

EINDRAPPORT

Eindevaluatie SectorplanPlus

IN OPDRACHT VAN

RegioPlus

AUTEURS

Sigrid Zeeman

Yael van Kranenburg

Marlies van de Bunt

Henk Tissing

AMERSFOORT, JULI 2024



Inhoud

Inhoud	1
1. Inleiding	1
2. Realisatie en bereik	4
3. Impact	19
4. Meerwaarde organisatiestructuur	28
5. Samenvattende conclusies	41

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

In de afgelopen periode is in de sector zorg en welzijn het SectorplanPlus 2017-2022 uitgevoerd. Met dit plan werd beoogd om, via het verstrekken van subsidies, een impuls te geven aan opleidingsactiviteiten in de sector zorg en welzijn. In de eerste (drie) openstellingen dienden deze opleidingsactiviteiten zich te richten op nieuwe instroom, het opleiden van praktijk-/werkbegeleiders en het scholen van zittende medewerkers. In de laatste (vierde) openstelling van dit sectorplan is ook de mogelijkheid toegevoegd om subsidie aan te vragen voor opleidingsactiviteiten gericht op het behoud van medewerkers.

Het ministerie van VWS heeft in totaal 420 miljoen euro ter beschikking gesteld voor het SectorplanPlus 2017-2022. Er bleek bij organisaties in de zorg en welzijn veel belangstelling voor SectorplanPlus 2017-2022. Per openstelling hebben namelijk gemiddeld bijna 1.000 unieke werkgevers een aanvraag ingediend.

De regionale werkgeversorganisaties in de sector zorg en welzijn, verenigd in de coöperatie RegioPlus, hebben gezamenlijk uitvoering gegeven aan het SectorplanPlus 2017-2022. Deze uitvoering bevindt zich nu in de afrondende fase. Een goed moment voor RegioPlus en alle partners om middels een eindevaluatie te reflecteren op de uitvoering. Bureau Bartels heeft deze eindevaluatie uitgevoerd in de periode januari – juni 2024. Van de uitkomsten van de evaluatie wordt in dit rapport verslag gedaan.

1.2 Doelstelling en aanpak

Het centrale doel van de eindevaluatie is als volgt geformuleerd:

Inzicht geven in de realisatie van het SectorplanPlus 2017-2022, de impact van de verstrekte middelen voor de sector zorg en welzijn en de meerwaarde van de gekozen organisatorische structuur bij de uitvoering van het SectorplanPlus 2017-2022..

Wat betreft de **realisatie** van het SectorplanPlus 2017-2022 kijken we naar het aantal en de typen organisaties uit de sector zorg en welzijn dat met succes een beroep op dit sectorplan heeft gedaan en het aantal en typen werknemers dat daarmee opgeleid of geschoold is. Samenhangend hiermee wordt ook de financiële realisatiegraad, voor de afzonderlijke tijdvakken en voor het SectorplanPlus als geheel, in kaart gebracht. Voor het in beeld brengen van de realisatie is de data uit SABA (administratie systeem) geanalyseerd.

Om te bepalen wat de **impact** van het SectorplanPlus 2017-2022 is (geweest) voor de sector zorg en welzijn gaan we na welke invloed de subsidie heeft gehad de instroom van nieuwe medewerkers. Ook kijken we naar de effecten van het opscholen van zittende medewerkers, het opleiden/bijhouden van praktijk- en werkbegeleiders en de inzet op het behoud van personeel. Deze impact wordt in beeld gebracht via het raadplegen van werkgevers die subsidie vanuit het SectorplanPlus 2017-2022 ontvangen hebben. Waar mogelijk maken we hierbij ook gebruik van landelijke (statistische) arbeidsmarktdata over instroom, uitstroom en behoud in de sector.

Ten derde moet met de evaluatie inzicht worden verkregen in de **meerwaarde** van de organisatorische opzet zoals die door RegioPlus ingericht is voor de **uitvoering** van het SectorplanPlus 2017-2022. Er is namelijk gekozen voor een organisatiestructuur bestaande uit een landelijk projectleider, een Shared Service Center¹ en regionale projectleiders bij elk van de regionale werkgeversorganisaties. Bij dit derde thema is het de ambitie om zichtbaar te maken wat de betekenis en 'waarde' is geweest van de wijze waarop deze uitvoeringsorganisatie in de afgelopen jaren gefunctioneerd heeft.

Aanpak van het onderzoek

Voor het onderzoek is een aantal samenhangende activiteiten uitgevoerd. Een eerste activiteit betrof deskresearch. Daartoe hebben we verschillende (digitale) bronnen bestudeerd, onder andere over de inrichting van en procedures rond SectorplanPlus. Ook zijn gesprekken gevoerd met zogenaamde sleutelpersonen binnen RegioPlus en Wecreate/Shared Service Center van het SectorplanPlus. Deze gesprekken hadden als doel om de informatiebehoefte voor de onderbouwing van de impact en de meerwaarde vast te kunnen stellen (hoe kunnen we die meten). Ook is in de gesprekken nagegaan welke data/documenten (intern) beschikbaar zijn of ontgonnen kunnen worden om in de informatiebehoefte rondom de impact en de meerwaarde te voorzien. In totaal hebben we 7 sleutelpersonen gesproken. Daarnaast hebben we gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van 3 regionale werkgeversorganisaties (3 regionale projectleiders en één directeur-bestuurder). Dit is gedaan vanuit de gedachte om ook de ervaringen vanuit de regio mee te kunnen nemen.

Een belangrijk onderdeel van de evaluatie was het raadplegen van 40 organisaties² in de sector zorg en welzijn die in de loop van de tijd gebruik hebben gemaakt van SectorplanPlus. Hiervoor hebben we een selectie van deelnemende werkgevers getrokken. Bij het samenstellen van deze steekproef is rekening gehouden met een goede spreiding over organisaties naar omvang (aantal medewerkers), werkveld (deelsector/branche) en de RegioPlus-regio waartoe zij behoren. Om goed zicht te krijgen op de impact hebben we vooral werkgevers geselecteerd die relatief intensief gebruik hebben gemaakt van het SectorplanPlus 2017-2022. Via de regionale projectleiders zijn deze organisaties benaderd. Van degenen die hebben aangegeven mee te willen werken (in totaal 51 organisaties) hebben we er uiteindelijk dus 40 geraadpleegd. De werkgevers hebben we via telefonische of digitale interviews gesproken.

¹ Die 'belast' is met onder andere de behandeling en beoordeling van aanvragen, de vaststelling en uitbetaling van de subsidie aan aanvragers en de controle- en verantwoordingsprocedures.

² In het rapport wordt deze groep aangeduid als 'werkgevers'.

Het gaat binnen de groep werkgevers om mensen met verschillende typen functies. Er zijn zowel directeuren/bestuurders geraadpleegd als HRM-managers/-medewerkers, mensen van de financiële afdelingen of de administratieve afdelingen. In verschillende organisaties is gekozen om meerdere personen aan het interview te laten deelnemen, omdat ze elk vanuit hun eigen functie iets kunnen zeggen over de ervaringen met SectorplanPlus. In enkele gevallen is ook een externe partij bij het gesprek aangeschoven, die door de zorg- of welzijnsorganisatie is ingehuurd om zaken rondom de subsidieaanvraag/afhandeling over te nemen.

1.3 Leeswijzer

De rest van het rapport is opgebouwd als volgt. In hoofdstuk 2 kijken we – aan de hand van cijfers uit het SABA-bestand – naar de realisatie en het bereik van SectorplanPlus. Hoofdstuk 3 gaat in op de impact van SectorplanPlus, onder andere door aandacht te besteden aan de (ervaren) effecten ten aanzien van de instroom van nieuwe medewerkers, het opleiden van praktijk- en werkbegeleiders, het opscholen van zittende medewerkers en het behoud van medewerkers. In hoofdstuk 4 brengen we in kaart wat de (ervaren) meerwaarde is van de wijze waarop de uitvoering van SectorplanPlus is georganiseerd. In hoofdstuk 5 komen wij uiteindelijk tot samenvattende conclusies.

2. Realisatie en bereik

Een eerste belangrijk doel van de evaluatie is het in beeld brengen van hetgeen met SectorplanPlus is gerealiseerd. Daartoe geven we in paragraaf 2.1 kort inzicht in de achtergrond en opzet van SectorplanPlus. In paragraaf 2.2 brengen we de financiële realisatie in beeld. Cijfers over de aantallen deelnemende organisaties (aanvragers) en hun kenmerken komen aan bod in paragraaf 2.3. Cijfers over het aantal deelnemers en de uitgevoerde trainingsactiviteiten staan centraal in paragraaf 2.4. Ten slotte gaan we in paragraaf 2.5 in op enkele regionale verschillen.

2.1 Achtergrond SectorplanPlus

De zorgsector staat al jaren onder druk. Het arbeidsmarkttekort voor zorg en welzijn neemt in de prognoseresultaten³ toe van 43.400 personen in 2023 tot 189.900 personen in 2033. In aanvulling op dit tekort houdt het prognosemodel rekening met een minimale vacaturegraad van 1 procent van de vraag naar personeel, vanwege kwalitatieve mismatches op de arbeidsmarkt en de tijd die nodig is om vacatures te vervullen. Inclusief deze minimale vacaturegraad zijn er in 2033 naar verwachting 205.800 personen te weinig om het werk uit te voeren. Een beperkte toename van het arbeidsaanbod en de grotere vraag naar zorg (o.a. door vergrijzing) ligt aan die verwachte groei van het tekort ten grondslag. De grootste tekorten voor 2031 worden zowel in absolute als relatieve cijfers verwacht in de VVT (67.300 werknemers) en de ziekenhuizen (24.400 werknemers). In beide deelsectoren bedraagt het verwachte personeelstekort meer dan tien procent van het huidige personeelsbestand.

In de periode van 2017-2022 hebben de regionale werkgeversorganisaties in de sector zorg en welzijn, verenigd in de coöperatie RegioPlus, gezamenlijk uitvoering gegeven aan het SectorplanPlus om de bovenstaande arbeidsmarktuitdaging aan te pakken. Met dit subsidieproject is een impuls gegeven aan opleidingsactiviteiten in de sector zorg en welzijn die zich richten op het aantrekken van nieuwe instroom, het opleiden van praktijk-/werkbegeleiders en het scholen respectievelijk behouden van zittende medewerkers. Het ministerie van VWS heeft hiervoor in totaal 420 miljoen euro beschikbaar gesteld. Bovenop dit bedrag is nog een budget van 22,5 miljoen beschikbaar gekomen voor extra coronagerelateerde activiteiten⁴.

Het vierde en laatste tijdvak liep tot augustus 2022. Op een aantal punten week dit tijdvak af van de andere drie tijdvakken. Zo is de doelgroep 'behoud' toegevoegd, zodat werkgevers ook breder konden inzetten op het tegengaan van uitstroom in de sector. Daarnaast is de verantwoordingsmethodiek op twee punten vereenvoudigd waardoor de drempel voor alle organisaties, maar vooral ook voor kleine organisaties is verlaagd om aanvragen voor trainingen en

³ ABF Research heeft de arbeidsmarkttekorten in zorg en welzijn in de beeld gebracht in opdracht van het ministerie van VWS voor de voor de partners in het [onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn \(AZW\)](#) en [RegioPlus](#).

⁴ Deze coronagerelateerde activiteiten worden in deze eindevaluatie niet meegenomen.

cursussen te doen. Voor tijdvak 4 heeft het ministerie van VWS ook besloten om de definitie voor nieuwe instroom te herzien: werknemers binnen deze doelgroep mochten tot maximaal 2 jaar (in plaats van 1 jaar) in dienst zijn om door corona uitgestelde trainingen en opleidingen toch via SectorplanPlus te kunnen subsidiëren.

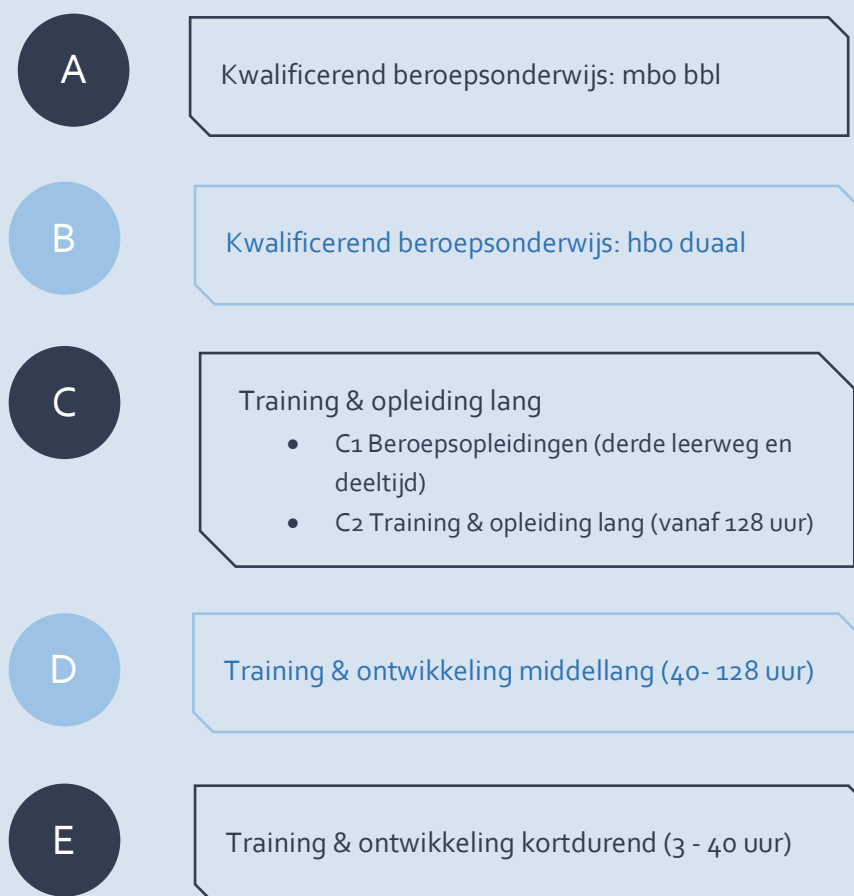
Figuur 2.1 De vier tijdvakken van SectorplanPlus



Organisaties in de sector zorg en welzijn konden een subsidieaanvraag doen voor verschillende typen activiteiten (activiteit A tot en met E). In figuur 2.2 wordt kort aangegeven wat de verschillende activiteiten inhouden.

Figuur 2.2: Uitleg van de verschillende activiteiten

Activiteit



Binnen SectorplanPlus zijn vier doelgroepen onderscheiden. In onderstaand overzicht wordt duidelijk om welke doelgroepen het gaat en welke activiteiten voor elk van deze doelgroepen ingezet konden worden.

Figuur 2.3 Onderscheiden doelgroepen binnen SectorplanPlus

Nieuwe instroom

- Opleiden medewerkers die tot maximaal 1 jaar⁵ in dienst zijn bij de organisatie
- Activiteit A tot en met E

Praktijk- en werkbegeleiders

- Toerusten (nieuwe) praktijk-/werkbegeleiders, zodat zij nieuwe medewerkers kunnen begeleiden
- Activiteit A tot en met E

Opscholen zittende medewerkers

- Opscholen zittende medewerkers om ruimte te creëren voor nieuwe instroom via beroepskwalificerende scholing
- Activiteit A, B en C1

Behoud

- Scholing die direct bijdraagt aan het behoud van medewerkers
- Activiteit C2, D en E

2.2 Financiële realisatie

Wat betreft de realisatie van SectorplanPlus starten we bij het in beeld brengen van de financiële realisatiecijfers. In tabel 2.1 is per tijdvak aangegeven welk bedrag aan subsidie is aangevraagd en welk bedrag uiteindelijk is toegekend aan de organisaties (gerealiseerd). Dan blijkt dat in alle tijdvakken de realisatie duidelijk achterblijft bij het aangevraagde bedrag aan subsidie. In tijdvak 1 t/m 3 is telkens 47-48% van de totale aangevraagde gelden gerealiseerd. In tijdvak 4 is de realisatiegraad wat verbeterd en bedraagt 54% van de totale aangevraagde gelden. Voor de gehele periode ligt de realisatiegraad op 50%.

Tabel 2.1 Aanvraag en realisatie in totaal per tijdvak en totaal

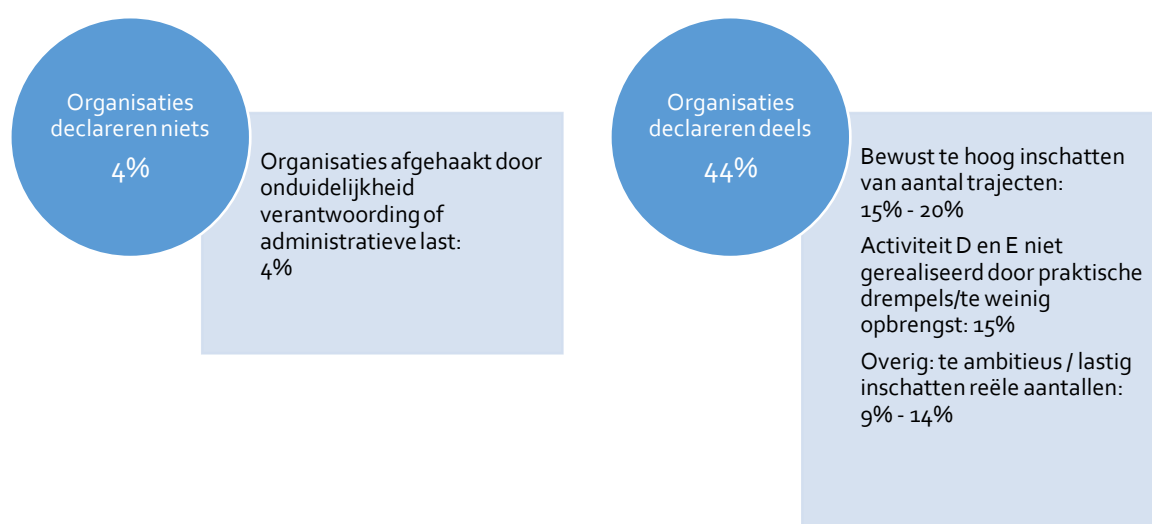
Periode	Aangevraagd	Gerealiseerd	Percentage gerealiseerd
Tijdvak 1 (augustus 2017 – maart 2020)	€ 88.754.553	€ 42.198.172	48%
Tijdvak 2 (mei 2018 – december 2020)	€ 71.564.400	€ 33.359.581	47%
Tijdvak 3 (januari 2019 – december 2021)	€ 131.982.500	€ 63.467.413	48%
Tijdvak 4 (januari 2020 – augustus 2022)	€ 225.726.873	€ 122.112.520	54%
Totaal	€ 518.028.326	€ 261.137.686	50%

⁵ In tijdvak 4 is dit aangepast en konden mensen die maximaal 2 jaar in dienst waren hiervoor worden aangemeld.

Door deze onderrealisatie is gedurende SectorplanPlus 2017 – 2022 in totaal 149 miljoen euro onbenut gebleven. Dit geld is teruggestroomd naar het ministerie van VWS en is onder andere ingezet als nieuw budget voor de volgende subsidiejaren (2022 – 2025). Het geld wordt zo alsnog voor scholing en training in de sector zorg en welzijn ingezet.

Er is in het voorjaar van 2020 door RegioPlus een onderzoek uitgevoerd naar de oorzaken van deze onderrealisatie. Daaruit kwam naar voren dat er twee vormen van onderrealisatie zijn. De eerste is wanneer organisaties uiteindelijk helemaal niet meedoen. Organisaties hebben wel een aanvraag gedaan, maar hebben in het geheel geen subsidie gerealiseerd. Deze vorm nam in tijdvak 1⁶ ongeveer 4% onderrealisatie voor zijn rekening (van 48% in totaal zie tabel 2.1). Het betrof hier volgens het onderzoek vooral kleine (eerstelijns) zorgorganisaties, zoals huisartsen, die de procedures rond de verantwoording uiteindelijk toch te zwaar of te onduidelijk vonden. De tweede vorm betreft de gevallen waarbij organisaties niet zijn afgefallen, maar minder subsidie hebben gerealiseerd dan ze hebben aangevraagd. In tijdvak 1 nam deze vorm ongeveer 44% onderbesteding voor zijn rekening. Een belangrijk deel had als oorzaak dat organisaties het aantal op te leiden en te trainen mensen vooraf bewust te hoog inschatten, vanuit de gedachte dat je beter teveel kon aanvragen dan te weinig (veiligheidsmarge). Een andere belangrijke oorzaak was dat veel kleinere trajecten (vooral dus activiteit D en E) door organisaties niet zijn gerealiseerd of niet zijn gedeclareerd omdat de kosten van het registreren niet opwogen tegen de baten van de subsidie. Andere oorzaken hadden vooral te maken met het lastig kunnen inschatten van reële aantallen scholingstrajecten. Soms bleek het aantal ingerichte opleidingsplaatsen bijvoorbeeld niet te kunnen worden ingevuld door een gebrek aan (geschikte) leerlingen.

Figuur 2.4 Twee vormen van onderrealisatie en achterliggende reden, situatie tijdvak 1

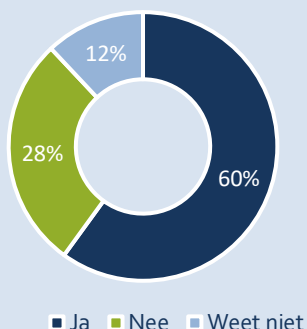


Bron: RegioPlus: Toelichting onderrealisatie SectorplanPlus

⁶ Dit onderzoek is uitgevoerd voor tijdvak 1.

Het bovenstaande onderzoek is uitgevoerd voor tijdvak 1. In de eindevaluatie hebben we de werkgevers ook gevraagd naar de onderrealisatie. Zes op de tien werkgevers zeggen dat dat wel eens is voorgekomen dat niet alle aangevraagde scholingsactiviteiten zijn gerealiseerd.

Figuur 2.5 Is het voorgekomen dat niet alle aangevraagde scholingstrajecten zijn gerealiseerd, volgens werkgevers (N=40)



Als belangrijkste reden (38%) wordt ook hier genoemd dat dit komt omdat ze het aantal scholingstrajecten bewust vooraf te hoog hebben ingeschat. Op die manier zouden in ieder geval alle scholingstrajecten uiteindelijk kunnen worden vergoed. Vanuit de gesprekken met de regionale projectleiders is naar voren gekomen dat wel geprobeerd is om dit bij te sturen door bij de bestudering van de aanvragen een inschatting te maken of het aangevraagde aantal realistisch was voor die organisatie. Dit is in de praktijk lastig gebleken en daarom niet altijd gelukt.

Als andere belangrijke reden is genoemd (29%) dat kleine bijstellingen niet te voorkomen zijn. Mensen gaan onverwacht met zwangerschapsverlof, worden ziek, komen niet opdagen of kunnen door een personeelsgebrek niet van de werkvloer om aan een specifieke training deel te nemen. Ook zien werkgevers dat mensen soms eerder stoppen met de opleiding die ze volgen (21%), bijvoorbeeld omdat deze toch te zwaar blijkt te zijn voor hen. Andere genoemde redenen zijn corona (21%, dit speelde nog niet in tijdvak 1) waardoor veel trainingen niet door konden gaan en het feit dat door tijdsdruk in de organisatie het niet gelukt is om bepaalde trainingen te organiseren (9%).

Ruim een kwart van de werkgevers zegt dat eigenlijk alle scholingsactiviteiten in de praktijk zijn gerealiseerd. Er is – voor zover zij kunnen herinneren – geen noemenswaardige ‘uitval’ van scholingstrajecten geweest. Wel stellen verschillenden van hen dat ze soms niet alles hebben gedeclareerd (of kunnen declareren) bij SectorplanPlus. Het was teveel werk om alle zaken voor de verantwoording aan te dragen of het bleek niet mogelijk om alle gevraagde documenten te overleggen. Dat zou vanuit SectorplanPlus gezien kunnen worden als een lagere realisatiegraad. De werkgevers geven echter aan dat de scholingstrajecten wel hebben plaatsgevonden. Ze hebben hiervoor alleen geen subsidie gedeclareerd.

We hebben verder gekeken hoe de realisatiegraad verschilt tussen de kleine, middelgrote en grote organisaties. Dan blijkt dat in tijdvak 3 de realisatiegraad hoger wordt naarmate de omvang van de

organisatie stijgt. Dit bevestigt het hierboven genoemde knelpunt dat vooral kleine organisaties moeite hadden met de verantwoordingsprocedure en daarom niet alles hebben gedeclareerd/kunnen declareren. Vanuit SectorplanPlus is echter in tijdvak 4 bewust gewerkt aan het vereenvoudigen van de procedures om het – zeker ook voor kleine organisaties – makkelijker en toegankelijker te maken. Deze opzet is geslaagd. Vooral bij de kleine organisaties is de gemiddelde realisatiegraad aanzienlijk gestegen.

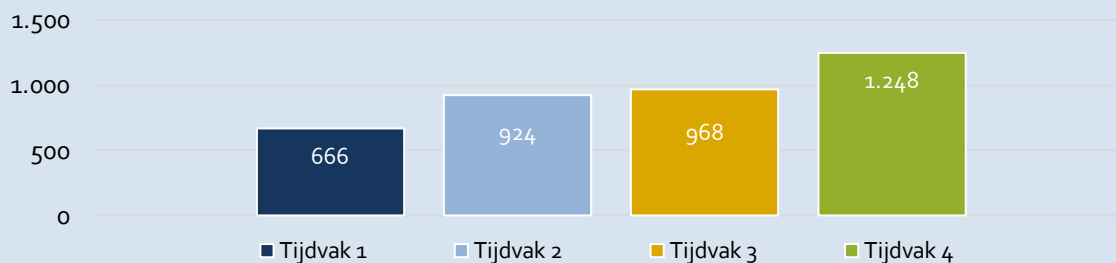
Tabel 2.2 Percentage realisatie van aanvraag, naar omvang zorginstelling

	Klein	Middelgroot	Groot	Totaal
Tijdvak 3	27%	37%	50%	48%
Tijdvak 4	50%	45%	55%	54%

2.3 Cijfers deelnemende organisaties

Het aantal zorgorganisaties dat een aanvraag heeft gedaan voor scholingsactiviteiten in het kader van SectorplanPlus ('aanvragers') is over de tijdvakken 1 tot en met 4 steeds gestegen. De groei was – qua absolute aantallen – het grootst tussen tijdvak 3 en 4. Ook hier speelt de vereenvoudiging van de procedures (en daarmee de verlaging van de drempel voor (kleine) organisaties) naar verwachting een rol.

Figuur 2.6 Aantal aanvragers per tijdvak



In alle tijdvakken blijkt de sector verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT) veruit de grootste groep aanvragers. Deze deelsector neemt steeds ongeveer de helft van de aanvragen voor zijn rekening. Op de tweede plaats komt in alle tijdvakken de gehandicaptenzorg. Het beeld wat betreft de verdeling over de sectoren blijft over de tijdvakken heen grotendeels gelijk. Het meest opvallend is eerst de afname van het aantal aanvragers in de eerstelijns zorg, die in het vierde tijdvak zich weer omzet in een stijging. De gesprekken met sleutelpersonen en regionale projectleiders maken duidelijk dat de daling na tijdvak 1 naar verwachting te wijten is aan het feit dat de aanvraag- en verantwoordingsprocedure door deze kleine organisaties in het eerste tijdvak als zwaar en tijdrovend zijn ervaren. Velen van hen hebben daarom in het tweede tijdvak besloten geen nieuwe aanvraag te doen. Mede door de versoepeling/vereenvoudiging van de verantwoordingsprocedures in tijdvak 4⁷

⁷ Voor aanvragen tot €15.000 hoefde men in tijdvak 4 minder verantwoording af te leggen, waardoor de administratieve last van de aanvraag lager lag.

hebben toen weer meer eerstelijnsorganisaties de stap gezet tot het doen van een aanvraag.

Tabel 2.3 Verdeling aanvragers naar werkveld, procentueel per tijdvak

Werkveld	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	6%	4%	4%	4%
Geestelijke gezondheidszorg	8%	10%	9%	7%
Gehandicaptenzorg	13%	19%	19%	16%
VVT	54%	52%	53%	46%
Welzijn	3%	1%	1%	1%
Jeugdzorg	4%	3%	3%	5%
Eerstelijnszorg	12%	4%	4%	11%
Overige zorg	7%	9%	7%	11%

Het percentage aanvragers kan optellen tot iets meer dan 100% per tijdvak, gezien sommige aanvragers niet te onderscheiden waren naar één werkveld.

Nb. Overige zorg bestaat uit ambulancezorg, apotheek, kraamzorg, tandarts en UMC.

In absolute aantallen aanvragers in tijdvak 4 ziet het plaatje er als volgt uit:

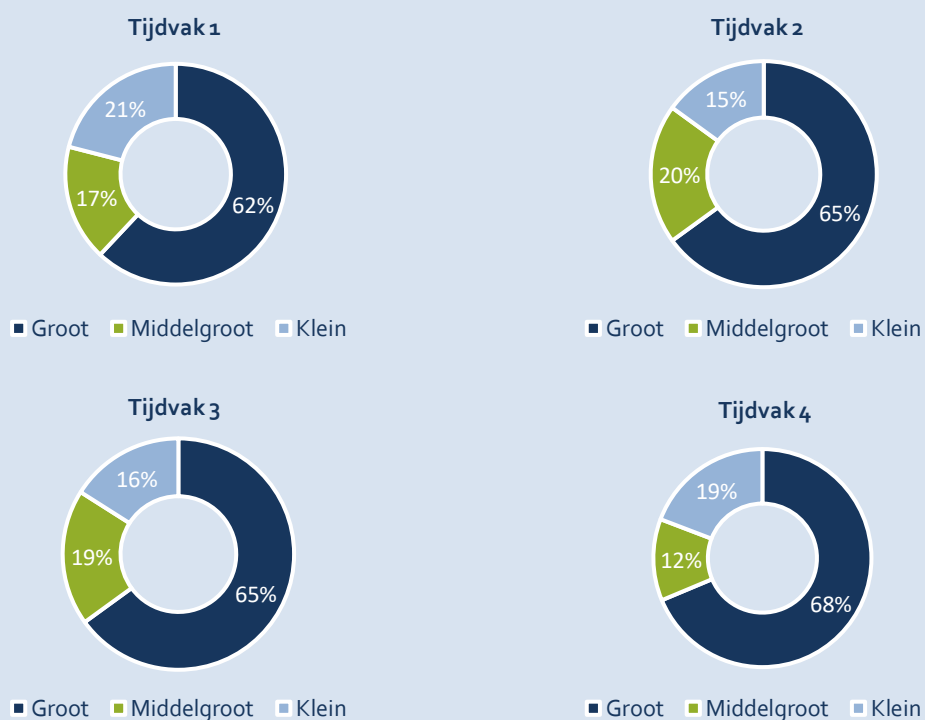
Tabel 2.4 Aanvragers naar werkveld, in absolute aantallen

Werkveld	Tijdvak 4
Ziekenhuizen	46
Geestelijke gezondheidszorg	92
Gehandicaptenzorg	194
VVT	576
Welzijn	17
Jeugdzorg	62
Eerstelijnszorg	121
Overige zorg	143
	1.248

*Gezien sommige organisaties onder meerdere sectoren vallen, tellen de delen niet op tot het geheel..

Ook de verdeling van de aanvragers naar de omvang van de organisatie is over de tijdvakken heen grotendeels gelijk gebleven. Alleen in tijdvak 4 is een daling van het aandeel middelgrote organisaties te zien, ten gunste van de grote en kleine organisaties. De groei van het percentage kleine organisaties kan mede verklaard worden door de eerder genoemde versoepeling van de procedure waardoor SectorplanPlus weer meer is gebruikt door kleine (eerstelijns) organisaties. Ook is in die tijd meer actief ingezet op het bereiken en betrekken van kleine organisaties.

Figuur 2.7 Verdeling van de aanvragers naar omvang organisatie

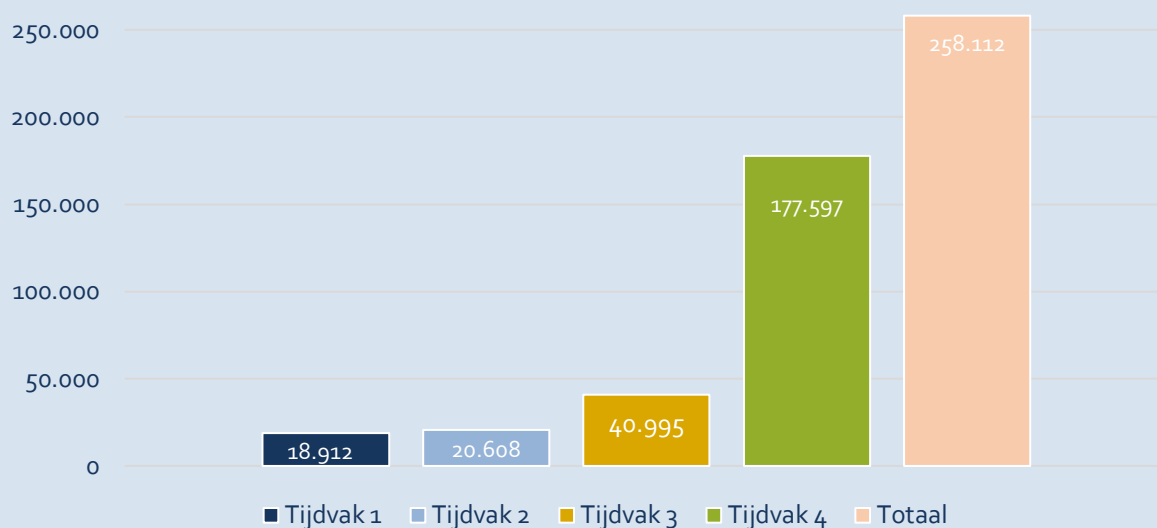


2.4 Cijfers deelnemers en scholingsactiviteiten

Het aantal deelnemers is over de tijdvakken 1 t/m 4 voortdurend gestegen. Vooral de groei van het aantal deelnemers in tijdvak 4 was enorm. Het gaat om een stijging van 433%. Het gemiddelde aantal deelnemers per organisatie steeg van 43 in tijdvak 3 naar 142 in tijdvak 4. Bij die sterke stijging speelt als belangrijke reden mee dat vanaf tijdvak 4 subsidie kon worden aangevraagd voor scholing gericht op behoud. Voor behoud is veelal ingezet op kortdurende trainingen die klassikaal/in groepsverband konden worden gegeven. Door deze vorm was het mogelijk om veel mensen binnen de organisatie op te leiden.

Als we alle deelnemers in de vier tijdvakken bij elkaar optellen komen we tot een aantal van ruim 250.000 mensen die dankzij SectorplanPlus zijn opgeleid/getraind. Dit zijn niet allemaal unieke personen. Medewerkers kunnen gedurende de tijdvakken meer dan één training of opleiding hebben gevolgd. Toch geeft het wel een indicatie van hoeveel er is opgeleid. Van de deelnemers was in tijdvak 4, 87% vrouw en 13% man. In 2022 was de gemiddelde leeftijd van de deelnemers 40 jaar.

Figuur 2.8 Aantal deelnemers, per tijdvak en totaal



Gezien het grote aantal/aandeel VVT-organisaties dat van SectorplanPlus gebruik heeft gemaakt, is het niet verwonderlijk dat vanuit de meeste deelnemers per tijdvak werkzaam waren in deze branche. In tijdvak 4 betrof dit 57% van alle deelnemers. Wat opvalt is het relatief grote aandeel deelnemers in de geestelijke gezondheidszorg. Hoewel maar 4% van de aanvragende organisaties tot die branche behoorde in tijdvak 4, kenden zij 16% van het totaal aantal deelnemers. Het relatief kleine aandeel deelnemers werkzaam in de eerstelijnszorg (<1%) in verhouding tot het relatief grote aandeel deelnemers uit die branche (11%) kan verklaard worden door de omvang van de eerstelijnsorganisaties. Het zijn (veelal) kleine organisaties met een beperkte aantal medewerkers.

Tabel 2.5 Deelnemers naar werkveld in tijdvak 4

Werkveld	Absoluut	Relatief
Ziekenhuizen	6.407	4%
Geestelijke Gezondheidszorg	28.180	16%
Gehandicaptenzorg	24.096	14%
Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg	101.875	57%
Welzijn	527	<1%
Jeugdzorg	10.066	6%
Eerstelijnszorg	597	<1%
Overige zorg	2.488	1%
Eindtotaal	177.597	100%

Deelnemers naar doelgroep

In tabel 2.6 is de verdeling van deelnemers naar doelgroep weergegeven. Daaruit komt naar voren dat het aantal deelnemers in alle doelgroepen tussen tijdvak 1 en tijdvak 4 (sterk) is gestegen. De stijging is het sterkst bij de doelgroep 'behoud'. Zoals eerder aangegeven was het met ingang van tijdvak 4 mogelijk om subsidie aan te vragen voor scholing die direct of indirect bijdraagt aan het

behoud van medewerkers. Gedurende de eerdere tijdvakken werd deze doelgroep aangeduid als 'met ontslag bedreigde werknemers'. Om als medewerker in aanmerking te komen voor deze doelgroep, moest een verklaring getekend worden dat de werknemer inderdaad met ontslag bedreigd werd. Voor de doelgroep 'behoud' in tijdvak 4 was deze eis niet van toepassing. Wel was een eis dat de aangevraagde subsidie voor behoud nooit meer dan 50% van de totale aanvraag mocht bedragen en de organisaties eveneens een aanvullende verantwoording dienden aan te leveren welke bestond uit de wijze waarop de organisatie vanuit beleidsmatig oogpunt werk maakt van het thema behoud in de organisatie.

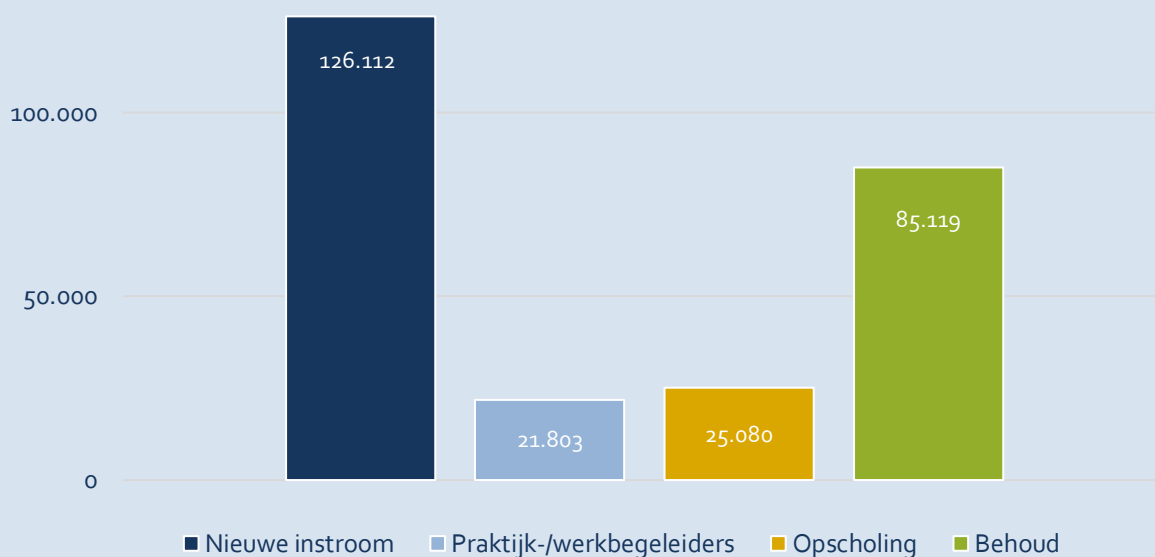
Tabel 2.6 Verdeling deelnemers naar doelgroep en tijdvak

Doelgroep	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Nieuwe instromers	10.423 (55%)	12.946 (63%)	28.238 (69%)	74.505 (42%)
Praktijk-/werkbegeleiders	3.609 (19%)	4.014 (19%)	5.972 (15%)	8.208 (5%)
Opscholing	4.709 (25%)	3.565 (17%)	6.120 (15%)	10.686 (6%)
Behoud*	173 (1%)	83 (0%)	665 (2%)	84.198 (47%)
Totaal	18.914 (100%)	20.608 (100%)	40.995 (100%)	177.597 (100%)

*In de eerste drie tijdvakken droeg de doelgroep 'behoud' de naam 'met ontslag bedreigd'

De sterke stijging van het aantal deelnemers bij 'behoud' maakt duidelijk dat werkgevers deze kans op scholing voor behoud volop hebben benut. Naast behoud, is er in tijdvak 4 ook veel (extra) ingezet op de doelgroep 'nieuwe instroom'. Als we het aantal deelnemers afzetten tegen het aantal aanvragende organisaties dan zien we dat in tijdvak 1 organisaties gemiddeld 15,7 mensen opleiding/scholing boden in het kader van 'nieuwe instroom'. In tijdvak 4 lag dat aantal op gemiddeld 59,7. Ook als we het totaal aantal deelnemers per doelgroep (opgeteld voor tijdvak 1 tot en met 4) bekijken (zie figuur 2.9) wordt de sterke inzet op de 'nieuwe instroom' goed zichtbaar. Ruim 126.000 mensen zijn in het kader van 'nieuwe instroom' geschoold/getraind.

Figuur 2.9 Totaal aantal deelnemers (tijdvak 1 t/m 4) naar doelgroep



Deelnemers naar activiteit

Wanneer de deelnemers worden verdeeld naar het type activiteit, valt op dat de meeste aanvragen in elk tijdvak worden gedaan voor activiteit E (korte training en ontwikkeling). Zoals eerder aangegeven gaat het bij dergelijke trainingen om trainingen die in groepsverband (dus met meerdere deelnemers) worden gegeven. De sterke stijging van het aantal deelnemers in de E-activiteit hangt nauw samen met de geboden mogelijkheid om (breed) subsidie aan te vragen voor de doelgroep 'behoud'. Zoals in tabel 2.7 duidelijk wordt neemt 95% van de deelnemers binnen 'behoud' deel aan een training binnen activiteit E. De andere activiteiten rond 'training en ontwikkeling' (activiteit C en D) worden in beperkte mate gebruikt. Vooral kleine organisaties maken relatief veel gebruik van activiteit C. De aanvragen van huisartsen en organisaties voor kraamzorg vallen bijna altijd onder C. Dit komt volgens gesprekspartners omdat de opleidingen in deze sectoren Crebo-nummers hebben die niet voor activiteit A en B in aanmerking komen. Deelcertificaten moeten daarbij weggeschreven worden onder activiteit C.

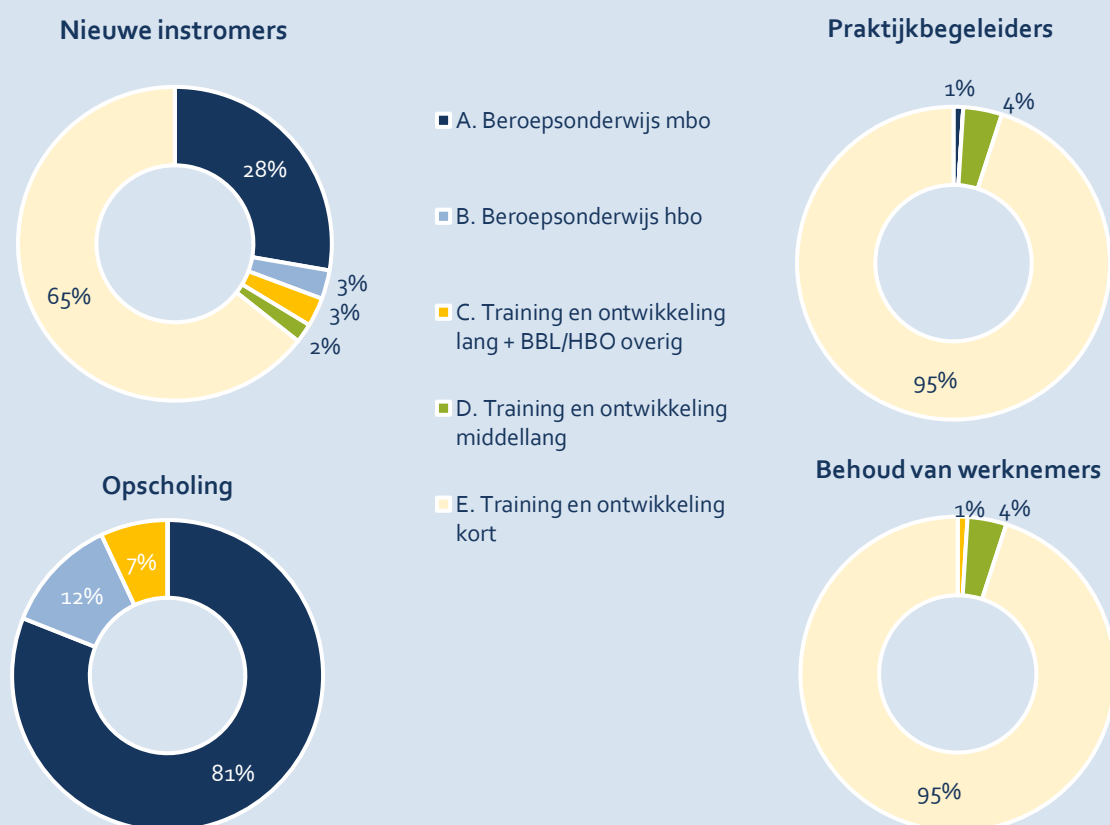
Tabel 2.7 Verdeling deelnemers naar activiteiten en naar tijdvak

Activiteit	Tijdvak 1	Tijdvak 2	Tijdvak 3	Tijdvak 4
Beroepsonderwijs mbo (A)	8.685 (46%)	7.547 (37%)	13.809 (34%)	29.631 (17%)
Beroepsonderwijs hbo (B)	983 (5%)	873 (4%)	1.542 (4%)	3.245 (2%)
Training en ontwikkeling lang (C)	1.251 (7%)	1.541 (7%)	1.887 (8%)	3.760 (2%)
Training en ontwikkeling middellang (D)	483 (3%)	1.402 (7%)	1.226 (3%)	5.335 (3%)
Training en ontwikkeling kort (E)	7.510 (40%)	9.245 (45%)	22.531 (55%)	135.626 (76%)
Totaal	18.912 (100%)	20.608 (100%)	40.995 (100%)	177.597 (100%)

Binnen het beroepsonderwijs is activiteit A (beroepsonderwijs mbo bbl) een veel ingezette activiteit.

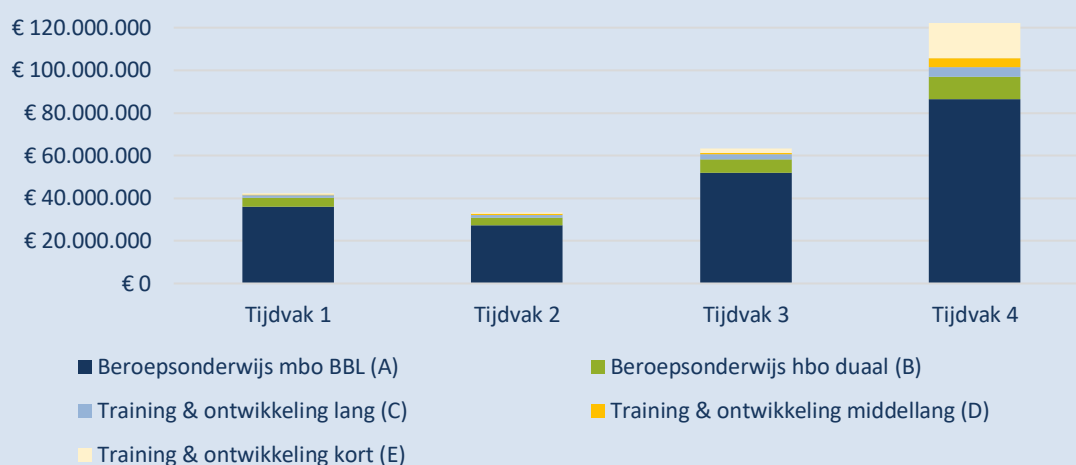
Deze wordt veel ingezet voor de doelgroep 'nieuwe instroom' en voor de doelgroep 'opscholing' (zie figuur 2.10). Het aantal deelnemers is over de tijdvakken heen gestegen, met alleen een dip in tijdvak 2. Bij het aantal deelnemers in het beroepsonderwijs (zowel activiteit A als B) is door gesprekspartners als belangrijke noot opgemerkt dat er rekening moet worden gehouden met het aantal 'instroommomenten'. De opleidingen kennen twee instroommomenten per jaar. Door de verschillende duur en looptijden van de tijdvakken verschilt ook het aantal instroommomenten. Zo telde tijdvak 1 twee instroommomenten, tijdvak 2 maar één instroommoment en tijdvak 4 vijf instroommomenten. Dit verklaart (voor een deel) de dip in tijdvak 2 en de sterke stijging in tijdvak 4.

Figuur 2.10 Deelname van de vijf doelgroepen aan type activiteiten in tijdvak 4



Het belang van activiteit A komt ook naar voren in het feit dat het grootste deel van de totale gerealiseerde subsidie in elk tijdvak naar activiteit A gaat. In tijdvak 3 betrof dit 82%, in tijdvak 4 daalde dit – door de sterke stijging van het aantal deelnemers in activiteit E – naar 71%. Hierbij kan nog wel worden opgemerkt dat de werkelijke subsidiebedragen bij A (en B) substantieel hoger waren dan bij activiteiten D en E. Bij A en B bedroeg het maximale bedrag €2.500 per jaar, bij E lag dat bedrag op maximaal €250,-.

Figuur 2.11 Realisatie van activiteiten per tijdvak



Organisaties in de VVT en de gehandicaptenzorg zetten in verhouding veel in op het opleiden via een mbo bbl-opleiding (activiteit A). Ruim 20% van hun deelnemers volgde een dergelijke opleiding. Een duale hbo-opleiding (activiteit B) is relatief vaak ingezet in de ziekenhuizen en de eerstelijnszorg. Activiteit C is – zoals gezegd – vooral ingezet in de kleinere organisaties van de eerstelijnszorg en de overige zorg. Dit zelfde geldt ook voor activiteit B. Jeugdzorg, welzijn en de geestelijke gezondheidszorg zetten in verhouding het sterkst in op korte trainingen (activiteit E).

Tabel 2.12 Activiteiten naar sector in tijdvak 4

	A.Mbo bbl	B.Hbo-duaal	C. Training/ontwikkeling lang	D.Training/ontwikkeling middellang	E.Training/ontwikkeling kort	Totaal
Ziekenhuizen	13%	10%	5%	2%	70%	100%
Geestelijke gezondheidszorg	4%	2%	1%	2%	91%	100%
Gehandicaptenzorg	21%	1%	2%	3%	73%	100%
VVT	22%	2%	2%	3%	71%	100%
Welzijn	3%	0%	1%	2%	93%	100%
Jeugdzorg	0%	0%	1%	2%	97%	100%
Eerstelijnszorg	11%	10%	17%	10%	52%	100%
Overige zorg	4%	2%	8%	6%	81%	100%

2.6 Regionale verschillen

In tijdvak 4 werden de meeste aanvragen in absolute aantallen gedaan in de RegioPlus-arbeidsmarktregio's Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord (89) en Rijnmond (83). Dit zijn ook twee van de drie grootste arbeidsmarktregio's in termen van aantal werkzame personen in de sector zorg en welzijn. De minste aanvragen werden gedaan in Gooi- en Vechtstreek (15) en Zaanstreek en Waterland (11), de twee kleinste arbeidsmarktregio's.

Het is zinvoller om te kijken naar het aantal deelnemers van SectorplanPlus per regio en deze af te zetten tegen het totaal aantal werkenden in zorg en welzijn in de betreffende regio⁸. Dan wordt duidelijk welk deel van het aantal werkenden in de sector zorg en welzijn dankzij SectorplanPlus is opgeleid/geschoold. Dit wordt voor tijdvak 4 duidelijk in figuur 2.12.

Figuur 2.12 Aantal deelnemers tijdvak 4 afgezet tegen totale regionale populatie werkenden in zorg en welzijn

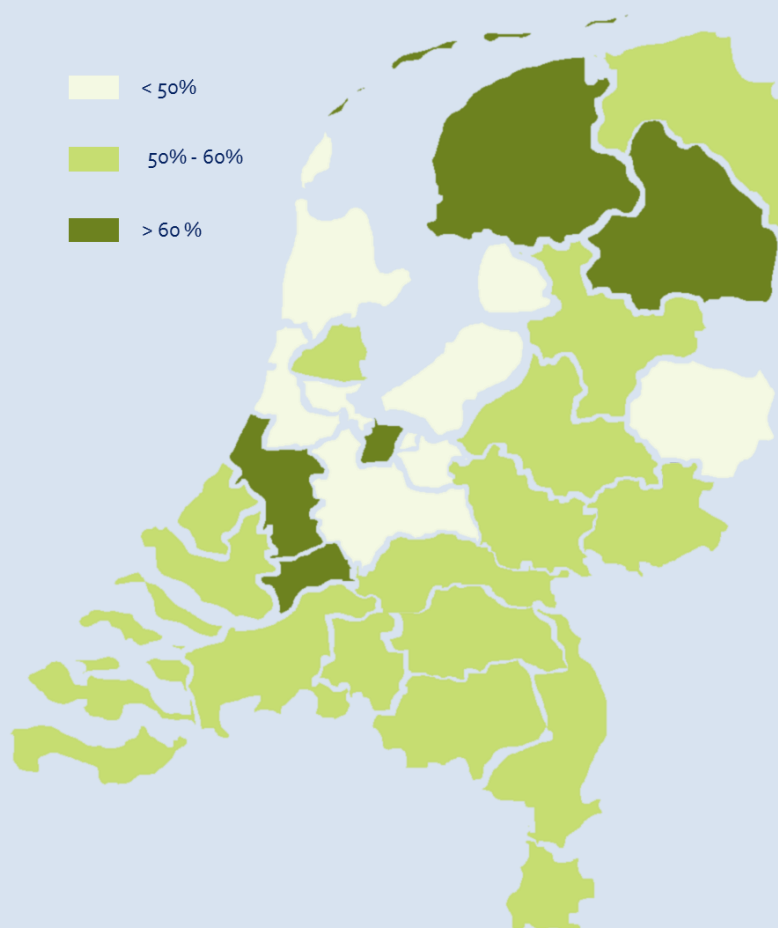


⁸ Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2022). Dashboard Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. 2022 4^e kwartaal. Werkenden in Zorg en Welzijn (smal).

Gemiddeld is in heel Nederland in tijdvak 4 ongeveer 14% van de werkenden in de sector geschoold/getraind dankzij SectorplanPlus. In zes regio's ligt dit percentage beduidend hoger en is ten minste 20% van de werkenden 'bereikt' met SectorplanPlus. Het gaat om Zuid-Holland Zuid (38%), de Achterhoek (30%), Zeeland (24%), Amsterdam (23%), Zuid-Limburg (21%) en Haaglanden en Nieuwe Waterweg (20%). De regio's waar het minste aandeel werkenden is geschoold/getraind met ondersteuning vanuit SectorplanPlus zijn Flevoland (4%), Noord-Holland Noord (5%) en Zuid-West Gelderland (5%).

Ook de realisatiegraad varieert tussen de regio's. Het verschilde per regio welk gedeelte van de totale subsidieaanvraag ze gehonoreerd hebben gekregen. Zoals eerder beschreven was het gemiddelde realisatiepercentage van de aangevraagde subsidie tijdvak 4, 54%. Figuur 2.13 laat zien welke regio's er rond het gemiddelde scoorden (50% - 60%) en welke regio's onder gemiddeld (<50%) of bovengemiddeld scoorden (>60%). Deze cijfers moeten wel met enige voorzichtigheid worden gebruikt. De realisatiegraad van een regio blijkt namelijk per tijdvak te kunnen verschillen.

Figuur 2.13 Realisatiegraad in tijdvak 4, naar arbeidsmarktregio



Naast de verschillen zijn er ook overeenkomsten. Elke regio zet het meeste in op de doelgroepen 'behoud' en 'nieuwe instroom'. Daarnaast heeft elke regio de meeste aanvragen gedaan in het kader van activiteit E.

3. Impact

Een tweede doel van het onderzoek was om zicht te krijgen op de impact van SectorplanPlus op de sector zorg- en welzijn. Er zijn vooraf geen concrete en meetbare doelen vastgesteld omtrent deze impact (bijvoorbeeld het aantal op te leiden mensen). Wel is het doel dat SectorplanPlus een extra impuls geeft aan opleidingsprojecten die gericht zijn op nieuwe instroom, behoud, opscholing binnen de organisatie via de beroepskwalificerende scholing of opleidingen tot praktijk/werkbegeleiders. In dit hoofdstuk kijken we naar de effecten die geraadpleegde werkgevers op deze terreinen hebben ervaren. Daarnaast is samen met RegioPlus nagegaan in hoeverre de ervaren effecten van SectorplanPlus ook 'gestut' kunnen worden aan de hand van de cijfermatige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de sector zorg en welzijn. Hiertoe is onder meer een analyse gemaakt van kwantitatieve cijfers uit AZW Statline voor de sector als geheel en werkvelden die veel gebruik hebben gemaakt van SectorplanPlus. Bij de hieronder weer te geven resultaten past wel de disclaimer dat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren sterk beïnvloed zijn door de coronapandemie. Van een 'normale' werking van de arbeidsmarkt was dan ook geen sprake.

3.1 Ervaringen met de uitvoering van scholingsactiviteiten

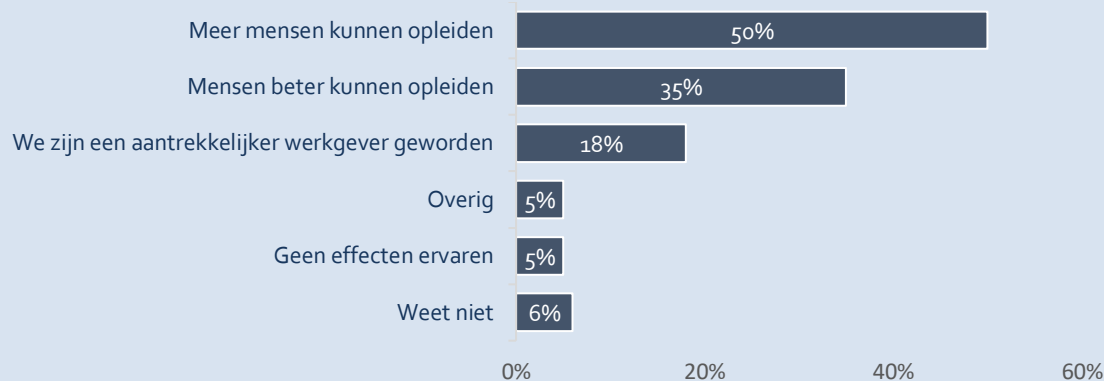
Voordat we ingaan op de ervaren effecten van SectorplanPlus, hebben we de werkgevers eerst gevraagd hoe de scholings- en opleidingsactiviteiten in de praktijk zijn verlopen. Ruim drie kwart van de werkgevers (78%) zegt dat de scholingsactiviteiten (zeer) goed zijn verlopen. De activiteiten die zij hadden gepland zijn (grotendeels) volgens plan uitgevoerd en ze hebben daarmee de mensen kunnen opleiden/scholen voor wie ze dat wenselijk vonden. Enkel (7%) zijn wat neutraler in hun oordeel. Zij geven aan dat ze het best lastig vonden om de juiste training/opleiding/opleider te kiezen of dat ze merkten dat medewerkers na hun opleiding naar een andere werkgever vertrokken. Het verwachte positieve effect van scholing/opleiding voor hun eigen organisatie bleef dus uit of was beperkt. De overige werkgevers konden deze vraag niet goed beantwoorden, onder andere omdat zij vanuit hun functie geen zicht hadden op de uitvoering van de scholing in de praktijk.

3.2 Effecten bij nieuwe instromers

Zoals in het vorige hoofdstuk duidelijk werd zijn er verschillende doelgroepen binnen SectorplanPlus. De eerste doelgroep betreft de nieuwe instromers. Alle geraadpleegde werkgevers hebben met activiteiten ingezet op deze doelgroep. Ze boden hiervoor opleidingstrajecten (mbo bbl en hbo dual), maar ook bijvoorbeeld ook kortere trainingen voor nieuwe medewerkers. Deze trainingen waren bedoeld om nieuwe medewerkers kennis te laten maken met de gehanteerde methodieken in de organisatie (introductietrainingen) en/of om belangrijke ontbrekende basiskennis (over het werken in die specifieke branche/organisatie) bij te brengen.

We hebben de werkgevers gevraagd welke effecten ze hebben ervaren rond nieuwe instromers als gevolg van de scholingsactiviteiten die in het kader van SectorplanPlus zijn ondernomen. Hun antwoorden zijn weergegeven in figuur 3.1. We willen hierbij opmerken dat veel werkgevers het lastig vinden om concrete effecten te noemen. Deels heeft dit te maken met hun functie. Een deel van de respondenten werkt vanuit een financiële of administratieve functie en heeft geen zicht op de 'werkvloer'/zorgpraktijk waar de scholingen/trainingen plaatsvinden. Voor een ander deel lijkt mee te spelen dat respondenten nog niet eerder gericht bezig zijn met het nadenken over en in kaart brengen van de mogelijke effecten van SectorplanPlus. Ook wordt opgemerkt dat het lastig is om effecten direct aan SectorplanPlus te koppelen. Ze ondernemen als organisatie meer stappen op het gebied van opleiden en arbeidsmarkt en ook andere ontwikkelingen hebben invloed op wat er op dat punt gebeurt. Als er effecten/veranderingen worden ervaren, dan is het lastig om te bepalen of/in hoeverre dit aan SectorplanPlus toe te schrijven is.

Figuur 3.1 Ervaren effecten rond nieuwe instromers, volgens werkgevers (N=40)



Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%

Toch is wel geprobeerd een aantal effecten in beeld te brengen. Uit figuur 3.1 blijkt dat de helft van de werkgevers van mening is dat ze door SectorplanPlus meer nieuwe mensen hebben kunnen opleiden voor hun organisatie. Zonder de financiële ondersteuning was het in ieder geval een stuk lastiger geweest om het nu gerealiseerde aantal opleidingen/opleidingsplaatsen in de praktijk aan te bieden. Het noemen van een concreet aantal mensen dat 'extra' zou zijn opgeleid is voor de organisaties lastig.

Ruim een derde van de werkgevers stelt dat ze door SectorplanPlus mensen beter hebben kunnen opleiden. Ze hebben de opleiding kunnen verbeteren/meer kunnen aanpassen op de wensen van hun specifieke organisatie, bijvoorbeeld door de opleiding meer 'in huis' te halen. Anderen hebben de kennis van nieuwe medewerkers kunnen verbreden en verdiepen, door trainingen in te zetten die kennis bieden over zaken die ze op de opleiding onvoldoende meekrijgen (bijvoorbeeld rond gespreksvoering of dossiervorming).

Bijna een vijfde van de werkgevers denkt dat ze (mede) door SectorplanPlus een meer aantrekkelijke werkgever zijn geworden. Door in te zetten op een goede opleiding en verdiepende trainingen kiezen mensen volgens enkele werkgevers eerder voor een baan/opleiding binnen hun organisatie en/of blijven mensen na hun opleiding er vaker werken.

Als overig effect wordt onder andere door een werkgever genoemd dat ze merken dat de werkdruk in de organisatie is afgenomen omdat de instroom van nieuwe medewerkers is vergroot.

Wanneer we naar de beschikbare (arbeidsmarkt)cijfers kijken dan zien we dat in tijdvak 1 tot en met 4 ruim 126.000 nieuwe instromers in het kader van SectorplanPlus zijn opgeleid/getraind. Dit is de groep waar binnen SectorplanPlus het meeste 'bereik' is gerealiseerd. Hierbij tekenen we aan dat het doel niet zozeer was om het volume aan instroom te bevorderen, maar meer om het opleiden en trainen van nieuwe instromers bij werkgevers te faciliteren en te versterken. Hoewel het aantal bereikte nieuwe instromers in absolute zin groot is, is dit relatief bescheiden ten opzichte van alle instromers in de zorg en welzijn sinds 2017 in de zorg en welzijn: jaarlijks tussen 614.000 (2018) en 686.000 (2022). Ongeveer 4% van alle instromers in de sector in de periode 2017-2022 is met middelen vanuit het SectorplanPlus opgeleid/geschoold.

Mede door dit kleine percentage is het lastig vast te stellen of en in hoeverre SectorplanPlus heeft geleid tot *extra* nieuwe instroom. Als we de nieuwe instroom ten tijde van SectorplanPlus vergelijken met de instroomcijfers in de jaren daarvoor dan, zien we globaal een stijgende lijn (groeierende instroom) al vanaf 2014. In dat jaar ging een voorloper van het SectorplanPlus 2017 – 2022 van start (in die tijd nog gefinancierd door het ministerie van SZW). Sindsdien laat de instroom in grote lijnen een stijgende lijn zien. De sterk stijgende lijn vanaf 2014 wordt vanaf de start van SectorplanPlus echter niet onverminderd voortgezet. Gedurende het traject is het patroon grillig te noemen. Er zijn perioden dat de instroom groeit, wat stabiliseert of zelfs wat afneemt. In hoeverre SectorplanPlus echt een impuls heeft gegeven aan de instroom (extra mensen opgeleid, dus meer instroom) is moeilijk concreet vast te stellen.

Figuur 3.2 Instroom in zorg en welzijn tussen 2010 en eind 2022

Instroom: in zorg en welzijn

x 1 000



Bron: AZW Statline

Belangrijke andere ontwikkelingen – zoals corona – hebben naar verwachting een veel sterkere invloed gehad. Het effect van SectorplanPlus kan – door het mede van invloed van zijn van dergelijke andere ontwikkelingen – niet concreet worden gemaakt aan de hand van de ontwikkeling van de instroom voor de gehele zorg en welzijn.

3.3 Effecten bij praktijk- en werkbegeleiders

Een tweede doelgroep betreft de praktijk- en werkbegeleiders. Het ontbreken van begeleidingsmogelijkheden wordt in diverse sectoren van de zorg en welzijn als een belangrijke beperkende factor ervaren voor de werking van de arbeidsmarkt. Door meer begeleiders op te leiden zouden er meer mogelijkheden komen voor bijvoorbeeld het opleiden van mensen (mbo bbl en hbo dual) en mogelijk leiden tot meer instroom (vanuit het beroepsonderwijs). Hierdoor zouden meer organisaties als erkende leerbedrijven kunnen fungeren en meer begeleiding vanuit bestaande leerbedrijven mogelijk zijn.

Bijna de helft van de geraadpleegde werkgevers heeft in tijdvak 4 activiteiten rond deze doelgroep uitgevoerd met behulp van subsidie uit SectorplanPlus. In totaal zijn gedurende de vier tijdvakken bijna 22.000 praktijk- en werkbegeleiders opgeleid/geschoold. De effecten die werkgevers rond de activiteiten voor deze groep hebben ervaren zijn weergegeven in onderstaand overzicht⁹.

Figuur 3.3 Ervaren effecten rond praktijk-/werkbegeleiders, volgens werkgevers (N=19)

■ Nieuwe praktijkbegeleiders kunnen opleiden	8 keer genoemd
■ De praktijk- / werkbegeleiding kwalitatief kunnen verbeteren	7 keer genoemd
■ Nieuwe werkbegeleiders kunnen opleiden	3 keer genoemd
■ Zittende werkbegeleiders kunnen bijscholen	3 keer genoemd
■ Zittende praktijkbegeleiders kunnen bijscholen	3 keer genoemd
■ Meer nieuwe instroom door versterking praktijk-/werkbegeleiding	2 keer genoemd
■ Geen effecten ervaren	3 keer genoemd
■ Weet niet	3 keer genoemd

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%

Het overzicht maakt duidelijk dat door de inzet van middelen uit SectorplanPlus in verschillende organisaties nieuwe praktijk- en werkbegeleiders konden worden opgeleid of dat zittende praktijk- en werkbegeleiders konden worden bijschoold. Dit zijn vrij logische en directe effecten, immers dit is precies waar de subsidie voor kon worden ingezet. Door een aantal werkgevers is echter een meer afgeleid/indirect effect genoemd. Door het kunnen opleiden en bijscholen van praktijk- en werkbegeleiders hebben zij naar eigen zeggen de praktijk- en werkbegeleiding op de werkvloer in kwalitatieve zin kunnen versterken. Het leerklimaat is verbeterd en er is meer aandacht en begrip binnen de organisatie voor de rol en behoeften van stagiairs. Door de kwalitatieve en kwantitatieve versterking van de praktijk- en werkbegeleiding hebben (maar) twee organisaties naar eigen zeggen

⁹ In dit overzicht wordt – gezien het beperkte aantal waarnemingen (N=19) niet gewerkt met percentages. Per effect is in absolute termen aangegeven hoe vaak dit effect is genoemd.

de instroom van nieuwe medewerkers kunnen verhogen. Het 'extra' kunnen opleiden van mensen wordt dus door maar een tweetal organisaties concreet als effect genoemd.

Of en in welke mate SectorplanPlus heeft geleid tot een uitbreiding van het aantal leerbedrijven en/of tot extra opleidings-/begeleidingscapaciteit (en daarmee tot extra instroom) is ook op basis van landelijke cijfers lastig te zeggen. In een recent PFZW-rapport over praktijkbegeleiders in de zorg en welzijn zijn geen cijfers beschikbaar over de ontwikkeling van het aantal erkende leerbedrijven.

3.4 Effecten opscholing zittende medewerkers

De derde doelgroep betreft het opscholen van zittende medewerkers. Van de geraadpleegde organisaties heeft 83% in tijdvak 4 ingezet op activiteiten voor deze groep. Ook hier is het meest genoemde effect een logisch en direct effect, namelijk het met de subsidie meer mensen kunnen opscholen naar een hogere functie, dan zonder subsidie mogelijk was. Wel geven werkgevers hier ook meerdere meer indirecte positieve effecten van het opscholen. De meerwaarde van het opscholen lijkt daarmee makkelijker te worden ervaren/benoemd door de werkgevers. Zo noemt een derde van de werkgevers die op opscholing heeft ingezet, dat ze hierdoor meer medewerkers hebben kunnen behouden. Doordat medewerkers de kans kregen om zich verder te scholen zijn ze bij de organisatie blijven werken en niet op zoek gegaan naar een baan bij een andere werkgever. Ze zijn dus een aantrekkelijke werkgever gebleven/geworden voor het eigen personeel. Enkele werkgevers merken dat ze ook voor personeel van buiten een aantrekkelijke(r) werkgever zijn geworden. Ze merken dat mensen bewust bij hen zijn komen solliciteren, omdat zij wel de mogelijkheid bieden voor bepaalde opscholingstrajecten en hun eigen werkgever niet.

Een ander genoemd effect is dat door de opscholing, medewerkers hun kennis en vaardigheden hebben kunnen versterken. Ze zijn daardoor niet alleen zelf beter geworden in hun werk, ook de kwaliteit van de zorg kon daardoor worden verbeterd.

Figuur 3.4 Ervaren effecten rond opscholing, volgens werkgevers (N=33)



Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%

Daarnaast komt nog naar voren dat enkele werkgevers door het opscholen van zittende medewerkers naar een hogere functie ook meer ruimte hebben kunnen creëren voor nieuwe instroom van medewerkers op lagere functies en dat medewerkers door de scholingsmogelijkheid meer plezier in hun werk hebben gekregen.

3.5 Effecten bij behoud

Vanaf tijdvak 4 is – zoals eerder aangegeven – ook de mogelijkheid gekomen om subsidie vanuit SectorplanPlus in te zetten op scholing/training ten behoeve van het behoud van personeel. Dit gold breed voor alle medewerkers. Niet langer gold de eis dat de medewerker met ontslag werd bedreigd.

Figuur 3.5 Ervaren effecten rond behoud, volgens werkgevers (N=27)



Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%

Zoals in het vorige hoofdstuk naar voren kwam is er veel gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. Veel medewerkers zijn aangemeld voor een training. Van de geraadpleegde werkgevers hebben er 27 ingezet op behoud. Figuur 3.4 laat zien dat volgens bijna een derde van deze werkgevers de scholingsactiviteiten op dit vlak ook daadwerkelijk een direct positief effect hebben gehad op het behoud. Zij stellen dat uitstroom van medewerkers uit de organisatie, mede door de trainingen vanuit SectorplanPlus, is verminderd. Anderen vinden het lastig om te bepalen of de activiteiten ook daadwerkelijk echt hebben geleid tot meer behoud en minder uitstroom. Ook hier geven ze aan dat het lastig is om het effect van SectorplanPlus los te zien van het effect van andere ontwikkelingen en van andere activiteiten die met het oog op behoud zijn ontplooid.

Toch vermoeden veel werkgevers wel dat de scholingsactiviteiten een positieve invloed hebben gehad en dat die positieve effecten er op termijn toe kunnen leiden dat ze mensen vaker of langer voor de organisatie kunnen behouden. Zo merkt 30% dat ze dankzij de subsidie meer ontwikkelingsmogelijkheden hebben kunnen bieden aan de medewerkers dan zonder SectorplanPlus mogelijk zou zijn geweest. Door die (meer uitgebreide) ontplooiingsmogelijkheden vermoedt 44% van de werkgevers dat ze een meer aantrekkelijke werkgever zijn geworden. Dat is in de ogen van werkgevers een belangrijke ontwikkeling, omdat een gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden (één

van) de belangrijkste redenen is voor medewerkers om de organisatie (of de sector zorg en welzijn als geheel te verlaten).

Enkele kleine organisaties geven aan dat ze dankzij de financiële ondersteuning voor trainingen gericht op behoud, vorm hebben kunnen geven aan de bijscholingsverplichtingen die gelden binnen hun branche. Zonder financiële ondersteuning zouden ze de kosten voor die bijscholing niet (goed) kunnen dragen. De subsidie wordt daar dus niet (alleen) gezien als een mooie 'extra', maar als cruciale ondersteuning voor het op peil houden van de kennis en vaardigheden van hun personeel.

Net als bij de instroom, is het niet mogelijk om het effect van SectorplanPlus op de uitstroom van medewerkers in de zorg en welzijn (op basis van arbeidsmarktgegevens) nader te kwantificeren. De uitstroom wordt namelijk door uiteenlopende factoren bepaald en niet alleen door een gebrek aan loopbaan- en opleidingsmogelijkheden. De invloed van SectorplanPlus is dan ook niet te isoleren van andere factoren. De uitstroom van werknemers in de zorg en welzijn heeft (eveneens) een heel grillig patroon vertoond. Uit AZW-cijfers (AZW-Statline) blijkt dat in de eerste jaren van SectorplanPlus sprake was van een stabiele uitstroom (472.000 mensen in 2018, 473.000 mensen in 2019 en 490.00 in 2020). Sinds 2021 is de uitstroom fors toegenomen van 511.000 naar 611.000 in 2023. Daaruit kan de conclusie worden getrokken dat naar de toekomst toe onverminderd in moet worden gezet op het bevorderen van behoud van medewerkers. De vraag is wel of de korte trainingen wat dit betreft voldoende zijn om de uitstroom 'in de greep te krijgen' of dat nog meer op ontwikkelings- en loopbaanperspectief ingezet moet worden.

3.6 Overige effecten

We hebben de werkgevers ook gevraagd welke andere effecten ze hebben ervaren als gevolg van SectorplanPlus. Als meest genoemde antwoorden komen naar voren dat de organisaties mede dankzij SectorplanPlus een meer aantrekkelijke werkgever zijn geworden (in totaal gaat het om 48% van de werkgevers) en dat kwaliteit van de zorg naar verwachting is verbeterd (45%). Scholing/opleiding/training zien zij als belangrijk instrument om medewerkers goed toe te rusten voor het werk en om hen ontwikkelingsmogelijkheden en carrièrekansen te bieden. Als medewerkers goed toegerust zijn, zich gewaardeerd voelen door hun werkgever en plezier hebben in hun werk, verbetert de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening. Van de werkgevers ziet een kwart (25%) dat medewerkers inderdaad meer tevreden zijn en meer werkplezier hebben. Ook zien enkele werkgevers dat door het bieden van scholingsmogelijkheden medewerkers echt in beweging komen. Als ze eenmaal een scholing of training hebben gevolgd wil een deel graag opnieuw aan een (andere) training deelnemen.

Vernieuwende aanpakken en innoveren in de zorg

Daarnaast zijn we nagegaan bij werkgevers of en in hoeverre SectorplanPlus heeft bijgedragen aan het ontwikkelen of implementeren van vernieuwende aanpakken en het experimenteren en innoveren in de zorg. Van de werkgevers ziet 23% een dergelijke vernieuwende invloed van SectorplanPlus uitgaan. Dat effect werkt op twee manieren. Aan de ene kant hebben ze door

SectorplanPlus naar eigen zeggen tijd en geld kunnen besteden aan nieuwe leerwijzen, begeleidingsvormen of nieuwe leeromgevingen. Zo heeft een organisatie mede dankzij SectorplanPlus een nieuw onboarding-traject kunnen opzetten, met de inzet van een werkcoach die maatwerkondersteuning biedt. Aan de andere kant heeft SectorplanPlus een budgetverschuiving mogelijk gemaakt. Geld dat een organisatie anders zelf had moeten investeren in opleidingen kunnen ze nu benutten voor het ontwikkelen van nieuwe zorgvormen of -producten (zoals een heup airbag).

Anderen (38%) zien geen direct effect van SectorplanPlus op innovatie en/of vernieuwingsactiviteiten binnen hun organisatie. Een ander belangrijk deel (40%) vindt het lastig om deze vraag te beantwoorden. Deels komt dit door het feit dat zij er vanuit hun functie niet voldoende zicht op hebben. Anderen geven aan dat ze als organisatie wel aan innovatie doen, maar dat het lastig te bepalen is of en in welke mate dit te danken of te koppelen is aan SectorplanPlus.

Meer samenwerking

Ook hebben we gevraagd of organisaties door deelname aan SectorplanPlus meer samenwerking hebben gezocht met andere (collega-)organisaties in de regio. Van de werkgevers zegt 35% dat van een dergelijke toename van samenwerking sprake is. Het doel van samenwerken en de samenwerkingspartijen lopen uiteen tussen de organisaties. Zo zijn er organisaties die vooral meer zijn gaan samenwerken met opleiding/scholen. Anderen hebben meer samenwerking gezocht met collega-organisaties, soms om inspiratie op te doen bij elkaar, soms door trainingen van een andere organisatie te gebruiken, soms door samen trainingen aan te gaan bieden en soms door tot ideeën voor samenwerkingsprojecten te komen. Ook noemen enkelen dat ze met andere organisaties bij elkaar zijn gekomen om ervaringen rond SectorplanPlus met elkaar te delen.

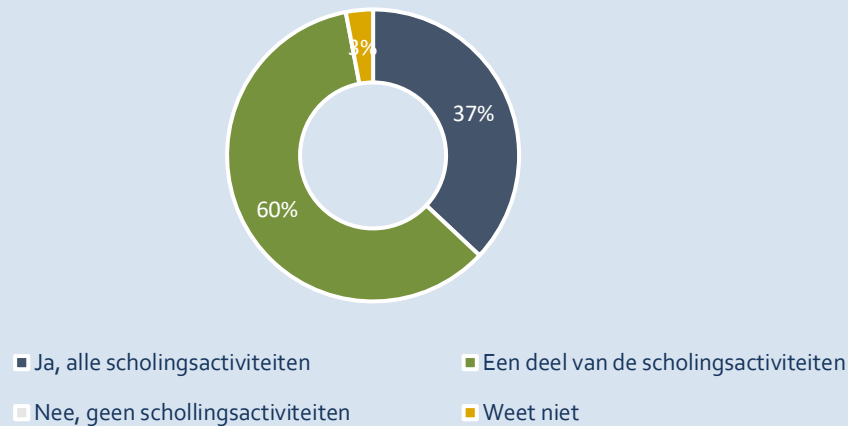
Anderen (43%) stellen dat er geen invloed is geweest van SectorplanPlus op de samenwerking met andere organisaties. Verschillende organisaties geven aan dat ze wel samenwerken met andere organisaties, maar dat deze samenwerking niet door SectorplanPlus tot stand is gekomen. In enkele gevallen was het wel de wens om tot meer samenwerking te komen, maar is dit tot op heden nog niet echt gelukt. Een andere groep van werkgevers (22%) geeft aan dat ze niet precies weten of er een invloed is geweest. Er is vaak wel een vorm van samenwerking, maar een directe link met SectorplanPlus durven zij niet te leggen.

Zonder SectorplanPlus ook uitgevoerd?

Tot slot is de vraag gesteld of de scholingsactiviteiten die nu via SectorplanPlus zijn gefinancierd ook zouden zijn uitgevoerd als SectorplanPlus er niet was geweest. Van de werkgevers verwacht 37% dat alle scholingsactiviteiten hoe dan ook zouden hebben plaatsgevonden, vanuit eigen middelen en/of met inzet van andere subsidies. Er zou in deze gevallen dus niet minder zijn geschoold. Sommige werkgevers zijn op dit punt heel stellig. Zij geven aan dat de steun vanuit SectorplanPlus vooraf niet kon worden begroot, omdat pas lang na afloop van de trajecten duidelijk werd hoeveel geld er precies vanuit SectorplanPlus werd uitbetaald. Ze moesten de financiële middelen dan toch beschikbaar hebben vanuit hun eigen organisatie. Anderen zijn wat voorzichtiger. Opleiden en scholen vormen

belangrijke speerpunten in hun beleid, waarop de organisatie hoe dan ook zou/wil inzetten. Ze beseffen echter ook dat de beschikbaarheid van een subsidie extra motiveert om scholing op te pakken. Dus mogelijk is er nu toch meer geschoold dan anders mogelijk zou zijn geweest. Op dit punt zijn er geen duidelijke verschillen zichtbaar tussen grote, middelgrote en kleine organisaties.

Figuur 3.5 Mate waarin scholingsactiviteiten ook zonder SectorplanPlus zouden zijn uitgevoerd, volgens werkgevers (N=40)



Een meerderheid is echter van mening dat zonder SectorplanPlus (beduidend) minder scholingsactiviteiten zouden zijn uitgevoerd. Een deel was – met eigen middelen of inzet van andere subsidies – wel gerealiseerd. Zo merken organisaties op dat ze hoe dan ook mensen zouden opleiden en/of bijscholen. Een deel van de trajecten had echter niet door kunnen gaan. Zeker de trainingen op het gebied van behoud hebben dankzij SectorplanPlus een impuls gekregen. Er konden meer trainingen worden gegeven of trainingen konden vaker per jaar worden georganiseerd, waardoor ze beter beklijven bij de medewerkers. SectorplanPlus heeft er dus bij een belangrijk deel van de organisaties voor gezorgd dat er meer opgeleid/geschoold is. Het is echter niet mogelijk om aan de geven hoeveel mensen er 'extra' zijn opgeleid/geschoold. Dat konden organisaties niet aangeven.

Er is geen enkele werkgever die zegt dat zonder SectorplanPlus er helemaal geen scholingsactiviteiten zouden hebben plaatsgevonden. Alle werkgevers zouden sowieso hebben ingezet op het opleiden van (nieuwe mensen) en/of het bijscholen van medewerkers.

4. Meerwaarde organisatiestructuur

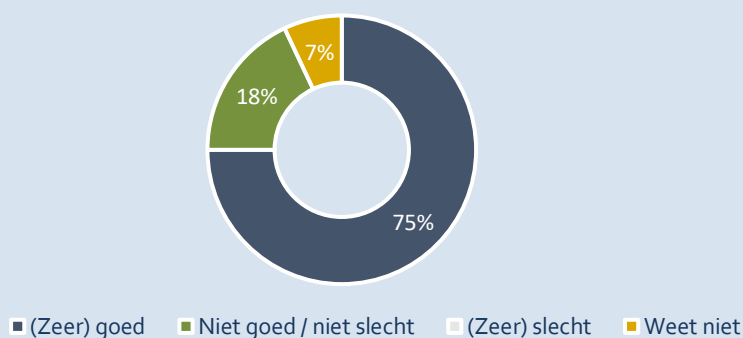
Een derde doel van de evaluatie is om in beeld te brengen of de gekozen organisatiestructuur voor SectorplanPlus een meerwaarde heeft gehad en in positieve zin heeft bijgedragen aan de uitvoering en effecten van het subsidieprogramma. Als er een meerwaarde is, willen we ook in beeld brengen welke meerwaarde precies is ervaren. Hiervoor maken we vooral gebruik van de ervaringen die door de werkgevers (en regionale projectleiders) zijn opgedaan. Daarnaast kijken we waar mogelijk naar beschikbare cijfers om die ervaren meerwaarde te onderbouwen.

4.1 Ervaringen aanvraag- en verantwoordingsprocedure

Als eerste hebben we aan de geraadpleegde werkgevers gevraagd via welke weg ze bekend zijn geraakt met SectorplanPlus. Veel respondenten (38%) kunnen hier geen goed antwoord op geven, meestal als reden dat ze bij de start van SectorplanPlus nog niet werkzaam waren binnen de organisatie. De respondenten die al wel vanaf het begin betrokken zijn geweest bij aanvragen voor SectorplanPlus laten weten vooral (49%) door de regionale werkgeversorganisaties op het spoor van de subsidieregeling te zijn gekomen. De regionale werkgeversorganisaties zijn daarmee naar verwachting de belangrijkste 'toeleider' naar het subsidieprogramma. Een enkeling heeft SectorplanPlus 'gevonden' via collega's of door zelf actief te zoeken naar subsidiemogelijkheden.

De ruime meerderheid van de geraadpleegde werkgevers is (zeer) positief over de informatie die vanuit de regionale werkgeversorganisaties is verstrekt over de opzet en de mogelijkheden van SectorplanPlus. Vaak wordt genoemd dat het prettig is dat ze door de regionale werkgeversorganisaties op de hoogte zijn/worden gehouden van veranderingen en nieuwe subsidierondes. Ook wordt door verschillende respondenten genoemd dat ze de trainingen hebben gewaardeerd waarin werd uitgelegd hoe ze een aanvraag konden doen. Ook wordt opgemerkt dat naast de regionale projectleider ook bij het Shared Service Centrum of via het portaal informatie kan worden verkregen. Die brede ondersteuning wordt als prettig ervaren. De prettige informatievoorziening neemt echter niet weg dat het volgens verschillende werkgevers toch best lastig bleef om in de praktijk zelf met de aanvragen en de verantwoording aan de slag te gaan. Ook wordt duidelijk dat er verschillen zitten tussen regio's in de mate waarin en de wijze waarop informatie wordt gedeeld. Zeker organisaties die in meerdere regio's actief zijn, merken dat. Zij hebben naar eigen zeggen een voorkeur voor de informatie uit een bepaalde regio.

Figuur 4.1 Oordeel over informatievoorziening vanuit regionale werkgeversorganisaties, volgens werkgevers (N=40)



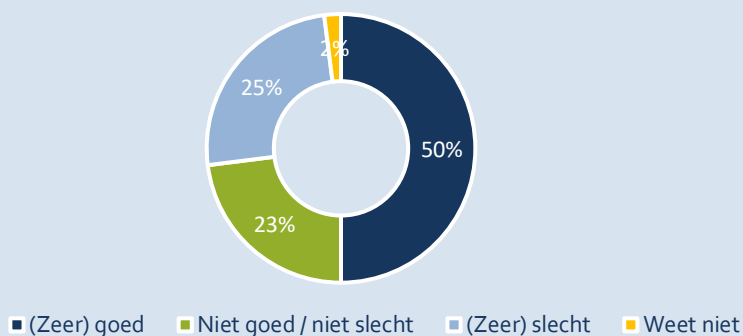
Enkele werkgevers geven een wat meer neutraal antwoord (niet goed / niet slecht). Zij merken op dat de informatie soms wat 'te veel' en 'te rommelig' te hebben gevonden (bijvoorbeeld een druk bezochte bijeenkomst). Zij zijn naar eigen zeggen meer zelf op zoek gegaan naar antwoorden op vragen die ze hadden.

Vanuit de geraadpleegde regionale projectleiders is opgemerkt dat ze ook bewust veel hebben gedaan om de werkgevers te informeren over en te ondersteunen bij het aanvragen van subsidie vanuit SectorplanPlus. Ze vonden het belangrijk om de werkgevers goed op weg te helpen en te ontzorgen. Ze hebben bijvoorbeeld informatiebijeenkomsten georganiseerd, nieuwsbrieven verstuurd en gefungeerd als vraagbaak voor alle vragen die er leefden. Enkele regio's hebben ook bijpraatsessies gehouden, waarbij ze organisaties bij elkaar brachten die met elkaar kennis en ervaringen konden uitwisselen. Dat er verschillen zitten in de manier waarop regionale werkgeversorganisaties op dit punt informatie en ondersteuning bieden, wordt ook vanuit de regionale projectleiders gezien. Zeker in het begin zocht iedereen volgens hen zijn eigen weg. Bovendien had niet elke regionale projectleider dezelfde capaciteit (in beschikbare tijd) om voor SectorplanPlus in te zetten. In de loop van de tijd is er volgens de regionale projectleiders wel meer onderling contact en afstemming geweest, waardoor de verschillen tussen de regio's kleiner werden.

Ervaringen met aanvraag en verantwoording

De ervaringen met het indienen van de aanvraag voor subsidie vanuit SectorplanPlus en de verantwoording achteraf zijn wat wisselend. Volgens bijna de helft van de geraadpleegde werkgevers is de aanvraag en verantwoording goed verlopen. Het was – zeker in het begin – wel wat zoeken naar de juiste werkwijze en het was volgens verschillende respondenten ook wel veel werk. In de loop van de tijd werd het echter door ervaring, door vereenvoudiging van de verantwoording en een beter werkend portaal volgens werkgevers wel makkelijker. Ook wordt door velen genoemd dat er veel goede ondersteuning/hulp geboden werd door de regionale projectleider en informatie die via internet te verkrijgen was (bijvoorbeeld FAQ's).

Figuur 4.2 Oordeel over verloop aanvraag en verantwoording, volgens werkgevers (N=40)



Een deel is wat neutraler in hun oordeel. Zij benadrukken dat de procedures (zeker in het begin) lastig en tijdrovend waren. Daarbij wordt vooral ook gewezen op de administratieve belasting die ze hebben ervaren (het op tijd kunnen vinden en aanleveren van alle juiste documenten etc.). Een kwart is van mening dat de aanvraag en verantwoording (zeer) slecht zijn verlopen. Wederom wordt hierbij gewezen op de administratieve belasting van met name de verantwoordingsprocedure. Ook wijzen enkelen op de harde deadlines die werden gehanteerd voor het aanleveren van documenten, terwijl het aanleveren op die momenten in hun ogen echt niet mogelijk was. Ook wordt opgemerkt dat die harde deadlines dus wel voor hen golden, maar dat RegioPlus vervolgens de eigen deadlines (met het uitbetalen van bijvoorbeeld de voorschotten) niet haalde. De druk op de organisaties was daardoor volgens werkgevers misschien niet nodig geweest. De vanuit de subsidie geldende aanvraag- en verantwoordingsprocedures bleken voor sommige organisaties dusdanig lastig dat ze een intermediair hebben moeten inschakelen om het werk voor hen te doen.

In de groep organisaties die het verloop van de procedures als slecht hebben ervaren zitten relatief veel kleine organisaties. In de groep bij wie de aanvraag en verantwoording goed zijn verlopen zitten vooral middelgrote en grote organisaties. Ook de geraadpleegde regionale projectleiders herkennen het beeld dat vooral kleinere organisaties (meer) moeite hadden met de aanvraag- en verantwoordingsprocedure. Deze organisaties hebben minder capaciteit en specifieke deskundigheid op dit terrein in huis. Medewerkers van deze organisaties moesten het aanvragen en verantwoorden vaak naast hun normale werk oppakken, terwijl grotere organisaties vaker mensen in huis hebben die zich specifiek bezighouden met zaken als subsidieaanvragen.

Toch speelt volgens hen niet alleen de omvang van de organisaties een rol. Het heeft ook te maken met verwachtingen die organisaties hebben en de mate waarin ze zaken (zoals onderlinge afstemming tussen afdelingen) georganiseerd hebben. Wat betreft verwachtingen zien de regionale projectleiders dat sommige organisaties het doen van subsidieaanvragen (plus verantwoording) onderschatten. Zij denken dan 'we doen het wel even' en beseffen niet dat dergelijke processen altijd tijd en aandacht vragen. Wat betreft organisatie zagen de regionale projectleiders dat het zeker in tijdvak 1 bij veel organisaties nog ontbrak aan een soort van infrastructuur om op een goede en efficiënte manier subsidies aan te vragen. Dit gold toen niet alleen voor kleine organisaties. Regionale werkgeversorganisaties hebben daarom naar eigen zeggen in het begin gericht activiteiten ondernomen om bij organisaties die infrastructuur in de basis een beetje op poten te krijgen (door

persoonlijke één-op-één ondersteuning of in de vorm van een training/bijeenkomst).

Voordelen en knelpunten

Zaken die door de werkgevers als goed/prettig zijn ervaren rond de aanvraag en verantwoording zijn:

- **De procedures waren op zich duidelijk.** Als je je goed verdiepte in de voorwaarden en vereisten dan was het 'goed te doen'
- **Ondersteuning die werd geboden vanuit de regionale projectleiders:** het feit dat je voor informatie en vragen altijd terecht kon bij de regionale projectleider
- **Het feit dat procedures in de loop van de periode versimpeld zijn en er meer flexibiliteit kwam:** vooral in tijdvak 4 werd de verantwoording vereenvoudigd en werkte het portaal ook beter, waardoor alles minder tijd kostte.

Van de geraadpleegde werkgevers heeft 85% echter ook knelpunten ervaren bij de aanvraag en verantwoording. Belangrijke knelpunten die zijn genoemd:

- **De grote administratieve belasting:** het was veel werk/tijd, het was lastig om alle benodigde documenten op de juiste manier en op het juiste moment aan te leveren;
- **Het was ingewikkeld / niet altijd duidelijk wat er gevraagd werd:** niet voor iedereen waren de procedures helemaal helder;
- **Aantallen vooraf lastig in de schatten:** organisaties vonden het lastig om vooraf goed in te schatten hoeveel scholing in de praktijk uiteindelijk mogelijk/wenselijk was;
- **Onzekerheid over uitbetaling / late uitbetaling:** organisaties moeten vanwege de lange looptijd lang wachten op finale uitbetaling van de subsidie, dat zorgde voor onduidelijkheid en onzekerheid.

Hierboven is al uiteengezet dat veel werkgevers de aanvraag en vooral de verantwoording tijdrovend en/of lastig vonden. Daarbij wijzen de organisaties vaak op de in hun ogen grote hoeveelheid documenten die ter verantwoording moest worden aangeleverd¹⁰. Het meest genoemde knelpunt daarbij is de aanlevering van presentielijsten met een 'natte handtekening'. Dat was niet alleen veel werk, maar vooral ook lastig te organiseren (afhankelijkheid van andere partijen zoals opleiders, de handtekening moet ter plekke worden gezet). Dit gold in hun ervaring zeker in coronatijd toen trainingen vooral online werden gegeven (geen fysieke aanwezigheid).

Daarnaast is vaak als knelpunt genoemd dat het lastig was om vooraf (bij de aanvraag) een goede inschatting te maken van het totaal aantal op te leiden/te trainen mensen (hier is in hoofdstuk 2 ook al iets over gezegd). Het vooraf niet goed inschatten van de aantallen is ook vanuit de geraadpleegde regionale projectleiders als knelpunt benoemd, vooral omdat dit zou bijdragen aan een daling van de realisatiegraad. Naast de genoemde oorzaken speelt volgens hen ook mee dat sommige organisaties wat 'makkelijk' omgingen met de aanvraag (gewoon aanvragen en als het niet lukt annuleren we onze aanvraag wel). Ook het ontbreken van opleidingsplannen maakte het – volgens regionale projectleiders – lastig voor sommige organisaties om een goede inschatting te maken.

¹⁰ Vanuit RegioPlus is opgemerkt dat het aantal gevraagde documenten bij de procedure van SectorplanPlus duidelijk beperkter was dan bij vergelijkbare regelingen.

Een laatste knelpunt betreft de onzekerheid rond de uiteindelijke uitbetaling. Organisaties moe(s)ten naar eigen zeggen erg lang wachten op de uitbetaling van het voorschot/de subsidie, waardoor ze langere tijd in onzekerheid zitten/zaten welk deel van de kosten ze uiteindelijk vergoed zouden krijgen. Verschillende werkgevers geven aan dat nog niet alles is uitbetaald.

Vanuit meerdere werkgevers wordt overigens opgemerkt dat zij positiever zijn over de gehanteerde procedures na het vierde tijdvak (dus die in de huidige overgangsperiode). Deze procedures zijn in hun ogen eenvoudiger en minder veeleisend wat betreft bewijslast.

4.2 Ervaringen met regionale projectleiding

Er is bewust voor gekozen om SectorplanPlus regionaal te organiseren. Dat wil zeggen dat de regionale werkgeversorganisaties bewust een rol hebben gekregen in het bekend maken van SectorplanPlus, in het stimuleren van het gebruik van de regeling en in het ondersteunen van de organisaties bij het aanvragen en benutten van de subsidie. Het idee daarachter was dat op die manier de subsidie een zo breed mogelijk bereik en een zo groot mogelijke deelname zou kunnen behalen. In elke regio is een regionale projectleider voor SectorplanPlus aangewezen.

Hierboven is de ondersteuning vanuit de regionale projectleiders al door verschillende werkgevers spontaan als positief punt benoemd. Ook is al duidelijk geworden dat de regionale werkgeversorganisaties de belangrijkste 'toeleider' naar SectorplanPlus zijn geweest. Om de rol van de regionale projectleiders breed in beeld te krijgen hebben we alle werkgevers gevraagd of ze wel eens contact hebben gehad met 'hun' regionale projectleider. Bijna alle werkgevers (95%) hebben naar eigen zeggen contact gehad met de regionale projectleider. Iets meer dan de helft (52%) geeft aan dat er af en toe contact was, volgens anderen (43%) was er sprake van regelmatig contact. Echter, het is niet duidelijk afgekaderd wat precies regelmatig en wat af en toe contact was.

Twee werkgevers hebben naar eigen zeggen geen contact gehad met de regionale projectleider. Zij hebben de administratieve processen rond SectorplanPlus uitbesteed aan een externe partij. Deze externe partij heeft (mogelijk) wel contact gehad met de regionale projectleider.

In figuur 4.3 is weergegeven welke rol de regionale projectleider volgens de werkgevers voor hen heeft gespeeld. Het was een open vraag, dus het zijn rollen die door de werkgevers zelf spontaan zijn genoemd (we hebben niet alle rollen apart aan hen voorgelegd). Hieruit wordt naar verwachting duidelijk welke rollen vooral belangrijk zijn geweest voor de werkgevers. Veruit de meest genoemde rol is die van vraagbaak. Als werkgevers vragen hadden rondom de aanvraag of verantwoording konden ze naar eigen zeggen goed bij de regionale projectleider terecht. Ook de informerende rollen worden vaak genoemd, zoals het helpen herinneren aan bijvoorbeeld (het sluiten van) deadlines, het informeren over de mogelijkheden van SectorplanPlus en het op de hoogte houden van ontwikkelingen en veranderingen.

Figuur 4.3 Rol die regionale projectleider heeft gespeeld, volgens werkgevers (N=38)



Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%

Concrete hulp, bijvoorbeeld bij het doen en/of controleren van de aanvraag of verantwoording, wordt minder vaak spontaan als rol van de regionale projectleider genoemd. Het valt ook op dat hierbij een klein aantal regionale werkgeversorganisaties wordt genoemd. De ondersteuning (b)lijkt per regionale werkgeversorganisatie wat te verschillen. Bij de ene regio strekt deze verder dan bij een andere regio. Toch blijkt breed uit de gesprekken dat veel werkgevers zich wel echt ondersteund voelden bij de aanvraag en verantwoordingsprocessen. Bijvoorbeeld door altijd beschikbaar te zijn voor het beantwoorden van vragen, voelden meerdere werkgevers zich naar eigen zeggen 'op weg geholpen' en hadden ze altijd een partij die met hen mee wilde denken.

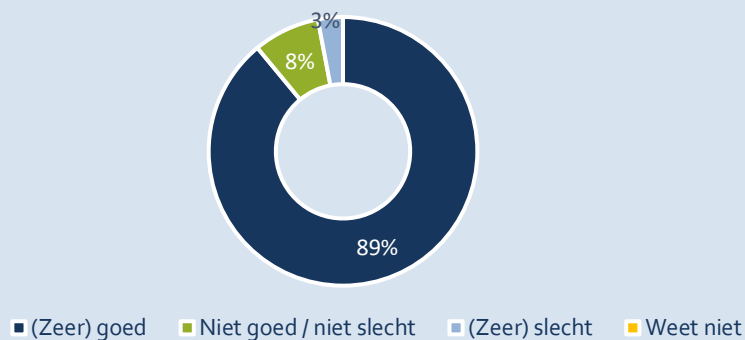
Dat de ondersteuning wat verschilt tussen de regionale werkgeversorganisaties was ook al genoemd door de geraadpleegde regionale projectleiders. Zelf hebben ze naar eigen zeggen veel in het werk gesteld om de werkgevers te informeren, ondersteunen en op weg te helpen. Dit hebben ze gedaan door een aanbod van zowel informatieverstrekking, een vraagbaakfunctie alsook meer actieve ondersteuning/concrete hulp op individueel niveau (één op één ondersteuning) en op meer collectief niveau (training). Ze geven echter aan dat niet alle werkgevers alle vormen van ondersteuning nodig hadden. Zo merkte een regionale projectleider dat een beperkt deel van de organisaties meer intensieve hulp en begeleiding nodig had. De meerderheid kon met wat informatie en wat antwoorden makkelijker zelf aan de slag. Voor die grote groep is die meer intensieve ondersteuning/concrete hulp mogelijk wat buiten beeld gebleven en in figuur 4.3 niet genoemd.

Ervaringen met contact

Het contact met en de ondersteuning van de regionale projectleider wordt door veruit de meeste geraadpleegde werkgevers als (zeer) goed beoordeeld. De projectleiders zijn goed bereikbaar, reageren snel en proberen op de meeste vragen een passend antwoord te geven. Enkele werkgevers zijn minder uitgesproken positief. Zij merken op dat de regionale projectleider niet altijd goed te bereiken was en/of geen actieve rol pakte in het informeren en ondersteunen van de werkgevers en/of dat deze doorverwees naar een andere partij voor een antwoord. De specifieke individuele

ondersteuning werd gemist.

Figuur 4.4 Oordeel over contact met regionale projectleider, volgens werkgevers (N=38)



Als belangrijkste meerwaarde wordt genoemd dat de ondersteuning van de regionale projectleiders de deelname aan SectorplanPlus heeft vereenvoudigd. Zonder de projectleiders zou het doen van de aanvraag en de verantwoording naar verwachting (veel) lastiger zijn geweest. Het besef dat er altijd een vraagbaak en sparringspartner was is heel prettig en waardevol gebleken. Het is moeilijk om precies te bepalen hoe het zonder de regionale projectleiders zou zijn verlopen (want de projectleiders zijn er altijd geweest). Toch denken enkele werkgevers dat de ondersteuning van de regionale projectleiders beslissend is geweest in het toegekend krijgen van de aanvragen. Alleen dankzij de projectleiders zouden de aanvragen en de declaraties van hun organisatie goedgekeurd zijn.

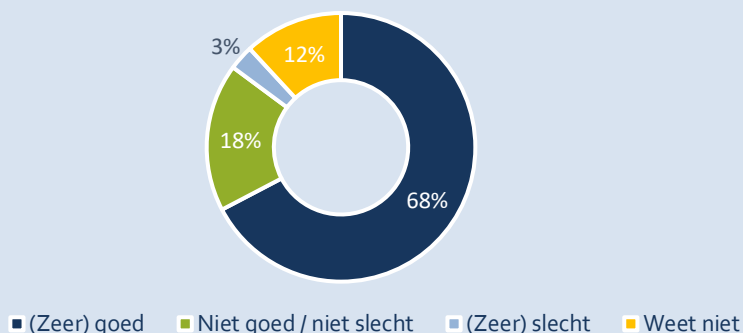
4.3 Ervaringen met het Shared Service Center

Ook op landelijk niveau is ondersteuning geboden, namelijk door het Shared Service Center (SSC). Het SSC was verantwoordelijk voor de controle van de ingediende registraties/declaraties. Wanneer deze niet in orde waren boden ze de organisaties de gelegenheid zaken aan te passen om alsnog de subsidie te kunnen ontvangen. Het SSC had (daarmee) ook een ondersteunde rol richting zowel de regionale projectleiders als de werkgevers bij de uitvoering van en administratie rondom SectorplanPlus. Zo hielpen ze bij het aanleveren en afwikkelen van de verantwoording, het beheren van het portaal en het houden van een vinger aan de pols wat betreft het behalen van de afgesproken mijlpalen binnen de juiste termijn.

We hebben de werkgevers gevraagd wat hun ervaringen zijn met het door het RegioPlus ontwikkelde portaal. Ruim twee derde van hen beoordeelt het portaal als (zeer) goed. Ze omschrijven het portaal als 'prima' en 'duidelijk'. Het was in het begin wel zoeken hoe het werkte, maar zeker na een aantal jaar kregen ze het werken met het portaal wel in de vingers. In de loop van de tijd is het portaal volgens verschillende werkgevers ook gebruiksvriendelijker geworden. Een deel van de werkgevers is wat neutraler over het gebruik van het portaal. Zij kunnen op zich wel overweg met het portaal, maar ervaren ook dat het systeem wat haken en ogen heeft. Zo vinden enkelen het portaal omslachtig in het gebruik of ze vinden het systeem langzaam, zeker in de periode dat veel mensen het portaal gebruiken. Slechts een enkeling vindt het portaal heel lastig om mee te werken. Een aantal werkgevers kon naar eigen zeggen geen goed oordeel geven. Zij werken zelf te weinig met het

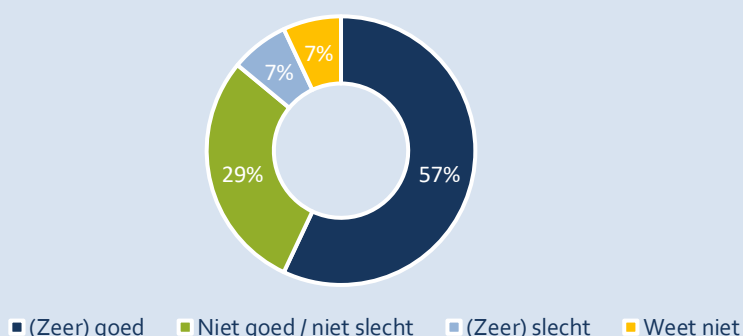
portaal. Het invoeren van gegevens in het portaal ligt bij een collega of de externe partij bij wie de administratieve ondersteuning is belegd.

Figuur 4.5 Oordeel over het gebruikte portaal, volgens werkgevers (N=40)



We hebben de werkgevers ook gevraagd of ze wel eens contact hebben gehad met het SSC. Van de werkgevers zegt 70% contact te hebben gehad, meestal slechts één of enkele keren en vaak vooral in de eerste twee tijdvakken. Vaak ging het om een kort contact per mail over een knelpunt in de verantwoording (er mist een document etc.). Ruim de helft van de werkgevers (57%) die contact hebben gehad met het SSC beoordeelt dit contact als (zeer) goed. De vragen die zij hadden zijn naar tevredenheid behandeld. Meer specifieke positieve aspecten worden meestal niet genoemd. Dit heeft mogelijk te maken hebben met het karakter van het contact (incidenteel, kort, via de mail). Anderen zijn minder uitgesproken positief. Hun vraag werd niet goed beantwoord en/of ze werden (verschillende keren) doorgestuurd naar een ander persoon. Ook wordt verschillende keren opgemerkt dat het SSC volgens werkgevers heel strikt was in het hanteren van regels. Ze wilden daardoor onvoldoende meedenken met de werkgever en legden harde deadlines op terwijl ze zelf hun eigen deadlines (tijdige uitbetaling van voorschotten/subsidies) niet altijd haalden. Anderen wijzen erop dat ze lang op antwoord moesten wachten.

Figuur 4.6 Oordeel over contact met het SSC, volgens werkgevers (N=28)



Van de respondenten die contact hebben gehad met het SSC heeft 50% een meerwaarde ervaren van het SSC. Die meerwaarde zit volgens hen vooral in het feit dat je als werkgever wordt geïnformeerd dat er iets in de verantwoording niet klopt en hoe dit op te lossen is. Werkgevers krijgen concrete tips of nadere uitleg over de procedures of over de werking van het systeem. Daarmee wordt hun vraag

zoals gezegd naar tevredenheid behandeld. Ook wordt als meerwaarde genoemd dat het SSC meedenkt met organisaties.

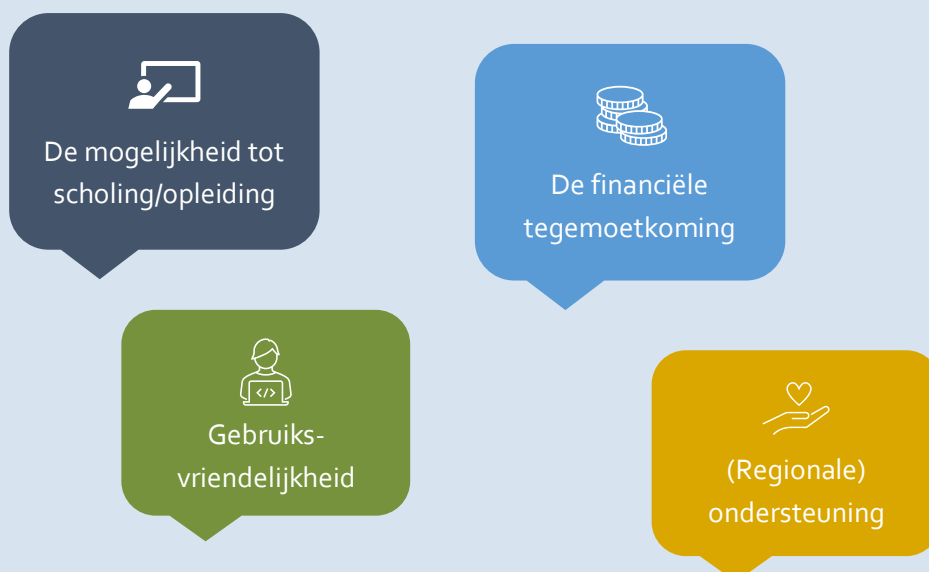
De andere helft van de werkgevers heeft geen meerwaarde ervaren (hun ervaringen met het SSC zijn niet positief) of vinden het lastig om een meerwaarde te noemen. Uit de gesprekken blijkt dat werkgevers (ook degenen die wel meerwaarde ervaren van het SSC) vooral ondersteuning zoeken en vinden bij de regionale projectleiders. Daar krijgen ze vooral hun informatie en daar gaan ze (vooral) naar toe wanneer ze vragen hebben. Zeker de werkgevers die minder uitgesproken positief zijn lijken het SSC niet zozeer als 'ondersteunende partij' te zien. Het is in hun ogen meer een partij op de achtergrond die de verantwoording administratief afhandelt en daarvoor af en toe zaken bij hen teruglegt (tekortkomingen in de verantwoording, documenten die nog missen etc.).

Vanuit de geraadpleegde regionale projectleiders is aangegeven dat deze rol(verdeling) wordt herkend. Ook zij zien dat werkgevers met vragen (anders dan korte vragen over een specifiek document/specifieke deelnemer) vooral bij hen als regionale projectleider komen. Het is ook een rol die zij voor zichzelf zien weggelegd en die ze graag oppakken. Ze willen een laagdrempelige vraagbaak zijn om het voor de werkgevers zo makkelijk mogelijk te maken. Bovendien willen ze graag bij kunnen houden wat er speelt bij werkgevers. Als werkgevers rond bepaalde problemen alleen contact met het SSC zouden onderhouden, hebben ze als regionale projectleider niet meer volledig zicht op wat er bij een werkgever speelt.

4.4 Overall beeld succesfactoren organisatiestructuur

Als overkoepelende vraag hebben we vervolgens gesteld wat werkgevers 'al met al' als belangrijkste succesfactoren zien van de organisatie en uitvoering van SectorplanPlus (zie figuur 4.7).

Figuur 4.7 Belangrijkste succesfactoren van SectorplanPlus, volgens werkgevers (N=37)



Veruit het meest genoemde antwoord is dat de kracht vooral zit in het feit dat het instrument bestaat en dat organisaties in zorg en welzijn daar gebruik van kunnen maken. Werkgevers zijn blij dat ze door SectorplanPlus in staat worden gesteld om (meer) aandacht te besteden aan scholen en opleiden. Dit komt door de financiële tegemoetkoming die zie via SectorplanPlus voor hun scholingsinspanningen kunnen krijgen. Dit heeft – zoals ook al eerder naar voren kwam – meerdere voordelen. Het opleiden/scholen binnen organisaties wordt gestimuleerd, het leidt tot nieuwe instroom, het is een middel om mensen voor de organisatie te behouden en het zorgt ervoor dat organisaties naar eigen zeggen een meer aantrekkelijke werkgever kunnen worden. Zodoende kan gesteld worden dat dit subsidieproject een stimulerende werking heeft gehad.

Als ander sterk punt is de gebruiksvriendelijkheid genoemd en/of het feit dat de gebruiksvriendelijkheid in de loop van de tijd is verbeterd. Er is volgens verschillende werkgevers duidelijk oog/oor geweest voor de knelpunten die de werkgevers in de processen tegenkwamen en vervolgens zijn enkele duidelijke aanpassingen in het systeem doorgevoerd.

Ook wordt de geboden ondersteuning als sterk punt van SectorplanPlus gezien. De werkgevers zijn – zoals eerder naar voren kwam – vooral erg te spreken over de ondersteuning door de regionale projectleiders. Wel noemen verschillende werkgevers het als sterk punt dat de breedte van de ondersteuning prettig was. Veel informatie was te vinden in het portaal, voor sommige vragen konden ze terecht bij de het SSC, voor andere vragen weer bij de regionale projectleider en als het nodig was kon via de regionale projectleiders ook een vraag worden neergelegd bij RegioPlus. Op die manier was het altijd wel mogelijk een antwoord te krijgen op vragen.

Ook door sleutelpersonen en geraadpleegde regionale projectleiders wordt het inrichten van een dergelijke brede ondersteuningsstructuur als mogelijke belangrijke succesfactor gezien. Een gesprekspartner geeft aan: 'doordat heel veel mensen zich hard hebben ingezet voor SectorplanPlus is het gelukt om heel veel mensen op te leiden en om veel subsidie goed te benutten'. Door de ondersteuning en hulp bij een juiste verantwoording zal naar hun verwachting meer subsidie succesvol zijn 'weggezet' voor doelmatige activiteiten dan zonder de ondersteuning mogelijk zou zijn geweest. Immers, zonder de ondersteuning van bijvoorbeeld het SSC zou de verantwoording van een deel van de opleidingstrajecten niet zijn goedgekeurd. Door een controle van de gegevens en het bieden van de mogelijkheid om de ontbrekende/goede gegevens alsnog aan te leveren konden anders afgekeurde verantwoordingen alsnog worden goedgekeurd.

We hebben een poging gedaan om die meerwaarde in cijfers uit te drukken. Voor tijdvak 3 en 4 hebben we kunnen achterhalen dat van alle opleidings- en scholingstrajecten (aantal deelnemers) die zijn vergoed respectievelijk 71% en 75% in één keer zijn goedgekeurd (zij zijn maar één keer bij de backoffice terecht gekomen). De verantwoording van respectievelijk 29% en 25%¹¹ van de trajecten is meerdere keren 'teruggekomen' bij de backoffice van het SSC. Voor deze trajecten was dus meerdere keren de tussenkomst nodig van het SSC en de declaraties zijn meerdere keren ter aanpassing weer naar de organisatie gestuurd. Zonder deze tussenkomst zouden de declaraties voor

¹¹ Voor deze 2 tijdvakken gezamenlijk geldt dat 26% niet in 1 keer is goedgekeurd.

deze scholingstrajecten niet (volledig) voldoen aan de eisen en zou de subsidie niet (volledig) zijn uitgekeerd.

Wanneer een dergelijke regeling wordt uitgevoerd door een uitvoeringinstantie van de overheid (bijvoorbeeld DUS-I of UvB) is er minder maatwerk en begeleiding mogelijk en moet iedere organisatie haar eigen subsidieaanvraag doen en afhandelen. De infrastructuur met één centrale aanvrager, regionale begeleiding en één SSC heeft RegioPlus in staat gesteld om een balans te vinden tussen wat op centraal niveau voor het hele collectief is gedaan en wat ze op decentraal niveau aan ondersteuning hebben geboden (inspelen op individuele behoeften van organisaties om deze subsidie goed te benutten). Een voorbeeld hiervan is één eindverantwoording met een centrale accountantscontrole. In plaats van circa 4.000 aanvragen en verantwoordingen (4 tijdvakken met gemiddeld 1000 deelnemende organisaties per tijdvak).

Tabel 4.1 Aantal keren dat scholingstrajecten door backoffice van SSC zijn behandeld

Aantal keer backoffice	Tijdvak 3	Tijdvak 4
1 keer	29.185 (71%)	132.537 (75%)
2 keer	9.235 (23%)	36.974 (20%)
3 keer	1.948 (5%)	7.073 (4%)
4 keer of meer	627 (1%)	1.013 (1%)
Eindtotaal	40.995 (100%)	177.597 (100%)

Wanneer we kijken om hoeveel subsidie het ging bij die 29% en 25% van de trajecten, dan komen we uit op afgerond €9.527.640,- in tijdvak 3 en om €21.034.797,- in tijdvak 4. Zonder de ondersteuning van het SSC zou dus mogelijk zo'n 30 miljoen euro niet (volledig) zijn uitgekeerd. Dit betreft dan alleen nog maar tijdvak 3 en tijdvak 4 (van de andere jaren hebben wij geen gegevens). Dat is ruim 16% van de het totale bedrag dat in deze tijdvakken aan subsidie is uitgekeerd. De ondersteuning vanuit het SSC en de regionale projectleiders heeft er dus aan bij gedragen dat organisaties meer subsidie hebben kunnen inzetten voor hun scholings- en opleidingsactiviteiten.

Om dit bedrag goed op waarde te kunnen schatten, is het zinvol om het bedrag af te zetten tegen de kosten die met de inzet van het SSC waren gemoeid. De uitvoeringskosten (op regionaal en landelijk niveau) in totaal¹² bedroegen voor de vier tijdvakken gezamenlijk ruim 11,5 miljoen euro. Als we dat afzetten tegen de totaal gemaakte kosten (uitgekeerde subsidie + uitvoeringskosten = 283 miljoen euro) dan zien we dat deze uitvoeringskosten 4% uitmaken van de totale kosten. Dit is een relatief laag bedrag in vergelijking met veel andere subsidietrajecten bij de Rijksoverheid (vaak tussen de 5% en 10%). Geconcludeerd kan worden dat met een efficiënte uitvoering het toch gelukt is om extra controles op de declaraties uit te voeren, waardoor meer subsidies (volledig) konden worden uitgekeerd dan zonder deze controles.

Tot slot hebben we ook geprobeerd in beeld te krijgen of en op welke manier SectorplanPlus zich als subsidieregeling onderscheidt van andere subsidieregelingen (op het gebied van scholing) of

¹² We beschikken niet over cijfers over de kosten van specifiek het SSC.

arbeidsmarkt initiatieven. Vrijwel alle geraadpleegde werkgevers kennen wel enkele andere regelingen/initiatieven. Het meest vaak noemen de werkgevers het in meerdere sectoren inzetbare Stagefonds en Praktijkleren. Daarnaast worden ook enkele meer deelsectorespecifieke regelingen genoemd, zoals voor de wijkverpleging en de thuiszorg. Op een aantal punten onderscheidt SectorplanPlus zich volgens de werkgevers van deze regelingen.

SectorplanPlus onderscheidt zich van andere regelingen op de volgende punten:

- Procedures
- Brede inzetbaarheid
- Naast opleiden nieuwe medewerkers ook gericht op behoud

De werkgevers wijzen het vaakst op de verschillen in procedures. In de meeste gevallen stellen zij dat aanvragen en verantwoordingen bij SectorplanPlus veel zwaarder en bewerklijker zijn dan voor andere subsidieregelingen. In vergelijking tot bepaalde regelingen zijn ze volgens enkele werkgevers juist weer eenvoudiger.

Ondanks de moeite die ze naar eigen zeggen moeten doen voor SectorplanPlus heeft de regeling echter een aantal voordelen ten opzichte van andere subsidieregelingen. Werkgevers zijn positief over de brede inzetbaarheid van SectorplanPlus. Zij geven aan dat heel veel soorten trainingen en scholing voor veel verschillende doelgroepen voor subsidie vanuit SectorplanPlus in aanmerking komen. Andere regelingen richten zich veel meer specifiek op één type opleiding of één specifieke doelgroep. Ook de lange looptijd van SectorplanPlus maakt dat deze regeling heel breed ingezet kon worden in de afgelopen jaren.

In het verlengde daarvan zien ze een heel specifiek voordeel van die breedte van SectorplanPlus, namelijk dat SectorplanPlus ook gebruikt kan worden voor trainingen gericht op behoud van personeel. Andere regelingen zetten voornamelijk in op het opleiden van nieuwe mensen voor de zorg en welzijn. Via SectorplanPlus kunnen ook zittende medewerkers verder worden geschoold en getraind.

4.5 Toekomst

Tot slot hebben we de werkgevers gevraagd welke wensen ze zouden hebben voor eventuele toekomstige subsidieregelingen rond scholing/opleiding/behoud van medewerkers.

De zaken die ze op inhoudelijk vlak hebben genoemd zijn:

- Behoud dezelfde thema's (vooral instroom en behoud) als nu, deze zijn echt waardevol
- Ook mogelijkheid voor kortere trainingen (korter dan 3 uur)
- Ook mogelijkheid voor andere trainingen (e-learning, BHV-, EVC-trajecten)
- Ook mogelijkheid voor training voor niet-zorggerelateerde functies, anderstalige trajecten

Werkgevers vinden het vooral belangrijk dat er een subsidiemogelijkheid blijft bestaan/komt om scholing op dezelfde thema's als nu voort te kunnen blijven zetten. Instroom en ook behoud blijven naar de toekomst toe heel belangrijk voor de organisaties. Daarnaast zouden sommigen wat extra mogelijkheden willen zien (e-learning, BHV, trainingen voor niet-zorggerelateerde functies). Wat betreft uitvoering zijn er minder specifieke wensen geuit. Het gaat vooral om het verminderen van ervaren knelpunten in SectorplanPlus (eenvoudiger verantwoording, snellere uitbetaling, etc.). Ook geven enkele werkgevers aan het belangrijk te vinden dat bij de overgang naar een nieuwe regeling (vanuit VWS/TAZ) het huidige portaal in stand wordt gehouden. Het heeft tijd gekost om tot een goed portaal te komen en nu werkt het goed. In ieder geval hopen ze dat niet alle informatie die ze nu hebben ingevoerd, straks opnieuw moeten worden aangeleverd.

5. Samenvattende conclusies

In dit afsluitende hoofdstuk vatten we de belangrijkste bevindingen uit het rapport samen.

5.1 Doel en aanpak

Om de grote (verwachte) personeelstekorten in de zorg en welzijn terug te dringen, hebben de regionale werkgeversorganisaties, verenigd in de coöperatie RegioPlus, gezamenlijk uitvoering gegeven aan het SectorplanPlus. Via deze stimuleringsregeling kunnen werkgevers in de zorg en welzijn subsidie aanvragen voor scholingsactiviteiten om enerzijds nieuwe instroom aan te trekken en anderzijds hun zittende werknemers (waaronder ook praktijk-/werkbegeleiders) bij te scholen en te behouden. Het doel van deze evaluatie was driedelig: inzicht geven in de realisatie van het SectorplanPlus 2017-2022, het bepalen van de impact van de verstrekte middelen voor de sector zorg en welzijn en het in beeld brengen van de meerwaarde van de gekozen organisatorische structuur bij de uitvoering van het SectorplanPlus. Dit is gedaan op basis van de realisatiecijfers (uit het SABA-bestand) van de scholingsactiviteiten en de ervaringen van werkgevers met het SectorplanPlus. Om deze ervaringen op te halen, is er gesproken met 40 werkgevers die hebben deelgenomen aan SectorplanPlus, 3 regionale projectleiders en 7 sleutelpersonen (werkzaam bij RegioPlus/Wecreate).

5.2 Realisatie

Steeds groeiend aantal aanvragers

Het eerste doel was inzicht bieden in de realisatie van SectorplanPlus. SectorPlanPlus 2017 – 2022 was verdeeld in 4 tijdvakken. Het aantal organisaties dat gebruik heeft gemaakt van de subsidie is gedurende deze tijdvakken steeds gestegen (666 aanvragende organisaties in tijdvak 1, 1.248 aanvragers in tijdvak 4). De groei is mede te danken aan de verschillende maatregelen die vanuit de inhoud (opzet regeling) en de uitvoering (door het Shared Service Centrum/regionale projectleiders/RegioPlus) zijn genomen. Wat betreft de inhoud gaat het om de uitbreiding met de mogelijkheid (in tijdvak 4) om ook subsidie aan te vragen voor trainingen gericht op behoud van medewerkers. Dit is volgens werkgevers van grote meerwaarde geweest voor hun organisatie, zeker omdat andere subsidieregelingen niet in die mogelijkheid voorzien. Wat betreft de uitvoering hebben de vereenvoudiging van de verantwoordingsprocedures, een in de loop van de tijd beter werkend portaal en de actieve inzet van regionale projectleiders op informatieverstrekking en ondersteuning, een positieve invloed gehad op de bekendheid en het gebruiksgemak van SectorplanPlus.

Dankzij toevoegen
doelgroep 'behoud'
sterke stijging aantal
aanvragers en
deelnemers

Vooraf grote organisaties (68% in tijdvak 4) en organisaties in de VVT-sector (46% in tijdvak 4) hebben gebruik gemaakt van SectorplanPlus. Zowel de verdeling naar branche als naar omvang is gedurende de tijdvakken redelijk stabiel gebleven. De meeste verschuivingen zijn te zien geweest bij de kleine organisaties in de eerstelijnszorg. Hun aandeel laat na tijdvak 1 eerst een daling zien (van 12% naar

4%), doordat kleine organisaties de aanvraag- en verantwoordingsprocedure te zwaar vonden. Na tijdvak 3 was er weer een stijging (van 4% naar 11%). Door extra aandacht te besteden aan kleine organisaties en de procedures zeker voor hen ook te vereenvoudigen, is het vanuit SectorplanPlus gelukt om weer meer kleine, eerstelijns organisaties te bereiken.

Ook steeds groeiend aantal deelnemers

Ook het aantal deelnemers (medewerkers die een scholingstraject volgden) kende over de tijdvakken heen een stijging. Die stijging was vooral groot tussen tijdvak 3 en 4, met een groei van 433%. Hier ligt wederom het toevoegen van de doelgroep 'behoud' als verklaring aan ten grondslag. Enerzijds doordat het bij behoud gaat om korte trainingen die vaak klassikaal (aan grotere groepen deelnemers) worden gegeven. Anderzijds omdat hier bij werkgevers blijkbaar behoefte aan was. Er is immers veel gebruik van deze mogelijkheid gemaakt. Ook de vereenvoudiging van de verantwoordingsprocedure heeft aan de stijging bijgedragen.

In totaal:
258.112
scholingstrajecten
gerealiseerd

In totaal zijn 258.112 scholingstrajecten door medewerkers gevolgd. In het tijdvak met de meeste deelnemers (tijdvak 4) betekent dit dat gemiddeld 14% van de werkenden in zorg en welzijn scholing heeft gevolgd dankzij SectorplanPlus. In sommige regio's liep dit percentage zelfs op tot (ver) boven de 20%. Naast veel trainingen op het gebied van behoud (in totaal 85.119) is door werkgevers met SectorplanPlus vooral ook ingezet op scholing van nieuwe instromers (in totaal 126.112). Opscholing van zittende medewerkers (25.080) en scholing van praktijk-/werkbegeleiders (21.803) zijn in wat beperktere uitgevoerd.

Realisatiegraad blijft aandachtspunt

Ondanks dit hoge en continu gegroeide aantal scholingstrajecten blijkt uit de cijfers wel dat slechts 50% van het aangevraagde subsidiebedrag in de praktijk is gerealiseerd. Hierdoor is 149 miljoen euro aan subsidie feitelijk blijven liggen. Dit bedrag is teruggeloopt naar VWS en deels ingezet als nieuw budget voor de volgende subsidiejaren (2022-2025).

Als belangrijkste verklaring daarvoor (b)lijkt dat werkgevers het aantal scholingstrajecten bewust hoger inschatten, om zo vooraf voldoende subsidie voor hun organisatie veilig te stellen. Vanuit de regionale projectleiders zijn zeker pogingen ondernomen om deze overschatting te beperken (door bijvoorbeeld aanvragen kritisch te bekijken). Toch komt wel de gedachte op of de aanvraagprocedure gedurende de looptijd van SectorplanPlus niet wat te vrijblijvend was. Mogelijk was het zinvol geweest om werkgevers meer te dwingen bewust naar hun scholingsplannen en -behoeften te laten kijken. Dan was de realisatiegraad wellicht hoger geweest. Wel is het de vraag of een strengere aanvraagprocedure had geleid tot een hogere realisatie (dat wil zeggen een hoger uitgekeerd subsidiebedrag).

Realisatiegraad
2017 – 2022

Gemiddeld 50%

Een andere reden (b)lijkt te liggen in meer praktische drempels van bijvoorbeeld een onduidelijke, lastige of als 'te zwaar' ervaren verantwoordingsprocedure. De kosten (in tijd en geld) die voor het

organiseren en verantwoorden van een training nodig waren wogen voor werkgevers niet altijd op tegen de subsidie die daar vanuit SectorplanPlus tegenover stond en niet altijd bleken organisaties in staat alle trainingen goed te verantwoorden. Er is gedurende de looptijd zeker aandacht geweest voor het vereenvoudigen van de verantwoordingsprocedure en het actief ondersteunen van werkgevers bij de procedures, vanuit de regionale projectleiders of het SSC. Hierdoor is de realisatiegraad (als ook het totaal aantal scholingstrajecten) in tijdvak 4 daadwerkelijk gestegen. Mogelijk was een grotere benutting van het beschikbare subsidiebedrag mogelijk geweest als de versoepelingen eerder waren doorgevoerd. De realisatiegraad is verder ook achtergebleven door meer onvoorziene en niet beïnvloedbare zaken, zoals corona en het onverwacht uitvallen van mensen bij trainingen/opleidingen (door ziekte, zwangerschap etc.).

Wel moet worden opgemerkt dat het niet declareren niet hoeft te betekenen dat een training niet is uitgevoerd. Werkgevers geven aan dat een deel van de trainingen wel is gerealiseerd, maar uiteindelijk uit eigen middelen is betaald (omdat declaratie teveel tijd kostte/de procedure te lastig was). Er is dus meer getraind dan uiteindelijk aan subsidie is uitgekeerd.

5.3 Impact

SectorplanPlus zorgt voor impuls aan scholingsactiviteiten

Een tweede doel was het in beeld brengen van de impact van SectorplanPlus op de sector zorg en welzijn. Het doel van SectorplanPlus was een impuls te geven aan opleidingsactiviteiten in de sector. Dat blijkt in de praktijk goed gelukt. Dat werd hierboven al duidelijk uit het grote aantal en de sterke groei van het aantal scholingstrajecten gedurende de looptijd van SectorplanPlus. Ook geeft de meerderheid van de geraadpleegde werkgevers (60%) aan dat

ze zonder de subsidie (veel) minder hadden kunnen opleiden. Anderen zijn iets voorzichtiger. Zij geven aan hoe dan ook op te (willen) leiden. Echter ook zij beseffen veelal dat de beschikbaarheid van een subsidie toch extra motiveert (en faciliteert) om scholing op te pakken. De werkgevers zijn dan ook eensgezind in hun mening dat de grootste meerwaarde van SectorplanPlus zit in het feit dat ze dankzij SectorplanPlus financieel ondersteund worden in hun belangrijke taak om – met het oog op de grote (toekomstige) personeelsbehoefte – mensen op te leiden en te behouden voor de zorg en welzijn.

Hoe groot dat effect op bijvoorbeeld de instroom en het behoud van personeel is, blijkt op basis van arbeidsmarktcijfers niet concreet vast te stellen. Ook voor de werkgevers is dit vaak niet goed mogelijk. Ze vinden het lastig om de invloed van SectorplanPlus los te zien van andere ontwikkelingen en stappen die ze zetten. Ook houden ze zich veelal (nog) niet bezig met het meten en bepalen van de mogelijke effecten. Toch ervaren veel werkgevers wel duidelijk positieve effecten. Zo hebben velen naar eigen zeggen meer nieuwe mensen kunnen opleiden voor hun organisatie (50%) en hebben ze nieuwe mensen ook beter kunnen opleiden

SectorplanPlus positief effect op:

- Instroom
- Opscholing
- Behoud
- Kwaliteit scholing

(35%), door hun kennis te verbreden, te verdiepen en beter te laten aansluiten bij de behoeften van de organisatie. Werkgevers hebben door SectorplanPlus zowel nieuwe als zittende praktijk- en werkbegeleiders kunnen opleiden en zodoende het leerklimaat en de begeleiding kwalitatief kunnen verbeteren.

Werkgevers zien vooral ook veel positieve effecten van de scholingsactiviteiten voor zittende medewerkers. Door SectorplanPlus hebben ze naar eigen zeggen meer medewerkers kunnen opscholen (41%), hebben ze – door het bieden van opscholing – medewerkers kunnen behouden (30%) voor hun organisatie en hebben medewerkers hun kwaliteiten kunnen versterken (21%). Door in te zetten op behoud hebben ze medewerkers meer ontwikkelingsmogelijkheden kunnen bieden (30%) en/of hebben ze de uitstroom daadwerkelijk kunnen beperken (30%).

Overige effecten volgens werkgevers:

- Meer aantrekkelijke werkgever (48%)
- Kwaliteit zorg verbeterd (45%)
- Meer werkplezier werknemers (25%)

Al met al hebben veel organisaties het idee dat ze door de scholingsactiviteiten vanuit SectorplanPlus – zeker die gericht op behoud – een meer aantrekkelijke werkgever zijn geworden (48%) die voorziet in de ontwikkel- en scholingsbehoefte van medewerkers. Door het geheel aan scholingsactiviteiten (zowel gericht op nieuwe instroom, praktijk- en werkbegeleiders, opscholing als behoud)

verwachten ze verder dat de kwaliteit van de zorg is verbeterd (45%) en dat medewerkers meer plezier in hun werk hebben (25%). SectorplanPlus heeft dus niet alleen een impuls gegeven aan de scholingsactiviteiten, maar ook op andere fronten een positieve stimulans gehad binnen organisaties.

Hoe de omvang van deze effecten – afgezet tegen de inspanningen en de omvang van de uitgekeerde subsidie – moet worden beoordeeld (voldoende, boven verwachting ect.) is niet goed te bepalen. Er zijn vooraf namelijk geen concrete doelstellingen op dit punt geformuleerd.

5.4 Meerwaarde organisatiestructuur

Een derde doel van de evaluatie was om in beeld te brengen of de gekozen organisatiestructuur voor SectorplanPlus een meerwaarde heeft gehad en in positieve zin heeft bijgedragen aan de uitvoering en effecten van het subsidieprogramma. Dit blijkt inderdaad het geval. Vooral het regionaal organiseren van de regeling via de regionale werkgeversorganisaties en het aanstellen van regionale projectleiders

heeft een belangrijke meerwaarde en een stimulerend effect gehad. De regionale projectleiders zijn veruit de belangrijkste 'toeleiders' geweest, waardoor organisaties SectorplanPlus hebben weten te vinden. De regionale projectleiders hebben voor de meeste werkgevers vooral een informerende en vraagbaakfunctie gehad. Bij een kleiner deel van de werkgevers heeft de regionale projectleider ook meer concrete hulp geboden bij het aanvragen en verantwoorden van de subsidie. Er is bij vrijwel alle werkgevers (89%) veel waardering voor het contact met en de ondersteuning door de regionale

Regionale
ondersteuning door
projectleiders van
grote meerwaarde
voor werkgevers

projectleider. Zonder hun inzet zou het gebruik maken van de subsidie veel lastiger zijn geweest of niet zijn gelukt. Wel is er enig verschil ervaren tussen de regio's in de mate waarin zij (proactief) ondersteuning hebben geboden.

**Shared Service Center
meer op de achtergrond,
maar zorgt wel dat €30,5
miljoen subsidie extra
kan worden uitgekeerd**

Het Shared Service Centrum wordt door werkgevers in mindere mate als ondersteunende partij gezien. Er is over het algemeen maar incidenteel contact geweest, meestal over een concreet knelpunt in de verantwoording. Het SSC is in de ogen van de werkgevers meer een partij op de achtergrond en staat minder dichtbij dan de regionale projectleider. Als voornamelijke meerwaarde wordt genoemd dat het handig is om te horen wat er niet klopt in de verantwoording, zodat de organisatie dit nog tijdig kan aanpassen. Die meerwaarde (b)lijkt in de praktijk best aanzienlijk. Cijfers uit het SABA-bestand laten zien dat in tijdvak 3 en 4 de verantwoording van gemiddeld 26% van de scholingstrajecten niet in één keer goed is ingediend. Deze moesten één of meerdere keren worden bekeken en behandeld worden door het SSC. Door de werkgevers op deze manier te helpen bij het op orde krijgen hun verantwoording kon in deze twee laatste tijdvakken ruim €30,5 miljoen euro aan subsidie toch nog worden uitgekeerd die anders was afgewezen.

De ondersteuning vanuit de regionale projectleiders en het SSC was ook noodzakelijk omdat de aanvraag- en verantwoordingsprocedure voor SectorplanPlus door veel werkgevers als tijdrovend en lastig is ervaren. De helft van de geraadpleegde werkgevers – veelal (middelgrote organisaties) – kon er (uiteindelijk) wel goed mee uit de voeten. De andere – vaak ook kleine – organisaties hadden er meer problemen mee. Wel was er oog voor deze problemen en is gedurende de tijdvakken vanuit SSC en de regio's gewerkt aan een vereenvoudiging van de procedures en een gebruiksvriendelijker portaal. Vooral die combinatie aan ondersteuning van de regionale projectleiders, het SSC en het gebruikersvriendelijker maken van de procedures heeft voor werkgevers zeker een meerwaarde gehad.

Al met al is SectorplanPlus 2017-2022 voor werkgevers in de zorg en welzijn van grote waarde geweest. Ze voelen zich met SectorplanPlus financieel ondersteund bij het realiseren van de voor hen belangrijke taak om mensen te scholen en zo op te leiden en/of te behouden voor de zorg en welzijn. Op meerdere fronten heeft het de organisaties een positieve impuls gegeven. SectorplanPlus wordt gewaardeerd door de brede inzetbaarheid. De regeling kan meer dan andere subsidieregelingen ingezet worden voor een groot aantal doelgroepen en een groot aantal opleidingen. De mogelijkheid om in te zetten op behoud maakt de regeling zelfs uniek. De lange looptijd heeft werkgevers zekerheid gegeven. Voor de toekomst zien ze een dergelijke regeling graag voortgezet, zowel qua thema's (behoud/instroom) als wijze van uitvoering (portaal, regionale ondersteuning).

**SectorplanPlus van
grote waarde voor
zorg en welzijn
In toekomst:
voortzetting gewenst**

Colofon

Bureau Bartels B.V.
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Stationsplein 13A
3818 LE Amersfoort

www.bureaubartels.nl
info@brtls.nl
033 - 479 20 20

