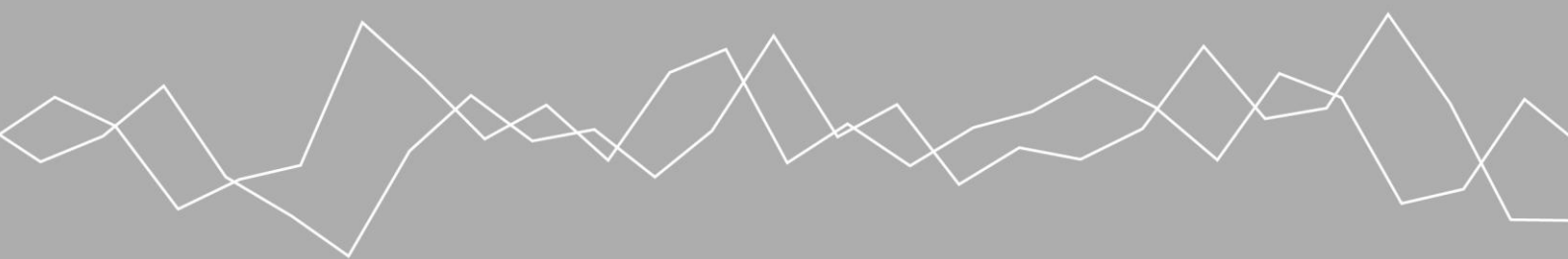


Eindevaluatie MKB!dee 2018



Amsterdam, maart 2020
In opdracht van ministerie van Economische Zaken en Klimaat

Eindevaluatie MKB!dee 2018

Evaluatie projecten en regeling

Siemen van der Werff
Koen van der Ven
Tobias Vervliet
Jelle Zwetsloot



seo economisch onderzoek

“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 winst oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2020-26

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2020 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 subsidieregeling MKB!dee is erop gericht om de belemmeringen die technische mkb-bedrijven ervaren bij het investeren in de opleiding en ontwikkeling van hun personeel weg te nemen. Bij zeven van de veertien toegekende projecten is er sprake van doelrealisatie of kan dit op termijn verwacht worden. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat de subsidieregeling een positieve invloed heeft gehad op de scholingscultuur binnen deelnemende bedrijven.

Regeling MKB!dee

De subsidieregeling MKB!dee is erop gericht om de belemmeringen die technische mkb-bedrijven ervaren bij het investeren in de opleiding en ontwikkeling van hun personeel weg te nemen. De regeling is vraaggericht, waarbij mkb-ondernemers in technische sectoren zelf voorstellen voor oplossingen in kunnen dienen. Het is mogelijk voor bedrijven om gezamenlijk een voorstel voor een project in te dienen. Projectvoorstellen komen voor maximaal € 200.000 subsidie in aanmerking, waarbij individuele deelnemers maximaal tot € 125.000 subsidie ontvangen. De toegekende projecten hebben een looptijd van maximaal één jaar. De veertien toegekende projecten in 2018 zouden daarom eind 2019 afgerond moeten zijn. De meerderheid van de projecten is echter niet geheel afgerond en deze zullen ook na MKB!dee verder gaan.

De toekenning van de subsidie moet de aanvrager de financiële middelen geven om met behulp van hun eigen project knelpunten op het gebied van investeren in de opleiding en ontwikkeling van personeel op te lossen. Minder knelpunten leiden tot meer scholing en ontwikkeling van (technisch) personeel binnen het mkb. Uiteindelijk zou dit moeten leiden tot meer (technisch) menselijk kapitaal. Tevens kunnen de projecten direct of indirect bijdragen aan de voorbereiding van het (technisch) mkb op de energie- en klimaattransitie.

Gebruikte bronnen

Deze evaluatie is gebaseerd op verschillende bronnen. Als eerste zijn dat de aanvragen van de verschillende projecten. Als tweede zijn dit interviews met projectleiders. Daarnaast zijn enquêtes uitgezet onder MKB!dee-aanvragers en een panel van technisch mkb-ondernemers.

Kenmerken deelnemers

Deelnemende bedrijven komen vooral uit de industrie- en informatiesector en in mindere mate uit de bouw. Bijna negentig procent van de deelnemers is actief in één van deze drie sectoren. Deelnemende bedrijven zijn voornamelijk gevestigd in Zuid-Holland of Noord-Brabant. Driekwart van de deelnemende mkb'ers is een kleinbedrijf (minder dan vijftig werknemers).

Knelpunten deelnemers

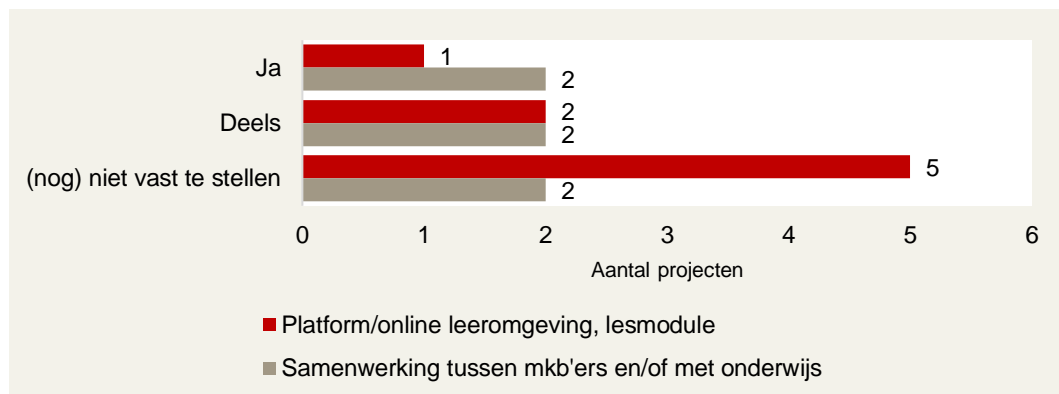
Deelnemers ervaren meerdere knelpunten omtrent scholing en ontwikkeling van hun personeel. Genoemde knelpunten zijn dat leidinggevenden onvoldoende kennis hebben van relevante opleidingen en dat er geen concreet scholings- en ontwikkelingsplan in hun onderneming is. Daarnaast stellen veel aanvragers in de projectplannen dat er krapte is op de arbeidsmarkt van technisch geschoold personeel. Ook sluiten volgens aanvragers de kennis en vaardigheden van recent afgestudeerden niet altijd aan bij wat er op de werkvloer nodig is. Dit zijn knelpunten die breder zijn dan op het niveau van de mkb-onderneming zelf, omdat deze maatschappelijk van aard zijn.

Doeltreffendheid projecten

De interviews geven inzicht in de mate waarin MKB!dee-projecten tot op heden een bijdrage hebben kunnen leveren aan de outcomes. De outcomes van de projecten zijn niet echter goed kwantitatief te meten. Een belangrijke reden is dat veel projecten nog niet afgerond zijn. Tevens zijn de doelen van de projecten niet altijd duidelijk geformuleerd. ‘Verandering van de leercultuur’, ‘bevordering van de samenwerking tussen mkb’ers en onderwijs’ of ‘meer inzicht in kennis en competenties van personeel’ zijn voorbeelden van outcomes van projecten die lastig kwantitatief te meten zijn.

Bij de helft van de projecten is er sprake van doelrealisatie of kan dit op termijn verwacht worden, of zijn de doelen van het project deels gerealiseerd (zie Figuur S.1). Het gaat dan vooral om projecten die al in de gebruiksfase zitten. Vooral projecten waarin een platform/leeromgeving of lesmodule wordt ontwikkeld zijn vaker nog in een pilot-fase. Zodoende is voor deze projecten minder vaak doelrealisatie vast te stellen dan voor samenwerkingsverbanden. Doelrealisatie betekent dat de projectdoelen bereikt zijn, maar dat niet duidelijk is of dit daadwerkelijk door het project komt. Ook externe factoren kunnen namelijk hiervoor gezorgd hebben.

Figuur S.1 Doelrealisatie is vaak nog niet vast te stellen of slechts ten dele



Bron: SEO Economisch onderzoek (2020)

Doordat een aantal projecten nog in de pilot-fase zit en de resultaten nog gaan komen is de doeltreffendheid onzeker. Dankzij de subsidie zijn zeker zes projecten in uitvoering gebracht. Vier andere projecten zouden wellicht zonder subsidie ook zijn uitgevoerd, maar pas later of minder goed. Vier toegekende projecten zouden ook zonder subsidie zijn doorgegaan. Bij de doeltreffendheid gaat het erom of de projecten op zichzelf de oorzaak zijn van het bereiken van de doelen.

Doelmatigheid projecten

Het is niet vast te stellen of er sprake is van doelmatigheid van de bedrijfsvoering voor de projecten, omdat niet kan worden beoordeeld of dezelfde resultaten ook met minder (financiële) middelen bereikt hadden kunnen zijn. De oorzaak is dat er sprake is van complexe projecten en samenwerkingsverbanden, waardoor er geen goede vergelijking mogelijk is met andere bedrijven. De doelmatigheid van het beleid is daardoor op projectniveau ook niet vast te stellen. Bij enkele projecten is doeltreffendheid wel waarschijnlijk.

Toekomst projecten

Bij de helft van de projecten zeggen de projectleiders dat ze nieuwe financiering nodig hebben voor voortzetting van de projecten. Een aantal toegekende projecten is ook voor de tweede subsidieronde van MKB!dee ingetekend, echter alle zonder resultaat. De projecten die worden voortgezet hebben relatief vaak ook plannen of potentieel voor uitbreiding en opschaling. Hiervoor is aanvullende ondersteuning nodig, omdat de deelnemers aan de projecten vaak zelf geen direct belang hebben bij opschaling.

Doeltreffendheid regeling

De subsidieregeling kan een positieve invloed hebben gehad op het aandeel werknemers dat een opleiding of cursus heeft gevolgd, omdat dit alleen bij de toegekende bedrijven is toegenomen. Ook is het aantal stage- of leerwerkplekken toegenomen. Tevens zijn voor toegekende bedrijven de scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden in de buurt van het bedrijf toegenomen. Daarnaast is er minder onduidelijkheid bij toegekende bedrijven over wat opleiding en ontwikkeling op gaan leveren. Dit blijkt uit de enquêtes onder bedrijven met toegekende en afgewezen subsidieaanvragen. Het is echter niet te zeggen of dit veroorzaakt is door de subsidieregeling, omdat de causaliteit niet vast te stellen is. Er is nog geen zicht op langetermijneffecten. Het is wel duidelijk dat enkele projecten een vervolg gaan krijgen of dat er mogelijkheden zijn tot opschaling, maar in welke mate dit daadwerkelijk gaat gebeuren is niet te zeggen. Om verder naar de doeltreffendheid van de regeling te kijken is de positie van afgewezen projecten geanalyseerd. Aan afgewezen bedrijven is gevraagd of ze zonder subsidiegeld van MKB!dee alsnog het ingediende voorstel hebben uitgevoerd. Het blijkt dat ongeveer een kwart alsnog het project heeft uitgevoerd, waarbij iets meer dan de helft daarvan met enkele wijzigingen.

Doelmatigheid regeling

Harde uitspraken over de doelmatigheid van de regeling als geheel kunnen niet worden gedaan. De reden hiervoor is dat er geen harde uitspraken gedaan kunnen worden over de doeltreffendheid van de regeling. Daarbij is er op dit moment nog geen zicht op langetermijneffecten. Het is wel duidelijk dat enkele projecten een vervolg gaan krijgen of dat er mogelijkheden zijn tot opschaling, maar in welke mate dit daadwerkelijk zal gebeuren is niet te zeggen. Ook zijn er aanwijzingen dat deelname aan de subsidieregeling zou kunnen hebben geleid tot het versterken van de scholingscultuur bij de betrokken mkb'ers. De kosten van de regeling zijn in vergelijking met andere subsidieregelingen beperkt. Dit komt door de beperkte schaal.

Advies toekomst regeling

We raden aan dat de achterliggende beleidsdoelen van de regeling sterker en explicieter terugkomen in de criteria waarop aanvragers worden beoordeeld. Hierbij is ook van belang dat er sprake lijkt te zijn van een onbalans tussen de belemmeringen om te investeren in scholing en ontwikkeling van huidige en toekomstige werkenden en de mate waarin deze belemmeringen op te lossen zijn via projecten die gericht zijn op de mkb-ondernemingen zelf. De knelpunten zijn namelijk vaak maatschappelijk (zoals de krapte op de arbeidsmarkt voor technisch personeel) en deze knelpunten zijn niet via de relatief kleinschalige MKB!dee-projecten op te lossen. Deze aanbevelingen zijn op basis van de regeling zoals deze over 2018 gold. Inmiddels hebben op dit punt verschillende aanpassingen plaatsgevonden, zodat projecten duidelijker aansluiten bij de knelpunten van mkb-ondernemingen. Een tweede aandachtspunt in de selectie van projecten is de additionaliteit. Ondanks dat dit een formele eis was, zijn er projecten die aangeven dat ze zonder subsidie waarschijnlijk ook plaats hadden gevonden. Om voor alle partijen duidelijker te krijgen waar de subsidie voor gebruikt

wordt, zouden hardere outputindicatoren kunnen worden opgesteld in de projectaanvraag en de projectvoorstellen. Het lijkt daarnaast verstandig om de harde deadline van één jaar voor de afronding van een project te verlengen of te verzachten. Als laatste zou kunnen worden overwogen dat de overheid een actievere rol neemt in de continuering van succesvolle projecten. Ook zou opschaling van succesvolle projecten buiten de betrokken mkb-ondernemingen een belangrijker doel kunnen worden. Inmiddels is voor de huidige versie van de regeling bepaald dat de mogelijkheid tot opschaling buiten de bij projecten betrokken mkb-ondernemingen een belangrijker criterium voor toekenning is geworden.

Inhoud

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Regeling MKB!dee.....	1
1.2 Onderzoeksvragen.....	1
1.3 Dataverzameling.....	3
2 Theoretisch kader	5
2.1 Wat zegt de literatuur?	5
2.2 Beleidstheorie.....	8
3 Beschrijving deelnemers	13
3.1 Kenmerken deelnemers	13
3.2 Knelpunten van deelnemers.....	14
4 Doeltreffendheid en doelmatigheid projecten	17
4.1 De inhoud en uitvoering van de projecten.....	17
4.2 De resultaten van de projecten.....	20
4.3 Toekomst van de projecten.....	22
4.4 Ervaringen met de regeling.....	23
4.5 Deelconclusies	25
5 Doeltreffendheid en doelmatigheid regeling	27
5.1 Doeltreffendheid regeling.....	27
5.2 Doelmatigheid regeling.....	32
5.3 Advies toekomst.....	32
Literatuur	35
Bijlage A Vragenlijsten	37
Bijlage B Resultaten stellingen en indicatoren, voor-na-vergelijking	49

1 Inleiding

In dit onderzoek wordt de subsidieregeling MKB!dee geëvalueerd. Het gaat hierbij als eerste om de doeltreffendheid en doelmatigheid van de projecten. Vervolgens kijkt deze evaluatie op basis daarvan naar de doeltreffendheid en doelmatigheid van de gehele regeling.

1.1 Regeling MKB!dee

Mkb-ondernemers kunnen belemmeringen ervaren als het gaat om investeren in scholing en ontwikkeling van huidige en toekomstige werkenden. MKB!dee is erop gericht om het technisch mkb te helpen de bovengenoemde belemmeringen weg te nemen. Daarbij is de regeling vraaggericht, waarbij mkb-ondernemers in technische sectoren zelf voorstellen voor oplossingen in kunnen dienen. De tender voor het indienen van projectaanvragen in 2018 liep in september 2018. Daarbij was € 2 miljoen budget beschikbaar. Projectvoorstellen konden maximaal € 200.000 subsidie krijgen, waarbij individuele deelnemers maximaal tot € 125.000 subsidie konden ontvangen. Daarbij was het mogelijk voor bedrijven om gezamenlijk een voorstel voor een project in te dienen. Een subsidieaanvrager moest een technisch mkb-ondernemer of een samenwerkingsverband bestaande uit minstens 65 procent mkb-ondernemers zijn.

Subsidieaanvragers konden een projectvoorstel indienen dat viel binnen minsten één van de vijf in de regeling gedefinieerde categorieën:

- Regionale samenwerking op menselijk kapitaal mkb en grootbedrijf;
- Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven voor docenten en beroepsopleidingen;
- Belang versterken leercultuur technisch mkb (aantrekkelijk werkgeverschap);
- Krimp- en anticipeergebieden;
- Energie- en klimaattransitie.

De eerste drie categorieën zijn oplossingen voor mogelijke onderinvestering in scholing en ontwikkeling uit het werkveld, de laatste twee zijn beleidsmatige thema's die knelpunten kunnen veroorzaken in (de kennis en vaardigheden van) het personeelsbestand. Een project kan onder meerdere categorieën vallen.

Een onafhankelijke adviescommissie heeft de aanvragen beoordeeld, waarna de minister heeft beslist over toekenning van de subsidie. De uitvoering van de regeling ligt bij RVO.nl. De toegekende projecten hebben een looptijd van maximaal één jaar. De veertien projecten die in 2018 zijn toegekend zouden daarom eind 2019 afgerond moeten zijn. In enkele gevallen is echter uitstel verleend. Inmiddels is de regeling verbreed, waardoor ook mkb'ers uit andere sectoren deel kunnen nemen en de categorieën zijn aangepast.

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van de evaluatie is het geven van inzicht in de effecten per toegekend project, inzicht in de projectaanvragen en de doeltreffendheid en doelmatigheid van de gehele regeling. Dit

evaluatie rapport gaat in op de effecten, doeltreffendheid en doelmatigheid van de projecten en de gehele regeling. De eindevaluatie volgt op de vorig jaar uitgebrachte projectaanvraaganalyse (Van der Werff et al., 2019). Die projectaanvraaganalyse ging in op de knelpunten die technische mkb-ondernemingen hebben om in scholing te investeren en op de inhoud van de toegekende projecten.

De evaluatie gaat in op de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke lessen zijn er te trekken uit de ingediende projectaanvragen?
 - Welke ondernemers (en deelnemers samenwerkingsverbanden) hebben een aanvraag ingediend?
 - Binnen welke subsectoren van de technische sectoren vallen de aanvragen zoals gedefinieerd in de regeling? Wat zijn de gebieden (in Nederland) waar de aanvragen betrekking op hebben? Binnen welke categorie van MKB!dee vallen de aanvragen?
 - Welke problemen/knelpunten worden in de aanvragen naar voren gebracht? En wat is het mechanisme dat gebruikt/geopperd wordt om deze problemen/knelpunten op te lossen?

2. Draagt de maatregel /dragen de maatregelen, zoals deze in een winnend (subsidietoekenning) project worden voorgesteld, bij aan de oplossing van het probleem, zoals dit binnen het project is geformuleerd?
 - Wat is het probleem (knelpunt) dat het project probeert op te lossen?
 - Wat is de *theory of change*?
 - Wat zijn relevante indicatoren om het succes van het project te meten? Hoe scoren deelnemers op deze indicatoren tijdens de 0- en 1-meting?
 - Is er een relevante controlegroep aan te wijzen? Zo ja, hoe scoort die op de indicatoren tijdens de 0- en 1-meting?
 - Blijkt in de praktijk dat het voorgestelde mechanisme(n) ook werkt?
 - Staan de behaalde resultaten in verhouding tot de kosten?
 - Op welke wijze kan het project worden voortgezet na de subsidieperiode? Is hier nog aanvullend geld voor nodig?

3. Is de regeling - MKB!dee - als geheel effectief?
 - Wat heeft de regeling opgeleverd? Wat is er geleerd over het probleem? Bieden de uitgevoerde projecten uitzicht op een economisch significante bijdrage aan het oplossen van het probleem?
 - Hoe verhouden deze opbrengsten zich tot de gemaakte kosten?
 - Welke gedragsbepalende factoren hebben tot de gewenste gedragsverandering geleid en/of welke hobbels en barrières hebben ervoor gezorgd dat de gewenste gedragsverandering niet is gerealiseerd?
 - Welke projecten zijn succesvol in hun opzet en kansrijk voor verdere opschaling? En welke beleidsmix is hiervoor nodig/effactief?
 - Geven de resultaten aanleiding tot aanbevelingen voor toekomstig beleid op het gebied van menselijk kapitaal?

Het rapport begint met een theoretisch kader dat de werkzame mechanismen beschrijft. Vervolgens volgt een samenvatting van de analyse van de projectaanvragen.¹ Het daaropvolgende hoofdstuk beschrijft de doeltreffendheid en doelmatigheid van de verschillende projecten. Vervolgens worden de doeltreffendheid en doelmatigheid van de gehele regeling besproken en wordt hierover advies gegeven. In de bijlages is de verantwoording van de verschillende vragenlijsten weergegeven. Detailanalyses op individueel projectniveau zijn niet opgenomen in deze rapportage.

1.3 Dataverzameling

Op twee momenten zijn verschillende enquêtes uitgezet om gegevens te verzamelen. Tijdens de nulmeting zijn twee webenquêtes uitgezet, één onder MKB!dee-aanvragers en één onder een panel van technisch mkb-ondernemers die geen aanvragers zijn. Deze twee enquêtes bestonden uit een aantal stellingen over knelpunten omtrent opleiding en ontwikkeling van personeel en zijn behandeld in de projectaanvaaganalyse. De complete vragenlijst is in Bijlage A te vinden. Tijdens de 1-meting zijn drie enquêtes uitgezet. De toegekende en afgewezen mkb'ers die een MKB!dee-aanvraag hebben gedaan zijn wederom uitgenodigd om dezelfde stellingen te beoordelen, evenals een panel van technisch mkb-ondernemers. Om een zo zuiver mogelijke voor-na-vergelijking te kunnen doen, is het van belang om informatie van bedrijven te gebruiken die zowel aan de 0-meting als de 1-meting hebben meegedaan. Figuur 1.1 geeft hier een overzicht van. Omdat de inhoud van de enquête vooral gericht was op mkb-ondernemers, zijn in de laatste twee kolommen alleen de responsaantallen van mkb'ers weergegeven in de tabel.

Figuur 1.1 Responsaantallen webenquêtes

	Ingevuld 0-meting (alle organisaties)	Ingevuld 0-meting (alleen techn. mkb'ers)	Ingevuld 1-meting (alleen techn. mkb'ers)
Toegekend	40	32	29
Afgewezen	230	131	36
Totaal MKB!dee-aanvragers	270	163	65
Panel (niet-aanvragers)	-	199	263*

* Hiervan hebben 74 observaties ook de 0-meting ingevuld.

Bron: MKB!dee webenquêtes, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2019 en 2020)

Grotendeels dezelfde vragenlijst is voorgelegd aan een groep mkb-ondernemers in het panel van Panelclix.² Via selectievragen hebben alleen leidinggevendenden dan wel directeuren/grootaandeelhouders van midden- of kleinbedrijven in technische sectoren³ de vragenlijst ingevuld. Ook is er rekening mee gehouden dat zij geen MKB!dee-aanvraag hebben ingediend. Dit heeft geresulteerd in 199 bruikbare responses uit 2.420 reacties (zie Figuur 1.1). De respons van de panelgroep blijkt geen representatieve steekproef van alle technisch mkb'ers in Nederland. In het panel zijn de sectoren Informatie, Industrie en Elektriciteit oververtegenwoordigd en is de sector Bouw

¹ De volledige analyse van projectaanvragen is te vinden in de projectaanvaaganalyse (Van der Werff et al., 2019). In deze evaluatie worden de belangrijkste resultaten hieruit samengevat.

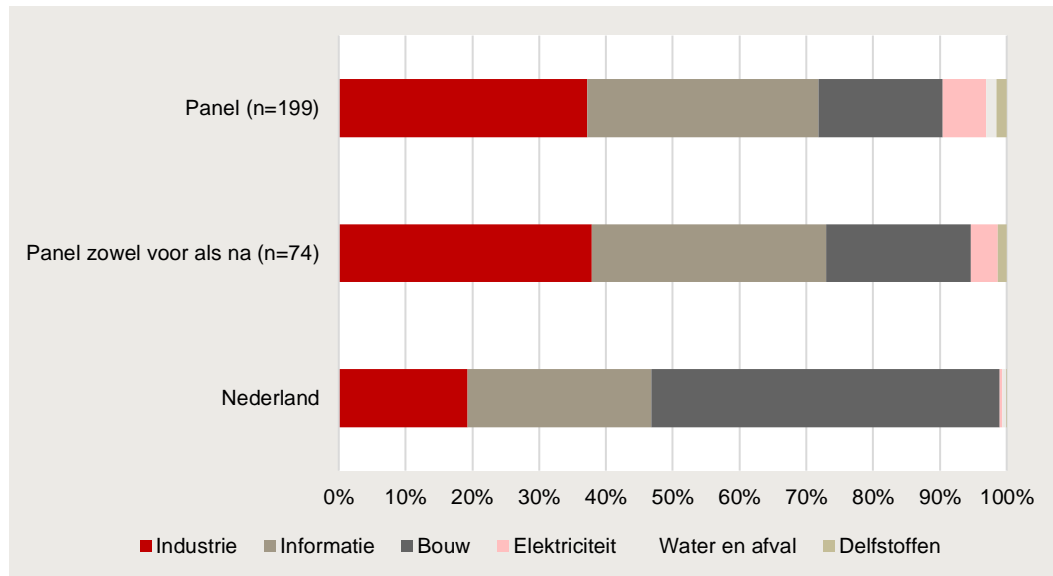
² Panelclix is een bedrijf gespecialiseerd in het bouwen van panels en het laten invullen van online vragenlijsten. Zie <https://www.panelclix.nl/>.

³ De technische SBI-sectoren gedefinieerd in de regeling zijn Winning van delfstoffen, Industrie, Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht, Winning en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering, Bouwnijverheid en Informatie en communicatie.

ondervertegenwoordigd (zie Dit kan wellicht komen door een definitieverschil tussen het CBS en de bedrijven. Sommige installatiebedrijven delen zichzelf niet in de sector Bouw, terwijl het CBS dat wel doet. De bedrijven die zowel aan de 0-meting als aan de 1-meting hebben meegedaan verschillen niet veel van de totale groep panelbedrijven.

Figuur 1.2). Dit kan wellicht komen door een definitieverschil tussen het CBS en de bedrijven. Sommige installatiebedrijven delen zichzelf niet in de sector Bouw, terwijl het CBS dat wel doet. De bedrijven die zowel aan de 0-meting als aan de 1-meting hebben meegedaan verschillen niet veel van de totale groep panelbedrijven.

Figuur 1.2 Oververtegenwoordiging panel in de sectoren Informatie en Industrie



Bron: CBS Statline (2019), MKB!deed webenquête (2018 en 2019), bewerking SEO Economisch Onderzoek. De marktgegevens zijn gebaseerd op bedrijven met een bedrijfsgrootte van 1 tot 250 werkzame personen in het vierde kwartaal van 2018.

Controlegroepen

Het meten of inschatten van de effectiviteit van beleid houdt - impliciet of expliciet - een vergelijking in met een situatie waarin dit beleid niet is gevoerd. Daarom gebruikt deze analyse waar mogelijk controlegroepen van zowel vergelijkbare bedrijven als niet-subsidieontvangers. Dit zijn de afgewezen aanvragers en een panel bestaande uit (technisch) mkb-ondernemers. Deze controlegroepen zijn gebruikt voor de analyses op het niveau van de gehele regeling. Voor individuele projecten zijn geen controlegroepen gebruikt, omdat deze projecten uiteindelijk te specifiek zijn geweest en omdat er veelal sprake is van complexe samenwerkingsverbanden waarvoor geen zinnige controlegroep te maken is.

2 Theoretisch kader

Dit hoofdstuk schetst het voor de regeling MKB!dee relevante theoretische kader. In dit kader wordt op basis van literatuur en economische theorie omschreven hoe de regeling in theorie tot effecten leidt. Daarbij worden inputs, activiteiten, potentiële outputs en potentiële outcomes omschreven, waarbij ook rekening wordt gehouden met mogelijke externe effecten.

Het in dit hoofdstuk beschreven theoretisch kader heeft betrekking op de gehele regeling. Hierbij gaat het kader uit van de wetenschappelijke literatuur en economische theorie. Van der Werff et al. (2019) beschrijven de theoretische werking van de individuele toegekende projecten. Het theoretisch kader is ten opzichte van de tussenevaluatie uitgebreid en brengt ook de doeltreffendheid en doelmatigheid in beeld.

2.1 Wat zegt de literatuur?

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Gezonde en gemotiveerde mensen met voldoende kennis en vaardigheden vormen sinds jaar en dag de motor van de Nederlandse economie. Duurzaam inzetbare mensen zijn essentieel om een goede concurrentiepositie te kunnen behouden en verder te kunnen uitbouwen.

Duurzame inzetbaarheid van werkenden is echter niet vanzelfsprekend. Verschillende ontwikkelingen zetten de inzetbaarheid onder druk. Aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt is dat vooral de toepassing van recente vormen van technologische verandering om bijvoorbeeld efficiënter te kunnen werken, zoals robotisering, automatisering en digitalisering (Ter Weel, 2015). Deze ontwikkelingen zorgen voor inhoudelijke veranderingen van taken binnen beroepen en het verdwijnen van een aantal van de huidige beroepen, maar ook voor het ontstaan van nieuwe beroepen en nieuwe werkgelegenheid. Binnen de technische sectoren zijn dat bijvoorbeeld ontwikkelingen als 3D-printers, lasertechnologie en digitale productie (UWV, 2018). Andere voorbeelden zijn technologieën waarmee machines (meer) op afstand bediend kunnen worden en het toenemende belang van ICT in het werk. Daarnaast is als gevolg van ICT globalisering verder voortgeschreden en worden productieprocessen bijvoorbeeld opgedeeld in specialistische activiteiten die overal ter wereld kunnen worden uitgevoerd.⁴ Tezamen vereisen deze ontwikkelingen andere kennis en vaardigheden van werkenden, maken ze sommige taken overbodig en zorgen ze voor de creatie van nieuwe beroepen.

Een andere ontwikkeling aan de vraagzijde zijn de (altijd) veranderende consumentenvoorkeuren. Zo neemt (al dan niet door de klimaatverandering) de vraag naar duurzame energie toe, met als gevolg meer banen voor de elektrische auto-industrie en een hogere werkgelegenheid in de productie van zonne- en windenergie, terwijl het gebruik van fossiele brandstoffen zal moeten verminderen. Dit komt ook terug in de technische installatiebranche, die een grote rol heeft in de overgang

⁴ Niet alleen worden activiteiten verplaatst naar het buitenland, maar ook de onderlinge afhankelijkheid binnen de waardeketen wordt vaak vergroot door specialisatie van productie. Zie bijvoorbeeld Timmer et al. (2014).

van gasgestookte verwarming naar warmtepompen. Ook voor de bouw en de metaalindustrie zijn er specifieke opgaven vanuit het klimaatbeleid. Deze opgaven vragen om gedegen scholing van het zittende en toekomstige personeel in deze sectoren in nieuwe technieken.

Ook aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt zijn veranderingen gaande. Demografische veranderingen leiden tot een gewijzigde samenstelling van de beroepsbevolking en daarmee een andere vraag naar producten en diensten. Voorbeelden zijn het langer moeten doorwerken om de pensioenvoorzieningen op peil te houden. Hierdoor moeten mensen hun kennis en vaardigheden vaker updaten om productief te blijven. Daarnaast vraagt een vergrijzende bevolking andere goederen en diensten dan een samenleving met veel jongeren (Smid et al., 2014). Zo stijgt de vraag naar (goedkope) ouderenzorg. Binnen de technische sector liggen er op dat gebied bijvoorbeeld veel kansen voor nieuwe en efficiënte medische technologie.

Bovenstaande ontwikkelingen zijn niet nieuw, maar het tempo van de veranderingen kan door toenemende globalisering en technologische vooruitgang wel zijn toegenomen. Ook raken de veranderingen in tegenstelling tot vroeger tegenwoordig ook vaker het middensegment op de arbeidsmarkt (Van den Berge & Ter Weel, 2015) en zijn er op bepaalde terreinen meer veranderingen gaande dan op andere. Specifiek geldt dat bijvoorbeeld voor veranderingen gerelateerd aan klimaat- en energiebeleid.

Daar komt bovenop dat er op het moment van uitvoering van de projecten en van deze evaluatie sprake was van hoogconjunctuur. De aanhoudende economische groei zorgde voor een toenemende vraag naar producten en diensten en meer werkgelegenheid. Binnen de technische sector werd voor de komende jaren een relatief grote behoefte aan technische vakmensen verwacht, die slechts beperkt zou kunnen worden opgevuld door de uitstroom uit het onderwijs (ROA, 2017). Voor werkgevers in de technische sector leidde naar verwachting dit tot grote knelpunten in de personeelsvoorziening. Ook zou er hierdoor in veel gevallen weinig tijd beschikbaar voor scholing van zittend personeel zijn, omdat bedrijven een zeer gevulde portefeuille hadden. De huidige verwachting is dat de economie op de korte termijn zwaar geraakt wordt door de coronacrisis. Volgens is het de vraag in welke tempo de economie en de arbeidsmarkt zich gaan herstellen (CPB, 2020). Ten tijde van een recessie kunnen investeringen in scholing ook problematisch zijn, omdat werkgevers daar in veel gevallen geen geld voor kunnen vrijmaken. De Regeling Cofinanciering Sectorplannen die naar aanleiding van de vorige crisis is opgezet, was er ook mede op gericht om scholing aan werkenden te stimuleren in tijden van laagconjunctuur. Uit de evaluatie hiervan (Van der Werff et al., 2019) blijkt dat hier onder andere in de technische sector flink gebruik van is gemaakt. Aangezien er structurele oorzaken zijn voor de langetermijnknelpunten in de technische beroepen, is het onafhankelijk van de economische situatie van belang dat scholing van werkenden gestimuleerd wordt.

Met het oog op bovengenoemde ontwikkelingen is het voor de technische sector cruciaal om blijvend te investeren in onderwijs en ontwikkeling van (huidig en toekomstig) personeel. Daardoor blijven kennis en vaardigheden van huidige werknemers up-to-date, blijft de sector aantrekkelijk voor jongeren en kunnen niet-werkenden of werkenden uit andere sectoren worden omgeschoold tot technische vakkrachten.

Huidige scholingsdeelname

Nederland doet het internationaal gezien relatief goed als het gaat om de scholing van werkenden, al is de (formele en non-formele) scholingsdeelname de laatste vijftien jaar niet veel veranderd (Fouarge et al., 2018). Ook doen werkenden in technische sectoren (industrie, bouwnijverheid en energie) minder aan scholing dan werkenden in andere sectoren, zoals blijkt uit recente cijfers van het CBS (CBS, 2018). Ook zijn er verschillen naar type arbeidsrelatie: werknemers met een flexibel contract en zelfstandigen volgen minder vaak een werkgerelateerde cursus dan werknemers met een vast contract (De Grip et al., 2018). Datzelfde geldt voor personen die werkzaam zijn bij het midden- en kleinbedrijf (mkb): hun scholingsdeelname loopt achter bij die van werknemers van grote bedrijven (CBS, 2018). Dat is een zorgelijke constatering, aangezien het menselijk kapitaal juist binnen mkb-bedrijven erg belangrijk is en de veranderingen op de arbeidsmarkt (zoals hierboven omschreven) een grote impact gaan hebben op het werk in de technische sector.

MKB!dee heeft als doel mkb-ondernemers te stimuleren om meer te investeren in onderwijs en scholing van (zittend en toekomstig) personeel. Achter de subsidie ligt het idee dat belemmeringen die zorgen voor een beperkte scholingsdeelname van werkenden bij mkb'ers worden verholpen.

Belemmeringen scholingsdeelname

In het algemeen kan (een beperkte) scholingsdeelname worden verklaard door factoren als motivatie, opleiding, mobiliteit en gezondheid aan de zijde van de werknemers en het bieden van mogelijkheden voor ontwikkeling en inzetbaarheid aan de zijde van de werkgevers. Zo blijkt dat laagopgeleiden minder aan scholing deelnemen dan hoogopgeleiden vanwege leeraversie, omdat zij minder het idee hebben van het kunnen sturen van de eigen carrière of een beperkt vertrouwen hebben in het succesvol kunnen afronden van een training (Fouarge et al., 2013; Sanders, 2016). Voor werkgevers kost het scholen van hun werknemers bijvoorbeeld tijd en is er sprake van een onzekere opbrengst voor het bedrijf. Dat geldt met name voor werknemers op een flexibel contract, aangezien de kans dat zij weggaan bij het bedrijf in het algemeen groter is dan bij werknemers met een vast contract. Risicomijdende werkgevers kunnen besluiten om daardoor niet te investeren. Dit zal eerder gelden voor (kleinere) bedrijven met minder middelen. Naast bereidheid vanuit de werknemer en de werkgever is het van belang dat werknemers de juiste opleidingen qua inhoud en vorm kunnen volgen. Wanneer het huidige opleidingsaanbod niet de gewenste kennis en vaardigheden aanbiedt of alleen op een schoolse manier kan worden gevolgd, is dit onaantrekkelijk voor werkenden en dit verkleint de kans op scholingsdeelname.

Belemmeringen voor mkb-ondernemers om te investeren in onderwijs en ontwikkeling van werkenden

Gericht op het midden- en kleinbedrijf is er een aantal specifieke belemmeringen die ervoor zorgen dat mkb-ondernemers minder investeren in onderwijs en ontwikkeling van hun werknemers dan grote bedrijven. Een grootschalige Europese studie (Bassanini et al., 2005) relateert de beperkte investering in trainingen, opleiding en cursussen door kleinere bedrijven aan het feit dat het voor kleine bedrijven:

1. moeilijker is om de opbrengsten daarvan volledig te verkrijgen door hun werknemers andere/hogere functies binnen het (kleinere) bedrijf te laten uitoefenen,
2. moeilijker is om een medewerker die tijdelijk weg is voor scholing te vervangen door een andere werknemer en
3. het vinden van de juiste opleiding/cursus hoge vaste kosten met zich meebrengt. Die vaste kosten kunnen bij een groot bedrijf worden 'verdeeld' over een groter aantal werkenden dan binnen een kleiner bedrijf.

Uit een andere empirische studie blijkt ook dat mkb-bedrijven (in minder ontwikkelde landen) minder investeren in opleiding en ontwikkeling dan grotere bedrijven (Almeida & Aterido, 2015). De auteurs vermoeden dat dit kan worden verklaard doordat mkb-bedrijven minder toegang hebben tot informatie over de beschikbaarheid en kwaliteit van cursussen en trainingen dan grotere bedrijven. Dat kan veroorzaakt worden doordat mkb-bedrijven zich veelal bevinden op een locatie verder van het stadscentrum dan grote bedrijven of door managers die zelf minder goed opgeleid zijn. Ook kan het zijn dat het mkb-bedrijven vaker aan middelen ontbreekt om te investeren in onderwijs en ontwikkeling. Ten derde zijn mkb-bedrijven mogelijk gevoeliger voor conjuncturele schommelingen, waardoor het verwachte rendement van de investeringen lager is en zij minder geneigd zijn te investeren. Echter blijft ook na correctie voor deze mogelijke oorzaken een groot verschil tussen de scholing bestaan.

Uit een OECD-studie (2013) komt naar voren dat het voor bedrijven een geld- en tijdrovende klus is om hun behoeften aan kennis en vaardigheden in kaart te brengen. Het gevolg hiervan is dat met name (kleine) bedrijven met beperkte middelen besluiten niet te investeren, mede ook gezien de onzekere opbrengsten van de investeringen.

2.2 Beleidstheorie

Om de subsidieregeling van MKB!dee als geheel te kunnen evalueren en om te bepalen in hoeverre de regeling heeft bijgedragen aan de oplossing van knelpunten voor mkb'ers, moet deze getoetst worden aan de hand van een zogeheten beleidstheorie. Dit geeft inzicht in hoe het beleid doorwerkt naar (te meten) outputs, outcomes en impacts. Aan de hand van dit theoretisch kader wordt de veronderstelde uitwerking van de regeling geëxpliciteerd en geanalyseerd.

Het doel van MKB!dee regeling is om de knelpunten te verminderen die (technisch) mkb'ers ervaren bij het investeren in de opleiding en ontwikkeling van hun personeel. De toekenning van de subsidie moet de aanvrager de financiële middelen geven om met behulp van hun eigen project de ervaren knelpunten op dit gebied op te lossen. Minder knelpunten moeten leiden tot een bevordering van scholing en ontwikkeling van (technisch) personeel binnen het mkb. Uiteindelijk zou dit moeten leiden tot meer (technisch) menselijk kapitaal. Daarbij kunnen de projecten direct of indirect bijdragen aan de voorbereiding van het (technisch) mkb op de energie- en klimaattransitie. Volgens de details van de regeling voor 2018 kunnen de ingediende projectaanvragen ook bijdragen aan het verminderen van het tekort aan personeel, bijvoorbeeld in krimp- en anticiperregio's. In de vormgeving van de regeling voor 2019 vervalt dit doel.

Figuur 2.1 laat de beleidstheorie zien voor de MKB!dee regeling. Deze is gebaseerd op de Toelichting bij de Regeling, gesprekken met stakeholders, de enquête onder technisch mkb'ers en de ingediende projectaanvragen. De linkerzijde van de figuur laat zien dat de beleidsinputs vanuit het ministerie van EZK bestaan uit menskracht (van beleidsambtenaren en van de Adviescommissie) en subsidiegeld. Elke pijl is een verondersteld causaal verband. De beleidsinputs leiden dus tot het vormgeven van de subsidieregeling en de beoordeling van de aanvragen en tot de daadwerkelijke toekenning van de subsidie aan de beste projectaanvragen.

De output van de regeling is dat met het subsidiegeld de toegekende projectaanvragen ook echt uitgevoerd gaan worden. Hierin is additionaliteit een belangrijk punt: in hoeverre zouden de projecten ook zonder subsidie worden uitgevoerd? De verschillende projecten dragen, elk op hun eigen manier, bij aan de algemene doelstellingen van de regeling. Door de uitvoering van de projecten worden namelijk de knelpunten voor het (technisch) mkb bij de scholing van hun personeel (deels) weggenomen. Het gaat hier specifiek om financiële knelpunten en/of belemmeringen met betrekking tot kennis en informatie en/of locatieaspecten. Uiteindelijk wordt het hierdoor aantrekkelijker en loont het meer voor (technisch) mkb'ers om te investeren in hun personeel.

Voor 2018 waren de specifieke doelstellingen: 1) het bevorderen van de leercultuur binnen het (technisch) mkb, 2) meer samenwerking tussen (technisch) mkb'ers, 3) meer samenwerking tussen het (technisch) mkb en onderwijsinstellingen, 4) het verminderen van tekorten in krimp- en anticipatie regio's en/of 5) de voorbereiding op de energie- en klimaattransitie. Dit zijn dus op zichzelf al de outcomes voor elk van de 14 uitgevoerde projecten die leiden tot het verminderen van knelpunten.

Op basis van de outputs zijn er vervolgens verschillende impacts. Een eerste impact is dat er meer menselijk kapitaal ontstaat in de vorm van meer technische kennis en vaardigheden, maar ook door meer instroom van technisch personeel doordat werkgevers aantrekkelijker worden. Dit zorgt voor hogere arbeidsparticipatie en hogere productiviteit en uiteindelijk voor meer werkgelegenheid en een hoger BBP. Een tweede impact is dat de tekorten aan technisch personeel minder worden en mogelijk de werkloosheid lager. Ten derde zal het (technisch) mkb beter voorbereid zijn op de energie- en klimaattransitie, waardoor er uiteindelijk een minder groot effect op het broeikaseffect is en meer energiezuikerheid. Er zijn ook talloze exogene factoren die invloed hebben op de impacts. Deze zijn weergegeven aan de rechterkant van het figuur. Het beleidseffect van MKB!dee op de impacts is dan ook niet te isoleren. Dat geldt met name voor impacts die op de langere termijn plaats gaan vinden.

Om te bepalen in hoeverre er sprake is van doeltreffendheid en doelmatigheid dienen enkele extra pijlen te worden getoetst, zie Figuur 2.1. Voor het bepalen van de doeltreffendheid gaat dit om de relatie tussen de outputs en de outcomes.⁵ Deze pijl representeert de effectiviteit van het beleid. Om dit te kunnen bepalen is het vereist een causale relatie te kunnen vast stellen tussen de outputs en de outcomes. Een dergelijke harde effectmeting is op projectniveau echter niet altijd (geheel) mogelijk. Zodoende zal er op projectniveau gekeken worden in hoeverre er sprake is van doeltreffendheid van het projectplan en in hoeverre er sprake is van doelrealisatie, oftewel outcomes en impacts die wel vast te stellen zijn maar niet een directe relatie houden met het projectplan.

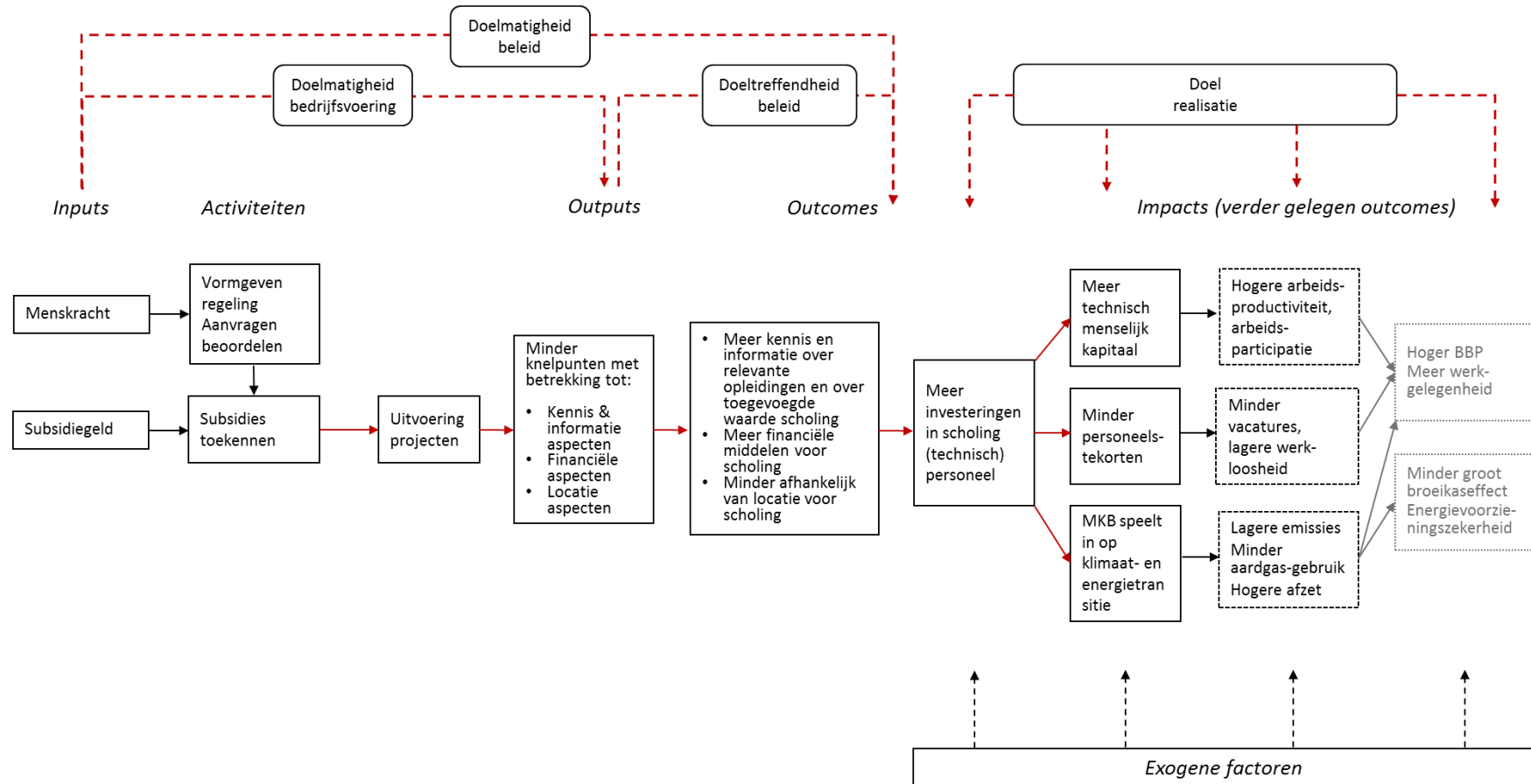
Voor het bepalen van de doelmatigheid van het beleid is het een voorwaarde dat de doeltreffendheid van het beleid vast te stellen is.⁶ Aangezien dit op projectniveau lastig te bepalen is, zullen er geen uitspraken worden gedaan over de doelmatigheid van het beleid op projectniveau. Wel kan er

<https://www.rijksbegroting.nl/beleidsevaluaties/evaluaties-en-beleidsdoorlichtingen/handreiking-beleidsdoorlichtingen/het-meten-van-doeltreffendheid>

⁶ <https://www.rijksbegroting.nl/beleidsevaluaties/evaluaties-en-beleidsdoorlichtingen/handreiking-beleidsdoorlichtingen/het-meten-van-doelmatigheid>

een beeld worden gegeven van de doelmatigheid van de bedrijfsvoering. Dit pijltje relateert de outputs van het project aan de input, namelijk het subsidiegeld. Voor beide manieren van het bepalen van doelmatigheid geldt echter dat er niets bekend is over de efficiëntie omdat het niet vast te stellen is of dezelfde resultaten ook met minder middelen bereikt zouden kunnen zijn. Vervolgens zal er een koppeling worden gemaakt van de individuele projecten naar de regeling als geheel om uitspraken te doen over de doelmatigheid van het beleid.

Figuur 2.1 **Beleids­theorie voor de regeling MKB­idee**



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020)

3 Beschrijving deelnemers

Deelnemende bedrijven komen bijna allemaal uit de sectoren informatie, bouw of industrie. Het zijn ook relatief kleine en jonge organisaties. De knelpunten voor investeren in scholing en ontwikkeling die zij rapporteren hebben vooral te maken met een gebrek aan informatie over de scholingsmogelijkheden en zijn minder vaak financieel van aard.

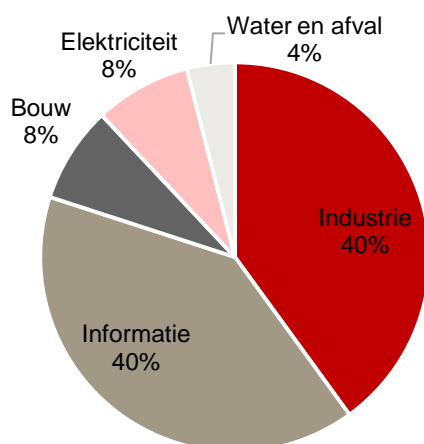
3.1 Kenmerken deelnemers

Tijdens de projectaanvraaganalyse zijn alle aanvragers van de subsidieregeling benaderd voor de 0-meting. Dit zijn zowel de bedrijven met een project die subsidie vanuit de subsidieregeling MKB!dee hebben ontvangen (deelnemers of toegekende aanvragen), als de bedrijven die geen subsidie hebben ontvangen (afgewezen bedrijven). Tijdens de 0-meting zijn (onder andere) de kenmerken verzameld en geanalyseerd. Deze paragraaf geeft hier een samenvatting van. Zie Van der Werff et al. (2019) voor de uitgebreide analyse.

Sector

Deelnemende bedrijven komen vooral voor in de industrie- en informatiesector en in mindere mate in de bouw. Bijna negentig procent van de deelnemers komt voor in één van deze drie sectoren. De afgewezen bedrijven zitten vaker in de sector bouw, maar minder vaak in de sector informatie (zie Figuur 3.1).

Figuur 3.1 De meeste deelnemers zitten in de sectoren industrie of informatie

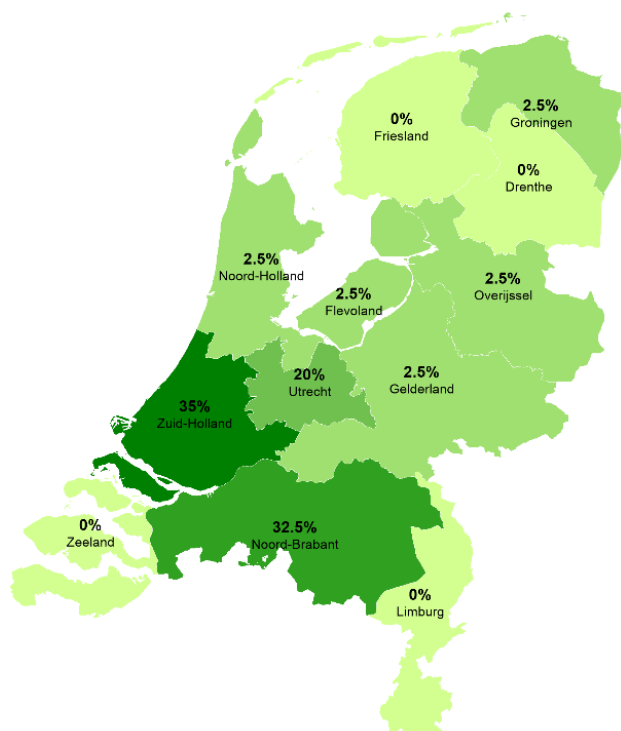


Bron: Projectaanvraaganalyse MKB!dee (2019), SEO Economisch Onderzoek.

Regionale spreiding

Deelnemende bedrijven zijn voornamelijk gevestigd in Zuid-Holland of Noord-Brabant. Bijna geen van de toegekende bedrijven bevindt zich in een krimp- of anticiperregio zoals het noorden van Nederland. Afgewezen bedrijven komen vaker uit Noord-Holland (zie Figuur 3.2).

Figuur 3.2 De meeste deelnemers komen uit Zuid-Holland en Noord-Brabant



Bron: Projectaanvraaganalyse MKB!dee (2019), SEO Economisch Onderzoek

Grootte en leeftijd

Driekwart van de deelnemende mkb'ers is een kleinbedrijf (minder dan vijftig werknemers). Van die kleinbedrijven is meer dan de helft zeer klein (minder dan tien werknemers). Twintig procent van de deelnemers is jonger dan vijf jaar en ongeveer de helft jonger dan tien jaar. Afgewezen bedrijven zijn iets groter qua omvang, en ouder. De helft is ouder dan twintig jaar.

Andere kenmerken

Het aandeel personeel dat een mbo-2-diploma of lager heeft is bij deelnemers ongeveer veertien procent, het aandeel oudere werknemers (55+) is ongeveer achttien procent. De omzet per werknemer is ongeveer € 82.000. Afgewezen bedrijven hebben meer mbo-2- (of lager) opgeleiden en een iets hogere omzet per werknemer.

3.2 Knelpunten van deelnemers

Enquête

Bedrijven hebben in de 0-meting verschillende belemmeringen aangegeven. Zo wordt veel genoemd dat leidinggevendenden onvoldoende kennis hebben van relevante opleidingen en dat er geen concreet scholings- en ontwikkelingsplan in hun onderneming is. In mindere mate noemen zij dat ze last hebben van belemmeringen die relateren aan de beschikbaarheid van opleidingsmogelijkheden in de buurt van hun bedrijf of een gebrek aan financiële ruimte.

Daarnaast geven veel aanvragers in de projectplannen aan dat er krapte is op de arbeidsmarkt van technisch geschoold personeel. Daarnaast sluiten de kennis en vaardigheden van pas-

afgestudeerden niet altijd aan bij wat er op de werkvloer nodig is. Vooropleidingen worden niet toereikend geacht.

In de goedgekeurde projectplannen komen de knelpunten met betrekking tot financiële en informatie aspecten het meest naar voren. Tien van de veertien projectaanvragen noemen dergelijke aspecten. Locatieaspecten worden juist vrij weinig als knelpunt genoemd, namelijk slechts in drie van de veertien toegekende projectaanvragen. Vier projecten hebben betrekking op het inspelen op de energie- en klimaattransitie, en er zijn slechts twee projecten die zich concentreren op krimp- en anticiperregio's.

Interviews

Uit de interviews met de toegekende projecten blijkt dat de MKB!deeen niet altijd alleen ontstaan uit knelpunten in de eigen onderneming. Zo spelen er belangrijke knelpunten op branche- of sectorniveau of zijn de knelpunten 'universeel', zoals snelle technologische ontwikkelingen of vergrijzend personeel. Zie Tabel 3.1 **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** voor een overzicht van de type knelpunten.

Tabel 3.1 Type knelpunten toegekende MKB!deeen

Type knelpunt	Knelpunt in eigen onderneming	Universeel knelpunt (in branche/sector)
Informatie en kennis	<ul style="list-style-type: none"> Weinig zicht op kennis en competenties medewerkers Kennis niet overdraagbaar binnen organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> Onvoldoende inzicht in kennis en competentie (zij)instroom Geen inzicht in beschikbare/benodigde scholing Snelle technologische ontwikkelingen Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt: kennis na opleiding onvoldoende
Financieel	<ul style="list-style-type: none"> Weinig tijd voor opleiding tijdens werk Uitstroom na investering in opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> Drempel om te investeren in energie/klimaat
Overig	<ul style="list-style-type: none"> Leercultuur ontbreekt Moeite aantrekken en behouden technisch personeel 	<ul style="list-style-type: none"> Onvoldoende instroom (kwantitatief & kwalitatief) Slecht imago sector Scholen te weinig vernieuwend in inhoud en faciliteiten curriculum

Bron: SEO Economisch onderzoek (2020)

Informatie- en kennis-aspecten zijn de voornaamste knelpunten bij het om- en bijscholen van technisch personeel van waaruit de MKB!deeen ontstaan. Het gaat hier om beperkt inzicht in de kennis en competenties van instromers, maar ook om een beperkt inzicht in wat een (mogelijk nieuwe) medewerker nodig heeft aan vaardigheden. Natuurlijk spelen ook financiële aspecten een rol. In dit kader wordt vaak tijd genoemd. Ook zien mkb'ers niet altijd hun investering in het personeel terug, zeker niet als werknemers na bijvoorbeeld een omscholingsprogramma snel uitstromen.

Zoals genoemd hebben veel knelpunten betrekking op de instroom. Deze is volgens geïnterviewden onvoldoende in zowel kwantitatieve als kwalitatieve zin. Dit komt volgens hen door de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt. Zo zijn volgens hen studenten nog onvoldoende klaargestoomd voor de arbeidsmarkt na hun opleiding. Ook wordt aangegeven dat het curriculum van de onderwijsinstellingen onvoldoende aansluit bij de werkpraktijk en te weinig vernieuwend is. Ook wordt het imago van de sector genoemd als belemmering bij het werven van personeel. Andere knelpunten gaan over de beperkte leercultuur binnen het bedrijf. De knelpunten beïnvloeden de

bedrijven op verschillende manieren. Uiteindelijk zorgt een combinatie van knelpunten ervoor dat de instroom te laag is en van onvoldoende kwaliteit. Dit gaat ten koste van de productiviteit.

4 Doeltreffendheid en doelmatigheid projecten

De meeste projecten zitten begin 2020 nog in de pilotfase en kunnen daardoor nog niet altijd duidelijke resultaten laten zien. Bij zeven van de veertien toegekende projecten is er sprake van doelrealisatie of kan dit binnen enkele maanden verwacht worden. Het is niet vast te stellen in hoeverre de projecten doelmatig zijn.

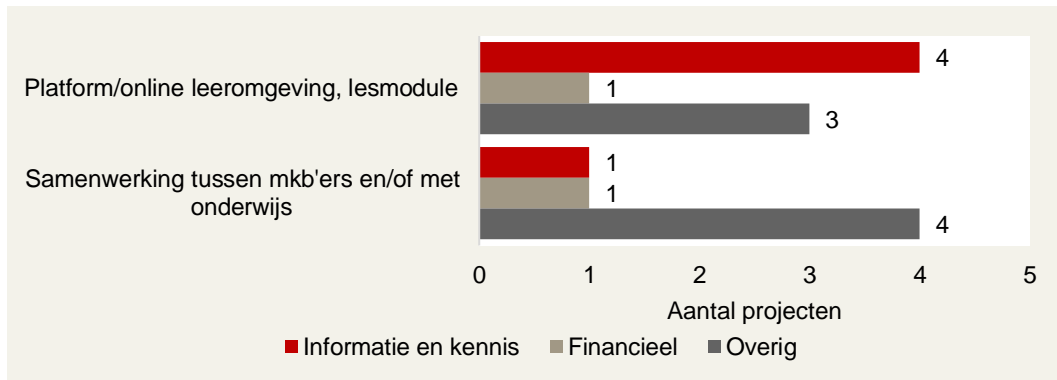
Dit hoofdstuk analyseert de doeltreffendheid en doelmatigheid van de projecten. De bronnen daarvoor zijn telefonische interviews met de contactpersonen van de toegekende MKB!dee-projecten en de resultaten van de enquêtes. Deze gecombineerde informatie levert een beeld op over hoe projecten qua inhoud en uitvoering verlopen zijn, en in hoeverre er sprake is van doelbereik, doeltreffendheid en doelmatigheid van de projecten. Ook levert dit informatie op over de toekomst van de projecten. Daarnaast bespreekt dit hoofdstuk ervaringen van toegekende en afgewezen aanvragers met de regeling. Uitspraken over de doeltreffendheid en doelmatigheid van de projecten zijn gebaseerd op de beleidstheorie die per project is opgesteld.

In de interviews is gevraagd naar de uitvoering van het project, de reeds behaalde en/of verwachte resultaten en de toekomst van het project (zie de interviewleidraad in Bijlage A). De interviews geven geen neutraal beeld. Het beeld is afhankelijk van hoe het gesprek verliep en hoe de geïnterviewde de vragen beantwoord heeft. Ook geeft een telefonisch interview niet altijd een compleet beeld van het project. Daarbij kunnen resultaten niet gekwantificeerd worden op basis van de interviews. Daarom worden de interviews voor zover mogelijk gecombineerd met resultaten uit de enquêtes. Voor beide bronnen kan sprake zijn van sociaalwenselijke of strategische gegeven antwoorden.

4.1 De inhoud en uitvoering van de projecten

Het experimentele karakter van MKB!dee heeft uiteenlopende projecten opgeleverd, die zijn te kwalificeren in twee hoofdtypen. In Figuur 4.1 projecten die gericht zijn op een online platform/leeromgeving of een lesmodule en projecten die zich vooral richten op samenwerking onderscheiden. Het type project hangt samen met de ervaren knelpunten. Deze knelpunten zijn gegroepeerd in informatie- en kennisknelpunten, in financiële knelpunten en overige knelpunten. Voorbeelden van overige knelpunten zijn het imago van de sector, de leercultuur binnen het bedrijf of het gebrek aan vernieuwing binnen het onderwijs.

Figuur 4.1 Het type project hangt samen met de knelpunten



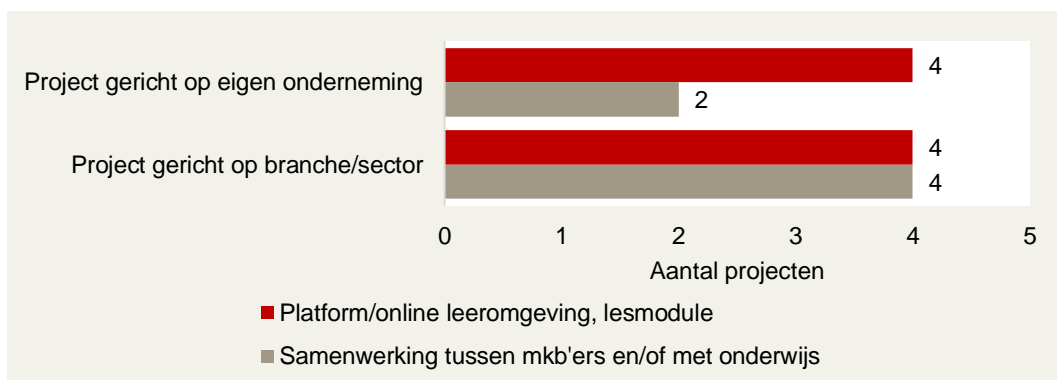
Bron: SEO Economisch onderzoek (2020)

Projecten die gericht zijn op een online platform/leeromgeving of een lesmodule gaan direct in op de kern van MKB!dee, namelijk het vergroten van de mate van scholing binnen het technisch mkb. Ook het in beeld brengen van kennis en competenties en het verbeteren van de leercultuur zijn vormen van dit type project. Met het digitale element beogen deze projecten de drempel om te leren tijdens het werk te verlagen en de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk vast te leggen en overdraagbaar te maken.

Andere projecten gaan vooral in op de samenwerking met andere mkb'ers en/of met onderwijsinstellingen. Samenwerkingsverbanden tussen bedrijven, het geven van gastlessen door bedrijven in het onderwijs of het organiseren van proeflessen bij bedrijven zijn hier voorbeelden van. Door dit soort initiatieven kunnen studenten al vroeg kennismaken met de werkpraktijk. Ook kunnen werknemers van bedrijven hun kennis verspreiden onder studenten.

Alhoewel MKB!dee als subsidieregeling vooral is opgezet om de knelpunten binnen de eigen onderneming op te lossen, is de meerderheid van de MKB!dee-projecten gericht op de branche/sector, zie Figuur 4.2. Het gaat hier bijvoorbeeld om een activatiecampagne en wervingsgame voor de isolatiesector, on-the-job e-learning methodes of leermeester-gezel-structuren op afstand in de installatiebranche. Dit geldt ook voor de verschillende type projecten.

Figuur 4.2 De meerderheid van de projecten is gericht op de branche/sector



Bron: SEO Economisch onderzoek (2020)

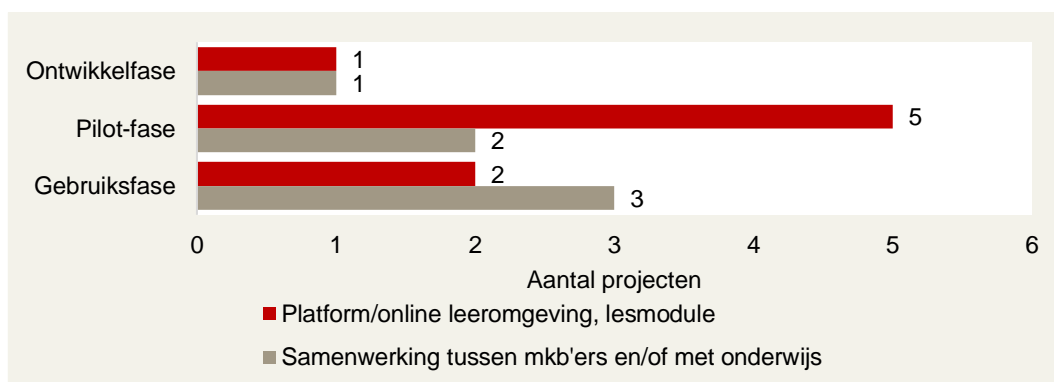
Over het algemeen beogen de projecten iets te verbeteren waarbij zij een knelpunt ervaren, maar ze zijn niet gericht op het oplossen van het knelpunt zelf. Dit komt ook deels doordat er veel

universele knelpunten zijn, zoals instroom of aansluiting onderwijs op arbeidsmarkt, die niet makkelijk vanuit een project of een beperkt aantal bedrijven op te lossen zijn. De knelpunten bestaan vaak al langer en blijven een belemmering vormen voor bedrijven. Daardoor is het niet vast te stellen in welke mate de MKB!dee-projecten hebben bijgedragen aan een oplossing voor de genoemde knelpunten.

De toegekende projecten hebben over het algemeen volgens de indieners geen onoverkomelijke hordes hoeven te nemen tijdens de uitvoering van het project, maar er zijn wel enkele vertragende factoren. Projecten waarin het plan is om het onderwijscurriculum te veranderen stuiten volgens de projectleiders wel vaak op problemen door vermeende stugheid van onderwijsinstellingen. In een aantal gevallen is de planning enigszins uitgelopen, omdat de ontwikkeling van een platform meer tijd kost dan van tevoren ingeschat. De meeste aanvragers van dit type projecten hadden hier al rekening mee gehouden en zetten het project voort. MKB!dee geeft hierin volgens hen wel al een steuntje in de rug doordat er iets van financiële rust is, maar ook omdat de initiatiefnemers hierdoor een grotere noodzaak zien om verder te gaan met het project. Zij zijn daardoor meer resultaatgericht.

De meeste projecten zitten begin 2020 (het moment van deze evaluatie) nog in of voor de pilotfase. Slechts een minderheid van de projecten zit al in de gebruiksfase. Oorspronkelijk was het wel de bedoeling dat alle projecten eind 2019 afgerond zouden zijn, maar inmiddels is ook al voor enkele projecten uitstel verleend. Dit komt mede door de hiervoor genoemde vertragende factoren. De meeste projecten zitten dus nog in de ontwikkelfase of pilot-fase, zie Figuur 4.3. Vooral projecten waarin een lesmodule of platform ontwikkeld moest worden zijn nog in de pilot-fase. Dit komt doordat de ontwikkeling van een nieuw product tijd kost (en vaak meer dan van tevoren gedacht), zeker omdat dit ook nog getest moet worden. Projecten waarin een samenwerking tot stand moet komen zijn vaker al in de gebruiksfase.

Figuur 4.3 Vooral projecten waarin een lesmodule/platform ontwikkeld is, zitten nog in pilot-fase



Bron: SEO Economisch onderzoek (2020)

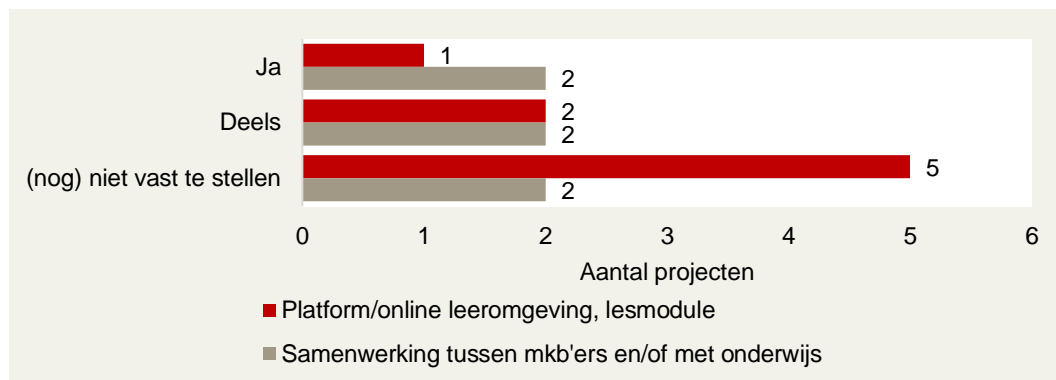
In de interviews geeft de helft van de indieners van projecten aan over hun eigen budget te zijn gegaan. Dit is echter altijd opgelost door aanvullende financiering vanuit hun eigen organisatie of via een andere investering. In die zin waren er geen financiële knelpunten in de uitvoering van de projecten.

4.2 De resultaten van de projecten

Harde outcomes van de projecten zijn niet goed kwantitatief te meten. Dit komt als eerste doordat veel projecten nog niet afgerond zijn. Daarbij zijn de doelen van de projecten niet altijd duidelijk geformuleerd. Een ‘verandering van de leercultuur’, ‘bevordering van de samenwerking tussen mkb’ers en onderwijs’ of ‘meer inzicht in kennis en competenties van personeel’ zijn voorbeelden van outcomes van projecten die moeilijk kwantitatief te meten zijn. Wel geven de interviews kwalitatief inzicht in de mate waarin MKB!dee-projecten tot op heden een bijdrage hebben kunnen leveren aan deze outcomes.

Bij de helft van de projecten is er sprake van doelrealisatie, kan dit op termijn verwacht worden, of zijn de doelen van het project deels gerealiseerd (zie Figuur 4.4). Het gaat dan vooral om projecten die al in de gebruiksfase zitten. Bij de andere helft van de projecten is doelrealisatie nog niet vast te stellen of is dit nog onzeker. Zoals hierboven beschreven zijn de projecten waarin een platform/leeromgeving of lesmodule wordt ontwikkeld vaker nog in de pilot-fase en zodoende is voor deze projecten minder vaak doelrealisatie vast te stellen. Dat blijkt uit de interviews met projectleiders over het verloop van de projecten en de al zichtbare resultaten. Dit staat los van de vraag in welke mate de doelrealisatie door het project zelf veroorzaakt is en welke rol externe factoren hierbij spelen.

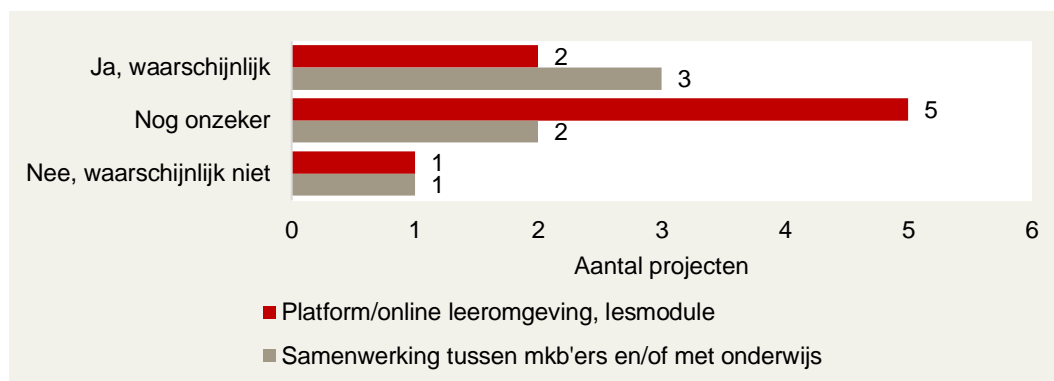
Figuur 4.4 Doelrealisatie is vaak nog niet of slechts deels vast te stellen



Bron: SEO Economisch onderzoek (2020)

Doordat een aantal projecten nog in de pilot-fase zit en de resultaten nog gaan komen is de doeltreffendheid vaak nog onzeker (zie Figuur 4.5). Dit hangt er namelijk vanaf in hoeverre de pilot slaagt en op welke manier dit wordt voortgezet. De link tussen het projectplan en de outcomes is dus vaak (nog) niet vast te stellen. Dit blijkt uit het beeld zoals dat uit de interviews volgt. De doeltreffendheid van het beleid brengt in beeld in hoeverre het project heeft bijgedragen aan de outcomes en impacts van het project. Het gaat hier dus om de vraag in hoeverre het projectplan leidt tot het realiseren van de beoogde doelen.

Figuur 4.5 Doeltreffendheid is vaak nog onzeker



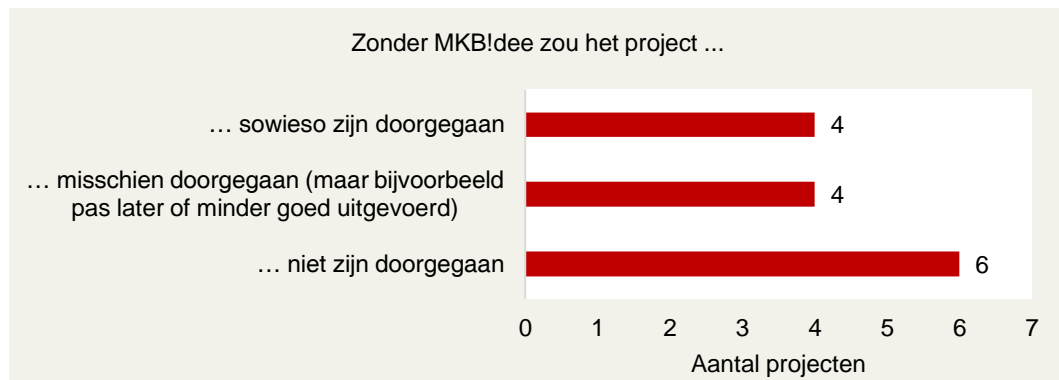
Bron: SEO Economisch onderzoek (2020)

Uit de interviews blijkt dat er niet bij alle projecten sprake is van additionaliteit (zie Figuur 4.6). Het gaat er hier om of het project zonder de MKB!dee-subsidie ook zou zijn uitgevoerd. Zes projecten hebben volgens hun projectleider dankzij de subsidie van start kunnen gaan. Bij vijf projecten is dit minder duidelijk het geval. In deze gevallen was het project wellicht ook van start gegaan zonder subsidie maar dan had dit nog langer geduurd of was het project minder goed uitgevoerd. Het subsidiegeld heeft in deze gevallen de laatste drempel weggenomen om te investeren in het project. Bij vier projecten was het project zonder subsidie ook doorgegaan. In deze gevallen waren de projecten bijvoorbeeld al bezig voordat MKB!dee begon. Het subsidiegeld lijkt in de meeste gevallen besteed te zijn aan de activiteiten die ook in de individuele projectplannen beschreven stonden. Als ook de activiteiten uit het projectplan grotendeels zijn uitgevoerd, is dit een indicatie van doelmatige bedrijfsvoering. Het is echter niet vast te stellen dezelfde resultaten ook zonder of met minder subsidiegeld bereikt zouden kunnen zijn.

De doelmatigheid van de bedrijfsvoering is voor geen van projecten vast te stellen, maar het is soms wel waarschijnlijk dat er sprake is van doelmatigheid van de bedrijfsvoering. Dat geldt primair voor de enkele projecten waarvoor er sprake is van doeltreffendheid van het beleid. De interviews geven wel inzicht in hoe het subsidiegeld is ingezet en in hoeverre dit zonder MKB!dee ook was gebeurd. De doelmatigheid van de bedrijfsvoering gaat over de vraag of de doelen ook te bereiken waren geweest tegen minder uitgaven.

Doordat zowel de doeltreffendheid van de projecten als de doelmatigheid van de bedrijfsvoering niet vast te stellen zijn en onzeker zijn, is de doelmatigheid van het beleid op projectniveau ook niet vast te stellen.

Figuur 4.6 Zonder MKB!dee zouden er minder projecten zijn uitgevoerd

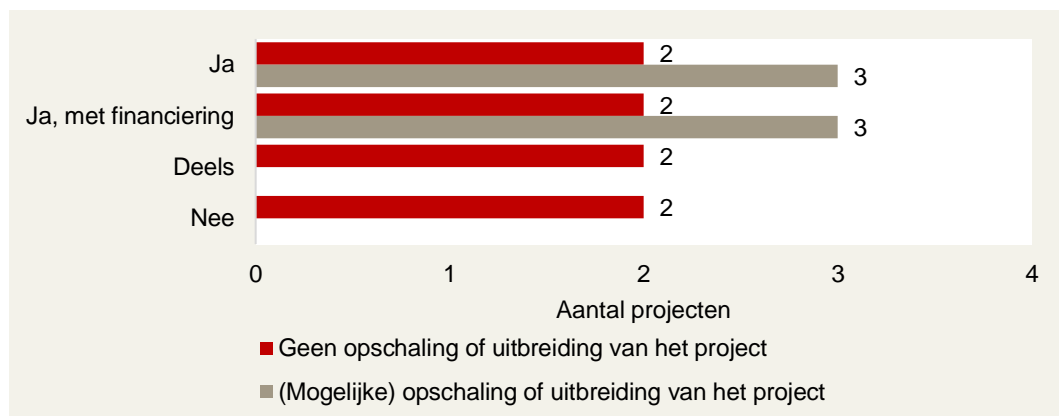


Bron: SEO Economisch onderzoek (2020) hierboven misschien ZIJN doorgedaan

4.3 Toekomst van de projecten

De meeste projecten zullen ook na afloop van MKB!dee verder gaan, omdat ze begin 2020 nog niet afgerond zijn (zie Figuur 4.7). De projectleiders geven daarbij aan dat de subsidie vanuit MKB!dee een ondersteuning is om het project door te zetten. De helft van deze projecten heeft hier echter wel nieuwe financiering voor nodig. De projecten die worden voortgezet hebben relatief vaak ook plannen of potentieel voor uitbreiden en opschalen.

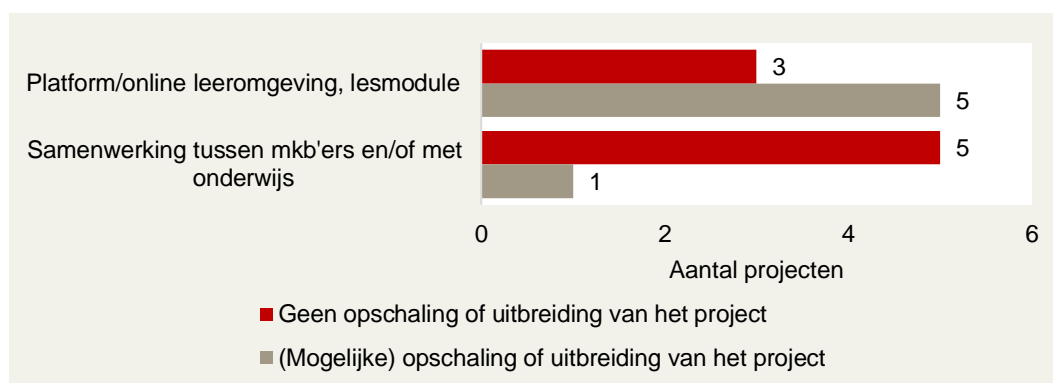
Figuur 4.7 De meeste projecten zullen ook na MKB!dee verder gaan



Bron: SEO Economisch onderzoek (2020)

Voor de projecten waarin het gaat om het ontwikkelen van een (leer)platform zijn het het vaakst plannen voor opschaling of uitbreiden. Blijkbaar leent dit type projecten zich hier beter voor dan projecten die zijn gericht op samenwerking tussen mkb'ers en onderwijs. Dit laatste type projecten heeft namelijk vrijwel nooit mogelijkheden tot opschaling (zie Figuur 4.8).

Figuur 4.8 Projecten gericht op samenwerking worden vaak niet opgeschaald/uitgebreid



Bron: SEO Economisch onderzoek (2020)

4.4 Ervaringen met de regeling

Ervaringen van bedrijven met toegekende aanvragen

De aanvragers van de toegekende projecten zijn positief over de MKB!dee-subsidieregeling. Dit blijkt uit de interviews. De regeling wordt als laagdrempelig en toegankelijk beschreven in vergelijking met andere subsidieregelingen. Zij geven aan dat dit goed past bij het MKB. Hierdoor konden de toegekende projecten ook meteen van start gaan. De aandacht voor de projecten en betrokkenheid vanuit MKB!dee is goed gewaardeerd. Zo was er begeleiding bij de administratieve kant zoals het schrijven van uren. Eén project geeft aan dat ze behoefte had aan een grotere uitwisseling van ervaringen met andere toegekende projecten. Ook wordt de flexibiliteit van de openheid van de regeling als positief ervaren. Maar aan de andere kant ontbrak hierdoor ook duidelijkheid over de verwachtingen van de resultaten van het project. Een vooropgezet format en afspraken over mijlpalen zouden meer duidelijkheid kunnen geven, aldus projectleiders.

Uit de interviews komen ook enkele opmerkingen en verbeterpunten naar voren over het proces van MKB!dee. Het meest genoemde punt daarbij is de coördinatie van de interviews en andere verplichtingen vanuit MKB!dee. Nu was het geval dat er aan het eind van het jaar, waarbij de meeste projecten ook tegen een eind aan zouden moeten lopen, verschillende dingen samenkwamen, zoals de interviews en filmpjes voor RVO en de interviews voor de evaluatie van MKB!dee. Dit gaf verwarring en druk over wat verplicht is en waarom. Een ander punt dat naar voren kwam is dat sommige deelnemers meer behoefte hadden aan tussentijdse evaluatiemomenten en meer uitwisseling van ervaringen met andere toegekende projecten. Andere deelnemers waren hier juist al tevreden mee.

De aanvraag zelf is over het algemeen als makkelijk ervaren. Enkele MKB!deeen hebben echter ook de aanvraag door een externe partij laten doen. Een element uit de aanvraag, dat het MKB!dee ook een mogelijke wetenschappelijke toepassing moet hebben, werd wel als vergezocht ervaren en als niet goed aansluitend bij mkb'ers. Inmiddels is dit uit de huidige regeling verwijderd. Ook de eis voor een 'overdraagbare methodiek' is moeilijk voor een mkb'er, zeker als de focus ligt op de eigen onderneming. Mogelijk trekt dit sneller mkb'ers die al met scholing en ontwikkeling bezig zijn of intermediaire organisaties.

In overeenstemming met de opdrachtgever is de enquête voor de nulmeting afgenomen tijdens het aanvraagproces van de subsidie om een betere respons te krijgen. Dit moment van enquêteren is soms echter als lastig ervaren, omdat de aanvrager van de subsidie op dat moment niet altijd de juiste informatie voorhanden had en zo werd belemmerd bij de aanvraag. Dit had gecommuniceerd kunnen worden zodat aanvragers hierop voorbereid konden zijn.

Een aantal toegekende projecten heeft zich ook voor de tweede subsidieronde van MKB!dee ingetkend, echter alle zonder resultaat. Voor sommige aanvragers was het onduidelijk waarom ze in de tweede ronde een lage score kregen, ook als het wel een nieuw idee betrof. Er werd in de interviews genoemd dat er het gevoel bestond dat er in de tweede subsidieronde meer nadruk lag op projectplannen die gericht waren op de eigen onderneming en minder op projectplannen die een oplossing voor de sector als geheel boden. Dit was inderdaad aangepast in de regeling, omdat projecten concreter gericht moesten zijn op het oplossen van knelpunten binnen mkb-ondernemingen. Het zou volgens hen een optie kunnen zijn om een deel van de al toegekende projecten verder te financieren in plaats van al het subsidiegeld van een volgende ronde aan nieuwe projecten te besteden.

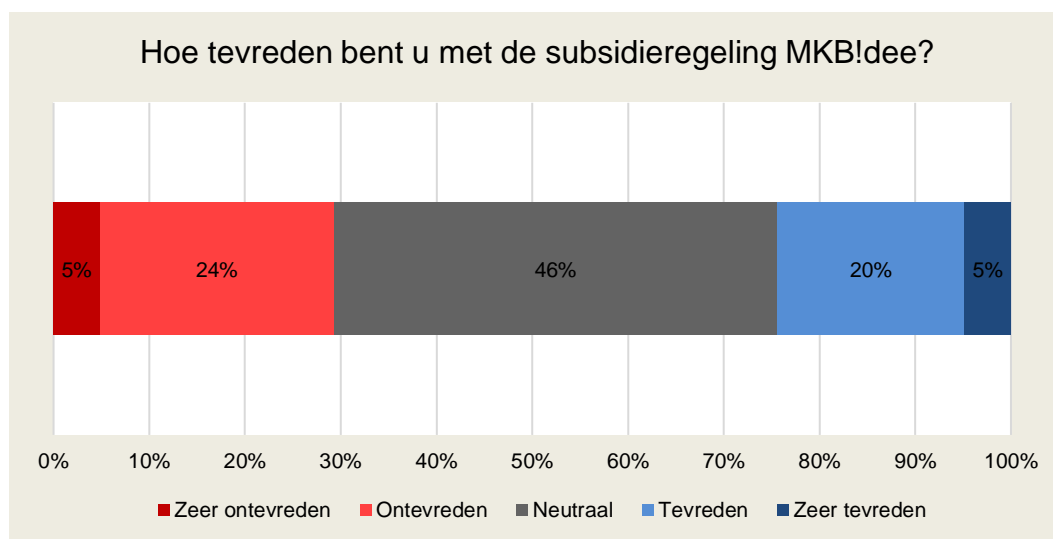
Ervaringen van afgewezen bedrijven

In de webenquête is aan de afgewezen bedrijven naar hun ervaringen gevraagd met de subsidieregeling. De respondenten hadden de mogelijkheid om aan te geven in welke mate zij tevreden waren en wat hun redenen van (on)tevredenheid waren. Daarnaast werd de mogelijkheid geboden om verbeterpunten aan te leveren. Dit is niet uitgevraagd bij toegekende bedrijven, omdat dit aan bod is gekomen in de interviews.

25 procent van de respondenten was tevreden met de regeling, tegenover 29 procent ontevreden respondenten (rest neutraal, zie Figuur 4.9). Als redenen waarom ze tevreden zijn wordt aangegeven dat ze het waarderen dat de mogelijkheid geboden wordt om vernieuwende projecten of onderzoek te doen. Zonder de tegemoetkoming in de kosten was dat niet gebeurd. Het heeft aanzet tot scherp nadenken over een oplossing voor het investeringsprobleem, wat in sommige gevallen geleid heeft tot een betere, tweede aanvraag. Ze vinden dat de subsidieregeling aansluit bij de wensen van mkb-ondernemingen.

Ontevredenheid heeft verschillende oorzaken volgens de respondenten. De doorlooptijd is lang waardoor een project al in een volgende fase zit, terwijl de toekenningen nog niet uitgedeeld waren. Ook is er soms veel moeite in een projectvoorstel gestoken waar vervolgens niks mee gedaan wordt omdat er geen toekenning is. Daarnaast is er weinig inhoudelijke toelichting op de afwijzing, of is deze onbegrijpelijk en niet-transparant. Gelijksoortige projecten kregen wel een toekenning volgens een respondent.

Figuur 4.9 Ongeveer evenveel afgewezen aanvragers zijn tevreden als ontevreden met de subsidieregeling



Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2019)

Mogelijke verbeterpunten zijn op te delen in proces, inhoud en geld. Bij een groter budget kunnen meer projecten toegekend worden en is de moeite die in de projectvoorstellen is gestoken niet voor niets geweest. Ook wordt aangegeven dat het budget meer verdeeld moet worden. Dat komt neer op meer projecten toegekend met een lager subsidiebedrag. Voor de inhoud geven respondenten aan dat de wetenschappelijke onderbouwing van het voorstel te ver gaat vanwege de afstand van de wetenschap en de praktijk. De uitgangspunten van de subsidie en de transparantie van toetsing⁷ zouden ook beter kunnen. Ten slotte zijn er procesmatige verbeteringen aangeleverd. Meer interactie met beoordelaars zoals een mondelinge toelichting bij afwijzing zou gewaardeerd worden. De aanvraag mag ook minder bureaucratisch en met een hogere doorloopsnelheid.

4.5 Deelconclusies

Uit de voorgaande analyses blijkt dat dat bij de helft van de toegekende projecten sprake is van doelrealisatie of dit op termijn verwacht kan worden. Uit deze analyse blijkt dat de subsidieregeling ervoor heeft gezorgd dat er projecten zijn uitgevoerd die zonder subsidie niet of mogelijk niet zouden zijn uitgevoerd, maar er zijn ook projecten die ook zonder subsidie zouden zijn uitgevoerd. Wel geven de meeste projectleiders aan dat de subsidie cruciaal is geweest in het laten doorgaan van het project.

Het is niet vast te stellen of er sprake is van doelmatigheid van de bedrijfsvoering voor de projecten. Het is wel waarschijnlijker dat dit het geval is voor de enkele projecten waarvoor er sprake is van doeltreffendheid van het beleid. Maar ook voor hen is niet vast te stellen of dezelfde resultaten ook met minder middelen bereikt zouden kunnen zijn. Dit komt mede doordat er veelal sprake is van complexe projecten en samenwerkingsverbanden, waardoor er geen goede vergelijking mogelijk is

⁷ Het verbeterpunt 'transparante toetsing' is niet verder uitgelegd door de respondent.

met andere bedrijven. De doelmatigheid van het beleid is daardoor op projectniveau ook niet vast te stellen.

5 Doeltreffendheid en doelmatigheid regeling

Er is een indicatie dat bij mkb-bedrijven met toegekende projecten de leercultuur is toegenomen. Het is niet te bepalen of dit daadwerkelijk door de subsidieregeling komt. Daarom zijn de doeltreffendheid en doelmatigheid van de regeling ook niet vast te stellen.

5.1 Doeltreffendheid regeling

Over de doeltreffendheid van de regeling worden uitspraken gedaan door de antwoorden van deelnemers en niet-deelnemers op bepaalde stellingen te vergelijken voor en na de subsidieregeling. Alleen de bedrijven die zowel tijdens de 0-meting als de 1-meting de stellingen hebben beantwoord zijn bekeken in de doeltreffendheidsanalyse. Specifiek is bekeken of toegekende bedrijven, dan wel afgewezen bedrijven, dan wel panelbedrijven de stellingen significant anders hebben ingevuld in de 1-meting ten opzichte van de 0-meting. Is er een significante verandering bij de groep bedrijven met een toegekende aanvraag aanwezig, maar geen verandering bij de twee controlegroepen, dan is dit een aanwijzing dat de subsidieregeling hier invloed op gehad zou kunnen hebben.

Bij deze doeltreffendheidsanalyse zijn twee vrijwaringen van belang. Ten eerste betekent een significant verschil bij de experimentgroep in combinatie met geen significant verschil bij de twee controlegroepen *niet direct of altijd* dat dit het causale effect van de subsidieregeling is. Het is niet uit te sluiten dat andere factoren waarvoor we niet hebben kunnen controleren van invloed zijn geweest op deze bevinding. Ten tweede is het lastig om statistisch significante verschillen waar te nemen door het lage aantal observaties bij (voornamelijk) de toegekende bedrijven. In statistische termen spreken we van een lage power, het ten onrechte niet herkennen van een verschil. Het kan natuurlijk zo zijn dat er inderdaad weinig verschillen zijn tussen de behandelgroep en de controlegroepen, maar door de lage power is dat moeilijk te onderbouwen met statistische methodes.

Voor de leesbaarheid van dit hoofdstuk is gekozen om de observaties en conclusies van de voor-na-vergelijking tekstueel te beschrijven. Alle resultaten van de voor-na-vergelijking zijn in tabellen weergegeven in Bijlage B.

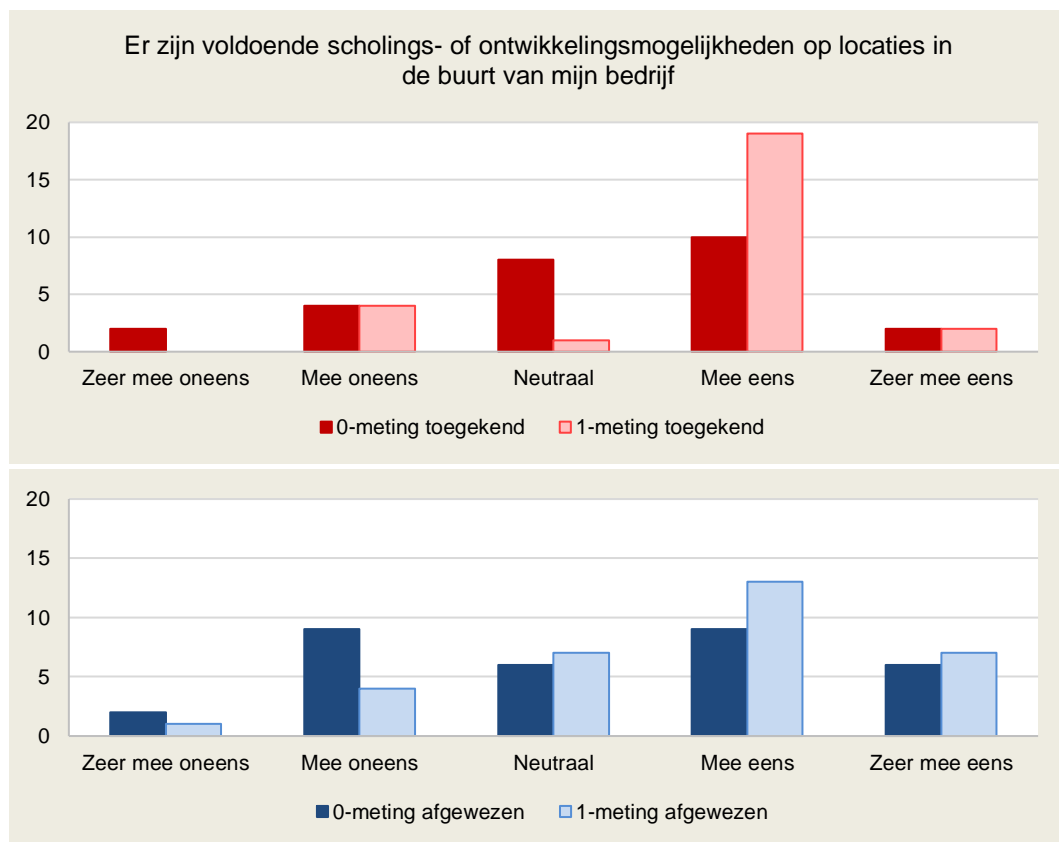
Resultaten stellingen

Met betrekking tot informatie-, financiële en locatiebelemmeringen zijn er enkele significante verschillen op te merken. Zo is het voor bedrijven met een toegekende aanvraag duidelijker bij de 1-meting dan bij de 0-meting wat opleiding en ontwikkeling opleveren, terwijl er bij de controlegroepen geen significante verschillen zijn tussen de metingen (zie ook Figuur 5.1). Daarnaast geven bedrijven met een toegekende aanvraag in de 1-meting ten opzichte van de 0-meting aan dat de scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden in de buurt van het bedrijf zijn toegenomen (zie Figuur 5.2), zo ook de scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden die op afstand gevolgd kunnen worden. Ook zijn de scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden op de locatie van het bedrijf toegenomen voor zowel toegekende als afgewezen bedrijven. Dat dit effect bij beide groepen bedrijven optreedt, kan wijzen op externe effecten van de subsidieregeling, aangezien sommige bedrijven met een

afgevoerd het project toch tot uitvoering hebben gebracht (mogelijk in een andere vorm of met andere subsidies). Er lijkt dus een invloed te zijn geweest van de regeling op (vooral) locatiebelemmeringen, maar we kunnen niet met voldoende zekerheid vaststellen of dit het gevolg is van de subsidie.

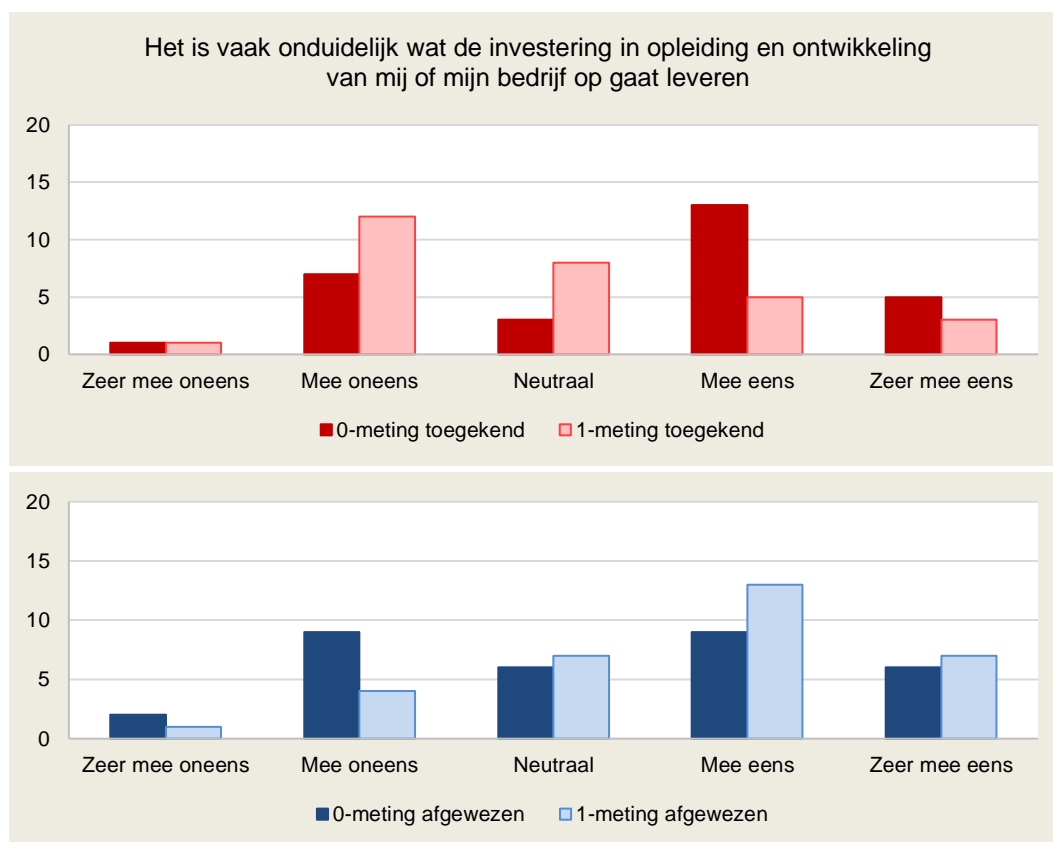
Ter illustratie geven Figuur 5.1 en Figuur 5.2 de significante veranderingen weer van twee stellingen. Bij beide stellingen verandert alleen de verdeling van antwoorden van bedrijven met een toegekende aanvraag significant, de verdeling van antwoorden van bedrijven met een afgevoerde aanvraag verandert niet significant.

Figuur 5.1 Voor toegekende bedrijven zijn de scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden in de buurt van het bedrijf toegenomen



Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019). Aantal observaties is 26 bij toegekend en 32 bij afgewezen. Het verschil in verdeling tussen 0- en 1-meting is getoetst met de Wilcoxon rank-sum (Mann Whitney) test. Alleen voor toegekende bedrijven verschilt de verdeling significant (5%-significantieniveau)

Figuur 5.2 Er is minder onduidelijkheid bij toegekende bedrijven over wat opleiding en ontwikkeling op gaan leveren



Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019). Aantal observaties is 27 bij toegekend en 33 bij afgewezen. Het verschil in verdeling tussen 0- en 1-meting is getoetst met de Wilcoxon rank-sum (Mann Whitney) test. Alleen voor toegekende bedrijven verschilt de verdeling significant (5%-significantieniveau)

Er zijn geen duidelijke aanwijzingen gevonden dat de subsidieregeling heeft bijgedragen aan de efficiëntie en inzetbaarheid of anderszins de productiviteit van werknemers. Zo geven bedrijven met een toegekende aanvraag aan dat werknemers breder inzetbaar zijn in de 1-meting dan in de 0-meting. Bij bedrijven met een afgewezen aanvraag is deze stijging ook te zien, maar alleen statistisch significant op een lager significantieniveau (10 procent). Ook zijn er aanwijzingen dat werknemers van bedrijven met toegekende en afgewezen aanvragen beter zijn uitgerust om in de nabije toekomst efficiënt en effectief hun taken uit te voeren in de 1-meting ten opzichte van de 0-meting.

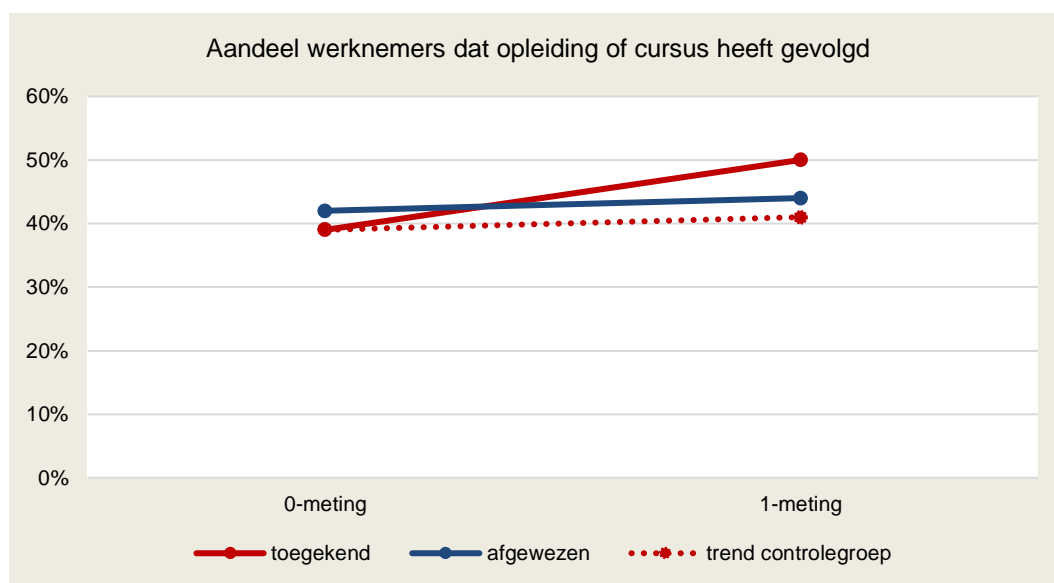
Daarnaast zijn er aanwijzingen dat leren op de werkvloer belangrijker wordt geacht door bedrijven met een toegekende aanvraag in de 1-meting dan in de 0-meting, en dat het minder kostbaar is om werknemers parttime aan de slag te laten gaan als docent. Daartegenover staat dat alleen de respondenten van bedrijven met een toegekende aanvraag aangeven dat vakspecifieke opleidingen minder productiviteitsverhogend zijn geworden in de 1-meting ten opzichte van de 0-meting.

Resultaten indicatoren

De subsidieregeling kan een positieve invloed hebben gehad op het aandeel werknemers dat een opleiding of cursus heeft gevolgd, omdat dit alleen bij bedrijven met een toegekende aanvraag is

toegenomen. De resultaten zijn gepresenteerd in Figuur 5.3.⁸ Ook is het aantal stage- of leerwerkplekken toegenomen in de 1-meting in vergelijking met de 0-meting bij bedrijven met een toegekende aanvraag. Er is een kleine negatieve correlatie tussen deelname aan de subsidieregeling en het aandeel werknemers dat (parttime) lesgeeft. Dit aandeel is namelijk gestegen bij de controlegroepen, maar niet bij bedrijven met een toegekende aanvraag. Dit staat haaks op de observatie dat bedrijven met een toegekende aanvraag in de 1-meting aangeven dat het minder kostbaar is geworden om werknemers parttime als docent aan de slag te laten gaan. De projecten zijn in de praktijk amper op dit onderwerp gericht geweest, dus daarom is het niet waarschijnlijk dat deelname aan de subsidieregeling de reden is geweest dat het aandeel lesgevende werknemers gedaald is. Verder zijn er geen aanwijzingen dat de subsidieregeling van invloed is geweest op bijvoorbeeld het aantal werknemers of de scholingsbudgetten.

Figuur 5.3 Het aandeel werknemers dat een opleiding of cursus heeft gevolgd is bij toegekende bedrijven gestegen



Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019). Aantal observaties is 26 bij toegekend en 33 bij afgewezen. Het verschil in aandeel opleiding of cursus gevolgd is significant verschillend bij toegekende bedrijven (10%-significantieniveau), maar is niet significant verschillend bij afgewezen bedrijven. De stippelijijn geeft de mogelijke situatie weer zonder de subsidieregeling, maar dit is niet formeel getest met een verschil-in-verschillenanalyse

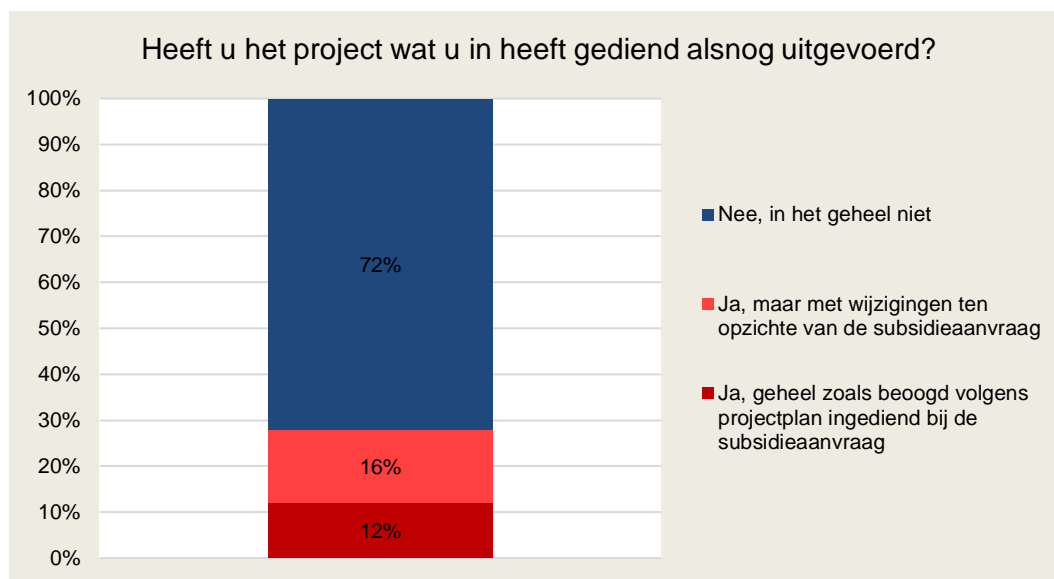
Extra vragen afgewezen projectvoorstellen

Om verder naar de doelmatigheid van de regeling te kijken is de positie van afgewezen projecten geanalyseerd. Aan afgewezen bedrijven is gevraagd of ze zonder subsidiegeld van MKB!dee alsnog het ingediende voorstel hebben uitgevoerd. Het blijkt dat ongeveer een kwart alsnog het project heeft uitgevoerd, waarbij iets meer dan de helft daarvan met enkele wijzigingen (zie Figuur 5.4). Dat is eigenlijk altijd een afgeslankte vorm van het projectvoorstel, door bijvoorbeeld kleinere schaal of minder intensief. Bijna altijd zijn dit projectvoorstellen zonder een partner (83 procent).

⁸ De kanttekening bij deze figuur is dat het de suggestie wekt dat er een verschil-in-verschillenanalyse is uitgevoerd. Dit was niet de insteek van deze evaluatie, vanwege het experimentele karakter en het lage aantal waarnemingen. Het dient slechts als visuele ondersteuning van de gevonden verschillen.

Bij de projecten die niet door zijn gegaan zijn de oorzaken gebrek aan financiering, het afhaken van partijen of het niet durven uitvoeren zonder subsidie (risicovol).

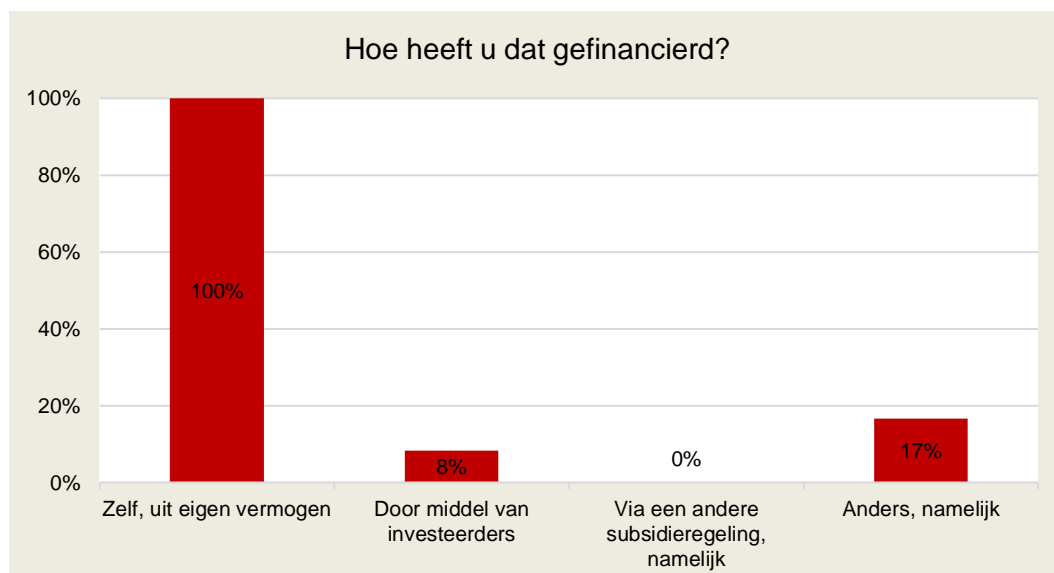
Figuur 5.4 Meer dan een kwart van de afgewezen projecten heeft alsnog doorgang gevonden



Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2019)

Aan de partijen die het project alsnog hebben uitgevoerd is gevraagd hoe de financiering van het project tot stand is gekomen. Uit Figuur 5.5. blijkt dat dit bij alle alsnog uitgevoerde projecten uit het eigen vermogen is gebeurd, aangevuld met financiering van investeerders, de stichting OOM of door te snijden in de exploitatiebegroting. 25 procent van de alsnog uitgevoerde projecten.

Figuur 5.5 De financiering van alsnog uitgevoerde projecten vindt altijd plaats vanuit eigen vermogen



Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2019). De percentages tellen niet op tot 100 procent omdat respondenten meerdere antwoorden konden opgeven

Uit deze analyse blijkt dat de subsidieregeling ervoor heeft gezorgd dat er additionele projecten zijn uitgevoerd. Dit omdat slechts een zeer beperkt gedeelte van de afgewezen aanvragen is uitgevoerd. Ook is er voor deelnemende bedrijven als geheel meer scholing bij werknemers. Dat is waarschijnlijk een gevolg van deelname aan de subsidieregeling, omdat er sprake is van additionaliteit.

5.2 Doelmatigheid regeling

Harde uitspraken over de doelmatigheid van de regeling als geheel kunnen niet worden gedaan. De reden hiervoor is dat er geen harde uitspraken gedaan kunnen worden over de doeltreffendheid van de regeling. Daarbij is er op dit moment nog geen zicht op langetermijneffecten. Het is wel duidelijk dat enkele projecten een vervolg gaan krijgen of dat er mogelijkheden zijn tot opschaling, maar in welke mate dit daadwerkelijk zal gebeuren is niet te zeggen. Ook zijn er aanwijzingen dat deelname aan de subsidieregeling zou kunnen hebben geleid tot het versterken van de scholingscultuur bij de betrokken mkb'ers.

De omvang van de kosten van de regeling is wel duidelijk. De omvang bedraagt € 2 miljoen aan subsidiekosten aangevuld met uitvoeringskosten. Deze kosten zijn in vergelijking met andere subsidieregelingen beperkt. Dat komt door de beperkte schaal van de regeling MKB!dee in 2018. Deze is daarna opgeschaald in omvang, waardoor de kosten nu hoger zijn.

5.3 Advies toekomst

Deze paragraaf geeft op basis van de hiervoor besproken punten een advies over de toekomst van MKB!dee. Omdat de doelmatigheid van de huidige regeling op dit moment nog niet is vast te stellen, gaat dit advies niet in op de vraag of de regeling als geheel zou moeten blijven bestaan. Zoals eerder aangegeven heeft de regeling er in elk geval voor gezorgd dat er verschillende additionele projecten zijn uitgevoerd die waarschijnlijk doeltreffend zijn.

Selectie projecten

Voor de selectie van de projecten raden we aan om daar scherpere en relevantere keuzes in te maken. Het gaat dan om de relatie tussen de beleidsdoelen van de regeling en de selectie van projecten. Gerelateerd daaraan is de mate waarin de projecten daadwerkelijk de knelpunten op kunnen lossen en of ze tot bredere maatschappelijke effecten kunnen leiden.

Als eerste adviseren we dat de achterliggende beleidsdoelen van de regeling sterker terugkomen in de criteria waarop aanvragers worden beoordeeld. De belangrijkste reden hiervoor is dat in 2018 onduidelijkheid bestond bij aanvragers wat er wel en niet binnen deze regeling kon plaatsvinden. Uiteindelijk zijn vooral samenwerkingsverbanden en de ontwikkeling van leeromgevingen gesubsidieerd. Deze beide types projecten kunnen inderdaad belemmeringen wegnemen om te investeren in scholing en ontwikkeling van huidige en toekomstige werknemers. De praktijk wijst ook uit dat er daadwerkelijk meer scholing van huidige werknemers is geweest bij deelnemers. Het directe doel van deze projecten was echter niet altijd specifiek gericht op deze uitkomst. Inmiddels is de regeling aangepast. Projecten moeten nu concreet gericht zijn op het oplossen van knelpunten bij mkb-ondernemingen.

Hierbij is ook van belang dat er sprake lijkt te zijn van onbalans tussen de belemmeringen om te investeren in scholing en ontwikkeling van huidige en toekomstige werkenden en de mate waarin deze problemen zijn op te lossen via projecten die gericht zijn op de mkb-ondernemingen zelf. De knelpunten zijn namelijk vaak maatschappelijk (zoals de krapte op de arbeidsmarkt voor technisch personeel) en deze knelpunten zijn niet via de relatief kleinschalige MKB!dee-projecten op te lossen. Het is natuurlijk wel zinvol om maatschappelijke problemen te vertalen in concrete acties die in pilotvorm kunnen worden getest. Een belangrijk criterium voor deze pilots is de schaalbaarheid naar landelijke of regionale maatregelen. Op basis van de resultaten van deze tests kan vervolgens worden besloten in hoeverre opschaling effectief en efficiënt is.

Een tweede aandachtspunt in de selectie van projecten is de additionaliteit van de voorgestelde initiatieven. Ondanks dat dit een formele eis was bij de aanvraag, zijn er projecten ontstaan die ook zonder subsidie waarschijnlijk zouden zijn uitgevoerd, mogelijk in een andere vorm of met andere subsidies. Voor deze gevallen was er blijkbaar geen sprake van een financiële belemmering om een project te starten. Ook uit de enquête onder de deelnemers blijkt dat financiële belemmeringen voor hen over het algemeen geen grote rol spelen om niet in de scholing en ontwikkeling van hun (toekomstige) werknemers te investeren. Dit betekent dat de overheid via MKB!dee geen rol zou hebben als financier van het project zelf. Wel zou de overheid een rol kunnen spelen om een eventuele opschaling te ondersteunen, omdat dat tot positieve maatschappelijke baten zou kunnen leiden.

Van belang voor deze positieve baten is een beoordeling in hoeverre deze opschaling mogelijk is. De mogelijkheden tot opschaling buiten de aan een project deelnemende mkb-ondernemingen is inmiddels ook een belangrijker criterium geworden in de beoordeling van aanvragen. Uit de gesprekken met de mkb-ondernemers die in deze ronde van MKB!dee subsidie hebben ontvangen, blijkt wel dat de meesten zich niet verbonden voelen met het bereiken van positieve externe effecten door hun project op te schalen.

Harde outputindicatoren

Om voor alle partijen duidelijker te krijgen waar de subsidie voor gebruikt wordt, zouden hardere outputindicatoren met een concrete termijn kunnen worden opgesteld in de projectaanvraag en de projectvoorstellen. Dat kan dan in de subsidiebeschikking worden opgenomen. Vervolgens zouden subsidieontvangers daarop moeten worden afgerekend. Op dit moment is het lastig voor alle partijen (projecten, RVO en de onderzoekers) om te bepalen wat exact verwacht wordt van de projecten. Daar zou de verantwoording aan het eind van de subsidieperiode direct aan gekoppeld kunnen worden. Ook is niet altijd duidelijk welke mate van verantwoording er na afloop van de subsidieperiode nodig is. Als daar een betere uitwerking van is, zorgt dat voor hardere uitspraken over de doeltreffendheid en doelmatigheid van de projecten en de regeling alsook voor meer helderheid over de verantwoording van projecten. Aansluitend daarop is het ook aan te raden dat EZK en RVO duidelijker zijn naar projecten over wat zij van hen verwachten qua verplichtingen in de eindfase. Het gaat dan zowel om verantwoordingsverplichtingen voor de subsidie, als om verplichtingen om mee te werken aan monitoring en evaluatie alsmede om verzoeken om mee te werken aan promotionele activiteiten.

Vanwege het experimentele karakter van de regeling zou hier vervolgens flexibele mee om kunnen worden gegaan. Dat betekent in de praktijk dat ontvangers van subsidies het tijdig en gemotiveerd

kunnen aangeven als de bij de start afgesproken outputindicatoren niet of later bereikt worden. Het zou dan vervolgens ter beoordeling van RVO kunnen zijn of en in hoeverre de outputindicatoren tijdens de looptijd van de subsidie aangepast zouden kunnen worden. Een vergelijkbare manier is succesvol door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gebruikt bij de Regeling Co-financiering Sectorplannen. Met dit programma zijn onder andere samenwerkingsverbanden (gericht op scholing) en de ontwikkeling van lespakketten gefinancierd, waarbij ook bij de aanvraag niet altijd duidelijk was hoe lang de ontwikkeling van lespakketten zou duren.

Looptijd projecten

Het lijkt verstandig om de harde deadline van één jaar voor de afronding van een project te verlenen of te verzachten. Vooral projecten die zich richten op de ontwikkeling van producten (zoals lespakketten) blijken in de praktijk meer tijd nodig te hebben. In de praktijk is er in veel gevallen uitstel verleend voor zulke projecten. Het opzetten van samenwerkingsverbanden lijkt over het algemeen geen probleem te zijn binnen een periode van één jaar.

Continuering en opschaling projecten

Een mogelijke overweging is dat de overheid een actievare rol neemt in de continuering van succesvolle projecten. Op dit moment is het voor de meeste projecten onduidelijk of er een vervolg komt. De reden voor deze onduidelijkheid is dat de financiële mogelijkheden als belemmering worden ervaren. Door het opstellen van een vervolgregeling of het toestaan dat succesvolle projecten in een later jaar opnieuw financiering binnen de huidige regeling kunnen ontvangen, zou dit opgelost kunnen worden. Vanuit een maatschappelijke invalshoek zouden dan specifiek projecten die markt- en overheidsfalen oplossen en positieve externe effecten hebben in aanmerking kunnen komen voor vervolffinanciering. Dit geldt zowel voor succesvolle samenwerkingsverbanden als voor projecten gericht op lesomgevingen en leermodules. Voor samenwerkingsverbanden is het hierbij specifiek van belang dat de samenwerking langer dan het ene jaar van de subsidie beklijft. Voor lesomgevingen en leermodules is van belang dat de ontwikkeling en implementatie niet stopgezet worden na een jaar, omdat hierbij sprake is van een doorlopend innovatieproces.

Om positieve effecten buiten de deelnemende partijen te behalen is opschaling van belang. Bij samenwerkingsverbanden gaat het dan om de mogelijkheid om nieuwe partners toe te voegen of om de blauwdruk voor een samenwerkingsverband voor andere sectoren of regio's te gebruiken. Bij lesomgevingen en leermodules gaat het erom dat deze ook ingezet gaan worden buiten de op dit moment deelnemende mkb-bedrijven en andere partners. Zoals eerder beschreven is, lijkt opschaling op dit moment geen belangrijk doel voor de projecten. Dit is te verklaren, omdat projecten hier zelf geen direct voordeel of belang bij hebben. Ook hiervoor geldt dat de overheid hier een rol in zou kunnen spelen. Het gaat dan specifiek om te stimuleren dat de opschaling plaatsvindt. Daarvoor zou de overheid bijvoorbeeld bestaande netwerken of platforms kunnen gebruiken, zoals die via het Techniepact zijn opgericht. Op dit moment vinden er ook al eerste initiatieven plaats vanuit de overheid om opschaling te stimuleren, bijvoorbeeld door het delen van best practices.

Literatuur

- Almeida, R.K., & Aterido, R. (2015). Investing in formal on-the-job training: are SMEs lagging much behind? IZA Journal of Labor & Development. IZA DP No. 4981, Bonn: IZA.
- Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., & Leuven, E. (2005). Workplace Training in Europe. IZA DP No. 1650, Bonn: IZA.
- Berge, W. van den, & Ter Weel, B. (2015). Baanpolarisatie in Nederland (2015). CPB Policy Brief, 2015/13. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CBS (2018). Een leven lang leren in Nederland: stand van zaken. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek
- CPB (2020). Scenario's economische gevolgen coronacrisis. Den Haag: Centraal Planbureau
- Fouarge, D., van Eldert, P., de Grip, A., Künn, A. & Poulissen, D. (2018). Nederland in leerstand. ROA Reports, no. 004, Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Fouarge, D., Schils, T., & De Grip, A. (2013). Why do low-educated workers invest less in further training?. *Applied Economics*, 45(18), 2587-2601.
- Grip, A. de, Belfi, B., Fouarge, D., Künn, A., Peeters, T., & Poulissen, D. (2018). *Levenslang leren en competentieontwikkeling* (No. 008). Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- OECD (2013). Skills Development and training in SMEs, Local Economic and Employment Development (LEED), Paris: OECD Publishing.
- ROA (2017). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022. ROA Reports, no. 010, Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Sanders, J. (2016). *Sustaining the employability of the low skilled worker: Development, mobility and work redesign*, Maastricht: Maastricht University.
- Smid, B., ter Rele, H., Boeters, S., Draper, N., Nibbelink, A., & Wouterse, B. (2014). Minder zorg om vergrijzing. The Hague: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- Ter Weel, B. (2015). De match tussen mens en machine. Amsterdam: KVS.
- Timmer, M.P., Erumban, A. A., Los, B., Stehrer, R., & de Vries, G.J. (2014). Slicing up global value chains. *Journal of Economic Perspectives*, 28(2), 99-118.
- UWV (2018). Technische beroepen factsheet arbeidsmarkt. Amsterdam: UWV.

Werff, S. van der, Kans, K., Zwetsloot, J., Wagemakers, S., Tadema, J. & Heyma, A. (2019) De opbrengst van de sectorplannen, SEO-rapport 2019-87, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Werff, S. van der, Van der Ven, K., Vervliet, T., & Zwetsloot, J. (2019), Projectaanvraaganalyse MKB!dec, SEO-rapport 2019-09, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Internetbronnen

<https://www.rijksbegroting.nl/beleidsevaluaties/evaluaties-en-beleidsdoorlichtingen/handreiking-beleidsdoorlichtingen/het-meten-van-doeltreffendheid>

<https://www.rijksbegroting.nl/beleidsevaluaties/evaluaties-en-beleidsdoorlichtingen/handreiking-beleidsdoorlichtingen/het-meten-van-doelmatigheid>

Bijlage A Vragenlijsten

Respons

De responsaantallen zijn gegeven in Tabel A. 1/Figuur 1.1. De laatste kolom geeft de respons weer van technische mkb'ers die zowel de 0-meting als de 1-meting hebben ingevuld. Deze respons is gebruikt in de analyses weergegeven in dit rapport. Voor de toegekende bedrijven gaat het om 29 technische mkb'ers, voor de afgewezen bedrijven zijn dat er 36. Er hebben 530 panelleden gereageerd op de enquête. Hiervan zijn 263 respondenten werkzaam bij een technische mkb als eigenaar of leidinggevende. 74 panelleden hebben ook de 0-meting ingevuld.

Tabel A. 1 Bruikbare respons webenquête 1-meting

Webenquête 1-meting	Uitgenodigd 1-meting	Respons 1-meting	Waarvan technische mkb & 0-meting ingevuld
Toegekend	37	36	29
Afgewezen	206	79	36
Totaal toegekend en afgewezen	244	115	65
Panel	-	530	74

Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)

Definitieve vragenlijsten

Toegekende aanvragers

De volgende stellingen gaan over kennis en informatie-aspecten. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Ikzelf of mijn HR-medewerkers weten wat het bedrijf nodig heeft aan kennis en vaardigheden van het personeel
- Mijn werknemers weten wat ze nodig hebben aan kennis en vaardigheden om hun werk goed te kunnen doen
- Ik beschik als ondernemer of leidinggevende zelf over voldoende kennis en vaardigheden om mijn werk te doen
- Leidinggevendenden hebben voldoende kennis van relevante opleidingen of cursussen voor het personeel
- Er is sprake van een uitgesproken plan voor scholing en ontwikkeling. Mijn werknemers weten waar ze aan toe zijn
- Het is vaak onduidelijk wat de investering in opleiding en ontwikkeling van mij of mijn bedrijf op gaat leveren
- Ik ben op de hoogte van bestaande (subsidie)regelingen voor scholing en ontwikkeling van mijn personeel

De volgende stellingen gaan over financiële aspecten. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Mijn bedrijf heeft de financiële ruimte om te investeren in de kennis en vaardigheden van het personeel

- Het risico dat mijn werknemer vertrekt, weerhoudt mij ervan te investeren in zijn of haar opleiding of ontwikkeling
 - Mijn bedrijf investeert alleen in opleiding en ontwikkeling als het goed gaat met het bedrijf
 - Omdat bestaande regelingen voor opleiding en ontwikkeling vaak tijdsintensief zijn om aan te vragen, maak ik er liever geen gebruik van
 - Ik kan mijn werknemers niet missen op de werkvloer, waardoor ik minder snel geneigd ben om hen een opleiding of cursus te laten volgen
 - Een samenwerking opstarten (mkb, grootbedrijf of onderwijsinstelling) met betrekking tot opleiding en ontwikkeling kost vooraf te veel tijd en geld
 - Mijn personeel heeft de mogelijkheid om binnen werktijd een opleiding of cursus te volgen
-

De volgende stellingen gaan over locatieaspecten. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op de locatie binnen mijn bedrijf
 - Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op locaties in de buurt van mijn bedrijf
 - Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden die op afstand gevolgd kunnen worden (zoals e-learning)
 - Het is belangrijk voor de regio dat ik investeer in de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel
-

Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Mijn werknemers kunnen efficiënter werken
 - Mijn werknemers zijn breed inzetbaar binnen mijn bedrijf
 - Mijn werknemers zijn ook buiten mijn bedrijf breed inzetbaar
 - Mijn werknemers hebben ook in de nabije toekomst voldoende kennis en vaardigheden om hun taken effectief en efficiënt uit te voeren
 - Een vakspecifieke opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever
 - Een algemene opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever
 - Van de dagelijkse werkzaamheden in mijn bedrijf leren mijn werknemers
 - Door het samenwerken met collega's leren mijn werknemers
 - De ontwikkeling van mijn personeel vindt vooral plaats buiten een opleiding of cursus om
 - Leren op de werkvloer en opleidingen of cursussen vullen elkaar aan
 - Leren op de werkvloer is belangrijker dan leren via een cursus of opleiding
-

De volgende stellingen hebben betrekking op de subsidieregeling MKB/idee. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen?

- Mijn bedrijf heeft het afgelopen jaar samenwerking gezocht met grote bedrijven in de regio voor de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel
- In mijn bedrijf zijns scholing en ontwikkeling van werknemers vanzelfsprekend
- Werknemers van mijn bedrijf zijn parttime aan de slag als docent in het beroepsonderwijs
- In mijn regio heb ik moeite met het vinden van geschikt (technisch) personeel

- In mijn regio zijn er te weinig banen voor geschikt (technisch) personeel
 - Mijn werknemers hebben voldoende kennis en vaardigheden om de opdrachten voortkomend uit de energie- en klimaattransitie te realiseren
-

(Alleen bedrijven die in deze categorie een aanvraag hebben gedaan)

U heeft in uw MKB!dee-aanvraag aangegeven dat uw project valt onder de volgende categorie:

Regionale samenwerking op menselijk kapitaal mkb en grootbedrijf.

De volgende stellingen gaan over deze categorie. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Er is sprake van uitwisseling van werknemers tussen mijn bedrijf en een grootbedrijf voor opleiding of ontwikkeling
 - Mijn werknemers volgen een opleiding of cursus georganiseerd door een grootbedrijf
 - Het is niet duidelijk wat samenwerken met een regionaal grootbedrijf voor opleiding en ontwikkeling oplevert
-

(Alleen bedrijven die bij stelling 1 MKB!dee (zeer) mee eens hebben aangegeven)

U heeft aangegeven samenwerking te hebben gezocht met grote bedrijven in de regio voor de opleiding en ontwikkeling van uw personeel.

Met hoeveel grote bedrijven uit de regio heeft u samenwerking gezocht?

Heeft u ook samenwerking gezocht met (meerdere) kleine bedrijven voor de opleiding en ontwikkeling van uw personeel, al dan niet in combinatie met een grootbedrijf? Met hoeveel kleine bedrijven?

(Alleen bedrijven die in deze categorie een aanvraag hebben gedaan)

U heeft in uw MKB!dee-aanvraag aangegeven dat uw project valt onder de volgende categorie:

Belang versterken leercultuur technisch mkb (aantrekkelijke werkgeverschap).

De volgende stellingen gaan over deze categorie. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Scholing is nuttig om de kennis en vaardigheden van iedereen in mijn bedrijf te verbeteren
 - Mijn werknemers zijn gemotiveerd om scholing te volgen
 - Mijn werknemers hebben behoefte aan vakspecifieke opleidingen of cursussen
 - Mijn werknemers hebben behoefte aan algemene opleidingen of cursussen (bijvoorbeeld projectmanagement)
 - Ikzelf als leidinggevende heb behoefte aan een vakspecifieke opleiding of cursus
 - Ikzelf als leidinggevende heb behoefte aan een algemene opleiding of cursus
-

(Alleen bedrijven die in deze categorie een aanvraag hebben gedaan)

U heeft in uw MKB!dee-aanvraag aangegeven dat uw project valt onder de volgende categorie:

Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven voor docenten en beroepsopleidingen (bijv. BBL).

De volgende stellingen gaan over deze categorie. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Mijn organisatie is in staat om technisch personeel op de werkvloer op te leiden (leerbedrijf)
- Het is door wet- en regelgeving niet eenvoudig om technisch personeel op te leiden in mijn bedrijf
- Mijn werknemers zijn geschikt om les te geven als docent in het (technisch) beroepsopleidingen

- Het is door wet- en regelgeving niet eenvoudig voor mijn werknemers om als docent aan de slag te laten gaan
 - Mijn werknemers vinden lesgeven leuk
 - Mijn werknemers hebben weinig interesse om deels aan de slag te gaan als docent, omdat dat ten koste gaat van hun salaris
 - Het is voor mijn bedrijf te kostbaar om mijn werknemers parttime aan de slag te laten gaan als docent
 - Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om mijn werknemers voor de klas te laten staan
 - Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om opleidingen voor mijn personeel te verzorgen
 - Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met andere mkb'ers en onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om opleidingen voor mijn personeel te verzorgen
-

(Alleen bedrijven die in deze categorie een aanvraag hebben gedaan)

U heeft in uw MKB!dee-aanvraag aangegeven dat uw project valt onder de volgende categorie:

Krimp- en anticipeergebieden.

De volgende stellingen gaan over deze categorie. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Technische bedrijven in mijn regio en sector hebben moeite met het vinden van geschikt (technisch) personeel
 - In mijn regio wordt er gewerkt met een pool waarmee technisch personeel van het ene naar het andere bedrijf kan overstappen
-

(Alleen bedrijven die in deze categorie een aanvraag hebben gedaan)

U heeft in uw MKB!dee-aanvraag aangegeven dat uw project valt onder de volgende categorie:

Energie- en klimaattransitie.

De volgende stellingen gaan over deze categorie. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Als gevolg van de energie- en klimaattransitie verwacht ik personeel nodig te hebben met andere kennis en vaardigheden
 - Het is lastig in te schatten hoeveel opdrachten de energie- en klimaattransitie mijn bedrijf op gaat leveren
 - Ik durf niet te investeren in de kennis en vaardigheden van mijn personeel omdat de gevolgen van de energie- en klimaattransitie onduidelijk zijn
-

Ten slotte volgen enkele vragen over algemene kenmerken van uw bedrijf. Als u het antwoord niet precies weet, kunt u dan een inschatting geven?

- Hoeveel werknemers heeft uw bedrijf?
- Hoeveel van uw werknemers (inclusief uzelf) hebben het afgelopen jaar een opleiding of cursus gevolgd?
- Hoeveel heeft u in het afgelopen jaar uitgegeven aan scholing en ontwikkeling in totaal aan alle werknemers (afgerond in duizendtallen)? duizend euro
- Hoeveel van uw werknemers geven (parttime) les als docent?
- Hoeveel leerwerkplekken voor jongeren of studenten heeft uw bedrijf?
- Hoeveel van uw werknemers volgen een beroepsgerichte opleiding binnen uw bedrijf (bijvoorbeeld bijscholing of bbl)?

- Wat is het aantal openstaande vacatures in uw bedrijf?
 - Wat is het aantal langdurig openstaande vacatures (langer dan 6 maanden) in uw bedrijf?
-

Afgewezen aanvragers

Vorig jaar heeft u een project ingediend voor de **subsidieregeling MKB!dee** waarvoor geen subsidie vanuit die regeling is ontvangen.

Heeft u het project wat u in heeft gediend alsnog uitgevoerd?

- Ja, geheel zoals beoogd volgens het projectplan ingediend bij de subsidieaanvraag
 - Ja, maar met wijzigingen ten opzichte van de subsidieaanvraag
 - Nee, in het geheel niet
-

(indien niet uitgevoerd)

Kunt u kort toelichten waarom u het project niet hebt uitgevoerd? (open vraag)

(indien wijzigingen)

Kunt u kort beschrijven op welke manier het uitgevoerde project gewijzigd is ten opzichte van de subsidieaanvraag? (open vraag)

(indien uitgevoerd, al dan niet met wijzigingen)

Hoe heeft u dat gefinancierd? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Zelf, uit eigen vermogen
 - Door middel van investeerders
 - Via een andere subsidieregeling, namelijk
 - Anders, namelijk
-

Is het project afgerond? (ja/nee)

(indien afgerond) Kunt u kort aangeven of de gestelde doelen van uw project bereikt zijn? (open vraag)

Hoe tevreden bent u met de subsidieregeling MKB!dee? (zeer ontevreden – zeer tevreden)

(indien (on)tevreden) Kunt u kort aangeven waarom u (zeer) ontevreden bent over de subsidieregeling? (open vraag)

(indien tevreden) Kunt u kort aangeven waarom u (zeer) tevreden bent over de subsidieregeling? (open vraag)

Wat zijn naar uw mening mogelijke verbeterpunten van de regeling? (open vraag)

Nu volgt een aantal stellingen over belemmeringen die uw bedrijf kan ondervinden bij investeren in onderwijs en ontwikkeling van werkenden.

Deze belemmeringen zijn op te delen in drie categorieën:

- **Kennis en informatie-aspecten:** Ondernemers zijn bijvoorbeeld niet altijd op de hoogte van de mogelijkheden om te investeren in onderwijs en ontwikkeling
- **Financiële aspecten:** Ondernemers zijn bijvoorbeeld niet altijd in staat om te investeren in onderwijs en ontwikkeling omdat zij dit niet altijd terug (denken te) verdienen
- **Locatieaspecten:** Er zijn in de omgeving bijvoorbeeld niet altijd voldoende locaties waar onderwijs wordt aangeboden

De volgende stellingen gaan over kennis en informatie-aspecten. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Ikzelf of mijn HR-medewerkers weten wat het bedrijf nodig heeft aan kennis en vaardigheden van het personeel
 - Mijn werknemers weten wat ze nodig hebben aan kennis en vaardigheden om hun werk goed te kunnen doen
 - Ik beschik als ondernemer of leidinggevende zelf over voldoende kennis en vaardigheden om mijn werk te doen
 - Leidinggevendenden hebben voldoende kennis van relevante opleidingen of cursussen voor het personeel
 - Er is sprake van een uitgesproken plan voor scholing en ontwikkeling. Mijn werknemers weten waar ze aan toe zijn
 - Het is vaak onduidelijk wat de investering in opleiding en ontwikkeling van mij of mijn bedrijf op gaat leveren
 - Ik ben op de hoogte van bestaande (subsidie)regelingen voor scholing en ontwikkeling van mijn personeel
-

De volgende stellingen gaan over financiële aspecten. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Mijn bedrijf heeft de financiële ruimte om te investeren in de kennis en vaardigheden van het personeel
 - Het risico dat mijn werknemer vertrekt, weerhoudt mij ervan te investeren in zijn of haar opleiding of ontwikkeling
 - Mijn bedrijf investeert alleen in opleiding en ontwikkeling als het goed gaat met het bedrijf
 - Omdat bestaande regelingen voor opleiding en ontwikkeling vaak tijdsintensief zijn om aan te vragen, maak ik er liever geen gebruik van
 - Ik kan mijn werknemers niet missen op de werkvloer, waardoor ik minder snel geneigd ben om hen een opleiding of cursus te laten volgen
 - Een samenwerking opstarten (mkb, grootbedrijf of onderwijsinstelling) met betrekking tot opleiding en ontwikkeling kost vooraf te veel tijd en geld
 - Mijn personeel heeft de mogelijkheid om binnen werktijd een opleiding of cursus te volgen
-

De volgende stellingen gaan over locatieaspecten. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op de locatie binnen mijn bedrijf
 - Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op locaties in de buurt van mijn bedrijf
 - Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden die op afstand gevolgd kunnen worden (zoals e-learning)
 - Het is belangrijk voor de regio dat ik investeer in de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel
-

Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Mijn werknemers kunnen efficiënter werken
- Mijn werknemers zijn breed inzetbaar binnen mijn bedrijf
- Mijn werknemers zijn ook buiten mijn bedrijf breed inzetbaar

- Mijn werknemers hebben ook in de nabije toekomst voldoende kennis en vaardigheden om hun taken effectief en efficiënt uit te voeren
 - Een vakspecifieke opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever
 - Een algemene opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever
 - Van de dagelijkse werkzaamheden in mijn bedrijf leren mijn werknemers
 - Door het samenwerken met collega's leren mijn werknemers
 - De ontwikkeling van mijn personeel vindt vooral plaats buiten een opleiding of cursus om
 - Leren op de werkvloer en opleidingen of cursussen vullen elkaar aan
 - Leren op de werkvloer is belangrijker dan leren via een cursus of opleiding
-

De volgende stellingen hebben betrekking op de subsidieregeling MKB!dee. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen?

- Mijn bedrijf heeft het afgelopen jaar samenwerking gezocht met grote bedrijven in de regio voor de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel
 - In mijn bedrijf zijn scholing en ontwikkeling van werknemers vanzelfsprekend
 - Werknemers van mijn bedrijf zijn parttime aan de slag als docent in het beroepsonderwijs
 - In mijn regio heb ik moeite met het vinden van geschikt (technisch) personeel
 - In mijn regio zijn er te weinig banen voor geschikt (technisch) personeel
 - Mijn werknemers hebben voldoende kennis en vaardigheden om de opdrachten voortkomend uit de energie- en klimaattransitie te realiseren
-

(Alleen bedrijven die in deze categorie een aanvraag hebben gedaan)

U heeft in uw MKB!dee-aanvraag aangegeven dat uw project valt onder de volgende categorie:

Regionale samenwerking op menselijk kapitaal mkb en grootbedrijf.

De volgende stellingen gaan over deze categorie. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Er is sprake van uitwisseling van werknemers tussen mijn bedrijf en een grootbedrijf voor opleiding of ontwikkeling
 - Mijn werknemers volgen een opleiding of cursus georganiseerd door een grootbedrijf
 - Het is niet duidelijk wat samenwerken met een regionaal grootbedrijf voor opleiding en ontwikkeling oplevert
-

(Alleen bedrijven die bij stelling 1 MKB!dee (zeer) mee eens hebben aangegeven)

U heeft aangegeven samenwerking te hebben gezocht met grote bedrijven in de regio voor de opleiding en ontwikkeling van uw personeel.

Met hoeveel grote bedrijven uit de regio heeft u samenwerking gezocht?

Heeft u ook samenwerking gezocht met (meerdere) kleine bedrijven voor de opleiding en ontwikkeling van uw personeel, al dan niet in combinatie met een grootbedrijf? Met hoeveel kleine bedrijven?

(Alleen bedrijven die in deze categorie een aanvraag hebben gedaan)

U heeft in uw MKB!dee-aanvraag aangegeven dat uw project valt onder de volgende categorie:

Belang versterken leercultuur technisch mkb (aantrekkelijk werkgeverschap).

De volgende stellingen gaan over deze categorie. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Scholing is nuttig om de kennis en vaardigheden van iedereen in mijn bedrijf te verbeteren

- Mijn werknemers zijn gemotiveerd om scholing te volgen
 - Mijn werknemers hebben behoefte aan vakspecifieke opleidingen of cursussen
 - Mijn werknemers hebben behoefte aan algemene opleidingen of cursussen (bijvoorbeeld projectmanagement)
 - Ikzelf als leidinggevende heb behoefte aan een vakspecifieke opleiding of cursus
 - Ikzelf als leidinggevende heb behoefte aan een algemene opleiding of cursus
-

(Alleen bedrijven die in deze categorie een aanvraag hebben gedaan)

U heeft in uw MKB!dee-aanvraag aangegeven dat uw project valt onder de volgende categorie:

Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven voor docenten en beroepsopleidingen (bijv. BBL).

De volgende stellingen gaan over deze categorie. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Mijn organisatie is in staat om technisch personeel op de werkvloer op te leiden (leerbedrijf)
 - Het is door wet- en regelgeving niet eenvoudig om technisch personeel op te leiden in mijn bedrijf
 - Mijn werknemers zijn geschikt om les te geven als docent in het (technisch) beroepsonderwijs
 - Het is door wet- en regelgeving niet eenvoudig voor mijn werknemers om als docent aan de slag te gaan
 - Mijn werknemers vinden lesgeven leuk
 - Mijn werknemers hebben weinig interesse om deels aan de slag te gaan als docent, omdat dat ten koste gaat van hun salaris
 - Het is voor mijn bedrijf te kostbaar om mijn werknemers parttime aan de slag te laten gaan als docent
 - Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om mijn werknemers voor de klas te laten staan
 - Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om opleidingen voor mijn personeel te verzorgen
 - Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met andere mkb'ers en onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om opleidingen voor mijn personeel te verzorgen
-

(Alleen bedrijven die in deze categorie een aanvraag hebben gedaan)

U heeft in uw MKB!dee-aanvraag aangegeven dat uw project valt onder de volgende categorie:

Krimp- en anticipeergebieden.

De volgende stellingen gaan over deze categorie. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Technische bedrijven in mijn regio en sector hebben moeite met het vinden van geschikt (technisch) personeel
 - In mijn regio wordt er gewerkt met een pool waarmee technisch personeel van het ene naar het andere bedrijf kan overstappen
-

(Alleen bedrijven die in deze categorie een aanvraag hebben gedaan)

U heeft in uw MKB!dee-aanvraag aangegeven dat uw project valt onder de volgende categorie:

Energie- en klimaattransitie.

De volgende stellingen gaan over deze categorie. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Als gevolg van de energie- en klimaattransitie verwacht ik personeel nodig te hebben met andere kennis en vaardigheden
 - Het is lastig in te schatten hoeveel opdrachten de energie- en klimaattransitie mijn bedrijf op gaat leveren
 - Ik durf niet te investeren in de kennis en vaardigheden van mijn personeel omdat de gevolgen van de energie- en klimaattransitie onduidelijk zijn
-

Ten slotte volgen enkele vragen over algemene kenmerken van uw bedrijf. Als u het antwoord niet precies weet, kunt u dan een inschatting geven?

- Hoeveel werknemers heeft uw bedrijf?
 - Hoeveel van uw werknemers (inclusief uzelf) hebben het afgelopen jaar een opleiding of cursus gevolgd?
 - Hoeveel heeft u in het afgelopen jaar uitgegeven aan scholing en ontwikkeling in totaal aan alle werknemers (afgerond in duizendtallen)? duizend euro
 - Hoeveel van uw werknemers geven (parttime) les als docent?
 - Hoeveel leerwerkplekken voor jongeren of studenten heeft uw bedrijf?
 - Hoeveel van uw werknemers volgen een beroepsgerichte opleiding binnen uw bedrijf (bijvoorbeeld bijscholing of bbl)?
 - Wat is het aantal openstaande vacatures in uw bedrijf?
 - Wat is het aantal langdurig openstaande vacatures (langer dan 6 maanden) in uw bedrijf?
-

Panelbedrijven

De volgende stellingen gaan over kennis en informatie-aspecten. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Ikzelf of mijn HR-medewerkers weten wat het bedrijf nodig heeft aan kennis en vaardigheden van het personeel
 - Mijn werknemers weten wat ze nodig hebben aan kennis en vaardigheden om hun werk goed te kunnen doen
 - Ik beschik als ondernemer of leidinggevende zelf over voldoende kennis en vaardigheden om mijn werk te doen
 - Leidinggevendenden hebben voldoende kennis van relevante opleidingen of cursussen voor het personeel
 - Er is sprake van een uitgesproken plan voor scholing en ontwikkeling. Mijn werknemers weten waar ze aan toe zijn
 - Het is vaak onduidelijk wat de investering in opleiding en ontwikkeling van mij of mijn bedrijf op gaat leveren
 - Ik ben op de hoogte van bestaande (subsidie)regelingen voor scholing en ontwikkeling van mijn personeel
-

De volgende stellingen gaan over financiële aspecten. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Mijn bedrijf heeft de financiële ruimte om te investeren in de kennis en vaardigheden van het personeel
- Het risico dat mijn werknemer vertrekt, weerhoudt mij ervan te investeren in zijn of haar opleiding of ontwikkeling

- Mijn bedrijf investeert alleen in opleiding en ontwikkeling als het goed gaat met het bedrijf
 - Omdat bestaande regelingen voor opleiding en ontwikkeling vaak tijdsintensief zijn om aan te vragen, maak ik er liever geen gebruik van
 - Ik kan mijn werknemers niet missen op de werkvloer, waardoor ik minder snel geneigd ben om hen een opleiding of cursus te laten volgen
 - Een samenwerking opstarten (mkb, grootbedrijf of onderwijsinstelling) met betrekking tot opleiding en ontwikkeling kost vooraf te veel tijd en geld
 - Mijn personeel heeft de mogelijkheid om binnen werktijd een opleiding of cursus te volgen
-

De volgende stellingen gaan over locatie-aspecten. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op de locatie binnen mijn bedrijf
 - Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op locaties in de buurt van mijn bedrijf
 - Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden die op afstand gevolgd kunnen worden (zoals e-learning)
 - Het is belangrijk voor de regio dat ik investeer in de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel
-

Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? (zeer mee oneens – zeer mee eens, n.v.t.)

- Mijn werknemers kunnen efficiënter werken
 - Mijn werknemers zijn breed inzetbaar binnen mijn bedrijf
 - Mijn werknemers zijn ook buiten mijn bedrijf breed inzetbaar
 - Mijn werknemers hebben ook in de nabije toekomst voldoende kennis en vaardigheden om hun taken effectief en efficiënt uit te voeren
 - Een vakspecifieke opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever
 - Een algemene opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever
 - Van de dagelijkse werkzaamheden in mijn bedrijf leren mijn werknemers
 - Door het samenwerken met collega's leren mijn werknemers
 - De ontwikkeling van mijn personeel vindt vooral plaats buiten een opleiding of cursus om
 - Leren op de werkvloer en opleidingen of cursussen vullen elkaar aan
 - Leren op de werkvloer is belangrijker dan leren via een cursus of opleiding
-

De volgende stellingen hebben betrekking op de subsidieregeling MKB!dee. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen?

- Mijn bedrijf heeft het afgelopen jaar samenwerking gezocht met grote bedrijven in de regio voor de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel
- In mijn bedrijf zijn scholing en ontwikkeling van werknemers vanzelfsprekend
- Werknemers van mijn bedrijf zijn parttime aan de slag als docent in het beroepsonderwijs
- In mijn regio heb ik moeite met het vinden van geschikt (technisch) personeel
- In mijn regio zijn er te weinig banen voor geschikt (technisch) personeel

- Mijn werknemers hebben voldoende kennis en vaardigheden om de opdrachten voortkomend uit de energie- en klimaattransitie te realiseren
-

Ten slotte volgen enkele vragen over algemene kenmerken van uw bedrijf. Als u het antwoord niet precies weet, kunt u dan een inschatting geven?

- Hoeveel werknemers heeft uw bedrijf?
 - Hoeveel van uw werknemers (inclusief uzelf) hebben het afgelopen jaar een opleiding of cursus gevolgd?
 - Hoeveel heeft u in het afgelopen jaar uitgegeven aan scholing en ontwikkeling in totaal aan alle werknemers (afgerond in duizendtallen)? duizend euro
 - Hoeveel van uw werknemers geven (parttime) les als docent?
 - Hoeveel leerwerkplekken voor jongeren of studenten heeft uw bedrijf?
 - Hoeveel van uw werknemers volgen een beroepsgerichte opleiding binnen uw bedrijf (bijvoorbeeld bijscholing of bbl)?
 - Wat is het aantal openstaande vacatures in uw bedrijf?
 - Wat is het aantal langdurig openstaande vacatures (langer dan 6 maanden) in uw bedrijf?
-

Bijlage B Resultaten stellingen en indicatoren, voor-na-vergelijking

Tabel B. 1 Stellingen met betrekking tot informatiebelemmeringen

Stellingen	Groep	0-meting	1-meting	Sign.
Ikzelf of mijn HR-medewerkers weten wat het bedrijf nodig heeft aan kennis en vaardigheden van het personeel	Toegekend (n=28)	4,32	4,50	
	Afgewezen (n=36)	4,25	4,28	
	Panel (n=73)	3,89	4,21	**
Mijn werknemers weten wat ze nodig hebben aan kennis en vaardigheden om hun werk goed te kunnen doen	Toegekend (n=19)	3,78	3,89	
	Afgewezen (n=32)	3,75	3,66	
	Panel (n=73)	3,89	3,93	
Ik beschik als ondernemer of leidinggevende zelf over voldoende kennis en vaardigheden om mijn werk te doen	Toegekend (n=29)	4,17	4,31	
	Afgewezen (n=36)	4,11	4,00	
	Panel (n=73)	3,96	4,36	***
Leidinggevendenden hebben voldoende kennis van relevante opleidingen of cursussen voor het personeel	Toegekend (n=27)	3,30	3,48	
	Afgewezen (n=33)	3,18	3,21	
	Panel (n=72)	3,60	3,97	**
Er is sprake van een uitgesproken plan voor scholing en ontwikkeling. Mijn werknemers weten waar ze aan toe zijn	Toegekend (n=27)	3,11	3,33	
	Afgewezen (n=32)	3,38	3,38	
	Panel (n=72)	3,35	3,53	
Het is vaak onduidelijk wat de investering in opleiding en ontwikkeling van mij of mijn bedrijf op gaat leveren	Toegekend (n=29)	3,48	2,90	**
	Afgewezen (n=34)	3,47	3,06	
	Panel (n=72)	3,29	3,25	
Ik ben op de hoogte van bestaande (subsidie)regelingen voor scholing en ontwikkeling van mijn personeel	Toegekend (n=29)	3,55	3,31	
	Afgewezen (n=36)	3,08	3,39	
	Panel (n=71)	2,96	3,35	**

De tabel geeft de gemiddelde waarde weer van de stellingen (-5-punts Likertschaal) in de 0- en 1-meting. De laatste kolom geeft weer of er een significant verschil is in de verdeling van de antwoorden, getoetst met een Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test. * = sign. bij 10%, ** = sign. bij 5%, *** = sign. bij 1%.
Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)

Tabel B. 2 Stellingen met betrekking tot financiële belemmeringen

Stellingen	Groep	0-meting	1-meting	Sign.
Mijn bedrijf heeft de financiële ruimte om te investeren in de kennis en vaardigheden van het personeel	Toegekend (n=29)	3,59	3,86	
	Afgewezen (n=36)	3,39	3,36	
	Panel (n=71)	3,73	3,92	
Het risico dat mijn werknemer vertrekt, weerhoudt mij ervan te investeren in zijn of haar opleiding of ontwikkeling	Toegekend (n=19)	2,00	1,92	
	Afgewezen (n=31)	2,35	2,61	
	Panel (n=73)	2,86	2,88	
Mijn bedrijf investeert alleen in opleiding en ontwikkeling als het goed gaat met het bedrijf	Toegekend (n=29)	2,45	2,45	
	Afgewezen (n=35)	2,51	2,83	
	Panel (n=72)	3,03	3,11	
	Toegekend (n=26)	2,69	2,54	
	Afgewezen (n=31)	2,84	3,10	

Omdat bestaande regelingen voor opleiding en ontwikkeling vaak tijdsintensief zijn om aan te vragen, maak ik er liever geen gebruik van	Panel (n=68)	3,12	2,90	
Ik kan mijn werknemers niet missen op de werkvloer, waardoor ik minder snel geneigd ben om hen een opleiding of cursus te laten volgen	Toegekend (n=27)	2,74	2,37	
	Afgewezen (n=31)	2,55	2,42	
	Panel (n=72)	3,14	3,03	
Een samenwerking opstarten (mkb, grootbedrijf of onderwijsinstelling) met betrekking tot opleiding en ontwikkeling kost vooraf te veel tijd en geld	Toegekend (n=28)	3,39	3,50	
	Afgewezen (n=35)	3,00	3,83	***
	Panel (n=68)	3,40	3,44	
Mijn personeel heeft de mogelijkheid om binnen werktijd een opleiding of cursus te volgen	Toegekend (n=26)	4,00	4,23	
	Afgewezen (n=32)	4,16	4,06	
	Panel (n=73)	3,53	3,79	**

De tabel geeft de gemiddelde waarde weer van de stellingen (5-punts Likertschaal) in de 0- en 1-meting. De laatste kolom geeft weer of er een significant verschil is in de verdeling van de antwoorden, getoetst met een Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test. * = sign. bij 10%, ** = sign. bij 5%, *** = sign. bij 1%.

Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)

Tabel B. 3 Stellingen met betrekking tot locatiebelemmeringen

Stellingen	Groep	0-meting	1-meting	Sign.
Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op de locatie binnen mijn bedrijf	Toegekend (n=26)	3,15	3,69	**
	Afgewezen (n=32)	2,78	3,34	**
	Panel (n=71)	3,27	3,51	
Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op locaties in de buurt van mijn bedrijf	Toegekend (n=26)	3,23	3,73	**
	Afgewezen (n=33)	3,18	3,64	
	Panel (n=67)	3,43	3,60	
Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden die op afstand gevolgd kunnen worden (zoals e-learning)	Toegekend (n=27)	2,96	3,52	**
	Afgewezen (n=34)	3,26	3,65	
	Panel (n=68)	3,62	3,78	
Het is belangrijk voor de regio dat ik investeer in de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel	Toegekend (n=28)	4,25	4,36	
	Afgewezen (n=33)	4,39	4,18	
	Panel (n=70)	3,64	3,76	

De tabel geeft de gemiddelde waarde weer van de stellingen (5-punts Likertschaal) in de 0- en 1-meting. De laatste kolom geeft weer of er een significant verschil is in de verdeling van de antwoorden, getoetst met een Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test. * = sign. bij 10%, ** = sign. bij 5%, *** = sign. bij 1%.

Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)

Tabel B. 4 Stellingen met betrekking tot opleiding en ontwikkeling

Stellingen	Groep	0-meting	1-meting	Sign.
Mijn werknemers kunnen efficiënter werken	Toegekend (n=25)	3,64	3,84	
	Afgewezen (n=31)	3,61	3,81	
	Panel (n=73)	3,79	4,00	
Mijn werknemers zijn breed inzetbaar binnen mijn bedrijf	Toegekend (n=27)	3,56	3,96	**
	Afgewezen (n=32)	3,22	3,69	*
	Panel (n=73)	3,79	4,07	
Mijn werknemers zijn ook buiten mijn bedrijf breed inzetbaar	Toegekend (n=26)	3,77	3,73	
	Afgewezen (n=31)	3,77	3,71	
	Panel (n=66)	3,83	3,92	
	Toegekend (n=26)	3,27	3,78	*

Mijn werknemers hebben ook in de nabije toekomst voldoende kennis en vaardigheden om hun taken effectief en efficiënt uit te voeren	Afgewezen (n=31)	3,00	3,55	*
	Panel (n=72)	3,72	3,88	
Een vakspecifieke opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever	Toegekend (n=26)	4,54	4,19	**
	Afgewezen (n=32)	4,06	3,91	
	Panel (n=72)	3,86	3,99	
Een algemene opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever	Toegekend (n=27)	3,59	3,59	
	Afgewezen (n=31)	3,61	3,61	
	Panel (n=72)	3,64	3,58	
Van de dagelijkse werkzaamheden in mijn bedrijf leren mijn werknemers	Toegekend (n=27)	4,30	4,26	
	Afgewezen (n=32)	4,28	3,97	
	Panel (n=73)	4,11	4,18	
Door het samenwerken met collega's leren mijn werknemers	Toegekend (n=27)	4,30	4,56	
	Afgewezen (n=32)	4,16	4,22	
	Panel (n=72)	4,06	4,15	
De ontwikkeling van mijn personeel vindt vooral plaats buiten een opleiding of cursus om	Toegekend (n=27)	3,70	3,41	
	Afgewezen (n=32)	3,78	3,47	
	Panel (n=72)	3,49	3,64	
Leren op de werkvloer en opleidingen of cursussen vullen elkaar aan	Toegekend (n=27)	4,22	4,19	
	Afgewezen (n=32)	4,22	4,16	
	Panel (n=73)	3,95	3,97	
Leren op de werkvloer is belangrijker dan leren via een cursus of opleiding	Toegekend (n=27)	3,22	3,74	*
	Afgewezen (n=31)	3,03	3,42	
	Panel (n=73)	3,59	3,68	

De tabel geeft de gemiddelde waarde weer van de stellingen (5-punts Likertschaal) in de 0- en 1-meting. De laatste kolom geeft weer of er een significant verschil is in de verdeling van de antwoorden, getoetst met een Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test. * = sign. bij 10%, ** = sign. bij 5%, *** = sign. bij 1%.

Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)

Tabel B. 5 Stellingen met betrekking op de MKB!dee-categorieën

Stellingen	Groep	0-meting	1-meting	Sign.
Mijn bedrijf heeft het afgelopen jaar samenwerking gezocht met grote bedrijven in de regio voor de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel	Toegekend (n=23)	3,61	3,57	
	Afgewezen (n=30)	2,90	3,30	
In mijn bedrijf zijn scholing en ontwikkeling van werknemers vanzelfsprekend	Toegekend (n=28)	3,86	4,21	
	Afgewezen (n=33)	3,79	4,03	
Werknemers van mijn bedrijf zijn parttime aan de slag als docent in het beroepsonderwijs	Toegekend (n=24)	2,42	2,63	
	Afgewezen (n=26)	2,04	2,58	
In mijn regio heb ik moeite met het vinden van geschikt (technisch) personeel	Toegekend (n=25)	4,60	4,16	**
	Afgewezen (n=32)	4,16	3,84	
In mijn regio zijn er te weinig banen voor geschikt (technisch) personeel	Toegekend (n=28)	1,68	2,00	*
	Afgewezen (n=32)	1,81	2,19	
Mijn werknemers hebben voldoende kennis en vaardigheden om de opdrachten voortkomend uit de energie- en klimaattransitie te realiseren	Toegekend (n=22)	2,95	3,27	
	Afgewezen (n=26)	2,81	3,00	

De tabel geeft de gemiddelde waarde weer van de stellingen (5-punts Likertschaal) in de 0- en 1-meting. De laatste kolom geeft weer of er een significant verschil is in de verdeling van de antwoorden, getoetst met een Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test. * = sign. bij 10%, ** = sign. bij 5%, *** = sign. bij 1%.
Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)

Tabel B. 6 Stellingen met betrekking tot regionale samenwerking op menselijk kapitaal mkb en grootbedrijf

Stellingen	Groep	0-meting	1-meting	Sign.
Er is sprake van uitwisseling van werknemers tussen mijn bedrijf en een grootbedrijf voor opleiding of ontwikkeling	Toegekend (n=10)	1,80	2,20	
	Afgewezen (n=13)	2,92	3,00	
Mijn werknemers volgen een opleiding of cursus georganiseerd door een grootbedrijf	Toegekend (n=10)	2,60	2,20	
	Afgewezen (n=10)	2,80	2,50	
Het is niet duidelijk wat samenwerken met een regionaal grootbedrijf voor opleiding en ontwikkeling oplevert	Toegekend (n=10)	3,10	3,00	
	Afgewezen (n=12)	3,17	3,08	

De tabel geeft de gemiddelde waarde weer van de stellingen (5-punts Likertschaal) in de 0- en 1-meting. De laatste kolom geeft weer of er een significant verschil is in de verdeling van de antwoorden, getoetst met een Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test. * = sign. bij 10%, ** = sign. bij 5%, *** = sign. bij 1%.
Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)

Tabel B. 7 Stellingen met betrekking tot versterken leercultuur technisch MKB

Stellingen	Groep	0-meting	1-meting	Sign.
Scholing is nuttig om de kennis en vaardigheden van iedereen in mijn bedrijf te verbeteren	Toegekend (n=15)	3,93	4,20	
	Afgewezen (n=23)	3,87	3,91	
Mijn werknemers zijn gemotiveerd om scholing te volgen	Toegekend (n=14)	4,29	4,36	
	Afgewezen (n=23)	3,78	4,04	
Mijn werknemers hebben behoefte aan vakspecifieke opleidingen of cursussen	Toegekend (n=14)	3,86	3,93	
	Afgewezen (n=23)	3,43	3,65	
Mijn werknemers hebben behoefte aan algemene opleidingen of cursussen (bijvoorbeeld projectmanagement)	Toegekend (n=15)	3,47	3,36	
	Afgewezen (n=23)	3,61	3,70	
Ikzelf als leidinggevende heb behoefte aan een vakspecifieke opleiding of cursus	Toegekend (n=15)	3,53	3,40	
	Afgewezen (n=23)	3,52	3,52	
Ikzelf als leidinggevende heb behoefte aan een algemene opleiding of cursus	Toegekend (n=16)	4,56	4,50	
	Afgewezen (n=24)	4,42	4,33	

De tabel geeft de gemiddelde waarde weer van de stellingen (5-punts Likertschaal) in de 0- en 1-meting. De laatste kolom geeft weer of er een significant verschil is in de verdeling van de antwoorden, getoetst met een Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test. * = sign. bij 10%, ** = sign. bij 5%, *** = sign. bij 1%.
Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)

Tabel B. 8 Stellingen met betrekking tot samenwerking onderwijs-bedrijfsleven voor docenten en beroepsopleidingen

Stellingen	Groep	0-meting	1-meting	Sign.
Mijn organisatie is in staat om technisch personeel op de werkvloer op te leiden (leerbedrijf)	Toegekend (n=15)	4,20	4,47	
	Afgewezen (n=15)	4,20	4,07	
Het is door wet- en regelgeving niet eenvoudig om technisch personeel op te leiden in mijn bedrijf	Toegekend (n=13)	2,62	2,38	
	Afgewezen (n=12)	3,17	2,83	

Mijn werknemers zijn geschikt om les te geven als docent in het (technisch) beroepsonderwijs	Toegekend (n=13)	3,92	3,38	
	Afgewezen (n=17)	3,41	3,59	
Het is door wet- en regelgeving niet eenvoudig voor mijn werknemers om als docent aan de slag te laten gaan	Toegekend (n=9)	3,11	3,22	
	Afgewezen (n=10)	3,20	3,10	
Mijn werknemers vinden lesgeven leuk	Toegekend (n=11)	3,63	4,00	
	Afgewezen (n=12)	3,75	3,50	
Mijn werknemers hebben weinig interesse om deels aan de slag te gaan als docent, omdat dat ten koste gaat van hun salaris	Toegekend (n=9)	3,00	2,78	
	Afgewezen (n=8)	2,75	3,38	
Het is voor mijn bedrijf te kostbaar om mijn werknemers parttime aan de slag te laten gaan als docent	Toegekend (n=10)	4,10	3,20	*
	Afgewezen (n=13)	3,77	3,69	
Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om mijn werknemers voor de klas te laten staan	Toegekend (n=2)	3,92	3,58	
	Afgewezen (n=14)	3,64	3,71	
Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om opleidingen voor mijn personeel te verzorgen	Toegekend (n=13)	3,92	3,85	
	Afgewezen (n=13)	2,69	3,31	
Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met andere mkb'ers en onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om opleidingen voor mijn personeel te verzorgen	Toegekend (n=13)	3,62	3,62	
	Afgewezen (n=13)	3,00	3,54	

De tabel geeft de gemiddelde waarde weer van de stellingen (5-punts Likertschaal) in de 0- en 1-meting. De laatste kolom geeft weer of er een significant verschil is in de verdeling van de antwoorden, getoetst met een Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test. * = sign. bij 10%, ** = sign. bij 5%, *** = sign. bij 1%.
Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)

Tabel B. 9 Stellingen met betrekking tot krimp- en anticipeergebieden

Stellingen	Groep	0-meting	1-meting	Sign.
Technische bedrijven in mijn regio en sector hebben moeite met het vinden van geschikt (technisch) personeel	Toegekend (n=0)			
	Afgewezen (n=11)	4,36	4,18	
In mijn regio wordt er gewerkt met een pool waarmee technisch personeel van het ene naar het andere bedrijf overstappen	Toegekend (n=0)			
	Afgewezen (n=0)			

De tabel geeft de gemiddelde waarde weer van de stellingen (5-punts Likertschaal) in de 0- en 1-meting. De laatste kolom geeft weer of er een significant verschil is in de verdeling van de antwoorden, getoetst met een Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test. * = sign. bij 10%, ** = sign. bij 5%, *** = sign. bij 1%.
Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)

Tabel B. 10 Stellingen met betrekking tot energie- en klimaattransitie

Stellingen	Groep	0-meting	1-meting	Sign.
Als gevolg van de energie- en klimaattransitie verwacht ik personeel nodig te hebben met andere kennis en vaardigheden	Toegekend (n=6)	4,33	3,17	*
	Afgewezen (n=7)	4,57	4,29	
Het is lastig in te schatten hoeveel opdrachten de energie- en klimaattransitie mijn bedrijf op gaat leveren	Toegekend (n=8)	3,38	3,25	
	Afgewezen (n=8)	3,25	3,88	

Ik durf niet te investeren in de kennis en vaardigheden van mijn personeel omdat de gevolgen van de energie- en klimaattransitie onduidelijk zijn	Toegekend (n=7)	2,14	1,71
	Afgewezen (n=8)	2,13	1,75

De tabel geeft de gemiddelde waarde weer van de stellingen (5-punts Likertschaal) in de 0- en 1-meting. De laatste kolom geeft weer of er een significant verschil is in de verdeling van de antwoorden, getoetst met een Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test. * = sign. bij 10%, ** = sign. bij 5%, *** = sign. bij 1%.

Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)

Tabel B. 11 Ontwikkeling meetbare uitkomstmaten

Uitkomstmaat	Groep	0-meting	1-meting	Sign.
Aantal werknemers	Toegekend (n=27)	39,5	43,7	
	Afgewezen (n=35)	44,5	51,0	
	Panel (n=74)	67,7	77,4	
Aandeel werknemers dat opleiding of cursus heeft gevolgd	Toegekend (n=26)	39%	50%	*
	Afgewezen (n=33)	42%	44%	
	Panel (n=73)	26%	29%	
Budget scholing en ontwikkeling (€)	Toegekend (n=28)	46.600	30.100	
	Afgewezen (n=35)	28.000	35.800	
	Panel (n=74)	16.900	68.400	**
Budget scholing en ontwikkeling per werknemer (€)	Toegekend (n=26)	1.900	850	
	Afgewezen (n=34)	1.000	750	
	Panel (n=74)	3.200	500	
Aandeel werknemers die (parttime) lesgeven als docent	Toegekend (n=27)	10%	13%	
	Afgewezen (n=35)	5%	11%	*
	Panel (n=74)	2%	4%	*
Aantal leerwerkplekken voor jongeren en studenten binnen bedrijf per werknemer	Toegekend (n=27)	0,10	0,14	**
	Afgewezen (n=35)	0,14	0,15	
	Panel (n=74)	0,08	0,08	
Aandeel werknemers die beroepsgerichte opleiding binnen bedrijf volgen	Toegekend (n=27)	17%	8%	**
	Afgewezen (n=35)	29%	10%	***
	Panel (n=74)	17%	10%	***
Aantal openstaande vacatures per werknemer	Toegekend (n=27)	0,15	0,17	
	Afgewezen (n=35)	0,21	0,11	
	Panel (n=74)	0,08	0,07	
Aantal langdurig openstaande vacatures (>6 mnd.) per werknemer	Toegekend (n=27)	0,10	0,11	
	Afgewezen (n=35)	0,07	0,04	
	Panel (n=74)	0,03	0,04	

De tabel geeft de gemiddelde waarde weer van de stellingen (5-punts Likertschaal) in de 0- en 1-meting. De laatste kolom geeft weer of er een significant verschil is in de verdeling van de antwoorden, getoetst met een Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test. * = sign. bij 10%, ** = sign. bij 5%, *** = sign. bij 1%.

Bron: enquêtes onder deelnemers MKB!dee, SEO Economisch Onderzoek (2018 en 2019)



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl