



OpleidingsMonitor Flexbranche 2017

Wouter de Wit | Hedwig Vermeulen | Pieter Aalders
Joost van der Horst | Annet Jager

OpleidingsMonitor Flexbranche 2017

14 november 2017

Wouter de Wit
Hedwig Vermeulen
Pieter Aalders
Joost van der Horst
Annet Jager

ISBN 978 94 92743 05 3
NUR 800, 959, 966

Projectnummer: 2017.719

© 2017 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
Samenvatting onderzoeksbevindingen	1
Evaluatie aanbevelingen 2012	6
1 Inleiding	13
1.1 Doel van de monitor	13
1.2 Uitwerking onderwerpen en onderzoeksvragen	13
1.3 Bronnen	14
1.4 Begrippen	14
1.4.1 Werkenden	14
1.4.2 Flexkrachten versus werknemers in dienst van het (inleen)bedrijf	14
1.4.3 'In opleiding' versus 'scholier student'	15
2 Beschrijving flexkrachten in opleiding	17
2.1 Omvang en ontwikkeling	17
2.2 Persoonskenmerken van flexkrachten in opleiding	19
2.2.1 Geslacht	19
2.2.2 Leeftijd	20
2.2.3 Migratieachtergrond	23
2.2.4 Hoogst behaald opleidingsniveau	25
2.3 Baankenmerken van flexkrachten in opleiding	28
2.3.1 Sectoren	28
2.3.2 Beroepsniveau	32
2.3.3 Omvang aanstelling	33
2.4 Contractfase flexkrachten in opleiding	34
2.5 Motieven voor het volgen van een opleiding	36
3 Opleidingskenmerken	37
3.1 Niveau van de opleiding	37
3.2 Duur van de opleiding	38
3.3 Beroepskwalificerende opleidingen	38
3.4 Vormen van opleiding	43
4 Organisatie en financiering van scholing	45
4.1 Opleiding en studieverlof	45
4.2 Uitgaven van flexorganisaties voor scholing	46
4.3 Bijdragen en subsidies van derden	48

5	Motieven en beleid voor scholing	51
5.1	Scholingsbeleid	51
5.2	Overwegingen bij investeringsbeslissingen	53
5.3	Feitelijke gang van zaken	55
5.4	BBL-opleidingen en EVC	57
5.5	Knelpunten in het scholingsaanbod	60
5.6	Doelgroepen van scholingsbeleid	62
6	Organisatorische verankering van scholing	67
6.1	Verhouding beleid en praktijk	67
6.2	Afspraken en financiële faciliteiten	69
6.3	Interne voorzieningen en deskundigheid	72
7	Scholing en sectoren	75
7.1	Huidige situatie	75
7.2	Verwachtingen	78
	Bijlage 1: Databronnen	83
	Bijlage 2: Scholieren/studenten, opleidingvolgenden en onderwijsindeling	85
	Bijlage 3: Verantwoording veldwerk	87
	Bijlage 4: Overzicht geënquêteerde flexorganisaties	89
	Bijlage 5: Fase-indeling	92

Samenvatting

Dit is de derde meting van de OpleidingsMonitor Flexbranche. De OpleidingsMonitor meet de ontwikkelingen in het opleiden van flexkrachten. Als we spreken over de flexkrachten die in opleiding zijn, zijn dit – net als in de rest van het rapport – opleidingvolgenden exclusief scholieren en studenten. We vergelijken de flexkrachten met flexibele krachten die een direct dienstverband hebben (de niet-vaste werknemers) en met de vaste werknemers. Eerdere metingen hebben plaatsgevonden in 2009 en 2012. Met deze derde meting wordt het mogelijk langjarige trends beter in beeld te brengen. In dit samenvattende hoofdstuk presenteren we de resultaten aan de hand van de onderzoeksvragen. Vervolgens evalueren we de beleidsaanbevelingen die in de vorige rapportage zijn gedaan: zijn daarvan resultaten zichtbaar? We sluiten deze samenvatting af met de actuele aanbevelingen.

Samenvatting onderzoeksbevindingen

Tweehonderddrieënzeventigduizend flexkrachten; 14 procent volgt een opleiding

Er zijn gemiddeld dagelijks 273.000 flexkrachten werkzaam en ongeveer 14 procent ofwel 38.000 uitzendkrachten hebben in 2016 een opleiding gevolgd. Flexkrachten volgen vaker een opleiding dan de niet-vaste werknemers. Vanaf 2013 stijgt het aandeel opleidingvolgenden bij flexkrachten harder dan bij de niet-vaste werknemers. Beide groepen volgen minder vaak een opleiding dan vaste werknemers. Bij de vaste werknemers volgt namelijk 19 procent een opleiding. Als we de trend bekijken is er sinds 2001 een geleidelijke toename van het aandeel flexkrachten dat een opleiding volgt.

1. Kenmerken van opleidingvolgende flexkrachten

Verdeling man vrouw 60 – 40 procent

Zowel bij alle flexkrachten als bij de flexkrachten in opleiding is de verdeling man vrouw 60-40. Bij de niet-vaste werknemers en de vaste werknemers is de verdeling meer gelijk (50-50), zowel bij het totaal als bij de werknemers in opleiding. Door de jaren heen is de man-vrouw verdeling bij de flexkrachten schever geworden. Bij de eerste OpleidingsMonitor in 2009 was nog 57 procent van de flexkrachten man en 43 procent vrouw.

Vooraf flexkrachten van 25 tot 34 jaar worden geschoold

De groep werknemers van 25 tot en met 34 jaar volgt het vaakst een opleiding. Dit geldt zowel voor de flexkrachten (19 procent), de niet-vaste werknemers (22 procent) en de vaste werknemers (22 procent).

Aandeel opleidingvolgenden is gelijk bij flexkrachten met en zonder migratieachtergrond

Van de flexkrachten heeft 35 procent een migratieachtergrond, 14 procent van hen volgt een opleiding. Ook bij de 65 procent flexkrachten zonder migratieachtergrond volgt 14 procent een opleiding.

Flexkrachten met een hoger opleidingsniveau volgen vaker een opleiding

26 Procent van de flexkrachten heeft een opleidingsniveau mbo2/3 of mbo 4, 12 procent heeft HAVO of VWO. De mate waarin flexkrachten een opleiding volgen verschilt tussen de (hoogst behaalde) opleidingsniveaus. Van de hoger opgeleide flexkrachten volgt 20 procent een opleiding, tegen 15 procent van de middelbaar en 9 procent van de lager opgeleiden. Sinds 2001 is de opleidingsdeelname van middelbaar en hoger opgeleide flexkrachten toegenomen. Bij de lager opgeleiden is de opleidingsdeelname nagenoeg gelijk gebleven.

Het aandeel flexkrachten zonder startkwalificatie is de afgelopen jaren afgenomen van 35 procent in 2009 naar 28 procent in 2016. Ook bij de overige werknemers is het aandeel zonder startkwalificatie gedaald (van 24% naar 18%). De flexkrachten zonder startkwalificatie zijn vaker bezig met een opleiding dan de niet-vaste werknemers zonder startkwalificatie.

Meeste opleiding gevolgd door flexkrachten werkzaam in financiële instellingen

De meeste flexkrachten werken in de industrie (26 procent), op enige afstand gevolgd door de sector vervoer en opslag (11 procent), bouwnijverheid (10 procent) en overige zakelijke dienstverlening (10 procent). Van alle branches waar flexkrachten werkzaam zijn volgt in de branche van de financiële instellingen het hoogste percentage flexwerkers een opleiding (39 procent), gevolgd door het openbaar bestuur en de overheid (23 procent).

Hoger beroepsniveau betekent meer opleidingsdeelname

Werknemers in de hogere beroepen volgen vaker een opleiding dan werknemers in de lagere beroepen. Dit geldt voor flexkrachten, maar ook voor niet-vaste en vaste werknemers.

De helft van de opleidingvolgende flexkrachten werkt fulltime

Bij flexkrachten werkt de helft van de werknemers fulltime. Dit geldt ook voor de flexkrachten die een opleiding volgen. Slechts een kwart van de flexkrachten werkt 20 uur of minder. Het aandeel opleidingvolgenden is het grootst bij flexkrachten die 20 uur of meer werken.

Uitzendfase heeft geen invloed op opleiden

Bijna drie kwart van de flexkrachten blijkt werkzaam in fase A, 1 of 2, 22 procent in fase B of 3 en 6 procent in fase C of 4. Flexkrachten in fase A, 1 of 2 worden in ongeveer dezelfde mate opgeleid als flexkrachten in fase B of 3 en fase C of 4.

Opleiding vooral bedoeld om ander werk te kunnen doen

Flexkrachten volgden in 2016 voornamelijk een opleiding om ander werk te kunnen doen (37 procent). Bij niet-vaste en vaste werknemers is het op peil houden van kennis belangrijker. Dit bleek ook in de eerdere OpleidingsMonitoren.

2. Kenmerken van opleidingen

Veel opleidingen behoren tot de niet-reguliere opleidingen

Van de flexkrachten in opleiding volgt 37 procent een 'niet reguliere opleiding', dat wil zeggen een opleiding die niet door de overheid wordt bekostigd. Dit percentage is ten opzichte van 2014 (28 procent) toegenomen. Ook bij de niet-vaste werknemers en de vaste werknemers worden er verhoudingsgewijs meer niet-reguliere opleidingen gevolgd dan in eerdere jaren.

Flexkrachten volgen minder vaak lange opleidingen

Van de flexkrachten die een opleiding volgen, volgt 40 procent een opleiding van 6 maanden of meer in 2016. In 2010 (de vorige rapportage) was dit nog de helft.

Kwart van de flexkrachten zonder startkwalificatie wil deze behalen met opleiding

Van alle flexkrachten zonder startkwalificatie volgt 10 procent in 2016 een opleiding, van deze 10 procent volgt 23 procent een opleiding die leidt tot het behalen van een startkwalificatie.

Bekendheid BBL toegenomen, EVC gedaald, ook deelcertificaten belangrijk

Het blijkt dat twee derde van de organisaties goed bekend is met BBL-opleidingen voor flexkrachten. De bekendheid met de BBL is sinds 2009 flink toegenomen: van 34 procent in 2009 naar 67 procent in 2017. Gaf in 2009 nog 27 procent aan 'goed bekend' te zijn met EVC, in 2012 was dat gestegen naar 42 procent. De bekendheid met EVC is echter gedaald. Het percentage 'goed bekend' komt in 2017 uit op 38 procent. Ook het aandeel flexorganisaties dat enigszins bekend is met EVC is gedaald. Het behalen van deelcertificaten wordt het meest genoemd als alternatief waarop flexkrachten een mbo-diploma of een diploma van vergelijkbaar niveau hebben behaald.

Toename van korte, op specifiek werk gerichte trainingen

Bij meer dan 70 procent van de flexorganisaties zijn vaak korte, op specifiek werk of functie, gerichte cursussen gevolgd. In 2012 werden dergelijke cursussen minder vaak gevolgd.

3. Financiering van opleiden

De meeste werkenden studeren zonder betaald studieverlof; flexkrachten vaker dan anderen

Bij de vaste werknemers studeert ruim de helft (55 procent) zonder betaald studieverlof; bij de flexkrachten is dat 86 procent en bij de niet-vaste werknemers 70 procent.

Verdere toename van organisaties die middelen inzetten voor scholing

Het percentage organisaties dat scholingsuitgaven doet stijgt van 75 procent in 2009 naar 90 procent in 2012 en in 2017 naar 94 procent. Het bedrag neemt wel iets af. In 2017 bedraagt het € 716,- per geschoolde flexkracht. Het aantal flexorganisaties dat in 2017 (veel) meer aan scholing verwacht uit te geven dan in 2016 is hoger (45 procent) dan het aantal flexorganisaties dat in 2017 (veel) minder verwacht uit te geven aan scholing (4 procent).

Aantal organisaties dat subsidies ontvangt voor scholing neemt toe

Tussen 2009 en 2017 is het percentage flexorganisaties dat scholingssubsidies ontvangt toegenomen: van 15 procent in 2009 tot 38 procent in 2017. Vooral bij de kleinere flexorganisaties wordt er vaker gebruik gemaakt van de subsidiemogelijkheden.

4. Motieven van flexorganisatie voor opleiden

Motief voor scholingsbeleid vooral inlener gericht, maar nu ook werknemergericht

Het scholingsbeleid is vaak gebaseerd op de vraag uit de markt naar geschoold personeel (41 procent) of als bewijs van kwaliteit richting de inlener (33 procent). Anders dan in 2012 wordt nu ook duidelijk aangegeven dat scholing wordt ingezet als ontwikkelmogelijkheid van de flexkrachten (22 procent).

Praktijkmotieven voor scholing ook meer werknemergericht

Het argument dat inlenende bedrijven om scholing vragen wordt vaker genoemd bij de motieven die een rol spelen bij het feitelijk scholen van flexkrachten. Dat scholing nodig is voor het werk waarop de flexkrachten worden geplaatst, blijft echter het meest genoemde motief. Bij zo'n 90 procent van de flexorganisaties heeft dit motief een rol gespeeld bij het scholen van flexkrachten. Steeds vaker wordt echter ook geschoold vanuit het motief 'om mensen naar beter werk/hogere functies te laten doorstromen' (wordt in 2017 door 67 procent van de flexorganisaties genoemd) of om ze een vakdiploma te laten halen (57%). Daarnaast groeit het motief 'extraatje, om goede mensen vast te houden, aan bedrijf te binden' (77%). Ook scholen steeds meer flexorganisaties omdat er in de toekomst veel vraag naar geschoolde mensen wordt verwacht (61%).

5. Voorzieningen, faciliteiten en knelpunten bij opleiden

Toename in de vraag naar flexkrachten in BBL-opleiding

De vraag van inlenende bedrijven naar flexkrachten in een BBL-opleiding heeft flink aan betekenis gewonnen sinds de meting van 2009. Aan de andere kant zien we dat ook motieven vanuit de aanbodkant (doorgroei van flexkrachten, diploma's voor flexkrachten) nog steeds een belangrijke rol spelen.

Voldoende vacatures en vraag inlener belangrijke voorwaarde voor opleiden via BBL

Het meest genoemde argument om wel flexkrachten in de BBL op te gaan leiden is het hebben van voldoende vacatures voor flexkrachten in opleiding (17 procent).

Stabiel aantal organisaties signaleert knelpunten bij opleiden (43 procent)

Geen belangstelling bij flexkrachten, de kosten van opleiding en de tijdstippen van opleiding worden door telkens ongeveer een vijfde van de flexorganisaties als knelpunt genoemd. Bij BBL-opleidingen wordt het knelpunt rond de begeleiding van leerlingen nog steeds het meest genoemd, maar wel veel minder dan in voorgaande jaren. Of het hierbij gaat om de

begeleiding vanuit het ROC, het leerbedrijf of vanuit de flexorganisatie valt uit de antwoorden niet op te maken.

6. Doelgroepen van scholingsbeleid

Laaggeschoolden komt vaakst voor bij specifiek scholingsbeleid

Een zesde van de flexorganisaties die expliciet scholingsbeleid voeren geeft aan dit (onder andere) specifiek te richten op laaggeschoolden. De voorziening die de flexorganisaties het vaakst voor scholing van de doelgroepen hebben, is een geoordeeld bedrijfsbudget. Ongeveer een vijfde van de flexorganisatie zegt deze voorziening te hebben. Een opleidingsbegeleider komt iets minder vaak voor (zo'n 15 procent) evenals de speciale opleidingsadviseur (7 procent). De grootste flexorganisaties (50 of meer werknemers) bieden deze voorzieningen significant vaker dan de kleinere flexorganisaties.

7. Organisatorische verankering

Scholing als onderdeel van de dagelijkse praktijk neemt toe

Scholing is in 2017 vaker onderdeel van de dagelijkse praktijk (76 procent) dan in de eerdere metingen (43 procent in 2009; 62 procent in 2012). Er blijkt een significante samenhang te zijn tussen het hebben van scholingsbeleid en scholing in de dagelijkse praktijk in de vestigingen.

Faciliteiten voor persoonlijk overleg en afspraken komen het meest voor

Vier van de vijf flexorganisaties voeren gesprekken over scholingsbehoefte, 70 procent geeft informatie over scholingsmogelijkheden en iets minder dan 70 procent maakt persoonlijke plannen en afspraken met flexkrachten.

Toename in afspraken met inleners over scholing, baangaranties en persoonlijke budgetten

Bijna driekwart van de flexorganisaties maakt afspraken met inleners over de scholing van flexkrachten. Dat is meer dan in 2009, toen 61 procent aangaf deze afspraken te maken. Persoonlijke budgetten en baangaranties komen in 2017 bij meer flexorganisaties voor dan in 2012 (hoewel nog steeds bij maar een kwart tot een derde van de flexorganisaties).

Vooraf grote bedrijven hebben interne voorzieningen voor scholing

Van de flexorganisaties heeft 61 procent een jaarlijks bedrijfsbudget voor scholing. Bij de grootste flexorganisaties (meer dan 50 werknemers) hebben alle organisaties een jaarlijks bedrijfsbudget voor scholing, bij de kleinste geldt dat voor een derde. Een kwart van de organisaties beschikt over een eigen opleidingsafdeling of trainingscentrum. Bij grotere organisaties is dit vaker het geval dan bij kleinere organisaties.

Toename van indirecte scholingsfaciliteiten

Meer flexorganisaties zijn scholing gaan faciliteren in de vorm van advisering, financiering en afspraken met de inleners. Het aantal flexorganisaties dat daadwerkelijk zelf bijdraagt aan scholing via leermeesters/praktijkbegeleiders of via een opleidingsafdeling/trainingscentrum is niet of nauwelijks toegenomen.

8. Scholing en sectoren

Aanzienlijke verschillen tussen de sectoren, meer optimisme over scholing dan in 2012

In de technische sector en de sector productie & industrie wordt vooral voor lagere functies en functies in het middensegment geschoold. In de administratieve sector wordt met name op het niveau van het middensegment geschoold en in wat mindere mate (maar wel vaker dan in andere sectoren) wordt geschoold voor hogere functies. De dienstverlenende sector neemt een middenpositie in. In deze sector wordt vaak op het niveau van het lage en het middensegment geschoold. Ook scholing voor hoge functies komt voor, vaker dan in de technische sector of productie & industrie, maar minder dan in de administratieve sector.

Evaluatie aanbevelingen 2012

In de OpleidingsMonitor van 2012 bleken een zevental punten aandacht te vragen. We gaan na of er op deze punten vooruitgang is geboekt, of dat ze nog steeds aandacht nodig hebben.

Aanbeveling 1 uit 2012

Strategische verankering moet een punt van aandacht blijven, gezien het feit dat minder flexorganisaties zeggen dat scholing als expliciet beleid staat geformuleerd.

Tussen de vorige OpleidingsMonitor in 2012 en de huidige van 2017 is het aantal flexorganisaties dat scholing expliciet in het beleid heeft verankerd gelijk gebleven. Dat aantal ligt lager dan in 2009. Wel wordt er feitelijk meer aan scholing gedaan, in 2017 weer meer dan in 2012 en dat was al meer dan in 2009. Bij ruim driekwart van de flexorganisaties worden flexkrachten geschoold. Uiteindelijk is dat het doel, maar als scholing niet in het beleid verankerd is, kan het bij verandering van prioriteiten weer uit de dagelijkse praktijk verdwijnen.

Aanbeveling 2 uit 2012

Op tal van onderwerpen zien we de kleinere flexorganisaties iets minder scoren dan de grotere. Daarom moet de specifieke aandacht voor de kleine flexorganisaties vooralsnog als aanbeveling blijven staan.

Er blijven verschillen tussen de grotere en kleinere flexorganisaties als het om scholing gaat. Toch zijn de kleinere flexorganisaties op een aantal punten aan het inlopen. Zo is de bekendheid met de BBL bij de kleine flexorganisaties veel meer toegenomen dan bij de grote. De bekendheid met EVC is over de hele linie afgenomen. Zowel de bekendheid van BBL als van EVC verschilt niet meer (significant) tussen de grootteklassen. Langere opleidingen voor

een vakdiploma komen echter bij de kleinere flexorganisaties nog steeds minder vaak voor dan bij de grotere.

Er is ook geen verschil meer tussen grote en kleine flexorganisaties als het gaat om het expliciet in het beleid opnemen van scholing. En ook ten aanzien van de scholing als onderdeel van de dagelijkse praktijk doen de kleine flexorganisaties niet onder voor de grote. Wel is het beleid bij de kleine flexorganisaties vaker 'beperkt' onderdeel van de dagelijkse praktijk, en bij de grotere vaker 'beslist' onderdeel van de dagelijkse praktijk.

Qua voorzieningen doen kleinere flexorganisaties ook nauwelijks nog onder voor de grote; alleen het informeren van inleenbedrijven over scholingsmogelijkheden gebeurt minder vaak door de kleinere flexorganisaties en er is bij de kleinere flexorganisaties minder vaak sprake van een opleidingsbudget. Kleinere flexorganisaties richten zich minder vaak op doelgroepen en hebben hier ook minder vaak faciliteiten voor. Verder beschikken ze minder vaak over een eigen trainingscentrum.

Aanbeveling 3 uit 2012

Bepaalde regels zijn strikter geworden: minder persoonlijk opleidingsbudget, vaker terugbetalingsregelingen. Het is een punt van aandacht of dit op termijn remmend zal gaan werken voor flexkrachten om opleidingen te volgen; opleidingen volgen kan namelijk duurder en risicovoller worden.

Ook in 2017 zijn er weer minder flexkrachten die betaald studieverlof voor hun opleiding hebben gekregen dan in 2012. Bij de niet-vaste werknemers, ofwel de flexibele werknemers met een direct dienstverband, is het betaald studieverlof juist toegenomen. Wel heeft een vergelijkbaar aantal flexorganisaties (94% in 2017, 90% in 2012) uitgaven voor scholing gedaan, het gemiddeld besteed bedrag per flexkracht is ook toegenomen. Verder zien we dat de inlenende organisatie vaker een bijdrage in natura verleenden en ook iets vaker meebetaalden. Er wordt vaker dan in 2012 een persoonlijk opleidingsbudget toegekend door de flexorganisatie (33% van de flexorganisaties doet dit), maar minder vaak informatie over opleiden gegeven aan de flexkracht (nu bij 70% van de flexorganisaties). Wel worden er vaker dan in 2012 afspraken over scholing gemaakt met inleners. Terugbetalingsregeling komen in gelijke mate voor als in 2012.

Al met al dus een wisselend beeld. Dit blijft een punt van aandacht met name voor de doelgroepen. Voor een deel van de laaggeschoolden of werkloze werkzoekenden ligt de focus vaak op de korte termijn en/of kampt men met schulden met alle bijbehorende problemen. Voor deze groep kan de afweging vaker leiden tot het niet volgen van scholing als dit ten koste gaat van inkomen op de korte termijn. Faciliteiten als betaald studieverlof en terugbetalingsregelingen kunnen belangrijke instrumenten zijn om scholing ook voor deze groep aantrekkelijk te maken.

Aanbeveling 4 uit 2012

Het deel van de flexkrachten zonder startkwalificatie dat een opleiding volgt die tot een startkwalificatie leidt, kan omhoog. Hier zijn specifieke inspanningen noodzakelijk, omdat de huidige inspanningen te weinig resultaat blijken op te leveren. Voorafgaand daaraan lijkt het zinvol de problematiek goed in kaart te brengen: wat weerhoudt deze groep om opleidingen te volgen is daarbij de kernvraag. Andere mogelijkheden om duurzame participatie tot stand te brengen zullen afhankelijk zijn van de betreffende flexkracht. Het kan dan gaan om het verbeteren van de taalvaardigheid, sociale vaardigheden of werkgerelateerde vaardigheden. Met training of coaching zou hier mogelijk effectieve stappen gezet kunnen worden.

Daarnaast valt aan het effectiever inzetten van EVC-trajecten te denken. Ook zou een systeem kunnen worden ontwikkeld waarbij leerlingen deelcertificaten kunnen stapelen en op die manier stapsgewijs hun startkwalificatie kunnen verwerven. Het blijft bij al deze punten van belang te beseffen dat we hier vermoedelijk met een groep te maken hebben die om persoonlijke begeleiding en maatwerk vraagt, niet in de laatste plaats in de leerwerkbedrijven. Mogelijk kan extra begeleiding vanuit flexorganisaties daarbij 'ontzorgend' werken.

Om met het eerste te beginnen: het aandeel flexkrachten zonder startkwalificatie dat een opleiding volgt moest omhoog en de cijfers laten dat niet zien. Over de tijd heen is sprake van een vrij constant aandeel flexkrachten zonder startkwalificatie dat een opleiding volgt van zo'n tien procent. Dit aandeel is wel hoger bij de flexkrachten dan bij de niet-vaste werknemers (6%). Het ligt iets lager dan bij de vaste werknemers zonder startkwalificatie (11%).

Motieven om wel of geen opleiding te doen zijn inmiddels onderzocht¹. Alternatieve mogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid zoals deelcertificaten, branche-erkenning en RIVOR-diploma route worden ingezet.

Ter ondersteuning van de flexkracht in opleiding zien we dat er vaker afspraken met inleners worden gemaakt, en dat er intern meer voorzieningen zijn voor scholing. Zo is er vaker een jaarlijks bedrijfsbudget voor scholing van flexkrachten, is er vaker een opleidingsadviseur of een trainingscentrum. Er zijn wel minder flexorganisaties met een eigen praktijkbegeleider. Dit zal samenhangen met de vervanging van de Wet Vermindering Afdracht (WVA) door de Subsidieregeling Praktijkleren (SPL). In deze regeling zijn de flexorganisaties namelijk geen erkend leerbedrijf meer voor de flexkrachten in opleiding.

Ongeveer een derde van de flexorganisaties heeft voorzieningen speciaal voor doelgroepen zoals laagopgeleiden, werkloze werkzoekenden of arbeidsbeperkten. De grote flexorganisaties lopen hierin duidelijk voorop.

1 Donker van Heel, P., N. Stroeker, P. Fris, R. van der Valk, A. Witkamp (2014). Scholing van uitzendkrachten Het perspectief van uitzendkrachten zelf. Zoetermeer: Panteia

Aanbeveling 5 uit 2012

Subsidieregelingen moeten toegankelijk en flexvriendelijk worden gehouden.

Het gebruik van subsidies is in de loop van de jaren toegenomen. Nog altijd twee derde van de flexorganisaties maakt geen gebruik van subsidies, terwijl driekwart wel mensen geschoold heeft. Het gebruik van de subsidies zou dus nog verder gepromoot kunnen worden, wellicht door ook de procedures verder te vergemakkelijken

Aanbeveling 6 uit 2012

Blijf aandacht geven aan het centraal stellen van de flexkrachten ofwel school niet alleen omdat de markt erom vraagt, maar ook vanuit het belang van de flexkracht.

Nog steeds zijn de motieven vanuit de markt de belangrijkste reden om te scholen. Toch is er significant meer aandacht voor de motieven van de flexkracht dan in eerdere jaren. Twee derde van de flexorganisaties schoolt flexkrachten om ze te laten doorstromen naar beter werk, en meer dan de helft van de flexorganisaties schoolt om flexkrachten een vakdiploma te laten halen. Het blijkt dan ook dat het aantal flexkrachten zonder startkwalificatie dat een opleiding volgt toeneemt. Echter, dit is minder vaak dan in eerdere jaren een opleiding die tot een startkwalificatie leidt. Dit blijft dus een belangrijk punt van aandacht.

De groei van de economie zien we terug in de stijging van het aantal flexorganisaties dat flexkrachten schoolt om ze aan zich te binden omdat er tekorten worden verwacht. Deze argumenten spelen nu in 2017 een beduidend grotere rol dan in 2012.

Aanbeveling 7 uit 2012

De Flexbranche zou samenwerking kunnen zoeken met koepels en belangenbehartigers van de vraagkant, zoals scholingsfondsen, om het opleiden van flexkrachten een impuls te geven vanuit een gezamenlijk belang.

Het aantal flexorganisaties dat voor scholing bijdragen heeft ontvangen vanuit andere sectorfondsen is toegenomen. Ook heeft men toegang gevonden tot de sectorplannen. Toch gaat het steeds om minder dan tien procent van de flexorganisaties. Als flexorganisaties een belangrijk deel van de begeleiding van de flexkracht voor hun rekening nemen, kan een bijdrage vanuit sectorfondsen hierbij helpen.

Aanbevelingen 2017

De resultaten van de OpleidingsMonitor 2017 laten op veel punten positieve ontwikkelingen zien. Er zijn nog wel punten die aandacht vragen. Daarnaast vragen nieuwe ontwikkelingen om aandacht.

Aanbeveling 1

Besteed aandacht aan strategische borging van scholing in beleid, zodat ook als de omstandigheden tegenzitten de flexorganisaties blijven investeren in scholing.

Er zijn meer flexorganisaties die flexkrachten scholen, én er worden meer flexkrachten geschoold. De blijvende aandacht voor scholing is hiervoor een belangrijke oorzaak, mede door de conjunctuur. Om te voorkomen dat de aandacht voor scholing afneemt als er minder gunstige ontwikkelingen zijn, is het belangrijk om scholing te borgen in het beleid. Ruim de helft van de flexorganisaties heeft een dergelijk scholingsbeleid, maar nog altijd een grote minderheid niet. Aandacht voor dit punt blijft dus nodig.

Aanbeveling 2

Blijf specifiek aandacht geven aan scholing en scholingsvoorzieningen bij de kleine flexorganisaties.

Bij een kleine personele bezetting komen specialistische functies minder vaak voor. Speciale voorzieningen als een trainingscentrum zijn voor een kleine organisatie moeilijk te realiseren. Dat wil niet zeggen dat er geen aandacht voor scholing is, de kleine flexorganisatie doen qua scholing nauwelijks onder voor de grotere. Een ondersteunende organisatie als STOOF draagt hieraan bij. De kleinere flexorganisaties weten de weg naar STOOF voor bijvoorbeeld subsidies dan ook goed te vinden.

Aanbeveling 3

Verruim of verbeter de mogelijkheden voor ondersteuning van kwetsbare groepen bij het volgen van een opleiding.

Bepaalde regels zijn strikter geworden: minder betaald studieverlof, geen afname van terugbetalingsregelingen, dit kan remmend werken voor flexkrachten, met name de kwetsbare groepen, op het volgen van opleidingen; het volgen van een opleiding wordt dan namelijk duurder en risicovoller.

Motivatie van de flexkracht is belangrijk bij het gaan volgen en afmaken van een opleiding. Bepaalde randvoorwaarden kunnen de afweging om wel of niet te starten met een opleiding positief beïnvloeden. Voor een groep die de consequenties of beloning (in de vorm van geld of beter perspectief) op de langere termijn moeilijk kan overzien, kunnen prikkels worden ingebouwd om ze te ondersteunen. Dit hoeft niet noodzakelijkerwijs een financiële prikkel te zijn, ook praktische zaken zoals het spreiden van opleidingen in de tijd of het regelen van vervoer of kinderopvang kunnen bijdragen.

Aanbeveling 4

Werk aan verhoging van het deel van de flexkrachten zonder startkwalificatie dat een opleiding volgt die tot een startkwalificatie leidt.

Het aandeel flexkrachten zonder startkwalificatie dat een opleiding volgt is met tien procent nog maar net iets minder dan dat bij de vaste werknemers (11%). Hun scholingsdeelname is toegenomen, maar het gaat minder vaak om scholing die tot een startkwalificatie leidt. Dit is een punt van aandacht.

De afgelopen jaren zijn de laaggekwalificeerden een steeds kleiner deel van de totale werkzame populatie gaan uitmaken. Nu tekorten dreigen wordt de blik weer gericht op de groepen met enige afstand tot de arbeidsmarkt om het arbeidspotentieel uit te breiden. Vaak (maar zeker niet altijd) gaat het daarbij om personen zonder startkwalificatie. Voorkomen

moet worden dat er meer laaggeschoolden aan het werk zijn maar dat er tegelijkertijd minder geschoold wordt. De ambitie om nog een tandje bij te zetten is voor deze groep de moeite waard.

Aanbeveling 5

Subsidieregelingen moeten toegankelijk en flexvriendelijk worden gehouden.

Meer financiële ruimte voor scholing vergroot de scholingsmogelijkheden. Het gebruik van subsidies is in de loop van de jaren toegenomen, en kleine flexorganisaties weten de wegen naar subsidie net zo goed of zelfs beter te vinden dan de grote flexorganisaties. Toch maakt maar een derde van de flexorganisaties gebruik van subsidies. Er blijft dus aandacht nodig voor het stimuleren van het gebruik van subsidies. Ook de onduidelijkheid vooraf of men voor een bepaalde flexkracht (achteraf) subsidie zal ontvangen vraagt hierbij aandacht.

Aanbeveling 6

Scholing vanuit het belang van de flexkracht blijft belangrijk.

De markt bepaalt nog steeds voor een belangrijk deel of er geschoold wordt maar het belang van de flexkracht gaat steeds meer meespelen. Dat is een mooie ontwikkeling. De markt trekt aan en dat stimuleert de scholing. Juist nu die ruimte er steeds meer is, kan bij de invulling van de scholing meer op het belang van de flexkracht op de lange termijn worden gelet.

Aanbeveling 7

Stimuleer de samenwerking van de Flexbranche met koepels en belangenbehartigers van de vraagkant, zoals scholingsfondsen.

Slechts een klein deel van de flexorganisaties heeft gebruik gemaakt van bijdragen voor scholing vanuit andere sectorfondsen of sectorplannen. Gegeven dat scholing vaak in combinatie met (het belang van) de inleener wordt afgestemd, zou de bijdragen vanuit andere scholingsfondsen een welkome aanvulling kunnen zijn. In het recent verschenen advies van de SER² wordt gesproken over 'transitiefondsen' om de infrastructuur voor postinitiële scholing te versterken. Hierop zou een beroep kunnen worden gedaan als er sprake is van intersectorale inleen of mobiliteit. Voor flexkrachten, die doorgaans in een andere sector werkzaam zijn dan hun werkgever, is het de vraag hoe en of een beroep kan worden gedaan op een dergelijk transitiefonds. Toch is dit een interessante ontwikkeling voor de uitzendbranche. Inmiddels is er ook een groep van 23 fondsen geformeerd om samen gezamenlijke thema's op de pakken.

Het blijft belangrijk om de dialoog te voeren met (andere) sectorfondsen om de scholingsmogelijkheden voor flexkrachten gelijk te krijgen aan die voor de werknemers in directe dienst.

2 SER (2017). Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan. Den Haag: SER

1 Inleiding

De OpleidingsMonitor Flexbranche meet de ontwikkelingen in het opleiden van flexkrachten. Dit zijn uitzendkrachten, gedetacheerden en werkenden via payrollbedrijven. In 2017 heeft de derde meting van de monitor plaatsgevonden, eerdere metingen waren in 2009 en 2012. Met elke nieuwe meting verbetert het beeld op langjarige trends.

1.1 Doel van de monitor

Het doel van de monitor 2017 is tweeledig. Op de eerste plaats moet duidelijk worden wat de meest actuele stand van zaken is ten aanzien van de opleidingsdeelname van flexkrachten en de opleidingsinspanningen van flexorganisaties. Ook de ontwikkelingen ten opzichte van de monitoren uit 2012 en 2009 worden in beeld gebracht. Ten tweede geven we inzicht in de motieven en de verankering van scholing bij de flexorganisaties. Verder zullen we inzichtelijk maken wat de impact is van de hierboven geschetste ontwikkelingen op de scholingsdeelname en scholingsinspanningen.

1.2 Uitwerking onderwerpen en onderzoeksvragen

De centrale vragen van de OpleidingsMonitor worden uitgewerkt in de volgende deelvragen.

1. Wat zijn de kenmerken van flexkrachten die geschoold worden? Waarin onderscheiden zij zich van andere werknemers? Welke doelgroepen worden geschoold?
2. Wat zijn de kenmerken van de scholing?
3. Hoe wordt de scholing gefinancierd?
4. Welke motieven hebben flexorganisaties om flexkrachten te scholen?
5. Hoe is de scholing binnen de flexorganisaties verankerd?
6. Welke scholingsvraag is er binnen de inleenbedrijven, wat zijn de actuele en verwachte mismatches?
7. Wat is er veranderd ten opzichte van de eerdere metingen van de monitor?
8. Bij welk type inleenbedrijven vindt de scholing van flexkrachten vooral plaats?
9. Welke interessante initiatieven zijn er bij flexorganisaties over:
 - a. leven lang ontwikkelen;
 - b. scholen via (alternatieven voor) de BBL;
 - c. het scholen van laagopgeleiden;
 - d. het scholen van andere doelgroepen;
 - e. informeel leren en het inzetten van EVC's en/ of certificaten

1.3 Bronnen

Het onderzoek maakt gebruik van drie informatiebronnen:

- Enquête Beroepsbevolking (EBB), uitgevoerd door het CBS
- Enquête flexorganisaties, uitgevoerd door KBA Nijmegen
- Telefonische interviews, uitgevoerd door KBA Nijmegen

Zie bijlage 1 voor meer informatie over de drie bronnen.

1.4 Begrippen

1.4.1 Werkenden

De term werkenden is in dit rapport de verzamelterm voor alle werknemers, of ze nu in vaste dienst zijn van een bedrijf, daar werken als uitzendkracht of met een tijdelijk contract.

1.4.2 Flexkrachten versus werknemers in dienst van het (inleen)bedrijf

Om te zien of flexkrachten in opleiding zich onderscheiden van andere groepen werkenden zijn de werkzame personen in drie categorieën ingedeeld³:

1. Flexkracht
2. Niet-vaste werknemers
3. Vaste werknemers

Bij de niet-vaste en de vaste werknemers gaat het om directe dienstverbanden. Waar mogelijk maken we een vergelijking tussen deze groepen.

Flexkrachten

Alle werknemers die in dienst zijn van een flexorganisatie als flexkracht die geen scholier of student zijn (o.b.v. studerendenadministratie).

Niet-vaste werknemers

Alle werknemers die in directe dienst zijn van een organisatie anders dan een flexorganisatie zonder een vast contact en die geen scholier of student zijn (o.b.v. studerendenadministratie).

Vaste werknemers

Alle werknemers die in directe dienst zijn van een organisatie anders dan een flexorganisatie met een vast contact en die geen scholier of student zijn (o.b.v. studerendenadministratie).

3 In de vorige OpleidingsMonitor hadden deze categorieën andere namen: 1. Flexkrachten, 2. Flexkrachten in bedrijf, 3. Arbeidskrachten in bedrijf

1.4.3 'In opleiding' versus 'scholier student'

In deze rapportage wordt onderscheid gemaakt tussen werkenden in opleiding en scholieren en studenten die naast hun studie ook werken. Als er gesproken wordt over 'opleidingvolgend' of 'in opleiding' dan worden altijd werkenden bedoeld die *niet scholier of student* zijn. Als scholieren of studenten bedoeld worden dan staat dit *altijd expliciet* vermeld.

2 Beschrijving flexkrachten in opleiding

In dit hoofdstuk presenteren we resultaten over de flexkrachten in opleiding. Allereerst schetsen we in paragraaf 2.1 *de omvang en ontwikkeling*, daarna volgt een paragraaf met *persoonskenmerken*. In paragraaf 2.3 worden de *baankenmerken* besproken, zoals de sectoren waar de flexkrachten werkzaam zijn, het beroepsniveau en de omvang van de aanstelling. De *contractfases van de flexkrachten* komt aan de orde in paragraaf 2.4. We sluiten het hoofdstuk af met de motieven waarom werknemers opleidingen volgen. We vergelijken steeds de flexkrachten in opleiding met *niet-vaste werknemers* en met *vaste werknemers* in opleiding.

2.1 Omvang en ontwikkeling

Stand in 2016

In 2016 zijn er dagelijks 273 duizend flexkrachten werkzaam. Bijna 39 duizend (14 procent) van deze flexkrachten volgen een opleiding (exclusief scholieren en studenten. Onder de groep vaste werknemers is dit percentage iets hoger (19 procent), terwijl dit percentage onder de niet-vaste werknemers wat lager ligt (12 procent).

Tabel 2.1 – Opleidingsdeelname van flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers (2016)

	flexkrachten		niet-vaste werknemers		vaste werknemers	
	totaal	volgt opleiding ¹⁾	totaal	volgt opleiding ¹⁾	totaal	volgt opleiding ¹⁾
aantal personen	273.000	38.800	1.775.500	215.000	6.747.400	1.157.300
% in opleiding		14%		12%		19%

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* cijfers zijn afgerond op honderdtallen

¹⁾ exclusief scholier studenten

Ontwikkeling flexkrachten en flexkrachten in opleiding

In tabel 2.2 staat het aantal flexkrachten, het aantal fte en het aantal flexkrachten dat een opleiding volgt per jaar. Met 255 duizend flexkrachten was 2007 een piekjaar, maar in 2016 is dat ruimschoots geëvenaard met maar liefst 273 duizend flexkrachten. Ook het aantal fte ligt in 2016 hoger, evenals het aantal flexkrachten in opleiding. Het percentage flexkrachten in opleiding fluctueert minder hard door de jaren dan het aantal flexkrachten zelf, in 2016 ligt dit ook weer hoger, alleen in 2010 was er eenzelfde percentage flexkrachten dat een opleiding volgde.

Tabel 2.2 – Ontwikkeling van aantal flexkrachten, het aantal fte's en het aantal flexkrachten in opleiding in de even jaren inclusief piekjaar 2007 (2002 - 2016)

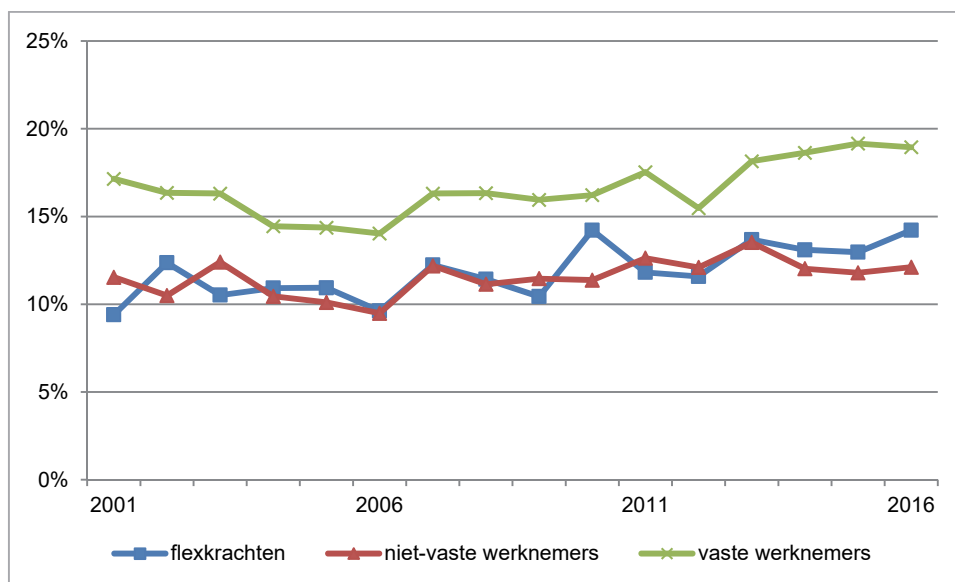
	2002	2004	2006	2007	2008	2010	2012	2014	2016
aantal flex	210.400	182.200	233.900	255.100	245.900	195.900	212.300	232.700	273.000
fte flex	149.800	134.400	175.500	188.200	179.600	145.500	159.000	177.200	211.300
aantal flex in opleiding	26.000	19.900	22.500	31.200	28.100	27.900	24.600	30.500	38.800
% in opleiding	12%	11%	10%	12%	11%	14%	12%	13%	14%

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* cijfers zijn afgerond op honderdtallen

Het aandeel opleidingvolgenden bij de niet-vaste werknemers is van 2001 tot 2016 gelijk gebleven op 12 procent. Het percentage opleidingvolgenden bij de niet-vaste werknemers volgt tot 2013 vrijwel het percentage opleidingvolgende flexkrachten. Vanaf 2013 zijn de trends echter uit elkaar gaan lopen. Het percentage opleidingvolgende vaste werknemers kende in 2006 een dieptepunt met 14 procent, daarna is het weer opgeklimmen naar 19 procent in 2016, dat is net iets hoger dan in 2001 (17 procent). In figuur 2.1 staat deze ontwikkeling weergegeven.

Figuur 2.1 – Ontwikkeling van het percentage flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers in opleiding (2001 - 2016)

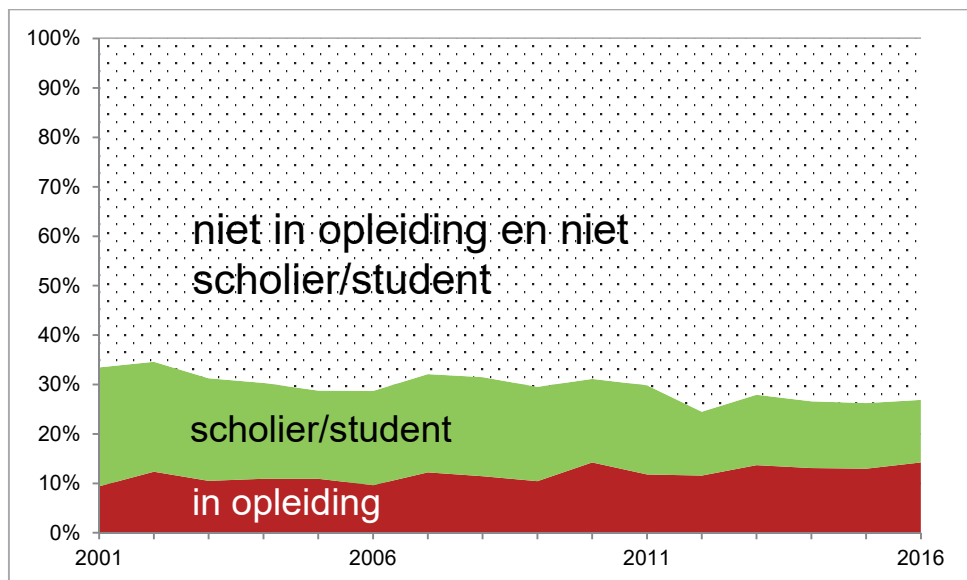


Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

Flexkrachten: 'in opleiding', 'scholier/student' en 'overig'

De onderlinge verhouding tussen flexkrachten 'in opleiding', 'scholier/student' en 'overig' is van belang voor de interpretatie van de cijfers. Als er verhoudingsgewijs meer scholieren en studenten zijn onder de flexkrachten kan dit gaan ten koste van het percentage flexkrachten in opleiding. Door de jaren heen is het percentage scholieren en/of studenten onder de flexkrachten gedaald van 24 procent in 2001 naar 13 procent in 2016. Scholieren en studenten maken een steeds kleiner deel uit van het totaal aantal flexkrachten (figuur 2.2).

Figuur 2.2 - Ontwikkeling van het percentage flexkrachten dat scholier/student of in opleiding is (2001 - 2016)



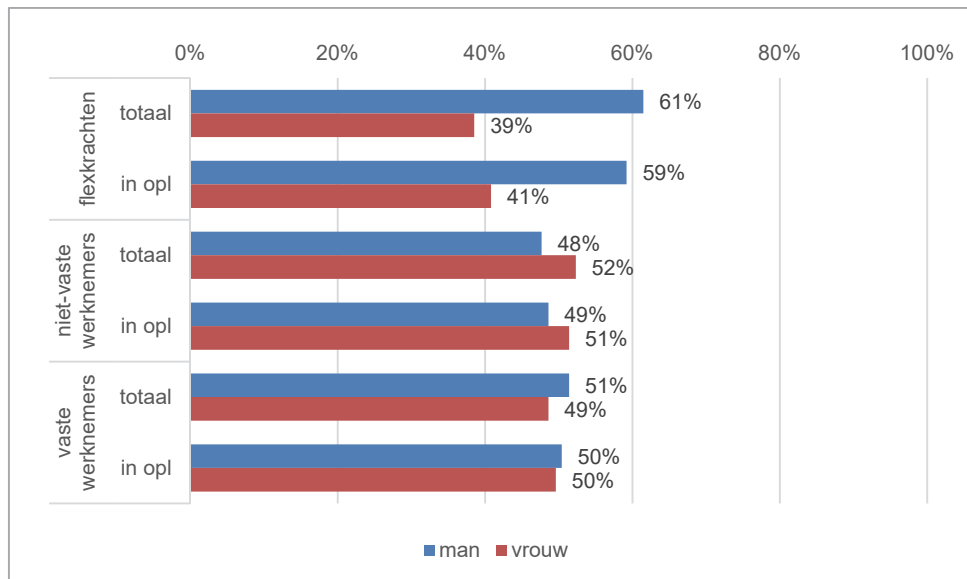
Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

2.2 Persoonskenmerken van flexkrachten in opleiding

2.2.1 Geslacht

Flexkrachten zijn vaker mannen dan vrouwen (61 versus 39 procent). Deze verdeling zien we ook terug in de man vrouw verdeling bij de flexkrachten in opleiding (59 versus 41 procent). Bij de niet-vaste en vaste werknemers is de man-vrouw verdeling in het totaal en onder de opleidingsvolgenden minder scheef. Daar ligt het percentage mannen en vrouwen rond of op de 50 procent in 2016 (Figuur 2.3).

Figuur 2.3 – Geslacht van flexkrachten, niet-vaste en vaste werknemers totaal en in opleiding (2016)



Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

2.2.2 Leeftijd

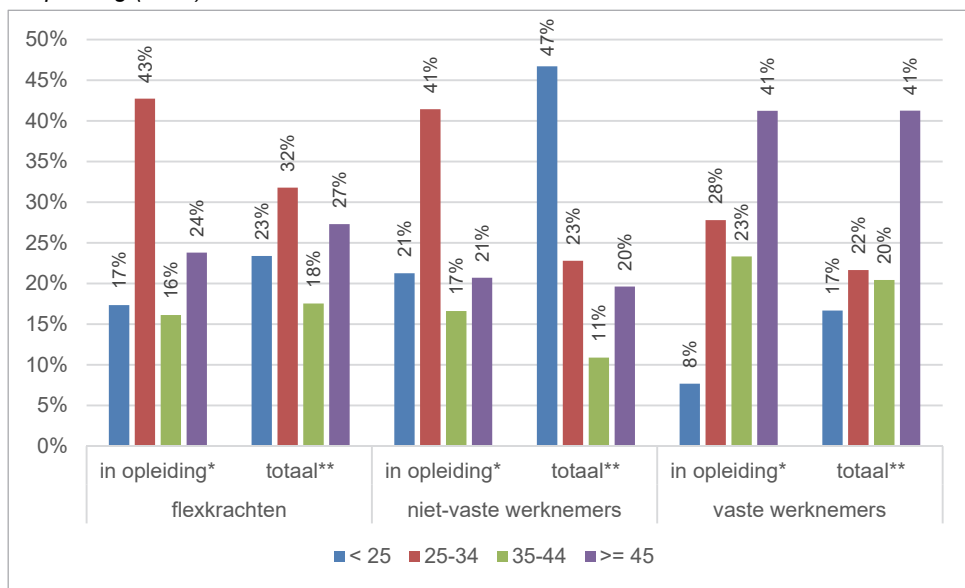
Stand van zaken in 2016

De leeftijdsamenstelling van de flexkrachten, de niet-vaste en de vaste werknemers laat duidelijke verschillen zien. Bij de flexkrachten is de groep tussen 25 en 35 jaar het grootst. Een derde van de flexkrachten behoort tot deze leeftijdsklasse. Daarna volgen 45-jarigen (ruim een kwart van de flexkrachten) en de jongeren onder 25 jaar (iets minder dan een kwart). Bij de niet-vaste werknemers is de jongste leeftijdsklasse het grootst en bij de vaste werknemers de oudste leeftijdsklasse. De flexkrachten zitten qua leeftijd dus tussen de niet-vaste en de vaste werknemers in.

Voor al deze groepen geldt dat de leeftijdsverdeling van de werknemers in opleiding verschilt van de verdeling in het totaal. Steeds zijn de 25 tot 35 jarigen oververtegenwoordigd bij de werknemers in opleiding. Bij de flexkrachten en de niet-vaste werknemers is dit nog wat sterker dan bij de vaste werknemers. Het aandeel 25 tot 35 jarigen is bij de flexkrachten in opleiding met 43 procent flink groter dan bij het totaal aantal flexkrachten (32 procent). Bij de niet-vaste werknemers in opleiding is 41 procent tussen 25 en 35 jaar terwijl bij de totale groep niet-vaste werknemers maar 23 procent tot die leeftijdsklasse behoort.

In alle groepen is verder de leeftijdsklasse jonger dan 25 jaar juist ondervertegenwoordigd. Vooral bij de niet-vaste werknemers waar bijna de helft jonger is dan 25 jaar, is het verschil groot. Slechts 21 procent van de niet-vaste werknemers in opleiding is jonger dan 25 jaar (figuur 2.4).

Figuur 2.4 – Leeftijdverdeling van flexkrachten, niet-vaste en vaste werknemers totaal en in opleiding (2016)



Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* exclusief scholier/student | ** inclusief scholier student

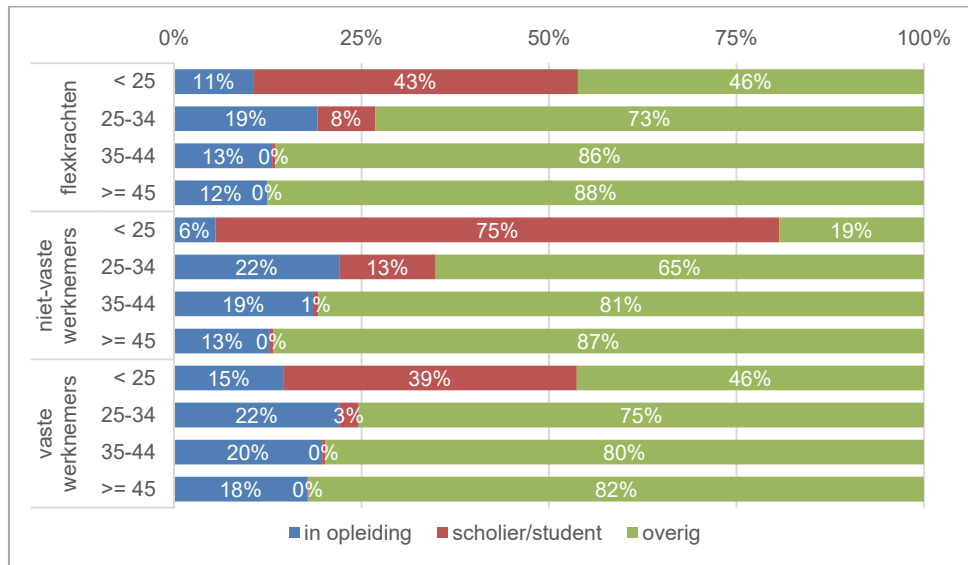
De verschillen in opleidingsdeelname naar leeftijd brengen we verder in beeld door voor elk van de drie groepen werknemers te kijken naar het percentage in opleiding per leeftijdsklasse (figuur 2.5). Dan wordt duidelijk dat in de leeftijdsklasse 25-34 jaar het meeste scholing wordt gevolgd. Dit geldt zowel voor de flexkrachten (19 procent), de niet-vaste werknemers (22 procent) en de vaste werknemers (22 procent). De vaste krachten volgen het vaakst opleiding; dit zien we terug bij alle leeftijdsklassen, ook bij de jongste groep, 25 jaar en jonger. Van de jonge vaste werknemers volgt 15 procent een opleiding op de voet gevolgd door de flexkrachten met 11 procent, de niet-vaste werknemers blijven in deze leeftijdscategorie achter met slechts 6 procent. Opvallend bij de niet-vaste werknemers is dat het percentage scholier/studenten in deze leeftijdscategorie wel een stuk hoger (75 procent) is dan bij de flexkrachten en de vaste werknemers.

De werknemers die geen scholier en student zijn én geen opleiding volgen (in figuur 2.5 de groene balkjes) zijn werknemers die in potentie wel een opleiding zouden kunnen gaan volgen. Als we de cijfers vanuit die invalshoek bekijken dan blijkt dat met name bij de oudere leeftijdsklassen veel potentieel voor opleiden aanwezig is. Bij de vaste werknemers van 45 jaar of ouder bestaat dit potentieel uit 82 procent van de werknemers, bij flexkrachten is dit 88 procent. Bij de jongste flexkrachten is dit 46 procent.

Ontwikkeling in het volgen van een opleiding naar leeftijd

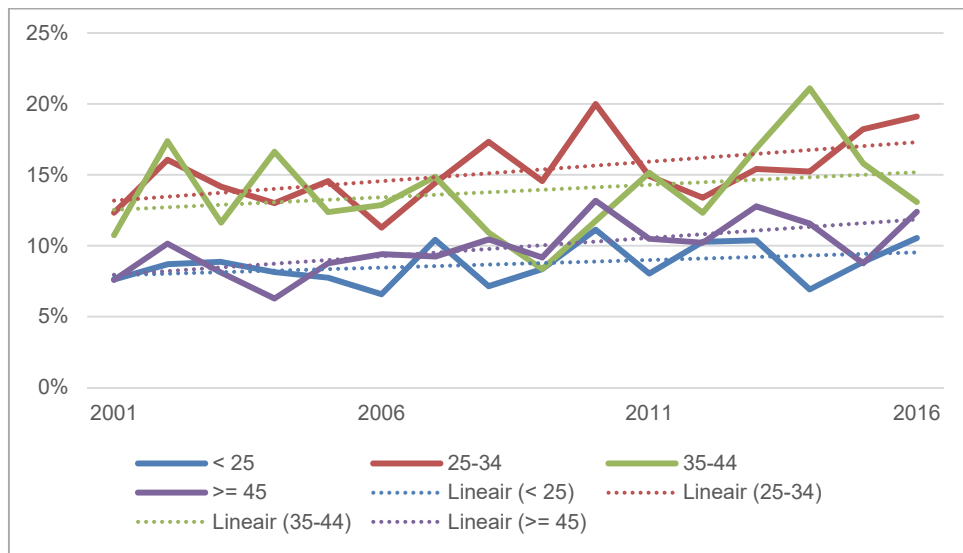
Voor alle leeftijden zien we een toenemende trend van het aantal opleidingvolgende flexkrachten. Dit is weergegeven met de stippellijnen in figuur 2.6. Tussen de jaren zijn er wel schommelingen te zien rondom de trend.

Figuur 2.5 – Percentage werknemers in opleiding, scholier student en overig onder flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers per leeftijdscategorie (2016)



Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

Figuur 2.6 – Percentage werknemers in opleiding, flexkrachten per leeftijdscategorie (2001 - 2016)



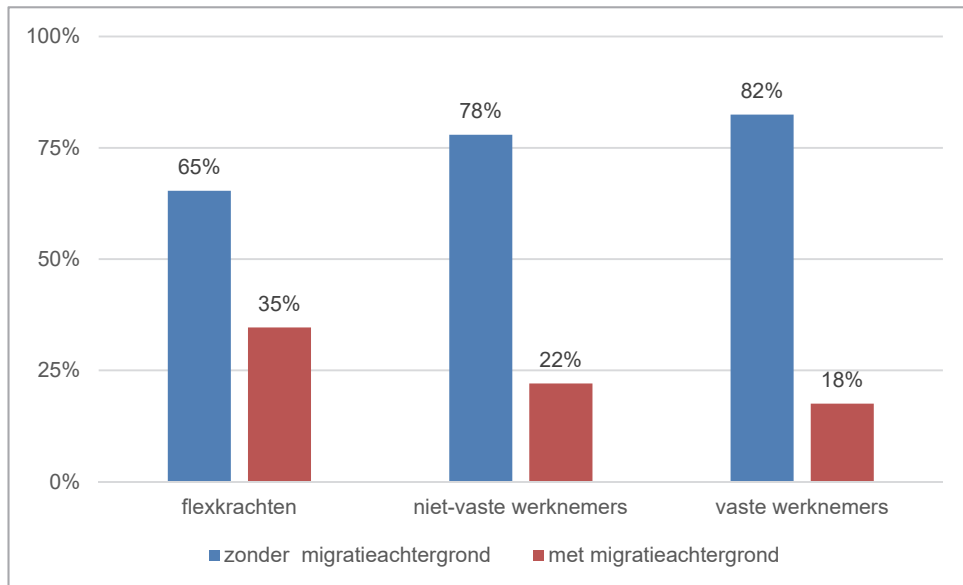
Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

2.2.3 Migratieachtergrond

Van de flexkrachten heeft 35 procent in 2016 een migratieachtergrond. Dit percentage ligt een stuk hoger dan bij de niet-vaste werknemers en vaste werknemers waar respectievelijk 22 en 18 procent van de werknemers een migratie achtergrond heeft (figuur 2.7). Van deze flexkrachten is 14 procent in opleiding, gelijk aan de flexkrachten zonder migratie achtergrond (figuur 2.8). Ook bij de niet-vaste en vaste werknemers verschillen werknemers met een migratieachtergrond niet of nauwelijks van werknemers zonder migratieachtergrond in het aandeel dat wel of geen opleiding volgt (12 versus 11 procent en 19 versus 18 procent).

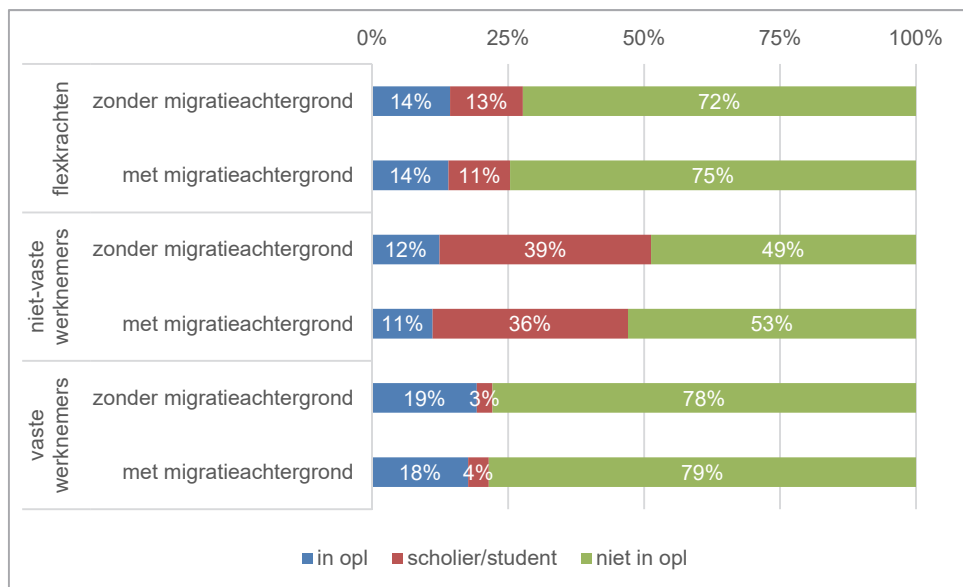
Door de tijd (van 2001 tot en met 2016) is er een lichte stijging te zien van het aandeel flexkrachten in opleiding, deze stijging doet zich sterker voor bij flexkrachten zonder migratieachtergrond dan bij flexkrachten met een migratieachtergrond (figuur 2.9).

Figuur 2.7 – Percentage flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers naar migratieachtergrond (2016)



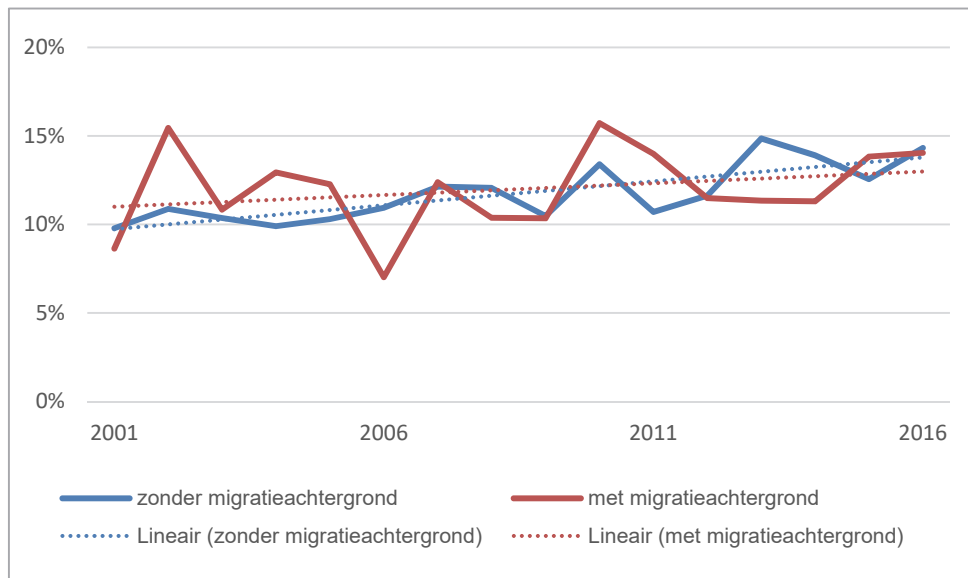
Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

Figuur 2.8 – Percentage flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers in opleiding, student/scholier en overig naar migratieachtergrond (2016)



Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

Figuur 2.9 – Ontwikkeling van percentage flexkrachten in opleiding naar migratieachtergrond (2001 - 2016)



Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

2.2.4 Hoogst behaald opleidingsniveau

Flexkrachten zijn veelal middelbaar opgeleid (49 procent), 26 procent van de flexkrachten heeft een opleidingsniveau van mbo2/3 of mbo 4, 12 procent HAVO of VWO. De verdeling naar hoogst behaald opleidingsniveau bij de flexkrachten in opleiding verschilt van de totale groep flexkrachten. De lager opgeleiden zijn wat minder vertegenwoordigd bij de opleidingsvolgenden (18 procent tegen 27 procent), de hoger opgeleiden wat meer (30 procent tegen 21 procent).

Bij de niet-vaste werknemers in opleiding en de vaste werknemers in opleiding zijn met name de werknemers met een opleidingsniveau WO master of doctor oververtegenwoordigd in vergelijking met het totaal van deze werknemers. Zowel bij de flexkrachten als bij de niet-vaste en vaste werknemers nemen mensen met een lager opleidingsniveau het minst aan scholing deel (tabel 2.3).

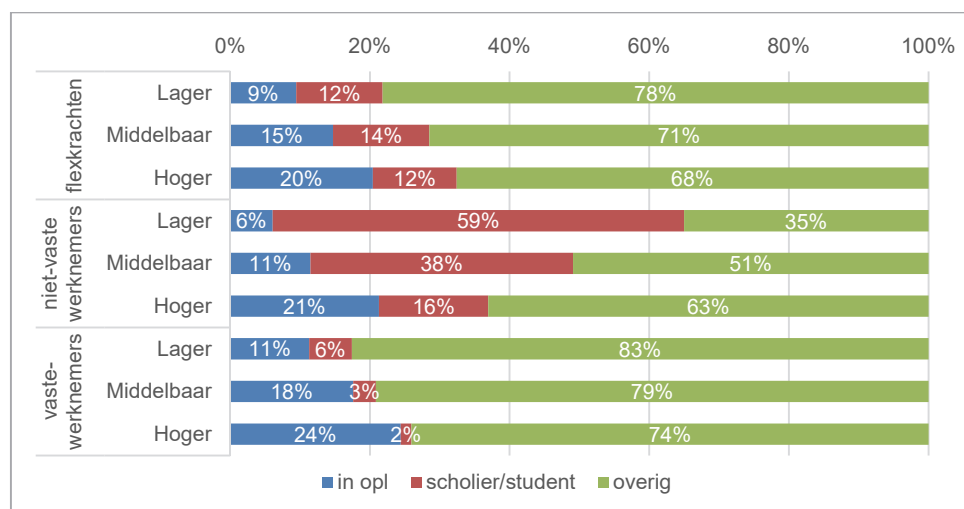
Tabel 2.3 – Opleidingsniveau van flexkrachten, niet-vaste en vaste werknemers (2016)

		flexkrachten		niet-vaste werknemers		vaste werknemers	
		totaal	in opleiding	totaal	in opleiding	totaal	in opleiding
Lager	basisonderwijs	6%	4%	7%	2%	4%	2%
	VMBO, MBO 1, AVO onderbouw	16%	11%	13%	12%	10%	7%
	w.o. AVO onderbouw	5%	3%	12%	3%	4%	2%
Middelbaar	w.o. mbo 2 en 3	22%	22%	13%	16%	18%	16%
	w.o. mbo 4	14%	17%	12%	15%	17%	17%
	w.o. havo, vwo	12%	11%	16%	7%	7%	6%
Hoger	HBO, WO bachelor	16%	23%	17%	26%	24%	30%
	WO master, doctor	5%	8%	9%	19%	14%	20%
totaal		265.915	38.464	1.742.211	213.524	4.895.947	934.393

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

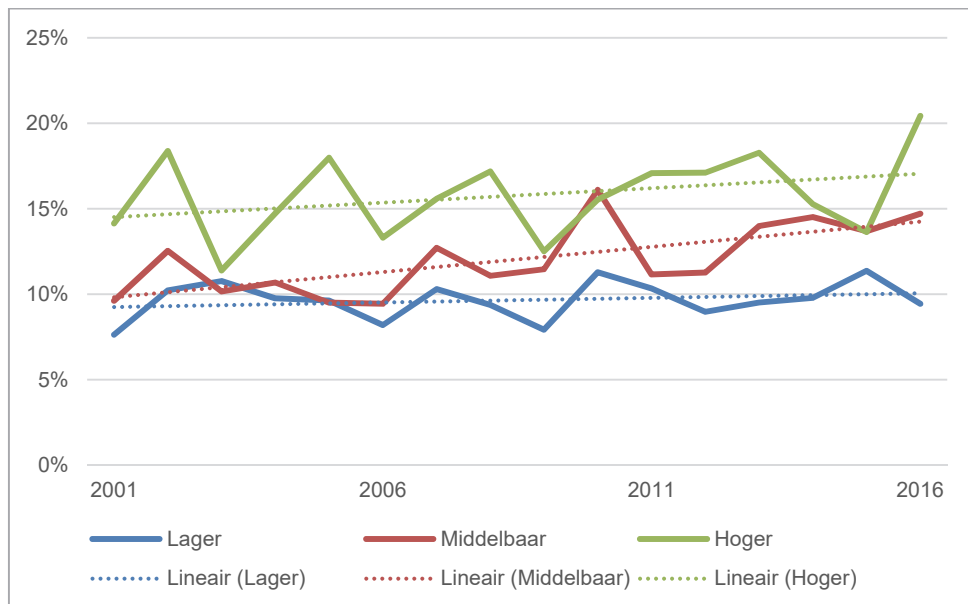
Bij de flexkrachten volgt 9 procent van de lager opgeleiden een opleiding, 15 procent van de middelbaar opgeleiden en 20 procent van de hoger opgeleiden (figuur 2.10). Flexkrachten met een hoger opleidingsniveau zijn eerder geneigd een opleiding te volgen dan flexkrachten met een lager opleidingsniveau. We zien eenzelfde verdeling bij de niet-vaste en vaste werknemers, ook daar is het aandeel lager opgeleiden dat een opleiding volgt lager dan bij de hoger opgeleiden. Bij de lagere opleidingsniveaus is wel het aandeel scholieren en studenten hoger, dit speelt meer bij de niet-vaste werknemers dan bij de flexkrachten

Figuur 2.10 – Percentage flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers in opleiding, student/scholier en overig per opleidingsniveau (hoogst behaald) (2016)



Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

Figuur 2.11 – Ontwikkeling van percentage flexkrachten in opleiding per opleidingsniveau (hoogst behaald) (2001 - 2016)



Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

Het percentage lager opgeleide flexkrachten dat een opleiding volgt is vrij stabiel vanaf 2001 (tussen de 8 en 11 procent). Bij de hoger opgeleide flexkrachten is het percentage dat een opleiding volgt over de jaren tamelijk grillig, van 2013 naar 2015 daalt het om in 2016 weer toe te nemen naar 20 procent (figuur 2.11). Hoger opgeleiden zijn meer dan lager opgeleiden bezig met scholing. Door de tijd neemt de scholingsdeelname bij hoger opgeleiden toe.

In de totale groep flexkrachten neemt het aantal lagere opgeleiden flink af (van 43 procent naar 27 procent), daarom maken ze nu ook een kleiner deel uit van de flexkrachten die in opleiding zijn. We zien deze ontwikkelingen ook bij de niet-vaste en vaste werknemers.

Startkwalificatie

Flexkrachten in opleiding hebben vaker (78 procent) een startkwalificatie dan flexkrachten die niet in opleiding zijn. Dit geldt ook voor niet-vaste werknemers (83 procent) en vaste werknemers (88 procent) (tabel 2.4). Van alle flexkrachten met een startkwalificatie volgt 14 procent een opleiding, tegen 9 procent van de flexkrachten zonder startkwalificatie.

Tabel 2.4 – Bezit van startkwalificatie van flexkrachten, niet-vaste en vaste werknemers (2016)

	flexkrachten		niet-vaste werknemers		vaste werknemers	
	totaal	in opleiding	totaal	in opleiding	totaal	in opleiding
geen startkwalificatie	28%	21%	33%	16%	18%	11%
startkwalificatie	69%	78%	65%	83%	80%	88%
onbekend	3%	1%	2%	1%	2%	1%
totaal	273.046	38.821	1.775.567	215.076	4.971.844	942.181

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

Het aandeel werknemers zonder startkwalificatie is de afgelopen jaren afgenomen, zowel bij de flexkrachten als bij de overige werknemers. De flexkrachten zonder startkwalificatie zijn echter vaker bezig met een opleiding dan de niet-vaste werknemers zonder startkwalificatie (tabel 2.5).

Tabel 2.5 – Percentage zonder startkwalificatie van flexkrachten, niet-vaste en vaste werknemers (2009, 2012, 2016)

	flexkrachten		niet-vaste werknemers		vaste werknemers	
	totaal	in opleiding	totaal	in opleiding	totaal	in opleiding
% zonder startkwalificatie						
2009	35%	26%	37%	26%	24%	15%
2012	31%	24%	34%	23%	22%	14%
2016	28%	21%	33%	16%	18%	11%
% in opleiding zonder startkwalificatie						
2009		8%		8%		10%
2012		9%		9%		10%
2016		10%		6%		11%

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

2.3 Baankenmerken van flexkrachten in opleiding

2.3.1 Sectoren

De meeste flexkrachten werken in de industrie, (26 procent) op enige afstand gevolgd door de sector vervoer en opslag (11 procent), bouwnijverheid (10 procent) en overige zakelijke dienstverlening (10 procent) (tabel 2.6). Flexkrachten in opleiding zijn vaak werkzaam in de

industrie (19 procent), maar ook in het openbaar bestuur (14 procent) of financiële instellingen (13 procent). Van de niet-vaste en vaste werknemers in opleiding werkt juist een groot deel in de zorg (26% en 24%), terwijl het percentage werknemers in opleiding dat in de industrie werkt minder dan tien procent is.

Van alle branches waar flexkrachten werkzaam zijn, volgt bij financiële instellingen het hoogste percentage flexwerkers een opleiding (39 procent), gevolgd door het openbaar bestuur en de overheid (23 procent). De industrie, waar absoluut gezien veel flexwerkers werken, staat met 11 procent op een aanzienlijk lagere plaats wat betreft het aandeel flexwerkers dat een opleiding volgt. Het laagste percentage flexkrachten dat aangeeft een opleiding te volgen is werkzaam in de sector Cultuur, sport en recreatie (3 procent), het aandeel scholieren en studenten onder deze flexkrachten is in deze branche echter hoog (30 procent). Niet-vaste en vaste werknemers in de financiële sector geven net als flexkrachten aan vaak (33 procent) een opleiding te volgen (tabel 2.7).

Tabel 2.6 - Aandeel flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers totaal en in opleiding naar sector (2016)

	flexkrachten		niet-vaste werknemers		vaste werknemers	
	totaal	in opleiding	totaal	in opleiding	totaal	in opleiding
industrie	26%	19%	6%	6%	13%	9%
vervoer en opslag	11%	8%	5%	4%	5%	4%
bouwnijverheid	10%	8%	2%	3%	4%	3%
overige zakelijke dienstverlening	10%	9%	16%	16%	12%	11%
openbaar Bestuur, Overheid	9%	14%	2%	4%	9%	12%
handel	7%	9%	24%	12%	15%	9%
zorg	6%	7%	15%	26%	19%	24%
financiële instellingen	5%	13%	2%	4%	4%	7%
horeca en Catering	4%	3%	12%	5%	2%	1%
onderwijs	3%	3%	6%	11%	8%	12%
informatie en communicatie	3%	3%	3%	3%	3%	4%
landbouw, visserij en delfstoffen	2%	1%	2%	1%	1%	1%
energie- en waterbedrijven	2%	2%	0%	1%	1%	1%
cultuur, sport en recreatie	1%	0%	2%	2%	1%	1%
overige dienstverlening	1%	0%	2%	3%	2%	2%
totaal	243.412	35.293**	1.482.251	189.191	4.563.486	869.183

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* kolompercentages

** aantal is iets lager dan de 38.800 flexkrachten in opleiding in tabel 2.1, vanwege het ontbreken van het kenmerk 'sector' voor een deel van de respondenten.

Tabel 2.7 - Percentage flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers in opleiding, scholier student en overig naar sector (2016)

	flexkrachten			niet-vaste werknemers			vaste werknemers					
	in opleiding	scholier/ student	overig	totaal	in opleiding	scholier/ student	overig	totaal	in opleiding	scholier/ student	overig	totaal
financiële instellingen	39%	12%	49%	11.864	33%	14%	53%	23.378	33%	1%	65%	181.186
openbaar Bestuur, Overheid	23%	8%	70%	21.507	24%	15%	61%	34.115	24%	1%	75%	417.762
informatie en communicatie	19%	9%	73%	6.642	16%	26%	58%	37.756	20%	2%	79%	157.504
handel	17%	14%	69%	17.879	6%	61%	33%	359.275	12%	9%	80%	679.773
zorg	16%	28%	56%	14.117	22%	20%	58%	228.262	24%	2%	74%	863.775
onderwijs	14%	25%	61%	7.399	23%	24%	53%	88.715	27%	1%	71%	378.734
overige zakelijke dienstverlening	14%	16%	71%	23.923	12%	28%	60%	237.171	18%	2%	80%	535.679
energie- en waterbedrijven	12%	19%	69%	4.543	26%	10%	63%	5.851	23%	1%	76%	43.885
bouwnijverheid	12%	2%	87%	24.683	14%	14%	73%	35.445	14%	1%	84%	205.225
vervoer en opslag	11%	12%	77%	27.087	11%	16%	73%	70.409	15%	1%	83%	239.717
industrie	11%	7%	82%	63.499	12%	23%	65%	93.023	13%	1%	86%	576.836
horeca en Catering	9%	39%	52%	10.047	5%	63%	32%	173.259	11%	12%	77%	104.342
landbouw, visserij en delfstoffen	9%	6%	85%	4.790	8%	57%	35%	29.890	13%	3%	84%	46.037
overige dienstverlening	6%	11%	83%	1.840	16%	25%	59%	30.693	17%	2%	81%	75.374
cultuur, sport en recreatie	3%	30%	66%	3.591	10%	48%	42%	35.007	14%	3%	83%	57.658
Totaal	35.293**	30.463	177.656	243.412	189.191	557.452	735.609	1.482.251	869.183	129.025	3.565.278	4.563.486

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* rijpercentages

** aantal is iets lager dan de 38.800 flexkrachten in opleiding in tabel 2.1, vanwege het ontbreken van het kenmerk 'sector' voor een deel van de respondenten.

2.3.2 Beroepsniveau

Het niveau van een beroep wordt door het CBS ingedeeld volgens de internationale ISCO-kwalificatie. Omdat deze kwalificatie niet heel bekend is in Nederland en de benamingen van de niveaus niet inhoudelijk zijn, geven we eerst de omschrijving van de vier niveaus die worden onderscheiden.

ISCO-niveau 1⁴

Simple en routinematig werk. Voorbeelden zijn schoonmaken, graven, tillen en het dragen van materiaal met de hand, sorteren of handmatig in elkaar zetten van producten, plukken van fruit etc.

ISCO-niveau 2

Werk dat onder andere het bedienen van machines en elektronisch gereedschap, besturen van voertuigen, onderhoud en reparatie van mechanische en elektronische producten en manipulatie, opslag en sorteren van informatie omvat.

ISCO-niveau 3

Het uitvoeren van complexe technische en praktische handelingen waarvoor een flinke hoeveelheid feitenkennis, technologische kennis en kennis over procedures nodig is in een specifiek veld. Voorbeelden van beroepen zijn winkelmanagers, verkopers, computersupport etc.

ISCO-niveau 4

Het uitvoeren van complexe probleemanalyse, het nemen van complexe beslissingen en creativiteit waarvoor een flinke hoeveelheid theoretische kennis en feitenkennis nodig is in een specifiek veld. Hieronder vallen onder andere onderzoek om de algehele kennis over een bepaald onderwerp te vergroten, diagnose en behandeling van ziekten, het overbrengen van kennis op anderen en het ontwerpen van machines en productieprocessen.

Bijna twee derde van de flexkrachten is werkzaam in een functie die gekwalificeerd wordt als beroepsniveau 2. Ook meer dan de helft van de flexkrachten in opleiding is werkzaam in een functie op beroepsniveau 2, 58 procent van hen werkt in dat niveau. Opvallend is dat de flexkrachten in opleiding ongeveer even vaak zijn terug te vinden in niveau 4 als op basis van de verdeling in de totale populatie kan worden verwacht. Bij de niet-vaste werknemers en de vaste werknemers is het percentage werknemers in opleiding in niveau 4 juist hoger. Flexkrachten in opleiding zitten, net als de niet-vaste en vaste werknemers minder vaak in het laagste functieniveau. Flexkrachten scholen meer in niveau 2 en niet-vaste en vaste werknemers meer in niveau 4 (tabel 2.8).

4 International Labour Office (2012). International standard classification of occupations. ISCO-8. Geneva: ILO

Tabel 2.8 – Flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers naar beroepsniveau volgens internationale ISCO indeling (2016)

	flexkrachten		niet-vaste werknemers		vaste werknemers	
	totaal	in opleiding	totaal	in opleiding	totaal	in opleiding
ISCO-niveau 1	18%	11%	19%	5%	6%	2%
ISCO-niveau 2	62%	58%	50%	37%	40%	30%
ISCO-niveau 3	10%	19%	12%	21%	19%	22%
ISCO-niveau 4	9%	12%	19%	36%	34%	46%
totaal	269.854	38.255	1.747.766	212.273	4.922.428	933.785

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* kolompercentages

2.3.3 Omvang aanstelling

De helft van de flexkrachten in opleiding werkt 36 uur of meer. Bij de vaste werknemers in opleiding werkt 57 procent fulltime. Bij de niet-vaste werknemers in opleiding is het percentage dat fulltime werkt 44 procent.

Tabel 2.9 – Flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers naar omvang van de aanstelling (2016)

	flexkrachten		niet-vaste werknemers		vaste werknemers	
	totaal	in opleiding	totaal	in opleiding	totaal	in opleiding
0-11 uur per week	11%	5%	35%	7%	4%	1%
12-20 uur per week	14%	10%	19%	14%	11%	8%
21-35 uur per week	25%	35%	21%	34%	29%	34%
36 uur per week of meer	50%	50%	25%	44%	55%	57%
	273.046	38.821	1.775.567	215.076	4.971.844	942.181

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* kolompercentages

Flexkrachten die 21-35 uur per week werken volgen het vaakst een opleiding (20 procent). Bij de niet-vaste werknemers en de vaste werknemers volgen zowel de personen die 21-35 uur werken als de personen die 36 uur of meer werken in gelijke mate een opleiding, rond de 21 procent. Werknemers met kleine contracten volgen het minst vaak een opleiding. Dit geldt voor de flexkrachten (6 procent) en voor de vaste werknemers (6 procent) in gelijke mate, voor niet-vaste werknemers is dit nog duidelijker (2 procent) (tabel 2.10).

Tabel 2.10 – Flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers naar omvang van de aanstelling (2016)

	flexkrachten		niet-vaste werknemers		vaste werknemers	
	totaal	in opleiding*	totaal	in opleiding*	totaal	in opleiding*
0-11 uur per week	29.693	6%	621.231	2%	213.958	6%
12-20 uur per week	38.867	10%	340.342	9%	562.846	14%
21-35 uur per week	68.513	20%	368.842	20%	1.462.016	22%
36 uur per week of meer	135.972	14%	445.151	21%	2.733.024	20%

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* het percentage in opleiding ten opzichte van het totaal per omvang van de aanstelling

2.4 Contractfase flexkrachten in opleiding

In de voorgaande paragrafen is gebruik gemaakt van gegevens van het CBS. Daarmee is het echter niet mogelijk een onderscheid te maken naar de verschillende contractfases A, B en C (of 1 t/m 4). Daarvoor zijn we aangewezen op de enquête onder de flexorganisaties. Voor een uitleg over de verschillende contractfases zie bijlage 4.

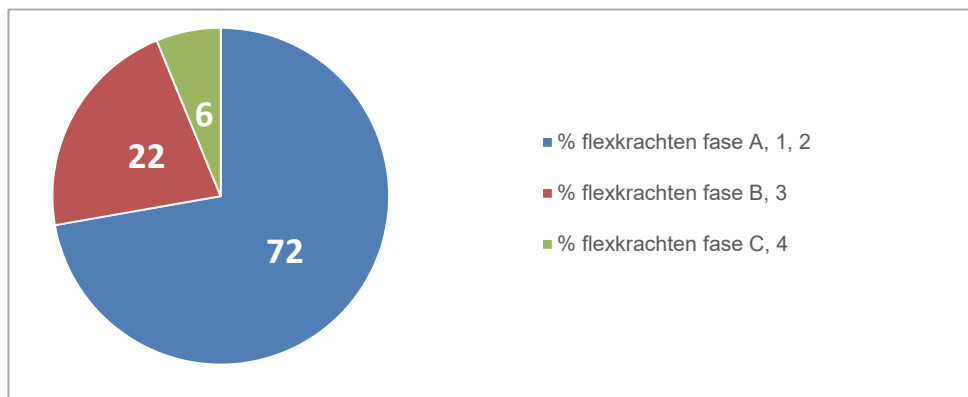
Bijna drie kwart van de flexkrachten blijkt werkzaam in fase A, 1, 2, 22 procent in fase B, 3 en 6 procent in fase C, 4 (figuur 2.12). In de vorige OpleidingsMonitor (2012⁵) was het percentage flexkrachten dat werkzaam was in fase B, 3 wat lager (14 procent) en het percentage flexkrachten dat werkzaam was in fase C, 4 wat hoger (11 procent). Het percentage in fase A, 1, 2 was nagenoeg gelijk (75 procent).

Volgens de Uitzendmonitor 2016⁶ is het percentage uitzendkrachten fase A, 1, 2 hoger (84% in 2015) en fase B, 3 en C, 4 lager (13% resp. 2%). In de enquête is dus een oververtegenwoordiging van fase B, 3 en C, 4 en een ondervertegenwoordiging van fase A, 1, 2 te zien.

5 Jong, G. de, Vermeulen, H, Warmerdam, J., Wit, W., de (2012). *Opleidingsmonitor Flexbranche 2012*. Nijmegen: ITS - Radboud Universiteit Nijmegen

6 Vermeulen, H., Wit, W. de, Leest, B. van & Rossen, L. (2016). *Uitzendmonitor 2016*. Nijmegen: KBA Nijmegen

Figuur 2.12 – Verhouding tussen de verschillende fasen van flexkrachten (in procenten)



Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Grotere organisaties hebben naar verhouding meer fase B, 3-flexkrachten in dienst en minder fase A, 1, 2 flexkrachten (tabel 2.11)⁷. In de vorige OpleidingsMonitor in 2012 bleken grotere organisaties naar verhouding meer fase B, 3 en fase C, 4 flexkrachten in dienst te hebben dan kleinere organisaties, en minder fase A, 1, 2 flexkrachten.

Tabel 2.11 – Flexkrachten naar contractfase (N (% flexkrachten) = 204; N (% flexkrachten in opleiding) = 159)

grootteklasse (aantal werknemers)	2009	2012	2017	2017	2017	2017	2017
		totaal		1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	≥50
% flexkrachten fase A, 1, 2	76%	75%	72%	74%	71%	72%	66%
% flexkrachten fase B, 3** ***	16%	14%	22%	20%	21%	22%	27%
% flexkrachten fase C, 4***	7%	11%	6%	5%	8%	6%	7%
% fase A, 1, 2 van flexkrachten in opleiding	79%	72%	73%	79%	70%	69%	64%
% fase B, 3 van flexkrachten in opleiding ** ***	12%	14%	21%	15%	22%	26%	29%
% fase C, 4 van flexkrachten in opleiding***	7%	13%	6%	6%	8%	5%	7%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* = significant naar grootteklasse

** = significant verschil tussen 2009 en 2017

*** = significant verschil tussen 2012 en 2017

In 2017 hadden de flexorganisaties gemiddeld 188 flexkrachten in opleiding. De verdeling over de contractfasen wijkt nauwelijks af van de verdeling van de flexkrachten die in die

⁷ Deze verschillen zijn echter niet significant.

periode werkzaam waren, zo blijkt uit de onderste rijen van de tabel. Blijkbaar worden flexkrachten in fase A, 1, 2 in ongeveer dezelfde mate opgeleid als flexkrachten in fase B, 3 en fase C, 4. In de meting van 2012 was dit eveneens het geval.

2.5 Motieven voor het volgen van een opleiding

De motivatie om een opleiding te volgen is bij flexkrachten vooral omdat dit verplicht is (32 procent) en om ander werk te vinden (37 procent) en veel minder om bij te blijven (17 procent). Bij niet-vaste en vaste werknemers is het op peil houden van de kennis juist de meest genoemde motivatie (52 procent).

Tabel 2.11 – Motieven voor het volgen van opleidingen van flexkrachten, flexkrachten-in-bedrijf en arbeidskrachten-in-bedrijf met deeltijopleidingen (2010)

	flexkrachten	niet-vaste werknemers	vaste werknemers
Reden voor opleiding			
om bij te blijven	17%	35%	52%
cursus was verplicht	32%	27%	23%
om promotie te maken	14%	8%	9%
om ander werk te kunnen doen	37%	29%	16%
totaal	19.877	81.398	384.794

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* De gegevens betreffen werkenden die een opleiding volgen exclusief scholieren en studenten.

3 Opleidingskenmerken

In dit hoofdstuk worden de kenmerken van de actuele opleiding nader bekeken. Eerst worden het niveau en de duur van de opleiding in kaart gebracht en daarna de vormen van de opleiding.

3.1 Niveau van de opleiding

Van de flexkrachten in opleiding volgt 37 procent een 'niet reguliere opleiding' in 2016. Dit zijn opleidingen die niet door de overheid worden bekostigd. Dit percentage is ten opzichte van 2014 (28 procent) toegenomen. Bij de niet-vaste werknemers en de vaste werknemers zien we ook dat er verhoudingsgewijs meer niet reguliere opleidingen worden gevolgd in 2016. De meeste opleidingvolgenden nemen echter deel aan vormen van regulier onderwijs. Het aandeel flexkrachten dat secundair onderwijs volgt (vbo, vmbo, mavo, havo/vwo, mbo inclusief BOL/BBL en de propedeuse hbo en wo) ligt rond 25 procent. De BBL-opleiding is bij de niet-vaste werknemers in opleiding een aanzienlijk grotere categorie met 12 procent. Het aandeel BOL'ers onder de flexkrachten is in 2016 iets toegenomen van 2 procent naar 5 procent. Het aandeel BBL'ers is nagenoeg gelijk gebleven (tabel 3.1).

Tabel 3.1 – Flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers in opleiding naar het niveau van de actuele opleiding (2014 en 2016)

	flexkrachten in opleiding		niet-vaste werknemers in opleiding		vaste werknemers in opleiding	
	2014	2016	2014	2016	2014	2016
geen reguliere opleiding*	28%	37%	29%	33%	46%	50%
onderwijs kleuters	0%	0%	0%	0%	0%	0%
primair onderwijs	5%	4%	2%	2%	0%	1%
sec. onderwijs, 1e fase	0%	0%	0%	1%	0%	0%
sec. onderwijs, 2e fase	19%	15%	19%	21%	20%	20%
hoger onderwijs, 1e fase	12%	8%	10%	9%	11%	10%
hoger onderwijs, 2e fase	2%	0%	6%	5%	7%	7%
hoger onderwijs, 3e fase	0%	0%	3%	2%	2%	2%
sec, 1e fase, BOL	0%	0%	0%	0%	0%	0%
sec, 2e fase, BOL	2%	5%	3%	3%	2%	2%
sec, 1e fase, BBL	0%	0%	0%	0%	0%	0%
sec, 2e fase, BBL	6%	5%	13%	12%	5%	4%
opleiding onbekend	25%	26%	14%	12%	5%	4%
totaal	30.478	38.821	182.200	193.891	928.185	942.181

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* 'Niet reguliere opleidingen' zijn opleidingen die niet door de overheid worden bekostigd

3.2 Duur van de opleiding

Van de flexkrachten die een opleiding volgen, volgt 40 procent een opleiding van 6 maanden of meer in 2016. Bij de niet-vaste werknemers is het percentage dat een opleiding volgt van 6 maanden of langer 50 procent en onder de vaste werknemers 34 procent. Flexkrachten zijn in 2016, in tegenstelling tot 2014 meer kortere opleidingen gaan doen van 1 tot 6 maanden.

Tabel 3.2 – Flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers in opleiding naar de duur van de actuele opleiding (2014 en 2016)

	Flexkrachten in opleiding		niet-vaste werknemers in opleiding		vaste werknemers in opleiding	
	2014	2016	2014	2016	2014	2016
<= 1 week	7%	8%	6%	6%	10%	10%
1 week tot 1 maand	5%	3%	4%	4%	5%	6%
1 tot 3 maanden	5%	12%	6%	8%	8%	8%
3 tot 6 maanden	9%	13%	9%	11%	10%	10%
6 tot 12 maanden	8%	8%	7%	9%	7%	6%
1 tot 2 jaar	13%	11%	12%	10%	8%	8%
2 tot 3 jaar	12%	9%	13%	11%	9%	8%
>= 3 jaar	14%	10%	21%	20%	13%	12%
niet bekend	26%	26%	23%	22%	30%	31%
totaal	29.661	37.591	197.818	208.403	899.921	911.502

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* Deze vraag is alleen gesteld aan personen die een opleiding in deeltijd volgen

3.3 Beroepskwalificerende opleidingen

In 2016 volgde 14 procent van de flexkrachten een opleiding. Van *alle flexkrachten zonder startkwalificatie* volgt 10 procent in 2016 een opleiding, van deze 10 procent volgt 23 procent een opleiding die leidt tot het behalen van een startkwalificatie. Van *alle flexkrachten met startkwalificatie* volgt 16 procent in 2016 een opleiding, van deze 16 procent volgt 37 procent een opleiding die op of boven het niveau van een startkwalificatie ligt. Mensen die al een startkwalificatie hebben volgen dus vaker een aanvullende opleiding. Zij geven hiermee vaker invulling aan het 'Leven Lang Leren' dan flexkrachten zonder startkwalificatie.

Tabel 3.3 – Flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers in opleiding naar het al dan niet opleiden tot een startkwalificatie (2014 en 2016)

	Flexkrachten In opleiding		niet-vaste werknemers in opleiding		vaste werknemers in opleiding	
	2014	2016	2014	2016	2014	2016
opleiding volgend	13%	14%	12%	12%	19%	19%
waarvan opleiding leidt (in principe) tot startkwalificatie	42%	33%	49%	46%	36%	33%
zonder startkwal en opleiding volgend	10%	10%	7%	6%	11%	11%
waarvan opleiding leidt (in principe) tot startkwalificatie	28%	23%	53%	59%	33%	32%
met startkwal en opleiding volgend	15%	16%	15%	15%	21%	21%
waarvan opleiding leidt (in principe) tot startkwalificatie	46%	37%	48%	43%	37%	34%

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

Tot nu toe hebben we in dit hoofdstuk gekeken naar BBL-opleidingen vanuit het perspectief van de flexkracht, op basis van gegevens van de EBB. In de telefonische enquête hebben we ook aan de flexorganisaties gevraagd hoe zij aankijken tegen de BBL-opleidingen.

Tabel 3.4 – Bekendheid met BBL-opleidingen voor flexkrachten bij flexorganisaties (N = 230)

Grootteklasse (aantal werknemers)	2009	2012	2017	2017	2017	2017	2017
		totaal		1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	≥50
goed bekend met BBL	34%	50%	67%	64%	70%	64%	85%
weet ongeveer wat BBL is	31%	22%	15%	12%	12%	22%	15%
niet bekend met BBL	35%	28%	18%	25%	18%	14%	0%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Geen significante verschillen tussen grootteklassen

Het blijkt dat twee derde van de organisaties goed bekend is met BBL-opleidingen voor flexkrachten. We zien dat de bekendheid met de BBL-opleidingen is toegenomen ten opzichte van de eerdere jaren: van 34 procent in 2009 naar 67 procent in 2017 (tabel 3.4).

Tabel 3.5 – Flexkrachten in BBL-opleiding (N = 187)

grootteklasse (aantal werknemers)	2012	2017	2017	2017	2017	2017
	totaal		1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	≥50
alleen 2 jaar geleden flexkrachten in BBL*	3%	2%	2%	2%	2%	0%
alleen in voorgaand jaar flexkrachten in BBL*	9%	3%	3%	4%	2%	0%
in de twee voorgaande jaren flexkrachten in BBL*	22%	25%	8%	30%	31%	57%
verwacht komend jaar flexkrachten via de BBL op te leiden (N = 174)	40%	27%	20%	28%	27%	54%
gemiddeld aantal flexkrachten dat men verwacht op te leiden via de BBL in 2017* (N = 45)		35%	7%	11%	21%	173%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* = verschil naar grootteklasse is significant

** In de enquête in 2009 werd, net als bij de metingen van 2012 en 2017, de vraag gesteld, of flexorganisaties flexkrachten in BBL-opleidingen hebben. In 2009 was de vraag echter anders geformuleerd dan in 2012 en 2017. De tabel laat dan ook alleen de resultaten van de metingen uit 2012 en 2017 zien.

Een kwart van de flexorganisaties heeft in 2015 én 2016 flexkrachten in BBL-opleidingen (tabel 3.5). Dit is ongeveer gelijk aan wat in 2012 gevonden werd (22 procent). Daarbij zijn er verschillen naar grootteklasse. De grotere flexorganisaties zijn, net als in 2012, aanmerkelijk actiever op het terrein van BBL-opleidingen dan de kleinere.

Meer dan een kwart van de flexorganisaties verwacht in 2017 flexkrachten via de BBL op te leiden. In 2012 lag het percentage flexorganisaties dat verwachtte in dat jaar flexkrachten via de BBL op te leiden nog op 40 procent. Het aantal flexkrachten dat ze in 2017 via de BBL verwachten op te leiden verschilt per grootteklasse: bij de kleinste organisaties gaat het om gemiddeld 7 flexkrachten en bij de grootste organisaties om gemiddeld 173 flexkrachten. Opgemerkt dient te worden dat het aantal organisaties waarover het gemiddelde per grootteklasse is berekend laag is (variërend van minimaal 6 tot maximaal 14 organisaties per grootteklasse).

Bekendheid EVC

In de vorige monitor bleek de bekendheid met EVC (Erkenning van Verworven Competenties) flink te zijn toegenomen tussen 2009 en 2012. Gaf in 2009 nog 27 procent aan 'goed bekend' te zijn met EVC, in 2012 was dat gestegen naar 42 procent. In 2017 lijkt deze trend niet door te zetten. Het percentage 'goed bekend' komt in dit jaar uit op 38 procent. Wanneer we kijken naar de groep die goed dan wel enigszins bekend is met EVC dan geeft in 2017 55 procent aan 'goed' of 'enigszins' bekend te zijn met EVC-trajecten. In 2012 was dit nog 65 procent. In 2009 lag dit percentage gelijk aan wat in 2017 gevonden wordt (54 procent).

In 2009 en 2012 was EVC bekender bij de grotere organisaties dan bij de kleinere (2009: 52 procent onder de kleinste organisaties; 93 procent onder de grootste organisaties; 2012: 66

procent onder de kleinste organisaties; 82 procent onder de grootste organisaties). In 2017 zien we dat alleen de grootste organisaties (≥ 50) bekender zijn met de EVC dan de andere.

Tabel 3.6 – Bekendheid met EVC-trajecten voor flexkrachten bij flexorganisaties (N = 233)

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>	2009	2012	2017	2017	2017	2017	2017
		totaal		1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	≥ 50
goed bekend is met EVC	27%	42%	38%	33%	36%	40%	64%
ongeveer weet wat EVC is	27%	23%	17%	20%	20%	14%	7%
niet bekend met EVC	46%	34%	45%	47%	44%	46%	29%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Geen significante verschillen tussen grootteklassen

Bijna drie kwart van de flexorganisaties die het instrument EVC kent, vindt het geschikt om kwaliteiten van flexkrachten vast te leggen. Dit is een stijging ten opzichte van 2012, toen gold dit voor iets meer dan de helft van de flexorganisaties die EVC kende. Het lijkt erop dat de (kleinere) groep die bekend is met de EVC meer overtuigd is van het instrument dan de grotere groep uit eerdere jaren. Mogelijk zijn de bureaus die het instrument minder geschikt vinden gestopt met het EVC waardoor de algehele bekendheid in die bureaus minder is geworden of zelfs is verdwenen.

Tabel 3.7 – Waardering van EVC (N =92)

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>	2012	2017	2017	2017	2017	2017
		totaal	1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	≥ 50
wel geschikt	56%	71%	84%	60%	75%	43%
niet geschikt	44%	29%	16%	40%	25%	57%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Er zijn ook andere manieren voor flexkrachten om een erkenning te krijgen dan via een EVC of via een volledig BBL-traject (tabel 3.8 en tabel 3.9). Bij 14 procent van de flexorganisaties verkrijgen de flexkrachten via deelcertificaten een erkenning voor kennis en/of verworven vaardigheden. Bij 8 procent van de organisaties behoort ook een branche-erkenning tot de mogelijkheden.

Tabel 3.8 – Andere manieren dan via een EVC om voor flexkrachten binnen het bedrijf een erkenning te kunnen verwerven; meerdere antwoorden mogelijk (N =131)

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>	2017 totaal	2017 1 t/m 4	2017 5 t/m 9	2017 10 t/m 49	2017 ≥50
ja, via deelcertificaten	14%	11%	9%	18%	30%
ja, via branche-erkenning	8%	2%	11%	10%	10%
ja, via de RIVOR-diploma route	2%	2%	0%	3%	10%
ja, via een andere mogelijkheid	13%	4%	20%	13%	30%
weet niet*	15%	24%	6%	13%	11%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* = verschil naar grootteklasse is significant

Het behalen van deelcertificaten wordt door de flexorganisaties ook het meest genoemd als manier waarop flexkrachten – anders dan via een volledig BBL-traject – een mbo-diploma of een diploma van vergelijkbaar niveau hebben behaald binnen de flexorganisatie (tabel 3.9). Het behalen van deelcertificaten wordt vaker genoemd door de grootste organisaties (30 procent) dan door de kleinere organisaties (tussen de 5 en 15 procent).

Onder de categorie 'via een andere route' geven de flexorganisaties vaak aan dat een (deeltijd) BOL-opleiding een manier is voor flexkrachten om binnen de flexorganisatie een diploma te behalen op mbo-niveau.

Tabel 3.9 – Andere manieren dan via een volledig BBL-traject waarop flexkrachten binnen het bedrijf een mbo-diploma of vergelijkbaar niveau hebben behaald; meerdere antwoorden mogelijk (N =233)

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>	2017 totaal	2017 1 t/m 4	2017 5 t/m 9	2017 10 t/m 49	2017 ≥50
ja, via het erkennen van eerdere ervaring via EVC	3%	0%	5%	6%	8%
ja, via deelcertificaten*	10%	5%	15%	10%	31%
ja, via branche-erkenning	5%	2%	8%	3%	15%
ja, via de RIVOR-diploma route	0%	0%	0%	1%	0%
ja, via een andere route	9%	5%	6%	8%	54%
weet niet	14%	20%	7%	14%	8%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* = verschil naar grootteklasse is significant

3.4 Vormen van opleiding

Behalve EVC en BBL zijn er meer vormen van scholing en opleiding mogelijk. Bij meer dan 70 procent van de flexorganisaties zijn *vaak* korte, op specifiek werk of functie, gerichte cursussen gevolgd. In 2012 werden er minder dergelijke cursussen gevolgd.

Tabel 3.10 – Mate van voorkomen van vormen van scholing die organisaties hun flexkrachten laten volgen (N = 209)

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>		2009	2012 totaal	2017	2017 1 t/m 4	2017 5 t/m 9	2017 10 t/m 49	2017 ≥50
korte op specifieke werk/functie gerichte cursussen***	vaak	69%	62%	71%	70%	63%	76%	86%
	soms	24%	31%	24%	22%	34%	21%	14%
	niet	7%	6%	5%	8%	4%	3%	0%
langere opleidingen voor vakdiploma mbo (BBL, BOL)*	vaak	11%	13%	10%	5%	11%	14%	21%
	soms	21%	24%	31%	20%	33%	38%	50%
opleidingen/deelcertificaten hbo/wo	niet	68%	64%	58%	75%	56%	48%	29%
	vaak	1%	4%	3%	4%	7%	0%	0%
	soms	15%	12%	10%	7%	4%	18%	15%
	niet	84%	85%	87%	89%	89%	82%	85%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* = significant naar grootteklasse

** = significant verschil tussen 2009 en 2017

*** = significant verschil tussen 2012 en 2017

De langere opleidingen voor vakdiploma's mbo komen in 2017 bij meer flexorganisaties voor (32 procent in 2009 tegen 41 procent in 2017). De categorie 'soms' is in 2017 echter groter dus langere opleidingen komen minder frequent voor of er worden minder flexkrachten opgeleid binnen de flexorganisatie. Langere opleidingen komen vaker voor bij de grotere dan bij de kleinere organisaties. Van de kleinste organisaties laat 25 procent de flexkrachten langere opleidingen volgen; bij de grootste organisaties betreft dit 71 procent. Opleidingen of deelcertificaten hbo of wo komen maar sporadisch voor bij de flexorganisaties. Hierin zijn geen grote verschillen naar grootteklasse.

4 Organisatie en financiering van scholing

In dit hoofdstuk bespreken we hoe scholing van flexkrachten wordt georganiseerd en gefinancierd. We gebruiken daarvoor gegevens uit zowel de EBB-enquête als uit de telefonische en digitale enquêtes onder de flexorganisaties. De vergelijking met de uitkomsten uit de OpleidingsMonitor 2009 is betrekkelijk. Destijds is steeds bevraagd over een periode van anderhalf jaar (2008 en *eerste helft* 2009); in 2012 en 2017 is een periode van twee jaar bevraagd (2010 en 2011; 2015 en 2016).

Uit de analyse van de EBB-gegevens kunnen we afleiden in welke mate met (en zonder) studieverlof wordt geschoold. Die gegevens komen in paragraaf 4.1 aan de orde. Vervolgens bespreken we in paragraaf 4.2 hoeveel geld flexorganisaties uitgeven aan scholing en in hoeverre inlenende bedrijven meebetalen. In paragraaf 4.3 tonen we van welke instanties subsidie wordt verkregen.

4.1 Opleiding en studieverlof

De meeste werkenden studeren zonder betaald studieverlof; dat geldt vooral voor de flexkrachten en de niet-vaste werknemers (tabel 4.1). Studeren zonder betaald studieverlof wil zeggen dat de werkenden eigen tijd inzetten om de opleiding te volgen. Bij de vaste werknemers studeert ruim de helft (55 procent) zonder betaald studieverlof. Vaste werknemers hebben vaker betaald verlof (43 procent) dan flexkrachten (13 procent) en niet-vaste werknemers (28%).

Tabel 4.1 – Flexkrachten, niet-vaste werknemers en vaste werknemers in opleiding naar het studeren met en zonder betaald studieverlof (2016)

	flexkrachten In opleiding	niet-vaste werknemers in opleiding	vaste werknemers in opleiding
betaald verlof	13%	28%	43%
geen betaald verlof	86%	70%	55%
onbekend	1%	2%	2%
totaal	21.065	91.164	424.511

Bron: Enquête beroepsbevolking CBS

* kolompercentages

4.2 Uitgaven van flexorganisaties voor scholing

Het percentage flexorganisaties dat zegt *uitgaven voor scholing* te hebben gedaan is gestegen over de jaren. In 2009 zei 75 procent dergelijke uitgaven te hebben gedaan, in 2012 nam dit toe naar 90 procent en in 2017 is het verder gestegen naar 94 procent (tabel 4.2).

Tabel 4.2 – *Uitgaven aan scholing voor flexkrachten bij flexorganisaties (in procenten of – als expliciet is aangegeven – in euro's)*

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>	2009	2012 totaal	2017	2017 1 t/m 4	2017 5 t/m 9	2017 10 t/m 49	2017 ≥50
heeft uitgaven voor scholing gedaan in voorgaand jaar (N totaal = 136; N grootteklasse = 59)	76%	90%	94%	95%	90%	95%	100%
Gemiddeld besteed bedrag per geschoolde flexkracht (N = 104)	€ 681	€ 902	€ 716	€ 687	€ 590	€ 807	€ 1.281
tot 500 euro	63%	50%	57%	65%	52%	55%	50%
500-1000 euro	24%	27%	26%	22%	33%	25%	30%
meer dan 1000 euro (N = 183)	14%	24%	16%	13%	15%	21%	20%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
waarvan inlenende bedrijven ... (N totaal = 127; N grootteklasse = 56)							
... meebetaalden	20%	10%	17%	10%	22%	29%	17%
... bijdrage in natura leverden	11%	18%	31%	40%	56%	24%	33%
... zowel meebetaald als in natura		10%					
... geen bijdrage leverden	70%	62%	52%	50%	22%	48%	50%

Bron: telefonische en digitale enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Geen significante verschillen tussen grootteklassen

Gemiddeld besteedden de flexorganisaties in 2016 (meting 2017) per geschoolde flexkracht € 716 aan scholing. Dit is lager dan in 2011 (meting 2012) (€ 902), maar wel hoger dan in de eerste helft van 2009 (meting 2009) (€ 681). Er zijn net als in 2012 geen significante verschillen tussen de grootteklassen.

Niet alle organisaties waren in staat om aan de telefoon een bedrag te noemen. Om toch enige indicatie van de scholingsuitgaven te krijgen, vroegen we hen daarom de bedragen in te delen in drie categorieën. De eerder waargenomen daling van het bedrag voor scholing tussen 2012 en 2017 zien we ook hier terug: er is een afname van het percentage dat zegt meer dan € 1.000 te hebben besteed aan scholing (van 24 procent tot 16 procent) en een toename van het percentage dat zegt minder dan € 500 te hebben besteed aan scholing (van 50 procent naar 57 procent). De daling komt niet specifiek op conto van enkel de kleinere of grotere flexorganisaties, maar de daling is onder de grootste bedrijven wel sterker.

Tot slot laat tabel 4.1 zien in welke mate de inlenende bedrijven hebben meebetaald aan die opleidingen en op welke wijze. De vergelijking met 2012 wordt enigszins bemoeilijkt, omdat in 2012 een extra antwoordcategorie was toegevoegd (in tegenstelling tot 2009 en 2017), namelijk zowel bijdragen in natura als bijdragen in geld.

Het percentage flexorganisaties dat aangeeft dat de inlenende bedrijven geen bijdrage leveren is gedaald over de jaren. In 2009 betrof dit 70 procent van de flexorganisaties; in 2017 is dit nog 52 procent. Het percentage flexorganisaties dat aangeeft dat de inlenende bedrijven een bijdrage in natura leveren is gestegen over de jaren: van 11 procent in 2009 tot 31 procent in 2017. In 2017 geven meer flexorganisaties aan dat inlenende bedrijven een bijdrage in natura leveren (31 procent) dan dat inlenende bedrijven meebetalen (17 procent).

De flexorganisaties hebben ook een terugblik en een vooruitblik gegeven over de scholingsuitgaven (tabel 4.3).

In 2009 gaf - in een *terugblik* - 36 procent van de flexorganisaties aan dat ze in 2009 (veel) meer aan scholing hadden uitgegeven dan in 2008 en in 2012 gaf 48 procent aan dat ze in 2011 (veel) meer aan scholing hadden uitgegeven dan in 2010. Het percentage flexorganisaties dat (veel) meer aan scholing had uitgegeven in het actuele jaar dan in het voorliggende jaar was bij beide metingen tevens hoger dan het percentage dat (veel) minder had uitgegeven. Hoewel dit enkel een beeld geeft van de toe- of afname in uitgaven tussen twee opeenvolgende jaren, past de uitkomst in het beeld van stijgende uitgaven tussen 2009 en 2012.

In 2017 is gevraagd of er in 2016 meer of minder is uitgegeven aan scholing dan in 2015 (tabel 4.2). Het aantal organisaties dat in 2016 (veel) meer heeft uitgegeven dan in 2015 (47 procent) is veel hoger dan het aantal dat (veel) minder heeft uitgegeven (4 procent). Dit lijkt in tegenspraak met de eerder geconstateerde daling in het gemiddeld uitgegeven bedrag aan scholing tussen 2012 en 2017. Dat heeft echter betrekking op het gemiddeld uitgegeven bedrag per flexkracht. Doordat er nu meer flexkrachten worden geschoold dan in 2012, kan het totale bedrag dat is uitgegeven aan scholing hoger zijn. Bovendien gaat het hier om de toe- of afname in uitgaven tussen twee opeenvolgende jaren: 2015 en 2016. Het zou goed kunnen zijn dat de uitgaven in 2016 weliswaar nog niet op het niveau liggen van 2012, maar dat de uitgaven wel (weer) stijgend zijn. De ogenschijnlijke verschillen tussen de grote en kleine bedrijven zijn statistisch niet significant.

Tabel 4.3 – Terugblik en vooruitblik op toe- of afname van scholingsuitgaven voor flexkrachten door flexorganisaties

verwacht meer of minder aan scholing uit te geven...	2009	2012	2017	2017	2017	2017	2017
<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>		totaal		1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	≥50
<i>Terugblik: actueel jaar t.o.v. voorliggend jaar</i> (N totaal = 133; N grootteklasse = 59)							
(veel) meer	36%	48%	47%	38%	50%	50%	83%
ongeveer gelijk	34%	38%	38%	48%	40%	32%	17%
(veel) minder	27%	14%	4%	5%	10%	0%	0%
weet niet	4%	0%	12%	10%	0%	18%	0%
<i>Vooruitblik: volgend jaar t.o.v. actueel jaar</i> (N totaal = 132; N grootteklasse = 58)							
(veel) meer	42%	38%	45%	45%	40%	67%	50%
ongeveer gelijk	33%	41%	45%	35%	60%	14%	50%
(veel) minder	6%	21%	4%	15%	0%	10%	0%
weet niet	18%	0%	6%	5%	0%	10%	0%

Bron: digitale enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Geen significante verschillen tussen grootteklassen

Het aantal flexorganisaties - *vooruitblik* - dat in 2017 (veel) meer aan scholing verwacht uit te geven dan in 2016 is hoger (45 procent) dan het aantal flexorganisaties dat in 2017 (veel) minder verwacht uit te geven aan scholing (4 procent). Vooralsnog zou dit een positief signaal kunnen zijn wat betreft scholing in de nabije toekomst. Het percentage dat het komende jaar (veel) meer aan scholing verwacht uit te geven is daarnaast hoger dan in 2012 (38 procent), en iets hoger dan in 2009 (42 procent). Het aantal flexorganisaties dat in het volgende jaar (veel) minder aan scholing verwacht uit te geven (4 procent) is een stuk lager dan in 2012 (21 procent) en ongeveer gelijk aan wat we in 2009 zagen (6 procent).

4.3 Bijdragen en subsidies van derden

Flexorganisaties ontvangen bijdragen uit subsidies voor de uitgaven aan scholing. Meer dan een derde (38 procent) van de flexorganisaties krijgt scholingssubsidies (tabel 4.4).

Tabel 4.4 – Bijdragen aan opleidingen voor flexkrachten bij flexorganisaties (N totaal = 128; N grootteklasse = 56)

	2009	2012	2017	2017	2017	2017	2017
<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>		totaal		1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	≥50
UWV Werkbedrijf	8%	7%	16%	10%	33%	14%	0%
STOOF	6%	18%	24%	25%	11%	48%	17%
gemeenten	5%	9%	12%	5%	38%	10%	17%
scholingsfondsen andere sector	3%	3%	7%	5%	11%	10%	17%
sectorplan			6%	0%	11%	5%	17%
ESF	3%	7%	7%	0%	11%	0%	17%
totaal	15%	29%	38%				

Bron: digitale enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Geen significante verschillen tussen grootteklassen

Tussen 2009 en 2017 is het percentage flexorganisaties dat scholingssubsidies ontvangt toegenomen: van 15 procent in 2009 tot 38 procent in 2017. Die genoemde 38 procent is opgebouwd uit 18 procent die van één instantie subsidie krijgen, plus de overige 20 procent die van twee of meer instanties subsidie ontvangen.

Ook tussen 2009 en 2012 was er een toename. In 2012 waren het met name STOOF, gemeenten en het ESF (= Europees Stimuleringsfonds) waar relatief meer flexorganisaties scholingssubsidie van hadden ontvangen dan in 2009. In 2017 zijn het met name het UWV Werkbedrijf en STOOF waar relatief meer flexorganisaties scholingssubsidie van hebben ontvangen dan in 2012. In 2017 ontvangen relatief de meeste flexorganisaties scholingssubsidie van STOOF (24 procent van alle flexorganisaties), gevolgd door het UWV Werkbedrijf (16 procent van alle flexorganisaties). Het aantal flexorganisaties dat scholingssubsidie heeft ontvangen van scholingsfondsen van andere sectoren en gemeenten is eveneens toegenomen tussen 2012 en 2017. Sectorplannen vormen een nieuwe mogelijke bron van subsidie. Daar wordt regelmatig gebruik van gemaakt, evenals van scholingsfondsen van andere sectoren en van ESF.

In de vorige metingen bleken het met name de grotere flexorganisaties te zijn die subsidie van STOOF ontvingen, hoewel er van 2009 naar 2012 een relatief grote toename was in het aantal kleinere organisaties dat subsidie van STOOF ontving. Door het kleine aantal flexorganisaties dat bij deze vraag uitgesplitst kan worden naar grootteklasse, kan voor 2017 geen betrouwbare uitspraak worden gedaan over de toe- of afname naar bedrijfsgrootte. In 2017 lijken vooral de flexorganisaties met 10 tot 50 werknemers de weg naar STOOF te hebben gevonden.

5 Motieven en beleid voor scholing

In dit hoofdstuk wordt nagegaan of flexorganisaties scholingsbeleid voeren. Beleid is nog niet hetzelfde als dagelijkse praktijk. Iets kan als beleid worden geformuleerd, maar om welke reden dan ook niet tot uitvoering komen. Omgekeerd kan iets wel aan de orde van de dag zijn, maar niet zijn vastgelegd in officieel beleid. In het volgende hoofdstuk staan we daarom ook stil bij die dagelijkse praktijk. Eerst besteden we aandacht aan het geformuleerde *beleid en de motivatie* daarvan. De overweging om *investeringsbeslissingen* te nemen, komt in paragraaf 5.2 aan de orde, waarna we in paragraaf 5.3 in gaan op de feitelijke gang van zaken: hoeveel wordt er geschoold en waarom? In de dan volgende paragraaf kijken we naar BBL en EVC met de vraag waarom men specifiek daarop inzet. Paragraaf 5.5 beschrijft de knelpunten in het scholingsaanbod. We sluiten af met een paragraaf over de specifieke doelgroepen waar het scholingsbeleid van de flexorganisaties zich op richt.

5.1 Scholingsbeleid

In 2017 ligt het aantal flexorganisaties dat aangeeft expliciet beleid te voeren rond scholing van flexkrachten op ongeveer hetzelfde niveau (57 procent) als in 2012 (56 procent). De grote organisaties voeren vaker expliciet beleid (85 procent) dan de kleinere organisaties (variërend van 53 procent tot 56 procent) maar dit verschil tussen de grootteklassen is in 2017 niet significant.

Bij de twee kleinste grootteklassen (1 t/m 4 werknemers en 5 t/m 9 werknemers) ligt het percentage dat wel expliciet beleid voert rond scholing in 2017 (beide 56 procent) hoger dan in 2012 (respectievelijk 47 en 49 procent). Het verschil met de grootste categorie (50 of meer werknemers) is daarmee kleiner geworden in 2017. De organisaties met 10 tot 49 werknemers voerden in 2017 wat minder vaak expliciet beleid rondom scholing van flexkrachten dan in 2012 (53 vs. 62 procent).

Tabel 5.1 – Mate waarin expliciet beleid rond scholing van flexkrachten wordt gevoerd (N = 232)

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>	2009	2012	2017	2017	2017	2017	2017
		totaal		1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	≥50
wel expliciet beleid	66%	56%	57%	56%	56%	53%	85%
geen expliciet beleid	32%	44%	42%	44%	41%	46%	15%
niet bekend/niet te zeggen	2%		1%	0%	3%	1%	0%

Bron: digitale enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Geen significante verschillen tussen grootteklassen

Van de flexorganisaties geeft 41 procent aan dat het beleid onder andere is ingegeven door het feit dat scholing (of certificaten) vanuit de markt wordt gevraagd (tabel 5.2). Een derde noemt als motief dat scholing een bewijs is van kwaliteit naar de inleners toe en een kwart geeft aan dat beleid rondom scholing wordt gevoerd om ontwikkelingsmogelijkheden voor de flexkrachten te bieden of de kans op werk op de langere termijn te vergroten. Dat laatste werd in 2012 nauwelijks genoemd.

Tabel 5.2 – Motieven om wel beleid te voeren (meer dan één antwoord mogelijk, N =106)

	2012	2017
De vraag om scholing komt op vanuit de markt/door inleners wordt om geschoold personeel gevraagd	48%	41%
Scholing is bewijs van kwaliteit naar onze inleners toe	30%	33%
Scholing is vanwege afspraken in onder andere CAO verplicht	13%	11%
Flexkrachten kunnen daarmee gebonden worden aan het bedrijf		6%
Als ontwikkelingsmogelijkheid voor de flexkrachten/vergroten van kans op werk op langere termijn / Scholing voorziet in een behoefte van de flexkrachten	26%	23%
Aantrekkelijker worden voor flexkrachten		2%
Anders	28%	6%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

De 42 procent die geen beleid voert ten aanzien van scholing doet dat omdat (onder andere) de scholingsbehoefte individueel wordt bepaald of een kwestie van maatwerk is (17%). Dat de flexkrachten al voldoende ervaring of opleiding hebben enerzijds en dat er geen behoefte is aan scholing bij inlenende bedrijven anderzijds wordt door 14 procent genoemd als motieven om geen expliciet beleid voor scholing te voeren. Een tiende van de organisaties geeft aan dat er geen behoefte aan scholing is bij de flexkrachten zelf.

Opleiden vanuit sociale beweging of vanuit commercieel oogpunt

Een aantal flexorganisaties richt zich op scholing van speciale doelgroepen vanuit beweging met de doelgroep, andere houden met name het verdienmodel voor ogen. Een van de geïnterviewde flexorganisaties richt zich uit sociale beweging specifiek op mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Bedrijven die een social return verplichting hebben weten dat ze bij hen terecht kunnen om hiervoor personeel te vinden. Ze werken zakelijk, maar gaan niet voor winst. De medewerkers zijn allemaal gemotiveerde idealisten, ze werken vanuit een 'drive', die ook weleens verder willen gaan voor een flexkracht. Ze leven van de marges maar die hoeven niet zo breed te zijn.

Tabel 5.3 – Motieven om geen beleid te voeren (meer dan één antwoord mogelijk, N =71)

	2012	2017
het is een kwestie van maatwerk/wordt individueel per flexkracht bepaald		17%
de flexkrachten hebben al voldoende ervaring of opleiding	23%	14%
geen behoefte aan scholing bij inlenende bedrijven	12%	14%
geen interesse of geen behoefte bij de flexkrachten	7%	10%
ons bedrijf is te klein, te jong, te druk of te hectisch om voor scholing te zorgen	12%	9%
flexkrachten betreffen studenten/net afgestudeerden		5%
scholing is niet nodig, want de flexkrachten doen meestal eenvoudig werk	15%	4%
inleners leiden zelf op		4%
anders	63%	30%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

5.2 Overwegingen bij investeringsbeslissingen

Om scherper zicht te krijgen op de motieven van flexorganisaties om wel of niet beleid te voeren is gevraagd welke overwegingen in hun bedrijf een rol spelen bij beslissingen om in scholing van flexkrachten te investeren. De organisaties kunnen verschillende overwegingen noemen en aangeven in welke mate die voor hen van belang waren.

De overwegingen delen we in vier groepen in (tabel 5.4). De argumenten vanuit de vraagkant worden relatief het vaakst genoemd. We zien daarbij wel verschil met de argumentatie die in de vorige metingen naar voren werd gebracht. Dat scholing nodig moet zijn voor de functie/werk dat de flexkracht doet wordt het vaakst als (zeer) belangrijke overweging genoemd (92 procent). In 2017 wordt ook vaker gemeld dat dit argument (zeer) belangrijk is dan in de vorige metingen. Dat geldt ook voor de drie andere argumenten vanuit de vraagkant; dat scholing ervoor moet zorgen dat flexkrachten breder inzetbaar zijn, dat het flexkrachten inzetbaar moet maken daar waar tekorten zijn en dat het van inlenerskant moet worden gevraagd, worden als argumenten alle drie vaker als (zeer) belangrijk aangemerkt dan in de vorige twee metingen. Dat “scholing van de inlenerskant moet worden gevraagd”, wordt onder de argumenten vanuit de vraagkant, relatief het minst vaak als (zeer) belangrijk aangemerkt (64 procent).

In 2017 wordt, onder de argumenten vanuit de aanbodkant, het argument dat scholing goed is voor de ontwikkeling of loopbaan van de flexkrachten relatief het vaakst genoemd als (zeer) belangrijk (84 procent). Er zijn hierbij geen verschillen met de vorige metingen. Dat scholing een duidelijke wens/behoefte van de flexkracht zelf moet zijn wordt wel vaker genoemd dan in de vorige metingen (76 procent in de huidige meting; 64 respectievelijk 65 in de meting van 2009 en 2012). De overweging dat scholing moet opleiden tot een erkend (vak)diploma wordt het minst vaak als (zeer) belangrijk genoemd bij de overwegingen vanuit de aanbodkant (57 procent).

De argumenten dat scholing flexkrachten langer/sterker aan het bedrijf moet binden en dat scholing nu al moet inspelen op straks te verwachten personeelstekorten worden, als argumenten vanuit langere termijnperspectief, eveneens vaker aangemerkt als (zeer) belangrijk dan in de vorige metingen. Het ligt voor de hand om de oorzaak van beide bevindingen bij de huidige economische verbetering en de verwachte vergrijzing/ontgroening op de arbeidsmarkt te leggen. Dat scholing flexkrachten langer/sterker aan het bedrijf moet binden wordt daarbij wat vaker genoemd (83 procent) dan het argument dat scholing nu al moet inspelen op straks te verwachten personeelstekorten (67 procent).

De verplichting vanuit de CAO wordt het minst vaak genoemd als argument om te investeren in opleiden. Ook als argument voor de beleidsmatige aandacht voor scholing speelde de verplichting vanuit de CAO nauwelijks een rol (zie tabel 5.2). Vermoedelijk kennen de flexorganisaties deze wettelijke verplichting wel, maar behoort die plicht als zodanig bij hen niet tot de belangrijkste drijfveren. Die komen vooral voort uit de ontwikkelingen in de markt en het belang van de betrokkenen zelf.

Tabel 5.4 – Overwegingen van flexorganisaties bij investeringsbeslissingen rond scholing

	2009	2012	2017
<i>Argumentatie vanuit vraagkant</i>			
scholing moet nodig zijn voor functie/werk dat flexkracht doet**	87%	89%	92%
scholing moet ervoor zorgen dat flexkrachten breder inzetbaar zijn* **	76%	77%	80%
scholing moet flexkrachten inzetbaar maken daar waar tekorten zijn/vraag is* **	73%	74%	79%
scholing moet van inlenerskant worden gevraagd/opgedragen* **	55%	54%	64%
<i>Argumentatie vanuit aanbodkant</i>			
scholing moet goed zijn voor ontwikkeling/loopbaan van flexkrachten	82%	81%	84%
scholing moet duidelijke wens/behoefte zijn van flexkracht zelf* **	64%	65%	76%
scholing moet opleiden tot erkend (vak)diploma	60%	58%	57%
<i>Argumentatie vanuit langere termijn perspectief</i>			
scholing moet passen in plannen die we met ons bedrijf hebben	80%	77%	77%
scholing moet flexkrachten langer/sterker aan ons bedrijf binden* **	80%	77%	83%
scholing moet nu al inspelen op straks te verwachten personeelstekorten* **	53%	63%	67%
<i>Argumentatie vanuit regelgeving</i>			
scholing moet niet te veel geld/tijd/capaciteit kosten	59%	53%	52%
scholing is een verplichting vanuit de CAO	43%	35%	41%

Bron: digitale enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

De tabel toont de percentages van de antwoorden zeer belangrijk en belangrijk gezamenlijk

* = significant verschil tussen 2009 en 2017

** = significant verschil tussen 2012 en 2017

5.3 Feitelijke gang van zaken

Aan de flexorganisaties is gevraagd of hun flexkrachten in 2015 of 2016 ook daadwerkelijk opleidingen of bijscholing hebben gevolgd. Om te kunnen vergelijken met de eerdere onderzoeken spreken we over '2 jaar terug' en 'voorgaand jaar' (zie tabel 5.5).

Tabel 5.5 – Scholing van flexkrachten in twee voorgaande jaren (N = 231)

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>	2009	2012 totaal	2017	2017 1 t/m 4	2017 5 t/m 9	2017 10 t/m 49	2017 ≥50
noch 2 jaar terug, noch in voorgaand jaar	14%	8%	9%	13%	8%	6%	0%
alleen 2 jaar terug	10%	2%	1%	1%	2%	0%	0%
alleen in voorgaand jaar	6%	10%	6%	9%	6%	1%	8%
in alle twee voorgaande jaren	70%	81%	84%	77%	84%	93%	92%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* Verschil tussen 2009 en 2017 is significant; Geen significant verschil tussen 2012 en 2017; Geen significante verschillen tussen grootteklassen

Het percentage flexorganisaties dat noch in 2015, noch in 2016 schoolde is relatief laag, namelijk 9 procent. Het overgrote deel (84 procent) van de flexorganisaties schoolde de flexkrachten zowel in 2015 als in 2016. Dit is hoger dan in 2009, toen 70 procent van de flexorganisaties aangaf de flexkrachten zowel in 2008 als in de eerste helft van 2009 geschoold te hebben. Overigens moeten we voorzichtig zijn over het trekken van conclusies over het verschil tussen 2009 en 2017, aangezien de meting van 2009 een periode van anderhalf jaar betrof. De verschillen met 2012 en de verschillen naar grootteklasse blijken niet significant te zijn.

Aan de flexorganisaties waar tenminste in één van beide voorgaande jaren flexkrachten geschoold zijn, is gevraagd welke motieven hierbij een rol speelden (tabel 5.6). Het gaat hierbij om iets anders dan de eerder gepresenteerde tabel 5.4. In tabel 5.4 gaat het om *beleids-overwegingen* van organisaties om wel of niet te investeren in scholing. De bijbehorende antwoorden liepen van zeer belangrijk tot zeer onbelangrijk. Nu gaat het om de vraag naar de feitelijke situatie: heeft dit motief een rol gespeeld om flexkrachten concreet te scholen. De antwoordcategorieën zijn daarbij 'ja' of 'nee', waarbij we in de tabel de percentages 'ja' vermelden.

Tabel 5.6 – Motieven waarom flexkrachten zijn geschoold (N =215)

	2009	2012	2017
<i>Motieven vanuit vraagkant</i>			
omdat scholing nodig is voor werk waarop ze worden geplaatst	88%	93%	92%
omdat klanten/inlenende bedrijven er om vragen* **	78%	80%	89%
om ze makkelijker bij (meer) inleners te kunnen plaatsen	72%	74%	75%
om tekorten/vacatures bij inleners goed in te kunnen vullen	60%	65%	66%
<i>Motieven vanuit aanbodkant</i>			
om mensen naar beter werk/hogere functies te laten doorstromen*	44%	57%	67%
om mensen (vak)diploma te laten halen*	42%	54%	57%
vanwege taalbarrière ¹⁾	2%	30%	26%
<i>Motieven vanuit langere termijn perspectief</i>			
extraatje, om goede mensen vast te houden, aan bedrijf te binden* **	61%	61%	77%
omdat in toekomst veel vraag naar geschoolde mensen wordt verwacht* **	42%	52%	61%
om flexkrachten te kunnen inzetten tegen hoger tarief	30%	25%	28%
<i>Motieven vanuit regelgeving</i>			
vanwege verplichting vanuit de CAO voor flexkrachten	50%	41%	47%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

1) In 2009 werd de taalbarrière door respondenten spontaan genoemd onder de categorie 'anders'. Vanaf 2012 is dit als expliciete antwoordcategorie in de vragenlijst opgenomen.

* = significant verschil tussen 2009 en 2017

** = significant verschil tussen 2012 en 2017

De motieven vanuit de vraagkant worden het meest genoemd. Het motief dat klanten/inlenende bedrijven om scholing vragen is verder toegenomen ten opzichte van 2009 en 2012. Dat scholing nodig is voor het werk waarop de flexkrachten worden geplaatst, blijft het meest genoemde motief. De motieven vanuit de aanbodkant (doorgroei van flexkrachten, diploma's voor flexkrachten) worden minder vaak genoemd dan de motieven vanuit de vraagkant, en in 2017 worden ze even vaak genoemd als in 2012.

Net als in de vorige twee rapportages is de verplichting vanuit de CAO voor minder dan de helft van de flexorganisaties een argument om te scholen. En net als in de eerdere jaren zitten er nogal verschillen tussen grotere en kleinere organisaties. De helft (50 procent) van de kleinere organisaties zegt dat de verplichting vanuit de CAO een motief is, tegenover 23 procent van de organisaties met 50 werknemers of meer.

Naast de vraag waarom men wél schoolt, is ook gevraagd waarom men niet schoolt. De vier meest genoemde argumenten uit de meting van 2009 zijn voorgelegd aan de flexorganisaties die niet hebben geschoold (tabel 5.7). In totaal gaat het hierbij om 24 flexorganisaties. Belangrijke redenen om níet te scholen blijken aan de aanbodkant te worden ontleend: flexkrachten hebben geen opleiding nodig. Dit wordt door 22 procent van de niet scholende flexorganisaties genoemd. Ten opzichte van de meting in 2012 zien we een grote daling in

het aantal flexorganisaties dat flexkrachten niet schoolt omdat er geen behoefte is aan scholing bij inlenende bedrijven (in 2012: 44 procent; in 2017 3 procent)

Tabel 5.7 – Reden waarom geen flexkrachten in 2015 en 2016 zijn geschoold

% organisaties dat deze reden noemt	2009 (N = 43)	2012 (N = 22)	2017 (N = 24)
flexkrachten hebben geen opleiding nodig	13%	37%	22%
geen interesse, geen behoefte bij flexkrachten	18%	29%	11%
flexkrachten zijn al voldoende geschoold	7%	16%	10%
geen behoefte aan scholing bij inlenende bedrijven	8%	44%	3%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

5.4 BBL-opleidingen en EVC

Een belangrijke vorm van scholing voor werknemers is de combinatie van werk en leren. Vaak gebeurt dat op mbo-niveau in de vorm van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Eerder zagen we dat de bekendheid met BBL-opleidingen is toegenomen van 34 procent van alle flexorganisaties in 2012 naar 67 procent in 2017 (zie tabel 3.4). Ook bleek dat een flink aantal organisaties daadwerkelijk flexkrachten in een BBL-opleidingen heeft.

Het blijkt dat zowel argumenten voor de inlenende bedrijven als voor de flexkrachten een rol spelen als het gaat om de vraag waarom de flexorganisaties flexkrachten via de BBL scholen (tabel 5.8). De vraag van inlenende bedrijven naar flexkrachten in een BBL-opleiding heeft flink aan betekenis gewonnen sinds de meting van 2009. Aan de andere kant zien we dat ook motieven vanuit de aanbodkant (doorgroei van flexkrachten, diploma's voor flexkrachten) nog steeds een belangrijke rol spelen. Het zelf willen halen van een erkend vakdiploma door flexkrachten werd in de meting van 2012 nog door een kwart van de organisaties aangehaald als reden om flexkrachten op te leiden via de BBL; nu wordt deze reden door meer dan een derde genoemd. Het inspelen op verwachte tekorten aan vakgeschoold personeel wordt in de huidige meting ongeveer even vaak genoemd als in de eerdere metingen.

Tabel 5.8 – Redenen van flexorganisaties om flexkrachten via de BBL op te leiden (N = 55)

	2009	2012	2017
op verzoek van inlenende bedrijven	18%	27%	42%
de flexkrachten willen zelf een erkend vakdiploma halen	24%	27%	35%
om ze kennis/vaardigheden te leren die in het bedrijf nodig zijn	25%	26%	25%
om in te spelen op verwachte tekorten aan vakgeschoold personeel	6%	10%	6%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Als tegenhanger is ook gekeken naar de argumenten die men noemt om géén BBL-opleidingen aan te bieden. Die vraag hebben we in de meting van 2009 niet zo gesteld, dus een vergelijking is alleen mogelijk tussen 2012 en 2017 (zie tabel 5.9).

Tabel 5.9 – Redenen van flexorganisaties om geen flexkrachten via de BBL op te leiden (N = 143)

	2012	2017
het is niet nodig om flexkrachten een BBL-opleiding te geven	26%	14%
er zijn geen vacatures waar flexkrachten geplaatst kunnen worden	28%	8%
weet niet / geen specifieke reden	10%	10%
andere reden	49%	49%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Tien procent van de flexorganisaties kan geen specifieke motivatie geven; de helft noemt een andere reden dan die wij aan hen voorlegden. De argumenten dat het niet nodig zou zijn of dat er geen vacatures zouden zijn om flexkrachten met een BBL-opleiding te plaatsen zijn in 2017 veel minder vaak van toepassing dan in 2012. Bij de categorie ‘anders’ treffen we zeer uiteenlopende toelichtingen aan zoals ‘geen vraag vanuit de flexkrachten’, ‘gemiddeld opleidingsniveau ligt op hbo, niet op mbo’, ‘geen subsidie’, ‘inlener schoolt’, ‘geen tijd/ruimte’ en ‘flexorganisatie is geen erkend leerbedrijf/inleners zijn geen erkende leerbedrijven’.

In de huidige meting is aan de flexorganisaties die in 2015 en 2016 *geen* flexkrachten via de BBL hebben opgeleid de vraag voorgelegd over de voorwaarden waaronder zij *wel* flexkrachten via de BBL op zouden leiden. Overeenkomstig is aan de flexorganisaties die in 2015 en 2016 *wel* flexkrachten via de BBL hebben opgeleid een extra vraag voorgelegd over de voorwaarden waaronder zij *meer* flexkrachten via de BBL op zouden leiden.

Tabel 5.10 – Voorwaarden waaronder flexorganisaties wel flexkrachten via de BBL op zouden leiden

	genoemd als voorwaarde (N = 143)	belangrijkste voorwaarde (N = 99)
voldoende vacatures voor flexkrachten in opleiding	13%	17%
voldoende vacatures in het algemeen	3%	3%
meer flexkrachten die een BBL-opleiding willen doen	9%	10%
meer subsidie dan nu via de SPL beschikbaar is	1%	2%
hogere bijdrage vanuit de inleenbedrijven	2%	1%
flexibeler schooltijden/dagen	1%	0%
anders	33%	48%
weet niet	13%	20%
totaal	100%	100%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017
SPL = de Subsidieregeling Praktijkleren

De belangrijkste voorwaarde om wel flexkrachten in de BBL op te gaan leiden is het hebben van voldoende vacatures voor flexkrachten in opleiding (17 procent). Meer flexkrachten die een BBL-opleiding willen doen wordt door een 10 procent van de flexorganisaties genoemd als belangrijkste voorwaarde om wel flexkrachten via de BBL op te leiden. Echter, bijna de helft (48 procent) van de flexorganisaties geeft aan een andere belangrijkste voorwaarden te zien, de aanwezigheid van een behoefte bij de inleners om de flexkrachten via de BBL op te leiden wordt daarbij het vaakst genoemd.

Flexorganisaties die wel flexkrachten via de BBL opleiden zouden méér flexkrachten via de BBL gaan opleiden als meer flexkrachten een BBL-opleiding willen doen, als er voldoende vacatures in het algemeen zijn en als er meer subsidie is dan nu via de SPL beschikbaar is (tabel 5.11), Een derde geeft aan andere belangrijke voorwaarden te zien. Het betaalbaar blijven van de opleidingen en het behouden blijven van de subsidies worden daarbij het vaakst genoemd.

Tabel 5.11 – Voorwaarden waaronder flexorganisaties meer flexkrachten via de BBL op zouden leiden

	genoemd als voorwaarde (N = 55)	belangrijkste voorwaarde (N = 45)
voldoende vacatures voor flexkrachten in opleiding	8%	4%
voldoende vacatures in het algemeen	16%	12%
meer flexkrachten die een BBL-opleiding willen doen	13%	13%
meer subsidie dan nu via de SPL beschikbaar is	9%	11%
hogere bijdrage vanuit de inleenbedrijven	9%	4%
flexibeler schooltijden/dagen	5%	6%
anders	32%	33%
weet niet	14%	17%
totaal	100%	100%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Opleiden voor BBL via EVC

Een van de geïnterviewde flexorganisaties wil zijn flexkrachten wel opleiden via de BBL maar de inleener wil geen leerbedrijf zijn. Zelf kan hij door SBB niet erkend worden als leerbedrijf. Hij heeft daarom een procedure ontwikkeld waarbij de scholing bij het ROC wordt ingekocht. Daarna gaan de flexkrachten aan de slag bij het inleenbedrijf en doen daar alle vaardigheden op die nodig zijn voor het mbo-diploma. Vervolgens doorlopen de flexkrachten een EVC-procedure om alsnog een BBL-diploma te krijgen. Dit proces is nu in deze laatste fase ('EVC-en'). Eerdere gesprekken met de EVC-ende instantie geven goede hoop dat dit zal lukken.

5.5 Knelpunten in het scholingsaanbod

We hebben met de vorige paragrafen de motieven en beleidsmatige overwegingen van het scholingsaanbod beschreven. In deze paragraaf staan we stil bij de knelpunten die flexorganisaties ondervinden waardoor flexkrachten minder scholing (kunnen) hebben gevolgd dan men graag zou zien. In 2017 ondervond 43 procent weleens knelpunten. Dit is lager dan in 2012 (48 procent), en gelijk aan wat we in 2009 vonden. Indien men knelpunten ondervond, is gevraagd welke knelpunten dat waren (tabel 5.12).

We kunnen daarbij drie typen antwoorden onderscheiden:

- persoonsgebonden redenen;
- bedrijfsgebonden redenen;
- opleidingsgebonden redenen.

Tabel 5.12 – Knelpunten bij scholing van flexkrachten (percentage van organisaties die scholen én knelpunten ondervinden (N = 102)

% organisaties dat deze reden noemt	2009	2012	2017	2017	2017	2017	2017
		totaal		1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	≥50
<i>Persoonsgebonden redenen</i>							
flexkrachten hebben geen belangstelling	16%	19%	22%	15%	21%	22%	44%
taalbarrière, opleiding niet te volgen	14%	4%	6%	12%	4%	3%	0%
<i>Bedrijfsgebonden redenen</i>							
inlenende bedrijven bieden geen ruimte*	15%	19%	11%	0%	8%	16%	33%
<i>Opleidingsgebonden redenen</i>							
opleidingen zijn vaak te duur	15%	20%	21%	15%	17%	25%	33%
tijdstippen van de opleidingen	12%	15%	17%	18%	17%	11%	44%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* = significant naar grootteklasse

De volgende knelpunten worden steeds door ongeveer een vijfde van de flexorganisaties genoemd: geen belangstelling bij flexkrachten, de kosten van opleiding en de tijdstippen van opleiding. Iets minder vaak dan in 2009 en 2012 wordt 'geen ruimte voor opleiding bij inlenende bedrijven' genoemd. In 2017 geeft een tiende van de flexorganisaties aan dat dit een knelpunt is bij het opleiden van flexkrachten. Opvallend is dat grotere flexorganisaties dit vaker aangeven dan kleinere flexorganisaties.

De taalbarrière als knelpunt wordt weer (net als in de meting van 2012) minder vaak genoemd dan in de meting van 2009. Eerder zagen we dat die taalbarrière een reden is om flexkrachten te scholen (zie tabel 5.6). Het lijkt er dus op dat de flexorganisaties adequaat op ontwikkelingen reageren: ze zijn vaker geneigd taalscholing aan te bieden en ze slagen er kennelijk goed in knelpunten bij scholing als gevolg van taalbarrières te ondervangen.

Tot slot hebben we ook nog specifiek naar knelpunten ten aanzien van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) gevraagd. Daarbij hebben we alleen die knelpunten voorgelegd die in de meting van 2009 door op z'n minst tien procent van de respondenten werden genoemd (tabel 5.13).

Tabel 5.13 – Knelpunten bij flexorganisaties waar flexkrachten BBL-opleiding volgen (N = 55)

	2009	2012	2017
knelpunten rond begeleiden van leerlingen	11%	23%	14%
lastig erkend leerbedrijf te vinden	15%	5%	11%
kost teveel tijd	17%	15%	8%
uitval van leerlingen	11%	29%	6%
ingewikkeld proces, te weinig kennis van in huis	10%	4%	0%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Het meest genoemde knelpunt betreft de moeilijkheden rondom de begeleiding van leerlingen. Dit knelpunt wordt echter minder vaak genoemd dan in 2012. Opvallend is dat de uitval van leerlingen in 2012 door 29 procent van de flexorganisaties waar flexkrachten BBL-opleiding volgden als knelpunt werd genoemd, terwijl dit in 2017 maar door 6 procent als knelpunt wordt genoemd. Het hebben van te weinig kennis in huis wordt niet genoemd als knelpunt in de huidige meting.

Kwalificerende opleiding als ballast of als doel

Een aantal flexorganisaties wil een langdurige relatie aangaan met de medewerker en de inlener. Vanuit dit perspectief past een BBL-opleiding prima. Het leidt tot verdere ontwikkeling van de flexkracht en geeft hem of haar een springplank voor de verdere carrière. Anderen vinden dat een volledige BBL-opleiding vooral veel ballast bevat. Ze zoeken meer naar praktische, branchegerichte opleidingen.

5.6 Doelgroepen van scholingsbeleid

In paragraaf 5.1 zagen we dat meer dan de helft van de flexorganisaties aangaf expliciet beleid te voeren rond scholing van flexkrachten. Dit scholingsbeleid kan zich richten op specifieke doelgroepen die een achterstand hebben op de arbeidsmarkt. Hierbij valt te denken aan laaggeschoolden, werkloze werkzoekenden en personen uit het doelgroepregister. In het doelgroepregister zitten de personen die onder de Participatiewet vallen en geen 100% van het minimumloon kunnen verdienen: Wajongers, mensen met een WSW-indicatie, een WIW-baan, een ID-baan, leerlingen en schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs. Leerlingen en schoolverlaters uit het praktijkonderwijs en de mbo-entree-opleiding kunnen ook in het doelgroepregister voorkomen als dit door de leerlingen of de ouders is aangevraagd bij het UWV. Zij vallen niet automatisch in het doelgroepregister. In de telefonische enquête van 2017 is gevraagd of flexorganisaties specifiek scholingsbeleid hebben voor bepaalde doelgroepen (tabel 5.14).

Tabel 5.14 – Specifieke doelgroepen waarop het scholingsbeleid binnen de flexorganisatie zich richt (meerdere antwoorden mogelijk, N =132)

	2017 totaal	2017 1 t/m 4	2017 5 t/m 9	2017 10 t/m 49	2017 ≥50
laaggeschoolden	17%	20%	9%	16%	27%
werkloze werkzoekenden	11%	18%	6%	5%	9%
personen uit het doelgroepregister	8%	16%	3%	3%	9%
overige arbeidsbeperkten	7%	14%	0%	3%	9%
andere doelgroep	14%	6%	18%	14%	36%
geen specifieke doelgroep	68%	73%	66%	68%	50%
weet niet	1%	2%	0%	0%	0%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Geen significante verschillen naar grootteklasse

Een zesde van de flexorganisaties die expliciet scholingsbeleid voeren geeft aan dit (onder andere) specifiek te richten op laaggeschoolden. Laaggeschoolden worden als doelgroep het vaakst genoemd. Werkloze werkzoekenden en personen uit het doelgroepregister worden door ongeveer een tiende van de flexorganisaties genoemd als doelgroep. De doelgroep overig arbeidsbeperkten wordt door 7 procent van de organisaties genoemd. De kleinste flexorganisaties noemen deze laatste doelgroep vaker dan de grotere flexorganisaties. Een op de zeven organisaties richt zich met het scholingsbeleid op andere doelgroepen; De enige doelgroep die hierbij meerdere keren wordt genoemd is de groep van de jongeren, scholieren en studenten.

Opleiden kan bijdragen aan het vergroten van de kans op arbeid op de lange termijn. Een substantieel deel van de flexorganisaties heeft speciale voorzieningen om deze doelstelling te bereiken. De voorziening die het vaakst genoemd wordt door de flexorganisaties is een geormerkt bedrijfsbudget voor scholing. Meer dan een derde van de flexorganisaties zegt deze voorziening te hebben. Een loopbaanbegeleider komt iets minder vaak voor (19 procent) evenals de speciale loopbaanadviseur (13 procent). De grootste flexorganisaties (50 of meer werknemers) bieden deze voorzieningen significant vaker dan de kleinere flexorganisaties. Zo heeft van de kleinste flexorganisaties (1 t/m 4 werknemers) ongeveer één op de tien een loopbaanbegeleider of speciale loopbaanadviseur; van de grootste organisaties (50 of meer werknemers) betreft dit bijna de helft. Instrumenten (zoals de loopbaanscan) worden het minst vaak genoemd door de organisaties; slechts 8 procent heeft instrumenten voor het scholen van bepaalde doelgroepen om hun kansen op de arbeidsmarkt op de langere termijn te vergroten. De kleinste organisaties noemen deze instrumenten nauwelijks, terwijl meer dan een derde van de grootste organisaties deze instrumenten in huis heeft.

'Investeren voor de troepen uit'

Drop-outs, nuggers, arbeidsbeperkten komen in aanmerking om met behulp van scholing ingezet te kunnen worden op de arbeidsmarkt. Via gemeenten, UWV, en het inventarisatiebestand van nuggers komt men deze doelgroepen op het spoor. Het kost vaak wel veel moeite om ze inzetbaar te krijgen. Eén van de flexorganisaties is daarom gestopt met het afnemen van een EVC aan het begin van de flexperiode. Als de flexkracht enige tijd aan het werk is, wordt duidelijk of de flexkracht enthousiast en gemotiveerd is. Vaak heeft men na een maand al een duidelijk beeld.

Bij een aantal subsidieregelingen krijgt de flexorganisaties pas achteraf duidelijkheid of men in aanmerking komt voor de subsidie. Bijvoorbeeld omdat het afhangt van het aantal uren dat iemand feitelijk heeft gewerkt. Daardoor moeten er soms forse bedragen worden voorgefinancierd waarbij het onzeker is of het uiteindelijk vergoed gaat worden.

Tabel 5.15 – Speciale voorzieningen voor het scholen van flexkrachten gericht op het vergroten van hun kans op arbeid op de langere termijn (meerdere antwoorden mogelijk, N =225)

	2017 Totaal	2017 1 t/m 4	2017 5 t/m 9	2017 10 t/m 49	2017 ≥50
geormerkt bedrijfsbudget voor scholing	34%	29%	33%	37%	58%
loopbaanbegeleider*	19%	12%	25%	19%	46%
speciale loopbaanadviseur*	13%	9%	13%	10%	46%
instrumenten zoals de loopbaanscan*	8%	1%	10%	10%	36%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* significant naar grootteklasse

Door de combinatie van werken en leren, behoud van betaald werk, de begeleiding en de waarde van het diploma, verschaffen BBL-opleidingen van alle vormen van scholing op mbo-niveau wellicht de beste mogelijkheid om de positie van flexkrachten op de arbeidsmarkt te vergroten.

Zagen we eerder dat één op de tien flexorganisaties scholingsbeleid voert rondom personen uit het doelgroepregister (tabel 5.14); in tabel 5.16 zien we dat het aantal flexorganisaties dat speciale voorzieningen in huis heeft voor het scholen van deze doelgroep via de BBL hoger ligt (20 procent). 19 Procent van de flexorganisaties geeft aan voorzieningen in huis te hebben voor het scholen van laagopgeleiden via de BBL. Voorzieningen voor het scholen

van werkloze werkzoekenden komen wat minder vaak voor bij de flexorganisaties (11 procent). Van de flexorganisaties heeft 62 procent voor geen van de drie verschillende doelgroepen scholingsvoorzieningen voor de BBL.

Tabel 5.16 – Speciale voorzieningen voor het scholen van laagopgeleiden, werkloze werkzoekenden en/of mensen uit het doelgroepregister via de BBL (meerdere antwoorden mogelijk, N =55)

	2017
voor laagopgeleiden	19%
voor werkloze werkzoekenden	11%
voor doelgroepregister	20%
geen van deze	62%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Motivatie en achterliggende problematiek spelen een rol bij keuze om een opleiding te volgen

Een van de flexorganisaties belooft op basis van inzet en niet op resultaat: ‘Iedereen heeft iets geleerd, dat is toch geweldig’. Een andere flexorganisatie stelde als motivatiecheck de voorwaarde dat de flexkracht een deel van het traject zou terugbetalen als het niet werd afgemaakt (diploma halen was geen vereiste). Daardoor haakte uiteindelijk een deel van de flexkrachten af. Meerdere geïnterviewden signaleren dat bij laagopgeleiden vaak sprake is van problemen op meerdere gebieden. Vaak spelen gezondheids- of financiële problemen een rol. Het is een ‘must’ om daar ook aan te werken. Bij deze groep wordt ook geconstateerd dat vaak slechts naar de korte termijn wordt gekeken. Inkomen nu is dan belangrijker dan een beter arbeidsmarktperspectief in de toekomst. Soms is er ook geen keus; om schuldeisers of uithuiszetting te voorkomen is het inkomen noodzakelijk.

Tot slot brengen we in beeld welke scholingsvoorzieningen (niet specifiek voor BBL) er voor elk van de drie genoemde doelgroepen (laagopgeleiden, werkloze werkzoekenden en mensen uit het doelgroepregister) aanwezig zijn bij de flexorganisaties.

Tabel 5.17 – Voorzieningen voor het scholen van laagopgeleiden, werkloze werkzoekenden en mensen uit het doelgroepregister

		2017 totaal	2017 1 t/m 4	2017 5 t/m 9	2017 10 t/m 49	2017 ≥50
speciale opleidingsadviseur (N = 233)	laagopgeleiden	7%	8%	8%	3%	15%
	werkl. werkzoekenden*	8%	8%	10%	3%	23%
	doelgroepregister*	6%	6%	7%	3%	29%
individuele opleidingsbegeleider (N = 233)	laagopgeleiden	18%	10%	23%	18%	38%
	werkl. werkzoekenden*	15%	9%	21%	11%	46%
	doelgroepregister*	14%	7%	20%	13%	38%
aangepaste werkplek/werkzaamheden bij de inlener (N = 231)	laagopgeleiden*	8%	7%	7%	6%	36%
	werkl. werkzoekenden*	8%	7%	7%	4%	36%
	doelgroepregister*	13%	9%	15%	13%	36%
extra bedrijfsbudget voor scholing van flexkrachten (N = 232)	laagopgeleiden	23%	22%	23%	22%	38%
	werkl. werkzoekenden	20%	20%	21%	15%	46%
	doelgroepregister	16%	14%	16%	15%	38%
certificering van eerdere ervaring (EVC) (N = 229)	laagopgeleiden	9%	5%	8%	11%	23%
	werkl. werkzoekenden	7%	3%	8%	6%	23%
	doelgroepregister*	5%	3%	3%	6%	23%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* significant naar grootteklasse

Zoals we eerder zagen (tabel 5.15), wordt het extra bedrijfsbudget het meest genoemd door flexorganisaties. Deze voorziening is bij zo'n twintig procent van de flexorganisaties aanwezig voor laagopgeleiden, werkloze werkzoekenden en personen uit het doelgroepregister. Een individuele opleidingsbegeleider is iets minder vaak aanwezig (14% tot 18%). Grotere organisaties blijken deze voorziening wel vaker voor werkloze werkzoekenden en personen uit het doelgroepregister beschikbaar te hebben dan kleinere organisaties.

Grotere flexorganisaties hebben daarnaast vaker dan kleinere organisaties voorzieningen voor scholing in de vorm van aangepaste werkplekken of werkzaamheden bij de inlener. Dit geldt voor alle drie de doelgroepen. Bij bijna een tiende van de kleinste organisaties (1 t/m 4 werknemers) is deze voorziening aanwezig, terwijl dat bij een derde van de grootste organisaties het geval is. Deze voorziening is vaker toegankelijk voor personen uit het doelgroepregister (13 procent van de flexorganisaties) dan voor de andere twee doelgroepen (beide 8 procent). Certificering van eerdere ervaring (EVC) en een speciale opleidingsadviseur zijn voorzieningen die flexorganisaties weinig beschikbaar hebben voor de doelgroepen.

6 Organisatorische verankering van scholing

In dit hoofdstuk richten we de blik op de organisatorische verankering van het scholingsbeleid. Wanneer beleid verankerd is, krijgt het een vaste plaats in de organisatie en blijft het voortdurend onder de aandacht. We brengen die verankering in kaart aan de hand van drie onderdelen van de vragenlijst:

- uitwerking van beleid op de werkvloer;
- afspraken en faciliteiten voor scholing;
- interne voorzieningen en deskundigheid.

6.1 Verhouding beleid en praktijk

Eerder al zagen we dat 57 procent van de flexorganisaties expliciet scholingsbeleid voert (tabel 6.1). De vraag is nu in hoeverre dat beleid doorwerking vindt in de dagelijkse praktijk in de vestigingen.

Tabel 6.1 – Mate waarin scholing onderdeel is van de dagelijkse praktijk (N (totaal) = 160; N (grootteklasse) = 71)

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>	2009	2012	2017	2017	2017	2017	2017
		totaal		1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	≥50
scholing beslist onderdeel van praktijk in vestigingen	18%	34%	35%	25%	46%	32%	60%
scholing beperkt onderdeel van praktijk in vestigingen	25%	28%	41%	42%	38%	46%	20%
scholing geen onderdeel van praktijk op vestigingen	57%	38%	24%	33%	15%	21%	20%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

Geen significante verschillen tussen grootteklassen; significante verschillen tussen 2009 en 2017 en tussen 2012 en 2017

Uit tabel 6.1 blijkt dat scholing in 2017 vaker onderdeel is van de dagelijkse praktijk (76 procent) dan in de eerdere metingen (43 procent in 2009; 62 procent in 2012). De toename tussen 2012 en 2017 komt in zijn geheel voor rekening van de toename in het percentage organisaties waar scholing ‘beperkt’ onderdeel is van de praktijk. Deze loopt namelijk op van 28 procent in 2012 tot 41 procent in 2017. Deze toename doet zich onder alle grootteklassen voor, met uitzondering van de grootste grootteklasse (50 of meer werknemers), daar blijft het gelijk. Het percentage organisaties waar scholing beslist onderdeel is van de praktijk is in beide jaren nagenoeg gelijk (34 vs. 35 procent).

Er blijkt een significante samenhang te zijn tussen het hebben van een scholingsbeleid en de dagelijkse praktijk in de vestigingen wat betreft scholing (tabel 6.2).

Tabel 6.1 – Verhouding tussen expliciet beleid en dagelijkse praktijk van scholing (N = 76)

	wordt expliciet beleid gevoerd wat betreft opleiden van flexkrachten?			
	2017		2012	
	ja	nee	ja	nee
scholing beslist onderdeel van praktijk	38%	23%	50%	15%
scholing beperkt onderdeel van praktijk	44%	40%	27%	28%
scholing geen onderdeel van praktijk	18%	37%	24%	57%
totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: telefonische en digitale enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* significant naar wel/geen expliciet beleid

Waar expliciet scholingsbeleid wordt gevoerd is scholing sterker in de vestigingspraktijk ingebed (82 procent) dan waar geen expliciet scholingsbeleid wordt gevoerd (63 procent). In 2012 vonden we eveneens een dergelijk verschil tussen de flexorganisaties die wel expliciet beleid rondom scholing voerden en de flexorganisaties die geen beleid voerden.

Beleid is echter geen garantie voor actie in de praktijk. Er is namelijk ook een (kleine) groep flexorganisaties die wel aangeven dat ze expliciet beleid hebben geformuleerd, maar toch niet aan scholen toekomen; in totaal gaat het om 18 procent. Deze groep is wel iets kleiner dan in 2012 (24%). Ook is er een groep van 23 procent die zegt dat scholing beslist onderdeel is van de dagelijkse praktijk op de vestigingen, zonder dat dit expliciet in het beleid is vastgelegd. Dit is in 2017 (23 procent) vaker het geval dan in 2012 (15 procent). Opleidingsbeleid blijkt het opleiden dus wel te stimuleren, maar het is niet per se noodzakelijk voor scholing in de praktijk.

We vroegen ook bij wie de verantwoordelijkheid voor scholing is neergelegd in de flexorganisaties (tabel 6.3).

Tabel 6.2 – Verantwoordelijkheid voor scholing van flexkrachten (N = 233)

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>	2009	2012 totaal	2017	2017 1 t/m 4	2017 5 t/m 9	2017 10 t/m 49	2017 ≥50
vestigingsmanager	31%	30%	18%	21%	21%	13%	21%
directeur/eigenaar	30%	27%	47%	52%	52%	38%	46%
P&O manager flex	9%	5%	8%	8%	6%	10%	0%
opleidingsmanager flex*	4%	5%	5%	0%	2%	11%	15%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* significant naar grootteklasse

Bij de vorige twee metingen zagen we dat bij de kleinere flexorganisaties de verantwoordelijkheid meer bij de vestigingsmanager of bij de directeur/eigenaar lag, dan bij de grotere flexorganisaties. Deze verschillen tussen kleinere en grotere flexorganisaties zien we in de huidige meting minder sterk terug. Wel zien we dat de kleinere flexorganisaties (1 t/m 9 werknemers) de verantwoordelijkheid minder vaak leggen bij een 'opleidingsmanager flex' dan de grotere organisaties. Aangezien de kleinere organisaties maximaal uit negen werknemers bestaan, is de kans groot dat er überhaupt geen 'opleidingsmanager flex' aanwezig is binnen de organisatie. Daardoor zal de verantwoordelijkheid voor scholing eerder bij algemeen leidinggevendenden terecht komen. In de grotere flexorganisaties zullen voor de scholing vaker aparte functionarissen zijn.

6.2 Afspraken en financiële faciliteiten

De scholingspraktijk krijgt via afspraken, regels en financiële faciliteiten zijn beslag binnen de organisatie. We onderscheiden daarbij drie soorten afspraken en faciliteiten:

- persoonlijk overleg en afspraken;
- organisatorische faciliteiten;
- financiële faciliteiten.

Faciliteiten voor persoonlijk overleg en afspraken komen het meest voor. Vier van de vijf flexorganisaties voert gesprekken over scholingsbehoefte, 70 procent geeft informatie over scholingsmogelijkheden en iets minder dan 70 procent maakt persoonlijke plannen en afspraken met flexkrachten. Informatie over scholingsmogelijkheden wordt in 2017 minder vaak gegeven aan flexkrachten dan in 2009 (80 procent). Detailanalyse laat zien dat alleen de kleinste flexorganisaties (1 t/m 4 werknemers) deze informatie in 2017 minder vaak zijn gaan verschaffen dan in 2009 (2009: 81 procent; 2017: 68 procent).

Wat de organisatorische faciliteiten betreft zien we dat bijna driekwart van de flexorganisaties afspraken maakt met inleners over de scholing van flexkrachten. Dat is meer dan in 2009, toen 61 procent aangaf deze afspraken te maken. Deze toename tussen 2009 en 2017 heeft alleen onder de middelgrote organisaties (5 t/m 49 werknemers) en de grote

organisaties (50 of meer werknemers) plaatsgevonden. Het vrijmaken van capaciteit om scholing van flexkrachten te organiseren en het geven van instructies aan intercedenten over hoe om te gaan met scholingsverzoeken gebeurt bij 63 procent van de organisaties. Middelgrote organisaties (5 t/m 49 werknemers) geven veel vaker informatie over scholingsmogelijkheden aan inlenende organisaties dan zowel de kleinste als de grootste organisaties, en ook vaker dan in 2012.

Persoonlijke budgetten en baangaranties komen in 2017 bij meer flexorganisaties voor dan in 2012. Bij ongeveer een derde van de flexorganisaties wordt gewerkt met persoonlijke budgetten, en ruim een kwart geeft baangaranties. Deze toename geldt voor alle grootteklassen, met uitzondering van de grootste. Bij de grootste organisaties is er geen verandering: in beide jaren kende 20 procent van de grootste organisaties opleidingsbudgetten toe. Wel worden deze faciliteiten minder vaak ingezet dan de overige faciliteiten. Bonussen voor flexkrachten die scholing volgen worden enkel door de grootste flexorganisaties gegeven, hoewel het zelfs onder deze categorie geldt voor slechts één op de vijf organisaties. Het maken van afspraken over een terugbetalingsregeling gebeurt relatief veel bij de flexorganisaties (63 procent), evenals het doorbetalen van scholingsuren (53 procent). Dat is vergelijkbaar met de situatie in 2012.

Al met al lijkt het erop dat de flexorganisaties wat vaker scholing financieel zijn gaan faciliteren, vaker informatie hebben gegeven en afspraken over scholing hebben vastgelegd met inlenende bedrijven, maar minder vaak de flexkrachten zijn gaan informeren over scholingsmogelijkheden.

Tabel 6.3 – Faciliteiten voor scholing van flexkrachten (N = 76)

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>	2009	2012 totaal	2017	2017 1 t/m 4	2017 5 t/m 9	2017 10 t/m 49	2017 ≥50
<i>Persoonlijk overleg en afspraken</i>							
gesprekken met flexkrachten over scholingsbehoeften gevoerd	78%	79%	78%	68%	89%	90%	40%
informatie over scholingsmogelijkheden aan flexkrachten gegeven**	80%	76%	70%	63%	89%	80%	75%
persoonlijke plannen/afspraken met flexkrachten over scholing gemaakt	63%	68%	68%	50%	78%	70%	100%
gesprekken met flexkrachten gevoerd over arbeidsmarktperspectieven in de toekomst			57%	50%	67%	50%	75%
gesprekken met flexkrachten gevoerd over opleiden voor een overstap naar een ander bedrijf dan uw bedrijf			34%	33%	33%	26%	75%
<i>Organisatorische faciliteiten</i>							
afspraken met inleners gemaakt over scholing van flexkrachten**	61%	70%	73%	56%	89%	85%	100%
capaciteit vrij gemaakt om scholing van flexkrachten te organiseren	63%	69%	62%	47%	44%	70%	100%
instructies aan intercedenten gegeven over hoe met scholingsverzoeken om te gaan	53%	61%	63%	53%	67%	79%	40%
werkuren uitgeroosterd om flexkrachten te scholen	45%	60%	50%	28%	56%	58%	40%
informatie over scholingsmogelijkheden aan inlenende bedrijven gegeven*	53%	55%	61%	44%	78%	85%	40%
opleidingsplan voor de flexorganisatie	52%	51%	54%	42%	33%	74%	75%
<i>Financiële faciliteiten</i>							
afspraken gemaakt met flexkrachten over een terugbetalingsregeling	62%	67%	63%	44%	78%	79%	60%
persoonlijk opleidingsbudget aan flexkrachten toegekend***	31%	21%	33%	26%	33%	60%	20%
baangaranties gegeven aan flexkrachten die scholing volgen**	20%	21%	28%	6%	33%	16%	40%
bonussen gegeven aan flexkrachten die scholing volgen*	7%	6%	6%	0%	0%	0%	20%
scholingsuren doorbetaald			53%	58%	38%	63%	75%

Bron: digitale enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* = significant naar grootteklasse

** = significant verschil tussen 2009 en 2017

*** = significant verschil tussen 2012 en 2017

6.3 Interne voorzieningen en deskundigheid

Interne scholingsvoorzieningen komen regelmatig voor. Van de flexorganisaties heeft 61 procent een jaarlijks bedrijfsbudget voor scholing. Dit verschilt wel in sterke mate per grootteklasse, en loopt op naarmate de grootte van het bedrijf toeneemt. Bij de grootste flexorganisaties (meer dan 50 werknemers) hebben alle organisaties een jaarlijks bedrijfsbudget voor scholing, bij de kleinste geldt dat voor een derde. Het aantal organisaties dat een jaarlijks bedrijfsbudget heeft voor scholing is toegenomen ten opzichte van 2012, toen 51 procent aangaf dit budget te hebben. Deze toename komt enkel voor rekening van de grotere organisaties.

Tabel 6.4 – Interne voorzieningen van flexorganisaties voor scholing van flexkrachten (N = 76)

<i>grootteklasse (aantal werknemers)</i>	2009	2012 totaal	2017	2017 1 t/m 4	2017 5 t/m 9	2017 10 t/m 49	2017 ≥50
een jaarlijks bedrijfsbudget voor scholing van flexkrachten*	48%	51%	61%	32%	56%	79%	100%
eigen leermeesters of praktijkbegeleiders in dienst	28%	42%	24%	17%	22%	21%	25%
opleidingsverantwoordelijkheid van vestigingsmanagers vastgelegd	26%	30%	33%	32%	11%	20%	75%
(vaste) afspraken/contracten met inleners over scholing van flexkrachten	24%	25%	36%	21%	44%	37%	25%
eigen opleidingsadviseurs in dienst	19%	22%	28%	17%	33%	30%	75%
beschikt over een eigen opleidingsafdeling of trainingscentrum*	19%	22%	25%	11%	11%	10%	80%

Bron: digitale enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* verschil naar grootteklasse is significant

Een kwart van de organisaties beschikt over een eigen opleidingsafdeling of trainingscentrum. Bij grotere organisaties is dit vaker het geval dan bij kleinere organisaties. Van zowel de kleine als middelgrote organisaties beschikt één op de tien over een eigen opleidingsafdeling of trainingscentrum; van de grootste organisaties (50 of meer werknemers) komt dit bij acht op de tien voor. Ten opzichte van 2012 geeft een relatief laag aantal organisaties aan eigen leermeesters of praktijkbegeleiders in dienst te hebben (24 procent). In 2012 was dit nog 42 procent. Vooral onder de grootste organisaties (50 of meer werknemers) ligt dit percentage nu (25 %) lager dan in 2012 (72 %). De vervanging van de Wet Vermindering Afdracht (WVA) door de Subsidieregeling Praktijkleren (SPL) zal hier mee te maken hebben. In de WVA hadden flexorganisaties wel recht op vergoeding voor het begeleiden van flexkrachten die scholing volgden. In de SPL is dat niet meer het geval. Het aantal organisaties dat (vaste) afspraken/contracten met inleners over scholing van flexkrachten maakt is daarentegen weer wat hoger dan in 2012. In 2012 gold dit nog voor een kwart van de organisaties; in 2017 voor meer dan een derde. Ook het aantal organisaties dat eigen opleidingsadviseurs in dienst heeft is licht gestegen ten opzichte van 2012: 22 procent in 2012 vs. 28

procent in 2017. Deze laatste stijging blijkt in ongeveer gelijke mate te hebben plaatsgevonden onder alle vier de grootteklassen.

Al met al lijkt het er dus op dat meer flexorganisaties scholing zijn gaan faciliteren, maar dat dit voornamelijk gebeurde in de vorm van advisering over scholing, financiering van scholing en vastlegging van afspraken over scholing met de inleners. Het aantal flexorganisaties dat daadwerkelijk zelf bijdraagt aan scholing via leermeesters/praktijkbegeleiders of via een opleidingsafdeling/trainingscentrum is niet of nauwelijks toegenomen.

7 Scholing en sectoren

In dit laatste hoofdstuk bekijken we voor welke sectoren flexorganisaties actief scholen. We houden daarbij de indeling naar werkgebieden aan die in de Flexbranche gebruikelijk is. Een meer gedetailleerde indeling van de sectoren waarin de deelnemende flexorganisaties actief zijn, is opgenomen in bijlage B4 (zie tabel B4.3). In de eerste paragraaf beschrijven we de *huidige situatie*. Met het oog op de overzichtelijkheid en de vergelijkbaarheid worden de gegevens twee keer gepresenteerd: de eerste keer in een diagram dat een grafisch overzicht geeft van de resultaten zoals deze in 2017 naar voren komen; de tweede keer een diagram waarin ook de gegevens van de vorige twee metingen zijn verwerkt. Daarna volgt een weergave van de *verwachtingen* omtrent scholing, zoals de flexorganisaties die naar voren brachten. Dit laatste zal eveneens worden besproken in het licht van de resultaten uit de vorige metingen.

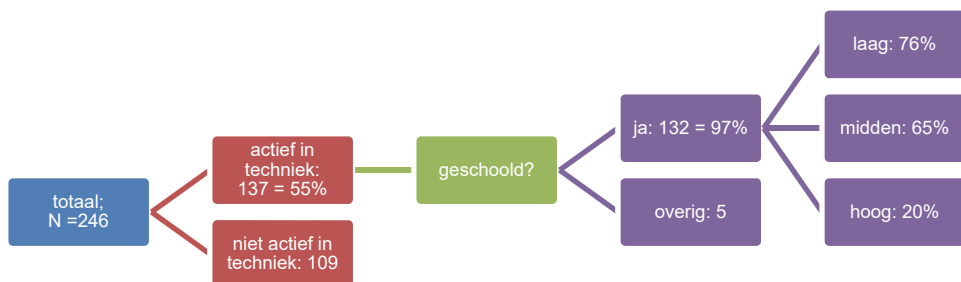
7.1 Huidige situatie

Binnen de Flexbranche wordt vaak een indeling in werkgebieden aangehouden. Dan wordt een onderscheid gemaakt tussen de volgende sectoren:

- industrie;
- techniek/bouw;
- administratief;
- dienstverlening;
- medisch of zorg.

Voor deze sectoren zijn we nagegaan in hoeverre er wordt geschoold (Figuur 7.2). Hoewel de sector wel in opkomst is, is het aantal respondenten dat actief is in de zorg nog te laag om te presenteren. Voor de overige sectoren geldt dat de aantallen steeds verder worden uitgesplitst, waardoor de uiteindelijke percentages gebaseerd zijn op kleine aantallen. De uitkomsten moeten daarom met enige terughoudendheid worden geïnterpreteerd. In Figuur 7.1, illustreren we de resultaten aan de hand van de scholing in de technische sector.

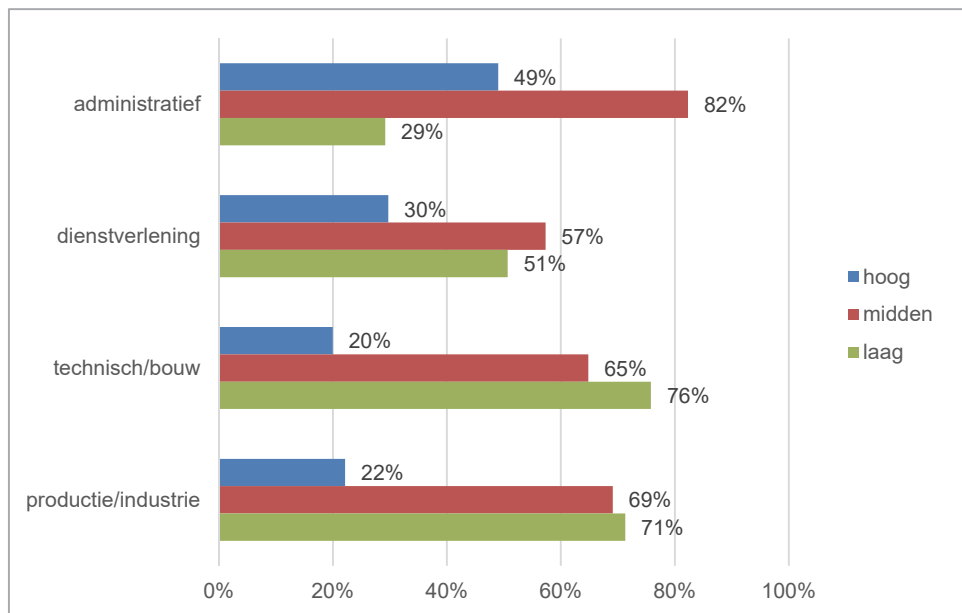
Figuur 7.1 – Illustratie van opbouw percentages voor de sector Techniek



Aan alle flexorganisaties die meededen met het onderzoek is gevraagd of ze wat scholing betreft actief zijn in een bepaalde sector. Van de 246 responderende flexorganisaties bleken er 137 actief te zijn in technische sectoren, ofwel 55 procent van alle flexorganisaties. Aan die 137 flexorganisaties is gevraagd of ze ook daadwerkelijk flexkrachten (in die sector) hebben geschoold in 2015 en/of 2016. Dat bleek de ruime meerderheid te hebben gedaan, namelijk 132 organisaties. Dit komt overeenkomt met 97 procent van de flexorganisaties die qua scholing actief zijn in de technische sector. De figuur laat ook zien dat 5 organisaties blijkbaar wel actief zijn in de technische sector, maar in 2015 én 2016 niet geschoold hebben in deze sector.

Aan de 132 flexorganisaties is vervolgens gevraagd of men voor lage, middelbare of hoge functieniveaus heeft opgeleid. Combinaties kunnen natuurlijk ook; de percentages tellen daarom op tot meer dan 100 procent. De percentages 76, 65 en 20 zijn terug te vinden in Figuur 7.2. Op dezelfde wijze moeten de percentages bij de andere sectoren worden geïnterpreteerd. De aantallen waarop de percentages betrekking hebben, staan onder de figuur. In de figuur is de sector zorg niet opgenomen.

Figuur 7.2 – Percentage organisaties dat in de genoemde sectoren en functieniveaus heeft geschoold in 2015 en/of 2016 (N(administratief)= 34; N(dienstverlening)= 30; N(techniek/bouw)= 132); N(productie/industrie)= 66)*



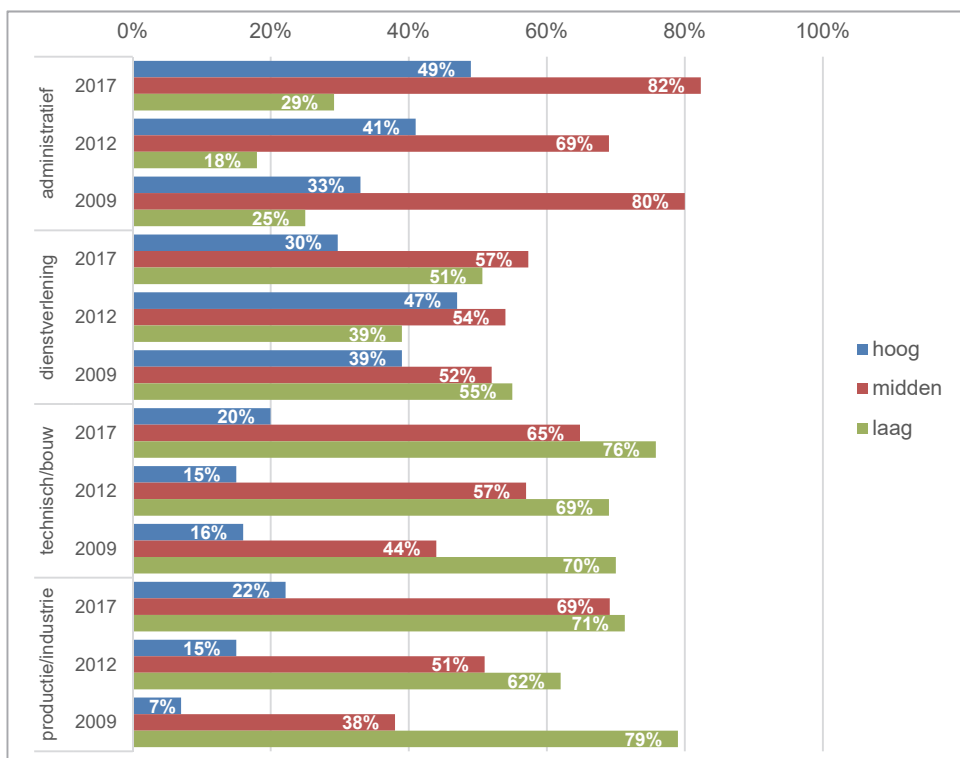
Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* Het aantal bedrijven dat schoolt in de sector medisch/zorg bedraagt 19; dat is een dermate laag aantal dat we dit buiten de figuur hebben gehouden. In de rapportage van 2012 bedroeg dit aantal 15 en is deze sector eveneens buiten beschouwing gelaten, in tegenstelling tot de rapportage van 2009.

Er blijken aanzienlijke verschillen te zijn tussen de sectoren als het gaat om scholing op de verschillende functieniveaus. In de technische sector en de sector productie & industrie wordt vooral voor lagere functies en functies in het middensegment geschoold. In de administratieve sector wordt in toenemende mate voor hogere functies geschoold, maar scholing op het niveau van het middensegment komt nog altijd het meest voor in deze sector. De dienstverlenende sector neemt een middenpositie in op dit vlak. In deze sector wordt vaak op het niveau van het middensegment geschoold, maar minder vaak voor hoge functies dan in de administratieve sector.

In figuur 7.3 zijn de metingen van 2009 en 2012 naast die van 2017 in één figuur bij elkaar gebracht. In alle sectoren is het aandeel flexorganisaties waar wordt geschoold voor hoge functies toegenomen, behalve bij de flexorganisaties die actief zijn in de dienstverlening. Scholing voor de lagere functies is globaal gezien gelijk gebleven. Voor de middenfuncties wordt door de jaren heen steeds vaker geschoold behalve bij de flexorganisaties die actief zijn in de administratieve sector. Bij deze flexorganisaties is de scholing voor de middenfuncties weer terug op het oude, hoge, niveau.

Figuur 7.3 – Percentage organisaties dat in de genoemde sectoren en functieniveaus heeft geschoold; vergelijking uitkomsten metingen 2009, 2012 en 2017 (N(administratief)= 34; N(dienstverlening)= 30; N(techniek/bouw)= 132; N(productie/industrie)= 66)

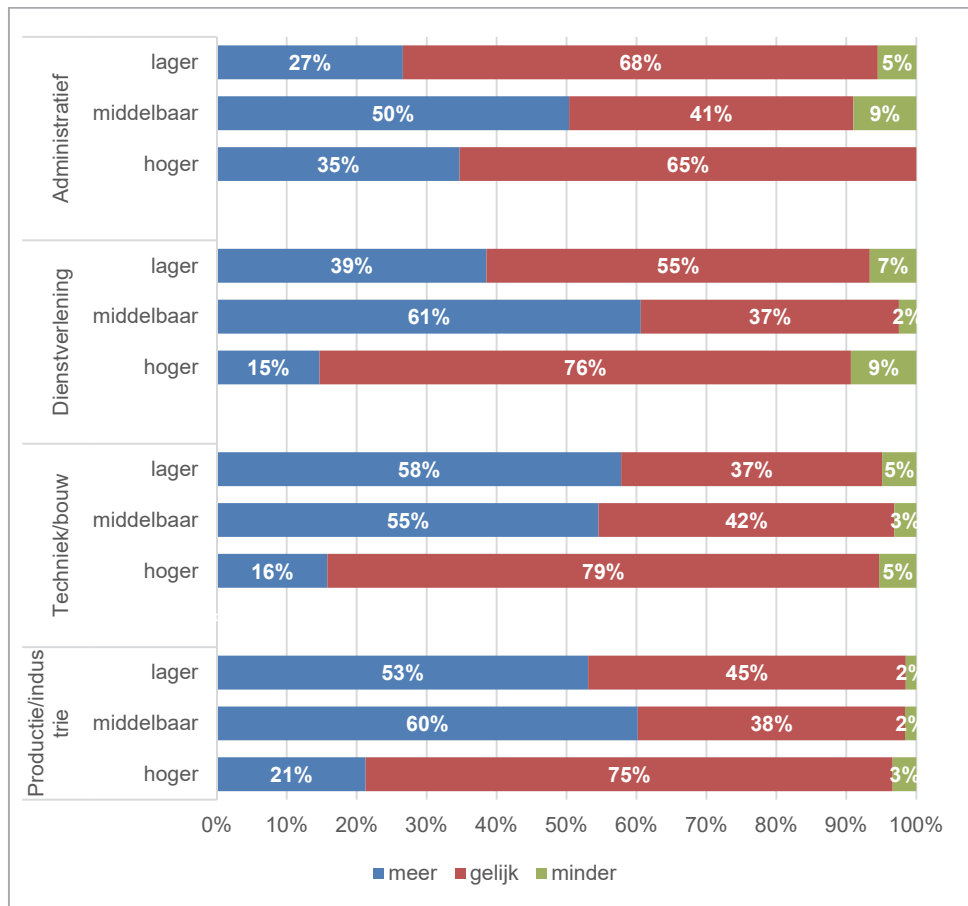


Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

7.2 Verwachtingen

We hebben de flexorganisaties ook gevraagd naar hun scholingsverwachtingen voor de toekomst in de verschillende sectoren. In 2017 zijn er in alle sectoren en alle functies beduidend meer flexorganisaties die verwachten méér te gaan scholen (blauwe gedeeltes in figuur 7.4) dan minder (de groene gedeeltes). De scholingsverwachtingen voor het hogere functieniveau zijn in alle sectoren (met uitzondering van de administratieve sector) echter wat minder gunstig dan voor de functies in het lagere en middensegment.

Figuur 7.4 – Scholingsverwachting van flexorganisaties naar sector en functieniveau*



Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

* Ook hier geldt dat we gegevens over de sector medisch/zorg buiten beschouwing laten vanwege de lage aantallen.

De toekomstverwachting in 2017 is over het algemeen veel optimistischer dan in 2012 en in de meeste gevallen ook optimistischer dan in 2009 (tabel 7.1). Naar functieniveau zijn er wel enkele verschillen. Een kleine meerderheid van de flexorganisaties in de sector *techniek/bouw* verwacht volgend jaar (in 2018) meer te gaan scholen voor functies in het lage en middensegment. Wat de hoge functies in de technische sector betreft, verwacht een ruime meerderheid (79 procent) in 2018 evenveel te scholen. Slechts 16 procent verwacht voor deze functies meer te scholen in het volgende jaar. In de vorige metingen lag dit percentage hoger.

Tabel 7.1 – Verwachtingen rond scholing in 2009, 2012 en 2017 naar sector en functieniveau (gepercentageerd op het aantal flexorganisaties dat in de betreffende sector actief is)

	% dat in deze functies volgend jaar <i>meer</i> scholing verwacht			% dat in deze functies volgend jaar <i>gelijke</i> scholing verwacht			% dat in deze functies volgend jaar <i>minder</i> scholing verwacht		
	2009	2012	2017	2009	2012	2017	2009	2012	2017
<i>Administratief</i>									
lager	45%	38%	27%	55%	28%	68%	0%	35%	5%
middelbaar	26%	25%	50%	41%	56%	41%	32%	18%	9%
hoger	23%	11%	35%	41%	47%	65%	36%	43%	0%
<i>Dienstverlening</i>									
lager	61%	19%	39%	31%	57%	55%	8%	24%	7%
middelbaar	53%	21%	61%	31%	64%	37%	16%	16%	2%
hoger	47%	15%	15%	26%	74%	76%	27%	11%	9%
<i>Techniek/bouw</i>									
lager	48%	38%	58%	38%	42%	37%	14%	20%	5%
middelbaar	43%	38%	55%	43%	41%	42%	14%	21%	3%
hoger	46%	23%	16%	50%	62%	79%	4%	15%	5%
<i>Productie/industrie</i>									
lager	38%	42%	53%	54%	34%	45%	8%	24%	2%
middelbaar	38%	36%	60%	51%	46%	38%	12%	18%	2%
hoger	61%	18%	21%	25%	48%	75%	13%	35%	3%

Bron: telefonische enquête flexorganisaties, KBA Nijmegen 2017

De sector *productie/industrie* laat een soortgelijke ontwikkeling zien. Een kleine meerderheid verwacht volgend jaar meer te scholen op functies in het lage en middensegment. In de vorige metingen bleek dit nog voor minder dan de helft van de organisaties te gelden. Eveneens zien we ook hier dat een ruime meerderheid in 2017 (75 procent) het volgende jaar evenveel verwacht te scholen op hoge functies, wat in 2009 en 2012 gold voor 25 respectievelijk 48 procent. In 2009 zagen we nog dat 61 procent het volgende jaar meer verwacht te scholen op hoge functies, in 2012 en in 2017 komt dit niet hoger dan 21 procent.

Het aantal organisaties dat in de *administratieve* sector het volgende jaar meer verwacht te scholen voor lage functies laat door de jaren heen een daling zien. In 2009 lag dit percentage

nog op 45 procent, om vervolgens te dalen tot 38 procent in 2012 en tot 27 procent in 2017. Tussen 2009 en 2012 zagen we een forse stijging van het aantal organisaties dat denkt minder te gaan scholen in het lagere segment; dat percentage ging van 0 naar 35, maar in 2017 is dit weer gedaald tot 5 procent. In het midden en hogere segment verwachten de flexorganisaties nu vaker het volgende jaar meer te scholen dan in de vorige twee metingen. De helft verwacht in 2018 meer te scholen voor functies in het middensegment en een derde verwacht in 2018 meer te scholen voor functies in het hoge segment. Voor functies in het hoge segment verwacht echter een meerderheid volgend jaar (2018) evenveel te scholen als in 2017.

Veel vraag vanuit de techniek

Veel van de geïnterviewde flexorganisaties scholen voor technische functies, zoals in de installatie. Daar is op dit moment veel vraag naar. Aangegeven wordt dat er vanuit de middelbare school vaak nauwelijks aandacht is voor deze richting. De flexorganisaties kijken of er interesse gewekt kan worden bij de flexkrachten. Vaak betreft het jongeren die nog niet weten wat ze willen. Door ze op de werkvloer kennis te laten maken met een technisch vakgebied, krijgen ze een idee of het type werk bij hen past.

Bij de sector *dienstverlening* zien we dat het aantal organisaties dat het volgende jaar meer verwacht te scholen voor functies in het lagere en middensegment hoger ligt dan in 2012. Voor functies in het middensegment geldt dat een meerderheid (61 procent) in 2018 meer verwacht te scholen; bij de lagere functies ligt dat wat lager (39 procent). Voor de hogere functies is het beeld ongeveer hetzelfde als in 2012: de ruime meerderheid verwacht in het volgende jaar evenveel te scholen.

Er zijn maar heel weinig flexorganisaties die verwachten volgend jaar minder te scholen. Er zijn veel meer flexorganisaties die verwachten volgende jaar meer te scholen. Dat geldt voor alle functieniveaus in alle sectoren. Bovendien geldt het in 2017 nog sterker dan in de eerdere jaren. Vooral voor de lagere en middelbare functies is er een groot aantal flexorganisaties dat verwacht méér aan scholing te gaan doen. Dit laatste maakt het aannemelijk dat de flexorganisaties, over het algemeen genomen, op alle functieniveaus in de vier sectoren hun scholingsinspanningen volgend jaar zullen intensiveren. Voor de lagere en middelbare functies zal die intensivering wat sterker zijn dan voor de hogere functies.

We moeten twee (relativerende) opmerkingen maken over de verwachting dat de flexorganisaties, over het algemeen genomen, op alle functieniveaus in de vier sectoren hun scholingsinspanningen volgend jaar zullen intensiveren. *Allereerst* zijn de percentages gebaseerd op kleine aantallen en moeten de gegevens dus met de nodige voorzichtigheid worden gehanteerd. Ten *tweede* wijzen de percentages op het *aantal flexorganisaties* dat een uitspraak doet over scholing in de toekomst. Dat is wat anders dan een uitspraak over het *aantal flexkrachten* dat scholing volgt. Het is mogelijk dat de flexorganisaties die zeggen minder te gaan scholen bijvoorbeeld van 15 flexkrachten in scholing naar 10 flexkrachten in scholing gaan, terwijl de organisaties die zeggen meer te gaan scholen van 15 flexkrachten

naar 50 gaan. Anders gezegd: uit de verwachtingen van de *flexorganisaties* kunnen niet zomaar verwachtingen worden afgeleid over de *aantallen flexkrachten* dat geschoold zal worden in de toekomst.

Trend voor de toekomst: om- en bijscholen.

De verwachting van een aantal flexorganisaties is dat er weer meer aandacht zal komen voor scholing op een later moment in de loopbaan. Ook voor flexkrachten is om- of bijscholen op latere leeftijd nodig om bij te blijven, het werk langer vol te houden en langer beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt. Daar zouden ze meer in willen doen maar de financiën, de mogelijkheden en de tijd zijn beperkt. Ook is een flexkracht lastig vier weken uit het arbeidsproces te halen. De potjes zijn niet zo groot dat dat gefinancierd kan worden, want ook de opleiding moet betaald worden.

Bijlage 1: Databronnen

CBS data

Een deel van de gegevens is afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Hierbij worden kenmerken van personen in verband gebracht met hun huidige dan wel toekomstige positie op de arbeidsmarkt⁸. In de EBB wordt gevraagd waar mensen werken, hiermee wordt in het geval van flexkrachten het inlenende bedrijf bedoeld. Daarmee is het een unieke bron om te achterhalen in welke sector flexkrachten feitelijk aan het werk zijn. De EBB is beschikbaar van 2001 tot en met 2016.

Uit de EBB wordt informatie gebruikt over:

- de kenmerken van de flexkrachten die geschoold worden (geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, hoogst behaalde opleiding, opleiding volgend, wel/geen startkwalificatie, sector, beroepsniveau, uren per week, belangrijkste reden voor scholing);
- de vormen van scholing die worden ingezet (type opleiding, duur opleiding, BOL of BBL stage, leidt tot startkwalificatie);
- de wijze waarop de scholing wordt gefinancierd (studeren met of zonder betaald studieverlof).

Het CBS heeft een weging bepaald waarmee de responsaantallen uit de EBB kunnen worden opgehoogd naar populatietotalen. Wij presenteren in deze rapportage de opgehoogde aantallen⁹.

Enquête flexorganisaties

Om extra gegevens te verkrijgen die niet voorhanden zijn in de registerdata is in de maanden juni en juli 2017 een enquête gehouden onder flexorganisaties. De enquête bestond uit twee gedeeltes, een telefonische en een digitale enquête. Organisaties die werden benaderd om deel te nemen aan de telefonische enquête werd ook gevraagd of zij de digitale enquête wilde invullen, daarnaast zijn organisaties benaderd om alleen de digitale vragenlijst in vullen. Er zijn organisaties die alleen hebben deelgenomen aan of de telefonische enquête of de digitale enquête.

Er hebben uiteindelijk 246 flexorganisaties aan de telefonische enquête meegedaan en 178 flexorganisaties aan de digitale enquête (voor een nadere toelichting verwijzen we naar bijlage B2 en bijlage B3). Gemiddeld hebben deze flexorganisaties 835 flexkrachten in dienst.

8 CBS. *Enquête beroepsbevolking (EBB)*. Gedownload op 27 maart 2017, van <https://www.cbs.nl/nl-onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksbeschrijvingen/enquete-beroepsbevolking--ebb-->

9 Bij deze aantallen horen marges, zogenaamde betrouwbaarheidsmarges, waarmee het gepresenteerde aantal naar boven of naar onder kan afwijken volgens de gebruikelijke statistiek. Voor de omvang van deze marges verwijzen wij naar de documentatie van het CBS.

De enquête onder flexorganisaties is beschikbaar voor de jaren 2009, 2012 en 2017. Bij een aantal vragen wordt niet de actuele situatie gevraagd maar één of twee jaar voorafgaand aan de actuele situatie. In die gevallen wordt de periode overeenkomstig aangepast.

Telefonische interviews

Om voorbeelden uit de praktijk te krijgen van de verschillende opleidingsstrategieën die aan bod komen in de enquête zijn 10 flexorganisaties benaderd voor een telefonische diepte-interview. De organisaties zijn geselecteerd aan de hand van de antwoorden op de digitale vragenlijst. Er zijn steeds twee organisaties benaderd over:

- het scholen in het kader van de loopbaan van de flexkracht,
- het sterk inzetten op opleiden via BBL of juist interessante alternatieven daarvoor gevonden hebben,
- het behalen van goede resultaten met het opleiden van laagopgeleiden,
- het hebben van interessante manieren om overige doelgroepen zoals werkzoekenden, doelgroepen uit de 100.000 banen afspraak of overig arbeidsbeperkten op te leiden tijdens de flexbaan,
- actief bezig zijn met erkenning van competenties

De resultaten van de interviews worden uitgewerkt en weergegeven in kaders in het rapport bij de betreffende onderwerpen.

Bijlage 2: Scholieren/studenten, opleidingvolgenden en onderwijsindeling

B2.1 Bepaling scholieren/studenten

Het aantal flexkrachten in opleiding wordt in dit onderzoek bepaald als de flexkrachten die een opleiding volgen, maar geen scholier/student zijn. Het kenmerk 'scholier/student' is bepaald op basis van het kenmerk 'maatschappelijke positie' uit de EBB. De maatschappelijke positie geven de respondenten in die enquête op als de omschrijving die het best bij hen past (andere antwoordmogelijkheden zijn werkend, werkloos, vrijwilliger, arbeidsongeschikt, huisman/vrouw, gepensioneerd/VUT). We hebben aan de scholieren/studenten toegevoegd degenen die werken of een overige maatschappelijke positie hebben, in combinatie met een voltijdsopleiding, of in combinatie met een reguliere opleiding van minder dan zes maanden in de vier weken voorafgaand aan het interview. Gebleken is dat we op basis van de EBB een onderschatting maken van het aantal scholier/studenten.

B2.2 Scholieren/studenten en BOL/BBL opleidingen

De scholieren/studenten onder de flexkrachten, zijn niet meegeteld bij de flexkrachten in opleiding. De groep flexkrachten in opleiding bestaat daardoor grotendeels uit flexkrachten die geen reguliere opleiding volgen. Voor de bepalingen van de mbo-BOL'ers en mbo-BBL'ers onder de flexkrachten in opleiding heeft dit gevolgen. De mbo-BOL'ers zullen zich waarschijnlijk vooral tot de scholier/studenten rekenen omdat ze voor het grootste deel op school zijn, de mbo-BBL'ers niet omdat ze in dienst zijn van de flexorganisatie. Dit betekent dat in de bepaling van het niveau van de opleiding die flexkrachten volgen, er een vertekening zal zijn van de verhouding van deze groepen.

B2.3 Opleidingvolgenden

In de EBB wordt aan de hand van een aantal vragen vastgesteld of iemand een opleiding volgt.

1. Men is op het enquêtemoment bezig met een opleiding.
2. Men heeft recent een korte opleiding (korter dan 4 weken) afgerond.
3. Men heeft recent een lange opleiding (langer dan 6 maanden) afgerond.
Vanaf 2013 worden de personen die recent (in de afgelopen vier weken) een lange opleiding hebben afgerond gerekend tot de opleidingvolgenden. Dit kenmerk werd tot die tijd niet gevraagd. We nemen deze groep dan ook niet mee bij de opleidingvolgenden vanaf 2013. Hierdoor blijft de reeks over de periode 2007-2015 consistent. Er ontstaan hierdoor wel verschillen met de manier waarop CBS het aantal opleidingvolgenden bepaald.
4. Men begint na de vakantie met een opleiding.

Tot en met 2012 werd in de EBB gevraagd of de persoon na de vakantie zou beginnen met een opleiding. Als dat zo was, dan werd deze persoon gerekend tot de opleidingvolgenden. Dit wordt vanaf 2013 niet meer gevraagd. We hebben deze personen ook in de eerdere jaren niet meer tot de opleidingvolgenden gerekend. Hierdoor ontstaat een consistente reeks over de hele periode 2007-2012. Het leidt er wel toe dat de cijfers uit de *OpleidingsMonitor Flexbranche 2012* afwijken van de huidige *OpleidingsMonitor*.

De opleidingvolgenden in deze *OpleidingsMonitor* bestaan dus uit degenen die tot de eerste of tweede groep behoren.

B2.4 Onderwijsindeling CBS

Voor meer informatie over de onderwijsindeling van het CBS verwijzen wij naar de documentatie van het CBS (onder andere "Standaard Onderwijsindeling 2016") te downloaden via de website van het CBS.

Bijlage 3: Verantwoording veldwerk

Voor het benaderen van de flexorganisaties is geput uit een bestand dat is opgebouwd uit de contacten van STOOFF (293 bedrijfsrecords), de ledenlijst van de ABU (566 bedrijfsrecords), de ledenlijst van de NBBU (581 bedrijfsrecords) en alle bedrijven met een SNA certificering waarbij de sbi gelijk was aan 'uitleenbedrijven' of 'uitzendbedrijven', volgens de kamer van koophandel (3.184). Deze lijsten bevatten dubbelingen waardoor het totaal aantal bedrijven in het bestand uit komt op 3.534 bedrijven. De benadering van de bedrijven is gedaan in batches waarbij steeds random bedrijven zijn geselecteerd met een oversampling van de grote bedrijven. Uiteindelijk zijn *alle* bedrijven met meer dan 5 werknemers (volgens de kamer van koophandelgegevens) minimaal 1 keer benaderd. Van de kleine bedrijven is een random sample benaderd. Omdat de gegevens van de kamer van koophandel bij de start van het veldwerk nog niet voorhanden waren zijn in eerste instantie ook enkele bedrijven benaderd die niet in de sbi categorie 'uitleenbedrijven' of 'uitzendbedrijven' vielen of die, volgens de Kamer van Koophandel 0 of 1 werknemers hadden. De sbi selectie is halverwege het veldwerk alsnog ingevoerd, de beperking op het aantal werknemers volgens de Kamer van Koophandel is pas achteraf bij de analyse doorgevoerd om de resultaten vergelijkbaar te maken met de vorige meting.

De aantallen bedrijven die zijn benaderd en de respons die dat heeft opgeleverd staan hieronder vermeld.

Tabel B3.1 – Steekproef en respons telefonische enquête

Steekproef	
totaal benaderd:	1.729
totaal gesproken:	1.328
respons:	246
nonrespons:	1.082

Tabel B3.2 – Opgegeven reden van non-respons bij telefonische enquête (in totaal zijn 1.082 antwoorden verzameld; respondenten konden maar één (voornaamste) reden opgeven

Reden non-respons	percentage
kost teveel tijd/moeite	22%
heeft er geen belang bij	17%
buitenpopulatie (geen bedrijf)	12%
weigert zonder reden	11%
geen interesse in onderwerp	10%
geen afspraak mogelijk in beschikbare periode	9%
heeft genoeg problemen	6%
krijgt respondent niet aan de lijn	3%
weet niets van onderwerp	3%
overig	8%

Tabel B3.3 – Aantal responderende organisaties telefonische enquête, naar bedrijfsgrootte volgens eigen opgave (indien bekend)

Omvang	aantal
1 t/m 4 werknemers	87
5 t/m 9 werknemers	63
10 t/m 49 werknemers	70
50 of meer werknemers	13
totaal	233

Tabel B3.4 – Steekproef en respons digitale enquête

Steekproef	aantal
totaal uitgezet:	1.081
totaal benaderbaar:	1.010
respons:	178
non-respons:	832

Tabel B3.5 – Aantal responderende organisaties digitale enquête, naar grootteklasse volgens eigen opgave indien bekend vanuit telefonische enquête

Omvang	aantal
1 t/m 4 werknemers	25
5 t/m 9 werknemers	17
10 t/m 49 werknemers	29
50 of meer werknemers	5
totaal	76

Bijlage 4 Overzicht geënquêteerde flexorganisaties

Tabel B4.1 – Gemiddeld aantal flexkrachten in 2016 en percentage van flexkrachten naar contractfase

Grootteklasse	aantal flexkrachten	fase A, 1,2	fase B, 3	fase C, 4
1 t/m 4 werknemers	125	74	20	5
5 t/m 9 werknemers	222	71	21	8
10 t/m 49 werknemers	622	72	22	6
50 werknemers of meer	14.113	66	27	7
totaal	939	72	22	6

Bron: KBA – tel. enquête 2017

Tabel B4.2 – Allround flexorganisaties of specialisatie naar sector (in procenten)

	1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	50 of meer	totaal
allround	36	27	27	31	31
gespecialiseerd	64	73	73	69	69

Bron: KBA – tel. enquête 2017

Vervolgens is aan *alle* organisaties gevraagd in welke sectoren ze actief of gespecialiseerd zijn, en is aan de flexorganisaties die diens flexkrachten in 2015 en/of 2016 scholing hebben laten volgen gevraagd in welke sectoren ze flexkrachten scholen.

Tabel B4.3 – Activiteit of specialisatie naar sector – aan alle respondenten gesteld (in procenten)

sector	percentage
bouwnijverheid en installatiebedrijven	51
metaalindustrie	29
andere industrie	28
transport en logistiek	27
andere zakelijke dienstverlening	22
landbouw en visserij	14
horeca	13
zorg en welzijn	13
chemische industrie	12
voedings- en genotmiddelenindustrie	12
handel	9
automatisering	9
banken en verzekeraars	9
energie- en waterbedrijven	8
sport, cultuur, recreatie	8
onderwijs	8
ministerie, provincie, gemeente, UWV	7
post en telecom	7
techniek breed	7
schoonmaak	3
administratie	2
beveiliging	2
groenvoorziening	2
maritieme sector	1
anders	7

Bron: KBA – tel. enquête 2017)

Tabel B4.4 – Activiteit of specialisatie naar sector op het gebied van scholing – enkel gesteld aan flexorganisaties die diens flexkrachten in 2015 en/of 2016 scholing hebben laten volgen (in procenten)

sector	percentage
bouwnijverheid en installatiebedrijven	47
metaalindustrie	26
andere industrie	26
transport en logistiek	25
andere zakelijke dienstverlening	16
landbouw en visserij	11
zorg en welzijn	11
chemische industrie	11
horeca	9
voedings- en genotmiddelenindustrie	7
handel	7
energie- en waterbedrijven	6
onderwijs	6
ministerie, provincie, gemeente, UWV	6
automatisering	5
banken en verzekeraars	5
post en telecom	5
sport, cultuur, recreatie	4
anders	24

Bron: KBA – tel. enquête 2017, N =220

Tabel B4.5 – Specialisatie naar doelgroep of allround (in procenten)

	1 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 49	50 of meer	totaal
alle werkzoekenden	84	71	76	62	77
nadrukkelijk ook specifieke (doel)groepen	16	29	24	38	23

Bron: KBA – tel. enquête 2017

Tabel B4.6 – Indien gespecialiseerd: richting specialisatie naar (doel)groepen (in procenten)

doelgroep	percentage
hoger opgeleiden	31
scholieren/studenten	17
arbeidsmigranten	14
laaggeschoolden	10
werkloze werkzoekenden	9
ouderen (> 45 jaar)	7
personen uit het doelgroepregister	7
etnische minderheden	2
anders	46

Bron: KBA – tel. enquête 2017

Bijlage 5 Fase-indeling

Onderscheiden worden:

- fase A, 1, 2
- fase B, 3
- fase C, 4
- ketenbeding of wettelijk regime
- onbekend.

In de CAO van de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) worden 3 fasen onderscheiden: A, B en C. Deze CAO is algemeen verbindend verklaard. In de CAO van de NBBU wordt een vergelijkbare indeling gemaakt in fasen. In het onderzoek zijn de overeenkomstige NBBU-fasen (1 t;m 4) en ABU-fasen samengenomen.

Bij de toekenning van de fase aan een persoon die een reeks van opeenvolgende uitzend-dienstverbanden doorloopt, is uitgegaan van de hoogste fase die de uitzendkracht heeft bereikt. Zodoende wordt inzicht verkregen in alle personen die in fase C, 4 werkzaam zijn geweest.

Fase A, 1, 2

Fase A, 1, 2 duurt maximaal 78 gewerkte weken. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase B, 3 zolang nog geen 78 weken is gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming. In fase A, 1, 2 is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst is overeengekomen. De 78 weken in fase A, 1, 2 worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden dan begint de telling opnieuw.

Fase B, 3

Een uitzendkracht is werkzaam in fase B, 3 zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A, 1, 2 wordt voortgezet, of als binnen 6 maanden na voltooiing van fase A, 1, 2 een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan. Fase B, 3 duurt maximaal vier jaar. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase C, zolang niet meer dan vier jaar is gewerkt in fase B, 3 en/of niet meer dan zes detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B, 3 zijn overeengekomen met dezelfde uitzendonderneming. In fase B, 3 is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. De periode van vier jaar en het aantal van zes detacheringsovereenkomsten worden doorgeteld, zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee detacheringsovereenkomsten. De onderbrekingstermijn wordt dan meegeteld. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A, 1, 2 opnieuw.

De detacheringsovereenkomst die uitsluitend en overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de uitzendkracht, telt niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding. Voor uitzendkrachten die een opleiding op Beroeps Kwalificerend Assistent (BKA) niveau 1 volgen, geldt de voorwaarde dat deze BKA-opleiding op de lijst van STOOF is opgenomen.

De detacheringsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg telt niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar.

De detacheringsovereenkomst met een uitzendkracht die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, telt niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week bedraagt. Het gemiddelde van ten hoogste twaalf uur per week wordt berekend over de looptijd van de gehele detacheringsovereenkomst. Wanneer de uitzendkracht de leeftijd van achttien jaar bereikt, telt de dan lopende detacheringsovereenkomst vanaf dat moment mee voor het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar.

Fase C, 4

Een uitzendkracht is werkzaam in fase C, 4 zodra de detacheringsovereenkomst na voltooiing van fase B, 3 wordt voortgezet, of als binnen zes maanden na voltooiing van fase B, 3 een nieuwe detacheringsovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan. In fase C, 4 is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als na afloop van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werkzaamheden van zes maanden of minder, dan begint de telling van fase B, 3 opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A, 1, 2 opnieuw. Als een voor onbepaalde tijd aangegane detacheringsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van zes maanden of minder, is voor de beëindiging van die laatste detacheringsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig.

Ketensysteem

Uiterlijk tot fase 2 kan gekozen worden voor het periode-ketensysteem. Het woord 'periode' staat voor de periode van maximaal twee jaar en het woord 'keten' staat voor de ketens van tijdelijke contracten. Een werkgever kan maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar afsluiten binnen maximaal twee jaar. Onderbrekingen van zes maanden of korter tellen mee voor de berekening van die periode. Zodra voor de vierde keer een contract wordt afgesloten óf zodra de totale keten van contracten meer dan twee jaar bedraagt, gaat het tijdelijke contract automatisch over in een contract voor onbepaalde tijd.

Als tussen twee contracten een onderbreking zit van méér dan zes maanden, begint de telling opnieuw.

Uitzonderingen op de regel zijn:

1. Een enkel contract kan een looptijd hebben twee jaar of langer.
2. Als een enkel contract is aangegaan voor twee jaar of langer, kan dit contract nog één keer direct aansluitend worden verlengd voor maximaal drie maanden bij dezelfde werkgever, voordat het automatisch wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd.

ISBN 978 94 92743 05 3
NUR 800, 959, 966



© 2017 KBA