

# EVALUATIE EERSTE OPENSTELLING VAN DE REGELING OMSCHOLING NAAR KANSRIJKE BEROEPEN IN DE ICT EN TECHNIEK

RAPPORT

**seo** • economisch onderzoek

---

## AUTEURS

BAS TER WEEL, DEMI BEERNINK & ASTRID LENSINK

## IN OPDRACHT VAN

MINISTERIE VAN ECONOMISCHE ZAKEN EN KLIMAAT

AMSTERDAM, JUNI 2022

# Samenvatting

Dit onderzoek bevat een kwalitatieve evaluatie van de eerste openstelling van regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek'. De evaluatie richt zich op de redenen van onderbenutting na eerste openstelling eind 2021 en bevat lessen om bij een volgende openstelling een groter aantal bedrijven te bereiken.

Op basis van literatuuronderzoek, een enquête onder werkgevers en interviews komt naar voren dat het omscholen van nieuwe werknemers in een krappe arbeidsmarkt moeilijk te realiseren is. De arbeidsmarkt is op dit moment zeer krap voor beroepen in de ICT en techniek en werkgevers geven aan meer werknemers te willen omscholen als deze beschikbaar zouden zijn. De potentiële doelgroep voor de regeling is voldoende om de regeling volledig te benutten (bijna 10.000 omscholingstrajecten). Op basis van het aantal bedrijven dat tot de doelgroep behoort zouden tussen de 24 dzd. en 138 dzd. bedrijven gebruik kunnen maken van de regeling.

Wanneer wordt gekeken naar de uitvoering van de regeling blijkt dat de tijd die werkgevers hebben besteed aan het aanvragen van de subsidie varieert tussen de twee en tien uur. Uit interviews met brancheorganisaties blijkt dat leden het als een drempel ervaren dat ze zelf aanvragen moeten opstellen en indienen. Dit geldt vooral voor het midden- en kleinbedrijf. De aanvraag wordt door de meeste werkgevers in de enquête wel als duidelijk ervaren en de dienstverlening van RVO wordt als zeer positief beoordeeld. Brancheorganisaties waarschuwen echter voor het beperkte bereik van de regeling doordat het moeite kost om vanwege het korte tijdsbestek en de beperking vanwege de coronapandemie werkgevers in voldoende mate te bereiken. Uit interviews komt verder naar voren dat het als een beperking wordt ervaren dat O&O-fondsen en branches niet namens bedrijven een aanvraag kunnen indienen. Ten slotte wordt gewezen op de hoge eisen waar het gaat om de keuze voor de opleider en opleiding.

Op basis van de analyses zijn vijf conclusies getrokken die kunnen bijdragen aan een succesvollere openstelling van een toekomstige regeling:

- Conjuncturele krapte leidt tot onderbenutting van de subsidieregeling. Een volgende openstelling in een minder krappe arbeidsmarkt zal waarschijnlijk succesvoller zijn in het omscholen van nieuwe medewerkers;
- De doelgroep van werkgevers is voldoende groot om het gewenste aantal omscholingstrajecten te kunnen benutten en kan effectief worden bereikt via branches;
- Meer ruimte bieden aan omscholing binnen beroepssegmenten of zelfs binnen beroepen vergroot de effectiviteit van de regeling, omdat veel werkgevers binnen hun organisaties vaak behoefte hebben aan het omscholen naar een nieuw beroep en niet altijd naar een ander beroepssegment;
- Drempels bij het indienen van een aanvraag kunnen worden verlaagd door de aanvraagperiode te verlengen, aanvragen door werkgevers én brancheorganisaties/opleidingsfondsen mogelijk te maken en de keuze voor de opleiding en begeleiding aan branches over te laten;
- Het gebruikmaken van de aanbevelingen omtrent communicatie en administratieve lasten uit de evaluatie van vergelijkbare regelingen kan de effectiviteit vergroten. Uit evaluaties van vergelijkbare regelingen komt naar voren dat de aanvraagroute via brancheorganisaties en/of opleidingsfondsen voor veel mkb-ondernemers drempels wegneemt om een aanvraag in te dienen. Verder is het belangrijk om helder te communiceren over het doel en de voorwaarden van de regeling. Ook hier kunnen brancheorganisaties en opleidingsfondsen een rol spelen door hun leden te helpen bij het opstellen van een aanvraag.

# Inhoudsopgave

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
2 Krapte	4
3 Potentiële doelgroep	9
4 Uitvoering van de regeling	12
5 Lessen en conclusies	15
Literatuur	17

# 1 Inleiding

Dit onderzoek bevat een kwalitatieve evaluatie van de eerste openstelling van de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek'. De evaluatie richt zich op de redenen van onderbenutting na eerste openstelling eind 2021 en bevat een aantal lessen om bij een volgende openstelling een groter aantal deelnemende bedrijven met de regeling te bereiken.

## **Regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek'**

Het ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK) verstrekt op aanvraag subsidie aan een werkgever voor het financieel ondersteunen van één of meer omscholingstrajecten. Deze omscholingstrajecten zijn gericht op het verwerven van de benodigde kennis en vaardigheden door één of meer werknemers (maximaal zes per bedrijf). Een werkgever die subsidie aanvraagt doet dit apart voor ieder omscholingstraject. Het gaat specifiek om het verwerven van kennis en vaardigheden ten behoeve van de uitoefening van kansrijke beroepen in de ICT of techniek.

Het omscholingstraject bestaat uit scholing en praktijkondersteuning. Bij scholing gaat het om het verwerven van kennis en vaardigheden via een (erkende) opleiding, cursus, training of andere vorm van kennisverwerving. Een opleider biedt deze vervolgens namens de werkgever aan de werknemer aan. Bij praktijkondersteuning gaat het om inwerken, coachen, geven van feedback of een andere vorm van ondersteuning door een praktijkbegeleider namens de werkgever aan de werknemer.

De subsidie bedraagt € 3.750 per omscholingstraject. Als de subsidie is verstrekt dient het omscholingstraject binnen drie maanden van start te gaan. De subsidiabele kosten dienen ten minste € 1.000 te bedragen voor omscholing of eenzelfde bedrag bij praktijkondersteuning. De totale kosten van omscholing dienen minimaal € 7.500 te bedragen (de subsidie is maximaal 50 procent van de totale kosten). In totaal is er € 34,6 mln. aan middelen beschikbaar gesteld in de periode september-december 2021. Hiermee is er genoeg voor de financiering van ruim 9.000 omscholingstrajecten.

Naast de kosten is er een aantal voorwaarden waaraan voldaan moet worden. Ten eerste geldt voor de werknemer die wordt omgeschoold dat deze langer dan twee jaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag uit het voortgezet onderwijs is uitgestroomd en niet voor 1 juli 2021 werkzaam was binnen het beroepssegment waarop de subsidie betrekking heeft. Ten tweede geldt voor de werkgever dat deze een arbeidsovereenkomst met de werknemer dient aan te gaan voor ten minste de looptijd van het omscholingstraject en bij een positief resultaat van het omscholingstraject deze overeenkomst met minimaal zes maanden moet voortzetten. Ten derde moeten opleiders erkend zijn door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Ditzelfde geldt voor de behaalde diploma's of certificaten. Ten vierde geldt voor praktijkondersteuners dat zij beschikken over de benodigde kennis en ervaring om als praktijkbegeleider te kunnen fungeren. Ten vijfde mag er niet op grond van deze subsidiemodule voor hetzelfde omscholingstraject of in totaal voor ten minste zes omscholingen trajecten eerder subsidie zijn verstrekt aan de aanvrager. Tot slot mag aan het bedrijf voor hetzelfde omscholingstraject niet al een subsidie zijn verleend op grond van de Subsidieregeling praktijkleren of de Stimuleringsregeling voor leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM-regeling) en specifiek voor de grootbedrijven in de landbouw-, horeca- of recreatiesector.

De aanvraag voor subsidie dient een aantal gegevens te bevatten. Naast enkele standaardgegevens van de subsidieaanvrager zijn dit gegevens van de om te scholen werknemer, de opleider en de praktijkbegeleider. Er moet een beschrijving worden overgelegd van de inhoud van het omscholingstraject en het beroep waarop de omscholing betrekking heeft. Daarnaast dient te worden aangetoond dat de om te scholen werknemer perspectief heeft op een arbeidsovereenkomst, dat de scholing aan de gestelde (diploma)eisen voldoet en dat de

praktijkbegeleider voldoende kennis en ervaring heeft. Ten slotte moeten de kosten van het totale omscholingstraject inzichtelijk worden gemaakt en moet worden aangetoond dat er geen subsidie uit andere regelingen wordt benut.

## Aanleiding voor het onderzoek

Er is sprake van arbeidsmarktkrapte in Nederland. Vooral in de ICT en techniek bestaat een groot aantal vacatures. Het UWV meldt bijna 105.000 openstaande vacatures voor technische beroepen en 23.750 openstaande vacatures voor ICT-beroepen (vierde kwartaal 2021). Op het totale aantal vacatures van ruim 376.000 is dat ongeveer een derde. De regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek' beoogt (een deel van de) oplossing voor dit probleem te bieden door zijinstroom en omscholing van personeel te stimuleren.<sup>1</sup> Dit wordt vormgegeven door € 3.750 beschikbaar te stellen aan werkgevers om iemand om te scholen naar een kansrijk beroep in de ICT of techniek als deze persoon nog niet in het betreffende beroepssegment werkzaam is. De verschuiving naar deze beroepen is van groot belang om het gat tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te dichten. Daarnaast is het oplossen van arbeidstekorten in deze beroepen ook noodzakelijk voor maatschappelijke uitdagingen zoals de klimaat- en energietransitie, het oplossen van het tekort aan woningen en het stimuleren van verdere digitalisering van de Nederlandse economie. De regeling is opengesteld voor een aantal specifieke beroepen, waarvan een uitgebreide lijst op 15 juli 2021 in de Staatscourant is gepubliceerd.<sup>2</sup>

Na de eerste openstelling (september-december 2021) blijkt echter dat de regeling fors onderbenut is gebleven (nog geen twee procent van het beschikbare budget is benut).<sup>3</sup> Er is voor 2022 opnieuw € 40 mln. beschikbaar gesteld voor deze regeling. Om ervoor te zorgen dat de middelen beter benut worden voor het oplossen van de arbeidsmarktkrapte in de ICT en techniek, is een beter begrip vereist waarom de regeling in 2021 onderbenut is gebleven. Daarnaast moet de ervaring uit 2021 benut worden voor leer- en verbeterpunten.

Deze evaluatie van de regeling gaat in op de huidige arbeidsmarktcontext en de mate waarin arbeidsmarktkrapte een rol speelt bij de onderbenutting van de regeling, de potentiële doelgroep en ervaringen met de eerste openstelling. Daarnaast geeft het verbeterpunten aan die kunnen worden benut bij de volgende openstelling.

De volgende vragen zijn aan de orde:

1. In welke mate speelt de huidige situatie op de arbeidsmarkt een rol bij de onderbenutting van de regeling?
2. Wat is de potentiële doelgroep van de regeling en welk deel heeft de regeling aangevraagd?
3. Wat zijn de ervaringen met de uitvoering van de regeling?
4. Hoe kan de regeling worden verbeterd?

## Onderzoeksaanpak

De onderzoeksaanpak om de onderzoeksvragen te beantwoorden bestaat uit een mix van methoden. Tabel 1.1 geeft een overzicht. Een literatuurstudie wordt gedaan om een beeld te krijgen in hoeverre arbeidsmarktkrapte scholingsinvesteringen remt. Data-analyse is van belang om een beeld te krijgen van de omvang van de arbeidsmarktkrapte en de potentiële doelgroep van bedrijven die gebruik zouden kunnen maken van de regeling. Daarnaast is een enquête uitgezet onder aanvragers met een gehonoreerde aanvraag ( $n=99$  trajecten). 30 werkgevers hebben de enquête ingevuld van wie er 23 een subsidie voor één werknemer hebben aangevraagd, één werkgever voor twee werknemers, twee werkgevers voor vier personen, twee werkgevers voor vijf personen en

<sup>1</sup> Zie de RVO-website waarop de regeling wordt uitgelegd en werkgevers een aanvraag kunnen indienen ([link](#)).

<sup>2</sup> Zie Staatscourant van het Koninkrijk der Nederlanden, nr. 35043 ([link](#)).

<sup>3</sup> Er 142 aanvragen gedaan, waarvan er 99 zijn toegewezen. Bij de 99 toegewezen aanvragen waren 58 bedrijven betrokken. Het gaat om 28 techniekbedrijven en 30 ICT-bedrijven. Bij ongeveer 60 procent van de aanvragen betreft het omscholing naar een ICT-beroep.

twee werkgevers voor zes personen. In totaal is daarmee informatie over 55 personen beschikbaar (45 mannen en 10 vrouwen). In de enquête wordt gevraagd naar de impact van krapte, de ervaringen met de communicatie over de regeling, de aanvraagprocedure en de beschikbare middelen. Ten slotte is een aantal interviews gehouden om een kwalitatieve inschatting te kunnen maken van de rol die krapte heeft gespeeld bij de onderbenutting van de regeling en welke verbeteringen een volgende openstelling kansrijker maken.

Tabel 1.1 Onderzoeksaanpak

	Literatuur	Data-analyse	Enquête	Interviews
Krapte	x	x	x	x
Doelgroep		x		
Uitvoering			x	
Lessen			x	x

### Leeswijzer

De volgende paragraaf beschrijft de analyse van de relatie tussen arbeidsmarktkrapte en de mogelijk onderbenutting van de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek' (vanaf nu gedefinieerd als de regeling). In Paragraaf 3 wordt een beeld geschetst van de omvang van de potentiële doelgroep. De kosten, procedure en doelmatigheid van de regeling worden in Paragraaf 4 in beeld gebracht. Ten slotte volgen enkele lessen in Paragraaf 5.



## 2 Krapte

Er is sprake van arbeidsmarktkrapte in meerdere sectoren en vooral in de ICT en techniek. In deze paragraaf analyseren we in hoeverre krapte in meerdere sectoren een factor is die meespeelt bij de onderbenutting van de regeling. Het arbeidsaanbod dat voor deze regeling in aanmerking zou komen is namelijk op dit moment vanwege hoogconjunctuur zeer beperkt beschikbaar is voor scholing. Daarom zou het zo kunnen zijn dat de arbeidsvraag van werkgevers gericht is op het onmiddellijk inzetten van nieuw personeel, waardoor omscholing of zijinstroom op dit moment als onwenselijk wordt gezien. Ten slotte analyseren we in hoeverre lockdowns als gevolg van de coronapandemie een mogelijke beperking hebben gevormd voor de mogelijkheden om mensen op te leiden. Deze beperking kan het gevolg zijn van onder andere onvoldoende fysieke opleidingsmogelijkheden door de sluiting van scholen of door beperkingen bij de doelgroep of bedrijven om praktijkondersteuning te bieden tijdens een lockdown.

### **Krapte en omscholing - economische theorie**

ROA (2022) meet onder werkenden en niet-werkenden de deelname aan scholing, zoals cursussen en trainingen. De meest recente meting bevat gegevens over de periode 2004-2020. Uit deze meting blijkt dat de deelname aan scholing is gedaald van 54 naar 51 procent onder werkenden in de afgelopen vier jaren. Daarnaast blijkt dat de deelname van niet-werkenden inmiddels onder de 20 procent is gezakt. De daling wordt in het onderzoek in verband gebracht met de coronapandemie die gemiddeld voor lagere deelname heeft gezorgd, een beeld dat wordt bevestigd in de interviews die zijn gehouden met werkgeversorganisaties en opleidingsfondsen. Er wordt in het ROA-rapport geen expliciete aandacht besteed aan conjunctuurgolven, al lijkt er wel enig negatief verband te bestaan tussen arbeidsmarktkrapte en scholingsdeelname in de getoonde gegevens.

Vanuit een economische invalshoek zouden zowel werkgevers als werknemers permanent moeten investeren in scholing. Voor werkgevers is het van belang dat de huidige werknemers bedrijfsspecifieke kennis opbouwen die hen productiever en duurzaam inzetbaar maakt. Hiervoor kan de regeling worden benut als het gaat om een investering in omscholing naar een nieuw beroep. Ook nieuw aan te trekken medewerkers kunnen gebruikmaken van de regeling. In het algemeen gaat het om drie soorten werknemers. Het aantrekken van nieuwe medewerkers vindt plaats via het werven van jongeren die hun opleiding hebben afgerond en na begeleiding gedurende een inwerkperiode inzetbaar zijn (niet relevant voor deze regeling, omdat deze groep niet voldoet aan de eis van minimaal twee jaar uit het onderwijs); via het werven van werkenden uit andere sectoren die worden omgeschoold om effectief en efficiënt te kunnen werken; en via het aantrekken van op dat moment werkloze personen van wie de kennis en vaardigheden een update behoeven. Voor werknemers is scholing aantrekkelijk om de afschrijving van hun menselijk kapitaal in het huidige beroep af te remmen, om mobiel te kunnen zijn tussen beroepen, om vanuit werkloosheid weer aan het werk te gaan en om mee te kunnen blijven doen op de arbeidsmarkt als nieuwe eisen worden gesteld (bijvoorbeeld als gevolg van technologische en organisatorische verandering of grote maatschappelijke transitie zoals de klimaattransitie en verdere digitalisering van de economie).

De regeling richt zich vooral op de arbeidsvraag en gaat ervanuit dat potentiële werknemers niet de juiste kennis en vaardigheden of ervaring hebben om aan de vraag naar technisch geschoold personeel en ICT'ers van werkgevers te kunnen voldoen. Het gaat hierbij zowel om het niveau als de richting. Om een vacature in te vullen, maakt een werkgever directe kosten voor het zoeken en interviewen van geschikte kandidaten die passen bij het bedrijf en directe kosten door het investeren in opleidingen om de werknemer productief te kunnen laten werken. Daarnaast brengen nieuwe medewerkers indirecte kosten met zich mee door hun aanvankelijk lagere productiviteit en het moeten inpassen en begeleiden van deze werknemers in het productieproces van een bedrijf.

De kosten voor het vervullen van een vacature variëren afhankelijk van de vaardigheidseisen die worden gesteld aan de werknemer en zijn afhankelijk van de krapte op de arbeidsmarkt (Davis et al., 2012). Wanneer bepaalde arbeidskrachten schaars zijn (zoals in de ICT en techniek), kan het zo zijn dat een bedrijf een grotere zoekinspanning moet doen om een geschikte kandidaat voor de vacature te vinden of een lagere matchingskwaliteit (dat is de kwaliteit tussen de gevraagde kennis en vaardigheden en hetgeen wordt aangeboden) moet accepteren voor een bepaald niveau van de zoekinspanning. Het aannemen van werknemers die minder goed passen bij de vacature kan echter de aanpassingsperiode verlengen, dat wil zeggen de tijd die een nieuwe medewerker nodig heeft om volledig productief te worden. Het kan er tevens toe leiden dat aanvullende formele scholing nodig is alsmede een grotere behoefte aan begeleiding door collega's. Empirische studies op dit terrein zijn grotendeels afwezig. Pissarides (2009) benadrukt het belang van meer kennis over het verband tussen arbeidsmarktcrapte en gemiddelde kosten voor het aannemen en scholen van nieuwe medewerkers en stelt vast dat dit onderwerp niet goed is onderzocht. Verder hebben Davis et al. (2012) en Rogerson & Shimer (2011) benadrukt dat er een gebrek aan data over de wervings- en scholingsintensiteit van bedrijven bestaat. Yashiv (2006) voegt eraan toe dat het onduidelijk is wat de kosten zijn die nodig zijn om een werknemer volledig inzetbaar te maken in tijden van krapte.

Muehleman & Strupler Leiser (2018) laten aan de hand van Zwitserse data zien dat wanneer de arbeidsmarkt krappert wordt niet alleen het aantal vacatures toeneemt, maar ook de kosten voor het vinden, scholen en inwerken van medewerkers. Een hoogconjunctuur leidt tot een toename van het aantal vacatures en de arbeidsmarkt mobiliteit, maar de zoekkosten voor werkgevers lopen aanzienlijk op. Het duurt namelijk langer voordat een geschikte kandidaat wordt gevonden en het kost meer tijd en energie om de kandidaat in te werken omdat vaak genoeg moet worden genomen met een lagere matchingskwaliteit. Kosten voor het inwerken van nieuwe werknemers blijven veelal gelijk, waardoor het omscholen van een medewerker die al in dienst is van het bedrijf niet zou moeten lijden onder de mate van arbeidsmarktcrapte.

Concluderend, komt op basis van de schaars beschikbare empirische en theoretische economische literatuur naar voren dat in een conjuncturele situatie van arbeidsmarktcrapte het zoeken naar en vinden van de geschikte werknemer meer inspanning en energie van de werkgever vergt. Dit kan ertoe leiden dat bedrijven besluiten om minder intensief te zoeken, waardoor een regeling die is bedoeld voor het omscholen van medewerkers onderbenut blijft in tijden van hoogconjunctuur. Immers, als zich geen werknemers aandienen (tegen een redelijke zoekinspanning) is het ook niet mogelijk om ze om te scholen. Gezien de dalende conjunctuur vanaf medio 2022 en een verder afkoelende economie in 2023 (CPB, 2022; DNB, 2022), lijkt een nieuwe openstelling kansrijker. In een arbeidsmarkt waarin structureel een hoge vraag naar technisch geschoolden en ICT'ers bestaat en waar de vraag naar ander personeel minder hoog is, is een omscholingsregeling wel effectief om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Dit argument blijft onverminderd van kracht, ook in een afkoelende economie.

## **Krapte - stand van zaken op de Nederlandse arbeidsmarkt**

De Nederlandse arbeidsmarkt is krap tot zeer krap waar het gaat om technische beroepen en beroepen in de ICT. Tabel 2.1 geeft een overzicht per arbeidsmarktregio van het aantal vacatures dat online is gepubliceerd in ICT-beroepen en de bijbehorende indicator voor arbeidsmarktspanning. Het UWV heeft deze data verzameld en de gegevens presenteren het beeld per het vierde kwartaal van 2021 (het kwartaal waarin subsidie voor de regeling kon worden aangevraagd). In iedere arbeidsmarktregio zijn ten minste 150 openstaande vacatures in ICT-beroepen. In de regio's Groot Amsterdam, Haaglanden, Midden-Utrecht, Noordoost-Brabant, Rijnmond en Zuidoost-Brabant ligt het aantal vacatures het hoogst, al zijn dit ook gebieden waar relatief veel mensen werkzaam zijn. Het UWV meet daarom ook de spanning op de arbeidsmarkt per arbeidsmarktregio voor deze beroepen.<sup>4</sup> Wanneer de cel rood

<sup>4</sup> Het UWV berekent de spanningsindicator door het geschatte aantal openstaande vacatures te delen door het aantal voor deze beroepen relevante personen dat op hetzelfde moment korter dan 6 maanden WW ontvangt. Het getal 13,6 in de eerste rij van Tabel 2.1 voor de Achterhoek betekent dus dat er bijna 14 vacatures zijn per kortdurende werkloze persoon.



kleurt is de arbeidsmarkt zeer krap; oranje betekent krap. In de meeste arbeidsmarktregio's is de arbeidsmarktcrapte zeer groot (rood), met uitzondering van Flevoland en Zaanstreek/Waterland waar de arbeidsmarktcrapte groot is (oranje). In geen enkele arbeidsmarktregio is sprake van een normale situatie waar het gaat om crapte in ICT-beroepen.

Tabel 2.1 Arbeidsmarktcrapte in ICT en techniek eind 2021

Arbeidsmarktregio	ICT beroepen		Technische beroepen	
	Openstaande vacatures	Spanning	Openstaande vacatures	Spanning
Achterhoek	300	13,6	1.600	7,6
Amersfoort	450	9,6	2.150	14,3
Drechtsteden	300	11,7	1.800	7,6
Drenthe	150	5,5	1.050	1,9
Flevoland	300	3,0	2.150	5,6
Food Valley	450	11,9	2.100	10,2
Friesland	300	5,6	3.450	4,2
Gooi en Vechtstreek	400	12,4	550	5,4
Gorinchem	200	16,0	1.000	13,7
Groningen	500	7,9	2.850	3,2
Groot Amsterdam	4.550	16,0	7.600	13,3
Haaglanden	1.650	16,0	3.750	5,2
Helmond-De Peel	150	4,1	1.750	4,3
Holland Rijnland	450	6,8	2.750	9,1
Midden-Brabant	400	6,1	3.500	7,2
Midden-Gelderland	450	11,6	2.250	8,2
Midden-Holland	250	13,8	900	7,5
Midden-Limburg	200	8,5	1.950	6,7
Midden-Utrecht	2.750	16,0	6.150	16,0
Noord-Holland Noord	350	6,5	2.800	5,2
Noord-Limburg	200	7,2	2.050	4,7
Noordoost-Brabant	1.000	15,9	4.300	6,7
Regio Zwolle	500	9,7	3.750	9,0
Rijk van Nijmegen	300	7,8	1.750	6,6
Rijnmond	1.800	12,4	7.550	4,5
Rivierenland	200	8,4	1.900	11,5

Tabel 2.1 (vervolg) Arbeidsmarktkrapte in ICT en techniek eind 2021

Arbeidsmarktregio	ICT beroepen		Technische beroepen	
	Openstaande vacatures	Spanning	Openstaande vacatures	Spanning
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	850	16,0	3.950	8,9
Twente	650	12,2	4.650	7,2
West-Brabant	500	7,8	5.150	7,5
Zaanstreek/Waterland	150	3,8	1.300	7,1
Zeeland	200	10,1	2.700	7,4
Zuid-Holland Centraal	300	5,1	1.250	8,0
Zuid-Kennemerland en IJmond	200	5,0	2.250	11,4
Zuid-Limburg	750	10,8	2.750	4,5
Zuidoost-Brabant	1.400	16,0	5.650	11,9

Bron: UWV Online vacaturedashboard (2022)

Hetzelfde beeld ontstaat wanneer het gaat om technische beroepen. Hier zijn minimaal 550 openstaande vacatures per regio (Gooi en Vechtstreek), maar in de meeste regio's gaat het om een veelvoud aan vacatures. De regio's Groot Amsterdam, Midden-Utrecht, Rijnmond, West-Brabant en Zuidoost-Brabant zijn met elk meer dan 5.000 vacatures voor technische beroepen de absolute koplopers. Ook hier is de arbeidsmarktkrapte zeer hoog. In Amersfoort en Midden-Utrecht zijn bijvoorbeeld meer dan 14 vacatures per kortdurende (minder dan zes maanden) werkloze persoon die mogelijk in deze beroepen aan de slag zou kunnen. In Groningen en Drenthe is de arbeidsmarktkrapte net iets minder groot, maar nog steeds fors.<sup>5</sup>

Het UWV (2022) heeft onderzoek gedaan onder werkgevers naar moeilijk vervulbare vacatures. Daaruit komt naar voren dat meer dan de helft (55 procent) van de vacatures in 2021 moeilijk te vervullen is; 45 procent van de werkgevers heeft te maken met moeilijk vervulbare vacatures. Sectoren waarin vacatures het moeilijkst vervulbaar zijn, zijn de bouw, industrie en ICT. Van de ontstane vacatures in deze sectoren zijn 77, 63 en 63 procent moeilijk vervulbaar. Buiten deze specifieke sectoren geeft 32 procent van de werkgevers aan dat vacatures voor 'technische en productieberoepen' moeilijk te vervullen zijn. Ten slotte staan deze beroepen bovenaan in de lijst met beroepen waarvoor het moeilijkst personeel kan worden gevonden. In de nabije toekomst verwacht meer dan de helft van de werkgevers dat het vervullen van vacatures moeilijk zal blijven.

### Krapte - informatie uit de enquête en interviews

In de door ons uitgezette enquête onder werkgevers geven er vier aan, van de 30 werkgevers met één of meerdere gehonoreerde aanvragen, dat ze sowieso meer aanvragen hadden willen doen als daar capaciteit voor zou zijn geweest. Maar liefst 27 werkgevers geven aan dat ze meer aanvragen hadden gedaan als er meer potentiële werknemers beschikbaar zouden zijn geweest in hun omgeving. Van de 55 werknemers die gebruikmaken van de subsidie hebben werkgevers er 42 van buiten de eigen onderneming gevonden en 13 binnen de onderneming. Ongeveer de helft van de 55 werknemers heeft op het moment van de aanvraag een vaste aanstelling. Dit geeft aan dat een deel van de onderbenutting volgens de geënquêteerde werkgevers te maken heeft met de zeer krappe

<sup>5</sup> Van de technische beroepen bevinden zich verreweg de meeste vacatures op beroepsniveau 2, wat overeenkomt met mbo (2, 3 en 4). Van de ICT-beroepen bevinden zich verreweg de meeste vacatures op beroepsniveau 4 (hbo en wo).

arbeidsmarkt waarin het moeilijk is om geschikte kandidaten voor omscholing te vinden. Wat ook opvalt is het geringe aantal werknemers dat binnen ondernemingen wordt omgeschoold. Dit kan erop wijzen dat er binnen de onderneming geen behoefte is aan omscholing, dat er in een krappe arbeidsmarkt geen tijd en ruimte is voor omscholing of dat voor de behoefte aan werknemers met een ander beroep vooral buiten de organisatie wordt geworven.

Alle werkgevers geven in de enquête inderdaad aan te maken te hebben met arbeidsmarktkrapte. Tevens geven ze aan dat de regeling hen helpt bij het vervullen van openstaande vacatures in hun onderneming en bij het beter inzetbaar maken van nieuwe medewerkers die eerst worden omgeschoold. Van de 30 werkgevers geven er bovendien 12 aan dat ze met deze regeling medewerkers kunnen stimuleren om over te stappen naar een andere functie binnen het bedrijf, al vindt dat op dit moment nauwelijks plaats. Bijna geen enkele werkgever ziet een overstap van een werknemer naar een ander bedrijf of andere sector op dit moment als reden om van de regeling gebruik te maken voor bestaande werknemers. Verder zijn 17 van de 30 werkgevers het eens met de stelling dat deze regeling zijinstroom in krapteberoepen stimuleert.

Uit interviews met onder andere vertegenwoordigers van brancheorganisaties, vakbonden en opleidingsfondsen blijkt dat arbeidsmarktkrapte ertoe leidt dat bedrijven het moeilijk vinden om tijd te vinden voor het opstellen van een aanvraag. Dat heeft onder andere te maken met de administratieve lasten per om te scholen werknemer, een activiteit waar de gemiddelde mkb-werkgever weinig ervaring mee heeft en soms ook tegenop ziet. Ook ontbreekt vaak de tijd (werving en selectie en praktijkbegeleiding) om in situaties waarin alle zeilen bijgezet moeten worden - om aan de vraag te voldoen en de productie van goederen en diensten gaande te houden - nieuwe werknemers aan te trekken en in een omscholingstraject te plaatsen. Er zijn werknemers nodig die vrijwel meteen inzetbaar zijn. De focus van veel ondernemers ligt in een krappe arbeidsmarkt op de korte termijn, waarbij het bovendien de inschatting is dat zoekinspanningen weinig zullen opleveren.

## 3 Potentiële doelgroep

Het doel van deze stap is om een inschatting te maken van de totale doelgroep van de regeling. Werkgevers vragen de regeling aan voor hun (potentiële) werknemers wat vraagt om een beeld van het aantal bedrijven dat een aanvraag zou kunnen doen.

### Beroepssegmenten en sectoren

De regeling is afgebakend in de zin dat een aantal beroepssegmenten in aanmerking komt voor de subsidie. Beroepen die in aanmerking komen voor de regeling zijn in te delen in vijf segmenten: techniek-industrie, techniek-bouw, voertuigentechniek, techniek-installatie en ICT. De eerste vier beroepssegmenten zijn vooral gekoppeld aan sectoren in de techniek en energiesector; het ICT-segment is veel breder. ICT-beroepen komen in alle sectoren van de economie voor (en niet alleen in de ICT-sector zelf). Uit Tabel 2.1 blijkt dat in 26 van de 35 arbeidsmarktregio's de spanning op de markt voor ICT'ers nog groter is dan op de markt voor technische beroepen.

Sectoren waar personen uit een technische beroepssegment het vaakst werkzaam zijn, zijn delfstoffenwinning, industrie, energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer en bouwnijverheid. Het totaal aantal bedrijven in deze sectoren is 300 dzd. (Tabel 3.1) en zou in principe tot de doelgroep van bedrijven voor de regeling moeten behoren. Veruit de meeste bedrijven zijn actief in de bouwnijverheid (221 dzd.) en industrie (75 dzd.). Opvallend is dat 99 procent van de bedrijven minder dan 50 werknemers telt, 92 procent van de bedrijven zelfs maximaal 5 werknemers en dat 80 procent van de bedrijven één werkzame persoon kent. De samenstelling van bedrijven in deze sectoren wijkt niet substantieel af van de samenstelling van de totale populatie van bedrijven in Nederland, zoals de laatste rijen van Tabel 3.1 laten zien. In de techniek en energiesector – zoals gedefinieerd in Tabel 3.1 – zijn op dit moment ongeveer 1,4 mln. personen werkzaam.

Uit de interviews met brancheorganisaties blijkt dat de potentiële doelgroep van bedrijven die gebruik zouden kunnen maken van de regeling groot is. Zij wijzen vooral op bedrijven met een omvang van meer dan vijf werknemers. In de sectoren in Tabel 3.1 gaat het dan in totaal om 24 dzd. bedrijven in de techniek- en energiesector. Gezien de grote vraag naar technici en ICT'ers in het algemeen is het maximaal aantal bedrijven in deze populatie op basis van Tabel 3.1 ongeveer 138 dzd. Dit is het totaal aantal bedrijven in Nederland met meer dan vijf werkzame personen. Indien van de minimale doelgroep van 24 dzd. bedrijven (alle bedrijven in de techniek en energiesector met meer dan vijf werkzame personen) iets meer dan een derde een succesvolle aanvraag voor een werknemer zou hebben ingediend ter waarde van € 3.750, zou de regeling volledig benut zijn geweest. Van de maximale doelgroep van 138 dzd. bedrijven gaat het om 6,5 procent.

Een alternatieve berekening is te maken op basis van moeilijk vervulbare vacatures. Het UWV (2022) geeft aan dat 45 procent van de bedrijven kampt met moeilijk vervulbare vacatures, waarvan een derde in 'technische en productieberoepen'. Dit zou betekenen dat van de bedrijven met minimaal vijf werknemers er 19.800 tot de doelgroep van de regeling behoren. Verder zoekt 8 procent naar personen voor ICT-beroepen wat een doelgroep van nog eens 4.950 bedrijven oplevert. Als de helft van deze doelgroep een succesvolle aanvraag indient, is de regeling volledig benut.

Tabel 3.1 Aantal en grootte bedrijven per ultimo 2021

	Aantal bedrijven	Aantal werkzame personen naar bedrijfsgrootte					
		1	2-5	5-50	50-250	250-500	> 500
Bouwnijverheid	220.540	187.080	22.790	9.760	790	70	50
Industrie	75.400	50.480	11.905	10.560	2.010	270	175
Energievoorziening	2.165	1.770	250	100	30	5	10
Waterbedrijven en afvalbeheer	1.920	1.255	235	310	95	15	10
Delfstoffenwinning	565	420	50	55	35	0	5
<b>Totaal techniek</b>	<b>300.590</b>	<b>241.005</b>	<b>35.230</b>	<b>20.785</b>	<b>2.960</b>	<b>360</b>	<b>250</b>
Aandeel in totaal		80%	12%	7%	1%	0%	0%
<b>Totaal Nederland</b>	<b>2.046.055</b>	<b>1.619.720</b>	<b>288.820</b>	<b>122.340</b>	<b>11.825</b>	<b>1.720</b>	<b>1.630</b>
Aandeel in totaal		79%	14%	6%	1%	0%	0%

Bron: CBS Statline (2022)

Noot: De getallen in de tabel geven het aantal bedrijven aan per sector, uitgesplitst naar het aantal bedrijven per werknemersklasse.

De doelgroep bestaat uit bedrijven in de techniek en ICT die personen willen omscholen. Waar het gaat om werknemers die reeds in dienst zijn, wordt aangegeven dat de subsidie mogelijk beperkend werkt door de eis om om te scholen naar een ander beroepssegment. Als voorbeeld voor de omscholingseis is genoemd dat een lasser en verspaner tot hetzelfde beroepssegment behoren, waardoor omscholing niet binnen de regeling zou passen. Terwijl juist de vraag naar verspaners erg hoog is op dit moment en die naar lassers net wat minder.

Daarnaast is aangegeven dat het voor kleine bedrijven in een krappe arbeidsmarkt een forse investering is als medewerkers een deel van de tijd omscholing volgen. Daarbovenop moet tijd worden gevonden om een aanvraag op te stellen, waar kleinere bedrijven vaak minder ervaring mee hebben en minder middelen en mensen beschikbaar hebben om de administratieve procedure te doorlopen. De regeling lijkt daarom volgens de geïnterviewden niet helemaal mkb-proof te zijn. Vanuit een kostenbatenafweging wordt gewezen op de relatief hoge administratieve kosten om een aanvraag in te dienen in verhouding tot de bescheiden bijdrage aan de scholingskosten.

Ten slotte is erop gewezen dat waar het gaat om nieuwe instroom vaak wordt samengewerkt met opleidingsfondsen die een helder aanbod kunnen samenstellen en bedrijven ontzorgen. De huidige regeling legt verantwoordelijkheden bij bedrijven neer, wat kan leiden tot minder subsidieaanvragen door het mkb.

### Vraag naar omscholing

De potentiële doelgroep van de regeling kan bestaan uit personen die de vervangingsvraag invullen. De Nederlandse beroepsbevolking vergrijsst en vanaf 2030 krimpt het totale arbeidsaanbod (CPB, 2022). Samen met de omvangrijke krapte op de arbeidsmarkt vraagt dit om meer instroom in de techniek en ICT. Uit de arbeidsmarktprognoses van bijvoorbeeld het EIB (2021) - voor de bouwsector - en de prognoses voor

schoolverlaters van ROA (2021) en SEO (2021) blijkt dat de relatieve vraag naar mensen met een technische opleiding toeneemt in de komende periode. In het bijzonder neemt de vraag toe naar werkenden met een relatief hoog opleidingsniveau. Uit de enquête blijkt dat de opleiding die wordt gevolgd met de regeling in de meeste gevallen een mbo-opleiding of een hbo/wo bacheloropleiding betreft. Dit past bij de vervangingsvraag van dit moment. Ook blijkt uit de enquête dat 38 van de 55 personen die gebruikmaken van de regeling ouder zijn dan 30 jaar, wat aangeeft dat de regeling voornamelijk wordt gebruikt door mensen met geruime werkervaring. 26 personen hebben voor de omscholing minimaal een bacheloropleiding afgerond. Daarnaast zijn de meeste werkenden die gebruikmaken van de regeling al geschoold in een technische richting of in de ICT. Het gaat dan bijvoorbeeld om elektro- en energietechniek, informatica, techniek en technische dienstverlening en elektronica en industriële automatisering.

Naast het invullen van de vervangingsvraag, is er sprake van een uitbreidingsvraag door de maatschappelijke opgaven. Het betreft hier vooral het behalen van de klimaatdoelstellingen en de digitalisering van de economie. Dit vergroot de potentiële doelgroep voor de regeling. Op basis van de genoemde prognoses neemt vooral de vraag naar mbo4-geschoolden toe in de ICT en de techniek, bouw en procesindustrie. Als het gaat om hbo- en wo-opgeleiden is sprake van een relatief grote uitbreidingsvraag met betrekking tot ICT en techniek en landbouw, wiskunde en natuurwetenschappen. Over de beroepssegmenten waarnaar deelnemers worden omgeschoold is op basis van het geringe aantal waarnemingen in de enquête geen representatief beeld te schetsen. Wel blijkt uit de enquête dat ruim de helft wordt omgeschoold naar het segment ICT (zoals BI-specialisten, data-analisten en data scientists, softwareconsultants ERP/CRM en ICT-servicemedewerkers) en de overige deelnemers naar techniek-industrie (zoals tekenaars en industrieel ontwerpers) en techniek-installatie (zoals monteurs, installateurs, loodgieters en elektriciens).

## Regionale spreiding

De potentiële doelgroep van bedrijven is waarschijnlijk niet uniform verdeeld over arbeidsmarktregio's, wat ook geldt voor de arbeidsvraag. De cijfers in Tabel 2.1 laten echter zien dat de arbeidsmarkt krap is in alle arbeidsmarktregio's. Het niveau van deze krapte daalt als de conjunctuur afkoelt, maar het lijkt niet waarschijnlijk dat de regeling met accenten in bepaalde regio's beter benut zou worden, omdat de vraag naar ICT'ers en mensen met een technische opleiding overal hoog is en waarschijnlijk hoog zal blijven (structurele krapte). Als de bedrijven met een succesvolle aanvraag worden bekeken is het bovendien niet duidelijk in hoeverre deze zich vooral bevinden in de meest krappe regio's (voor een deel is dat het gevolg van het geringe aantal gehonoreerde aanvragen/observaties).

Dit neemt niet weg dat er verschillen bestaan tussen regio's. Provincies met de laagste werkloosheid in 2021 waren Noord-Brabant, Zeeland, Drenthe en Overijssel (minder dan 3,7 procent); provincies met de hoogste werkloosheid waren Groningen, Zuid-Holland, Noord-Holland en Flevoland (percentage tot 4,9 procent). Het landelijk gemiddelde in dat jaar was 4,2 procent. In arbeidsmarktregio's bestaan eveneens verschillen. Regio's met lage werkloosheid in 2021 zijn de Achterhoek, Regio Zwolle, Noordoost-Brabant en Rivierenland (minder dan 3,4 procent). Regio's met relatief hoge werkloosheid zijn Groot Amsterdam (6), Rijnmond (5,6) en Haaglanden (5,5 procent).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Opvallend daarbij is de relatief hoge werkloosheid onder hoogopgeleiden in regio Haaglanden en Rijnmond. In Groot Amsterdam zijn juist opvallend veel basisopgeleiden en middelbaar opgeleiden werkloos in 2021. Het UWV (2020) rapporteerde een tijd terug dat de arbeidsmarkt rond Groot Amsterdam hard werd geraakt door de coronacrisis.



## 4 Uitvoering van de regeling

In de enquête onder werkgevers met een gehonoreerde aanvraag is gevraagd naar de kosten van de regeling, de procedure en de efficiëntie van de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek'. Aan de hand van interviews is dit beeld aangevuld.

### Kosten

De kosten van de omscholingsregeling voor bedrijven met een succesvolle aanvraag bedragen in het algemeen meer dan € 3.000 per werknemer die wordt omgeschoold, waarbij de kosten die voortkomen uit praktijkondersteuning nog moeten worden opgeteld. De helft van de werkgevers geeft aan de Subsidieregeling praktijkleren of de SLIM-regeling te kennen, maar heeft een voorkeur voor de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek', omdat deze regeling beter aansluit bij de doelen van de organisatie of financieel aantrekkelijker is voor de werkgever.

De tijd die werkgevers hebben besteed aan het aanvragen van de subsidie varieert. 18 werkgevers geven aan dat het minder dan twee uur heeft gekost, terwijl acht werkgevers meer dan zes uur hebben geïnvesteerd. Van de laatste groep geven drie werkgevers zelfs aan meer dan tien uur kwijt te zijn geweest aan de aanvraag. Uit interviews met brancheorganisaties blijkt dat leden het als een drempel ervaren dat ze zelf aanvragen moeten opstellen. De reden is dat het indienen van een aanvraag relatief veel tijd kost en er weinig tijd en expertise is om een dergelijk plan op te stellen. Dit geldt vooral voor het midden- en kleinbedrijf.

Uit de interviews blijkt ten slotte dat een financieel voorschot belangrijk is wanneer de aanvraag is goedgekeurd. Op dit moment wordt maximaal de helft van de totale kosten van omscholing vergoed en het volledig voorfinancieren van de omscholing maakt de regeling mogelijk onaantrekkelijk, ook in vergelijking met andere scholingsregelingen.

### Procedure

De aanvraag wordt door de meeste werkgevers in de enquête als duidelijk ervaren. Slechts drie werkgevers vonden het onhelder wat verwacht werd in de aanvraag. De dienstverlening van RVO wordt als zeer positief beoordeeld (hulp, aanspreekpunt voor vragen en snelheid van beantwoorden van vragen). Ook vonden werkgevers de aanvraag als betrekkelijk eenvoudig te realiseren (ook in vergelijking met andere regelingen) en de communicatie helder. De openstellingstermijn van drie maanden is ruim voldoende en het moment (september-december) is passend. Alle werkgevers met een gehonoreerde aanvraag zouden in een volgende ronde opnieuw een aanvraag indienen. Uit interviews ontstaat echter een ander beeld. Met name brancheorganisaties waarschuwen voor het beperkte bereik in de eerste ronde van openstelling van de regeling doordat het moeite kost om vanwege het korte tijdsbestek en de beperking vanwege de coronapandemie werkgevers in voldoende mate te bereiken. Brancheorganisatie hebben actief ruchtbaarheid aan de regeling gegeven en er is voorlichting gegeven over aanvullend beschikbare middelen. Het blijft onduidelijk of deze communicatie effectief is geweest.

Uit de interviews komt verder naar voren dat het als een beperking wordt ervaren dat O&O-fondsen niet namens bedrijven een aanvraag kunnen indienen. Deze fondsen hebben kennis en ervaring met aanvraagprocedures en kunnen bedrijven ontzorgen. Het lijkt erop dat er nu subsidieadviseurs actief zijn die bedrijven ondersteuning aanbieden, maar door de relatief hoge kosten van deze adviseurs wordt een aanvraag financieel onaantrekkelijk.

Ten slotte wordt gewezen op de relatief hoge eisen waar het gaat om de keuze voor de opleider en opleiding. Er zijn binnen branches en sectoren verschillende opleidingsmogelijkheden die mogelijk niet in aanmerking komen voor een subsidie uit deze regeling. Dit zou kunnen leiden tot een beperkt aantal aanvragen, omdat werkgevers graag mensen opleiden binnen hun branche of sector.

### **Efficiëntie van de regeling**

Twee derde van de werkgevers in de enquête is het eens met de stelling dat de subsidie in voldoende mate bijdraagt aan het realiseren van de omscholing van een werknemers naar een nieuw beroep. Alle werkgevers geven aan dat deze regeling aanvullend is op het al bestaande beleid op het terrein van leven lang ontwikkelen en omscholing. Het leidt niet of nauwelijks tot verdringing van bestaand beleid bij werkgevers, waardoor werkgevers minder zelf zouden investeren in leven lang ontwikkelen en omscholing. Wel geeft ruim een derde van de werkgevers aan dat bij een subsidie van 75 procent van het huidige bedrag het omscholingstraject ook zou zijn gestart; bij 50 procent is dat nog een kwart en bij 25 procent een zesde. Ook als er geen middelen beschikbaar zouden zijn geweest zou in 20 procent van de gevallen de omscholing waarschijnlijk wel hebben plaatsgevonden. Dit geeft aan dat de vraag naar omscholing aanwezig is in de markt.

Uit de informatie van opleidingsfondsen komt naar voren dat de uitvoering van de regeling waarschijnlijk efficiënter zou zijn als deze door bijvoorbeeld branches zou worden uitgevoerd. De voornaamste redenen hiervoor zijn dat de opleidingen aansluiten bij de vraag van werkgevers, dat werkgevers bekend zijn met deze opleidingen en dat de brancheorganisaties werkgevers ontzorgen bij de aanvraag, uitvoering en verantwoording.

### **Vergelijking met andere scholingsregelingen**

Er bestaat een aantal andere regelingen die een bijdrage leveren aan het (om)scholen van werkenden. De meest relevante regelingen in vergelijking met de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek' zijn de SLIM-regeling, NL leert door en de Subsidieregeling praktijkleren. Tabel 4.1 geeft een kort overzicht van deze regelingen. Een aantal elementen van iedere regeling komt overeen met die van de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek'. Wanneer wordt gekeken naar het doel dan is NL leert door ook gericht op omscholing, maar bestaat de doelgroep uit personen (arbeidsaanbod) en niet uit bedrijven (vraagkant van de arbeidsmarkt). De twee andere regelingen lopen wel via de werkgever maar hebben een net ander doel dan de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek'. Het totale budget van de Subsidieregeling praktijkleren wijkt substantieel naar boven af, de SLIM-regeling en NL leert door hebben een vergelijkbaar (totaal)budget als de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek'. Ten slotte is de openstelling van de regelingen in sommige gevallen verlengd en gaat het om meerdere periodes.

De regelingen vallen onder de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap, terwijl de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek' valt onder het ministerie van Economische Zaken en Klimaat.

De SLIM-regeling is in 2020 geëvalueerd (SEOR, 2020). Het ging om een evaluatie van het aanvraag- en beoordelingsproces. Eén van de conclusies van deze procesevaluatie is dat adviseurs en brancheorganisaties een belangrijke rol hebben gespeeld in de voorlichting. Belangrijk voordeel is het bereik van (mkb) bedrijven. Een andere conclusie is dat de aanvraag relatief duur is als adviseurs worden ingeschakeld. Dit lijkt noodzakelijk door de complexiteit van de aanvraagprocedure, maar is niet wenselijk vanuit kostenoverwegingen. Daarnaast zouden mkb-bedrijven graag meer ondersteuning hebben bij het indienen van aanvragen. Uit de interviews die zijn gehouden in het kader van dit onderzoek blijkt ook dat deze drie punten een rol kunnen spelen bij de onderbenutting van de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek'.

De Subsidieregeling praktijkleren is in 2018 geëvalueerd (Regioplan, 2018). Het gaat om een evaluatie van de regeling in de periode 2014-2018. Over het algemeen wordt de regeling positief beoordeeld. Enkele verbetermogelijkheden bestaan uit het vergroten van de bekendheid van de regeling, het duidelijker communiceren van de voorwaarden en administratieve eisen zodat er minder aanvragen worden afgekeurd en het vooraf vaststellen van het subsidiebedrag. De eerste twee verbeterpunten lijken ook te gelden voor de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek'.

Ten slotte is de regeling NL leert door pas van start gegaan. Een pluspunt van de regeling lijkt dat deze snel is opgetuigd. Hierdoor was er snel geld beschikbaar voor het scholen van personen die dit nodig hadden tijdens de coronacrisis (en daarna). Deze snelheid heeft als mogelijk nadeel dat een hoog *deadweight loss* is ontstaan: veel mensen die al van plan waren een opleiding te volgen zonder regeling, hebben gebruikgemaakt van de regeling. Ook wordt er vooral gebruikgemaakt van de regeling door hoogopgeleiden.

Tabel 4.1 Drie vergelijkbare regelingen

	SLIM-regeling*	NL leert door (scholingsregeling)**	Subsidieregeling praktijkleren***
Doel	Een financiële bijdrage om loopbaanadviezen voor werknemers te krijgen, de vaardigheden van het personeel up-to-date te houden of om een bedrijfsschool op te richten. Doel is om leren en ontwikkelen in het mkb te stimuleren.	Doel om mensen te ondersteunen die hun werk te hebben verloren in de coronacrisis en te laten overstappen naar andere beroepen.	Tegemoetkoming voor de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student of tegemoetkoming in de loon- of begeleidingskosten van een promovendus of technologisch ontwerper in opleiding.
Doelgroep	Werkgevers in mkb-ondernemingen, samenwerkingsverbanden en grootbedrijven in de landbouw-, horeca- of recreatiesector.	Voor iedereen tussen de 18 jaar en de pensioengerechtigde leeftijd (zonder tussenkomst van sector of werkgever).	Aanvraag door werkgever. Regeling richt zich op kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, studenten die een opleiding volgen in sectoren waar een tekort ontstaat aan gekwalificeerd personeel en onmisbaar wetenschappelijk personeel.
Budget	Jaarlijks wordt in de periode 2020 t/m 2024 € 48 mln. beschikbaar gesteld en daarnaast € 1,2 mln. voor grootbedrijven.	Initieel € 30 mln.	€ 272 mln. in 2021.
Recente openstelling	In 2022 staat de regeling in maart en september open voor het mkb en in juni voor samenwerkingsverbanden en grootbedrijven.	Heeft meerdere malen opgestaan vanwege verlenging. Eerste tijdvak begon 1 oktober 2020. De regeling staat nu open tot en met 31 december 2022.	2 juni 2022 - 16 september 2022.
In opdracht van	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
Evaluatie	SEOR (2020)	SEO (te verschijnen)	Regioplan (2018)

Noot: \* Voor het uitgebreide aanvraagoverzicht van de SLIM-regeling, zie [overzicht aanvraagcriteria](#) en [aanvragen](#).

\*\* Voor meer informatie zie de [Staatscourant](#). \*\*\* Voor meer informatie zie [link](#)

## 5 Lessen en conclusies

Op basis van de analyses die zijn gebaseerd op economische theorie, beschikbare data, een enquête onder werkgevers die een succesvolle aanvraag hebben ingediend en interviews trekken we vijf conclusies die kunnen bijdragen aan een succesvollere openstelling van een toekomstige regeling.

**Conjuncturele krapte leidt tot onderbenutting van de subsidieregeling.** De hoge mate van arbeidsmarktkrapte op dit moment draagt bij aan de onderbenutting van de regeling 'omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek'. De arbeidsmarkt is op dit moment zeer krap in bijna alle arbeidsmarktregio's en sectoren in Nederland, wat blijkt uit een zeer hoog aantal openstaande vacatures en nauwelijks potentieel arbeidsaanbod om deze vacatures te vervullen. In de enquête geven werkgevers aan moeite te hebben met het vinden van nieuwe werknemers, waardoor de omscholing van deze werknemers ook niet van de grond kan komen. Verder laat de beschikbare wetenschappelijke literatuur zien dat zoekkosten toenemen naarmate de arbeidsmarkt krappere wordt. De economische conjunctuur is over het hoogtepunt heen en het CPB (2022) en DNB (2022) ramen verdere afkoeling in 2023. Dit maakt een eventuele nieuwe openstelling van de regeling in 2023 kansrijker dan de vorige. Het omscholen van werknemers die al in dienst zijn, zou niet moeten lijden onder krapte, omdat deze kosten niet lijken toe te nemen als de arbeidsmarkt krappere wordt. De regeling lijkt in de praktijk echter vooral te worden benut voor nieuwe werknemers.

**De doelgroep van werkgevers is voldoende groot om het gewenste aantal omscholingstrajecten te kunnen benutten.** Indien de regeling volledig benut zou zijn, zouden een kleine 10.000 personen omgeschoold kunnen worden. Het aantal bedrijven dat tot de potentiële doelgroep van de regeling behoort ligt tussen de 24 en 138 dzd. Dit zou betekenen dat tussen de 6 en 35 procent van de bedrijven voor één werknemer een succesvolle aanvraag zou kunnen indienen. Gezien de structurele krapte en de grote vraag naar technisch geschoolden lijkt de potentiële doelgroep van werkgevers met een om te scholen werknemer (of meerdere werknemers) voldoende groot om de regeling te benutten. Verder is sprake van een toenemende vervangingsvraag door vergrijzing en uitbreidingsvraag door maatschappelijke opgaven op het terrein van klimaat en digitalisering, wat de potentiële doelgroep verder vergroot.

**Meer ruimte bieden aan omscholing binnen beroepssegmenten of zelfs binnen beroepen vergroot de effectiviteit van de regeling.** De doelgroep zou beter benut kunnen worden door meer ruimte te geven aan het begrip omscholing. Op dit moment geldt de eis dat tussen beroepssegmenten moeten worden omgeschoold, terwijl veel van de omscholing juist plaats dient te vinden binnen deze segmenten of zelfs binnen beroepen. Het versoepelen van deze eis kan bijdragen aan meer aanvragen voor de regeling.

**Drempels bij het indienen van een aanvraag kunnen worden verlaagd door de aanvraagperiode te verlengen, aanvragen door werkgevers én brancheorganisaties/opleidingsfondsen mogelijk te maken en de keuze voor de opleiding en begeleiding aan branches over te laten.** Extra aandacht voor drempels die door het mkb worden ervaren door een relatief korte aanvraagperiode en een voor hen relatief complex aanvraagproces vergroot het bereik van de regeling. De doelgroep bestaat voor een groot deel uit mkb-bedrijven die niet altijd beschikken over de kennis en expertise om een succesvolle aanvraag in te dienen. Bovendien ontbreekt de tijd om een aanvraag op te stellen. Een optie zou zijn om het mogelijk te maken dat O&O-fondsen of brancheorganisaties namens bedrijven aanvragen indienen. Er is in Nederland bovendien een infrastructuur waar het gaat om het omscholen van werkenden. De keuze voor de opleider en opleiding zou meer binnen branches gelegd kunnen worden, waarbij wel eisen worden gesteld aan het door de branche te erkennen diploma of certificaat dat behaald dient te worden.

**Maak gebruik van de aanbevelingen omtrent communicatie en administratieve lasten uit de evaluatie van vergelijkbare regelingen.** Uit de evaluaties van de SLIM-regeling en de Subsidieregeling praktijkleren komt naar voren dat de aanvraagroute via brancheorganisaties en/of opleidingsfondsen voor veel mkb-ondernemers drempels wegneemt om een aanvraag in te dienen. Verder is het belangrijk om helder te communiceren over het doel en de voorwaarden van de regeling. Ook hier kunnen brancheorganisaties en opleidingsfondsen een rol spelen door hun leden actief te helpen bij het opstellen van een aanvraag.

# Literatuur

CPB (2022). Centraal Economisch Plan 2022. CPB.

Davis, S.J., R.J. Faberman, J.C. Haltiwanger (2012). Recruiting intensity during and after the great recession: national and industry evidence. *American Economic Review*, 102(3), 584-588.

DNB (2022). Economische Ontwikkelingen en Vooruitzichten. DNB.

EIB (2021). *Trends op de bouwarbeidsmarkt*. Economisch Instituut voor de Bouw.

Muehleman, S. & M. Strupler Leiser (2018). Hiring costs and labor market tightness. *Labour Economics*, 52, 122-131.

Pissarides, C.A. (2009). The unemployment volatility puzzle: is wage stickiness the answer? *Econometrica*, 77(5), 1339-1369.

Regioplan (2018). *Subsidieregeling praktijkleren 2014-2018*. Publicatienr. 17210.

ROA (2021). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2026. ROA Rapport 2021/5.

ROA (2022). Leven lang ontwikkelen in Nederland. ROA Rapport 2022/1.

Rogerson, R. & R. Shimer (2011). Search in Macroeconomic Models of the Labor Market. *Handbook of Labor Economics*, 4, 619-700.

SEO (2021). *Studie & werk 2021*. SEO Rapport 2021-69.

SEOR (2020). Evaluatie aanvraag- en beoordelingsproces SLIM-regeling 2020. SEOR BV.

UWV (2020). Coronacrisis: regionale verschillen in impact op werkgelegenheid, UWV.

UWV (2022). Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers. UWV.

Yashiv, E. (2006). Evaluating the performance of the search and matching model. *European Economic Review*, 50(4), 909-936.





# “De wetenschap dat het goed is.”

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

**SEO-rapport 2022-51**

**ISBN 978-90-5220-191-7**

## **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 © 2022 SEO Amsterdam.**

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit magazine 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](mailto:secretariaat@seo.nl).

Roetersstraat 29  
1018 WB, Amsterdam

**+31 20 525 1630**  
[secretariaat@seo.nl](mailto:secretariaat@seo.nl)  
[www.seo.nl](http://www.seo.nl)