



Onderzoek

‘De toegevoegde waarde van het OTIB-instrumentarium
voor werknemers in de Technische Installatiebranche (TI)’

2016-011/WB/MS

27 januari 2016



a-advies

Vondellaan 36 | 3521 GH Utrecht
T 030 2620205 | E info@a-advies.nl
www.a-advies.nl

De toegevoegde waarde van het OTIB-instrumentarium voor werknemers in de Technische Installatiebranche (TI)

De betekenis van collectief opgebrachte middelen voor werknemers

December 2015

Wilco Brinkman

Moon Stroes

Met dank aan Kees-Jan Bosma (a-advies), Hedwig Vermeulen (ITS) en Wouter de Wit (ITS)

Inhoudsopgave

SAMENVATTING	3
1. INLEIDING	9
2. TOEGEVOEGDE WAARDE IN DE CONTEXT VAN OTIB	11
3. OPZET VAN HET ONDERZOEK	16
3.1 DOEL EN ONDERZOEKSVRAAG	16
3.2 ONDERZOEKSAANPAK EN ONDERZOEKSPOPULATIE	17
3.2.1 Selectie maatregelen/instrumenten (Stap 1)	18
3.2.2 Definiëring toegevoegde waarde (Stap 2)	20
3.2.3 Empirisch onderzoek (Stap 3)	22
4. WERKNEMERSONDERZOEK	23
4.1 INSTRUMENTEN EN REGELINGEN: DEELNAME EN KENMERKEN VAN DEELNEMERS EN NIET-DEELNEMERS	23
4.2 TOEGEVOEGDE WAARDE	31
4.2.1 Uurloon	32
4.2.2 Inzetbaarheid	41
4.3 CONCLUSIES	49
5. WERKGEVERSONDERZOEK	52
5.1 GEBRUIK OSR EN BPV	52
5.2 VAKBEKWAAMHEID EN INZETBAARHEID	55
5.3 TOEGEVOEGDE WAARDE	56
5.4 CONCLUSIES	60
6. REFLECTIE EN CONCLUSIES	62
BIJLAGE 1 - LITERATUUR	65
BIJLAGE 2 - MEEST GEVOLGDE OPLEIDINGEN/CURSUSSEN MET OSR-SUBSIDIE IN 2006-2010	67
BIJLAGE 3 - VRAGEN BEDRIJVENENQUÊTE	69
BIJLAGE 4 - TOELICHTING OP DE STATISTISCHE ANALYSES	71

Samenvatting

Inleiding

Het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds in de Technische Installatiebranche (OTIB) heeft een onderzoek laten uitvoeren naar de toegevoegde waarde van het OTIB-instrumentarium voor werknemers. In deze samenvatting beschrijven we de aanleiding van het onderzoek, de context waarbinnen het onderzoek plaatsvindt, de opzet en vanzelfsprekend de belangrijkste conclusies van het onderzoek. OTIB wil met dit onderzoek een bijdrage leveren aan een effectieve inzet van de door werkgevers en werknemers collectief opgebrachte middelen voor scholing en ontwikkeling.

Het OTIB

In opdracht van sociale partners in de sector ondersteunt het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds in de Technische Installatiebranche (OTIB) werkgevers en werknemers uit de branche bij het (verder) ontwikkelen van hun kennis en vakmanschap. De belangrijkste elementen om deze ondersteuning in te vullen zijn:

- ontwikkelen, managen en delen van kennis;
- borgen van de kennisinfrastructuur;
- goed en aantrekkelijk beroepsonderwijs;
- instroom bevorderen en borging van voldoende praktijkleerplaatsen;
- werknemers binden aan de branche.

Voor de concrete invulling van deze elementen heeft het OTIB een veelheid aan instrumenten ontwikkeld. Voorbeelden van dergelijke instrumenten zijn: subsidies voor scholing voor zowel werkgevers, als werknemers, op verschillende groepen werknemers toegespitste workshops, advisering op het gebied van scholing en ontwikkeling en geven van voorlichting over werken in de branche aan scholieren en studenten. Voor een volledig overzicht van het instrumentarium verwijzen we naar de website van OTIB: www.otib.nl.

Enkele kerngegevens van de technische installatiebranche (2013)

aantal bedrijven	8.100
aandeel bedrijven met (aandeel werkgelegenheid):	
1-5 werknemers	53% (8%)
6-15 werknemers	26% (16%)
16-50 werknemers	15% (26%)
51-100 werknemers	4% (17%)
meer dan 100 werknemers	3% (33%)
aantal werknemers	125.500 (90% man, 10% vrouw)
gemiddelde leeftijd werknemers	2002: 35,9 jaar 2013: 39,8 jaar
opleidingsniveau werknemers (2012):	
basisonderwijs/vmbo/mbo-1	29%
mbo 2 of 3	19%
mbo 4	37%
hbo/wo	13%
overig	3%

Motivatie voor het onderzoek

OTIB financiert zijn activiteiten met geld dat werkgevers en werknemers in de branche hebben opgebracht. Deze collectieve middelen dienen zorgvuldig, efficiënt en effectief te worden ingezet. OTIB is zich daar terdege van bewust. Over de toegevoegde waarde van de verdeling en inzet van de door werkgevers en werknemers opgebrachte middelen door de O&O-fondsen, vindt op gezette tijden tussen sociale partners en in de politiek discussie plaats (zie bijvoorbeeld de behandeling in de Tweede Kamer van de begroting 2014/2015 van het ministerie van SZW). Soms gebeurt dit op basis van politieke voorkeuren en is het debat niet altijd gebaseerd op objectief vastgestelde feiten. Voor een gefundeerde discussie over en het draagvlak voor de inzet van collectief gefinancierde middelen voor scholing en ontwikkeling in het algemeen en die voor OTIB in het bijzonder, is het van belang dat wordt aangetoond of er sprake is van toegevoegde waarde van de activiteiten van OTIB voor werkgevers en werknemers. Vanuit deze motivatie heeft OTIB een onderzoek laten uitvoeren met als doel na te gaan of er uitspraken zijn te doen over de toegevoegde waarde van zijn activiteiten voor (individuele) werknemers in de technische installatiebranche.

Toegevoegde waarde van een O&O-fonds

Het begrip 'toegevoegde waarde' kunnen we voor een O&O-fonds op verschillende manieren invullen. De toegevoegde waarde kan betrekking hebben op het ontwikkelen van de opleidings- en ontwikkelingsmarkt in een sector, bijvoorbeeld door het zelfstandig ontwikkelen van (innovatieve) opleidingen die in de markt nog niet aanwezig zijn. Een tweede mogelijkheid is het stimuleren van werkgevers en werknemers om deel te nemen aan verschillende vormen van scholing, bijvoorbeeld met behulp van advisering en in veel gevallen ook door middel van het (deels) subsidiëren van scholings- en ontwikkelingstrajecten. Ten derde kan een O&O-fonds de markt van scholing en ontwikkeling inzichtelijk maken voor werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld door het transparant maken van het scholings- en cursusaanbod. Ten vierde toont een aantal onderzoeken aan dat begeleiding en advisering van specifieke groepen werknemers (ouder, weinig ervaring met post-initieel onderwijs, niet werkzaam in een organisatie met een scholingscultuur) de effectiviteit van geld, bestemd voor scholing en ontwikkeling, kan vergroten.

Hoe belangrijk bovenstaande vormen van toegevoegde waarde ook zijn, uiteindelijk zullen ze voor de werknemer relevant zijn als de toegevoegde waarde concreet herkenbaar is. Los van de intrinsieke toegevoegde waarde (voldoening in het leren en ontwikkelen zelf) gaat het dan om elementen als: beloning, inzetbaarheid en toegang tot scholing en ontwikkeling. Aangezien het onderzoek zich richt op de toegevoegde waarde voor (individuele) werknemers, staan deze elementen centraal in het onderzoek.

Onderzoeksvraag, opzet en uitvoering van het onderzoek

De centrale onderzoeksvraag is:

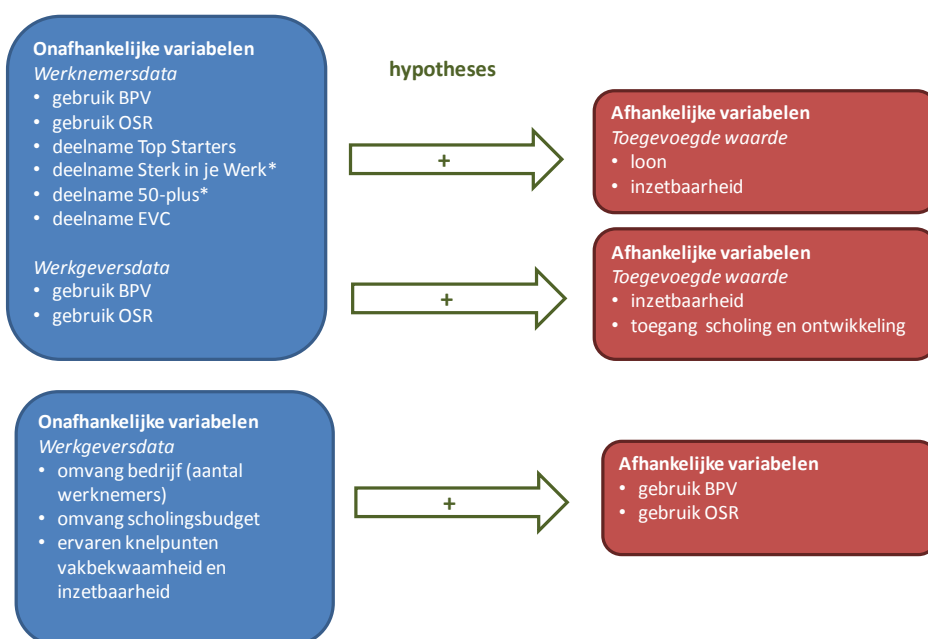
Wat is de toegevoegde waarde van de inzet van collectieve middelen door OTIB voor medewerkers in de sector?

De centrale onderzoeksvraag beantwoorden we vanuit de invalshoek van werknemers (aanbodzijde) op basis van historische ervaringen met het OTIB-instrumentarium en reeds beschikbare data. De vraagzijde (werkgevers) onderzoeken we door middel van een enquête, waarin werkgevers wordt gevraagd naar het gebruik van het OTIB-instrumentarium en de effecten daarvan. De resultaten van de enquête geven daarnaast de mogelijkheid om het gebruik van het OTIB-instrumentarium te koppelen aan enkele werkgeverskenmerken (o.a. omvang, scholingsbudget).

De onderzoekspopulatie bestaat voor wat de werknemers betreft uit de deelnemers en niet-deelnemers aan een selectie van het OTIB-instrumentarium in de periode 2006-2010. Deze selectie bestaat uit twee grote subsidieregelingen (OSR en BPV), drie workshops/-bewustwordingstrajecten (TopStarters, Sterk in je Werk en 50-plus), elk gericht op een specifieke groep medewerkers en een specifieke regeling Erkenning Verworven Competenties (EVC).

Binnen deze populatie onderscheiden we voor de analyse van de toegevoegde waarde de doelgroep mannen in installerende/technische functies. Het betreft de doelgroep waarop het beleid van OTIB zich richt, voor zover dit het genoemde instrumentarium betreft. Hetgeen overigens niet wil zeggen dat anderen hier geen gebruik van maken. In de formele criteria die gelden voor deelname aan de instrumenten wordt geen onderscheid naar functie gemaakt.

Voor het onderzoek onder werkgevers bestaat de onderzoekspopulatie uit werkgevers die in 2014 zijn geënquêteerd en hebben kunnen aangeven of men de afgelopen drie jaar wel of geen gebruik heeft gemaakt van één of beide subsidieregelingen. Hierbij is eveneens onderzocht of het aantal werknemers in een bedrijf, de omvang van het scholingsbudget en de ervaren knelpunten op het gebied van vakbekwaamheid en inzetbaarheid, verband houden met het gebruik van de subsidieregelingen. Onderstaand figuur geeft de onderzochte verbanden schematisch weer. De getoetste hypothesen gaan ervan uit dat er een positief verband bestaat tussen het gebruik van/de deelname aan het OTIB-instrumentarium en de toegevoegde waarde voor werknemers.



* Voor Sterk in je Werk en 50-plus zijn i.v.m. gebrek aan data de hypothesen niet getest

Belangrijkste uitkomsten van het werknemersonderzoek

Gedurende de onderzochte periode zien we voor alle onderzochte instrumenten dat het uurloon van deelnemers zich sneller ontwikkelt dan het uurloon van de niet-deelnemers. Dit effect is het grootst op de korte termijn (tot een paar jaar na deelname), maar blijft gedurende de gehele onderzochte periode aanwezig. Gecorrigeerd voor verschillende externe effecten en achtergrondvariabelen, ligt het gemiddelde uurloon van deelnemers aan het onderzochte instrumentarium aan het eind van de onderzochte periode (2014) gemiddeld tussen 36% en 47% hoger dan aan het begin van de onderzochte periode (2005). Bij de niet-deelnemers varieert dit tussen de 33% en 35%. Het verschil is het grootst bij deelnemers die relatief kort in de sector werkzaam zijn op het moment dat zij deelnemen aan het instrument.

Bij een aantal instrumenten zien we een selectie-effect. Voordat zij gebruik maken van deze instrumenten hebben deelnemers een hoger gemiddeld uurloon dan niet-deelnemers. Dit verschil neemt af, maar blijft significant als we corrigeren voor leeftijd en de tijd dat men in de sector werkzaam is. Mogelijk is het scholingsniveau hier het meest bepalend. Uit de literatuur is bekend dat mensen met een hogere scholing eerder opleidingen en/of cursussen volgen dan mensen met een lager scholingsniveau. In dit onderzoek hebben we daar niet voor kunnen corrigeren.

Het positieve effect op de inzetbaarheid binnen de sector van de deelname is bij alle onderzochte instrumenten aanwezig. Deelnemers in de periode 2006-2010 zijn in bijna alle gevallen in 2014 vaker in de sector werkzaam dan niet-deelnemers van vergelijkbare leeftijd of duur dat men in de sector werkzaam is. De mate van het effect kan per leeftijdscategorie of sectorverblijftijd verschillen. Dit zien we vooral bij TopStarters (gericht op jonge, startende werknemers in de sector) waar de inzetbaarheid van deelnemers die minder dan twee jaar in de sector werkzaam zijn, sterk verschilt met die van de niet-deelnemers. Ook hier geldt als nuancering dat het selectie-effect een sterke invloed op de deelname kan hebben. Werknemers die de ambitie hebben om in de sector te blijven werken, zouden eerder geneigd kunnen zijn deel te nemen. Op basis van de beschikbare gegevens hebben we daar niet voor kunnen corrigeren.

De subsidieregeling OSR is voor OTIB een belangrijk instrument om de deelname aan scholings- en ontwikkelingstrajecten te bevorderen. Een opvallende uitkomst van het onderzoek is dat de leeftijd van deelnemers aan OSR hoog is in vergelijking met niet-deelnemers. Daarnaast is ruim twee derde van de deelnemers aan OSR minstens acht jaar in de sector werkzaam voordat zij minimaal één keer aan OSR hebben deelgenomen. Scholing, voor zover af te leiden uit OSR-deelname, vindt dan ook vooral plaats nadat men enige tijd in de sector werkzaam is. Het instrument spreekt daarmee ook oudere werknemers aan; ook zij blijven zich scholen en ontwikkelen.

In het algemeen concluderen we dat er, binnen de kaders en nuanceringen van dit onderzoek, een aantoonbare toegevoegde waarde is voor werknemers van de deelname aan het door OTIB aangeboden instrumentarium. De inzet van door de TI-sector opgebrachte collectieve middelen heeft voor deze werknemers een gemiddeld positief effect op de ontwikkeling van hun uurloon en inzetbaarheid binnen de branche in vergelijking met de branchegenoten die niet deelnemen.

Belangrijkste uitkomsten van het werkgeversonderzoek

De toegevoegde waarde van het gebruik door werkgevers van de subsidieregelingen OSR en BPV voor werknemers, is gedefinieerd als toegang tot scholing en ontwikkeling voor en inzetbaarheid van medewerkers. De meerderheid van de bedrijven geeft aan dat er door het gebruik van OSR meer medewerkers in het bedrijf worden bijgeschoold dan zonder de regeling, of dat er door OSR meer aandacht is gekomen voor scholings- en ontwikkelingswensen voor medewerkers in het bedrijf. Op basis van deze uitkomsten stellen we vast dat de 'toegang' tot scholing en ontwikkeling voor medewerkers als gevolg van het gebruik van OSR door bedrijven toeneemt. In aanvulling hierop zien we dat naarmate een bedrijf minder werknemers heeft, het gebruik van OSR er ten opzichte van bedrijven met meer werknemers vaker toe leidt dat er meer aandacht komt voor scholings- en ontwikkelingswensen van medewerkers. Deze vorm van toegevoegde waarde voor medewerkers is dan ook groter naarmate zij in kleinere bedrijven werken.

Ook voor het gebruik van BPV zien we een positief verband met de toegang tot scholing en ontwikkeling. Bedrijven die van dit instrument gebruik maken, geven vaker aan dat er hierdoor meer mogelijkheden zijn om leerling-werknemers/BBL'ers op te leiden dan zonder regeling en/of dat er in het bedrijf betere mogelijkheden zijn gekomen voor de begeleiding van deze groep.

Van de bedrijven die van OSR gebruik maken, ziet driekwart een effect op de inzetbaarheid van medewerkers. Dit effect heeft vooral betrekking op mogelijkheden om medewerkers te behouden voor het bedrijf en om medewerkers breder in te zetten in het bedrijf. Ook het gebruik van BPV levert een bijdrage aan de inzetbaarheid van werknemers. Bijna 80% van de bedrijven ziet een effect van BPV op de inzetbaarheid van leerling-werknemers/BBL'ers.

Opvallend is dat de omvang van het scholingsbudget en de door de bedrijven ervaren problemen op het gebied van de inzetbaarheid, geen verband laten zien met het gebruik van OSR en BPV. Het verband met het scholingsbudget was verwacht vanwege de veronderstelling dat een hoger scholingsbudget impliceert dat er in het bedrijf relatief veel aandacht is voor scholing en ontwikkeling. Deze aandacht zou ertoe kunnen leiden dat er ook meer gebruik wordt gemaakt van het door OTIB aangeboden instrumentarium (OSR en BPV). De verklaringen voor het ontbreken van het verband tussen de inzet van dit instrumentarium en de ervaren problemen met de inzetbaarheid van medewerkers, kunnen verschillende van aard zijn. Mogelijk worden OSR en BPV niet als oplossing voor dit probleem gezien; wellicht andere instrumenten van OTIB wel. Dit is niet onderzocht.

Op basis van de conclusies uit dit deel van het onderzoek stellen we vast dat het gebruik van OSR en BPV door werkgevers in termen van toegang tot scholing en ontwikkeling en inzetbaarheid toegevoegde waarde heeft voor werknemers. Vooral voor werknemers in - voor wat het aantal werknemers betreft - kleine bedrijven, heeft het gebruik van OSR een positief effect op de toegang tot scholing en ontwikkeling.

Tot slot

Met dit onderzoek geeft OTIB inzicht in de toegevoegde waarde voor werknemers van de inzet van (een deel van) de collectieve middelen die werkgevers en werknemers in de sector gezamenlijk hebben opgebracht. De toegevoegde waarde is in dit onderzoek gedefinieerd als: toename uurloon, inzetbaarheid in de sector, toegang tot scholing en aandacht voor scholings- en ontwikkelingswensen van werknemers. De potentiële toegevoegde waarde van een O&O-fonds voor werkgevers en werknemers is breder, zo hebben we geconstateerd. Het doel van dit onderzoek is vooral te kijken naar meetbare effecten, waarbij zoveel mogelijk gebruik is gemaakt van bestaande databronnen.

De algemene conclusie van het onderzoek is dat de inzet van collectieve middelen via (een deel van) het OTIB-instrumentarium aantoonbaar toegevoegde waarde heeft voor werknemers. Daar waar dit leidt tot meer aandacht voor scholings- en ontwikkelingswensen van medewerkers, hebben ook niet-deelnemers er profijt van.

Tot slot merken we op dat, voor zover we kunnen nagaan, dit onderzoek het eerste is dat een poging doet de effectiviteit van collectief opgebrachte middelen voor scholing en ontwikkeling voor werknemers te onderbouwen. Dat neemt niet weg dat er in dit onderzoek met veel aannames en randvoorwaardes is gewerkt. Om conclusies nog sterker te maken en breder toepasbaar te laten zijn, heeft meer onderzoek toegevoegde waarde.

1. Inleiding

De oorspronkelijke doelstelling van een O&O-fonds is verevening van investeringen met als doel de om- en bijscholing van werknemers binnen een sector mogelijk te maken (Meyden en Van der Meer, 2013). De gedachte daarachter is enerzijds dat bedrijven anders onvoldoende zouden investeren in de kwalificaties en post initiële scholing (Van den Berg, Meijers en Sprengers, 2005) van deelnemers. Anderzijds wordt de angst van bedrijven weggenomen dat medewerkers waarin is geïnvesteerd, door concurrenten kunnen worden 'weggekaapt'. Herverdeling van middelen waardoor scholing (ook) plaatsvindt bij bedrijven waar dit anders niet had plaatsgevonden, is - voor zover bekend - niet bewezen. Het lijkt er juist op dat grotere bedrijven, waarvan je kunt verwachten dat daar sowieso wordt geïnvesteerd in scholing en ontwikkeling, profiteren van de O&O-middelen (Johanson, 2009). Of de doelstellingen worden gerealiseerd, is - vooralsnog - dan ook niet vast te stellen. Bestaande onderzoeken kunnen geen statistisch positief verband vinden tussen scholingsdeelname in een sector en het 'aanwezig zijn' van een fonds, zo stellen Meyden en Van der Meer (2013). Golsteyn (2012) laat zien dat sinds 2001 de deelname aan het post initieel onderwijs niet meer is gegroeid.

In het publieke debat worden aan de O&O-fondsen verschillende doelstellingen toegeschreven. Zo zijn O&O-fondsen bedoeld om instroom, vakmanschap en scholing in de eigen sector te versterken, aldus de Stichting van de Arbeid (2009). Golsteyn (2012) ziet de financiering van post initiële scholing als belangrijkste taak van O&O-fondsen. De Sociaal Economische Raad (2011) beziet de rol van O&O-fondsen in een veel breder perspectief, te weten: als aanbieder van cursussen en trainingen, als informatiepunt om andere aanbieders van opleidingen inzichtelijk te maken en te beoordelen op kwaliteit, als articulatrix van de vraag naar scholing vanuit de sector, als 'bewustmaker' van het belang van scholing, en als platform voor bedrijven voor samenwerking op het vlak van scholing. Anders dan de Stichting van de Arbeid, verwijst de SER ook naar het ondersteunen van de wendbaarheid van werkenden op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld de stap van loondienst naar ondernemerschap, of als financier van intersectorale mobiliteit van werknemers.

Over de toegevoegde waarde van de verdeling en inzet van de door werkgevers en werknemers opgebrachte middelen door de O&O-fondsen, vindt op gezette tijden debat plaats (zie bijvoorbeeld de behandeling in de Tweede Kamer van de begroting 2014/2015 van het ministerie van SZW). Colard en Donners (2007) stellen dat O&O-fondsen voornamelijk aan de beheerkant scoren met de allocatie van geld als voornaamste taak. Willen fondsen een significante waarde toevoegen, dan zouden zij volgens hen moeten streven naar *veranderen* in plaats van *beheren*. De fondsen zouden zich in dat geval een gidsfunctie toedichten, waarin zij vragen stellen met betrekking tot verantwoordelijkheden voor werkgever en werknemer op het gebied van opleiding en ontwikkeling, trends en arbeidsmarktvraagstukken, behoeften van werkgevers en werknemers en ontwikkeling. Egalisatie van opleidingskosten wordt minder dominant, terwijl de bijdrage aan het innovatief vermogen van bedrijven via het ontwikkelen van de werknemer aan belang wint (De Mooij & Houtkoop, 2005; SER, 2002; Colard & Donners, 2007).

Van den Berg, Meijers en Sprengers (2005) zijn van mening dat een O&O-fonds zich zou moeten bezighouden met strategische kennisontwikkeling. Er moet worden geïnvesteerd in het creëren van *krachtige leeromgevingen*.

De opleidingsfondsen zouden zelf innovatieve opleidingen kunnen ontwikkelen en aanbieden, waar de focus nu vooral ligt op het aanbieden van zoveel mogelijk scholing (Van den Berg et al., 2005). Een uitdaging voor een O&O-fonds is om de individuele werknemer als doelgroep te nemen. De werknemer wordt momenteel niet aangesproken op persoonlijke verantwoordelijkheid voor zijn eigen (professionele) ontwikkeling en wordt ook niet ondersteund in de ontwikkeling van zijn loopbaancompetenties. Hier is wel degelijk vraag naar gezien het feit dat de meeste werknemers nauwelijks over loopbaancompetenties beschikken (Kuipers, 2003). Als een O&O-fonds de kwaliteit van scholing zou kunnen verbeteren, is dit een toegevoegde waarde voor de werknemer.

Het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Technische Installatie Branche (OTIB) heeft een onderzoek laten uitvoeren met als doel na te gaan of er uitspraken zijn te doen over de toegevoegde waarde van een O&O-fonds voor (individuele) werknemers. Daarbij kijken we specifiek naar de werknemers in de technische installatiebranche, de branche waarvoor OTIB namens sociale partners actief is. Deze rapportage is de weerslag van de aanpak en de bevindingen van het door Wilco Brinkman en Moon Stroes (a-advies bv), in samenwerking met ITS, uitgevoerde onderzoek. Achtereenvolgens geven we een korte schets van de context waarbinnen OTIB opereert (Hoofdstuk 2), beschrijven we de opzet van het onderzoek (Hoofdstuk 3) en bespreken we de resultaten (Hoofdstuk 4 en 5). Hoofdstuk 6 gaat in op de conclusies en reflecteert daarop.

2. Toegevoegde waarde in de context van OTIB

De sector

In het rapport 'Trends en ontwikkelingen in de technische installatiebranche 2014' (ITS 2014) en het Operationeel Plan 2014 (OTIB 2013) is een aantal trends beschreven die het belang van continue scholing en ontwikkeling van medewerkers onderstreept. Het gaat om trends bij de klant (mondiger, deskundiger, kritischer), samenwerking in de bouwkolom (met meer partners) en opdoen en uitwisselen van kennis. Deze trends betekenen volgens OTIB dat "een werkgever naast het formuleren van de toegevoegde waarde van zijn bedrijf, ook moet weten wat daarin de toegevoegde waarde is van zijn mensen." Deze constatering impliceert vervolgens dat de loopontwikkeling van werknemers een verantwoordelijkheid is die zowel de werkgever, als de werknemer aangaat (OTIB 2013). Vanuit deze visie ligt het dan niet voor de hand om 'toegevoegde waarde' een-dimensionaal te benaderen. Wat voor een werknemer toegevoegde waarde is, is dat ook voor de werkgever of zou dat voor de werkgever moeten zijn. Andersom geldt dat natuurlijk ook. Dit uitgangspunt is nadrukkelijk te vinden in (veel van) de activiteiten en instrumenten van OTIB. Uiteindelijk moeten die toegevoegde waarde leveren voor werknemers, werkgevers en de totale sector.

Het algemene beeld dat uit het ITS-rapport oprijst, is dat de technische installatiebranche (TI) zich op alle fronten zal moeten vernieuwen. Daarbij biedt het inzetten op kwaliteitsproductie - in tegenstelling tot het concurreren op (loon)kosten - het meeste perspectief. Voor medewerkers in de sector betekent dit dat zij zich ook zullen moeten aanpassen aan deze strategie. Deze aanpassing heeft een arbeid-organisatorische kant (sociale innovatie) en een personele kant (ontwikkeling van kwalificaties). Ten aanzien van de personele kant kunnen werknemers eigen initiatieven ontplooiën, waarbij het OTIB-instrumentarium ondersteunend kan zijn. Dit kan nadrukkelijk van toegevoegde waarde zijn voor werknemers. We zien dit bijvoorbeeld terug in projecten en instrumenten van OTIB die werknemers ondersteunen in hun persoonlijk ontwikkelingsplan. Het gaat dan om instrumenten als TopStarters en verschillende workshops voor werknemers. Echter, ook meer op werkgevers gerichte projecten op het gebied van sociale innovatie kunnen toegevoegde waarde bieden voor werknemers. Te denken valt aan een training waarin leidinggevend leren medewerkers te motiveren en initiatief te nemen (OTIB Jaarverslag 2013). De toegevoegde waarde van dergelijke instrumenten is niet altijd of slechts beperkt in 'harde' cijfers te meten, maar kan desalniettemin voor individuele werknemers of de werkgever groot zijn.

Een andere constatering van ITS die het belang van opleiden van en door werknemers onderstreept, heeft betrekking op de wervingsstrategie van nieuwe medewerkers door bedrijven. Bijna de helft van de bedrijven leidt niet of nauwelijks zelf hun monteurs op, maar trekt deze 'kant en klaar' van de arbeidsmarkt. Daarnaast volgt ruim 20% van de bedrijven een gemengde strategie (deels zelf opleiden, deels vanaf de arbeidsmarkt). Hoewel opleiding zeker niet het enige criterium is waarop bedrijven werven, illustreren deze percentages het belang voor werknemers in de TI om ook zelf te zorgen voor de kwalificaties die de arbeidsmarkt in de sector vraagt. Deze kwalificaties hoeven overigens niet noodzakelijk door een TI-gerichte opleiding te worden behaald. Ook ervaring en (bewezen) vakbekwaamheid zijn hier - in sommige gevallen doorslaggevend - van belang.

Voor werknemers is het niet altijd eenvoudig toegang te krijgen tot scholing. Zo blijkt dat medewerkers die werkzaam zijn bij kleine TI-bedrijven (gemiddeld) minder vaak formele opleidingsmogelijkheden krijgen aangeboden dan werknemers bij grotere TI-bedrijven (ITS 2014). Op basis van een onderzoek onder 45 bedrijven (waarvan de kleinste zes en de grootste 52 werknemers in dienst had) in Noord-Brabant concludeert ook Kroon (2013) dat opleiding en training relatief meer voorkomen in grotere bedrijven dan in kleinere bedrijven. In een rapportage van de OECD geeft Stone (2012) aan dat kleine bedrijven een beperkter deel van hun totale arbeidskosten aan training en opleiding besteden dan grote bedrijven. Voor werknemers in kleine bedrijven is de kans dat hun werkgever (formele) opleiding en training aanbiedt, kleiner dan voor werknemers in grotere bedrijven. Ruim de helft van de TI-bedrijven heeft één tot vijf werknemers in dienst. Bij deze bedrijven werken in totaal ongeveer 10.000 mensen. Dat is 8% van het totaal aantal werknemers in de sector. Creëren van toegang tot opleiding en ontwikkeling is zeker voor deze werknemers (maar ook voor hun werkgevers) van toegevoegde waarde.

De (politieke) omgeving

De inzet van binnen een sector collectief opgebracht geld door opleidings- en ontwikkelingsfondsen, heeft met enige regelmaat politieke aandacht. Het verplichte karakter in combinatie met de (vermeende) beperkte effectiviteit, staan daarbij vaak centraal. Zo pleitte een groot deel van de Tweede Kamer tijdens de behandeling van de begroting 2015 van het ministerie van SZW om de collectieve middelen van de fondsen om te zetten naar individuele (scholings-)budgetten. In reactie hierop heeft de minister van SZW aangegeven met de fondsen in gesprek te gaan over de vorming van individuele budgetten of individuele scholingsrekeningen.¹ Overigens is het empirisch bewijs voor de effectiviteit van individuele scholingsbudgetten of individuele leerrekeningen schaars (Groot & Maassen van den Brink, 2009) en is ook basis van ander onderzoek zeker niet eenduidig (zie box op pagina 13). Dit hangt ten dele samen met de verschillende verschijningsvormen van individuele scholingsrekeningen. Voorbeelden zijn daadwerkelijke rekeningen bij een (financiële) instelling, belastingfaciliteiten en vouchers. Daarnaast zijn de studies naar de effectiviteit en toegevoegde waarde van (vormen van) individuele scholingsbudgetten veelal gebaseerd op experimenten met specifieke kenmerken in een specifieke context.

Een tweede element in de maatschappelijke, politieke discussie over de toegevoegde waarde van O&O-fondsen heeft betrekking op de sectorale organisatie. Deze organisatie, waarbij de door een sector opgebrachte middelen ook alleen binnen/ten behoeve van de sector worden ingezet, wordt (door sommigen) gezien als een belemmering voor de ontwikkeling van medewerkers en hun kansen op de arbeidsmarkt.² In de 'Regeling cofinanciering sectorplannen' stimuleert het ministerie van SZW nadrukkelijk de intersectorale samenwerking van O&O-fondsen.

¹ Zie ook: <http://www.nu.nl/politiek/3938143/cda-en-d66-pleiten-scholingsfondsen-werknemers.html>.
Publicatiedatum: 26-11-2014.

² Zie ook:
- Wiltgaten T: <https://universonline.nl/2012/12/14/opinie-rutte-geef-brabant-hulp-op-maat>
- Stichting van de Arbeid. *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*. 11 april 2013

Box: Individuele leerrekeningen

De politieke en beleidsmatige aandacht voor individuele leerrekeningen (ILR) is gefundeerd in de volgende uitgangspunten (Schuetze, 2005):

- stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid;
- ontwikkeling van een vraag-georiënteerd systeem;
- ontwikkeling van een welvaartsmodel naar een marktmodel.

ILR-systemen zijn dan ook vaak zodanig vormgegeven dat ze de investering van individuele werknemers in hun eigen scholing en ontwikkeling moeten stimuleren. De doelen die overheden of sociale partners met ILR proberen te bereiken, vloeien onder andere voort uit de uitgangspunten en omvatten vaak meerdere van de volgende elementen (CEDEFOP, 2009):

- vergroten van de keuzevrijheid van individuen;
- verbeteren van de aansluiting van het aanbod en de vraag op het gebied van scholing en ontwikkeling;
- positief beïnvloeden van houding, motivatie, persoonlijke ontwikkeling en deelname aan training en opleiding;
- ondersteunen van het creëren van een markt voor scholing en training;
- stimuleren van investeringen in scholing en ontwikkeling;
- delen van scholings- en trainingskosten tussen verschillende partijen;
- vergroten van de transparantie in de wijze waarop middelen voor scholing en ontwikkelingen worden verdeeld.

Uit de literatuur blijkt niet eenduidig dat deze doelen met ILR ook worden gerealiseerd. Een positief effect op het leergedrag (meer verantwoordelijkheid, positievere leerhouding, plannen om in de toekomst een cursus te volgen) wordt weliswaar waargenomen (o.a. Information Centre Scottish Parliament 2000, Doets en Huisman 2009), maar de omvang van dit effect is sterk afhankelijk van de context (zie ook Marsden 2013). Een ILR lijkt vooral stimulansen te bieden voor werknemers zonder recente cursuservaring, boven de 45 jaar en met beroepsvooropleiding, en voor werknemers in branches en bedrijven met een geringe 'scholingscultuur'.

Doets en Huisman stellen ook dat begeleiding en voorlichting van werknemers een belangrijke randvoorwaarde is voor de mate van effectiviteit van een ILR. In de door hun beschreven experimenten vindt deze begeleiding en voorlichting vooral vanuit een O&O-fonds plaats. Zij wijzen in dat kader ook op het zogenaamde 'Hawthorne-effect'. De aandacht die deelnemers aan ILR-experimenten krijgen, kan in zichzelf een versterkende werking op de effectiviteit ervan hebben.

Renkema (2006) stelt onder andere op basis van een experiment van OTIB met individuele scholingsvouchers vast, dat een ILR een bescheiden effect heeft op de scholingsintentie van werknemers. Als het al wordt waargenomen, is er sprake van een kortetermijneffect en heeft het geen invloed op het gesprek over opleiding en scholing tussen werknemer en werkgever. Een ILR zou wel kansen kunnen bieden voor oudere en laaggeschoolde werknemers, mits zij daarbij worden geadviseerd, begeleid en geïnformeerd over mogelijkheden en toegevoegde waarde.

Ook Schwerdt e.a. (2011) vinden geen significante effecten van een vouchersysteem op de langetermijn-leereffecten, inzetbaarheid (employment) en inkomen. Zij concluderen zelfs dat lageropgeleiden het minst geneigd zijn gebruik te maken van individuele scholingsvouchers.

Uit de hierboven aangehaalde literatuur komt het beeld naar voren dat een niet-gericht systeem van ILR of scholingsvouchers weinig effectief is. Binnen een specifieke context en met ondersteuning kunnen bepaalde groepen ervan profiteren. Tot slot wijzen verschillende auteurs op het feit dat ook zonder een ILR veel werknemers (met name hogeropgeleiden) een scholing of cursus zouden hebben gevolgd. Dit zogenaamde 'deadweight loss-effect' beperkt de effectiviteit van een ILR-systeem.

Toegevoegde waarde en OTIB

Om binnen de geschetste context en uitgangspunten toegevoegde waarde voor werknemers, werkgevers en de sector te realiseren, zijn de activiteiten en instrumenten van OTIB gericht op de volgende inhoudelijke gebieden:³

- I. **realiseren en versterken van aankomend vakmanschap.**
Hieronder vallen alle activiteiten die zijn gericht op het realiseren van voldoende en adequaat gekwalificeerde instroom van aankomende vakmensen;
- II. **versterken en behouden van vakmanschap.**
Hieronder vallen alle activiteiten die zijn gericht op het goed gekwalificeerd houden van werknemers en het ondersteunen van werknemers en bedrijven bij het op peil houden en binnen de branche houden van kennis en vaardigheden;
- III. **ondersteunende activiteiten.**
Dit betreft activiteiten die zowel het aankomend vakmanschap, als het vakmanschap ondersteunen.

Het concretiseren van de gewenste resultaten van de activiteiten naar de meetbare toegevoegde waarde voor individuele werknemers, is - los van het meerdimensionale karakter van toegevoegde waarde - een gecompliceerd vraagstuk. Ten eerste is toegevoegde waarde in dit verband geen objectief begrip, zoals blijkt uit de discussie die in de inleiding is beschreven.

Ten tweede is er bij toegevoegde waarde waarschijnlijk sprake van een indirect effect dat zich op verschillende niveaus en binnen verschillende tijdspannes kan manifesteren. Voorbeeld: het volgen van een opleiding zelf leidt tot een (mogelijke) meerwaarde voor het individu. Wat zouden we echter onder 'meerwaarde voor het individu' moeten verstaan? Iemand kan meerwaarde ervaren, omdat zijn kennis is vergroot (intrinsieke meerwaarde) of omdat een diploma een salarisstijging tot gevolg heeft (extrinsieke meerwaarde). De meerwaarde kan zich op korte termijn manifesteren (bijvoorbeeld doorgroei naar een andere functie binnen een bedrijf) of op langere termijn (bijvoorbeeld versterking van de arbeidsmarktpositie om de kans op werkloosheid te verkleinen). In eerder onderzoek voor OTIB (Brinkman en Woudstra, 2010) is geconcludeerd dat meerwaarde van scholing en opleiding op lange termijn voor de medewerker slechts een beperkte rol speelt als motivatie om zich te scholen en te ontwikkelen. Hij wil scholingsresultaten morgen kunnen toepassen. Het voorafgaande geeft ook aan dat de toegevoegde waarde van het volgen van opleidingen op verschillende niveaus kan worden gemeten. Grofweg zou onderscheid kunnen worden gemaakt tussen extrinsieke toegevoegde waarde (hoger salaris, lagere kans op werkloosheid) en intrinsieke toegevoegde waarde (interessanter werk, toename kennisniveau). Met vakinhoudelijke bijeenkomsten (bijvoorbeeld monteursbijeenkomsten) heeft de intrinsieke toegevoegde waarde een plek in het instrumentarium van OTIB.

Een andere vorm van toegevoegde waarde heeft betrekking op het aanbod van opleidingen. Een O&O-fonds kan de ontwikkeling (kwantitatief en kwalitatief) stimuleren van opleidingen die het kennis- en/of vaardigheidsniveau van werknemers in de desbetreffende sector vergroten. Als deze opleidingen zonder de investeringen van het O&O-fonds niet tot stand zouden zijn gekomen, is er sprake van een toegevoegde waarde van het O&O-fonds.

³ OTIB, Operationeel Plan 2014

Voorwaarde is dan wel dat het ontwikkelde aanbod ook tegemoet komt aan de vraag van werknemers en zij er dus gebruik van maken. Van een dergelijke 'kraamkamerfunctie' is bij OTIB sprake. In opdracht van OTIB ontwikkelen marktpartijen innovatieve cursussen. Deze cursussen worden uitgebreid getest en blijven in beheer van OTIB, totdat een marktpartij ze overneemt.

3. Opzet van het onderzoek

3.1 Doel en onderzoeksvraag

In reactie op de in het vorige hoofdstuk beschreven discussie over de toegevoegde waarde en effectiviteit van O&O-fondsen, wil OTIB inzicht krijgen in de vraag: wat leveren de aan OTIB door sociale partners toevertrouwde collectieve middelen aan toegevoegde waarde op voor werkgevers en werknemers? In dit onderzoek gaat de aandacht daarbij vooral uit naar de toegevoegde waarde voor werknemers.

De centrale onderzoeksvraag is:

Wat is toegevoegde waarde van de inzet van collectieve middelen door OTIB voor medewerkers in de sector?

Zoals uit het vorige hoofdstuk blijkt, is het niet eenvoudig vast te stellen wat we in dit verband onder toegevoegde waarde moeten verstaan. We zouden kunnen aansluiten bij wat Colard en Donners (2007) stellen: met de inzet van middelen en activiteiten richten O&O-fondsen zich in het algemeen op drie thema's:

- a. **instroom** - het realiseren van voldoende kwalitatieve instroom uit regulier onderwijs en doelgroepen;
- b. **vakmanschap** - het verzorgen, faciliteren en stimuleren van cursussen en opleidingen, gericht op vakmanschap;
- c. **ontwikkeling** - het centraal stellen van de individuele werknemer en zijn loopbaan met meerdere transities in een stimulerende leeromgeving.

In de beschrijving van de missie en visie van OTIB zijn deze drie thema's te herkennen.⁴ OTIB voegt daar nog één element aan toe, te weten het binden van werknemers aan de branche. In de praktijk leggen de O&O-fondsen volgens Colard en Donners de focus op instroom en vakmanschap, waarbij de daaraan gekoppelde gewenste resultaten niet of nauwelijks worden geconcretiseerd. Zo evalueren fondsen nauwelijks op de bijdrage die zij leveren aan het borgen van de kwalitatief goede instroom en daar waar het gaat om het bevorderen van vakmanschap meet men dit in aan de hand van algemene kwantitatieve gegevens als aantal leerlingen, gevolgde cursussen, cursusedagen en/of slagingspercentages.

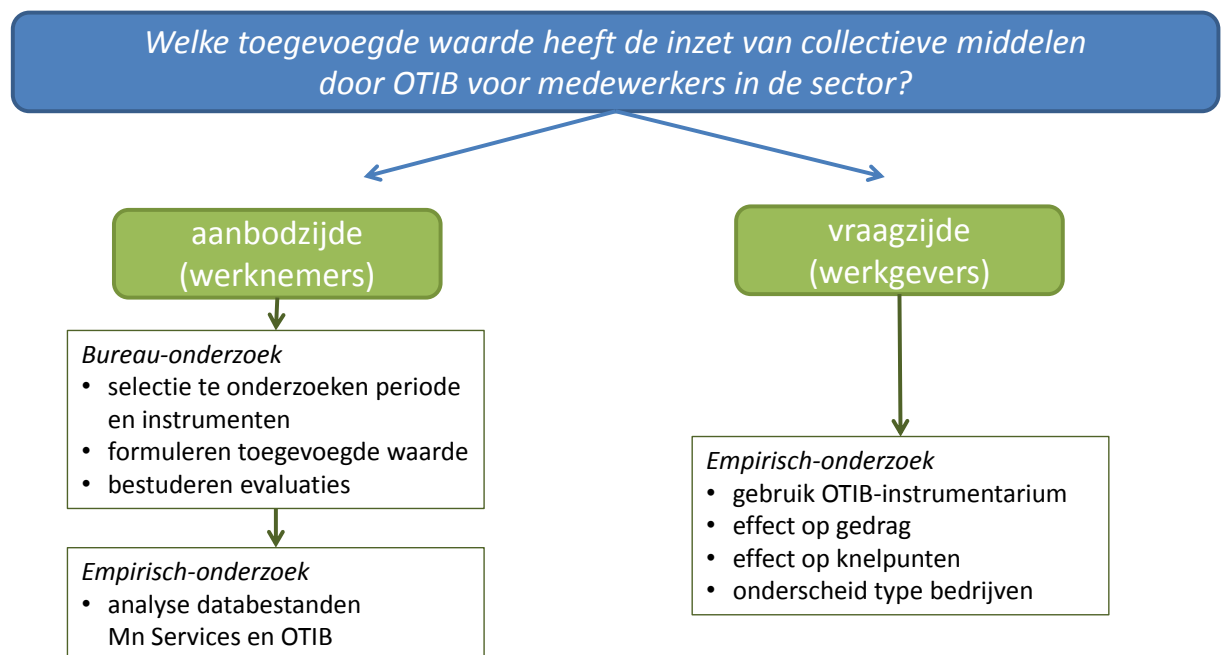
Op basis van verschillende onderzoeken (zie onder andere een metastudie van Aguinis & Kraiger, 2009) veronderstellen we dat deelname aan opleidingen/cursussen/trainingen leidt tot een vorm van toegevoegde waarde voor werknemers (en bedrijven). Aguinis & Kraiger stellen daarbij wel dat het daadwerkelijke effect van opleiding en training mede afhankelijk is van de inzet van het HR-instrumentarium (zie ook Kippersluis & Steenkamer, 2013) en de gelegenheid die werknemers krijgen om het geleerde in de praktijk te brengen. Deze aspecten krijgen vooral binnen organisaties vorm en inhoud, en vallen buiten de directe invloedssfeer van een O&O-fonds.

⁴ Zie: https://www.otib.nl/over_otib/algemene_uitleg/

De wisselwerking tussen werkgever en werknemer maakt het lastig om de toegevoegde waarde van het OTIB-instrument geïsoleerd te beschouwen.

We hebben de onderzoeksvraag dan ook vanuit twee perspectieven benaderd: het perspectief van de werkgever en dat van de werknemer (zie Figuur 1).

Figuur 1: Centrale onderzoeksvraag en onderzoeksopzet



Het betrekken van de vraagzijde (werkgevers) is relevant, omdat werkgevers een grote invloed hebben op de toegang en daarmee het gebruik van het OTIB-instrumentarium. Een (belangrijk) deel van dit instrumentarium is gericht op het stimuleren van het volgen van opleidingen door werknemers. Het gaat dan vooral om subsidieregelingen die de opleidingskosten voor de werkgever verlagen. Dit vergroot de toegang voor werknemers tot opleiding (en heeft voor hen dan ook toegevoegde waarde). Voorwaarde is natuurlijk wel dat werkgevers er gebruik van maken en dat het tot meer scholingsactiviteiten leidt dan zonder deze regelingen.

3.2 Onderzoeksaanpak en onderzoekspopulatie

Om de toegevoegde waarde voor werknemers van het OTIB instrumentarium te bepalen, heeft onder ideale omstandigheden een (semi)experimentele opzet de voorkeur. Gegeven de praktische mogelijkheden, beschikbare tijd en budget is gekozen voor een pragmatische aanpak.

De pragmatische aanpak beantwoordt de centrale onderzoeksvraag vanuit de invalshoek van werknemers (aanbodzijde) op basis van historische ervaringen met het OTIB-instrumentarium en reeds beschikbare data.

De vraagzijde (werkgevers) onderzoeken we door middel van een enquête, waarin werkgevers wordt gevraagd naar het gebruik van het OTIB-instrumentarium en de effecten daarvan. De resultaten van de enquête geven daarnaast de mogelijkheid om het gebruik van het OTIB-instrumentarium te koppelen aan enkele werkgeverskenmerken (o.a. omvang, scholingsbudget).

De onderzoekspopulatie bestaat voor wat de werknemers betreft uit de deelnemers en niet-deelnemers aan het geselecteerde instrumentarium (zie 3.2.1). Binnen deze populatie onderscheiden we voor de analyse van de toegevoegde waarde de doelgroep mannen in installerende/technische functies (zie 4.2). Hiertoe is in overleg met de opdrachtgever besloten. Het betreft de doelgroep waarop het beleid van OTIB zich richt, voor zover dit het genoemde instrumentarium betreft. Dit wil overigens niet zeggen dat anderen er geen gebruik van maken. In de formele criteria die voor deelname aan de instrumenten gelden, wordt geen onderscheid naar functie gemaakt. Voor het onderzoek onder werkgevers bestaat de onderzoekspopulatie uit werkgevers die in oktober-november 2014 zijn geënquêteerd en hebben kunnen aangeven of men de afgelopen drie jaar wel of niet gebruik heeft gemaakt van de OSR- en/of BPV-regeling.

Hiermee kan inzicht worden verkregen in de doelgroep die wordt bereikt en in hoeverre deze kenmerken van invloed zijn op het gebruik (en daarmee op de toegevoegde waarde voor werknemers). Nadeel van de pragmatische aanpak is het (sterk) indicatieve karakter met verschillende subjectieve kanten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de definiëring van toegevoegde waarde die mede afhankelijk is van reeds beschikbare gegevens. De onderzoeksvraag wordt niet volledig beantwoord, omdat het onderzoek vanuit de bestaande (en soms reeds voltooide) instrumenten en data wordt vormgegeven. Daar staat tegenover dat het veel eenvoudiger is vorm te geven en een kortere doorlooptijd heeft dan de (semi)experimentele aanpak. Ook deze laatste aanpak zal naar verwachting 'slechts' indicaties geven. Hieronder beschrijven we de stappen die bij de aanpak van het onderzoek zijn gevolgd.

3.2.1 Selectie maatregelen/instrumenten (Stap 1)

De eerste stap bestaat uit de selectie van de maatregelen/instrumenten (interventies) van OTIB die we in het onderzoek betrekken. Hierbij zijn we uitgegaan van bestaande databronnen (kwantitatief en kwalitatief) en onderzoeksinstrumenten. Als eerste is er in overleg met OTIB een selectie gemaakt van de in het onderzoek te betrekken interventies. Hiervoor waren vier criteria belangrijk:

- 1) de interventies moeten nadrukkelijk betrekking hebben op individuele werknemers;
- 2) het moet bekend zijn welke (individuele) werknemers aan de interventie hebben deelgenomen;
- 3) de beschikbare gegevens van de interventie moeten voldoende terug in de tijd gaan om een uitspraak te kunnen doen over de (ontwikkeling van de) toegevoegde waarde;
- 4) er moesten voldoende werknemers aan de interventie hebben deelgenomen om statistisch verantwoorde analyses te kunnen uitvoeren.

Op basis van deze criteria en in overleg met OTIB is besloten om de onderstaande interventies in het onderzoek te betrekken.⁵

⁵ Zie voor uitgebreide beschrijving van de maatregelen/instrumenten: www.otib.nl

De OntwikkelingsStimuleringsRegeling

De OntwikkelingsStimuleringsRegeling (OSR) is bedoeld voor cursussen, trainingen en overige scholingsactiviteiten, waarbij de werkgever de scholingskosten voor zijn rekening neemt. De werkgever kan per werknemer een subsidie van € 150,- ontvangen voor een door de werknemer gevolgde cursus.

Daarnaast is het mogelijk om de OSR niet individueel, maar collectief in te zetten. In dat geval wordt de totale tegemoetkoming gebaseerd op het totaal aantal werknemers van het bedrijf.

De tegemoetkoming voor werknemers die geen cursus volgen, kan worden ingezet voor werknemers die wel een cursus volgen. Voorwaarde voor het collectief inzetten van de subsidie is dat de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging daarmee instemt. Indien één van deze organen niet aanwezig is, moeten de medewerkers zich individueel akkoord verklaren.

De BeroepsPraktijkVorming

De regeling BeroepsPraktijkVorming (BPV) biedt werkgevers een tegemoetkoming voor het beschikbaar stellen van een beroepspraktijkvormingsplaats. De BPV kent twee varianten: één voor werknemers die korter dan 24 maanden werkzaam zijn bij een bij OTIB aangesloten werkgever (Instroomregeling BPV), en één voor werknemers die langer dan 24 maanden in dienst zijn bij een bij OTIB aangesloten werkgever (Opscholingsregeling BPV). In het onderzoek is geen onderscheid gemaakt naar deze twee varianten. In de praktijk kunnen beide regelingen successievelijk van toepassing zijn op dezelfde werknemer, waarbij het ook mogelijk is dat er aanspraak op de instroomregeling wordt gedaan nadat er ook gebruik is gemaakt van de opscholingsregeling. Dit komt bijvoorbeeld voor bij wisseling van werkgever.

TopStarters

TopStarters is specifiek gericht op werknemers in de TI tot en met 25 jaar. Gedurende twee dagen krijgen deelnemers voorlichting en training over onderwerpen als:

- stellen van doelen en ontwikkelen van vakmanschap via cursussen en werkervaring;
- tips over de manier waarop de deelnemers hun wensen en ambities kunnen bespreken met hun werkgever.

Deelnemers aan TopStarters krijgen een voucher van € 500,- voor het volgen van een cursus of opleiding.

Sterk in je Werk

Sterk in je Werk richt zich op werknemers in de TI tussen de 26 en 50 jaar. Tijdens een workshop gaan werknemers met collega's uit de branche aan de slag met de vragen als: 'Waar ligt mijn perspectief?' en 'Hoe blijf ik interessant voor mijn werkgever?'.

Daarnaast kent Sterk in je Werk een aantal vervolgactiviteiten, zoals het verduurzamen van het werk en het bespreekbaar maken van wensen en ambities. Deelnemers kunnen gebruik maken van de diensten van ontwikkelcoaches. Deelnemers aan Sterk in je Werk krijgen een voucher van € 500,- voor het volgen van een cursus of opleiding.

De meest recent beschikbare deelnemersgegevens van Sterk in je Werk zijn van 2014. Dit instrument is daarom beperkt meegenomen in het onderzoek.

50-plus

Het 50-plus-project van OTIB biedt de ervaren werknemer in de TI een doelgroepgerichte workshop. Deze kosteloze workshop maakt werknemers bewust van de mogelijkheden die zij nog hebben om zich (verder) te ontwikkelen. Onder begeleiding van een coach worden nieuwe inzichten, ideeën en handvatten voor de toekomst geboden.⁶ Voor de analyse van dit instrument is uitgegaan van de deelnemersgegevens van 2012.

EVC-regeling

Het erkennen van verworven competenties (EVC) brengt aanwezige kennis, kunde en vakmanschap in kaart. Het resultaat is een Ervaringscertificaat (EVC) en met dit certificaat weet de deelnemer wat hij waard is. Het is een startpunt voor verdere scholing en bovendien kan het Ervaringscertificaat worden omgezet naar erkende diploma's. EVC dient meerdere doelen en de inzet van het instrument hangt hiermee nauw samen. OTIB voert vanaf 2006 een actief beleid om EVC te promoten in de technische installatiebranche en heeft speciale EVC-adviseurs aangesteld om bedrijven en werknemers objectief te ondersteunen bij een optimale inzet van EVC.⁷ OTIB biedt (in 2014) werkgevers een vergoeding van € 500,- per EVC-traject per werknemer.

3.2.2 Definiëring toegevoegde waarde (Stap 2)

Toegang tot scholing en ontwikkeling

Voor het vaststellen van de toegevoegde waarde zijn we uitgegaan van het eerder genoemde uitgangspunt dat deelname aan opleidingen/cursussen/trainingen leidt tot een vorm van toegevoegde waarde voor werknemers. Als het aanbod en gebruik van het OTIB-instrumentarium leidt tot meer toegang tot scholing en ontwikkeling voor werknemers, kunnen we spreken van een toegevoegde waarde voor hen. Deze mogelijk verbeterde toegang hebben we niet op individueel niveau vastgesteld, maar op basis van een enquête onder werkgevers (zie Stap 3).

Inzetbaarheid

TI-werknemers zijn over het algemeen positief over hun werk. Op het punt van aard en inhoud van het werk is de TI concurrerend met andere sectoren (ITS 2014). Werknemers die op zoek zijn naar ander werk, doen dat meestal niet vanuit ontevredenheid met de inhoud of aard van het werk. Ontevredenheid met opleidings- en loopbaanmogelijkheden wordt veel vaker als reden genoemd. Met behulp van het hem ter beschikking staande instrumentarium kan OTIB wellicht de mogelijkheden voor opleiding, ontwikkeling en loopbaan vergroten. Als werknemers hier vervolgens gebruik van maken, vergroot dit mogelijk hun inzetbaarheid en kan een deel van de werknemers die op zoek zijn naar ander werk wellicht voor de sector worden behouden (hoewel deze werknemers natuurlijk niet allemaal noodzakelijkerwijs buiten de sector zoeken). Daarmee snijdt het mes van de inzet van collectieve middelen via OTIB aan twee kanten: ten eerste omdat het de tevredenheid van medewerkers kan vergroten (toegevoegde waarde voor de medewerker) en ten tweede omdat het een bijdrage levert aan de inzetbaarheid. Om de toegevoegde waarde van het OTIB-instrumentarium voor werknemers te bepalen, is de inzetbaarheid van werknemers voor de sector daarom een relevante variabele. Het geeft een indicatie over de tevredenheid van werknemers en daarmee over de kans dat zij in de sector werkzaam blijven.

⁶ www.otib.nl/talent/ervaring_delen/50/

⁷ BK6, onderzoeksrapport EVC in de technische installatiebranche, november 2013

Vanzelfsprekend kunnen er (veel) meer factoren (bijvoorbeeld privéomstandigheden, persoonlijke ambities en reorganisatie bij de werkgever) van invloed zijn op de inzetbaarheid van werknemers en hun zoekgedrag naar een nieuwe functie binnen of buiten de sector. Dergelijke factoren zouden een voorselecterend effect kunnen hebben op de deelname aan het OTIB-instrumentarium.

Voorbeeld: een aankomende reorganisatie kan voor werknemers aanleiding zijn zich eerder met behulp van het OTIB-instrumentarium voor te bereiden op werk elders dan werknemers die niet te maken hebben met een reorganisatie.

Gelet op de beschikbare data is controleren van genoemde externe factoren en het mogelijke selectie-effect van deze factoren niet mogelijk.

Indien de inzetbaarheid van werknemers die gebruik hebben gemaakt van (een deel) van het OTIB-instrumentarium groter is dan van werknemers die dat niet hebben gedaan, spreken we van een (binnen de context van dit onderzoek) toegevoegde waarde voor werknemers van het OTIB-instrumentarium.

Loon

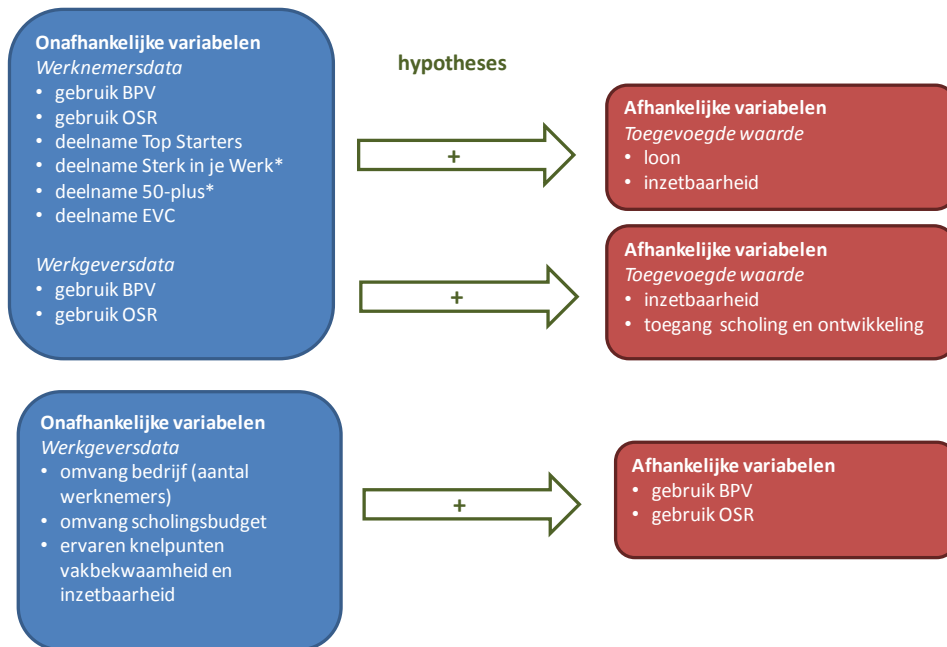
Het loon is, zeker in de economische literatuur, een veel gebruikte indicator om het rendement/-de toegevoegde waarde van verschillende interventies vast te stellen. De verschillende instrumenten van OTIB kunnen we beschouwen als interventies. Indien deze voor deelnemers aan deze instrumenten leiden tot een hoger loon (of beter gezegd: een sterkere ontwikkeling van het uurloon) in vergelijking met overige werknemers in de sector, dan kunnen we spreken van een toegevoegde waarde van het instrumentarium.

Indien we Stap 1 en Stap 2 samenvoegen, komen we tot een analyseschema zoals weergegeven in Figuur 2. De onafhankelijke variabelen bestaan uit het gebruik van het geselecteerde OTIB-instrumentarium. De afhankelijke variabelen operationaliseren de toegevoegde waarde voor werknemers. Daarbij valt natuurlijk de kanttekening te maken dat 'behoud' ook van waarde kan zijn voor werkgevers.

In de Hoofdstukken 4 en 5 testen we vervolgens de hypothesen die een positief verband veronderstellen tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabelen. In deze hoofdstukken gaan we eveneens in op verschillende kenmerken van de deelnemers aan de instrumenten.

Specifiek voor de werkgevers kijken we daarbij nog naar een aantal werkgeverskenmerken die van invloed (kunnen) zijn op het gebruik van een deel van het instrumentarium (BPV en OSR). In dit geval zijn dat dan de afhankelijke variabelen. Dit is relevant omdat het bij een mogelijk positief verband tussen deze instrumenten en de toegevoegde waarde voor werknemers van belang is te weten in hoeverre het gebruik van BPV en/of OSR afhankelijk is van werkgeverskenmerken die niet/zeer beperkt door werknemers zijn te beïnvloeden.

Figuur 2: Variabelen en hypothesen



* Voor Sterk in je Werk en 50-plus zijn i.v.m. gebrek aan data de hypothesen niet getest

3.2.3 Empirisch onderzoek (Stap 3)

Het empirische onderzoek bestaat uit twee delen.

Het eerste deel (Hoofdstuk 4) omvat de analyse van de effecten van OTIB-instrumenten op werknemers. We maken hier gebruik van door OTIB aangeleverde databestanden uit HORUS met gegevens van de deelnemers aan de geselecteerde instrumenten en de bestanden van Mn Services met de kenmerken van de werknemers in de technische installatiebranche. Deze bestanden zijn in bewerkte vorm en volledige geanonimiseerd door ITS aangeleverd. Voor dit deel van het onderzoek is derhalve volledig gebruik gemaakt van reeds beschikbare data en is geen aanvullende dataverzameling gedaan.

Het tweede deel (Hoofdstuk 5) onderzoekt de vraagzijde (werkgevers). In overleg met OTIB is ervoor gekozen dit te beperken tot BPV en OSR. Dit heeft twee redenen. Ten eerste zijn dit voor veel werkgevers herkenbare instrumenten, wat de respons ten goede komt. Ten tweede is voor de uitvoering van dit onderzoeksdeel aangehaakt bij een veel bredere telefonische enquête die ITS in oktober/november 2014 in opdracht van OTIB heeft uitgevoerd.

Bijlage 4 bevat een toelichting op de statistische analyses en de gehanteerde significantieniveaus.

4. Werknemersonderzoek

In het werknemersonderzoek proberen we, voor zover mogelijk op basis van de beschikbare data, inzicht te krijgen in het effect voor werknemers van de deelname aan een aantal OTIB-instrumenten. Daarnaast onderzoeken we of er verschillen zijn tussen de deelnemers en niet-deelnemers aan de instrumenten. Zoals eerder besproken (zie paragraaf 3.2) zijn de volgende instrumenten daarvoor geselecteerd:

- BeroepsPraktijkVorming (BPV);
- OntwikkelingsStimuleringsregeling (OSR);
- TopStarters;
- Sterk in je Werk;
- 50-plus;
- EVC-regeling.

De gegevens van de deelnemers aan de instrumenten zijn afkomstig uit het HORUS-administratiesysteem en door OTIB aangeleverd. Met behulp van het unieke Mn-nummer van elke deelnemer is een koppeling gemaakt met de bestanden van de pensioenuitvoerder Mn Services. Deze bestanden zijn (in bewerkte vorm) aangeleverd door ITS. Door de koppeling is het mogelijk om een aantal persoonskenmerken van de deelnemers vast te stellen en de ontwikkeling te volgen van variabelen die als 'toegevoegde waarde' zijn aangemerkt.

In de navolgende paragrafen beschrijven we per instrument de kenmerken van de deelnemers, eventuele (significante)verschillen met niet-deelnemers en de ontwikkeling van het loon en de inzetbaarheid bij deelnemers en niet-deelnemers. Om uitspraken over de toegevoegde waarde te kunnen doen, is het noodzakelijk dat er tussen het moment van deelname en het vaststellen van de ontwikkeling en inzetbaarheid (2014) voldoende tijd zit. Dit is het geval voor de instrumenten BPV, OSR, TopStarters en EVC-regeling. Voor Sterk in je Werk en 50-plus volstaan we op basis van de deelnemersgegevens van respectievelijk 2014 en 2012 met een beschrijving van de kenmerken van de deelnemers en niet-deelnemers.

4.1 Instrumenten en regelingen: deelname en kenmerken van deelnemers en niet-deelnemers

BeroepsPraktijkVorming

De deelname aan BPV is bepaald voor de periode 2006-2010. Er is vastgesteld welke werknemers die eind 2010 in de sector werkzaam waren, gedurende deze periode gebruik hebben gemaakt van BPV en welke werknemers niet. Hierbij is geen onderscheid gemaakt naar moment van instroom in de periode 2006-2010. Werknemers die gedurende de gehele periode of een deel daarvan in de sector werkzaam waren, zijn meegenomen. Bepalend is of men eind 2010 nog werkzaam was in de branche.

Van het totaal aantal werknemers in 2010 (n=152.760) had 15% minimaal één keer gebruik gemaakt van de BPV-regeling. Ruim 90% van de deelnemers heeft één of twee keer aan de regeling deelgenomen.

Tabel 1: Deelname BPV-regeling 2006 -2010 door werknemers in dienst ultimo 2010

Aantal keer deelgenomen	Aantal	% van totaal aantal deelnemers
1 keer	14.977	64,8%
2 keer	6.103	26,4%
3 keer	1.688	7,3%
4-6 keer	325	1,5%
Totaal	23.120	100%

Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers aan de BPV-regeling bedraagt 26,3 jaar. Dat is significant lager dan de gemiddelde leeftijd van de niet-deelnemers, die 41,3 jaar bedraagt. De reden dat de leeftijd lager ligt, is dat de BPV-regeling zich richt op scholing die nodig is om gekwalificeerd te zijn voor (het merendeel van) de functies in de TI. Vooral jongeren moeten zich nog kwalificeren en komen dan in aanmerking voor de regeling.

Dit blijkt ook uit Tabel 2. Jongere werknemers zijn in vergelijking met het totaal aantal werknemers duidelijk oververtegenwoordigd onder de deelnemers aan BPV. We zien dit dan ook terug in het (negatieve) verband tussen leeftijd en deelname aan de BPV-regeling. Naarmate een werknemer jonger is, is de kans groter dat hij aan de BPV-regeling heeft deelgenomen.

Tabel 2: Deelname OSR en BPV naar leeftijd (in dienst ultimo 2010)

Leeftijd	deelnemers OSR (2005-2010)		deelnemers BPV (2006-2010)		werknemers totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
jonger dan 25 jaar	7.694	9,8%	13.215	57,2%	24.401	16,0%
25-34 jaar	19.739	25,2%	6.872	29,7%	37.386	24,5%
35-44 jaar	23.936	30,6%	2.104	9,1%	41.395	27,1%
45-54 jaar	17.701	22,6%	749	3,2%	31.060	20,3%
ouder dan 54 jaar	9.224	11,8%	180	0,8%	18.518	12,1%
Totaal	78.294	100,0%	23.120	100,0%	152.760	100,0%

Sekse en functie

Van de deelnemers aan BPV heeft 92% een functie in de categorie monteren/installeren. Binnen het werknemersbestand heeft twee derde een functie in deze categorie. Op basis daarvan concluderen we dat de regeling bovengemiddeld wordt gebruikt door monteurs/installateurs.

In de functiecategorie monteren/installeren is 98,4% van de werknemers man en 1,6% vrouw.

Deze scheve verdeling zien we in nog sterkere mate terug onder de deelnemers uit deze categorie aan BPV. Hiervan is 99,5% man en 0,5% vrouw.

Dit is een significant verschil vergeleken met de verdeling van de niet-deelnemers in de functie-categorie. Binnen de functie-categorie monteren/installeren nemen mannen relatief vaker deel aan de BPV-regeling dan vrouwen.

Sectorverblijftijd

In 2010 was de gemiddelde duur in de sector van de deelnemers aan de BPV-regeling 9,1 jaar. Dat is significant lager dan de gemiddelde sectorverblijftijd van 15,0 jaar van de niet-deelnemers. Evenals bij de leeftijd is het, gezien de aard van de BPV-regeling, niet verrassend dat deelnemers gemiddeld minder lang in de sector werkzaam zijn dan niet-deelnemers. Echter, de deelnemers zijn zeker niet per definitie 'nieuwelingen' in de sector. Ruim 68% van de deelnemers heeft een sectorverblijftijd die ligt tussen ongeveer 4,5 en 14,5 jaar. Werknemers met een kortere sectorverblijftijd nemen significant vaker en meer deel aan de BPV-regeling. Mogelijk komt dit doordat er relatief veel jongeren aan de regeling deelnemen, die vanzelfsprekend ook gemiddeld korter in de sector werkzaam zijn dan oudere werknemers. Op het moment dat we corrigeren voor de leeftijd, is er geen sprake meer van dit verband. We zien dan juist dat er een positief verband is tussen sectorverblijftijd en het aantal keer dat aan BPV wordt deelgenomen. De sectorverblijftijd is daarmee de meest bepalende factor voor het aantal keer dat werknemer gebruik heeft gemaakt van BPV.

OntwikkelingsStimuleringsRegeling

De deelname aan OSR is bepaald voor de periode 2006-2010. Er is vastgesteld welke werknemers die eind 2010 in de sector werkzaam waren, gedurende deze periode gebruik hebben gemaakt van OSR en welke werknemers niet. Hierbij is geen onderscheid gemaakt naar moment van instroom in de periode 2006-2010. Werknemers die gedurende de gehele periode of een deel daarvan in de sector werkzaam waren, zijn meegenomen. Bepalend is of men eind 2010 nog werkzaam was in de branche. Eveneens is er geen onderscheid gemaakt naar het soort scholing en de aard van de cursus (bijvoorbeeld wel of niet functiegericht). In Bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de meest gevolgde opleidingen/cursussen met een OSR-subsidie.

Van het totaal aantal werknemers in 2010 (n=152.760) had ruim 51% minimaal één keer gebruik gemaakt van de OSR-regeling. Ruim twee derde van de deelnemers heeft één of twee keer aan de regeling deelgenomen in de periode 2006-2010.

Tabel 3: Deelname OSR-regeling 2006-2010 door werknemers in dienst ultimo 2010

Aantal keer deelgenomen	Aantal	% van totaal aantal deelnemers
1 keer	32.747	41,8%
2 keer	19.581	25,0%
3 keer	11.292	14,4%
4 keer	6.267	8,0%
5 keer	3.672	4,7%
6 keer	2.107	2,7%
meer dan 7 keer*	2.628	3,5%
Totaal	78.294	100%

* 18 werknemers hebben meer dan
14 keer van de regeling gebruik gemaakt

Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers aan de OSR bedraagt 40,2 jaar. Dat is significant hoger dan de gemiddelde leeftijd van de niet-deelnemers, die 37,6 jaar bedraagt. Deelnemers aan BPV mogen geen gebruik maken van OSR. Aangezien zij gemiddeld jonger zijn (zie vorige paragraaf), drukt dit gemiddelde leeftijd van de niet-deelnemers. Laten we de BPV'ers echter buiten beschouwing, dan zien we dat zowel de gemiddelde leeftijd van de OSR-deelnemers stijgt (naar 42,5 jaar), als de gemiddelde leeftijd van de niet-deelnemers (naar 39,9 jaar). Blijkbaar zijn er BPV-deelnemers die in de onderzochte periode ook aan OSR hebben deelgenomen. Nadere analyse wijst uit dat er (binnen de onderzochte periode) een significant positief verband is tussen de deelname aan BPV en OSR. Dat wil dus zeggen dat deelnemers aan BPV vaker gebruik maken van OSR dan niet-deelnemers.

Ruim 68% van de deelnemers (inclusief BPV'ers) is tussen 29 en 51 jaar oud. Bij de niet-deelnemers (inclusief BPV'ers) is dit 24,5 en 51,5 jaar. De OSR-regeling is een instrument waarvan een brede doelgroep, voor zover het de leeftijd betreft, gebruik maakt.

Het verband tussen leeftijd en aantal keer dat een werknemer van de regeling gebruikt heeft gemaakt, is significant. Naarmate werknemers ouder zijn, hebben zij vaker gebruik gemaakt van de OSR. Dat klinkt logisch: zij zullen gemiddeld ook langer in de sector werkzaam zijn en derhalve meer gelegenheid hebben gehad om gebruik te maken van het instrument. Echter, ook als we de sectorverblijftijd corrigeren, blijft er een significant positief verband tussen leeftijd en aantal keer dat van OSR gebruik wordt gemaakt. Oudere werknemers blijven zich scholen.

Sekse

Een relevant verschil in deelname zien we tussen mannen en vrouwen. Van het totaal aantal mannen dat in 2010 in de sector werkzaam was, had 54% gebruik gemaakt van de OSR. Bij de vrouwelijke werknemers lag dit percentage op 27%. Mannen nemen significant vaker deel aan de OSR dan vrouwen. Van het totaal aantal mannen (deelnemers en niet-deelnemers) heeft een individu gemiddeld 1,6 keer gebruik gemaakt van de OSR; bij de vrouwen ligt dat op gemiddeld 0,5 keer. We merken hierbij op dat er niet is gecorrigeerd voor functie. Vrouwen zijn vaker werkzaam in functies waarin weinig gebruik wordt gemaakt van de OSR (zie Tabel 4 en 5).

Functie

In Tabel 5 is voor de onderzoeksgroep de verdeling van deelname en niet-deelname aan de OSR over de verschillende functies weergegeven. Op basis hiervan kunnen we nagaan of er (significante) verschillen zijn in de deelname aan OSR per functietype. Zoals valt te verwachten, zijn de meeste deelnemers afkomstig uit de uitvoerende functies monteren/installeren. Zij vormen immers de grootste groep in de sector. Deze deelname wijkt echter niet significant af van wat we mogen verwachten, gezien de totale omvang van deze groep. Significante afwijkingen zien we wel bij administratieve (financiële) ondersteuning, leidinggeven monteren/installeren en project- en afdelingsleiding. Medewerkers in een functie in de eerste groep maken significant minder vaak gebruik van OSR dan we op grond van het totaal aantal medewerkers in dit type functie zouden verwachten. Voor de andere twee groepen geldt dat zij significant vaker gebruik maken van OSR. Het verschil in gebruik tussen de functiegroepen kan verschillende oorzaken hebben. De behoefte aan scholing (aan de hand van het gebruik van OSR) kan per functiegroep verschillen. Het zou ook mogelijk kunnen zijn dat het instrument niet in elke functiegroep even bekend is.

We hebben tussen de functies geen significante verschillen kunnen vinden met betrekking tot het aantal keer dat aan de OSR is deelgenomen.

Tabel 4: Verdeling werknemers installatietechniek naar functie en sekse (ultimo 2010)

Type functie	mannen		vrouwen	
	aantal	%	aantal	%
Ontwikkelen	3.455	3%	65	0%
Plannen	6.034	4%	326	2%
Tekenen	2.795	2%	130	1%
Administratieve (financiële) ondersteuning	2.913	2%	10.814	69%
Verkopen	1.842	1%	455	3%
Monteren/installeren	98.708	72%	1.564	10%
Leidinggevend monteren/installeren	3.859	3%	9	0%
Project- en afdelingsleiding	6.645	5%	93	1%
Bedrijfsleiding	3.064	2%	189	1%
Overig	7.788	6%	2.012	13%
Totaal	137.103	100%	15.657	100%

Tabel 5: Deelname OSR-regeling naar functie 2005 - 2010 door werknemers in dienst ultimo 2010

Type functie	deelnemers	niet-deelnemers
Ontwikkelen	3%	2%
Plannen	5%	3%
Tekenen	2%	1%
Administratieve (financiële) ondersteuning	5%	13%
Verkopen	1%	2%
Monteren/installeren	65%	66%
Leidinggevend monteren/installeren	4%	1%
Project- en afdelingsleiding	6%	2%
Bedrijfsleiding	2%	2%
Overig	6%	7%
Totaal	100%	100%

Sectorverblijftijd

In 2010 waren de deelnemers aan de OSR gemiddeld 16,2 jaar in de sector werkzaam (sectorverblijftijd). Dat is significant hoger dan de sectorverblijftijd van 11,8 jaar van de niet-deelnemers. Dit is niet verrassend als we bedenken dat werknemers die lang in de sector werkzaam zijn, meer gelegenheid zullen hebben gehad om vormen van scholing en opleiding te volgen.

Ruim 68% van de deelnemers heeft een sectorverblijftijd die ligt tussen de 8,2 en 24,2 jaar.

Het overgrote deel van de deelnemers is minstens acht jaar werkzaam in de sector alvorens zij minimaal één keer gebruik hebben gemaakt van OSR.

TopStarters

De onderzoeksgroep bestaat uit niet-deelnemers en deelnemers aan TopStarters in de periode 2006-2010 die ultimo 2010 nog bij een werkgever in de sector werkzaam waren. Daarnaast geldt als criterium dat zij in 2006 of bij binnenkomst in de sector in de periode 2006-2010 niet ouder waren dan 26 jaar. De totale onderzoeksgroep bestaat uit 42.641 personen. Van deze groep heeft 8% (3.607 personen) deelgenomen aan TopStarters. In de aangeleverde bestanden zijn er deelnemers die verschillende keren aan TopStarters hebben deelgenomen. Dat hangt voor een deel samen met de aard van het instrument. Voor dit onderzoek is het aantal deelnames niet relevant; hier wordt dan ook geen onderscheid in gemaakt.

Leeftijd en Sectorverblijftijd

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers in de periode 2006-2010 bedraagt in 2010 21,1 jaar.

Dat is significant lager dan de gemiddelde leeftijd van de niet-deelnemers; deze is 24,3 jaar.

Deelnemers zijn ook gemiddeld korter (2,3 jaar) in de sector werkzaam dan niet-deelnemers (3,1 jaar).

Functie en Sekse

TopStarters richt zich vooral op werknemers in de zogenaamde 'kernfuncties'. Dit betreft de functiegroepen Plannen, Teken en Monteren/installeren. 92% van de deelnemers is afkomstig uit de laatste groep, 3% uit de andere twee functiegroepen en 5% uit overige groepen. In de kernfuncties is 98% van de werknemers man, 2% is vrouw. De verdeling onder de deelnemers is respectievelijk 99% en 1%. Daarmee zijn de vrouwen licht, maar wel significant ondervertegenwoordigd.

Sterk in je Werk

Sterk in je Werk richt zich op werknemers in de sector die tussen de 26 en 50 jaar oud zijn.

OTIB biedt het instrument pas recent aan. Het is daarom op dit moment niet mogelijk de effecten van de deelname aan Sterk in je Werk voor de werknemers (toegevoegde waarde) vast te stellen.

We volstaan met een beschrijving van de kenmerken van de deelnemers en in hoeverre deze afwijken van de niet-deelnemers.

Voor 2014 zijn de deelnemers (n=244) aan Sterk in je Werk bekend. We vergelijken hun kenmerken met die van de totale doelgroep van werknemers tussen de 26 en 50 jaar (n= 84.818) in 2014.

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers bedraagt 40 jaar. Niet-deelnemers zijn gemiddeld 39 jaar oud. Er is geen sprake van een significant verschil. Van de deelnemers was 20% vrouw; bij de niet-deelnemers bedraagt dit 11%. Vrouwen nemen in verhouding vaker deel aan Sterk in je Werk dan mannen uit de doelgroep. We zien dit ook terug in de deelname per functie. Werknemers in administratief/financieel ondersteunde functies hebben vaker deelgenomen dan werknemers in andere functies. Werknemers in de uitvoerende technische functies (monteren/installeren) nemen minder vaak deel aan Sterk in je Werk.

Tabel 6: Verdeling functies deelnemers en niet-deelnemers Sterk in je Werk 2014

Type functie	deelnemers	niet-deelnemers
Ontwikkelen	2%	3%
Plannen	5%	5%
Tekenen	3%	2%
Administratieve (financiële) ondersteuning	17%	9%
Verkopen	1%	1%
Monteren/installeren	54%	65%
Leidinggevend monteren/installeren	2%	3%
Project- en afdelingsleiding	5%	4%
Bedrijfsleiding	2%	2%
Overig	9%	7%
Totaal	100%	100%

De deelnemers zijn gemiddeld 13,4 jaar werkzaam in de sector; de niet-deelnemers 12,8 jaar. We kunnen hier niet spreken van een statistisch significant verschil.

50-plus

Zoals de naam van het instrument al doet vermoeden, richt 50-plus zich op werknemers in de sector die 50 jaar of ouder zijn. OTIB biedt het instrument sinds 2012 aan. We hebben dat jaar dan ook als uitgangspunt voor de analyse genomen. In 2012 hebben 173 werknemers aan het instrument deelgenomen. De totale doelgroep in 2012 bedrag 33.873 werknemers. In onze analyse zijn we van deze doelgroep uitgegaan.

Leeftijd, Sekse en Sectorverblijftijd

Wat leeftijd betreft, waren de deelnemers een afspiegeling van de doelgroep. Zowel bij de niet-deelnemers, als de deelnemers bedroeg de gemiddelde leeftijd 56 jaar. We zien wel een (significant) verschil als we naar de sectorverblijftijd kijken. De niet-deelnemers uit de doelgroep waren in 2012 gemiddeld 20,3 jaar werkzaam in de sector; de deelnemers aan 50-plus gemiddeld 22,2 jaar. Deelnemers aan het instrument zijn derhalve gemiddeld langer in de sector werkzaam dan niet-deelnemers. De man/vrouw-verdeling is bij de deelnemers en de niet-deelnemers nagenoeg gelijk: 90% respectievelijk 10%.

Functie

In onderstaande tabel zien we dat onder de deelnemers aan 50-plus de uitvoerende en leidinggevende functies monteren/installeren (iets) ondervertegenwoordigd zijn. Deelnemers in overige functies en functies op het gebied van project- en afdelingsleiding zijn oververtegenwoordigd. In beide gevallen is er echter geen sprake van statistisch significante verschillen. We kunnen niet zeggen of er functies zijn onder- of oververtegenwoordigd onder deelnemers aan 50-plus.

Tabel 7: Verdeling functies deelnemers en niet-deelnemers 50-plus 2012

Type functie	deelnemers	niet-deelnemers
Ontwikkelen	4%	2%
Plannen	3%	4%
Tekenen	1%	1%
Administratieve (financiële) ondersteuning	9%	9%
Verkopen	0%	1%
Monteren/installeren	55%	58%
Leidinggevend monteren/installeren	2%	5%
Project- en afdelingsleiding	11%	7%
Bedrijfsleiding	2%	4%
Overig	12%	8%
Totaal	100%	100%

EVC-regeling

De onderzoeksgroep voor dit instrument is het aantal deelnemers aan de EVC-regeling in de periode 2006-2010, dat in 2010 nog in dienst was. In totaal gaat het om 923 deelnemers. Ruim 60% van deze groep heeft in 2009 en 2010 aan de regeling deelgenomen. In 2006 en 2007 namen er respectievelijk 66 en 90 werknemers deel. Het instrument bevond zich destijds nog in een pilot-fase. Vanwege de eenvoud in de analyse hebben we geen onderscheid gemaakt naar het jaar van deelname.

Leeftijd, Sekse en Sectorverblijftijd

In principe kan elke werknemer een EVC-traject volgen. Aangezien EVC zich richt op het waarderen van ervaring en kwalificaties die zijn opgedaan in de praktijk (en niet door middel van formele scholing), ligt het voor de hand dat met name oudere werknemers en werknemers met een langere sectorverblijftijd gebruik zullen maken van de EVC-regeling. We zien dit ook terug bij het verschil in leeftijd tussen deelnemers en niet-deelnemers (in 2010). De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is met 41,8 jaar hoger dan die van de niet-deelnemers (38,9 jaar). Eenzelfde conclusie kunnen we trekken voor de sectorverblijftijd: de deelnemers zijn gemiddeld 18,1 jaar werkzaam in de technische installatiebranche; de niet-deelnemers met gemiddeld 14 jaar ruim vier jaar korter. Mannen nemen vaker deel aan een EVC-traject dan vrouwen. Van het totaal aantal deelnemers was 99% man en 1% vrouw. Onder niet-deelnemers is deze verhouding 90% versus 10%.

Functie

Onder de deelnemers aan een EVC-traject zijn functies op het gebied van plannen, monteren/-installeren, leidinggevend monteren/installeren en bedrijfsleiding, en functies op het gebied van project- en afdelingsleiding (iets) oververtegenwoordigd (zie Tabel 8).

Van een significante ondervertegenwoordiging van deelnemers is sprake bij de functies op het gebied van administratieve (financiële) ondersteuning en verkoop.

Tabel 8: Verdeling functies deelnemers en niet-deelnemers EVC 2006-2010 door werknemers in dienst ultimo 2010

Type functie	deelnemers	niet-deelnemers
Ontwikkelen	1%	2%
Plannen	6%	4%
Tekenen	1%	2%
Administratieve (financiële) ondersteuning	1%	9%
Verkopen	0%	2%
Monteren/installeren	72%	66%
Leidinggevend monteren/installeren	6%	3%
Project- en afdelingsleiding	5%	4%
Bedrijfsleiding	5%	2%
Overig	3%	6%
Totaal	100%	100%

4.2 Toegevoegde waarde

Om een uitspraak te kunnen doen over de toegevoegde waarde van de instrumenten voor medewerkers (zoals schematisch weergegeven in Figuur 2 op pagina 22), is ten eerste gekeken naar een verschil in (de ontwikkeling van) het uurloon tussen deelnemers en niet-deelnemers. Ten tweede is hetzelfde gedaan voor het verschil in de inzetbaarheid tussen deelnemers en niet-deelnemers door na te gaan of zij in 2014 nog werkzaam zijn in de sector. Door onvoldoende beschikbare data zijn deze analyses niet uitgevoerd voor Sterk in je Werk en 50-plus.

Binnen de totale onderzoekspopulatie hebben we ten behoeve van de analyse voor de toegevoegde waarde een selectie gemaakt naar mannelijke werknemers (deelnemers en niet-deelnemers), die werkzaam waren in de functiegroep installeren/monteren. In deze functiegroep werkt 72% van het totaal aantal (mannelijke) werknemers in de sector.

4.2.1 Uurloon

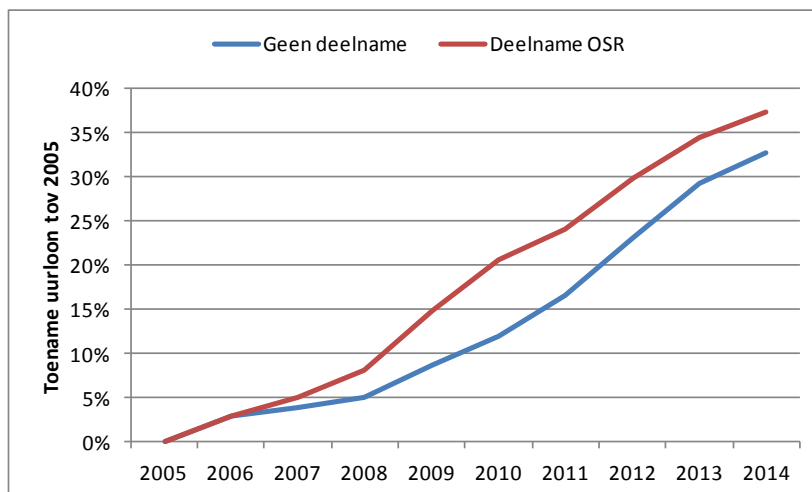
OSR

Om het verschil in de ontwikkeling van het uurloon tussen deelnemers en niet-deelnemers aan OSR te vergelijken, zijn de onderstaande uitgangspunten gehanteerd.

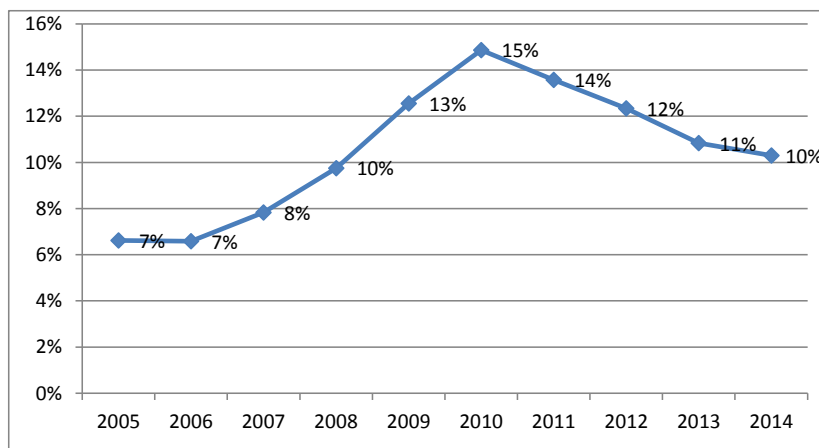
- De onderzochte groep heeft in de periode 2005-2010 minimaal één keer gebruik gemaakt van OSR. 2006 is het jaar waarin de OSR is ingevoerd.
- Er is geen onderscheid gemaakt naar het aantal keren dat aan OSR is deelgenomen.
- De niet-deelnemers hebben in de periode 2005-2010 geen gebruik gemaakt van OSR. Evenals voor de deelnemers weten we niet of deze groep vóór 2005 gebruik heeft gemaakt van andere vormen van (bij)scholing en/of instrumenten.

In de Figuren 3 en 4 is het verschil in ontwikkeling van het uurloon tussen deelnemers en niet-deelnemers aan OSR weergegeven. Hierbij is nog niet gecorrigeerd voor leeftijd, sectorverblijftijd, omvang van het arbeidscontract en bedrijfsgrootte.

Figuur 3: Ontwikkeling gemiddeld uurloon (niet-gecorrigeerd)



Figuur 4: Verschil in gemiddeld uurloon van deelnemers OSR als percentage van het gemiddelde uurloon van niet-deelnemers.

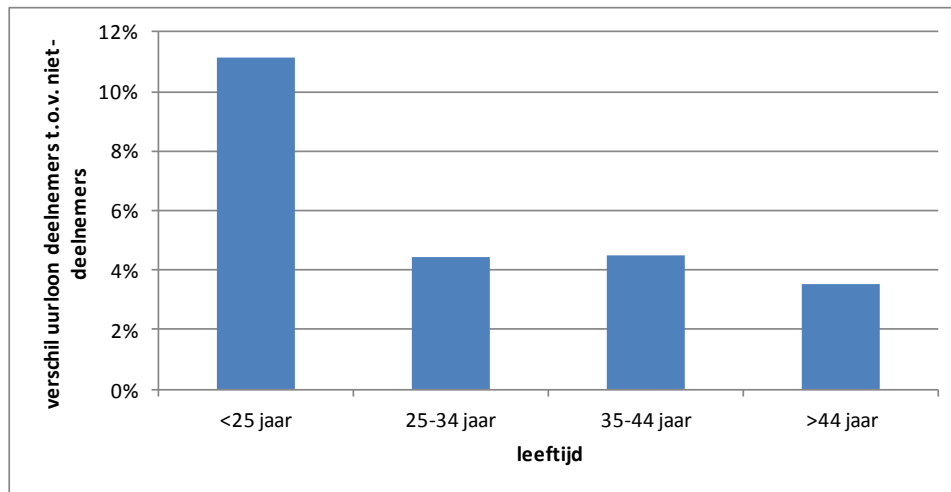


De analyse van voorgaande figuren laat zien dat het gemiddelde uurloon van deelnemers hoger is dan van niet-deelnemers en zich ook sneller ontwikkelt. Op langere termijn neemt het verschil af, maar lijkt zich op een hoger niveau te stabiliseren dan voordat de deelnemers gebruik gingen maken van OSR.

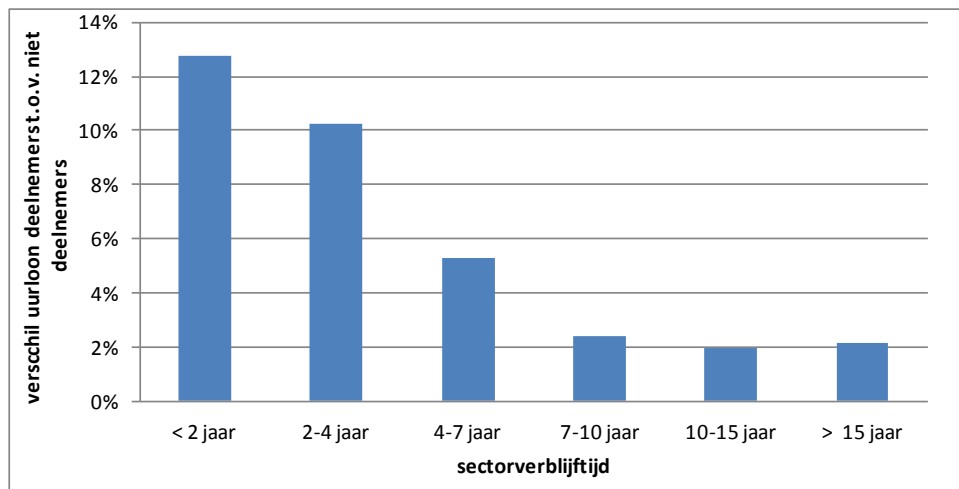
Het uurloon van deelnemers aan OSR ligt vóór het moment van deelname (2004) al gemiddeld boven dat van niet-deelnemers. De oorzaak hiervan zou kunnen liggen in de grote instroom van jonge werknemers in 2004 en 2005 in de sector die niet gingen deelnemen aan OSR. Echter, ook als we corrigeren voor leeftijd en sectorverblijftijd blijkt dat deelnemers al vóór de deelname een uurloon hebben dat 2 à 3% hoger ligt dan dat van niet-deelnemers. We zien hier vermoedelijk een selectie-effect: werknemers met een hoger gemiddeld uurloon nemen vaker deel aan OSR dan andere werknemers. Mogelijk zijn deelnemers gemiddeld hoger opgeleid dan niet-deelnemers. Uit de literatuur (o.a. SER, 2012) is bekend dat hogeropgeleiden vaker aan scholing deelnemen dan lageropgeleiden.

Het effect op het uurloon is het grootst voor jonge deelnemers en deelnemers die aan het begin van hun carrière in de sector (tot vier jaar) gebruik hebben gemaakt van OSR (zie Figuren 5 en 6). Vooral het gebruik van OSR aan het begin van de carrière in de sector vergroot de toegevoegde waarde. Over de gehele periode 2005-2014 ontvangen deelnemers die minder dan twee jaar en deelnemers die twee tot vier jaar in de sector werkzaam zijn, respectievelijk 13% en 10% meer uurloon dan niet-deelnemers aan OSR die een vergelijkbare periode in de sector werkzaam zijn. Dit verschil is beduidend groter dan voor deelnemers die langer dan vier jaar in de sector werken.

Figuur 5: Verschil gemiddeld uurloon (2005-2014) tussen deelnemers en niet-deelnemers OSR naar leeftijdscategorie



Figuur 6: Verschil gemiddeld uurloon (2005-2014) tussen deelnemers en niet-deelnemers OSR naar sectorverblijftijd



De kleinere verschillen voor oudere deelnemers en deelnemers die al langer in de sector werkzaam zijn ten opzichte van hun jongere en korter in de sector werkzame collega's, kunnen ook het gevolg zijn van het feit dat zij vaker het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt.

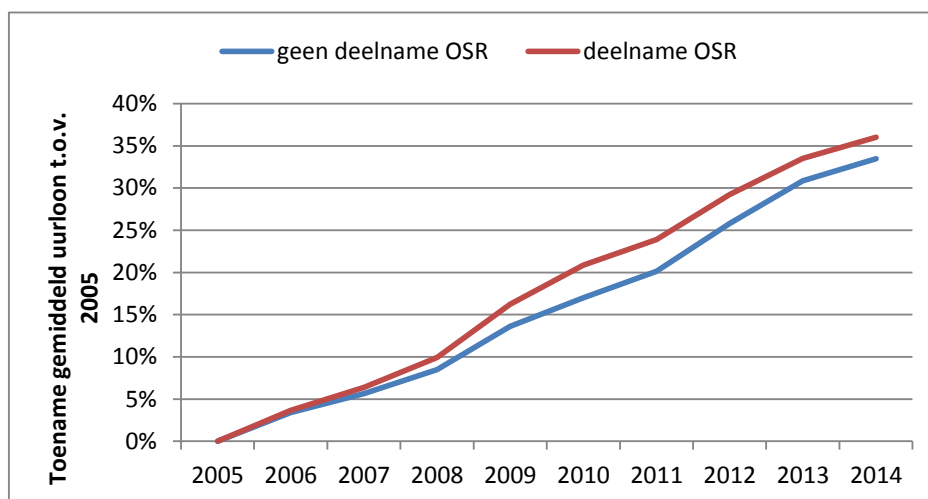
De ruimte voor werkgevers om in beloning te differentiëren, is voor deze groep beperkter dan voor de groep werknemers die het maximum nog niet heeft bereikt.

Om de uurloonontwikkeling van deelnemers en niet-deelnemers uiteindelijk zo objectief mogelijk te vergelijken en te ontdoen van externe effecten, zijn er zo homogeen mogelijke groepen samengesteld. Dat houdt in dat voor zowel de deelnemers, als niet-deelnemers is uitgegaan van de groep die in 2014 nog in de sector werkzaam was.

Voor beide groepen is de uurloonontwikkeling in de periode 2005-2014 geanalyseerd. Hiermee corrigeren we voor het effect dat uitstromers hebben op het gemiddelde uurloon. Niet-deelnemers met lagere lonen stromen namelijk sneller na 2010 uit (bijvoorbeeld omdat ze niet kunnen doorgroeien vanwege het feit dat ze geen opleiding [willen] volgen) dan andere niet-deelnemers en deelnemers. Als we deze correctie niet toepassen, zien we dat niet-deelnemers het verschil in uurloonontwikkeling inhalen. Dit effect wordt dan echter veroorzaakt door de uitstroom van niet-deelnemers en niet doordat de blijvers meer gaan verdienen. Daarnaast hebben we gecorrigeerd voor de effecten van leeftijd, sectorverblijftijd, deeltijd en bedrijfsgrootte (waarvan de laatste twee beperkt zijn). In Figuur 7 zien we dat de deelnemers een sterkere loonontwikkeling doormaken dan de niet-deelnemers. Het onderlinge uurloonverschil bedroeg in 2005 3,3% in het voordeel van de deelnemers. In 2014 bedraagt dit verschil 5,3%.

Waar we niet voor hebben kunnen corrigeren, is voor de mogelijkheid dat niet-deelnemers in de periode na 2010 gebruik zijn gaan maken van OSR. Dat is binnen het onderzoek niet bekend.

*Figuur 7: Ontwikkeling gemiddeld uurloon sectorblijvers 2014
(gecorrigeerd voor leeftijd, sectorverblijftijd, deeltijd en bedrijfsgrootte)*



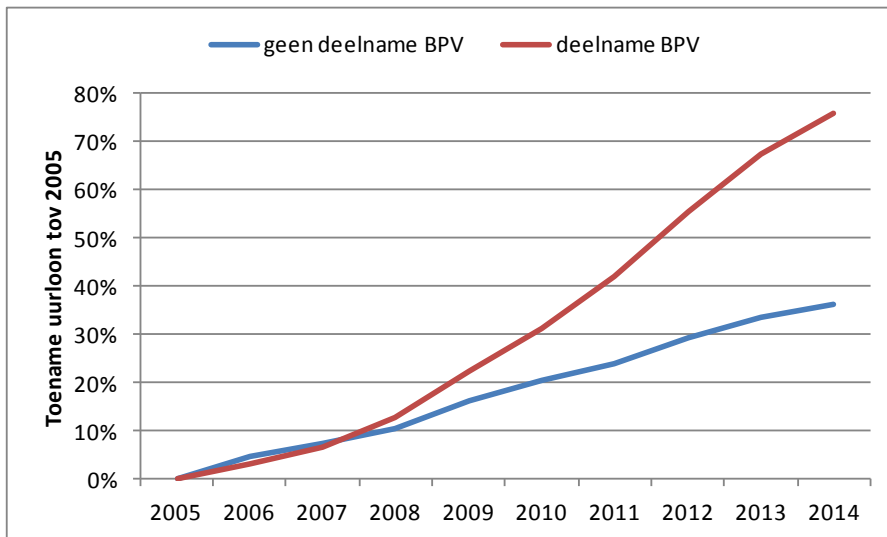
BPV

Om het verschil in de ontwikkeling van het uurloon tussen deelnemers en niet-deelnemers aan BPV te vergelijken, zijn de onderstaande uitgangspunten gehanteerd.

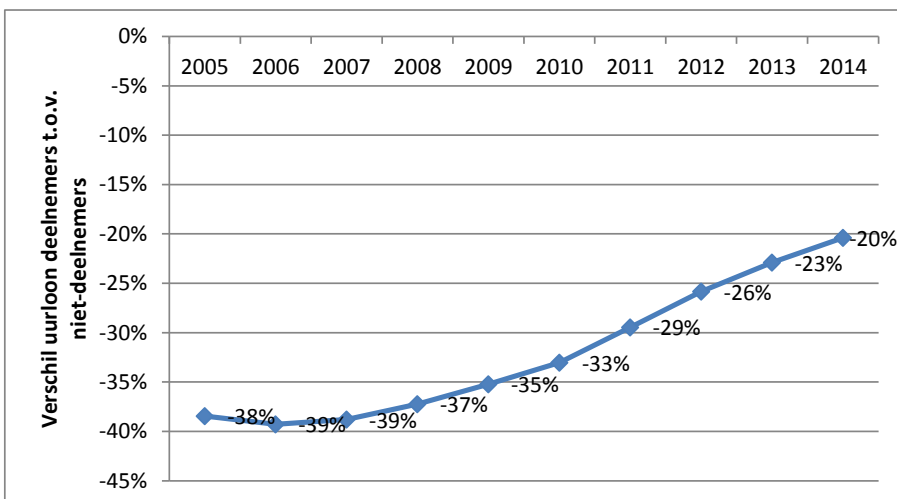
- De onderzochte groep heeft in de periode 2005-2010 minimaal één keer gebruik gemaakt van BPV.
- Er is geen onderscheid gemaakt naar het aantal keren dat aan BPV is deelgenomen.
- Er is geen onderscheid gemaakt tussen de instroom- en opschoolregeling.
- De niet-deelnemers hebben in de periode 2005-2010 geen gebruik gemaakt van BPV.

In de Figuren 8 en 9 is het verschil in ontwikkeling van het (niet-gecorrigeerde) uurloon tussen deelnemers en niet-deelnemers aan BPV weergegeven. Daaruit leiden we af dat het uurloon van deelnemers aan BPV sterker toeneemt dan van niet-deelnemers. De aard van de groep deelnemers (voornamelijk jonge leerling-werknemers) verklaart dat zij bij aanvang van deelname een gemiddeld uurloon verdienen dat bijna 40% onder dat van de niet-deelnemers ligt. Dit verschil neemt tot en met 2014 tot de helft af.

Figuur 8: Ontwikkeling gemiddeld uurloon (niet-gecorrigeerd)

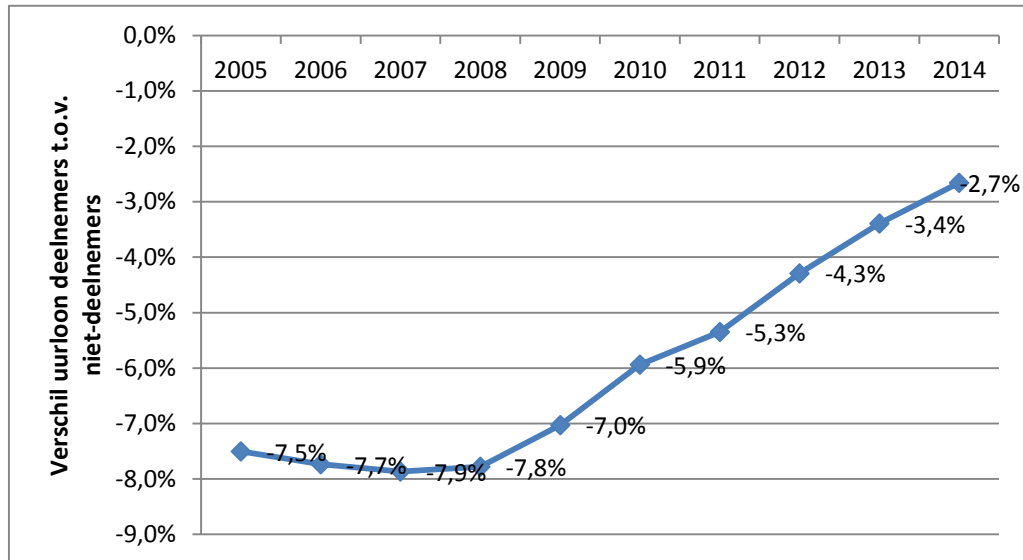


Figuur 9: Verschil in gemiddeld uurloon van deelnemers BPV als percentage van het gemiddelde uurloon van niet-deelnemers

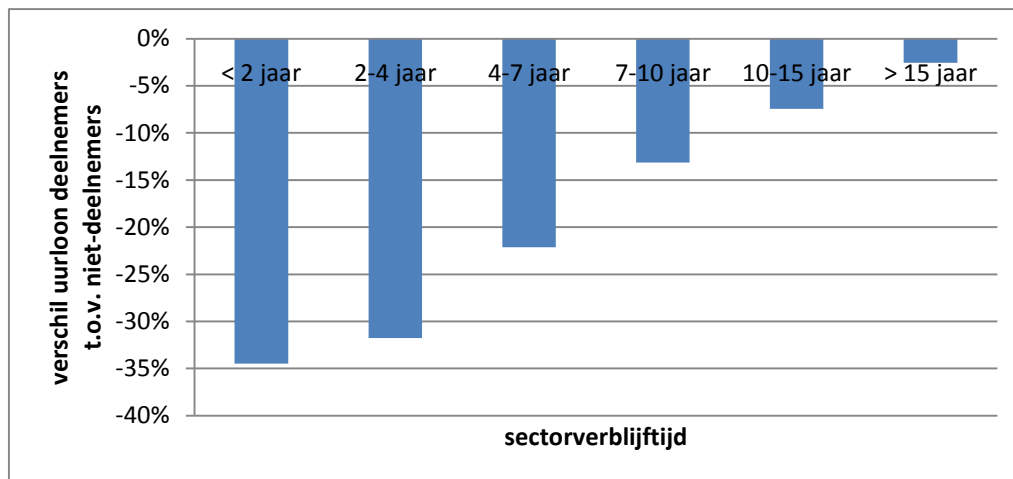


Aangezien de BPV-regeling zich (vooral) richt op leerling-werknemers, is het aandeel jongeren onder de deelnemers hoog. In de onderzochte periode is ruim twee derde van de deelnemers jonger dan 25 jaar. Als we voor de leeftijd corrigeren, zien we dat het effect hiervan op het loonverschil groot is. Zonder correctie is het verschil bij aanvang van deelname 38%; na correctie nog 8%. Vooral bij deelnemers die relatief kort in de sector werkzaam zijn, ligt het uurloon over de periode 2005-2014 flink lager dan dat van niet-deelnemers met dezelfde sectorverblijftijd (Figuur 10).

Figuur 10: Verschil in uurloon van deelnemers BPV als percentage van het uurloon van niet-deelnemers, gecorrigeerd voor leeftijd

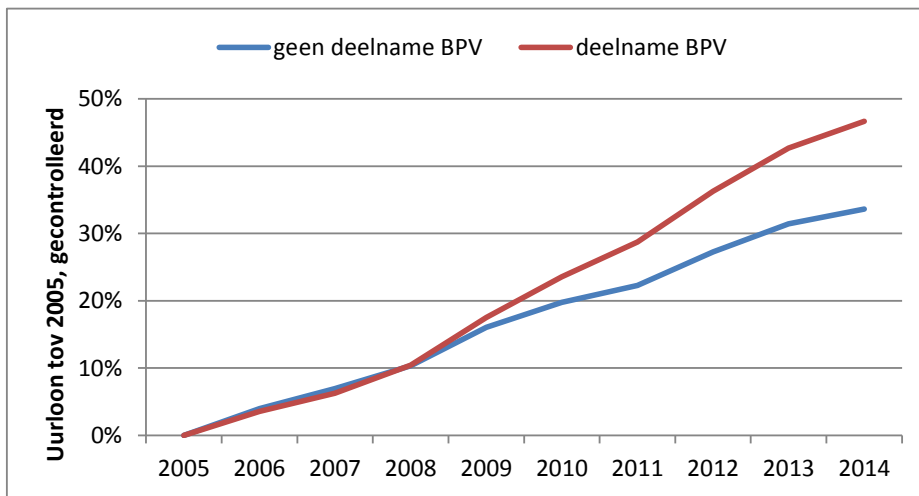


Figuur 11: Verschil gemiddeld uurloon (2005-2014) tussen deelnemers en niet-deelnemers BPV naar sectorverblijftijd



Om te corrigeren voor het effect dat sectorverlaters hebben op de uurloonontwikkeling van deelnemers en niet-deelnemers, zijn homogene groepen samengesteld. Daarbij is de uurloonontwikkeling van de sectorblijvers in 2014 voor de periode 2005-2014 geanalyseerd (zie bij OSR voor een toelichting). Daarnaast is gecontroleerd voor de effecten van leeftijd, sectorverblijftijd, deeltijd en bedrijfsgrootte. Het resultaat is weergegeven in Figuur 12. We zien dat de ontwikkeling van het uurloon van de deelnemers aan de BPV-regeling (veel) sneller verloopt dan van de niet-deelnemers. Op basis van deze ontwikkeling, zoals weergegeven in Figuur 12, kunnen we verwachten dat de aanvankelijke achterstand zal worden ingelopen. Het onderlinge uurloonverschil bedroeg in 2005 18,5 in het nadeel van de deelnemers. In 2014 bedraagt dit nadelig verschil nog 7,6%.

Figuur 12: Ontwikkeling gemiddeld uurloon sectorblijvers 2014
(gecorrigeerd voor leeftijd, sectorverblijftijd, deeltijd en bedrijfsgrootte)



EVC

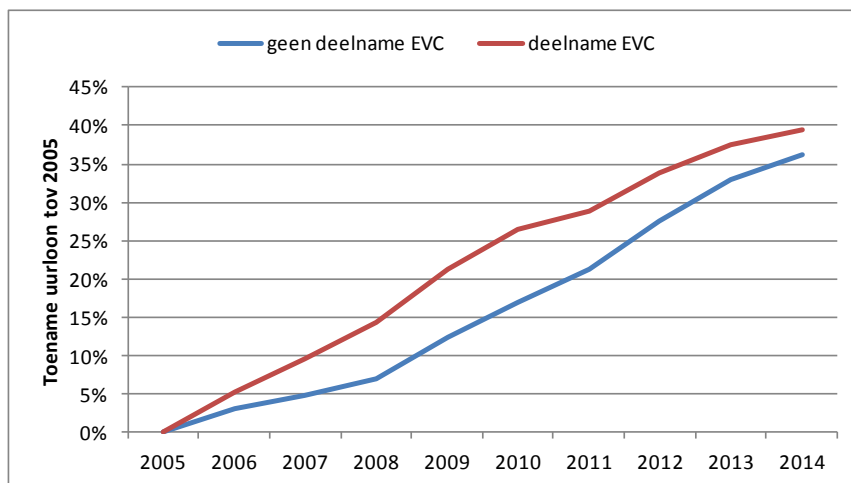
De onderzoeksgroep voor dit instrument bestaat, zoals eerder gezegd, uit de deelnemers (n=923) aan de EVC-regeling in de periode 2006-2010, die in 2010 nog in dienst waren. Ruim 60% van deze groep heeft in 2009 en 2010 aan de regeling deelgenomen. In 2006 en 2007 bevond het instrument zich nog in een pilot-fase. Omwille van de eenvoud in de analyse hebben we geen onderscheid gemaakt naar het jaar van deelname.

De niet-gecorrigeerde gegevens laten zien dat het gemiddelde uurloon van de deelnemers zich sterker ontwikkelt dan dat van de niet-deelnemers (Figuur 13). Het uurloon van de EVC-deelnemers ligt voorafgaand aan de periode van deelname ongeveer 7% hoger dan van de niet-deelnemers.

Als we dit corrigeren voor leeftijd of sectorverblijftijd, neemt dit verschil af tot 3 à 4%.

We vermoeden een selectie-effect met betrekking tot de deelname aan EVC.

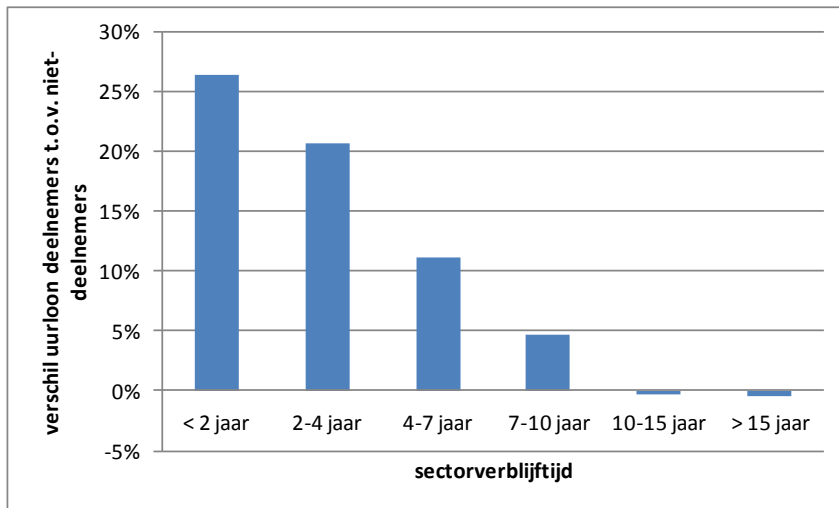
Figuur 13: Ontwikkeling gemiddeld uurloon (niet-gecorrigeerd)



Over de gehele periode van 2004-2014 ontvangen deelnemers die nog maar kort in de sector werkzaam zijn, gemiddeld 26% meer uurloon dan niet-deelnemers aan EVC met vergelijkbare sectorverblijftijd.

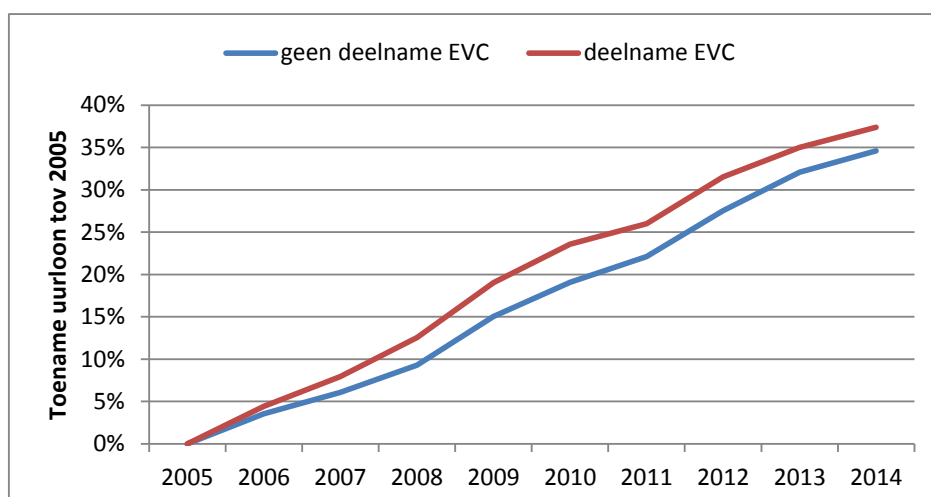
Dit verschil met niet-deelnemers neemt af naarmate deelnemers langer in de sector werken en is voor werknemers die langer dan tien jaar in de sector werkzaam zijn, volledig verdwenen (Figuur 14).

Figuur 14: Verschil gemiddeld uurloon tussen deelnemers en niet-deelnemers EVC naar sectorverblijftijd



Om de ontwikkeling van het uurloon van deelnemers en niet-deelnemers uiteindelijk zo zuiver mogelijk te vergelijken en te ontdoen van verschillende externe effecten, zijn er analoog aan de analyses voor BPV en OSR zo homogeen mogelijke groepen samengesteld (zie toelichting aldaar). Dat houdt in dat voor zowel deelnemers, als niet-deelnemers is uitgegaan van de groep die in 2014 nog in de sector werkzaam was. Voor beide groepen is de uurloonontwikkeling in de periode 2005-2014 geanalyseerd. Daarbij is gecorrigeerd voor de effecten van leeftijd, sectorverblijftijd, deeltijd en bedrijfsgrootte (waarvan de laatste twee beperkt zijn). We zien in Figuur 15 dat de deelnemers aan EVC een sterkere loonontwikkeling doormaken dan de niet-deelnemers. Het onderlinge uurloonverschil bedroeg in 2005 3,1% in het voordeel van de deelnemers. In 2014 bedraagt dit verschil 5,3%.

Figuur 15: Ontwikkeling gemiddeld uurloon sectorblijvers 2014
 (gecorrigeerd voor leeftijd, sectorverblijftijd, deeltijd en bedrijfsgrootte)



TopStarters

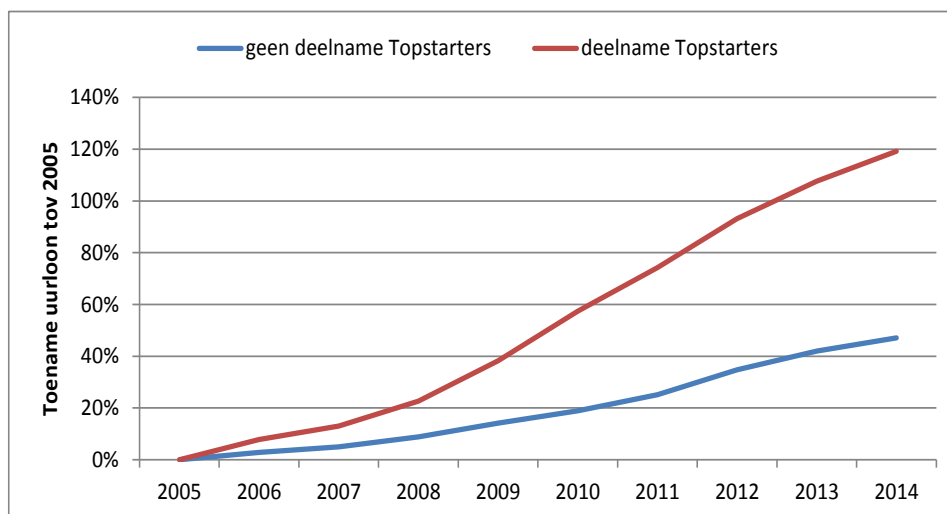
De onderzoeksgroep bestaat uit niet-deelnemers en deelnemers aan TopStarters in de periode 2006-2010. Daarnaast geldt dat zij evenals de controlegroep in 2006 of bij binnenkomst in de sector in de periode 2006-2010 niet ouder waren dan 26 jaar.

Het niet-gecorrigeerde uurloon van de deelnemers ligt voorafgaand aan het moment van deelname 35% lager dan dat van de niet-deelnemers. Vervolgens ontwikkelt dit niet-gecorrigeerde uurloon zich (veel) sterker dan dat van de niet-deelnemers (Figuur 16). In 2014 is het gemiddelde uurloon van de deelnemers aan TopStarters nagenoeg gelijk aan dat van de niet-deelnemers.

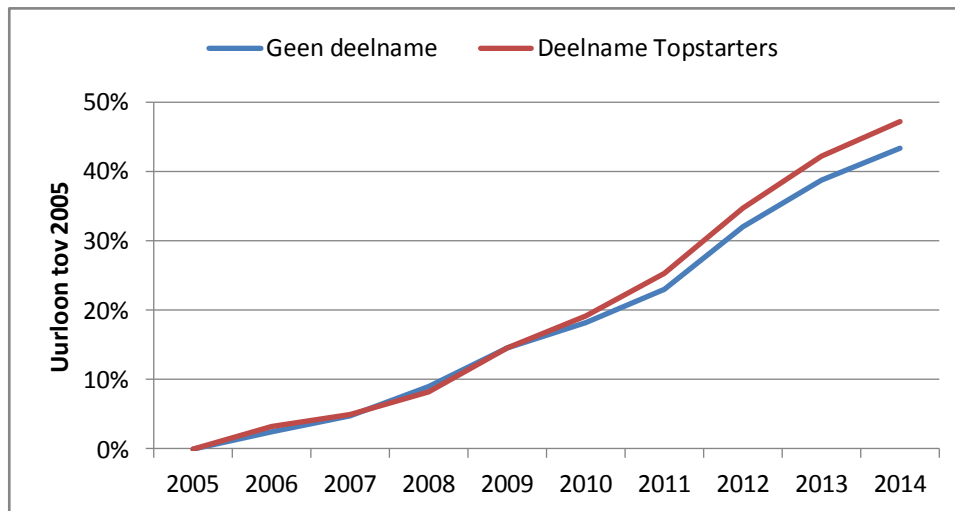
De (aanvankelijke) verschillen in uurloon kunnen ten eerste worden verklaard aan de hand van de hogere gemiddelde leeftijd van de niet-deelnemers (22,5 jaar) in vergelijking met de deelnemers (20,2 jaar) en ten tweede aan de hand van de gemiddeld langere sectorverblijftijd van de niet-deelnemers (2,6 jaar) ten opzichte van de deelnemers (1,7 jaar). Controleren we voor deze twee effecten dan lijkt er bij TopStarters geen sprake te zijn van een selectie-effect voor wat betreft het uurloon.

We zijn nagegaan of sectorverlaters een gemiddeld lager loon hebben dan sectorblijvers. Als dat zo is zou dit een vertekend beeld kunnen hebben op het verschil in uurloon tussen deelnemers en niet-deelnemers. Om voor dit mogelijke effect te controleren zijn homogene groepen samengesteld. Daarbij is de uurloon-ontwikkeling van de sectorblijvers (deelnemers en niet-deelnemers) in 2014 voor de periode 2005-2014 geanalyseerd (zie *OSR* voor een toelichting). Daarnaast is gecontroleerd voor de effecten van leeftijd, sectorverblijftijd, deeltijd en bedrijfsgrootte. Het resultaat is weergegeven in Figuur 17. Ten opzichte van de niet-gecorrigeerde resultaten zien we minder grote verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers maar er blijft een verschil zichtbaar dat tot in 2014 doorwerkt.

Figuur 16: Ontwikkeling gemiddeld uurloon (niet-gecorrigeerd)



Figuur 17: Ontwikkeling gemiddeld uurloon deelnemers en niet-deelnemers TopStarters (gecorrigeerd voor leeftijd, sectorverblijftijd, deeltijd en bedrijfsgrootte)



4.2.2 Inzetbaarheid

Om de inzetbaarheid als toegevoegde waarde voor werknemers van het gebruik van het OTIB-instrumentarium vast te stellen, zijn we nagegaan in hoeverre deelnemers en niet-deelnemers (onder mannen in installerende/monterende functies) eind van het derde kwartaal 2014 (peildatum 26 september) nog in de sector werkzaam waren. Hierbij is ook gekeken naar de verschillen binnen leeftijdscategorieën en tussen werknemers met vergelijkbare sectorverblijftijden.

OSR

Van de werknemers die tussen 2005 en 2010 gebruik hebben gemaakt van OSR, is nog 75,4% in 2014 in de sector werkzaam. Bij de niet-deelnemers ligt dit percentage op 62,9%. Dit is een significant verschil; deelnemers aan OSR hebben een gemiddeld hogere inzetbaarheid dan de niet-deelnemers. In Tabel 9 zijn de verschillen in inzetbaarheid voor diverse sectorverblijftijden weergegeven. Voor elke categorie zijn de verschillen significant. We kunnen bijvoorbeeld concluderen dat werknemers die aan het begin van hun carrière in de sector (een sectorverblijftijd van maximaal twee jaar) aan OSR deelnemen, gemiddeld vaker behouden blijven voor de sector dan hun collega's met vergelijkbare sectorverblijftijd, die niet hebben deelgenomen aan OSR. Deze conclusie gaat op voor alle sectorverblijftijden, waarbij het gemiddelde effect voor de categorie 15-20 jaar beperkter is in vergelijking met de andere sectorverblijftijden. Ter nuancering op deze conclusies melden we dat niet bekend is of werknemers ook op andere wijze scholing hebben gevolgd of wellicht voor de onderzoeksperiode al eerder in de sector werkzaam waren, deze hebben verlaten en vervolgens weer zijn teruggekeerd. De laatste instroomdatum is het uitgangspunt.

Tabel 9: Inzetbaarheid deelnemers en niet-deelnemers OSR naar sectorverblijftijd

Sectorverblijftijd in 2010		vóór 2014 sector verlaten	in 2014 werkzaam in sector
tot 2 jaar	deelnemers (n=1.546)	41,4%	58,6%
	niet-deelnemers (n=8.161)	50,8%	49,2%
2-5 jaar	deelnemers (n=7.556)	33,9%	66,1%
	niet-deelnemers (n=8.037)	41,4%	58,6%
5-10 jaar	deelnemers (n=9.065)	24,7%	75,3%
	niet-deelnemers (n=7.230)	33,1%	66,9%
10-15 jaar	deelnemers (n=11.197)	20,9%	79,1%
	niet-deelnemers (n=6.747)	29,3%	70,7%
15-20 jaar	deelnemers (n=9.818)	17,9%	82,1%
	niet-deelnemers (n=5.943)	21,4%	78,6%
20 jaar en meer	deelnemers (n=8.752)	25,7%	74,3%
	niet-deelnemers (n=5.515)	36,5%	63,5%
Totaal	deelnemers (n=47.934)	24,6%	75,4%
	niet-deelnemers (n=41.633)	37,1%	62,9%

Als we kijken naar de verschillen in inzetbaarheid binnen verschillende leeftijdscategorieën (Tabel 10), dan kunnen we soortgelijke conclusies trekken als voor de sectorverblijftijden. Voor alle leeftijdscategorieën geldt dat de inzetbaarheid van deelnemers aan OSR gemiddeld beter is dan van de niet-deelnemers. Ook voor oudere werknemers geldt dat scholing hun inzetbaarheid versterkt. Overigens gelden ook hier de eerder genoemde nuanceringen.

Tabel 10: Inzetbaarheid deelnemers en niet-deelnemers OSR naar leeftijd

Leeftijd		vóór 2014 sector verlaten	in 2014 werkzaam in sector
jonger dan 25 jaar	deelnemers (n=6.301)	32,5%	67,5%
	niet-deelnemers (n=11.843)	42,1%	57,9%
25-35 jaar	deelnemers (n=13.391)	23,3%	76,7%
	niet-deelnemers (n=10.654)	34,7%	65,3%
35-45 jaar	deelnemers (n=13.682)	18,4%	81,6%
	niet-deelnemers (n=8.581)	29,4%	70,6%
45-55 jaar	deelnemers (n=9.699)	18,9%	81,1%
	niet-deelnemers (n=6.329)	27,8%	72,2%
55 jaar en ouder	deelnemers (n=4.861)	46,8%	53,2%
	niet-deelnemers (n=4.226)	59,2%	40,8%
Totaal	deelnemers (n=47.934)	24,6%	75,4%
	niet-deelnemers (n=41.633)	37,1%	62,9%

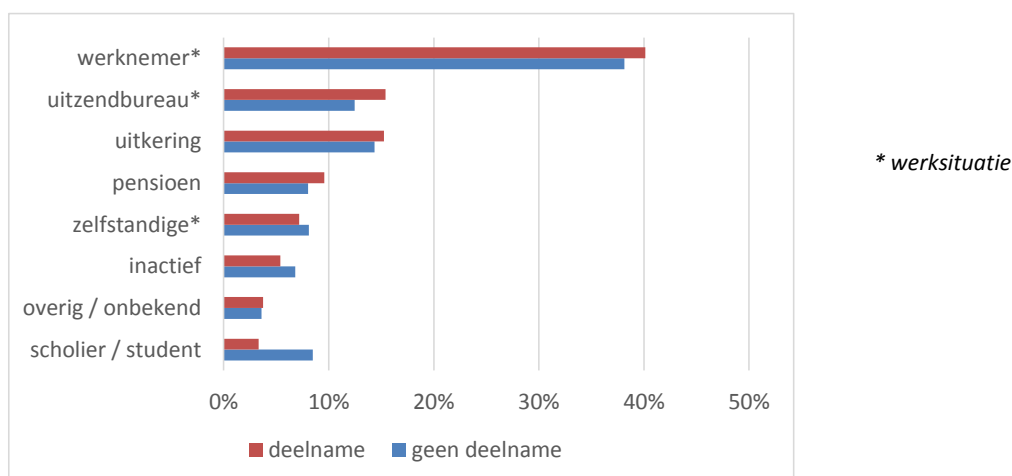
Inzetbaarheid OSR nader beschouwd

Het behoud voor de sector is één element van inzetbaarheid. De mate waarin werknemers binnen de sector mobiel (kunnen) zijn, kan eveneens als een vorm van inzetbaarheid worden beschouwd. Daarnaast is vanuit werknemersperspectief de uitstroom naar een dienstverband of andersoortige arbeidsrelatie ook een vorm van (verbeterde) inzetbaarheid. Voor de periode 2007-2012 hebben we voor degenen die in de sector zijn blijven werken, het aantal baanwisselingen binnen de sector kunnen nagaan en voor degenen die de sector hebben verlaten, hun 'bestemming'.⁸

Het behoud van vakkrachten voor de sector is één van de doelstellingen van OTIB. Nu we hebben gezien dat deelnemers aan OSR vaker dan niet-deelnemers voor de sector behouden blijven, is het interessant om te kijken of er ook een uitspraak valt te doen over de vraag of zij binnen de sector vaker van baan wisselen. Een hogere mobiliteit binnen de sector zou ook kunnen duiden op een sterkere inzetbaarheid. Hiervoor vinden we echter geen aanwijzing. Deelnemers aan OSR die in de sector werkzaam zijn gebleven, wisselen (iets) minder vaak van baan dan de niet-deelnemers die in de sector werkzaam zijn gebleven. In de periode 2007-2012 wisselde jaarlijks gemiddeld 7,8% van de deelnemers één of meerdere keren van baan binnen de sector. Bij de niet-deelnemers ligt dit percentage op 8,8%.

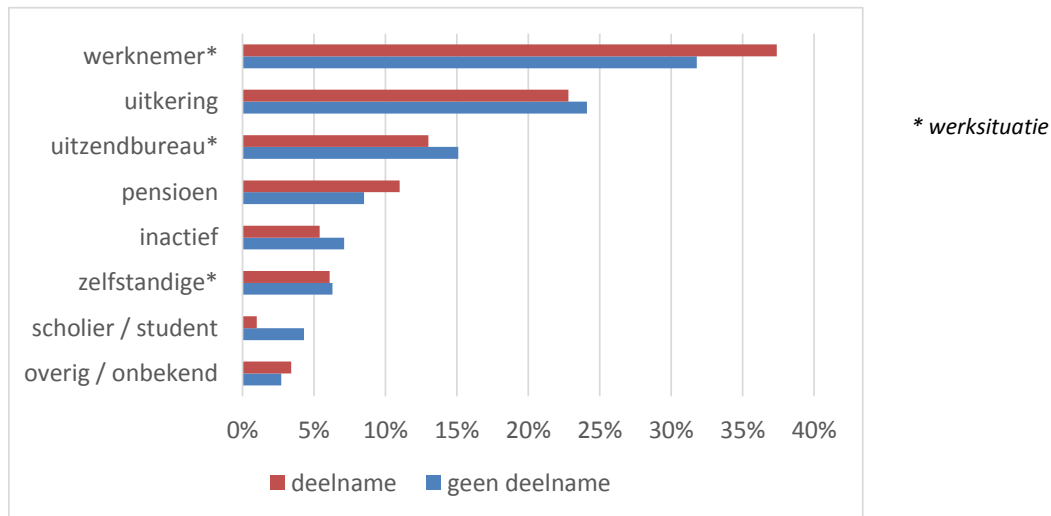
Figuur 18 laat de bestemming zien van de uitgestroomde deelnemers en niet-deelnemers aan OSR in de periode 2007-2012. Deelnemers stromen met 62,7% vaker uit naar een werksituatie (werknemer, uitzendbureau, zelfstandige) dan niet-deelnemers (58,7%). Door alleen naar de uitstromers in 2012 te kijken, krijgen we enigszins een beeld van de langetermijneffecten van de deelname aan OSR. Van de uitstromers in 2012 vergelijken we de werknemers die in de periode 2005-2010 aan OSR deelnamen, met de werknemers die in dezelfde periode weliswaar in de sector werkzaam waren, maar daarentegen niet aan OSR deelnamen. Figuur 19 geeft hiervan een overzicht. Ook voor 2012 geldt dat deelnemers vaker naar een werksituatie uitstromen (56,5%) dan niet-deelnemers (53,2%). Het verschil in uitstroom naar een niet-actieve situatie (inactief, pensioen of uitkering) tussen deelnemers en niet-deelnemers is met 39,2% respectievelijk 39,8% beperkt.

Figuur 18: Gemiddelde verdeling van de uitstroom per jaar (2007-2012) naar bestemming en sociaaleconomische status voor deelnemers en niet-deelnemers aan OSR in 2005-2010



⁸ Hiervoor is door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) een koppeling gemaakt met de deelnemersgegevens uit HORUS, werknemersgegevens uit het Mn Services-bestand en CBS data (2012 het meest recente jaar waarvoor de benodigde data bij het CBS beschikbaar zijn). De aldus beschikbare CBS Polisbestanden zijn bewerkt door ITS en a-advies. Door de koppeling van de bestanden wijken de absolute aantallen af van de separate bestanden uit HORUS en van MnServices.

Figuur 19: Uitstroom in 2012 naar bestemming en sociaal economische status voor deelnemers en niet-deelnemers aan OSR in 2005-2010



Voor de periode 2007-2012 is van een groot deel van de uitstromers naar een werksituatie bekend naar welke sector zij zijn uitgestroomd. Zoals tabel 11 laat zien stromen deelnemers aan OSR (iets) vaker uit naar een technische sector dan niet-deelnemers. Van de deelnemers die in de periode 2007 – 2012 de TI-sector (voor zover behorend tot het werkgebied van OTIB) verlieten kwam gemiddeld ruim 39% per jaar terecht in een andere technische sector. Bij de niet-deelnemers ligt dit aandeel op ruim 36%. Van de uitstromers naar werk blijven deelnemers aan OSR gemiddeld iets vaker behouden voor technische sectoren dan de niet - deelnemers aan OSR.

*Tabel 11: Gemiddelde uitstroom van deelnemers en niet-deelnemers aan OSR als percentage van de totale uitstroom naar sector van bestemming.
 (Gemiddelde van jaarlijkse uitstroom naar werk over de periode 2007-2012.)*

bestemming	deelnemers (n=1.431)	niet-deelnemers (n=3.400)
technische sector*	39,2%	36,2%
niet-technische sector	60,8%	63,8%
Totaal	100%	100%

* TI-overig, metaal-/machine-/computers-/apparaten-industrie, bouwnijverheid en overig techniek/industrie/bouw

BPV

Van de werknemers die tussen 2006 en 2010 van BPV gebruik hebben gemaakt, is in 2014 nog 68,8% in de sector werkzaam. Bij de niet-deelnemers ligt dit percentage op 69,8%. Het verschil is klein, maar vanwege de grote aantallen werknemers wel significant.

Voor de totale groep deelnemers en niet-deelnemers zien dus we geen significant positief effect van deelname aan BPV op de inzetbaarheid. Het grote leeftijdsverschil tussen deelnemers (gemiddeld 26,3 jaar) en niet-deelnemers (gemiddeld 41,3 jaar) zal hier waarschijnlijk mede de oorzaak van zijn. Jonge werknemers zijn gemiddeld korter in de sector werkzaam en stromen vaker sneller uit dan oudere werknemers.

Kijken we naar de verschillende sectorverblijftijden (Tabel 12), dan komen we tot andere conclusies. Voor alle sectorverblijftijden geldt dan dat in 2014 deelnemers aan BPV significant vaker werkzaam zijn in de sector dan de niet-deelnemers met een vergelijkbare sectorverblijftijd. Vooral voor de werknemers die relatief nieuw in de sector (tot 5 jaar) zijn en werknemers die al meer dan 15 jaar in de sector werkzaam zijn, lijkt het positieve effect van deelname op de inzetbaarheid sterk.

Tabel 12: Inzetbaarheid deelnemers en niet-deelnemers BPV naar sectorverblijftijd

Sectorverblijftijd in 2010		vóór 2014 sector verlaten	in 2014 werkzaam in sector
tot 2 jaar	deelnemers (n=3.290)	44,1%	55,9%
	niet-deelnemers (n=6.417)	52,0%	48,0%
2-5 jaar	deelnemers (n=7.201)	34,6%	65,4%
	niet-deelnemers (n=8.392)	40,5%	59,5%
5-10 jaar	deelnemers (n=5.712)	26,4%	73,6%
	niet-deelnemers (n=10.583)	29,5%	70,5%
10-15 jaar	deelnemers (n=2.202)	21,6%	78,4%
	niet-deelnemers (n=15.742)	24,4%	75,6%
15-20 jaar	deelnemers (n=759)	15,7%	84,3%
	niet-deelnemers (n=15.002)	21,7%	78,3%
20 jaar en meer	deelnemers (n=381)	14,7%	85,3%
	niet-deelnemers (n=13.886)	30,3%	69,7%
Totaal	deelnemers (n=19.545)	31,2%	68,8%
	niet-deelnemers (n=70.022)	30,2%	69,8%

Ook wanneer we kijken naar de leeftijd zien we een - zij het in sommige gevallen beperkt - significant positief effect van deelname aan BPV op de inzetbaarheid. Alleen bij de werknemers tussen de 45 en 55 jaar is er geen sprake van een significant effect.

Tabel 13: Inzetbaarheid deelnemers en niet-deelnemers BPV naar leeftijd

Leeftijd			vóór 2014 sector verlaten	in 2014 werkzaam in sector
jonger dan 25 jaar	deelnemers (n=11.500)		35,5%	64,5%
	niet-deelnemers (n=6.644)		44,4%	55,6%
25-35 jaar	deelnemers (n=5.668)		26,8%	73,2%
	niet-deelnemers (n=18.377)		28,9%	71,1%
35-45 jaar	deelnemers (n=1.610)		20,4%	79,6%
	niet-deelnemers (n=20.653)		22,8%	77,2%
45-55 jaar	deelnemers (n=619)		19,4%	80,6% ^a
	niet-deelnemers (n=15.409)		22,5%	77,5% ^a
55 jaar en ouder	deelnemers (n=148)		35,1%	64,9%
	niet-deelnemers (n=8.939)		52,8%	47,2%
Totaal	deelnemers (n=19.545)		31,2%	68,8%
	niet-deelnemers (n=70.022)		30,2%	69,8%

^a Verschil deelnemers/niet-deelnemers is niet significant.

Inzetbaarheid BPV nader beschouwd

Zoals beschreven heeft deelname aan BPV voor de totale groep deelnemers gemiddeld geen positief significant effect op het behoud voor de sector. Dat wil natuurlijk niet op voorhand zeggen dat er sprake is van een mindere of betere inzetbaarheid voor deze groep ten opzichte van de niet-deelnemers. Vanuit werknemersperspectief is bijvoorbeeld de uitstroom naar een ander dienstverband of andere vorm van een arbeidsrelatie ook een vorm van (verbeterde) inzetbaarheid. Voor de periode 2007-2012 hebben we de 'bestemming' kunnen nagaan voor diegenen die de sector hebben verlaten.

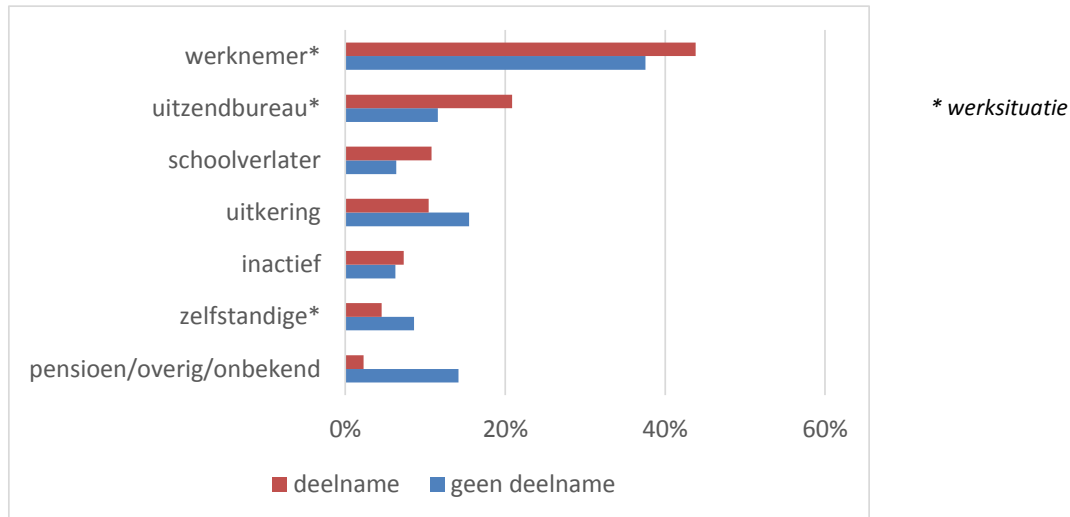
Het behoud van vakkrachten voor de sector is één van de doelstellingen van OTIB.

Nu we hebben gezien dat deelnemers aan BPV vaker dan niet-deelnemers binnen dezelfde categorie (sectorverblijftijd en leeftijd) voor de sector behouden blijven, is het interessant om te kijken of er ook een uitspraak valt te doen over de vraag of zij binnen de sector vaker van baan wisselen. Een hogere mobiliteit binnen de sector zou ook kunnen duiden op een sterkere inzetbaarheid. Hiervoor vinden we een sterke aanwijzing. Deelnemers aan BPV die in de sector werkzaam zijn gebleven, wisselen beduidend vaker van baan dan niet-deelnemers die in de sector werkzaam zijn gebleven. In de periode 2007-2012 wisselde jaarlijks gemiddeld 13,1% van de deelnemers één of meerdere keren van baan binnen de sector. Bij de niet-deelnemers ligt dit percentage op 7,0%.

Figuur 20 laat de bestemming zien van de uitgestroomde deelnemers en niet-deelnemers aan BPV in de periode 2007-2012. Deelnemers stromen met 69,2% vaker uit naar een werksituatie (werknemer, uitzendbureau, zelfstandige) dan niet-deelnemers (57,2%). Dit verschil zal (grotendeels) te verklaren zijn vanuit het verschil in gemiddelde leeftijd tussen deelnemers en niet-deelnemers.

Zoals we eerder zagen, bedraagt die respectievelijk 26,3 jaar en 41,3 jaar. Niet-deelnemers die de sector verlaten, stromen ook veel vaker uit naar de categorie pensioen/overig/onbekend. Ook komen zij vaker in een uitkeringssituatie terecht.⁹

Figuur 20: Gemiddelde verdeling van de uitstroom per jaar (2007-2012) naar bestemming en sociaaleconomische status voor deelnemers en niet-deelnemers aan BPV in 2005-2010



Evenals voor OSR is ook voor BPV bekend in welke sectoren de uitstromers in de periode 2007-2012 zijn gaan werken. Zoals tabel 14 laat zien stromen deelnemers aan BPV (veel) minder vaak uit naar een technische sector dan niet-deelnemers. Van de deelnemers die in de periode 2007-2012 de TI-sector (voor zover behorend tot het werkgebied van OTIB) verlieten kwam gemiddeld bijna 29% terecht in een technische sector. Bij de niet-deelnemers ligt dit aandeel ruim tien procentpunten hoger. Van de uitstromers naar andere sectoren blijven deelnemers aan BPV gemiddeld minder vaak behouden voor technische sectoren dan de niet-deelnemers aan BPV.

Tabel 14: Gemiddelde uitstroom van deelnemers en niet-deelnemers aan BPV als percentage van de totale uitstroom naar sector van bestemming.
 (Gemiddelde van jaarlijkse uitstroom naar werk over de periode 2007-2012.)

bestemming	deelnemers (n=1.060)	niet-deelnemers (n=3.771)
technische sector*	28,9%	39,4%
niet-technische sector	71,1%	60,6%
Totaal	100%	100%

* TI-overig, metaal-/machine-/computers-/apparaten-industrie, bouwnijverheid en overig techniek/industrie/bouw

⁹ Op basis van de beschikbare data was het (nog) niet mogelijk te corrigeren voor leeftijd. Voor een nadere analyse en meer eenduidige conclusies met betrekking tot de bestemming van uitstromers, is dit in nader onderzoek wel gewenst.

EVC

Deelname aan EVC versterkt de inzetbaarheid van werknemers. Een significant hoger percentage deelnemers (in de periode 2006-2010) dan niet-deelnemers - 79% versus 70% -, is in 2014 nog werkzaam in de sector. Het beperkte aantal waarnemingen per leeftijdscategorie maakt het lastig om uitspraken te doen over het verschil in effect tussen deelnemers en niet-deelnemers naar leeftijd. Voor deelnemers ouder dan 45 jaar is dit wel mogelijk. Voor deze groep is er sprake van een positief effect op de inzetbaarheid van de deelname aan EVC. Gecontroleerd voor sectorverblijftijd is er alleen voor deelnemers die op moment van deelname meer dan 20 jaar in de sector werkzaam waren, een significant positief effect op de inzetbaarheid. Ook hier geldt de eerder genoemde nuancering dat niet bekend is of deelnemers en niet-deelnemers nog op een andere wijze hun inzetbaarheid hebben versterkt.

Voorzichtig kunnen we stellen dat het positieve effect dat deelname aan EVC op de inzetbaarheid heeft, vooral te zien is bij de doelgroep van EVC (oudere werknemers die relatief lang in de sector werkzaam zijn). EVC brengt de aanwezige kennis, kunde en vakmanschap van een werknemer in kaart. Op basis hiervan kan de werknemer verder werken aan zijn of haar ontwikkeling. Het valt te verwachten dat werknemers met veel ervaring hier profijt van hebben.

TopStarters

Om het verschil in inzetbaarheid tussen deelnemers en niet-deelnemers aan TopStarters te analyseren, is voor de periode 2006-2010 gekeken naar mannen die werkzaam waren in een installerende/monterende functie. Zowel de deelnemers, als de controlegroep (niet-deelnemers) waren in 2006 of bij binnenkomst in de sector in de periode 2006-2010 niet ouder dan 26 jaar.

Van de deelnemers aan TopStarters is in 2014 een significant groter percentage werkzaam in de sector dan de werknemers die niet hebben deelgenomen (65% versus 62%). Het grootste effect zien we bij de deelnemers die aan het begin van hun carrière in de sector deelnemen aan TopStarters (zie Tabel 15). Van hen is in 2014 ruim 58% in de sector werkzaam; bij de niet-deelnemers die in de onderzoeksperiode een vergelijkbare tijd in de sector werkzaam waren, ligt dit percentage op bijna 49%. Overigens zullen we ook hier voorzichtig moeten zijn met de interpretatie van het causale verband. Mogelijk nemen werknemers die de ambitie hebben om in de sector werkzaam te blijven, eerder aan TopStarters deel dan werknemers die dat niet hebben (selectie-effect).

Voor de werknemers die in 2010 al langer dan tien jaar in dienst zijn, lijkt deelname aan TopStarters een opstap om de sector ter verlaten. Hierbij merken we dat deze waarneming is gebaseerd op een klein aantal (n=35) deelnemers.

Tabel 15: Inzetbaarheid deelnemers en niet-deelnemers TopStarters naar sectorverblijftijd

Sectorverblijftijd in 2010			vóór 2014 sector verlaten	in 2014 werkzaam in sector
tot 2 jaar	deelnemers (n=370)		41,9%	58,1%
	niet-deelnemers (n=5.198)		51,1%	48,9%
2-5 jaar	deelnemers (n=1.689)		36,9%	63,1%
	niet-deelnemers (n=7.193)		37,4%	62,6%
5-10 jaar	deelnemers (n=740)		25,4%	74,6%
	niet-deelnemers (n=6.039)		28,9%	71,1%
10-15 jaar ^a	deelnemers (n=35)		40,0%	60,0%
	niet-deelnemers (n=456)		24,6%	75,4%
Totaal	deelnemers (n=2.834)		34,6%	65,4%
	niet-deelnemers (n=18.886)		38,1%	61,9%

^a Het verschil tussen deelnemers en niet-deelnemers is significant, maar moet vanwege het lage aantal deelnemers voorzichtig worden geïnterpreteerd.

4.3 Conclusies

Bij de onderzochte instrumenten met het grootste bereik onder werknemers in de TI (OSR en BPV), zien we dat mannen hiervan vaker gebruik maken dan vrouwen. Dit verschil blijft significant als we corrigeren voor het verschil in verdeling in geslacht bij de doelgroep voor BPV (technische functies). OSR is toegankelijk voor alle functies in de sector, maar vrouwen zijn relatief vaker werkzaam in functies, waarvan de werknemers minder gebruik maken van de instrumenten.

Vrouwelijke werknemers profiteren gemiddeld dan ook minder van de inzet van de door de sector opgebrachte collectieve middelen voor zover het BPV en OSR aangaat. Eveneens voor EVC geldt dat mannen hieraan vaker deelnemen dan vrouwen. Ook hieraan zal de doelgroep (relatief veel ervaring, oververtegenwoordiging leidinggevende [technische] functies) debet zijn.

Specifiek voor het instrument Sterk in je Werk zien we dat vrouwen hieraan relatief vaker deelnemen dan mannen. De functies waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn, zijn onder de deelnemers aan Sterk in je Werk ook oververtegenwoordigd. Dit instrument lijkt daarmee goed aan te sluiten op de behoeften van vrouwen in de sector. Dit is verder niet onderzocht.

De leeftijd van deelnemers aan OSR is hoog in vergelijking met niet-deelnemers (ook als is gecorrigeerd voor deelname aan BPV). Daarnaast is ruim tweederde deelnemers aan OSR minstens acht jaar in de sector werkzaam voordat zij minimaal één keer aan OSR (binnen de onderzochte periode) hebben deelgenomen. Scholing, voor zover af te leiden uit OSR-deelname, vindt derhalve vooral plaats nadat men enige tijd in de sector werkzaam is. Het instrument spreekt dan ook oudere werknemers aan; ook zij blijven zich scholen en ontwikkelen.

Bij een aantal instrumenten (OSR, BPV, EVC) zien we een zogenaamd selectie-effect bij de deelnemers. Voordat zij van deze instrumenten gebruik maken, hebben deelnemers een (significant) afwijkend uurloon in vergelijking met niet-deelnemers. Dit verschil neemt af, maar blijft significant als we corrigeren voor leeftijd en de tijd dat men in de sector werkzaam is. Het gemiddeld hogere uurloon kan verschillende oorzaken hebben (denk aan onderhandelingsmacht van de werknemer, arbeidsmarktsituatie op het moment van start in de sector, productiviteit van de werknemer), waarvoor we nu niet kunnen corrigeren. Door vooral naar de ontwikkeling van het uurloon in plaats van het nominale loon te kijken, hebben we zoveel mogelijk voor het selectie-effect gecontroleerd. Dat neemt niet weg dat het bestaat en dat werknemers met een hoger uurloon (BPV lager uurloon) dan hun collega's van vergelijkbare leeftijd en sectorverblijftijd, gemiddeld vaker gebruik maken van genoemde instrumenten.

Voor alle onderzochte instrumenten zien we dat de deelname een positief effect heeft op de ontwikkeling van het uurloon. Met uitzondering van BPV is dit effect vooral op de korte termijn sterker dan op de lange termijn. Echter, ook op de lange termijn (tot 2014) ontwikkelt het gemiddelde uurloon van deelnemers zich sterker dan van niet-deelnemers. Dit effect is het sterkst bij deelnemers die relatief kort in de sector werkzaam zijn op het moment dat zij gebruiken maken van het instrument. Overigens zullen deze deelnemers naar verwachting vaker meer ruimte voor salarisgroei binnen hun functieschaal hebben. Specifiek voor BPV zien we dat de loonontwikkeling van deelnemers zich op langere termijn lijkt te versnellen ten opzichte van die van de niet-deelnemers. Hierbij merken we op dat onze waarnemingen voor alle instrumenten zich beperken tot de groep deelnemers en niet-deelnemers in 2006-2010 en hun uurloonontwikkeling tot 2014. De effecten op (nog) langere termijn weten we niet.

Het positieve effect op de inzetbaarheid - zoals gedefinieerd - van de deelname aan de instrumenten, is bij alle onderzochte instrumenten aanwezig voor zover het de inzetbaarheid/het werkzaam blijven in de sector betreft. Deelnemers in de periode 2006-2010 zijn gemiddeld in vrijwel alle gevallen in 2014 vaker in de sector werkzaam dan niet-deelnemers van vergelijkbare leeftijd of duur dat men in de sector werkzaam is. De mate van het effect kan per leeftijdscategorie of sectorverblijftijd verschillen. Dit zien we vooral bij TopStarters waar de inzetbaarheid van deelnemers die minder dan twee jaar in de sector werkzaam sterk verschilt met die van niet-deelnemers. Ook hier geldt als nuancering dat het selectie-effect een sterke invloed op de deelname kan hebben. Werknemers die de ambitie hebben om in de sector te blijven werken, zouden eerder geneigd kunnen zijn om aan TopStarters (en andere instrumenten) deel te nemen. Op basis van de beschikbare gegevens hebben we daarvoor niet kunnen corrigeren.

Indien we inzetbaarheid voor OSR en BPV breder bekijken dan alleen het werkzaam blijven in de sector, zien we het volgende:

- OSR-deelnemers wisselen binnen de sector iets minder vaak van baan dan niet-deelnemers.
- BPV -deelnemers wisselen beduidend vaker van baan dan de niet-BPV deelnemers.
- BPV- en OSR-deelnemers die de sector verlaten, komen vaker in een werksituatie terecht dan niet-deelnemers.
- BPV-deelnemers die de sector verlaten, komen minder vaak in een uitkeringssituatie terecht dan niet-deelnemers.
- OSR-deelnemers die in een andere sector gaan werken, doen dat vaker in een technische sector dan niet-deelnemers.
- Voor BPV-deelnemers geldt dat zij vaker in een niet-technische sector gaan werken dan niet-deelnemers.

Deze conclusies zijn nog algemeen/indicatief van aard. We hebben niet kunnen corrigeren voor een aantal achtergrondvariabelen, zoals sectorverblijftijd en leeftijd. Met name gemiddeld lagere leeftijd van de deelnemers lijkt relevant voor de conclusies met betrekking tot BPV. Jongeren stromen bijvoorbeeld mogelijk vaker naar een andere, niet-technische sector uit dan oudere werknemers.

In het algemeen concluderen we dat er, binnen de kaders en nuancerings van dit onderzoek, een aantoonbare toegevoegde waarde is voor werknemers van de deelname aan het door OTIB aangeboden instrumentarium. De inzet van door de TI-sector opgebrachte collectieve middelen heeft voor deze werknemers een gemiddeld positief effect op de ontwikkeling van hun uurloon en inzetbaarheid in vergelijking met de branchegenoten die niet deelnemen.

5. Werkgeversonderzoek

Het werkgeversonderzoek heeft zich gericht op het gebruik van BPV en OSR. Hierbij is voornamelijk gebruik gemaakt van de telefonische bedrijvenenquête die ITS in opdracht van OTIB in de periode november-december 2014 heeft uitgevoerd. In deze enquête komen meerdere onderwerpen aan de orde. Vanwege de omvang van de totale enquête, is het aantal vragen in het kader van dit onderzoek beperkt tot de vragen 5.1 t/m 5.5b, zoals opgenomen in Bijlage 3. De vragen zijn in overleg met OTIB opgesteld. Ze beperken zich tot de voor werkgevers meest herkenbare en meest gebruikte regelingen, te weten OSR en BPV. Op basis van de enquêteresultaten krijgen we inzicht in de omvang van dit gebruik onder werkgevers, de redenen voor het gebruik en het (door bedrijven) aangegeven) effect daarvan.

5.1 Gebruik OSR en BPV

Tabel 14 geeft het percentage bedrijven in de steekproef weer dat gebruik heeft gemaakt van OSR of BPV. Zoals uit de tabel blijkt, maken veel bedrijven in de sector van beide regelingen gebruik.

Tabel 14: gebruik OSR en BPV door bedrijven in de afgelopen drie jaar

Gebruik van de regeling			
regeling	ja	nee	weet niet
BPV (n=504)	49%	44%	7%
OSR (n=506)	68%	24%	8%
BPV en OSR	42%		

Wanneer we dit gebruik uitsplitsten naar omvang van het bedrijf (in termen van aantal werknemers), dan zien we in Tabel 15 dat het gebruik van beide instrumenten scheef is verdeeld over de bedrijven. Grotere bedrijven maken vaker gebruik van OSR en BPV dan kleine bedrijven. In beide gevallen is er sprake van een sterk significant verband. We merken daarbij op dat bedrijven met meer medewerkers ook meer mogelijkheden hebben om van de regeling gebruik te maken.

Tabel 15: gebruik OSR en BPV door bedrijven in de afgelopen drie jaar naar aantal werknemers per bedrijf

% bedrijven dat van de regeling gebruik heeft gemaakt		
Aantal werknemers	BPV	OSR
1 t/m 5	14%	32%
6 t/m 15	34%	63%
16 t/m 50	53%	76%
51 t/m 100	69%	80%
meer dan 100	77%	77%

Box: scholings- en niet-scholingsgerichte bedrijven

Of een werknemer een hoger dan gemiddelde kans heeft op het volgen van scholing, is nadrukkelijk niet alleen afhankelijk van het feit of hij werkt in een bedrijf met veel collega's. Het gebruik van het OSR- en BPV-instrumentarium is bijvoorbeeld niet gelijk over de bedrijven verdeeld. Onafhankelijk van het aantal medewerkers zijn er bedrijven die meer of minder scholingsgericht zijn. Is iemand werkzaam bij een scholingsgericht bedrijf, dan zal de kans dat hij een cursus of opleiding volgt groter zijn dan iemand die bij een niet-scholingsgericht bedrijf werkt. Hoewel het enigszins buiten de kaders van dit onderzoek valt, hebben we - op basis van de voor het werknemersonderzoek gebruikte bestanden (zie paragraaf 3.2.3.) - onderzocht in welke mate het gebruik van OSR en BPV onder werkgevers is verdeeld (in de periodes 2006-2010 respectievelijk 2005-2010).

In Tabel A is voor de OSR de verdeling over de kwartielen weergegeven.

Het eerste kwartiel heeft betrekking op het aandeel in het totale gebruik van de 25% van de bedrijven die het meest van OSR gebruik maken, het tweede kwartiel op het aandeel in het totale gebruik van de 25% van de bedrijven die daarna meest van OSR gebruik maken.

Tabel A: Verdeling aantal deelnames bedrijven aan OSR over kwartielen (2005-2010)

kwartiel	omschrijving	totaal (n=12.572)	aantal medewerkers in het bedrijf					
			0 (n=150)	1 t/m 5 (n=1.929)	6 t/m 10 (n=2.400)	11 t/m 25 (n=4.269)	26 t/m 100 (n=3.088)	> 100 (n= 736)
1	hoogste deelname	58%	79%	56%	55%	58%	59%	70%
2	hoge deelname	23%	12%	22%	25%	24%	24%	17%
3	lage deelname	13%	5%	12%	14%	13%	13%	9%
4	laagste deelname	6%	3%	10%	6%	5%	4%	3%
	Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bovenstaande tabel laat zien dat de 25% meest van OSR gebruikmakende bedrijven 58% van het totaal aantal deelnames voor zijn rekening neemt. Bij grote bedrijven (meer dan 100 werknemers) ligt dit percentage op 70%. De 25% bedrijven die het minst gebruik maken van OSR (het vierde kwartiel) heeft een aandeel van 6% in het totaalgebruik.

Een soortgelijk overzicht kunnen we maken voor de verdeling van het budget (Tabel B).

We zien dan een nog (iets) schevere verdeling dan wanneer we uitgaan van het aantal deelnames.

Tabel B: Verdeling gebruik OSR-budget door bedrijven over kwartielen (2005-2010)

kwartiel	omschrijving	totaal	aantal medewerkers in het bedrijf					
			0 (n=150)	1 t/m 5 (n=1.929)	6 t/m 10 (n=2.400)	11 t/m 25 (n=4.269)	26 t/m 100 (n=3.088)	> 100 (n= 736)
1	hoogste gebruik	63%	85%	62%	59%	64%	62%	71%
2	hoog gebruik	22%	9%	20%	24%	22%	23%	16%
3	laag gebruik	11%	4%	12%	12%	11%	11%	5%
4	laagste gebruik	4%	2%	7%	5%	3%	3%	8%
	Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Vergeleken met het aantal deelnames zien we dat de verdeling naar gebruik van het budget nog schever is: een kwart van de bedrijven is verantwoordelijk voor 63% van het gebruik van het OSR-budget.

Box: scholings- en niet-scholingsgerichte bedrijven (vervolg)

De verdeling naar aantal deelnames aan BPV (Tabel C) laat een vergelijkbaar beeld zien als bij het gebruik van OSR. Opvallend is het grote aandeel van het eerste kwartiel bij de bedrijven met meer dan 100 werknemers. Zij zijn verantwoordelijk voor bijna 80% van het totaal aantal deelnames in deze categorie. Bij nadere analyse blijkt dat 10% (67 bedrijven) van de bedrijven met meer dan 100 werknemers 60% van de deelnames bij bedrijven in deze categorie voor zijn rekening neemt.

Tabel C: Verdeling aantal deelnames bedrijven aan BPV over kwartielen (2006-2010)

kwartiel	omschrijving	totaal	aantal medewerkers in het bedrijf					
			0 (n=96)	1 t/m 5 (n=1.231)	6 t/m 10 (n=1.416)	11 t/m 25 (n=2.712)	26 t/m 100 (n=2.483)	> 100 (n= 673)
1	hoogste deelname	55%	58%	54%	49%	51%	58%	79%
2	hoge deelname	23%	18%	21%	24%	26%	24%	13%
3	lage deelname	14%	12%	15%	18%	15%	13%	6%
4	laagste deelname	7%	12%	10%	10%	8%	5%	2%
	Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

De verdeling naar het gebruik van het budget wijkt voor BPV nauwelijks af van de verdeling naar het aantal deelnames.

Aan de bedrijven die hebben deelgenomen aan de enquête (zowel de bedrijven die gebruik hebben gemaakt van OSR en/of BPV, als de bedrijven die dat niet hebben gedaan) is gevraagd of zij een schatting konden geven van de omvang van het budget (als percentage van de bruto loonsom) voor scholing en ontwikkeling van het bedrijf. De gedachte is dat naarmate bedrijven een hoger budget hebben, zij scholing en ontwikkeling belangrijker vinden en zij meer gebruik zullen maken van de OTIB-instrumenten. Werknemers bij deze bedrijven zouden ook dan relatief vaker profiteren van deze instrumenten. In totaal kon 17% van de bedrijven (86) een schatting geven van het budget voor scholing en ontwikkeling (zie Tabel 16)

Tabel 16: Schatting door bedrijven van de omvang van het budget voor scholing en ontwikkeling (n=506)

Omvang budget scholing en ontwikkeling	% bedrijven
minder dan 1% van de brutoloonsum	3,7%
1% - 3% van de brutoloonsum	9,9%
meer dan 3% van de brutoloonsum	3,6%
bedrijf heeft geen apart budget	55,0%
weet niet/wil niet zeggen	27,8%

Aangezien sommige bedrijven ook de verletkosten tot het scholings- en ontwikkelingsbudget rekenen, is aan de respondenten gevraagd of dat in hun geval van toepassing is. Bij 15% van de bedrijven die een indicatie voor de omvang van het budget hebben gegeven, blijkt dit het geval te zijn.

Voor een correcte analyse zijn deze bedrijven, samen met de bedrijven die niet wisten of verletkosten in het budget zijn meegenomen, buiten de analyse gehouden ten aanzien van het verband tussen de omvang van het scholings- en ontwikkelingsbudget en het gebruik van OSR en BPV.

Tussen de omvang van het scholings- en ontwikkelingsbudget (als percentage van de brutoloonsum) en de deelname aan de OTIB-instrumenten OSR en BPV, bestaat geen verband. Hierbij is alleen gekeken naar de bedrijven die een schatting konden/hebben gegeven over hun scholingsbudget. We merken op dat deze budgetten in meerderheid in de categorie 1% - 3% van de loonsom vallen.

Op grond van het bovenstaande concluderen we dat alleen het aantal werknemers in een bedrijf een (statistisch significante) samenhang vertoont met het gebruik door bedrijven van BPV en OSR. Hoe meer werknemers in een bedrijf, des te vaker deze instrumenten door werkgever worden gebruikt.

5.2 Vakbekwaamheid en inzetbaarheid

Belangrijke doelstellingen van BPV en OSR zijn het bevorderen van de vakbekwaamheid en inzetbaarheid van werknemers in de technische installatiebranche. Voor werkgevers die knelpunten op één van deze of beide gebieden ervaren, kunnen de subsidieregelingen de drempel verlagen om deze knelpunten aan te pakken. Voor werknemers betekent dit, in het geval dat het risico op verminderde inzetbaarheid zal afnemen, een toegevoegde waarde. De hypothese is dat werkgevers die genoemde knelpunten ervaren, vaker gebruik zullen maken van de instrumenten dan werkgevers die geen problemen ervaren.

Om inzicht te krijgen op de vraag of knelpunten ten aanzien van vakbekwaamheid en/of inzetbaarheid van invloed zijn op het gebruik van BPV en OSR door werkgevers, hebben we gebruik gemaakt van een set vragen in de enquête (vraag 3.3 a t/m e in Bijlage 3). Daarin is werkgevers gevraagd of zij problemen ervaren ten aanzien van:

- de vakkennis en -vaardigheden van medewerkers;
- de brede inzetbaarheid van medewerkers;
- het meegaan van medewerkers met veranderingen in het bedrijf;
- het bijbenen van medewerkers van nieuwe ontwikkelingen;
- de motivatie en betrokkenheid van medewerkers.

Door de antwoorden op deze vragen met het gebruik van BPV en OSR te vergelijken, kunnen we nagaan of er een verband is tussen ervaren problemen en het gebruik van deze instrumenten. In onderstaande tabel is aangegeven bij welk percentage werkgevers er problemen spelen op het gebied van vakbekwaamheid en inzetbaarheid van medewerkers.

Tabel 17: Problemen die zich bij werkgevers voordoen bij het inzetten van medewerkers

Doen de volgende problemen zich voor bij het inzetten van de huidige medewerkers	ja	nee
Vakkennis en -vaardigheden zijn niet toereikend (n = 465)	30%	70%
Medewerkers zijn niet breed genoeg inzetbaar (n=465)	27%	73%
Medewerkers gaan onvoldoende mee met veranderingen in het bedrijf (n=464)	27%	73%
Medewerkers kunnen nieuwe ontwikkelingen in het werk niet bijbenen (n=463)	21%	79%
Motivatie en betrokkenheid van medewerkers laat te wensen over (n=465)	24%	76%

Statistische analyse wijst uit dat er geen verband bestaat tussen de ervaren problemen en het gebruik van deze instrumenten. Werkgevers die zelf aangeven problemen te ervaren ten aanzien van de inzetbaarheid van medewerkers, maken niet vaker gebruik van OSR en BPV dan werkgevers waar deze problemen (volgens eigen opgave) niet aan de orde zijn. Ter controle zijn de items samengevoegd tot één variabele 'inzetbaarheid' en vergeleken met het gebruik van OSR en BPV. Ook in dat geval kunnen we geen verband aantonen.

5.3 Toegevoegde waarde

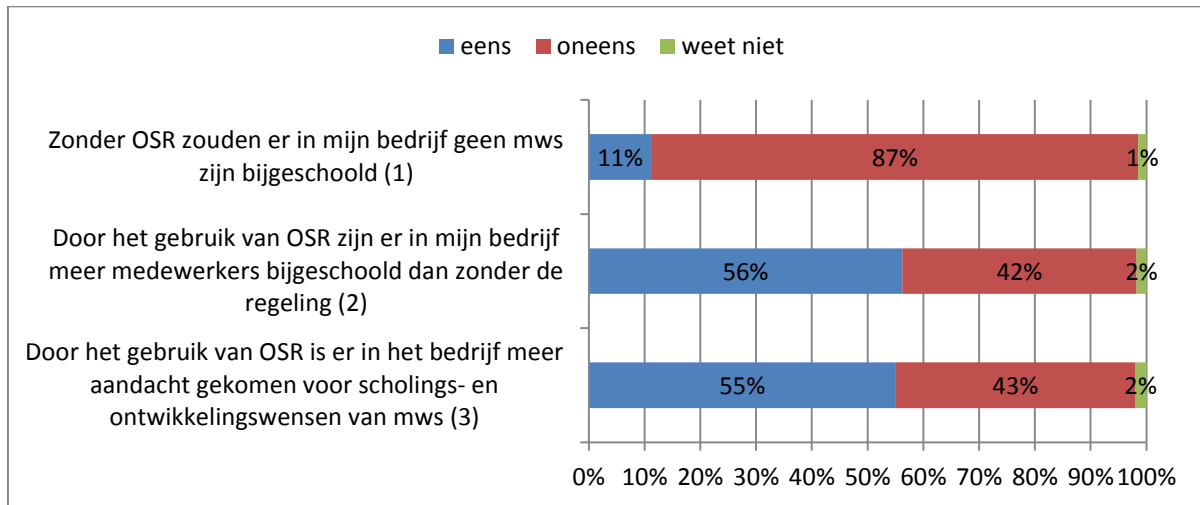
Eerder hebben we vastgesteld dat het deelnemen van werknemers aan scholings- en/of opleidings-trajecten een toegevoegde waarde voor hen oplevert. We hebben gezien dat dit zich in verschillende vormen kan manifesteren, bijvoorbeeld als intrinsieke of extrinsieke toegevoegde waarde. De mate waarin deze toegevoegde waarde zich voordoet, zal per individuele werknemer verschillen. Gegeven onze veronderstellingen is het interessant na te gaan of het gebruik van OSR en BPV door bedrijven ertoe leidt dat meer werknemers toegang hebben tot scholing en opleiding. Indien dat het geval is, dan is het totaal aan toegevoegde waarde groter dan zonder het bestaan van deze instrumenten.

Naast de toegang tot scholings- en ontwikkelingstrajecten kunnen we de toegevoegde waarde ook definiëren in termen van het behoud van werknemers. Dit is van belang voor de werkgever/sector, omdat daarmee vakkennis behouden blijft. Echter, ook als het gebruik van OSR en BPV leidt tot het behoud van werknemers, heeft het voor hen toegevoegde waarde. De inzetbaarheid en daarmee de baanzekerheid binnen de sector nemen voor hen in dat geval toe.

Toegang

Het effect van het gebruik van OSR en BPV op de toegang tot scholing en opleiding is voor beide instrumenten apart gemeten aan de hand van een aantal stellingen die aan de werkgevers zijn voorgelegd. Figuur 21 geeft de resultaten hiervan weer voor de bedrijven die gebruik hebben gemaakt van OSR.

Figuur 21: Effect van OSR op de toegang van werknemers tot scholing en ontwikkeling (n=345)



De uitkomsten van stellingen 2 en 3 lijken erop te duiden dat het gebruik van OSR leidt tot meer mogelijkheden voor werknemers om scholings- en ontwikkelingstrajecten te volgen. Er is niet nader onderzocht welke concrete acties er uiteindelijk volgen op de toegenomen aandacht (stelling 3).

Aangezien de mate van gebruik van OSR en BPV vooral samenhangt met het aantal werknemers in het bedrijf, hebben we gekeken of dit ook geldt voor de effecten van dit gebruik. In Tabel 18 zijn de bedrijven die het 'eens' waren met de stellingen, uitgesplitst naar het aantal medewerkers van het bedrijf.

Tabel 18: Percentage bedrijven dat het eens met de stelling naar aantal werknemers

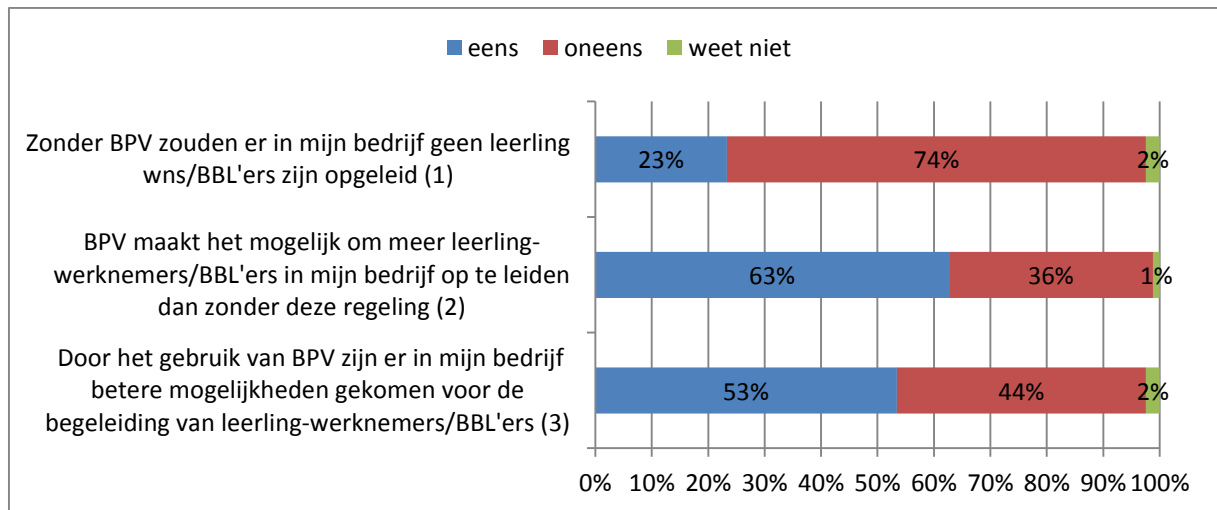
Stelling	Aantal medewerkers per bedrijf				
	1 t/m 5	6 t/m 15	16 t/m 50	51 t/m 100	> 100
Zonder OSR zouden er in mijn bedrijf geen medewerkers zijn bijgeschoold (1)	22%	11%	12%	12%	4%
Door het gebruik van deze subsidieregeling zijn er in mijn bedrijf meer medewerkers bijgeschoold dan zonder de regeling (2)	57%	51%	57%	62%	52%
Door het gebruik van deze subsidieregeling is er in het bedrijf meer aandacht gekomen voor scholings- en ontwikkelingswensen van medewerkers (3)	70%	60%	60%	52%	31%

Voor de antwoorden op de derde stelling is een significant verband gevonden met het aantal medewerkers in het bedrijf. Door het gebruik van OSR is er bij kleinere bedrijven vaker meer aandacht gekomen voor de scholings- en ontwikkelingswensen van medewerkers dan bij grote bedrijven.

Nadere analyse van de respons op stellingen 2 en 3 laat zien dat deze stellingen hetzelfde construct meten. Dat wil zeggen dat de antwoorden op de stellingen een onderlinge samenhang vertonen. We noemen dit construct 'toegang OSR'. Als we 'toegang OSR' als één afhankelijke variabele beschouwen, kunnen we concluderen dat 71% van de gebruikers van de OSR-regeling een effect ziet op toegang tot scholing voor medewerkers. Daarvan ziet 43% zowel meer aandacht voor scholing, alsook daadwerkelijk meer bijscholing van medewerkers dan zonder de regeling.

Voor BPV is een soortgelijke analyse uitgevoerd als voor OSR. In verband met de aard van de regeling is de formulering van de voorgelegde stellingen anders. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 22.

Figuur 22: Effect van BPV op de toegang van werknemers tot scholing en ontwikkeling (n=249)



Nadere analyse van de respons op stellingen 2 en 3 laat zien dat deze stellingen hetzelfde construct meten. Dat wil zeggen dat de antwoorden op de stellingen een onderlinge samenhang vertonen. Gemakshalve noemen we dit construct 'toegang BPV'. Als we 'toegang BPV' als één afhankelijke variabele beschouwen, kunnen we concluderen dat 73% van de gebruikers van de BPV-regeling een effect ziet op toegang tot scholing. Daarvan ziet 43% zowel betere begeleiding van leerling-werknemers/BBL'ers, alsook daadwerkelijk meer opleidingen in het bedrijf voor leerling-werknemers/BBL'ers dan zonder de regeling.

In onderstaande tabel zijn de bedrijven die het 'eens' waren met de stellingen, uitgesplitst naar het aantal medewerkers van het bedrijf.

De antwoorden van de bedrijven tot vijf medewerkers lijken erop te duiden dat het gebruik van de BPV-regeling de toegang tot scholing en ontwikkeling voor medewerkers positief beïnvloedt. Op basis van statistische analyse zien we echter geen verband tussen de reacties op de stellingen en het aantal medewerkers in een bedrijf.

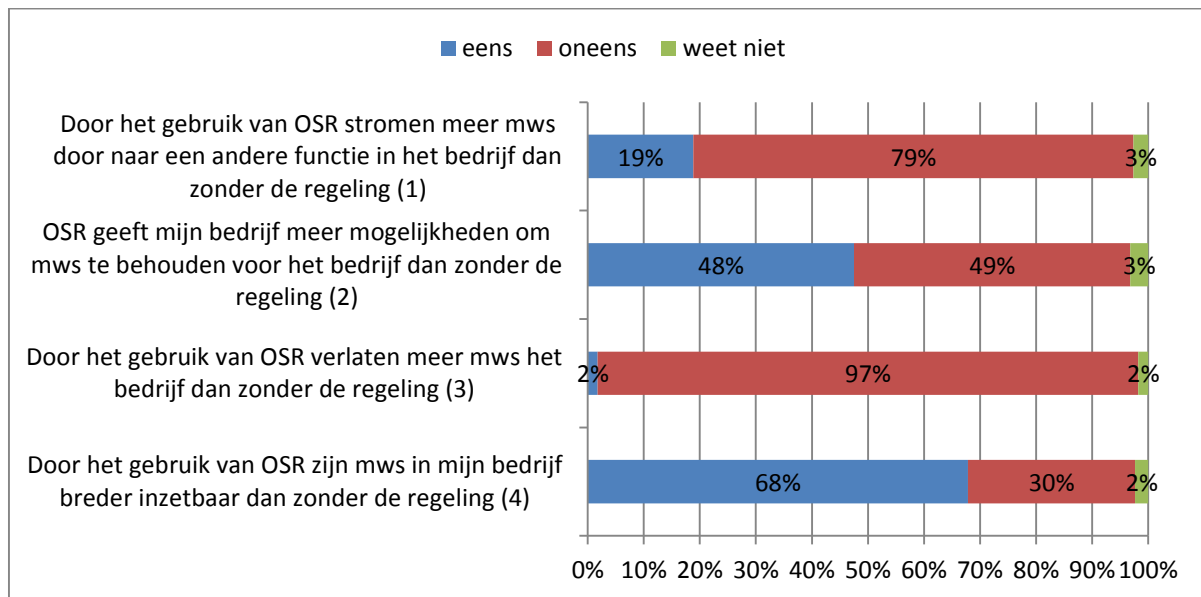
Tabel 19: Percentage bedrijven dat het eens met de stelling naar aantal werknemers

Stelling	Aantal medewerkers per bedrijf				
	1 t/m 5	6 t/m 15	16 t/m 50	51 t/m 100	> 100
Zonder BPV zouden er in mijn bedrijf geen leerling-werknemers/BBL'ers zijn opgeleid (1)	40%	35%	19%	22%	21%
BPV maakt het mogelijk om leerling-werknemers/-BBL'ers in mijn bedrijf op te leiden dan zonder de regeling (2)	70%	59%	62%	61%	67%
Door het gebruik van BPV zijn er in mijn bedrijf betere mogelijkheden gekomen voor de begeleiding van leerling-werknemers/-BBL'ers (3)	60%	59%	54%	47%	54%

Inzetbaarheid

Voor de inzetbaarheid van medewerkers is dezelfde aanpak gevolgd als hierboven beschreven voor de toegang. Figuur 23 geeft de resultaten hiervan weer voor de bedrijven die gebruik hebben gemaakt van OSR.

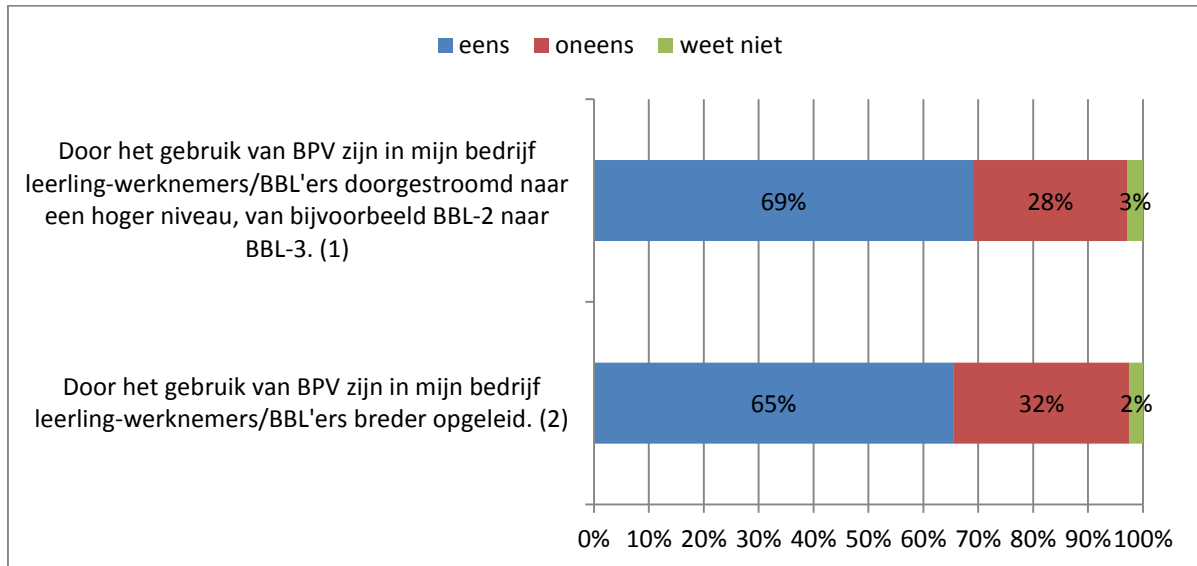
Figuur 23: Effect van OSR op het behoud van werknemers (n=345)



De uitkomsten van stellingen 2 en 4 lijken erop te duiden dat het gebruik van OSR leidt tot een sterkere inzetbaarheid van medewerkers voor het bedrijf, alhoewel dit zich niet (direct) vertaalt naar doorstroming naar andere functies in het bedrijf. Dat effect lijkt relatief beperkt. Nadere analyse van de respons op stellingen laat zien dat de stellingen 1, 2 en 4 hetzelfde construct meten. Dat wil zeggen dat de antwoorden op de stellingen een (statistisch significante) onderlinge samenhang vertonen. We noemen dit construct 'inzetbaarheid OSR'. Als we 'inzetbaarheid OSR' als één afhankelijke variabele beschouwen, kunnen we concluderen dat 76% van de bedrijven een effect ziet van OSR op de inzetbaarheid van medewerkers in de sector. Daarvan neemt 15% het effect waar bij alle drie de items.

Om het effect van BPV op de inzetbaarheid van medewerkers te meten, zijn aan de respondenten stellingen voorgelegd, zoals weergegeven in Figuur 24.

Figuur 24: Effect van BPV op het behoud van werknemers (n=249)



De uitkomsten lijken erop te duiden dat BPV een bijdrage levert aan de inzetbaarheid van werknemers voor het bedrijf. Een meerderheid van de bedrijven geeft aan dat zowel het opleidingsniveau, als de inzetbaarheid (breder opgeleid) positief worden beïnvloed door het gebruik van BPV. Nadere analyse laat een sterk onderling verband zien tussen de respons op beide stellingen. De twee stellingen meten hetzelfde construct dat we 'behoud BPV' noemen. 78% van de bedrijven ziet een effect van de BPV-regeling op de inzetbaarheid van leerling-werknemers/BBL'ers voor de sector. Daarvan ziet 60% zowel doorstroom naar een hoger niveau, als een bredere inzetbaarheid binnen het bedrijf.

5.4 Conclusies

De omvang het bedrijf (gemeten naar aantal werknemers) is bepalend voor het gebruik van OSR en BPV. Naarmate een bedrijf meer werknemers in dienst heeft, maakt het gemiddeld vaker gebruik van OSR en BPV. Dat bevestigen conclusies uit andere onderzoeken.

Heel verrassend is deze uitkomst niet: een bedrijf met veel medewerkers heeft ook meer mogelijkheden om deze instrumenten in te zetten. De kans dat een medewerker van één van de instrumenten gebruik maakt, is daar groter dan bij kleinere bedrijven. Opvallender vinden we de conclusies dat de omvang van het scholingsbudget en de (zelf gerapporteerde) ervaren problemen op het gebied van de inzetbaarheid, geen verband laten zien met het gebruik van OSR en BPV. Het verband met het scholingsbudget was verwacht vanwege de veronderstelling dat een hoger scholingsbudget impliceert dat er in het bedrijf relatief veel aandacht is voor scholing en ontwikkeling. Deze aandacht zou ertoe kunnen leiden dat er ook meer gebruik wordt gemaakt van het door OTIB aangeboden instrumentarium (OSR en BPV). De verklaringen voor het ontbreken van het verband tussen de inzet van dit instrumentarium en de ervaren problemen met de inzetbaarheid van medewerkers, kunnen verschillende van aard zijn. Mogelijk worden OSR en BPV niet als oplossing voor dit probleem gezien; wellicht andere instrumenten van OTIB wel. Dit is niet onderzocht.

De toegevoegde waarde van het gebruik door werkgevers van OSR en BPV voor werknemers, is gedefinieerd in termen van toegang tot scholing en ontwikkeling en inzetbaarheid.

De meerderheid van de bedrijven geeft aan dat er door het gebruik van OSR meer medewerkers in het bedrijf worden bijgeschoold dan zonder de regeling, of dat er door OSR meer aandacht is gekomen voor scholings- en ontwikkelingswensen voor medewerkers in het bedrijf. Op basis van deze uitkomsten stellen we vast dat de 'toegang' tot scholing en ontwikkeling voor medewerkers toeneemt als gevolg van het gebruik van OSR door bedrijven. In aanvulling hierop zien we dat naarmate een bedrijf minder werknemers heeft, het gebruik van OSR er vaker voor zorgt dat er meer aandacht komt voor scholings- en ontwikkelingswensen van medewerkers. Deze vorm van toegevoegde waarde voor medewerkers is dus groter naarmate zij in kleinere bedrijven werken. Ook voor het gebruik van BPV zien we een positief verband met de toegang tot scholing en ontwikkeling. Bedrijven die van dit instrument gebruik maken, geven vaker aan dat er hierdoor meer mogelijkheden zijn om leerling-werknemers/BBL'ers op te leiden dan zonder regeling en/of dat er in het bedrijf betere mogelijkheden zijn gekomen voor de begeleiding van deze groep. Er is geen statistisch significant verband gevonden tussen het gebruik van BPV, de toegang tot scholing en ontwikkeling en het aantal werknemers in een bedrijf.

Van de bedrijven die van OSR gebruik maken, ziet driekwart een effect op de inzetbaarheid van medewerkers. Dit effect heeft vooral betrekking op mogelijkheden om medewerkers te behouden voor het bedrijf en om medewerkers breder in te zetten in het bedrijf. Ook het gebruik van BPV levert een bijdrage aan de inzetbaarheid van werknemers. Bijna 80% van de bedrijven ziet een effect van BPV op de inzetbaarheid van leerling-werknemers/BBL'ers.

Op basis van de conclusies uit dit deel van het onderzoek stellen we vast dat het gebruik van OSR en BPV door werkgevers in termen van toegang tot scholing en ontwikkeling en inzetbaarheid, toegevoegde waarde heeft voor werknemers. Vooral voor werknemers in - voor wat het aantal werknemers betreft - kleine bedrijven, heeft het gebruik van OSR een positief effect op de toegang tot scholing en ontwikkeling.

6. Reflectie en conclusies

Met dit onderzoek heeft OTIB geprobeerd inzicht te geven in de opbrengst van de inzet van de collectief opgebrachte middelen in de technische installatiebranche voor werknemers in de sector. Deze opbrengst - toegevoegde waarde - is gedefinieerd als (ontwikkeling van het) uurloon, inzetbaarheid (grotendeels ingevuld binnen de sector en het bedrijf) en toegang tot scholing en ontwikkeling. Zoals in Hoofdstuk 2 aangegeven, moet dit begrip voor een volledige duiding van de toegevoegde waarde van OTIB, in een veel breder verband worden beschouwd. Door bewust te kiezen voor de inperking in dit onderzoek, is de toegevoegde waarde voor werknemers zo concreet mogelijk inzichtelijk gemaakt. In het voorafgaande is reeds ingegaan op de haken en ogen die daaraan vastzitten. De uitspraken over de toegevoegde waarde van de inzet van collectieve middelen (in de vorm van de geselecteerde OTIB-instrumenten) van de TI door OTIB voor TI-werknemers, dienen dan ook binnen deze kaders te worden geplaatst.

De centrale onderzoeksvraag van het onderzoek luidt:

Wat is toegevoegde waarde van de inzet van collectieve middelen door OTIB voor medewerkers in de sector?

Zoals uit dit rapport duidelijk is geworden, is het antwoord op deze vraag zeer veelomvattend. Om de vraag onderzoekbaar te maken, hebben we gekozen voor een pragmatische aanpak die in Hoofdstuk 3 uitgebreid is beschreven. De uitkomsten van deze aanpak zijn weergegeven in de Hoofdstukken 4 en 5. Op hoofdlijnen hebben we de beantwoording als volgt samengevat.

Voor alle in het onderzoek betrokken instrumenten (zie Figuur 2 op pagina 22), is op basis van de werknemersdata een positief verband gevonden tussen het gebruik van deze instrumenten en de toegevoegde waarde daarvan voor de deelnemers aan de instrumenten. Deelnemers maken gemiddeld een sterkere loonontwikkeling door dan niet-deelnemers. Op de korte termijn lijkt deze ontwikkeling wat sterker dan op langere termijn. Echter, vooralsnog lijken de niet-deelnemers de eerdere, snellere ontwikkeling van de deelnemers niet in te halen. Wel merken we daarbij op dat de totale onderzoeksperiode ongeveer acht jaar bedraagt (2006-2014). Voor de echte langetermijneffecten zullen deelnemers en niet-deelnemers voor een langere periode gevolgd moeten worden. Vanzelfsprekend geldt dit ook voor het andere onderdeel van toegevoegde waarde, te weten 'inzetbaarheid', dat met behulp van de werknemersdata is onderzocht. Ook hier zien we dat deelname aan het OTIB-instrumentarium toegevoegde waarde voor de deelnemers oplevert. Voor nagenoeg alle groepen (naar leeftijd en tijd dat men werkzaam is in de sector) geldt dat deelnemers vaker in 2014 in de sector werkzaam zijn dan de niet-deelnemers.

Voor twee instrumenten (OSR en BPV) hebben we inzetbaarheid breder bekeken door na te gaan of er een verschil is in bestemming van uitstromende deelnemers en niet-deelnemers. Het lijkt erop dat deelnemers die de sector verlaten (iets) vaker weer in een werksituatie komen dan niet-deelnemers. Op basis van de beschikbare data hebben we hier (vooralsnog) geen gedetailleerd onderzoek naar kunnen doen.

Het verdient naar onze mening aanbeveling dit in de toekomst wel te doen om een completer beeld te krijgen van de bijdrage van het OTIB-instrumentarium aan de (brede) inzetbaarheid van werknemers. Hiertoe zou bijvoorbeeld een geselecteerde groep deelnemers en niet-deelnemers voor langere tijd gevolgd kunnen worden in hun carrière.

De toegevoegde waarde voor werknemers is ook vanuit het perspectief van de werkgevers onderzocht. Ten eerste is bekeken of bepaalde kenmerken van werkgevers (aantal werknemers, omvang scholingsbudget, ervaren knelpunten op het gebied van vakbekwaamheid en inzetbaarheid) van invloed zijn op het gebruik van de instrumenten OSR en BPV. Uit de analyse van de enquêtegegevens concluderen we dat alleen het aantal werknemers van invloed is op het gebruik van OSR en BPV. Naarmate er meer werknemers bij een bedrijf in dienst zijn, worden deze instrumenten vaker toegepast. Wat ons verbaasde, was het ontbreken van het verband tussen de omvang van het scholingsbudget en het gebruik van de instrumenten. We veronderstelden dat een hoger budget meer aandacht voor scholing en ontwikkeling in het bedrijf zou betekenen en in het verlengde daarvan dan ook meer gebruik van OSR en BPV.

Vervolgens zijn we nagegaan of het gebruik van OSR en BPV door de werkgevers toegevoegde waarde oplevert voor werknemers. Hierbij is de toegevoegde waarde gedefinieerd als inzetbaarheid (doorstroom naar andere functies in bedrijf, behoud voor bedrijf, breder inzetbaar) en toegang tot scholing en ontwikkeling (meer werknemers geschoold dan zonder regeling, meer aandacht voor scholing en ontwikkeling). Zowel voor inzetbaarheid, als toegang tot scholing lijkt deze toegevoegde waarde bij het gebruik van OSR en BPV aanwezig. Tussen 70% en 80% van de werkgevers ervaart bij de inzet van beide instrumenten positieve effecten op de inzetbaarheid en toegang tot scholing en ontwikkeling. Daarbij is er voor de relatie tussen OSR en toegang een significant verband met het aantal werknemers in het bedrijf. Naarmate er minder werknemers in een bedrijf werkzaam zijn, leidt het gebruik van OSR tot meer aandacht voor scholings- en ontwikkelingswensen van medewerkers in het bedrijf. Specifiek voor medewerkers in kleine bedrijven heeft OSR een belangrijke toegevoegde waarde. De mogelijkheid voor een bedrijf om OSR collectief in te zetten (zie pagina 19), kan hierop een positieve invloed hebben.

Een aantal keer hebben we een zogenaamd 'selectie-effect' waargenomen. Dit blijkt uit het feit dat vóór het moment van deelname het gemiddelde uurloon van deelnemers al hoger (of lager in het geval van BPV) is dan van niet-deelnemers. Voor de mogelijke oorzaken van het selectie-effect is zo veel mogelijk gecorrigeerd.

De selectie kan te maken hebben met het bekende gedragseffect dat hogeropgeleiden vaker aan post initiële scholing deelnemen dan lageropgeleiden (SER 2012). Dit effect is waarneembaar tussen de niveaus basisonderwijs, lager beroepsonderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en hoger beroepsonderwijs. Tussen hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs is er geen of nauwelijks sprake van een toename in de deelname aan post initieel onderwijs.

We merken nog op dat er aan de OTIB-instrumenten met het grootste bereik (OSR en BPV) relatief meer mannen dan vrouwen deelnemen, ook als we in het geval van BPV corrigeren voor de functies. Dat zou kunnen betekenen dat vrouwen relatief minder vaak profiteren van de toegevoegde waarde die de instrumenten opleveren voor deelnemende werknemers dan mannen. Een deel van de oorzaak ligt waarschijnlijk in het feit dat de focus van werkgevers en mogelijk in de communicatie van OTIB ligt op de scholing en ontwikkeling van werknemers in de technische kernfuncties.

Dat zijn in overgrote meerderheid mannen. Echter, voor deelname aan OSR (of EVC) komen ook werknemers uit andere functies, waar vaak relatief veel vrouwen in werken, in aanmerking. De deelname van werknemers uit deze functies aan OSR (en in mindere mate EVC) verdient aandacht.

Naar onze mening laat dit onderzoek zien dat de inzet van collectieve middelen via (een deel van) het OTIB-instrumentarium aantoonbaar toegevoegde waarde heeft voor deelnemende werknemers en in sommige gevallen ook voor niet-deelnemende werknemers, daar waar dit leidt tot meer aandacht voor scholings- en ontwikkelingswensen van medewerkers. De toegevoegde waarde van de deelname is breed zichtbaar. Slechts in een enkel geval (leeftijdscategorie, bepaalde sectorverblijftijd) is deze niet aangetoond. Daarnaast is de toegevoegde waarde niet voor elke groep even groot. Dit ligt deels ook besloten in de aard van het instrument.

Tot slot merken we op dat dit onderzoek, voorover we kunnen nagaan, het eerste is dat een poging doet de toegevoegde waarde voor werknemers van collectief opgebrachte middelen voor scholing en ontwikkeling aan te tonen. De conclusies helpen bij de inhoudelijke onderbouwing van het debat over de toegevoegde waarde van sectorfondsen. Dat neemt niet weg dat er in dit onderzoek met veel aannames en randvoorwaardes is gewerkt. Om conclusies nog sterker te maken en breder toepasbaar te laten zijn, heeft meer onderzoek toegevoegde waarde.

Bijlage 1 - Literatuur

Aguinis, H. and K. Kraiger (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations and Society. *Annual Review of Psychology* 2009.60 pp. 451 – 474.

Berg, N. van den, F. Meijers en M. Sprengers (2005). *Opleidingsfondsen als lerende organisaties* in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 3-2005.

BK6 (2013), Onderzoeksrapport EVC in de technische installatiebranche. In opdracht van OTIB, november 2013.

Borghans, L., D. Fouarge, A. de Grip (2011). Een leven lang leren in Nederland. ROA-R-2011/5. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Maastricht University

Brinkman, W. en Woudstra, L. (2010). De werknemer centraal: push en pull factoren op scholing en ontwikkeling. A-advies en IVA in opdracht van OTIB, mei 2010 .

CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training (2009), *Individual Learning Accounts*. Luxembourg.

Colard, R. en Donners, M. (2007). Het O&O-fonds als loopbaanpartner. Uitgeverij Zeggenschap, Amsterdam.

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

Golsteyn, B. (2012). Waarom groeit leven lang leren in Nederland niet sterker ondanks de vele adviezen erover? Onderzoek in opdracht van de Onderwijsraad.

Groot, W. en H. Maassen Van den Brink (2009). De effectiviteit van een individueel scholingsbudget in: ESB 94(4565) 24 juli 2009.

Johanson, R. (2009). A Review of National Training Funds, SP Discussion Paper nr. 0922, The World Bank, November 2009.

Kippersluis, R. van en P. Steenkamer (2013). Wat levert opleiden op? Effectmeting bij Fundeon Academie. *Tijdschrift voor Ontwikkeling in Organisaties*.

Kroon, B. *Speelruimte voor goed werkgeverschap in kleinere organisaties* in: *Tijdschrift voor HRM*. 4-2013.

Kuijpers, M. (2003). Loopbaanontwikkeling. University of Twente.

Marsden, J. en P. Dickinson (2013). International Evidence Review on co-funding for training, BIS research paper 116. ICF GHK, London.

Meyden, A. van der en M. van der Meer (2013). Sectorfondsen voor opleiding en ontwikkeling, 4^{de} meting van de Monitor O&O-fondsen. Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Mooij en Houtkoop (2005). Scholing op afspraak: Sectorale scholingsafspraken en stand van zaken O&O-fondsen 2004. Max Goote Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, Amsterdam.

OTIB (2013). Operationeel Plan 2014.

OTIB (2014). Jaarverslag 2013.

Renkema, A. (2006). Individual Learning Accountants: a strategy for life long learning?, Centre for innovation of education and training (CINOP), 's-Hertogenbosch, May 2006.

Schuetze, H. G. (2005). Financing lifelong learning: Potential of and problems with Individual Learning Accounts in three countries. University of British Columbia, Vancouver.

Schwerdt, A., D. Messer, L. Woessmann, S. Wolter (2011). Effect of Adult Education Vouchers on the Labor Market: Evidence from a Randomized Field Experiment. IZA DP No. 5413, Institute for the Study of Labor, Bonn, January 2011.

Scottisch Parliament Information Centre (2000). Individual Learning Accounts. Research paper 00/08, 2nd May 2000.

Sociaal-Economische Raad (2012). Werk maken van scholing: Advies over de post initiële scholingsmarkt. Advies 12/02, april 2012

Stichting van de Arbeid (2008), Aanbevelingen ter realisatie van de Participatietop-afspraken de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen en niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen.

Stichting van de Arbeid (2009). Visie op de scholing van werkenden.

Stone, I. (2012) Upgrading workforce skills in small businesses: reviewing international policy and experience. OECD, 28 November 2012.

Tillaart, H. van den, et al (2014). Trends en ontwikkelingen in de technische installatiebranche 2014, ITS Radboud Universiteit Nijmegen, 2014.

Bijlage 2 - 35 meest gevolgde opleidingen/cursussen met OSR-subsidie in de periode 2006-2010

In de periode 2006-2010 zijn er ruim 1.300 verschillende opleidingen/cursussen met een OSR-subsidie gevolgd. Het totaal aantal gevolgde opleidingen/cursussen in deze periode bedroeg ruim 190.000. Hiervan namen de 35 meest gevolgde opleidingen/cursussen 53% voor hun rekening (zie onderstaande tabel). Er zijn veel cursussen waarvan met OSR-subsidie slechts een enkele keer gebruik is gemaakt. Daarnaast kan het zijn dat op basis van de inhoud sommige cursussen die nu met verschillende benamingen zijn opgenomen, samengevoegd zouden kunnen worden.

Naam opleiding/cursus	% van totaal aantal opleidingen/cursussen periode 2006-2010
Aanhangerrijbewijs	1,0%
Asbest herkennen	0,7%
Basis veiligheid VCA	8,3%
Basis veiligheid VCA (Herhaling)	3,4%
Bedrijfshulpverlening (BHV)	2,8%
Bedrijfshulpverlening (BHV, herhaling)	6,9%
CAD tekenen (basis)	0,8%
Communicatie training	0,5%
Communicatieve vaardigheden	0,6%
Dummy cursus (cursus nog niet bekend in de lijst)	1,3%
EHBO / Eerste hulp	1,2%
Ergonomisch werken	0,6%
Functionerings- en beoordelingsgesprekken	0,5%
Installatiedeskundige brandmeldinstallaties	0,6%
Klantgericht werken	1,0%
Management / Leidinggeven	0,8%
Monteur beveiliging (MBV)	0,8%

vervolg Overzicht opleidingen/cursussen:

Naam opleiding/cursus	% van totaal aantal opleidingen/cursussen periode 2006-2010
NEN 1010	1,1%
NEN 1010 herhaling	0,7%
NEN 1010 opfris	1,5%
NEN 3140	1,3%
NEN 3140 / NEN-EN 50110 Opfris Laagspanningsinstallaties	0,6%
NEN 3140 / NEN-EN 50110 Werkverantwoordelijke	0,7%
NEN 3140 Vakbekwaam Persoon Basis	0,5%
NEN 3140 Voldoend Onderricht Persoon Basis	0,6%
NEN 3140 Voldoend Onderricht Persoon Opfris	0,6%
Personeel	0,8%
Rijvaardigheid	0,7%
Rijvaardigheid auto	1,1%
Seminars, Workshop en themadagen	0,6%
Veilig werken en rijvaardigheid heftruck	1,3%
Veilig werken met de hoogwerker	0,7%
Veilig werken op Hoogten	1,7%
Veiligheid voor operationeel leidinggevenden VCA (VOL-VCA)	5,4%
Veiligheid voor operationeel leidinggevenden VCA, herhaling (VOL-VCA)	1,4%

Bijlage 3 - Vragen bedrijvenenquête

Vragen:

- 3.3** Ik noem nu enkele problemen die zich kunnen voordoen bij het inzetten van uw huidige medewerkers. Wilt u aangeven of deze in uw bedrijf een rol spelen? (*telkens ja/nee*)
- a. Vakkennis en -vaardigheden van medewerkers zijn niet toereikend.
 - b. Medewerkers zijn niet breed genoeg inzetbaar.
 - c. Medewerkers gaan onvoldoende mee met veranderingen in bedrijf.
 - d. Medewerkers kunnen nieuwe ontwikkelingen in werk niet bijbenen (bijvoorbeeld ICT).
 - e. Motivatie en betrokkenheid van medewerkers laat te wensen over.

- 5.1** Heeft uw bedrijf in de afgelopen drie jaar wel eens gebruik gemaakt van de subsidie van OTIB voor **bijscholing van werknemers** (de Ontwikkelingsstimuleringsregeling/OSR)?

ja	-1-	→	naar v5.2
nee	-2-	→	naar v5.3
weet niet	-3-	→	naar v5.3

- 5.2** Om inzicht te krijgen in het belang van het gebruik van deze subsidieregeling voor uw bedrijf en medewerkers, verzoeken we u om bij de volgende stellingen telkens aan te geven of u het eens of oneens bent met het genoemde effect (*telkens eens/oneens/weet niet*).
- a. Zonder deze subsidieregeling zouden er in mijn bedrijf geen werknemers zijn bijgeschoold.
 - b. Door het gebruik van deze subsidieregeling zijn er in mijn bedrijf meer medewerkers bijgeschoold dan zonder de regeling.
 - c. Door het gebruik van deze subsidieregeling is er in het bedrijf meer aandacht gekomen voor scholings- en ontwikkelingswensen van medewerkers.
 - d. Door het gebruik van deze subsidieregeling stromen meer medewerkers door naar een andere functie in het bedrijf dan zonder de regeling.
 - e. Deze subsidieregeling geeft mijn bedrijf meer mogelijkheden om medewerkers te behouden voor het bedrijf dan zonder de regeling.
 - f. Door het gebruik van deze subsidieregeling verlaten meer medewerkers het bedrijf dan zonder de regeling.
 - g. Door het gebruik van deze subsidieregeling zijn medewerkers in mijn bedrijf breder inzetbaar dan zonder de regeling, bijvoorbeeld in zowel elektrotechnisch, als werktuigkundig installatiewerk.

5.3 Heeft uw bedrijf in de afgelopen drie jaar wel eens gebruik gemaakt van de subsidie van OTIB voor de **opleiding van leerling-werknemers** (de Beroepspraktijkvorming/BPV)?

ja	-1-	→	naar v5.4
nee	-2-	→	naar v5.5a
weet niet	-3-	→	naar v5.5a

5.4 Om inzicht te krijgen in het belang van het gebruik van deze subsidieregeling voor uw bedrijf en medewerkers, verzoeken we u om bij de volgende stellingen telkens aan te geven of u het eens of oneens bent met het genoemde effect (*telkens eens/oneens/weet niet*).

- Zonder deze subsidieregeling zouden er in mijn bedrijf geen leerling-werknemers/-BBL'ers zijn opgeleid.
- Deze subsidieregeling maakt het mogelijk om meer leerling-werknemers/BBL'ers in mijn bedrijf op te leiden dan zonder de regeling.
- Door het gebruik van deze subsidieregeling zijn er in mijn bedrijf betere mogelijkheden gekomen voor de begeleiding van leerling-werknemers/BBL'ers.
- Door het gebruik van deze subsidieregeling zijn in mijn bedrijf leerling-werknemers/-BBL'ers doorgestroomd naar hoger niveau, bijvoorbeeld van BBL-2 naar BBL-3 of van BBL-3 naar BBL-4.
- Door het gebruik van deze subsidieregeling zijn in mijn bedrijf leerling-werknemers/-BBL'ers breder opgeleid, dat wil zeggen: zowel in elektrotechnisch, als in werktuigkundig installatiewerk.

5.5a Kunt u een schatting geven van het budget voor scholing en ontwikkeling in uw bedrijf als percentage van de bruto loonsom?

minder dan 1% van de bruto loonsom	-1-		
1% t/m 3% van de bruto loonsom	-2-		
meer dan 3% van de bruto loonsom	-3-		
bedrijf heeft geen apart budget	-4-	→	naar v5.6
weet niet/wil niet zeggen	-5-	→	naar v5.6

5.5b Indien '*wel %-budget gegeven*':

Heeft u in dit percentage ook de verletkosten meegeteld? (Dat wil zeggen: loonkosten van dagen afwezigheid wegens scholing)

verletkosten wel meegeteld	-1-
verletkosten niet meegeteld	-2-
weet niet/wil niet zeggen	-3-

Bijlage 4 - Toelichting op de statistische analyses

Databronnen

In dit onderzoek is voor de statistische analyses gebruik gemaakt van verschillende kwantitatieve databronnen, te weten:

- HORUS. In HORUS registreert OTIB de gegevens van de deelnemers aan verschillende activiteiten en instrumenten die OTIB aanbiedt. OTIB heeft de deelnemersgegevens aangeleverd van de deelnemers aan de in dit onderzoek genoemde instrumenten in de onderzochte periode.
- Mn Services deelnemersbestand (bewerkt door ITS).
- CBS Polisbestand.
- bestand met uitkomsten bedrijvenenquête 2014 (aangeleverd door ITS).

Werknemersonderzoek (Hoofdstuk 4)

Ten behoeve van het werknemersonderzoek zijn de bestanden van HORUS en Mn Services (bewerkt door ITS) aan elkaar gekoppeld middels Mn Services-nummers. De bestanden van HORUS bevatten gegevens over het gebruik van de verschillende regelingen door de werknemers. Door koppeling met het ITS- werknemersbestand is het mogelijk om verbanden te leggen met leeftijd, sectorverblijftijd, functie, geslacht, loonontwikkeling en behoud in de sector.

Bij de beschrijving van de kenmerken van deelnemers aan de regelingen en instrumenten ten opzichte van niet-deelnemers, zijn de variabelen leeftijd en sectorverblijftijd getoetst met de T-test voor gelijkheid van gemiddelden. Functie en geslacht zijn getoetst met Pearson Chi-kwadraat.

De invloed van het gebruik van verschillende regelingen op de ontwikkeling van het uurloon is in eerste instantie getoetst met een ANOVA. Vervolgens is er een Two-way between groups ANOVA uitgevoerd om de invloed van leeftijd en sectorverblijftijd (afzonderlijk van elkaar) eruit te halen. Tot slot is met een One-way ANOVA covariantie-analyse gelijktijdig gecontroleerd voor leeftijd, sectorverblijftijd, deeltijd en bedrijfsgrootte.

Om te toetsen of het gebruik van regelingen/instrumenten van invloed is op de mate waarin men in 2014 nog in de sector werkzaam is, zijn Chi-kwadraat-toetsen gebruikt.

Bij alle toetsen die voor het werknemersonderzoek zijn gebruikt, is de overschrijdingskans gesteld op $P < 0,001$. Er is gekozen voor een lage p-waarde, omdat we zeer grote groepen met elkaar vergelijken. Waar sprake is van een significant verschil, is de kans dat het verschil op toeval berust kleiner dan 1 promille.

Werkgeversonderzoek (Hoofdstuk 5)

Voor het werkgeversonderzoek is gebruik gemaakt van de gegevens uit de bedrijvenenquête 2014, uitgevoerd door ITS. De gegevens van ruim 500 bedrijven zijn gebruikt voor de analyse.

De invloed van bedrijfsgrootte, omvang van het scholingsbudget en de door de werkgever ervaren problemen bij het inzetten van medewerkers, op het gebruik van de OSR- en BPV-regelingen, is getoetst met de Pearson Chi-kwadraat-toets. Het niveau van significantie is gesteld op $P < 0,01$. Waar sprake is van een verschil, is de kans dat het verschil op toeval berust kleiner dan 1%.

Het vormen van constructen (toegang OSR, toegang BPV, behoud OSR en behoud BPV) is getoetst met Cronbach-alpha. Er is sprake van een construct wanneer de samenhang van stellingen waaruit het construct is opgebouwd, een alpha heeft van minimaal 0,60.