

Een duwtje in de rug

Evaluatie van de provinciale leerbonnen

Documentnummer: 09.034

Warandelaan 2
5037 AB Tilburg
Postbus 90153
5000 LE Tilburg

T 013 - 466 87 12
F 013 - 466 34 99
telos@uvt.nl
www.telos.nl

John Dagevos (Telos)
Ruben Smeets (Telos)
Mirjam Smulders (PON)

Tilburg, 24 november 2009



telos brabant's centrum voor
duurzame ontwikkeling

Inhoudsopgave

Samenvatting	6
1 Inleiding, vraagstelling en onderzoeksanpak	13
1.1 Inleiding	13
1.2 Onderzoeksvragen	14
1.3 Beschouwing/afbakening	14
1.4 Aanpak onderzoek	16
2 Beleidsmatige context	19
2.1 Het actieprogramma Kennis = Meedoen	19
2.2 Vertrouwen in Brabant: het programma Dynamisch Brabant	21
3 Lessen uit de literatuur	25
4 De leerbon in de gemeenten	29
4.1 Rol gemeenten	29
4.2 Bruikbaarheid leerbon	30
4.3 De gemeentelijke voornemens	31
4.4 Verwachtingen van de provincie	32
4.5 Samenvattend	32
5 De uitvoering van de leerboncampagne	33
5.1 Deelnemers benaderen	33
5.2 Knelpunten en oplossingen	34
5.3 Ervaringen en leerpunten	35
5.4 Samenvattend	35
6 Het perspectief van de cursusaanbieders	37
6.1 Leren met de leerbon	37
6.2 Knelpunten en oplossingen	38
6.3 Samenvattend	39
7 Deelnemers aan de leerbon-campagne	41
7.1 Totalen	41
7.2 Achtergrondkenmerken	42
7.3 Woonplaats	44

7.4	Inkomenssituatie	45
7.5	Gekozen opleiding	46
7.6	Gekozen cursusinstituut	46
7.7	Motivatie	47
7.8	Effect leerboncampagne	49
7.9	Kosten van de opleiding	49
7.10	Ontwikkeling van het gebruik van de leerbon in de tijd	54
7.11	Conclusie data-analyse	56
8	Conclusies en aanbevelingen	57
8.1	Conclusies	57
8.2	Aanbevelingen	60
	Bijlage 1: Geïnterviewden	63
	Bijlage 2: Subsidieregeling	65
	Bijlage 3: Verdieping naar doelgroep	69
	Gebruikte Literatuur	75

Samenvatting

Achtergronden, vraagstelling en aanpak

Achtergrond van de leerbon

Het provinciale arbeidsmarktbeleid kent meerdere pijlers. Eén van de pijlers is het bijdragen aan een flexibele en goed opgeleide beroepsbevolking. De Provincie wil extra inzet plegen, om de leermogelijkheden voor de laagst opgeleide volwassenen te vergroten en hen te stimuleren tot leren. Een van de instrumenten waarmee de provincie dit heeft gedaan betreft de zogenaamde leerbon. Deze is bedoeld om laagopgeleide Brabanders te verleiden een opleiding of cursus te gaan volgen met als doel bevordering en/of versterken van de arbeidsmarkt- en maatschappelijke participatie. Of anders geformuleerd: de laagopgeleide Brabander te verleiden weer te gaan leren en onder andere te ervaren dat leren leuk is. Neveneffect dat wordt beoogd is mensen achter de geraniums vandaan te krijgen, sociale cohesie te versterken, kennis op te doen, zelfvertrouwen etc. Om de uitgifte van de leerbon te stimuleren vindt er tegelijkertijd een publiciteitscampagne plaats. Binnen deze campagne kunnen twee belangrijke doelgroepen onderscheiden worden. De eerste is het publiek, specifiek laagopgeleiden met het accent op laagopgeleide mannen (deze participeren namelijk veel minder in scholingsactiviteiten) en niet-uitkeringsgerechtigden. De tweede groep bestaat uit de professionals, zoals gemeenten en andere regionale partijen.

De leerbon is maximaal € 250 waard. De eerste leerboncampagne heeft plaatsgevonden in 2006-2007. Vervolgens hebben er in 2008 lokale pilots plaatsgevonden. De successen van zowel de campagne van 2006/2007 als van de lokale pilots uit 2008 waren aanleiding om in 2009 wederom de mogelijkheid te creëren om gebruik te kunnen maken van de leerbon.

Het feit dat de leerbon gezien wordt als een succesvol instrument laat onverlet de vraag naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van 'de leerbon'. Dit is het onderwerp van het onderhavige onderzoek dat in het kader van artikel 217a van de Provinciewet is uitgevoerd.

Vraagstelling

De onderzoeksvragen die in dit onderzoek centraal staan:

- Zijn met de toegekende leerbonnen de specifieke doelgroepen zoals hierboven beschreven goed bereikt? Waaruit blijkt dat?
- Is de leerbon voor een breed scala aan opleidingen gebruikt, of zijn er juist trends in het gebruik te ontdekken?
- Is de leerbon gebruikt voor korte cursussen (waarbij met de leerbon een fors deel van de kosten kon worden gedekt) of zijn juist langdurige opleidingen gevolgd?
- Is de leerbon het enige gebruikte subsidie-instrument of wordt uit andere bronnen (werkgever, CWI, bijzondere bijstand) tevens een (financiële) bijdrage aan de kosten van cursussen verstrekt?
- Heeft de gevolgde opleiding effect voor de deelnemer; zijn zijn of haar mogelijkheden op de arbeidsmarkt vergroot? Wat is het effect op de persoonlijke ontwikkeling van de aanvrager? Is de aanvrager van zins een volgende opleiding te gaan volgen? Wat is het effect van de gevolgde cursus, wat is de ervaring van de cursist?
- Hoe effectief is de samenwerking met externe partijen bij de toekenning en promotie van de leerbon en hoe kan deze samenwerking worden verbeterd?

Aanpak onderzoek

Het onderzoek heeft bestaan uit de volgende onderdelen:

1. Deskresearch, vooral om inzicht te krijgen in de achterliggende beleidsdoelen en het relevante netwerk van organisaties die allemaal betrokken zijn bij de uitvoering van de leerbonnen. Tevens heeft een beknopte literatuurverkenning plaatsgevonden van onderzoek naar de effecten van laagdrempelige scholingsimpulsen.
2. Bestandsanalyse, om een beeld te schetsen van het bereik van het instrument 'leerbon'. Voor deze analyse is gebruik gemaakt van de gegevens, zoals die zijn verzameld door Wise Up (campagne 2006/2007, lokale pilots uit 2008 en het eerste halfjaar van de lopende campagne, die in het voorjaar van 2009 is gestart).
3. Interviews met betrokken overheidsinstanties (provincie, gemeenten, PSW) en scholingsinstellingen. Een overzicht van de personen en organisaties met wie gesproken is kan worden aangetroffen in bijlage I.

In de oorspronkelijke onderzoeksopzet was het ook de bedoeling om de deelnemers te benaderen met de vraag naar de meer lange termijn effecten van de leerbon op hun gedrag met betrekking tot zaken als scholing, toetreding tot de arbeidsmarkt en sociaal isolement. Omdat in het kader van de monitoringopdracht aan Wise Up hierin reeds voor een deel is voorzien is in het kader van dit onderzoek afgezien van het benaderen van de (ex-)deelnemers

Conclusies

Het bereiken van de doelgroep: een succes

Met de leerbon wordt beoogd Brabanders te verleiden een opleiding of cursus te gaan volgen met als doel bevordering en/of versterken van de arbeidsmarkt- en maatschappelijke participatie. De leerbon is met name bedoeld voor laagopgeleiden. Het onderzoek maakt duidelijk dat met het inzetten van de leerbon de Provincie in haar opzet geslaagd is. Dit wordt zowel bevestigd door de cijfers als ook door de uitkomsten van de interviews. Om te beginnen zijn veel meer mensen bereikt dan oorspronkelijk bedoeld. De combinatie van een gerichte publiciteitscampagne en het laagdrempelig karakter van de leerbon heeft er toe geleid dat zeer veel mensen zijn bereikt. Voor de campagne 2006/2007 geldt dat meer mensen zijn bereikt dan oorspronkelijk verwacht. Ook de huidige campagne verloopt voorspoedig. In september 2009 zijn al net zoveel leerbonnen toegekend als gedurende de gehele campagne 2006/2007. Het beeld dat de leerbon een succesvol project is wordt ook bevestigd door de interviews met het veld (gemeenten, leerwerkservicepunten en scholingsinstellingen). Zij spreken allen zonder uitzondering over een succesvol instrument.

Vooraf vrouwen bereikt, in toenemende mate ouderen en minder mensen met een baan

Duidelijk is dat met name vrouwen zijn bereikt en veel minder mannen. Dat geldt ook voor de lopende campagne ondanks de gepleegde inspanningen in de publiciteitscampagne om meer mannen te bereiken. Het hoge aandeel vrouwen past in de ogen van de geïnterviewden in het beeld dat vrouwen meer gericht zijn op lezen en leren dan mannen. Verder kan vastgesteld worden dat in toenemende mate ouderen worden bereikt (stijgend aandeel AOW-ers, toename van de gemiddelde leeftijd). Tegelijkertijd, en voor een deel samenhangend met het stijgend aandeel AOW-ers, zien we een afnemend aandeel mensen met een baan. Positief is verder dat het aandeel allochtonen dat gebruik maakt van de leerbon maar licht achterblijft bij het aandeel in de (beroeps)bevolking en in de huidige campagne zelfs hoger ligt dan in die van 2006/2007.

Het duwtje heeft geholpen

Een van de doelen van de leerbon was mensen over de streep te trekken om (weer) te gaan leren. Op grond van de cijfers kan geconcludeerd worden dat de leerbon in deze opzet geslaagd is. Voor 56% van de gebruikers was de leerbon het laatste duwtje, voor ruim 10% van de gebruikers gold dat ze van te voren niet van een plan waren een scholing te volgen. Een kleine 70% van de gebruikers is dus door de leerbon over de streep getrokken. Bijna 30% van de gebruikers was het toch al van plan.

Zowel arbeidsmarktgericht als gericht op sociale participatie

Met de leerbon wordt zowel stimulering van de arbeidsmarkt- als sociale participatie nagestreefd. Zo'n 40% van alle gebruikers van de leerbon geeft werkgerelateerde motieven aan, ruim de helft geeft aan de leerbon vooral gebruikt te hebben voor meer persoonlijk getinte motieven zoals persoonlijke ontwikkeling

(35%), hobby (8%), interesse (8%) en om onder de mensen te komen (3%). Opvallend is dat allochtone deelnemers aanzienlijk vaker werkgerelateerde motieven aangeven dan autochtone deelnemers.

De geïnterviewden geven aan dat in hun ogen eerder sociaal participatieve motieven ten grondslag liggen aan het gebruik van de leerbon dan arbeidsmarktoverwegingen. Zij zien de leerbon dan ook eerder als een sociaal participatief instrument dan als een arbeidsmarktinstrument. Zij voeren verder aan dat gegeven de doelgroep voor arbeidsmarktreïntegratie meer nodig is dan een qua inhoud en tijdsbeslag beperkte cursus met de leerbon gefinancierd.

Geografische spreiding

Kijkend naar de spreiding van de deelnemers over Brabant zijn er een aantal opvallende zaken. Niet verrassend is dat de gemeenten Tilburg en Eindhoven als grootste gemeenten van Brabant de meeste deelnemers leveren. Wel opvallend is dat de gemeenten Vught en Oss de plaatsen 3 en 4 innemen nog voor veel grotere gemeenten als 's-Hertogenbosch en Helmond. Opvallend is verder dat de gemeente Breda relatief weinig deelnemers levert en dat de gemeente Waalwijk in de top 20 ontbreekt. De verschillen in bereik naar gemeenten maken duidelijk dat niet alleen de omvang van de potentiële doelgroep, die in grotere gemeenten natuurlijk groter is, van belang is, maar dat het ook van belang is dat er in gemeenten organisaties zijn die actief gebruik willen maken van de mogelijkheden die de leerbon biedt om de potentiële doelgroep te bereiken: actieve propaganda, aanpassing van scholingsaanbod etc.

Cursuskosten

De gemiddelde cursuskosten per leerbongebruiker liggen op € 382,-, met andere woorden zo'n € 130,- boven de maximale bijdrage vanuit de leerbon. Een en ander betekent dat gemiddeld genomen dus zo'n 130 euro van de cursuskosten op aanvullende wijze gefinancierd wordt, hetzij uit eigen zak, hetzij doordat de werkgever dan wel uitkeringsinstellingen meefinanciert. De gemiddelde cursuskosten in 2009 zijn lager dan die in 2006/2007. Voor een deel hangt dit samen met het feit dat werkgerelateerde cursussen duurder zijn dan de cursussen die deelnemers volgen uit persoonlijke interesse. In de campagne van 2009 nemen minder mensen met een baan deel dan in de campagne 2006/2007. De populairste cursussen (ICT- en taalcursussen) behoren tot de categorie goedkope cursussen. Naarmate de leeftijd toeneemt, daalt de gemiddelde prijs van de gevolgde cursussen. Ook hier ligt een relatie met de aard van de cursus (werkgerelateerd of uit persoonlijke interesse) voor de hand. Ouderen volgen meer (goedkope) cursussen gericht op persoonlijke ontwikkeling en uit interesse.

Gemeenten: vooral een rol op afstand

De gemeenten in Brabant zijn op verschillende manier met de leerbon om gegaan. In de meeste gevallen is de rol van de gemeente een rol op afstand geweest. De wat afstandelijke houding, die uit de interviews naar voren komt, correspondeert ook met de ervaringen rondom de pilots die provincie in 2008 heeft ondersteund als vervolg op de publiekscampagne 2006/2007. De provincie had gehoopt dat meer gemeenten de leerbon als instrument zouden gaan

gebruiken om laagopgeleiden van een scholingsaanbod te voorzien. Dit was echter niet het geval. Eén van de redenen hiervoor was dat gemeenten niet vanzelf een oplossing hadden om de uitvoering te realiseren.

De meeste gemeenten hebben de leerboncampagne niet goed kunnen integreren in het lokale beleid. Sommigen wijten dit aan het feit dat de plannen in hun ogen niet met de gemeenten samen zijn gemaakt waardoor inpassing van de uitvoering in de lokale praktijk moeilijk is. Voor anderen vormde de leerbon juist reden om eigen initiatieven even uit te stellen.

Wel heeft de leerboncampagne gemeenten contact met nuggers opgeleverd. Deze groep heeft, zeker gezien de huidige crisis, geen prioriteit voor de meeste gemeenten.

Het gevolg van het bovenstaande is dat er bijna geen gemeenten zijn die de campagne willen continueren. Waar dit wel het geval is zal het een eigen (groot)stedelijke invulling krijgen waarbij met name aansluiting gezocht wordt bij die groepen die de gemeenten in het kader van het participatie- en activeringsbeleid wil bereiken.

Van de provincie verwachten de gemeenten dat deze of de campagne Brabantbreed voortzet, of met de gemeenten tot een cofinanciering van de campagne komt of ophoudt met deze leerboncampagne. Als het gaat om voortzetting van de leerboncampagne zien gemeenten het meest in het zoeken van aansluiting bij sociale activeringsactiviteiten vanuit de WMO. Dit omdat de leerbon in hun ogen eerder een sociaal activeringsinstrument is dan een arbeidsmarktinstrument. Aanvullende financiering is welkom, zeker gezien het feit dat gemeenten vaak tekorten hebben op hun WMO-budget.

Servicepunten Leren en Werken: goede uitvoeringsstructuur

De servicepunten Leren en Werken hebben de uitvoering van de leerboncampagne ter hand genomen. Dit heeft geen grote problemen opgeleverd. Behalve dat er in sommige periodes een (te) grote personele inzet nodig was.

De relatief lichte procedure voor het aanvragen van een leerbon wordt door de servicepunten positief gewaardeerd. Zij geven aan dat de laagdrempeligheid van de procedure bijgedragen heeft aan het succes bij de laagopgeleide mensen.

Cursusaanbieders: enthousiast

Voor de cursusaanbieders is de leerboncampagne een goede manier geweest om laagopgeleide mensen te bereiken met hun cursusprogramma's. Sommige aanbieders hebben extra begeleiding geboden bij het aanvragen van een leerbon. De cursusaanbieders pleiten ervoor dat de provincie de campagne continueert.

Doelmatigheid en doeltreffendheid: een eindoordeel

Artikel 217a van de provincie wet schrijft in lid (i) voor dat Gedeputeerde staten periodiek onderzoek verrichten naar de doelmatigheid en de doeltreffendheid van door hen gevoerde bestuur. Op grond van het onderhavige onderzoek kan niet anders geconcludeerd worden dan dat uitgangspunt van doeltreffendheid de leerbon

een succesvol project is. Een zeer groot aantal laagopgeleiden (zelfs veel meer dan oorspronkelijk verwacht) is met de leerbonncampagne bereikt en over de streep getrokken om een opleiding te gaan volgen. De leerbonncampagne heeft er ook toe bijgedragen dat de zichtbaarheid van de provincie in meer algemene zin en zeker op dit specifieke terrein is vergroot. De provincie heeft via de leerbon iets heel concreets, praktisch voor Brabantse burgers betekend, door hen financieel te ondersteunen in hun scholingsbehoefte.

In hoeverre de effecten blijvend zijn (versterking van de positie van mensen op de arbeidsmarkt, versterking van de positie van laagopgeleiden in de samenleving) valt op grond van de ons beschikbare informatie niet te zeggen. Daarvoor is het noodzakelijk dat de deelnemers aan de leerbon in de tijd gevolgd worden.

Met de inschakeling van de leerwerkservicepunten is een goede organisatiestructuur gevonden voor de uitvoering van de leerbon.

Aanbevelingen

- Ga door met het ondersteunen van laagopgeleiden via het instrument leerbon. Continuering van de leerbon zou onderdeel kunnen maken van de Essent investeringsagenda.
Voor dit pleidooi zijn verschillende argumenten aan te voeren. De eerste is gelegen in de aard én het grote succes van de regeling. De combinatie van een uitgebreide en uitgekende PR-campagne en een laagdrempelige voorziening is succesvol geweest zo is gebleken. Het heeft bijgedragen aan het vergroten van de zichtbaarheid van de provincie voor de gewone burger. Daarnaast zal de behoefte aan actieve ondersteuning van laagopgeleiden eerder toe- dan afnemen. Immers in het huidige tijdsgewricht zullen de gevolgen van de economische crisis zich nadrukkelijk verplaatsen naar de arbeidsmarkt en is het van groot belang mensen actief (en lerend) betrokken te houden bij de arbeidsmarkt en de samenleving.
- Voor het verder versterken van de effectiviteit van de leerbon en met name om er voor te zorgen dat de leerbon een meer structureel arbeidsmarkt- en sociaal activeringsinstrument wordt is het niet alleen van belang dat de provincie zorg draagt voor continuering van de financiering maar is het ook van belang dat zij inzet op een meer structurele verankering van de leerbon in de gemeentelijke praktijk. De verankering in het WMO- en participatiebeleid heeft nog niet of onvoldoende plaatsgevonden. De mogelijkheden om die verankering praktisch vorm te geven zijn vanuit uitvoeringsoogpunt duidelijk verbeterd ten opzichte van het pilotjaar 2008 en de start van de huidige campagne. Immers de ervaringen met de leerwerkservicecentra als uitvoeringskanaal zijn positief zo laat het onderzoek zien. Negatief is dat veel gemeenten in de huidige situatie al kampen met tekorten op hun WMO-budget hetgeen de verankering weer veel moeilijker maakt. Vandaar dat continuering van de financiële ondersteuning van de provincie op dit punt welkom zal zijn. Daarmee worden tevens bouwstenen aangedragen om te komen tot een gezamenlijk en afgestemde

aanpak van provincie en gemeenten van de sociale gevolgen van de economische crisis.

- Positioneer de leerbon, gezien haar duale karakter én arbeidsmarktgericht én gericht op sociale participatie, binnen de provinciale organisatie als een samenwerkingsagenda tussen de directies E&M en SCO.
- Eenmalige ondersteuning van mensen om hen weer aan het leren te krijgen is gezien de kenmerken van de doelgroep vaak onvoldoende. Begeleid mensen bij het maken van hun keuze , maar volg ze vooral ook na afloop. Het gaat er om enthousiasme vast te houden. Als mensen los gelaten worden is het risico reëel dat mensen weer terugvallen en dat de geboekte 'winst' weer verloren gaat.
- Om een beeld te krijgen of de inzet van de leerbon tot meer blijvende effecten leidt op het arbeidsmarkt- en participatiegedrag van mensen is aanvullend onderzoek op dit punt nodig.

1 Inleiding, vraagstelling en onderzoeks-aanpak

1.1 Inleiding

Het provinciale arbeidsmarktbeleid kent meerdere pijlers. Eén van de pijlers is het bijdragen aan een flexibele en goed opgeleide beroepsbevolking. De Provincie wil extra inzet plegen, om de leermogelijkheden voor de laagst opgeleide volwassenen te vergroten en hen te stimuleren tot leren. Met dit speerpunt continueert de Provincie de inspanningen die de afgelopen 2,5 jaar zijn gepleegd onder de noemer 'Kennis = Meedoen'. In de nieuwe plannen voor 'Kennis = Meedoen' wil de Provincie de succesvolle instrumenten en methoden die in de voorgaande jaren binnen 'Kennis = Meedoen' zijn ontwikkeld, doorontwikkelen en breder uitzetten. Het betreft hier de Leerbon, financiering van Stichting ABC en E-TV.

Specifiek is de leerbon onderwerp van het onderzoek in het kader van artikel 217a van de Provinciewet.¹ De leerbon is bestemd voor laagopgeleide Brabanders met als doel hen te stimuleren een opleiding of cursus te volgen. De leerbon is maximaal €250 waard.

De campagne waarmee de leerbon oorspronkelijk is geïntroduceerd in 2006-2007 is uiterst succesvol geweest, in korte tijd zijn alle beschikbare leerbonnen uitgegeven. Ook de lokale pilots in 2008 waren succesvol. In 2009 is wederom de mogelijkheid gecreëerd om gebruik te maken van de leerbon.

Het feit dat de leerbon gezien wordt als een succesvol instrument laat onverlet de vraag naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van 'de leerbon'. Dit is het onderwerp van het onderhavige onderzoek.

¹ Artikel 217a van de provincie wet schrijft voor dat:

- i. Gedeputeerde staten periodiek onderzoek verrichten naar de doelmatigheid en de doeltreffendheid van door hen gevoerde bestuur. Provinciale staten stellen bij verordening regels hierover.
- ii. Gedeputeerde staten schriftelijk verslag uit brengen aan provinciale staten van resultaten van periodiek onderzoek.
- lii. Gedeputeerde staten de rekenkamer tijdig op de hoogte stellen van onderzoeken die zij doen instellen en zenden haar een afschrift van verslag als bedoeld in tweede lid.

1.2 Onderzoeksvragen

Met de leerbon wordt beoogd Brabanders te verleiden een opleiding of cursus te gaan volgen met als doel bevordering en/of versterken van de arbeidsmarkt- en maatschappelijke participatie. Anders geformuleerd: de laagopgeleide Brabander te verleiden weer te gaan leren en onder andere te ervaren dat leren leuk is. Neveneffect dat wordt beoogd is mensen achter de geraniums vandaan te krijgen, sociale cohesie te versterken, kennis op te doen, zelfvertrouwen etc. Om de uitgifte van de leerbon te stimuleren vindt er tegelijkertijd een publiciteitscampagne plaats. Binnen deze campagne kunnen twee belangrijke doelgroepen onderscheiden worden. De eerste is het publiek, specifiek laagopgeleiden met het accent op laagopgeleide mannen en niet uitkeringsgerechtigden. De tweede groep bestaat uit de professionals, zoals gemeenten en andere regionale partijen.

De onderzoeksvragen die in dit onderzoek centraal staan:

- Zijn met de toegekende leerbonnen de specifieke doelgroepen zoals hierboven beschreven goed bereikt? Waaruit blijkt dat?
- Is de leerbon voor een breed scala aan opleidingen gebruikt, of zijn er juist trends in het gebruik te ontdekken?
- Is de leerbon gebruikt voor korte cursussen (waarbij met de leerbon een fors deel van de kosten kon worden gedekt) of zijn juist langdurige opleidingen gevolgd?
- Is de leerbon het enige gebruikte subsidie-instrument of wordt uit andere bronnen (werkgever, CWI, bijzondere bijstand) tevens een (financiële) bijdrage aan de kosten van cursussen verstrekt?
- Heeft de gevolgde opleiding effect voor de deelnemer; zijn zijn of haar mogelijkheden op de arbeidsmarkt vergroot? Wat is het effect op de persoonlijke ontwikkeling van de aanvrager? Is de aanvrager van zins een volgende opleiding te gaan volgen? Wat is het effect van de gevolgde cursus, wat is de ervaring van de cursist?
- Zo ja, waaruit blijkt dat?
- Hoe effectief is de samenwerking met externe partijen bij de toekenning en promotie van de leerbon en hoe kan deze samenwerking worden verbeterd?

1.3 Beschouwing/afbakening

De centrale vraag van het onderzoek betreft de mate van doeltreffendheid en doelmatigheid van het instrument leerbon. In zijn algemeenheid geldt dat het doen van onderzoek naar de effectiviteit van de inzet van beleidsinstrumenten, in het onderhavige geval de leerbon, moeilijk is. Immers met de inzet van de leerbon wordt beoogd een gedragsverandering bij de doelgroep te bewerkstelligen. Nu zijn gedragsveranderingen bij actoren zelden exclusief toe te rekenen aan één factor, maar het gevolg van een veelheid aan persoonlijke en maatschappelijke factoren. Daar komt nog bij dat de inzet van beleidsinstrumenten zich afspeelt in een veranderende maatschappelijke context. Veranderingen die o.a. te maken

hebben veranderingen in de economische conjunctuur, maar ook met veranderingen in de sfeer van bijv. wet- en regelgeving. Deze veranderingen hebben ook hun weerslag op de effectiviteit van de inzet van die beleidsinstrumenten. Waar het gaat om de economische conjunctuur zitten we op dit moment op een omslagpunt. In de voorbije jaren was er nadrukkelijk sprake van hoogconjunctuur en van een toenemende spanning op de arbeidsmarkt. Op dit moment worden we geconfronteerd met een economische recessie zich vertalend in uitstoot van mensen uit het arbeidsproces. In een periode van hoogconjunctuur zal de inzet van scholingsmiddelen naar verwachting eerder leiden tot uitstroom van uitkeringsgerechtigden naar de arbeidsmarkt of doorstroom van werkenden naar andere functies binnen de organisatie dan in een periode van laagconjunctuur. Tegelijkertijd is er de vraag of, in een periode van hoogconjunctuur, de inzet van instrumenten als de leerbon wel nodig is. Immers een deel van de uitkeringsgerechtigden zou toch wel de weg naar de arbeidsmarkt gevonden hebben.²

Als het gaat om het inzichtelijk maken van de effecten van de inzet van de leerbon is het om te beginnen van belang een onderscheid te maken tussen effecten die de provincie wil bereiken bij de primaire doelgroep te weten de laagopgeleide inactieven, werkzoekenden en werkenden en de effecten die de provincie wil bereiken bij de aanbieders van opleidingen en het institutionele veld (gemeenten, CWI, UWV etc.).

Met betrekking tot de primaire doelgroep is waar het gaat om het meten van de effecten van belang zicht te krijgen op:

- a. het bereik: hoeveel mensen worden bereikt met de leerbon en wat zijn hun kenmerken (inactief/werkzoekend/werkend, leeftijd, geslacht, vooropleiding, duur werkloosheid/uitkering, etnische achtergrond);
- b. soort opleiding die gekozen wordt (kort, lang, arbeidsmarkt- c.q. werkgericht, persoonlijke ontwikkeling etc.);
- c. multipliereffecten: in welke mate worden de middelen van de leerbon aangevuld met eigen financiële middelen van de deelnemers, met middelen van de betrokken instanties (gemeenten, UWV, CWI etc.) en/of van de werkgever;
- d. het succes van de inzet van de leerbon: daarbij kan gekeken worden naar veranderingen in persoonlijk welbevinden, het vervolgen van het opleidingstraject met een vervolgopleiding, het uitstromen vanuit de uitkering naar een (betaalde) baan, doorstroming naar een andere (betere/meer perspectief biedende) baan bij de huidige (nieuwe) werkgever.

² In sociaal wetenschappelijke onderzoek wordt daarom vaak een onderscheid gemaakt tussen bruto-effect en netto-effect. Het bruto-effect wil zeggen dat er effecten berekend worden ongeacht de eventuele doorwerking van andere relevante factoren. Onder netto-effecten wordt het verstaan het effect dat uitsluitend het gevolg is van de inzet van het specifieke beleidsinstrument, in dit geval de leerbon. In de praktijk is de bepaling van het netto-effect buitengewoon ingewikkeld. Idealerweise zou de netto-effectiviteit van de inzet van de leerbon vastgesteld moeten worden door een experimentele onderzoeksopzet waarbij onderling vergelijkbare mensen opgedeeld zouden moeten worden in een groep die wel gebruik maakt van de leerbon en een groep die dat niet doet. Vergelijking van beide groepen levert dan vervolgens inzicht in het extra effect dat bereikt is met het inzetten van de leerbon.

Waar het gaat om de effecten ten aanzien van de secundaire doelgroep, de professionals (gemeenten, scholingsinstellingen e.d.) is het van belang o.a. zicht te krijgen op zaken als de mate waarin:

- a. de leerbon fungeert als een aanvullend instrument op de reeds bestaande (arbeidsmarkt- en sociale) activeringsinstrumenten en de mate waarin de instrumenten elkaar versterken;
- b. de leerbon leidt tot versterking van de positie van de doelgroepen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Is er sprake van een significant grotere uitstroom uit de uitkering? Leidt dit tot vermindering van de uitkeringslasten?
- c. met behulp van het instrument leerbon er meer en structurele aandacht is voor de positie van laagopgeleiden in Brabant in relatie tot onderwijsinvesteringen en onderwijsvernieuwing;
- d. aanpassing van het opleidingsaanbod qua inhoud, methodieken, duur etc.
- e. de werkgevers onder invloed van instrumenten als de leerbon in de eerste plaats inzien dat scholing van laagopgeleide werknemers bijdraagt aan het vergroten van de kennisbasis van het eigen bedrijf (korte termijn) en daarnaast op wat langere termijn mede bijdraagt aan het verminderen van krapte op de arbeidsmarkt.

Met het antwoord op bovenstaande vragen ontstaat niet alleen een beeld van de bereikte effecten met de inzet van de leerbon, tevens ontstaat inzicht in de doelmatigheid van het beleid. Immers de doelmatigheid van het instrument wordt bepaald door de effecten op (het gedrag van) de primaire doelgroep, de mate waarin het instrument leerbon gezien wordt als aanvulling op en versterking van het bestaande arbeidsmarkt- en sociale activeringsinstrumentarium, de bijdrage aan een versnelde uitstroom van uitkeringsgerechtigden uit de uitkering en de vermindering van de uitkeringslasten, de bijdrage aan de vernieuwing aan het opleidingsaanbod en last but not least de agenderende werking in de zin dat het vraagstuk van de opleiding van laagopgeleiden structureel op de agenda komt te staan van overheid en bedrijfsleven.

1.4 Aanpak onderzoek

Het onderzoek heeft bestaan uit de volgende onderdelen:

4. Deskresearch, er op gericht zicht te krijgen op de achterliggende beleidsdoelen, het relevante netwerk van organisaties die allemaal betrokken zijn bij de uitvoering van de leerbonnen, de reeds uitgevoerde evaluaties etc. Tevens heeft een beknopte literatuurverkenning plaatsgevonden van onderzoek naar de effecten van laagdrempelige scholingsimpulsen op het vergroten van arbeidsmarktkansen van laagopgeleiden. In de hoofdstukken 2 en 3 wordt hiervan verslag gedaan.
5. Bestandsanalyse: deze heeft als doel een beeld te schetsen van het bereik van het arbeidsmarktinstrument 'leerbon'. Daarmee ontstaat tevens een beeld welke doelgroepen wel en welke juist niet bereikt worden. Voor deze analyse is gebruik gemaakt van de gegevens, zoals die zijn verzameld door Wise Up, voor de campagne 2006/2007 (zie ook de evaluatie "Leren door de

leerbon, eindevaluatie pilot 1 september 2006 – 1 mei 2007” en de evaluatie van de pilots in 2008) en van het eerste halfjaar van de lopende campagne, die in het voorjaar van 2009 is gestart. Zo is bekend hoeveel mensen zich aangemeld hebben, hoeveel mensen op grond van opleidingseisen afgewezen zijn, hoeveel mensen een aanvraagformulier hebben ontvangen, hoeveel mensen uiteindelijk als aanvrager zijn geregistreerd, aan hoeveel mensen een leerbon is toegekend en hoeveel mensen deze ook daadwerkelijk hebben verzilverd. Van de mensen die een leerbon hebben gekregen zijn een aantal kenmerken bekend: geslacht, leeftijd, afkomst woonplaats, soort uitkering of werksituatie (branche), motivatie, opleiding die gevolgd is met inzet van de leerbon, bij welk instituut de opleiding gevolgd is, kosten van de cursus. De resultaten van de bestandsanalyse staan in hoofdstuk 7.

6. Interviews met betrokken overheidsinstanties (provincie, gemeenten, PSW) en scholingsinstellingen. Een overzicht van de personen en organisaties met wie gesproken is kan worden aangetroffen in bijlage I. De resultaten van de interviews met de gemeenten staan in hoofdstuk 4, die met de uitvoeringsorganisaties in hoofdstuk 5 en met de scholingsinstellingen in hoofdstuk 6. In de vraaggesprekken met deze instanties zijn de volgende onderwerpen aan de orde gekomen:
 - a. Wordt de doelgroep bereikt? Is inperking van de doelgroep gewenst en zo ja in welke richting (geslacht, leeftijd, etnische achtergrond, positie op de arbeidsmarkt, inkomen etc.)?
 - b. Hebben betrokken organisaties het idee dat de leerbon bijdraagt aan de versterking van de positie van de doelgroep in de samenleving in meer algemene zin en op de arbeidsmarkt in het bijzonder? Zijn hiervoor ook feitelijke aanwijzingen zoals bijv. een significant hogere uitstroom uit de uitkeringssituatie?
 - c. Wordt de inzet van de leerbon gecombineerd met de inzet van andere activeringsinstrumenten? Zo ja, met welke en in welke mate? Versterken deze instrumenten elkaar, of werken ze elkaar juist tegen?
 - d. Fungeert de leerbon als een opstap voor vervolgstudie en daarmee tot structurele versterking van de positie van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt? Kan de leerbon bijv. ook dienen als hefboom om de herintreding van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen?
 - e. Kan de stelling onderschreven worden dat de leerbon een middel is dat bijdraagt aan het versterken van het vermogen van laagopgeleiden om zelf het heft in eigen handen te nemen (zelfsturing) ten aanzien van hun eigen positie in de samenleving en op de arbeidsmarkt? Zo ja, ziet men dan mogelijkheden om deze gedachte van zelfsturing ook verder uit te bouwen?
 - f. Heeft de invoering van de leerbon invloed gehad op het aanbod van opleidingen? Zo ja in welke zin (inhoud, methoden, duur etc.)? Is er een onderscheid in aanpassing van het aanbod tussen opleidingsinstellingen (bijv. tussen publieke en private)?
 - g. Kunnen gebruikers van leerbonnen altijd geplaatst worden? Is er voldoende aanbod aan cursusplekken of is er een lacune tussen de

inhoudelijke behoefte van de potentiële deelnemers aan opleidingen en het aanbod? Zo ja, ten aanzien voor welke opleidingen speelt dit probleem en wat is hiervan de reden? Oplossingsmogelijkheden?

- h. Hebben betrokken instanties/organisaties de indruk dat er meer aandacht is voor het vraagstuk van laagopgeleiden (inactieven, werkzoekenden en werkenden)? Op welke wijze komt dat terug in het beleid en activiteiten van de eigen organisatie?

In de oorspronkelijke onderzoeksopzet was het ook de bedoeling om de deelnemers te benaderen met de vraag naar de meer lange termijn effecten van de leerbon op hun gedrag met betrekking tot zaken als scholing, toetreding tot de arbeidsmarkt en sociaal isolement. Omdat in het kader van de monitoringopdracht aan Wise Up hierin reeds voor een deel is voorzien is in het kader van dit onderzoek afgezien van het benaderen van de (ex-)deelnemers. Om een impressie te krijgen wat de leerbon voor laagopgeleide mensen betekend heeft verwijzen we naar het boekje *Ik ben trots op mijzelf! 10 portretten van mensen die geleerd hebben met de leerbon*. Hierin komen 10 mensen die gebruik hebben gemaakt van de leerbon aan het woord komen en vertellen wat de leerbon voor hen betekend heeft.³

³ Weddepohl, Saskia (2008), *Ik ben trots op mijzelf! 10 portretten van mensen die geleerd hebben met de leerbon*, PSW Arbeidsmarktadvies 's-Hertogenbosch.

2 Beleidsmatige context

2.1 Het actieprogramma Kennis = Meedoen

De Provincie Noord Brabant heeft de ambitie om van Brabant een innovatieve topregio te maken en als zodanig een bijdrage te leveren aan het streven, zoals ook verwoord in de Lissabonagenda, om van Europa de meest concurrerende kennisregio te maken. In 2004 heeft GS daartoe het Actieprogramma Innovatie Noord-Brabant "Innovatieve topregio Brabant: creating, connecting and enabling winners" opgesteld. In het huidige Bestuursakkoord 2007-2011 "Vertrouwen in Brabant" wordt deze ambitie in het programma Dynamisch Brabant nog eens bevestigd (pag. 9):

"Brabant heeft zich een wereldpositie verworven als economische regio. Als logistiek centrum, als Brainport, maar vooral ook als provincie waar het goed investeren is omdat high tech samengaat met een high touch samenleving, die veel waarde toekent aan warme sociale verbanden. We hebben de ambitie om koploper in Europa te worden en te blijven op het gebied van vernieuwend en innovatief ondernemerschap met een goed opgeleid arbeidspotentieel. Opdat het in Brabant goed investeren blijft."

In het actieplan Kennis = Meedoen uit 2005 is het Actieprogramma Innovatie Noord-Brabant uitgewerkt waar het gaat om de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Met Kennis = Meedoen wil de provincie een bijdrage leveren aan het bereiken van de specifiek voor 2010 voor Nederland geldende Lissabon-doelstellingen:

- Doelstelling 1: 15 % meer hoger technisch gekwalificeerden.
- Doelstelling 2: halvering aantal voortijdig schoolverlaters naar 8%/85 % van de jongeren behaalt een startkwalificatie.
- Doelstelling 3: 20 % van de volwassenen neemt deel aan scholing/training

Het programma Kennis = Meedoen is uitgevoerd in de jaren 2005, 2006 en 2007.

Het project Leerbon past binnen het provinciale actieplan Kennis = Meedoen.

Het actieplan Kennis = Meedoen kent 4 pijlers waarbinnen projecten tot ontwikkeling en uitvoering zijn gebracht en die een bijdrage leveren aan het bereiken van ieder van de Lissabondoelstellingen:

1. 'Op de Bres voor Techniek', (relatie met Lissabon-doelstelling 1).
2. Smart Youth, de aanpak van voortijdig schoolverlaten/ jeugdwerkloosheid (relatie met Lissabon-doelstelling 2).
3. Sector Wise: sectorale/clustergewijze HRM/employability/scholings aanpak (relatie met Lissabon-doelstelling 3).
4. Goed Bij in Brabant: scholing voor de grote groep laaggekwalificeerden (relatie met doelstelling 3).

Alleen de vierde pijler 'Goed Bij in Brabant' wordt in 2005 als echt nieuw gezien. Voor de andere drie pijlers gold dat de Provincie daarbinnen al actief was, samen met Brabantse partners. In de nieuwe pijler wordt ingezet op de groep laagopgeleide volwassenen (al dan niet werkende beroepsbevolking), dat wil zeggen mensen die maximaal een vmbo-diploma hebben en die anno 2005 bestaat uit meer dan 600.000 Brabanders. Binnen 'Goed Bij in Brabant' wil de Provincie stimuleren dat partijen nieuwe initiatieven van de grond tillen voor deze groep. Het bereik van deze doelgroep en het scholingsaanbod voor deze doelgroep worden als volstrekt onvoldoende en niet passend bij de behoefte van de doelgroep gekarakteriseerd⁴. Inzet op deze doelgroep wordt in lijn gezien met het Bestuursakkoord, waarin versterking van de sociale en culturele pijler centraal staat. Daarbij wordt ook verwezen naar de uitkomsten van de Telos duurzaamheidbalans 2006.⁵

Kennis = Meedoen werd geflankeerd door een PR-campagne om de boodschap dat leren belangrijk is te verspreiden naar alle belanghebbende partijen, deze te enthousiasmeren om in actie te komen en om concrete projecten van de grond te tillen. De Provincie voorzag voor zichzelf vooral een aanjaagfunctie die moest resulteren in meer Brabantse initiatieven. Daarnaast wilde de Provincie zich in de PR-campagne rechtstreeks tot de Brabanders richten om hen te stimuleren tot leren, onder andere door 'leerbonnen' beschikbaar te stellen, waarmee laagopgeleide Brabanders zelf 'scholing' konden inkopen. Dit zou onder meer moeten resulteren in de beoogde daadwerkelijke deelname aan de op te starten projecten.

In het kader van de PR campagne is de aandacht in eerste instantie gericht geweest op de professionals om hen warm te maken voor het ontwikkelen van projectinitiatieven gericht op de doelgroep laagopgeleiden. Dit heeft geleid tot een groot aantal projectinitiatieven. Op 30 augustus 2006 is vervolgens een doelgroepcampagne gestart gericht op laagopgeleide Brabanders zelf om hen te stimuleren tot leren, onder andere door 'leerbonnen' beschikbaar te stellen, waarmee zij zelf 'scholing' zouden kunnen inkopen. De actie is geflankeerd door radiospots, uitzendingen van Baanbrekend Magazine via Omroep Brabant, posters in bushokjes en foldermateriaal. Het project is geëvalueerd door Wise Up.⁶

⁴ Zie: brochure 'leerkansen voor laagopgeleiden' feiten, cijfers, theorie en praktijk, provincie Noord-Brabant, januari 2005.

⁵ Zie Frans Hermans en John Dagevos (2006), De Duurzaamheidbalans van Brabant 2006, Telos.

⁶ Zie Inge Willems (2007), *Leren door de leerbon, Eindevaluatie 1 september 2006 – 1 mei 2007*, Wise Up Arbeidsmarktconsultancy.

2.2 Vertrouwen in Brabant: het programma Dynamisch Brabant

In het programma Dynamisch Brabant, als onderdeel van het bestuursakkoord 2007-2011 Vertrouwen in Brabant, is als een van de ambities geformuleerd dat Brabant streeft naar “een beroepsbevolking met talent en ondernemerschap”, daarmee de lijn voortzettend van het vorige bestuursakkoord. Een goed opgeleide, flexibele beroepsbevolking wordt gezien als een cruciale factor in het vestigingsklimaat. Er moet een brede basis komen door meer te investeren in scholing en ontwikkeling van de aankomende én zittende beroepsbevolking op alle niveaus en in alle leeftijdsfasen. Daarnaast is het zaak dat Brabant talenten creëert, binnenhaalt én behoudt. De Provincie wil bijdragen aan een goed opgeleide en flexibele beroepsbevolking zonder onderscheid in participatiekansen. Daarbij is er niet alleen oog voor de kwaliteit van de beroepsbevolking uit oogpunt van het regionale vestigingsklimaat, maar ook voor het sociale klimaat. Deze ambitie wordt geplaatst tegen de achtergrond van het feit dat de Brabantse beroepsbevolking in de komende jaren niet of nauwelijks meer groeit, terwijl de werkgelegenheid, zo was anno 2008 de aanname, nog wel zou groeien. Veel vacatures zijn moeilijk vervulbaar en dit probleem groeit, zo is de verwachting, door de vergrijzing. In het MKB en in sectoren zoals de zorg en de techniek ontstaan schrijnende tekorten. Vraag naar en aanbod van personeel passen in aantal of qua opleidingsniveau en –richting vaak niet bij elkaar. De wél beschikbare arbeidscapaciteit wordt niet altijd optimaal benut door de soms weinig flexibele, weinig sociale of inefficiënte manier waarop werk wordt georganiseerd. Mede daardoor is de arbeidsproductiviteit lager dan nodig. Veel Brabanders voelen zich tegelijkertijd bedreigd in plaats van kansrijk in een internationaliserende arbeidsmarkt. Bepaalde groepen zoals ouderen, allochtonen, gehandicapten, vrouwen en laagopgeleiden profiteren onvoldoende van de verwachte werkgelegenheidsgroei. Ruim 40 % van de Brabantse beroepsbevolking is te laag opgeleid (maximaal vmbo) om mee te kunnen in de kenniseconomie en -samenleving. Een deel van de beroepsbevolking (het gaat in Brabant om naar schatting 15.000 bijstandsgerechtigden en een deel van de 130.000 arbeidsongeschikten) slaagt er ondanks alle moeilijk vervulbare vacatures niet in om een reguliere arbeidsplaats te bemachtigen. Ook de arbeidsparticipatie van vrouwen blijft nog altijd achter in veel kleine deeltijdbanen. De geschetste situatie heeft negatieve gevolgen voor de economie en de sociale cohesie en daarmee ook voor het vestigingsklimaat.

Om invulling te geven aan de hierboven geformuleerde ambitie om te komen tot een goed opgeleide en flexibele beroepsbevolking zet de Provincie in het kader van Dynamisch Brabant onder andere in op:

- Ondersteuning van zes regionale Leerwerkservicecentra, waarmee wordt voorzien in een noodzakelijke infrastructuur rond scholing van werkenden en werkzoekenden. Deze centra geven in de ogen van de Provincie vorm aan een duurzame samenwerking tussen de 3 O's, overheid, onderwijs en ondernemingen om daarmee vraag naar en aanbod van scholing te matchen
- Creëren van betere leermogelijkheden voor de laagst opgeleide volwassenen, onder meer via leerbonnen en educatieve televisie. Voor dit laatste wordt onder

andere gedacht, gezien het succes van de pilot uit 2006/2007, aan een voortzetting van de leerboncampagne. Het succes werd o.a. afgemeten aan het feit dat binnen een mum van tijd de beschikbare bonnen op waren. In een paar maanden tijd waren er bijna 2000 uitgereikt, waarmee in de ogen van de Provincie aangetoond is dat laagopgeleiden wel degelijk graag willen leren, als ze zelf maar mogen bepalen wat ze gaan leren en waar. De meeste aanvragers bleken een werkgerelateerde scholingswens te hebben. Uit de evaluatie van de leerbonpilot en de publiekscampagne bleek bovendien ook dat het instrument leerbon nog veel potentie heeft om in de toekomst ingezet te worden om deze doelgroep te bereiken. Daarnaast waren de publiekscampagne en de leerbonpilot een groot succes omdat de Provincie zich daarmee zichtbaar maakte voor de burger.

Omdat de leerbon een succesvol instrument blijkt te zijn, heeft de Provincie in de loop van 2007/2008 inspanningen verricht om gemeenten te enthousiasmeren om de leerbon over te nemen en te implementeren in eigen beleid rond bijvoorbeeld de Wet Werk en Bijstand en/of de WEB (volwasseneneducatie). Gemeenten hebben immers de wettelijke taak en de bijbehorende middelen om deze doelgroep te bereiken. Dit heeft er in geresulteerd dat in 2008 4 gemeenten (Eindhoven, Oss, Veldhoven en Helmond) een kleine pilot zijn gestart om de leerbon te implementeren in het eigen beleid. De ervaringen van deze pilots zijn beschreven in de eindevaluatie die in februari 2009 is uitgebracht.⁷ De provincie had gehoopt dat meer gemeenten de leerbon als instrument zouden gaan gebruiken om laagopgeleiden van een scholingsaanbod te voorzien. Dit was echter niet het geval. Eén van de redenen hiervoor is dat gemeenten niet vanzelf een oplossing hebben om de uitvoering te realiseren.

Overtuigd van de waarde van het instrument leerbon om laagopgeleiden aan te zetten tot leren en de wens om gemeenten hierbij te betrekken heeft de provincie een alternatief plan ontwikkeld. Daarbij is een actieve rol voorzien van de leerwerkservicepunten.

Het in de loop van 2008 ontwikkelde plan kent twee hoofdbestanddelen. In de eerste plaats zal de Provincie opnieuw een Brabantbrede publiekscampagne starten om laagopgeleiden met een leerbon te verleiden om zich te gaan scholen. Anders dan voorheen zal echter niet PSW de backoffice uitvoeren, maar zal dit gebeuren door de leerwerkservicepunten. Bij de ontwikkeling van het plan was het de bedoeling om een meerjarige campagne te starten. Inmiddels is duidelijk, getuige het actieplan Dynamisch Brabant 2010, dat de campagne zich beperkt tot 2009. Met de inzet van de leerwerkservicepunten hoopt de provincie drie vliegen in één klap te slaan:

- Behalve de werkgevers (via de hrm-campagne) zullen ook individuele werknemers en werkzoekenden het leerwerkservicepunt leren kennen als hét loket voor vragen over scholing en werken. Het leerwerkservicepunt kan daarmee haar bestaansrecht versterken en het regionale draagvlak voor haar activiteiten vergroten.

⁷ M.J.D. Geenen (2009), *Eindevaluatie: de leerbon in 4 Brabantse gemeenten*, Wise Up Arbeidsmarktconsultancy.

- De leerbon als lokmiddel ingezet voor een korte scholing kan voor laagopgeleiden dé opstap zijn naar het reguliere aanbod van de leerwerkservicepunten: evc-trajecten en leerwerktrajecten. De leerbon kan zo het gat vullen dat specifiek laagopgeleiden ervaren als het gaat om hún scholingsbehoefte, namelijk korte trajecten en niet meteen een lang scholingstraject.
- De Provincie blijft zichtbaar als aanjager op dit thema: zowel naar individuele burgers als naar de 3 O's.
- Gemeenten kunnen relatief eenvoudig aanhaken: het organisatievraagstuk is opgelost.
- Er kan een concreet resultaat worden bereikt in termen van enkele duizenden burgers die een scholing zijn gaan volgen.

In 2009 is de leerboncampagne opnieuw gestart met ondersteuning door de leerwerkservicepunten. In bijlage 2 staat de subsidieregeling vermeld die gehanteerd wordt voor de huidige leerboncampagne.

3 Lessen uit de literatuur

De provincie Noord Brabant hecht, zoals verwoord in het bestuursakkoord "Vertrouwen in Brabant", aan een goed opgeleide en flexibele beroepsbevolking. Ze ziet dit als een zeer belangrijk onderdeel van het provinciale vestigingsklimaat. Het belang hiervan wordt breed maatschappelijk gedeeld. Technologische ontwikkeling, toenemende concurrentie, de noodzaak van permanente economische aanpassing, in een woord de kenniseconomie, vragen om permanente investeringen in menselijk kapitaal. Een leven lang leren is het adagium. "Lifelong education is the overall objective.... each country should be aiming towards universally accessible advanced vocational training" (Europese Commissie 1994).

Investeren in leren levert op tal van niveaus opbrengsten op. Voor het individu kan het bijdragen aan het vergroten van het welbevinden en de mogelijkheden tot zelfverwerkelijking. Scholing kan er tevens voor zorgen dat het aanpassingsvermogen van de burger aan veranderende (functie- en maatschappelijke) eisen toeneemt waardoor de kwetsbaarheid van de burger in het maatschappelijk functioneren afneemt. In het verlengde daarvan is het ook mogelijk dat de investering er toe leidt dat de verdienmogelijkheden van de geschoolde burger toenemen hetgeen op individueel niveau kan leiden tot vergroting van de bestedingsmogelijkheden en op het niveau van de samenleving tot vergroting van de belastingopbrengsten. Voor de samenleving als geheel zitten de opbrengsten niet alleen in de mogelijke extra belastingsopbrengsten maar ook in een versterking van het aanpassingsvermogen van de samenleving en vergroting van de sociale cohesie. Voor het bedrijfsleven kunnen investeringen in het 'human capital' bijdragen aan het verbeteren van de individuele arbeidsproductiviteit maar ook indirect in die van andere werknemers, daarmee een bijdrage leverend aan de versterking van het concurrerend vermogen van de onderneming.

Dat investeren in scholing van de burger/werknemer profijtelijk en noodzakelijk is leidt geen twijfel. De vraag is echter wie zou moeten investeren (publiek, privaat, mengvormen) en op welke wijze de financiering van dergelijke scholing dient plaats te vinden. Daarbij is tevens de vraag aan de orde op welke wijze het aanbod aan scholingsfaciliteiten zo efficiënt en effectief mogelijk georganiseerd zou kunnen worden. Sinds een aantal jaren zien we zowel in Nederland als in het buitenland dat er geëxperimenteerd wordt met systemen van individuele

scholingsbudgetten voor specifieke groepen burgers/werknemers. Benamingen als voucher, individuele leerrekening of Persoonlijke Ontwikkelingsregeling circuleren in de literatuur. De essentie van een voucher is dat het de scholingsconsument koopkracht verschaft zonder dat er feitelijke geldoverdracht naar die scholingsconsument plaatsvindt. Met het geven van een scholingsvoucher, zoals de Brabantse leerbon, worden veelal meerdere doelen tegelijkertijd nagestreefd (zie Groot en Maassen van den Brink, 2009 en Cedefop, 2000).

- Het vergroten van de deelname aan scholingsactiviteiten.
- Het vergroten van de keuzevrijheid van individuen in de keuze voor scholing. Hierdoor zou ook de aansluiting tussen de scholingsbehoefte en het scholingsaanbod verbeterd kunnen worden.
- Verlaging van de prijs van scholing en verbetering van de kwaliteit van het scholingsaanbod door het creëren van concurrentie onder de aanbieders van scholing.

In feite wordt een systeem van vraagsturing gecreëerd. De deelnemers kopen zelf hun scholing en kiezen zelf de scholingsaanbieder. Daarmee zou ook een bijdrage geleverd kunnen worden aan de empowerment van de burger. Vraagsturing zou als bijkomend effecten kunnen hebben dat het kostenbewustzijn bij de (scholings)consument toeneemt en dat er én meer waardering ontstaat voor de scholing die wordt gevolgd (scholing is niet meer gratis in de beleving maar heeft een prijskaartje) én dat er een verschuiving gaat plaatsvinden van relatief duurdere cursussen naar relatief goedkopere opleidingen en cursussen. Vraagsturing vergroot aan de kant van de aanbieders van scholing de mogelijkheden van private aanbieders ten opzichte van gesubsidieerde aanbieders en zorgt voor een gelijk spelveld. Scholingsbudgetten leiden zondermeer tot vergroting van de transparantie op de scholingsmarkt omdat er een grotere scheiding wordt aangebracht tussen het aanbod van scholing en de inkoop daarvan.

Cedefop (2000) noemt een aantal potentiële risico's die zouden kunnen kleven aan het systeem van individuele scholingsbudgetten zoals de leerbon, en daarmee ook van invloed zouden kunnen zijn op de effectiviteit van het instrument:

- Het 'deadweight/windfall' effect: dit effect treedt op indien er sprake is van geheel of gedeeltelijke substitutie van private investeringen in scholing door publieke financiering. Anders geformuleerd: een scholingsconsument was toch al van plan een cursus te volgen en in plaats van hem zelf te betalen wordt deze betaald uit publieke middelen.
- Administratieve kosten kunnen stijgen: naarmate er meer consumenten zijn die een scholingsbehoefte hebben en er meer aanbieders zijn van scholing zullen de administratieve inspanningen zondermeer toenemen. Daar komt nog bij dat er ook in de sfeer van monitoring van het scholingsaanbod extra inspanningen geleverd zullen moeten worden.
- 'Fraude'risico neemt toe: het ontstaan van een zwarte markt van individuele scholingsbudgetten dan wel dat de vraag gemanipuleerd wordt (uitlokken van

vraag door aanbieders dan wel bundelen van inhoudelijk verschillende behoeften tot een soort standaardaanbod).

- Het risico van ongelijke toedeling van de middelen: het risico bestaat, zeker in geval er sprake is van een eigen bijdrage, dat het met name scholingsconsumenten uit hogere inkomensklassen zijn die profiteren van de mogelijkheden.
- Ontbreken van echte keuzemogelijkheden: de bedoeling van het systeem van individuele scholingsbudgetten is dat de keuzevrijheid van de scholingsconsument toeneemt. Het gevaar is aanwezig dat zeker in gebieden met een lage bevolkingsdichtheid en daaraan gekoppeld het ontbreken van een scholingsinfrastructuur er in feite geen echte keuzevrijheid is.
- Marktonzekerheid voor aanbieders: door de introductie van het systeem van vraagsturing is de scholingsaanbieder op voorhand minder verzekerd van een gegarandeerde inkomstenstroom. Dit kan invloed hebben op het aanbod van scholing: minder aanbod, meer gestandaardiseerd en minder afgestemd op de individuele behoefte van de scholingsconsument.

Tegenover bovenstaande risico's staat dat het systeem van individuele scholingsbudgetten het risico van selectief afkomen van de scholingsvragers aanzienlijk vermindert. Er is geen of slechts een beperkte bemiddelende rol weggelegd voor organisaties als arbeidsbureaus, sociale diensten etc. die alleen de meest kansrijke werkzoekende of uitkeringsgerechtigde een scholing aanbiedt. Dat een dergelijk risico niet denkbeeldig is bewijst de re-integratiepraktijk in Nederland waar jarenlang de meest kansrijke werkzoekenden, degenen die vooraan stonden in de wachtrij, het eerst geholpen werden met re-integratiemaatregelen. Een tweede voordeel, aldus Groot en Maassen van den Brink (2009), is dat wanneer deelnemers zelf bijdragen aan de kosten van de scholing, ze ook meer belang hebben bij de keuze van een opleiding en aanbieder waarvan het verwachte rendement het grootst is.

In een recent uitgevoerde inventarisatie voor de Denktank Leren en Werken naar de bestaande praktijk van het gebruik van scholingsbudgetten in binnen- en buitenland verschenen onder de titel "Werkt het scholingsbudget?" concluderen Groot en Maassen van den Brink dat over de effectiviteit van scholingsbudgetten nog weinig bekend is en voorzover er resultaten zijn deze niet eensluidend zijn. Wel kunnen een aantal voorwaarden geïdentificeerd worden die van invloed zijn op de effectiviteit van het scholingsbudget. Het lijkt erop, zo wijzen de evaluatiestudies uit, dat scholingsbudgetten de deelname aan scholing vergroten naarmate:

- De omvang van het budget hoger is. Een klein budget is meestal niet effectief om de scholingsdeelname te vergroten;
- De potentiële rechthebbenden (de scholingsconsument) beter geïnformeerd zijn over het programma.

Waar het gaat om de vraag of er speciale maatregelen genomen dienen te worden om ervoor te zorgen dat specifieke groepen, in het bijzonder laag-opgeleiden, ouderen en werknemers in het MKB, gebruik maken van het scholingsbudget komen Groot en Maassen van den Brink tot de conclusie dat de

bepaalde (inter)nationale ervaringen aanwijzingen opleveren dat hoger opgeleide (en beter geïnformeerde) werknemers beter weten hoe ze aan een scholingsbudget moeten komen en er meer gebruik van maken. In sommige landen zijn er mede daarom speciale regelingen voor laag geschoolden. Het gebruik van de regeling is soms ook beperkt tot laag geschoolden. Aan de andere kant is er evidentie die er op wijst dat de effectiviteit van een scholingsbudget groter is voor lager opgeleiden dan voor hoger opgeleiden. Zeer recent onderzoek van het ECBO, het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (Doets en Huisman, 2009)⁸ naar de effectiviteit van het gebruik van een individuele leerrekening laat zien dat het bezit van een individuele leerrekening het leergedrag stimuleert van werknemers in het algemeen, en van specifieke groepen in het bijzonder. De leerrekening vervult ten eerste een instrumentele bijdrage: verbetering van het functioneren in de huidige baan. Ten tweede is er een meer intrinsieke functie: de behoefte aan verdere persoonlijke ontwikkeling. Het ECBO onderzoek laat ook zien dat de economische betekenis van de leerrekening niet direct schuilt in een verbetering van de salariering of een verandering van arbeidssituatie van de respondenten. Als zodanig leidt dit onderzoek tot de conclusie dat de leerrekening meer een ontwikkelingsinstrument is dan een economische prikkel geeft.

Vanwege hun grotere scholingsdeelname bij afwezigheid van een scholingsbudget, is het 'deadweight loss' van het scholingsbudget voor hoger opgeleiden waarschijnlijk groter dan voor lager opgeleiden. Dit geldt waarschijnlijk ook voor andere groepen met een relatief lagere scholingsdeelname – zoals ouderen en werknemers in kleine bedrijven. Vaak hangen factoren die nadelig zijn voor scholingsdeelname – leeftijd, opleiding en bedrijfsgrootte, ook met elkaar samen en versterken ze elkaar. Het geringere 'deadweight loss' vormt een extra argument om het scholingsbudget vooral voor 'kansarme' groepen te bestemmen. Voor groepen waarvan de scholingsgeneigdheid of schoolbaarheid geringer is, zijn daarnaast gerichte activiteiten om bekendheid te geven aan het bestaan en de mogelijkheden van een scholingsbudget, extra noodzakelijk. De Vries, in zijn bijdrage aan de internationale expertmeeting over individuele leerrekeningen (Cedefop 2008, pag. 72), vult nog aan dat met name ook een systeem van individuele begeleiding van de laag opgeleide scholingsconsument een belangrijke succesfactor is

⁸ Bij de uitvoering van het onderzoek waren 4 O&O fondsen betrokken, te weten Aequor Services, CKO/AGF, de SOI en het centrum Natuursteen. Deze fondsen verstrekten en beheerden de leerrekeningen.

4 De leerbon in de gemeenten

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag naar de ervaringen met de leerbon vanuit de gemeenten. In 4.1 geven we aan welke rol zij in de leerboncampagne tot nu toe hebben genomen. In 4.2 gaan we in op de meningen over de bruikbaarheid van de leerbon en de knelpunten die zij vanuit de gemeente signaleren. Tenslotte beschrijven we in 4.3 wat de voornemens van de gemeenten zijn als het om eventuele continuering van de leerboncampagne gaat.

4.1 Rol gemeenten

De grote steden en enkele middelgrote gemeenten zijn de trekkersgemeenten van de leerbon te noemen. Dit zijn vooral de plaatsen waar de pilots zijn uitgevoerd en de B5 gemeenten. Met de gemeentelijke ambtenaren is in de pilotfase enkele keren overlegd over de leerboncampagne. In 2009 is er over de continuering op verschillende manieren contact geweest met de gemeenten (er zijn presentaties gegeven, bilaterale gesprekken gevoerd). Voor de geïnterviewden was niet altijd duidelijk hoe intensief dergelijke gesprekken geweest zijn.

De rol van de gemeenten is in de leerboncampagne vooral een rol op afstand geweest.

De servicepunten Leren en Werken hebben de opdracht gekregen uitvoering te geven aan de leerboncampagne. Hiertoe hebben de gemeenten met name aan de ureninzet financieel bijgedragen. De servicepunten voerden de campagne ook uit voor omliggende gemeenten.

Gemeenten die iets minder op afstand blijven zijn die gemeenten die de leerbon willen verbinden met andere beleidsvoornemens. Zo neemt de gemeente Breda de kans waar om niet uitkeringsgerechtigden, de zogenaamde nuggers die gebruik maakten van de leerbon, te benaderen voor vervolgactiviteiten. Dit sluit goed aan bij het beleidsvoornemen om meer voor nuggers te ondernemen in de regio West-Brabant.

4.2 Bruikbaarheid leerbon

De leerbon kwam voor verschillende gemeenten als een extra mogelijkheid voor een redelijk brede doelgroep van laag opgeleide inwoners. Vanwege de grote belangstelling voor de leerbon noemen zij de campagne voor de doelgroep een succes. Sommige gemeenten geven aan het bezwaarlijk te vinden dat het plan voor de campagne al uitgedokterd was vanuit de provincie. Het bezwaar is dat het niet samen met de gemeenten gemaakt is. Daardoor was het soms moeilijk de uitvoering in de lokale praktijk in te passen. Dit betekent dat er geen aansluiting is gevonden met bijvoorbeeld het participatie of re-integratiebeleid.

Andere gemeenten vonden dit geen bezwaar en hebben eigen initiatieven gedurende de leerboncampagne uitgesteld. In het SRE-gebied bestaat inmiddels, onder invloed van de crisis, de opleidingscheque. Deze is maximaal € 2.000,- waard en vooral bedoeld voor mensen die binnen hun werk of branche werkloos dreigen te worden. De cheque kan hen helpen om- of bij te scholen. Deze opleidingscheque is een arbeidsmarktgericht instrument.

De leerbon wordt door de gemeenten geen arbeidsmarkt instrument genoemd. De mensen die gebruik hebben gemaakt van een leerbon hebben veelal veel meer dan een cursus nodig om zich richting arbeidsmarkt te kunnen of willen ontplooiën. Omdat de leerbon een eenmalige verstrekking is, worden naderhand geen vervolgvacatures op de leerbongebruikers ingezet. De gemeente Breda vormt hierop een uitzondering: daar volgt men de nuggers. Dit doet de gemeente in het kader van activeringsafspraken gericht op nuggers.

Gemeenten horen weinig terug over wat er met deelnemers aan de leerboncampagne verder gebeurt. Verschillende geïnterviewden geven aan dat zij slechts van een enkeling weten dat er interesse in vervolgscholing om aan het werk te komen is. Vanuit verschillende gemeenten is van tevoren duidelijk aangegeven dat er meer inspanningen nodig zijn om mensen verdere scholingsstappen en andere stappen richting arbeidsmarkt te laten zetten.

Voor de gemeenten bestaat het succes van de leerbon vooral uit het feit dat er mensen mee bereikt zijn die gemeenten anders niet of nauwelijks bereiken. De nuggers en de migranten vrouwen die geen inburgeringsplicht hebben zijn hiervan een voorbeeld.

Verschillende gemeenten vinden dat de leerbon bijdraagt aan het versterken van de sociale participatie van de mensen die hem gebruiken. Een ander is daar wat somber over omdat veel leerbonnen vooral voor thuisstudie zijn gebruikt. Een derde geeft aan de leerbon een prima activeringsinstrument te vinden, maar als het voor toeleiding naar de arbeidsmarkt bedoeld is, zouden de voorwaarden wat strenger moeten zijn.

In de uitvoering hebben de gemeenten nauwelijks problemen ervaren. De servicepunten Leren en Werken hebben de leerbon campagne uitgevoerd. Op

verschillende plaatsen leverde dit wel capaciteitsproblemen bij de servicepunten op.

4.3 De gemeentelijke voornemens

Sommige gemeenten zijn geïnteresseerd in het voortzetten van de leerbon campagne, andere gemeenten niet. Opvallend was dat er bij de meeste gemeenten nog geen beslissing over het al dan niet doorgaan met de leerbon genomen is. Dit terwijl de gemeentelijke begroting voor 2010 grotendeels vastgesteld is ten tijde van het onderzoek.

Enkele gemeenten geven aan dat zij een sterkere aansluiting van de leerboncampagne met de participatiedoelen vanuit de WMO zouden willen uitproberen. De groep die met de leerboncampagne bereikt is, is voor een groot deel de groep die gemeenten met activerings- en participatieprojecten wil bereiken. Knelpunt hierbij is wel dat er binnen gemeenten tekorten zijn op het WMO-budget. Financiering van de leerbon om participatie te stimuleren kan dus niet (alleen) uit de WMO-middelen.

Verschillende gemeenten geven aan dat vanuit de middelen van sociale zaken een participatiebudget gevormd gaat worden. Dit budget bundelt de educatie, inburgerings- en reïntegratiemiddelen. In het najaar van 2009 zijn deze gemeenten bezig een participatienota te schrijven. Bovenlokale samenwerking hierbij komt nog niet goed van de grond. Activiteiten voor de doelgroepen als migrantenvrouwen zonder inburgeringsplicht of nuggers vallen buiten de scope van dit participatiebudget.

Of men bij deze gemeenten gaat werken met een leerbon of opleidingscheque is nog niet duidelijk.

Een gemeente heeft al besloten door te gaan met de leerbon zoals deze nu werkt. Dit wil deze gemeente doen ongeacht of de andere gemeenten in de regio meedoen. Deze gemeente wil voor de brede verspreiding van de leerbonnen graag lokale welzijnskanalen zoals wijkcentra of bibliotheken inzetten.

Een andere gemeente zou graag voortgaan met de leerbon als de provincie deze nog voor de helft zou meefinancieren. Ondanks dat de middelen hiervoor lokaal niet zo makkelijk voor handen zijn, kan het bijdragen aan het verhogen van de gemeentelijke middelen voor participatie; gemeenten die in 2010 hierin meer investeren krijgen in 2012 meer middelen (volgens het T-2 principe).

Gemeenten die de leerbon niet willen continueren geven hiervoor veelal als motivatie dat de leerbon niet is ingebed in de activiteiten gericht op het versterken van de arbeidsmarktpositie van hun inwoners. Zij merken te weinig van verdere toeleiding naar opleiding of werk van de gebruikers van de leerbon.

Over de uitvoering door de servicepunten Leren en Werken zijn de gemeenten positief. Bij deze servicepunten komen ook mensen die niet in een

uitkeringssituatie zitten aan de balie. Dat maakt dat zij voor een brede groep kunnen werken.

Voor de kleinere gemeenten is de leerbon nog nauwelijks onderwerp van gesprek geweest. De campagne en uitvoering is veelal buiten hen om gegaan.

4.4 Verwachtingen van de provincie

De meeste gemeenten zouden graag zien dat als de provincie de leerboncampagne doorzet, zij ook de leerbon zelf geheel of gedeeltelijk blijft financieren. Als provinciale financiering geen doorgang vindt, dan is een campagne ook niet wenselijk. In veel plaatsen zal de leerbon dan niet meer beschikbaar zijn.

Enkele gemeenten zouden graag zien dat er nieuwe pilots mogelijk zijn met de leerbon als WMO-instrument.

Sommigen vinden dat de provincie geen rol in het lokale participatiebeleid moet nemen. Wel kan de provincie goed bovenlokale samenwerking en kennisuitwisseling faciliteren.

Landelijk zijn er afspraken over een eigen bijdrage aan cursussen voor inburgeraars. Deze afspraken worden nu regionaal doorkruist met de leerbon. Dit draagt niet bij aan duidelijke regelgeving. Gemeenten verwachten van de provincie een betere aansluiting op de landelijke regels.

4.5 Samenvattend

De gemeenten hebben veelal een rol op afstand gehad in de leerboncampagne. In het algemeen vinden ze de campagne succesvol vanwege het bereik van de laag opgeleide inwoners. De leerbon zien ze niet als arbeidsmarkt instrument. Daarvoor is de leerbon te weinig ingebed in het lokale participatie en reïntegratiebeleid. De leerbon is relatief losstaand gebleven volgens de meeste gemeenten.

Veel gemeenten willen de leerboncampagne niet continueren of hebben er nog geen besluit over genomen. Enkele wil deze campagne wel of onder bepaalde voorwaarden continueren. Van de provincie verwachten de provincie met name de continuïteit van de leerboncampagne.

5 De uitvoering van de leerbonncampagne

In dit hoofdstuk gaan we in op de uitvoeringspraktijk van de leerbonncampagne. In 2009 hebben de Servicepunten Leren en Werken de uitvoering ter hand genomen. In de voorafgaande pilots hebben PSW en voorlopers van de servicepunten dit gedaan.

In de eerste paragraaf beschrijven we hoe de servicepunten de leerbonncampagne aanpakten. In 5.2 geven we weer welke knelpunten zij hierbij tegenkwamen en welke oplossingen hiervoor gevonden zijn. Vervolgens beschrijven we in 5.3 de leerpunten die uitvoerders van de leerbonncampagne voor de toekomst willen meegeven. In 5.4 geven we een samenvatting van de bevindingen vanuit de uitvoerders.

5.1 Deelnemers benaderen

Uit de pilots van de leerbonncampagne is naar voren gekomen dat vooral vrouwen (ongeveer 70%) gebruik maakten van de leerbon. Verder zijn redelijk veel nuggers bereikt, maar ook mensen met een uitkering. Sommige gebruikers gaan na de eerste stap een vervolgopleiding doen en sommigen zijn geschikt om in aanmerking te komen voor een EVC-procedure⁹. De servicepunten Leren en Werken zijn een spin in het web van het stimuleren van mensen naar opleidingen of de arbeidsmarkt. Vandaar dat zij de uitvoering van de leerbonncampagne tot taak kregen.

De uitvoeringspraktijk kan per servicepunt iets verschillen maar in principe krijgen alle aanvragers van een leerbon een persoonlijke check of zij aan de voorwaarden voldoen. Dit is een lichte check. In het begin werd iedereen hiervoor gebeld, nu blijft het veelal bij het invullen van een vragenlijst.

Mensen die zelf bellen met vragen worden te woord gestaan en in de procedure geholpen. In sommige servicepunten is er naderhand nog contact met deelnemers of met specifieke groepen deelnemers.

⁹ In zo'n procedure wordt bekeken of Elders Verworven Competenties in opleidingscertificaten omgezet kunnen worden.

5.2 Knelpunten en oplossingen

De meeste servicepunten geven aan dat er al met al veel werk naar hen is toegekomen. Met name in de piektijd na de zomer. Ondersteuning van een extern callcenter loste hierin niet veel op; deze externen konden niet in de database en dus werden alle vragen van individuele deelnemers toch doorgesluist naar de servicepunten. De oplossing voor dit probleem is bij verschillende steunpunten de inzet van stagiaires geweest.

Een ander knelpunt is dat de beoogde doelgroep van mannen tussen de twintig en veertig jaar nauwelijks is bereikt met de campagne. Lokaal is er wel veel informatiemateriaal verspreid maar met name werkenden lezen die folders bijna niet. Sommige servicepunten hebben in hun gemeente de leerbon specifiek nog bij reïntegratiemedewerkers onder de aandacht gebracht. Dit heeft niet veel specifieke instroom van die kant opgeleverd.

Voor sommige allochtone vrouwen was de procedure toch nog erg ingewikkeld. Zij zijn vooral daar waar extra ondersteuning geboden is de leerbon gaan gebruiken.

In sommige regio's bleken een of meerdere groepen de leerbon te monopoliseren. Daar is vanuit de servicepunten actie op ondernomen. Zo is in een regio contact gezocht met andere doelgroepen, in een andere regio met andere opleidingsinstituten.

Het doorbellen van afwijzingen vonden de medewerkers vervelend en tijdrovend. Inmiddels lopen er ook bezwaarprocedures en sinds een half jaar vinden de afwijzingen schriftelijk plaats.

In het kader van rechtmatigheid is het voortaan mogelijk bezwaar te maken over het besluit de leerbon al dan niet toe te kennen. De vooropleiding van de deelnemers is het selectie criterium. Dit lijkt duidelijk maar als het gaat om het hebben van een startkwalificatie dan zijn er veel interpretaties mogelijk. Iemand met een afgeronde havo opleiding van twintig jaar geleden zou niet in aanmerking komen voor de leerbon maar heeft geen startkwalificatie op de arbeidsmarkt. De servicepunten proberen de grensgevallen in overleg op te lossen.

Sommigen vinden dat de website te onduidelijk is voor wat betreft de criteria om in aanmerking te komen voor de leerbon. De opleidingseisen staan er te weinig expliciet beschreven.

In de praktijk komen de meeste leerbon gebruikers niet voor versterking van hun arbeidsparticipatie. De uitvoerders van de leerboncampagne kunnen heirover niet veel zeggen omdat zij de meeste deelnemers niet meer terug zien. In trajecten naar een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt is dit wel het geval.

Deelnemen kan echter tot versterking van de sociale participatie leiden en zo bijdragen aan het verhogen van de leefbaarheid in een buurt. De servicepunten

geven aan dat het werken voor deze doelgroepen niet hun kerntaak is maar dat ze als gemeenten extra voorwaarden aan de deelnemers stellen er tegen in verzet komen. De laagdrempeligheid van de leerbon vinden de meeste servicepunten erg positief.

Gezien de inzet van de leerbon voor veel vormen van sociale participatie vinden sommigen vanuit de servicepunten dat opleidingen op het gebied van muziek of zwemmen ook met behulp van de leerbon gevolgd zouden mogen worden.

Een deel van de toegekende leerbonnen wordt nooit verzilverd. Dit kan komen doordat deelnemers nooit aan de cursus zijn begonnen, of dat de cursus niet is doorgegaan. Ook zijn er mogelijke deelnemers papieren kwijtgeraakt of te laks om de procedure af te ronden. In een enkel geval is er sprake van fraude. De servicepunten hebben goed toegang tot de databank en hebben overzicht over de behandelingsfase waarin de aanvraag voor een leerbon verkeerd.

5.3 Ervaringen en leerpunten

Belangrijk leerpunt is dat de leerbon werkt vanwege zijn laagdrempeligheid. De korte en snelle beschikkingsprocedure houdt de meeste deelnemers betrokken. Dit vinden de meeste servicepunten cruciaal. In het verleden is er in een gemeente gewerkt met een inkomenstoets. Daar is men van afgestapt omdat het teveel extra administratief werk vergt. In een andere regio zou men liever wel een inkomenstoets zien. Dit omdat veel laagopgeleide mensen van een minimum inkomen leven maar er ook mensen 'de vrouw van de tandarts zijn'. Het lijkt hen niet relevant die mensen een leerbon te verstrekken.

Hoe meer regels er ontstaan om de leerbon te verkrijgen, hoe meer men moet handhaven. En dat is volgens de uitvoerders geen optie: Er is geen tijd, er zijn geen middelen, geen instrumenten voor.

De leerbon zou in de opdracht naar de servicepunten Leren en Werken opgenomen kunnen worden. Zo worden verschillende activiteiten vanuit gemeenten en provincie meer in samenhang uitgevoerd.

Voortijdige schoolverlaters die in een VAVO-traject zitten kunnen nu ook gebruik maken van de leerbon. Sommigen vinden dat niet fair omdat zij ook vanuit de volwassen educatie middelen ondersteund kunnen worden.

5.4 Samenvattend

De servicepunten Leren en Werken hebben de leerboncampagne voor de verschillende regio's uitgevoerd. Volgens een standaard procedure zijn de voorwaarden voor de leerbon bij de deelnemers gecontroleerd. Vervolgens

hebben deze een beschikking of een afwijzing gekregen. De precieze benadering en werving van deelnemers verschilt een beetje per servicepunt.

In het algemeen is de uitvoering prima verlopen en zijn de servicepunten Leren en Werken tevreden dat er zoveel mensen bereikt zijn met de leerbon.

De leerboncampagne heeft veel van de personele capaciteit van de servicepunten gevegd. Met name in piektijden zoals net na de zomer als veel cursussen beginnen. De inzet van stagiaires is voor de servicepunten een oplossing hiervoor geweest.

De meeste servicepunten Leren en Werken vinden dat de procedure van de aanvraag van een leerbon zo licht mogelijk moet blijven.

Over de opbrengst van de leerbon richting arbeidsmarkt kunnen de uitvoerders niet veel zeggen; de meeste deelnemers zien zij niet terug na de inzet van de leerbon.

Voor de praktische knelpunten in de uitvoering zijn veelal bruikbare oplossingen gevonden.

6 Het perspectief van de cursusaanbieders

De leerbon is gebruikt voor een diversiteit aan cursussen en opleidingen. Om zicht te krijgen op de rol van de onderwijsaanbieders in de leerboncampagne zijn enkele cursusaanbieders bevroegd.

In dit hoofdstuk beschrijven we in 6.1 de kansen die deze cursusaanbieders omtrent de leerbon signaleren. In 6.2 gaan we in op de knelpunten die zij benoemen. In 6.3 vatten we hun bevindingen samen.

6.1 Leren met de leerbon

Veel leerbon gebruikers reageerden enthousiast op het feit dat zij zelf mochten bepalen met welke cursussen zij de leerbon willen verzilveren. Bij veel cursusaanbieders was de leerbon in eerste instantie onbekend.

Verskillende cursusaanbieders zijn in de loop van de campagne er op verschillende manieren mee omgegaan. Zo attendeert een volksuniversiteit alle cursisten tijdens de open dag op de mogelijkheden van de leerbon. Een instituut voor vrouwen van allochtone afkomst helpt deze vrouwen bij het invullen van de aanvraag. Een ander instituut heeft geen idee welke cursisten gebruik maken van de leerbon omdat de administratieve afhandeling niet via hen maar via de gemeente gaat. Dit wordt door dit bedrijf erg positief gevonden.

Daar waar het opleidingsinstituut meer begeleiding bij de aanvraag van de leerbon biedt, gaat de betaling vaak ook rechtstreeks naar het instituut. Met name voor mensen die laaggeletterd zijn of de Nederlandse taal niet goed machtig zijn, is dit een manier om hen toch toegang tot de cursussen te bieden.

De cursussen die mensen kiezen is afhankelijk van het opleidingsinstituut. Bij een volksuniversiteit zijn de computercursussen populair, bij een instituut voor allochtone vrouwen zijn de maatschappelijke participatietrajecten populair. Maar ook creatieve cursussen als pottenbakken of schilderen worden met de leerbon gedaan.

Voor veel (migranten) vrouwen geldt dat de leerbon een extraatje is. Zij hebben niet de kans gehad om iets te leren. Soms al niet in het land van herkomst, maar vaak ook niet omdat in het gezin de moeder altijd op de laatste plaats komt. Bij het leven van een minimuminkomen of uitkering gaan de kinderen altijd voor. Met de leerbon kunnen deze vrouwen volop deelnemen aan de activiteiten van de instituten.

De meeste opleidingsinstituten geven aan het niet vreemd te vinden dat vooral vrouwen van de leerbon gebruik maken. Vrouwen lezen en leren meer dan mannen. De leerbon heeft de laagopgeleide mensen wel echt aangespoord cursussen te volgen. Vanuit de opleidingsinstituten is de ervaring dat hoger opgeleiden de weg naar cursussen toch wel weten te vinden.

De cursusinstituten zien sommige groepen als (oudere) vrouwen van allochtone afkomst en laaggeletterden, meer zelfvertrouwen krijgen door de cursussen. Het is niet zo dat ze na deze kleine opstap regie over hun loopbaan of leven kunnen nemen. De leerbon is een steuntje in de rug voor deze groepen.

De cursusaanbieders vinden het prima als de provincie door zou gaan met de leerboncampagne. Zij zien dat ze er andere doelgroepen mee bereiken dan voorheen. Zij vinden de campagne klantvriendelijk.

6.2 Knelpunten en oplossingen

Een onderwijsaanbieder wees zijn klanten in een mailing op de mogelijkheden van de leerbon. De provincie was hier niet van gediend omdat er geen commerciële doelen beoogd zijn met de leerboncampagne. De cursusaanbieder is er mee opgehouden nadat hij er op aangesproken is.

Voor laaggeletterden en relatief geïsoleerd levende vrouwen van allochtone afkomst was de leerbon procedure toch te complex. Ook voor senioren die nog op computercursus gingen was een online aanmeldingsprocedure niet haalbaar. De cursusinstituten zijn hiermee ondersteunend omgegaan. Zij hebben hun cursisten wanneer nodig geholpen met de aanvragen.

Het was mogelijk om relatief goedkope cursussen in een leerbon aanvraag te stapelen. Dit was nodig omdat een persoon slechts een keer een leerbon kan aanvragen. Voor sommige deelnemers was het jammer dat ze niet cursussen van verschillende instituten op een leerbon konden aanvragen. Een oplossing hiervoor is niet gevonden.

Verskillende opleiders geven aan dat de leerbon voor de laagopgeleide mensen vooral een financiële steun in de rug is. Zonder deze steun zouden ze niet aan een of meer cursussen begonnen zijn.

6.3 Samenvattend

Voor de onderwijsaanbieders is de leerbon campagne een prima impuls geweest om laagopgeleide mensen te bereiken met hun programma's.

De cursusaanbieders hebben baat gehad bij de leerboncampagne. Sommige hebben veel tijd geïnvesteerd in het begeleiden van mensen in de aanvraagprocedure van de leerbon.

7 Deelnemers aan de leerbonncampagne

7.1 Totalen

In totaal zijn er al bijna 8.200 leerbonnen aangevraagd.¹⁰ We zien dat de leerbonncampagne 2009 in vergelijking met die van 2006/2007 in september 2009 al ruim 30% meer aanvragen laat zien. Een illustratie dat de publiciteitscampagne zijn werk gedaan heeft. Inmiddels zijn er in 2009 net zoveel leerbonnen toegekend als in 2006/2007. Een aantal dat in de komende maanden nog aanzienlijk zal toenemen, er zijn immers nog ruim 2.500 aanvragen in behandeling. Van alle 3.714 toegekende leerbonnen zijn er inmiddels 2.479 leerbonnen verzilverd.

Tabel 1 Overzicht aanvragen, afwijzingen, toekenningen en verzilvering leerbon

	2006/2007¹	2009²	Totaal
Aanvragen	3504	4694	8198
Direct afgewezen	326	267	
Afvallers gedurende toekenningprocedure ³	1342		
In behandeling		2549	
Toegekend	1836	1837	3673
Nog in te dienen facturen	480	755	
Verzilverd	1356	1123	2479

1. Gegevens per 1 mei 2007.

2. Voorlopige gegevens per 11 september 2009.

3. Afvallers omdat mensen zich zelf terugtrekken, retourneren het aanvraagformulier niet of worden alsnog afgewezen om diverse redenen.

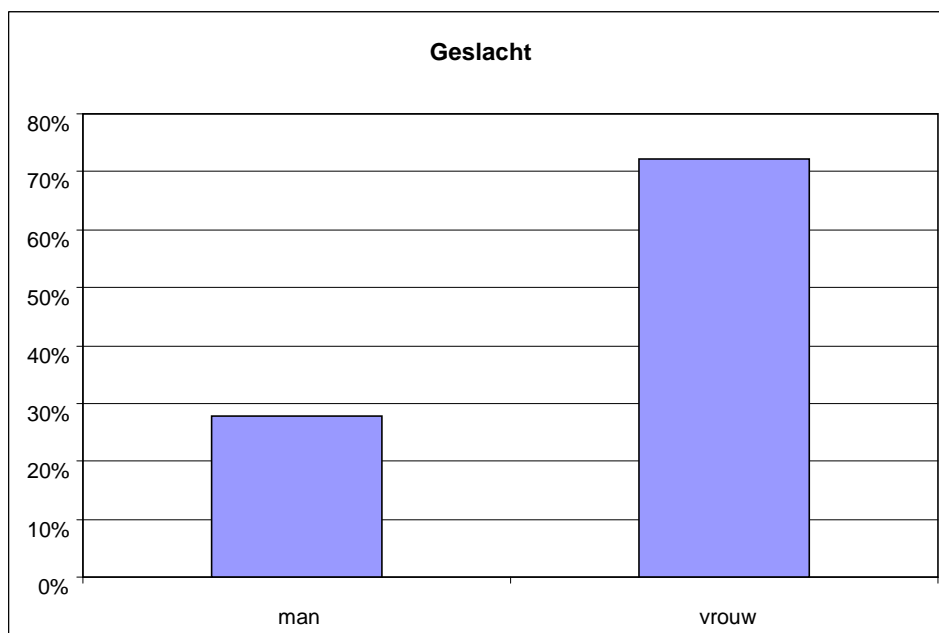
¹⁰ Per 11 september 2009.

7.2 Achtergrondkenmerken

Geslacht

Figuur 1 laat zien bijna driekwart van de mensen die een leerbon ontvangt vrouw is. Ter illustratie: van de totale beroepsbevolking in Brabant is in 2008 43% een vrouw. Voor de werkloze beroepsbevolking ligt dit aandeel op 63%.

Figuur 1 Verdeling man/vrouw

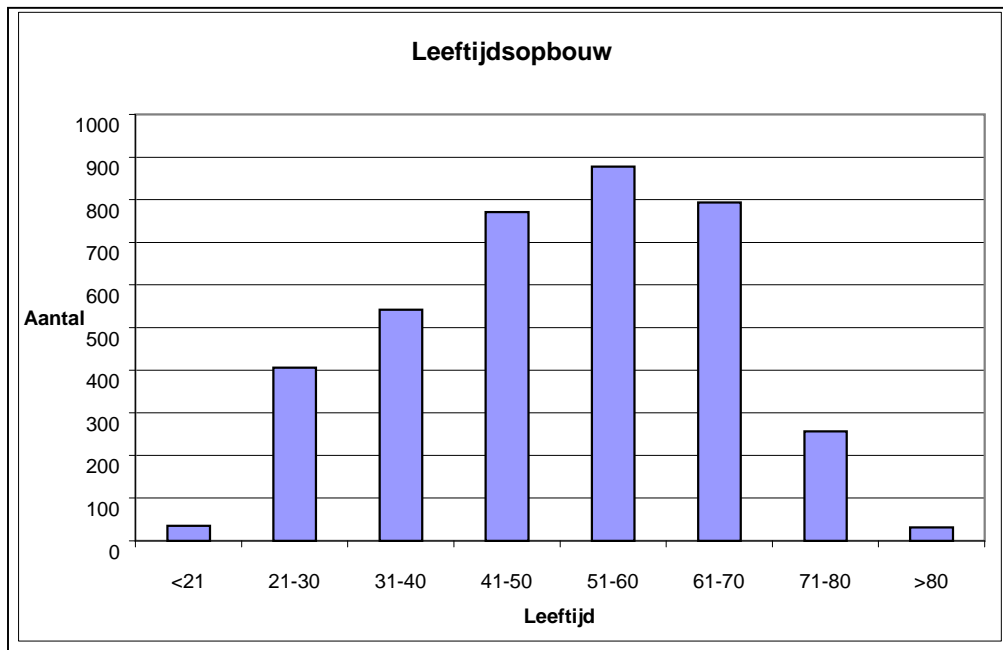


Leeftijd

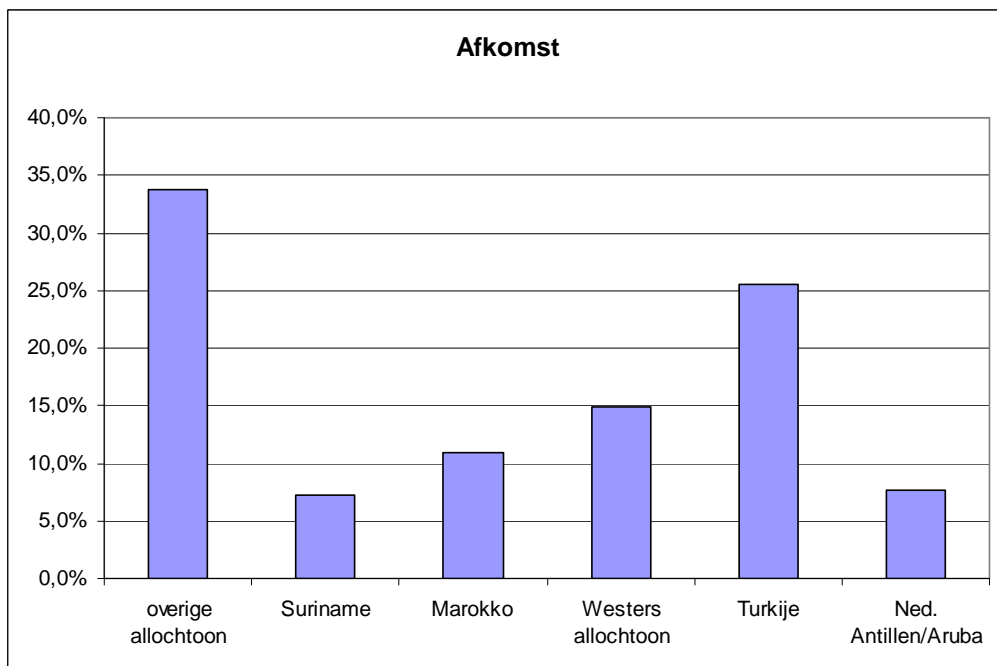
De grootste groep deelnemers aan de leerbon zit in de groep 51 tot 60 jarigen, gevolgd door de groep 60+ ers (zie figuur 2).

De gemiddelde leeftijd van de mensen die een leerbon toegekend hebben gekregen is 50,6 jaar. Uit de gegevens blijkt dat, naarmate de tijd vordert, er gemiddeld meer ouderen van de leerbon gebruik maken.

Figuur 2 Leeftijdsopbouw



Figuur 3 Afkomst allochtonen



Het grootste deel van de mensen die een leerbon heeft ontvangen is van autochtone afkomst, 88,1% om precies te zijn. De overige 11,9 % is van allochtone afkomst. Ter illustratie: van de Brabantse beroepsbevolking in 2008 is 15% van allochtone afkomst. De spreiding binnen de deelnemende groep allochtonen is te zien in figuur 3.

We zien dat ongeveer een kwart van de allochtonen van Turkse afkomst is, 15% een Westerse allochtoon is. De grootste groep wordt gevormd door de overige allochtonen.

7.3 Woonplaats

Interessant is te weten waar de deelnemers vandaan komen. In tabel 2 hieronder worden de top 20 woonplaatsen getoond van mensen die een leerbon hebben ontvangen. In de derde kolom van de tabel is tevens de positie vermeld van de gemeenten op de ranglijst van Brabantse gemeenten naar grootte qua inwoneraantal.

Tabel 2 Woonplaats

Top woonplaats	Aantal leerbonnen	Aantal inwoners (ranking)
Tilburg	244	2
Eindhoven	233	1
Vught	218	32
Oss	192	7
's-Hertogenbosch	161	4
Helmond	138	5
Best	106	23
Breda	95	3
Veldhoven	85	12
Valkenswaard	82	19
Veghel	78	16
Sint Oedenrode	67	50
Roosendaal	58	6
Waalre	55	51
Uden	47	14
Deurne	46	18
Geldrop	41	15
Bladel	40	45
Bergen op Zoom	34	8
Oosterhout	29	9

Niet verrassend is dat de gemeenten Tilburg en Eindhoven als grootste gemeenten van Brabant de meeste deelnemers leveren. Wel opvallend is dat de gemeenten Vught en Oss de plaatsen 3 en 4 innemen nog voor veel grotere gemeenten als 's-Hertogenbosch en Helmond. Opvallend is verder dat de gemeente Breda

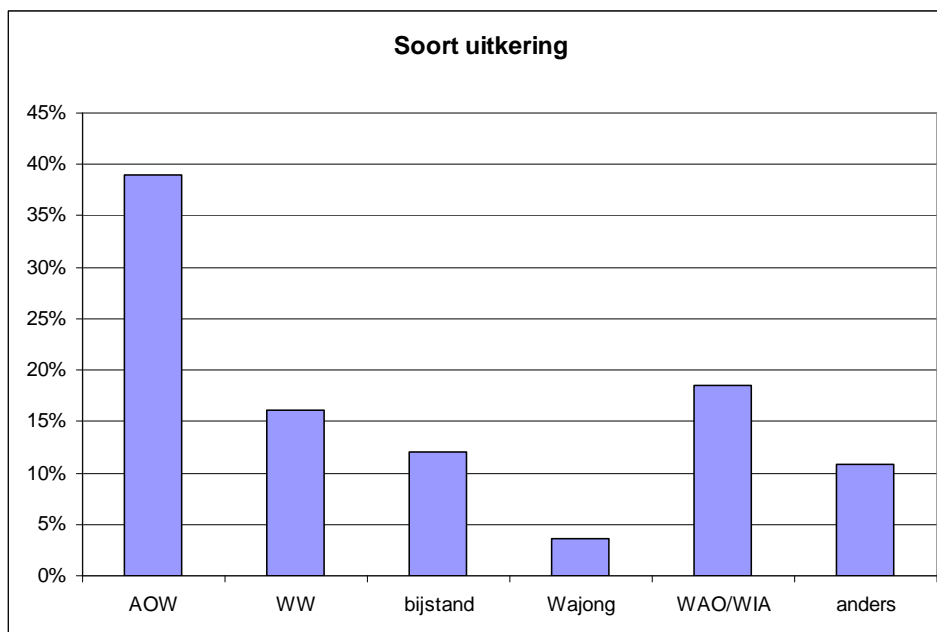
relatief weinig deelnemers levert en dat de gemeente Waalwijk in de top 20 ontbreekt.

7.4 Inkomensituatie

Van de 3714 mensen die een leerbon is toegekend heeft 40% een betaalde baan, 45% een uitkering (AOW, WW, Bijstand, Wajong, WAO/WIA) en 15% geen baan en geen uitkering. Uit de gegevens blijkt verder dat in de loop van de tijd er minder mensen met een betaalde baan gebruik maken van de leerbon. Dit correspondeert met het feit dat een toenemend aantal mensen met een AOW-uitkering gebruik maakt van de leerbon.

De deelnemers die een uitkering hebben, kunnen worden onderverdeeld in de verschillende categorieën.

Figuur 4 Soort uitkering

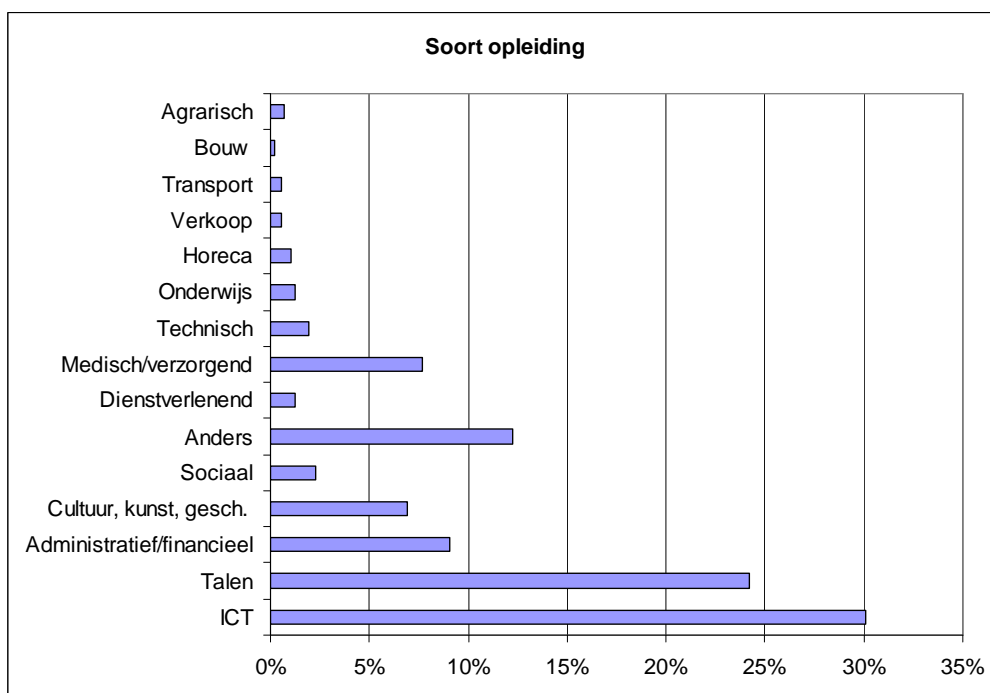


We zien met name veel AOW'ers (bijna 40%) onder de mensen die een leerbon heeft ontvangen. Bijna 20% van de mensen die een leerbon heeft ontvangen en een uitkering ontvangt, ontvangt een WAO/WIA uitkering, een zesde een WW uitkering.

7.5 Gekozen opleiding

De gekozen opleiding geeft om te beginnen een beeld van de inhoudelijke leerbehoeften van de gebruikers. Tevens kunnen daaruit ook, zij het met de nodige voorzichtigheid, indicaties afgeleid worden met betrekking tot de oriëntatie van de gebruikers: eerder arbeidsmarktgericht of juist meer gericht op persoonlijke ontwikkeling. Uit de gegevens blijkt dat computercursussen erg populair zijn, maar ook taalcursussen scoren hoog. De deelname aan op het eerste gezicht meer beroepsgerelateerde opleidingen gericht op de agrarische sector, bouw, transport, verkoop, horeca, onderwijs, techniek en dienstverlening is gering. Uitzonderingen hierop vormen medisch/verzorgende en administratief/financiële opleidingen met aandelen van 8 à 9%. De verdeling ziet er nu als volgt uit:

Figuur 5 Soort opleiding



7.6 Gekozen cursusinstituut

Bij de top 20 van cursusinstituten is ruim 60 % van de totaal uitgegeven leerbonnen besteed. In tabel 3 is te zien om welke instituten het gaat.

Tabel 3 Top 20 cursusinstituten

Cursusinstituut	Aantal leerbonnen
NHA	318
Volksuniversiteiten	251
ROC's	245
Stichting ABZ Vught	211
Brede Welzijnsinstellingen	155
Seniorenweb	124
LOI	123
NTI	120
K.B.O.	119
IVC Oss	83
Educatief centrum De Wig	83
Computer Onderwijs Laarbeek	71
Boston College	63
IP Computer Training Centrum	58
VCO Automatisering	53
Studieplan	49
CVO Lino Lommel België	48
BGE training & Consultancy	45
Cum Lingua	38
Salus Welzijn	19

Bij de Nationale HandelsAcademie (NHA) zijn de meeste leerbonnen besteed. Dit instituut heeft actief mensen aangetrokken met behulp van de leerbon. Daarnaast zijn de volksuniversiteiten een grote afnemer van 'leerbonners', kort gevolgd door de ROC's. Wat betreft de thuisstudies is de NHA duidelijk het populairste gevolgd door het LOI en het NTI.

7.7 Motivatie

Er zijn verschillende redenen waarom mensen het besluit nemen om een opleiding te gaan volgen. Sommige redenen zijn werkgerelateerd, bijvoorbeeld om een andere baan te vinden, om aan werk te kunnen komen of voor het werk als zodanig. Sommige redenen liggen meer in de persoonlijke sfeer. In figuur 6 is het overzicht van de verschillende motivaties van mensen te vinden.

Figuur 6 Motivatie opleiding



Het grootste gedeelte van de deelnemers (35%) is gaan leren voor de eigen persoonlijke ontwikkeling. Voor ruim 40% van de mensen die een leerbon heeft ontvangen is de motivatie werkgerelateerd: om werk te vinden (16%), om ander werk te vinden (14%) of voor het huidige werk (11%). Voor de overige 60% ligt de motivatie meer in persoonlijke motieven: persoonlijke ontwikkeling, hobby, interesse, om onder de mensen te komen. De uitkomsten van dit onderzoek corresponderen met de bevindingen van het onderzoek van het ECBO, het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (Doets en Huisman, 2009) dat de betekenis van het gebruik van het gebruik van Individuele Leerrekeningen eerst en vooral gezocht moet worden in de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer. We verwezen in hoofdstuk 3 reeds naar dit onderzoek.

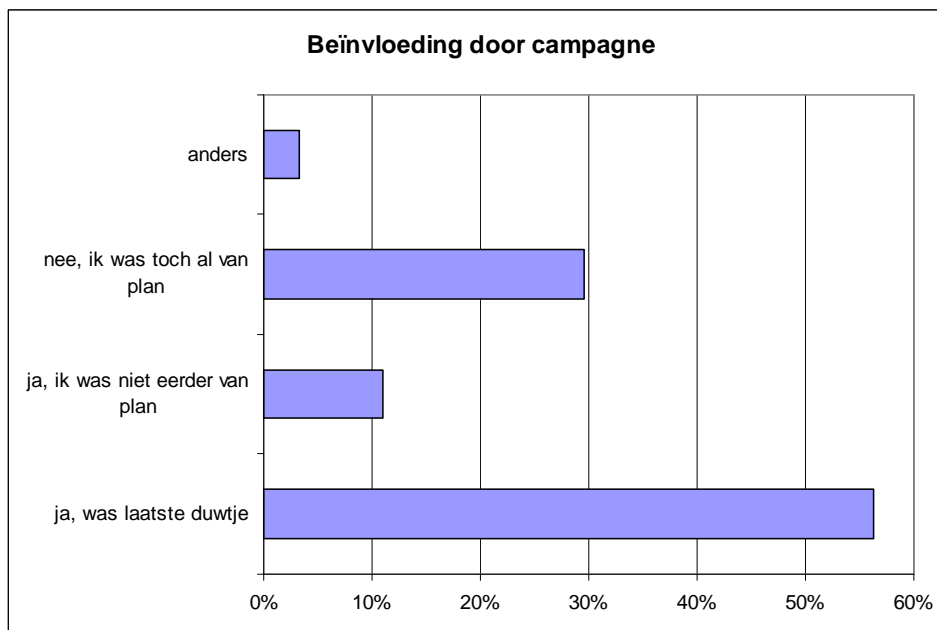
Als we de motivatie vergelijken met een aantal achtergrondkenmerken dan ontstaat het volgende beeld:

- Mannen volgen vaker een opleiding voor het huidige werk dan vrouwen (17% vs. 8%).
- Vrouwen gebruiken een leerbon vaker voor hun persoonlijke ontwikkeling dan mannen.
- Mensen zonder betaalde baan gaan vaker leren voor hun persoonlijke ontwikkeling dan mensen met een betaalde baan (42% vs. 30%) en gebruiken de leerbon natuurlijk ook om werk te kunnen vinden (13%).

7.8 Effect leerboncampagne

Deelnemers is gevraagd of ze door de campagne rondom de leerbon gemotiveerd zijn geraakt om weer te gaan leren of dat ze toch al van plan waren om een opleiding te volgen.

Figuur 7 Beïnvloeding door campagne

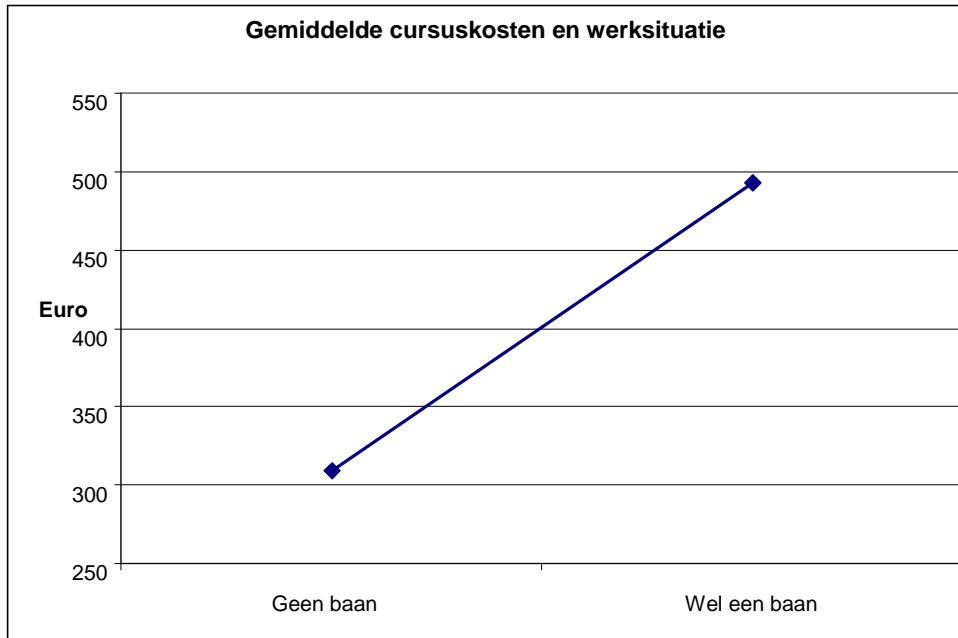


Voor meer dan de helft van de mensen die een leerbon heeft ontvangen betekende de campagne het laatste duwtje in de juiste richting, ruim 10% was het niet eerder van plan. Per saldo betekent dit dat tweederde van alle gebruikers over de streep is getrokken. Zo'n 30% was het toch al van plan.

7.9 Kosten van de opleiding

De leerbon kan maximaal €250 bedragen. Als de opleiding meer dan €250 kost moet de rest zelf worden bekostigd. Een gemiddelde opleiding kostte €382, met andere woorden gemiddeld genomen wordt zo'n 130 euro van de cursuskosten op aanvullende wijze gefinancierd, hetzij uit eigen zak, hetzij doordat de werkgever dan wel uitkeringsinstellingen meefinanciert. De opleidingskosten varieerden van 3 en 12,5 euro tot 15.000 en 20.000 euro. Als we de kosten van de opleiding en werksituatie (wel of geen baan) in ogenschouw nemen dan komt het volgende beeld naar voren:

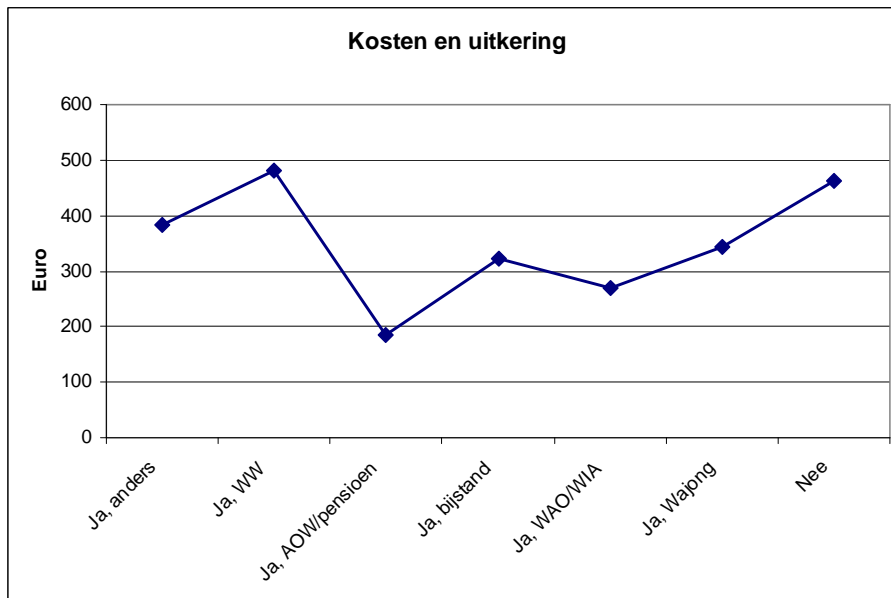
Figuur 8 Kosten opleiding en werksituatie



In figuur 8 is te zien dat mensen met een baan gemiddeld een duurdere cursus volgen dan mensen zonder baan.

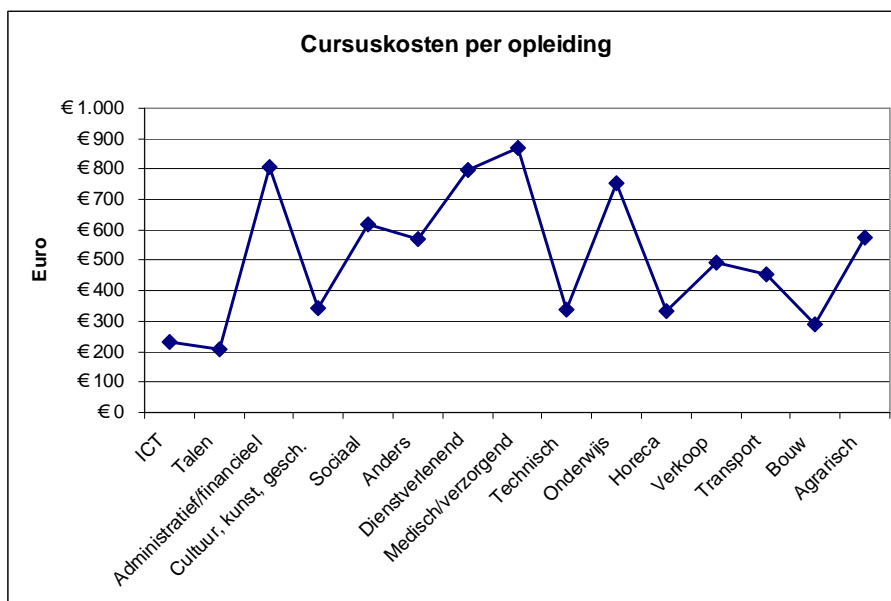
We kunnen dit beeld nog wat verder uitwerken door te kijken naar de relatie tussen de kosten van de cursus en de soort uitkering die iemand ontvangt. Figuur 9 laat zien dat mensen zonder uitkering en mensen met een WW-uitkering de duurste cursussen volgen. Mensen die een AOW/pensioen uitkering hebben kiezen gemiddeld voor een goedkopere cursus.

Figuur 9 Kosten opleiding en soort uitkering

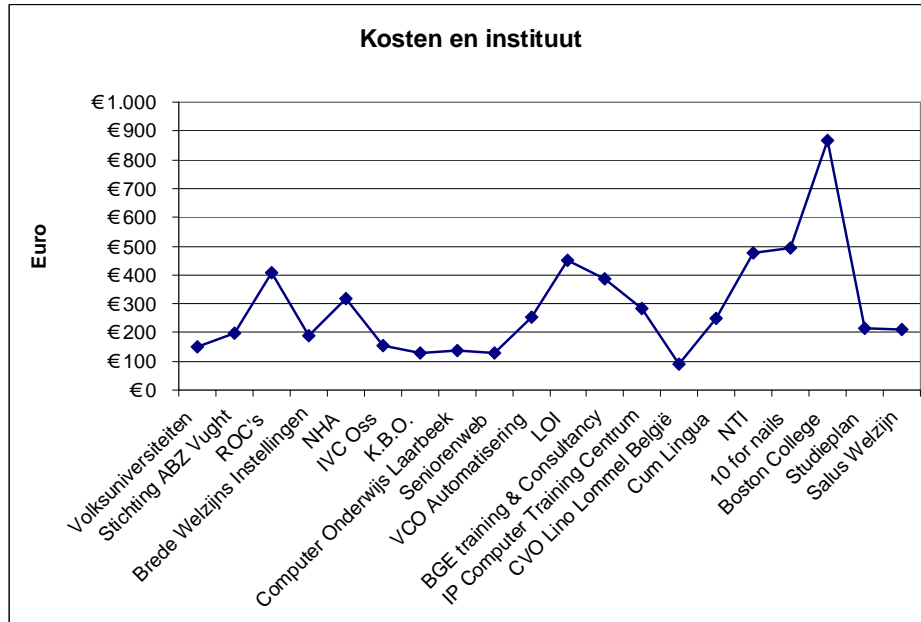


In figuur 10 zijn de verschillende gemiddelde cursuskosten per opleiding te vinden. De veel gekozen ICT en taalcursussen hebben gemiddeld relatief lage cursuskosten, die ver onder de gemiddelde cursusprijs liggen. De duurste cursussen treffen we aan onder de medische/verzorgende, administratief/financiële, dienstverlenende en op het onderwijs gerichte opleidingen. Duidelijk beroepsgerichte opleidingen dus.

Figuur 10 Kosten en opleiding

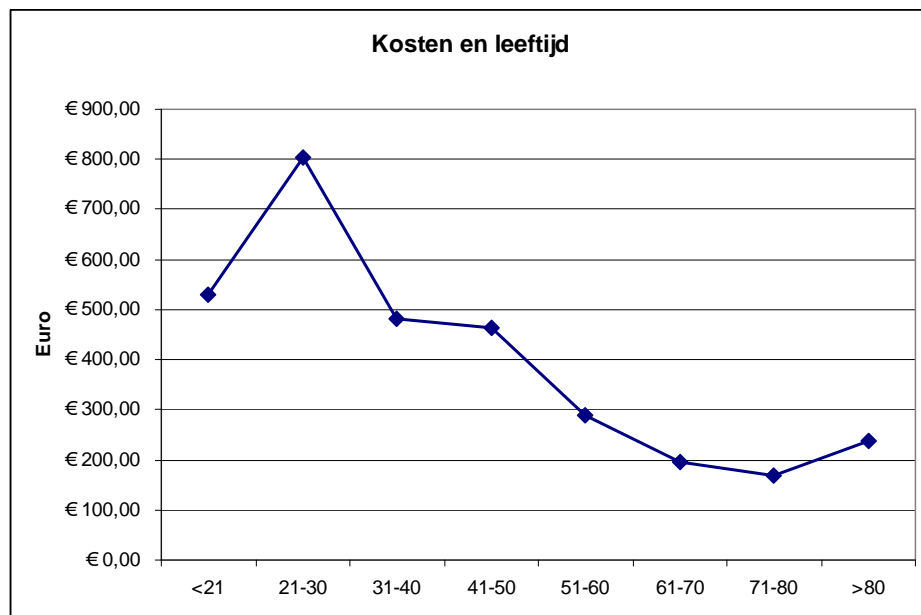


Figuur 11 Kosten en instituut



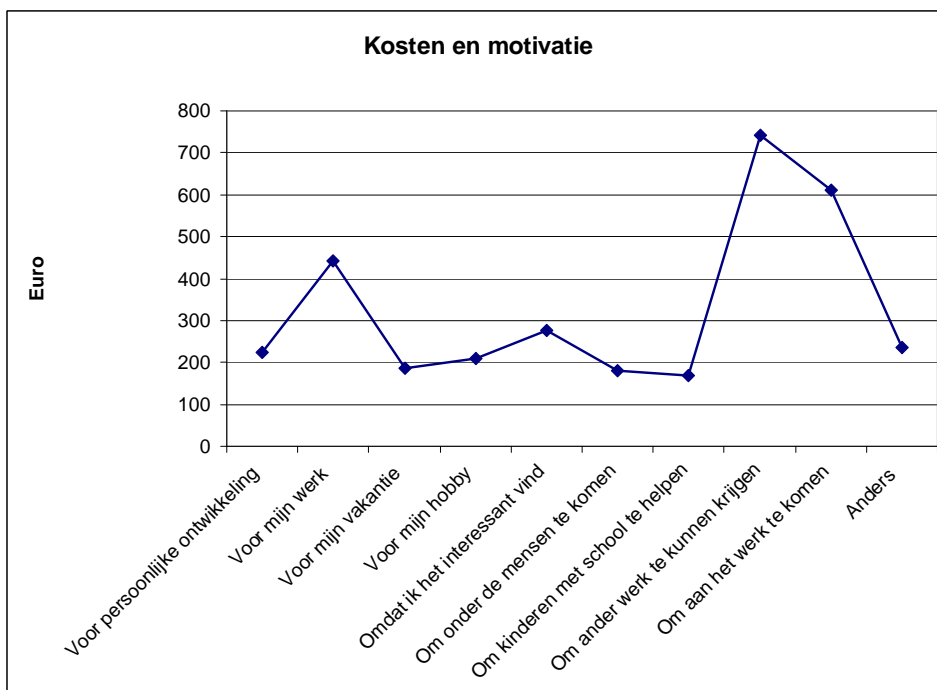
In figuur 11 zijn de verschillende gemiddelde cursuskosten per opleidingsinstituut te vinden. Boston College springt eruit als instituut met de hoogste gemiddelde cursuskosten.

Figuur 12 Kosten en leeftijd



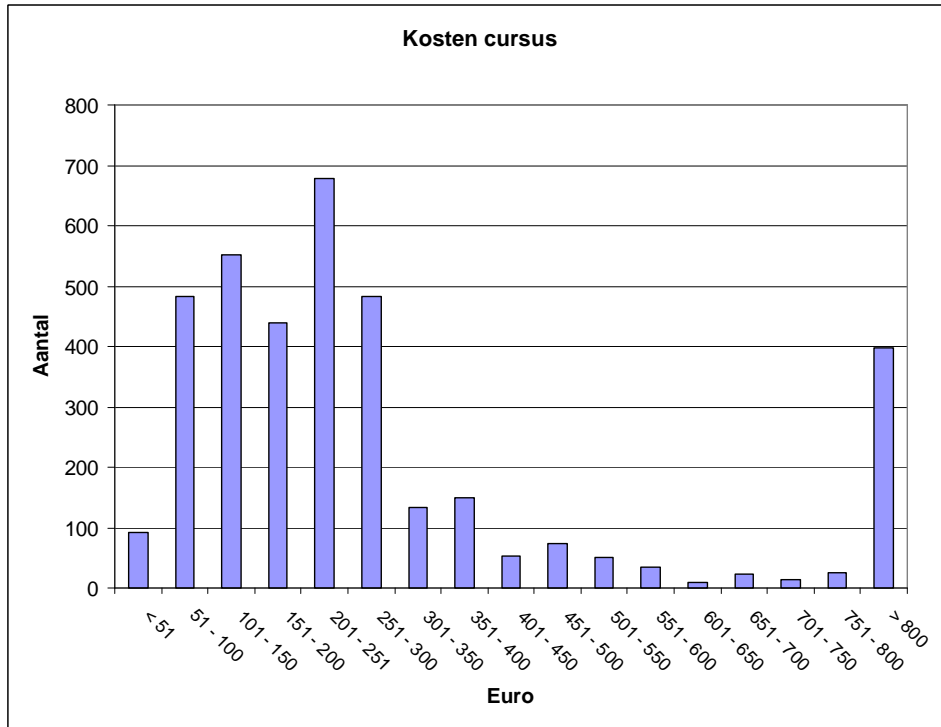
In figuur 12 zien we de gemiddelde cursuskosten per leeftijd. Er blijkt een duidelijk verband te zijn tussen deze twee factoren. Hoe ouder de cursist, hoe lager de cursuskosten. De laagste (<21) en hoogste categorie (>80) volgen deze trend niet. Hierbij moet wel worden aangetekend dat het in deze leeftijdscategorieën om zeer kleine aantallen gaat.

Figuur 13 Kosten en motivatie



In figuur 13 wordt de relatie getoond tussen de motieven van mensen om de leerbon te gebruiken en de gemiddelde cursuskosten. Cursussen gekozen op grond van werkgerelateerde motieven, in het bijzonder om aan ander werk te komen of überhaupt werk te vinden, kennen hogere gemiddelde cursuskosten. De cursussen gekozen op grond van meer persoonlijke motieven zijn aanzienlijk goedkoper.

Figuur 14 Opbouw kosten cursus



Ten slotte zien we in figuur 14 het overzicht van de gemiddelde cursuskosten. Het overgrote deel van de cursussen die met (deel)financiering van de leerbon zijn gevolgd bevindt zich in het segment tussen de 50 en 300 euro. Daarnaast is er een grote groep die meer dan 800 euro kost. Zoals we in de vorige figuren hebben gezien zijn deze cursussen met name werkgerelateerd.

7.10 Ontwikkeling van het gebruik van de leerbon in de tijd

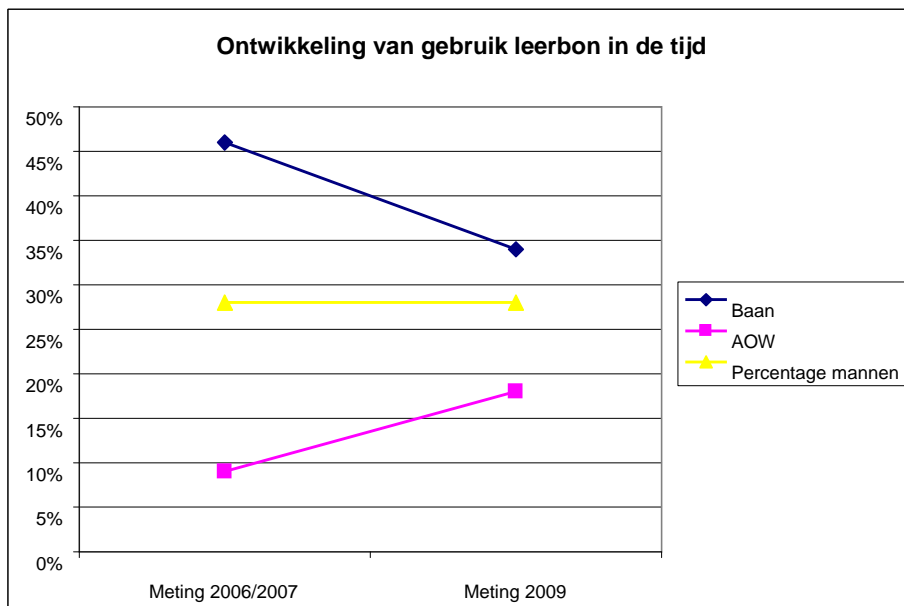
In het voorgaande hebben we een beeld geschetst van de kenmerken van de totale populatie gebruikers van de leerbon naar persoonskenmerken, aard van de cursussen en kosten van deze cursussen. Tussen de groep die in 2006/2007 gebruikt heeft gemaakt van de leerbon en die dit in 2009 doet zijn op een aantal punten verschillen te constateren. Tabel 4 brengt de verschillen en overeenkomsten in beeld.

Tabel 4 Ontwikkeling van de Leerbon in de tijd

	Meting 2006/2007	Meting 2009
Vrouw	72%	72%
Man	28%	28%
Leeftijd	46	53
Autochtoon	89%	86%
Allochtoon	11%	14%
Baan	46%	34%
Uitkering	43%	45%
AOW	9%	18%
Campagne laatste duwtje	55%	56%
Kosten cursus	€ 443	€ 322

De meest opvallende ontwikkelingen betreffen de toename van de gemiddelde leeftijd (van 46 naar 53 jaar), het afnemend percentage mensen met een betaalde baan (46% naar 34%) en de verdubbeling van het percentage AOW'ers (van 9% naar 18%). Verder is opvallend dat ondanks het feit dat beoogd was het aandeel mannelijke gebruikers van de leerbon te verhogen dit aandeel gelijk is gebleven. Daarnaast is het opvallend om te constateren dat de gemiddelde kosten van de cursussen gedaald zijn van € 443 euro naar € 322 euro. Dit zou kunnen samenhangen met het feit dat het aantal mensen met een baan dat gebruik maakt van de Leerbon is afgenomen en het aantal AOW-ers aanzienlijk is toegenomen (zie ook figuur 8 hierboven). In figuur 15 zijn enkele ontwikkelingen grafisch weergegeven.

Figuur 15 Ontwikkeling van gebruik leerbon in de tijd naar geslacht, baan en AOW



7.11 Conclusie data-analyse

Hieronder zetten we de belangrijkste conclusies die we kunnen trekken uit de data-analyse nog eens puntsgewijs onder elkaar. Bijlage 3 bevat een meer verdiepende analyse op het niveau van de afzonderlijke doelgroepen. De resultaten hiervan, voor zover relevant, zijn verwerkt in onderstaande conclusies.

- Leerboncampagne heeft groot bereik. Het bereik van de campagne 2009 is nog groter dan die van 2006/2007.
- Voor zeer grote groep (70%) is leerboncampagne of het laatste duwtje of een eye opener (men had er nog nooit aan gedacht).
- Drie maal zoveel vrouwen dan mannen maakt gebruik van de leerbon, een verhouding die in de tijd gelijk blijft ondanks de extra inspanningen die in de huidige campagne gepleegd zijn en worden om meer mannen te bereiken.
- Gemiddelde leeftijd ligt net boven de 50 en neemt in de tijd toe. Het aandeel AOW-ers stijgt aanzienlijk en is t.o.v. 2006/2007 verdubbeld.
- Vooral autochtonen maken gebruik van de leerbon.
- In sommige gemeenten zoals Vught en Oss wordt zeer actief gebruik gemaakt van de leerbon in andere juist niet.
- Twee van de vijf gebruikers van de leerbon heeft een baan, het aandeel mensen met een baan daalt in de tijd.
- Met name laagdrempelige ICT- en taal cursussen zijn populair. Deze behoren ook tot de goedkoopste cursussen.
- Sommige organisaties zoals de Nederlandse Handelsacademie, volksuniversiteiten en ROC's zijn populair onder de gebruikers. Ze hebben (blijkbaar) een geschikt en soms aangepast aanbod.
- Voor 40% van de deelnemers zijn de motieven voor deelname werkgerelateerd. Voor 60% van de deelnemers spelen meer persoonlijke motieven een belangrijke rol, in het bijzonder de eigen persoonlijke ontwikkeling.
- Allochtonen voeren meer werkgerelateerde motieven aan om cursussen te volgen dan autochtonen.
- De gemiddelde cursuskosten liggen gemiddeld op ongeveer € 380.-, zo'n € 130 boven het leerbonbedrag. Een en ander betekent dat er gemiddeld door deelnemers voor aanvullende financiering gezorgd moet worden. Hetzij uit eigen zak, hetzij door financiële ondersteuning van werkgevers en/of uitkeringsinstanties.
- De cursuskosten zijn gedaald.
- Mensen met een baan volgen duurdere cursussen dan mensen zonder baan.
- Werkgerelateerde cursussen zijn duurder dan cursussen die mensen volgen vanuit persoonlijke interesse.
- Naarmate de leeftijd stijgt daalt de gemiddelde prijs van de gevolgde cursus.

8 Conclusies en aanbevelingen

8.1 Conclusies

In dit slothoofdstuk komen we terug op de belangrijkste onderzoeksvragen om te komen tot conclusies over de effectiviteit en doelmatigheid van de leerbonncampagne.

Het bereiken van de doelgroep: een succes

Met de leerbon wordt beoogd Brabanders te verleiden een opleiding of cursus te gaan volgen met als doel bevordering en/of versterken van de arbeidsmarkt- en maatschappelijke participatie. De leerbon is met name bedoeld voor laagopgeleiden. Het onderzoek maakt duidelijk dat met het inzetten van de leerbon de Provincie in haar opzet geslaagd is. Dit wordt zowel bevestigd door de cijfers als ook door de uitkomsten van de interviews. Om te beginnen zijn veel meer mensen bereikt dan oorspronkelijk bedoeld. De combinatie van een gerichte publiekscampagne en het laagdrempelig karakter van de leerbon heeft er toe geleid dat zeer veel mensen zijn bereikt. Voor de campagne 2006/2007 geldt dat meer mensen zijn bereikt dan oorspronkelijk verwacht. Ook de huidige campagne verloopt voorspoedig. In september 2009 zijn al net zoveel leerbonnen toegekend als gedurende de gehele campagne 2006/2007. Het beeld dat de leerbon een succesvol project is wordt ook bevestigd door de interviews met het veld (gemeenten, leerwerkservicepunten en scholingsinstellingen). Zij spreken allen zonder uitzondering over een succesvol instrument.

Vooraf vrouwen bereikt, in toenemende mate ouderen en minder mensen met een baan

Duidelijk is dat met name vrouwen zijn bereikt en veel minder mannen. Dat geldt ook voor de lopende campagne ondanks de gepleegde inspanningen in de publiciteitscampagne om meer mannen te bereiken. Het hoge aandeel vrouwen past in de ogen van de geïnterviewden in het beeld dat vrouwen meer gericht zijn op lezen en leren dan mannen. Verder kan vastgesteld worden dat in toenemende mate ouderen worden bereikt (stijgend aandeel AOW-ers, toename van de gemiddelde leeftijd). Tegelijkertijd, en voor een deel samenhangend met het stijgend aandeel AOW-ers, zien we een afnemend aandeel mensen met een baan. Positief is verder dat het aandeel allochtonen dat gebruik maakt van de leerbon maar licht achterblijft bij het aandeel in de (beroeps)bevolking en in de huidige campagne zelfs hoger ligt dan in die van 2006/2007.

Het duwtje heeft geholpen

Een van de doelen van de leerbon was mensen over de streep te trekken om (weer) te gaan leren. Op grond van de cijfers kan geconcludeerd worden dat de leerbon in deze opzet geslaagd is. Voor 56% van de gebruikers was de leerbon het laatste duwtje, voor ruim 10% van de gebruikers gold dat ze van te voren niet van een plan waren een scholing te volgen. Een kleine 70% van de gebruikers is dus door de leerbon over de streep getrokken. Bijna 30% van de gebruikers was het toch al van plan.

Zowel arbeidsmarktgericht als gericht op sociale participatie

Met de leerbon wordt zowel stimulering van de arbeidsmarkt- als sociale participatie nagestreefd. Zo'n 40% van alle gebruikers van de leerbon geeft werkgerelateerde motieven aan, ruim de helft aan de leerbon vooral gebruikt te hebben voor meer persoonlijk getinte motieven zoals persoonlijke ontwikkeling (35%), hobby (8%), interesse (8%) en om onder de mensen te komen (3%). Opvallend is dat allochtone deelnemers aanzienlijk vaker werkgerelateerde motieven aangeven dan autochtone deelnemers. De geïnterviewden geven aan dat in hun ogen eerder sociaal participatieve motieven ten grondslag liggen aan het gebruik van de leerbon dan arbeidsmarktoverwegingen. Zij zien de leerbon dan ook eerder als een sociaal participatief instrument dan als een arbeidsmarktinstrument. Zij voeren verder aan dat gegeven de doelgroep voor arbeidsmarkt-integratie meer nodig is dan een qua inhoud en tijdsbeslag beperkte cursus met de leerbon gefinancierd.

Geografische spreiding

Kijkend naar de spreiding van de deelnemers over Brabant zijn er een aantal opvallende zaken. Niet verrassend is dat de gemeenten Tilburg en Eindhoven als grootste gemeenten van Brabant de meeste deelnemers leveren. Wel opvallend is dat de gemeenten Vught en Oss de plaatsen 3 en 4 innemen nog voor veel grotere gemeenten als 's-Hertogenbosch en Helmond. Opvallend is verder dat de gemeente Breda relatief weinig deelnemers levert en dat de gemeente Waalwijk in de top 20 ontbreekt. De verschillen in bereik naar gemeenten maken duidelijk dat niet alleen de omvang van de potentiële doelgroep, die in grotere gemeenten natuurlijk groter is, van belang is, maar dat het ook van belang is dat er in gemeenten organisaties zijn die actief gebruik willen maken van de mogelijkheden die de leerbon biedt om de potentiële doelgroep te bereiken: actieve propaganda, aanpassing van scholingsaanbod etc.

Cursuskosten

De gemiddelde cursuskosten per leerbongebruiker liggen op € 382,-, met andere woorden zo'n € 130,- boven de maximale bijdrage vanuit de leerbon. Een en ander betekent dat gemiddeld genomen dus zo'n 130 euro van de cursuskosten op aanvullende wijze gefinancierd wordt, hetzij uit eigen zak, hetzij doordat de werkgever dan wel uitkeringsinstellingen meefinanciert. De gemiddelde cursuskosten in 2009 zijn lager dan die in 2006/2007. Voor een deel hangt dit samen met het feit dat werkgerelateerde cursussen duurder zijn dan de cursussen die deelnemers volgen uit persoonlijke interesse. In de campagne van

2009 nemen minder mensen met een baan deel dan in de campagne 2006/2007. De populairste cursussen (ICT- en taalcursussen) behoren tot de categorie goedkope cursussen. Naarmate de leeftijd toeneemt, daalt de gemiddelde prijs van de gevolgde cursussen. Ook hier ligt een relatie met de aard van de cursus (werkgerelateerd of uit persoonlijke interesse) voor de hand. Ouderen volgen meer (goedkope) cursussen gericht op persoonlijke ontwikkeling en uit interesse.

Gemeenten: vooral een rol op afstand

De gemeenten in Brabant zijn op verschillende manier met de leerbon om gegaan. In de meeste gevallen is de rol van de gemeente een rol op afstand geweest. De wat afstandelijke houding, die uit de interviews naar voren komt, correspondeert ook met de ervaringen rondom de pilots die provincie in 2008 heeft ondersteund als vervolg op de publiekscampagne 2006/2007. De provincie had gehoopt dat meer gemeenten de leerbon als instrument zouden gaan gebruiken om laagopgeleiden van een scholingsaanbod te voorzien. Dit was echter niet het geval. Eén van de redenen hiervoor was dat gemeenten niet vanzelf een oplossing hadden om de uitvoering te realiseren.

De meeste gemeenten hebben de leerboncampagne niet goed kunnen integreren in het lokale beleid. Sommigen wijten dit aan het feit dat de plannen in hun ogen niet met de gemeenten samen zijn gemaakt waardoor inpassing van de uitvoering in de lokale praktijk moeilijk is. Voor anderen vormde de leerbon juist reden om eigen initiatieven even uit te stellen.

Wel heeft de leerboncampagne gemeenten contact met nuggers opgeleverd. Deze groep heeft, zeker gezien de huidige crisis, geen prioriteit voor de meeste gemeenten.

Het gevolg van het bovenstaande is dat er bijna geen gemeenten zijn die de campagne willen continueren. Waar dit wel het geval is zal het een eigen (groot)stedelijke invulling krijgen waarbij met name aansluiting gezocht wordt bij die groepen die de gemeenten in het kader van het participatie- en activeringsbeleid wil bereiken.

Van de provincie verwachten de gemeenten dat deze of de campagne Brabantbreed voortzet, of met de gemeenten tot een cofinanciering van de campagne komt of ophoudt met deze leerboncampagne. Als het gaat om voortzetting van de leerboncampagne zien gemeenten het meest in het zoeken van aansluiting bij sociale activeringsactiviteiten vanuit de WMO. Dit omdat de leerbon in hun ogen eerder een sociaal activeringsinstrument is dan een arbeidsmarktinstrument. Aanvullende financiering is welkom, zeker gezien het feit dat gemeenten vaak tekorten hebben op hun WMO-budget.

Servicepunten Leren en Werken: goede uitvoeringsstructuur

De servicepunten Leren en Werken hebben de uitvoering van de leerboncampagne ter hand genomen. Dit heeft geen grote problemen opgeleverd. Behalve dat er in sommige periodes een (te) grote personele inzet nodig was.

De relatief lichte procedure voor het aanvragen van een leerbon wordt door de servicepunten positief gewaardeerd. Zij geven aan dat de laagdrempeligheid van de procedure bijgedragen heeft aan het succes bij de laagopgeleide mensen.

Cursusaanbieders: enthousiast

Voor de cursusaanbieders is de leerboncampagne een goede manier geweest om laagopgeleide mensen te bereiken met hun cursusprogramma's. Sommige aanbieders hebben extra begeleiding geboden bij het aanvragen van een leerbon. De cursusaanbieders pleiten ervoor dat de provincie de campagne continueert.

Doelmatigheid en doeltreffendheid: een eindoordeel

Artikel 217a van de provincie wet schrijft in lid (i) voor dat Gedeputeerde staten periodiek onderzoek verrichten naar de doelmatigheid en de doeltreffendheid van door hen gevoerde bestuur. Op grond van het onderhavige onderzoek kan niet anders geconcludeerd worden dan dat uitgangspunt van doeltreffendheid de leerbon een succesvol project is. Een zeer groot aantal laagopgeleiden (zelfs veel meer dan oorspronkelijk verwacht) is met de leerboncampagne bereikt en over de streep getrokken om een opleiding te gaan volgen. De leerboncampagne heeft er ook toe bijgedragen dat de zichtbaarheid van de provincie in meer algemene zin en zeker op dit specifieke terrein is vergroot. De provincie heeft via de leerbon iets heel concreets, praktisch voor Brabantse burgers betekend, door hen financieel te ondersteunen in hun scholingsbehoefte.

In hoeverre de effecten blijvend zijn (versterking van de positie van mensen op de arbeidsmarkt, versterking van de positie van laagopgeleiden in de samenleving) valt op grond van de ons beschikbare informatie niet te zeggen. Daarvoor is het noodzakelijk dat de deelnemers aan de leerbon in de tijd gevolgd worden.

Met de inschakeling van de leerwerkservicepunten is een goede organisatiestructuur gevonden voor de uitvoering van de leerbon.

8.2 Aanbevelingen

- Ga door met het ondersteunen van laagopgeleiden via het instrument leerbon. Continuering van de leerbon zou onderdeel kunnen maken van de Essent investeringsagenda. Voor dit pleidooi zijn verschillende argumenten aan te voeren. De eerste is gelegen in de aard én het grote succes van de regeling. De combinatie van een uitgebreide en uitgekende PR-campagne en een laagdrempelige voorziening is succesvol geweest zo is gebleken. Het heeft bijgedragen aan het vergroten van de zichtbaarheid van de provincie voor de gewone burger. Daarnaast zal de behoefte aan actieve ondersteuning van laagopgeleiden eerder toe- dan afnemen. Immers in het huidige tijdsgewricht zullen de gevolgen van de economische crisis zich nadrukkelijk verplaatsen naar de arbeidsmarkt en is het van groot belang mensen actief (en lerend) betrokken te houden bij de arbeidsmarkt en de samenleving.

- Voor het verder versterken van de effectiviteit van de leerbon en met name om er voor te zorgen dat de leerbon een meer structureel arbeidsmarkt- en sociaal activeringsinstrument wordt is het niet alleen van belang dat de provincie zorg draagt voor continuering van de financiering maar is het ook van belang dat zij inzet op een meer structurele verankering van de leerbon in de gemeentelijke praktijk. De verankering in het WMO- en participatiebeleid heeft nog niet of onvoldoende plaatsgevonden. De mogelijkheden om die verankering praktisch vorm te geven zijn vanuit uitvoeringsoogpunt duidelijk verbeterd ten opzichte van het pilotjaar 2008 en de start van de huidige campagne. Immers de ervaringen met de leerwerkservicecentra als uitvoeringskanaal zijn positief. Negatief is dat veel gemeenten in de huidige situatie al kampen met tekorten op hun WMO-budget hetgeen de verankering weer veel moeilijker maakt. Vandaar dat continuering van de financiële ondersteuning van de provincie op dit punt welkom zal zijn. Daarmee worden tevens bouwstenen aangedragen om te komen tot een gezamenlijk en afgestemde aanpak voor de sociale gevolgen van de economische crisis.
- Positioneer de leerbon, gezien haar duale karakter én arbeidsmarktgericht én gericht op sociale participatie, binnen de provinciale organisatie als een samenwerkingsagenda tussen de directies E&M en SCO.
- Eenmalige ondersteuning van mensen om hen weer aan het leren te krijgen is gezien de kenmerken van de doelgroep vaak onvoldoende. Begeleid mensen bij het maken van hun keuze , maar volg ze vooral ook na afloop. Het gaat er om enthousiasme vast te houden. Als mensen los gelaten worden is het risico reëel dat mensen weer terugvallen en dat de geboekte 'winst' weer verloren gaat.
- Om een beeld te krijgen of de inzet van de leerbon tot meer blijvende effecten leidt op het arbeidsmarkt- en participatiegedrag van mensen is aanvullend onderzoek op dit punt nodig.

Bijlage 1: Geïnterviewden

De heer/ mevrouw	Naam	Organisatie	Plaats
Mevrouw	Saskia Weddepohl	PSW	's-Hertogenbosch
De heer	Peter van Roosmalen	Servicepunt Leren en Werken	's-Hertogenbosch
De heer	Rob Koolen	Gemeente Eindhoven	Eindhoven
De heer	Lau van den Bosch	Servicepunt Leren en Werken	Eindhoven
Mevrouw	Astrid Persons	Servicepunt Leren en Werken	Breda
De heer	Sander Kern	Gemeente Helmond	Helmond
De heer	Wim Verheijen	Gemeente Tilburg	Tilburg
Mevrouw	Nadine Huntink	Gemeente Oss	Oss
De heer	Huib Penders	Gemeente Boxtel	Boxtel
Mevrouw	Karin van Meer	Gemeente 's-Hertogenbosch	's-Hertogenbosch
Mevrouw	Nadine Gooijers	Gemeente Breda	Breda
De heer	Cuno de Haas	Cinop	's-Hertogenbosch
Mevrouw	Maartje Geenen	Wise Up	Mill
		ROC Ter Aa/ Servicepunt Leren en	
De heer	Kees Kuijper	Werken	Helmond
Mevrouw	Remi Paridaans	ROC Tilburg	Tilburg
De heer	Jos Peters	Nederlandse Handels Academie	Panningen
Mevrouw	Rina Spanjers	Volksuniversiteit de Wig	Best
Mevrouw	Johanna Verhagen	IVC Oss	Oss
Mevrouw	Will de Bruijn	Servicepunt Leren en Werken	Oss
Mevrouw	Annemarie Venhuizen	Servicepunt Leren en Werken	Eindhoven

Bijlage 2: Subsidieregeling

Provinciaal blad van Noord-Brabant

ISSN: 0920-1408

Onderwerp

Subsidieregeling leerbon Noord-Brabant

Numer

143/09

Gedeputeerde Staten van Noord-Brabant

Bijlage(n)

Gelet op artikel 105 en artikel 143 van de Provinciewet;

Gelet op artikel 2 en artikel 15 van de Algemene subsidieverordening Provincie Noord-Brabant;

Overwegende dat er in de provincie Noord-Brabant te veel personen zijn die géén afgeronde havo-, vwo- of basisberoepsopleiding hebben en dat deze laagopgeleiden een moeilijk te bereiken doelgroep vormen;

Overwegende dat Gedeputeerde Staten het belangrijk vinden dat laagopgeleiden gestimuleerd worden weer te gaan leren en daarbij maximale ondersteuning en advies krijgen over scholing en eventuele arbeidsmarktkansen; Overwegende dat eerdere pilots hebben aangetoond dat subsidie in de vorm van een leerbon een doeltreffend instrument is en Gedeputeerde Staten dit subsidie-instrument derhalve provinciebreed wensen in te zetten;

Besluiten vast te stellen de volgende regeling:

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder

- a. Awb: Algemene Wet Bestuursrecht;
- b. examenkosten: kosten die worden betaald voor het afleggen van een examen voor de genoten cursus;
- c. Gedeputeerde Staten: het college van Gedeputeerde Staten van de provincie Noord-Brabant;
- d. inschrijvingskosten: kosten voor het inschrijven en deelnemen aan een cursus
- e. laagopgeleiden: personen die niet in het bezit zijn van een startkwalificatie;
- f. cursus: cursus, training of opleiding verzorgd door een bij de Kamer van Koophandel geregistreerd bedrijf;

- g. startkwalificatie: afgeronde havo-, vwo- of basisberoepsopleiding en daarmee vergelijkbare opleidingen;
- h. subsidie: subsidie in de vorm van een leerbon.

Nummer
143/09

Artikel 2 Doelgroep

Subsidie kan worden aangevraagd door alle laagopgeleiden in de provincie Noord-Brabant.

Artikel 3 Subsidiabele Activiteiten

Subsidie kan worden verleend voor het volgen van een cursus.

Artikel 4 Weigeringsgronden

Subsidie kan worden geweigerd indien:

- a. het een cursus betreft die door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wordt gefinancierd.
- b. het een cursus betreft op het gebied van:
 - 1e rijbewijzen;
 - 2e vaarbewijzen;
 - 3e vliegbrevetten;
 - 4e muzieklessen;
 - 5e sportcursussen;
- c. aan aanvrager reeds eerder subsidie is verstrekt.

Artikel 5 Subsidievereisten

Om voor subsidie als bedoeld in artikel 3 in aanmerking te komen, wordt voldaan aan de volgende vereisten:

- a. aanvrager heeft een vaste woon- en verblijfplaats in de provincie Noord-Brabant;
- b. aanvrager is minimaal 18 jaar oud;
- c. aanvrager heeft de Nederlandse nationaliteit of een verblijfsvergunning in Nederland;
- d. aanvrager is niet in het bezit van een startkwalificatie;
- e. aanvrager is niet leerplichtig of heeft een ontheffing van de leerplicht van de leerplichtambtenaar.

Artikel 6 Subsidiabele kosten

De volgende kosten voor een cursus als bedoeld in artikel 3 komen voor subsidie in aanmerking:

- a. inschrijvingskosten;
- b. kosten voor het voorgeschreven lesmateriaal;
- c. examenkosten.

Artikel 7 Niet-subsidiabele kosten

De volgende kosten komen niet voor subsidie in aanmerking:

- a. kosten als bedoeld in artikel 6 die door derden voor de aanvrager worden betaald;

- b. reis- en verblijfkosten.

Nummer
143/09

Artikel 8 Vereisten subsidieaanvraag

1. Een subsidieaanvraag bestaat uit een aanvraagformulier en een vragenlijst.
2. De subsidieaanvraag wordt ingediend bij Gedeputeerde Staten.
3. De subsidieaanvraag wordt ingediend, voordat de cursus is aangevangen.

Artikel 9 Subsidieplafond

Gedeputeerde Staten stellen het subsidieplafond voor de periode 1 januari 2009 tot en met 30 juni 2010 vast op € 850.000.

Artikel 10 Subsidiehoogte

De maximaal te verlenen subsidie bedraagt € 250 per aanvrager.

Artikel 11 Behandeling subsidieaanvragen

1. Aanvragen worden behandeld op volgorde van binnenkomst.
2. Het tijdstip van binnenkomst van de aanvraag wordt bepaald door het moment waarop het aanvraagformulier, bedoeld in artikel 8, eerste lid, is ingediend.

Artikel 12 Subsidieverlening

1. Gedeputeerde Staten beslissen op de subsidieaanvraag binnen vier weken nadat alle benodigde gegevens en bescheiden met betrekking tot de subsidieaanvraag zijn overgelegd.
2. Bij de beschikking tot subsidieverlening ontvangt de subsidieontvanger een uitbetalingformulier.

Artikel 13 Verplichtingen van de subsidie-ontvanger

Aan de subsidie-ontvanger worden de volgende verplichtingen opgelegd:

- a. op verzoek van Gedeputeerde Staten verstrekt subsidie-ontvanger alle gevraagde informatie omtrent de voortgang van de cursus of een kopie van het getuigschrift, diploma of deelnamecertificaat;
- b. Zodra de subsidie is uitbetaald, kan subsidie-ontvanger niet meer van cursus wisselen.

Artikel 14 Subsidievaststelling

1. Voor het vaststellen van de subsidie retourneert subsidie-ontvanger het uitbetalingformulier, bedoeld in artikel 12, tweede lid, aan Gedeputeerde Staten.
2. Het uitbetalingformulier wordt volledig ingevuld en voorzien van:
 - a. een kopie van het betalingsbewijs en een kopie van de factuur; of
 - b. de originele factuur.
3. Uiterlijk vier weken na de datum van ontvangst van het uitbetalingformulier, stellen Gedeputeerde Staten de subsidie vast.

Artikel 15 Hardheidsclausule

Gedeputeerde Staten kunnen in individuele gevallen bepalingen in deze regeling buiten toepassing laten of daarvan afwijken, voor zover toepassing gelet op het belang om laagopgeleiden te stimuleren weer te gaan leren zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Nummer
143/09

Artikel 16 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Provinciaal Blad waarin zij wordt geplaatst, werkt terug tot en met 1 januari 2009 en vervalt met ingang van 1 juli 2010.

Artikel 16 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Subsidieregeling leerbon Noord-Brabant.

's-Hertogenbosch, 22 september 2009
Gedeputeerde Staten voornoemd,

de voorzitter
J.R.H. Maj-Weggen

de secretaris
drs. W.G.H.M. Rutten

Nummer: 1578168
Uitgegeven, 23 september 2009
De secretaris van Gedeputeerde Staten van Noord-Brabant,
drs. W.G.H.M. Rutten

Bijlage 3: Verdieping naar doelgroep

In deze bijlage wordt de analyse zoals die in hoofdstuk 7 is gepresenteerd nog wat verder uitgediept en wordt wat nader ingezoomd op een aantal verschillende doelgroepen: vrouwen, ouderen, nuggers, allochtonen en werklozen.

Vrouwen

Wanneer we kijken naar de doelgroep vrouwen dan zien we dat 88% van autochtone afkomst is en 12% van allochtone afkomst. Van de allochtone vrouwen zijn er met name veel van Turkse afkomst (32%) en behoort een groot aantal tot de groep overige allochtonen (31%).

Als we kijken naar de motivatie voor het gebruik van de leerbon dan zien we dat de belangrijkste motivatie gezocht moet worden in de behoefte aan persoonlijke ontwikkeling. In figuur 16 zijn de verschillende motivaties van de vrouwen te vinden.

Figuur 16 Motivatie opleiding vrouwen



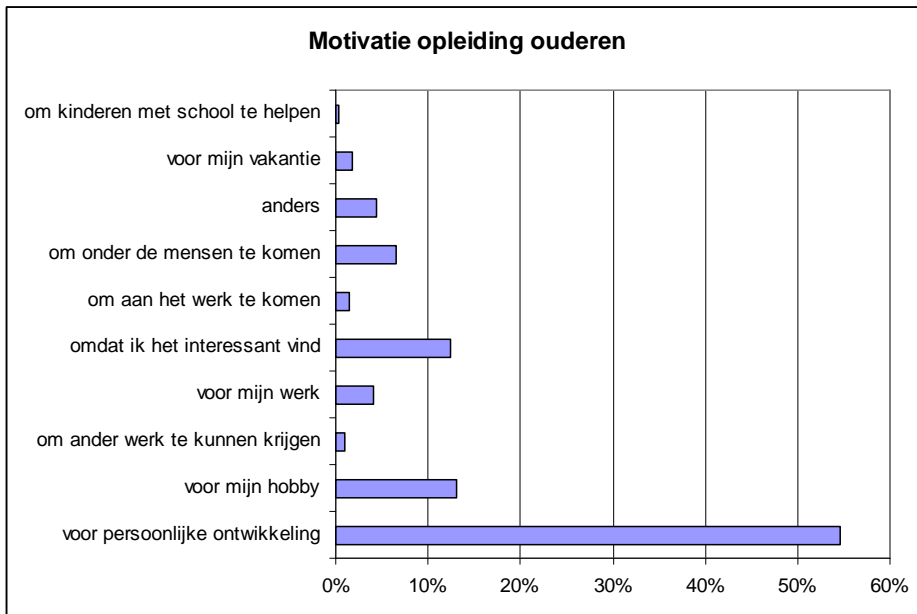
Als we kijken naar de invloed van de campagne dan zien we dat voor ruim 56% van de vrouwen de leerbon het laatste duwtje betekende, ruim 11% was het niet eerder van plan en een kleine 30% was sowieso al van plan om op een opleiding te volgen.

Ouderen

Wanneer we kijken naar de doelgroep ouderen (60+) dan zien we dat vrijwel iedereen van autochtone afkomst is (98%) en slechts 2% van allochtone afkomst. Van de ouderen die een leerbon hebben ontvangen is 71% van het vrouwelijk geslacht en 29% van het mannelijk geslacht.

Als we kijken naar de motivatie voor het gebruik van de leerbon dan zien we dat met name de persoonlijke ontwikkeling een belangrijke motivatie is. Duidelijk en logisch is dat werkgerelateerde motieven vrijwel geen rol spelen. In figuur 17 zijn de verschillende motivaties van de ouderen te vinden.

Figuur 17 Motivatie opleiding ouderen



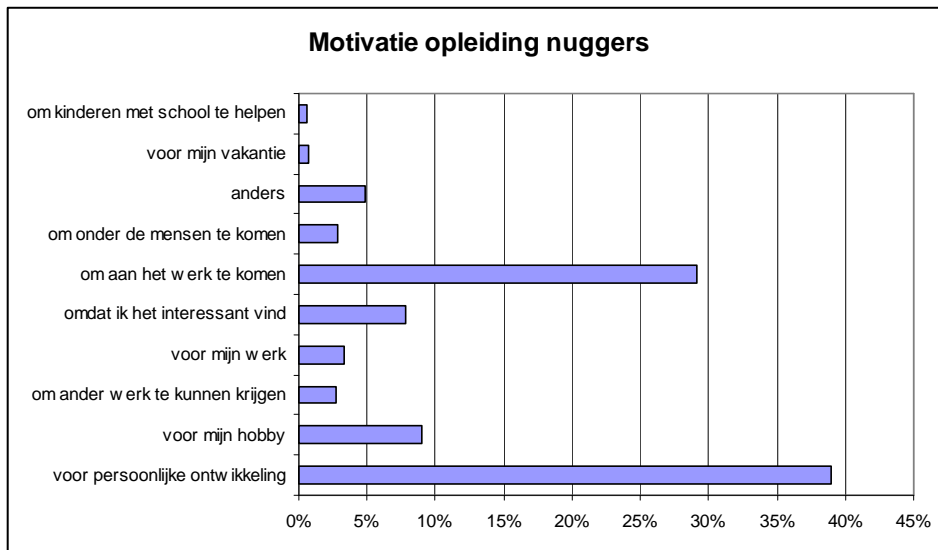
Als we kijken naar de invloed van de campagne dan zien we dat voor ruim 57% van de ouderen de leerbon het laatste duwtje betekende, ruim 10% was het niet eerder van plan en ongeveer 29% was sowieso al van plan om op een opleiding te volgen.

Nuggers

Wanneer we kijken naar de doelgroep nuggers (mensen zonder betaalde baan en zonder uitkering) dan zien we dat ongeveer 85% van autochtone afkomst is en ongeveer 15% van allochtone afkomst. Van de allochtonen zijn er met name veel Turken (52%) en overige allochtonen (24%) die een leerbon hebben ontvangen. Wat verder opvalt, is dat maar liefst 90% van de nuggers vrouw is en derhalve slechts 10% een man.

Als we kijken naar de motivatie voor het gebruik van de leerbon dan zien we dat met name de persoonlijke ontwikkeling en aan het werk komen belangrijke motivaties zijn. In figuur 17 zijn de verschillende motivaties van de nuggers te vinden.

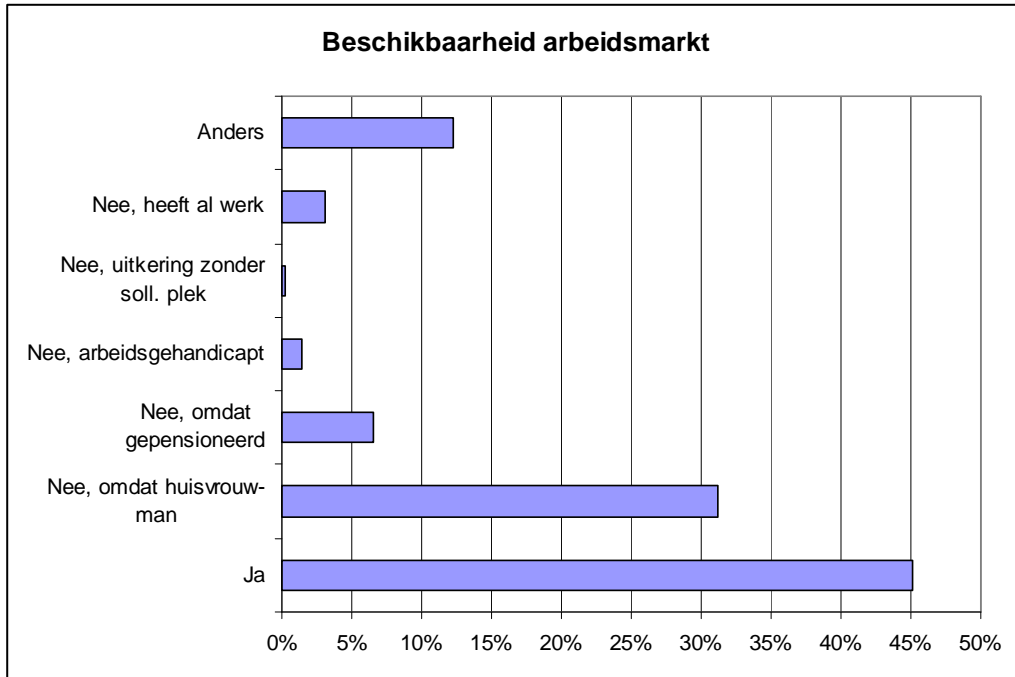
Figuur 18 Motivatie opleiding



Als we kijken naar de invloed van de campagne dan zien we dat voor ruim 54% van de nuggers de leerbon het laatste duwtje betekende, ruim 11% was het niet eerder van plan en ruim 32% was sowieso al van plan om op een opleiding te volgen.

De beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt van de nuggers die een leerbon hebben ontvangen is te zien in figuur 19. We zien dat ongeveer 45% van de nuggers beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, terwijl 31% niet beschikbaar is vanwege het feit dat hij of zij huisvrouw/man is.

Figuur 19 Beschikbaarheid arbeidsmarkt nuggers

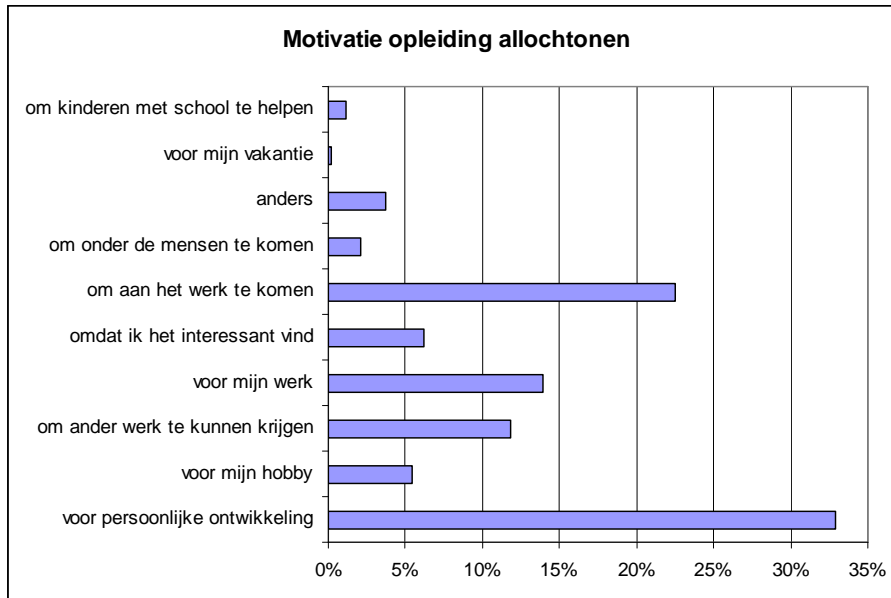


Allochtonen

Onder de allochtonen treffen we, in vergelijking met de totale populatie mensen die een leerbon heeft ontvangen, relatief een iets hoger percentage mannen (31%).

Als we kijken naar de motivatie voor het gebruik van de leerbon dan zien we dat met name de persoonlijke ontwikkeling een belangrijke motivatie is. Onder allochtonen treffen we relatief gezien meer werkgerelateerde motivaties. Bijna de helft van de motivaties is werkgerelateerd. In figuur 20 zijn de verschillende motivaties van de allochtonen te vinden.

Figuur 20 Motivatie opleiding allochtonen



Als we kijken naar de invloed van de campagne dan zien we dat voor precies de helft van de allochtonen de leerbon het laatste duwtje betekende, dat is relatief een laag percentage. Ruim 20% was het niet eerder van plan en ongeveer 26% was sowieso al van plan om op een opleiding te volgen.

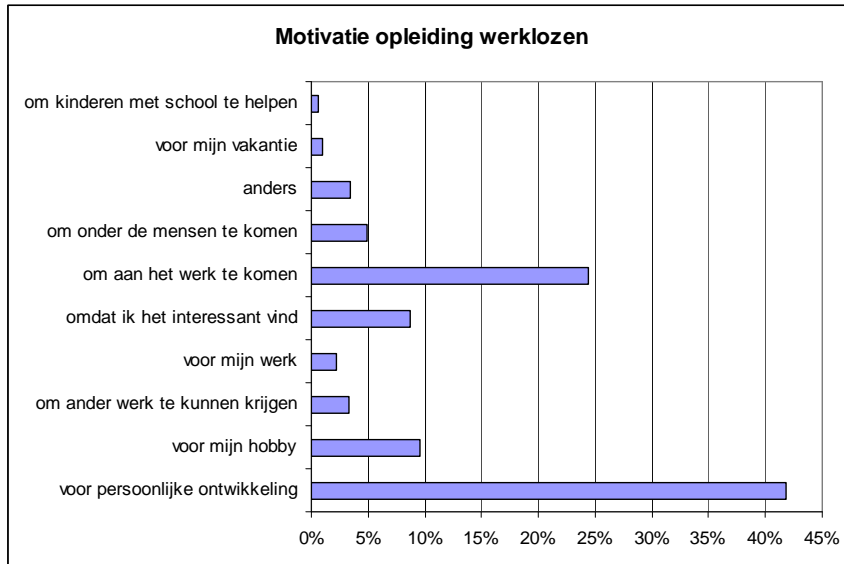
Werklozen

Wanneer we kijken naar de doelgroep werklozen dan zien we dat ongeveer 87% van autochtone afkomst is en ongeveer 13% van allochtone afkomst. Van de allochtonen zijn er met name overige allochtonen (32%) en Turken (31%) die een leerbon hebben ontvangen.

Ongeveer 75% van de werklozen is een vrouw, het resterende kwart is man.

Als we kijken naar de motivatie voor het gebruik van de leerbon dan zien we dat met name de persoonlijke ontwikkeling een belangrijke motivatie is. Bijna een kwart hopt dat de opleiding helpt om aan werk te komen In figuur 21 zijn de verschillende motivaties van de werklozen te vinden.

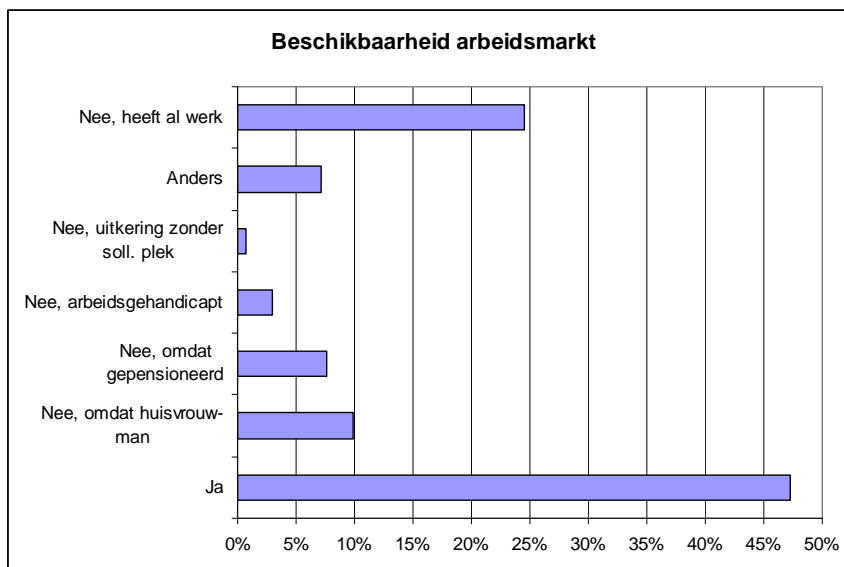
Figuur 21 Motivatie opleiding werklozen



Als we kijken naar de invloed van de campagne dan zien we dat voor 57% van de werklozen de leerbon het laatste duwtje betekende, ruim 12% was het niet eerder van plan en ruim 28% was sowieso al van plan om op een opleiding te volgen.

De beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt van de werklozen die een leerbon hebben ontvangen is te zien in figuur 22. We zien dat ongeveer 47% van de werklozen beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.

Figuur 22 Beschikbaarheid arbeidsmarkt werklozen



Gebruikte Literatuur

Cedefop (2000), *Demand side financing – a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion and case studies*, Cedefop - European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki.

Cedefop (2009), *Individual learning accounts*, Cedefop - European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki.

Doets, C. en Huisman, H. (2009), *De effectiviteit van een individuele leerrekening*, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Geenen, Maartje (2009), *Eindevaluatie: de leerbon in 4 Brabantse gemeenten*, Wise Up Arbeidsmarktconsultancy, Mill.

Groot, W. en Maassen van den Brink, H. (2009), *Werkt het scholingsbudget?*, Topinstitute Evidence Based Education Research (TIER), Maastricht/Amsterdam

Groot, W. en Maassen van den Brink, H. (2009), *De effectiviteit van het het scholingsbudget*, in Economisch Statistische Berichten, jrg. 94, no. 4565, pag. 454-457

Hermans, Frans en Dagevos, John (2006), *De Duurzaamheidbalans van Brabant 2006*, Telos

Provincie Noord-Brabant (2005), *Leerkansen voor laagopgeleiden' feiten, cijfers, theorie en praktijk*.

Provincie Noord Brabant (2007), *Vertrouwen in Brabant. Bestuursakkoord 2007-2011*.

Weddepohl, Saskia (2008), *Ik ben trots op mijzelf! 10 portretten van mensen die geleerd hebben met de leerbon*, PSW Arbeidsmarktadvies 's-Hertogenbosch.

Willems, Inge (2007), *Leren door de leerbon, Eindevaluatie 1 september 2006 – 1 mei 2007*, Wise Up Arbeidsmarktconsultancy, Mill.