

Scholingsvouchers DOORZAAM

Januari 2018 - Augustus 2019

De ervaringen van uitzendkrachten

Projectnummer P0136

Onderzoek in opdracht van DOORZAAM

Auteurs: Peter Donker van Heel, Jorrit van Mierlo en Jildou Talman

© 17 December 2019 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

Samenvatting	5
1 Inleiding	9
1.1 Achtergrond van het onderzoek	9
1.2 Doel van het onderzoek	9
1.3 Vraagstelling van het onderzoek	10
1.4 Opzet onderzoek	10
1.5 Leeswijzer	10
2 Deelnemers vouchers	11
2.1 Aantal deelnemers	11
2.2 Geslacht	12
2.3 Leeftijd	12
2.4 Schoolgaand of studerend	13
2.5 Burgerlijke staat	14
2.6 "Blijvers"	14
2.7 Zoekgedrag	15
2.8 Conclusie	15
3 Aanvraag- en keuzeproces	17
3.1 Kennismaking met voucher	17
3.2 Gebruik voucher	18
3.3 De stand van zaken	19
3.4 Opleidingskeuze	20
3.5 Conclusie	21
4 De opleidingen	23
4.1 Verplichte opleidingen	23
4.2 Type opleidingen	24
4.3 Uitgaven	24
4.4 Conclusie	25
5 Effecten voor de uitzendkracht	27
5.1 Toegevoegde waarde voor de uitzendkracht	27
5.2 Leereffect	28
5.3 Bruikbaarheid	29
5.4 Persoonlijke ontwikkeling	30
5.5 Arbeidsmarktpositie	32

5.6	Conclusie	33
6	Behoeften	35
6.1	Ontwikkelingsbehoeften	35
6.2	Rol uitzendbureau bij loopbaanontwikkeling	36
6.3	Verbetersuggesties uitzendkrachten	37
6.4	Conclusie	37
7	Conclusies en aandachtspunten	39
7.1	Conclusies	39
7.2	Aandachtspunten	41
Bijlage 1:	Uitvoering onderzoek	43
Bijlage 2:	Tabellen	45

Samenvatting

Dit rapport doet verslag van de ervaringen van uitzendkrachten met de scholingsvouchers van DOORZAAM. Het betreft de periode januari 2018 tot en met augustus 2019. Daarmee is het een voortzetting van de onderzoeken die DOORZAAM zelf heeft uitgevoerd in 2015, 2016 en 2017. Het doel van het onderzoek is het verkrijgen van informatie over het gebruik en de effecten van de scholingsvouchers voor de uitzendkrachten.

Opzet onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van een online enquête. Alle 4.660 uitzendkrachten die in de periode januari 2018 tot en met augustus 2019 een voucher hebben ontvangen zijn online benaderd. De vragenlijst is ingevuld door 1.060 uitzendkrachten. Daarnaast zijn tien uitzendkrachten telefonisch geïnterviewd voor verdieping. Het is een representatief onderzoek.

Kenmerken van de deelnemers

De groep uitzendkrachten, die een voucher hebben ontvangen, wijkt af van de totale uitzendpopulatie. De deelnemers zijn vaker man, ouder, zij zijn minder vaak schoolgaand of studerend, zijn minder hoog opgeleid, minder vaak thuiswonend, vaker kostwinner en meer gebonden aan uitzendwerk ("blijvers") dan andere uitzendkrachten. Dit laatste blijkt ook uit het relatief lage aandeel uitzendkrachten die ander werk zoeken dan het uitzendwerk. Het betreft een specifieke groep uitzendkrachten.

Het aanvraag- en keuzeproces

Bij het aanvraagproces van de scholingsvoucher en het maken van de keuze voor de opleiding is een grote rol weggelegd voor het uitzendbureau. Uitzendkrachten horen meestal van hun uitzendbureau over de mogelijkheid van het aanvragen van een scholingsvoucher, die de voucher vervolgens ook vaak voor ze aanvraagt. Bij het kiezen van de opleiding laten uitzendkrachten wel (meer) eigen regie zien. De keuze voor de opleiding is vooral gerelateerd aan de eigen ontwikkeling van de uitzendkracht (zelfontwikkeling, bredere inzetbaarheid en het opfrissen van kennis).

De opleiding

De meeste uitzendkrachten doen niet meer dan één opleiding. De opleidingen zijn over het algemeen niet verplicht. Veel voorkomende opleidingen zijn transport, techniek, horeca en

taalvaardigheid. Het gemiddelde bedrag van de vergoeding neemt toe. Deze toename is met name zichtbaar bij de eerste opleiding die uitzendkrachten volgen. Uitzendkrachten benutten het beschikbare maximum steeds beter.

Effecten voor de uitzendkracht

De voucher heeft een toegevoegde waarde voor ruim twee van de drie uitzendkrachten (69%). Van alle uitzendkrachten die in 2019 een opleiding hebben gevolgd zou 32 procent dit ook gedaan hebben zonder voucher.

De ervaringen van uitzendkrachten met de opleiding(en) zijn duidelijk positief: 69 procent van de uitzendkrachten geeft aan veel geleerd te hebben van de opleiding. Het grootste deel van de uitzendkrachten stelt dat wat ze geleerd hebben (heel) bruikbaar tot zeer bruikbaar is voor het uitzendwerk dat ze op het moment van de opleiding deden (86%). De effecten van de opleidingen op de persoonlijke ontwikkeling van de uitzendkrachten zijn positief: nadenken over de ontwikkeling op de lange termijn, meer zelfvertrouwen, meer zicht op wat nodig is voor de toekomstige arbeidsmarktpositie, gestimuleerd te om zich te blijven ontwikkelen en een hogere gepercipieerde baankans.

De opleidingen hebben ook duidelijk positieve arbeidsmarkteffecten: het behouden van de huidige uitzendbaan, een baan bij de inlener en beter inzetbaar. Ondanks de positieve arbeidsmarkteffecten die uitzendkrachten toekennen aan de gevolgde opleiding, leidt dit in beperkte mate tot een hoger salaris.

Behoeften

Iets meer dan een derde van de uitzendkrachten heeft de komende tijd behoefte aan ondersteuning bij werk en opleiding. Zij hebben name behoefte aan financiering van opleidingen, het opdoen van ervaring in een hogere functie, de mogelijkheid om een opleiding te kunnen doen onder werktijd en het bespreken van de persoonlijke ontwikkeling. Van alle uitzendkrachten heeft bijna de helft over loopbaanontwikkeling gesproken met het uitzendbureau. Andere onderwerpen die worden besproken met het uitzendbureau zijn gezondheid en de financiële situatie van de uitzendkracht.

De uitzendkrachten benadrukken hoe gelukkig zij zijn met de scholingsvoucher. Desondanks zijn er verbeteringsuggesties: de uitleg over de voucher zou eenvoudiger moeten en minder moeten gaan over de spelregels. Het zou duidelijker moeten zijn wat voor organisatie DOORZAAM is en waarom deze organisatie wil bijdragen aan de ontwikkeling van uitzendkrachten. Volgens een respondent zou het beter werken wanneer uitzendkrachten het allemaal in eigen hand hebben en het uitzendbureau er geen rol in zou spelen. Een suggestie is om meer rekening te houden met de intrinsieke motivatie van de deelnemende uitzendkrachten: dat zou soms te wensen

overlaten. Een laatste suggestie is om beter bekend te maken welk deel van de 500 euro besteed is en hoeveel er dus nog gebruikt kan worden.

Doelbereik

De doelstellingen van DOORZAAM met de scholingsvouchers zijn onder andere het stimuleren tot een leven lang leren, het aanzetten van uitzendkrachten tot loopbaanoriëntatie, en uitzendkrachten een betere positie op de arbeidsmarkt te bieden. Deze doelstellingen worden duidelijk behaald met de vouchers. De deelnemende uitzendkrachten zijn (zeer) positief over de toegevoegde waarde van de opleidingen, de kwaliteit van de opleiding en de effecten voor hun persoonlijke ontwikkeling en loopbaan. De scholingsvouchers stimuleren opleidingen, die anders niet gedaan zouden worden.

Aandachtspunten

De onderzoekers brengen de volgende aandachtspunten voor DOORZAAM naar voren:

- a. Het is belangrijk goed te blijven monitoren wat de reden is dat er wel een voucher is verzilverd, maar de uitzendkracht zich nergens van bewust is.
- b. De rol van het uitzendbureau bij het stimuleren van opleidingen zou misschien nog wat groter kunnen zijn dan nu het geval is.
- c. DOORZAAM zou kunnen nagaan hoe financiering te vermijden van opleidingen die sowieso gedaan worden, ook zonder voucher.

1 Inleiding

In dit inleidende hoofdstuk beschrijven we achtergrond, doel, vraagstelling en de opzet van het onderzoek.

1.1 Achtergrond van het onderzoek

DOORZAAM verstrekt scholingsvouchers aan uitzendkrachten. Daarmee wil DOORZAAM de uitzendkrachten aanzetten tot loopbaanontwikkeling en aandacht hiervoor, bij uitzendbureaus en inleners. Met de vouchers kunnen uitzendkrachten een opleiding of cursus¹ volgen waarvan zij denken dat het hun inzetbaarheid en kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Door het verstrekken van de scholingsvouchers wil DOORZAAM bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht. Doelstellingen zijn het stimuleren van een leven lang leren, loopbaanoriëntatie en het bieden van een beter arbeidsmarktperspectief.

De totale maximale waarde van de scholingsvoucher is € 500. Meerkosten zijn voor rekening van de uitzendkracht (of, in overleg, voor het uitzendbureau). Wanneer de voucher door het uitzendbureau is aangevraagd, betaalt het uitzendbureau de factuur waarna DOORZAAM deze betaalt. Als de uitzendkracht de voucher aanvraagt, betaalt DOORZAAM de factuur rechtstreeks.

1.2 Doel van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is zicht krijgen op het gebruik van de vouchers en de effecten voor de deelnemende uitzendkrachten in de periode januari 2018 tot en met augustus 2019. Met effecten bedoelen wij de waarde die de uitzendkracht er zelf aan toekent, de mate waarin de opleidingen overeenkomen met de behoeften van de uitzendkracht, de waarde voor de verbetering van de eigen inzetbaarheid en het eigen perspectief op de arbeidsmarkt.

¹ In deze rapportage spreken we kortweg over opleiding, waar ook cursussen worden bedoeld.

1.3 Vraagstelling van het onderzoek

De onderzoeksvragen zijn als volgt:

1. Hoeveel uitzendkrachten hebben in 2018 en 2019 een opleiding gefinancierd met de voucher? Wat zijn de kenmerken van de deelnemers?
2. Wat was de rol van de uitzendkracht, de partner en de inlener in het proces van aanvragen? In hoeverre heeft de uitzendkracht eigen regie laten zien?
3. Om wat voor opleidingen ging het?
4. Wat is de betekenis van de scholingsvoucher voor de inzetbaarheid van de deelnemende uitzendkrachten op de arbeidsmarkt?
5. Voor zover het de doelgroep betreft: wat zijn hun verdere ontwikkelingsbehoeften en wat kan de uitzendbranche daaraan bijdragen?
6. In hoeverre zijn de doelstellingen van de scholingsvoucher bereikt?

1.4 Opzet onderzoek

De opzet is gericht op het geven van een representatief beeld van alle uitzendkrachten die in de periode januari 2018 tot en met augustus 2019 een opleiding zijn gestart met een scholingsvoucher. Daartoe is een online vragenlijst verstuurd naar alle deelnemers. Daarnaast zijn tien aanvullende telefonische interviews gevoerd met uitzendkrachten, met enkele verdiepvragen. De verdere uitvoering van het onderzoek is beschreven in bijlage 1. DOORZAAM heeft in de periode 2015-2017 de scholingsvoucher zelf jaarlijks gemonitord. Waar mogelijk zijn vergelijkingen gemaakt met de uitkomsten van die monitors.

1.5 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 geeft een korte beschrijving van de uitzendkrachten die een opleiding hebben gevolgd. De opbouw van dit rapport is verder gebaseerd op de chronologie van de scholingsvoucher. Hoofdstuk 3 betreft het aanvraag- en keuzeprocess. De opleiding staat centraal in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 analyseren we de effecten voor de uitzendkrachten. In hoofdstuk 6 gaan we in op de wijze de scholingsvoucher optimaal kan aansluiten bij de behoeften en mogelijkheden van de uitzendkracht. In het laatste hoofdstuk 7 zijn de onderzoeksvragen systematisch beantwoord.

2 Deelnemers vouchers

Dit hoofdstuk geeft antwoord op onderzoeksvraag 1: Hoeveel uitzendkrachten hebben in 2018 en 2019 een opleiding gefinancierd met de voucher? Wat zijn de kenmerken van de deelnemers?

2.1 Aantal deelnemers

Het onderzoek heeft betrekking op uitzendkrachten aan wie een scholingsvoucher is toegekend in de periode januari 2018 tot en met augustus 2019. In deze paragraaf zijn registratiecijfers gegeven over de periode januari 2018 tot en met november 2019, om wat dit betreft een zo actueel mogelijk beeld te geven. In deze periode zijn door DOORZAAM 4.802 scholingsvouchers toegekend. Daarvan zijn 4.255 vouchers uiteindelijk verzilverd (88%). Verzilvering betekent dat er een factuur is ingediend en dat de opleiding is gevolgd. Het uiteindelijke aantal (verzilverde) vouchers en in heel 2019 is hoger, omdat de procedure nog loopt tot en met december 2019. Het aandeel verzilverde vouchers neemt nog toe, omdat een deel van de declaraties nog moet binnenkomen bij DOORZAAM.

Tabel 2.1: Toegekende en verzilverde vouchers (januari 2018-november 2019)

	Totaal	2018	Tot en met november 2019
Scholingsvoucher toegekend	4.802 (100%)	2.325 (100%)	2.477 (100%)
Totaalaantal vouchers verzilverd	4.225 (88%)	2.024 (87%)	2.201 (89%)
Voucher niet verzilverd	577 (12%)	301 (13%)	276 (11%)

2.2 Geslacht

Het grootste deel van de deelnemers is man (78%). Dit is een hoger dan in de totale uitzendpopulatie: 60 procent in 2019.²

Tabel 2.6: Geslacht

	Totaal	2018	2019
Man	78	79	78
Vrouw	22	21	22
Totaal	100	100	100

2.3 Leeftijd

Van alle deelnemers is 18 procent jonger dan 25 jaar en 11 procent 55 jaar of ouder. Vergeleken met de totale uitzendpopulatie gaat het bij de deelnemers om oudere uitzendkrachten. In 2017 is de leeftijdsverdeling in de totale uitzendpopulatie als volgt: 37 procent jonger dan 25 jaar, 26 procent tussen 25 en 34 jaar, 14 procent tussen 35 en 44 jaar, 13 procent tussen 45 en 54 jaar en 9 procent 55 jaar en ouder, in 2019.³

Tabel 2.5: Leeftijd

	Totaal	2018	2019
Jonger dan 25 jaar	18	14	20
25-34	33	32	33
25-44	20	23	18
45-54	19	18	19
55 jaar en ouder	11	12	10
Totaal	100	100	100

² ABU (2019), *De waarde van uitzendwerk. De nieuwste feiten en cijfers*, ABU, Lijnden.

³ ABU (2019), *De waarde van uitzendwerk. De nieuwste feiten en cijfers*, ABU, Lijnden.

2.4 Schoolgaand of studerend

Op het moment van de aanvraag van de scholingsvoucher volgde tien procent van de uitzendkrachten een opleiding op een school of universiteit (9% in 2018 en 11% in 2019). Dit is een relatief laag aandeel vergeleken met de totale uitzendpopulatie.⁴ Het merendeel van deze tien procent volgde een opleiding tot en met mbo-niveau 4 (87%).

Tabel 2.3: Scholieren en studenten

	Totaal	2018	2019
Zat op school/universiteit			
Ja	10	9	11
Nee	90	91	89
Wat voor school			
Lbo, vmbo, mavo	17	9	23
Havo, vwo	5	9	2
MBO 1, MBO 2	26	32	22
MBO 3, MBO 4	39	40	38
HBO, WO	13	11	15
Was hoogst afgeronde opleiding			
Basisonderwijs	13	14	12
Lbo, vmbo, mavo	26	26	26
Havo, vwo	6	5	7
MBO 1, MBO 2	18	17	19
MBO 3, MBO 4	32	33	32
HBO, WO	5	5	5
Totaal	100	100	100

Het grootste deel van de uitzendkrachten heeft een opleiding tot en met mbo 4 afgerond (95%), wat ook de grens is voor het gunnen van een voucher. Vijf procent valt in die zin buiten de doelgroep, vanwege een opleiding op een hoger niveau. In de totale uitzendpopulatie is het aandeel hoger opgeleiden hoger (ABU Uitzendmonitor 2018), wat deels wordt verklaard door het selectiecriterium van de voucher.

⁴ De Wit, W. e.a. (2018), *ABU Uitzendmonitor 2018*, KBA, Nijmegen.

2.5 Burgerlijke staat

De helft van deelnemers woonde met een partner (50%). Een derde heeft kinderen (35%). Een relatief klein deel woont thuis bij de ouders (12%). Dit laatste percentage is duidelijk lager dan in de totale uitzendpopulatie in de periode 1991-2008 (ABU Instroomonderzoek).

Tabel 2.4: Thuissituatie uitzendkrachten

	Totaal	2018	2019
Thuissituatie			
Thuiswonend (bij ouders)	11	9	13
Alleenstaand	29	28	29
Alleenstaand met thuiswonende kinderen	5	4	5
Samenwonend	19	18	21
Samenwonend met thuiswonende kinderen	26	30	23
Wil niet zeggen	10	11	9
Kostwinner			
Ja	59	62	57
Nee	41	38	43
Totaal	100	100	100

Meer dan de helft van de deelnemers is kostwinner (59%). Dit percentage is hoger dan bij de totale uitzendpopulatie in de periode 1991-2008 (ABU Instroomonderzoek).

2.6 "Blijvers"

Aan het eind van de periode januari 2018 tot september 2019 doet 65 procent van de deelnemers uitzendwerk. Van alle uitzendkrachten die in 2018 een voucher hebben ontvangen was 53 procent in september 2019 nog uitzendkracht. Vergeleken met de uitkomsten van het ABU Instroomonderzoek (1991-2008) lijkt het bij de ontvangers van de vouchers te gaan om een groep uitzendkrachten die relatief sterk is gebonden aan uitzendwerk ("blijvers").

Tabel 2.2: Nog steeds uitzendwerk

	Totaal	2018	2019
Ja	65	53	73
Nee	35	47	27
Totaal	100	100	100

2.7 Zoekgedrag

Het grootste deel van de uitzendkrachten is niet op zoek ander werk dan uitzendwerk op het moment dat de opleiding werd gedaan. Dit percentage is lager dan in de totale uitzendpopulatie (ABU Instroomonderzoek). Kennelijk gaat het om een groep uitzendkrachten die het uitzendwerk zelf ook ziet als hun reguliere werk. Dit verklaart mede de bereidheid om de opleidingen te doen.

Tabel 2.7: Zoekgedrag

	Totaal	2018	2019
Ja	18	22	14
Nee	82	78	86
Totaal	100	100	100

2.8 Conclusie

De groep uitzendkrachten, die een voucher hebben ontvangen, wijkt af van de totale uitzendpopulatie. De deelnemers zijn vaker man, ouder, zij zijn minder vaak schoolgaand of studerend, zijn minder hoog opgeleid, minder vaak thuiswonend, vaker kostwinner en meer gebonden aan uitzendwerk ("blijvers") dan andere uitzendkrachten. Dit laatste blijkt ook uit het relatief lage aandeel uitzendkrachten die ander werk zoeken dan het uitzendwerk. Het betreft een specifieke groep uitzendkrachten.

3 Aanvraag- en keuzeproces

Dit hoofdstuk geeft antwoord op onderzoeksvraag 2: Wat was de rol van de uitzendkracht, de partner en de inlener in het proces van aanvragen? In hoeverre heeft de uitzendkracht eigen regie laten zien?

3.1 Kennismaking met voucher

Het merendeel van de uitzendkrachten hoorde voor het eerst over de scholingsvoucher via hun uitzendbureau (87%). Een veel kleiner deel leerde de scholingsvoucher kennen via de inlenende organisatie (8%). En vijf procent heeft zelf de mogelijkheid van een voucher ontdekt. Uitzendkrachten die wij telefonisch hebben gesproken bevestigen dit beeld. Zij geven aan zelf geen rol te hebben gespeeld in het ontdekken van de voucher. Een enkeling heeft de voucher ‘gewonnen bij een loting van het uitzendbureau’. DOORZAAM is niet bekend bij deze uitzendkrachten. Zij hebben het beeld dat het uitzendbureau de opleiding heeft bekostigd.

Tabel 3.1: Kennismaking met voucher

	Totaal	2018	2019
Zelf uitgezocht	5	5	4
Door uitzendbureau	87	87	87
Door inlener	8	8	8
Totaal	100	100	100

‘Ik werd erop gewezen door het uitzendbureau, die verwezen door naar zo’n site. Ik heb dat zelf ingevuld. Het ging precies zoals de instructies die ik gekregen heb van het uitzendbureau. Ik kreeg een linkje naar de website. Perfect voorbereid.’

3.2 Gebruik voucher

Van alle toegekende vouchers is 86 procent benut, volgens de respondenten. De reden waarom de voucher bij de overige 15 procent niet is gebruikt is vooral dat de uitzendkracht “er niets meer van heeft vernomen”.

Tabel 3.2: Benutting voucher

	Totaal	2018	2019
Scholingsvoucher gebruikt			
Ja	86	85	86
Nee	15	16	14
Waarom niet gebruikt (van uitzendkrachten die de voucher niet hebben gebruikt)			
Wilde zelf niet	14	15	9
Geen goedkeuring uitzendbureau	6	2	3
Geen goedkeuring inlener	4	6	0
Periode verlopen	11	11	10
Niets meer vernomen	52	52	52
Opleiding duurder dan maximumbedrag	13	14	12
Totaal	100	100	100

‘Het uitzendbureau gaf aan dat je er maar één per jaar mag doen.’

De scholingsvoucher biedt de mogelijkheid tot het volgen van meerdere opleidingen met een maximumbedrag van € 500. Eventuele meerkosten dienen door het uitzendbureau, de inlener of de uitzendkracht betaald te worden. Van de uitzendkrachten die één opleiding gevolgd hebben, gaf 45 procent aan niet op de hoogte te zijn geweest van de mogelijkheid tot het volgen van meerdere opleidingen. Van de uitzendkrachten die er niet vanop de hoogte waren zou 38 procent een aanvullende opleiding hebben gekozen als zij hadden geweten dat dit mogelijk was (17% van alle uitzendkrachten).

‘Het uitzendbureau kwam niet met het bedrag (ook niet na herhaald vragen). Toen ze uiteindelijk het bedrag lieten weten wat over was van mijn scholingsvoucher, had ik nog maar één week. Ik had nog 250 euro over.’

Tabel 3.3: Benutting vergoeding

	Totaal	2018	2019
Kennis van meerdere opleidingen			
Ja	54	52	56
Nee	46	48	44
Waarom niet voor andere opleiding			
500 euro was geheel benut	60	68	54
Geen interesse in andere opleiding	35	26	42
Restantbedrag onvoldoende	5	6	4
Andere opleiding gekozen indien kennis meerdere opleidingen (indien kennis van meerdere opleidingen is ja)			
Ja	38	40	37
Misschien	44	42	46
Nee	18	18	17

‘Deze opleiding was onderdeel van een aantal praktijkdagen die ik moest volgen. En deze praktijkdag was de duurste, dus daarom was deze opleiding de beste keuze om gesponsord te volgen.’

‘Ik kreeg de vraag of ik nog een cursus wilde doen. Er was nog geld over. Heb ik niet gedaan. Wat zou ik ermee moeten doen? Je koopt er geen huis voor. Zoveel cursussen zijn er niet voor dat geld. Het hoeft ook niet altijd op.’

3.3 De stand van zaken

Op het moment van meten is 80 procent van de opleiding(en) afgerond. Van de uitzendkrachten die de opleiding nog niet heeft afgemaakt, is het overgrote deel daarmee al begonnen (74%). Nagenoeg alle uitzendkrachten die nog niet begonnen zijn met hun opleiding zijn van plan dit alsnog te gaan doen (92%). Uiteindelijk gaat iedereen de opleiding doen (100%). Dit laatste is logisch, omdat buiten beschouwing zijn gebleven de uitzendkrachten die geen gebruik hebben gemaakt van de voucher (zie tabel 3.2).

Tabel 3.4: Benutting opleiding tot nu toe

	Totaal	2018	2019
Opleiding afgerond			
Ja	80	88	74
Nee	20	12	26
Opleiding gestart (afgerond is nee)			
Ja	74	75	74
Nee	26	25	26
Gaat opleiding beginnen (opleiding gestart is nee)			
Ja	92	91	92
Nee	8	9	8
Afgerond, gestart of gaat starten			
Ja	100	100	100
Nee	0	0	0

3.4 Opleidingskeuze

Twee derde (65%) van de uitzendkrachten zegt de keuze voor de opleiding zelf te hebben gemaakt. Bij ongeveer een kwart van de uitzendkrachten lag het initiatief voor de opleidingskeuze bij het uitzendbureau (23%) en bij een tiende bij de inlenende organisatie (10%). In geen van de gevallen is de keuze tot stand gekomen in de driehoek uitzendkracht-uitzendbureau-inlener.

Tabel 3.5: Rollen bij de opleidingskeuze

	Totaal	2018	2019
Zelf	65	67	63
Uitzendbureau	23	22	24
Inlener	10	11	10
In samenspraak met uitzendbureau	1	1	2
In samenspraak met inlener	1	0	1
In samenspraak met uitzendbureau en inlener	0	0	0

Zelfontwikkeling is het belangrijkste motief om voor de opleiding te kiezen (63%). Een ander vaak genoemd motief is het flexibeler en breder inzetbaar te willen zijn (50%). Ook het opfrissen van kennis en vaardigheden was een drijfveer voor uitzendkrachten (35%).

Tabel 3:6: Motieven keuze opleiding (per opleiding en meer dan 1 antwoord mogelijk)

	Totaal	2018	2019
Nodig voor mijn uitzendwerk	26	22	30
Zelfontwikkeling	63	64	63
Kennis opfrissen	35	40	30
Flexibeler/breder inzetbaar	50	47	52
Sneller baan vinden	17	15	19
Kans op baan	15	12	18
Meer salaris	13	12	13
Meer uren	5	5	4

3.5 Conclusie

Bij het aanvraagproces van de scholingsvoucher en het maken van de keuze voor de opleiding is een grote rol weggelegd voor het uitzendbureau. Uitzendkrachten horen meestal van hun uitzendbureau over de mogelijkheid van het aanvragen van een scholingsvoucher, die de voucher vervolgens ook vaak voor ze aanvraagt.

Bij het kiezen van de opleiding laten uitzendkrachten wel (meer) eigen regie zien. De keuze voor de opleiding is met name gerelateerd aan de eigen ontwikkeling van de uitzendkracht (zelfontwikkeling, bredere inzetbaarheid en het opfrissen van kennis).

4 De opleidingen

Dit hoofdstuk geeft antwoord op onderzoeksvraag 3: Om wat voor opleidingen ging het? Per uitzendkracht zijn er meerdere opleidingen gevolgd. De analyses zijn uitgevoerd op het niveau van de opleidingen.

4.1 Verplichte opleidingen

Het merendeel van de uitzendkrachten heeft één opleiding gevolgd (82%). Twee derde van de uitzendkrachten gaf aan dat hun opleiding niet verplicht was (68%). In een kwart van de gevallen ging het wel om een verplichte opleiding (25%). Het grootste deel van de uitzendkrachten is tevreden met de keuze van de opleiding. Een van de tien uitzendkrachten zou liever een andere keuze hebben gemaakt (10%).

Tabel 4.1: Aantal opleidingen per uitzendkracht

	Totaal	2018	2019
Aantal opleidingen gedaan			
0 opleidingen	18	19	17
1 opleiding	64	63	63
2 opleidingen	16	15	17
3 opleidingen	4	3	4
Opleiding verplicht			
Ja	25	28	22
Nee	68	66	69
Weet niet	7	6	8
Liever andere opleiding			
Ja	10	9	10
Nee	79	80	78
Weet niet	12	11	13
Totaal	100	100	100

4.2 Type opleidingen

De meest voorkomende opleiding is het omgaan met heftruck, reachtruck en hoogwerkers. Andere veel voorkomende opleidingen zijn taalcursussen, VCA/veilig werken en techniek, bouw en groen. Onder de laatste categorie zijn cursussen als monteur steigerbouw, installatiedeskundige en basis elektrotechniek. De categorie administratie, personal skills en horeca bevatten opleidingen als barista (koffie bereiden), OCC-B (cateringwerker) en presentatietraining. Vergeleken met 2017 is een toename in het aandeel taalcursussen zichtbaar. Een deel van de taalcursussen is gericht op Poolse uitzendkrachten. Ook de opleiding heftruck laat een stijgende lijn zien. Er zijn geen duidelijke verschillen in het type opleidingen naar achtergrondkenmerken van uitzendkrachten.

Tabel 4.2: Type opleidingen 2017-2019

	2017	2018	2019
Heftruck, reachtruck, hoogwerker	24%	22%	27%
VCA/veilig werken	18%	20%	17%
Techniek, bouw en groen	12%	15%	14%
Logistiek en rijbewijs	10%	10%	7%
Taalcursussen	10%	14%	18%
BHV/EHBO/zorg	6%	8%	6%
Administratief, personal skills, horeca	5%	8%	9%
Overig/onduidelijk	15% ^a	3%	2%
Totaal	100%	100%	100%

a) Dit relatief hoge percentage wordt verklaard door een andere administratie in 2017.

4.3 Uitgaven

Het gemiddelde factuurbedrag van de opleidingen laat een lichte stijging zien van € 335 in 2018 naar € 349 in 2019. Het gaat hierbij om de uitgave tot en met augustus 2019. Dit wordt veroorzaakt door de toename van het gemiddelde bedrag van de eerste opleiding. Wat hierbij meespeelt is dat meer uitzendkrachten bij de eerste opleiding direct het volledige budget van € 500 gebruiken.

Tabel 4.3: Gemiddelde uitgaven per scholingsvoucher

	Gemiddelde uitgaven 2018	Gemiddelde uitgaven tot en met augustus 2019
Eerste opleiding	€ 353	€ 371
Tweede opleiding	€ 253	€ 211
Derde opleiding	€ 215	€ 149
Totaal	€ 335	€ 349

4.4 Conclusie

De meeste uitzendkrachten doen niet meer dan één opleiding. De opleidingen zijn over het algemeen niet verplicht. Veel voorkomende opleidingen zijn transport, techniek, horeca en taalvaardigheid. Het gemiddelde bedrag per opleiding neemt toe. Deze toename is met name zichtbaar bij de eerste opleiding die uitzendkrachten volgen. Uitzendkrachten benutten het beschikbare maximum steeds beter.

5 Effecten voor de uitzendkracht

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op onderzoeksvraag 4: Wat is de betekenis van de scholingsvoucher voor de inzetbaarheid van de deelnemende uitzendkrachten op de arbeidsmarkt? We kijken breder naar de effecten van de opleidingen voor de uitzendkracht. Het betreft de subjectieve vaststelling door de uitzendkracht. Er is geen vergelijking gemaakt met een controlegroep.

5.1 Toegevoegde waarde voor de uitzendkracht

De voucher heeft een toegevoegde waarde voor ruim twee van de drie uitzendkrachten (69%). Van alle uitzendkrachten die in 2019 een opleiding hebben gevolgd zou 32 procent dit ook gedaan hebben zonder voucher. Bij deze meting is dit scherper gevraagd dan bij de vorige metingen. Het blijkt voor uitzendkrachten moeilijk te bepalen (46% zegt 'misschien') of zij de opleiding ook zonder voucher zouden hebben gevolgd.

Tabel 5.1: Opleiding ook gevolgd zonder voucher 2018 en 2019

	Totaal	2018	2019
Ja	31	34	30
Misschien	46	45	46
Nee	23	22	24

Er zijn verschillen tussen uitzendkrachten (zie tabel B2.1 in bijlage 2). Verplichte opleidingen zouden in veel gevallen ook gevolgd zijn zonder voucher (44%), door scholieren en studenten (73%). Andere factoren, zoals de hoogst genoten opleiding, wel of geen kostwinner zijn, leeftijd en geslacht, hebben weinig invloed.

'Ik werk sinds een half jaar als uitzendkracht en had zonder de voucher niet kunnen blijven werken. De opleiding was een noodzaak. Ik zou hem ook zonder voucher gedaan hebben.'

Vergelijking met voorgaande jaren is niet goed mogelijk, omdat nu de antwoordoptie 'misschien' nu wel en toen niet is aangeboden. De conclusie is dat de voucher voor ongeveer een derde geen toegevoegde waarde heeft voor de uitzendkracht, omdat de opleiding sowieso wel zou zijn gevolgd. Dit aandeel is iets afgenomen tussen 2018 en 2019.

Tabel 5.2: Opleiding ook gevolgd zonder voucher 2015-2019

	Ja	Nee	Misschien
2015	46%	54%	-
2016	50%	50%	-
2017	46%	54%	-
2018	34%	22%	45%
2019	30%	24%	46%

5.2 Leereffect

De ervaringen van uitzendkrachten met de opleiding(en) zijn positief: 69 procent van de uitzendkrachten geeft aan veel geleerd te hebben van de opleiding (zie tabel 5.3). Er zijn geen duidelijke verschillen tussen uitzendkrachten. Alleen uitzendkrachten die liever een andere opleiding hadden gedaan hebben ook minder geleerd van de opleiding. Andere factoren hebben geen duidelijke invloed (zie tabel B2.2 in bijlage 2).

Tabel 5.3: Leereffect

	Totaal	2018	2019
Niets	3	2	4
Iets	28	24	32
Veel	69	74	65

"Ik heb echt wat opgestoken van de cursus Code 95, ook al was die verplicht. Het was vooral erg waardevol dat er iemand naast mij zat in de vrachtwagen tijdens de cursus."

5.3 Bruikbaarheid

Het grootste deel van de uitzendkrachten stelt dat wat ze geleerd hebben (heel) bruikbaar tot zeer bruikbaar (86%) is voor het uitzendwerk dat ze op het moment van de opleiding deden (zie tabel 5.4). Er zijn geen duidelijke verschillen tussen uitzendkrachten. Alleen uitzendkrachten die liever een andere opleiding hadden gedaan zijn negatiever over de bruikbaarheid van de opleiding (zie tabel B2.3 in bijlage 2).

Tabel 5.4: Bruikbaarheid opleidingen

	Totaal	2018	2019
Heel bruikbaar	48	49	47
Bruikbaar	38	38	38
Niet onbruikbaar/niet bruikbaar	10	6	11
Niet bruikbaar	4	4	3
Helemaal niet bruikbaar	2	3	1
Totaal	100	100	100

“Er waren verschillende cursussen die ik wilde volgen, maar die werden allemaal afgekeurd door het uitzendbureau. Toen kreeg ik een willekeurige computercursus toegewezen. Die was waardeloos, ik had er niks aan.”

‘Het uitzendbureau heeft me al eerder cursussen aangeboden. Ik doe alles wat bij mijn werk hoort en waardoor ik me kan verdiepen. Ook als ik zelf reiskosten moet betalen, dan investeren zij wat in mij en ik ook. Je krijgt de smaak te pakken. Ik wil altijd vooruit.’

5.4 Persoonlijke ontwikkeling

De effecten van de opleidingen op de persoonlijke ontwikkeling van de uitzendkrachten zijn positief. Ruim de helft van de uitzendkrachten is door de opleiding gaan nadenken over de ontwikkeling op de lange termijn (57%). De gevolgde opleiding heeft bijgedragen aan meer zelfvertrouwen bij twee van de drie uitzendkrachten (64%). De helft van de uitzendkrachten heeft meer zicht op wat nodig is voor de toekomstige arbeidsmarktpositie (52%). Twee derde (68%) van de uitzendkrachten is het eens met de stelling dat ze door de opleiding gestimuleerd te zijn om zich te blijven ontwikkelen. En 61 procent van de uitzendkrachten schat de eigen baankans hoger in door de opleiding.

‘Verdieping van het werk, klinisch beredeneren, medicijnleer, anatomie, coördineren. Je krijgt vaker de leiding, dus hoe pak je dat aan: ga je eerst kijken hoe het loopt of meteen iedereen instrueren. De manier van handelen is niet alleen doen maar ook het gebruik van een stappenplan. Ik kijk nu met nieuwe kennis terug op casussen uit het verleden. De cliënten hebben er ook profijt bij: je constateert sneller en handelt sneller. En doordat je meer weet kan je eerder issues aankaarten, dus is beter voor de cliënten.’ (Opleiding verzorgende IG).

Tabel 5.5: Persoonlijke ontwikkeling

	Totaal	2018	2019
Gaan nadenken over lange termijn door opleiding			
Helemaal mee eens	21	22	20
Mee eens	36	32	40
Niet mee eens/niet mee oneens	29	33	26
Mee oneens	8	8	8
Helemaal mee oneens	5	5	6
Zelfvertrouwen door opleiding			
Helemaal mee eens	21	23	19
Mee eens	43	40	46
Niet mee eens/niet mee oneens	23	24	22
Mee oneens	8	9	8
Helemaal mee oneens	5	4	6
Zicht op nodig in de toekomst door opleiding			
Helemaal mee eens	17	17	16
Mee eens	36	35	36
Niet mee eens/niet mee oneens	33	34	32
Mee oneens	9	10	9
Helemaal mee oneens	6	4	7
Gestimuleerd door opleiding			
Helemaal mee eens	26	29	24
Mee eens	42	39	46
Niet mee eens/niet mee oneens	21	24	17
Mee oneens	8	6	9
Helemaal mee oneens	3	3	4
Vertrouwen in baankans door opleiding			
Helemaal mee eens	23	24	22
Mee eens	38	36	40
Niet mee eens/niet mee oneens	24	27	21
Mee oneens	10	9	10
Helemaal mee oneens	6	4	7
Totaal	100	100	100

5.5 Arbeidsmarktpositie

Meer dan de helft van de uitzendkrachten is positief als het gaat om de vraag of de opleiding heeft geholpen bij het behouden van de huidige uitzendbaan. In totaal 59 procent stelt dat het volgen van de opleiding hieraan heeft bijgedragen. Van de respondenten die hierover positief zijn heeft 65 procent de uitzendbaan hierdoor kunnen behouden en 20 procent van deze groep heeft een baan gevonden bij de inlener (12% van alle deelnemers). Bijna driekwart (71%) van de uitzendkrachten geeft aan beter inzetbaar te zijn geworden. Ondanks de positieve arbeidsmarkteffecten die uitzendkrachten toekennen aan de door hen gevolgde opleiding, leidt dit niet tot een hoger salaris. Acht procent geeft aan door de opleiding een hoger salaris te hebben gekregen.

Tabel 5.6: Effect op arbeidsmarktpositie

	Totaal	2018	2019
Behouden of vinden werk			
Ja	59	62	57
Nee	41	38	43
Hoe opleiding geholpen bij behoud/vinden (indien behouden of vinden werk is ja; meerdere antwoorden mogelijk)			
Uitzendbaan blijven doen	65	60	71
Vinden ander uitzendwerk	12	11	13
Vinden baan bij inlener	20	22	18
Vinden baan in zelfde sector/branche	13	16	9
Vinden baan andere sector/branche	9	13	5
Breder inzetbaar	3	2	5
Breder inzetbaar door opleiding			
Helemaal mee eens	31	31	30
Mee eens	40	38	43
Niet mee eens/niet mee oneens	18	19	18
Mee oneens	7	8	5
Helemaal mee oneens	4	5	4
Beter salaris door opleiding			
Ja	8	9	6
Nee	83	80	87
Weet niet	9	11	7
Totaal	100	100	100

Er zijn enige verschillen tussen uitzendkrachten (zie tabel B2.4 in bijlage 2). Verplichte opleidingen worden meer gezien als positief voor het behouden of vinden van werk (83%). Verplichte opleidingen zijn in veel gevallen een voorwaarde om het uitzendwerk te mogen (blijven) doen. Voor jongeren (tot 25 jaar) speelt de arbeidsmarktwaarde van opleidingen minder sterk (48%).

“Nu ik mijn diploma op niveau-3 gehaald heb kan ik langere diensten draaien. We gaan het ook nog over mijn salaris hebben. Maar ik ga volgend jaar ook als zzp’er aan de slag, dan krijg ik een veel hoger uurloon”

5.6 Conclusie

De voucher heeft een toegevoegde waarde voor ruim twee van de drie uitzendkrachten (69%). Van alle uitzendkrachten die in 2019 een opleiding hebben gevolgd zou 32 procent dit ook gedaan hebben zonder voucher.

De ervaringen van uitzendkrachten met de opleiding(en) zijn duidelijk positief: 69 procent van de uitzendkrachten geeft aan veel geleerd te hebben van de opleiding. Het grootste deel van de uitzendkrachten stelt dat wat ze geleerd hebben (heel) bruikbaar tot zeer bruikbaar is voor het uitzendwerk dat ze op het moment van de opleiding deden (86%). De effecten van de opleidingen op de persoonlijke ontwikkeling van de uitzendkrachten zijn positief: nadenken over de ontwikkeling op de lange termijn, meer zelfvertrouwen, meer zicht op wat nodig is voor de toekomstige arbeidsmarktpositie, gestimuleerd te om zich te blijven ontwikkelen en een hogere gepercipieerde baankans.

De opleidingen hebben ook duidelijk positieve arbeidsmarkteffecten: het behouden van de huidige uitzendbaan, een baan bij de inlener en beter inzetbaar. Ondanks de positieve arbeidsmarkteffecten die uitzendkrachten toekennen aan de door hen gevolgde opleiding, leidt dit in beperkte mate tot een hoger salaris.

6 Behoeften

Dit hoofdstuk geeft antwoord op onderzoeksvraag 5: Voor zover het de doelgroep betreft: wat zijn hun verdere ontwikkelingsbehoeften en wat kan de uitzendbranche daaraan bijdragen? Wat het laatste betreft is in dit hoofdstuk gekeken naar verbeter-suggesties die uitzendkrachten zelf hebben gegeven.

6.1 Ontwikkelingsbehoeften

Iets meer dan een derde van de uitzendkrachten heeft de komende tijd behoefte aan ondersteuning bij werk en opleiding (37%). Zij hebben met name behoefte aan financiering van opleidingen (62%), het opdoen van ervaring in een hogere functie (39%), de mogelijkheid om een opleiding te kunnen doen onder werktijd (33%) en het bespreken van de persoonlijke ontwikkeling (31%).

Tabel 6.1: Behoeften uitzendkrachten

	Totaal	2018	2019
Behoefte ondersteuning werk en opleiding			
Ja	37	40	34
Nee	63	60	66
Aard van de behoefte (indien behoefte aan ondersteuning; meerdere antwoorden mogelijk)			
Geld voor opleidingen	62	69	56
Opleidingen op werkplek	31	27	35
Opleidingsadvies	26	30	23
Loopbaanbegeleiding	21	21	21
Mogelijkheid opleiding onder werktijd	33	27	38
Steun naaste omgeving	6	6	5
Coaching op werkvloer	17	15	19
Iemand die me op werk dingen leert	17	15	20
Bespreken persoonlijke ontwikkeling/loopbaan	31	33	29
Ervaring in hogere/andere functie	39	36	41
Totaal	100	100	100

De ontwikkelingsbehoeften tussen uitzendkrachten verschillen naar opleidingsniveau (zie tabel B2.5 in bijlage 2). Hoger opgeleiden (hbo-plus) hebben meer behoefte aan ondersteuning 57%) dan lager opgeleiden (32%).

6.2 Rol uitzendbureau bij loopbaanontwikkeling

Uitzendkrachten hebben behoefte aan loopbaanontwikkeling (zie 6.1). Van alle uitzendkrachten heeft bijna de helft daarover gesproken met het uitzendbureau (45%). Van alle uitzendkrachten zonder gesprek heeft een deel er niet over nagedacht (29%), een deel wist niet dat deze mogelijkheid er is (28%) en een deel wil geen gesprek (14%), of geeft als reden niet meer bij het uitzendbureau te werken (12%). Andere onderwerpen die worden besproken met het uitzendbureau zijn gezondheid (33%) en de financiële situatie van de uitzendkracht (29%).

Tabel 6.2: Rol uitzendbureau bij loopbaanontwikkeling

	Totaal	2018	2019
Gesproken met uitzendbureau over persoonlijke ontwikkeling/loopbaan			
Ja	45	47	44
Nee	56	53	56
Waarom niet gesproken met uitzendbureau over persoonlijke ontwikkeling/loopbaan (van uitzendkrachten zonder gesprek)			
Geen behoefte	9	7	11
Geen tijd voor persoonlijke ontwikkeling	8	9	7
Niet nagedacht over persoonlijke ontwikkeling	29	25	32
Weet niet waarom persoonlijke ontwikkeling	6	7	6
Weet niet of er mogelijkheid voor gesprek is	28	29	28
Wil geen gesprek	14	14	15
Uitzendorganisatie wil geen gesprek	7	7	6
Werkt niet meer bij uitzendbureau	12	17	8
Gesproken met uitzendbureau over gezondheid			
Ja	33	34	32
Nee	67	66	68
Gesproken met uitzendbureau over financiële situatie			
Ja	29	28	29
Nee	71	72	71
Totaal	100	100	100

6.3 Verbetersuggesties uitzendkrachten

Tijdens de interviews met uitzendkrachten is gevraagd naar verbetersuggesties. De uitzendkrachten benadrukten hoe gelukkig zij zijn met de scholingsvoucher. De uitleg over de voucher is te complex en gaat te veel over de spelregels. Het is uit de beschikbare informatie niet duidelijk wat voor organisatie DOORZAAM is. De suggestie is gegeven om de voucher in te leiden met informatie over DOORZAAM en hoe deze organisatie wil bijdragen aan ontwikkeling van uitzendkrachten. Vervolgens kan uitgelegd worden hoe de voucher verzilverd kan worden en voor welk soort opleidingen uitzendkrachten in aanmerking komen. Maar dan simpeler dan nu het geval is.

Een verbetersuggestie is om vouchers aan te bieden voor praktische toepassingen. Het voorbeeld is gegeven van een kappersopleiding, om dan niet meer de kapper te hoeven betalen voor kinderen. Volgens een respondent zou het beter werken wanneer uitzendkrachten het allemaal in eigen hand hebben en het uitzendbureau er geen rol in zou spelen. Een suggestie is om meer rekening te houden met de intrinsieke motivatie van de deelnemende uitzendkrachten: dat zou soms te wensen overlaten.

Een laatste suggestie is om beter bekend te maken welk deel van de 500 euro besteed is en hoeveel er dus nog gebruikt kan worden.

6.4 Conclusie

Iets meer dan een derde van de uitzendkrachten heeft de komende tijd behoefte aan ondersteuning bij werk en opleiding. Zij hebben name behoefte aan financiering van opleidingen, het opdoen van ervaring in een hogere functie, de mogelijkheid om een opleiding te kunnen doen onder werktijd en het bespreken van de persoonlijke ontwikkeling. Van alle uitzendkrachten heeft bijna de helft over loopbaanontwikkeling gesproken met het uitzendbureau. Andere onderwerpen die worden besproken met het uitzendbureau zijn gezondheid en de financiële situatie van de uitzendkracht.

De uitzendkrachten benadrukten hoe gelukkig zij zijn met de scholingsvoucher. Desondanks zijn er verbetersuggesties: de uitleg over de voucher zou eenvoudiger moeten en minder moeten gaan over de spelregels. Het zou duidelijker moeten zijn wat voor organisatie DOORZAAM is en waarom deze organisatie wil bijdragen aan de ontwikkeling van

uitzendkrachten. Volgens een respondent zou het beter werken wanneer uitzendkrachten het allemaal in eigen hand hebben en het uitzendbureau er geen rol in zou spelen. Een suggestie is om meer rekening te houden met de intrinsieke motivatie van de deelnemende uitzendkrachten: dat zou soms te wensen overlaten. Een laatste suggestie is om beter bekend te maken welk deel van de 500 euro besteed is en hoeveel er dus nog gebruikt kan worden.

7 Conclusies en aandachtspunten

Dit hoofdstuk geeft antwoord op onderzoeksvraag 6: In hoeverre zijn de doelstellingen van de scholingsvoucher bereikt? Hieraan voorafgaande lopen wij de onderzoeksuitkomsten per onderzoeksvraag langs, om te zien hoe deze uitkomsten zich verhouden tot de doelstellingen van DOORZAAM.

7.1 Conclusies

Onderzoeksvraag 1: Hoeveel uitzendkrachten hebben in 2018 en 2019 een opleiding gefinancierd met de voucher? In de periode 2018 tot en met augustus 2019 zijn in totaal 4.225 scholingsvouchers verzilverd (88%), waarvan 2.024 in 2018 en 2.201 in 2019. Er is een toename te zien van 2018 naar 2019, wat spoort met de doelstelling om zo veel mogelijk uitzendkrachten te scholen. En 2019 is nog niet afgerond. Het aandeel verzilverde vouchers neemt nog toe, omdat declaraties nog moeten binnenkomen.

Vergeleken met de totale uitzendpopulatie gaat het om een bijzondere groep uitzendkrachten: relatief veel mannen (78%), ouder (82% is 25 jaar of ouder), minder vaak schoolgaand of studerend (10%), minder vaak thuiswonend bij ouders (11%), vaker kostwinner (59%), vaker nog werkend als uitzendkracht (65%) en – tijdens de opleiding – minder vaak zoekend naar ander werk dan uitzendwerk (18%).

Onderzoeksvraag 2: Wat was de rol van de uitzendkracht, de partner en de inlener in het proces van aanvragen? In hoeverre heeft de uitzendkracht eigen regie laten zien? In de meeste gevallen wijst het uitzendbureau op de mogelijkheid van een voucher (87%), maar is het de uitzendkracht die de keuze bepaalt van de opleiding (65%). Voor zover het uitzendbureau of de inlener de keuze van de opleiding bepaalt, spoort dit niet met de doelstelling van DOORZAAM.

Onderzoeksvraag 3: Om wat voor opleidingen ging het? Een kwart van de opleidingen was verplicht (25%). De gevolgde opleidingen hebben een duidelijke praktische toepasbaarheid en leiden tot vaardigheden die uitzendkrachten breed kunnen inzetten: transport, techniek en horeca. Het leren van de Nederlandse taal kan buitenlandse uitzendkrachten helpen te integreren in de samenleving. De aard van de opleidingen

passen bij doelstellingen van DOORZAAM om bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten.

Onderzoeksvraag 4: Wat is de betekenis van de scholingsvoucher voor de inzetbaarheid van de deelnemende uitzendkrachten op de arbeidsmarkt? Uitzendkrachten hechten veel waarde aan dat wat ze leren tijdens de door de scholingsvoucher bekostigde opleidingen. Meer dan twee derde zou de opleiding zonder voucher (misschien) niet hebben gedaan (69%). Meer dan twee derde heeft er veel van geleerd (69%). Het draagt bij aan hun persoonlijke ontwikkeling en hun arbeidsmarktpositie. De opleiding is (heel) bruikbaar voor het uitzendwerk (86%). Uitzendkrachten zijn meer gestimuleerd om na te denken over hun ontwikkeling (68%). Ook hun verbeterde positief op de arbeidsmarkt, gemeten in aspecten als het behouden of vinden van werk (59%), kwam duidelijk naar voren. Volgens de uitzendkrachten dragen de opleidingen bij aan hun inzetbaarheid (71%). Dit is geheel volgens de doelstellingen van DOORZAAM.

Wel stelt bijna een derde van de uitzendkrachten de opleiding ook zonder scholingsvoucher gevolgd te hebben (31%). Daarbij kan de vraag gesteld worden of de doelen van de scholingsvoucher behaald worden bij deze groep uitzendkrachten, of dat ze meer profijt hebben bij andere vormen van ondersteuning zoals loopbaanadvies en werkervaring.

Onderzoeksvraag 5: Voor zover het de doelgroep betreft: wat zijn hun verdere ontwikkelingsbehoeften en wat kan de uitzendbranche daaraan bijdragen? Een deel van de uitzendkrachten geeft aan behoefte te hebben om zich te blijven ontwikkelen (37%). Hierbij willen zij graag ondersteuning, in de vorm van financiële ondersteuning, coaching op de werkvloer, of loopbaanadvies.

Onderzoeksvraag 6: In hoeverre worden de doelstellingen van de scholingsvoucher bereikt? Doelstellingen die DOORZAAM met de scholingsvouchers heeft zijn onder andere het stimuleren tot een leven lang leren, het aanzetten van uitzendkrachten tot loopbaanoriëntatie, en uitzendkrachten een betere positie op de arbeidsmarkt te bieden. Deze doelstellingen worden duidelijk behaald met de voucher. De deelnemende uitzendkrachten zijn (zeer) positief over de toegevoegde waarde van de opleidingen, de kwaliteit van de opleiding en de effecten voor hun persoonlijke ontwikkeling en loopbaan. De scholingsvouchers stimuleren opleidingen, die anders niet gedaan zouden worden.

7.2 Aandachtspunten

Op basis van de informatie die uit dit onderzoek naar voren is gekomen, zien wij een drietal aanknopingspunten voor DOORZAAM om de scholingsvoucher nog beter te laten aansluiten bij de behoeften van uitzendkrachten. Gezien de resultaten van het onderzoek is er overigens weinig aanleiding om de aanpak drastisch te veranderen.

- a) Het is belangrijk goed te blijven monitoren wat de reden is dat er wel een voucher is verzilverd, maar de uitzendkracht zich nergens van bewust is. Deze check wordt altijd structureel gedaan, maar het belang hiervan kan niet worden onderschat. De vouchers moeten echt een toegevoegde waarde hebben voor de uitzendkracht en dit beeld moet het naar buiten toe ook hebben.
- b) De rol van het uitzendbureau bij het stimuleren van opleidingen zou misschien nog wat groter kunnen zijn dan nu het geval is. Dit ondanks de spelregel dat de uitzendkracht hierin leidend is. Het onderzoek laat niet zien dat de bemoeienissen van het uitzendbureau contraproductief zijn. Eerder is het omgekeerde het geval.
- c) DOORZAAM zou kunnen nagaan hoe financiering te vermijden van opleidingen die sowieso gedaan worden, ook zonder voucher. Dit zou weer ruimte scheppen voor andere uitzendkrachten. Het is echter moeilijk te voorspellen in welke gevallen de voucher geen of minder toegevoegde waarde heeft.

Bijlage 1: Uitvoering onderzoek

Enquête onder deelnemers scholingsvoucher

Het kwantitatieve deel betreft een enquête die online is uitgezet onder alle 4.660 uitzendkrachten die in de periode januari 2018 tot en met augustus 2019 een scholingsvoucher hebben ontvangen. In vergelijking met voorgaande jaren is de vragenlijst uitgebreid en op onderdelen aangepast. Thema's die daarbij aan bod kwamen waren onder meer:

- In hoeverre deelnemers de voucher benut hebben
- Welke opleiding(en) ze gevolgd hebben
- Algemene tevredenheid met de opleiding
- Effect op persoonlijke ontwikkeling
- Effect op arbeidsmarktpositie

Er zijn twee rappels verstuurd. Uiteindelijk hebben 1.060 mensen de vragenlijst ingevuld. De respons van 23 procent beoordelen wij als hoog tot zeer hoog voor een onlineonderzoek.

De online benadering is verzorgd door Mediad.

Weging en representativiteit

De respons is gecorrigeerd voor geslacht en leeftijd. De weeg-factoren zijn relatief klein en liggen tussen 0,5 en 2,0 (zie Tabel). Dit betekent dat de steekproef niet veel afweek van de totale populatie. Door de hoge respons, de weging en de relatief kleine correctie die moest worden uitgevoerd, achten wij de resultaten representatief voor alle deelnemers die in 2018 en 2019 een scholingsvoucher hebben ontvangen.

Tabel B1.1: Wegingsfactoren

Leeftijdscategorie		Absoluut populatie	Relatief populatie	Absoluut respons	Relatief res- pons	Weegfactor
Man	Jonger dan 25 jaar	658	14,1%	64	7,1%	2,00
	25-35	1232	26,4%	174	19,2%	1,38
	35-45	723	15,5%	111	12,3%	1,27
	45-55	615	13,2%	123	13,6%	0,97
	55 en ouder	414	8,9%	137	15,1%	0,59
	Totaal	3645	78,2%	613	67,7%	
Vrouw	Jonger dan 25 jaar	166	3,6%	25	2,8%	1,29
	25-35	300	6,4%	71	7,8%	0,82
	35-45	212	4,5%	69	7,6%	0,60
	45-55	245	5,3%	96	10,6%	0,50
	55 en ouder	91	2,0%	29	3,2%	0,61
	Totaal	1015	21,8%	291	32,1%	

Interviews met uitzendkrachten

Het kwalitatieve onderdeel van dit onderzoek bestond uit tien telefonische interviews met uitzendkrachten die wij aansluitend aan de enquête hebben uitgevoerd. Het doel van de interviews was om meer te weten te komen over het proces van het verkrijgen en verzilveren van de scholingsvoucher, en dan met name de rol van de uitzendkracht daarin. Hierbij stond de toegevoegde waarde voor de uitzendkracht en de toepassing in de dagelijkse werkzaamheden centraal. Tot slot wilden we meer inzicht krijgen in aspecten die kunnen bijdragen aan een optimale aansluiting van de scholingsvouchers bij de behoeften van uitzendkrachten. De tien uitzendkrachten zijn geselecteerd op basis van hun antwoorden in de enquête, met spreiding naar geslacht, de rollen in het aanvraagproces en de mening over de opleiding.

Bijlage 2: Tabellen

Tabel B2.1: Zou opleiding gevolgd hebben zonder voucher

	Ja, zou opleiding gevolgd hebben zonder voucher	Zou opleiding misschien hebben gevolgd zonder voucher	Nee, zou opleiding niet gevolgd hebben zonder voucher	Totaal
Totaal	31	46	23	100
Opleiding voorgesteld				
Zelf	32	45	23	100
Uitzendbureau	28	48	24	100
Inlener	29	46	25	100
In samenspraak met uitzendbureau	27	64	9	100
In samenspraak met inlener	40	20	40	100
In samenspraak met uitzendbureau en inlener	50	0	50	100
Opleiding verplicht				
Ja	44	34	23	100
Nee	27	50	23	100
Weet niet	33	46	21	100
Liever andere opleiding				100
Ja	25	38	37	100
Nee	34	46	21	100
Weet niet	20	52	28	100
Scholier of student				
Nee	31	46	23	100
Ja	73	18	9	100
HBO-plus				
Nee	32	45	23	100
Ja	22	54	24	100
Thuiswonende kinderen				
Nee	32	46	22	100
Ja	30	46	24	100
Kostwinner				
Ja	32	48	20	100
Nee	25	53	22	100
Leeftijd				
<25 jaar	34	38	28	100
25-34	32	50	18	100
25-44	33	43	23	100
45-54	30	46	24	100
>55 jaar	25	47	28	100
Geslacht				
Man	34	45	22	100
Vrouw	22	50	29	100
Totaal	31	46	23	100

Tabel B2.2: Iets geleerd van de opleiding

	Niets of iets geleerd	Ja, veel geleerd	Totaal
Totaal	31	69	100
Opleiding voorgesteld			
Zelf	29	71	100
Uitzendbureau	35	65	100
Inlener	36	64	100
In samenspraak met uitzendbureau	14	86	100
In samenspraak met inlener	0	100	100
In samenspraak met uitzendbureau en inlener	0	100	100
Opleiding verplicht			
Ja	28	72	100
Nee	30	71	100
Weet niet	53	47	100
Liever andere opleiding			
Ja	57	44	100
Nee	27	73	100
Weet niet	42	58	100
Scholier of student			
Nee	25	75	100
Ja	38	63	100
HBO-plus			
Nee	31	69	100
Ja	25	75	100
Thuiswonende kinderen			
Nee	32	68	100
Ja	28	72	100
Kostwinner			
Ja	29	71	100
Nee	41	59	100
Leeftijd			
<25 jaar	21	79	100
25-34	38	62	100
35-44	31	69	100
45-54	22	78	100
>55 jaar	34	66	100
Geslacht			
Man	31	69	100
Vrouw	31	70	100
Totaal	31	69	100

Tabel. B2.3: Bruikbaarheid opleiding

	Nee, niet (lee) bruikbaar	Ja, (heel) bruikbaar	Totaal
Totaal (afgerond)	16	86	100
Opleiding voorgesteld			
Zelf	17	84	100
Uitzendbureau	12	88	100
Inlener	10	90	100
In samenspraak met uitzendbureau	14	86	100
In samenspraak met inlener	0	100	100
In samenspraak met uitzendbureau en inlener	0	100	100
Opleiding verplicht			
Ja	5	95	100
Nee	17	83	100
Weet niet	20	80	100
Liever andere opleiding			
Ja	33	67	100
Nee	13	87	100
Weet niet	8	92	100
Scholier of student			
Nee	8	92	100
Ja	13	88	100
HBO-plus afgerond			
Nee	15	85	100
Ja	8	93	100
Thuiswonende kinderen			
Nee	15	85	100
Ja	13	87	100
Kostwinner			
Ja	12	88	100
Nee	22	78	100
Leeftijd			
<25 jaar	16	84	100
25-34	14	86	100
25-44	13	87	100
45-54	15	85	100
>55 jaar	17	83	100
Geslacht			
Man	13	88	100
Vrouw	23	77	100
Totaal (afgerond)	16	86	100

Tabel. B2.4: Behouden of vinden werk

	Nee, geen werk gevonden of behouden	Ja, werk gevonden of behouden	Totaal
Totaal	41	59	100
Opleiding voorgesteld			
Zelf	46	54	100
Uitzendbureau	34	66	100
Inlener	32	68	100
In samenspraak met uitzendbureau	43	57	100
In samenspraak met inlener	0	100	100
In samenspraak met uitzendbureau en inlener	0	100	100
Opleiding verplicht			
Ja	17	83	100
Nee	52	48	100
Weet niet	29	71	100
Liever andere opleiding			
Ja	44	56	100
Nee	41	60	100
Weet niet	41	59	100
Scholier of student			
Nee	41	59	100
Ja	56	44	100
HBO-plus			
Nee	41	59	100
Ja	43	58	100
Thuiswonende kinderen			
Nee	41	59	100
Ja	41	59	100
Kostwinner			
Ja	36	64	100
Nee	54	47	100
Leeftijd			
<25 jaar	52	48	100
25-34	36	64	100
25-44	40	61	100
45-54	39	61	100
>55 jaar	45	55	100
Geslacht			
Man	38	63	100
Vrouw	56	44	100
Totaal	41	59	100

Tabel B2.5: Behoeftte aan ondersteuning

	Nee, geen behoefte	Ja, behoefte	Totaal
Totaal	63	37	100
Opleiding voorgesteld			
Zelf	65	35	100
Uitzendbureau	55	45	100
Inlener	69	31	100
In samenspraak met uitzendbureau	73	27	100
In samenspraak met inlener	60	40	100
In samenspraak met uitzendbureau en inlener	50	50	100
Opleiding verplicht			
Ja	57	43	100
Nee	65	35	100
Weet niet	66	34	100
Liever andere opleiding			
Ja	43	57	100
Nee	68	32	100
Weet niet	51	49	100
Scholier of student			
Nee	54	46	100
Ja	69	31	100
HBO-plus			
Nee	64	36	100
Ja	45	55	100
Thuiswonende kinderen			
Nee	65	35	100
Ja	59	41	100
Kostwinner			
Ja	59	41	100
Nee	69	31	100
Leeftijd			
<25 jaar	76	24	100
25-34	62	38	100
35-44	56	44	100
45-54	63	37	100
>55 jaar	65	35	100
Geslacht			
Man	63	37	100
Vrouw	65	35	100
Totaal	63	37	100

De Beleidsonderzoekers

Vestwal 2-4

2312 NP Leiden

071 566 59 47

info@beleidsonderzoekers.nl