



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Achtergronden van beperkt gebruik van de Brug-WW

**Onderzoek in aanvulling op de monitoring
en effectmeting van de tijdelijke regeling**

Zoetermeer, 3 november 2017

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

De tijdelijke regeling Brug-WW biedt werkzoekenden met een WW-uitkering de mogelijkheid deels te werken bij een nieuwe werkgever en tegelijkertijd noodzakelijke (bij- of om)scholing te volgen vanuit de WW. Uit de door Panteia uitgevoerde monitoring van de regeling blijkt, dat er, anders dan de in het kader van hetzelfde project gemonitorde scholingsvouchers, weinig gebruik wordt gemaakt van Brug-WW. Het ministerie van SZW vroeg zich af wat hier de achtergronden van zijn. Daarom is aan Panteia opdracht gegeven een kort aanvullend onderzoek uit te voeren naar die achtergronden. Voorliggende rapportage doet hiervan verslag.

Het aanvullende onderzoek is – onder begeleiding van ondergetekende - uitgevoerd door Patricia Honcoop, Jesper Riske, Inge van den Ende, Michiel Linssen en Peter de Klaver.

Douwe Grijpstra
Manager arbeidsmarktonderzoek Panteia



Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Achtergrond en opzet van het onderzoek	8
1.1 Achtergrond van het onderzoek	8
1.2 Doel- en vraagstelling	9
1.3 Opzet van het onderzoek	9
1.4 Leeswijzer	10
2 Bekendheid, behoefte en gebruik	11
2.1 Bekendheid van de Brug-WW	11
2.2 Behoefte aan de Brug-WW	12
2.3 Gebruik van de Brug-WW	17
3 Financiële en administratieve lasten	19
3.1 Financiële lasten	19
3.2 Administratieve lasten	19
4 Alternatieven en overige redenen	21
4.1 Alternatieven	21
4.2 Overige oorzaken van het beperkt gebruik van de regeling	22
Bijlage 1 Deelnemers interviews en groepsgesprek	23

Samenvatting

Achtergrond en opzet van het onderzoek

In 2016 is de tijdelijke regeling voor Brug-WW van kracht geworden; al in 2015 maakte de mogelijkheid Brug-WW in te zetten deel uit van de derde tranche sectorplannen. Brug-WW biedt werkzoekenden met een WW-uitkering de mogelijkheid deels te werken bij een nieuwe werkgever en tegelijkertijd noodzakelijke (bij- of om)scholing te volgen vanuit de WW. Beleidsmatig is het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) verantwoordelijk voor deze regeling, UWV verzorgt de uitvoering ervan. De regeling in het kader van de sectorplannen loopt tot het einde van deze plannen, de tijdelijke regeling van 2016 loopt tot en met 31 maart 2018. Uit de door Panteia uitgevoerde monitoring van de regeling blijkt, dat er, anders dan de in het kader van hetzelfde project gemonitorde scholingsvouchers, weinig gebruik wordt gemaakt van de regeling Brug-WW. Het aantal deelnemers ligt op 1 september 2017 op 71 (waarvan ruim 10 vanuit een sectorplan).

Het ministerie van SZW vroeg zich af wat de achtergronden zijn van dit beperkt gebruik van Brug-WW. Daarom heeft Panteia in opdracht van het ministerie een aanvullend onderzoek verricht naar deze achtergronden.

Conclusies

Bekendheid van de Brug-WW en de inhoud ervan

De regeling is relatief onbekend bij werkgevers en WW'ers. Dit komt vooral doordat de regeling niet actief wordt gepromoot. Sommige werkgevers hebben wel informatie over de regeling in vakbladen gezien. WW'ers komen er volgens de geïnterviewden alleen mee in aanraking wanneer de werkgever hen er op wijst (en gaan er dan meestal wel op in). De regeling is weliswaar ingewikkeld, maar in principe goed uit te leggen. Voor de werkgever is wel een ingewikkeld aspect dat de werknemer de regeling moet aanvragen, terwijl de werkgever belang heeft bij lage verletkosten.

Behoeftte aan de Brug-WW

Er is regelmatig sprake van een verschil tussen de vraag van werkgevers en de competenties van WW'ers die voor een vacante functie in aanmerking kunnen komen. Scholing kan dan een oplossing zijn en voor de werkgever kunnen dan verletkosten een rol spelen. Dit blijkt echter op dit moment niet vaak het geval te zijn:

- Door de sterke economische groei en de krupper wordende arbeidsmarkt neemt de mate waarin werkgevers scholing bij aanname aanbieden af. Werknemers moeten sneller productief zijn. Scholing van nieuw aan te nemen WW'ers (met inzet van Brug-WW) past daar minder goed in. Of er wordt pas later, wanneer de aangenomen WW'er goed is ingewerkt, toe overgegaan.
- Een factor is ook de kwaliteit van het aanbod van WW'ers. Dat is inmiddels voor een behoorlijk deel afgeroomd. Het gat tussen de eisen van werkgevers en de competenties van werknemers is vaak niet door scholing op te vullen.
- In sommige gevallen is scholing van nieuw aan te nemen WW'ers (met inzet van Brug-WW) niet te combineren met werk (bijvoorbeeld omscholing van zij-instromers tot chauffeur).

Verder blijkt dat, wanneer scholing wel een rol kan spelen, de regeling Brug-WW hier soms minder goed op lijkt aan te sluiten:



- Door werkgevers, projectleiders sectorplannen en werkgeversorganisaties wordt de regeling als diffuus en vaag vormgegeven ervaren.
- Het element van de baangarantie blijkt in de praktijk een obstakel. Werkgevers willen de handen vrij hebben om een mogelijk minder goed functionerende werknemer uiteindelijk toch geen contract aan te bieden.
- Bij veel scholing is geen sprake van een formele opleiding resulterend in het behalen van een certificaat. De scholing die wel wordt gevolgd is niet te kenmerken als een "substantiële opleiding" of een "noodzakelijke bijscholing", zoals in de regeling als voorwaarde wordt gesteld.
- Naast de verletkosten spelen ook de kosten van de scholing zelf. Verschillende werkgevers vinden het risico toch te groot dat zij hierin investeren terwijl de kans bestaat dat de werknemer daarna naar een andere organisatie overstapt.

Gebruik van de Brug-WW

Als er al gebruik wordt gemaakt van de Brug-WW, betreft dat in het algemeen slechts één of enkele personen per bedrijf. Grote bedrijven (met een goede HR-afdeling) doen relatief vaker een beroep op de regeling dan ondernemingen in het MKB.

Het niet aansluiten van de regeling Brug-WW op het proces van werving, selectie en aanname komt uit het onderzoek niet als belangrijke belemmerende factor naar voren. Geen van de geïnterviewden verwijst hier expliciet naar.

Financiële lasten voor werknemers

Op basis van dit onderzoek zijn geen harde uitspraken te doen over of het aanvragen van Brug-WW voor werknemers onvoordelig is, dan wel door hen als zodanig wordt ervaren. Er hebben geen interviews plaatsgevonden met (potentiële) werknemers. In de meeste gevallen is een werknemer beter uit met een baan met deels Brug-WW dan zonder baan.

Administratieve lasten voor werkgevers

De (vermeende) administratieve lasten/ het hoge bureaucratische gehalte van de regeling vormen voor veel werkgevers een belemmerende factor voor het gebruik van de Brug-WW. Ook loopt de communicatie met UWV soms stroef.

Beschikbare alternatieven voor de Brug-WW

De grotere aantrekkelijkheid van andere scholingsregelingen – met name de oorspronkelijke Scholingsregeling WW van UWV en sectorale scholingsregelingen uit de sectorplannen en/of van de O&O-fondsen – wordt genoemd als oorzaak van het beperkte gebruik van de Brug-WW. De aantrekkelijkheid van de andere regelingen is vooral gelegen in het kleinere (financiële) werkgeversrisico (omdat er nog niet direct sprake is van een dienstverband) en minder administratieve lasten.

Overige oorzaken

Werkgevers noemen verder nog de tijdelijke aard van de regeling Brug-WW (en de daarmee gepaard gaande onzekerheid over de continuïteit ervan) als oorzaak van het beperkte gebruik ervan.

Slotbeschouwing

Alles overziend, is het volgende te concluderen:

- Volgens de geïnterviewden zijn de WW'ers vaak onbekend met de regeling. Deze wordt niet gepromoot. Als de werkgever voor de regeling kiest, gaan de WW'ers er meestal wel op in.
- Ook werkgevers kennen de regeling ook vaak niet, omdat UWV en de sectoren de niet promoten. Ook vinden zij de regeling complex, wat lijkt te komen door de combinatie van de voorwaarden van substantiële of noodzakelijke scholing en

baangarantie. Er is vaak ook geen sprake van passende scholing, hetzij omdat werknemers op de huidige arbeidsmarkt direct productief moeten zijn, hetzij omdat de scholing geen substantieel of noodzakelijk karakter kent. Verder schrikt de baangarantie vaak af; veel werkgevers durven nog steeds weinig risico te nemen.

- Ten slotte is er een alternatief in de vorm van de oorspronkelijke Scholingsregeling WW. Daaraan zijn volgens geïnterviewden minder administratieve lasten verbonden en er geldt geen baangarantie. Het feit dat de Brug-WW mogelijkheden tot langere scholing biedt, speelt zelden een rol. Als werkgevers wel voor de Brug-WW kiezen, zijn ze vaak niet op de hoogte van het alternatief of gaat het om grotere bedrijven die de Brug-WW voor meer nieuwe werknemers tegelijk inzetten.



1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Na het Sociaal Akkoord van april 2013 is de Regeling Cofinanciering Sectorplannen tot stand gekomen. In de derde tranche van deze regeling was het mogelijk gebruik te maken van het instrument Brug-WW. De werknemer, die bij een nieuwe werkgever om- of bijscholing nodig heeft om zijn nieuwe functie goed te kunnen uitoefenen, ontvangt een WW-uitkering over de uren waarin hij of zij scholing volgt. Het moet daarbij gaan om een "substantiële opleiding" of een "noodzakelijke bijscholing". Op deze manier zou voor werkgevers een belangrijk obstakel om werknemers scholing te laten volgen wegvallen, namelijk de zogeheten "verletkosten".

De ontwikkeling van de sectorplannen was voor de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) reden om, binnen een breder pakket maatregelen, Brug-WW ook buiten de sectorplannen van kracht te laten zijn. Deze resulterende regeling verschilt op een aantal punten van de regeling binnen de sectorplannen.

Tabel 1.1 Verschillen tussen tijdelijke regelingen Brug-WW zonder en met sectorplan

	Brug-WW zonder sectorplan	Brug-WW met sectorplan
Aanvraag	Door werknemer bij UWV	Door werkgever en werknemer samen via UWV (aan de hand van een werkgeversverklaring ¹)
Beoordeling	Door UWV: criteria: 1) voorwaarden Scholing Protocol; 2) baangarantie (minimaal 6 maanden)	Door sector
Periode Brug-WW	Maximale duur: volledige WW-periode of tot de WW-uitkering stopt	Maximale duur: 1 jaar of tot de WW-uitkering stopt
Vergoeding kosten	Voor uren scholing behoudt werknemer WW-uitkering; Scholingskosten voor werkgever niet vergoed	Voor uren scholing behoudt werknemer WW-uitkering; Scholingskosten voor werkgever vanuit sectorplan (gedeeltelijk) vergoed
Start werk	Direct voor minimaal 8 uur per week	Mogelijk dat werknemer tijdens scholing nog niet bij werkgever werkt
Periode contract	Na scholing contract van minimaal 6 maanden (baangarantie)	Na scholing contract van minimaal 12 maanden (baangarantie)

Bron: <http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/algemene-regelingen/detail/brug-ww>

Uit de monitoring van de regeling, uitgevoerd door Panteia, blijkt dat er op 1 september 2017 71 deelnemers waren, waarvan ruim 10 met een sectorplan en de rest zonder. Bij SZW bestond behoefte aan nader inzicht in de achtergronden van het beperkt gebruik van de Brug-WW. Het ministerie heeft Panteia daarom opdracht gegeven een kort aanvullend onderzoek te verrichten. Voorliggend rapport doet hiervan verslag.

¹ De werkgever vult samen met zijn werknemer de werkgeversverklaring Brug-WW in (dit is een verklaring van deelname aan het sectorplan). Een van beiden stuurt deze naar UWV. De werkgeversverklaring krijgt de werkgever via de hoofdaanvrager van het sectorplan in zijn sector.

1.2 Doel- en vraagstelling

Centrale probleemstelling

Doel van het onderzoek was het verschaffen van nader inzicht in de achtergronden van het beperkt gebruik van de Brug-WW. De centrale probleemstelling voor dit aanvullend onderzoek is als volgt geformuleerd:

Waardoor wordt beperkt gebruik gemaakt van de tijdelijke regeling Brug-WW, zowel binnen als buiten de sectorplannen?

Concrete onderzoeksvragen

De concrete onderzoeksvragen vloeien voort uit de redenen die werknemers zouden kunnen hebben om niet gebruik te maken van de regeling c.q. waardoor nieuwe werkgevers hen er niet toe zullen aansporen van de regeling gebruik te maken:

Bekendheid en behoefte

1. In hoeverre is sprake van onbekendheid met de regeling Brug-WW bij werknemers en werkgevers?
2. In hoeverre is sprake van het ontbreken van een behoefte bij werknemers en werkgevers aan (gebruikmaking van) de regeling Brug-WW?

Financiële en administratieve lasten

3. In hoeverre is het voor werknemers onvoordelig een vergoeding in het kader van de regeling Brug-WW aan te vragen?
4. Is de hoogte van de verletkosten voor scholing dermate laag dat dat dit voor werkgevers geen reden is gebruik te maken van de Brug-WW?
5. In hoeverre is de regeling Brug-WW administratief te ingewikkeld dan wel kost deze werknemers en werkgevers te veel inspanning?

Alternatieven

6. In hoeverre is de Scholingsregeling WW in de oude vorm voor werknemers en werkgevers aantrekkelijker dan de regeling Brug-WW?
7. In hoeverre zijn er voor werknemers en werkgevers andere aantrekkelijkere alternatieven dan de regeling Brug-WW?

Overig

8. Wat zijn andere mogelijke verklaringen voor het beperkt gebruik van de regeling Brug-WW?

1.3 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is kwalitatief van aard. Voorafgaand is door Panteia een aantal hypothesen geformuleerd voor mogelijke oorzaken van het beperkt gebruik van de regeling Brug-WW. Deze zijn getoetst tijdens gesprekken met direct bij de Brug-WW betrokken vertegenwoordigers van UWV, projectleiders van sectorplannen, individuele werkgevers, een van de werknemersorganisaties (allen telefonische interviews) en werkgeversorganisaties (groepsgesprek). Een overzicht van de geïnterviewde stakeholders is opgenomen in bijlage 1. De verslagen van de interviews en het groepsgesprek zijn voor commentaar teruggekoppeld naar de gesprekspartners. Vervolgens heeft een inhoudelijke analyse van de verslagen plaatsgevonden en zijn op



basis daarvan conclusies getrokken. Analyseresultaten en conclusies zijn neergelegd in voorliggend rapport.

1.4 Leeswijzer

Nadat in dit hoofdstuk achtergrond, doel- en vraagstelling en opzet van het onderzoek zijn beschreven, komen in de hoofdstukken 2 tot en met 5 de mogelijke oorzaken van het beperkt gebruik van de regeling Brug-WW aan de orde. Achtereenvolgens gaat het rapport in op: bekendheid van, behoefte aan en gebruik van de regeling; financiële en administratieve lasten van de regeling; alternatieven voor de regeling en mogelijke andere oorzaken van het beperkt gebruik van de regeling. Daarbij presenteren we steeds de resultaten van de interviews en het groepsgesprek; dit omdat steeds van belang is goed te zien uit welke hoek een bepaalde opmerking afkomstig is en of de regeling zelf, de positie van de werkgever of die van de werknemer bepalend is voor het beperkt gebruik. Op basis van deze resultaten worden vervolgens conclusies getrokken.

Voor in het rapport is een samenvatting opgenomen. De bijlage bevat een overzicht van de deelnemers aan de interviews en het groepsgesprek.

2 Bekendheid, behoefte en gebruik

2.1 Bekendheid van de Brug-WW

Een belangrijke reden voor het niet-gebruik van een regeling kan zijn dat deze onbekend is bij de doelgroep; in het geval van de Brug-WW zijn dat werknemers die met een bepaalde scholing aan de slag kunnen bij een werkgever en werkgevers die personeel willen aannemen dat scholing nodig heeft. Dat kan als reden hebben dat de regeling niet, nauwelijks of slecht is gepromoot door betrokken organisaties en ook dat deze lastig is uit te leggen aan werkgevers en (nieuwe) werknemers. Betrokkenen gaven de volgende visie op dit aspect.

UWV

- Vanuit UWV is weinig gedaan om de Brug-WW te promoten; een actieve communicatiecampagne vanuit UWV is er niet geweest. UWV merkt op dat dat ook niet haar rol is. UWV is de uitvoerder van de regeling, het promoten van de regeling ligt eerder bij de sectoren.
- De maatregel is gepubliceerd op uwv.nl. Veel later zijn pas de juiste aanvraagformulieren op werk.nl gezet. De communicatie verliep verder vooral richting de adviseurs werkgeversdienstverlening. Binnen UWV is er een vaste lijn van dienstopdrachten; die is gevolgd. De Brug-WW komt gebruikelijk als een optie voorbij in een heel pakket van mogelijkheden dat adviseurs aan de orde stellen wanneer een werkgever op zoek is naar nieuw personeel.
- Niet bevorderlijk voor de communicatie over de Brug-WW was dat de regeling eerst aan sectorplannen was gekoppeld en het later ook zonder sectorplan kon.
- Door werkgevers kan de regeling Brug-WW als erg complex worden ervaren. Dit komt onder mee doordat de werknemer de regeling moet aanvragen, terwijl de werkgever belang heeft bij lage verletkosten. Hoewel complex, is de regeling volgens UWV door haar adviseurs van UWV wel goed uit te leggen. Hier is wel een verschil naar bedrijfsgrootte. Grotere bedrijven met een goede HR-afdeling kunnen de regeling beter en sneller doorzien dan bedrijven in het mkb.

Projectleiders van de sectorplannen

- Sectoren met Brug-WW in hun sectorplan besteden niet veel aandacht aan het promoten van de regeling. Een projectleider van een regionaal sectorplan geeft aan dat men er niet echt op stuurde. Dat komt ook omdat men nog niet echt 'gevallen' is tegengekomen waarvoor Brug-WW interessant kan zijn. Veel van de mensen, die men begeleidt, zitten in VWNW-trajecten. Ze komen niet in aanmerking voor de regeling omdat ze nog geen WW ontvangen.
- Enkele projectleiders is expliciet gevraagd naar een inschatting van de bekendheid van de Brug-WW onder werkgevers. Zij denken dat werkgevers de regeling vaak helemaal niet en anders vaak niet goed kennen.

Werkgeversorganisaties

- In het groepsgesprek met de werkgeversorganisaties is de onbekendheid van de regeling Brug-WW niet expliciet genoemd als een oorzaak van het beperkt gebruik van de Brug-WW. Men heeft daar op het niveau van individuele werkgevers ook geen zicht op.



Individuele bedrijven

- Alle geïnterviewde bedrijven maken gebruik van de Brug-WW of hebben dat in het verleden gedaan (zij zijn daar ook op geselecteerd). Ze zijn dus ook bekend met de regeling (hoewel ze soms de naam van de regeling niet kennen²).
- Hoewel in een aantal gevallen een kandidaat zelf met het voorstel tot inzet van Brug-WW komt, worden bedrijven veelal door casemanagers of adviseurs van UWV op de mogelijkheid van Brug-WW gewezen. Soms gebeurt dat overigens zonder in de contacten de naam van de regeling expliciet te laten vallen.
- De meningen over (de invloed van) de bekendheid van de Brug-WW lopen uiteen. Volgens de meest respondenten is de bekendheid van de regeling in hun sector gering. Dat zou een verklaring kunnen zijn voor het beperkt gebruik ervan. De informatievoorziening vanuit SZW en UWV laat te wensen over. Een van de respondenten merkt in dit verband op dat hij heeft geprobeerd zich voorafgaand aan het interview nader in te lezen in dit voor hem moeilijke onderwerp, maar het niet eenvoudig was hier informatie over te vinden. Enkele respondenten merken op dat er bij UWV ook een gebrek aan kennis is over de Brug-WW. Zo heeft een werknemer van een van de geïnterviewde bedrijven, die momenteel via de Brug-WW wordt geschoold, zelf UWV op het bestaan van de regeling moeten wijzen.
- Andere respondenten zijn de mening toegedaan dat er juist veel informatie over de Brug-WW is verstrekt. Zo zou de Brug-WW in veel vakbladen op het gebied van HR, personeels- en salarisadministratie zijn beschreven.

Conclusies

Onbekendheid van de regeling onder werknemers en werkgevers is een oorzaak van het beperkt gebruik van de Brug-WW. De regeling wordt niet of nauwelijks actief gepromoot, zowel door sectoren als UWV.

Een deel van de werkgevers, die de regeling wel gebruiken, heeft de informatie erover in vakbladen aangetroffen. Anderen vonden de informatie juist moeilijk te vinden.

De regeling op zich is in principe goed uit te leggen. Niettemin blijkt de werking ervan voor sommige werkgevers toch te complex. Dit komt o.a. omdat de werknemer de regeling moet aanvragen, terwijl de werkgever belang heeft bij lage verletkosten.

2.2 Behoeftte aan de Brug-WW

De Brug-WW biedt extra ondersteuning bij transitie naar nieuw werk waarbij substantiële om- of bijscholing nodig is. Bij onvoldoende aanbod van goed geschoolde krachten wordt het voor werkgevers aantrekkelijker een nieuwe medewerker in dienst te nemen die nog geschoold moeten worden. Voor werkzoekenden biedt het de kans ruimer te zoeken naar werk waar men niet direct geschoold voor is.

Dat er weinig gebruik is gemaakt van de regeling kan er in de eerste plaats mee te maken hebben dat scholing niet of nauwelijks het middel is dat in dit soort situaties wordt ingezet. Vervolgens zijn de verletkosten voor scholing voor werkgevers bij de rekrutering van nieuw personeel dan ook niet aan de orde zijn. Daarbij zou bijvoorbeeld kunnen spelen:

² Dit is (deels) te verklaren doordat het bij de Brug-WW in feite om een uitbreiding van de bestaande Scholingsregeling met aanvullende voorwaarden gaat.

- dat er nauwelijks sprake is van intersectorale mobiliteit waarbij scholing ervoor kan zorgen dat het verschil tussen opleiding en ervaring in het oude en het nieuwe beroep wordt opgevuld;
- dat er genoeg aanbod is van goed geschoolde krachten, zodat WW'ers werk vinden zonder scholing;
- dat werkgevers geen personeel aannemen waarvoor scholing nodig is omdat ze personeel direct willen inzetten;
- dat werkgevers productieproblemen bij voorkeur anders oplossen: door zittend personeel over te laten werken, door minder klussen aan te nemen of door werk naar het buitenland out te sourcen;
- dat scholing vaak niet bij indiensttreding maar pas later wordt ingezet.

In de tweede plaats is het mogelijk dat scholing wel een rol speelt bij indiensttreding van WW'ers maar dat er geen behoefte bestaat aan de Brug-WW. Dat kan komen doordat:

- de kosten van scholing in tijd en geld bij indiensttreding zo laag zijn dat daar geen financiering voor wordt gezocht;
- werkgevers gewend zijn scholing in te zetten bij indiensttreding van personeel en daardoor niet aan aanvullende financiering wordt gedacht;
- de verletkosten maar een fractie van de toegevoegde waarde van de inzet van nieuwe werknemers vormen; daarmee is goede vervanging van de werknemers mogelijk veel relevanter dan de verletkosten;
- werknemers de scholing in eigen tijd volgen; verletkosten zijn dan niet aan de orde.

Betrokkenen hadden hierover het volgende te melden.

UWV

Behoefte aan scholing

- Volgens UWV verschillen de mismatches tussen kennis en vaardigheden van WW'ers en de vereiste kennis en vaardigheden voor een functie en daarmee verschilt de behoefte aan bij- en omscholing sterk per sector en beroep. In de zorg en ICT bijvoorbeeld is van dergelijke mismatches zeker sprake. Zo zijn in de zorg door massaontslagen in de afgelopen jaren nu grote tekorten. Om in de zorg aan de slag te kunnen heb je echter diploma's of certificaten nodig. In de ICT is het tempo van de technologische ontwikkelingen zo hoog dat al snel sprake is van kwalificatieveroudering.
- Los van mismatches draagt scholing bij aan het sneller vinden van werk. Soms gaat het alleen om het door opscholing bereiken van een hoger opleidingsniveau.

Behoefte aan inzet van Brug-WW

- Wat verletkosten betreft, merkt UWV op dat het werkgevers meer kost wanneer men werknemers zonder Brug-WW zou aannemen. Wel is het zo dat je als werkgever bij de Brug-WW aan de nodige criteria moet voldoen en er sprake is van de nodige administratieve lasten. Als werkgever maak je dan toch een kostenbatenanalyse.



Projectleiders van de sectorplannen

Behoefte aan scholing

- Volgens de geïnterviewde projectleiders van de sectorplannen zijn er zeker mismatches tussen kennis en vaardigheden van het aanbod van WW'ers en de vereiste kennisvaardigheden voor een functie en bestaat daarmee behoefte aan bij- en omscholing. In veel sectoren en beroepen is sprake van snelle technologische ontwikkelingen. Naast ICT en techniek gaat het bijvoorbeeld ook om de agrosector. In de agrosector heeft veel robotisering plaats, ook van het vroegere handmatige werk. Dat betekent dat je voor een agrarisch beroep steeds meer technisch onderlegd moet zijn.
- Een probleem is dat door de sterke economische groei en de krappere wordende arbeidsmarkt het aanbod van geschikte om of bij te scholen WW'ers klein is geworden. De meest geschikte WW'ers hebben al op eigen kracht werk gevonden of zijn er door W&S- of headhunterbureaus uitgepikt. Wat overblijft, is de groep kwalitatief minder goede en/of minder goed gemotiveerde WW'ers.
- Enkele respondenten wijzen er op dat door de sterke economische groei en de krappere wordende arbeidsmarkt de aandacht voor scholing minder wordt. Werkgevers zitten om personeel verlegen. Werknemers moeten sneller productief zijn en werkgevers doen daarom alleen het minimale om ervoor te zorgen dat iemand snel kan meedraaien in het proces.
- Scholing van WW'ers (en de eventuele inzet van Brug-WW daarvoor) wordt pas interessant als er in een branche krapte gaat ontstaan. Naast groei- zijn er ook krimpsectoren. Daarin zijn juist overschotten aan personeel. Een voorbeeld is op dit moment de carrosseriebranche. Daar wordt de Brug-WW dan ook niet ingezet.

Behoefte aan inzet van Brug-WW

- De als gevolg van de sterke economische groei en de krappere wordende arbeidsmarkt afnemende aandacht voor scholing leidt tot een verschuiving van vakopleidingen naar kortdurende opleidingstrajecten of naar training on the job. In het eerste geval loont het aanvragen van Brug-WW niet, in het tweede geval is het helemaal niet aan de orde, omdat het niet om een substantiële of noodzakelijke scholing gaat.³
- De krapte leidt er ook toe dat werkgevers eerder geneigd zijn mensen direct aan te nemen en pas wanneer ze het werk enigszins onder de knie hebben en tevens hebben bewezen dat ze de functie aan kunnen een scholingstraject aan te bieden. Brug-WW is dan niet meer aan de orde.
- In sommige sectoren is scholing van zij-instromers niet te combineren met werk. Een voorbeeld is de sector transport en logistiek. Veruit de meeste vacatures in de transportsector zijn er voor chauffeurs. Zij-instromers die daarvoor nog worden opgeleid kunnen nagenoeg niet op andere functies in een bedrijf worden ingezet. Er is onvoldoende ander werk dat men kan doen gedurende de opleiding tot chauffeur. De opleiding zelf is in de tijd gefragmenteerd en kent een lange doorlooptijd (vier tot zes maanden). Er moet eerst een theorie-examen worden afgelegd en daarna moeten de rijbewijzen C en CE worden gehaald. Daarna zijn de mensen pas geschikt om te komen werken en kan hen dus een contract worden aangeboden. Deze opzet spoort niet met de opzet van de Brug-WW, waarbij mensen direct worden aangenomen en worden bijgeschoold. De subsidieregeling

³ In de "Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 28 november 2014, 2014-0000179536, tot vaststelling van de bepalingen betreffende cofinanciering sectorplannen 2015 (Regeling cofinanciering sectorplannen 2015)" staat bij Brug-WW het volgende: "Het nieuwe instrument Brug-WW biedt extra ondersteuning om transities met substantiële omscholing mogelijk te maken. ... Er moet dan sprake zijn van substantiële omscholing of, wanneer het gaat om een WW-gerechtigde om noodzakelijke bijscholing, om weer aan de slag te kunnen in zijn eigen beroep".

voor fulltime scholing van zij-instromers uit het sectorplan is daarvoor meer geëigend.⁴ Een vergelijkbare situatie en aanpak is er in de branche besloten busvervoer.

Werkgeversorganisaties

Behoefte aan scholing

- Ook volgens de werkgeversorganisaties is een mogelijke oorzaak voor het beperkt gebruik van de Brug-WW dat bedrijven eerder de neiging hebben nieuwe werknemers on-the-job te scholen dan formele scholingstrajecten aan te bieden.

Behoefte aan inzet van Brug-WW

- Verletkosten voor scholing zijn volgens de werkgeversorganisaties wel degelijk relevant voor werkgevers. Het is goed daar met een regeling als de brug-WW iets aan te doen, maar dan moet die regeling wel duidelijk en niet te ingewikkeld zijn. Daar schort het aan. Geïnterviewden geven aan de regeling Brug-WW diffuus en vaag te vinden. Veel elementen zorgen voor onduidelijkheid (zoals de aanvraag door de werknemer, de baangarantie e.d.) en daarmee onzekerheid voor de werkgever. Die weet slecht waar hij aan toe is.
- Verder is de regeling alleen van toepassing als mensen 'iets theoretisch op school leren'; volgens de regeling moet het gaan om substantiële omscholing of, wanneer het gaat om een WW-gerechtigde, noodzakelijke bijscholing. Voor sommige opleidingen kun je vanuit huis leren (e-learning). In andere gevallen is sprake van leren door begeleiding op de werkvloer (training on the job). Dat komt allemaal niet in aanmerking voor Brug-WW.
- Volgens de geïnterviewde werkgeversorganisaties vormt de baangarantie na afloop van de scholing (en de daarmee gepaard gaande financiële risico's) voor veel werkgevers een belemmering voor de inzet van de Brug-WW. De nieuwe werknemer kan ook om andere redenen dan te scholen competenties niet geschikt zijn voor de baan. De werkgever moet ook niet de nadelen ondervinden wanneer de werknemer zijn opleiding niet afrondt. Werkgevers willen in deze gevallen niet aan de werknemer voor de duur van de baangarantie vast blijven zitten. Het risico dat dit speelt bij de aanneming van WW'ers willen werkgevers niet nemen. Hierbij speelt vaak nog de nasleep van de crisis. Veel bedrijven zitten nog steeds niet ruim in hun jasje en hebben tijdens de crisis aan de rand van de afgrond gestaan.
- De procedure van de Brug-WW is te complex en te traag. Die loopt via UWV en de werknemer. De werkgever wil snel duidelijkheid en die is er op deze manier niet.

Individuele bedrijven

Behoefte aan scholing

- Voor een sector als de zorg zijn qua (levens)ervaring, instelling en competenties genoeg voorheen in andere sectoren werkzame mensen geschikt. De mismatch zit in vooral in het ontbreken van de in de zorg vereiste diploma's.

Behoefte aan inzet van Brug-WW

- Opleiden van werknemers kost tijd en geld. Naast verletkosten zijn er de kosten voor de opleiding zelf. Met name bij langer durende opleidingen en/of opleidingen op een hoger niveau zoals bijvoorbeeld in de ICT kan dat aardig in de papieren

⁴ Op basis van deze regeling wordt 80% van de opleidingskosten gesubsidieerd (waarvan 50% vanuit het sectorplan en 30% door SOOB).. Overigens geldt ook hier een baangarantie: na succesvol afronden van de opleiding een baan van minimaal 12 maanden en 38 uur per week.



lopen. En dan bestaat ook nog eens de kans dat na afloop van de opleiding de werknemer zelf op zoek gaat naar een andere baan of wordt weggekaapt door een W&S- of headhuntersbureau. Als werkgever ben je dan je investering in de werknemer kwijt. Werkgevers hebben dan ook een duidelijke voorkeur voor direct inzetbaar goed geschoold personeel.

- In geval men er - noodgedwongen – toch voor kiest een minder gekwalificeerde WW-er aan te nemen en deze verder bij of om te scholen, dan vormen verletkosten voor bedrijven inderdaad vaak een reden om Brug-WW aan te vragen.
- Er zijn ook bedrijven die vanuit een filosofie van maatschappelijk verantwoord ondernemen c.q. inclusieve arbeidsorganisatie de behoeften en wensen van de werknemer centraal stellen en doelbewust minder kansrijke kandidaten in dienst nemen en verder bij- of omscholen. Hoe men die scholing precies gestalte geeft (training on the job, bbl-traject, inzet van Brug-WW, inzet van Scholingsregeling WW etc.) hangt af van de specifieke behoeften en wensen van betreffende kandidaten.
- Een van de geïnterviewde werkgevers noemt als nadeel van de regeling Brug-WW dat er geen ontbindende voorwaarde voor de baangarantie in werking treedt als de scholing niet met goed gevolg wordt afgerond.

Werknemersorganisatie

Behoefte aan scholing

- Volgens de vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie willen werkgevers 'vandaag iemand die morgen inzetbaar is'. In de ICT bijvoorbeeld is de boodschap van veel werkgevers 'zorg zelf dat je geschoold bent'.

Behoefte aan inzet van Brug-WW

- Overweging van de werknemersorganisatie bij het opnemen van de baangarantie in de regeling Brug-WW was te voorkomen dat werkgevers werknemers alleen voor de duur van de Brug-WW in dienst zouden houden. En daarna opnieuw een andere Brug-WW'ers in dienst zouden nemen. Beaamd wordt echter dat – achteraf gezien – de baangarantie werkgevers blijkt af te schrikken.

Conclusies

Hoewel er verschillen per sector en beroep zijn, bestaat er door kwalitatieve mismatches tussen het aanbod van WW'ers en de vraag van werkgevers behoefte aan (intersectorale) scholing van nieuw aan te nemen WW'ers. De verletkosten voor deze scholing kunnen voor werkgevers aanleiding vormen Brug-WW aan te vragen. Dit hangt onder meer af van het niveau, de soort en de duur van de betreffende scholing.

Door de sterke economische groei en de krapper wordende arbeidsmarkt neemt de aandacht voor scholing tegelijkertijd wel af. Werknemers moeten sneller productief zijn. Scholing van nieuw aan te nemen WW'ers met inzet van de Brug-WW past daar minder goed in. Of er wordt pas later, wanneer de aangenomen WW-er goed is ingewerkt, toe overgegaan.

Belemmeringen voor de inzet van Brug-WW zijn verder onder meer de diffuse en vage vormgeving van de regeling, het hoogdrempelige karakter (alleen opleidingen met een substantieel en/of noodzakelijk karakter komen in aanmerking) en de baangarantie. Een factor is ook de kwaliteit van het aanbod van WW'ers; het bestand is inmiddels afgeroomd. In sommige gevallen is scholing van nieuw aan te nemen WW'ers (met inzet

van Brug-WW) niet te combineren met werk (bijvoorbeeld omscholing van zij-instromers tot chauffeur). Ten slotte speelt bij veel werkgevers de angst dat ze scholingskosten maken terwijl na afloop de nieuwe werknemer bij een ander bedrijf gaat werken. De vergoeding van alleen de verletkosten dekt dit risico onvoldoende af.

2.3 Gebruik van de Brug-WW

Ervaringen met het gebruik van de Brug-WW kunnen ook indicaties geven voor de redenen van het beperkt gebruik ervan. Op dit gebied hadden betrokkenen het volgende te melden.

UWV

- UWV geeft aan dat in sectoren met een sectorplan meer en in relatief grotere aantallen gebruik wordt gemaakt van Brug-WW dan in sectoren zonder sectorplan.⁵ Maar ook dan gaat het om incidentele gevallen.
- Men is vaak toevallig op de regeling Brug-WW gestuit. In een heel enkel geval is het een bewuste keuze van de werkgever en werknemer het commitment van de Brug-WW aan te gaan.
- Er is ook verschil naar bedrijfsgrootte. Grote bedrijven met een goede HR-afdeling kunnen zich beter in de materie verdiepen dan mkb-bedrijven. Laatstgenoemde zijn dan ook terughoudender in het aanvragen van Brug-WW. De meest ideale situatie voor de Brug-WW is wanneer er (voor een bepaalde werkgever) in een bepaalde sector een grote groep werknemers moet worden bij- of omgeschoold. Die situatie komt momenteel in de praktijk nauwelijks voor.

Projectleiders sectorplannen

- Net als UWV merken de projectleiders van de sectorplannen op dat Brug-WW voor grotere bedrijven interessanter is dan voor kleinere. Grote bedrijven met een aparte HR-afdeling kunnen beter omgaan met de complexiteit en administratieve lasten van de regeling dan kleine. Ook leveren hun administratieve inspanningen meer euro's op wanneer ze voor meer personen van de regeling gebruik maken (wet van de grote getallen).

Individuele bedrijven

- Alle geïnterviewde bedrijven maken gebruik van de Brug-WW of hebben dat in het verleden gedaan (zij zijn daar voor de interviews ook op geselecteerd). In de meeste gevallen gaat het om één werknemer met Brug-WW, in een enkel geval om enkele personen.
- Of men voor een volgend personeelslid weer gebruik zou maken van de Brug-WW verschilt van bedrijf tot bedrijf. Voor een deel is dit afhankelijk van de (positieve dan wel negatieve) ervaringen die men met de via de Brug-WW geschoolde werknemer(s) heeft opgedaan. Daarnaast speelt de specifieke aard en omvang van de scholingsbehoefte van de eventueel nieuw aan te nemen WW-er een rol. Van belang daarbij is ook dat – om voortijdige uitval te voorkomen – van tevoren goed wordt vastgesteld wat de (scholings)potentie van betreffende kandidaat is. Dat voorkomt voortijdige uitval tijdens de opleiding. Een factor zijn ook de WW-rechten van betreffende persoon: hoe korter de WW-rechten, des te sneller vervalt het recht op Brug-WW en moet men het personeelslid volledig betalen.

⁵ Dit blijkt overigens niet uit de realisatie.



- Een werkgever stelt dat de doelgroep van de Brug-WW beperkt is doordat andere categorieën uitkeringsgerechtigden (arbeidsbeperkten, bijstandsgerechtigden) er niet onder vallen. De beperking tot WW'ers kan ook een reden zijn voor het beperkt gebruik van de Brug-WW.

Conclusies

Als er al gebruik wordt gemaakt van de Brug-WW, betreft dat in het algemeen slechts één of enkele personen per bedrijf. Grote bedrijven (met een goede HR-afdeling) doen relatief vaker een beroep op de regeling dan ondernemingen in het mkb.

3 Financiële en administratieve lasten

3.1 Financiële lasten

Voor werknemers kunnen er financiële nadelen aan de regeling verbonden zijn:

- Het loon dat de werknemer zou ontvangen als hij dat voor de scholingsuren doorbetaald zou krijgen, is in de meeste gevallen hoger dan de WW-uitkering die de werknemer nu krijgt. De werknemer lijkt in dat geval loon in te leveren. Daar staat natuurlijk tegenover dat hij mogelijk zonder de Brug-WW helemaal geen betaald werk zou hebben gehad.
- De werknemer verspeelt WW-rechte, Dit, terwijl hij of zij vaak op een tijdelijk contract wordt aangenomen en dus geen zekerheid heeft of hij na verloop van tijd toch niet opnieuw op de WW is aangewezen. In feite gaat het hier puur om een psychologisch effect, omdat de baangarantie vaak meer inkomen inhoudt dan een langere periode WW.

In de meeste interviews is op dit aspect niet ingegaan, omdat men het moeilijk vond in de ziel van de werknemer te kijken.

Werkgeversorganisaties

- In het groepsgesprek met de werkgeversorganisaties wordt aangegeven dat werknemers die met inzet van Brug-WW worden geschoold minder inkomen hebben dan werknemers in een 'normaal' dienstverband. 'Dat is voor werknemers ook een ding'.

Werknemersorganisatie

- Volgens de vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie zijn (langdurig) werklozen allang blij dat ze aan de slag kunnen. In het algemeen is het inkomen van Brug-WW'ers hoger dan toen ze nog werkloos waren. Probleem zit hem er meer in dat men nog steeds niet van UWV af is. Daar wil men eigenlijk niets meer mee te maken hebben.

Conclusies

Op basis van dit onderzoek zijn geen harde uitspraken te doen over of het aanvragen van Brug-WW voor werknemers onvoordelig is, dan wel door hen als zodanig wordt ervaren. Er hebben geen interviews plaatsgevonden met (potentiële) werknemers.

3.2 Administratieve lasten

De keuze voor een bedrijf al dan niet een subsidie aan te vragen hangt vaak samen met moeite die men moet doen en de tijd die men eraan kwijt is of denkt te zijn. Als die niet lijkt op te wegen tegen de (financiële) baten, vraagt men de regeling niet aan. Bij de Brug -WW speelt dit zowel aan werknemers- als aan werkgeverszijde. De werknemer moet namelijk de regeling aanvragen, de werkgever gaat over de scholing en de baangarantie. De vraag is of de regeling in administratieve zin te lastig is of wordt bevonden en of werknemers en werkgevers door uitvoerder UWV hierin voldoende worden ondersteund.



UWV

- De regeling Brug-WW brengt voor bedrijven de nodige (administratieve) lasten met zich mee: er moeten veel formulieren worden ingevuld. UWV ziet de administratieve lasten als de belangrijkste oorzaak van het beperkt gebruik van de Brug-WW. Dit komt ook doordat er alternatieven zoals de oorspronkelijke Scholingsregeling WW zijn die minder papierwerk inhouden.

Projectleiders van de sectorplannen

- De geïnterviewde projectleiders van de sectorplannen wijzen eveneens vrijwel allemaal op de (administratieve) lasten van de regeling Brug-WW, zowel voor werkgevers als werknemers. Het bureaucratisch gehalte is hoog. Voor werkgevers is het 'best lastig' UWV in te schakelen en vergen de aanvraag en verantwoording van de regeling de nodige administratieve inspanningen.
- Voor werknemers is het belastend om weer naar UWV te moeten als men net uit een werkloosheidsituatie komt.

Werkgeversorganisaties

- In het groepsgesprek met de werkgeversorganisaties wordt opgemerkt dat UWV mede door de administratieve lasten en het hoge bureaucratische gehalte geen positief imago heeft.

Individuele bedrijven

- Ook de meeste geïnterviewde bedrijven zien de administratieve lasten en het hoge bureaucratische gehalte van de regeling als een mogelijke belemmering voor het gebruik van de Brug-WW. 'De Brug-WW is geen gangbare regeling. Het is toch wel een papierwinkel. Je moet er wel even voor gaan zitten'.
- Het verplichte karakter van de (langdurige) procedures om via UWV subsidies aan te vragen wordt trouwens in het algemeen als probleem ervaren. Dat UWV dit imago heeft, zal het gebruik van de regeling Brug-WW ook geen goed doen.
- Eén respondent geeft daarentegen expliciet aan het papierwerk van de Brug-WW nooit als obstakel te hebben gezien.
- Enkele respondenten melden ook problemen ondervonden te hebben in de contacten met UWV: de communicatie met deze organisatie verloopt volgens hen stroef. Anderen hebben positievere ervaringen. Zo merkt een respondent op dat het even (een half uur) duurde voordat ze de juiste persoon bij UWV aan de telefoon had, maar dat daarna het proces snel ging.

Conclusies

De administratieve lasten en het bureaucratische gehalte van de regeling vormen voor werkgevers een belangrijke belemmerende factor voor het gebruik van de Brug-WW. Dit speelt in ieder geval bij sommige, hoewel niet alle, bedrijven die gebruik maken van de Brug-WW. Mogelijk schrikt het vermeende bureaucratische karakter van UWV-regelingen ook andere bedrijven af. Ook loopt de communicatie met UWV soms stroef. Voor werknemers speelt mogelijk een rol dat ze weer naar UWV moeten, terwijl ze juist dachten daarvan af te zijn.

4 Alternatieven en overige redenen

4.1 Alternatieven

Er zijn voor werkgevers en werknemers andere opties om de (verlet)kosten voor scholing te financieren:

- Daarbij gaat het in de eerste plaats om de Scholingsregeling WW in de oorspronkelijke vorm. Bij toepassing van de Scholingsregeling WW blijft het recht op uitkering bestaan tijdens noodzakelijke opleiding of scholing. De scholing is in dit geval beperkt tot één jaar. Indien de regeling wordt gecombineerd met werk, hoeft de werkgever geen commitment (in de vorm van een baangarantie) aan te gaan.
- Daarnaast zijn er in sommige sectoren nog sectorale regelingen die de (verlet)kosten voor scholing financieren. Deze regelingen zijn de afgelopen jaren trouwens wel in toenemende mate stopgezet.

UWV

- Volgens UWV lopen werkgevers met Brug-WW een (financieel) risico omdat men een contract moet aanbieden. Het feit dat bij de Scholingsregeling WW iemand nog niet in dienst is bij de werkgever, maakt deze veel aantrekkelijker. Bovendien is er veel minder sprake van administratieve lasten.
- De adviseurs van UWV laten in gesprekken met werkgevers alle mogelijkheden de revue passeren. Naast Brug-WW wijzen zij ook op de Scholingsregeling WW, de scholingsvouchers (hoewel nu alleen nog mogelijk in de zorg), loonkostensubsidies, proefplaatsingen etc. Daarbij geven zij aan dat de Brug-WW ingewikkeld en complex is, extra administratieve inspanningen kost en commitment in de vorm van een baangarantie betekent.
- In de praktijk kiezen werkgevers vaak ('negen van de tien keer') voor een andere regeling via UWV dan de Brug-WW. Dat er ondanks de nadelen van de regeling door een beperkt aantal werkgevers en werknemers toch gebruik wordt gemaakt van de regeling, komt omdat men simpelweg niet op de hoogte is van alternatieven als de Scholingsregeling WW.

Projectleiders van de sectorplannen

- Ook de geïnterviewde projectleiders van de sectorplannen wijzen op het minder grote (financiële) risico voor werkgevers bij de Scholingsregeling WW. De werkgever hoeft nog niemand in dienst te nemen. Ook is er minder administratieve rompslomp, waardoor de werkgever tijd en geld bespaart.
- Een deel van de respondenten merkt expliciet op dat de regeling Brug-WW geen toegevoegde waarde heeft in verhouding tot de Scholingsregeling WW en andere scholingsmogelijkheden via UWV zoals scholingsvouchers. Blijkbaar duren scholingen zelden meer dan een jaar. Andere respondenten noemen de intentie van de regeling wel goed of wijzen erop dat juist het dekken van verletkosten de regeling interessant maakt.
- Naast de Scholingsregeling WW wordt verder vooral gebruik gemaakt van scholingsregelingen/-gelden uit de sectorplannen en/of van de O&O-fondsen. Vaak gaat het bij de regelingen uit de sectorplannen om (forse) subsidiëring van de opleidingskosten, deels vanuit de gelden van het plan zelf en deels vanuit de O&O-fondsen (bijvoorbeeld in de sectoren transport en logistiek, besloten busvervoer en technische installatiebranche). Voor werkgevers zijn deze regelingen interessanter dan de Brug-WW (en ook de Scholingsregeling WW). Er komt ook



wel redelijk wat papierwerk bij kijken, maar de financiële prikkel van deze regelingen lokt toch.

- Er wordt gewezen op nog een andere mogelijkheid, namelijk het aanbieden van bbl-opleidingen aan zij-instromers op hetzelfde opleidingsniveau. Daar zou nog weinig gebruik van worden gemaakt.

Individuele bedrijven

- Wat gebruik van de Scholingsregeling WW van UWV, sectorale scholingsregelingen en andere regelingen (zoals loonkostensubsidies, proefplaatsingen e.d.) betreft, is het beeld wisselend. Enkele geïnterviewde bedrijven maken naast de Brug-WW ook gebruik te maken van andere regelingen. De meeste bedrijven doen dat niet.

Werknemersorganisatie

- Volgens de vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie zijn er signalen dat UWV, in tegenstelling tot de Brug-WW, andere regelingen zoals de Scholingsregeling WW wel promoot.

Conclusies

De grotere aantrekkelijkheid van andere scholingsregelingen – met name de Scholingsregeling WW van UWV en sectorale scholingsregelingen uit de sectorplannen en/of van de O&O-fondsen – is een belangrijke oorzaak van het beperkt gebruik van de Brug-WW. De aantrekkelijkheid van de andere regelingen is vooral gelegen in het kleinere (financiële) werkgeversrisico (omdat er nog niet direct sprake is van een dienstverband) en minder administratieve lasten. Daar weegt niet tegenop dat de Brug-WW langer kan worden toegepast.

4.2 Overige oorzaken van het beperkt gebruik van de regeling

Uit de interviews en het groepsgesprek komen verder nog de volgende mogelijke oorzaken van het beperkt gebruik van de Brug-WW naar voren:

- De regeling is van tijdelijke aard. Aanvragen kunnen tot 31 maart 2018 worden ingediend. Onduidelijk is of en op welke wijze de regeling daarna wordt voortgezet. 'Niemand weet hoe lang het duurt'. Het tijdelijke karakter van de regeling zou niet bevorderend zijn voor het gebruik ervan (bron: interviews bedrijven).

Conclusies

Afgezien van de tijdelijke aard van de regeling Brug-WW (en de daarmee gepaard gaande onzekerheid over de continuïteit ervan), komen in het onderzoek geen andere mogelijke oorzaken van het beperkt gebruik van de regeling naar voren dan die in de voorgaande tekst reeds zijn vermeld.

Bijlage 1 **Deelnemers interviews en groeps gesprek**

Interviews

UWV

1. UWV – Muriël Nassenstein, producteigenaar Brug-WW
2. UWV - Marieke Duijndam, adviseur werkgeversdienstverlening

Projectleiders sectorplannen

3. Bikudak – Joep Jansen, projectleider sectorplan Dakdekkers
4. Carrosseriebranche – Arnoud Koedijk, cao-coördinator en plv. secretaris
Bedrijfsraad voor het Motorvoertuigenbedrijf
5. MKB Limburg – Michel van Lieshout, projectleider sectorplan MKB Limburg
6. MKB Werkoffensief – Arko Veefkind, projectleider MKB Werkoffensief (Rotterdam)
7. SOOB/STL – Guus Alfrink, projectleider sectorplan Transport en Logistiek
8. Stichting FSO – Olaf Weterings, directeur Stichting FSO en secretaris cao-partijen
Besloten Busvervoer
9. Technische Installatiebranche – Hemmy Willems van Dijk, directeur-eigenaar
Maiesta Consultancy BV en adviseur OTIB

Bedrijven

10. CS Plus – dhr. W-J Ackermans, eigenaar/directeur
11. Stichting IKL – dhr. F. Blezer, projectleider
12. Kinderopvang Kids World, mevr. P. Priem-Jansen, eigenaar/directeur
13. Het Naoverhuis – dhr. H.J. Baalman, mede-eigenaar/directeur
14. Panta Rhei Zorg BV – mevr. Y. de Haas, mede-eigenaar
15. Randstad Groep Nederland – mevr. C. van der Hulst, senior stafspecialist
16. Simon Loos – dhr. E. Stam, HR manager
17. TPCE – mevr. S. Evers, eigenaar/directeur
18. Van Kaam & Peeters – dhr. P. van Kaam, eigenaar/directeur
19. Vrije School Parcival – mevr. K. Vonder, hoofd personeelszaken

Werknemersorganisatie

20. FNV – Paul van den Boom (tevens gedetacheerd bij de Stichting van de Arbeid)

Groeps gesprek

Werkgeversorganisaties

21. AWVN – Erik Lemans, adviseur arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen
(tevens gedetacheerd bij de Stichting van de Arbeid)
22. VNO-NCW – Rob Slagmolen, secretaris arbeidsmarkt

