedrang kwam en doelen in sommige gevallen later of niet bereikt werden.

De combinatie van de eis aan de sectorplannen dat de sociale partners in een sector betrokken moesten zijn bij de opzet en uitvoering van de plannen met de eis dat eigen financiering verplicht was, heeft positieve en negatieve gevolgen gehad. Positief is geweest dat het draagvlak voor de plannen en maatregelen bij de sociale partners binnen de sectoren hierdoor aanzienlijk is geweest. Een negatief aspect aan deze constructie is geweest dat deze gevolgen heeft gehad voor het bereik van deelnemers, omdat het voor sectoren die op het moment van aanvraag geen sectorfonds hadden zeer lastig was om een sectorplan van de grond te krijgen. Uiteindelijk hebben vooral werknemers in goed georganiseerde sectoren (met bovendien een financieel stevig sectorfonds) kunnen deelnemen aan de sectorplannen. Er zijn voorbeelden van sectoren met grote gevolgen van de crisis zonder een stevig sectorplan zoals de detailhandel en de financiële sector. Voor andere sectoren zoals de bouw en de transport geldt juist dat hierin de gevolgen van de crisis groot waren en dat er ook een stevig sectorplan is opgezet.

Inhoud

Samenvatting ..... **i**

1 Inleiding **1**
1.1 Regeling cofinanciering sectorplannen 1
1.2 Onderzoeksvragen 2

2 De inhoud van de maatregelen **5**
2.1 Thema's binnen sectorplannen 5
2.2 Doel van de maatregelen 7
2.3 Deelconclusies 10

3 De uitvoering van de maatregelen **11**
3.1 Omvang en realisatie van afgeronde plannen 11
3.2 Het uitvoeren van het plan en de maatregelen 20
3.3 Deelconclusies 23

4 De arbeidsmarktpositie van de deelnemers na afloop van de sectorplannen **25**
4.1 Arbeidsmobiliteit 27
4.2 Loopbaancheck en –advies 32
4.3 Om- en bijscholing 33
4.4 Leerwerkplekken 38
4.5 Gezondheid 41
4.6 Overige maatregelen 44
4.7 Deelconclusies 45

5 Het effect van de maatregelen op de inspanningen van de sociale partners **47**
5.1 Samenwerkingsverbanden 47
5.2 Oordeel over de samenwerking 48
5.3 Effect op de samenwerking 50
5.4 Deelconclusies 52

6 De vorm van de Regeling cofinanciering sectorplannen **53**
6.1 Vormgeving van de Regeling 53
6.2 Resultaten van de Regeling volgens partners 60
6.3 Uitvoeringslast 63
6.4 Rol SZW 64
6.5 Rol Stichting van de Arbeid 67
6.6 Deelconclusies 68

7 Conclusie **73**

Literatuur **79**

Bijlage A Kenmerken van sectorplannen **81**

1 Inleiding

In dit onderzoek worden de eerste afgeronde sectorplannen geëvalueerd. De sectorplannen bestaan sinds 2013 en hebben als doel om de economische crisis te overbruggen en de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Sociale partners hebben binnen sectoren en regio's plannen kunnen indienen met maatregelen om deze doelen te bereiken. Wat zijn hiervan de effecten geweest?

1.1 Regeling cofinanciering sectorplannen

Eind 2013 is de Regeling cofinanciering sectorplannen in werking getreden. De sectorplannen zijn een resultaat van het Sociaal Akkoord uit 2013 (Stichting van de Arbeid, 2013). Ze hebben twee hoofddoelen: de crisis overbruggen en de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties dragen net als de overheid verantwoordelijkheid voor de werking van de arbeidsmarkt. De sectorplannen worden dan ook opgesteld en uitgevoerd door de partners in een sector of een regio: werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, O&O/A&O-fondsen en eventueel andere partners zoals het beroepsonderwijs. Bij de sectorplannen is sprake van cofinanciering: de rijksoverheid betaalt een gedeelte van de kosten van de plannen en de rest wordt betaald vanuit een eigen bijdrage door de partners in de sectorplannen. De sectorplannen worden ondersteund door de Stichting van de Arbeid, waarin de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties zijn verenigd.

De eerste twee tranches van de sectorplannen bevatten maatregelen die aan kunnen sluiten bij zes thema's die weer bijdragen aan de doelen van de sectorplannen. Deze thema's zijn:

- Arbeidsmobiliteit;
- Loopbaancheck en -advies;
- Om- en bijscholing;
- Leerwerkplekken;
- Gezondheid;
- Overige maatregelen (onder andere onderzoek en behoud oudere vakkrachten).

Alle sectorplannen moesten vergezeld gaan van een arbeidsmarktanalyse, waarin de knelpunten op de sectorale of regionale arbeidsmarkt zijn bepaald. Deze knelpunten (zoals vergrijzing van het personeelsbestand of krimp van de sector) verschillen aanzienlijk tussen sectoren. De maatregelen die opgenomen zijn in de sectorplannen moesten aansluiten op deze arbeidsmarktanalyse. Daarbij was de eis dat maatregelen additioneel zijn op de reguliere inspanningen van sectoren en regio's qua arbeidsmarktbeleid. Maatregelen mochten niet zijn gericht op doelgroepen voor wie de ondersteuning al vanuit ander overheidsbeleid wordt geregeld (zoals bijstandsontvangers en arbeidsgehandicapten). Ook mocht er geen financiering beschikbaar zijn uit andere subsidieregelingen zoals het Europees Sociaal Fonds (ESF). De mate van cofinanciering vanuit de rijksoverheid verschilt per thema. Deze is in de meeste gevallen 50 procent geweest. Een uitzondering zijn leerwerkplekken, waarvoor 20 procent cofinanciering beschikbaar was. De uiteindelijke subsidie was afhankelijk van de realisatie van de plannen qua aantal deelnemers en de werkelijke kosten van maatregelen.

Voor de zorgsector geldt dat er sprake is geweest van een landelijk framework: een landelijk plan Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) waarin de maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit zijn opgenomen. Daarnaast heeft elke regio in Nederland een eigen zorgsectorplan waarin loopbaanchecks, scholing en leerwerkplekken zijn opgenomen.

De plannen in de derde tranche verschillen in opzet van de oudere plannen. Sectorplannen in de derde tranche bestaan uit trajecten die gericht zijn op de overgang naar werk in hetzelfde of een ander beroep. Dat kan zijn vanuit een uitkering, maar ook vanuit een baan. De trajecten verschillen in hun doelgroepen. Binnen een traject worden verschillende instrumenten ingezet, zoals bijvoorbeeld de werving van deelnemers, scholing en bemiddeling naar een baan. Door deze vormgeving is er bewust sprake van een specifiekere focus dan in de oudere plannen, die een bredere benadering hebben dan activiteiten gericht op een transitie naar (ander) werk. De van-werk-naar-werk trajecten kunnen wel uit meerdere instrumenten bestaan.

1.2 Onderzoeksvragen

De evaluatie bevat verschillende onderzoeksvragen die beantwoord worden. Deze gaan over het proces, het bereiken van de doelen, het effect op de betrokkenheid en samenwerking bij de sociale partners en de vorm van de subsidie. Het bepalen van de netto-effectiviteit van individuele maatregelen, sectorplannen of de gehele regeling valt buiten de scope van deze evaluatie. Dit vanwege het ontbreken van een controlegroep wat mede veroorzaakt is door de complexiteit van de regeling. SZW heeft aan SEO en ecbo gevraagd om de volgende onderzoeksvragen in deze evaluatie te beantwoorden:

1. Hoe zijn de gesubsidieerde sectorplannen uitgevoerd binnen de looptijd van de subsidie?
   a. Welke sectorplannen hebben zich op welke thema's gefocust?
   b. Welke maatregelen zijn ingezet voor de verschillende thema's?
   c. Zijn de voorgenomen maatregelen ook werkelijkheid geworden?
   d. Hoe zijn de plannen met maatregelen uitgevoerd en wat zijn hierbij de succes- en faalfactoren?

2. Op welke wijze hebben de sectorplannen bijgedragen aan het overbruggen van de crisis en het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt?
   e. Wat is het bereik van de sectorplannen geweest en zijn de doelen met betrekking tot het bereik behaald?
   f. Hebben de maatregelen het enge doel per maatregel en de bredere doelen bereikt?
   g. Hoe zijn de plannen met maatregelen uitgevoerd, welke maatregelen zijn succesvol en wat zijn daar de oorzaken van?

3. Wat is het effect van de tijdelijke cofinanciering op de betrokkenheid en inspanningen van de sociale partners voor een betere werking van de arbeidsmarkt?
   h. Wat zijn de succes- en faalfactoren voor een effectieve samenwerking van de verschillende partners bij het opstellen en implementeren van de sectorplannen?
   i. Traden er veranderingen op in de betrokkenheid van sociale partners bij arbeidsmarktmaatregelen?

j. Hebben de sectorplannen eraan kunnen bijdragen dat sociale partners in de toekomst bijdragen aan mobiele, goed geschoolde en gezonde werknemers?

4. Wat is de invloed van de vorm van de subsidie geweest op het bereiken van de doelen?
   k. Heeft het subsidie-instrument tot het gewenste resultaat geleid en wat was de bijbehorende uitvoeringslast?
   l. Hoe zijn de hoofdkenmerken van de vormgeving (subsidie i.p.v. fiscale alternatieven; cofinanciering; sectorale en regionale bundeling; intersectorale aanpak) van invloed geweest op het behalen van de doelstellingen van de sectorplannen?
   m. Wat was de rol van het ministerie van SZW en de Stichting van de Arbeid in het proces?

Deze onderzoeksvragen worden voor zover mogelijk in deze tussenevaluatie beantwoord. Daartoe worden in de volgende hoofdstukken de volgende onderwerpen uitgediept. In hoofdstuk 2 wordt de inhoud van de plannen behandeld. Hoofdstuk 3 behandelt de wijze waarop ze zijn uitgevoerd. In hoofdstuk 4 wordt het effect beschreven van de plannen op de arbeidsmarkt. Hoofdstuk 5 gaat in op het effect van de plannen op de samenwerking in sectoren. Hoofdstuk 6 behandelt de relatie tussen de vorm van de subsidie en de effecten. In hoofdstuk 7 worden de antwoorden op de hoofdvragen gegeven. In 2016 hebben SEO en ecbo in een notitie het plan van aanpak voor deze evaluatie gedeeld (Heyma & Van der Werff, 2016). Dit plan van aanpak is in deze evaluatie gevolgd.

Bereik van deze evaluatie

In de Regeling cofinanciering sectorplannen is opgenomen dat de regeling wordt geëvalueerd. Omdat op dit moment ongeveer de helft van de plannen uit de eerste twee tranches is afgerond, is op dit moment nog sprake van een tussenevaluatie. Deze richt zich op 38 afgeronde plannen. Het plan Pilots Reductie Ziekteverzuim van de Stichting van de Arbeid (StvdA) maakt geen deel uit van deze evaluatie, omdat dit plan afwijkend van opzet is en apart is geëvalueerd (APE, 2017). Sectorplannen die niet tijdig voor deze evaluatie zijn afgerond (peildatum: mei 2017) maken geen deel uit van deze evaluatie. Zo zijn bijvoorbeeld vier regionale zorgplannen wel tijdig afgerond, maar 14 regionale zorgplannen niet. Alleen de eerste vier zijn dus opgenomen in deze evaluatie. In 2018 is een tweede tussenevaluatie gepland en in 2019 de eindevaluatie. In 2018 zijn als het goed is alle plannen afgerond uit de eerste twee tranches (76). In 2019 zijn ook de plannen uit de derde tranche afgerond (25). Dat betekent dat de volgende tussenevaluatie voornamelijk de meeste plannen uit de eerste twee tranches betreft en de eindevaluatie alle plannen uit de drie tranches. Daarbij zullen ook aanvullende interviews worden gehouden voor de volgende evaluaties. De resultaten en conclusies die in de volgende evaluaties worden getrokken kunnen daarom afwijken van die in deze eerste tussenevaluatie. Eerder hebben SEO en ecbo vijf quickscans gepubliceerd die de voortgang van de maatregelen in de sectorplannen beschreven (Heyma et al., 2014; Heyma et al., 2015a ; Heyma et al., 2015b; Heyma, Van der Werff & Brekelmans, 2016; Bisschop et al., 2017). De in die quickscans gepubliceerde resultaten worden waar relevant in deze evaluatie samengevat.

2 De inhoud van de maatregelen

De meeste maatregelen in de eerste twee tranches van de sectorplannen betreffen om- en bijscholingsmaatregelen (ruim 40 procent van het totaal). Het tweede grootste thema zijn de leerwerkplekken. Van de maatregelen op het gebied van arbeidsmobiliteit zijn er gemiddeld het meest afgerond. De rode draad bij de meeste maatregelen is de beschikbaarheid van personeel voor de branche. De maatregelen zijn direct of indirect gericht op het behoud van personeel voor het bedrijf of de sector, of op het intact houden van de instroom.

Veruit de meeste maatregelen in de sectorplannen zijn gericht op om- en bijscholing. In dit hoofdstuk worden de thema's waarop de sectorplannen in de eerste twee tranches gericht zijn nader besproken. Daarmee worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- Welke sectorplannen hebben zich op welke thema's gefocust?
- Welke maatregelen zijn ingezet voor de verschillende thema's?

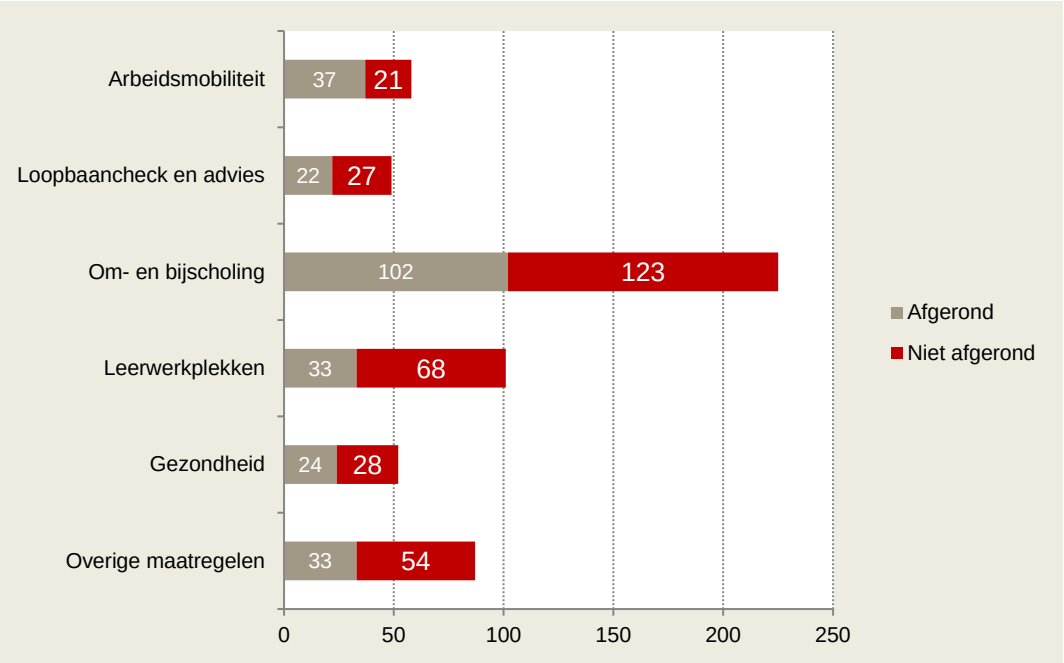
De afgeronde sectorplannen in de eerste twee tranches bestaan uit in totaal 251 maatregelen. De plannen die nog niet afgerond zijn omvatten 321 maatregelen. Daarmee valt 44 procent van alle maatregelen dus onder een definitief afgerond plan. De afgeronde plannen zijn, gemeten naar aantal maatregelen, gemiddeld dus iets kleiner dan de nog lopende plannen. Dit betekent overigens niet dat alle andere maatregelen nog doorlopen. Het is niet bekend hoeveel maatregelen binnen de nog lopende plannen al zijn afgerond.

2.1 Thema's binnen sectorplannen

Er is sprake van een grote diversiteit aan projecten die in het kader van de sectorplannen zijn uitgevoerd. Er zijn in de eerste twee tranches zes thema's van maatregelen onderscheiden: arbeidsmobiliteit, loopbaanchecks en adviezen, om- en bijscholingstrajecten, leerwerkplekleren en gezondheidsmaatregelen. Daarnaast hanteren we een categorie 'overige maatregelen'.

Figuur 2.1 toont de afgeronde plannen en het aantal maatregelen per thema. Tevens is het aantal maatregelen per thema opgenomen van de sectorplannen die nog in uitvoering zijn. In de figuur is te zien dat ruim 40 procent van de maatregelen uit de afgeronde plannen te karakteriseren is als om- en bijscholing (102 van de 251 afgeronde maatregelen). Dit is exclusief het creëren van leerwerkplekken. Leerwerkplekken zijn het tweede grootste thema. Loopbaanchecks en -adviezen en gezondheidsmaatregelen zijn het minst vaak ingezet. Verder valt op dat maatregelen op het terrein van arbeidsmobiliteit relatief vaak al zijn afgerond. Van de leerwerkplekken en overige maatregelen moeten relatief veel, bijna tweederde, van de maatregelen nog worden afgerond.

Figuur 2.1 Aantal maatregelen in afgeronde en nog niet afgeronde sectorplannen



Bron: Beschikkingen sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

Tabel A. 1 in Bijlage A geeft per sectorplan aan hoe de maatregelen over de thema's zijn verdeeld. In Tabel 2.1 zijn de thema's verder uitgesplitst. Veruit de meeste afgeronde maatregelen vallen onder het thema Algemene scholing (89). Een aanvullende analyse geeft aan dat er verschillen zijn in de verdeling van de maatregelen over de thema's tussen landelijke (27) en regionale (10) plannen. In de afgeronde regionale plannen zijn er geen maatregelen in de thema's gezondheid en overig, en relatief weinig in het thema arbeidsmobiliteit. In de overige thema's hebben de regionale plannen derhalve relatief veel maatregelen. Op volgorde van belang is dat: om- en bijscholing, leerwerkplekken en loopbaanscans en -advies. Ook zijn de sectorplannen op basis van sector met elkaar vergeleken, waarbij drie groepen zijn onderscheiden: techniek/transport (11), zorg (9) en overig (17, voornamelijk zakelijke dienstverlening en overheid). Bij de zorgplannen is bovengemiddeld ingezet op om- en bijscholing, en juist niet op gezondheid. Zorgplannen zijn relatief vaak regionaal en vice versa. Bij de plannen in techniek/transport en overige sectoren zijn er weinig afwijkingen ten opzichte van de gemiddelde verdeling over thema's.

Tabel 2.1 Meeste maatregelen zijn scholingsmaatregelen

Thema	Maatregel	Afgerond	Niet afgerond	Totaal
Arbeidsmobiliteit	Arbeidsbemiddeling	22	13	35
	Transitiefonds bemiddeling werknemers naar ander werk	6	1	7
	Transfercentrum bemiddeling werknemers naar ander werk	8	6	14
	Sollicitatietraining	1	1	2
Loopbaancheck en -advies	Loopbaancheck en -advies	22	27	49
Om- en bijscholing	Algemene scholing	89	104	193
	Scholing ouderen en inzet jongeren	2	1	3
	EVC-traject	11	18	29
Leerwerkplekken	Leerwerkplekken voor jongeren	33	68	101
Gezondheid	Gezondheidscheck	14	11	25
	Initiatieven verbetering gezondheid	10	17	27
Overige maatregelen	Personeelspoules tussen bedrijven	0	2	2
	Coaching door ouderen/transferbanen	5	3	8
	In dienst nemen ouderen en jongeren	8	16	24
	Onderzoek/experimenten/voorlichting	20	33	53
Totaal		251	321	572

Bron: Beschikkingen sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

2.2 Doel van de maatregelen

De samenwerkingsverbanden van sociale partners hebben vooraf aan hun sectorplan een arbeidsmarktanalyse opgesteld. Daarin zijn recente en verwachte ontwikkelingen benoemd, alsmede de daaruit volgende knelpunten die van belang zijn voor de sectorale arbeidsmarkt. Figuur 2.2 geeft een overzicht van de meest genoemde knelpunten voorafgaand aan de uitvoering van de plannen. De meest genoemde knelpunten waren ontgroening en vergrijzing van het werknemersbestand en de vraag naar nieuwe competenties van medewerkers.

Figuur 2.2 Ontgroening, vergrijzing en benodigde nieuwe competenties meest genoemde arbeidsmarktknelpunten in de sectorplannen

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).

De samenwerkingsverbanden hebben op basis van de arbeidsmarktanalyses maatregelen geformuleerd, die zijn in te delen in thema's zoals benoemd in paragraaf 2.1. Met de maatregelen worden verschillende opbrengsten beoogd. Projectleiders hebben hier aanvullend in interviews op gereflecteerd. Voor alle plannen en alle thema's geldt dat er meerdere doelen waren, die veelal in elkaars verlengde liggen. Per thema wordt hieronder aangegeven wat de voornaamste doelen zijn:

- Bij meer dan de helft van de plannen met maatregelen op **arbeidsmobiliteit** is het stimuleren van baanwisselingen, binnen en buiten de sector, en het voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid (in het bijzonder instroom naar de WW) het doel. Dit geldt ook voor het voorkomen van uitstroom uit de arbeidsmarkt. Een langere arbeidsparticipatie wordt ook vaak genoemd. Enkele andere doelen zijn het creëren van doorstroom ten behoeve van de instroom van jongeren, het verbeteren van het systeem van vervangingen en de betere samenwerking tussen partners;
- De maatregelen beogen in tweederde van de gevallen deze doelen te bereiken doordat ze de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verbeteren. Bij bijna de helft dragen ze bij door het verbeteren van de vaardigheden van werknemers, waaronder sollicitatievaardigheden. Bij een klein aantal plannen zijn de maatregelen gericht op het verbeteren van de informatievoorziening;
- Bij zo'n 70 procent van de sectorplannen met maatregelen op het gebied van **loopbaanchecks- en -advies** was het doel bij te dragen aan de arbeidsparticipatie doordat de instrumenten bijdragen aan de inzetbaarheid van medewerkers op lange termijn. Daarnaast was in ruim de helft van de gevallen het vergroten van arbeidsmobiliteit een van de doelen. Doelen bij dit thema maatregelen die incidenteel voorkomen zijn het verbeteren van (algemene) kennis en vaardigheden (menselijk kapitaal) het verbeteren van de bedrijfsvoering, dieper inzicht in inzetbaarheid en vitaliteit van oudere werknemers, en het stimuleren van baanwisselingen binnen en tussen sectoren. Verschillende doelen zijn niet los van elkaar te zien, zoals de arbeidsparticipatie en het inzicht in inzetbaarheid en vitaliteit;

- Het mechanisme waarop de loopbaanchecks en -adviezen gericht zijn, is voornamelijk het bieden van inzicht: door werknemers inzicht te bieden in de toekomst van de loopbaan kunnen zij maatregelen nemen waardoor zij beter inzetbaar blijven;
- Het financieel ondersteunen van **leerwerkplekken** (BBL-plekken)[1] is in ongeveer 8 op de 10 sectorplannen opgenomen met als reden om het aantal leerwerkplekken te laten toenemen. Het aantal BBL-plekken kromp in veel branches sterk mede als gevolg van de crisis. Het creëren van leerwerkplekken wordt ook gedaan om jongeren beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt en jongeren meer werkervaring te geven. In iets minder dan de helft van de plannen speelt het creëren van werkgelegenheid voor kwetsbare groepen een rol. Bij een klein aantal plannen worden nog andere redenen genoemd: een hogere arbeidsmobiliteit en inzetbaarheid voor ouderen, behoud van vakkrachten en het verhogen van de instroom en het in stand houden van de opleidingsinfrastructuur;
- Bij tweederde van de plannen met leerwerkplekken is het creëren van leerwerkplekken primair gericht op de toekomstige arbeidsmarkt: door te zorgen voor instroom nu worden tekorten in de toekomst voorkomen. Bij ruim de helft dan de plannen worden leerwerkplekken ingezet als scholingsinstrument voor jongeren. Bij een derde van de plannen zijn de leerwerplekken gericht op doelgroepen: het (financieel) aantrekkelijker maken van kwetsbare groepen voor de werkgever en hen in de toekomst een niet-gesubsidieerde arbeidsplaats te kunnen bieden. Bij een klein aantal plannen worden leerwerkplekken gebruikt om het eigen personeel op te scholen of als wervings- en selectie-instrument;
- Zoals hierboven geconstateerd komen maatregelen op het gebied van **om- en bijscholing** het meest voor. Bij bijna 9 van de 10 plannen met deze maatregelen waren om- en bijscholing gericht op de verhoging van het menselijk kapitaal in de sector. Bij bijna de helft van de plannen gold ook een verhoging van de arbeidsproductiviteit, arbeidsparticipatie (vaak door het voorkomen van uitstroom) en arbeidsmobiliteit als doel. Aanvullend wordt bij 20 procent van de plannen genoemd dat de scholing was gericht op behoud van personeel. Incidenteel wordt ondersteunen van leidinggevenden en het verhogen van de kwaliteit van de uitstroom als doel genoemd;
- De scholingsmaatregelen zijn er eigenlijk allemaal op gericht werknemers productief te houden door ervoor te zorgen dat hun kennis up-to-date is. Daaruit is af te leiden dat de inhoud van de scholing veelal gerelateerd is aan de beroepsinhoud: dus meer bijscholing dan omscholing. Het bieden van inzicht in de toekomst om werknemers daarmee inzetbaar te houden wordt bij ongeveer 40 procent van de plannen met scholingsmaatregelen genoemd. Bij bijna een kwart van de plannen zijn scholingsmaatregelen erop gericht oudere werknemers weer rendabel voor de werkgever te maken. Het mechanisme om ouderen te scholen en jongeren (tijdelijk) hun werkplek te laten innemen om ervaring op te doen, wordt bij (slechts) één plan ingezet;
- De sectorplannen met maatregelen op het gebied van **gezondheid** richten zich met deze maatregelen in alle gevallen op het bewerkstelligen van een hogere en langere arbeidsparticipatie. De achtergrond hiervan ligt veelal in vergrijzing in combinatie met zwaar werk en ploegendiensten. Dit gebeurt bijvoorbeeld door te zoeken naar een andere invulling van de baan voor oudere medewerkers. Doelen die ook bij ruim de helft tot drie kwart van de plannen aan de orde zijn, zijn een lager ziekteverzuim en het voorkomen van arbeidsongeschiktheid en een hogere en langere arbeidsmarktparticipatie. Een hogere arbeidsproductiviteit is bij een op de drie plannen met gezondheidsmaatregelen het doel;

[1] Bbl staat voor de beroepsbegeleidende leerweg in het middelbaar beroepsonderwijs, dat zich karakteriseert door een combinatie van leren op school en werken bij een werkgever.

- Het mechanisme waarop de gezondheidsmaatregelen gericht zijn is voornamelijk door een check een gedragsverandering teweeg te brengen. Een projectleider geeft aan dat het niet alleen de gezondheidscheck is, maar ook bewustwording van de eigen rol hierin. Twee maal wordt genoemd dat een hogere productiviteit wordt nagestreefd met gezonde werknemers. Verder werd aangegeven dat maatregelen gericht zijn op werkgevers: bedrijven voorlichten over en ondersteunen bij ziekte en verzuim;
- **Overige** maatregelen betreffen onder meer onderzoeken, experimenten en soms daaraan gekoppelde workshops of voorlichtingsactiviteiten. Inhoudelijk zijn ze gericht op HRM-beleid of ondernemingsstrategie. Resultaten van onderzoek zijn in één geval opgenomen in het beleid van het sociaal fonds van de sector. Ook maatregelen op het gebied van het behouden van vakkrachten vallen onder de overige maatregelen.

Uit het bovenstaande blijkt dat bepaalde doelen in verschillende thema's terugkomen. Een rode draad is de beschikbaarheid van personeel voor de sectoren. Op verschillende manieren zijn diverse maatregelen erop gericht werknemers voor de sector te behouden, door ze te behoeden voor baanverlies of uitval om gezondheidsredenen, of op het op peil houden van de instroom in de sector.

2.3 Deelconclusies

Welke sectorplannen hebben zich op welke thema's gefocust?
De meeste maatregelen in de sectorplannen in de eerste twee tranches zijn maatregelen uit het thema om- en bijscholing (ruim een derde van het totaal). Het tweede grootste thema is leerwerkplekken. Regionale plannen en zorgplannen hebben weinig tot geen maatregelen in de thema's gezondheid en overig. Van de plannen met leerwerkplaatsen zijn er nog relatief veel niet afgerond. Van de maatregelen op het gebied van arbeidsmobiliteit zijn er gemiddeld het meest afgerond.

Welke maatregelen zijn ingezet voor de verschillende thema's?
Veel maatregelen hebben meerdere doelen. De rode draad bij de meeste maatregelen is de beschikbaarheid van personeel voor de branche. De maatregelen zijn direct of indirect gericht op het behouden van personeel voor het bedrijf of de sector, of op het op peil houden van de instroom. Dat volgt ook uit de knelpuntenanalyse die bij aanvang van de plannen is gemaakt: de belangrijkste knelpunten waren een gebrek aan instroom (ontgroening) en vergrijzing van personeel. Een derde knelpunt was dat werknemers nieuwe competenties nodig hebben.

3 De uitvoering van de maatregelen

De 38 inmiddels afgeronde sectorplannen hebben 70 procent van de oorspronkelijk geplande deelnemersaantallen weten te realiseren en 71 procent van het beoogde budget is besteed. Maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit zijn in veel mindere mate dan gepland uitgevoerd, voor leerwerkplekken geldt dat zij meer dan gepland zijn uitgevoerd.

Dit hoofdstuk beantwoordt de volgende onderzoeksvragen:

- Zijn de voorgenomen maatregelen ook werkelijkheid geworden?
- Wat is het bereik van de sectorplannen geweest en zijn de doelen met betrekking tot het bereik behaald?
- Hoe zijn de plannen met maatregelen uitgevoerd, welke maatregelen zijn succesvol en wat zijn hierbij de succes- en faalfactoren?

3.1 Omvang en realisatie van afgeronde plannen

De omvang van de afgeronde plannen wordt op twee manieren uitgedrukt: in aantallen deelnemers en door middel van het gebruikte budget. In deze paragraaf wordt steeds de beoogde omvang met de gerealiseerde omvang vergeleken. Essentieel voor die vergelijking is dat deelnemende sectoren wijzigingen op de oorspronkelijke beschikkingen konden aanvragen bij het ministerie van SZW. Bij de meeste plannen zijn er één of meer herzieningen gekomen op de oorspronkelijke beschikkingen. Herzieningen hebben betrekking op onder meer de doorlooptijd, geplande aantallen en budget en op het splitsen, samenvoegen of stoppen van oorspronkelijke maatregelen of het starten van nieuwe. Een verzoek tot herziening moet door de aanvrager altijd worden voorzien van een actuele arbeidsmarktanalyse. Voor de analyses in dit hoofdstuk is uitgegaan van de laatste beschikkingen, zoals ze zijn opgenomen in de eindrapportages van de sectorplannen. Deze laatste beschikkingen zijn in veel gevallen kort voor het einde van sectorplannen aangevraagd. Op een aantal punten wordt ook vergeleken met de oorspronkelijke ambitie.[2]

Aantal deelnemers

Niet alle plannen zijn uit te drukken in aantallen deelnemers. Sommige maatregelen bijvoorbeeld zijn gericht op bedrijven (voorlichting bij bedrijven om meer stageplaatsen te creëren), of zijn gericht op de ontwikkeling van een product voor algemeen gebruik, zoals centra voor arbeidsmobiliteit, websites, instrumenten of onderzoek. Deze maatregelen worden in dit gedeelte niet meegenomen (38 van de 251 maatregelen).

De nu afgeronde sectorplannen hebben 181.299 deelnemers weten te realiseren. Dat is 95 procent van het aantal geplande deelnemers ten opzichte van de laatste herziene beschikkingen. In een aanvullende analyse is het aantal gerealiseerde deelnemers vergeleken met de oorspronkelijke ambitie, zoals gerapporteerd in de eerdere quickscans. Bij de meeste sectorplannen is daarbij vergeleken met quickscan 1, behalve bij de plannen die toen nog niet liepen, daarvoor is vergeleken met quickscan 2. Hieruit blijkt dat met de 181 duizend gerealiseerde deelnemers 70 procent van de

[2] Hierbij is vergeleken met de beoogde aantallen zoals gerapporteerd in de eerdere quickscans.

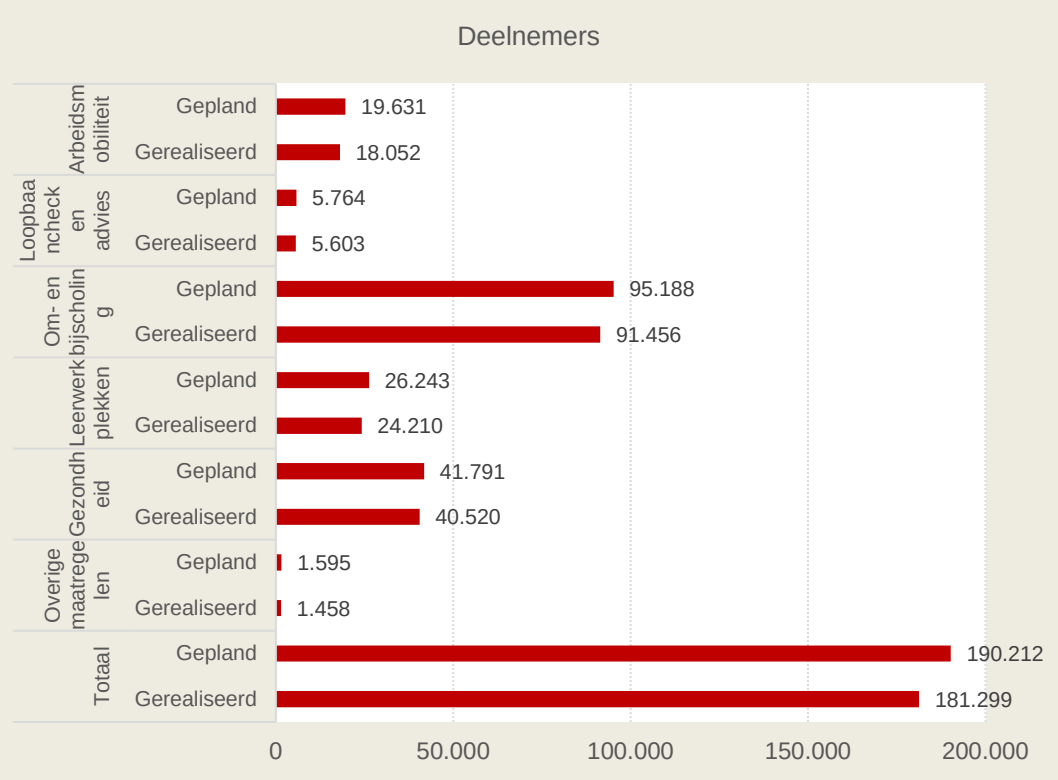
ambitie is bereikt. De oorspronkelijk ambitie van deze plannen was het bereiken van bijna 259 duizend deelnemers. Omdat de analyse ten opzichte van de oorspronkelijke plannen een aantal beperkingen kent[3] en voorbijgaat aan het voortschrijdend inzicht en de veranderende omstandigheden gedurende de uitvoering van de plannen, wordt in het vervolg van de paragraaf uitgegaan van de realisatie ten opzichte van de laatste herziene beschikkingen.

In Figuur 3.1 wordt het aantal beoogde en gerealiseerde deelnemers weergegeven per thema. De afgeronde plannen hadden gepland om 190.212 personen aan maatregelen te laten deelnemen. Daarvan zijn er 181.187 gerealiseerd (95 procent ten opzichte van de laatste herziene beschikkingen). Bij de maatregelen arbeidsmobiliteit en leerwerkplekken is de realisatie iets lager dan het gemiddelde (91 resp. 92 procent). Bij loopbaanchecks/-advies en gezondheid is de realisatie het hoogst (97 procent). Uitgesplitst naar sectorplan loopt de realisatiegraad uiteen van 74 procent tot 106 procent. Er zijn twee uitschieters met een realisatie van 127 en 164 procent. In beide gevallen gaat het om vrij kleine plannen met minder dan honderd deelnemers (zie Tabel A. 4 in bijlage A).

Om- en bijscholingsmaatregelen hebben de meeste deelnemers. Het tweede grootste thema is gezondheid. Dat is opvallend, omdat uit hoofdstuk 2 bleek dat er relatief weinig maatregelen onder dit thema vallen, namelijk 51. Het gaat dus om een klein aantal maatregelen met veel deelnemers. Hierna wordt hierop per sectorplan ingezoomd.

[3] Gedurende de looptijd van de evaluatie is een wijziging doorgevoerd in de categorisering van de maatregelen. Verder zijn plannen op verschillende momenten gestart en zijn op verschillende momenten wijzigingen doorgevoerd, waardoor er niet één vergelijkingsmoment is. Ook was bij de start van de monitoring niet bekend dat er veel wijzigingen zouden komen, waardoor het kunnen maken van een vergelijking op maatregelniveau niet van tevoren is ingeregeld.

Figuur 3.1 Om- en bijscholing heeft de meeste geplande en gerealiseerde deelnemers



Bron: Beschikkingen en einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

Tabel 3.1 Met gezondheidsmaatregelen zijn procentueel de grootste groep geplande deelnemers bereikt, dat betrof nauwelijks jongeren

Thema	Gepland aantal deelnemers	Gerealiseerd aantal deelnemers	Percentage bereikt	Aandeel jongeren (tot en met 26)
Arbeidsmobiliteit	19.631	18.052	92%	10%
Loopbaancheck en -advies	5.764	5.603	97%	9%
Om- en bijscholing	95.188	91.456	96%	13%
Leerwerkplekken	26.243	24.210	92%	75%
Gezondheid	41.791	40.520	97%	7%
Overige maatregelen	1.595	1.458	91%	38%
Totaal	190.212	181.299	95%	20%

Bron: Beschikkingen en einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

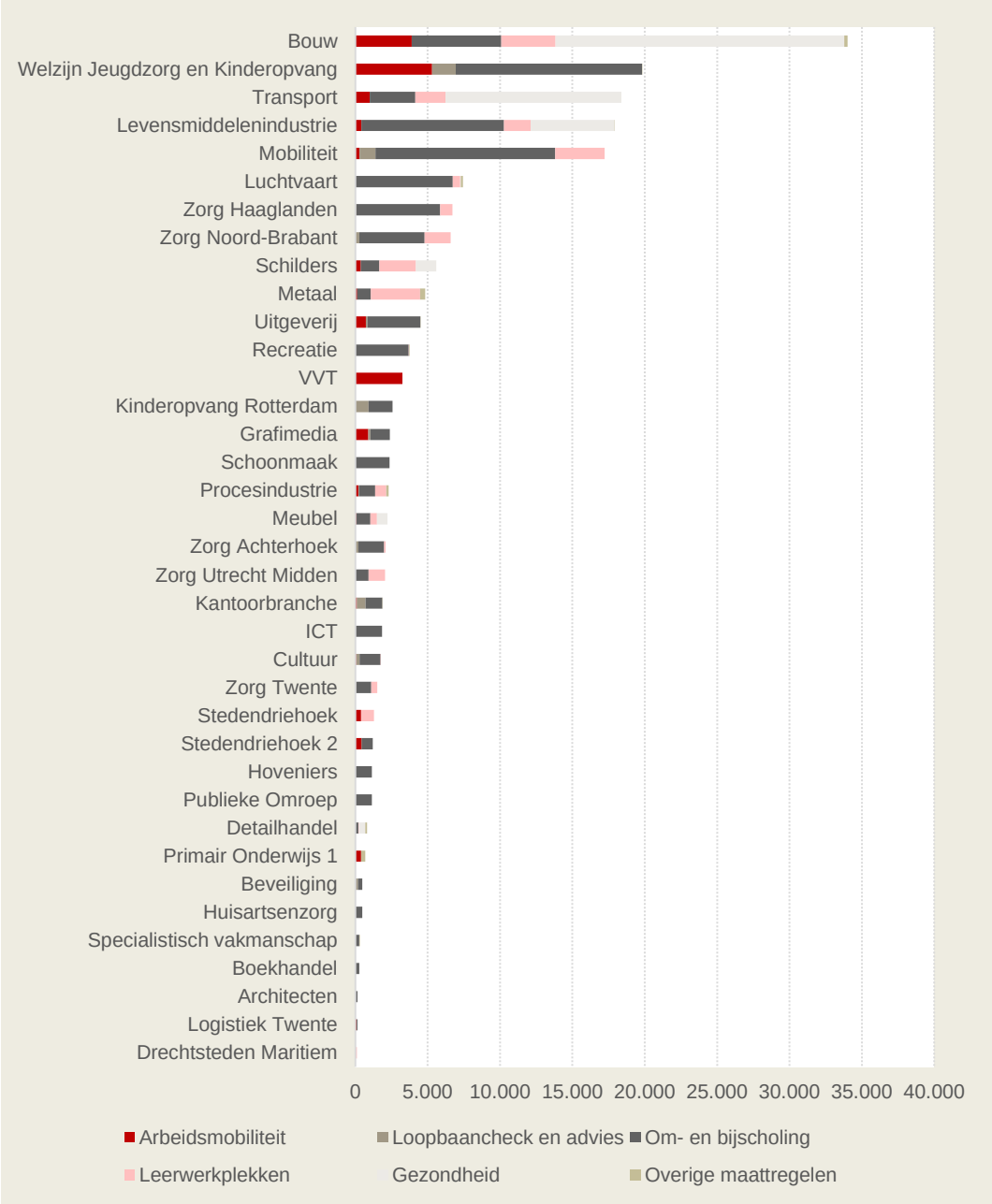
In het totaal zijn 20 procent van de deelnemers aan de sectorplannen jongeren geweest. Het gaat hierbij om jongeren die maximaal 26 jaar oud waren bij aanvang van de maatregel. Dit aandeel is (uiteraard) veel hoger bij leerwerkplekken, waarbij 75 procent van de deelnemers 26 jaar of jonger is. Voor de andere maatregelen is dit aandeel veel lager.

In Figuur 3.2 is per sectorplan aangegeven hoe gerealiseerde deelnemersaantallen verdeeld zijn over de maatregelen. Uit de figuur blijkt duidelijk dat veruit het grootste sectorplan naar aantal deelnemers het sectorplan Bouw is, gevolgd door Welzijn, jeugd en kinderopvang en Transport. De plan-

nen voor Bouw en Transport hebben relatief en absoluut veel deelnemers in de gezondheidsmaatregelen gerealiseerd. Andere omvangrijke plannen hebben met name veel deelnemers in de om- en bijscholing weten te realiseren.

In Tabel A. 2 tot en met Tabel A. 4 in Bijlage A zijn per sectorplan zowel de beoogde als gerealiseerde deelnemersaantallen opgenomen, uitgesplitst naar thema's.

Figuur 3.2 Sectorplan Bouw heeft verreweg het grootste aantal deelnemers gerealiseerd



Bron: Einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

Budget

Tabel 3.2 laat zien dat van de afgeronde plannen 98 procent van de geplande bestedingen ook is gerealiseerd: van het gebudgetteerde bedrag van ruim € 515 miljoen in de laatste herziene plannen is bijna € 507 miljoen besteed. Net als bij deelnemers geldt dat ook een vergelijking op budget met de oorspronkelijke ambitie van de plannen mogelijk is, maar dat deze analyse een aantal beperkingen kent.[4] De afgeronde plannen hadden ten tijde van de tweede quickscan de ambitie om voor een totaalbedrag van € 719 miljoen aan maatregelen uit te voeren. Met een realisatie van € 507 miljoen is door de afgeronde plannen 71 procent van de oorspronkelijke doelstelling bereikt. Omdat deze analyse voorbijgaat aan het voortschrijdend inzicht en de veranderende omstandigheden gedurende de uitvoering van de plannen, wordt in het vervolg van de paragraaf uitgegaan van de realisatie ten opzichte van de laatste herziene beschikkingen.

In totaal is 60 procent van het budget van de sectorplannen voor jongeren geweest. Het gaat hierbij om jongeren die maximaal 26 jaar oud waren bij aanvang van de maatregel. Het gedeelte van het budget dat gericht is op jongeren is daarmee hoger dan het aandeel jongeren in de totale populatie van deelnemers: van alle deelnemers is namelijk 20 procent 26 jaar of jonger is. Dat komt doordat de duurste maatregelen (de leerwerkplekken) vooral op jongeren gericht zijn. De sectoren hebben meer bijgedragen aan jongeren dan de overheid, omdat de overheidsbijdrage aan de leerwerkplekken 20 procent is en die van sectoren 80 procent. Van het rijksoverheidsbudget is uiteindelijk 47 procent aan jongeren besteed.

Dit aandeel is veel hoger dan het aandeel jongere deelnemers. Dat komt doordat de duurste maatregelen (de leerwerkplekken) vooral op jongeren gericht zijn. Van het overheidsbudget is bijna 50 procent aan jongeren besteed. Dit is lager dan het totale budget, omdat de cofinanciering vanuit de rijksoverheid kleiner is voor leerwerkplekken dan voor andere maatregelen.

Uitgesplitst naar sectorplan loopt de realisatiegraad van het budget behoorlijk uiteen. Op drie plannen na is de realisatie van de bestedingen tussen de 66 en 106 procent. Er is aan de onderkant een uitschieter met 52 procent, en aan de bovenkant zijn er twee uitschieters, een van 123 procent en een van 297 procent. Dit laatste betreft het sectorplan Mobiliteit, waar in het initiële plan door een vergissing rekening is gehouden met een te kleine werkgeversbijdrage voor de leerwerkplekken. Dit maakte het plan duurder dan begroot. De werkgeversbijdrage is daarop naar boven aangepast.

[4] Gedurende de looptijd van de evaluatie is een wijziging doorgevoerd in de categorisering van de maatregelen. Verder zijn plannen op verschillende momenten gestart en zijn op verschillende momenten wijzigingen doorgevoerd, waardoor er niet één vergelijkingsmoment is. Ook was bij de start van de monitoring niet bekend dat er veel wijzigingen zouden komen, waardoor het kunnen maken van een vergelijking op maatregelniveau niet van tevoren is ingeregeld.

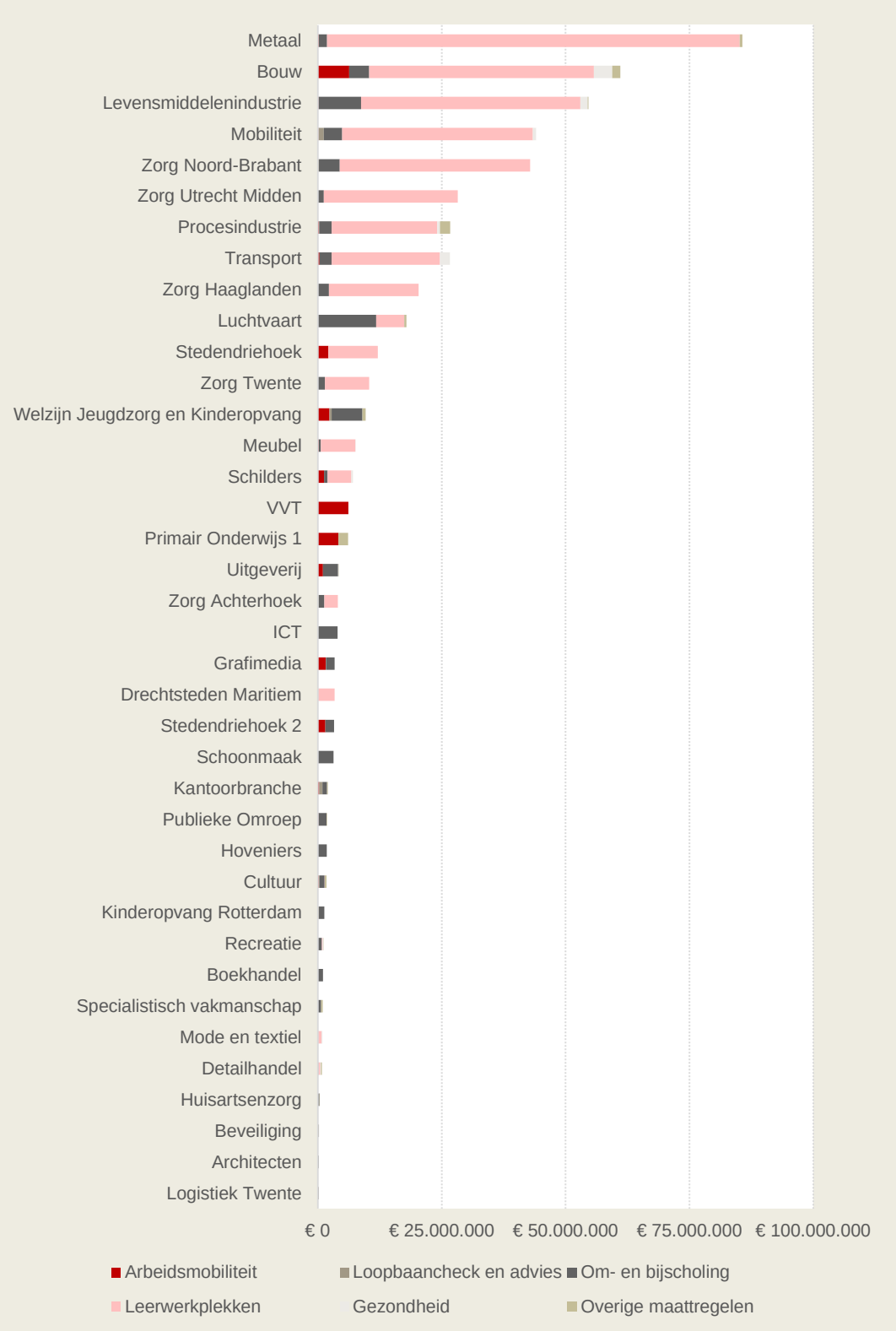
Tabel 3.2 Met leerwerkplekken is procentueel het grootste deel van het geplande budget besteed, dit betrof bovendien van alle maatregelen het grootste aandeel jongeren

	Gepland budget	Gerealiseerd budget	Percentage bereikt	Aandeel budget jongeren
Arbeidsmobiliteit	€ 34.042.493	€ 28.290.327	83,1%	10%
Loopbaancheck en -advies	€ 3.779.838	€ 3.318.309	87,8%	9%
Om- en bijscholing	€ 80.642.820	€ 75.674.344	93,8%	13%
Leerwerkplekken	€ 376.605.122	€ 381.886.498	101,4%	75%
Gezondheid	€ 10.419.717	€ 9.270.914	89,0%	7%
Overige maatregelen	€ 10.007.391	€ 8.663.205	86,6%	38%
Totaal	€ 515.497.381	€ 507.103.597	98,4%	60%

Bron: Beschikkingen en einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

In bestede middelen was de Metaal het grootste plan, gevolgd door onder meer Bouw en Levensmiddelenindustrie, zie Figuur 3.4. Bij deze grote plannen is veruit het grootste deel van het budget besteed aan leerwerkplekken.

Figuur 3.3 In budgetten zijn de sectorplannen van de Metaal, Bouw en Levensmiddelenindustrie met voorsprong de grootste van de reeds afgeronde sectorplannen



Bron: Einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

In de Tabel 3.3 is per sectorplan de verhouding te zien tussen de bijdrage uit de sector en de bijdrage van de rijksoverheid[5]. Bij de meeste sectorplannen is de verhouding tussen de rijksbijdrage en de sectorbijdrage 50-50. Er zijn echter ook plannen waarbij de verhouding anders is. Gemiddeld is 70 procent van het bestede geld afkomstig uit de sectoren. Afwijkingen van de 50-50-verdeling worden meestal veroorzaakt doordat een sectorplan in belangrijke mate bestaat uit leerwerkplekken, waar de verhouding in de financiering tussen rijksoverheid en de sector 20-80 is. Dit is bijvoorbeeld duidelijk te zien bij de Metaal. Er is ook een beperkt aantal maatregelen dat hiervan afwijkt, waarbij de financiering van de overheid bijvoorbeeld 100 procent is. Dit zijn enkele maatregelen gericht op de instroom van uitkeringsontvangers. In **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** tot en met Tabel A. 7 in Bijlage A zijn per sectorplan zowel de beoogde als gerealiseerde deelnemersaantallen opgenomen, uitgesplitst naar thema's.

5 Deze aantallen zijn, in tegenstelling tot de rest van het rapport, inclusief de overheadkosten.

Tabel 3.3 De hoogste eigen bijdrage aan een sectorplan geldt de Metaal door het grote aandeel leerwerkplekken, waarvoor 20 procent cofinanciering door de rijksoverheid geldt (incl. overhead)

	Rijksoverheid	Sector	Totaal	Aandeel sector
Architecten	€ 104.274	€ 104.275	€ 208.549	50%
Beveiliging	€ 129.778	€ 129.777	€ 259.555	50%
Boekhandel	€ 501.142	€ 682.753	€ 1.183.895	58%
Bouw	€ 17.725.181	€ 44.610.370	€ 62.335.551	72%
Cultuur	€ 964.448	€ 964.448	€ 1.928.896	50%
Detailhandel	€ 343.447	€ 582.685	€ 926.132	63%
Drechtsteden Maritiem	€ 1.345.813	€ 2.333.301	€ 3.679.114	63%
Grafimedia	€ 1.856.657	€ 1.856.657	€ 3.713.314	50%
Hoveniers	€ 996.962	€ 996.962	€ 1.993.924	50%
Huisartsenzorg	€ 184.171	€ 184.071	€ 368.242	50%
ICT	€ 2.179.788	€ 2.179.788	€ 4.359.576	50%
Kantoorbranche	€ 1.145.693	€ 1.081.931	€ 2.227.624	49%
Kinderopvang Rotterdam	€ 745.440	€ 745.440	€ 1.490.880	50%
Levensmiddelenindustrie	€ 14.679.475	€ 41.153.231	€ 55.832.706	74%
Logistiek Twente	€ 87.410	€ 100.678	€ 188.088	54%
Luchtvaart	€ 5.657.255	€ 13.094.320	€ 18.751.575	70%
Metaal	€ 18.641.200	€ 68.591.372	€ 87.232.572	79%
Meubel	€ 2.032.518	€ 6.210.297	€ 8.242.815	75%
Mobiliteit	€ 7.969.427	€ 37.217.144	€ 45.186.571	82%
Mode en textiel	€ 288.130	€ 782.873	€ 1.071.003	73%
Primair Onderwijs 1	€ 4.079.743	€ 2.535.928	€ 6.615.671	38%
Procesindustrie	€ 7.659.118	€ 19.985.403	€ 27.644.521	72%
Publieke Omroep	€ 1.041.984	€ 1.041.985	€ 2.083.969	50%
Recreatie	€ 602.365	€ 678.612	€ 1.280.977	53%
Schilders	€ 3.840.999	€ 3.841.000	€ 7.681.999	50%
Schoonmaak	€ 1.743.643	€ 1.743.643	€ 3.487.286	50%
Specialistisch vakmanschap	€ 578.788	€ 578.788	€ 1.157.576	50%
Stedendriehoek	€ 3.351.035	€ 9.871.834	€ 13.222.869	75%
Stedendriehoek 2	€ 1.781.418	€ 1.781.418	€ 3.562.836	50%
Transport	€ 8.856.151	€ 18.847.597	€ 27.703.748	68%
Uitgeverij	€ 2.286.394	€ 2.277.274	€ 4.563.668	50%
VVT	€ 3.339.014	€ 2.827.367	€ 6.166.381	46%
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	€ 5.208.477	€ 5.208.475	€ 10.416.952	50%
Zorg Achterhoek	€ 1.380.320	€ 3.012.255	€ 4.392.575	69%
Zorg Haaglanden	€ 5.184.386	€ 16.014.431	€ 21.198.817	76%
Zorg Noord-Brabant	€ 21.986.109	€ 21.986.109	€ 43.972.218	50%
Zorg Twente	€ 2.889.803	€ 8.231.638	€ 11.121.441	74%
Zorg Utrecht Midden	€ 6.490.363	€ 22.703.540	€ 29.193.903	78%
Totaal	€ 159.878.319	€ 366.769.670	€ 526.647.989	70%

Bron: Einddeclaraties sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

3.2 Het uitvoeren van het plan en de maatregelen

De uitvoering van de maatregelen vindt in ongeveer de helft tot tweederde van de gevallen plaats zoals oorspronkelijk was voorzien. Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen de thema's. Bij de maatregelen waarbij zich wel veranderingen hebben voorgedaan in de uitvoering, is de meest genoemde wijziging dat de doelgroep van de maatregel is verruimd of dat de maatregel flexibeler is ingezet. Bij deze maatregelen is in eerste instantie een tamelijk specifieke doelgroep benoemd, bijvoorbeeld gebaseerd op leeftijd. Op het moment dat bleek dat binnen deze doelgroep de beoogde aantallen deelnemers niet bereikt zouden worden, maar er wel geïnteresseerden waren die niet binnen de criteria pasten, zijn de criteria verruimd. Dit is voorgekomen bij maatregelen op het gebied van arbeidsmobiliteit, om- en bijscholing en leerwerkplekken.

- Andere wijzigingen hebben te maken met de te bereiken aantallen, waaronder maatregelen die gestopt zijn. Zo is een maatregel voor vervroegde uittreding om ruimte te scheppen voor jongeren niet uitgevoerd, omdat die te duur bleek. Ook zijn er maatregelen waar juist meer aantallen zijn bereikt en de kosten per deelnemer daardoor afnamen (bij leerwerkplekken).
- Veranderingen kunnen ook betrekking hebben op de rollen en verantwoordelijkheden van samenwerkende partijen, hoewel dit niet vaak wordt genoemd. Wel komt voor dat externe aanbieders worden ingeschakeld, onder andere bij een gezondheidsmaatregel.
- Verder komt bij om- en bijscholing voor dat het oorspronkelijk aanbod is veranderd; bij leerwerkplekken is gekozen voor meer proactieve benadering van werkgevers voor plekken; bij loopbaanscans is gekozen voor een andere naam die beter aansloot bij het product.

Tenzij de genoemde verandering het stoppen van de maatregel betrof, hebben wijzigingen altijd bijgedragen aan het doelbereik van de maatregel.

Redenen voor het behalen van doelen

Waarom behalen sommige maatregelen hun doelen wel en sommige andere niet? Op basis van informatie uit de eindrapportages en interviews met projectleiders is vastgesteld wat de belangrijkste succesfactoren en knelpunten zijn. Het succes van de maatregelen is in de meeste gevallen dat deze goed aansloten bij de bestaande problematiek en dat de doelgroep op de juiste wijze is benaderd. Daarnaast is er een aantal accentverschillen tussen de thema's.

- Bij **arbeidsmobiliteit** zijn de succesfactoren die hebben bijgedragen aan het doelbereik in de helft van de gevallen de goede aansluiting van de maatregel bij de bestaande problematiek. In een kwart van de gevallen gaat het om een actieve rol van samenwerkingspartners en de wijze waarop de doelgroep is benaderd. Enkele keren worden genoemd de wijze van voorlichting (in het bijzonder de frequentie waarmee dit is gedaan) en de goede en intensieve contacten bij het bedrijfsleven in de regio, eenmaal de goede projectadministratie.
- Bij **loopbaanchecks en -advies** wordt een veelheid aan succesfactoren genoemd, zoals de wijze van benadering van de doelgroep, het aansluiten bij bestaande problematiek, de wijze van voorlichting, de actieve rol van samenwerkingspartners, de onafhankelijkheid van werkgevers, een naamswijziging, een goede aanbesteding en goed onderzoek dat gedaan is.
- Bij **om- en bijscholing** zijn de meest genoemde succesfactoren de goede aansluiting van de maatregel bij de bestaande problematiek en de wijze van benadering van de doelgroep. Verder worden genoemd de wijze van voorlichting, het goed in beeld hebben van de doelgroep, de actieve rol van de partners en het feit dat de maatregel voortbouwde op een bestaande regeling.

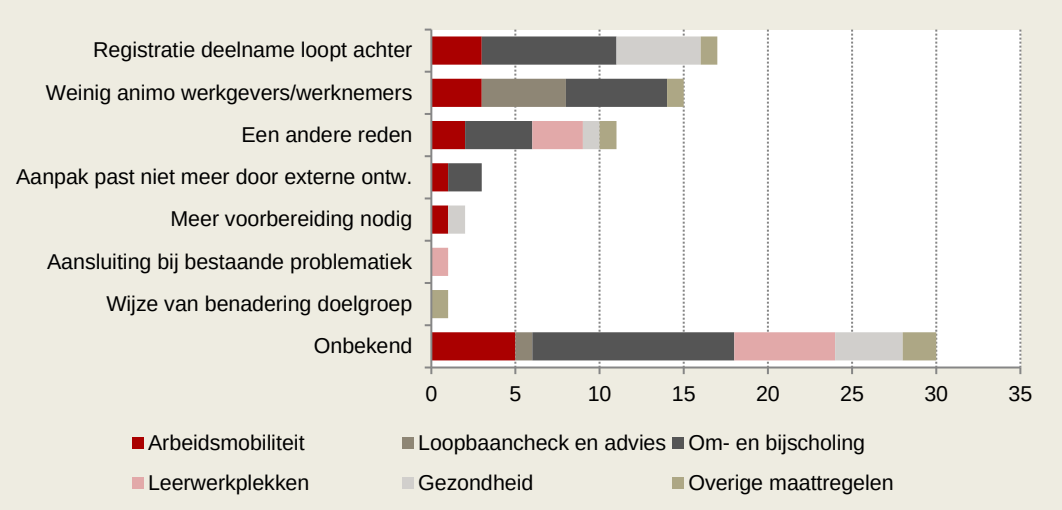
Door een klein aantal plannen wordt hier nog aan toegevoegd dat partijen elkaar makkelijk konden vinden, het aantrekkelijke maatwerk en dat het financieel aantrekkelijk is voor werkgevers.

- Succes bij de **leerwerkplekken** komt vooral door de wijze van benaderen van de doelgroep en de voorlichting, en de goede aansluiting bij de bestaande problematiek. Dit wordt bij bijna de helft van de plannen genoemd. Bij een kwart van de plannen speelt een rol dat de doelgroep goed in beeld was, de samenwerkingspartners een actieve rol hadden en de maatregel voortbouwt op een bestaande regeling. Dat de administratieve last goed te doen was werd verschillende keren als succesfactor aangewezen. De financiële bijdrage om werkgevers te stimuleren werd (slechts) bij twee plannen genoemd.
- In het geval van de **gezondheidsmaatregelen** noemt de helft de projectleiders het aansluiten bij de bestaande problematiek, de wijze van benaderen van de doelgroep en, iets minder vaak, dat door een laagdrempelige benadering en goede wijze van voorlichting werd bereikt. Dit gebeurt bijvoorbeeld doordat speciale adviseurs dit hebben opgepakt en door het hebben van een goede website met alle informatie. Ook het voortbouwen op bestaande activiteiten en het goed in beeld hebben van de doelgroep zijn genoemde succesfactoren. Daarnaast geven projectleiders aan dat zij de maatregel en de doelgroep goed in beeld hadden (beide 3 maal genoemd). Eén keer wordt de samenhang tussen de maatregelen genoemd: doordat het gesprek over gezondheid is geopend, kom je ook op andere gespreksthema's als scholing.

Redenen voor het niet-behalen van doelen

Voor alle maatregelen met een realisatie van minder dan 98 procent van de uiteindelijk beoogde deelnemers is onderzocht wat de reden is voor dat (relatief) lage bereik. Het betreft 81 van de 212 maatregelen. Het blijkt dat in de meeste gevallen de reden onbekend is. Daarna speelt de registratie van de deelnemers een rol en ontbreekt het aan animo bij werkgevers en werknemers.

Figuur 3.4 Belemmeringen voor het bereiken van deelnemers zijn vaak onbekend, maar hebben ook vaak te maken met een achterlopende registratie of te weinig animo



Bron: Interviews projectleiders sectorplannen, bewerking SEO/ecbo

In gesprekken met projectleiders is verder ingegaan op de faalfactoren en knelpunten bij alle maatregelen. Hieruit blijkt dat de animo van werkgevers en werknemers het belangrijkste genoemde

knelpunt is, gevolgd door externe ontwikkelingen waardoor de aanpak niet meer past en problemen omtrent de registratie van deelnemers.

- In het geval van **arbeidsmobiliteit** is er te weinig animo bij werknemers de meest genoemde faalfactor (bij de helft van de plannen), gevolgd door externe ontwikkelingen waardoor de aanpak niet meer past. Voorbeelden daarvan zijn wijzigingen in wetgeving en het opheffen van de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven. Bij 1 op de 5 plannen wordt nog het ontbreken van animo bij de werkgever en de bereikbaarheid van de doelgroep genoemd. Aanvullend noemen projectleiders enkele specifieke zaken: het kostte moeite om activiteiten binnen de regels subsidiabel te maken; onderschatting van het bemiddelingstraject (moeilijk bemiddelbare kandidaten en moeilijk vervulbare vacatures); kandidaten vonden zelf een baan; administratief.
- Faalfactoren bij de **loopbaanscans en -advies** zijn volgens de projectleiders voornamelijk het gebrek aan animo bij werkgevers of werknemers en bereikbaarheid van de doelgroep. In dit laatste geval gaat het onder meer om 55-plussers die via de werkgever bereikt moesten worden, wat moeite kostte. De leeftijdsgrens voor de scan werd door de uitvoerders als te hoog ervaren. Een andere faalfactor is de moeizame voorbereiding van de maatregel bij uitvoerders. Afstemming met samenwerkingspartners bleek soms moeizaam en werkgevers pakten het eigenaarschap niet op. Ook de administratieve lasten worden genoemd: er moest veel geregistreerd worden over individuele deelnemers. Deze moest door deelnemende werkgevers verzameld en aan de projectleiding geleverd worden.
- Bij ongeveer een kwart van de sectorplannen met **om- en bijscholingsmaatregelen** wordt de animo bij werkgevers of werknemers als knelpunt genoemd. Registratie van deelname is het tweede belangrijke knelpunt. Het opleveren van BSN-nummers werd in enkele gevallen als een drempel ervaren: er bestond hiervoor huivering. Bij één van de plannen bestond de bijdrage uit € 100 of € 200 per deelnemer. Voor zo'n klein bedrag was de verantwoordingslast onevenredig groot. Uitval vormde soms een probleem: doordat deelnemers ander, vast werk kregen of door onwennigheid met leren en de combinatie met de thuissituatie. Enkele projectleiders noemen ook interne aangelegenheden: de vele wisselingen van de wacht en slechte overdracht, inkoop van scholing die niet te financieren bleek en onduidelijkheid over aanbestedingsregels (3 offertes vragen).
- Knelpunten bij de **leerwerkplekken** hadden voornamelijk te maken met de animo van werkgevers of werknemers. Dit wordt door de helft van de projectleiders genoemd. Het aannemen van bbl'ers door bedrijven werd in meerdere sectoren in crisistijd als knelpunt ervaren. Immers, als er geen werk is, kunnen (leer)bedrijven leerwerkplekken niet of moeilijk adequaat invullen. Daarnaast speelden externe ontwikkelingen en de registratie van deelnemers een rol. Specifiek bij deze maatregel worden voorwaarden voor de regeling genoemd, zoals verantwoording over werkloosheidsverplichtingen of leeftijd. De bewijslast hiervoor was zwaar, evenals de administratieve lastendruk in het algemeen. Het bereiken van specifieke doelgroepen was soms moeilijk, zoals de ambitie vooral oudere bbl'ers (22+) te willen bereiken. De grenzen voor de initiële doelgroep zijn daardoor bij meerdere maatregelen verruimd. Regelingen om instroom te bevorderen via stagevergoedingen bleken voor hbo'ers wel interessant. Mbo'ers bleken vaker voorkeur te hebben voor het hogere salaris van een (bij)baan, ook al was dat in een andere branche.
- Faalfactoren worden bij de **gezondheidsmaatregelen** door de projectleiders nauwelijks genoemd. Eén projectleider noemt de beperkte bereikbaarheid van een deel van de doelgroep, een ander dat gezondheid vaak als minder belangrijk wordt gezien dan het hebben van vast werk.

Continuering van de maatregelen

Ongeveer 80 procent van de projectleiders verwacht dat er maatregelen uit het sectorplan zullen worden gecontinueerd. De mate waarin het sectorplan wordt doorgezet verschilt sterk: bij zo'n 10 procent van de plannen is het voornemen alle maatregelen te continueren. Bij het merendeel van de plannen echter wordt een deel van de maatregelen voortgezet, soms in gewijzigde vorm en vaak met lagere aantallen deelnemers. Het type maatregelen dat wordt voortgezet is divers. Het gaat sowieso vaak om de instrumenten die ontwikkeld zijn, zoals digitale instrumenten. Veelgenoemd worden ook het scholingsaanbod, de loopbaan- en gezondheidsscans. Voor het wegvallen van de cofinanciering worden verschillende oplossingen genoemd: aantallen worden lager, werkgevers moeten (meer) gaan bijdragen, of maatregelen worden opgenomen in de cao waarmee een oplossing voor de financiering wordt gevonden. Projectleiders van sectorplannen waarvan geen plannen gecontinueerd worden wijten dit aan het verdwijnen van de cofinanciering en in twee gevallen aan de gebrekkige samenwerking in de sector.

3.3 Deelconclusies

Zijn de voorgenomen maatregelen ook werkelijkheid geworden? Wat is het bereik van de sectorplannen geweest en zijn de doelen met betrekking tot het bereik behaald?
Als wordt gekeken naar de plannen in de laatste herziene beschikkingen, dan kan worden geconstateerd dat alle maatregelen zijn uitgevoerd en dat daarmee ruim 181.000 personen zijn bereikt. Dat is 95 procent van het aantal deelnemers dat beoogd werd, als rekening wordt gehouden met de herzieningen van de beschikkingen. Als wordt uitgegaan van de initiële ambitie van de plannen, dan is sprake van een doelbereik van ongeveer 70 procent. Het grootste aantal deelnemers is te vinden in om- en bijscholingsmaatregelen, gevolgd door gezondheidsmaatregelen. Er zijn grote verschillen tussen de thema's. De plannen voor arbeidsmobiliteit en behoud vakmanschap hebben ten opzichte van de oorspronkelijke ambitie een realisatie van respectievelijk 31 en 55 procent. Voor de bevordering van instroom/leerwerkplekken ligt de realisatie op 119 procent.

Als de bestede middelen als uitgangspunt worden genomen, dan is sprake van een realisatie van 98 procent, uitgaande van de laatste herziene beschikkingen. Ten opzichte van de initiële ambitie is er een realisatie van ongeveer 71 procent. De verdeling van budget over de thema's gaat niet gelijk op met de deelnemersaantallen. Veruit het grootste deel van het budget (71 procent) is besteed aan de financiële bijdragen voor de leerwerkplekken, gevolgd door om- en bijscholing.

In totaal is 60 procent van het budget van de sectorplannen aan jongeren besteed. Het gaat om deelnemers die maximaal 26 jaar oud waren bij aanvang van de maatregel. Het gedeelte van het budget dat gericht is op jongeren is hoger dan het aandeel jongeren in de totale populatie van deelnemers. Van alle deelnemers is namelijk 20 procent 26 jaar of jonger. Dat komt doordat de duurste maatregelen (de leerwerkplekken) vooral op jongeren gericht zijn. Omdat de overheid 20 procent en de sectoren 80 procent van de kosten van de leerwerkplekken hebben gedragen, is bijdrage van de overheid aan jongeren aan jongeren iets lager dan gemiddeld, namelijk 47 procent.

Hoe zijn de plannen met maatregelen uitgevoerd, welke maatregelen zijn succesvol en wat zijn hierbij de succes- en faalfactoren?
Om de maatregelen tot een succes te maken, hebben zich in een beperkt aantal gevallen wijzigingen voorgedaan in de uitvoering. Het betreft hierbij voornamelijk verruimingen van de oorspronkelijke doelgroep waarop de maatregel betrekking had.

Het succes van de maatregelen is voornamelijk te danken aan de goede aansluiting ervan op de problematiek in de sectoren. De juiste benadering van de doelgroep is een tweede belangrijke succesfactor. Het belang hiervan wordt impliciet onderschreven als wordt gekeken naar de ervaren knelpunten. Meest genoemde knelpunt door projectleiders is namelijk te weinig animo bij werkgevers en werknemers. Daarnaast speelde moeilijkheden bij de registratie van deelnemers een rol en werden plannen soms ingehaald door externe ontwikkelingen. Die konden te maken hebben met de conjunctuur (uitval van deelnemers doordat ze een baan vonden) of wijzigingen in beleid en wetgeving.

4 De arbeidsmarktpositie van de deelnemers na afloop van de sectorplannen

Van alle deelnemers in de eerste 38 afgeronde sectorplannen heeft in mei 2017 88 procent een baan in loondienst. Van de deelnemers aan leerwerkplekken (de financieel meest omvangrijke maatregel) heeft 86 procent een baan in de sector van het sectorplan. Voor veel deelnemers lijkt de arbeidsmarktpositie versterkt door deelname aan de sectorplannen. 'Lijkt', omdat netto-effecten niet kunnen worden vastgesteld.

Dit hoofdstuk bespreekt de mate waarin de gestelde doelen van de maatregelen die zijn genomen in de eerste twee tranches van de Regeling cofinanciering sectorplannen zijn bereikt. Daarmee wordt de volgende onderzoeksvraag beantwoord:

- Hebben de maatregelen het enge en brede doel per maatregel bereikt?

Van belang is dat bij de beantwoording van deze vraag de zogenoemde *counterfactual* onbekend is, waardoor een harde effectmeting niet mogelijk is (zie ook Heyma et al., 2015a en Heyma & Van der Werff, 2016). Het is met andere woorden bijvoorbeeld niet mogelijk om te bepalen of het hebben van een baan een direct gevolg is van een bepaalde maatregel, omdat niet bekend is wat de baansituatie zou zijn geweest indien diegene niet had deelgenomen aan die maatregel. Als alternatief voor een effectmeting zet deze evaluatie de resultaten van de verschillende thema's af tegen opbrengsten voor de deelnemers aan alle thema's. De vergelijkbaarheid met deelnemers vanuit andere maatregelen is echter beperkt. Zo richten mobiliteitsmaatregelen zich juist meer op werknemers die hun baan dreigen te verliezen, terwijl dat minder geldt voor deelnemers aan loopbaanchecks en -advies en ook niet voor scholieren die in een leerwerkbaan starten. Omdat er per thema andere doelgroepen worden bereikt is de verwachte arbeidsmarktsituatie zonder uitvoering van de sectorplannen al verschillend voor de deelnemers aan de verschillende thema's.

Algemeen

Dit hoofdstuk brengt de arbeidsmarktsituatie van deelnemers aan de sectorplannen in kaart. Door bsn-nummers[6] van deelnemers te koppelen aan administratieve bestanden van het UWV bepaalt dit onderzoek voor elke deelnemer de meest recente inkomenssituatie en (indien iemand een baan heeft) diverse baankenmerken zoals datum indiensttreding, sector waarin werkzaam, vaste contracturen en contractsoort.[7] De arbeidsmarktstatus alleen zegt weinig over het effect van de sectorplannen. Dat effect is alleen vast te stellen als er ook wordt gekeken naar de arbeidsmarktstatus van een controlegroep die niet heeft deelgenomen aan de sectorplannen. Omdat zo'n (vergelijkbare)

6 De bsn-nummers zijn door de projectuitvoerders van de verschillende sectorplannen geleverd aan het Agentschap SZW. Het Agentschap SZW heeft de originele bsn-nummers versleuteld. Vervolgens heeft het Agentschap SZW de originele bsn-nummers en de geanonimiseerde versleutelde bsn-nummers in een beveiligde omgeving geüpload bij UWV. Het UWV heeft de bsn-nummers gekoppeld aan de polisadministratie en het bestand ***zonder*** de originele bsn-nummers geleverd aan SEO. De privacy van de deelnemers is op die manier gewaarborgd, aangezien SEO op basis van alleen de versleutelde bsn-nummers de identiteit van deelnemers niet kan achterhalen. Voor maatregelen als voorlichtingsbijeenkomsten zijn geen bsn-nummers van deelnemers beschikbaar, het totaal aantal deelnemers aan de sectorplannen is daarmee hoger dan het aantal deelnemers waarover in dit hoofdstuk wordt gerapporteerd.

7 De analyse rapporteert geen gegevens op het niveau van een individuele deelnemer. De gerapporteerde gegevens kunnen derhalve niet worden teruggeleid naar een individu. Ook hierdoor is de privacy van deelnemers gewaarborgd.

controlegroep niet beschikbaar is, worden effecten gebaseerd op een theoretisch kader voor de werking van de sectorplannen. In een eerder stadium is zo'n theoretisch kader opgesteld (Heyma et al., (2015a). Het theoretisch kader beschrijft per thema onder andere de beoogde resultaten en op welke manier ieder thema bijdraagt aan de macrodoelstellingen van de Regeling. Aan de hand van per thema verschillende uitkomstmaten analyseert dit hoofdstuk per thema in welke mate de sectorplannen de in het kader opgestelde beoogde doelstellingen hebben behaald. Op basis van die analyse kan een inschatting worden gemaakt in hoeverre de sectorplannen hebben bijgedragen aan de macrodoelstellingen die geformuleerd zijn voor de regeling: het overbruggen van de crisis en het versterken van de werking van de arbeidsmarkt. Daarnaast behandelt dit hoofdstuk het nevendoel van het bestrijden van de jeugdwerkloosheid.

Er is in sommige gevallen sprake van dominantie van bepaalde sectorplannen ten aanzien van maatregelen of doelgroepen. Indien één of twee sectorplannen vrijwel alle deelnemers leveren voor een bepaalde maatregel of doelgroep, dan zijn de uitkomsten wellicht minder representatief voor andere plannen. In onderstaande analyse is telkens vermeld of hier sprake van is en welke sectorplannen het betreft.

Tabel 4. 1 presenteert het aantal (met bsn-nummer) geregistreerde deelnemers van de eerste 37 afgeronde sectorplannen uit tranche 1 en 2, uitgesplitst naar thema en doelgroep (zie Tabel A. 8**Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** in bijlage A voor aantal bsn-geregistreerde deelnemers per sectorplan). De meeste deelnemers zijn werkenden in de sector van het sectorplan. Een aantal maatregelen aangaande werkenden in de sector is specifiek gericht op met ontslag bedreigde werknemers/boventalligen (bedreigden), ouderen, leidinggevenden of werkenden die leerlingen in de praktijk opleiden (praktijkopleiders). Het merendeel van de maatregelen gericht op werkenden in de sector kent echter geen specifieke doelgroep. Dit wordt aangeduid met 'Werkenden sector – overig'. Naast werkenden in de sector richt een klein aantal maatregelen zich op werkenden uit andere sectoren, bijvoorbeeld om hen naar hun sector toe te trekken. Onder scholieren vallen alle jongeren die dagonderwijs volgen, voornamelijk bestaande uit jongeren in een bbl mbo-opleiding. De doelgroep 'Niet werkend' zijn de deelnemers zonder baan (exclusief scholieren). In sommige gevallen is er sprake van dat deelnemers meerdere malen aan dezelfde maatregel hebben deelgenomen. Indien dat het geval is, tellen ze in de analyses in dit hoofdstuk slechts eenmaal mee.

Tabel 4. 1 Met bsn geregistreerde deelnemers betreffen vooral werkenden in de sector van de sectorplannen

Doelgroep vooraf	Arbeids-mobiliteit	Loop-baan-check en advies	Om- en bijscho-ling	Leerwerk-plekken	Gezond-heid	Overig	**Totaal**
Werkenden sector - bedreig-den	9.319	640	1.285	0	19.984	66	**31.294**
Werkenden sector - ouderen	1	52	823	0	5.724	234	**6.834**
Werkenden sector - leiding-gevenden	0	0	1.921	0	0	0	**1.921**
Werkenden sector - praktijk-opleiders	0	0	1.391	0	0	197	**1.588**
Werkenden sector - overig	3.202	3.197	61.830	4.298	2.795	144	**75.466**
Werkenden andere sectoren	128	0	471	0	0	0	**599**
Scholieren	0	0	447	15.493	0	48	**15.988**
Niet werkend	0	0	1.955	860	0	551	**3.366**
Totaal	**12.650**	**3.889**	**70.123**	**20.651**	**28.503**	**1.240**	**137.056**

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

4.1 Arbeidsmobiliteit

De maatregelen in het kader van arbeidsmobiliteit bestaan uit arbeidsbemiddeling, transitiefondsen en transitiecentra voor de bemiddeling van werk naar werk. Meer dan de helft van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen is afkomstig uit slechts twee sectorplannen, namelijk Bouw (31 procent) en Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (25 procent).

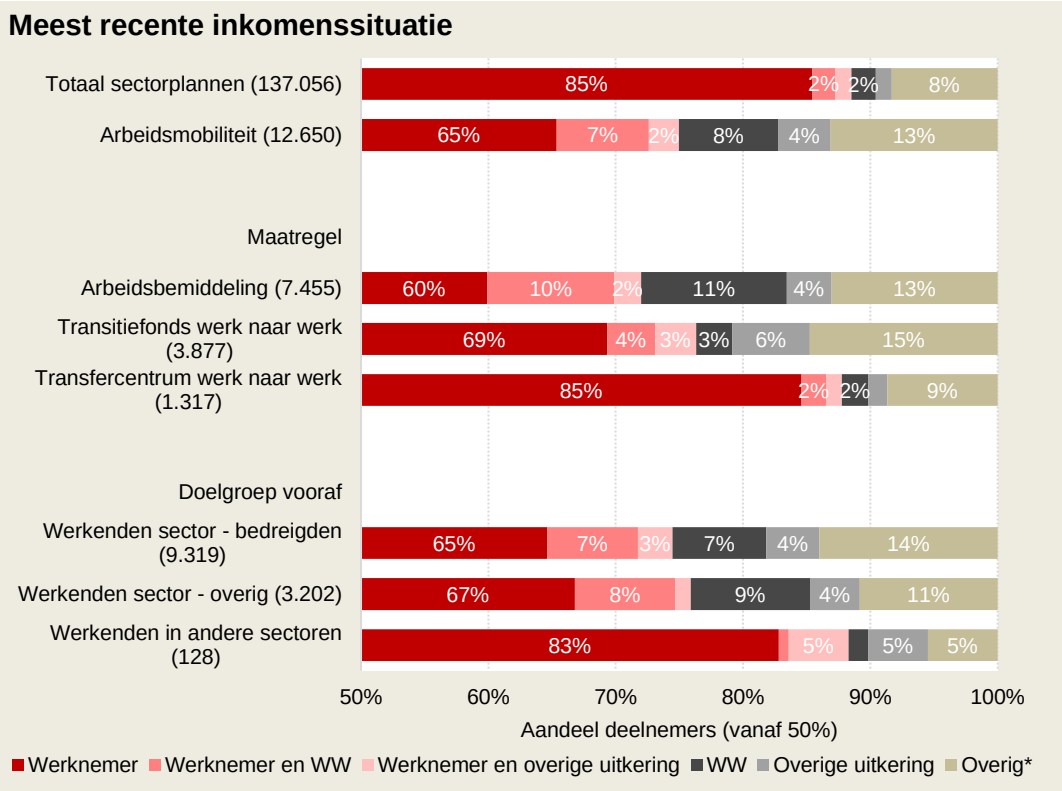
Arbeidsbemiddeling brengt werkzoekenden en werkgevers gericht met elkaar in contact om een succesvolle match tussen werkzoekende en vacature tot stand te brengen.[8] Voorbeelden zijn de samenwerking tussen het UWV en uitzendbureaus of de deelname aan netwerken. Vanuit een transitiefonds kunnen werknemers een persoonlijk budget krijgen voor de bemiddeling van werk naar werk. Met dat budget kunnen zij diensten inkopen om de kansen op het vinden van een nieuwe baan te vergroten. Transfercentra fungeren als informatiemakelaars tussen werkgevers en werkzoekenden door het ter beschikking stellen van informatie over het beschikbare arbeidsaanbod en arbeidsvraag en/of de kwaliteit van die informatie te vergroten. Op die manier beperken zij de zoekkosten voor zowel werkzoekenden als werkgevers, met een grotere arbeidsmobiliteit als gevolg. Voor alle mobiliteitsmaatregelen wordt door projectleiders aangegeven dat deze zonder de sectorplannen niet of in veel kleinere mate zouden zijn uitgevoerd. Dat impliceert dat de deelnemers aan deze maatregelen zonder de sectorplannen niet aan een mobiliteitsmaatregel zouden hebben deelgenomen.

Tezamen hebben de mobiliteitsmaatregelen als doel om (WW-)uitkeringsafhankelijkheid en uitstroom uit de arbeidsmarkt te voorkomen, baanwisselingen binnen en tussen sectoren te stimuleren en het tot stand brengen van een langere en hogere arbeidsmarktparticipatie.

8 Zie het theoretisch kader in Heyma et al. (2015a).

Fout! Verwijzingsbron niet gevonden. presenteert de meest recente[9] inkomenssituatie van deelnemers aan de mobiliteitsmaatregelen. In totaal heeft 74 procent van de deelnemers een baan in loondienst. Dat is minder dan voor alle deelnemers aan sectorplannen, waarvan 88 procent een baan in loondienst heeft. Dat verschil ontstaat voornamelijk doordat deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen relatief vaak een WW-uitkering hebben, namelijk 15 procent ten opzichte van 4 procent voor alle deelnemers aan sectorplannen. Ook hebben deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen vaker een bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering (4 procent ten opzichte van 1 procent). Ongeveer 13 procent van de deelnemers heeft geen van bovengenoemde uitkeringen en ook geen baan als werknemer. Het is niet bekend in hoeverre deze deelnemers zijn uitgestroomd uit de arbeidsmarkt, aangezien zij ook als zelfstandige aan de slag kunnen zijn gegaan of bijvoorbeeld geen recht hebben op een uitkering, maar wel op zoek zijn naar een baan.

Figuur 4.1 Bijna driekwart van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen heeft na afloop een baan als werknemer, 15 procent heeft een WW-uitkering



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

Met ontslag bedreigde werknemers zijn na deelname aan mobiliteitsmaatregelen niet minder aan het werk dan andere werknemers (werkenden sector – overig). Daarnaast zijn de met ontslag bedreigde werknemers minder afhankelijk van een (WW-)uitkering. De mobiliteitsmaatregelen hebben er mogelijk toe geleid dat hun arbeidsmarktpositie is versterkt. De met ontslag bedreigde werknemers zijn voornamelijk afkomstig uit de aantrekkende bouwsector (41 procent), VVT (26 procent) en Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang (10 procent). De huidige krappe arbeidsmarkt in

[9] Het gaat hier om de inkomenssituatie gemeten op 31 mei 2017. Op het moment van de analyse waren dit de meest recente gegevens.

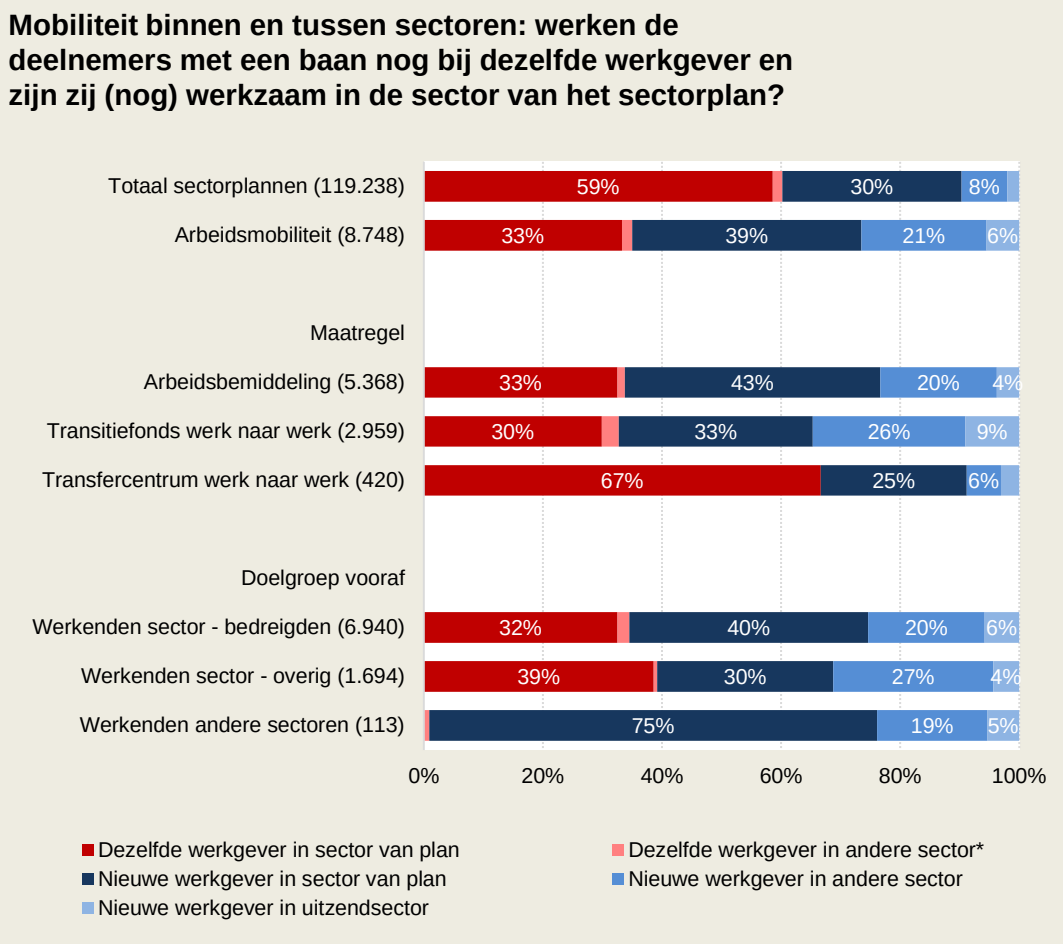
deze sectoren is een mogelijke oorzaak van de gevonden relatief hoge arbeidsparticipatie van deze deelnemers.

In de sectorplannen Bouw en ICT is een transitiefonds voor de bemiddeling van werk naar werk opgericht en de plannen Primair Onderwijs, Stedendriehoek 1 en 2 en Transport hebben transfercentra opgericht. Tegelijkertijd hebben deze zes sectorplannen geen gebruikgemaakt van de maatregel 'Arbeidsbemiddeling'. Hiervoor geldt ook dat de huidige krappe arbeidsmarkt in deze sectoren een mogelijke oorzaak is van de gevonden relatief hoge arbeidsparticipatie van deelnemers aan deze maatregelen

Figuur 4.2 presenteert informatie over de baanwisselingen binnen en tussen sectoren.[10] Daaruit blijkt dat de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen die (nog) aan het werk zijn als werknemer, dat relatief vaak doen bij een nieuwe werkgever en in een andere sector dan de sector van het sectorplan. Ongeveer tweederde is aan de slag gegaan bij een nieuwe werkgever en 1 op de 5 werknemers heeft de overstap gemaakt naar een andere sector (de uitzendsector niet meegerekend). Oftewel, de mobiliteitsmaatregelen gaan gepaard met redelijk veel baanwisselingen zowel tussen als binnen sectoren. De groter dan gemiddelde mobiliteit laat zien dat de mobiliteitsmaatregelen leiden tot een betere mobiliteit op de arbeidsmarkt óf vooral worden ingezet bij werknemers met een grote kans om de huidige functie te verliezen. Uit Figuur 4.3 blijkt dat bijna de helft van alle mobiele werknemers inmiddels in een vast dienstverband werkt. Dat aandeel ligt lager dan voor alle deelnemers aan de sectorplannen. De met ontslag bedreigde werknemers met een nieuwe werkgever hebben vaker een vast contract dan de andere werkenden in de sector.

10 De regionale sector overstijgende plannen 'Stedendriehoek' en 'Stedendriehoek 2' zijn buiten beschouwing gelaten.

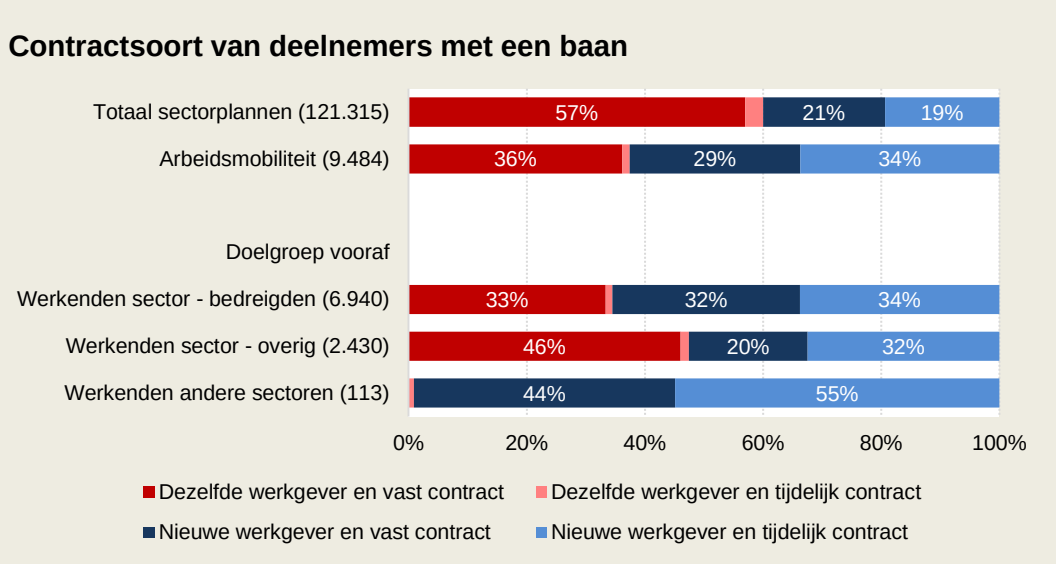
Figuur 4.2 66 procent van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen die aan het werk zijn doen dat bij een nieuwe werkgever



* Als gevolg van bedrijven die tot meerdere sectoren behoren of waarvan de sector niet goed is geregistreerd, kan het voorkomen dat een deelnemer al voor aanvang van de maatregel in een 'andere' sector werkt.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)
Een hoge arbeidsparticipatie kan niet enkel bepaald worden door te kijken of iemand werkt of op zoek is naar een baan. Het aantal uren dat men per week werkt is daarin ook van belang. Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

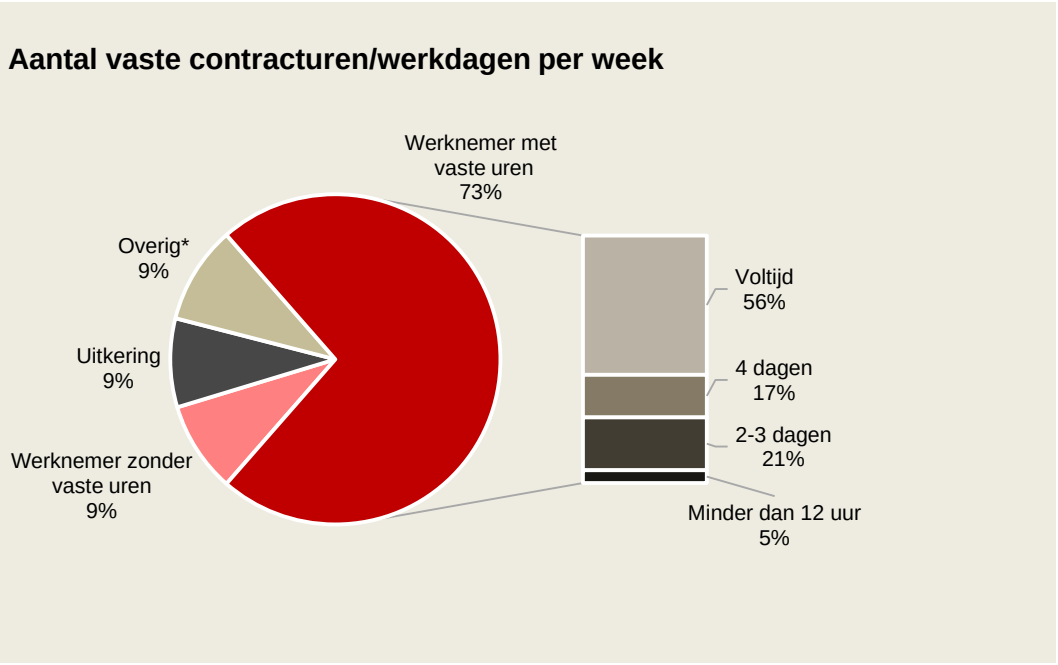
Figuur 4.4 laat zien dat bijna driekwart van de werkenden met vaste uren 4 of 5 dagen per week werkt. Ongeveer 9 procent werkt zonder vaste uren in bijvoorbeeld een uitzend- of oproepcontract. Van hen is niet bekend hoeveel uren zij werken. Naast een hogere arbeidsparticipatie is het tevens de bedoeling een langere arbeidsparticipatie te realiseren. Een langere arbeidsmarktparticipatie is echter nog niet te meten, omdat daarvoor bekend moet zijn hoelang de deelnemers in de toekomst nog actief blijven op de arbeidsmarkt.

Figuur 4.3 Van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen die bij een nieuwe werkgever aan de slag zijn gegaan, heeft bijna de helft een vast contract



Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

Figuur 4.4 73 procent van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregel heeft vaste contracturen, waarvan bijna driekwart vier of vijf dagen per week werkt



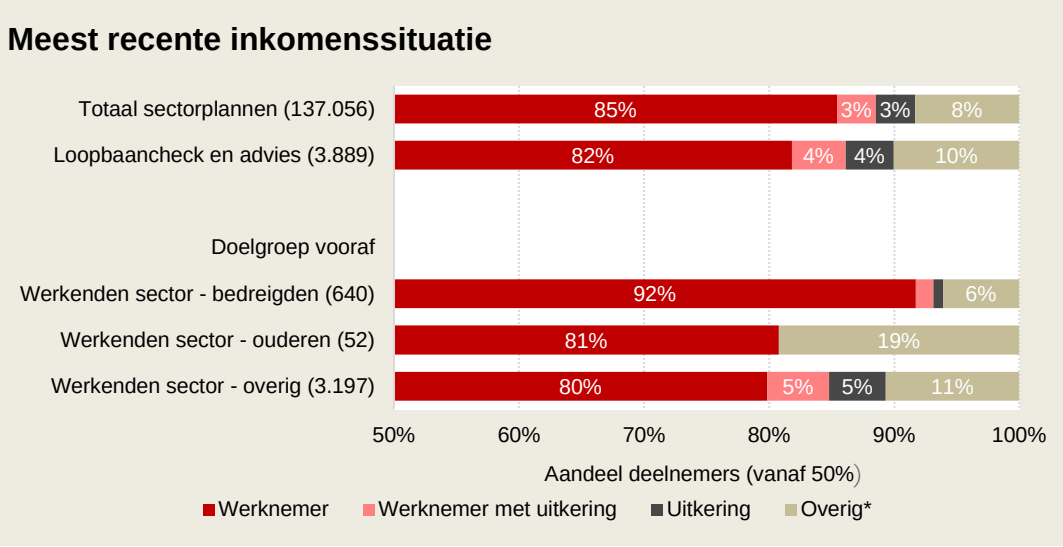
* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

4.2 Loopbaancheck en –advies

Loopbaanchecks en -adviezen leiden in theorie tot meer inzicht in de huidige en toekomstige opleidingsbehoeften en mogelijke carrièrepaden van werknemers. Naar aanleiding van loopbaanchecks en -adviezen maken werknemers concrete afspraken over scholing en/of arbeidsmobiliteit. Dat zorgt voor een toename van de deelname aan scholing en kan ertoe leiden dat medewerkers eerder vrijwillig van baan wisselen. Versterking van zelfkennis en een toename van kennis en vaardigheden als gevolg van loopbaanchecks en -adviezen vergroten de kans dat werknemers bij werkloosheid sneller een nieuwe baan vinden.

De beoogde resultaten van loopbaanchecks en -adviezen zijn daarom een toename van de deelname aan scholing, een toename van de arbeidsmobiliteit binnen en tussen sectoren en het sneller vinden van een nieuwe baan bij werkloosheid. De loopbaanchecks en -adviezen zijn voornamelijk uitgevoerd bij deelnemers aan de sectorplannen Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang (42 procent), Kinderopvang Rotterdam (23 procent) en van de regionale zorgplannen (in totaal 16 procent). Voor alle hieronder vallende maatregelen wordt door projectleiders aangegeven dat deze zonder de sectorplannen niet of in veel kleinere mate zouden zijn uitgevoerd. Dat impliceert dat de deelnemers aan deze maatregelen zonder de sectorplannen minder aan loopbaanchecks zouden hebben deelgenomen.

Figuur 4.5 86 procent van de deelnemers aan een loopbaancheck heeft een baan als werknemer



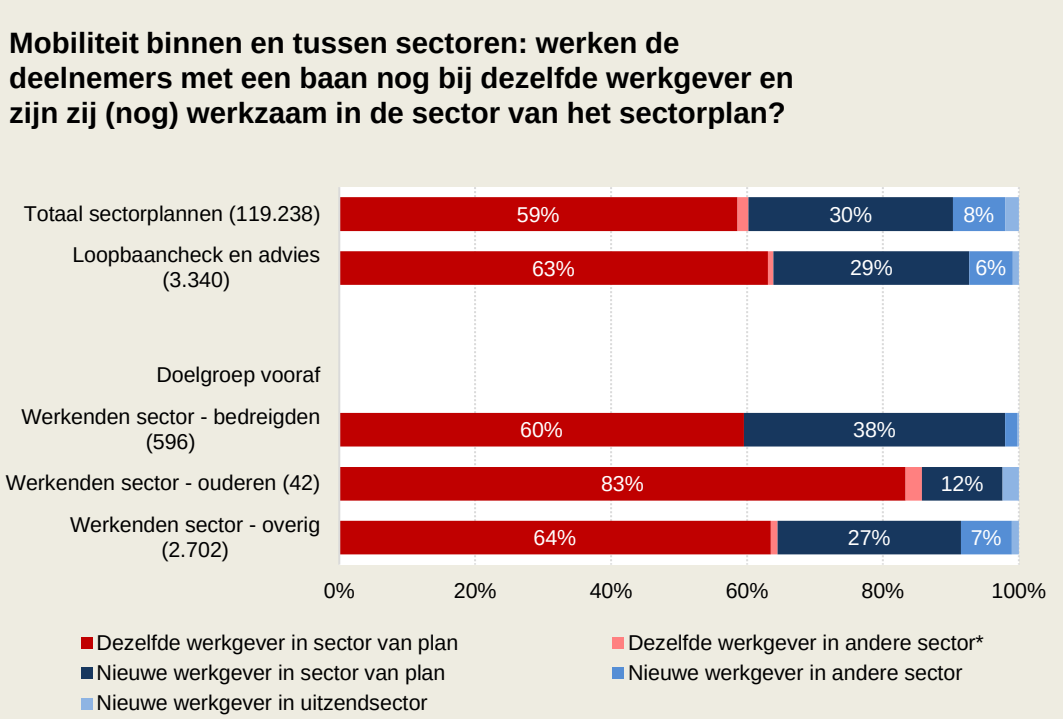
* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

Het sneller kunnen vinden van een nieuwe baan bij werkloosheid betekent dat de maatregelen de uitkeringsafhankelijkheid zouden moeten verminderen. Figuur 4.5 laat zien dat 4 procent van de deelnemers volledig afhankelijk is van een uitkering, en 4 procent zowel een uitkering heeft als een baan. Dat is net iets meer dan voor alle deelnemers aan de sectorplannen. Ook hier is waarschijnlijk sprake van een selectieve inzet van maatregelen, omdat waarschijnlijk de mensen met de grootste kans om werkloos te worden deelnemen aan de loopbaanchecks en -advies. Van de deelnemers aan loopbaanchecks en -adviezen heeft 1 op de 10 de arbeidsmarkt verlaten, is aan de slag gegaan als zelfstandige of heeft geen recht op een uitkering.

De deelnemers die tot de doelgroep van met ontslag bedreigden behoren, komen alleen uit de regionale zorgplannen. Hiervoor geldt dat de huidige krappe arbeidsmarkt in de zorgsector een mogelijke oorzaak is van de gevonden relatief hoge arbeidsparticipatie van deelnemers uit deze doelgroep. Deelnemers uit de overige doelgroepen zijn voornamelijk afkomstig uit de sectoren Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang (79 procent) en Cultuur en Grafimedia (tezamen 13 procent) waarvoor de huidige sectorale arbeidsmarkt wisselend is.

Figuur 4.6 presenteert informatie over de arbeidsmobiliteit van de deelnemers aan loopbaanchecks en –adviezen. Daaruit blijkt dat iets meer dan een derde van de deelnemers die nog aan het werk zijn van werkgever is gewisseld sinds de aanvang van de maatregel. Dat gebeurde veelal binnen de sector van het sectorplan. De met ontslag bedreigde werknemers wisselden vaker van werkgever, maar deden juist minder vaak aan intersectorale mobiliteit. De kleine groep ouderen die deelneemt aan loopbaanchecks en -adviezen blijft relatief vaak bij dezelfde werkgever en dezelfde sector. De mobiliteit van deelnemers aan loopbaanchecks en -adviezen ligt net iets lager dan de gemiddelde mobiliteit van alle deelnemers aan de sectorplannen.

Figuur 4.6 Werknemers die een loopbaancheck hebben gehad blijven relatief vaak in de eigen sector werken



* Als gevolg van bedrijven die tot meerdere sectoren behoren of waarvan de sector niet goed is geregistreerd, kan het voorkomen dat een deelnemer al voor aanvang van de maatregel in een 'andere' sector werkt.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

4.3 Om- en bijscholing

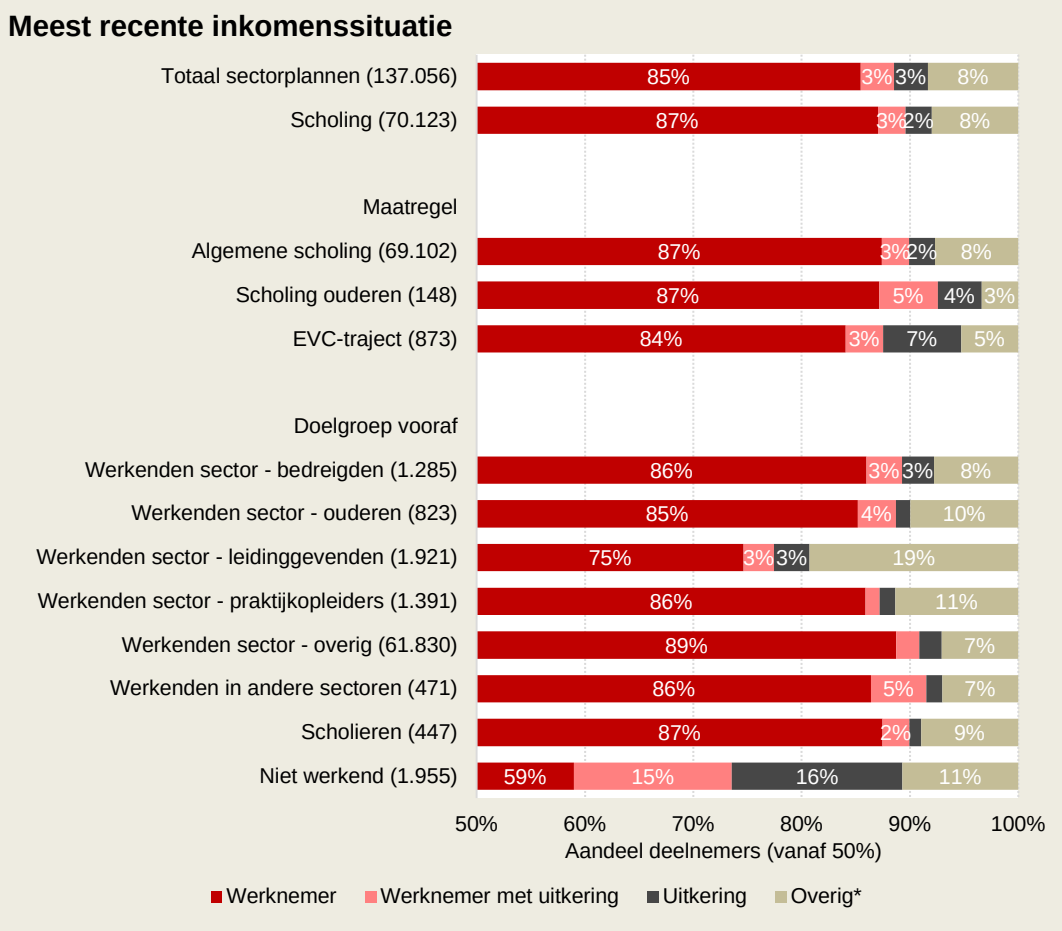
De maatregelen in het kader van om- en bijscholing bestaan voornamelijk uit algemene scholing en voor een klein deel uit EVC-trajecten en het scholen van ouderen om jongeren te begeleiden. Onder algemene scholing vallen onder andere scholingsmaatregelen die gericht zijn op het beter

laten functioneren van werknemers in hun huidige of andere sector. Door te investeren in de algemene kennis en vaardigheden van (toekomstige) werknemers stijgt hun arbeidsproductiviteit in meerdere functies binnen en buiten de huidige werkgever en sector. Op die manier kan algemene scholing tot een stijging van de arbeidsmobiliteit leiden en een grotere kans op werk na beëindiging van de bestaande arbeidsrelatie.

De beoogde resultaten van om- en bijscholing zijn het verbeteren van algemene kennis en vaardigheden en (daarmee) het verhogen van de arbeidsproductiviteit, arbeidsparticipatie en arbeidsmobiliteit. Er is redelijk veel spreiding in de scholingsmaatregelen over sectorplannen. Er zijn namelijk geen v sectorplannen die meer dan 20 procent van alle deelnemers leveren. Voor bijna alle hieronder vallende maatregelen wordt door projectleiders aangegeven dat deze zonder de sectorplannen niet of in veel kleinere mate zouden zijn uitgevoerd. Dat impliceert dat bijna alle deelnemers aan deze maatregelen zonder de sectorplannen niet of minder aan scholing zouden hebben deelgenomen.

Fout! Verwijzingsbron niet gevonden. laat zien dat 9 op de 10 deelnemers die scholing hebben gevolgd actief zijn op de arbeidsmarkt als werknemer. Niet meer dan 2 procent is volledig afhankelijk van een WW-, arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering. Dat is 1 procentpunt minder dan voor alle deelnemers aan de sectorplannen. Voor 8 procent van de deelnemers kan niet bepaald worden of zij zijn uitgestroomd uit de arbeidsmarkt, aan de slag zijn gegaan als zelfstandige, gepensioneerd zijn of geen recht hebben op een uitkering, maar wel op zoek zijn naar een baan. Niet enkel degenen die reeds in de sector werkten hebben een baan, ook 74 procent van de niet-werkenden (volledig afkomstig uit het sectorplan Transport), 89 procent van de scholieren en 91 procent van de werkenden vanuit andere sectoren (volledig afkomstig uit het sectorplan Huisartsenzorg) zijn aan de slag als werknemer, al dan niet met een uitkering. Het blijft echter onduidelijk of scholing leidt tot een grotere inzetbaarheid of dat scholing vaker wordt ingezet bij werknemers die relatief goed inzetbaar zijn.

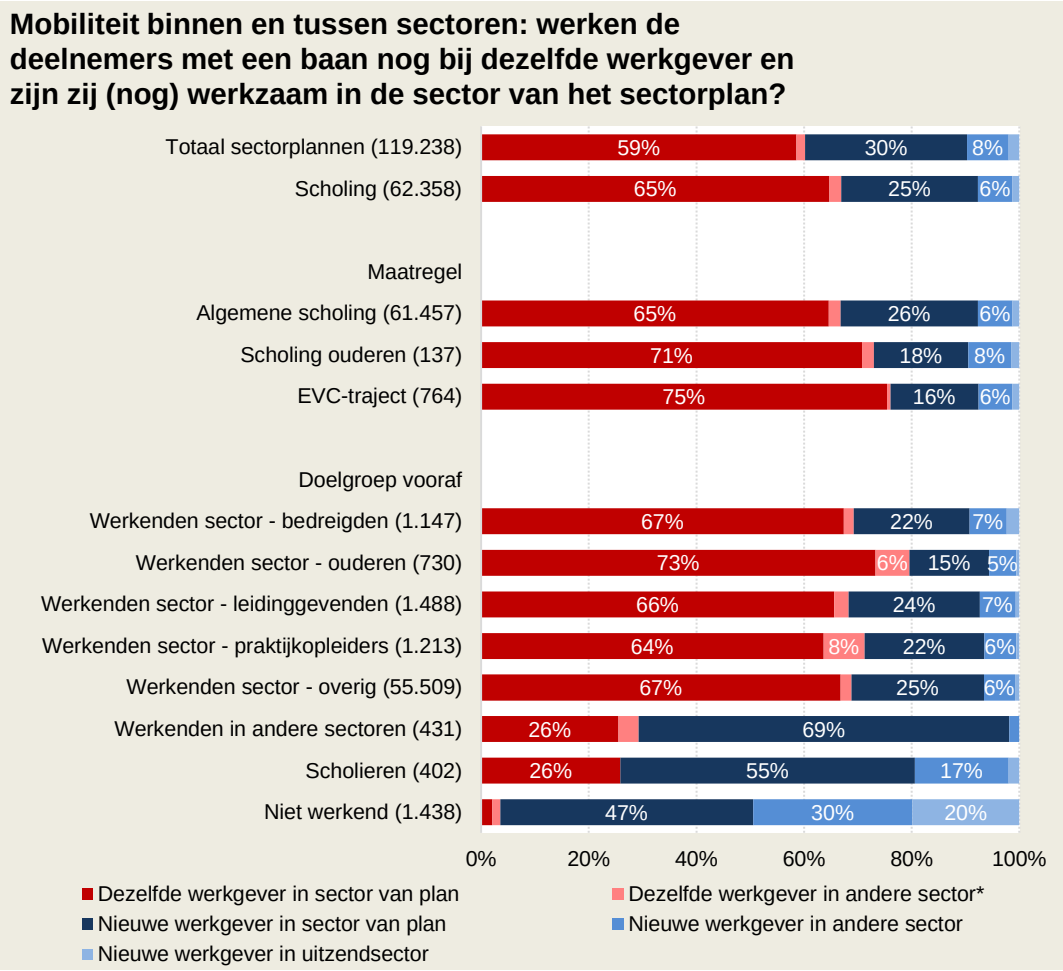
Figuur 4.7 9 op de 10 van de werknemers die scholing hebben gevolgd zijn nog aan het werk als werknemer



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

Algemene scholing maakt werknemers in theorie in ieder geval breder inzetbaar. Figuur 4.8 toont aan dat ongeveer 32 procent van alle deelnemers met een baan van werkgever is veranderd. Dat ligt wel lager dan bij de mobiliteitsmaatregelen. Het is op basis van de beschikbare gegevens echter niet duidelijk of de andere 68 procent nog dezelfde functie uitoefent bij hun werkgever, of (vanwege een vergroting van hun kennis en vaardigheden) is doorgestroomd naar andere functies binnen hetzelfde bedrijf.

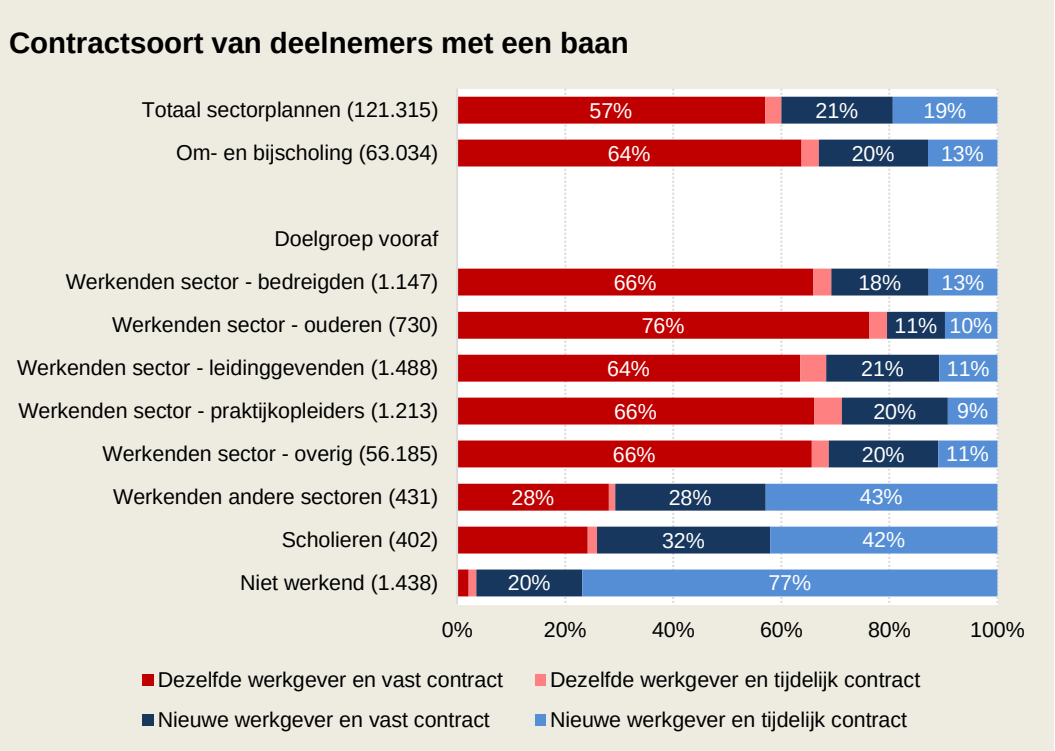
Figuur 4.8 Tweederde van nog werkende deelnemers aan scholing zijn bij oude werkgever actief



* Als gevolg van bedrijven die tot meerdere sectoren behoren of waarvan de sector niet goed is geregistreerd, kan het voorkomen dat een deelnemer al voor aanvang van de maatregel in een 'andere' sector werkt.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

Een hogere arbeidsproductiviteit als gevolg van scholing leidt niet alleen tot een hoger loon en/of het doorstromen naar een hogere functie, maar kan een (nieuwe) werkgever ook doen besluiten om de productiever geworden werknemers meer zekerheid te geven in de vorm van een vast dienstverband. Uit **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** blijkt dat het merendeel van de deelnemers aan om- en bijscholing die sinds de aanvang van de maatregel een nieuwe baan heeft gevonden een vast contract heeft. Dat aandeel ligt hoger dan gemiddeld voor alle deelnemers aan de sectorplannen. Dat geldt (logischerwijs) niet voor werkenden uit andere sectoren, scholieren en niet-werkenden, maar ook bij die groepen werkt minstens 20 procent reeds in een vast dienstverband na het volgen van om- en bijscholing.

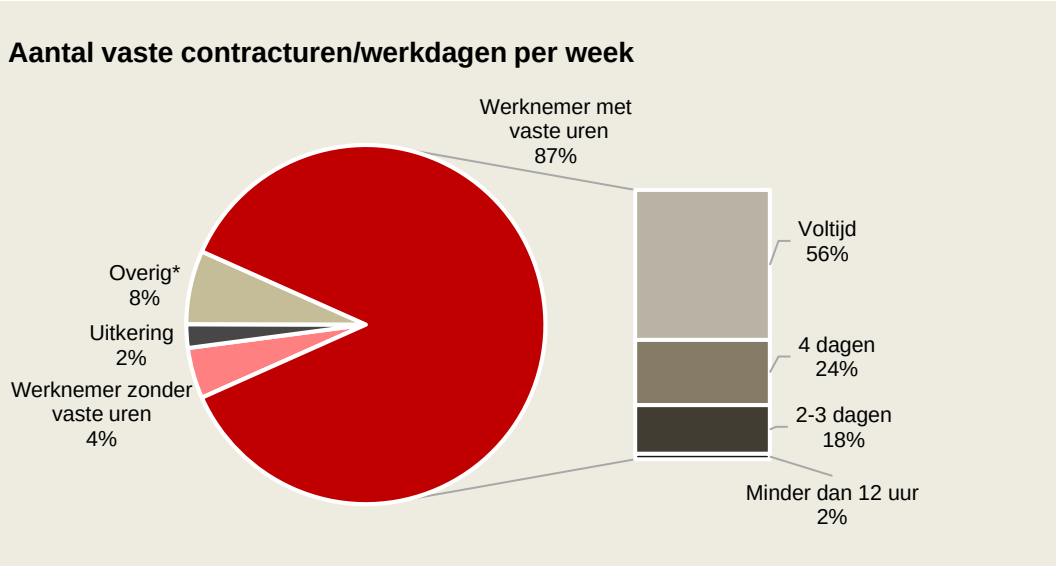
Figuur 4.9 Van de deelnemers aan scholing die na aanvang van het sectorplan bij een nieuwe werkgever aan de slag zijn gegaan, werkt 61 procent in een vast dienstverband



Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

Het is aantrekkelijk voor werkgevers om breder inzetbare en productievere werknemers meer uren te laten werken. Ook werknemers die hebben deelgenomen aan scholing hebben een prikkel om meer uren te werken indien zij daarmee meer kunnen verdienen (substitutie-effect). Figuur 4.10 laat zien dat meer dan 80 procent van de werknemers met vaste uren per week 4 tot 5 dagen werkt. Eén op de 5 werknemers met vaste uren werkt 3 dagen of minder, en 2 procent van de werknemers met vaste uren doet dat voor minder dan 12 uur per week. De arbeidsparticipatie van deelnemers aan scholingsmaatregelen is daarmee iets lager dan de arbeidsparticipatie van alle deelnemers aan de sectorplannen (niet weergegeven in figuren). Dat kan erop duiden dat de deelnemers aan scholingsmaatregelen er niet in slagen of niet de wens hebben om meer uren te werken. Het kan echter ook te maken hebben met selectie-effecten, waarbij werknemers die minder uren willen werken vaker deelnemen aan scholing. Een hoger uurloon als gevolg van scholing kan ook leiden tot een lagere arbeidsdeelname in uren (inkomenseffect).

Figuur 4.10 Meer dan 40 procent van de deelnemers aan scholingsmaatregelen werkt parttime



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

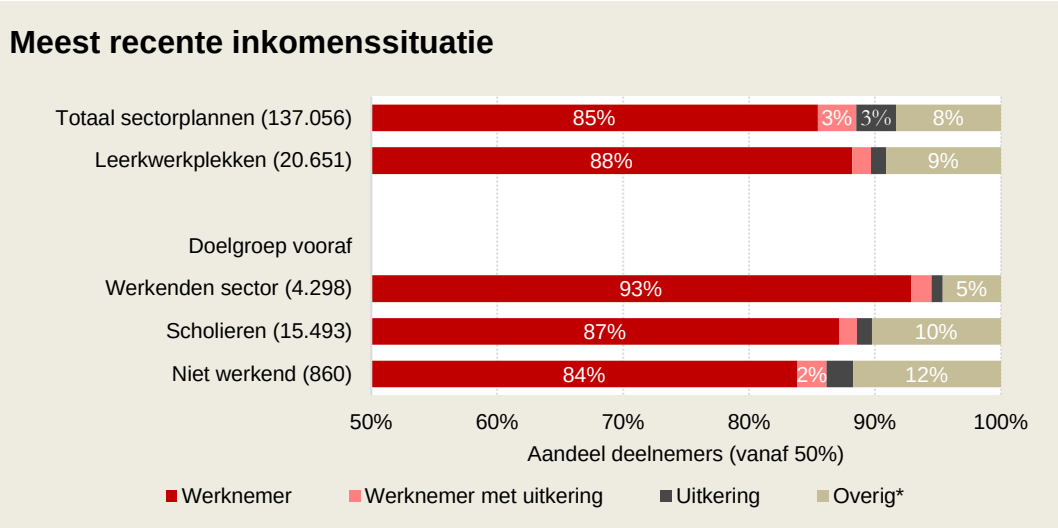
4.4 Leerwerkplekken

Leerwerkplekken zijn onderdeel van het curriculum van bbl-opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en kunnen ook worden gericht op hbo-studenten. Leerlingen (voornamelijk jongeren) zijn 3 à 4 dagen per week bij een werkgever in dienst en gaan 1 à 2 dagen per week naar school. De leerwerkplekken zijn een investering voor werkgevers die ze op termijn kunnen terugverdienen. De economische crisis leidde er echter toe dat werkgevers minder geneigd waren dergelijke investeringen te doen of er minder budget voor hadden. Zonder leerwerkplekken kunnen leerlingen een specifieke opleiding niet volgen, waardoor op termijn mogelijk een tekort aan deze vakkrachten ontstaat. Het creëren van meer (relevante) leerwerkplekken leidt tot meer (relevante) opleidingsplaatsen en vervolgens tot een groter (relevant) arbeidsaanbod. Door het bieden van leerwerkplekken kunnen scholieren en werkloze jongeren hun (praktische) kennis en vaardigheden vergroten. Dat vergroot de kans op een baan, omdat zowel hun productiviteit hoger komt te liggen als dat ze zo voor meer banen in aanmerking komen.

Kortom, de beoogde resultaten van de maatregel leerwerkplekken zijn ten eerste meer leerwerkplekken, die leiden tot een hogere arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit, een toename van de werkervaring van jongeren en voor hen tevens een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Dit alles zou meer werkgelegenheid en minder werkloosheid voor kwetsbare groepen (jongeren en werklozen) tot gevolg moeten hebben. Er is redelijk veel spreiding in de leerwerkplekken over sectorplannen, geen van de sectorplannen levert meer dan 20 procent van alle deelnemers. Door projectleiders wordt aangegeven dat er zonder de sectorplannen veel minder leerwerkplekken zouden zijn gecreëerd. Dat is in lijn met de subsidievoorwaarden, waarin is bepaald dat alleen financiering voor additionele leerwerkplekken in de sectorplannen mag worden opgenomen. Dat impliceert dat bijna alle deelnemers aan deze maatregelen zonder de sectorplannen geen leerwerkplek zouden hebben gehad.

Uit **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** blijkt dat van alle deelnemers die aan een leerwerplek zijn begonnen, 90 procent (nog) aan de slag is als werknemer. Een gedeelte daarvan zou in principe nog altijd op een leerwerkplek kunnen zitten, maar welk aandeel dat is kan niet worden achterhaald. 1 procent is afhankelijk van een uitkering en 9 procent zit wellicht nog op school, is aan de slag gegaan als zelfstandige of heeft geen recht op een uitkering. Ten opzichte van deelnemers die al een baan hadden voor aanvang van de maatregelen, zijn scholieren en niet-werkenden (vanzelfsprekend) iets minder vaak aan het werk. In vergelijking met alle deelnemers aan de sectorplannen lijkt de maatregel leerwerkplekken gepaard te gaan met een grote mate van werkgelegenheid en weinig werkloosheid, gemeten als de groep die een uitkering heeft. Omdat het vooral jonge, onervaren en lager opgeleide deelnemers zijn die een leerwerkplek krijgen, is de kans groot dat dit een positief effect is van de maatregel en niet zozeer een gevolg van een selectie van deelnemers.

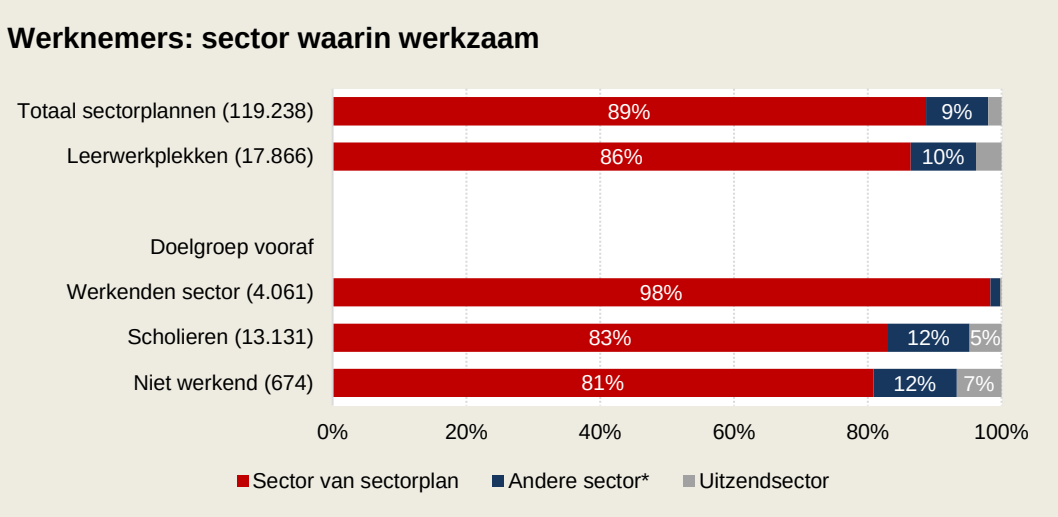
Figuur 4.11 9 op de 10 deelnemers aan een leerwerktraject heeft een baan, deelnemers die al een baan hadden zijn iets vaker aan het werk dan scholieren



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

Figuur 4.12 laat zien in hoeverre de deelnemers met een baan ook daadwerkelijk aan de slag zijn gegaan in de sector waarin zij het leerwerktraject hebben gevolgd. Bij hen die al een baan hadden (voor 99 procent afkomstig uit regionale zorgplannen) geldt dat vrijwel iedereen in de sector van het sectorplan werkt, maar ook de scholieren (verschillende sectorplannen) en niet-werkenden (volledig afkomstig uit sectorplan Procesindustrie) die een baan hebben gevonden werken voor meer dan 80 procent in de sector waarin zij een leerwerktraject hebben gevolgd. Hoewel niet met zekerheid is te zeggen of deze deelnemers nog steeds op een leerwerkplek zitten, duidt dit op een goede doorstroom binnen de sector.

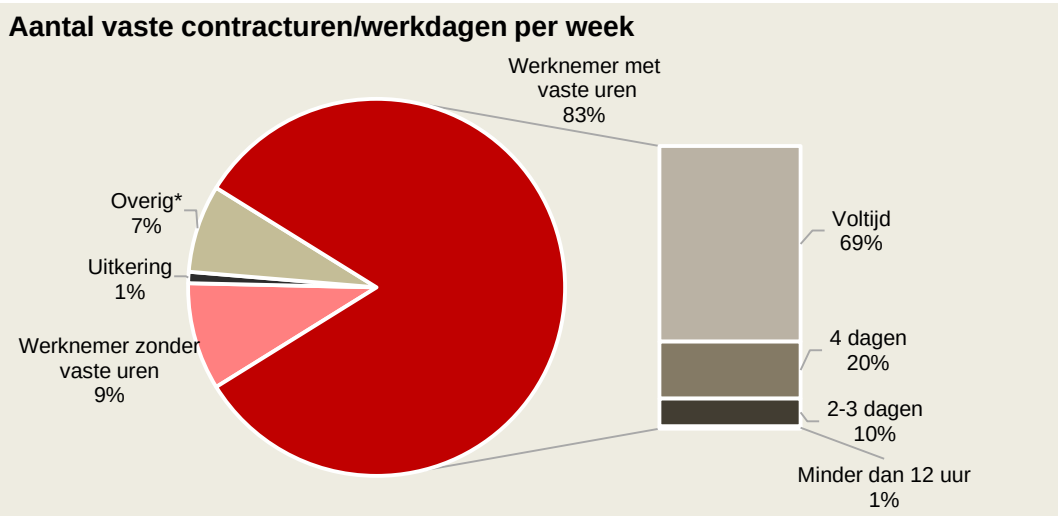
Figuur 4.12 86 procent van de deelnemers die in een bepaalde sector deelnamen aan een leerwerktraject hebben in diezelfde sector een baan gevonden



* Als gevolg van bedrijven die tot meerdere sectoren behoren of waarvan de sector niet goed is geregistreerd, kan het voorkomen dat werkenden van het sectorplan staan geregistreerd onder 'andere' sector.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

Arbeidsparticipatie gaat naast het hebben van een baan ook over het aantal uren dat iemand in de week werkt. Figuur 4.13 presenteert het aantal werknemers met vaste contracturen en het bijbehorende aantal werkdagen per week. Daaruit blijkt dat van de werknemers met vaste uren 69 procent een voltijdsbaan heeft, 20 procent vier dagen per week werkt, 10 procent 2-3 dagen per week en 1 procent minder dan 2 dagen per week. De percentages voltijdswerkers zijn iets hoger ten opzichte van alle deelnemers aan de sectorplannen, waarbij 64 procent voltijd werkt en 20 procent vier dagen per week (niet weergegeven in figuur). Oftewel, de werknemers met vaste uren die hebben deelgenomen aan leerwerkplekken laten een relatief hoge arbeidsparticipatie zien.

Figuur 4.13 Ongeveer 1 op de 10 deelnemers aan een leerwerktraject heeft een baan zonder vaste uren, terwijl nagenoeg 90 procent van degenen met vaste uren 4 of meer dagen per week werkt



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

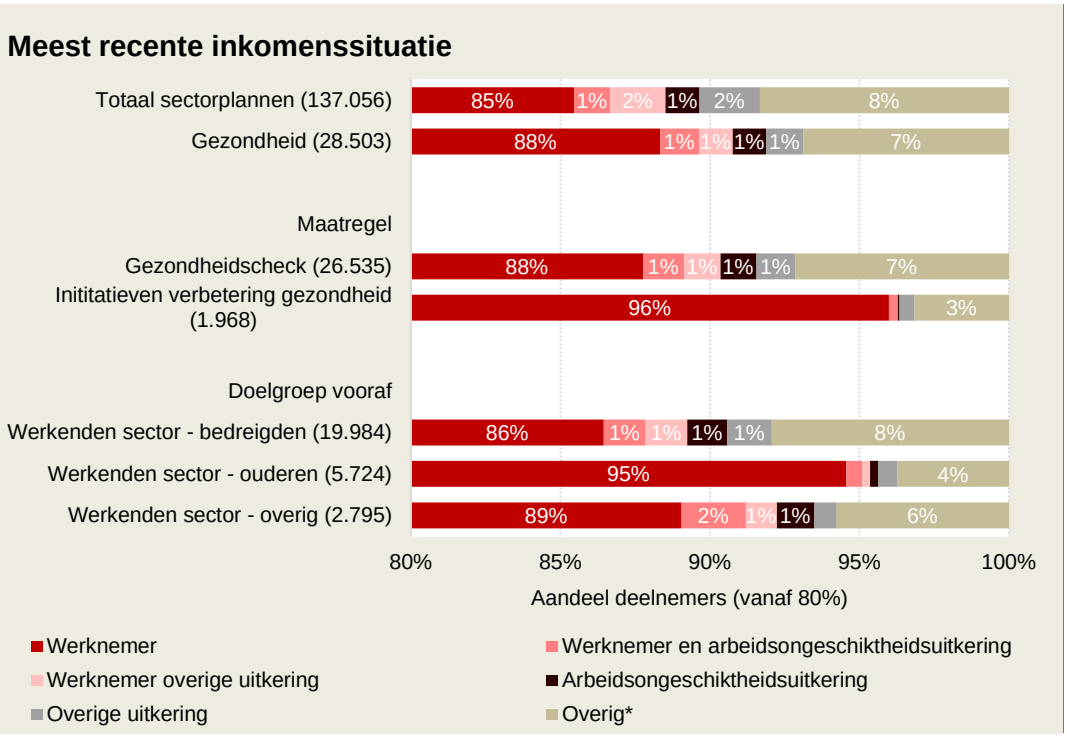
4.5 Gezondheid

De gezondheidsmaatregelen in de sectorplannen bestaan uit gezondheidschecks en initiatieven om de gezondheid van werknemers te verbeteren. Een gezondheidscheck omvat het aanspreken van een werknemer op zijn of haar gezondheid en levensstijl en adviezen geven over hoe een werknemer zijn of haar gezondheid kan verbeteren. Het opvolgen van die adviezen zorgt in theorie voor een verbeterde gezondheid, minder verzuim en productievere en duurzame inzetbare werknemers. Initiatieven ter verbetering van gezondheid kunnen bestaan uit voorzieningen die werkgevers ter beschikking stellen om een gezondere levensstijl te bevorderen of het bevorderen van de veiligheid op de werkplek. Het wordt op die manier gemakkelijker voor medewerkers om gezond te leven. Tezamen zorgen de investeringen in gezondheid die leiden tot een structureel betere gezondheid uiteindelijk voor een hogere arbeidsproductiviteit, waardoor zowel de arbeidsvraag als het arbeidsaanbod toeneemt, met name doordat werknemers langer door kunnen werken (bij voorkeur tot de pensioengerechtigde leeftijd).

Kortom, de beoogde resultaten van de gezondheidsmaatregelen zijn ten eerste gezondere werknemers, een lager ziekteverzuim en minder uitval door arbeidsongeschiktheid. Dat leidt tot een stijging van de arbeidsproductiviteit en een duurzame inzetbaarheid van werknemers, met een hogere en langere arbeidsparticipatie als gevolg. De gezondheidsmaatregelen bestaan voor 90 procent uit deelnemers van twee sectorplannen, namelijk de Bouw (70 procent) en de Levensmiddelenindustrie (20 procent). Voor de meeste hieronder vallende maatregelen wordt door projectleiders aangegeven dat deze zonder de sectorplannen niet zouden zijn uitgevoerd. Dat impliceert dat bijna alle deelnemers aan deze maatregelen zonder de sectorplannen niet aan een gezondheidsmaatregel zouden hebben deelgenomen.

Uit **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** blijkt dat niet meer dan 2 procent van de deelnemers aan gezondheidsmaatregelen een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft. In die zin lijkt het grotendeels voorkomen van arbeidsongeschikte werknemers te worden bereikt. Het aandeel deelnemers dat (nog) een baan heeft is vergeleken met de overige deelnemers aan de sectorplannen relatief hoog, namelijk 90 procent. Met name ouderen (volledig afkomstig uit de levensmiddelenindustrie) werken met ongeveer 96 procent vrij vaak, maar ook van hen die hun baan dreigden te verliezen (volledig afkomstig uit de bouwsector) heeft bijna 9 op de 10 deelnemers een baan als werknemer.

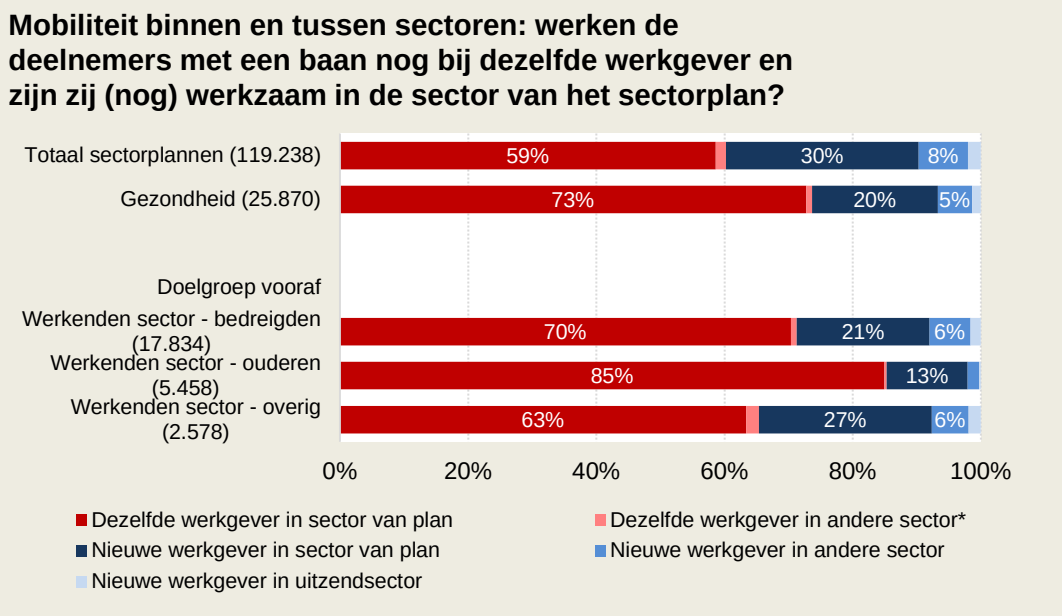
Figuur 4.14 90 procent van de deelnemers aan gezondheidsmaatregelen heeft een baan als werknemer, 2 procent heeft een arbeidsongeschiktheidsuitkering



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

Een gezondheidscheck kan er tevens toe leiden dat deelnemers zich beseffen dat hun huidige functie te zwaar is om lang in door te blijven werken. Het kan hen doen besluiten om een fysiek of mentaal minder belastende baan te zoeken bij een andere bedrijf en wellicht zelfs in een andere sector. Figuur 4.15 laat zien dat ongeveer 1 op de 4 deelnemers met een baan van werkgever is gewisseld, waarvan 1 op de 5 ook in een andere sector is gaan werken.

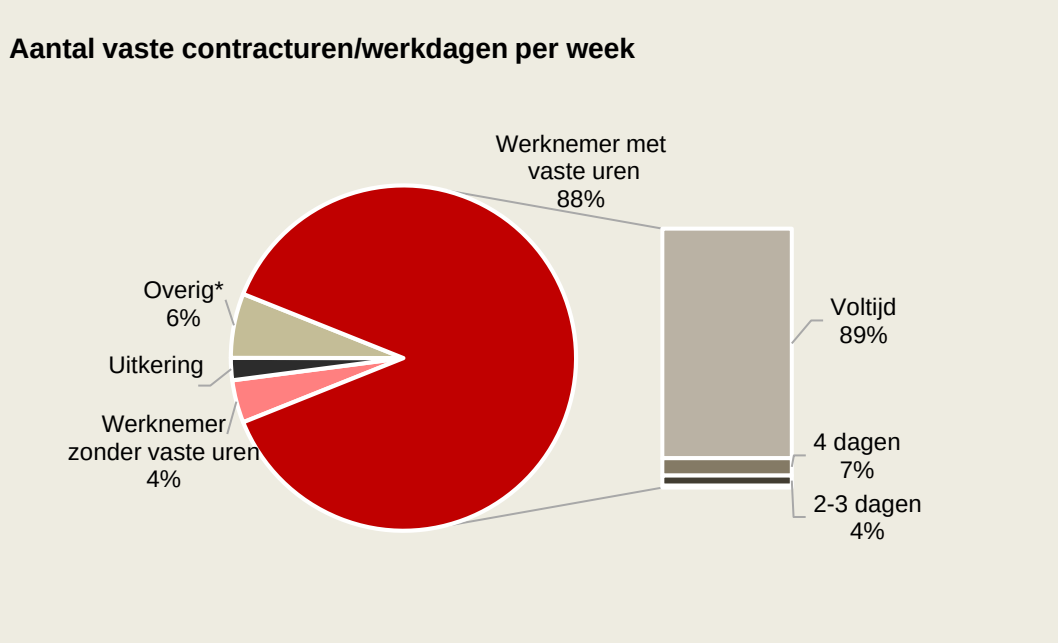
Figuur 4.15 Ongeveer driekwart van de deelnemers aan gezondheidsmaatregelen werkt bij dezelfde werkgever als voor de start van de sectorplannen



* Als gevolg van bedrijven die tot meerdere sectoren behoren of waarvan de sector niet goed is geregistreerd, kan het voorkomen dat een deelnemer al voor aanvang van de maatregel in een 'andere' sector werkt.
Bron: SEO Economisch Onderzoek o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

Voor werknemers met gezondheidsproblemen is het vaak minder goed mogelijk de gehele week te werken. Aanpassingen in hun werk(plek) en levensstijl naar aanleiding van gezondheidschecks en initiatieven om hun gezondheid te verbeteren leiden er mogelijk toe dat het wel mogelijk is om voltijds te kunnen werken Uit Figuur 4.16 blijkt dat vrijwel alle deelnemers aan gezondheidsmaatregelen die (nog) aan het werk zijn als werknemer in voltijd (89 procent) werken, dan wel vier dagen per week (7 procent). Daarmee lijkt er sprake te zijn van een hoge arbeidsmarktparticipatie, zeker in vergelijking met het percentage werknemers met vaste uren dat 4-5 dagen werkt bij de hierboven behandelde thema's. Ook hier is voornamelijk sprake van een flinke selectie van oudere werknemers die over het algemeen voltijds werken.

Figuur 4.16 9 op de 10 deelnemers aan gezondheidsmaatregelen met vaste contracturen werken in een voltijdbaan



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.
Bron: SEO Economisch Onderzoek o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

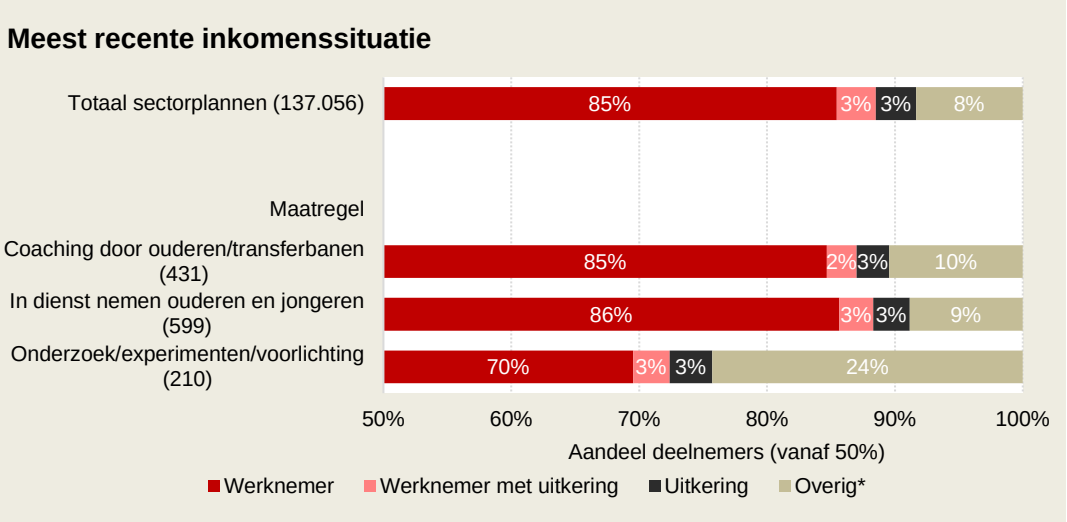
4.6 Overige maatregelen

De overige maatregelen hebben relatief weinig deelnemers en bestaan in totaal uit drie maatregelen, namelijk de coaching door ouderen/transferbanen, het in dienst nemen van ouderen en jongeren en onderzoek, experimenten en voorlichting.

Transferbanen/coaching door ouderen aan jongeren vergroot de toegevoegde waarde van ouderen voor de werkgever, waardoor zij zowel aan het werk blijven als hun kennis overdragen. De beoogde resultaten voor ouderen zijn dan ook het voorkomen van WW-instroom en uitstroom uit de beroepsbevolking en het weglekken van waardevolle (praktijk)ervaring. Loonkostensubsidies voor het in dienst nemen van ouderen en jongeren leiden tot meer werkgelegenheid en minder werkloosheid voor deze groepen. Voor de meeste hieronder vallende maatregelen wordt door projectleiders aangegeven dat deze zonder de sectorplannen niet zouden zijn uitgevoerd. Dat impliceert dat bijna alle deelnemers aan deze maatregelen zonder de sectorplannen niet aan een van deze maatregelen zouden hebben deelgenomen.

Figuur 4.17 toont aan dat bijna 9 op de 10 deelnemers aan 'coaching door ouderen' en 'het in dienst nemen van ouderen en jongeren' aan het werk is als werknemer, zij het soms met een uitkering. Tien procent van de ouderen die jongeren hebben gecoacht heeft geen baan als werknemer of een WW, bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Wellicht dat zij reeds gepensioneerd zijn, de arbeidsmarkt hebben verlaten of voor zichzelf zijn begonnen.

Figuur 4.17 87 procent van de ouderen die als coach zijn ingezet voor jongere werknemers zijn (nog) aan het werk als werknemer



* Overig betreft zelfstandigen, gepensioneerden en personen zonder inkomen in Nederland.
Bron: SEO Economisch Onderzoek o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)

4.7 Deelconclusies

Hebben de maatregelen het enge doel en de brede doelen per maatregel bereikt?
Hieronder is per maatregelthema aangegeven in hoeverre de analyse erop wijst dat de enge (hoofd)doelen zijn bereikt. Van belang is dat in alle gevallen onbekend is wat de situatie van deelnemers zou zijn geweest zonder deelname aan maatregelen uit de sectorplannen. Wel is het zo dat in vrijwel alle gevallen deelname additioneel was, zonder de sectorplannen hadden deze personen niet deelgenomen aan deze maatregelen.. Daarbij zijn de conclusies uitsluitend gebaseerd op de op dit moment afgeronde plannen. In de volgende tussenevaluatie zullen vrijwel alle plannen uit de eerste twee tranches zijn afgerond, daardoor kunnen ook de resultaten en conclusies gaan verschillen. Ook zal dan naar een latere peildatum gekeken worden dan de hier gebruikte peildatum van mei 2017. Conclusies over het bereiken van de doelen van de Regeling cofinanciering sectorplannen in het algemeen worden besproken in Hoofdstuk 7.

Arbeidsmobiliteit

- **Uitkeringsafhankelijkheid:** 15 procent van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen heeft een WW-uitkering. Daarmee is de WW-uitkeringsafhankelijkheid relatief hoog ten opzichte van alle deelnemers aan de sectorplannen. Dit hoeft echter niet het *gevolg* te zijn van deelname aan de maatregel, het kan ook *veroorzaakt* zijn door de selectie van minder baanzekere deelnemers aan deze maatregelen.
- **Mobiliteit:** 66 procent van de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen die (nog) in loondienst werkt doet dat bij een nieuwe werkgever, waarvan 32 procent in een andere sector (en 9 procent in de uitzendsector). Daarmee gaan de mobiliteitsmaatregelen gepaard met substantiële mobiliteit ten opzichte van alle deelnemers aan de sectorplannen waarvan 'slechts' 40 procent van de werknemers bij een nieuwe werkgever aan de slag is gegaan. De groter dan gemiddelde mobiliteit maakt het plausibel dat de mobiliteitsmaatregelen leiden tot een betere mobiliteit op de

arbeidsmarkt, maar ze zouden anderzijds ook vooral kunnen zijn ingezet bij werknemers met een grote kans om hun huidige functie te verliezen en elders werk te vinden.

Loopbaanchecks- en advies

- **Uitkeringsafhankelijkheid:** 8 procent van de deelnemers aan loopbaanchecks- en adviezen heeft een uitkering. Daarmee ligt de uitkeringsafhankelijkheid net iets hoger dan bij alle deelnemers aan de sectorplannen, maar het verschil is beperkt. Het voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid lijkt daarmee geslaagder dan bij de mobiliteitsmaatregelen (zie hierboven), maar de deelnemers hadden wellicht ook zonder sectorplannen minder kans om hun baan te verliezen.
- **Mobiliteit:** 36 procent van de deelnemers met een baan is aan de slag gegaan bij een nieuwe werkgever. Dat ligt iets lager dan de gemiddelde mobiliteit van alle deelnemers aan de sectorplannen. Loopbaanchecks lijken daarom niet gepaard te gaan met een hoge mate van mobiliteit, zeker in vergelijking met de mobiliteitsmaatregelen.

Om- en bijscholing

- **Participatie:** 90 procent van de deelnemers aan scholing werkt in loondienst, 5 procent heeft een uitkering. Oftewel, 9 op de 10 deelnemers aan scholing hebben (nog) een baan als werknemer. Dat is iets hoger dan het gemiddelde van alle deelnemers aan de sectorplannen, maar het verschil is beperkt. Het is niet duidelijk of scholing leidt tot een grotere inzetbaarheid of dat scholing vaker wordt ingezet bij werknemers die relatief goed inzetbaar zijn.
- **Brede inzetbaarheid:** 32 procent van de deelnemers aan scholing met een baan in loondienst werkt bij een andere werkgever en/of sector. In verhouding met alle deelnemers aan de sectorplannen en met name de deelnemers aan mobiliteitsmaatregelen is dat relatief laag. Scholing lijkt daarom niet gepaard te gaan met een hoge mate van mobiliteit tussen werkgevers en/ of sectoren.

Leerwerkplekken

- **Werkend:** 90 procent van de deelnemers aan leerwerkplekken heeft een baan in loondienst, 1 procent is volledig afhankelijk van een uitkering. De kans is groot dat dit een positief effect is van de maatregel, omdat het vooral jonge, onervaren en lager opgeleide deelnemers zijn die een leerwerkplek krijgen, niet de werknemers die zonder sectorplannen al een goede baankans zouden hebben. Hier is echter voorzichtigheid geboden, aangezien het ook nog kan gaan om deelnemers die nog in hun leerwerkbaan zitten.
- **Werkend in sector:** Van de deelnemers met een baan in loondienst is 86 procent (nog) werkzaam in de sector van het sectorplan waar zij de leerwerkbaan hadden. Hoewel niet met zekerheid is te zeggen of deze deelnemers nog steeds op een leerwerkplek zitten, duidt dit op een goede doorstroom in de sector.

Gezondheid

- **Afhankelijkheid uitkering arbeidsongeschiktheid:** 2 procent van de deelnemers aan gezondheidsmaatregelen heeft een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Van alle deelnemers aan de sectorplannen is dat 3 procent. Het absolute en relatieve aandeel van deelnemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is daarmee laag en het voorkomen van arbeidsongeschiktheid lijkt daarmee als doelstelling dichterbij gebracht.

5 Het effect van de maatregelen op de inspanningen van de sociale partners

De sectorplannen zijn volgens de projectleiders goed geweest voor de samenwerking tussen sociale partners binnen sectoren. De meeste betrokkenen verwachten dat ook na afronding de plannen hun effect houden, bijvoorbeeld doordat maatregelen worden doorgezet. Over de bijdrage van de sectorplannen aan de samenwerking tussen sectoren zijn de meeste projectleiders negatief: zij vinden niet dat de plannen hebben bijgedragen aan intersectorale samenwerking.

De sectorplannen lijken een positief effect te hebben gehad op de samenwerking tussen sociale partners binnen sectoren en binnen regio's. Of deze samenwerking overal beklijft is onzeker. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het effect van de sectorplannen op de samenwerking tussen partners in sectoren en regio's. De volgende vragen worden beantwoord:

- Wat zijn de succes- en faalfactoren voor een effectieve samenwerking van de verschillende partners bij het opstellen en implementeren van de sectorplannen?
- Traden er veranderingen op in de betrokkenheid van sociale partners bij arbeidsmarktmaatregelen?
- Hebben de sectorplannen eraan kunnen bijdragen dat sociale partners in de toekomst bijdragen aan mobiele, goed geschoolde en gezonde werknemers?

5.1 Samenwerkingsverbanden

De initiatiefnemers van de sectorplannen waren over het algemeen de sociale partners samen (20 keer), soms kwam het eerste initiatief van een sectorale uitvoeringsorganisatie (bedrijfstakbureau, 3 keer) of van een werkgeversorganisatie (4 keer). In vijf gevallen was een regionaal samenwerkingsverband initiatiefnemer. Verder kwam in incidentele gevallen het initiatief van een gemeente, een onderwijsinstelling of een bredere combinatie van organisaties.

De verschillende zorgplannen (in de sectoren verpleging, verzorging, thuiszorg, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg) zijn op een speciale manier opgezet. Hierbij is sprake van een landelijk raamwerk, waarvoor de landelijke samenwerkingspartijen (VWS, landelijke werkgeversorganisaties, landelijke werknemersorganisaties) verantwoordelijk zijn. Op basis van dit raamwerk is vervolgens per regio door regionale samenwerkingspartijen een sectorplan opgesteld waarin de thema's 'scholing' en 'bevordering instroom' zijn opgenomen. Daarnaast is er een landelijk sectorplan voor de sector Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) opgesteld, dat het thema 'arbeidsmobiliteit' behandelt.

In het merendeel van de sectorplannen lagen de meeste rollen bij dezelfde partij, zoals een O&O-fonds of een bedrijfstakbureau of een bureau van een regionaal samenwerkingsverband. Het betreft hier rollen zoals opstellen van het plan, projectleiding, voorgangsbewaking, sturing, stimuleren van betrokkenheid en draagvlak en de inbreng van expertise. Er waren hierop verschillende uitzonderingen:

- Het aanjagen en opstellen van het sectorplan is in een aantal gevallen door de sociale partners zelf gedaan, waarna de uitvoering aan een bedrijfstakbureau is overgelaten;

- Projectleiding lag over het algemeen bij een uitvoeringsorganisatie van een sector. In twee gevallen is er een externe projectleider ingehuurd;
- De voortgangsbewaking op de uitvoering van de maatregelen lag meestal bij de projectleiding, maar in een aantal gevallen bij een stuurgroep, bestuur of bestuurscommissie. In één geval was er een extern administratiekantoor hiervoor ingehuurd;
- De bijsturing van de voortgang was over het algemeen ook een gemeenschappelijke taak. Voor wijzigingsverzoeken op de beschikking moesten uitvoerders uiteindelijk ook terug naar een bestuur;
- Expertise komt meestal uit de branche zelf. Enkele plannen hebben externe experts ingehuurd bijvoorbeeld voor juridische aspecten, communicatie of administratie;
- De eigen financiering voor de plannen is bij de meeste afkomstig van een O&O-fonds (21 plannen), individuele werkgevers (20 plannen) en vaak in combinatie en verschillend per maatregel. In een klein aantal gevallen komt het geld vanuit regionale samenwerkingsverbanden of sectororganisaties. Incidenteel is de bijdrage afkomstig van werknemers of zzp'ers, een gemeente of een onderwijsinstelling.;
- De partij die als projectleider het plan uitvoert is in ruim de helft van de plannen ook uitvoerder van één of meerdere maatregelen. Daarnaast worden maatregelen uitgevoerd door externe leveranciers zoals opleiders of mobiliteitscentra (soms aan de branche verbonden) en zijn werkgevers zelf uitvoerder. Andere uitvoerders zijn scholen en soms de overheid (gemeente, UWV, werkgeversdienstverlening).

In meer dan de helft van de sectorplannen hebben zich gedurende de looptijd van de plannen geen veranderingen in het samenwerkingsverband voorgedaan. Wel wordt er regelmatig op personele veranderingen gewezen, maar niet vaak in de samenstelling van het samenwerkingsverband. Twee concrete uitzonderingen daarop hebben te maken met de veranderingen in de rol van de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven en SBB. Andere partijen, een mbo-instelling en een commerciële dienstverlener, hebben de rol van deze partijen overgenomen. Bij ongeveer een derde van de plannen wordt gewezen op een verandering in de kwaliteit van de samenwerking en de betrokkenheid. In de helft van deze gevallen betrof het een verandering ten positieve: verschillende partijen begonnen afwachtend maar naarmate het plan vorderde werd de betrokkenheid groter, wat heeft bijgedragen aan het succes. Daarnaast waren er ook plannen waarbij de betrokkenheid van partijen juist afnam of minder was dan verwacht. In een aantal gevallen ging het om de betrokkenheid van de vakbonden. Daarbij wordt het vermoeden uitgesproken dat er meer gerealiseerd had kunnen worden als partijen actiever betrokken waren gebleven.

5.2 Oordeel over de samenwerking

De projectleiders vinden de samenwerking tussen de verschillende partijen over het algemeen goed tot zeer goed. Slechts in een klein aantal plannen wordt de samenwerking niet goed beoordeeld.

De samenwerking met **bestuurders en beslissers bij de partners** wordt bij bijna 9 van de 10 plannen beoordeeld als goed tot zeer goed. Projectleiders ervoeren eigenaarschap en betrokkenheid om het sectorplan tot een succes te maken. Daarnaast was de communicatie goed en de lijnen kort: men wist elkaar goed te vinden. Er wordt gewezen op het feit dat de samenwerking al bestond en goed was voor het sectorplan, maar ook op intensivering van de samenwerking doordat er vanwege

het sectorplan een gemeenschappelijk aanpak is ontwikkeld. Bij 10 plannen wordt genoemd dat een goede overlegstructuur bijdroeg aan de uitvoering. Een gemeenschappelijke visie hebben, elkaar begrijpen en het probleem erkennen wordt ook door 6 projectleiders genoemd.

Bij twee plannen wordt de samenwerking beoordeeld als voldoende, bij één plan als matig en eenmaal als onvoldoende. Kritische geluiden wijzen op het ontbreken van betrokkenheid, onder meer vanuit de vakbonden, de afstand tussen bestuur en uitvoering, of dat er volgens de projectleider helemaal geen sprake was van samenwerking. Als oorzaak wordt onder meer gewezen op de diversiteit in de sector, wat het lastig maakt om alle neuzen dezelfde kant op te krijgen. In twee gevallen zijn partners afgehaakt of heel minimaal betrokken. Bij de start van het sectorplan liep men tegen wat zaken aan die in de loop van de tijd zijn opgehelderd (bijvoorbeeld de verwachtingen van elkaar en hoe de cofinanciering wordt geregeld).

Vrijwel alle projectleiders zouden in de toekomst weer voor dezelfde partners en dezelfde rolverdeling kiezen. Vaak zijn het de logische partijen waarmee je in een sector te maken hebt. Twee projectleiders zien nog mogelijkheid in uitbreiding van het team, met een hogeschool en/of andere branches.

De samenwerking met **individuele werkgevers** wordt gemiddeld als goed ervaren. Er zijn geen projectleiders die deze samenwerking matig of slecht vonden. Het positieve oordeel heeft te maken met de goede communicatie met de werkgevers en de bereidheid om mee te werken. Vier projectleiders noemen expliciet dat de samenwerking met de werkgevers een positieve impuls kreeg doordat de werknemers positief waren over de maatregelen. Wanneer de samenwerking met de werkgevers minder goed verliep werd vooral (7 maal) het aanleveren van gegevens voor de verantwoording als bottleneck aangegeven, in sommige gevallen leidde dit ook tot uitval van werkgevers. Een andere reden die meerdere keren wordt genoemd (3 maal) is de wisseling van verantwoordelijken bij de werkgevers voor het project. Twee keer wordt genoemd dat het lastig was om kleine bedrijven enthousiast te maken, onder meer omdat het verlet van een werknemer voor een cursus een grotere impact heeft.

Met **overige uitvoerders** wordt de samenwerking ook als goed tot zeer goed beoordeeld. Het positieve oordeel heeft te maken met het maken van heldere afspraken en het nakomen daarvan; de expertise van de uitvoerders en de flexibele opstelling van de uitvoerder waardoor in het sectorplan maatwerk geleverd kon worden. Eenmaal vond een projectleider de samenwerking onvoldoende en twee geven slechts een voldoende. Zij zijn onder andere kritisch over het gebrek aan ervaring van de uitvoerder met het werken met subsidies, waardoor de verantwoording werd bemoeilijkt.

Succesfactoren van de sectorplannen hebben enerzijds te maken met zaken die kunnen worden gevat onder de noemer 'gemeenschappelijke uitgangspunten': het hebben van een gedeelde visie (8 keer genoemd), gelijk urgentiebesef (5), saamhorigheid of betrokkenheid (4). Anderzijds noemen de projectleiders procesfactoren: goede projectleiding of expertise (6 keer genoemd), regelmatig bij elkaar komen(4), een goede communicatie (3), voortbouwen op een bestaande samenwerkingsstructuur (4), het hebben van een klein samenwerkingsverband (3). Ook in de regeling en de uitvoering daarvan schuilen succesfactoren, zoals de rol van het agentschap (2) en het hebben van een stok achter de deur omdat 60 procent gerealiseerd moet worden voor financiering.

Faalfactoren zijn er ook. Daarbij worden ten eerste zaken genoemd die met de regeling te maken hebben. Zo vindt men de registratie complex, is het niet altijd duidelijk wat er gesubsidieerd kan worden of hoe de regeling precies in elkaar zit. Voor drie projectleiders was ook het contact met het agentschap/SZW ingewikkeld. Dit kwam vooral doordat maatregelen niet werden goedgekeurd, de eisen zwaar waren of omdat het agentschap vrij kritisch was terwijl de partij heel positief gestemd was over de voortgang. Eenmaal wordt genoemd dat het van tevoren vaststellen van bedragen door offertetrajecten moeilijk is en doordat de plannen btw plichtig zijn dit veel kosten met zich meebrengt.

Er zijn ook faalfactoren die met het samenwerkingsverband te maken hebben: het opheffen/reorganiseren van partners/bedrijven en het verdwijnen van de urgentie. Eigenaarschap blijkt niet altijd goed belegd of de welwillendheid van partners om mee te werken blijkt minder groot gedurende de uitvoering. In mindere mate (2 maal genoemd) was er minder animo dan verwacht wat betreft deelname aan de regeling. Daarnaast wordt nog genoemd een slechte rolverdeling en dat het contact op landelijk niveau met UWV moeilijk was, en het voor een kleine sector niet te doen is om met alle arbeidsmarktregio's apart contact te onderhouden.

5.3 Effect op de samenwerking

Vrijwel alle betrokkenen zijn positief over de samenwerking die het sectorplan heeft opgeleverd binnen de sector, maar over de samenwerking met andere sectoren en over de regionale samenwerking zijn projectleiders kritischer. We hebben hierbij landelijke en regionale plannen met elkaar vergeleken en gekeken naar sector[11].

- Bijna 9 op de 10 projectleiders is het eens of zeer eens met de stelling dat het sectorplan een impuls heeft gegeven aan de **samenwerking in de sector**. Van de projectleiders die het hier niet mee eens waren, zegt een aantal dat de samenwerking al goed was, en dat het niet nog beter is geworden door het sectorplan. Dit waren projectleiders van enkele landelijke plannen in de techniek of transport.
- Bijna een op de drie projectleiders is het (zeer) eens met de stelling dat door het sectorplan een impuls is gegeven aan de **samenwerking met andere sectoren**. De meeste projectleiders (zes van de tien) zijn het hier (zeer) mee oneens. De rest is hierover neutraal. Voor een deel beschouwen de kritische projectleiders het intersectoraal samenwerken als niet gelukt en voor een ander deel wijzen zij erop dat het sectorplan hier niet op gericht was. In de overige sectoren zijn projectleider op dit punt positiever dan in techniek/transport en zorg. Tussen landelijke en regionale plannen zijn er geen grote verschillen.
- De sectorplannen hebben volgens de projectleiders niet in alle gevallen een impuls gegeven aan **regionale samenwerking**: ruim de helft van de projectleiders is het hier (zeer) mee eens, een derde is het hier niet mee eens. Ook hier geldt dat in sommige gevallen het sectorplan zich niet op dit doel heeft gericht en in andere gevallen is het niet gelukt. Van de regionale sectorplannen zijn vrijwel alle projectleiders het met de stelling dat de sectorplannen een impuls aan de regionale samenwerking hebben gegeven (zeer) eens. Geen enkele projectleider is het er mee oneens. Bij de landelijke plannen is dat anders: ruim veertig procent van deze projectleiders is het hier

[11] Plannen zijn in 3 groepen geclusterd: techniek/transport, zorg en overig (voornamelijk zakelijke dienstverlening, overheid). Een verdere uitsplitsing is vanwege het kleine aantal niet mogelijk.

(zeer) mee oneens. Projectleiders van de zorgplannen zijn hierover allemaal positief. Projectleiders uit de overige sectoren zijn het meest kritisch: de helft is het hiermee (zeer) oneens.

In het geval van sectoren met een sterke landelijke infrastructuur lijkt de impuls van de sectorplannen op de samenwerking kleiner dan bij regionale sectorplannen. In de landelijke plannen sluiten de sectorplannen veelal aan bij een bestaande landelijke infrastructuur van cao-partners. Dat neemt niet weg dat de plannen toch een bijdrage hebben kunnen leveren. Wat die bijdrage is, verschilt per plan. In een sector heeft het sectorplan de basis gelegd voor meer structureel overleg tussen sociale partners om de actualiteit in de sector te bespreken en daarop te handelen. Ook met de achterbannen en op operationeel niveau is meer samengewerkt, niet alleen tussen bestuurders. Er is meer begrip gekomen voor elkaars standpunten. In een andere landelijke sector was die samenwerking er al, maar zit de meerwaarde vooral in de samenwerking die is gevonden met aanpalende sectoren. In gezamenlijkheid worden nu meer initiatieven ontplooid. De partners in een van de regionale plannen geven aan dat er juist veel intersectoraal is samengewerkt, met name op het gebied van arbeidsmobiliteit.

Over de **toekomstige samenwerking** zijn de meeste projectleiders positief: 80 procent verwacht dat de samenwerking gecontinueerd wordt. In sommige gevallen was de samenwerking voor langere termijn bedoeld of bestond deze al en blijft de samenwerking bestaan. Ook geven veel projectleiders aan dat de samenwerking goed verloopt. Soms zijn de partners samen al nieuwe zaken aan het ontwikkelen of liggen er al aanvragen, zoals bijvoorbeeld een ESF-aanvraag. In sommige gevallen wordt aangegeven dat de samenwerking wordt doorgezet middels de overleggen die zijn geïnitieerd vanuit het plan en die met een zekere frequentie doorgang blijven vinden. En in sommige gevallen geeft men aan dat de samenwerking blijft bestaan, omdat men nou eenmaal cao-partners is. Belangrijk is ook dat er afspraken zijn om specifieke maatregelen te continueren (zie hoofdstuk 3).

Twee projectleiders verwachten dat de samenwerking alleen deels wordt voorgezet en twee denken dat de samenwerking stopt. Het deels doorzetten van de samenwerking heeft te maken met een cao-conflict, waardoor een partij uit het samenwerkingsverband is gestapt. Wanneer de samenwerking niet doorgezet wordt, komt dit doordat er slechte ervaringen zijn of doordat de noodzaak wegviel, toen de maatregelen uit het sectorplan waren beëindigd.

Projectleiders van de landelijke plannen verwachten dat de samenwerking in stand zal blijven, omdat deze gebaseerd is op bestaande structuren. Een van de plannen waarin de samenwerking is geïntensiveerd, verwacht ook dat dit zo zal blijven. Niet in alle plannen zijn de partners ervan overtuigd dat de samenwerking blijft bestaan. De partners in een regionaal plan merken al dat het netwerk minder actief wordt. De DWSRA-regeling[12] kwam voor hen te vroeg, wat het gevoel geeft dat ze een kans gemist hebben om de samenwerking voort te kunnen zetten. Het mobiliteitsteam dat in het kader van het sectorplan is opgetuigd, is inmiddels ontmanteld. Tegelijkertijd zeggen de partners dat iedere tijd tot andere behoeften leidt en dat daar andere samenwerkingsverbanden bij horen. Van belang is dat men elkaar snel weet te vinden en dat het informele netwerk hecht is. Ook

[12] Tijdelijke regeling cofinanciering projecten dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en regie arbeidsmarkt (DWSRA). Het eerste aanvraagtijdvak liep van 15 juli 2016 tot en met 30 september 2016. Met deze regeling is invulling gegeven aan het SER advies 'Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren' (2015) en de kamerbrief 'Doorstart naar werk' (2015).

de partners van de sector die door het sectorplan meer intersectoraal is gaan samenwerken, zeggen dat die intensivering niet automatisch doorzet.

5.4 Deelconclusies

Wat zijn de succes- en faalfactoren voor een effectieve samenwerking van de verschillende partners bij het opstellen en implementeren van de sectorplannen?
Belangrijke succesfactoren hebben vooral te maken met de gemeenschappelijke uitganspunten tussen de partners en met de inrichting van het samenwerkingsverband. Bij gemeenschappelijke uitgangspunten moet gedacht worden aan een gedeeld urgentiebesef, een gemeenschappelijke visie op de problematiek en de oplossingen en betrokkenheid van de partners bij het plan. Er zijn ook procesfactoren die bijdragen aan het succes: goed projectleiderschap, regelmatig overleg, korte lijntjes en een goede communicatie.

Traden er veranderingen op in de betrokkenheid van sociale partners bij arbeidsmarktmaatregelen?
In de samenstelling van de samenwerkingsverbanden hebben zich weinig veranderingen voorgedaan gedurende de looptijd van de sectorplannen. Bij de meeste plannen geldt dat ook voor de betrokkenheid: partners waren van begin tot eind betrokken. Bij een minderheid van de plannen wordt wel een verandering in de betrokkenheid geconstateerd, soms ten positieve en soms ten negatieve. Een aantal projectleiders geeft aan dat sommige partners aanvankelijk afwachtend waren, maar lopende het plan steeds enthousiaster en meer betrokken werden. Andere projectleiders geven aan dat de betrokkenheid juist minder werd toen de urgentie wegviel, of dat de betrokkenheid van sommige partners uiteindelijk lager was dan gehoopt.

Hebben de sectorplannen eraan kunnen bijdragen dat sociale partners in de toekomst bijdragen aan mobiele, goed geschoolde en gezonde werknemers?
De sectorplannen zijn volgens de projectleiders goed geweest voor de samenwerking in sectoren. Voor een deel was de samenwerking al goed, omdat de plannen zijn uitgevoerd door, of in opdracht van cao-partners die elkaar goed kennen. Toch schatten de meeste betrokkenen in dat ook na afronding de plannen hun effect houden, bijvoorbeeld doordat maatregelen worden doorgezet. Over de samenwerking in de regio zijn de meningen iets meer verdeeld. Over de bijdrage van de samenwerking tussen sectoren zijn de meeste projectleiders negatief: zij vinden niet dat de plannen daaraan hebben bijgedragen.

6 De vorm van de Regeling cofinanciering sectorplannen

De vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen is van invloed geweest op het behalen van de doelen van de regeling. De combinatie van de eis dat de sociale partners in een sector betrokken moesten zijn bij het opstellen van de sectorplannen met de eis van een verplichte eigen financiering heeft zowel positieve als negatieve gevolgen gehad.. Over het algemeen zijn betrokkenen het er over eens dat het ministerie van SZW zich wel zodanig heeft opgesteld dat de doelen van de regeling zoveel mogelijk bereikt kunnen worden.

Dit hoofdstuk bespreekt of de vorm van de Regeling cofinanciering sectorplannen invloed heeft gehad op het bereiken van de doelen. Daarmee worden de volgende deelvragen beantwoord:

- Hoe zijn de hoofdkenmerken van de vormgeving van invloed geweest op het behalen van de doelstellingen van de sectorplannen?
- Heeft het subsidie-instrument tot het gewenste resultaat geleid en wat was de bijbehorende uitvoeringlast?
- Wat was de rol van het ministerie van SZW en de Stichting van de Arbeid in het proces?

Om deze vragen te beantwoorden zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de overheid (SZW), werknemersorganisaties (FNV), werkgeversorganisaties (VNO-NCW/MKB-Nederland), de Stichting van de Arbeid (StvdA) en de sectorfondsen van de uitzendbranche en de boekenbranche. Daarnaast zijn de interviews met de projectleiders van afgeronde sectorplannen als input gebruikt

6.1 Vormgeving van de Regeling

Zoals in Hoofdstuk 1 is genoemd is de Regeling cofinanciering sectorplannen opgezet als een regeling waarbij sociale partners in sectoren en regio's op basis van door hen geformuleerde arbeidsmarktknelpunten maatregelen konden voorstellen om deze knelpunten op te lossen. Hiervoor zijn in de regeling kaders gesteld. De belangrijkste voorwaarden waren dat:

- de gedefinieerde sectorale of regionale knelpunten uit een arbeidsmarktanalyse moesten volgen;
- de maatregelen gericht moesten zijn op het oplossen van de knelpunten en binnen de in de regeling gedefinieerde thema's moesten vallen;
- maatregelen niet gericht mochten zijn op doelgroepen van wie de ondersteuning al vanuit ander overheidsbeleid wordt geregeld (zoals bijstandsontvangers en arbeidsgehandicapten;
- maatregelen niet ook gefinancierd konden worden uit andere subsidieregelingen (zoals uit het Europees Sociaal Fonds);
- dat de cofinanciering vanuit de rijksoverheid additioneel was op eigen financiering vanuit de sectoren;
- sociale partners verplicht betrokken moesten zijn bij de opzet van sectorplannen;
- het definitieve subsidiebedrag afhankelijk was van de realisatie van geplande maatregelen in termen van deelnemers en kosten van maatregelen.

Deze paragraaf gaat in op de mening van de gesprekpartners en projectleiders over deze vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen.

Algemeen

De huidige vorm van de plannen is volgens een van de gesprekspartners een compromis geweest tussen de vakbonden die een grotere rol in het arbeidsmarktbeleid wilden, werkgevers die structurele investeringen in de arbeidsmarkt wilden en het ministerie dat wilde dat de werkloosheid in de crisis niet verder zou stijgen. Eerder was ervaring opgedaan met de deeltijd-WW. Uit de evaluatie hiervan bleek dat niet kon worden aangetoond dat de deeltijd-WW een significant positieve bijdrage heeft geleverd aan het behoud van werkgelegenheid, terwijl de kosten hoog waren (APE, 2012). Op grond daarvan was het vanuit de overheid niet wenselijk om opnieuw een soortgelijke regeling op te zetten. Er was eerder behoefte aan een maatregel die ook op langere termijn effecten zou hebben, waarbij de overheidsuitgaven toekomstgerichter zouden zijn.

De sectorplannen zijn volgens alle gesprekspartners geen plannen gericht op het creëren van werkgelegenheid in de crisis, maar op het behoud van banen in de crisis en het versterkt uit de crisis komen. Dat sectorplannen gericht waren op het creëren van werkgelegenheid is wel de perceptie geweest bij politiek en media, al dan niet aangewakkerd door het gebruik van het woord 'banenplan'. Als dat het doel zou zijn geweest, dan had de overheid volgens het ministerie beter kunnen investeren in bijvoorbeeld infrastructuur. Dat zou volgens hen echter veel minder structurele arbeidsmarkteffecten hebben gehad en veel van de financiering zou dan naar kapitaaluitgaven zijn gegaan. Vanuit werkgevers was de meest gewenste vorm van overheidsfinanciering een investering in de werking van de arbeidsmarkt. Het zou zich moeten richten op het loskrijgen van latente vacatures en als regelluw budget om te investeren in de arbeidsmarkt voor individuele werkgevers. Fiscale alternatieven werden door het ministerie niet wenselijk gevonden, omdat in dat geval sprake zou zijn van een regeling waarbij het budget niet vooraf vastgesteld kon worden en niet tijdelijk zou zijn. Dit zou bijvoorbeeld het geval zijn geweest als individuele bedrijven uitgaven voor scholings- of mobiliteitsmaatregelen voor hun werknemers van hun loonheffing hadden kunnen aftrekken. Dat was volgens een gesprekspartner wel minder complex geweest. Een andere optie die door een gesprekspartner is genoemd, is dat het beschikbare overheidsgeld ingezet zou worden om de overheidsfinanciering meer individueel voor werknemers in te zetten. Dit zou bijvoorbeeld kunnen in een stelsel van individuele leerrekeningen. Dit vraagt echter een aanzienlijke wijziging van het scholingsbeleid, wat nu vooral sectoraal is geregeld.

Een regeling met vernieuwing en wijzigingen

De Regeling sectorplannen heeft volgens verschillende gesprekspartners veel nieuwe zaken geïntroduceerd en heeft zelf ook verschillende wijzigingen gekend. Dat maakte dat veel gevraagd werd van de aanvragers en ook van het ministerie. Zo geven sociale partners aan dat het zelf plannen maken op basis van een verplichte arbeidsmarktanalyse voor veel sectoren nieuw was. De regeling is daarmee een leerproces geweest, waarbij er vooral tussen tranches aanpassingen zijn gedaan. Zo is bij de derde tranche de wijziging gekomen dat sectorplannen alleen nog gericht mochten zijn op arbeidsmobiliteit. Voor de eerste tranches is in de loop van het proces de mogelijkheid tot verlenging van sectorplannen geïntroduceerd. Daarmee werd de doorlooptijd van plannen langer. Deze mogelijkheid werd door de sociale partners erg gewaardeerd, maar had volgens een gesprekspartner nog uitgebreider mogen zijn.

Ook is de mogelijkheid tot het maken van bijgestelde beschikkingen geïntroduceerd. Hierdoor werd het mogelijk om aanpassingen te doen in het verwachte aantal deelnemers en de verwachte

kosten per maatregel, waarbij het ook mogelijk werd om budgetten tussen maatregelen te verschuiven. Dit was nodig omdat er alleen subsidie zou worden uitgekeerd als ten minstens 60 procent van het geplande aantal deelnemers per maatregel bereikt zou worden. Dat bleek in veel gevallen niet realistisch te zijn. Om toch tot uitkering van subsidie over te kunnen gaan, is de mogelijkheid tot het maken van bijgestelde beschikkingen geïntroduceerd. De aanvragen hiervoor waren gebaseerd op voorlopige realisaties van kosten en deelnemers per maatregel en op een geactualiseerde arbeidsmarktanalyse. Hierdoor werden sectorplannen in de subsidieafrekening beoordeeld op het totaal aantal bereikte deelnemers ten opzichte van het aantal in de bijgestelde beschikking. Dit heeft ertoe geleid dat de subsidies in de meeste gevallen wel zijn uitgekeerd, maar dat de financiële omvang van de sectorplannen is gekrompen.

De oorzaak voor de vele aanpassingen in de regeling ligt volgens het ministerie onder andere in het snelle opstellen ervan. De oorspronkelijke regeling is binnen enkele maanden opgezet, wat volgens het ministerie sneller is dan andere subsidieregelingen. De reden voor deze spoed was dat destijds sprake was van een diepe crisis op de arbeidsmarkt. Er was grote behoefte bij partijen om snel met een oplossing te komen, wat vanuit het Sociaal Akkoord de Regeling cofinanciering sectorplannen werd.

De uitwerking van plannen door sectoren en regio's

Het aanvraag- en opstartproces heeft voor veel sectoren tamelijk veel tijd gekost, zo geven projectleiders uit verschillende sectoren aan (zie ook Heyma et al., 2015a). Dit omdat sectoraal overeenstemming moest komen over onder andere de arbeidsmarktknelpunten, de maatregelen om deze op te lossen en de wijze van eigen financiering. Daarbij moesten sectoraal overeengekomen sectorplannen ook aan de voorwaarden van de regeling voldoen en beoordeeld worden. Vervolgens moest na goedkeuring de uitvoering van maatregelen worden opgezet. Dit was voor maatregelen die voortkwamen uit bestaand beleid vaak geen probleem, maar voor nieuwe maatregelen kostte dit vaak meer tijd dan gepland. Het gevolg hiervan is geweest dat de economische situatie in sectoren bij aanvang van de uitvoering vaak anders was dan bij het maken van de plannen. Dit heeft geleid tot vele verschuivingen binnen plannen tussen maatregelen. De behoefte aan oplossingen voor knelpunten kwam in de loop der tijd vaak anders te liggen. Er wordt door de sociale partners aangegeven dat de ruimte voor sectoren voor het maken van wijzigingen in de plannen groter had mogen zijn. De introductie van nieuwe maatregelen na aanvang van een plan was bijvoorbeeld in principe niet toegestaan. Een grotere flexibiliteit had ertoe kunnen leiden dat plannen zich beter hadden kunnen aanpassen aan de veranderende arbeidsmarktsituatie in sectoren en regio's. Zo had het doel van versterking van de arbeidsmarkt volgens hen beter bereikt kunnen worden.

Een ander gevolg van het snelle opstarten van de sectorplannen is dat sectoren volgens verschillende gesprekspartners vooral individueel bezig zijn geweest. Zij maakten vooral plannen voor hun eigen zittende werknemers. Juist een grotere samenwerking tussen sectoren had volgens de FNV tot een versterking van de arbeidsmarkt kunnen leiden. Zo zijn er bijvoorbeeld verschillende sectorplannen gerelateerd aan de bouwsector, bijvoorbeeld de plannen van de schilders en de dakdekkers. Daarnaast is er ook nog het sectorplan Bouw. Deze aan elkaar gerelateerde sectoren zaten in een vergelijkbare situatie met vergelijkbare knelpunten. Het had tot een structurele aanpak voor deze sectoren kunnen leiden als er meer gelegenheid was geweest om tot een integraal plan te komen. Daarbij zouden maatregelen gezamenlijk kunnen worden opgezet en zou arbeidsmobiliteit

tussen vergelijkbare sectoren opgepakt kunnen worden. Dit zou volgens VNO-NCW wel veel gevraagd zijn van sectoren, omdat ze vaak al veel moeite hadden om voor hun eigen sector een plan te maken dat binnen de kaders van de regeling past. Daarbij speelde ook de achtergrond van de economische crisis, wat de besluitvorming tussen partners in sectoren nog extra compliceerde.

Verplichte deelname sociale partners

De verplichte deelname van sociale partners wordt door de gesprekspartners een logisch gevolg gevonden van het feit dat de sectorplannen zijn ontstaan vanuit het Sociaal Akkoord. Daarbij zorgt de deelname van sociale partners voor draagvlak voor zowel de geïdentificeerde arbeidsmarktknelpunten als voor de maatregelen om deze op te lossen. Aangezien sectorfondsen door sociale partners worden bestuurd, zorgde dit ook voor een vanzelfsprekende deelname van deze fondsen in de plannen. In de praktijk zag men volgens de FNV dat in sectoren waar geen goede overlegstructuur was dat externe partijen een plan gingen schrijven. In dat geval werd een plan dus niet geïnitieerd door de sociale partners. Dat zorgde vaak voor minder draagvlak en vaak een bescheiden omvang ten opzichte van de grootte van de sector. Zo is het merendeel van het budget in de Regeling beschikbaar gesteld aan goed georganiseerde sectoren als de industrie, zorg en bouw. Sectoren als de zakelijke dienstverlening, financiële dienstverlening en de publieke sectoren hebben in verhouding tot het aantal werknemers relatief weinig budget vanuit de sectorplannen beschikbaar gesteld gekregen.

Wat hierbij volgens sociale partners soms problematisch is gebleken, is dat vakbonden in sommige gevallen buiten de sectorplannen zijn gebleven, omdat er in een cao-overleg problemen waren tussen vakbonden en werkgevers. Zo heeft bijvoorbeeld de FNV als grootste vakbond niet deelgenomen aan het sectorplan van de zorg. Maar er zijn ook sectoren geweest waardoor vanwege onenigheid binnen cao-onderhandelingen geen sectorplan van de grond is gekomen. Dit heeft ervoor gezorgd dat het slagen van een sectorplan vaak afhankelijk is geweest van de onderlinge verhoudingen in een sector aan de cao-tafel.

Naast de verplichte deelname van alle sociale partners was er de verplichting dat één partij hoofdaanvrager was. Dit was meestal een sectorfonds of de werkgeversorganisatie. Hierbij was een aandachtspunt dat er sprake was van een groot financieel risico bij de hoofdaanvrager. Dit risico ontstond als het plan niet zou worden uitgevoerd als vooraf bedacht, of indien de verantwoording vanuit uitvoerders niet op orde zou zijn. In dat geval zou de subsidie namelijk niet worden uitgekeerd, terwijl er wel kosten gemaakt zouden zijn. Dat heeft tot veel vragen geleid vanuit de aanvragers van de sectorplannen, waarbij SZW zich in de beginfase niet goed bewust was van dit probleem. Daarom is vanuit de Stichting van de Arbeid (StvdA) de oplossing bedacht om met vrijwaringsovereenkomsten binnen een sectorplan te werken. Achteraf gezien had deze mogelijkheid eerder moeten worden bedacht aldus de sociale partners. Positief aan het verplicht hoofdaanvragerschap was dat één partij de eindverantwoordelijkheid had, wat nuttig is in het aanvraag- en verantwoordingsproces. Als negatief wordt het door enkele projectleiders gezien dat het ervoor heeft gezorgd dat de verantwoordelijkheid van vakbonden in sommige plannen is beperkt. Zij waren namelijk vrijwel nooit de hoofdaanvrager en daarmee ook vrijwel nooit eindverantwoordelijk. Dit is volgens de sociale partners op zich wel weer logisch, aangezien vakbonden (en ook werkgeversorganisaties) geen standaard financiële middelen hebben voor het financieren van arbeidsmarktmaatregelen.

Cofinanciering vanuit de rijksoverheid en eigen financiering vanuit de sectoren
De financiering van de sectorplannen bestaat gedeeltelijk uit cofinanciering vanuit de rijksoverheid en gedeeltelijk uit eigen financiering vanuit de sectoren. Voor deze constructie is gekozen om ervoor te zorgen dat het draagvlak vanuit sectoren voldoende was, ze zich actief zouden opstellen en succesvolle maatregelen mogelijk ook levensvatbaar waren na afloop van de cofinanciering door de rijksoverheid. Dat de verplichte eigen financiering zorgde voor draagvlak in sectoren, wordt door de gesprekspartners breed onderschreven.

De eis tot eigen financiering vanuit sectoren heeft volgens de FNV tot gevolg gehad dat de mate waarin een sector in staat was om tot een sectorplan te komen afhankelijk was van de mate waarin een sector eigen financiering kon regelen. Dit was relatief gemakkelijk voor sectoren waarin sprake is van sectorfondsen met een voldoende groot vermogen. Voor sectoren met kleine sectorfondsen en sectoren waarin überhaupt geen sectorfondsen zijn, ligt dit anders. De eigen financiering van sectoren had in die gevallen kunnen komen van individuele werkgevers, werknemers of sociale partners. In de praktijk is de eigen financiering in die sectoren vrijwel alleen vanuit individuele werkgevers gekomen zo geven de projectleiders van die sectorplannen aan. Dat was voor bedrijven in sectoren die ernstige problemen hadden in de crisis juist lastig, omdat zij die eigen financiering nauwelijks konden dragen. In één sector is er door de sociale partners een tijdelijk sectorfonds opgericht, om de eigen financiering te kunnen regelen. Na afloop van de sectorplannen is dat weer opgeheven. De benodigde tijd en geld om de eigen financiering in zulke gevallen te regelen was aanzienlijk. Deze eis in combinatie met de crisis heeft er volgens gesprekspartners voor gezorgd dat deelnemers aan de sectorplannen vooral werknemers zijn geweest in sectoren die ofwel een goed georganiseerd sectorfonds hadden, ofwel in sectoren werkten waarin de gevolgen van de crisis meevielen. Er zijn ook sectoren geweest die vanwege deze eis het niet voor elkaar kregen om een sectorplan in te dienen. Ook zijn daardoor in sectoren soms minder ambitieuze sectorplannen opgetuigd dan op basis van de knelpuntenanalyse nodig was.

Voor regionale plannen is de eis van eigen financiering volgens gesprekspartners en projectleiders nog lastiger geweest. Hier zijn namelijk per definitie geen sectorfondsen waaruit de eigen financiering van maatregelen kan komen. Ook was het gebruik van regionaal overheidsgeld als eigen financiering niet toegestaan. Dat is in de praktijk opgelost doordat individuele werkgevers in regionale plannen meestal voor de eigen financiering hebben gezorgd. Mede als gevolg daarvan zijn de regionale plannen volgens gesprekspartners vaak beperkt van omvang geweest, waarbij ze zich hebben gefocust op enkele sectoren in een regio. Ook zijn er veel regio's waarin geen regionaal plan is opgesteld.

Een kanttekening die door werkgevers wordt gemaakt, is dat het de vraag is in hoeverre het aan de sociale partners in sectoren is om sommige maatregelen mee te financieren. Zo wordt genoemd dat maatregelen gericht op instroom vanuit andere sectoren en werklozen vooral door de overheid zouden moeten worden gefinancierd. De overheid heeft hier een aanzienlijk financieel belang bij, omdat deze maatregelen uitkeringen (en dus overheidsuitgaven) kunnen voorkomen. Ook de financiering van de achter de plannen liggende arbeidsmarktanalyse wordt door velen een taak van de overheid gevonden.

Maatregelen

In de sectorplannen zijn verschillende typen maatregelen toegestaan. Daarbij is bij aanvragen op maatregelniveau beoordeeld of deze aan de doelstellingen van de regeling voldeden, of de cofinanciering additioneel was en of er dus sprake was van een rechtmatige besteding van overheidsgeld. Bij het maken van de regeling is hier uiteraard rekening mee gehouden. In algemeen was de regel dat als er al financiering voor een mogelijke maatregel uit een andere bron was, dat deze dan niet in een sectorplan kon worden opgenomen.

Vanuit het ministerie van SZW was vooraf op meer creativiteit in maatregelen gehoopt. Veel maatregelen, zoals scholing, werk-naar-werkmaatregelen en leerwerkplekken, zijn maatregelen die al in veel sectoren bestaan en worden toegepast. Wel was de voorgestelde scholing in de praktijk volgens het ministerie vaak toekomstgericht. Dit in de zin dat de scholing werknemers in de toekomst beter inzetbaar zou maken. Vanuit de sociale partners is de teleurstelling geuit dat het opnemen van prepensioenachtige maatregelen niet in de sectorplannen toegestaan was. Dit had concreet kunnen worden vormgegeven als een maatregel waarbij oudere werknemers door jongeren vervangen zouden kunnen worden. Dit had volgens hen wel tot een oplossing kunnen leiden van het knelpunt dat was ontstaan door de combinatie van de verhoging van de AOW-leeftijd en de stijgende werkloosheid ten tijde van de crisis.

De uiteindelijke verdeling van geld en deelnemers over typen maatregelen is een gevolg geweest van de keuze in de regeling om dit door sectoren zelf te laten bepalen. Het was nadrukkelijk geen doel bij de opzet van de regeling dat specifieke typen maatregelen in een bepaalde mate opgenomen zouden worden of om tot een gelijke verdeling te komen. Deze vormgeving leidt volgens VNO-NCW wel tot een versnippering van maatregelen. Er had van hen in de plannen een grotere focus mogen zijn op maatregelen gericht op de instroom van personeel, scholing en duurzame inzetbaarheid. Een soortgelijke suggestie door SZW, is dat er minder verschillende maatregelen toegestaan hadden moeten worden en dat daarbij in de regeling een kostenbedrag per deelnemer per specifiek type maatregel opgenomen had moeten worden. Dat had de regeling simpeler gemaakt voor zowel uitvoerders als het ministerie, maar had wel meer tijd gekost om op te zetten.

De wijzigingen tussen de tweede en derde tranche waren groot. In de derde tranche mochten maatregelen zich nog uitsluitend op arbeidsmobiliteitstrajecten richten. In de derde tranche werd de regeling meer aanbodgericht, omdat plannen worden afgerekend op het aantal werknemers uit specifieke doelgroepen die een traject hebben gevolgd. Het is volgens werkgevers voor sectoren echter niet relevant uit welke doelgroep een nieuwe medewerker komt, alleen of deze een goede fit met de vacature bij de werkgever heeft. Een en ander had wel tot gevolg dat plannen waarbij het niet lukte om voor de deadline van de tweede tranche een goede aanvraag in te dienen, niet altijd terecht konden in de derde tranche. Dit was bij de overgang van de eerste naar de tweede tranche geen probleem geweest. De wijzigingen tussen die eerste twee tranches waren immers beperkt. De grote wijzigingen naar de derde tranche kostten de partijen ook veel tijd voor nieuwe voorlichting.

Over het algemeen is er veel waardering voor de verplichting van het baseren van maatregelen op een arbeidsmarktanalyse. Dit wordt gezien als een nuttige basis. Het heeft geleid tot een grotere bewustwording van het nut van betrouwbare cijfers over arbeidsmarktknelpunten in sectoren. Ook voorkomt de verplichte arbeidsmarktanalyse dat maatregelen bedacht worden om niet bestaande problemen op te lossen. UWV was bij het begin van de sectorplannen net begonnen met het maken

van arbeidsmarktanalyses. Als gevolg daarvan werden ze vaak bij het maken van de arbeidsmarktanalyses ingeschakeld. Wel is het zo dat sectoren vaak behoefte hadden aan meer actuele en toekomstgerichte informatie dan de arbeidsmarktanalyses van UWV destijds boden. Die waren namelijk vaak uitsluitend gericht op het recente verleden. Ook wordt aangegeven dat de grote bijstellingen erop wijzen dat de arbeidsmarktanalyses in eerste instantie niet voldoende adequaat waren om inschattingen te makken over de omvang van knelpunten en het nut en animo van bepaalde maatregelen. Het blijft volgens een gesprekspartner de vraag waar het door komt dat veel maatregelen veel beperkter zijn uitgevoerd dan de oorspronkelijke ambitie was. Een wens is dat arbeidsmarktanalyses (al dan niet vanuit UWV) een beter beeld geven van intersectorale en regionale knelpunten en oplossingen. Voor sectoren waarbij vanuit UWV geen (recente) arbeidsmarktanalyse beschikbaar was, was het vaak kostbaar om een arbeidsmarktanalyse door een externe partij uit te laten voeren.

Mogelijke doelgroepen in de regeling

De Regeling was in eerste instantie breed gericht op maatregelen voor zowel werklozen als werkenden, maar in de aanvragen werden maatregelen vooral op werkenden gericht. De regels met betrekking tot staatssteun maakten het voor sectoren lastig om werklozen als doelgroep op te nemen. Dit omdat er geen sprake mocht zijn van verdringing, waarbij werklozen met subsidie de plaats in zouden nemen van reguliere werknemers die zonder subsidie werkten. Dit maakte het in de praktijk niet onmogelijk om voor werklozen maatregelen op te nemen, maar er zaten veel haken en ogen aan. Sociale partners waren binnen sectoren al gewend om zich in hun arbeidsmarktbeleid op de eigen werknemers te richten. In tijden van crisis ligt het volgens hen ook niet voor de hand om maatregelen vanuit de sectoren te financieren voor werklozen.

Het werd voor sectoren als bekend beschouwd dat zij wisten welke taken bij UWV en/of bij gemeentes lagen op het gebied van arbeidsbemiddeling voor uitkeringsontvangers. Maatregelen die overlappen met deze taken waren niet subsidiabel. De exacte taken van UWV en gemeenten waren voor veel aanvragers van sectorplannen echter niet bekend. Daardoor bevatten verschillende aanvragen maatregelen die gericht waren op de doelgroep van de participatiewet (bijstandsontvangers) of overlapten ze met gemeentetaken. Deze maatregelen kwamen vervolgens niet in aanmerking voor financiering vanuit de Regeling. Het had daarom volgens een gesprekspartner duidelijk moeten zijn voor aanvragers wat er qua maatregelen gericht op de instroom van specifieke doelgroepen toegestaan was. Het feit op zich dat maatregelen gericht op deze doelgroepen niet toegestaan waren wordt over het algemeen als positief beoordeeld, omdat wettelijk bepaald is dat deze groepen de verantwoordelijkheid zijn van ofwel UWV ofwel gemeenten. Die partijen ontvangen hiervoor ook overheidsfinanciering. Volgens een gesprekspartner is het wel jammer dat de doelgroep van werklozen daardoor in de praktijk vrijwel niet aan bod kwam in de eerste twee tranches, terwijl deze juist geraakt waren door de crisis.

In de derde tranche zijn werklozen expliciet als doelgroep opgenomen, omdat de eerdere aanvragen vooral op werkenden waren gericht. Hierbij zijn de mogelijke maatregelen die binnen deze tranche gesubsidieerd worden veel beter afgebakend. Daardoor is er bijna geen sprake meer van overlap met taken van UWV (voor WW'ers en Wajongers) of gemeenten (voor bijstandsontvangers en de doelgroep van de participatiewet). Problematisch is dat dit voor de eerste tranches wel onduidelijk is gebleken, wat vooral in de beginfase veel tijd en moeite heeft gekost bij zowel aanvragers als bij het ministerie.

Een andere doelgroep waarover door projectleiders opmerkingen zijn gemaakt, zijn de eigenaren en partners van kleine bedrijven. Zij zijn juridisch gezien geen werknemers van hun bedrijf, maar verrichten in hun bedrijf wel arbeid. Het was voor aanvragers niet altijd duidelijk of zij mee mochten doen aan maatregelen. Iets soortgelijks geldt voor zzp'ers. De sectorplannen richten zich zeer beperkt op deze groepen.

6.2 Resultaten van de Regeling volgens partners

Deze paragraaf beschrijft de resultaten van de Regeling cofinanciering sectorplannen volgens de gesprekspartners. Hierbij worden de verschillende hoofddoelstellingen apart besproken.

Verwachtingen vooraf

De verwachting van het ministerie was dat de sectorplannen resultaat zouden boeken op het gebied van de twee hoofddoelstellingen van de Regeling, namelijk het kunnen overbruggen van de crisis door bedrijven en het versterken van de werking van de arbeidsmarkt. De verwachtingen ten aanzien van deze twee hoofddoelstellingen waren bij werkgevers beperkt. Hun verwachting was vooral dat de regeling voor individuele sectoren en deelnemers tot positieve uitkomsten zou leiden, maar vanwege de vormgeving niet dat er grote resultaten zouden worden geboekt qua overbrugging van de crisis of versterking van de Nederlandse arbeidsmarkt. De verwachting van de FNV was dat sectoren en regio's met behulp van de sectorplannen vooral knelpunten op hun arbeidsmarkt (al dan niet als gevolg van de crisis) konden oplossen.

Overbrugging crisis

Het enthousiasme bij de gesprekspartners over de resultaten met betrekking tot het overbruggen van de crisis is in de meeste gevallen beperkt. Aangegeven wordt dat het instrument het meest geschikt is gebleken voor sectoren die langzaam uit de crisis kwamen. De oorzaak hiervoor is de timing, waarbij de maatregelen in de sectorplannen vaak pas echt gingen lopen toen de economische recessie door het dieptepunt heen was. Voor de sectoren die traag uit de crisis kwamen, kwam de timing van de sectorplannen daardoor beter uit. Naar de mening van verschillende gesprekspartners heeft de regeling mogelijk een impuls gegeven aan een versnelling van het herstel in sommige sectoren. Kanttekeningen hierbij zijn dat de effecten vaak achteraf en indirect zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de financiering van additionele leerwerkplekken. Ook was het zo dat het voor bedrijven die zwaar in de crisis zaten geen prioriteit had om zich op lange termijn arbeidsmarktbeleid te richten. Zij waren in die tijd vooral gericht op overleven. Daardoor was het lastig om in zulke sectoren afspraken te maken en deelnemers te vinden. Door het ministerie wordt aangegeven dat de oorspronkelijke inschatting van de doorlooptijd van plannen niet realistisch was, omdat plannen meer tijd nodig hadden om na goedkeuring tot uitvoering te komen. Dat maakte het instrument te traag om tot een acute oplossing van problemen als gevolg van de crisis te leiden.

Het belangrijkste mechanisme dat wordt aangegeven qua overbrugging van de crisis, is dat de sectorplannen geleid hebben tot financiering van arbeidsmarktmaatregelen waarvoor anders in de sectoren in crisis geen geld beschikbaar zou zijn geweest. Dit omdat deze anders geheel door individuele werkgevers of sectorfondsen zouden moeten worden betaald. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om scholingsmaatregelen en leerwerkplekken (waaronder bbl). Vooral voor die laatste was er een direct effect, omdat door de cofinanciering vanuit de overheid deze leerwerkplekken overeind gehouden konden worden. Bij bedrijven in door de crisis zwaar getroffen sectoren, zoals de bouw en

transport, was nog maar heel weinig financiële ruimte voor deze leerwerkplekken. Door de sectorplannen is dit deels opgevangen, wat ervoor heeft gezorgd dat de instroom van nieuwe werknemers op peil is gebleven. Deze nieuwe werknemers hebben vacatures die in deze conjunctuurgevoelige sectoren na afloop van de crisis ontstonden meteen in kunnen vullen.

Op het gebied van het voorkomen van instroom van werknemers in uitkeringen tijdens de crisis, of het creëren van banen voor werklozen tijdens de crisis, hebben de sectorplannen volgens de meeste geïnterviewden niet tot resultaten geleid. Dit omdat de maatregelen in de plannen vooral op de lange termijn gericht waren. Maatregelen gericht op het behoud van werknemers en het creëren van banen van werklozen kwamen weinig voor in de plannen en zijn als ze wel opgenomen waren regelmatig ingetrokken. De meeste projectleiders van de sectorplannen geven ook aan dat hun plan vooral was gericht op het versterken van de arbeidsmarkt en minder op het overbruggen van de crisis.

Versterken arbeidsmarkt

Volgens de geïnterviewden hebben de sectorplannen op meerdere manieren tot een versterking van de arbeidsmarkt in deelnemende sectoren en regio's geleid. Als eerste doordat de plannen zorgden voor meer en beter geschoolde werknemers en als tweede hebben de plannen tot een betere arbeidsmarktinfrastructuur in verschillende sectoren en regio's geleid. Deze beide manieren zorgen op de langere termijn voor een versterking van de arbeidsmarkt. Aan de andere kant is er kritiek dat de plannen niet echt tot een *structurele* versterking van de arbeidsmarkt hebben geleid.

De gevolgen van maatregelen in de plannen

De Regeling heeft volgens de gesprekspartners gezorgd voor additionele scholing en leerwerkplekken. Daarmee zou de productiviteit van individuele werknemers en dus ook van bedrijven gestegen moeten zijn. Nu de crisis voorbij is, zijn deze beter geschoolde en extra werknemers zeer nuttig. Dit laatste geldt specifiek voor de conjunctuurgevoelige sectoren. Hierbij zijn ook andere zaken ontwikkeld dan ooit bedacht, zoals bijvoorbeeld een maatregel gericht op schuldhulpverlening voor deelnemers van het sectorplan Luchtvaart, die ervoor zou moeten zorgen dat deze werknemers een langere en betere carrière kunnen hebben. Er wordt door een gesprekspartner aangegeven dat er wel vooral maatregelen zijn opgenomen door sectoren waarover eerder al overeenstemming was en dat ze ook echt nodig waren en daarmee in de meeste gevallen niet vernieuwend waren. De sectorplannen hebben gezorgd voor een gedeeltelijke bekostiging van die maatregelen.

Ook zijn er in de sectorplannen maatregelen opgenomen waarvoor de animo uiteindelijk beperkt was (zie ook Hoofdstuk 3). Dat leidt bij verschillende gesprekspartners tot twijfels over de mate waarin er daadwerkelijk knelpunten in sectoren waren en in hoeverre de door sectoren in plannen opgenomen maatregelen geschikt waren om deze knelpunten op te lossen. Vooral maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit zijn vaak niet uitgevoerd zoals oorspronkelijk gepland. Aangegeven wordt dat vaak onvoldoende in kaart is gebracht waar de vraag naar nieuw personeel zich voordoet. Het brede probleem dat er te weinig arbeidsmobiliteit is, is door de sectorplannen amper opgelost. De grote wijzigingen die er in de loop van de uitvoering van plannen zijn geweest, geven ook aan dat de analyses van knelpunten vaak niet adequaat waren. Het voorbereidende werk van aanvragers schoot volgens een gesprekspartner vaak te kort.

Samenwerking tussen arbeidsmarktpartners

De sectorplannen hebben volgens gesprekspartners in verschillende sectoren tot een betere samenwerking van arbeidsmarktpartners geleid. Hiermee is de arbeidsmarktinfrastructuur in sectoren versterkt. Dat zou ertoe moeten leiden dat de gevolgen van een toekomstige recessie in deze sectoren voor werknemers minder groot zouden moeten zijn. Zo wordt aangegeven dat sociale partners binnen sectoren nu een bredere kijk hebben gekregen op hun rol binnen sectoren. In het verleden waren zij primair verantwoordelijk voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, maar nu zijn ook duurzame inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit een deel van hun beleid geworden. Deze grotere rol van sociale partners in het arbeidsmarktbeleid sluit ook aan bij de afspraken in het Sociaal Akkoord. Er is binnen de sectoren en de overheid nu meer kennis over knelpunten op de arbeidsmarkt en over potentiële oplossingen. Het blijft volgens een gesprekspartner de vraag in hoeverre de samenwerking structureel wordt voortgezet.

Door de FNV wordt aangegeven dat duidelijk is geworden dat het sectorale arbeidsmarktbeleid het best tot zijn recht komt als er een goede samenwerking binnen een sector is tussen de sociale partners met een sectorfonds met een stevige financiële positie. De qua uitvoering meest succesvolle plannen betreffen dat soort sectoren, waarin ook vaak traditioneel een sectorale infrastructuur is die gericht is op scholing van werknemers. In sectoren zonder een goede sectorale infrastructuur is volgens hen vaker sprake van ad hoc maatregelen in het sectorplan, of er is überhaupt geen plan ingediend. In zulke sectoren was vaak sprake van externe partijen die een plan gingen schrijven en dan om de handtekening van de sociale partners kwamen vragen. Zulke plannen waren volgens hen nauwelijks gebaseerd op het oplossen van door partners in de sector breed-gedragen knelpunten. Dit zijn volgens hen ook vaak sectoren waarin er weinig sprake is van samenwerking tussen werkgevers, waardoor de verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarktsituatie grotendeels bij de individuele werknemer komt te liggen. Als voorbeeld wordt genoemd dat in sommige sectoren zoals de ICT tegelijkertijd sprake is van tekorten (vaak van hooggekwalificeerd personeel) en van ontslagen werknemers (vaak van oudere, laaggekwalificeerde werknemers). Om zulke problemen op te lossen zijn nauwelijks maatregelen opgenomen in de plannen die vooral door externe partijen geschreven zijn.

In het algemeen is er sprake van een kanteling in het arbeidsmarktbeleid van sectoren naar regio's, omdat sectoren meer zijn gaan ontdekken dat regio's van belang zijn in het arbeidsmarktbeleid. Dit vanwege het grotere belang van duurzame inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit ten opzichte van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in het sectorale arbeidsmarktbeleid. Binnen de regionale plannen is er ook sprake geweest van nieuwe verbanden tussen verschillende organisaties. In tegenstelling tot de sectorale plannen is hier vaak geen sprake van regulier overleg van sociale partners aan een cao-tafel. Het intersectorale karakter is in zulke plannen ook groter, wat het opzetten van een regionaal plan binnen de kaders van de regeling moeilijker maakt dan bij een sectoraal plan. Zoals eerder genoemd is het in deze regionale plannen lastig om aan de eis van de verplichte eigen financiering te voldoen.

Ook is in sommige gevallen de samenwerking tussen sectoren versterkt. Dat is volgens het ministerie een onverwacht positief neveneffect. Hierin had echter volgens verschillende gesprekpartners een grotere slag kunnen worden gemaakt. Dit door de maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit intersectoraal in te richten. In de sectorplannen hebben veel sectoren allemaal apart maatregelen hiervoor opgenomen, vaak gericht op intersectorale mobiliteit. Ook is de vraag in hoeverre dit

specifiek door de sectorplannen veroorzaakt is, of dat er breder sprake was een grotere samenwerking tussen sectorfondsen van verschillende sectoren.

Een structurele versterking van de arbeidsmarkt?
Het grootste punt van kritiek van onder andere de werkgevers is dat de sectorplannen niet tot een structurele versterking van de arbeidsmarkt hebben geleid. Onduidelijk is volgens een gesprekspartner waar de verantwoordelijkheid van sectoren ligt en waar die van de overheid qua arbeidsmarktbeleid. De regeling doet een groot beroep op sociale partners om oplossingen voor knelpunten op de arbeidsmarkt te bieden. De discussie of dit eigenlijk wel de verantwoordelijkheid van sectoren is, is niet gevoerd. Daarbij is de vraag of het arbeidsmarktbeleid gericht moet zijn op structurele versterking of op incidentele lapmiddelen. Er had volgens meerdere gesprekspartners door de overheid beter gekeken moeten worden naar wat het doel was van de sectorplannen en welke kosten daarbij horen. Deze kosten worden door de werkgevers als hoog gezien ten opzichte van wat er uiteindelijk bereikt is.

Meerdere gesprekspartners geven aan dat het structureel verhogen van de arbeidsparticipatie het doel had moeten zijn van de sectorplannen. Specifiek op het punt van het structureel oplossen van de ouderenwerkloosheid hadden sociale partners graag gezien dat hier in de sectorplannen aandacht aan kon worden besteed. De ouderenwerkloosheid is volgens hen het grootste structurele probleem op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tijdens de crisis was ook nog eens sprake van een verhoging van de AOW-leeftijd. In de sectorplannen was tot teleurstelling van de sociale partners geen ruimte voor maatregelen gericht op een overgang naar (vervroegde) pensionering. Dit terwijl een gedeelte van de cofinanciering is gekomen uit beschikbaar geld voor de Beleidsagenda 2020 (van de sociale partners), die onder andere gericht was op het structureel verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Ook op de vraag hoe om te gaan met technologisering gingen de sectorplannen vrijwel niet in. Dit is deels veroorzaakt door gebrek aan kennis binnen sectoren over deze structurele veranderingen. Een ander structureel arbeidsmarktknelpunt dat is genoemd en waar de sectorplannen geen maatregelen op richten, is de hoge werkloosheid onder lager opgeleide migrantenjongeren.

Vanuit het ministerie wordt aangegeven dat het hebben van een gezamenlijke agenda met alle partners over knelpunten op de arbeidsmarkt bij de start van een kabinet nuttig is gebleken. Dit zou ook voor de toekomst nuttig kunnen zijn. In zo'n agenda zou moeten worden opgenomen wat de knelpunten zijn. Daarbij is de vraag welke van deze knelpunten vragen om een oplossing waar overheidsfinanciering voor nodig is en welke van deze knelpunten vragen om een oplossing waar andere ondersteuning vanuit de overheid is gewenst.

6.3 Uitvoeringslast

Ongeveer de helft van alle projectleiders is ontevreden over de administratieve last in de aanvraagprocedure. Daarnaast is ongeveer 40 procent ontevreden over de administratieve belasting tijdens de looptijd van het sectorplan. Daarbij wordt aangegeven dat de beoordeling van plannen soms tot vertraging van de start van de uitvoering van maatregelen leidde. Ook wordt genoemd dat de frequentie en de opstapeling van verantwoordingsmomenten naar het ministerie toe vaak als hoog wordt ervaren. Dit bleek vooral uit de tweede quickscan (Heyma et al., 2015a) van de monitoring

van de sectorplannen. Ook over de uitvoeringlast voor de verantwoording na afloop van de plannen geven de geïnterviewde projectleiders veelal aan dat ze deze hoog vonden. Het gaat daarbij specifiek om de moeite die ze hebben moeten doen om de verplichte accountantsverklaringen over de kosten en het aantal deelnemers in orde te krijgen en om de bsn-nummers van deelnemers te verzamelen. Voor de accountantsverklaringen waren onder andere facturen nodig met betrekking tot individuele deelnemers. Vooral bij maatregelen waarbij de eigen financiering vanuit individuele werkgevers kwam, zorgde dit naar de mening van betrokkenen vanuit de sectoren voor grote moeite bij het tijdig verzamelen van deze facturen.

Om de verantwoording aan het eind in orde te krijgen, hebben sectoren flinke kosten moeten maken. Door verschillende projectleiders wordt aangegeven dat deze hoger waren dan de subsidie die ze kregen ter dekking van de overheadkosten (waaronder de kosten voor de accountant). Dit is vooral het geval voor sectoren met kleinere plannen, omdat de vergoeding voor overheadkosten afhankelijk was van de financiële omvang van een sectorplan. Deze financiële omvang is weer afhankelijk van het aantal deelnemers en de kosten per maatregel. De kosten voor het opzetten van een verantwoordingsprocedure zijn echter nauwelijks afhankelijk van het aantal deelnemers per maatregel. Dat heeft in verschillende gevallen ertoe geleid dat de primaire uitvoerder van een sectorplan aanzienlijke kosten heeft moeten maken en soms in financiële problemen is gekomen vanwege deze uitvoeringskosten. Voor de in de loop van de regeling ingetrokken sectorplannen geldt dit specifiek, omdat er wel kosten zijn gemaakt voor de verantwoording, maar vanwege de intrekking geen subsidie is verkregen. Voor ingekrompen plannen geldt dit in mindere mate.

De sociale partners en het ministerie geven over de totale uitvoeringslasten aan dat deze voor sectoren conform de verwachting is bij een subsidieregeling van deze omvang. De controle op de besteding van publiek geld wordt zeer belangrijk gevonden. Wel moet altijd worden gekeken in hoeverre deze lasten beperkt kunnen worden, maar alleen binnen de randvoorwaarden voor een goede controle. Door het ministerie wordt aangegeven dat de uitvoeringlast in vergelijking met eerder opgezette subsidieregelingen vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF) minder groot was. Dat geldt vooral ten aanzien van de accountantslasten. Wel had de uitvoeringslast in de aanvraagprocedure achteraf gezien simpeler gekund. Klachten over administratieve lasten hebben volgens een gesprekspartner vaak te maken met het feit dat sectoren subsidie willen voor deelnemers die niet voldoen aan de subsidievoorwaarden.

Uitvoeringslast bij het ministerie
De uitvoeringslast bij het ministerie wordt gezien als zeer intensief. Er zijn door het ministerie vooral veel gesprekken gevoerd met alle aanvragers, wat veel tijd kostte. Het Agentschap SZW heeft nog steeds een flinke uitvoeringslast vanwege het proces waarbij sectorplannen verplicht een tussenrapportage moeten leveren, verzoeken om bijstellingen van beschikkingen kunnen doen en een eindrapportage moeten opleveren.

6.4 Rol SZW

Het ministerie van SZW heeft in het proces drie primaire rollen. Als eerste is er de rol van beleidsmaker, deze is ingevuld vanuit de beleidsdirecties van het departement. Als tweede is er de rol van subsidieverstrekker en beoordelaar, deze is ingevuld door het Agentschap SZW. Aanvragers van

sectorplannen stonden in contact met een gezamenlijk optredend tweetal van het ministerie, bestaande uit een beleidsmedewerker en een medewerker van het Agentschap SZW. De rol van de beleidsmedewerker was om zich primair te richten op het doelbereik, terwijl de medewerker van het Agentschap SZW zich primair richtte op de rechtmatigheid. Deze rollen worden hieronder gezamenlijk besproken. Een derde rol van het ministerie is een externe rol richting media en Tweede Kamer. Deze wordt apart besproken.

Rol naar aanvragers

Zoals eerder genoemd lag de verstrekking, beoordeling en verantwoording van de subsidieaanvragen primair bij het Agentschap SZW. Vanuit sectoren waren er gemengde eerdere ervaringen met het Agentschap SZW. Deze zijn vooral opgedaan bij subsidieregelingen van het ESF, die ook door het Agentschap SZW worden uitgevoerd. De indruk bij sectoren was dat er vanuit het Agentschap SZW vaak bureaucratisch werd gewerkt. Dat ook beleidsmedewerkers bij het contact vanuit sectoren betrokken waren wordt positief beoordeeld. Dit heeft ervoor gezorgd dat sectoren een minder bureaucratisch gevoel kregen. Er is daardoor door het ministerie vooral geopereerd als gelijkwaardige partner voor aanvragers, waarbij toegankelijkheid werd nagestreefd. Dit werd bijvoorbeeld gerealiseerd door het houden van adviesgesprekken over mogelijke aanvragen. Deze toegankelijkheid wordt door verschillende gesprekspartners herkend en gewaardeerd. Deze aanpak is in grote lijnen overgenomen in de latere regeling DWSRA.[13] Wel zijn bij die regeling geen adviesgesprekken meer geweest, waardoor de toegankelijkheid minder groot is.

Er was in de aanvraagprocedure volgens SZW soms sprake van frictie met ingediende plannen van andere gerelateerde sectoren of met andere subsidieregelingen (zoals ESF-regelingen). Ook was er frictie in de uitvoering met de later geïntroduceerde scholingsvouchers). De verschillen met die andere regelingen waren voor aanvragers soms moeilijk te begrijpen, omdat niet duidelijk was onder welke subsidieregeling de uitvoering van een bepaalde maatregel viel. Dit geldt onder andere voor het verschil tussen scholingsvouchers en sectorplannen. Er is dan ook veel uitleg over de regeling nodig geweest. Het ministerie zelf geeft hierbij aan dat het voor de toekomst verstandig zou zijn om voor partijen meer helderheid te scheppen over aan elkaar gerelateerde regelingen.

De vormgeving van de regeling was in het begin voor veel partijen op details onduidelijk. Dit wordt volgens de gesprekspartners mede veroorzaakt doordat deze zeer snel in elkaar is gezet. Er was sprake van maatwerk voor sectoren en regio's, waarbij volgens het ministerie alles wat binnen de geformuleerde doelstelling en kaders van de regeling viel in principe toegestaan was. Deze open opzet van de regeling veroorzaakte wel onduidelijkheid. In de eerste fase van de regeling is er dan ook wekelijks overleg geweest tussen het ministerie en de Stichting van de Arbeid (StvdA), waarbij op verschillende details de regels zijn aangepast. Hierbij wordt de houding van het ministerie door gesprekspartners als constructief beoordeeld. De samenwerking tussen de StvdA en het ministerie is volgens gesprekspartners ook versterkt als gevolg van de sectorplannen.

[13] In die regeling DWSRA kunnen sectorfondsen en sociale partners subsidie aanvragen voor maatregelen gericht op het stimuleren van dienstverlening aan werkzoekenden en op het stimuleren van samenwerking tussen sectorale en/of regionale arbeidsmarktpartijen op het gebied van arbeidsmarktbeleid. Daarbij is ook sprake van cofinanciering vanuit de rijksoverheid en een beoordeling door het Agentschap SZW.

Er zijn ook zaken misgegaan, wanneer aanvragers dachten dat een plan in orde was. Specifiek is het ingetrokken sectorplan van de uitzendbranche een aandachtspunt. Dit plan heeft in eerste instantie een positieve beschikking gekregen, waarna het ministerie alsnog heeft besloten dat deze aanvraag negatief moest worden beoordeeld. De reden hiervoor was dat het plan was gericht op werklozen die uit een uitzendbaan werkloos waren geworden.[14] Dit leek eerst een goede doelgroep te zijn, maar later bleek dat dit vanuit staatssteunregels toch niet toegestaan was. Uiteindelijk is dit plan door de uitzendbranche ingetrokken, omdat het juridisch niet mogelijk was het plan zo uit te voeren als zij wensten. Hierbij zijn wel veel kosten gemaakt door de uitzendbranche voor het opzetten van de uitvoering en de verantwoording van het plan. Meer duidelijkheid vooraf over de details van de subsidievoorwaarden had deze intrekking of indiening kunnen voorkomen.

Gedurende het proces heeft het ministerie zich volgens de gesprekspartners zeer meewerkend opgesteld ten opzichte van bijstellingen van de plannen. De regeling bevatte de voorwaarde dat er alleen subsidie zou worden uitgekeerd als minstens 60 procent van het aantal beoogde deelnemers behaald werd. Zoals eerder aangegeven was dit voor veel maatregelen niet het geval. Daarom is het aantal deelnemers vaak naar beneden bijgesteld, waarna wel aan de voorwaarde voldaan werd. Hierbij was wel een geactualiseerde arbeidsmarktanalyse verplicht.

Rol naar media en politiek

Van meerdere kanten is er kritiek op de rol van het ministerie naar de media en de Tweede Kamer. Hierbij wordt aangegeven dat de ambitie qua promotie en brede inzet vanuit het ministerie beperkt was. Daardoor heerste het idee dat SZW niet vol gas heeft gegeven om de gevolgen van de economische crisis op de arbeidsmarkt aan te pakken. Wat dit idee volgens verschillende gesprekspartners versterkte, was dat de communicatie vanuit het ministerie in eerste instantie vooral gericht was op de rol van de plannen in het oplossen van de werkloosheid. Daarmee is het algemene idee ontstaan dat er sprake was van banenplannen puur gericht op het vinden van nieuwe banen voor werklozen en het aan de slag houden van met ontslag bedreigde werknemers. In de praktijk zijn de plannen zoals eerder aangegeven hier slechts marginaal op gericht geweest. Omdat in de media wel vooral naar dit type maatregelen gekeken werd en hierop geen resultaten zichtbaar werden, is er sprake geweest van negatieve berichtgeving over de sectorplannen. Dit is overgenomen door een gedeelte van de politiek en dit heeft tot gevolg gehad dat het enthousiasme van verschillende politieke partijen voor de sectorplannen beperkt werd. Dit verminderde het politieke draagvlak. Het had volgens sociale partners in de communicatie duidelijker moeten zijn dat de plannen zich richtten op knelpunten op de arbeidsmarkt en niet zozeer op het creëren van banen. Een gerelateerd aandachtspunt is dat sociale partners het gevoel kregen dat het ministerie positieve resultaten veelal in de media zelf opeiste, terwijl de plannen en uitvoering ervan vooral door de sociale partners in een sector werden bewerkstelligd. Over de vorm van communicatie zijn vooraf geen duidelijke afspraken gemaakt.

[14] Dit plan was specifiek gericht op werkzoekenden vanuit een uitzendbaan die geen startkwalificatie hadden. Zij hadden volgens de arbeidsmarktanalyse voor banen met een laag niveau last van verdringing door werknemers die wel een startkwalificatie hadden. Daarom bestond dit plan uit scholing voor deze werkloze uitzendkrachten gericht op het halen van een startkwalificatie, zodat zij later wel een baan konden vinden.

6.5 Rol Stichting van de Arbeid

De Regeling cofinanciering sectorplannen is primair ontstaan vanuit het door de sociale partners vastgestelde Sociaal Akkoord 2013. Vanuit de Stichting van de Arbeid zijn twee organen opgezet ter ondersteuning van het bereiken van de doelen van de regeling. De twee organen zijn het ondersteuningsteam en het Actieteam crisisbestrijding. Het ondersteuningsteam bestaat uit drie van door de sociale partners gedetacheerde medewerkers die ondersteuning bieden aan individuele sectorplannen en daarbij een schakel zijn tussen deze plannen, het ministerie en de werknemers- en werkgeversorganisaties. Dit ondersteuningsteam is nog altijd actief. Het Actieteam crisisbestrijding bestond in de periode tussen 2013 en 2015 en was een overlegorgaan van 23 personen bestaande uit bestuurders van sociale partners, alsook andere bij de sectorplannen betrokken partijen. Zij hebben zich ingezet om de totstandkoming van sectorplannen ter behoud van werkgelegenheid aan te jagen. Na de laatste indieningsperiode van sectorplannen liep ook de taak van het Actieteam crisisbestrijding af en is het team opgeheven. De rol en het effect van beide organen op het bereiken van de doelen van de sectorplannen worden hieronder apart behandeld.

Ondersteuningsteam

Volgens de verschillende gesprekpartners is de ondersteuning vanuit de Stichting van de Arbeid zeer nuttig geweest. Specifiek was een gewaardeerde rol het signaleren van knelpunten in de uitvoering van de regeling. Daarbij heeft het ondersteuningsteam volgens de gesprekspartners als 'oliemannetje' geopereerd tussen de individuele sectorplannen en het ministerie. Hierbij aansluitend heeft het team advies gegeven over de uitvoering van plannen. Ook heeft het bijeenkomsten voor aanvragers en projectleiders van plannen georganiseerd, waarbij ook het ministerie aanwezig was. Op deze bijeenkomsten kwamen de eerder genoemde knelpunten in de uitwerking en uitvoering van de regeling aan bod. Op deze bijeenkomsten konden projectleiders van sectorplannen met elkaar kennis uitwisselen en naar oplossingen van problemen zoeken. Volgens de geïnterviewden heeft het ondersteuningsteam gedaan wat ze met hun beperkte omvang van drie personen konden. De financiering die hiervoor beschikbaar was, is volgens hen goed besteed geweest. Het ondersteuningsteam heeft ervoor gezorgd dat de uitvoering van de sectorplannen beter is verlopen en is daarmee van positieve invloed geweest op het bereiken van de doelen van de regeling.

Actieteam crisisbestrijding

Over de rol van het Actieteam crisisbestrijding in het kader van de sectorplannen is het enthousiasme wisselend. Voor verschillende partijen is het onduidelijk wat de ambities en doelstellingen van het Actieteam crisisbestrijding waren. Over het algemeen wordt als positief beoordeeld dat het een uitgebreid en gevarieerd netwerk van hoge functionarissen uit de werkgevers- en werknemersorganisaties was om knelpunten te signaleren en problemen op te lossen. Daarbij waren sociale partners en de overheid betrokken, wat ertoe leidde dat de neuzen van alle partijen dezelfde kant op stonden. Binnenskamers was het Actieteam crisisbestrijding volgens de meeste geïnterviewden van grote waarde en is het positief van invloed geweest op het bereiken van de doelen van de regeling. Zo hebben leden van het Actieteam crisisbestrijding actief bijgedragen aan het oplossen van knelpunten in de sectorplannen. Ook heeft het aan betrokkenen regelmatig bijzondere aandacht gevraagd om bij het opstellen van plannen rekening te houden met het feit dat de werkloosheid onder specifieke groepen onevenredig hoog is. Dat geldt bijvoorbeeld voor jongeren en in het bijzonder voor allochtone jongeren. Als negatief wordt door verschillende gesprekspartners gezien dat het Actieteam crisisbestrijding geen externe rol heeft gehad. Terugkijkend hadden ze graag gezien dat het

Actieteam crisisbestrijding meer een rol als externe ambassadeur richting media en politiek van de sectorplannen had aangenomen. Dat had wellicht tot meer draagvlak voor de sectorplannen kunnen leiden. Dit had weer tot een groter doelbereik kunnen leiden.

6.6 Deelconclusies

De in deze paragraaf getrokken deelconclusies zijn gebaseerd op de interviews met verschillende partners in de sectorplannen en met de projectleiders van de sectorplannen. In hoofdstuk 7 worden deze gecombineerd met deelconclusies uit de andere hoofdstukken om tot de antwoorden op de primaire onderzoeksvragen te komen.

Hoe zijn de hoofdkenmerken van de vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen van invloed geweest op het behalen van de doelstellingen van de sectorplannen?
De vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen is van invloed geweest op het behalen van de doelen van de regeling. Specifieke aandachtspunten zijn de open manier waarop de regeling is opgezet, de rol van de sociale partners in de sectorplannen, de verplichte eigen financiering en arbeidsmarktanalyse. Deze vormgeving heeft in het algemeen geleid tot veel draagvlak bij partners, maar ook tot een selectief bereik van de sectorplannen. Vooral werknemers in vooraf goed georganiseerde sectoren hebben deelgenomen. Voor werklozen hebben de sectorplannen weinig kunnen betekenen, omdat deelname lastig was en de sectorplannen ook niet gericht waren op het creëren van banen maar op het behoud van banen. Voor sectoren die niet bij aanvang van de sectorplannen al een goed functionerend overleg tussen sociale partners met een bijbehorend sectorfonds hadden, is deelname aan de sectorplannen zeer lastig gebleken.

De opzet van de regeling, waarin regio's en sectoren gesubsidieerd worden bij het nemen van maatregelen om bepaalde knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen, is vernieuwend geweest. In deze opzet is het waardevol geweest dat aanvragers werden verplicht hun maatregelen te baseren op een arbeidsmarktanalyse. Echter, een groot aantal maatregelen is uiteindelijk niet uitgevoerd conform de oorspronkelijke doelstellingen met betrekking tot het aantal deelnemers. Dat levert volgens verschillende gesprekspartners de vraag op of de arbeidsmarktanalyses van voldoende kwaliteit zijn geweest. Een daaraan gerelateerde vraag die kan worden gesteld, is of aanvragers en beoordelaars kritisch genoeg zijn geweest op de doelstellingen van de sectorplannen. Een andere oorzaak kan de timing van plannen zijn geweest. Er trad economisch herstel op gedurende de looptijd van de sectorplannen. Omdat er meer tijd dan verwacht nodig was in het aanvraag- en opstartproces van maatregelen, kunnen knelpunten in die tijd al gedeeltelijk opgelost of veranderd zijn.

In de loop van de tijd zijn verschillende aspecten van de regeling aangepast. Zo is een langere doorlooptijd geïntroduceerd en is er een systeem van herzieningen van subsidieverleningen opgetuigd, waardoor het voor sectoren in de meeste gevallen toch mogelijk was om uiteindelijk een voldoende bereik van hun plannen te creëren. Als deze zaken niet waren geregeld, was er waarschijnlijk voor veel maatregelen geen subsidie uitgekeerd en hadden voorschotten terugbetaald moeten worden. Een belangrijke voorwaarde was namelijk dat minstens 60 procent van het aantal geplande deelnemers behaald moest zijn voordat er subsidie zou worden uitgekeerd.

Verschillende partijen geven aan dat er in de beginfase van de regeling veel zaken voor hen onduidelijk waren. Dit is waarschijnlijk veroorzaakt door de korte doorlooptijd waarin de subsidieregeling is opgesteld. De regeling was bovendien ook nog eens zeer breed opgezet, waarbij veel verschillende types maatregelen mogelijk waren. De grootste onduidelijkheid lag bij de vraag welke personen wel en niet als doelgroep van de regeling waren toegestaan. Vooral over de positie van werklozen (al dan niet met een uitkering) als mogelijke doelgroep is in de beginfase zeer veel onduidelijk geweest. Uiteindelijk is het voor sectoren vrijwel niet mogelijk geweest om werklozen als doelgroep op te nemen.

De combinatie van de eis aan sectorplannen dat de sociale partners in een sector betrokken moesten zijn bij de opzet en uitvoering van de plannen met de eis dat eigen financiering verplicht was, heeft positieve en negatieve gevolgen gehad. Positief is geweest dat het draagvlak bij de sociale partners binnen de sectoren hierdoor aanzienlijk is geweest. Een negatief aspect aan deze constructie is dat deze gevolgen heeft gehad voor het bereik van deelnemers, omdat het voor sectoren die op het moment van aanvraag geen sectorfonds hadden zeer lastig was om een sectorplan van de grond te krijgen. Uiteindelijk hebben vooral werknemers in goed georganiseerde sectoren (met bovendien een financieel stevig sectorfonds) kunnen deelnemen aan de sectorplannen. Voorbeelden hiervan zijn de zorgsector en de bouw. Deze sectoren zijn ook de sectoren geweest met het meeste banenverlies tussen 2011 en 2015.[15] Er zijn ook sectoren geweest waarin de gevolgen van de crisis op de arbeidsmarkt bijna net zo groot waren, maar waarin geen (omvangrijk) sectorplan is opgesteld. Voorbeelden hiervan zijn de detailhandel en de financiële sector.[16] Voor de detailhandel is een zeer beperkt sectorplan opgezet, voor de financiële sector is er helemaal geen sectorplan geweest. Oorzaken hiervan lagen erin dat er bij de sociale partners in die sectoren geen breed draagvlak was voor het opstellen van een sectorplan.

Heeft het subsidie-instrument tot het gewenste resultaat geleid en wat was de bijbehorende uitvoeringlast?

Het subsidie-instrument heeft volgens de gesprekspartners vooral tot versterking van de arbeidsmarkt geleid. De effecten hebben zich vooral voorgedaan op individueel niveau voor de deelnemende werknemers die bijvoorbeeld scholing hebben gehad of begeleid zijn naar een nieuwe baan. Dat levert waarschijnlijk op de lange termijn een verhoging van hun arbeidsproductiviteit op. Zonder overheidssubsidie hadden volgens de projectleiders veel maatregelen niet bestaan en waren veel andere op kleinere schaal uitgevoerd.

Het doel van het overbruggen van de crisis is volgens de gesprekspartners maar beperkt bereikt. De sectorplannen hebben voor financiering gezorgd van maatregelen waar vanwege de crisis bij werkgevers en sectorfondsen niet voldoende geld voor beschikbaar was. Een belangrijk voorbeeld hiervan is de financiering die de sectorplannen hebben geleverd voor extra leerwerkplekken. Hierdoor hebben bedrijven ondanks de crisis de instroom van nieuw personeel op peil kunnen houden en hebben bbl-leerlingen een leerwerkplek kunnen vinden en zo hun opleiding kunnen afronden. Als instrument gericht op crisisbestrijding op de korte termijn hebben de sectorplannen volgens de gesprekspartners niet voldaan. Dit is een direct gevolg van de keuze om de plannen te richten

15 Cijfers van het CBS laten zien dat er in de brede sector bouw tussen 2015 en 2012 64 duizend banen van werknemers minder zijn en in de brede sector gezondheids- en welzijnszorg 70 duizend banen minder zijn.

16 Cijfers van het CBS laten zien dat er in de sector financiële dienstverlening 2015 en 2012 25 duizend banen van werknemers minder zijn. Dit is de sector met het meeste banenverlies die geen sectorplan heeft. Vergelijkbare cijfers over de detailhandel zijn niet beschikbaar, deze valt onder de veel bredere sector handel.

op het behoud van werk en het versterken van het arbeidsaanbod en niet op het verhogen van de arbeidsvraag. Het is volgens sociale partners ook niet verbazingwekkend dat de focus in de sectorplannen primair is komen te liggen op de werkenden of van werk-naar-werkarrangementen en niet op werklozen. Vooral langdurig werklozen vallen in principe ook niet onder het domein van sectoren, maar onder het domein van UWV en gemeenten.

Er wordt verschillende malen aangegeven dat er meer behoefte zou zijn geweest aan een meer integraal instrument dat zich had gericht op de grote knelpunten van de arbeidsmarkt. Dit zijn de werkloosheid van ouderen en laagopgeleide migrantenjongeren en de gevolgen van de technologisering op de arbeidsmarkt. Er is ook vanuit VNO-NCW gepoogd om een plan op te zetten dat zich richtte op omscholing van werkloze jongeren met een migratieachtergrond, maar dit bleek niet haalbaar te zijn. Ook hadden plannen meer intersectoraal kunnen zijn. Zo hadden kleine sectoren meer kunnen aansluiten bij grotere gerelateerde sectoren en hadden knelpunten breder opgelost kunnen worden. Daarmee had de versterking van de arbeidsmarkt meer structureel kunnen zijn dan binnen de huidige regeling.

Over het algemeen is er volgens de gesprekspartners geen reden om aan te nemen dat de uitvoeringslast bovenmatig was. Dit omdat het belangrijk is dat er controle is op de besteding van publiek geld. Wel is ervaren dat de regeling hoge eisen stelde ten aanzien van de verantwoording. Veel aanvragers zijn hier ontevreden over. Vooral voor sectoren die weinig ervaring hadden met overheidssubsidies heeft dit veel kosten met zich mee gebracht. De sectorplannen kenden wel een subsidie voor de overheadkosten die aanvragers moesten maken, maar deze was vooral voor kleine plannen ontoereikend, omdat het een percentage betrof van het totale subsidiebedrag. De overheadkosten bestonden echter voor een groot deel uit vaste kosten, voor bijvoorbeeld de accountantscontrole. De berekening van de subsidie voor overheadkosten is later ook aangepast.

Wat was de rol van het ministerie van SZW en de Stichting van de Arbeid in het proces?
Over het algemeen heeft SZW zich volgens de meeste gesprekspartners zodanig opgesteld dat de doelen van de regeling zoveel mogelijk bereikt konden worden. Zij hebben zich coöperatief opgesteld ten opzichte van aanvragers, zowel in het aanvraagproces als gedurende de looptijd van plannen. Dit was ook nodig vanwege de vele onduidelijkheden die er aan het begin van het bestaan van de regeling waren. Wel werd veel kennis verwacht van aanvragers over welke maatregelen en doelgroepen wel of niet binnen de sectorplannen opgenomen konden worden. Deze kennis was lang niet altijd aanwezig. Dat heeft geleid tot verschillende plannen en maatregelen die vanwege overlap met andere subsidies afgekeurd zijn. Hierbij was het ook bij het ministerie niet altijd duidelijk wat binnen de regeling wel of niet toegestaan was.

Over de houding van het ministerie naar externe partijen toe met betrekking tot de sectorplannen is het enthousiasme beperkt. De externe communicatie vanuit SZW is in eerste instantie vooral gericht geweest op de rol van de sectorplannen in het bestrijden van werkloosheid. Het bestrijden van werkloosheid bleek echter slechts een klein deel van de plannen te omhelzen. Hierdoor is bij media en politiek het idee ontstaan dat de sectorplannen vooral daarop gericht waren. Omdat dit vervolgens niet het geval bleek te zijn, is er veel negatieve aandacht gekomen voor de plannen. Dit zorgde weer voor een daling van het commitment van sommige partijen voor de sectorplannen, wat weer effecten had op het slagen ervan.

Voor de Stichting van de Arbeid geldt dat er breed enthousiasme is over het ondersteuningsteam. Zij hebben geholpen met het signaleren en oplossen van knelpunten in de sectorplannen, wat in verschillende gevallen heeft gezorgd voor het beter verlopen van plannen en maatregelen. Over het Actieteam crisisbestrijding is men minder tevreden. Dit was een overlegorgaan op hoog niveau van de partners bij de sectorplannen. Zij hebben intern een belangrijke en nuttige rol gehad, maar extern waren zij niet zichtbaar. Bij de gesprekspartners was nu juist behoefte aan een rol als ambassadeur van de sectorplannen, een rol die door het Actieteam crisisbestrijding vervuld had kunnen worden.

7 Conclusie

De tot en met augustus 2017 afgeronde sectorplannen hebben ruim 181 duizend deelnemers ondersteund. De sectorplannen hebben vooral tot versterking van de arbeidsmarktpositie voor deelnemende werknemers geleid. Om de crisis te overbruggen zijn de sectorplannen van nut geweest als financieringsbron voor maatregelen als leerwerkplekken, waarvoor door de crisis bij werkgevers en sectorfondsen te weinig budget was.

Dit hoofdstuk bespreekt de antwoorden op vier primaire evaluatievragen ten aanzien van de Regeling cofinanciering sectorplannen:

1. Hoe zijn de gesubsidieerde sectorplannen uitgevoerd binnen de looptijd van de subsidie?
2. Op welke wijze hebben de sectorplannen bijgedragen aan het overbruggen van de crisis en het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt?
3. Wat is het effect van de tijdelijke cofinanciering op de betrokkenheid en inspanningen van de sociale partners voor een betere werking van de arbeidsmarkt?
4. Wat is de invloed van de vorm van de subsidie geweest op het bereiken van de doelen?

De antwoorden zijn gebaseerd op de resultaten van de analyses in dit rapport. De belangrijkste bronnen zijn hierbij de registratiegegevens van het Agentschap SZW, de gegevens over de arbeidsmarktpositie van deelnemers, de interviews met projectleiders van afgeronde plannen en partners in de sectorplannen, en de informatie uit de eerder opgestelde quickscans over de voortgang van de sectorplannen. In het algemeen geldt dat de analyses over gevolgen zijn gebaseerd op de 38 tijdig afgeronde plannen. In de volgende tussenevaluatie zullen ook de dan afgeronde plannen worden meegenomen. Dat betekent dat de conclusies over de gevolgen van de sectorplannen in de volgende tussenevaluatie en de eindevaluatie nog kunnen wijzigen.

Hoe zijn de gesubsidieerde sectorplannen uitgevoerd binnen de looptijd van de subsidie?

Conform de laatste bijgestelde beschikkingen zijn alle hierin opgenomen maatregelen uitgevoerd. Dit geldt voor de tot en met augustus 2017 afgeronde sectorplannen. Hiermee zijn ruim 181 duizend personen bereikt. Dat is 95 procent van het aantal deelnemers dat in de laatste bijgestelde beschikkingen beoogd werd. Ten opzichte van de initiële ambitie van de plannen is sprake van een doelbereik van 70 procent. Van de deelnemers was 20 procent 26 jaar of jonger. Het grootste aantal deelnemers is te vinden in om- en bijscholingsmaatregelen, gevolgd door gezondheidsmaatregelen. Er zijn grote verschillen tussen de thema's in de realisatie ten opzichte van de oorspronkelijke ambitie. De plannen voor arbeidsmobiliteit hebben namelijk een realisatie van 31 procent van de oorspronkelijke ambitie qua deelnemers, terwijl leerwerkplekken juist een realisatie van 119 procent hebben.

In totaal is 60 procent van het budget van de sectorplannen aan jongeren besteed. Het gaat hierbij om jongeren die maximaal 26 jaar oud waren bij aanvang van de maatregel. Dit aandeel is veel hoger dan het aandeel jongeren in het totaal aantal deelnemers aan de sectorplannen, dat gelijk is aan 20 procent. Dat komt doordat de duurste maatregelen (de leerwerkplekken) vooral op jongeren

gericht zijn. Van het overheidsbudget is 47 procent aan jongeren besteed. Dit is lager dan het totale budget, omdat de cofinanciering vanuit de rijksoverheid kleiner is voor leerwerkplekken dan voor andere maatregelen. Het aandeel van 47 procent is wel ver boven de gestelde doelstelling van een derde van het budget.

Als de bestede middelen als uitgangspunt worden genomen, dan is sprake van een realisatie van 98 procent ten opzichte van de laatste bijgestelde beschikkingen. Ten opzichte van de initiële ambitie is er een realisatie van ongeveer 71 procent. In totaal was het budget van de 38 afgeronde sectorplannen € 507 miljoen. Inclusief overheadkosten gaat het om € 527 miljoen. Dit was verdeeld tussen € 367 miljoen aan eigen financiering vanuit sectoren en € 160 miljoen aan cofinanciering vanuit de rijksoverheid. De eigen financiering vanuit sectoren is vooral afkomstig van sectorfondsen en individuele werkgevers. De verdeling van het totale budget over de thema's (arbeidsmobiliteit, loopbaanchecks, scholing, leerwerkplekken, gezondheid, overig) gaat niet gelijk op met de deelnemersaantallen. Veruit het grootste deel van het totale budget (75 procent) is besteed aan financiële bijdragen voor leerwerkplekken, gevolg door om- en bijscholing. Voor leerwerkplekken geldt dat cofinanciering door de overheid beperkt is geweest ten opzichte van andere soorten maatregelen.

Een rode draad binnen alle maatregelen is dat ze hoofdzakelijk gerelateerd zijn aan de beschikbaarheid van personeel voor de eigen sector. Dit zijn bijvoorbeeld maatregelen om personeel voor het bedrijf of de sector te behouden gedurende de crisis. Het voorkomen van werkloosheid onder werknemers door ze naar een andere sector te begeleiden is slechts in een zeer beperkt deel van de sectorplannen opgenomen. Ook maatregelen gericht op gezondheid en vaardigheden van werknemers zijn er vooral op gericht uitval van werknemers te voorkomen. Daarnaast zijn er maatregelen gericht op instroom. Het kan gaan om jongeren of kandidaten uit specifieke doelgroepen zoals arbeidsbeperkten. De verdeling van maatregelen volgt ook uit de arbeidsmarktanalyse die bij aanvang van de plannen is gedaan: de belangrijkste knelpunten waren een gebrek aan instroom (ontgroening) en vergrijzing van personeel. Een derde belangrijk knelpunt was dat werknemers nieuwe competenties nodig hebben. Deze knelpunten zijn daarmee zeer beperkt aan de crisis gerelateerd. Om de maatregelen tot een succes te maken, hebben zich in een beperkt aantal gevallen wijzigingen voorgedaan in de uitvoering. Het betreft hierbij voornamelijk verruiming van de oorspronkelijke doelgroep waarop de maatregel betrekking had.

In het algemeen zijn maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit beperkt en met moeite uitgevoerd, terwijl leerwerkplekken vaak zijn uitgevoerd conform de oorspronkelijke verwachting. Het succes in de uitvoering van maatregelen is voornamelijk te danken aan de goede aansluiting op de problematiek in de sectoren. Een juiste benadering van de doelgroep is een tweede belangrijke succesfactor. Het belang hiervan wordt impliciet onderschreven als wordt gekeken naar de ervaren knelpunten. Meest genoemde knelpunt door projectleiders is namelijk te weinig animo bij werkgevers en werknemers. Daarnaast speelden moeilijkheden bij de registratie van deelnemers een rol en werden de plannen soms ingehaald door de werkelijkheid. Dat kon te maken hebben met de conjunctuur (uitval van deelnemers doordat ze een baan vonden) of wijzigingen in beleid en wetgeving. Wat ook een rol heeft gespeeld in het succes van sectorplannen, was de mogelijkheid om gedurende de looptijd aanpassingen te doen als de arbeidsmarktsituatie in een sector was veranderd. Een aanpassing die direct van invloed was op het succes, betrof verruiming van de oorspronkelijke doelgroep waarop de maatregel betrekking had.

Op welke wijze hebben de sectorplannen bijgedragen aan het overbruggen van de crisis en het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt?

De sectorplannen lijken voor de individuele deelnemers over het algemeen gunstige gevolgen te hebben gehad, maar het is niet precies te zeggen wat de situatie van deelnemers zou zijn geweest als zij niet hadden deelgenomen aan de sectorplannen. Over alle maatregelen van de afgeronde plannen heen zijn verreweg de meeste deelnemers in mei 2017 als werknemer aan de slag. Dit geldt specifiek voor scholingsmaatregelen, leerwerkplekken en gezondheidschecks. Hierbij zijn wel enkele aandachtspunten. Van de deelnemers gericht op maatregelen aan arbeidsmobiliteit heeft in mei 2017 maar liefst 15 procent een WW-uitkering. Dit aandeel is vrij hoog in vergelijking met deelnemers aan andere maatregelen. Ook bij loopbaanchecks geldt dat de uitkeringsafhankelijkheid van deelnemers aan de hoge kant is. Dit kan in beide gevallen veroorzaakt zijn doordat er sprake is van een selectie van deelnemers aan deze maatregelen die een relatief slechte arbeidsmarktpositie hadden. Aan de andere kant gaat deelname aan mobiliteitsmaatregelen relatief vaak gepaard met een verandering van werkgever, wat in lijn is met de doelstelling van deze maatregelen. Als de overheidsfinanciering vanuit de sectorplannen er niet was geweest, dan hadden vrijwel alle deelnemers volgens betrokkenen niet aan een maatregel deelgenomen.

Het subsidie-instrument heeft in brede zin tot versterking van de arbeidsmarkt geleid. De effecten hebben zich vooral voorgedaan op individueel niveau voor de deelnemende werknemers die bijvoorbeeld scholing hebben gehad of begeleid zijn naar een nieuwe baan. Dat levert waarschijnlijk op de lange termijn een verhoging van de arbeidsproductiviteit op. Dat uit zich vervolgens in hogere lonen voor werknemers dan wel hogere winsten voor werkgevers , wat deze investeringen in veel gevallen rendabel had moeten maken zonder overheidssubsidie. Zonder overheidssubsidie hadden echter veel maatregelen niet bestaan of waren op kleinere schaal uitgevoerd, omdat er tijdens de crisis gebrek is geweest aan eigen financiering bij sectorfondsen, werkgevers en werknemers. De sectorplannen hebben dat probleem van het gebrek aan eigen financiering kunnen oplossen. Naast op individuele werknemers gerichte maatregelen, zijn er maatregelen geweest die waren gericht op onderzoek en het ontwikkelen van arbeidsmarkttools. De overheidsinvestering hier had vooral de rol van startkapitaal om deze te kunnen ontwikkelen.

Het doel van het overbruggen van de crisis is slechts in beperkte mate bereikt. De sectorplannen hebben voor financiering gezorgd van maatregelen waar vanwege de crisis bij werkgevers en sectorfondsen niet voldoende geld voor beschikbaar was. Het belangrijkst hierbij is de financiering die de sectorplannen hebben geleverd voor extra leerwerkplekken. Hierdoor hebben bedrijven ondanks de crisis de instroom van nieuw personeel op peil kunnen houden en hebben bbl-leerlingen een leerwerkplek kunnen vinden en zo hun opleiding kunnen afronden. Aan de andere kant is er veel vertraging opgetreden in de uitvoering van plannen, waardoor veel maatregelen pas na afloop van de crisis zijn uitgevoerd. Daardoor hebben ze per definitie geen rol gehad in het overbruggen van de crisis. Ook zijn er amper maatregelen geweest die zich richtten op de instroom van werklozen. Maatregelen gericht op het voorkomen van werkloosheid hebben in beperkte mate deel uitgemaakt van de sectorplannen. Deze zijn vooral op de lange termijn gericht geweest. Dit laatste is een direct gevolg van de keuze om de plannen te richten op het versterken van het arbeidsaanbod en niet op het verhogen van de arbeidsvraag.

Wat is het effect van de tijdelijke cofinanciering op de betrokkenheid en inspanningen van de sociale partners voor een betere werking van de arbeidsmarkt?

De sectorplannen hebben volgens gesprekspartners en projectleiders in de meeste sectoren tot een betere samenwerking tussen sociale partners geleid. Voor een deel was de samenwerking al goed, omdat de plannen zijn uitgevoerd door, of in opdracht van cao-partners die elkaar goed kennen. Toch schatten de meeste sociale partners in dat ook na afronding de plannen hun effect op die samenwerking houden, bijvoorbeeld doordat maatregelen worden doorgezet. Hiermee is de arbeidsmarktinfrastructuur in sectoren versterkt. Zo wordt aangegeven dat sociale partners binnen sectoren nu een bredere kijk hebben gekregen op hun rol binnen sectoren. In het verleden waren zij primair verantwoordelijk voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, maar nu zijn ook duurzame inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit een deel van hun beleid geworden. Deze grotere rol van sociale partners in het arbeidsmarktbeleid sluit ook aan bij de afspraken in het Sociaal Akkoord. Er is binnen sectoren en de overheid nu meer kennis over knelpunten op de arbeidsmarkt en over potentiële oplossingen. Ongeveer een derde van de projectleiders van sectorplannen ziet een verandering in de betrokkenheid van sociale partners gedurende de looptijd van de sectorplannen. In de helft van die gevallen was dit een positieve verandering. Na een aarzelend begin is de betrokkenheid steeds groter geworden. In de andere helft van de gevallen bleek de samenwerking minder goed te gaan en/of bleek de betrokkenheid van partners lager dan aanvankelijk gehoopt was.

Succesfactoren in de samenwerking tussen sociale partners in het kader van de sectorplannen zijn vooral het delen van gemeenschappelijke uitgangspunten en de inrichting van het samenwerkingsverband. Bij gemeenschappelijke uitgangspunten moet gedacht worden aan een gedeeld urgentiebesef, een gemeenschappelijke visie op de problematiek en oplossingen, en betrokkenheid van de partners bij het plan. Er zijn ook procesfactoren die bijdragen aan het succes: goed projectleiderschap, regelmatig overleg en korte lijntjes, en een goede communicatie.

Over het effect van de plannen op de mate van samenwerking *op regionaal niveau* zijn de meningen verdeeld. Sommige projectleiders zien meerwaarde in de sectorplannen voor de regionale samenwerking, anderen niet. Binnen de regionale plannen is ook sprake geweest van nieuwe verbanden tussen verschillende organisaties. In tegenstelling tot de sectorale plannen is hier namelijk geen sprake van een gebruikelijk overleg tussen sociale partners aan een cao-tafel. Het intersectorale karakter is in zulke plannen ook groter, wat het opzetten van een regionaal plan binnen de kaders van de regeling moeilijker maakt dan van een sectoraal plan.

In sommige gevallen is de samenwerking tussen sectoren versterkt. Dat is volgens het ministerie van SZW een positief neveneffect. Over de bijdrage van de sectorplannen aan de samenwerking *tussen* sectoren zijn de meeste projectleiders negatief: zij vinden niet dat de plannen wezenlijk hebben bijgedragen aan meer intersectorale samenwerking. Hier had volgens verschillende gesprekpartners een grotere slag in kunnen worden gemaakt. Bijvoorbeeld door de maatregelen gericht op arbeidsmobiliteit intersectoraal in te richten. In verschillende sectorplannen hebben sectoren allemaal apart maatregelen hiervoor opgenomen, vaak gericht op intersectorale mobiliteit.

Wat is de invloed van de vorm van de subsidie geweest op het bereiken van de doelen?

De invloed van de vormgeving van de Regeling cofinanciering sectorplannen op het behalen van de doelen is redelijk ambigu. De algemene opzet van de sectorplannen, waarin regio's en sectoren gesubsidieerd werden voor het nemen van maatregelen om bepaalde knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen, is vernieuwend geweest. Maar verschillende partijen geven tegelijkertijd aan dat er in de beginfase van de regeling zeer veel zaken voor hen onduidelijk waren. Het oplossen van deze onduidelijkheden heeft verschillende partijen veel tijd en energie gekost, waardoor de uitvoering in gedrang kwam en doelen in sommige gevallen later of niet bereikt werden.

De combinatie van de eis aan de sectorplannen dat de sociale partners in een sector betrokken moesten zijn bij de opzet en uitvoering van de plannen met de eis dat eigen financiering verplicht was, heeft positieve en negatieve gevolgen gehad. Positief is geweest dat het draagvlak bij de sociale partners binnen de sectoren hierdoor aanzienlijk is geweest. Een negatief aspect aan deze constructie is geweest dat deze gevolgen heeft gehad voor het bereik van deelnemers, omdat het voor sectoren die op het moment van aanvraag geen sectorfonds hadden zeer lastig was om een sectorplan van de grond te krijgen. Uiteindelijk hebben vooral werknemers in goed georganiseerde sectoren (met bovendien een financieel stevig sectorfonds) kunnen deelnemen aan de sectorplannen. Voorbeelden hiervan zijn de zorgsector en de bouw. Deze sectoren zijn ook de sectoren geweest met het meeste banenverlies tussen 2011 en 2015. Er zijn ook sectoren geweest waarin de gevolgen van de crisis op de arbeidsmarkt bijna net zo groot waren, maar waarvoor geen (omvangrijk) sectorplan is opgezet. Voorbeelden hiervan zijn de detailhandel en de financiële sector. Voor de detailhandel is een zeer beperkt sectorplan opgezet, voor de financiële sector is er helemaal geen sectorplan geweest. Oorzaken hiervan lagen erin dat er bij de sociale partners in die sectoren geen breed draagvlak was voor het opstellen van een sectorplan.

Er wordt vanuit verschillende kanten aangegeven dat er meer behoefte zou zijn geweest aan een meer integraal instrument dat zich zou hebben gericht op de grote knelpunten van de arbeidsmarkt. Het subsidie-instrument Regeling cofinanciering sectorplannen heeft volgens betrokkenen vooral geleid tot versterking van de arbeidsmarktpositie van individuele werknemers in deelnemende sectoren en niet zozeer tot het oplossen van grote knelpunten op de arbeidsmarkt. Zulke knelpunten zijn de werkloosheid van ouderen, de gevolgen van automatisering en de positie van laagopgeleide jongeren met een migratieachtergrond.

Over het algemeen heeft het ministerie van SZW zich volgens gesprekspartners zodanig opgesteld dat de doelen van de regeling zoveel mogelijk bereikt konden worden door een coöperatieve opstelling. Dit was ook nodig vanwege de vele onduidelijkheden die er aan het begin van het bestaan van de regeling waren. Over de houding van het ministerie naar pers en politiek met betrekking tot de sectorplannen is het enthousiasme bij de sociale partners beperkt. Dit omdat er veel negatieve aandacht is gekomen voor de sectorplannen. Hiervoor wordt de verantwoordelijkheid mede bij het ministerie gelegd, dat in eerste instantie heeft gecommuniceerd dat de plannen gericht waren op het bestrijden van de werkloosheid. Ten aanzien van de Stichting van de Arbeid geldt dat er breed enthousiasme is over het werk van het ondersteuningsteam dat in nauw contact stond met de verschillende projectleiders van de sectorplannen en verschillende knelpunten aan de regeling heeft weten op te lossen.

Literatuur

APE (2012) *Werkt werktijdverkorting?. APE-rapport 16-808*. Den Haag: APE Public Economics

APE (2017) *Monitoring en evaluatie pilots Ziektewet. APE-rapport 1260*. Den Haag: APE Public Economics

Bisschop, P., Megens, L., Van der Werff, S, Cuppen, J. & Kans, K. (2017). *Quickscan 5 – Evaluatie Sectorplannen. SEO-rapport 2017-30.* Amsterdam: SEO

Heyma, A., Van der Werff, S & Brekelmans, J. (2016). *Quickscan 4 – Evaluatie Sectorplannen. SEO-rapport 2016-82.* Amsterdam: SEO

Heyma, A., Van der Werff, S., Volkerink, M., Brekelmans, J. & Smulders, H. (2015a). *Quickscan 2 – Evaluatie Sectorplannen. SEO-rapport 2015-32*. Amsterdam: SEO.

Heyma, A., Van der Werff, S., Vriend, S., Smulders, H., Cuppen, J. & Brekelmans, J. (2015b). *Quickscan 3 – Evaluatie Sectorplannen. SEO-rapport 2015-85*. Amsterdam: SEO

Heyma, A. & Van der Werff, S (2016). *Toelichting plan van aanpak voor de tussenevaluatie van de sectorplannen.* Amsterdam: SEO

Heyma, A., Van der Werff, S., Brekelmans, J & Smulders, H. (2014). *Quickscan 1 – Evaluatie Sectorplannen. SEO-rapport 2014-89*. Amsterdam: SEO.

Stichting van de Arbeid (2013) *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.

Bijlage A Kenmerken van sectorplannen

Tabel A. 1 Maatregelen per thema per sectorplan **afgeronde plannen**

	Arbeids-mobiliteit	Loopbaan-check en -advies	Om- en bij-scholing	Leerwerk-plekken	Gezondheid	Overig	Totaal
Architecten			4				4
Beveiliging	1	1	1				3
Boekhandel	1	1	1				3
Bouw	1		4	1	1	2	9
Cultuur	2	1	2	1		1	7
Detailhandel		1	3	1	1	2	8
Drechtsteden Maritiem				2			2
Grafimedia	1	1	2				4
Hoveniers			2				2
Huisartsenzorg			2			1	3
ICT	1		3				4
Kantoorbranche	1	2	2			3	8
Kinderopvang Rotterdam		1	6				7
Levensmiddelenindustrie	2		2	1	4	2	11
Logistiek Twente	2		1				3
Luchtvaart		1	2	1	1	5	10
Metaal	1		2	1		5	9
Meubel	2		3	1	2		8
Mobiliteit	1	1	8	1	1		12
Mode en textiel			1	1	2		4
Primair Onderwijs 1	3					1	4
Procesindustrie	1	1	1	2	1	2	8
Publieke Omroep	1	1	3			1	6
Recreatie			2	3	3	3	11
Schilders	1		3	2	5		11
Schoonmaak			4				4
Specialistisch vakman-schap	1		2			1	4
Stedendriehoek	1			2			3
Stedendriehoek 2	1	1	2				4
Transport	1		3	3	2		9
Uitgeverij	2	1	3		1	1	8
VVT	3						3
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	6	3	8			3	20
Zorg Achterhoek		1	4	2			7
Zorg Haaglanden		1	4	2			7
Zorg Noord-Brabant		1	4	2			7
Zorg Twente		1	4	2			7
Zorg Utrecht Midden		1	4	2			7
Totaal	37	22	102	33	24	33	251

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 2 Gepland aantal deelnemers per plan naar thema

	Arbeids-mobiliteit	Loopbaan-check en -advies	Om- en bij-scholing	Leerwerk-plekken	Gezondheid	Overig	Totaal
Architecten			202				202
Beveiliging	12	225	300				537
Boekhandel	19	13	275				307
Bouw	3.903		6.180	4.500	19.952	245	34.780
Cultuur	71	233	1.303	17			1.624
Detailhandel		26	253	37	450	125	891
Drechtsteden Maritiem				125			125
Grafimedia	900	150	1.400				2.450
Hoveniers			1.250				1.250
Huisartsenzorg			600				600
ICT	13		1.841				1.854
Kantoorbranche	109	602	1.151			10	1.872
Kinderopvang Rotter-dam		911	1.668				2.579
Levensmiddelenin-dustrie	550		12.002	1.945	6.360	22	20.879
Logistiek Twente	50		38				88
Luchtvaart		9	6.569	544	32	175	7.329
Metaal	100		940	3.400		359	4.799
Meubel	110		1.050	440	950		2.550
Mobiliteit	294	1.090	12.433	3.415			17.232
Mode en textiel			7	82	10		99
Primair Onderwijs 1	840					310	1.150
Procesindustrie	200	43	1.135	770		209	2.357
Publieke Omroep		26	1.200				1.226
Recreatie			3.713	15	50	70	3.848
Schilders	440		1.390	3.910	1.850		7.590
Schoonmaak			2.398				2.398
Specialistisch vakman-schap	5		331			44	380
Stedendriehoek	400			618			1.018
Stedendriehoek 2	409	39	774				1.222
Transport	1.000		3.150	2.090	12.137		18.377
Uitgeverij	776	89	4.049			13	4.927
VVT	4.000						4.000
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	5.430	1.662	13.490			13	20.595
Zorg Achterhoek		215	1.770	107			2.092
Zorg Haaglanden		72	5.840	669			6.581
Zorg Noord-Brabant		276	4.554	2.059			6.889
Zorg Twente		72	1.031	425			1.528
Zorg Utrecht Midden		11	901	1.075			1.987
Totaal	19.631	5.764	95.188	26.243	41.791	1.595	190.212

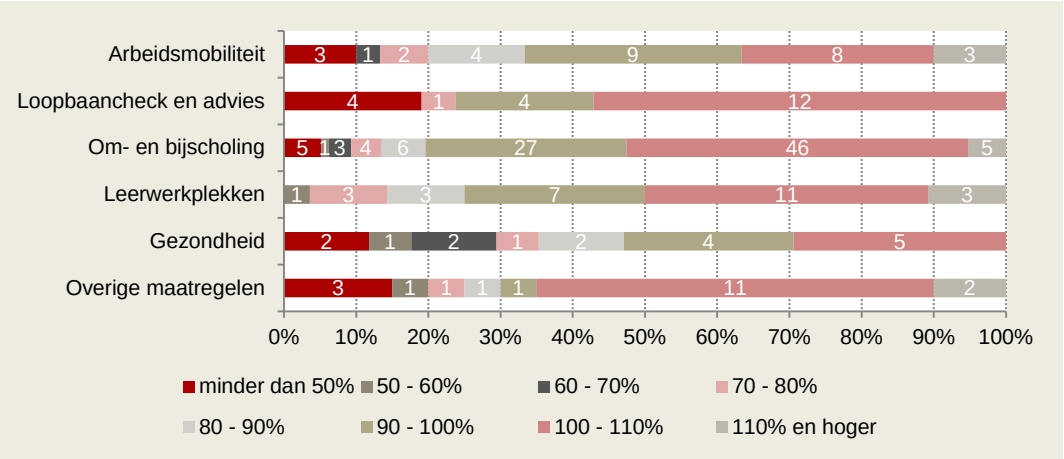
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 3 Aantal gerealiseerde deelnemers per thema

	Arbeids-mobiliteit	Loopbaan-check en -advies	Om- en bij-scholing	Leerwerk-plekken	Gezondheid	Overig	Totaal
Architecten			155				155
Beveiliging	16	166	292				474
Boekhandel	2	2	271				275
Bouw	3.903		6.180	3.744	19.952	245	34.024
Cultuur	61	233	1.441	17			1.752
Detailhandel		8	207	37	427	125	804
Drechtsteden Maritiem				112			112
Grafimedia	889	149	1.347				2.385
Hoveniers			1.143				1.143
Huisartsenzorg			471				471
ICT	13		1.841				1.854
Kantoorbranche	109	605	1.157			11	1.882
Kinderopvang Rotterdam		911	1.668				2.579
Levensmiddelenindustrie	419		9.858	1.841	5.791	16	17.925
Logistiek Twente	89		55				144
Luchtvaart		9	6.728	511	32	164	7.444
Metaal	124		940	3.400		359	4.823
Meubel	61		971	459	716		2.207
Mobiliteit	294	1.090	12.433	3.415			17.232
Mode en textiel			7	61	9		77
Primair Onderwijs 1	388					293	681
Procesindustrie	199	43	1.122	767		165	2.296
Publieke Omroep		1	1.142				1.143
Recreatie			3.691	11	33	28	3.763
Schilders	368		1.283	2.525	1.423		5.599
Schoonmaak			2.358				2.358
Specialistisch vakmanschap	4		262			37	303
Stedendriehoek	391			904			1.295
Stedendriehoek 2	434	8	752				1.194
Transport	1.000		3.150	2.090	12.137		18.377
Uitgeverij	734	89	3.666			2	4.491
VVT	3.252						3.252
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	5.302	1.643	12.859			13	19.817
Zorg Achterhoek		215	1.769	105			2.089
Zorg Haaglanden		72	5.796	849			6.717
Zorg Noord-Brabant		276	4.509	1.806			6.591
Zorg Twente		72	1.031	417			1.520
Zorg Utrecht Midden		11	901	1.139			2.051
Totaal	18.052	5.603	91.456	24.210	40.520	1.458	181.299

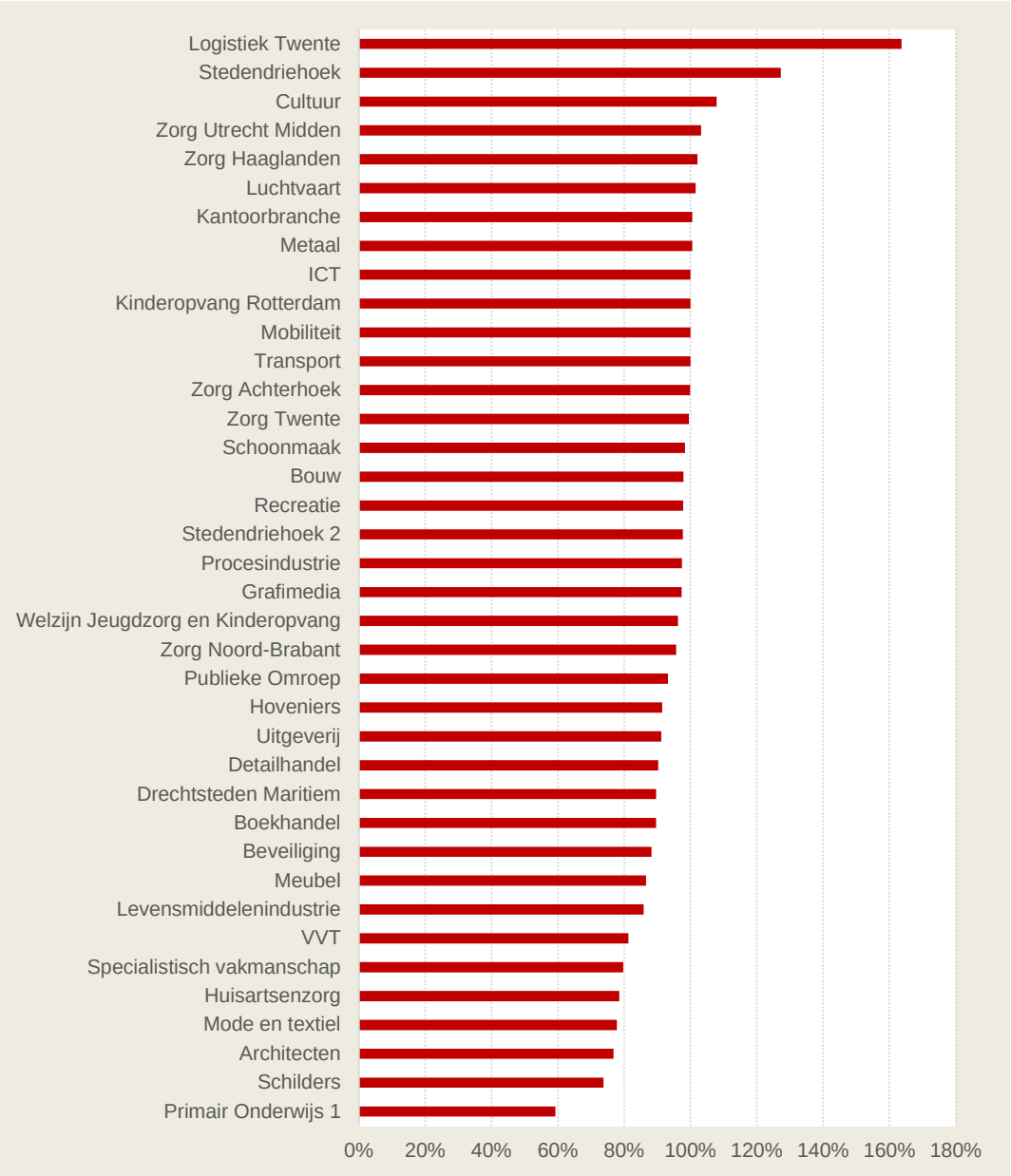
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Figuur A. 1 Verdeling realisatie per thema



Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Figuur A. 2 Realisatiegraad deelnemers per sectorplan



Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 4 Realisatiegraad aantal deelnemers per plan en thema

	Arbeids-mobiliteit	Loopbaan-check en -advies	Om- en bij-scholing	Leerwerk-plekken	Gezondheid	Overig	Totaal
Architecten			77%				77%
Beveiliging	133%	74%	97%				88%
Boekhandel	11%	15%	99%				90%
Bouw	100%		100%	83%	100%	100%	98%
Cultuur	86%	100%	111%	100%			108%
Detailhandel		31%	82%	100%	95%	100%	90%
Drechtsteden Maritiem				90%			90%
Grafimedia	99%	99%	96%				97%
Hoveniers			91%				91%
Huisartsenzorg			79%				79%
ICT	100%		100%				100%
Kantoorbranche	100%	100%	101%			110%	101%
Kinderopvang Rotterdam		100%	100%				100%
Levensmiddelenindustrie	76%		82%	95%	91%	73%	86%
Logistiek Twente	178%		145%				164%
Luchtvaart		100%	102%	94%	100%	94%	102%
Metaal	124%		100%	100%		100%	101%
Meubel	55%		92%	104%	75%		87%
Mobiliteit	100%	100%	100%	100%			100%
Mode en textiel			100%	74%	90%		78%
Primair Onderwijs 1	46%					95%	59%
Procesindustrie	100%	100%	99%	100%		79%	97%
Publieke Omroep		4%	95%				93%
Recreatie			99%	73%	66%	40%	98%
Schilders	84%		92%	65%	77%		74%
Schoonmaak			98%				98%
Specialistisch vakmanschap	80%		79%			84%	80%
Stedendriehoek	98%			146%			127%
Stedendriehoek 2	106%	21%	97%				98%
Transport	100%		100%	100%	100%		100%
Uitgeverij	95%	100%	91%			15%	91%
VVT	81%						81%
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	98%	99%	95%			100%	96%
Zorg Achterhoek		100%	100%	98%			100%
Zorg Haaglanden		100%	99%	127%			102%
Zorg Noord-Brabant		100%	99%	88%			96%
Zorg Twente		100%	100%	98%			99%
Zorg Utrecht Midden		100%	100%	106%			103%
Totaal	92%	97%	96%	92%	97%	91%	95%

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 5 Gepland budget per plan en thema

	Arbeids-mobiliteit	Loopbaan-check en -advies	Om- en bij-scholing	Leerwerk-plekken	Gezondheid	Overig	Totaal
Architecten			€ 250.565				€ 250.565
Beveiliging	€ 31.900	€ 168.750	€ 60.000				€ 260.650
Boekhandel	€ 40.100	€ 4.983	€ 1.051.043				€ 1.096.126
Bouw	€ 6.340.417		€ 3.999.480	€ 63.000.000	€ 3.712.760	€ 940.805	€ 77.993.462
Cultuur	€ 622.281	€ 543.700	€ 1.378.029	€ 236.500		€ 549.000	€ 3.329.510
Detailhandel		€ 6.310	€ 142.976	€ 602.482	€ 125.000	€ 215.000	€ 1.091.768
Drechtsteden Maritiem				€ 3.247.308			€ 3.247.308
Grafimedia	€ 1.754.100	€ 52.500	€ 1.882.000				€ 3.688.600
Hoveniers			€ 2.261.098				€ 2.261.098
Huisartsenzorg			€ 308.501			€ 11.796	€ 320.297
ICT	€ 88.500		€ 4.231.055				€ 4.319.555
Kantoorbranche	€ 489.150	€ 508.333	€ 878.619			€ 290.058	€ 2.166.160
Kinderopvang Rotterdam		€ 205.159	€ 1.115.218				€ 1.320.377
Levensmidde-lenindustrie	€ 185.000		€ 8.502.480	€ 48.912.860	€ 1.847.960	€ 157.000	€ 59.605.300
Logistiek Twente	€ 77.530		€ 74.487				€ 152.017
Luchtvaart		€ 51.050	€ 11.897.245	€ 5.976.901	€ 12.643	€ 418.231	€ 18.356.070
Metaal	€ 100.000		€ 1.734.867	€ 78.069.155		€ 565.617	€ 80.469.639
Meubel	€ 298.990		€ 502.000	€ 7.210.725	€ 103.860		€ 8.115.575
Mobiliteit	€ 111.840	€ 1.088.767	€ 3.726.525	€ 9.220.500	€ 670.562		€ 14.818.194
Mode en textiel			€ 2.366	€ 486.584	€ 266.015		€ 754.965
Primair Onder-wijs 1	€ 6.240.285					€ 2.402.600	€ 8.642.885
Procesindustrie	€ 213.000	€ 80.000	€ 2.750.000	€ 23.964.000	€ 602.750	€ 3.116.468	€ 30.726.218
Publieke Om-roep	€ 116.512	€ 64.272	€ 1.929.423			€ 140.574	€ 2.250.781
Recreatie			€ 812.135	€ 181.566	€ 104.000	€ 53.354	€ 1.151.055
Schilders	€ 1.496.000		€ 669.540	€ 6.501.760	€ 594.046		€ 9.261.346
Schoonmaak			€ 3.686.186				€ 3.686.186
Specialistisch vakmanschap	€ 91.644		€ 982.695			€ 402.237	€ 1.476.576
Stedendriehoek	€ 2.400.000			€ 13.301.000			€ 15.701.000
Stedendriehoek 2	€ 1.000.000	€ 59.000	€ 2.200.000				€ 3.259.000
Transport	€ 391.315		€ 2.492.183	€ 21.842.568	€ 2.030.121		€ 26.756.187
Uitgeverij	€ 1.104.424	€ 39.872	€ 3.354.435		€ 350.000	€ 41.400	€ 4.890.131
VVT	€ 8.342.383						€ 8.342.383
Welzijn Jeugd-zorg en Kinder-opvang	€ 2.507.122	€ 490.842	€ 7.181.826			€ 703.251	€ 10.883.041
Zorg Achter-hoek		€ 143.850	€ 1.188.255	€ 2.682.218			€ 4.014.323
Zorg Haaglan-den		€ 36.638	€ 2.604.396	€ 17.098.720			€ 19.739.754
Zorg Noord-Brabant		€ 207.000	€ 4.216.258	€ 37.985.637			€ 42.408.895
Zorg Twente		€ 26.668	€ 1.368.334	€ 8.867.886			€ 10.262.888
Zorg Utrecht Midden		€ 2.144	€ 1.208.600	€ 27.216.752			€ 28.427.496
Totaal	€ 34.042.493	€ 3.779.838	€ 80.642.820	€ 376.605.122	€ 10.419.717	€ 10.007.391	€ 515.497.381

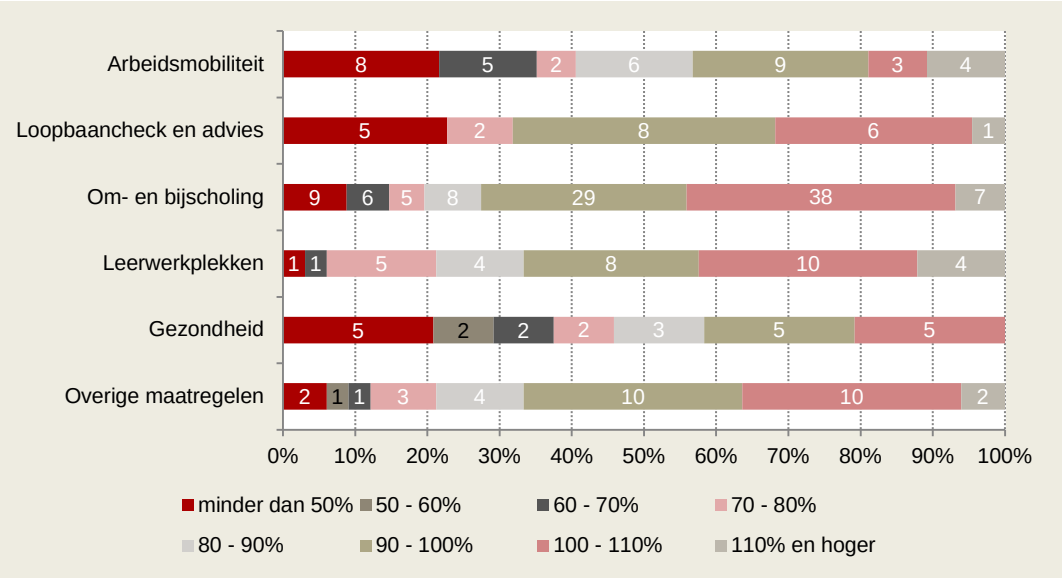
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 6 Totaal besteed budget per thema

	Arbeids-mobiliteit	Loopbaan-check en advies	Om- en bij-scholing	Leerwerk-plekken	Gezondheid	Overig	Totaal
Architecten			€ 181.348				€ 181.348
Beveiliging	€ 42.900	€ 124.500	€ 58.300				€ 225.700
Boekhandel	€ 5.635	€ 700	€ 1.025.343				€ 1.031.678
Bouw	€ 6.340.417		€ 3.999.481	€ 45.390.012	€ 3.712.760	€ 1.602.430	€ 61.045.100
Cultuur	€ 155.303	€ 183.272	€ 1.023.909	€ 84.098		€ 281.358	€ 1.727.940
Detailhandel		€ 2.454	€ 113.831	€ 398.732	€ 106.655	€ 183.662	€ 805.334
Drechtsteden Maritiem				€ 3.363.658			€ 3.363.658
Grafimedia	€ 1.564.577	€ 55.049	€ 1.775.996				€ 3.395.622
Hoveniers			€ 1.788.714				€ 1.788.714
Huisartsenzorg			€ 308.501			€ 11.796	€ 320.297
ICT	€ 38.350		€ 3.961.254				€ 3.999.604
Kantoorbranche	€ 296.946	€ 624.600	€ 914.068			€ 171.515	€ 2.007.129
Kinderopvang Rotterdam		€ 205.159	€ 1.113.420				€ 1.318.579
Levensmidde-lenindustrie	€ 115.762		€ 8.595.719	€ 44.294.879	€ 1.458.368	€ 141.912	€ 54.606.640
Logistiek Twente	€ 86.368		€ 74.487				€ 160.855
Luchtvaart		€ 51.050	€ 11.733.618	€ 5.648.261	€ 12.643	€ 455.778	€ 17.901.350
Metaal	€ 144.848		€ 1.734.867	€ 83.250.285		€ 565.617	€ 85.695.617
Meubel	€ 181.204		€ 424.197	€ 6.962.966	€ 60.432		€ 7.628.799
Mobiliteit	€ 111.840	€ 1.088.767	€ 3.726.525	€ 38.468.218	€ 670.562		€ 44.065.912
Mode en textiel			€ 2.366	€ 780.488	€ 148.453		€ 931.307
Primair Onder-wijs 1	€ 4.123.861					€ 1.984.242	€ 6.108.103
Procesindustrie	€ 196.366	€ 63.084	€ 2.502.020	€ 21.312.518	€ 552.255	€ 2.071.303	€ 26.697.546
Publieke Om-roep	€ 112.678	€ 11.737	€ 1.632.121			€ 116.335	€ 1.872.871
Recreatie			€ 807.994	€ 173.215	€ 92.851	€ 48.349	€ 1.122.409
Schilders	€ 1.253.408		€ 706.106	€ 4.817.842	€ 327.317		€ 7.104.673
Schoonmaak			€ 3.184.379				€ 3.184.379
Specialistisch vakmanschap	€ 8.680		€ 633.734			€ 336.008	€ 978.422
Stedendriehoek	€ 2.135.972			€ 9.962.709			€ 12.098.681
Stedendriehoek 2	€ 1.517.100	€ 2.655	€ 1.735.232				€ 3.254.987
Transport	€ 319.315		€ 2.492.183	€ 21.842.568	€ 2.030.121		€ 26.684.187
Uitgeverij	€ 1.028.606	€ 37.369	€ 3.016.753		€ 98.497	€ 9.119	€ 4.190.344
VVT	€ 6.166.381						€ 6.166.381
Welzijn Jeugd-zorg en Kinder-opvang	€ 2.343.810	€ 455.079	€ 6.177.433			€ 683.781	€ 9.660.103
Zorg Achter-hoek		€ 141.854	€ 1.168.697	€ 2.719.892			€ 4.030.443
Zorg Haaglan-den		€ 35.157	€ 2.230.385	€ 18.050.118			€ 20.315.660
Zorg Noord-Brabant		€ 207.009	€ 4.215.548	€ 38.441.024			€ 42.863.581
Zorg Twente		€ 26.668	€ 1.408.333	€ 8.903.058			€ 10.338.059
Zorg Utrecht Midden		€ 2.145	€ 1.207.482	€ 27.021.959			€ 28.231.586
Totaal	€ 28.290.327	€ 3.318.308	€ 75.674.344	€ 381.886.500	€ 9.270.914	€ 8.663.205	€ 507.103.598

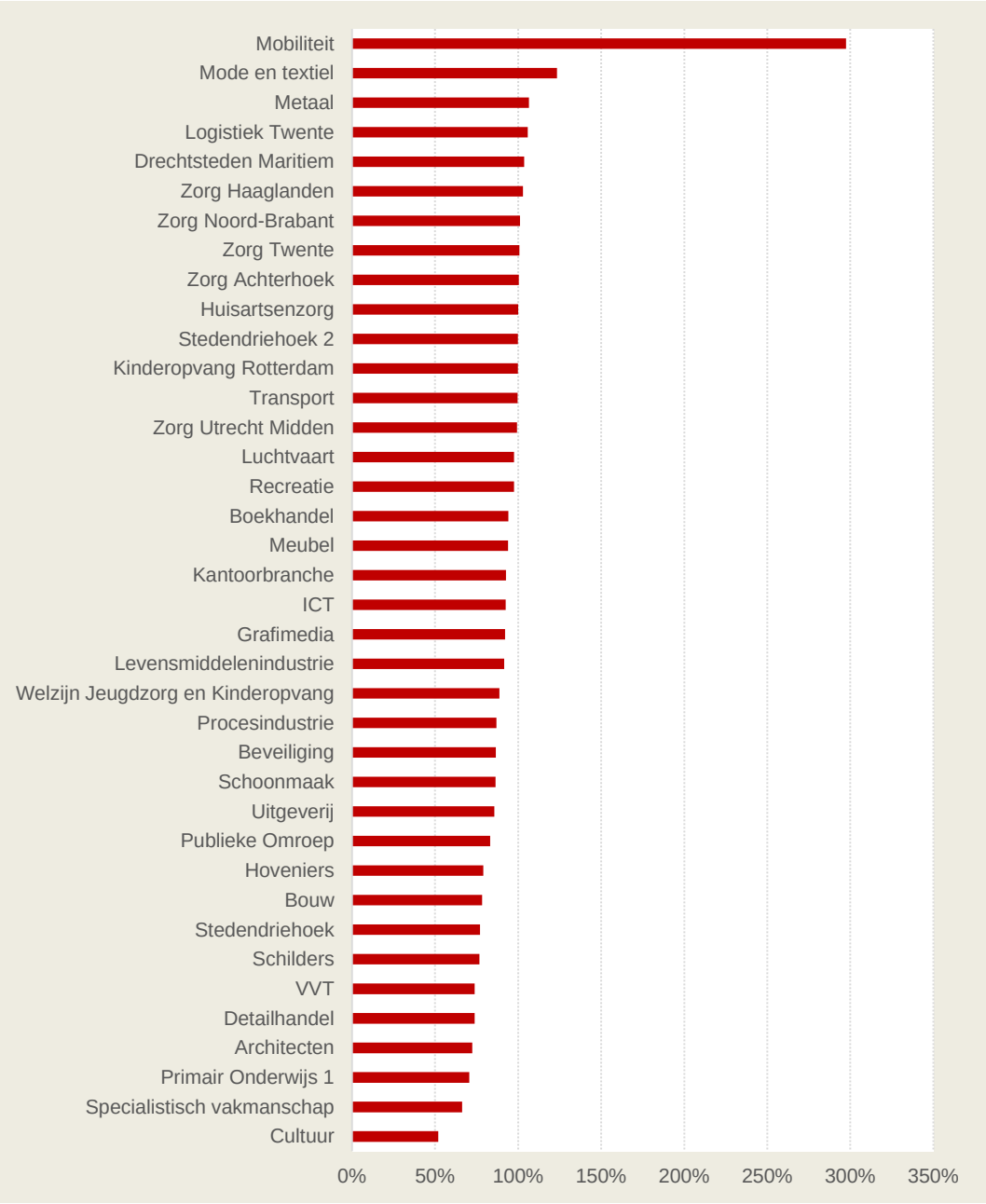
Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Figuur A. 3 Verdeling realisatiegraad besteedbaar budget per type maatregel



Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Figuur A. 4 Percentage besteed budget per sectorplan



Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 7 Percentage besteed budget per sectorplan en thema

	Arbeids-mobiliteit	Loopbaan-check en advies	Om- en bij-scholing	Leerwerk-plekken	Gezondheid	Overig	Totaal
Architecten			72%				72%
Beveiliging	134%	74%	97%				87%
Boekhandel	14%	14%	98%				94%
Bouw	100%		100%	72%	100%	170%	78%
Cultuur	25%	34%	74%	36%		51%	52%
Detailhandel		39%	80%	66%	85%	85%	74%
Drechtsteden Maritiem				104%			104%
Grafimedia	89%	105%	94%				92%
Hoveniers			79%				79%
Huisartsenzorg			100%			100%	100%
ICT	43%		94%				93%
Kantoorbranche	61%	123%	104%			59%	93%
Kinderopvang Rotterdam		100%	100%				100%
Levensmiddelenindustrie	63%		101%	91%	79%	90%	92%
Logistiek Twente	111%		100%				106%
Luchtvaart		100%	99%	95%	100%	109%	98%
Metaal	145%		100%	107%		100%	106%
Meubel	61%		85%	97%	58%		94%
Mobiliteit	100%	100%	100%	417%	100%		297%
Mode en textiel			100%	160%	56%		123%
Primair Onderwijs 1	66%					83%	71%
Procesindustrie	92%	79%	91%	89%	92%	66%	87%
Publieke Omroep	97%	18%	85%			83%	83%
Recreatie			99%	95%	89%	91%	98%
Schilders	84%		105%	74%	55%		77%
Schoonmaak			86%				86%
Specialistisch vakmanschap	9%		64%			84%	66%
Stedendriehoek	89%			75%			77%
Stedendriehoek 2	152%	5%	79%				100%
Transport	82%		100%	100%	100%		100%
Uitgeverij	93%	94%	90%		28%	22%	86%
VVT	74%						74%
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	93%	93%	86%			97%	89%
Zorg Achterhoek		99%	98%	101%			100%
Zorg Haaglanden		96%	86%	106%			103%
Zorg Noord-Brabant		100%	100%	101%			101%
Zorg Twente		100%	103%	100%			101%
Zorg Utrecht Midden		100%	100%	99%			99%
Totaal	83%	88%	94%	101%	89%	87%	98%

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo op basis van einddeclaraties sectorplannen

Tabel A. 8 Aantal unieke deelnemers met bsn-registratie per sectorplan en thema

	Arbeids-mobiliteit	Loop-baan-check en advies	Om- en bijscho-ling	Leerwerk-plekken	Gezond-heid	Overig	Totaal
Architecten	0	0	155	0	0	0	**155**
Beveiliging	16	166	292	0	0	0	**474**
Boekhandel	2	2	271	0	0	0	**275**
Bouw	3.864	0	6.180	3.744	19.952	245	**33.985**
Cultuur	61	231	1.147	17	0	0	**1.456**
Detailhandel	0	8	197	33	427	0	**665**
Drechtsteden Maritiem	0	0	0	112	0	0	**112**
Grafimedia	889	149	1.347	0	0	0	**2.385**
Hoveniers	0	0	1.142	0	0	0	**1.142**
Huisartsenzorg	0	0	471	0	0	0	**471**
ICT	13	0	1.501	0	0	0	**1.514**
Kantoorbranche	104	0	1.575	0	0	86	**1.765**
Kinderopvang Rotter-dam	0	900	1.424	0	0	0	**2.324**
Levensmiddelenin-dustrie	419	0	9.858	1.841	5.791	16	**17.925**
Logistiek Twente	89	0	61	0	0	0	**150**
Luchtvaart	0	9	5.256	497	32	162	**5.956**
Metaal	124	0	923	3.153	0	234	**4.434**
Meubel	61	0	866	408	630	0	**1.965**
Mobiliteit	294	0	0	2.839	0	0	**3.133**
Mode en textiel	0	0	7	61	0	0	**68**
Primair Onderwijs 1	388	0	0	0	0	293	**681**
Procesindustrie	199	43	1.122	767	0	165	**2.296**
Publieke Omroep	0	0	1.139	0	0	0	**1.139**
Recreatie	0	0	2.852	10	33	0	**2.895**
Schilders	368	0	1.105	931	755	0	**3.159**
Schoonmaak	0	0	2.301	0	0	0	**2.301**
Specialistisch vakman-schap	4	0	260	0	0	37	**301**
Stedendriehoek	391	0	0	853	0	0	**1.244**
Stedendriehoek 2	433	9	750	0	0	0	**1.192**
Transport	105	0	3.144	1.120	883	0	**5.252**
Uitgeverij	632	88	2.717	0	0	2	**3.439**
VVT	3.174	0	0	0	0	0	**3.174**
Welzijn Jeugdzorg en Kinderopvang	1.020	1.641	11.341	0	0	0	**14.002**
Zorg Achterhoek	0	214	1.722	105	0	0	**2.041**
Zorg Haaglanden	0	71	3.240	837	0	0	**4.148**
Zorg Noord-Brabant	0	275	4.006	1.791	0	0	**6.072**
Zorg Twente	0	72	928	415	0	0	**1.415**
Zorg Utrecht Midden	0	11	823	1.117	0	0	**1.951**
Totaal	12.650	3.889	70.123	20.651	28.503	1.240	137.056

Bron: SEO Economisch Onderzoek/ecbo o.b.v. koppeling BSN-deelnemers met de UWV polisadministratie (mei 2017)