

DE INVLOED VAN SCHOLING OP DE WENDBAARHEID VAN INWONERS IN DE REGIO ZWOLLE

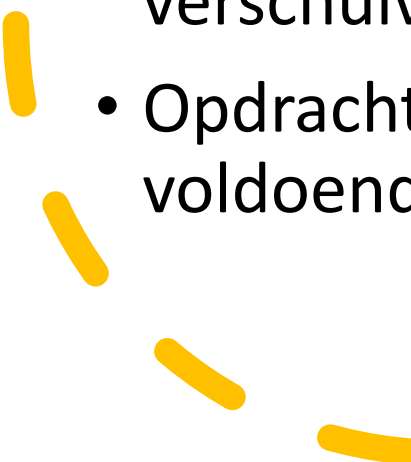
Vibeke Oenema, Sandra Hendricks,
Eva Hamhuis

Lectoraat Leven Lang Ontwikkelen
Hogeschool Windesheim






Evaluatieonderzoek pilot ontwikkelfonds individuele werknemers route

- Ontwikkelfonds voor om-, her- of bijscholing
 - Individuele route: scholingsvoucher op individuele basis voor werkzoekenden, werknemers of zelfstandigen
 - Specifieke aandacht voor mensen die te maken krijgen met grote verschuivingen op de arbeidsmarkt (door bijv. Corona)
 - Opdracht: 100 trajecten evalueren om na te gaan of de pilot voldoende grond biedt voor vervolg/opschaling
- 



Wat hebben
we gedaan?

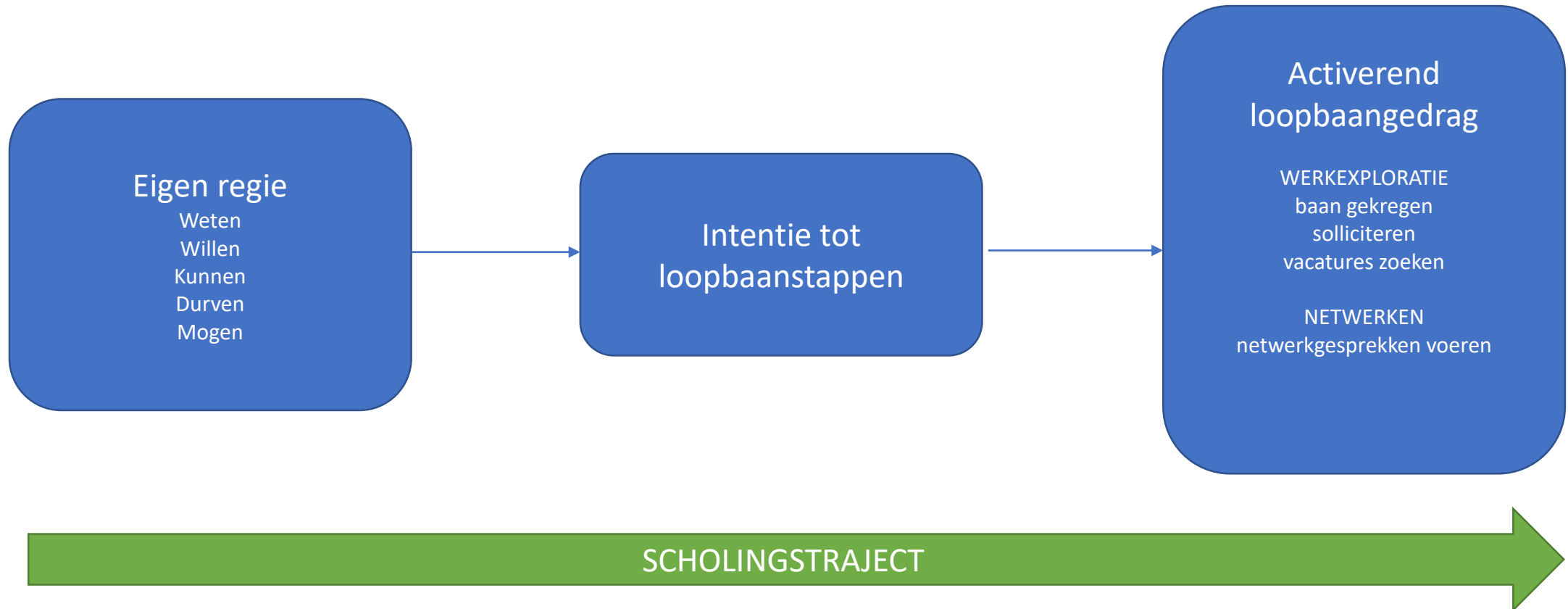
Uitkomstevaluatie:

- Wat heeft individuele route van het ontwikkelfonds voor de deelnemers opgeleverd?
 - Welke verklaringsmechanismen liggen daar aan ten grondslag?
- 

Model eigen regie



Model eigen regie op loopbaan



Hoe?

Looptijd van december 2020 – december 2021

Kwantitatief onderzoek:

- Elke deelnemer vulde een vragenlijst in bij aanvang en afronding van het traject
- 103 deelnemers nulmeting
- 27 matches nul- en eindmeting

Kwalitatief onderzoek:

- Deelnemers geïnterviewd bij aanvang en afronding van het traject
- 24 deelnemers gevolgd van begin tot eind



Over wie
hebben we het?

Nulmeting 103 deelnemers:

- 28% mannen, 72% vrouwen
- 9% middelbare school diploma, 4% MBO 1-2, 34% MBO 3-4, 45% HBO, 8% WO
- 68% had een baan bij aanvang scholingstraject
- 26% geeft aan dat hun aanvraag Corona gerelateerd is

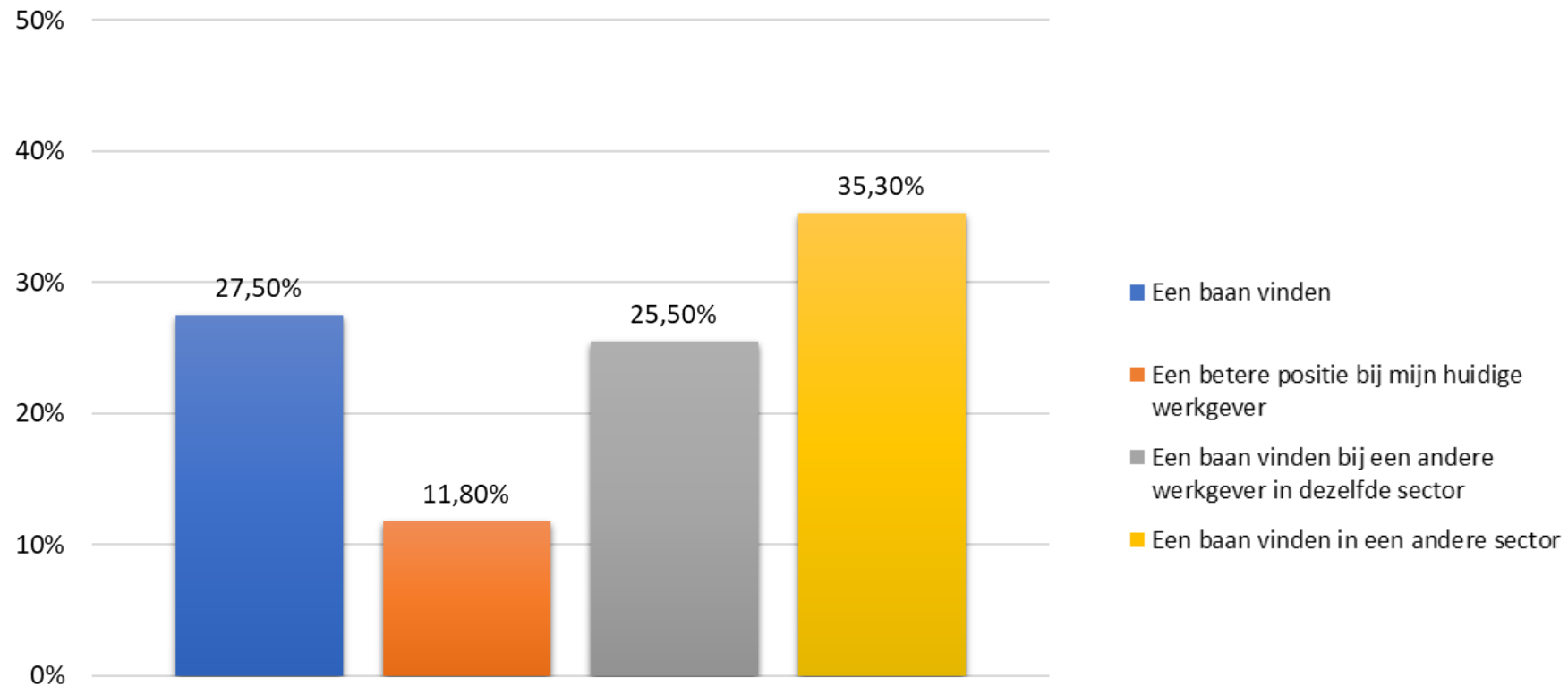


Over wie
hebben we het?

Eindmeting 27 matches en interviews:

- 33% mannen, 67% vrouwen
- 7,5% middelbare school diploma, 30% MBO 3-4, 44% HBO, 18,5% WO
- 59% had een baan bij aanvang scholingstraject
- 22% geeft aan dat hun aanvraag Corona gerelateerd is

Doel scholing



Deelnemers aan het scholingstraject geven tijdens de intakeprocedure aan wat hun doel van scholing is (n=103).

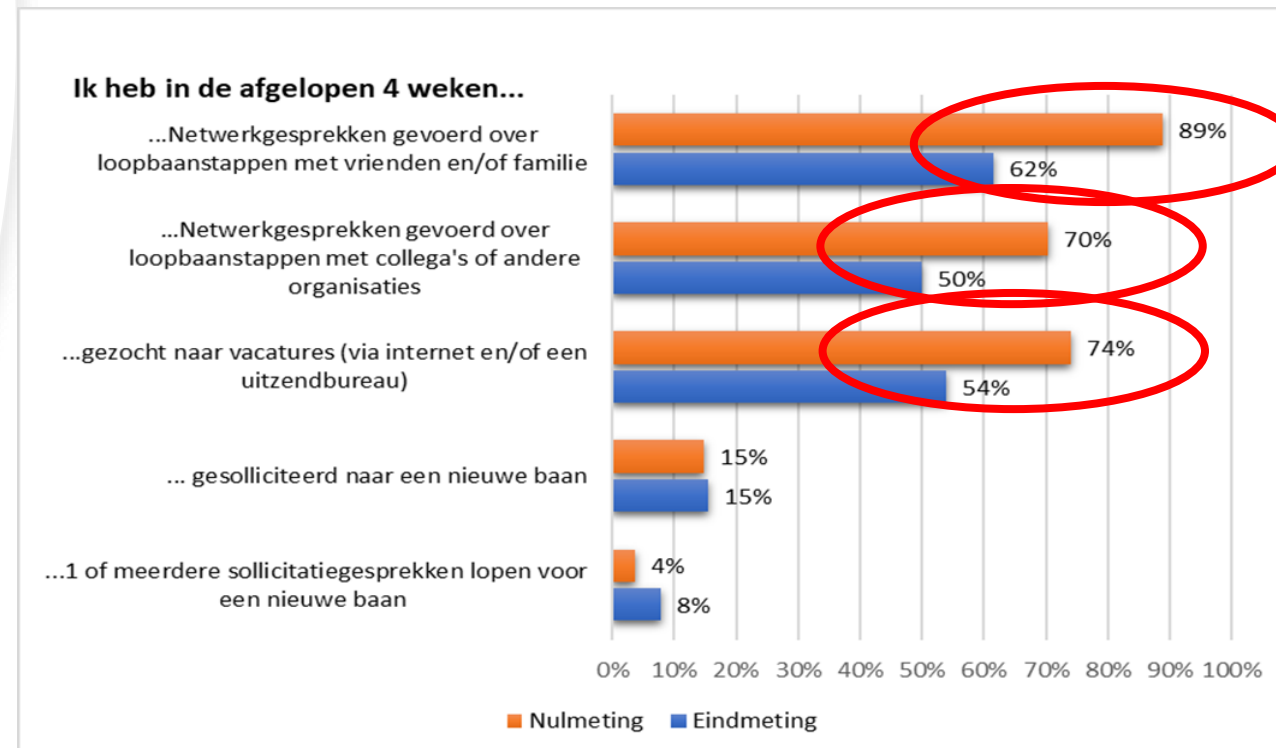
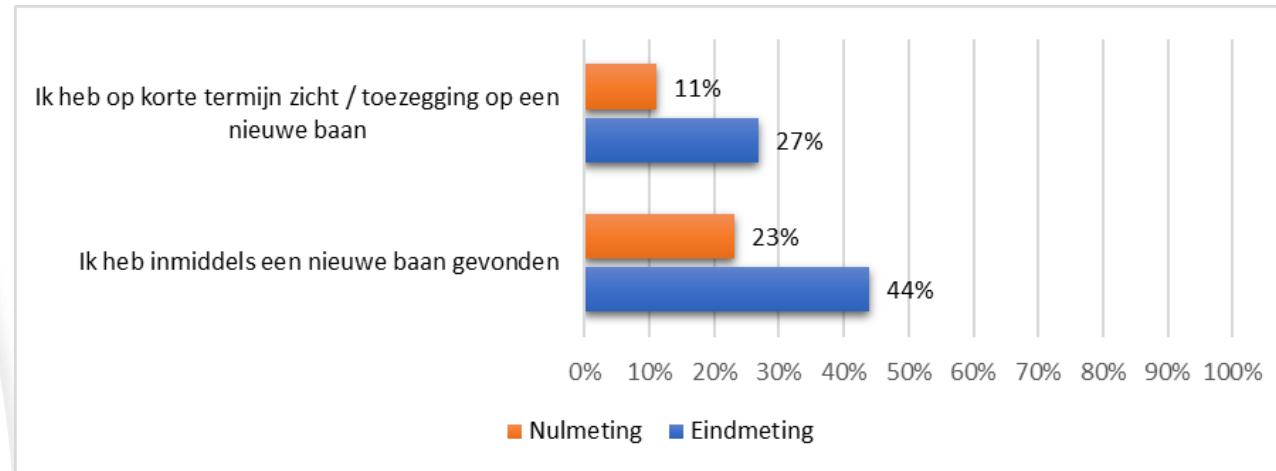
Hoe zijn de doelen behaald? (N= 103)

- Verschillende varianten scholing: cursus, (deel)opleiding, (deel)certificaat
- Gemiddelde scholingsduur: 265 dagen (8.5 maand), met grote spreiding: 9 – 600 dagen
- Niveau scholing:
 - 13% doet opleiding lager dan hun hoogst genoten opleiding
 - 62% doet scholing op hetzelfde eerder behaalde niveau
 - 25% doet scholing op hoger niveau

Loopbaanstappen deelnemers

Van de deelnemers die de nul- en eindmeting hebben ingevuld heeft 44% een nieuwe baan gevonden en 27% heeft zicht op een nieuwe baan

Andere loopbaanstappen die genomen zijn: het voeren van netwerkgesprekken met eigen of professionele netwerk; naar vacatures zoeken en solliciteren



Wat heeft het deelnemers opgeleverd?

- 100% geeft aan zeer dankbaar te zijn voor het ontvangen scholingsbudget
- 85% geeft aan dat de vooraf gestelde doelen behaald zijn
- 44% heeft een inmiddels (andere) baan gevonden, waarvan:
 - 50% van werk naar werk, 25% van niet-werk naar werk
 - 50% binnen een andere sector (m.n. zorg, onderwijs, E-commerce & ICT)
- 27% heeft zicht/toezeggen op een nieuwe baan in de nabije toekomst

- Financiële drempel
- Zelfvertrouwen
- Verdere scholing?

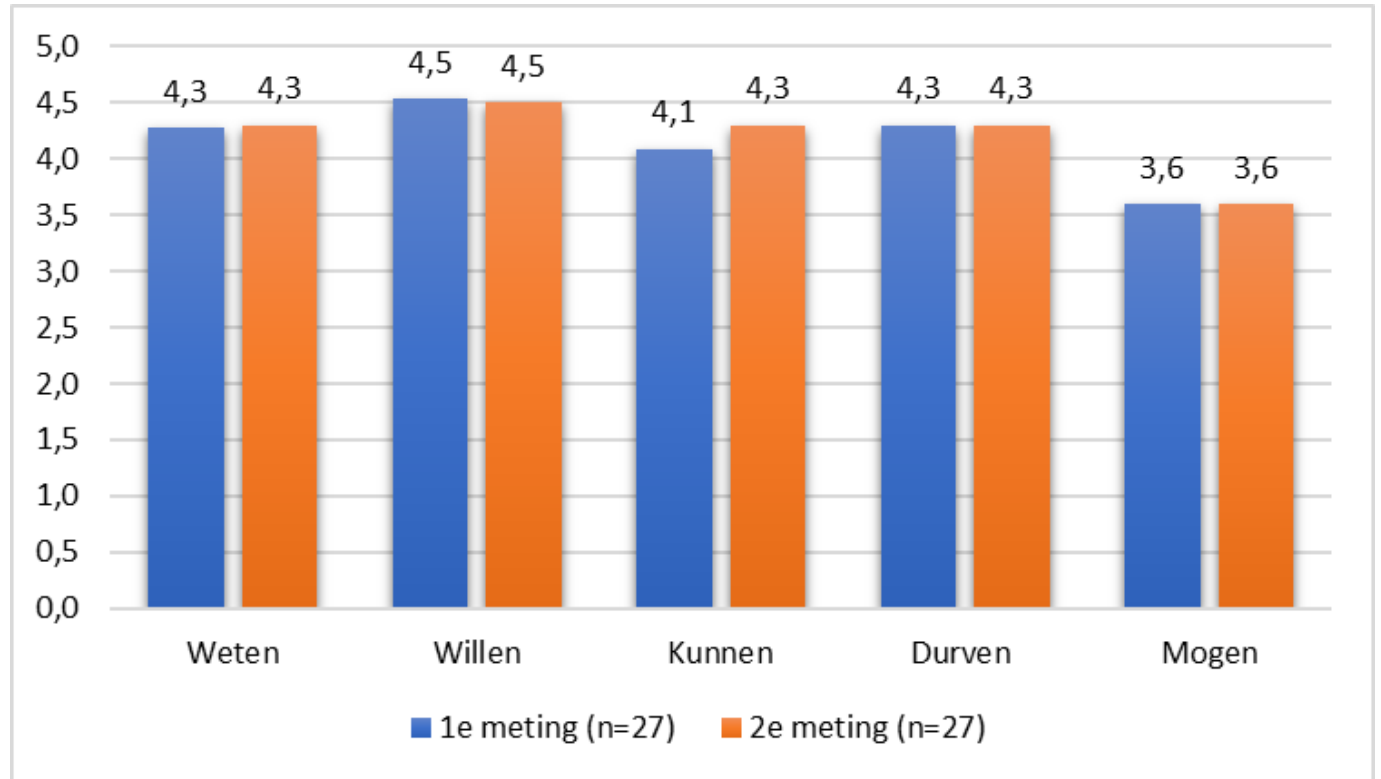
“Ben nog elke dag ontzettend blij met het advies van de loopbaancoach en dat ik gratis een opleiding heb mogen volgen! Na het behalen van mijn diploma ben ik benaderd door een recruiter. Ben inmiddels 5 weken aan het werk en dat bevalt uitstekend!”

“Door Groei Vooruit heb ik op mijn 50ste een switch kunnen maken. Ik heb geluk gehad, daar voor veel dank. Vanwege mijn leeftijd vond ik scholing spannend, maar zou het zeker anderen aanbevelen!”

Eigen Regie Bouwstenen

Vragenlijsten: groep scoort zeer hoog op eigen regie

- Plafondeffect
- Motivatie
- Lichte oververtegenwoordiging HBO+



Eigen regie een belangrijke voorspeller voor het nemen van loopbaanstappen





Weten

Meer
mogelijkheden

Bewustzijn
waarom leren-
ontwikkelen
belangrijk is

Inzicht in
eigen
vaardigheden

Meer kennis
over vakgebied

Missen van
ervaring in de
praktijk



Willen

Zeer
gemotiveerde
deelnemers

Nieuwe kennis
en
vaardigheden
leren

Behalen van
diploma

Verdieping

(Om)scholing is
noodzaak

Plezier hebben
in leren en
werken



Kunnen

Deelnemers zijn
doelgericht

Stappenplan helpt
bij planning en
biedt structuur

Ondersteuning
helpt om het
einddoel beter
voor ogen te
houden

Durven

Meer
zelfvertrouwen!

Familie en vrienden
zijn belangrijk voor
de mentale support

Herkenning en
erkenning bij
collega's en
studiegenoten



Mogen

Financiële steun
haalt laatste
barrière weg om te
starten.

Zoeken naar
een balans

Deelnemers
voelen vanuit
privé en werk wel
ruimte

Conclusies

- Scholingstrajecten geven impuls aan het nemen van loopbaanstappen
 - Zowel voor werkenden als niet-werkenden
 - Niet alleen binnen dezelfde sector maar ook naar andere sectoren
 - Met name bij de groep deelnemers die intrinsiek gemotiveerd zijn (willen) en goed op de hoogte zijn van wat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn en hoe zich dat verhoudt tot hun skills (weten)
- Onvoorziene uitkomst: scholing activeert tot verdere scholing (LLO effect)
- Deelnemers positief over het programma, met als ontwikkelpunten:
 - Weten
 - Willen
 - Hoe ook meer praktische opgeleide mensen bereiken?

Vervolg

- Hoe meer praktisch opgeleide werknemers bereiken → discussiepunt, wordt deze groep wel bereikt via de werkgever?
- Vervolgproject werkgeversroute.
- Het ontwikkelfonds van de Regio Zwolle heeft meerdere routes, dit was de individuele inwonersroute. In het vervolgproject evalueren we de werkgeversroutes. Bij de werkgeversroute kunnen werkgevers een scholingsbudget aanvragen voor hun werknemers. De inzichten vanuit de evaluatie van de individuele inwonersroute hebben we meegenomen naar de werkgeversroute. Bijvoorbeeld heeft scholing impact op de leercultuur en leermotivatie? Worden de praktisch geschoolde deelnemers meer meegenomen in deze route?