

# **Leren door de leerbon**

Kennis = Meedoen

**Datum**

Juli 2007



# Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Het project met de leerbonnen</b>	<b>5</b>
1.1	Kennis = Meedoen	5
1.2	De doelgroepencampagne	5
<b>2.</b>	<b>De resultaten</b>	<b>7</b>
2.1	Bereik van de doelgroepencampagne	7
2.2	De deelnemers en hun keuzes	8
2.3	Effect van de leerbon	10
<b>3</b>	<b>Leerpunten</b>	<b>13</b>
3.1	Uitvoering van de backoffice	13
3.2	Leerpunten	13

## **Colofon**

Wise up Arbeidsmarktconsultancy monitort en evalueert zestien projecten die vanuit het actieprogramma 'Kennis = Meedoen' worden gesubsidieerd. Het project 'De Leerbon' is één van die projecten. Deze brochure 'Leren door de leerbon' is een samenvatting van de eindevaluatie van het project met de leerbonnen. De brochure is geschreven door Inge Willems.

# **1. Het project met de leerbonnen**

## **1.1 Kennis = Meedoen**

Om het innovatievermogen van de Brabantse economie te versterken, wil de Provincie Noord-Brabant het kwalificatieniveau van de beroepsbevolking verhogen. De Provincie voert daartoe het actieplan ‘Kennis = Meedoen’ uit, een programma waarmee de Provincie breed investeert in de bevordering van het ‘leren’ in de provincie.

Als onderdeel van ‘Kennis = Meedoen’ heeft de Provincie leerbonnen uitgereikt aan laaggeschoolde Brabanders. Deze leerbonnen waren bedoeld voor volwassenen met maximaal een vmbo-diploma, die op dat moment geen regulier onderwijs meer volgden. Deze leerbonnen zijn gedurende vier maanden uitgereikt, van september tot en met december 2006. De mensen die de leerbonnen hadden aangevraagd, kregen tot 1 juli 2007 de tijd om hun bon te verzilveren, door een cursus te kiezen en de factuur naar de ‘backoffice’ te sturen.

Het project is inmiddels geëvalueerd. De bevindingen zijn vastgelegd in het evaluatierapport ‘Leren door de leerbon’. De brochure die nu voor u ligt, is een samenvatting hiervan.

## **1.2 De doelgroepencampagne**

Bijna tweevijfde van de volwassenen is laaggeschoold: deze mensen hebben maximaal een vmbo-diploma of gelijkwaardig. Om deze mensen rechtstreeks te bereiken en hen te stimuleren tot leren, heeft de Provincie Noord-Brabant een ‘doelgroepencampagne’ uitgevoerd. Centraal in deze campagne stonden de leerbonnen die door de Provincie zijn uitgereikt.

Vooraf werden de doelstellingen van deze doelgroepencampagne als volgt geformuleerd:

- De leerbonnen zijn primair een communicatie-instrument. Doel is om zoveel mogelijk laagopgeleide Brabanders te bereiken met de boodschap 'kennis is meedoen' en hen tot leren te bewegen.
- Ten tweede was de leerbon bedoeld om een x-aantal laagopgeleide mensen ook daadwerkelijk aan het leren te krijgen.
- Tot slot was het de bedoeling dat professionals bij onder andere de Provincie, PSW en scholingsinstituten zelf ook te laten leren van de ervaringen met de leerbon.

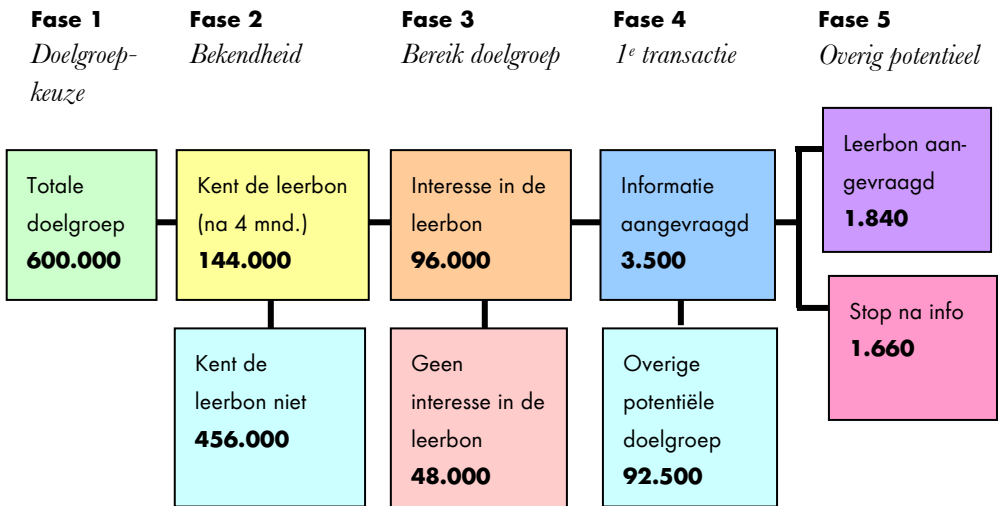
Het beschikbare budget bij de start van de campagne was voldoende voor 1.600 leerbonnen van gemiddeld € 125,-. Mensen konden voor maximaal € 250,- een leerbon aanvragen.

## 2. De resultaten

### 2.1 Bereik van de doelgroepencampagne

Om de boodschap van 'kennis is meedoen' over te brengen en mensen te informeren over de leerbon, zijn verschillende kanalen gebruikt, die ook meerdere malen zijn benut. Zo zijn er wekelijks uitzendingen geweest op Omroep Brabant, is er een website geopend en is via posters, folders en radiospots aandacht voor de leerbon gevraagd. De doelgroep is op deze wijze geïnformeerd over de mogelijkheden van leerbonnen, maar ook aan bijvoorbeeld cursusinstututen en gemeenten is deze informatie niet voorbij gegaan.

Hierna wordt in een stroomschema weergegeven wat het bereik van de leerbon in de diverse fasen is geweest (gemeten begin 2007).



In het totaal hadden zo'n 3.500 mensen informatie over de leerbon aanvraagd. De potentiële groep laaggeschoolde Brabanders die zegt geïnteresseerd te zijn in de leerbon bestaat uit 96.000 mensen. Er resteert dus een potentiële doelgroep van 92.500 mensen die in de leerbon geïnteresseerd is, maar deze niet heeft aanvraagd.

Een groot deel van de laagopgeleiden blijkt dus met de leerbon als aanjager/prikkel een opleiding te willen gaan volgen. Redenen die zij hiervoor zelf aangeven zijn:

- om iets nieuws te leren en de eigen kennis uit te breiden;
- omdat ze nu slechts minimale scholing hebben doorlopen;
- omdat ze te weinig inkomsten hebben om zelf een opleiding te betalen.

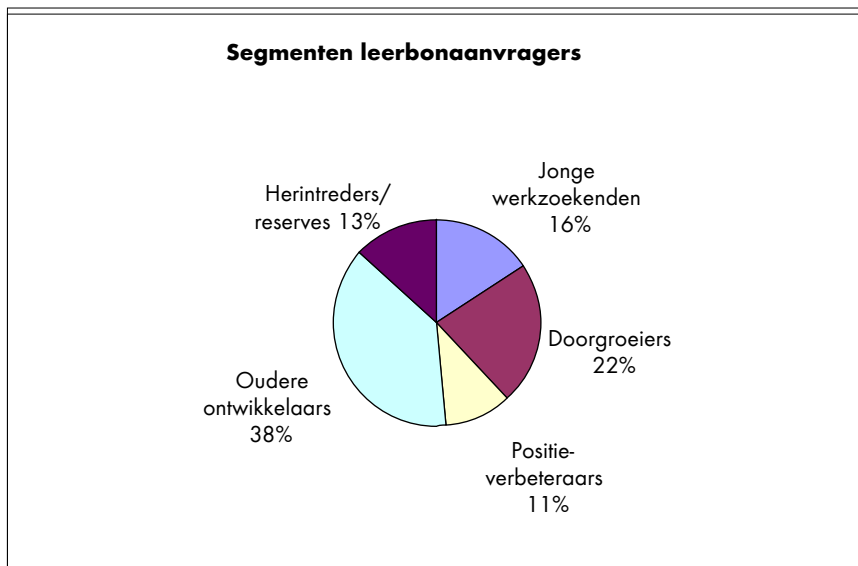
Het zijn vooral de jongvolwassenen (18-29 jaar) die de leerbon zouden willen aanvragen. Daar liggen dus nog volop kansen voor vergelijkbare initiatieven. De leerbon heeft de potentie in zich voor een grote afzetmarkt en werkt dus als positieve prikkel.

## **2.2 De deelnemers en hun keuzes**

Uiteindelijk zijn 1.836 leerbonnen verstrekt, van gemiddeld € 189,- per stuk. Dit gemiddelde ligt een stuk hoger dan het bedrag van € 125,- per leerbon dat vooraf was ingeschat. Hierdoor moest het beschikbare budget tussentijds flink worden verhoogd.

Uit de evaluatie is een redelijk duidelijk beeld ontstaan van de voorkeuren van de laagopgeleide deelnemers. Het zijn vooral vrouwen (74%) die de leerbon hebben aanvraagd. Het aandeel werkenden bestaat uit ongeveer de helft. De overige deelnemers zijn werkzoekend, uitkeringsgerechtigd of met pensioen. De deelnemers kiezen het meeste voor een opleiding voor computergebruik, een administratief/financiële opleiding of een taalopleiding.

Op basis van de onderzoeksgegevens kan worden gesteld dat er grofweg vijf verschillende clusters van doelgroepen te benoemen zijn onder de aanvragers van de leerbon:



- **Doorgroeiërs:** jongere deelnemers (tot 40 jaar) met werk die vaak de duurdere opleidingen volgen, met als belangrijkste drijfveer het veranderen van werk of het verbeteren van hun positie in het huidige werk. Dit doen zij bij voorkeur via thuisstudie en – in mindere mate – via particuliere instituten.

*Qua soort opleiding gaat de voorkeur uit naar cursussen op het gebied van talen, administratie en ICT.*

- **Jonge werkzoekenden:** jongere deelnemers (tot 40 jaar) zonder werk die de goedkopere opleidingen volgen, met als belangrijkste drijfveer het vinden van werk. Dit doen zij bij voorkeur via thuisstudie en ROC.  
*Zij volgen vooral administratieve opleidingen.*

- **Positieverbeteraars:** werkende deelnemers van middelbare leeftijd (40 tot 50 jaar) die vaak gemiddeld geprijsde opleidingen volgen om van werk te kunnen veranderen. Zij kiezen daarbij bij voorkeur voor particuliere instituten of thuisstudie.  
*Het meest wordt gekozen voor ICT, medisch/verzorgende of sociale opleidingen of een taalopleiding.*
- **Herintreders/reserves:** deelnemers van middelbare leeftijd (40 tot 50 jaar) zonder werk die vaak een opleiding volgen om aan het werk te komen. Onder deze categorie bevinden zich ook de potentiële herintreders. Zij kiezen daarbij vooral voor de volksuniversiteit (goedkoop) of juist particuliere instituten (duur). Het ROC wordt door hen ook vaak gekozen. Zij kiezen opvallend weinig voor een buurthuis of wijkcentrum.  
*Men kiest vooral voor ICT-opleidingen en in mindere mate ook voor administratie en talen.*
- **Oudere ontwikkelaars:** oudere deelnemers (vanaf 50 jaar), relatief vaak zonder werk die de goedkopere opleidingen volgen, met als doel zich persoonlijk te ontwikkelen. Dit doen zij vaak bij buurthuis, wijkcentrum of volksuniversiteit.  
*Men kiest binnen dit cluster massaal voor ICT-opleidingen. In mindere mate kiest men taalopleidingen.*

## 2.3 Effect van de leerbon

PSW heeft een kleine 200 mensen met een leerbon gevraagd naar hun ervaringen. Het ging om mensen die al langer dan twee maanden een opleiding of cursus hebben gevolgd. Deze mensen is op de eerste plaats gevraagd om een rapportcijfer te geven over hetgeen zij dankzij de leerbon hebben geleerd. Hieruit komt een gemiddeld rapportcijfer van 7,6. Dit is hoog te noemen in vergelijking met bijvoorbeeld klanttevredenheidscijfers die vaak tussen 7 en 7,5 liggen.

De aanvragers van de leerbon zijn - indien nodig - telefonisch begeleid door de backoffice bij het maken van een keuze voor een cursus. Uit het evaluatieonderzoek van PSW blijkt dat vrijwel iedere deelnemer (89%) het erg prettig vindt dat bij deze begeleiding is gekeken naar de toekomst in plaats van naar het verleden. Centraal stond wat iemand in toekomst wil bereiken. Ook het positieve mensbeeld dat door de backoffice is gehanteerd, wordt door de meeste deelnemers erg prettig gevonden. Daarbij werd vooral gekeken naar wat mensen wel kunnen bereiken in plaats van wat voor hen niet haalbaar is.

Voor de aanvragers van de leerbon is het ook belangrijk dat ze zelf konden kiezen welke cursus of opleiding ze wilden volgen. Zelfsturing is wellicht een van de meest belangrijke factoren van de leerbon, omdat de deelnemers ervaren dat zij hiermee het heft in eigen handen kunnen nemen.

Ongeveer de helft van de deelnemers geeft aan dat zij veel profijt hebben gehad van de opleiding als het erom gaat verder te komen met werk of vrijwilligerswerk. De overigen geven aan 'een beetje' (of niets) aan de opleiding te hebben gehad, althans in relatie tot werk. Opvallend is dat een meerderheid vindt dat weliswaar iets is bereikt (ze kunnen meer dan voorheen meekomen), maar dat het wat hen betreft nog niet goed genoeg is gesteld met hun opleidingsniveau. Veel van de gevolgde opleidingen zijn kortdurend en leveren geen mbo- of branche-erkende opleiding op. Het zou interessant zijn om te bezien of deze mensen later een vervolgopleiding starten.



## **3      Leerpunten**

### **3.1     Uitvoering van de backoffice**

Bij PSW is een ‘backoffice’ ingericht, waar aanvragen voor de leerbon werden geregistreerd en de leerbonnen zijn uitgereikt. Ook werden mensen door de backoffice - indien nodig - begeleid bij het maken van een keuze voor een cursus.

Bij de uitvoering van de backoffice zijn enkele kritische succes- en faalfactoren aan te wijzen. Een belangrijke succesfactor is dat van tevoren duidelijk werd vastgesteld wie tot de doelgroep behoorde. Ook een succesfactor was de laagdrempelige aanpak, waarbij veel is gewerkt met telefonisch contact. Klantvriendelijkheid en maatwerk stonden voorop, hetgeen voor de doelgroep goed werkte. Een mogelijke faalfactor is dat een leerbonnenproject kan leiden tot enorme aantallen aanmeldingen; van tevoren moet goed worden nagegaan hoe dit te stroomlijnen en op te vangen is.

### **3.2     Leerpunten**

Uit de ervaringen met het project met de leerbonnen zijn leerpunten aan te wijzen. Deze leerpunten zijn bedoeld voor iedereen die met laagopgeleide mensen aan de slag wil, al dan niet met inzet van een leerbon.

#### **Algemeen**

- Als laagopgeleide volwassenen het heft in eigen handen krijgen, gaan ze zelf actief aan de slag met een cursus of opleiding die hen aanspreekt, zo blijkt uit het leerbonnenproject. Meer zelfsturing in de besteding van educatieve en opleidingsmiddelen zou dan ook veel effect kunnen opleveren. Denk aan een soort persoonsgebonden budget zoals bijvoorbeeld ook in de geestelijke gezondheidszorg en bij re-integratie wordt ingezet.

- Internet is ook voor laagopgeleiden een medium met ongeken- de mogelijkheden. ROC's zouden er goed aan doen zich vooral te verdiepen in de aanpak van particuliere instituten en thuisstudie- organisaties die de doelgroep met dit medium goed weten te bereiken.
- Laagopgeleiden voelen het sterkste de behoefte aan een opleiding die hen schoolt in computergebruik. Dit geldt van jong tot oud. Ook administratieve en talenopleidingen zijn erg populair. Met dit soort opleidingen zijn laaggeschoolde mensen dus te werven voor scholing. Op dit soort opleidingen kan bijvoorbeeld vanuit het educatiebudget van gemeenten sterker worden ingezet.
- Als men meer instroom wil in de zorgopleidingen, dan zouden de cursuskosten nog eens tegen het licht gehouden moeten worden. Deze zijn opmerkelijk hoog in vergelijking met andere cursussen.

### **Inzet leerbon**

- Het leerbonnenproject levert geen kant en klare blauwdruk op. Keuzes ten aanzien van doel, doelgroep en backoffice zijn maatwerk, afhankelijk van wat men wil bereiken. Daarbij kan volop worden geleerd uit alle verzamelde gegevens en ervaringen over dit project.
- De leerbon zou gepositioneerd kunnen worden als opstapje naar een vervolgopleiding. In die zin heeft de leerbon gefunctioneerd als een positieve prikkel, want meer van de helft van de deelnemers gaf aan het gevoel te hebben nog niet genoeg geleerd te hebben. Er zou bijvoorbeeld nog meer effect uit deze prikkel kunnen worden gehaald door de leerbon te positioneren binnen een leerwerkloket, waar mensen kunnen doorstromen naar een EVC-meting en/of duaal opleidingstraject met mbo- of branche-erkend diploma.

- Als de uitgifte van de leerbon wordt gedecentraliseerd naar bijvoorbeeld een leerwerkloket of gemeente, zal dit vermoedelijk een positief effect hebben. Het brengt de leerbon dichterbij de mensen en de invulling kan aansluiten op de regionale situatie. Ook kan men beter grip krijgen op het aantal aanmeldingen.
- De leerbon blijkt zeer geschikt als actiemiddel om aandacht te vragen voor de laagopgeleiden. Het heeft zowel effect op de doelgroep zelf als op andere partijen, van gemeenten tot commerciële scholingsinstituten. Dus ook zonder dat de uitgifte van leerbonnen ergens structureel wordt ingebed, is het een succesfactor van betekenis.

### **Doelgroep leerbon**

- Qua doelgroep is de vraag of een inperking nodig is. Dit is mede afhankelijk van een politieke visie. Wordt het begrip ‘participatie’ breed maatschappelijk of smal arbeidsmarktgericht benaderd? In het laatste geval zou bijvoorbeeld gekozen kunnen worden voor een leeftijdsgrens van 65 jaar en vooral worden ingezet op het segment van jonge doorgroeiers die een opleiding willen volgen om hun werksituatie te verbeteren. Voor bevordering van participatie in de breedte zouden juist de oudere ontwikkelaars gestimuleerd kunnen worden zich minder bescheiden op te stellen en ook duurdere (en wellicht betere) opleidingen te gaan volgen.
- De vraag is ook of mensen die toch al van plan waren te gaan leren, mogen profiteren van de leerbon of dat deze alleen is bedoeld voor mensen die zonder die prikkel geen opleiding zouden volgen. De richtlijn dat mensen nog niet gestart mochten zijn met een opleiding om een leerbon te kunnen ontvangen, werkte in het project in elk geval goed. Deze richtlijn zou strenger gehanteerd kunnen worden, zodat alleen die mensen worden bereikt die door de leerbon gemotiveerd

worden om weer te gaan leren. Verder is hier lastig een oplossing voor te vinden.

- Met de leerbon worden vooral autochtone laagopgeleide Brabanders bereikt. Dat kan als minpunt worden gezien, maar ook als pluspunt gelden omdat juist deze mensen best lastig te bereiken zijn, zo blijkt uit andere vergelijkbare initiatieven. Onder allochtonen is er immers reeds een bepaald bereik door inburgeringstrajecten.
- 18% van de deelnemers aan de leerbon is een potentiële herintredende vrouw. In projecten voor herintreders zou de leerbon dan ook een uitstekend wervingsinstrument zijn. Door een combinatie van leren en werken kunnen deze vrouwen de arbeidsmarkt opnieuw betreden. Voor hen is dan wel belangrijk om relevante opleidingen te kiezen waarin krapte optreedt.

## **Gebruikte bronnen**

- *Monitor en evaluatie Publiekscampagne*, uitgevoerd door de Vos & Jansen Marktonderzoek, januari 2007, in opdracht van LaVerbe uit Nijmegen;
- *Tussentijdse evaluatie backoffice leerbonnen*, uitgevoerd door PSW, februari 2007;
- *De leerbon, een goed begin!* Evaluatie-onderzoek door stagiaire HBO Personeel en Arbeid namens Backoffice PSW, juni 2007.