

Amsterdam, februari 2019  
In opdracht van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat

## Projectaanvraaganalyse MKB!dee

### Tussenrapportage nulmeting



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

*SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst-oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.*

SEO-rapport nr. 2019-09

ISBN 978-90-6733-967-4

**Informatie & Disclaimer**

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

**Copyright © 2019 SEO Amsterdam.** Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via [secretariaat@seo.nl](mailto:secretariaat@seo.nl)

# Samenvatting

*MKB!dee is een subsidieregeling voor mkb-ondernemers om belemmeringen weg te nemen bij investeren in scholing en ontwikkeling van huidige en toekomstige werkenden. In 2018 was deze regeling gericht op het technisch mkb. De meeste toegewezen projecten vallen onder samenwerking onderwijs-bedrijfsleven en het versterken van de leercultuur.*

## Regeling MKB!dee

MKB!dee is een subsidieregeling voor mkb-ondernemers om belemmeringen weg te nemen bij investeren in scholing en ontwikkeling van huidige en toekomstige werkenden. Deze bestaat sinds 2018, waarbij deze in 2018 gericht was op het technisch mkb. Daarbij is de regeling vraaggericht, waarbij mkb-ondernemers in zelf voorstellen voor oplossingen in kunnen dienen. Daarbij was voor 2018 € 2 miljoen budget beschikbaar. Projectvoorstellen konden maximaal € 200.000 subsidie krijgen, waarbij individuele deelnemers maximaal tot € 125.000 subsidie konden ontvangen. Een subsidieaanvrager moest in 2018 een technisch mkb-ondernemer of een samenwerkingsverband bestaande uit minstens 65 procent mkb-ondernemers zijn.

Subsidieaanvragers konden in 2018 een projectvoorstel indienen dat viel binnen minstens één van de vijf in de regeling gedefinieerde categorieën:

- Regionale samenwerking op menselijk kapitaal mkb en grootbedrijf;
- Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven voor docenten en beroepsopleidingen (bijv. BBL);
- Belang versterken leercultuur technisch mkb (aantrekkelijk werkgeverschap);
- Krimp- en anticipeergebieden;
- Energie- en klimaattransitie.

Een project kan onder meerdere categorieën vallen.

De toegekende projecten hebben een looptijd van één jaar. De meeste van de in 2018 toegekende projecten zullen daarmee eind 2019 afgerond zijn. Deze projectaanvraaganalyse richt zich op de inhoud van de projectaanvragen uit 2018, waarbij aanvullende aandacht wordt gegeven aan toegekende projecten. Er zijn 119 aanvragen ingediend waarvan er 14 zijn toegewezen. Bij de toegekende projecten zijn 40 bedrijven betrokken, waarvan 33 mkb-bedrijven.

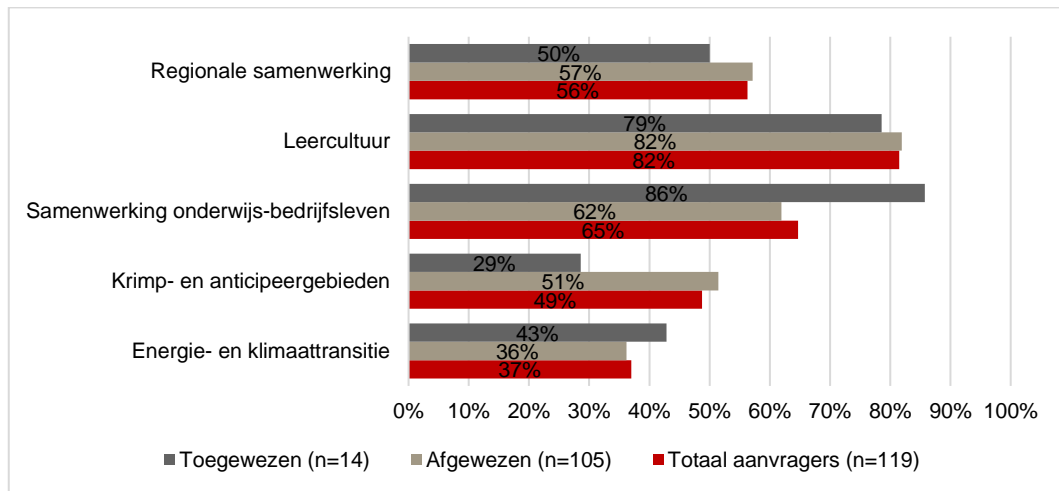
In 2019 zal de regeling grootschaliger worden opengesteld, waarbij ook mkb'ers uit andere sectoren deel kunnen gaan nemen. Voor aanvragen in 2019 worden ook de categorieën waarin aanvragen moeten vallen aangepast. Ook zal de totale omvang van de subsidie aanzienlijk groter worden.

## Kenmerken projectaanvragers

Uit de analyse van projectaanvragen blijkt dat projectaanvragers inderdaad vooral mkb'ers zijn. Zij schrijven ongeveer even vaak alleen een projectvoorstel als in samenwerking met andere mkb'ers, brancheverenigingen, O&O-fondsen of adviesbureaus. De meeste toegekende bedrijven zitten in de sectoren Industrie en Informatie, terwijl er ook veel (vooral afgewezen) bedrijven in de Bouw zitten. Bedrijven die deelnemen aan een toegekende aanvraag zitten vooral in Zuid-Holland en Noord-Brabant en maar weinig in een krimp- of anticipeergebied.

De meeste projecten vallen in meerdere categorieën. Daarbij valt op dat projecten relatief vaak in de categorieën Versterken leercultuur en Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven vallen (zie Figuur S.1). Voor de Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven geldt dat afgewezen aanvragen hier aanzienlijk minder vaak onder vallen dan toegekende aanvragen. Voor de categorie Krimp- en anticepeergebieden geldt juist dat deze weinig voorkomt bij toegekende projecten in vergelijking met afgewezen aanvragen.

**Figuur S.1 De meeste toegewezen projecten vallen onder Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven**



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek. De figuur geeft aan onder welke van de vijf categorieën, zoals geformuleerd in de regeling, de projecten vallen. Een aanvraag kan in meerdere categorieën vallen.

### Knelpunten

Aanvragende bedrijven geven verschillende belemmeringen aan. Zo wordt veel genoemd dat leidinggevendenden onvoldoende kennis hebben van relevante opleidingen en dat er geen concreet scholings- en ontwikkelingsplan in hun onderneming is. Dit sluit aan bij het feit dat aanvragers aangeven dat zij last hebben van belemmeringen die relateren aan de beschikbaarheid van opleidingsmogelijkheden in de buurt van hun bedrijf. Aanvragers geven daarnaast aan dat een gebrek aan financiële ruimte geen belemmering vormt.

In de projectplannen van de toegekende aanvragen komen knelpunten met betrekking tot financiële en kennis- en informatie-aspecten het meest naar voren. Tien van de veertien projectaanvragen noemen dergelijke aspecten. Locatie-aspecten worden juist vrij weinig als knelpunt genoemd, namelijk slechts in drie van de veertien toegekende projectaanvragen. Daarnaast geven veel aanvragers aan dat er tekorten zijn op de arbeidsmarkt van technisch geschoold personeel. Ook sluiten de kennis en vaardigheden van pas-afgestudeerden niet altijd aan bij wat er op de werkvloer nodig is. Vooropleidingen worden niet toereikend geacht.

Het grootste verschil in verschillende uitkomstmaten is dat de scholingsuitgaven per werknemer liggen hoger zijn bij toegekende bedrijven dan bij afgewezen bedrijven. Hun werknemers zijn ook gemiddeld hoger opgeleid wat mogelijk een relatie heeft met de hogere scholingsuitgaven. Op het gebied van het aandeel werknemers dat een opleiding heeft gevolgd en het aantal vacatures (per werknemer) verschillen toegekende bedrijven niet veel van afgewezen bedrijven. Ook verschillen toegekende en afgewezen bedrijven niet veel in hun antwoorden op de stellingen over de verschillende belemmeringen.

# Inhoud

<b>Samenvatting</b> .....	<b>i</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>1</b>
1.1 Regeling MKB!dee .....	1
1.2 Onderzoeksvragen .....	2
1.3 Dataverzameling .....	2
<b>2 Projectaanvragen</b> .....	<b>5</b>
2.1 Projectaanvragers.....	5
2.2 Kenmerken .....	7
2.3 Conclusie.....	11
<b>3 Knelpunten</b> .....	<b>13</b>
3.1 Kennis- en informatiebelemmeringen .....	13
3.2 Financiële belemmeringen .....	15
3.3 Locatiebelemmeringen.....	17
3.4 Knelpunten van het personeelsbestand.....	19
3.5 Relevante indicatoren.....	20
3.6 Conclusie.....	21
<b>4 Theoretisch kader</b> .....	<b>22</b>
4.1 Wat zegt de literatuur? .....	22
4.2 Theory of change.....	25
4.3 Conclusie.....	29
<b>Literatuur</b> .....	<b>31</b>
<b>Bijlage A Toegekende projecten</b> .....	<b>32</b>
<b>Bijlage B Vragenlijsten enquêtes</b> .....	<b>60</b>



# 1 Inleiding

*In dit onderzoek wordt de inhoud van de aanvragen voor de subsidieregeling MKB!dee beschreven. Het gaat hierbij om zowel de goedgekeurde aanvragen als de afgewezen aanvragen. Deze aanvragen betreffen projecten die erop gericht zijn om de belemmeringen die technisch mkb'ers hebben om te investeren in scholing en ontwikkeling van huidige en toekomstige werkenden te verkleinen.*

## 1.1 Regeling MKB!dee

Mkb-ondernemers kunnen belemmeringen ervaren als het gaat om investeren in scholing en ontwikkeling van huidige en toekomstige werkenden. De mogelijke belemmeringen vallen in drie categorieën uiteen: locatiefactoren, informatiefactoren en financiële factoren. MKB!dee is erop gericht om het technisch mkb te helpen de bovengenoemde belemmeringen weg te nemen. Daarbij is de regeling vraaggericht, waarbij mkb-ondernemers in technische sectoren zelf voorstellen voor oplossingen in kunnen dienen. De tender voor het indienen van projectaanvragen in 2018 liep in september 2018. Daarbij was € 2 miljoen budget beschikbaar. Projectvoorstellen konden maximaal € 200.000 subsidie krijgen, waarbij individuele deelnemers maximaal tot € 125.000 subsidie konden ontvangen. Daarbij was het mogelijk voor bedrijven om gezamenlijk een voorstel voor een project in te dienen. Een subsidieaanvrager moest een technisch mkb-ondernemer of een samenwerkingsverband bestaande uit minstens 65 procent mkb-ondernemers zijn.

Subsidieaanvragers konden een projectvoorstel indienen dat viel binnen minstens één van de vijf in de regeling gedefinieerde categorieën:

- Regionale samenwerking op menselijk kapitaal mkb en grootbedrijf;
- Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven voor docenten en beroepsopleidingen (bijv. BBL);
- Belang versterken leercultuur technisch mkb (aantrekkelijk werkgeverschap);
- Krimp- en anticipatiegebieden;
- Energie- en klimaattransitie.

De eerste drie categorieën zijn oplossingen voor mogelijke onderinvestering in scholing en ontwikkeling uit het werkveld, de laatste twee zijn beleidsmatige thema's die knelpunten kunnen veroorzaken in (de kennis en vaardigheden van) het personeelsbestand. Een project kan onder meerdere categorieën vallen.

Een onafhankelijke adviescommissie heeft de aanvragen beoordeeld, waarna de minister heeft beslist over toekenning van de subsidie. De uitvoering van de regeling ligt bij RVO.nl. De toegekende projecten hebben een looptijd van maximaal één jaar. De in 2018 toegekende projecten zullen daarmee eind 2019 afgerond zijn. Het streven is om de regeling in de toekomst om te zetten naar een reguliere regeling, die (mede) wordt vormgegeven door de uitkomsten van de huidige evaluatie. In 2019 zal de regeling waarschijnlijk grootschaliger worden opengesteld, waarbij ook mkb'ers uit andere sectoren deel kunnen gaan nemen.

## 1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van de evaluatie is het geven van inzicht in de effecten per toegekend project, inzicht in de projectaanvragen en de doeltreffendheid en doelmatigheid van de gehele regeling. Deze projectaanvraaganalyse gaat in op de inzichten uit de projectaanvragen. In het evaluatierapport dat in 2020 zal verschijnen wordt ingegaan op de effecten per toegekend project en de doeltreffendheid en doelmatigheid van de gehele regeling.

De projectaanvraaganalyse beantwoordt verschillende onderzoeksvragen:

- Welke lessen zijn er te trekken uit de ingediende projectaanvragen?
  - Welke ondernemers (en deelnemers samenwerkingsverbanden) hebben een aanvraag ingediend?
  - Binnen welke subsectoren van de technische sectoren vallen de aanvragen zoals gedefinieerd in de regeling? Wat zijn de gebieden (in Nederland) waar de aanvragen betrekking op hebben? Binnen welke categorie van MKB!dee vallen de aanvragen?
  - Welke problemen/knelpunten worden in de aanvragen naar voren gebracht? En wat is het mechanisme dat gebruikt/geopperd wordt om deze problemen/knelpunten op te lossen?
- Op welke manier willen de maatregelen, zoals deze in toegekende projecten zijn voorgesteld, bijdragen aan oplossing van het probleem, zoals dit binnen het project is geformuleerd?
  - Wat is het probleem (knelpunt) dat het project probeert op te lossen?
  - Wat is de theory of change van een project?
  - Wat zijn relevante indicatoren om succes van het project te meten? Hoe scoren deelnemers op deze indicatoren tijdens de 0-meting?
  - Is er een relevante controlegroep aan te wijzen? Zo ja, hoe scoort die op de indicatoren tijdens de 0-meting?

Deze onderzoeksvragen worden voor de ingediende projectaanvragen uit 2018 beantwoord.

## 1.3 Dataverzameling

Door middel van twee webenquêtes onder (technisch) mkb'ers beantwoorden we de onderzoeksvragen in deze projectaanvraaganalyse. Als eerste is een enquête voorgelegd aan MKB!dee aanvragers. Als tweede is een groep technisch mkb-ondernemers ondervraagd die geen aanvraag hebben ingediend voor MKB!dee. Tabel 1.1 laat de omvang van deze enquêtes zien. Naast deze enquêtes is deskresearch uitgevoerd. Hiervoor is een studie onder relevante literatuur uitgevoerd. Daarnaast zijn de bij RVO.nl ingediende aanvragen geanalyseerd.



Tabel 1.1 Responsaantallen webenquêtes

	Projectaanvragen (projecten)	Bedrijven (hoofd- aanvragers en part- ners)	Enquête inge- vuld	Waarvan mkb
Toegekend	14	40	37	32
Afgewezen	105	230	190	131
<b>Totaal MKB!dee aanvragers</b>	<b>119</b>	<b>270</b>	<b>227</b>	<b>163</b>
Panel (niet-aan- vragers)	-	-	199	199

Bron: MKB!dee webenquête (2018), SEO Economisch Onderzoek.

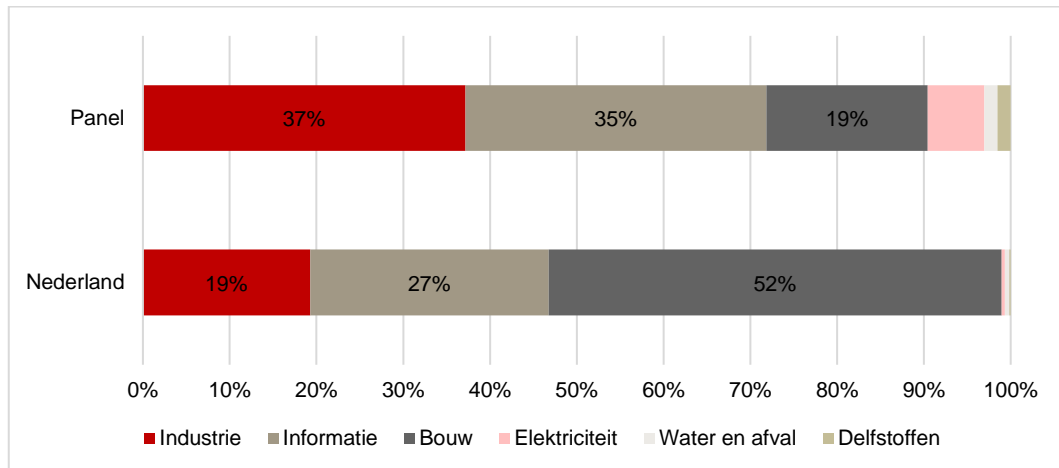
Aan alle aanvragers van MKB!dee is een digitale vragenlijst voorgelegd. Het gaat daarbij om zowel hoofdaanvragers als partners. Medewerking aan deze enquête was verplicht gesteld om in aanmerking te komen voor toekenning. Tabel 1.1 laat zien dat het gaat om 270 bedrijven verdeeld over 119 projectaanvragen. Doordat de vragenlijst gericht was aan (technisch) mkb'ers en omdat niet iedereen de enquête heeft ingevuld, komt de bruikbare respons op  $163/270=60$  procent. Van alle toegekende aanvragers hebben deelnemende mkb'ers de enquête ingevuld. Een deelnemend bedrijf uit een omvangrijk project heeft de enquête niet ingevuld. Daarom is de respons 32 van de 33 bedrijven die deelnemen aan een toegekende aanvraag. De complete vragenlijst is te vinden in Bijlage B.

Grotendeels dezelfde vragenlijst is voorgelegd aan een groep mkb-ondernemers in het panel van Panelclix.<sup>1</sup> Deze groep bestaat uit leidinggevend en wel directeuren/groootaandeelhouders van midden- of kleinbedrijven in technische sectoren<sup>2</sup>, die ook geen MKB!dee-aanvraag hebben ingediend. Dit heeft geresulteerd in 199 observaties (zie Tabel 1.1). De respons van de panelgroep blijkt geen representatieve steekproef van alle technisch mkb'ers in Nederland. In het panel zijn de sectoren Informatie, Industrie en Elektriciteit oververtegenwoordigd en is de sector Bouw ondervertegenwoordigd (zie Figuur 1.1). Dit kan wellicht komen door een definitieverschil tussen het CBS en de bedrijven. Sommige installatiebedrijven delen zichzelf niet in de sector Bouw, terwijl het CBS dat wel doet.

<sup>1</sup> Panelclix is een bedrijf gespecialiseerd in het bouwen van panels en het laten invullen van online vragenlijsten. Zie <https://www.panelclix.nl/>.

<sup>2</sup> De technische SBI-sectoren gedefinieerd in de regeling zijn Winning van delfstoffen, Industrie, Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht, Winning en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering, Bouwnijverheid en Informatie en communicatie.

**Figuur 1.1 De meeste panelleden zitten in de sectoren Informatie en Industrie**



Bron: CBS Statline (2019), MKB!dee webenquête (2018), bewerking SEO Economisch Onderzoek. De marktgegevens zijn gebaseerd op bedrijven met een bedrijfsgrootte van 1 tot 250 werkzame personen in het vierde kwartaal van 2018.

### Controlegroepen

Het meten of inschatten van de effectiviteit van beleid houdt - impliciet of expliciet - een vergelijking in met een situatie waarin dit beleid niet wordt gevoerd. Daarbij moet de controlegroep zoveel mogelijk lijken op de groep bedrijven die vanuit MKB!dee subsidie ontvangt. De afgewezen aanvragers hebben net als de toegekende aanvragers een aanvraag ingediend en zijn dus ook gemotiveerd om de scholing van hun personeel te verbeteren. Maar het feit dat ze afgewezen zijn, kan duiden op fundamentele verschillen. Het gebruik van een tweede controlegroep, bestaande uit (technisch) mkb-ondernemers uit het panel, kan dit probleem ondervangen. Het probleem bij deze controlegroep is dat zij wellicht minder gemotiveerd zijn om de scholing van hun personeel te verbeteren. Het feit dat ze geen aanvraag hebben ingediend is daarvan mogelijk een indicatie.

De kenmerken van de twee controlegroepen worden besproken in Hoofdstuk 2. Hoofdstuk 3 behandelt vervolgens de in aanvragen genoemde knelpunten. Hoofdstuk 4 beschrijft de beleidstheorie achter de regeling. In Bijlage A worden de 14 verschillende toegekende projecten (met hun eigen theory of change) beschreven. Bijlage B bevat de gebruikte vragenlijsten voor de verschillende enquêtes.

## 2 Projectaanvragen

*Er zijn 119 projectaanvragen ingediend. Hiervan hebben veertien projecten subsidie toegekend gekregen: negen samenwerkingsverbanden en vijf individuele mkb'ers. Toegekende bedrijven komen vaak uit de sectoren Industrie en Informatie en zijn overwegend gesitueerd in Zuid-Holland en Noord-Brabant.*

Dit hoofdstuk gaat nader in op de projectaanvragers. Het geeft een aantal kenmerken van zowel toegekende als afgewezen aanvragers, en vergelijkt deze onderling. Daarnaast zijn ook de kenmerken ter vergelijking gegeven van de bedrijven uit het panel. De resultaten in dit hoofdstuk zijn observationeel. De aantallen zijn te klein en de gegevens niet toereikend om te kunnen verklaren wat de reden is van de verschillen. De volgende onderzoeksvragen worden beantwoord:

- Welke ondernemers (en deelnemers samenwerkingsverbanden) hebben een aanvraag ingediend?
- Binnen welke subsectoren van de technische sectoren vallen de aanvragen zoals gedefinieerd in de regeling? Wat zijn de gebieden (in Nederland) waar de aanvragen betrekking op hebben? Binnen welke categorie van MKB!dee vallen de aanvragen?

### 2.1 Projectaanvragers

Er zijn in totaal 119 projectaanvragen gedaan. Hiervan zijn 61 aanvragen gedaan door een mkb-bedrijf en 58 aanvragen door een samenwerkingsverband. Bij deze samenwerkingsverbanden zijn 209 partijen betrokken, waarvan 69 procent mkb'er is. Van alle partners is ongeveer twee derde een bv, stichtingen komen soms voor (16 procent), verenigingen en eenmanszaken in mindere mate. De gemiddelde grootte is tussen de drie à vier partijen (3,6). Tabel 2.1 geeft hier een overzicht van.

**Tabel 2.1 De meeste toegekende aanvragen zijn samenwerkingsverbanden**

Projectaanvragen (projecten)			
	Enkel mkb	Samenwerkingsverband	Totaal
Toegekend	5	9	14
Afgewezen	56	49	105
<b>Totaal</b>	<b>61</b>	<b>58</b>	<b>119</b>
Bedrijven (hoofdaanvragers en/of partners)			
	Enkel mkb	Samenwerkingsverband	Totaal
Toegekend	5	35	40
Afgewezen	56	174	230
<b>Totaal</b>	<b>61</b>	<b>209</b>	<b>270</b>

Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

Van de projectaanvragen zijn 14 projecten toegekend. Daarmee is het budget van de regeling voor 2018 volledig uitgeput. Van de toegekende projecten zijn negen projecten een samenwerkingsverband dat voor 80 procent uit mkb'ers bestaat (28 bedrijven). Van de afgewezen samenwerkings-

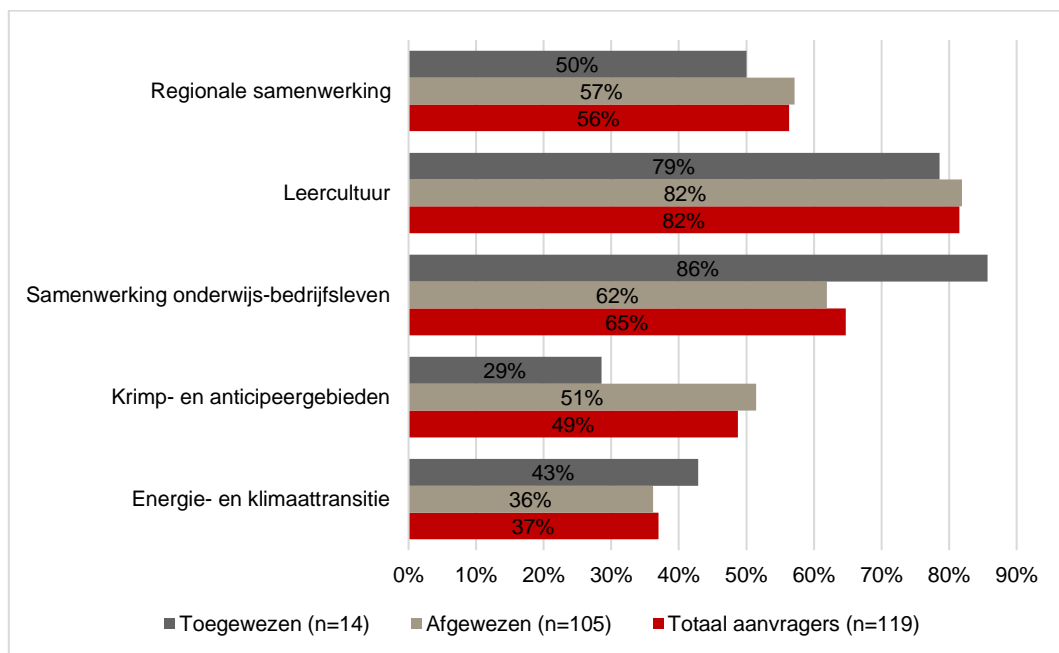
projecten is twee derde mkb'er. Andere betrokken partijen bij toegekende samenwerkingsverbanden zijn grootbedrijven, een brancheorganisatie, een O&O-fonds en een stichting voor kennisdeling. De gemiddelde grootte van een toegekend samenwerkingsverband is iets kleiner dan vier partijen (3,9).

De helft van de toegekende projecten is gericht op het oplossen van een knelpunt in de eigen onderneming, alsmede een knelpunt dat speelt bij technisch mkb'ers in het algemeen. Een kwart van de toegekende projecten richt zich met hun projectplan uitsluitend op een knelpunt binnen het eigen bedrijf. Het resterende kwart van de toegekende projecten beoogt met hun project een knelpunt op te lossen dat niet binnen hun eigen bedrijf speelt, maar juist bij technisch mkb'ers in het algemeen. Deze projecten nemen het initiatief voor meer samenwerking en kennisdeling tussen mkb'ers en/of met onderwijsinstellingen via bijvoorbeeld het oprichten van een platform/kenniscentrum.

### MKB!dee-categorieën

Figuur 2.1 laat zien dat de meeste toegekende projecten vallen onder de categorie Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven, en de minste onder de categorie Krimp- en anticipeergebieden. De definitie van krimp- of anticipeergebied lijkt breed opgevat te zijn, aangezien bijna geen toegekend bedrijf zich bevindt in zo'n gebied, maar toch 29 procent van de toegekende projecten onder die categorie valt.

**Figuur 2.1** Vrijwel alle toegewezen projecten vallen onder samenwerking onderwijs-bedrijfsleven en/of versterken leercultuur

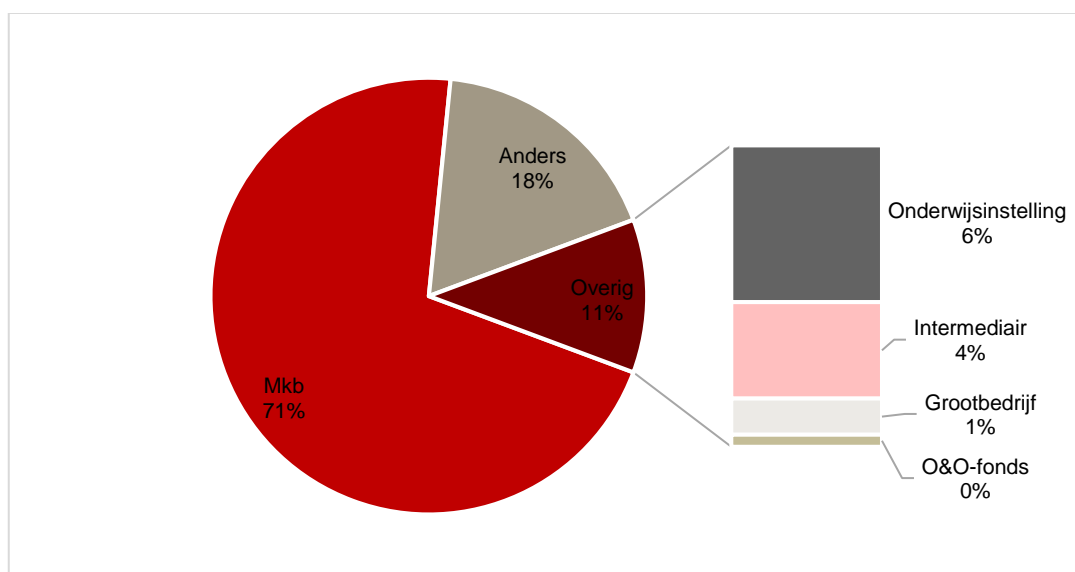


Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek. De figuur geeft aan onder welke van de vijf categorieën, zoals geformuleerd in de regeling, de projecten vallen. Eén aanvraag kan in meerdere categorieën vallen.

## 2.2 Kenmerken

Naar alle (hoofd)aanvragers en partners is een vragenlijst gestuurd. In totaal hebben 156 mkb'ers en 66 andersoortige partijen de enquête ingevuld (zie Figuur 2.2), wat een respons van 86 procent betekent.<sup>3</sup> Parallel hieraan is eenzelfde vragenlijst voorgelegd aan (technisch) mkb-ondernemers uit het panel. In het vervolg van dit hoofdstuk staan de resultaten van beide vragenlijsten uitgesplitst naar toegekende aanvragers, afgewezen aanvragers en breed technisch mkb (panel). De vragenlijst is gericht op mkb'ers. (Medewerkers van) andersoortige bedrijven, zoals een onderwijsinstelling of intermediair, hebben de vragenlijst niet ingevuld.

**Figuur 2.2** De vragenlijst gericht aan MKB!dee-aanvragers is vooral ingevuld door mkb'ers



Bron: MKB!dee webenquête (2018), SEO Economisch Onderzoek. Het onderzoek is alleen gebaseerd op de respons van mkb'ers, aangevuld met de respons op eenzelfde vragenlijst voorgelegd aan een breder panel van (technisch) mkb-ondernemers. (n=222)

### Sector

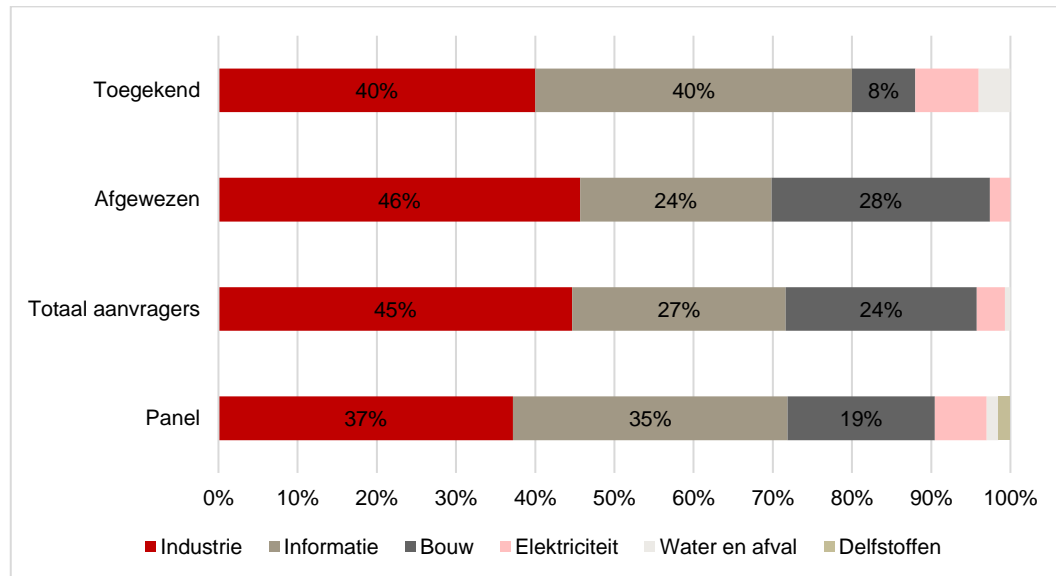
Toegekende bedrijven komen relatief meer voor in de informatiesector, maar minder vaak in de bouw. Figuur 2.3 laat zien dat er hierin verschillen zijn tussen toegekende en afgewezen bedrijven. Gekeken naar alle aanvragers komen deze namelijk het meest voor in de sector Industrie, maar de sectoren Bouw en Informatie zijn ook goed vertegenwoordigd. Andere sectoren komen veel minder vaak voor. De mkb'ers uit het panel zijn iets gelijkmatiger verdeeld over deze drie sectoren. Het is op basis van de gegevens niet na te gaan waarom de toegekende bedrijven relatief veel uit de sector Informatie komen en relatief weinig uit de sector Bouw. De sectorale indeling is gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling van het CBS.

De twee grootste subsectoren van industrie onder aanvragers zijn vervaardiging van producten van metaal en vervaardiging van (overige) machines en apparaten. Bij de sector Informatie is dat dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie en informatie. Er zijn ook aanvra-

<sup>3</sup> De bedrijven van vier projecten zijn niet uitgenodigd voor de enquête, omdat hun aanvraag via de post is gedaan. Hun contactgegevens waren derhalve nog niet bekend op het moment van uitnodigen.

gers die niet onder een technische sector vallen (11 toegekende en 14 afgewezen bedrijven). Voorbeelden van bedrijven uit die categorie zijn advies-/zakelijke dienstverleningsbedrijven en onderwijs-/opleidingsbedrijven. Dit zijn iets vaker hoofdaanvragers dan partners.

**Figuur 2.3 De meeste mkb'ers van toegekende projecten zitten in de sectoren Industrie of Informatie**



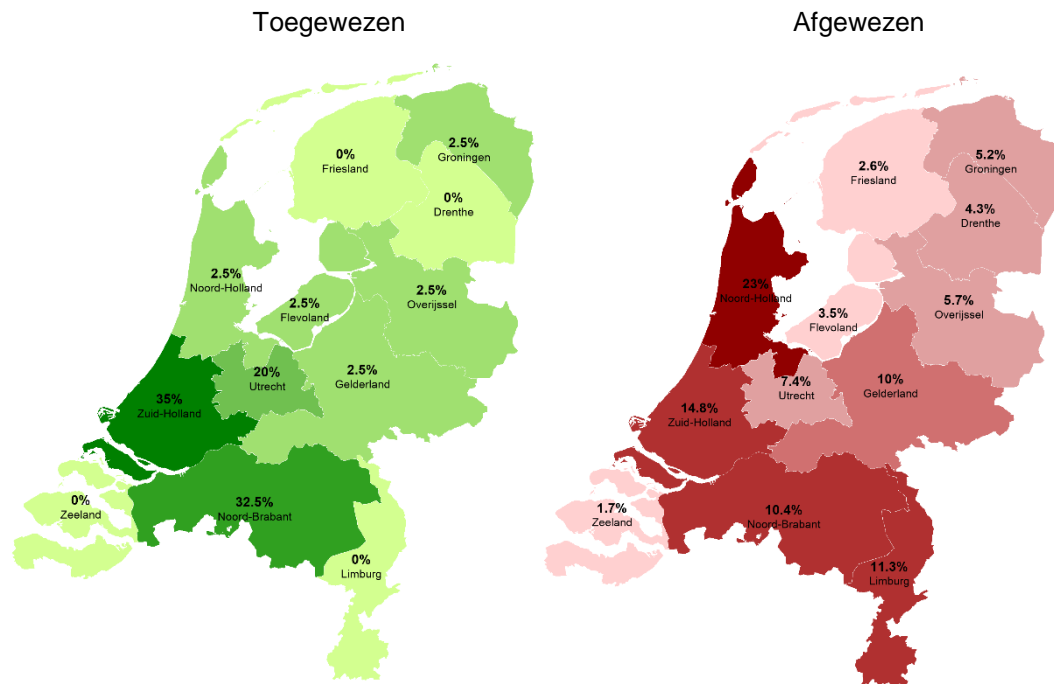
Bron: MKB!dee webenquête (2018), SEO Economisch Onderzoek. Niet-technische bedrijven bij de toegekende en afgewezen bedrijven zijn niet meegenomen in de figuur. (n=25, n=116, n=141, n=199, resp.)

### Regionale spreiding

De helft van de aanvragers komt uit Noord-Holland, Zuid-Holland of Noord-Brabant, maar toegekende bedrijven zitten voornamelijk in Zuid-Holland en Noord-Brabant (zie Figuur 2.4). Daarnaast bevindt slechts één van de veertig toegekende bedrijven zich in een krimp- of anticipeerregio.<sup>4</sup> Voor de afgewezen aanvragen is dit 46 van de 230, wat neerkomt op twintig procent. Op basis van de enquête is geen reden te geven voor deze verschillen. De regionale spreiding voor de technisch mkb'ers uit het panel is niet bekend.

<sup>4</sup> Zie voor een overzicht van de twintig krimp- en anticipeergebieden: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bevolkingskrimp/krimpgebieden-en-anticipeergebieden>.

Figuur 2.4 De meeste toegewezen aanvragers komen uit Zuid-Holland en Noord-Brabant

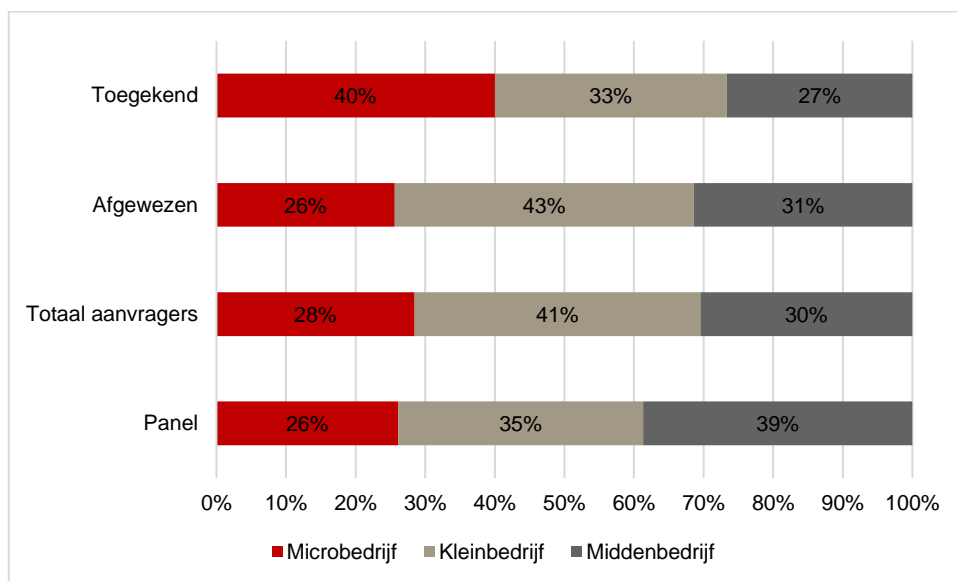


Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek. (n=40, n=230, resp.)

### Grootte

Figuur 2.5 laat zien dat toegekende bedrijven vaak kleiner zijn qua werknemers dan afgewezen bedrijven. Er hebben relatief meer respondenten van een middenbedrijf gereageerd op de vragenlijst onder breed technisch mkb. Het gemiddeld aantal werknemers is 36 voor de toegekende bedrijven, 57 voor de afgewezen bedrijven en 65 voor de bredere groep (zie Tabel 2.2). Er is op basis van de data geen verklaring te geven voor deze verschillen.

Figuur 2.5 Toegekende bedrijven zijn relatief vaak minder grote bedrijven

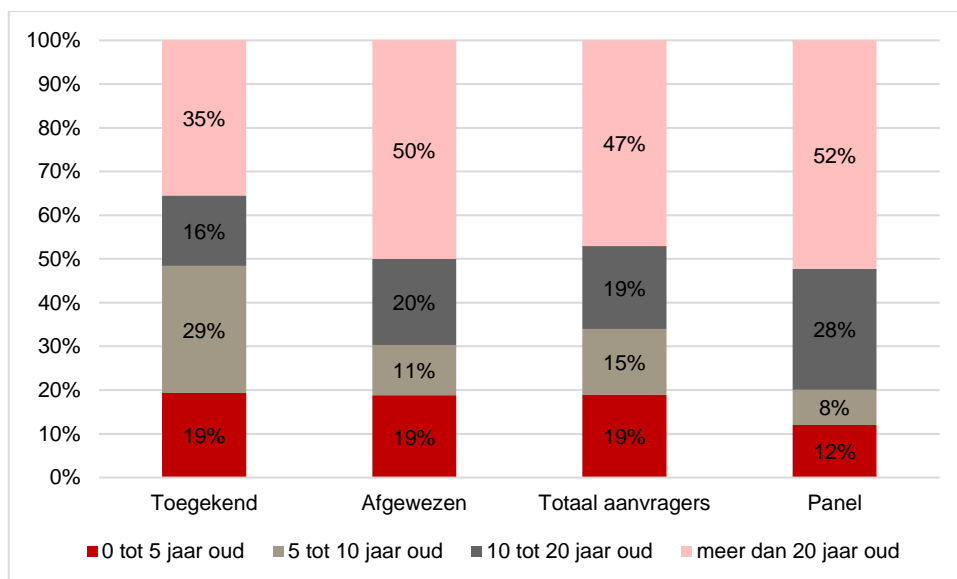


Bron: MKB!dee webenquête (2018), SEO Economisch Onderzoek. Microbedrijf is van 1 tot 10 werknemers, kleinbedrijf van 11 tot 50 werknemers, middenbedrijf van 51 tot 250 werknemers. (n=30, n=121, n=151, n=199, resp.)

### Leeftijd

In Figuur 2.6 valt te zien dat toegekende bedrijven iets jonger zijn dan afgewezen bedrijven of de bedrijven in het panel. Negentien procent is jonger dan vijf jaar, en bijna de helft is jonger dan tien jaar. Voor de afgewezen bedrijven is dat dertig procent, en voor brede groep mkb'ers is dat maar twintig procent. De gemiddeldes laten een iets ander patroon zien. De toegewezen bedrijven zijn gemiddeld 26,8 jaar oud, de afgewezen bedrijven 34,5 jaar en de bredere groep 26,7 jaar (zie Tabel 2.2).

Figuur 2.6 Ongeveer de helft van de toegekende bedrijven is jonger dan tien jaar



Bron: MKB!dee webenquête (2018), SEO Economisch Onderzoek. (n=31, n=122, n=153, n=199, resp.)



### Andere kenmerken

Aanvragen van bedrijven met meer laagopgeleiden zijn minder vaak toegekend, dan aanvragen met bedrijven met meer hoogopgeleiden. Aanvragers hebben dan weer relatief minder laagopgeleiden dan de bedrijven in het panel. De redenen voor deze verschillen zijn niet bekend. Deze en enkele andere kenmerken van de groepen zijn gegeven in Tabel 2.2. Het gemiddeld aantal werknemers en de gemiddelde leeftijd van de bedrijven zijn eerder besproken. Toegekende bedrijven zijn ook gemiddeld kleiner qua werknemers. De toegekende bedrijven zijn gemiddeld jonger dan de afgewezen bedrijven, maar vergelijkbaar met de mkb'ers in het panel. Het aandeel werknemers van 55 jaar of ouder is ongeveer gelijk tussen de drie groepen. De omzet per werknemer van toegewezen bedrijven is hoger dan de panelgroep, maar iets lager dan de afgewezen bedrijven. Deze verdeling van de gemiddelde omzet is echter relatief gevoelig voor uitbijters.

**Tabel 2.2 Togekende bedrijven hebben gemiddeld minder laagopgeleiden dan afgewezen bedrijven**

	Aantal werknemers	Leeftijd bedrijf (jaren)	Aandeel mbo-2 of lager	Aandeel >55 jaar	Omzet per werknemer (x 1.000 €)
Togekend (n=32)	36	26,8	13,6	18,2	82,2
Afgewezen (n=131)	57	34,5	22,6	17,1	106,9
Totaal aanvragers (n=153)	53	33,0	20,8	17,4	101,8
Panel (n=199)	65	26,7	24,7	19,7	31,9

Bron: MKB!dee webenquête (2018), SEO Economisch Onderzoek. \* Eén bedrijf gaf aan een omzet te hebben van € 780 mln. Deze is niet meegenomen in de berekening van het gemiddelde, omdat dit een scheef beeld zou geven.

### Kenmerken niet-aanvragers

Ongeveer twintig procent van de mkb'ers uit het panel is bekend met MKB!dee. Dat is meestal via de communicatie van RVO.nl of subsidieadviseurs, heel af en toe via de branchevereniging. Een derde daarvan geeft aan geen behoefte te hebben gehad aan subsidie via MKB!dee, omdat werknemers al voldoende kennis en vaardigheden bezitten of de ondernemers ervaren geen belemmeringen bij investeren in de opleiding en ontwikkeling van het personeel. Bij ongeveer tien procent is een subsidie niet noodzakelijk en iets meer dan tien procent geeft aan geen geschikte samenwerkingspartners te hebben gevonden. De uitvoerbaarheid van het idee, onduidelijkheid van opbrengsten en de kosten gemeten in tijd van het indienen van een projectvoorstel zijn in mindere mate een obstakel voor het niet indienen van een subsidieaanvraag.

## 2.3 Conclusie

### Welke ondernemers (en deelnemers samenwerkingsverbanden) hebben een aanvraag ingediend?

Projectaanvragers zijn vooral mkb'ers die ongeveer even vaak alleen een projectvoorstel inleveren, als die samenwerking zoeken met andere mkb'ers, brancheverenigingen, O&O-fondsen of adviesbureaus.

**Binnen welke subsectoren van de technische sectoren vallen de aanvragen zoals gedefinieerd in de regeling? Wat zijn de gebieden (in Nederland) waar de aanvragen betrekking op hebben? Binnen welke categorie van MKB!dee vallen de aanvragen?**

De meeste toegekende aanvragen komen uit de sectoren Industrie en Informatie, terwijl er ook een hele groep (vooral afgewezen) bedrijven in de sector Bouw zit. Toegekende bedrijven zitten vooral in Zuid-Holland en Noord-Brabant en maar weinig in een krimp- of anticipeergebied. Ze komen het meest voor in de categorie Samenwerking onderwijs en bedrijfsleven.

## 3 Knelpunten

*De knelpunten voor investeren in scholing en ontwikkeling hebben vooral te maken met een gebrek aan informatie hierover en zijn het minst vaak financieel van aard. Daarnaast zijn volgens aanvragers oudere werknemers niet altijd gemotiveerd om aan scholing te doen, maar bezitten zij ook kennis die overgedragen moet worden. Toegewezen bedrijven verschillen qua knelpunten niet veel van mening met afgewezen bedrijven, maar ze verschillen wel sterk van de bedrijven uit het panel.*

Dit hoofdstuk staat in het teken van de aanwezige knelpunten volgens de aanvragers. De volgende onderzoeksvragen komen aan bod:

- Welke problemen/knelpunten worden in de aanvragen naar voren gebracht? Wat is het probleem (knelpunt) dat het project probeert op te lossen?
- Wat zijn relevante indicatoren om succes van het project te meten? Hoe scoren deelnemers op deze indicatoren tijdens de 0-meting?
- Is er een relevante controlegroep aan te wijzen? Zo ja, hoe scoort die op de indicatoren tijdens de 0-meting?

In de webenquête is uitgebreid aandacht besteed aan de ervaringen van mkb-ondernemers met belemmeringen in drie categorieën: kennis- en informatiebelemmeringen, financiële belemmeringen en locatiebelemmeringen. De resultaten hiervan worden afzonderlijk besproken, alsmede wordt er gekeken of er verschillen zijn tussen sectoren en tussen bedrijfsgrootte. Waar mogelijk wordt een suggestieve verklaring gegeven, maar die is niet op te vatten als causaal. Daarnaast worden andere ervaren knelpunten in de projectaanvragen genoemd. Tot slot wordt bekeken of de twee potentiële controlegroepen van mening verschillen met de toegewezen bedrijven.

### 3.1 Kennis- en informatiebelemmeringen

Kennis- en informatiebelemmeringen kunnen verschillende vormen aannemen. Zo kunnen ondernemers bijvoorbeeld niet op de hoogte zijn van opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden (kennisbelemmering) of is bijvoorbeeld onzekerheid over de opbrengst van opleiding en ontwikkeling een informatiebelemmering. Figuur 3.1 geeft de stellingen weer die aan de mkb-ondernemers zijn voorgelegd.

De resultaten laten zien dat de meeste leidinggevendenden denken te weten wat er voor het bedrijf nodig is qua kennis en vaardigheden, maar dat zij niet altijd weten waar deze kennis te halen is. Er is ook enige mate van onzekerheid over de opbrengst van investeringen in opleiding en ontwikkeling. Voor werknemers geldt dat zij kennis hebben van hun behoeftes wat betreft opleiding en ontwikkeling, maar dat er niet altijd een uitgesproken plan hiervoor aanwezig is.

Aanvragers in de sector Industrie geven veel minder vaak aan dat leidinggevendenden voldoende kennis hebben van relevante opleidingen, dat er minder vaak een uitgesproken opleidingsplan aanwezig is voor werknemers en dat zij onzekerder zijn over de opbrengsten van een investering in opleiding

en ontwikkeling. Aanvragers in de sector Bouw zijn veel minder op de hoogte van bestaande regelingen. Bedrijven uit het panel in de sector Bouw geven aan zekerder te zijn van een investering in opleiding en ontwikkeling, en panelbedrijven in de sector Industrie geven juist aan minder op de hoogte te zijn van bestaande regelingen.

Microbedrijven die een aanvraag hebben gedaan geven vaker aan dat hun werknemers onvoldoende kennis hebben van hun behoefte wat betreft opleiding en ontwikkeling. Middenbedrijven in zowel de groep aanvragers als het panel geven aan beter op de hoogte te zijn van bestaande regelingen.

Andere kennis- en informatiebelemmeringen die de respondenten zelf hebben aangegeven zijn de snelle veranderingen in benodigde kennis en vaardigheden in de technische sector en daarmee de aansluiting van opleidingen met de ontwikkelingen in de praktijk. Het vinden van het juiste personeel wordt ook genoemd als knelpunt.

In de projectplannen is vaak genoemd dat oudere werknemers vaak over cruciale kennis beschikken die niet tijdens een opleiding te leren is. Wordt deze kennis niet vastgelegd en de interne overdracht ervan geregeld, dan betekent dit volgens de aanvragers een verlies aan menselijk kapitaal. Daarnaast wordt aangegeven dat de bereidheid en motivatie van (vooral) oudere werknemers om zichzelf te ontwikkelen lager is. Dit leidt volgens de aanvragers tot een kennisachterstand en een lagere productiviteit van deze werknemers.

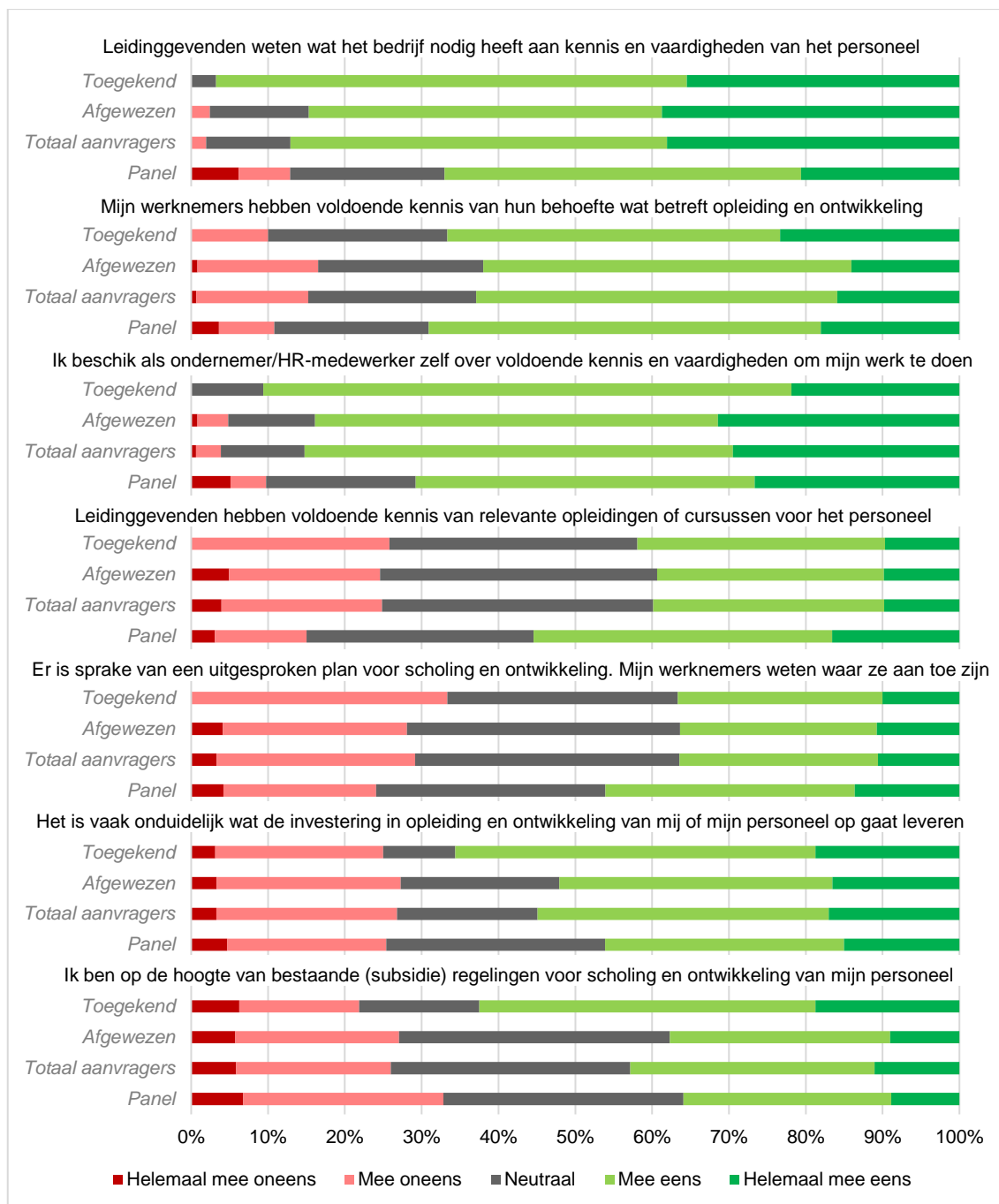
De focus op de korte termijn is een ander fundamenteel probleem wat bij aanvragers speelt. Bedrijven zijn veel bezig met dagelijkse bezigheden en actuele problemen ('brandjes blussen'). Hierdoor is volgens hen de langetermijnvisie en loopbaanbeleid vaak niet goed ontwikkeld. Daarnaast wordt ook genoemd dat er binnen de HR-afdeling van mkb-bedrijven vaak onvoldoende kennis is, waardoor de opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden onduidelijk zijn.

### **Vergelijkbaarheid**

De toegekende bedrijven verschillen niet veel van mening van de afgewezen bedrijven als het om de kennis- en informatiebelemmeringen gaat. Toegekende bedrijven geven wel aan iets onzekerder te zijn over de opbrengst van investeren in opleiding en ontwikkeling en ze zijn vaker op de hoogte van subsidiemogelijkheden.

Er zijn meer verschillen tussen de toegekende bedrijven en de bedrijven uit het panel. Zo zijn leidinggevenden van de bedrijven uit het panel minder op de hoogte van wat het bedrijf nodig heeft, maar zij hebben meer kennis van relevante opleidingen. Er is ook minder onduidelijkheid over de opbrengst van een investering in opleiding en ontwikkeling. Ze zijn ook minder op de hoogte van subsidies.

**Figuur 3.1** De belangrijkste kennis- en informatiebelemmering is (geen) kennis hebben van (rendement van) relevante opleidingen en regelingen hiervoor



Bron: MKB!dee webenquête (2018), SEO Economisch Onderzoek. (n=32, n=131, n=163, n=199, resp.)

### 3.2 Financiële belemmeringen

Belemmeringen van financiële aard hebben te maken met de kosten van opleiding en ontwikkeling. Figuur 3.2 geeft de stellingen weer die in het kader van financiële belemmeringen zijn voorgelegd aan de mkb'ers.

Financiële belemmeringen lijken minder van invloed te zijn op de investering in scholing en ontwikkeling. Een kleine meerderheid van de bedrijven geeft aan de financiële ruimte te hebben om te investeren in de kennis en vaardigheden van het personeel. Dit is niet alleen zo in tijden van voorspoed. De meeste bedrijven geven namelijk aan dat als het slechter gaat met het bedrijf ze nog steeds investeren in het personeel. Daarnaast geeft een meerderheid aan dat het risico dat een werknemer vertrekt geen reden is om niet te investeren in zijn of haar opleiding en ontwikkeling. Een grote meerderheid geeft aan dat personeel tijdens werktijd een opleiding kan volgen, en daarbij geeft een kleine meerderheid aan dat dit niet zorgt voor problemen op de werkvloer.

Aanvragers in de informatiesector geven minder vaak aan de financiële ruimte te hebben om te investeren in de opleiding en ontwikkeling van het personeel. Aanvragers in de bouwsector zijn een stuk positiever gestemd over de kosten van een samenwerking opstarten. Van de panelbedrijven geven de bedrijven in de sector Industrie aan dat zij zich minder laten leiden door het risico van vertrekkend personeel wat betreft investeringen in opleiding en ontwikkeling. Panelbedrijven in de informatiesector geven vaker aan dat bestaande regelingen tijdsintensief zijn, waardoor zij er geen gebruik van maken.

Middenbedrijven die een aanvraag hebben ingediend geven vaker aan dat zij financiële ruimte hebben om te investeren, maar doen dit iets minder vaak in slechte tijden. Microbedrijven geven vaker aan dat zij ook in slechte tijden blijven investeren in hun personeel. Hierdoor lijken middenbedrijven gevoeliger voor de conjunctuur en microbedrijven minder. Voor middenbedrijven zijn bestaande regelingen minder vaak tijdsintensief, voor microbedrijven iets meer. Daarnaast geven microbedrijven uit het panel aan veel minder vaak financiële ruimte te hebben om te investeren.

Naast de stellingen hebben de respondenten aangegeven dat zelf personeel opleiden te duur is. Ook is het voor startende ondernemingen die nog niet direct omzet of winst maken moeilijk om opleiding en ontwikkeling te financieren. Ook is het kostbaar als werknemers geen diploma of certificaat behalen.

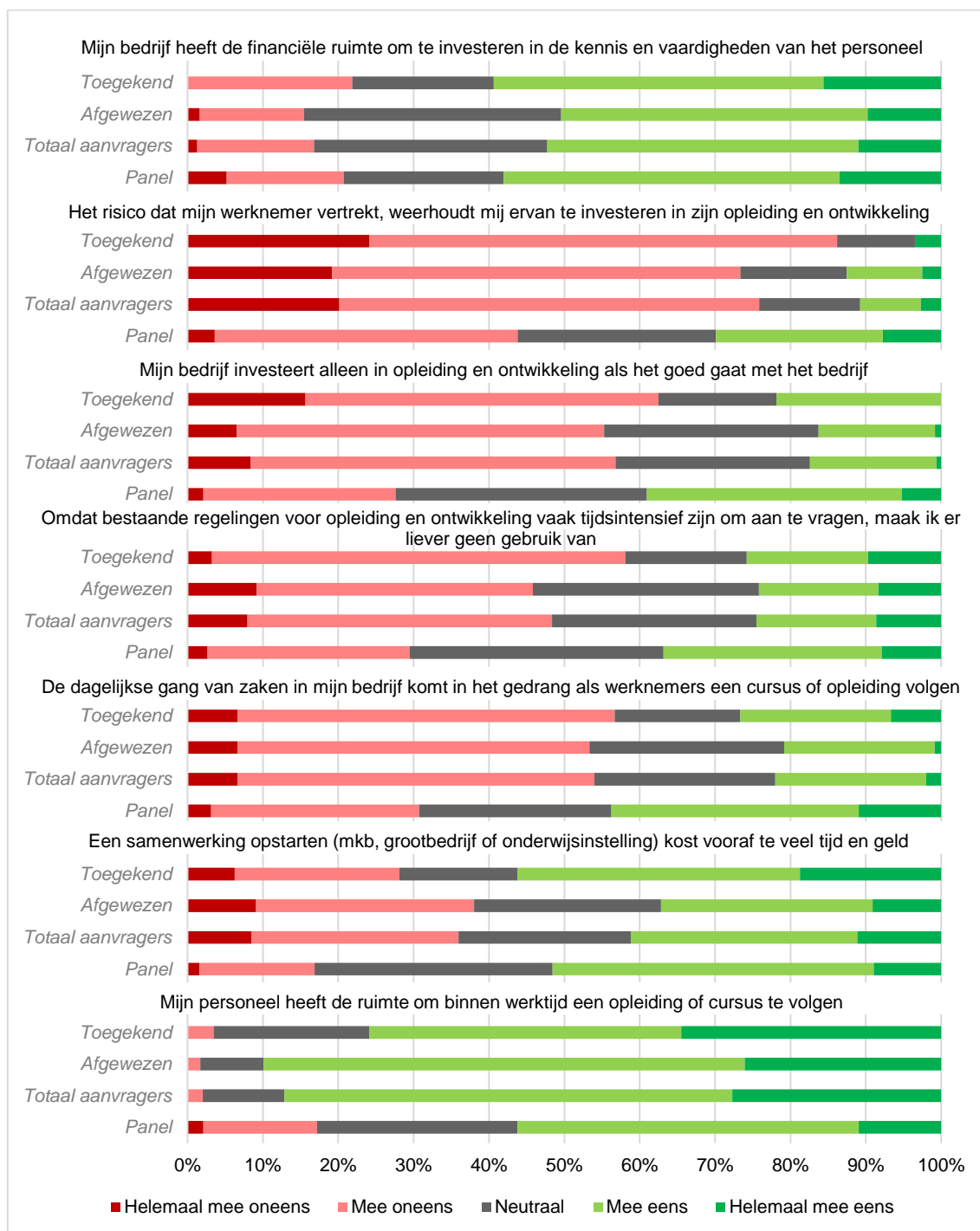
Ten slotte geven ondernemers aan dat door bureaucratie maatwerk in opleidingen niet mogelijk is. De certificering van nieuwe opleidingen die inspelen op behoeftes in het veranderlijke werkveld is een moeizaam proces.

### **Vergelijkbaarheid**

Tussen toegekende en afgewezen bedrijven zijn niet heel veel verschillen te zien. Toegekende bedrijven zijn iets sceptischer over de kosten van een samenwerking met een ander bedrijf of andere instelling. Ze geven ook iets minder vaak aan dat er voldoende ruimte is voor personeel om tijdens werktijd een opleiding te volgen, maar het blijft een grote meerderheid die dat wel aangeeft.

Tussen toegekende bedrijven en bedrijven uit het panel zijn grotere verschillen. Risico op vertrekken is voor meer bedrijven uit het panel een reden om niet te investeren, zo ook mindere tijden voor het bedrijf. Minder bedrijven, maar nog wel een meerderheid, geven aan dat personeel tijdens werktijd een opleiding kan volgen en meer bedrijven geven aan dat dit gevolgen heeft voor de dagelijkse gang van zaken. Er lijkt een verschil te zijn in leercultuur tussen toegekende bedrijven en bedrijven uit het panel, omdat toegekende bedrijven eerder geneigd zijn om te investeren in opleiding en ontwikkeling ongeacht eventuele kosten.

**Figuur 3.2 Financiële belemmeringen lijken minder doorslaggevend**

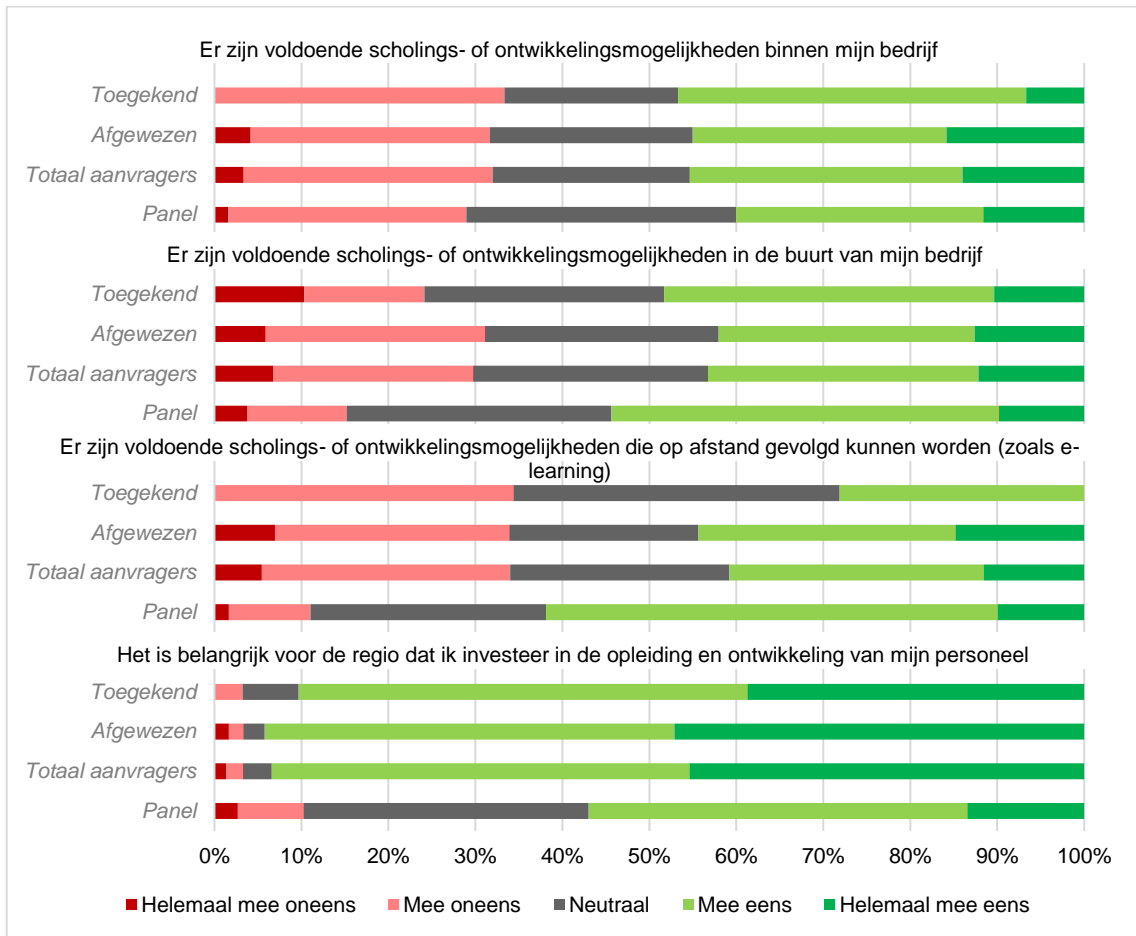


Bron: MKB!dee webenquête (2018), SEO Economisch Onderzoek. (n=32, n=131, n=163, n=199, resp.)

### 3.3 Locatiebelemmeringen

Locatiebelemmeringen hebben te maken met de mogelijkheden voor opleiding en ontwikkelingen in de omgeving van het bedrijf. Figuur 3.3 geeft de stellingen weer.

Figuur 3.3 Scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn vaak niet in de omgeving aanwezig



Bron: MKB!dee webenquête (2018), SEO Economisch Onderzoek. (n=32, n=131, n=163, n=199, resp.)

Ongeveer twee op de vijf bedrijven geeft aan dat er voldoende scholingsmogelijkheden zijn binnen het bedrijf. Iets meer bedrijven geven aan dat er in de buurt van het bedrijf voldoende scholingsmogelijkheden zijn, maar dit is nog steeds geen meerderheid. Afstandsonderwijs, zoals e-learning, wordt ook niet door een meerderheid als voldoende geacht. De meeste bedrijven zijn het er wel over eens dat investeren in personeel een belangrijk regionaal aspect heeft.

Aanvragers in de sector Informatie geven vaker aan dat er meer scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden in de buurt en op afstand zijn. Bouwbedrijven met een aanvraag geven aan dat er veel minder afstandsonderwijsmogelijkheden voor hen zijn. Panelbedrijven in de sector Industrie geven aan dat er minder mogelijkheden zijn in de buurt van het bedrijf, terwijl informatiebedrijven juist aangeven dat er meer afstandsonderwijs gevolgd kan worden. Het lijkt er dus op dat er meer opleidingsmogelijkheden op afstand zijn voor bedrijven in de sector Informatie, wellicht vanwege het digitale karakter van bedrijven in deze sector.

Middenbedrijven met een aanvraag geven aan dat er meer opleidingsmogelijkheden zijn binnen het bedrijf, terwijl kleinbedrijven iets minder mogelijkheden zien. Kleinbedrijven geven ook aan dat er iets minder mogelijkheden zijn in de buurt van het bedrijf. Microbedrijven met een aanvraag geven vaker aan dat er voldoende scholingsmogelijkheden zijn op afstand. Middenbedrijven uit het panel



geven aan meer opleidingsmogelijkheden te hebben binnen het bedrijf. Dat middenbedrijven, zowel de aanvragers als de panelleden, meer mogelijkheden hebben tot opleiden binnen het bedrijf komt wellicht door schaalgrootte, zij hebben namelijk ook vaker financiële ruimte. Verder geven microbedrijven uit het panel minder vaak aan dat investeringen belangrijk zijn voor de regio.

Verder geven de respondenten buiten de stellingen om aan dat het aanbod van opleidingen te gering is om aan te sluiten bij de technische aard van de bedrijven. De opleidingen zijn vaak te generiek. Ook wordt e-learning niet als effectief ervaren omdat praktische vaardigheden alleen op de werkvloer geleerd kunnen worden.

### **Vergelijkbaarheid**

De verschillen tussen toegekende en afgewezen bedrijven zijn klein. Toegekende bedrijven zijn minder overtuigd van de scholingsmogelijkheden op afstand dan afgewezen bedrijven. De mening over de rest van de stellingen komt sterk overeen.

Wederom zijn de verschillen tussen toegekende bedrijven en de bedrijven uit het panel groter. Een meerderheid van de panelbedrijven is tevreden over de scholingsmogelijkheden op afstand. Het regionale aspect van investeren in personeel wordt door een overgrote meerderheid van de toegekende bedrijven aangegeven, terwijl de meerderheid van de panelbedrijven veel kleiner is. Ook hier lijkt er een verschil in leercultuur te zijn tussen toegekende bedrijven en bedrijven uit het panel.

## **3.4 Knelpunten van het personeelsbestand**

In de projectplannen komt een aantal knelpunten naar voren die niet direct betrekking hebben op scholing en ontwikkeling van werknemers, maar meer op het personeelsbestand. Deze hebben vooral te maken met nieuwe werknemers. Ondernemers geven erg vaak aan dat er tekorten zijn op de arbeidsmarkt en dat er een beperkte instroom is in technische vakken. Daarnaast is de bekwaamheid van instromende werknemers ondermaats. Vooral bij zij-instromers is dit een veel genoemd probleem. Vooropleidingen worden niet toereikend geacht, wat de mismatch tussen vraag en aanbod in de kaart speelt. Ook constateren ze een imago probleem van de technische beroepen, vooral onder mbo'ers, waardoor de instroom verslechtert. Ten slotte is er vaak onvoldoende kennis binnen de HR-afdeling van mkb-bedrijven (eerder genoemd), waardoor de werving van nieuwe werknemers slechter verloopt.

Enkele specifieke groepen nieuwe werknemers komen ook aan bod. Zo geeft een aantal ondernemers aan dat de wet- en regelgeving rondom het in dienst nemen van buitenlandse werknemers of vluchtelingen om tekorten op te lossen, ontoereikend en bureaucratisch is. Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt worden gezien als onbenut potentieel, maar hebben meer begeleiding nodig waar niet altijd ruimte voor is.

Naast de instroom spreken ondernemers ook van een grote uitstroom door vergrijzing. In dit verband wordt ook een stijgend ziekteverzuim van oudere werknemers genoemd als knelpunt binnen het personeelsbestand.

### 3.5 Relevante indicatoren

De gemiddelde scholingsuitgaven per werknemer liggen bij aanvragers een stuk hoger dan bij de panelbedrijven. Daarbij hebben toegekende bedrijven weer aanzienlijk hogere scholingsuitgaven per werknemer dan afgewezen bedrijven. Zij hebben ook gemiddeld een hoger aandeel hoogopgeleiden wat hier mogelijk aan gerelateerd is. Dat laat Tabel 3.1 zien. Aanvragers hebben een hoger aandeel van het personeelsbestand dat een opleiding heeft gevolgd dan bedrijven uit het panel.

Het aandeel werknemers dat een mbo-opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL-opleiding) volgt is het laagst bij de panelbedrijven en het hoogst bij de afgewezen bedrijven. Het aantal leerwerkplekken per werknemer is het laagst bij de toegekende bedrijven en het hoogst bij de afgewezen bedrijven. Toegekende bedrijven hebben de meeste werknemers die ook docent zijn per werknemer. Het aantal vacatures per werknemer ligt hoger bij de aanvragers dan bij de bedrijven uit het panel, zo ook voor langlopende vacatures per werknemer (meer dan zes maanden).

De gegevens uit de enquête zijn niet toereikend om na te gaan waarom deze verschillen bestaan. Het verschil in scholingsbudget kan erop duiden dat aanvragers meer bezig zijn met scholing, en daarom meer interesse hebben in de regeling.

**Tabel 3.1** Werknemers van aanvragende bedrijven volgen vaker een opleiding dan werknemers van andere bedrijven (gemiddelden)

	Scholingsuitgaven over een jaar (€)	Scholingsuitgaven over een jaar per werknemer (€)	Aandeel opleiding gevolgd afgelopen jaar	Aandeel werknemers dat een BBL-opleiding volgt*
Toegekend (n=32)	41.500	2.100	0,39	0,18
Afgewezen (n=131)	47.700	700	0,41	0,23
Totaal aanvragers (n=163)	46.500	1.000	0,41	0,22
Panel (n=199)	14.900	200	0,25	0,15
	Aantal leerwerkplekken per werknemer*	Aandeel werknemers dat ook docent is	Aantal vacatures per werknemer	Aantal langlopende vacatures per werknemer
Toegekend (n=32)	0,10	0,15	0,15	0,10
Afgewezen (n=131)	0,16	0,05	0,14	0,07
Totaal aanvragers (n=163)	0,15	0,07	0,14	0,07
Panel (n=199)	0,10	0,03	0,07	0,04

Bron: MKB!dee webenquête (2018), SEO Economisch Onderzoek. Alle resultaten betreffen gemiddelden. \* Bedrijven die meer bbl'ers of leer-werkplekken hebben dan werknemers zijn buiten beschouwing gelaten.

## 3.6 Conclusie

### **Welke problemen/ knelpunten worden in de aanvragen naar voren gebracht? Wat is het probleem (knelpunt) dat het project probeert op te lossen?**

Aanvragende bedrijven geven verschillende belemmeringen aan. Zo wordt veel genoemd dat leidinggevendenden onvoldoende kennis hebben van relevante opleidingen en dat er geen concreet scholings- en ontwikkelingsplan in hun onderneming is. In mindere mate noemen zij dat ze last hebben van belemmeringen die relateren aan de beschikbaarheid van opleidingsmogelijkheden in de buurt van hun bedrijf of een gebrek van financiële ruimte.

Daarnaast geven veel aanvragers in de projectplannen aan dat er tekorten zijn op de arbeidsmarkt van technisch geschoold personeel. Daarnaast sluiten de kennis en vaardigheden van pas-afgestudeerden niet altijd aan bij wat er op de werkvloer nodig is. Vooropleidingen worden niet toereikend geacht.

In de goedgekeurde projectplannen komen de knelpunten met betrekking tot financiële en informatie aspecten het meest naar voren. Tien van de veertien projectaanvragen noemen dergelijke aspecten. Locatie-aspecten worden juist vrij weinig als knelpunt genoemd, namelijk slechts in drie van de veertien toegekende projectaanvragen. Vier projecten hebben betrekking op het inspelen op de energie- en klimaattransitie, en er zijn slechts twee projecten die zich concentreren op krimpen en anticiperregio's.

### **Wat zijn relevante indicatoren om succes van het project te meten? Hoe scoren deelnemers op deze indicatoren tijdens de 0-meting?**

Relevante indicatoren zijn (onder andere) de scholingsuitgaven per werknemer, het aandeel werknemers dat een opleiding heeft gevolgd en het aantal vacatures (per werknemer). Tabel 3.1 geeft de scores op deze indicatoren weer.

### **Is er een relevante controlegroep aan te wijzen? Zo ja, hoe scoort die op de indicatoren tijdens de 0-meting?**

Togekende bedrijven verschillen niet veel van afgewezen bedrijven in de genoemde relevante indicatoren, behalve dat toegekende bedrijven meer geld uit hebben gegeven aan scholing per werknemer. Maar het aandeel werknemers dat scholing volgt is zeer vergelijkbaar. Ook verschillen toegekende en afgewezen bedrijven niet veel in hun antwoorden op de stellingen over de verschillende belemmeringen. Er zijn grotere verschillen tussen toegekende bedrijven en de bedrijven uit het panel. Zo volgen werknemers van bedrijven uit het panel aanzienlijk minder vaak scholing. Afgewezen bedrijven lijken daarom de meest relevante controlegroep voor de rest van deze evaluatie, maar ook de bedrijven uit het panel zijn een interessante vergelijkingsgroep.

## 4 Theoretisch kader

*Dit hoofdstuk schetst het voor de regeling MKB!dee relevante theoretische kader. In dit kader wordt op basis van literatuur en economische theorie omschreven hoe de regeling in theorie tot effecten leidt. Daarbij worden inputs, activiteiten, potentiële outputs en potentiële outcomes omschreven, waarbij ook rekening wordt gehouden met mogelijke externe effecten.*

Het in dit hoofdstuk beschreven theoretisch kader heeft betrekking op de gehele regeling. Hierbij gaat het kader uit van de wetenschappelijke literatuur en economische theorie. Bijlage A beschrijft de theoretische werking van de individuele toegekende projecten. Op basis van dit kader en de projectbeschrijvingen in de bijlage wordt de volgende onderzoeksvraag beantwoord:

- Wat is de theory of change van een project?

### 4.1 Wat zegt de literatuur?

#### *Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt*

Gezonde en gemotiveerde mensen met voldoende kennis en vaardigheden vormen sinds jaar en dag de motor van de Nederlandse economie. Duurzaam inzetbare mensen zijn essentieel om een goede concurrentiepositie te kunnen behouden en verder te kunnen uitbouwen.

Duurzame inzetbaarheid van werkenden is echter niet vanzelfsprekend. Verschillende ontwikkelingen zetten de inzetbaarheid onder druk. Aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt zijn dat vooral de toepassing van recente vormen van technologische verandering om bijvoorbeeld efficiënter te kunnen werken, zoals robotisering, automatisering en digitalisering (Ter Weel, 2015). Deze ontwikkelingen zorgen voor inhoudelijke veranderingen van taken binnen beroepen en het verdwijnen van een aantal van de huidige beroepen, maar ook voor het ontstaan van nieuwe beroepen en nieuwe werkgelegenheid. Binnen de technische sectoren zijn dat bijvoorbeeld ontwikkelingen als 3D-printers, lasertechnologie en digitale productie (UWV, 2018). Andere voorbeelden zijn technologieën waarmee machines (meer) op afstand bediend kunnen worden en het toenemende belang van ICT in het werk. Daarnaast is als gevolg van ICT globalisering verder voortgeschreden en worden productieprocessen bijvoorbeeld opgedeeld in specialistische activiteiten die overal ter wereld kunnen worden uitgevoerd.<sup>5</sup> Tezamen vereisen deze ontwikkelingen andere kennis en vaardigheden van werkenden, maken ze sommige taken overbodig en zorgen ze voor de creatie van nieuwe beroepen.

Een andere ontwikkeling aan de vraagzijde zijn de (altijd) veranderende consumentenvoorkeuren. Zo neemt (al dan niet door de klimaatverandering) de vraag naar duurzame energie toe, met als gevolg meer banen voor de elektrische auto-industrie en een hogere werkgelegenheid in de productie van zonne- en windenergie, terwijl het gebruik van fossiele brandstoffen zal moeten verminderen. Dit komt ook terug in de technische installatiebranche, die een grote rol heeft in de overgang

---

<sup>5</sup> Niet alleen worden activiteiten verplaatst naar het buitenland, maar ook de onderlinge afhankelijkheid binnen de waardeketen wordt vaak vergroot door specialisatie van productie. Zie bijvoorbeeld Timmer et al. (2014).

van gasgestookte verwarming naar warmtepompen. Ook voor de bouw en de metaalindustrie zijn er specifieke opgaven vanuit het klimaatbeleid. Deze opgaven vragen om gedegen scholing van het zittende en toekomstige personeel in deze sectoren in nieuwe technieken.

Ook aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt zijn veranderingen gaande. Demografische veranderingen leiden tot een gewijzigde samenstelling van de beroepsbevolking en daarmee een andere vraag naar producten en diensten. Voorbeelden zijn het langer moeten doorwerken om de pensioenvoorzieningen op peil te houden. Hierdoor moeten mensen hun kennis en vaardigheden vaker updaten om productief te blijven. Daarnaast vraagt een vergrijzende bevolking andere goederen en diensten dan een samenleving met veel jongeren (Smid et al., 2014). Zo stijgt de vraag naar (goedkope) ouderenzorg. Binnen de technische sector liggen er op dat gebied bijvoorbeeld veel kansen voor nieuwe en efficiënte medische technologie.

Bovenstaande ontwikkelingen zijn niet nieuw, maar het tempo van de veranderingen lijkt de afgelopen jaren wel toe te nemen. Specifiek geldt dat voor veranderingen gerelateerd aan klimaat- en energiebeleid. Daar komt bovenop dat er op dit moment sprake is van hoogconjunctuur. De aanhoudende economische groei zorgt voor een toenemende vraag naar producten en diensten en meer werkgelegenheid. Binnen de technische sector wordt de komende jaren een relatief grote behoefte aan technische vakmensen verwacht, die slechts beperkt kan worden opgevuld door de uitstroom uit het onderwijs (ROA, 2017). Voor werkgevers in de technische sector leidt dit tot grote knelpunten in de personeelsvoorziening. Ook is er hierdoor in veel gevallen weinig tijd beschikbaar voor scholing van zittend personeel, omdat bedrijven een zeer gevulde portefeuille hebben.

Met het oog op bovengenoemde ontwikkelingen is het voor de technische sector cruciaal om blijvend te investeren in onderwijs en ontwikkeling van (huidig en toekomstig) personeel. Daardoor blijven kennis en vaardigheden van huidige werknemers up-to-date, blijft de sector aantrekkelijk voor jongeren en kunnen niet-werkenden of werkenden uit andere sectoren worden omgeschoold tot technische vakkrachten.

#### *Huidige scholingsdeelname*

Nederland doet het internationaal gezien relatief goed als het gaat om de scholing van werkenden, al is de (formele en non-formele) scholingsdeelname de laatste vijftien jaar niet veel veranderd (Fouarge et al., 2018). Ook doen werkenden in technische sectoren (industrie, bouwnijverheid en energie) minder aan scholing dan werkenden in andere sectoren, zoals blijkt uit recente cijfers van het CBS (CBS, 2018). Datzelfde geldt voor personen die werkzaam zijn bij het midden- en kleinbedrijf (mkb): hun scholingsdeelname loopt achter bij die van werknemers van grote bedrijven. Dat is een zorgelijke constatering, aangezien het menselijk kapitaal juist binnen mkb-bedrijven erg belangrijk is en de veranderingen op de arbeidsmarkt (zoals hierboven omschreven) een grote impact gaan hebben op het werk in de technische sector.

MKB!dee heeft als doel mkb-ondernemers te stimuleren om meer te investeren in onderwijs en scholing van (zittend en toekomstig) personeel. Daartoe moeten belemmeringen die zorgen voor een beperkte scholingsdeelname van werkenden bij mkb'ers worden verholpen.

### *Belemmeringen scholingsdeelname*

In het algemeen kan (een beperkte) scholingsdeelname worden verklaard door factoren als motivatie, opleiding, mobiliteit en gezondheid aan de zijde van de werknemers en het bieden van mogelijkheden voor ontwikkeling en inzetbaarheid aan de zijde van de werkgevers. Zo blijkt dat laagopgeleiden minder aan scholing deelnemen dan hoogopgeleiden vanwege leeraversie, omdat zij minder het idee hebben van het kunnen sturen van de eigen carrière of een beperkt vertrouwen hebben in het succesvol kunnen afronden van een training (Fouarge et al., 2013; Sanders, 2016). Voor werkgevers kost het scholen van hun werknemers bijvoorbeeld tijd en is er sprake van een onzekere opbrengst voor het bedrijf. Risicovrijdende werkgevers kunnen besluiten om daardoor niet te investeren. Dit zal eerder gelden voor (kleinere) bedrijven met minder middelen. Naast bereidheid vanuit de werknemer en de werkgever is het van belang dat werknemers de juiste opleidingen qua inhoud en vorm kunnen volgen. Wanneer het huidige opleidingsaanbod niet de gewenste kennis en vaardigheden aanbiedt of alleen op een schoolse manier kan worden gevolgd, is dit onaantrekkelijk voor werkenden en dit verkleint de kans op scholingsdeelname.

### *Belemmeringen voor mkb -ondernemers om te investeren in onderwijs en ontwikkeling van werkenden*

Gericht op het midden- en kleinbedrijf is er een aantal specifieke belemmeringen die ervoor zorgen dat mkb -ondernemers minder investeren in onderwijs en ontwikkeling van hun werknemers dan grote bedrijven. Een grootschalige Europese studie (Bassanini et al., 2005) relateert de beperkte investering in trainingen, opleiding en cursussen door kleinere bedrijven aan het feit dat het voor kleine bedrijven:

1. moeilijker is om de opbrengsten daarvan volledig te verkrijgen door hun werknemers andere/hogere functies binnen het (kleinere) bedrijf te laten uitoefenen,
2. moeilijker is om een medewerker die tijdelijk weg is voor scholing te vervangen door een andere werknemer en
3. het vinden van de juiste opleiding/cursus hoge vaste kosten met zich meebrengt. Die vaste kosten kunnen bij een groot bedrijf worden ‘verdeeld’ over een groter aantal werkenden dan binnen een kleiner bedrijf.

Uit een andere empirische studie blijkt ook dat mkb-bedrijven (in minder ontwikkelde landen) minder investeren in opleiding en ontwikkeling dan grotere bedrijven (Almeida & Aterido, 2015). De auteurs vermoeden dat dit kan worden verklaard doordat mkb-bedrijven minder toegang hebben tot informatie over de beschikbaarheid en kwaliteit van cursussen en trainingen dan grotere bedrijven. Dat kan veroorzaakt worden doordat mkb-bedrijven zich veelal bevinden op een locatie verder van het stadscentrum dan grote bedrijven of door managers die zelf minder goed opgeleid zijn. Ook kan het zijn dat het mkb-bedrijven vaker aan middelen ontbreekt om te investeren in onderwijs en ontwikkeling. Ten derde zijn mkb-bedrijven mogelijk gevoeliger voor conjuncturele schommelingen, waardoor het verwachte rendement van de investeringen lager is en zij minder geneigd zijn te investeren. Echter blijft ook na correctie voor deze mogelijke oorzaken een groot verschil tussen de scholing bestaan.

Uit een OECD-studie (2013) komt naar voren dat het voor bedrijven een geld- en tijdrovende klus is om hun behoeften aan kennis en vaardigheden in kaart te brengen. Het gevolg hiervan is dat met name (kleine) bedrijven met beperkte middelen besluiten niet te investeren, mede ook gezien de onzekere opbrengsten van de investeringen.

## 4.2 Theory of change

Om de subsidieregeling van MKB!dee als geheel te kunnen evalueren en om te bepalen in hoeverre de regeling heeft bijgedragen aan de oplossing van knelpunten voor mkb'ers, moet deze getoetst worden aan de hand van een zogeheten *theory of change* (beleidstheorie). Dit geeft inzicht in hoe het beleid doorwerkt naar (te meten) outputs, outcomes en impacts. Aan de hand van dit theoretisch kader wordt de veronderstelde uitwerking van de regeling geëxpliciteerd en geanalyseerd.

Het doel van MKB!dee regeling is om de knelpunten te verminderen die (technisch) mkb'ers ervaren bij het investeren in de opleiding en ontwikkeling van hun personeel. De toekenning van de subsidie moet de aanvrager de financiële middelen geven om met behulp van hun eigen project de ervaren knelpunten op dit gebied op te lossen. Minder knelpunten moeten leiden tot een bevordering van scholing en ontwikkeling van (technisch) personeel binnen het mkb. Uiteindelijk zou dit moeten leiden tot meer (technisch) menselijk kapitaal. Daarbij kunnen de projecten direct of indirect bijdragen aan de voorbereiding van het (technisch) mkb op de energie- en klimaattransitie. Volgens de details van de regeling voor 2018 kunnen de ingediende projectaanvragen ook bijdragen aan het verminderen van het tekort aan personeel, bijvoorbeeld in krimp- en anticiperregio's. In de vormgeving van de regeling voor 2019 vervalt dit doel.

Figuur 1 laat de *theory of change* zien voor de MKB!dee regeling. Deze is gebaseerd op de Toelichting bij de Regeling, gesprekken met stakeholders, de enquête onder technisch mkb'ers en de ingediende projectaanvragen. De linkerkant van de figuur laat zien dat de beleidsinputs vanuit het ministerie van EZK bestaan uit menskracht (van beleidsambtenaren en van de Adviescommissie) en subsidiegeld. Elke pijl is een verondersteld causaal verband. De beleidsinputs leiden dus tot het vormgeven van de subsidieregeling en de beoordeling van de aanvragen en tot de daadwerkelijk toekenning van de subsidie aan de beste projectaanvragen.

De output van de regeling is dat met het subsidiegeld de toegekende projectaanvragen ook echt uitgevoerd gaan worden. De verschillende projecten dragen, elk op hun eigen manier, bij aan de algemene doelstellingen van de regeling. Door de uitvoering van de projecten worden namelijk de knelpunten voor het (technisch) mkb bij de scholing van hun personeel (deels) weggenomen. Het gaat hier specifiek om financiële knelpunten en/of belemmeringen met betrekking tot kennis en informatie en/of locatie aspecten. Uiteindelijk wordt het hierdoor aantrekkelijker en loont het meer voor (technisch) mkb'ers om te investeren in hun personeel.

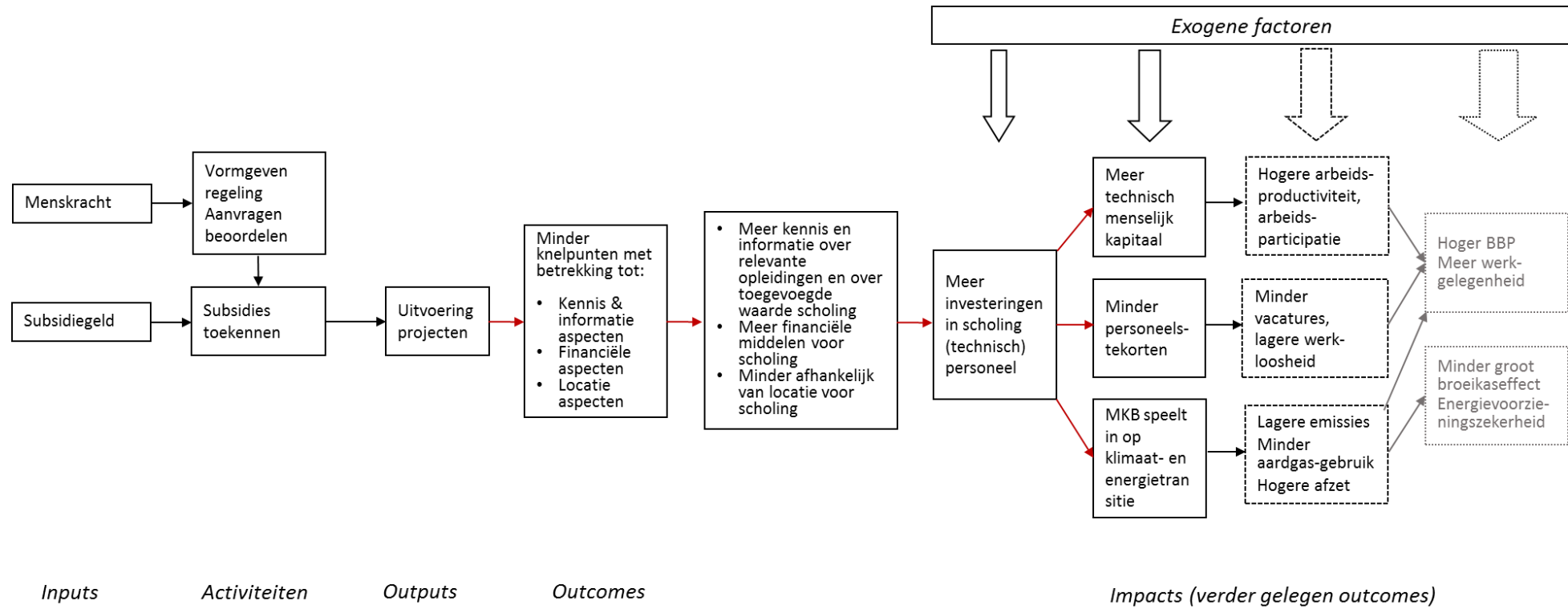
Voor 2018 waren de specifieke doelstellingen: 1) het bevorderen van de leercultuur binnen het (technisch) mkb, 2) meer samenwerking tussen (technisch) mkb'ers, 3) meer samenwerking tussen het (technisch) mkb en onderwijsinstellingen, 4) het verminderen van tekorten in krimp- en anticiperregio's en/of 5) de voorbereiding op de energie- en klimaattransitie. Dit zijn dus op zichzelf al de outcomes voor elk van de 14 uitgevoerde projecten die leiden tot het verminderen van knelpunten.

Op basis van de outputs zijn er vervolgens verschillende impacts. Een eerste impact is dat er meer menselijk kapitaal ontstaat in de vorm van meer technische kennis en vaardigheden, maar ook door meer instroom van technisch personeel doordat werkgevers aantrekkelijker worden. Dit zorgt voor hogere arbeidsparticipatie en hogere productiviteit en uiteindelijk voor meer werkgelegenheid en

een hoger BBP. Een tweede impact is dat de tekorten aan technisch personeel minder worden en mogelijk de werkloosheid lager. Ten derde zal het (technisch) mkb beter voorbereid zijn op de energie- en klimaattransitie, waardoor er uiteindelijk een minder groot effect op het broeikas-effect is en meer energiezuinigheid. Er zijn ook talloze exogene factoren die invloed hebben op de impacts. Deze zijn weergegeven aan de rechterkant van het figuur. Het beleidseffect van MKB!dee op de impacts is dan ook niet te isoleren. Dat geldt met name voor impacts die op de langere termijn plaats gaan vinden.



Figuur 1 Theory of change voor de regeling MKB!dee



Bron: SEO Economisch Onderzoek

### *Indicatoren*

Een *theory of change* beschrijft niet alleen veronderstelde causale verbanden, maar biedt ook aanknopingspunten voor het meten van de effectiviteit van de regeling. Zo staan er tegenover de verbanden (pijlen) uit de *theory of change* enkele indicatoren op basis waarvan de werking van de regeling kan worden getoetst:

### *Toekenning subsidies en uitvoering projecten*

- Hoeveel subsidiegeld is toegekend (totaal, per project en naar knelpunt-categorie)?
- Hoeveel bedrijven en hoeveel samenwerkingspartners worden gesubsidieerd?
- Hoeveel fte en hoeveel geld zet de rijksoverheid in voor MKB!dee, naast de subsidie?
- Wat is de opschaalbaarheid van de projecten naar breed technisch mkb?

### *Resultaat individuele projecten*

- In hoeverre is er sprake van bevordering van de leercultuur? Zijn werkgevers en werknemers meer bereid hun vaardigheden te verbeteren en wordt scholing en ontwikkeling nuttiger gevonden?
- Is er via de projecten sprake van meer regionale samenwerking tussen mkb'ers?
- Zijn er meer samenwerkingsverbanden tussen mkb en onderwijsinstellingen gerealiseerd?
- Is door de projecten de problematiek in krimp- en anticiperregio's verminderd?
- Kan het technisch mkb door de projecten beter inspelen op de energie- en klimaattransitie?

### *Aansluiting bij knelpunten*

Het gaat hier om indicatoren gericht op kennis- en informatie-aspecten, financiële aspecten en locatie aspecten:

- Informatie: zijn de deelnemende bedrijven meer op de hoogte van relevante opleidingen of cursussen voor hun personeel? Zijn de deelnemende bedrijven minder tijd en middelen kwijt aan het vinden van de juiste cursussen en opleidingen?
- Financieel: zijn de deelnemende bedrijven meer bereid en in staat om opleidingen of cursussen voor hun medewerkers te financieren? Zijn bedrijven meer van mening dat opleidingen of cursussen rendabel zijn?
- Locatie: is er voor de deelnemende bedrijven voldoende mogelijkheid om in de buurt opleidingen of cursussen te volgen? Zijn deelnemende bedrijven minder afhankelijk van hun locatie om personeel scholing te laten volgen in de nabije omgeving?

### *Investerings in scholing en onderwijs*

- Investeren bedrijven en instellingen meer in scholing en onderwijs?

### *Technisch menselijk kapitaal*

- Is het opleidingsniveau beter en sluit de opleiding beter aan bij de deelnemende bedrijven?
- Volgen meer werknemers een relevante cursus of opleiding?

### *Tekorten*

- Is de instroom van nieuw personeel hoger bij de deelnemende bedrijven en instellingen (inclusief samenwerkingspartners)? Compenseert deze instroom ook de uitstroom en nemen de tekorten dus af?

*Inspelen op klimaat- en energietransitie*

- Zijn er meer activiteiten rond klimaat- en energietransitie van betrokken bedrijven?
- Is er meer technische kennis over de ontwikkelingen op dit gebied?

## 4.3 Conclusie

**Wat is de theory of change van een project?**

Samenvattend is de *theory of change* achter de MKB!dee regeling dat het subsidiegeld voor de 14 toegekende projectaanvragen leidt tot minder knelpunten binnen het technisch mkb met betrekking tot investeringen in scholing en ontwikkeling van het personeel. Ook kunnen er meer innovatieve projecten ontstaan waardoor kennisdeling tussen mkb'ers maar ook tussen mkb en het onderwijs wordt gestimuleerd. Uiteindelijk draagt de regeling bij aan meer menselijk kapitaal in het technisch mkb. Door een aantal projecten ontstaat er meer kennis op het gebied van energie- en klimaattransitie waardoor het mkb beter op deze toekomstige ontwikkelingen kan in spelen. De regeling heeft een beperkte impact op de werkgelegenheid in krimp- en anticipeerregio's. Dit komt met name doordat de meeste toegekende projectaanvragen uit Zuid-Holland en Noord-Brabant afkomstig zijn en dit blijkt ook duidelijk uit de individuele projectaanvragen (zie Bijlage A).



## Literatuur

- Almeida, R.K., & Aterido, R. (2015). Investing in formal on-the-job training: are SMEs lagging much behind? IZA Journal of Labor & Development. IZA DP No. 4981, Bonn: IZA.
- Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., & Leuven, E. (2005). Workplace Training in Europe. IZA DP No. 1650, Bonn: IZA.
- CBS (2018). Een leven lang leren in Nederland: stand van zaken. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek
- Fouarge, D., van Eldert, P., de Grip, A., Künn, A. & Poulissen, D. (2018). *Nederland in leerstand*. ROA Reports, no. 004, Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Fouarge, D., Schils, T., & De Grip, A. (2013). Why do low-educated workers invest less in further training?. *Applied Economics*, 45(18), 2587-2601.
- OECD (2013). Skills Development and training in SMEs, Local Economic and Employment Development (LEED), Paris: OECD Publishing.
- ROA (2017). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022. ROA Reports, no. 010, Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Sanders, J. (2016). *Sustaining the employability of the low skilled worker: Development, mobility and work redesign*, Maastricht: Maastricht University.
- Smid, B., ter Rele, H., Boeters, S., Draper, N., Nibbelink, A., & Wouterse, B. (2014). Minder zorg om vergrijzing. The Hague: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- Ter Weel, B. (2015). De match tussen mens en machine. Amsterdam: KVS.
- Timmer, M.P., Erumban, A. A., Los, B., Stehrer, R., & de Vries, G.J. (2014). Slicing up global value chains. *Journal of Economic Perspectives*, 28(2), 99-118.
- UWV (2018). Technische beroepen factsheet arbeidsmarkt. Amsterdam: UWV.

## Bijlage A Toegekende projecten

### **Structureel fluïde leren in een dynamische werkcontext, Spitters Elektrotechniek B.V.**

Hoofdaanvrager is SPITTERS (telecom infrastructuur). Bliqsem fungeert als partner en er is een samenwerkingsverband met Summa college (MBO Eindhoven) en Fedet (Federatie Elektrotechniek). De aanvragers zijn gevestigd in de omgeving van Waalre, Noord-Brabant, en zijn actief in de sector elektrotechniek.

#### Projectplan

- het creëren van een dynamische werkomgeving, niet alleen via de fysieke werkplek maar ook via connectie met onderwijsinstellingen, samenwerkingsplatforms en een online platform
- ontwikkelen van een methodologie die medewerkers structureel stimuleert om zich te ontwikkelen in een dynamische context met onder meer onderwijsinstellingen

#### Knelpunten

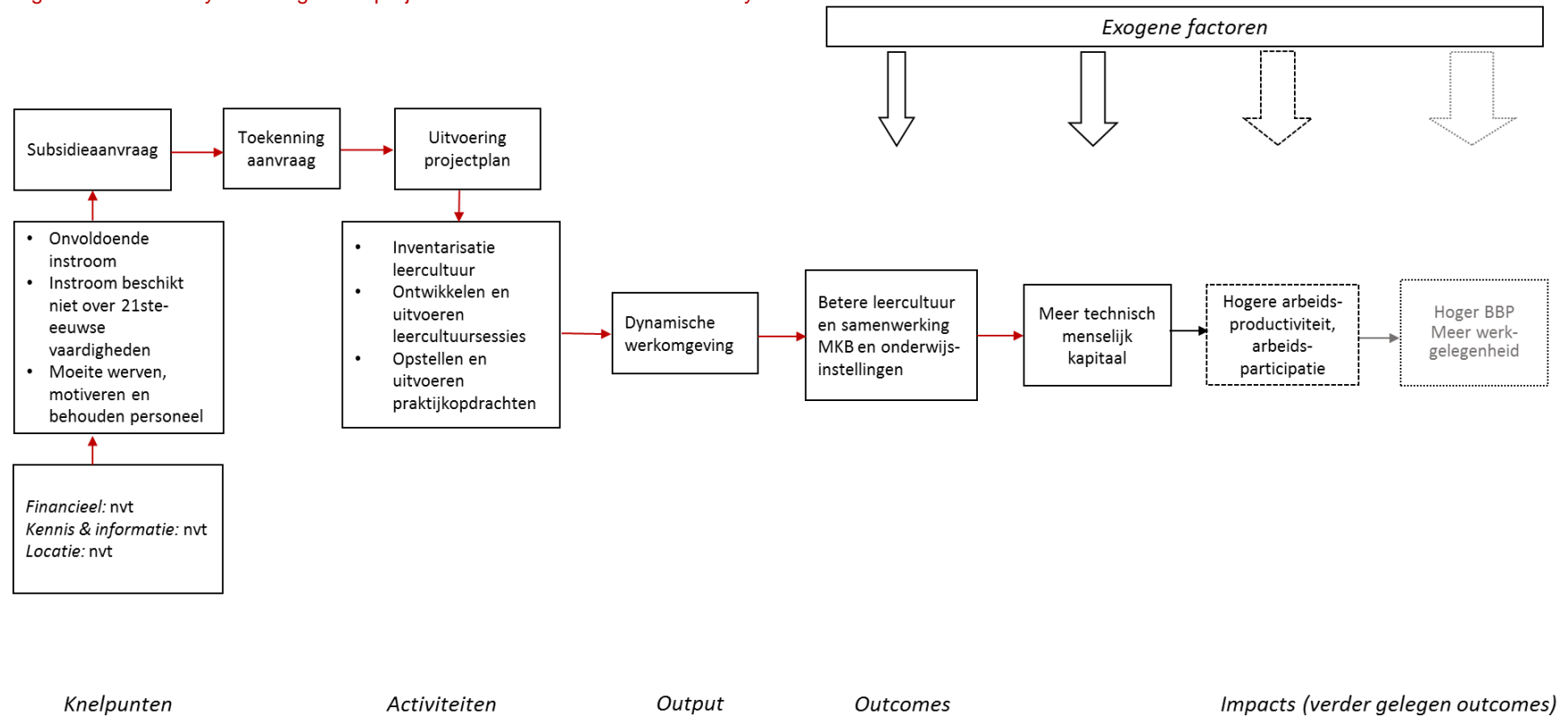
- onvoldoende instroom van technisch personeel
- beperkte instroom van beroepsgericht technisch personeel met “21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden”

moeite met het werven, motiveren en behouden van personeel

#### Doel project

- het stimuleren van de leercultuur binnen SPITTERS maar ook binnen het (technisch) mkb als geheel
- het versterken van de samenwerking tussen SPITTERS (en mogelijk ook breed technisch mkb) en onderwijsinstellingen
- via dit projectplan wordt leren minder afhankelijk van locatie en minder duur en kan zo dus ook financiële en locatie-knelpunten op lossen

Figuur 4.1 Theory of Change voor project Structureel fluide leren in een dynamische werkcontext



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

**It's people who drive technology, P. van de Mortel, Constructiebedrijf Machinefabriek (M.C.M.) B.V.**

De hoofdaanvrager is P. van de Mortel, Constructiebedrijf Machinefabriek (M.C.M.) B.V., uit de sector metaalindustrie, met partner CRAFT Education. De Metaalunie heeft interesse getoond in dit plan en wil, bij positieve uitkomst project, het uitrollen naar haar leden in Limburg en Noord-Brabant.

Projectplan

- het ontwikkelen van een platform dat inzicht biedt in de persoonseigenschappen, kennis, vaardigheden en competenties van werknemers

Knelpunten

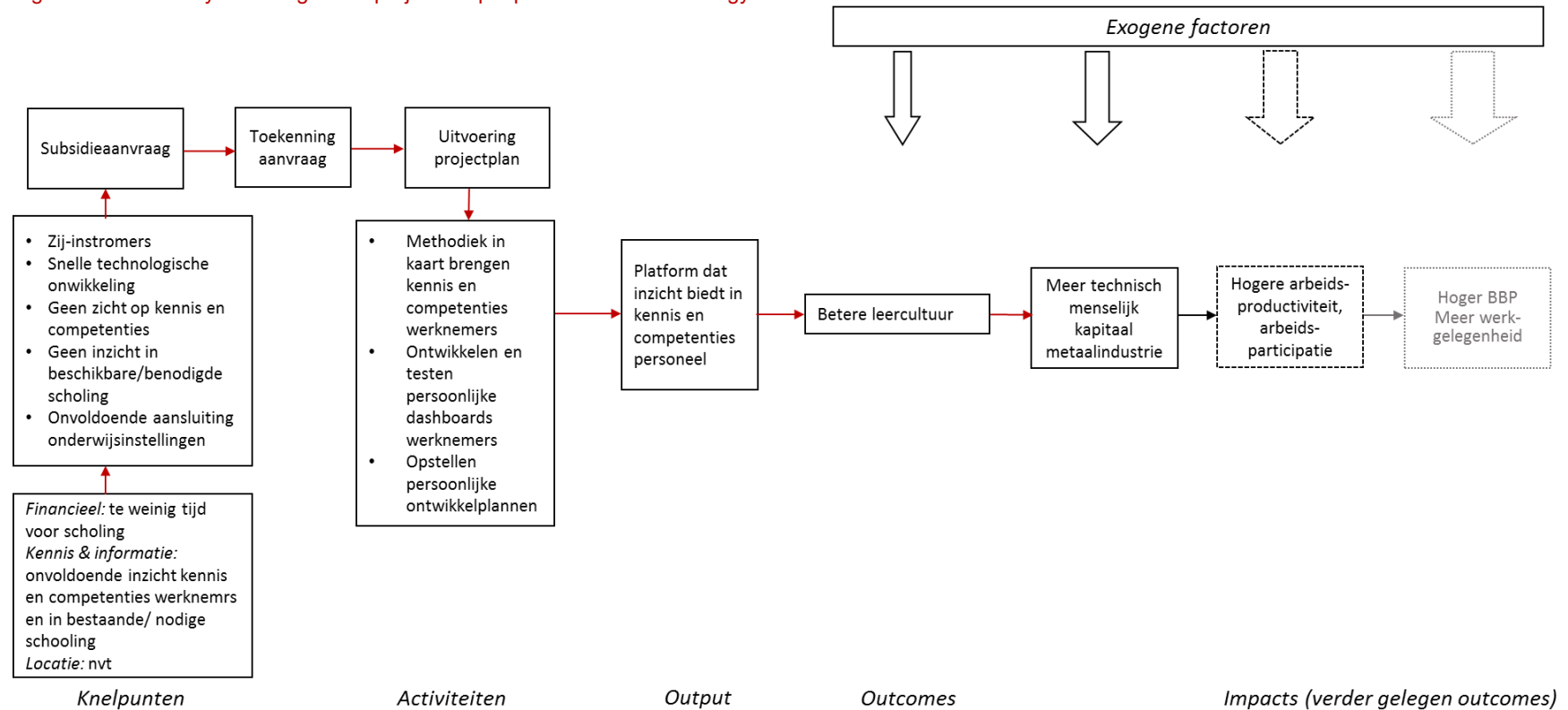
- door het tekort aan geschoold personeel wordt er vaker een beroep gedaan op zij-instromers
- er is onvoldoende inzicht in de kennis en competenties van de werknemers
- er is weinig inzicht in de bestaande en benodigde scholing en dit wordt versterkt doordat scholing fragmentarisch wordt aangeboden
- door hoge werkdruk is er onvoldoende tijd om mensen op te leiden
- de (bij)scholing van werknemers blijft achter bij de snelle technologische ontwikkelingen

Doel project

- als het inzichtelijk is welke kennis en competenties een werknemer heeft, kan er een persoonlijk ontwikkelplan worden opgesteld en op basis hiervan kan de leercultuur worden bevorderd
- door samenwerking tussen mkb en onderwijsinstellingen (in dit geval CRAFT Education) worden opleidingskennis en werkpraktijk gebundeld



Figuur 4.2 Theory of Change voor project It's people who drive technology



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

### **Van Know How naar Do How, MyBit B.V.**

De projectaanvraag is gedaan door MyBit B.V. uit Hilversum, een IT-bedrijf dat in de vorm van Make IT Work al een uitgebreid (en succesvol) samenwerkingsverband heeft met de Hogeschool van Amsterdam en andere IT-bedrijven om herintreders en zij-instromers op te leiden tot ICT'er.

#### Projectplan

- in het projectplan wordt een nieuwe, overdraagbare methodiek omschreven om de integratie van de kandidaat IT'er in het bedrijf te verbeteren

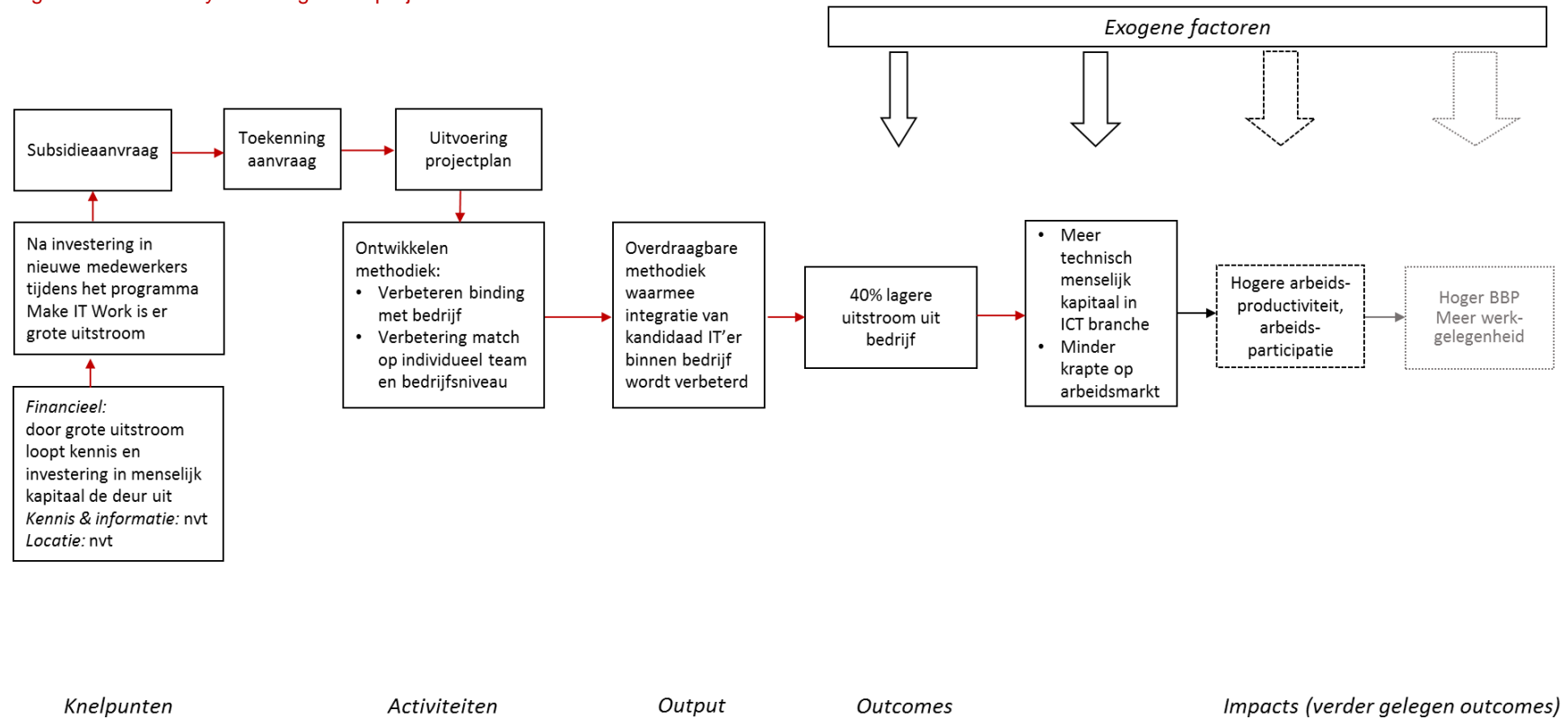
#### Knelpunten

- na de opleiding van Make IT Work is er een grote uitstroom bij MyBit B.V.: circa 25% van de nieuwe medewerkers stroomt binnen 2 jaar uit
- hierdoor loopt te veel kennis de deur uit
- door de hoge kosten van werving en opleiding en door de uitstroom van kennis loopt MyBit BV een deel van haar eigen investering mis

#### Doel project

- het uitstroom percentage verlagen met 40%: meer behoud van menselijk kapitaal voor aanvrager
- stimuleren van verdere regionale samenwerking tussen andere mkb'ers in de ICT en onderwijsinstellingen

Figuur 4.3 Theory of Change voor project Van Know How naar Do How



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

### **Bevorderen IT-Bouwmeesterschap, Valori Software Improvement B.V.**

De hoofdaanvrager is Valori Software Improvement B.V., uit de ICT sector, waarbij Petra Belgraver Coaching en Training en Alchemist Tooling B.V. twee deelnemende partijen zijn. Dit project heeft niet per se tot doel een knelpunt in de eigen onderneming op te lossen maar om organisaties waar softwareontwikkeling plaatsvindt een middel om (nieuw) personeel betere en effectievere software te laten ontwikkelen.

#### Projectplan

- het idee is om een platform “IT-Bouwmeesterschap” op te zetten dat leerfaciliteiten aanbiedt
- op deze manier kunnen opleidingsinstituten en software ontwikkelaars zelf on-the-job feedback (ook via verbeter suggesties door een AI-programma), coaching en opleiding krijgen die medewerkers moeten helpen efficiëntere software te ontwikkelen

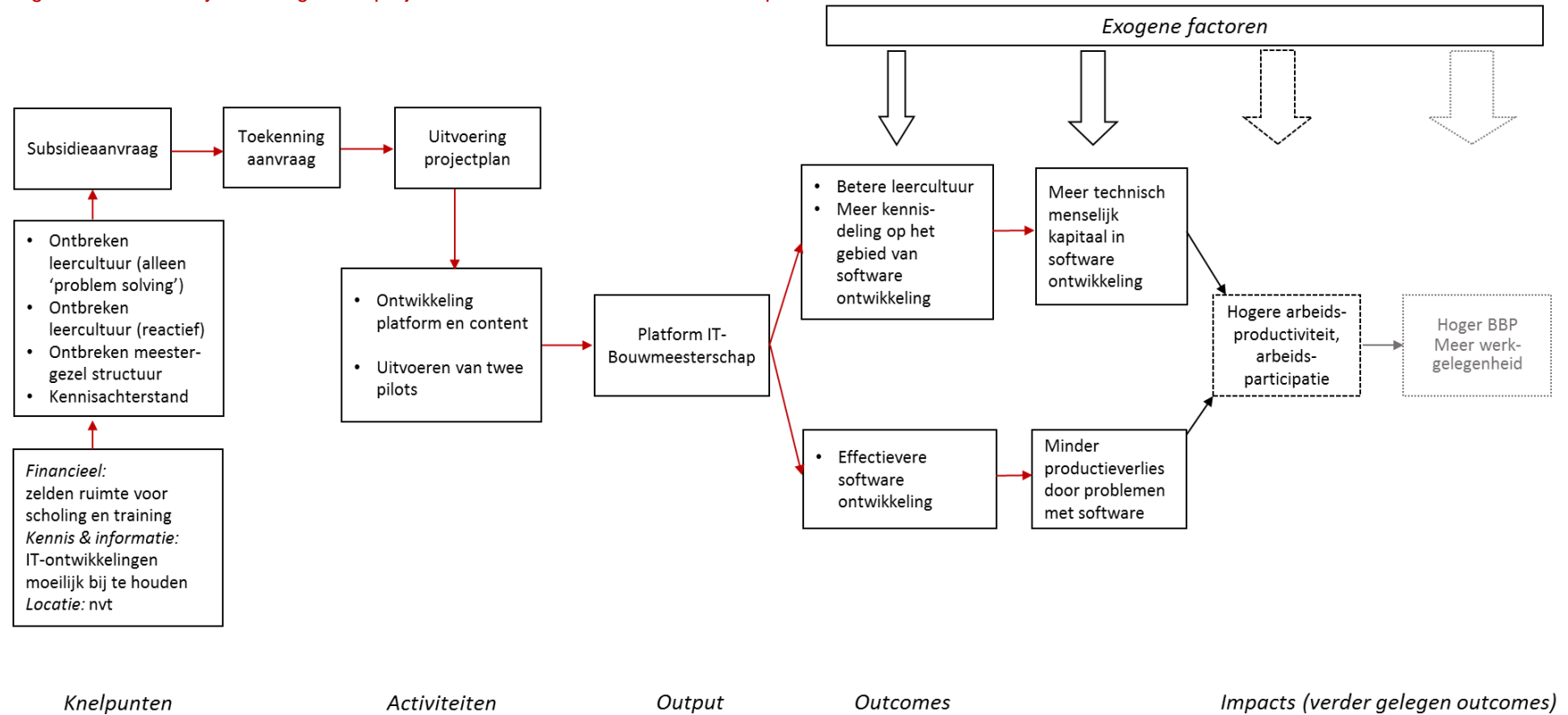
#### Knelpunten

- onder druk van snelle technologische ontwikkelingen is het lastig om kwaliteit van softwareontwikkeling te blijven waarborgen
- in de ICT schiet het leren tekort omdat er alleen aan ‘problem solving’ wordt gedaan
- er is zelden ruimte voor scholing en training
- er ontbreekt een goede meester-/gezelstructuur
- als gevolg van deze knelpunten ontstaat er een achterstand in kennis en ervaring

#### Doel project

- de leercultuur wordt bevorderd doordat het platform zorgt voor een laagdrempelige online leeromgeving die ook fungeert als meester-gezel leer- en ontwikkelmodel
- door de opschaalbaarheid kan er breed gebruikgemaakt worden van het platform, zo profiteren onderwijsinstellingen en andere mkb'ers in de softwareontwikkeling (meer kennisdeling)
- betere en effectievere softwareontwikkeling

Figuur 4.4 Theory of Change voor project Bevorderen IT-Bouwmeesterschap



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

## **E-learning methodiek in mechanische aandrijfcomponenten, Koninklijke Metaalunie**

Initiatiefnemer van het project is Van Eijk Transmissie, vanuit de maakindustrie, met partners CRAFT Educatie en KSC (Knowledge Sharing Centre). De Metaalunie treedt op als technisch penvoerder.

### Projectplan

- het ontwikkelen van een Knowhow methode om via een interne online omgeving informatie vast te leggen en kennis over te dragen
- het ontwikkelen van een e-learning module voor toepassen en produceren van hoogwaardige mechanische aandrijfcomponenten
- het ontwikkelen van een externe online omgeving voor kennisuitwisseling met andere mkb'ers in metaalbranche

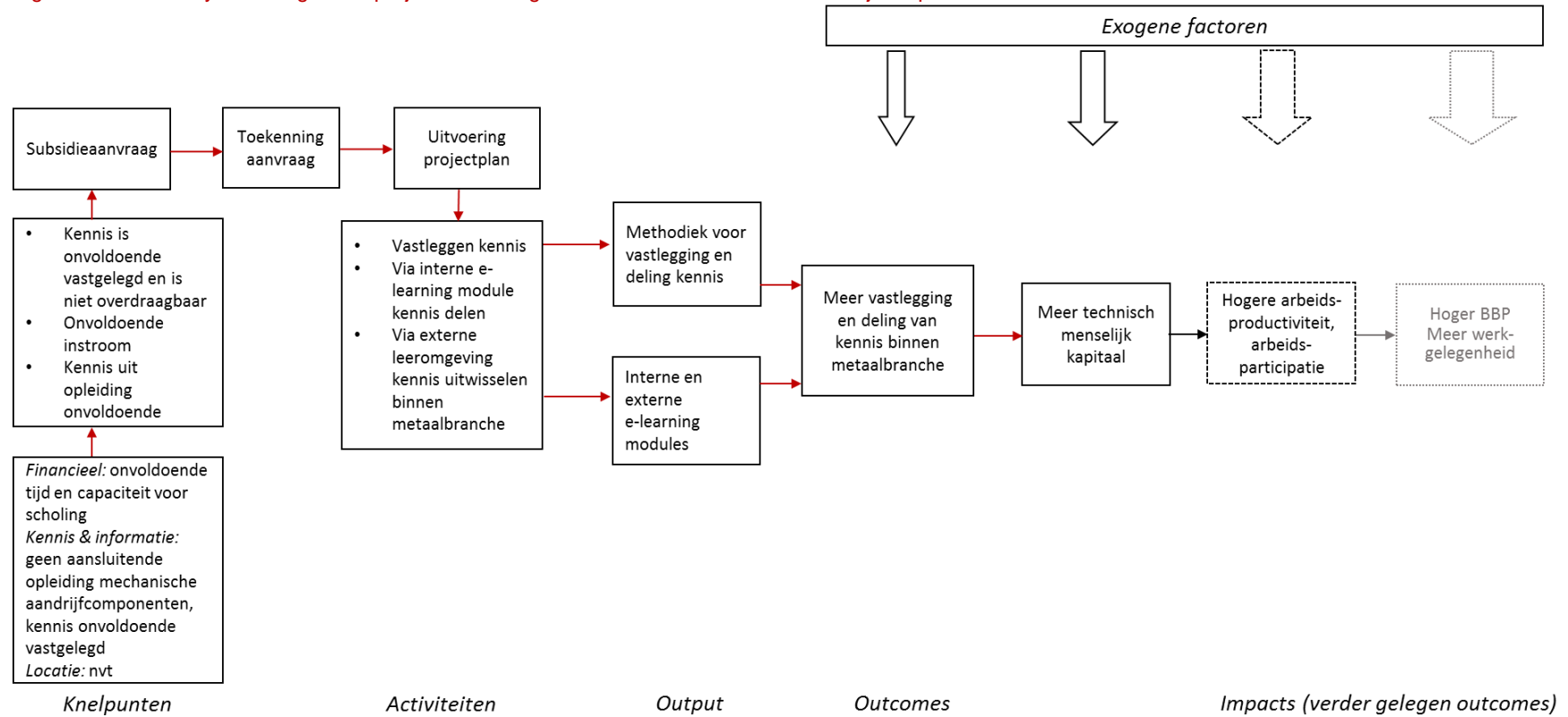
### Knelpunten

- specialistische kennis is onvoldoende vastgelegd en overdraagbaar omdat een methode voor kennisdeling binnen Van Eijk Transmissie ontbreekt
- er is onvoldoende tijd en capaciteit voor scholing
- er is onvoldoende instroom en het kennisniveau vanuit opleiding is ontoereikend om aan de slag te kunnen
- er is geen opleiding beschikbaar voor mechanische aandrijfcomponenten

### Doel project

- het bevorderen van vastleggen en delen van kennis binnen het bedrijf door nieuwe methodiek en interne leermodules
- het versterken van de leercultuur binnen de metaalbranche door externe leermodules
- meer regionale samenwerking tussen mkb'ers in de Brainport regio
- door het digitale karakter van dit projectplan kunnen ook mogelijke locatie-knelpunten worden opgelost

Figuur 4.5 Theory of Change voor project e-learning methodiek in mechanische aandrijfcomponenten



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

## **Open source, niet denken in patenten maar samen werken aan talenten, Stichting De Kleine Aarde**

Hoofdaanvrager is Stichting De Kleine Aarde die een samenwerkingsverband heeft met vijf mkb'ers uit de sectoren energie en installatie (Maris Projects, MEWA Paraffine, Durocan Mierlo, Burg Solar Nederland en New Age Business B.V.), Noord Brabant. Dit project heeft niet per se tot doel een knelpunt in de eigen onderneming op te lossen maar om een kennis-/praktijkcentrum op te richten waar mkb'ers, onderwijs en overheid kennis kunnen opdoen en delen over innovatieve technieken op het gebied van energie en duurzaamheid.

### Projectplan

- het oprichten van een kenniscentrum Circulaire Economie: een inspiratiecentrum waar ondernemers onderwijs en overheden elkaar ontmoeten en versterken
- in deze experimenteer- en onderwijsomgeving kunnen huidige en toekomstige werkenden kennismaken met nieuwe technieken voor energietransitie

### Knelpunten

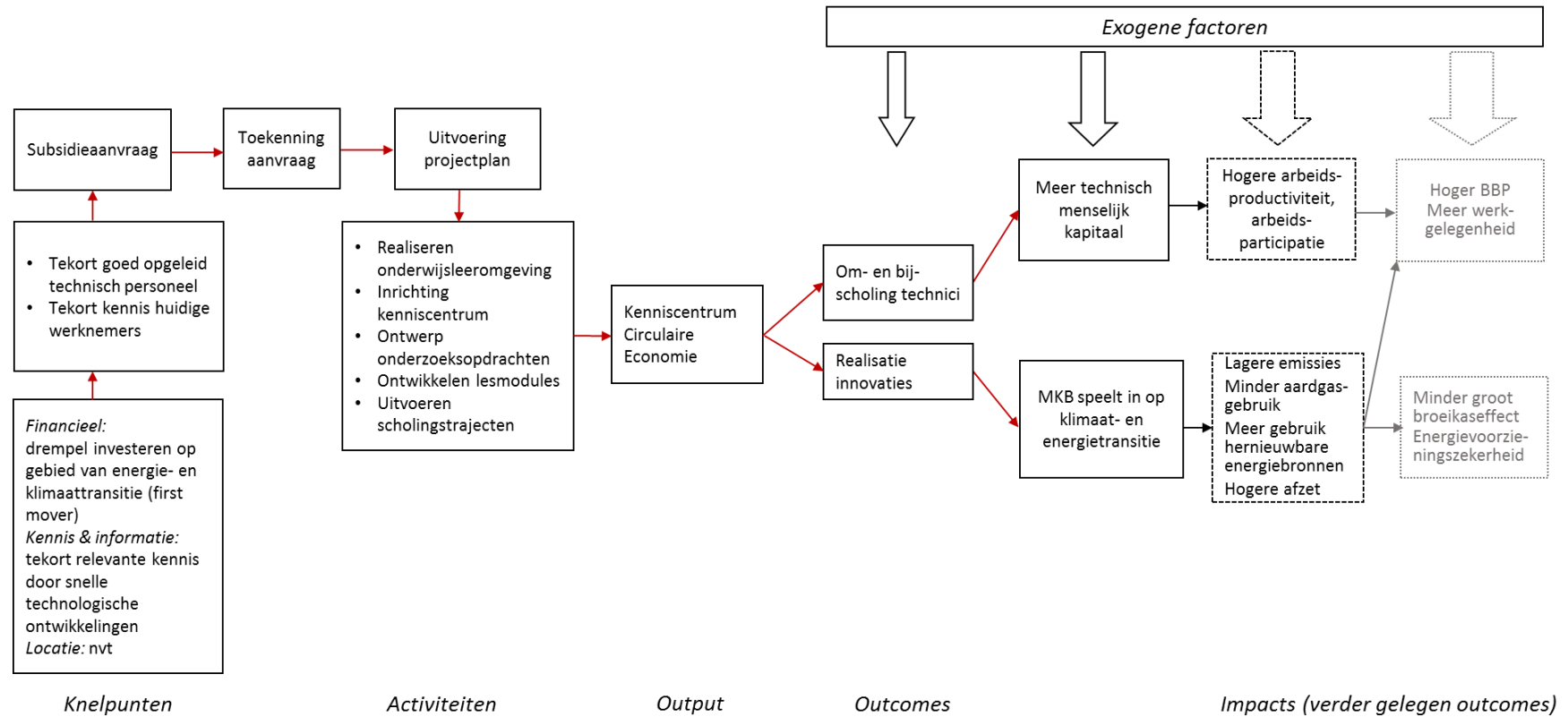
- er is een tekort aan goed opgeleid technisch personeel, in het bijzonder in de aanloop naar de energietransitie
- er is een tekort aan relevante kennis van eigen medewerkers in de bouw- en installatietechniek
- mkb'ers (in het algemeen) kunnen een drempel ervaren om te investeren in innovaties op het gebied van energie- en klimaattransitie (first-mover principe)

### Doel project

- meer om- en bijscholing van technici
- stimuleren en realiseren van innovaties op het gebied van de energietransitie



Figuur 4.6 Theory of Change voor project Open source, niet denken in patenten maar samen werken aan talenten



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

### **Professioneel Lerende Organisatie, Lomans B.V. Amersfoort**

De aanvrager is Lomans B.V., een installatiebedrijf uit Amersfoort, met een samenwerkingsverband met Covecura en MBO Amersfoort en ROC Midden Nederland. Dit projectplan is gefocust op het oplossen van knelpunten binnen de eigen onderneming.

#### Projectplan

- het tweevleugelen van een cultuurverandering en een verandering van organisatie- en managementstructuur binnen het bedrijf
- door middel van zelfsturende multidisciplinaire teams komt er meer betrokkenheid met de werknemers en kan er beter per individu gekeken worden hoe hij/zij zich kan ontwikkelen
- door meer connecties aan te gaan met onderwijsinstellingen is er beter contact met docenten en kunnen er meer stageplekken komen
- er komt een dashboardomgeving om de prestaties en ontwikkelingen van werknemers te monitoren

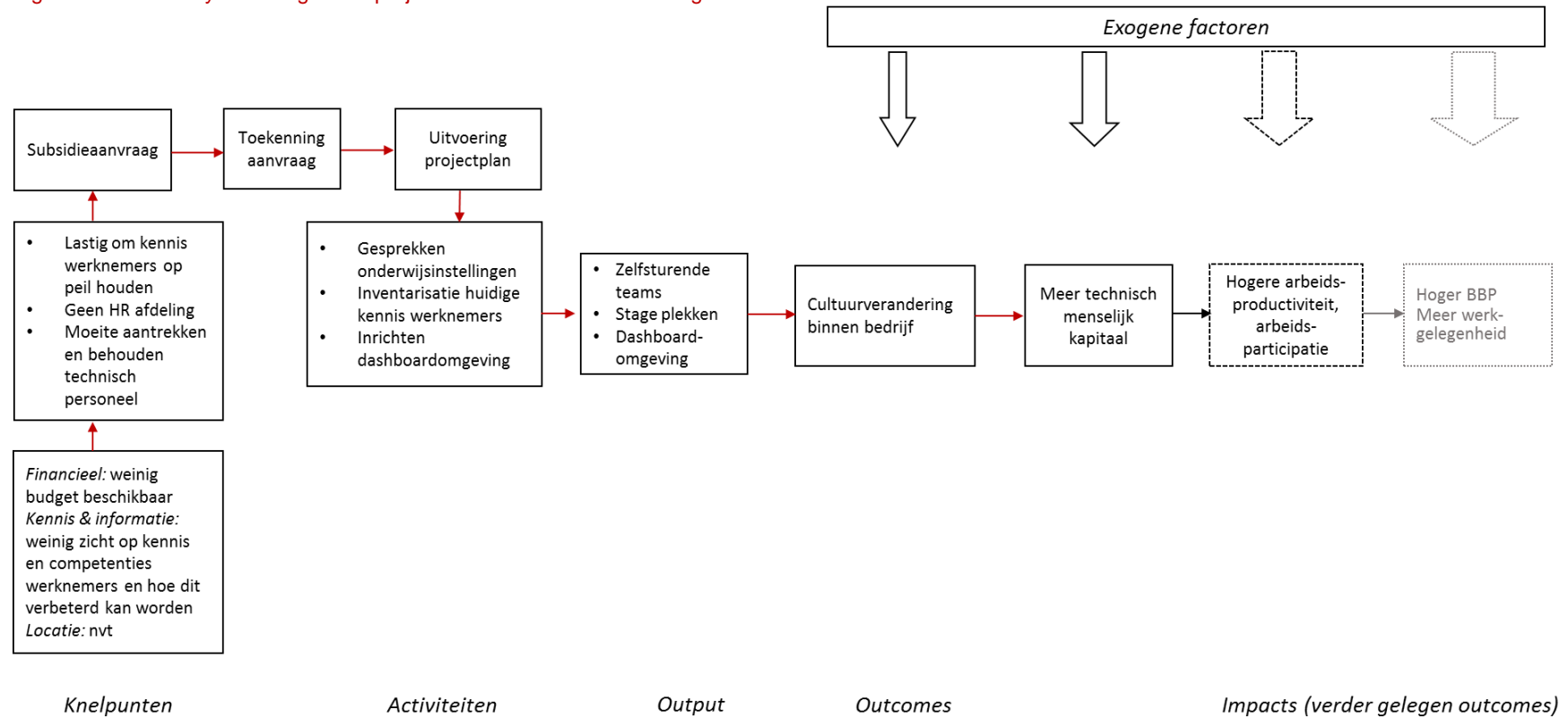
#### Knelpunten

- Lomans B.V. heeft moeite met het aantrekken en behouden van technisch geschoold personeel
- de leercultuur ontbreekt: er is weinig aandacht, ruimte en budget om de kennis en vaardigheden op peil te houden
- er is weinig zicht op de kennis en vaardigheden van werknemers en hoe dit verbeterd kan worden
- er is geen financiële ruimte voor een HR-afdeling en hierdoor ontbreekt een leer-/ontwikkelplan voor werknemers

#### Doel project

- het verbeteren van de leercultuur binnen Lomans B.V.
- meer samenwerking met onderwijsinstellingen
- via netwerk de opgedane ervaringen met het project delen (mogelijke samenwerking met andere mkb'ers)

Figuur 4.7 Theory of Change voor project Professioneel Lerende Organisatie



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

### **Spark - 'I am the spark that makes your ideas bright', Fosho B.V.**

Projectaanvrager is Fosho B.V., een online retailer van innovatieve producten. Dit project heeft niet tot doel een knelpunt in de eigen onderneming op te lossen maar om een brug te slaan tussen onderwijsinstellingen en technisch mkb in robotica. Via samenwerking met Noorderpoort (Mbo) wordt het plan in de praktijk gebracht in Groningen en Drenthe.

#### Projectplan

- Fosho B.V. wil via leaseconstructies de aanschaf van robots voor onderwijsinstellingen laagdrempeliger maken. Zo kunnen praktijklokalen worden ingericht
- in ruil voor de investering van mkb kan er een baangarantie worden gegeven voor net afgestudeerden bij die bedrijven. Dit bevordert ook de aansluiting van onderwijs en werkpraktijk

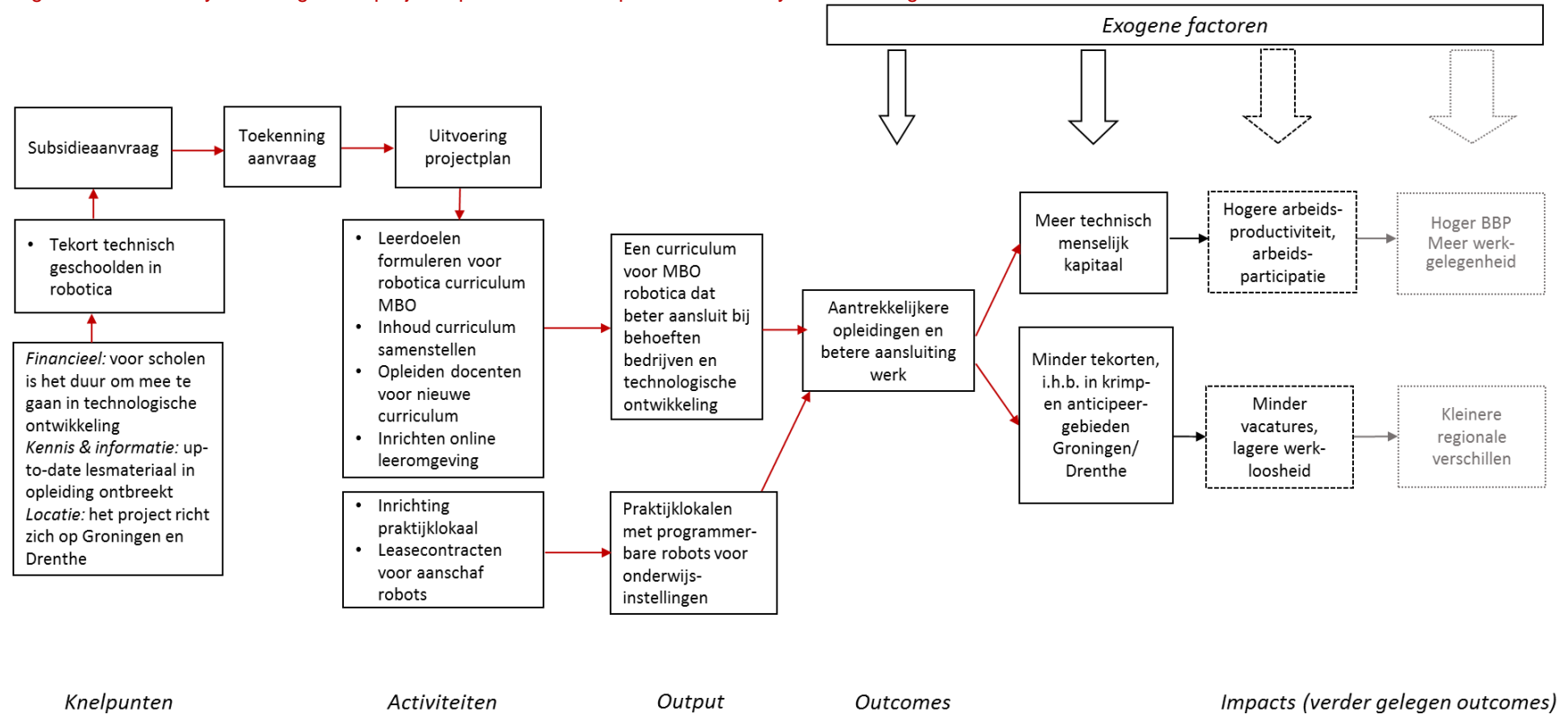
#### Knelpunten (in het algemeen)

- er is een toenemend tekort aan technisch geschoold personeel op het gebied van robotica
- het onderwijs sluit niet goed aan bij de behoeften in het bedrijfsleven
- scholen ervaren financiële belemmering in inrichting van de opleiding als zij mee willen gaan met de technologische ontwikkelingen

#### Doel project

- het doel is een brug te slaan tussen onderwijs en het technisch mkb: door samenwerken met mkb wordt duidelijk bij welke technologische ontwikkelingen de curricula in het onderwijs dienen aan te sluiten
- de financiële belemmering weghalen bij het onderwijs en investeren in de kwaliteit van de opleiding. Ook worden de opleidingen aantrekkelijker gemaakt
- door samenwerking met Noorderpoort in Groningen helpt dit project personeelstekort in krimp- en anticipatiegebieden (Groningen/Drenthe) op te lossen

Figuur 4.8 Theory of Change voor project Spark - 'I am the spark that makes your ideas bright'



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

## Naar een duurzaam Expertise Centrum Precisie­techniek, Koninklijke Metaalunie

Een groep van zeven verspanende bedrijven in Zuid-Holland uit de metaalindustrie heeft het initiatief genomen tot deze aanvraag. Verder nemen deel: Koninklijke Metaalunie (penvoerder), OOM (scholingsfonds), Arjan van Wijngaarden BV (technisch inhoudelijk MKB) en Birch Consultants.

### Projectplan

- Zeven verspanende bedrijven in Zuid-Holland gaan een Expertise Centrum Precisie­techniek oprichten dat zorgt voor meer samenwerking tussen verspanende bedrijven en met onderwijsinstellingen en het biedt na-, om- en bijscholing in de precisie­techniek
- Pilot 1: wervingscampagne om een nieuw beroepsbeeld te creëren
- Pilot 2: ontwikkelen van een virtuele onderwijsmodule waarin het proces van ontwerp, design en programmering en verspaning wordt verbeeld. Dit moet zorgen voor meer leren op werkplek en kennisverdieping van het zittend personeel

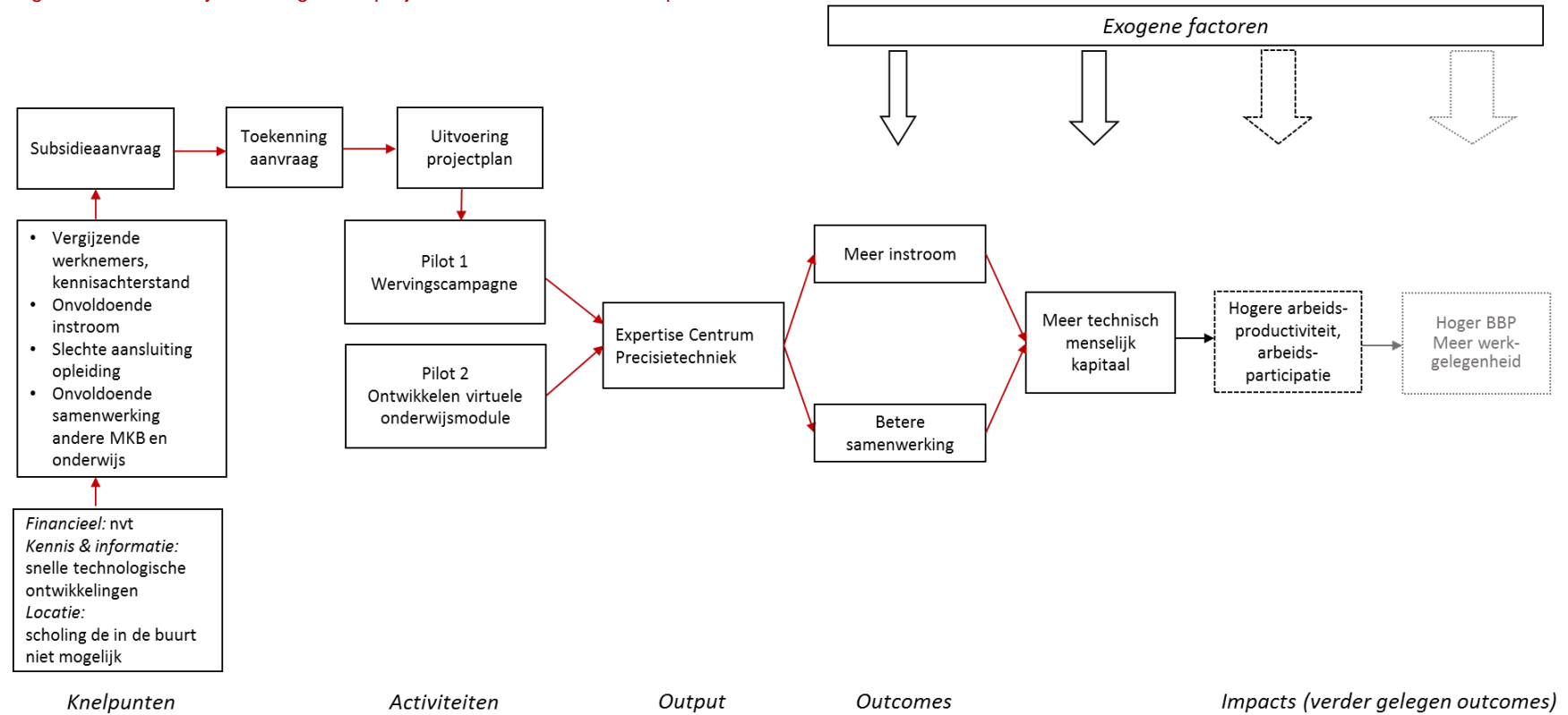
### Knelpunten

- er is sprake van een vergrijzende werknemersgroep die niet meer beschikt over de nodige vaardigheden
- er is onvoldoende instroom en het is moeilijk geschikt personeel te vinden
- er is slechte aansluiting tussen de opleiding en de bedrijfspraktijk, mede door snelle technologische ontwikkelingen
- de leermiddelen zijn sterk verouderd, er zijn onvoldoende goede vakdocenten
- er is onvoldoende samenwerking tussen de verspanende bedrijven in Zuid-Holland en met onderwijsinstellingen
- scholing in de nabijheid is niet mogelijk

### Doel project

- het bevorderen van samenwerking tussen mkb'ers en met onderwijsinstellingen en regionale overheid
- Expertise Centrum Precisie­techniek:
  - het aantrekkelijker en actueler maken van het vak precisie­techniek/verspaning
  - het verhogen van de (zij-)instroom
  - het verhogen van de kwaliteit van docenten, leerlingen en medewerkers via een bijscholingsmodule
  - zorgen voor een gedragsverandering met betrekking tot leren

Figuur 4.9 Theory of Change voor project Naar een duurzaam Expertise Centrum Precisie techniek



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

## **Nieuwe manier werving en opleiding in de isolatiesector, Building Changes Support B.V.**

Dit projectplan komt voort uit een breed samenwerkingsverband van mkb'ers in de isolatiesector: Takkenkamp, Bouwmensen, KOMO, SKG-IKOB en Stichting Gaan in de Bouw. Organiq en Building Changes spelen ook een rol bij de realisatie van het project. De uitrol van het project moet plaatsvinden in Limburg. Door het digitale karakter van het projectplan zijn er mogelijkheden tot opschalen.

### Projectplan

- door middel van een activatiecampagne moet het voor jongeren aantrekkelijker gemaakt worden in de bouwsector werk te zoeken
- via een wervings- en simulatiegame maken de jongeren kennis met de bouw- en isolatiesector en worden ze tegelijkertijd getest op hun geschiktheid
- via een interactieve e-learning game is er meer training on-the-job waarbij de vertaalslag van theorie naar beroepspraktijk wordt gemaakt waarbij seniors op afstand meekijken en als coach fungeren. Hierbij moet het ook mogelijk worden deelcertificaten te behalen

### Knelpunten

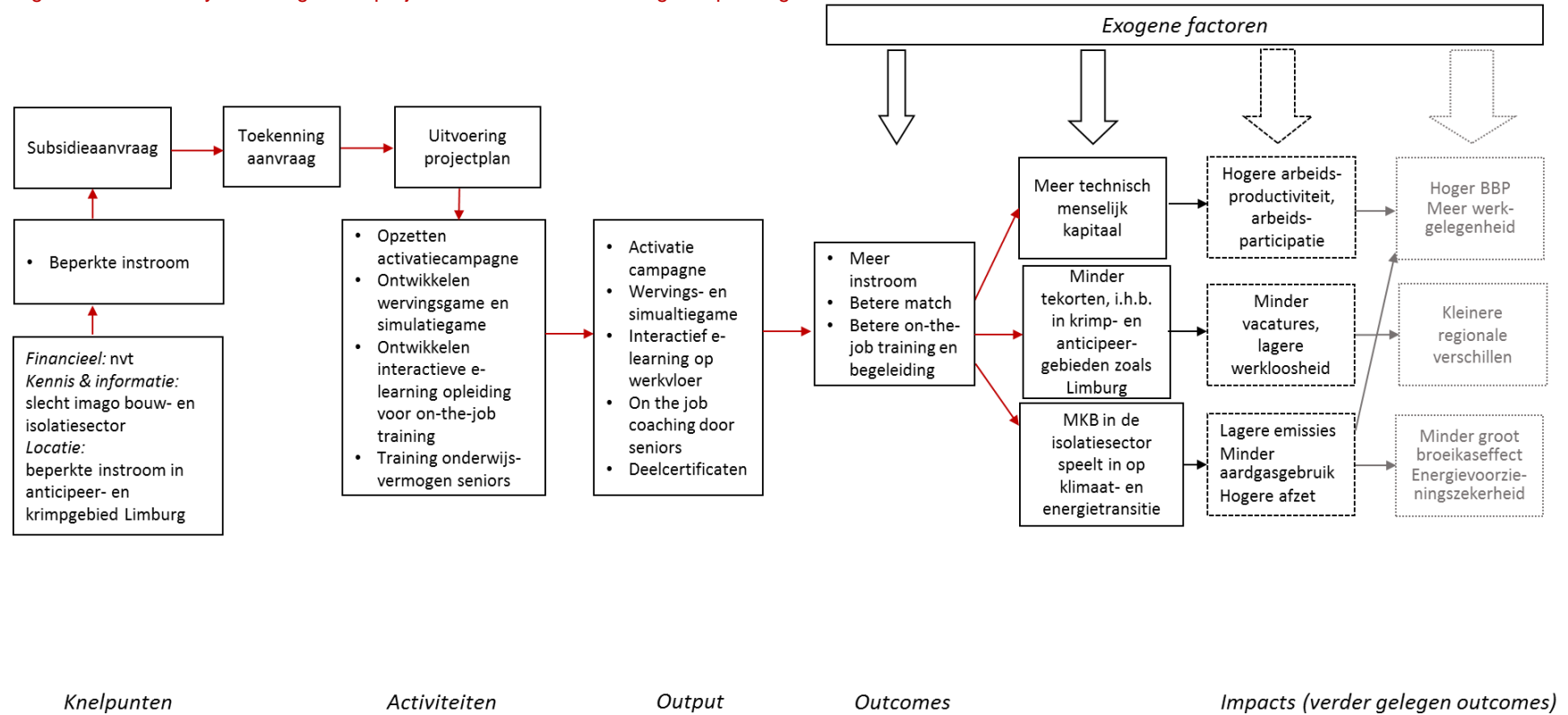
- er is een beperkte instroom van personeel in de isolatiesector door het slechte imago van de sector

### Doel project

- het doel is om de werving en opleiding van vakmensen in de isolatiebranche te verbeteren, dit moet zorgen voor meer instroom en een betere match
- de leercultuur binnen het mkb bevorderen door on-the-job training en coaching
- de samenwerking tussen mkb binnen de isolatiesector bevorderen
- het project draagt bij aan de energietransitie doordat met dit plan de isolatiesector zich beter kan voorbereiden op de toenemende vraag naar het verduurzamen en isoleren van woningen



Figuur 4.10 Theory of Change voor project Nieuwe manier werving en opleiding in de isolatiesector



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

## **Smart Photonics, Ip2Solutions**

Aanvrager is IPS2 Solutions uit de maakindustrie met partners Smart Photonics/PhotonDelta, TU Eindhoven en Lionix. Dit projectplan focust zich vooral op de eigen onderneming. Het digitale karakter van het plan biedt echter wel mogelijkheden voor andere mkb'ers (delen van) dit plan over te nemen.

### Projectplan

- het ontwikkelen van een applicatie ten behoeve van kennisontwikkeling, kennisdeling en gezamenlijk gebruik van faciliteiten en investeringen in menselijk kapitaal

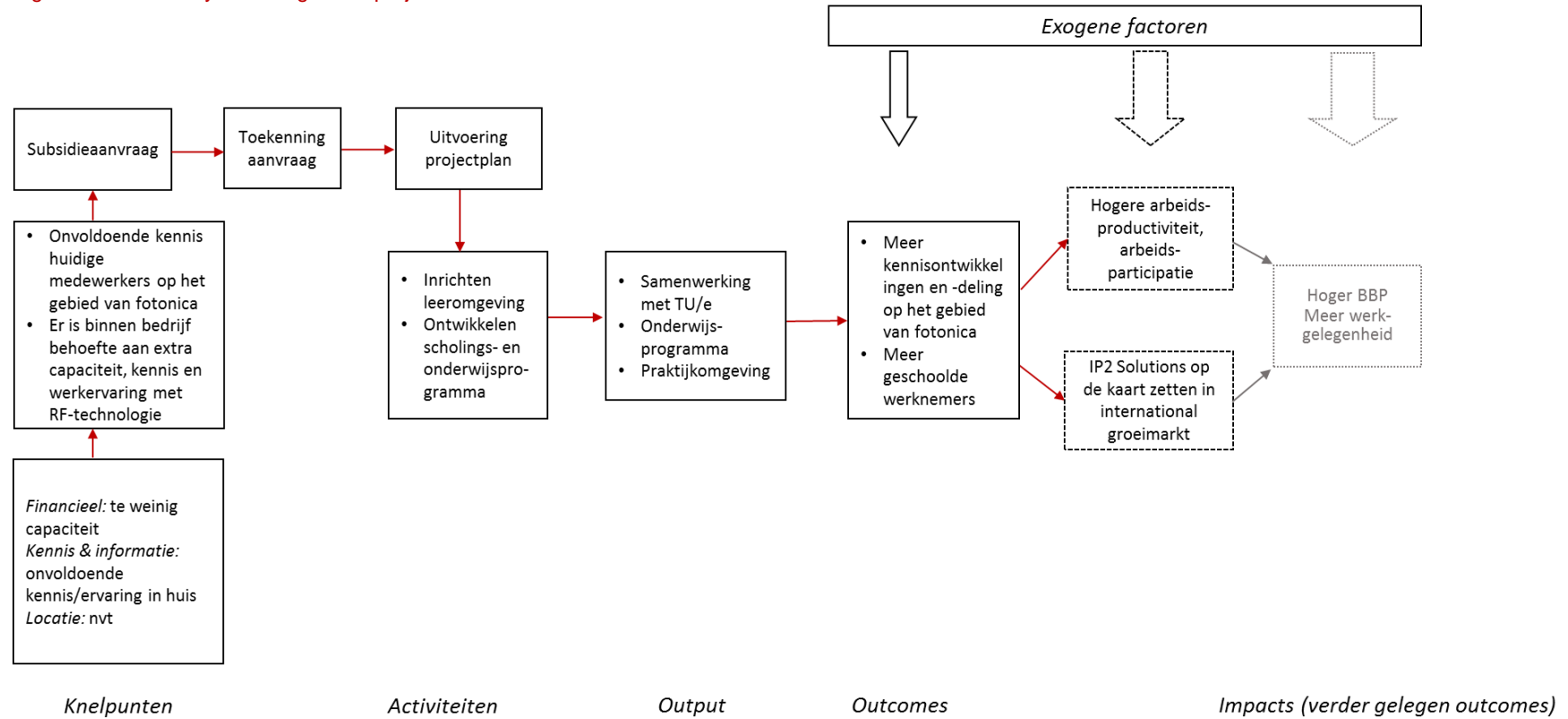
### Knelpunten

- de huidige medewerkers hebben onvoldoende kennis van de nieuwste technologie op het gebied van fotonica
- er is binnen het bedrijf te weinig capaciteit, kennis en werkervaring met betrekking tot RF-technologie

### Doel project

- het aangaan van een samenwerkingsverband tussen IP2 Solutions en TU Eindhoven op het gebied van fotonica (meer kennisdeling)
- het bevorderen van scholing en het ontwikkelen van een onderwijsprogramma voor de werknemers van IP2 Solutions (meer en beter geschoolde werknemers)
- meer kennisontwikkeling op het gebied van RF-technologie en fotonica en het inrichten van een praktijkomgeving
- IP2 Solutions kan zichzelf als specialist in RF-technologie en als systeemintegrator op de kaart zetten in deze internationale groeiemarkt

Figuur 4.11 Theory of Change voor project Smart Photonics



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

## **ICT MKBO, Ifective Software Engineering B.V.**

De drie initiatiefnemers voor dit project zijn Ifective (penvoerder en hoofduitvoerder), Avit Group en De Nieuwe Zaak Ecommerce B.V. vanuit de ICT-industrie, uit de regio Zwolle. Het ROC Deltion zal als scholingsorganisatie deelnemen aan het project. Bij een succesvolle uitvoering kan dit project als voorbeeld dienen voor andere regio's, mkb'ers en/of ROC's.

### Projectplan

- samen met andere mkb'ers en onderwijsinstellingen het laatste jaar van de mbo-opleiding ICT vormgeven door middel van aanpassing van curriculum en het verzorgen van gastlessen en stageplaatsen en om-/bijscholingsplekken

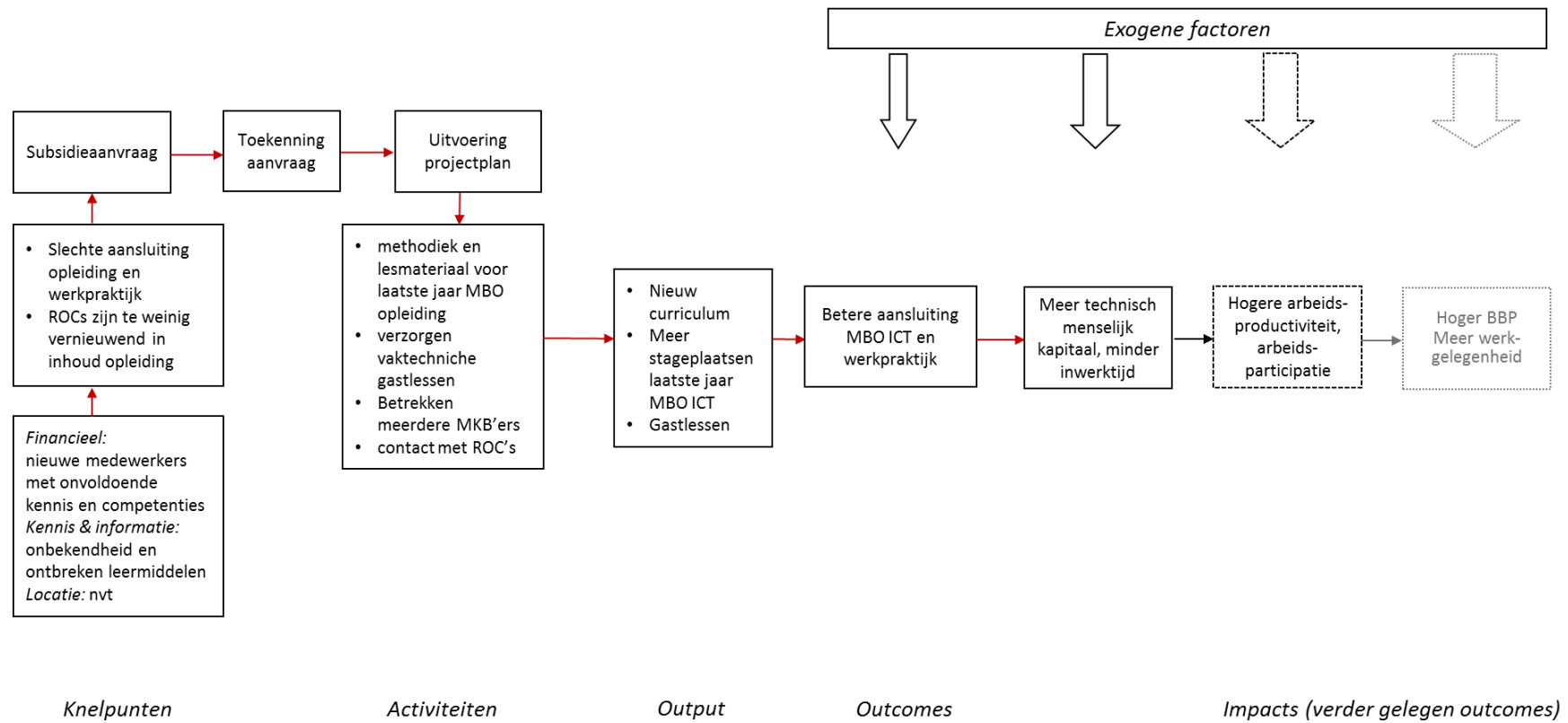
### Knelpunten

- er is een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod van ICT-personeel, met name op mbo-niveau
- er is te weinig aanbod van bekwaam personeel: kennis en competenties nieuwe medewerkers onvoldoende
- er is een slechte aansluiting tussen de opleiding en de werkpraktijk, hierdoor zijn nieuwe medewerkers ook direct een kostenpost
- de leermiddelen zijn onvoldoende beschikbaar en het is ook onbekend of andere mkb'ers hier wel over beschikken
- er is te weinig vernieuwing in de inhoud van de opleidingen en starheid bij ROC's

### Doel project

- het stimuleren van een samenwerkingsverband tussen mkb'ers en ROC (Deltion College)
- zorgen voor een betere aansluiting opleiding en werkpraktijk voor mbo ICT door minder inwerktijd

Figuur 4.12 Theory of Change voor project ICT MKBO



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

### **Virtuele Leermeesters, Alanno B.V.**

De hoofdaanvrager en projectleider is Alanno B.V. (installatiebranche) uit Den Haag met twee andere aanvragende partners: Kalisvaart Technisch Beheer B.V. (leverancier installatietechnologie en leermeesters) en The Service Concept.com (ontwikkelaar AR-technologie). Dit project heeft niet per se tot doel een knelpunt in de eigen onderneming te verhelpen, maar om meerdere technisch mkb'ers te laten beschikken over een goed leermeester-/gezelprincipe. Door het digitale karakter van dit projectplan zijn er mogelijkheden tot opschaling.

#### Projectplan

- het ontwikkelen van een lesmodule waarin twee ervaren warmtepompmonteurs worden opgeleid tot leermeester om vervolgens op afstand (via augmented reality techniek) meerdere leerlingen technisch te begeleiden

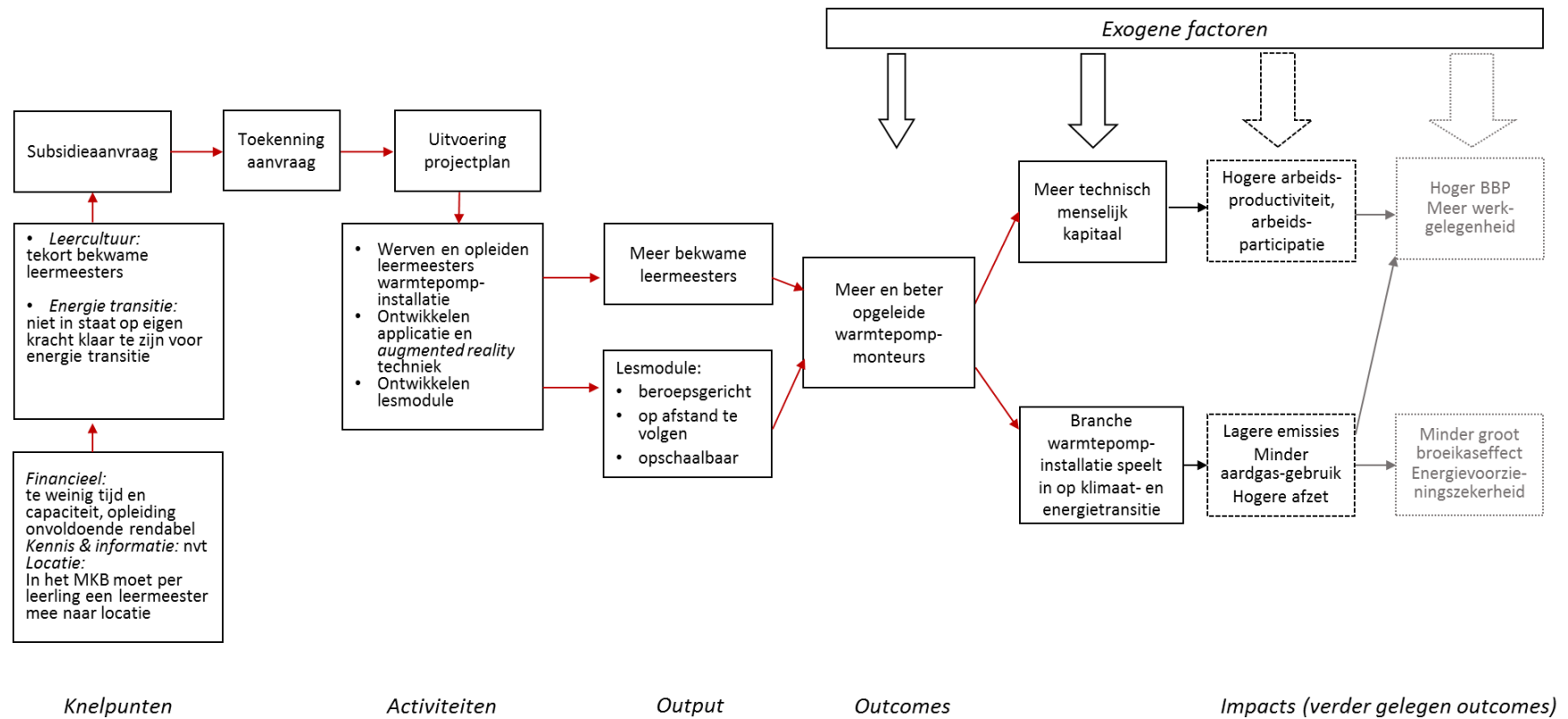
#### Knelpunten (algemeen MKB, i.h.b. in installatiebranche)

- er is beperkte aanwezigheid van een technische leermeesters
- er is een tekort aan bekwaam personeel (nu en in de toekomst)
- er is te weinig tijd en capaciteit om het personeel op te leiden
- opleidingen worden onvoldoende rendabel geacht

#### Doel project

- stimuleren van samenwerking met diverse partijen binnen het technisch mkb, met onderwijsinstellingen (in dit geval ROC Mondriaan) en regionale overheid (gemeente Den Haag)
- het bevorderen van de leercultuur binnen het technisch mkb doordat de opleiding toegankelijker is doordat het op afstand te volgen is, minder tijd en geld kost en een duidelijke aansluiting met de praktijk kent
- doordat het gaat om het opleiden van bekwame warmtepompmonteurs, speelt dit project in op de toenemende vraag naar dit type expertise in de energietransitie

Figuur 4.13 Theory of Change voor project Virtuele Leermeesters



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

### **Een leven lang 2x20 minuten, De Techniekschool B.V.**

Aanvraag is gedaan door De Techniekschool B.V. (opleidingsinstituut), Terberg Benschop B.V., uit de maakindustrie, en De Werkuunie (deze partijen gaan aan de slag met de ontwikkelde pilot).

#### Projectplan

- het idee is om met een methode “Een leven lang 2x20 minuten” leren te stimuleren via wekelijkse, kleine studie/huiswerkopdrachten die meteen geëvalueerd worden

#### Knelpunten

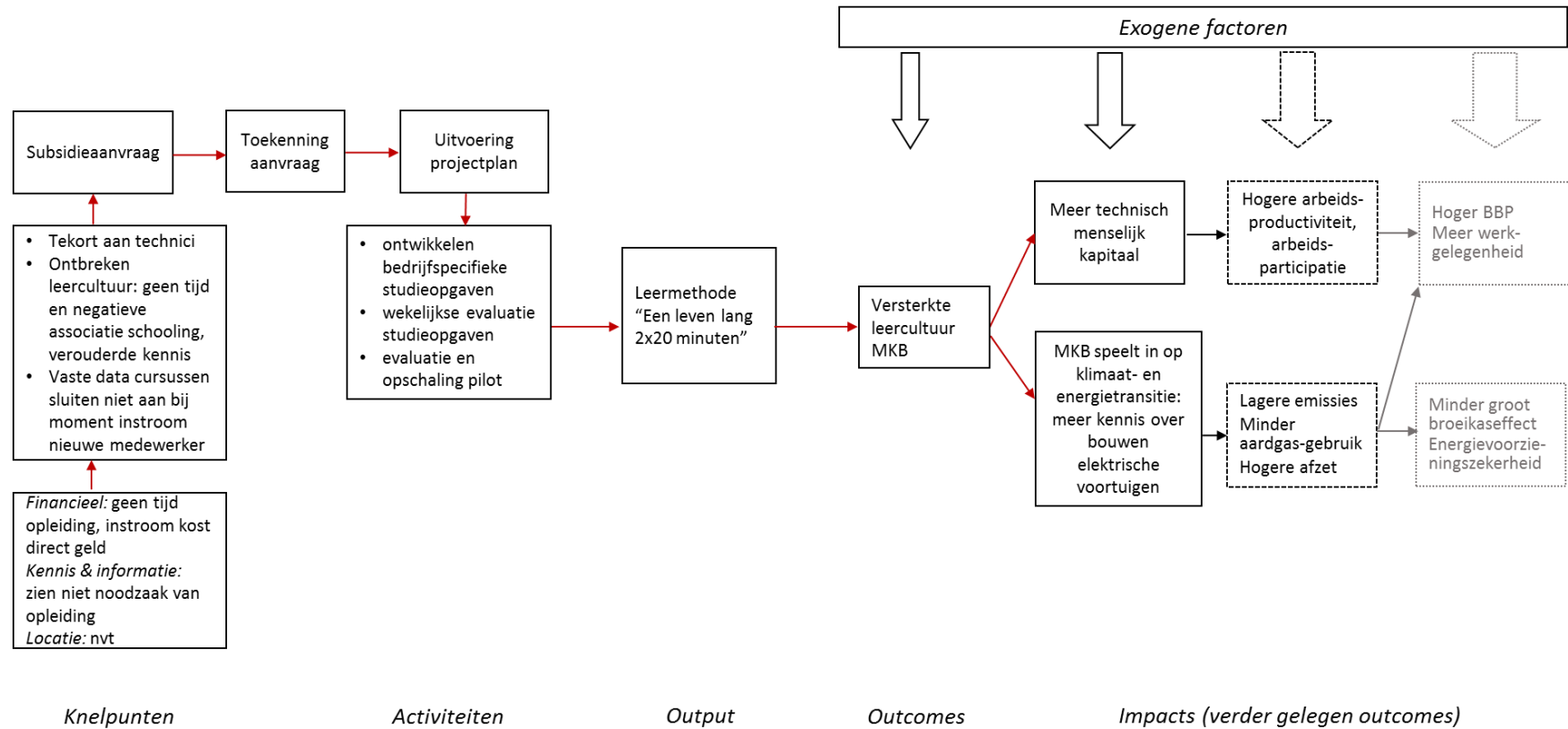
- het mkb (in het algemeen) heeft te maken met een groot tekort aan technici
- er ontbreekt een leercultuur: werknemers hebben een negatieve associatie met scholing
- door onder andere hoge werkdruk is er geen tijd voor scholing, waardoor het moeilijk is kennis en vaardigheden van het huidige personeelsbestand op peil te houden
- de kennis in de organisatie is verouderd en dit wordt versterkt door het tempo van technologische ontwikkelingen
- instromers kosten door inwerken direct geld

#### Doel project

- de leercultuur binnen het technisch mkb (in het algemeen) bevorderen en meer up-to-date kennis van werknemers
- het anticiperen op marktontwikkelingen die voortvloeien uit energie- en klimaattransitie



Figuur 4.14 Theory of Change voor project Een leven lang 2x20 minuten



Bron: RVO.nl, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

## Bijlage B Vragenlijsten enquêtes

### Vragenlijst aan MKB!dee-aanvragers

---

Namens het ministerie van Economische Zaken en Klimaat onderzoekt SEO Economisch Onderzoek de subsidieregeling MKB!dee. Van u als subsidieaanvrager wordt verwacht dat u deze enquête volledig en zorgvuldig invult.

De vragenlijst bestaat uit stellingen en open vragen. Als u geen ondernemer of leidinggevende bent, moet u antwoorden alsof u dat wel bent.

Na een selectievraag leggen wij u allereerst stellingen voor over verschillende soorten knelpunten die mkb-ondernemers ervaren met betrekking tot investeren in ontwikkeling. Daarna krijgt u stellingen die betrekking hebben op de regeling zelf. Uiteindelijk vragen wij u om een aantal bedrijfskenmerken.

Het duurt ongeveer 10-20 minuten om de vragenlijst in te vullen.

---

Investeringen in onderwijs en ontwikkeling van werkenden zijn essentieel voor het concurrentievermogen van Nederland. Uit cijfers van het CBS blijkt dat mkb-ondernemers, met name in de technische sectoren, onvoldoende investeren in de ontwikkeling van werkenden.

Op basis van de wetenschappelijke literatuur en verschillende gesprekken met mkb-ondernemers zijn grofweg drie categorieën belemmeringen te onderscheiden:

- **Kennis en informatie-aspecten:** Ondernemers zijn bijvoorbeeld niet altijd op de hoogte van de mogelijkheden om te investeren in onderwijs en ontwikkeling;
- **Financiële aspecten:** Ondernemers zijn bijvoorbeeld niet altijd in staat om te investeren in onderwijs en ontwikkeling omdat zij dit niet altijd terug (denken te) verdienen;
- **Locatie-aspecten:** Er zijn in de omgeving bijvoorbeeld niet altijd voldoende locaties waar onderwijs wordt aangeboden.

Een projectaanvraag heeft u alleen gedaan, of in samenwerking met andere partijen.

1. Kunt u aangeven welke omschrijving het meest van toepassing is op uw bedrijf? Ik doe mee aan de regeling als:
  - (technisch) mkb-bedrijf (<250 werknemers)
  - Grootbedrijf (>250 werknemers)
  - Onderwijsinstelling
  - O&O-fonds
  - Intermediair
  - Anders, namelijk...

2. Ik ben de/een ... van de projectaanvraag:
- Hoofdaannemer
  - Partner
  - Anders, namelijk...
3. Kunt u ook het projectnummer van uw projectaanvraag aangeven?
- 

De belemmeringen omtrent de scholing van personeel bij MKB'ers kennen vaak drie oorzaken: informatie, financieel en locatie.

De volgende stellingen gaan over het **informatie-aspect**.

4. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?
- Ikzelf of mijn HR-medewerkers weten wat het bedrijf nodig heeft aan kennis en vaardigheden van het personeel
  - Mijn werknemers weten wat ze nodig hebben aan kennis en vaardigheden om hun werk goed te kunnen doen
  - Ik beschik als ondernemer of leidinggevende zelf over voldoende kennis en vaardigheden om mijn werk te doen
  - Leidinggevendenden hebben voldoende kennis van relevante opleidingen of cursussen voor het personeel
  - Er is sprake van een uitgesproken plan voor scholing en ontwikkeling. Mijn werknemers weten waar ze aan toe zijn
  - Het is vaak onduidelijk wat de investering in opleiding en ontwikkeling van mij of mijn bedrijf op gaat leveren
  - Ik ben op de hoogte van bestaande (subsidie)regelingen voor scholing en ontwikkeling van mijn personeel
5. Ervaart u nog andere informatiebelemmeringen?
- 

De belemmeringen omtrent de scholing van personeel bij MKB'ers kennen vaak drie oorzaken: informatie, financieel en locatie.

De volgende stellingen gaan over de **financiële belemmeringen**.

6. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?
- Mijn bedrijf heeft de financiële ruimte om te investeren in de kennis en vaardigheden van het personeel
  - Het risico dat mijn werknemer vertrekt, weerhoudt mij ervan te investeren in zijn of haar opleiding of ontwikkeling
  - Mijn bedrijf investeert alleen in opleiding en ontwikkeling als het goed gaat met het bedrijf
  - Omdat bestaande regelingen voor opleiding en ontwikkeling vaak tijdsintensief zijn om aan te vragen, maak ik er liever geen gebruik van
  - Ik kan mijn werknemers niet missen op de werkvloer, waardoor ik minder snel geneigd ben om hen een opleiding of cursus te laten volgen

- Een samenwerking opstarten (mkb, grootbedrijf of onderwijsinstelling) met betrekking tot opleiding en ontwikkeling kost vooraf te veel tijd en geld
- Mijn personeel heeft de mogelijkheid om binnen werktijd een opleiding of cursus te volgen

7. Ervaart u nog andere financiële belemmeringen?

---

De belemmeringen omtrent de scholing van personeel bij MKB'ers kennen vaak drie oorzaken: informatie, financieel en locatie.

De volgende stellingen gaan over het **locatie-aspect**.

8. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?
- Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op de locatie binnen mijn bedrijf
  - Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op locaties in de buurt van mijn bedrijf
  - Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden die op afstand gevolgd kunnen worden (zoals e-learning)
  - Het is belangrijk voor de regio dat ik investeer in de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel
9. Ervaart u nog andere locatie belemmeringen of andersoortige belemmeringen omtrent scholing en ontwikkeling van uw personeel?
- 

De volgende stellingen gaan over uw werknemers en over opleiding en ontwikkeling in het algemeen.

10. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?
- Mijn werknemers kunnen efficiënter werken
  - Mijn werknemers zijn breed intern inzetbaar
  - Mijn werknemers zijn ook buiten mijn bedrijf breed inzetbaar
  - Mijn werknemers hebben ook in de nabije toekomst voldoende kennis en vaardigheden om hun taken effectief en efficiënt uit te voeren
  - Een vakspecifieke opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever
  - Een algemene opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever
  - Van de dagelijkse werkzaamheden in mijn bedrijf leren mijn werknemers
  - Door het samenwerken met collega's leren mijn werknemers
  - De ontwikkeling van mijn personeel vindt vooral plaats buiten een opleiding of cursus om
  - Leren op de werkvloer is aanvullend dan leren via een cursus of opleiding??
  - Leren op de werkvloer is belangrijker dan leren via een cursus of opleiding
11. Hoeveel van uw werknemers (inclusief uzelf) hebben het afgelopen jaar een opleiding of cursus gevolgd?

12. Hoeveel tijd besteden u en uw werknemers gemiddeld aan scholing en ontwikkeling per week per persoon (in uren)?
  13. Hoeveel heeft u in het afgelopen jaar uitgegeven aan scholing en ontwikkeling in totaal aan alle werknemers (afgerond in duizenden euro's)?
  14. Heeft u nog een toelichting of opmerkingen?
- 

Hieronder volgen enkele stellingen met betrekking tot MKB!dee en het oplossen van belemmeringen wat betreft opleiding en ontwikkeling van uw werknemers.

15. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de stelling?
    - Mijn bedrijf heeft het afgelopen jaar samenwerking gezocht met grote bedrijven in de regio voor de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel
    - In mijn bedrijf is scholing en ontwikkeling van werknemers vanzelfsprekend
    - Werknemers van mijn bedrijf zijn parttime aan de slag als docent in het beroepsonderwijs
    - In mijn regio heb ik moeite met het vinden van geschikt (technisch) personeel
    - In mijn regio zijn er te weinig banen voor geschikt (technisch) personeel
    - Mijn werknemers hebben voldoende kennis en vaardigheden om de opdrachten voortkomend uit de energie- en klimaattransitie te realiseren
  16. In welke categorie(ën) heeft u een projectvoorstel ingediend? (Meerdere antwoorden mogelijk):
    - Regionale samenwerking op menselijk kapitaal MKB en grootbedrijf
    - Het versterken van een leercultuur binnen technisch MKB
    - Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven voor docenten en beroepsopleidingen
    - Krimp- en anticipatiegebieden
    - Energie- en klimaattransitie
  17. Heeft u nog een toelichting of opmerkingen?
- 

U heeft aangegeven een projectvoorstel in de categorie:

### **Regionale samenwerking op menselijk kapitaal MKB en grootbedrijf**

... te hebben gedaan. Een grootbedrijf is een bedrijf met meer dan 250 werknemers.

18. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen?
  - Er is sprake van uitwisseling van werknemers tussen mijn bedrijf en een grootbedrijf
  - Mijn werknemers lopen wel eens mee bij een grootbedrijf om van te leren
  - Mijn werknemers volgen een opleiding of cursus georganiseerd door een grootbedrijf
  - Samenwerken met een regionaal grootbedrijf voor opleiding en ontwikkeling van mijn werknemers is goedkoper
  - Samenwerken met een regionaal grootbedrijf voor opleiding en ontwikkeling van mijn werknemers is voordelig, omdat het grootbedrijf dit al organiseert

- Een samenwerkingsverband opstarten met een regionaal grootbedrijf voor opleiding en ontwikkeling kost mijn bedrijf veel tijd en geld
  - Het is niet duidelijk wat samenwerken met een regionaal grootbedrijf voor opleiding en ontwikkeling oplevert
19. U heeft ook aangegeven het afgelopen jaar samenwerking te hebben gezocht met grote bedrijven in de regio voor de opleiding en ontwikkeling van uw personeel. Met hoeveel grote bedrijven heeft u samengewerkt?
20. Heeft u ook een samenwerking gezocht met (meerdere) kleine bedrijven voor de opleiding en ontwikkeling van uw personeel al dan niet in combinatie met een grootbedrijf? Met hoeveel kleine bedrijven?
21. Heeft u nog toelichting of opmerkingen?
- 

U heeft aangegeven een projectvoorstel in de categorie:

**Het versterken van een leercultuur binnen technisch MKB**

... te hebben gedaan.

22. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen?
- Scholing is nuttig om de kennis en vaardigheden van iedereen in mijn bedrijf te verbeteren
  - Mijn werknemers zijn gemotiveerd om scholing te volgen
  - Mijn werknemers hebben behoefte aan vakspecifieke opleidingen of cursussen
  - Mijn werknemers hebben behoefte aan algemene opleidingen of cursussen (bijvoorbeeld projectmanagement)
  - Ikzelf als leidinggevende heb behoefte aan een vakspecifieke opleiding of cursus
  - Ikzelf als leidinggevende heb behoefte aan een algemene opleiding of cursus
  - Binnen mijn bedrijf komen persoonlijke of psychologische problemen (bijvoorbeeld scholingsangst) voor die zorgen voor minder bereidheid tot leren
  - Mijn werknemers volgen een opleiding omdat ze dan door kunnen groeien naar een hogere functie
  - Mijn werknemers volgen een opleiding omdat ze dan meer salaris kunnen ontvangen
23. Heeft u nog toelichting of opmerkingen?
- 

U heeft aangegeven een projectvoorstel in de categorie:

**Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven voor docenten en beroepsgerichte opleidingen**

... te hebben gedaan.

24. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen?
- Mijn organisatie is in staat om technisch personeel op de werkvloer op te leiden (leerbedrijf)

- Het is door wet- en regelgeving niet eenvoudig om technisch personeel op te leiden in mijn bedrijf
- Mijn werknemers zijn geschikt om les te geven als docent in het (technisch) beroepsonderwijs
- Het is door wet- en regelgeving niet eenvoudig voor mijn werknemers om als docent aan de slag te gaan
- Mijn werknemers vinden lesgeven leuk
- Mijn werknemers hebben weinig interesse om deels aan de slag te gaan als docent, omdat dat ten koste gaat van hun salaris
- Het is voor mijn bedrijf te kostbaar om mijn werknemers parttime aan de slag te laten gaan als docent
- Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om mijn werknemers voor de klas te laten staan
- Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om opleidingen voor mijn personeel te verzorgen
- Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met andere mkb'ers en onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om opleidingen voor mijn personeel te verzorgen
- Een samenwerkingsverband opstarten met een onderwijsinstelling (bijv. ROC, hbo) voor opleiding en ontwikkeling kost mij veel geld
- Het is niet duidelijk wat samenwerken met een onderwijsinstelling (bijv. ROC, hbo) voor opleiding en ontwikkeling mijn bedrijf op gaat leveren

25. Heeft u nog toelichting of opmerkingen?

---

U heeft aangegeven een projectvoorstel in de categorie:

### **Krimp- en anticipeergebieden**

... te hebben gedaan.

26. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen?

- Technische bedrijven in mijn regio en sector hebben moeite met het vinden van geschikt (technisch) personeel
- In mijn regio zijn er te weinig banen voor technisch geschoold personeel
- In mijn regio wordt er gewerkt met een pool waarmee technisch personeel van het ene naar het andere bedrijf kan overstappen
- Ik werk op een andere manier samen met bedrijven in de regio om technisch personeel te werven
- Het is onduidelijk of mijn bedrijf in de toekomst moeite heeft met het vinden van technisch personeel
- Ik verwacht dat mijn bedrijf in de toekomst moeite heeft met het vinden van technisch personeel

27. Heeft u nog toelichting of opmerkingen?

---

U heeft aangegeven een projectvoorstel in de categorie:

## Energie- en klimaattransitie

... te hebben gedaan.

28. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen?

- Als gevolg van de energie-en klimaattransitie verwacht ik personeel nodig te hebben met andere kennis en vaardigheden
- Er zijn voldoende ideeën vanuit mijn werknemers om de energie- en klimaattransitie realiseren
- Het is lastig in te schatten hoeveel opdrachten de energie- en klimaattransitie mijn bedrijf op gaat leveren
- Ik durf niet te investeren in de kennis en vaardigheden van mijn personeel omdat de gevolgen van de energie- en klimaattransitie onduidelijk zijn

29. Heeft u nog toelichting of opmerkingen?

---

Ten slotte volgen enkele vragen over algemene kenmerken van uw bedrijf. Als u het antwoord niet precies weet, kunt u dan een inschatting geven?

30. Hoeveel werknemers heeft u in dienst?

31. Hoeveel werknemers hebben een opleiding mbo-2 of lager?

32. Hoeveel werknemers zijn 55 jaar of ouder?

33. Hoeveel van uw werknemers geven (parttime) les als docent?

34. Hoeveel leerwerkplekken voor jongeren of studenten heeft uw bedrijf?

35. Hoeveel van uw werknemers leidt u zelf op binnen uw bedrijf (bijvoorbeeld bijscholing of bbl)?

36. Wat is het aantal openstaande vacatures in uw bedrijf?

37. Wat is het aantal langdurig openstaande vacatures (langer dan 6 maanden) in uw bedrijf?

38. Wat was uw omzet in het afgelopen jaar (afgerond in duizenden euro's)?

39. Wat is het jaar van oprichting van uw bedrijf?

40. Wat is de naam en KvK-nummer van uw moederbedrijf? Indien u geen moederbedrijf heeft kunt u deze vraag open laten.

41. In welke sector is uw bedrijf werkzaam?

- Winning van delfstoffen
- Industrie



- Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht
  - Winning en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering
  - Bouwnijverheid
  - Informatie en communicatie
  - Anders, namelijk...
- 

U heeft aangegeven werkzaam te zijn in de sector:

**Winning van delfstoffen.**

42. In welke subsector bent u werkzaam?
- Winning van aardolie en aardgas
  - Winning van delfstoffen (geen olie en gas)
  - Dienstverlening voor de winning van delfstoffen
  - Anders, namelijk...
- 

U heeft aangegeven werkzaam te zijn in de sector

**Industrie.**

43. In welke subsector bent u werkzaam?
- Vervaardiging van voedingsmiddelen
  - Vervaardiging van dranken
  - Vervaardiging van tabaksproducten
  - Vervaardiging van textiel
  - Vervaardiging van kleding
  - Vervaardiging van leer, lederwaren en schoenen
  - Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels)
  - Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren
  - Drukkerijen, reproductie van opgenomen media
  - Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking
  - Vervaardiging van chemische producten
  - Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten
  - Vervaardiging van producten van rubber en kunststof
  - Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten Vervaardiging van metalen in primaire vorm
  - Vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten) Vervaardiging van computers en van elektronische en optische apparatuur Vervaardiging van elektrische apparatuur
  - Vervaardiging van overige machines en apparaten
  - Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers
  - Vervaardiging van overige transportmiddelen

- Vervaardiging van meubels
  - Vervaardiging van overige goederen
  - Reparatie en installatie van machines en apparaten
  - Anders, namelijk...
- 

U heeft aangegeven werkzaam te zijn in de sector

**Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering.**

44. In welke subsector bent u werkzaam?

- Winning en distributie van water
  - Afvalwaterinzameling en -behandeling
  - Afvalinzameling en -behandeling; voorbereiding tot recycling Sanering en overig afvalbeheer
  - Anders, namelijk...
- 

U heeft aangegeven werkzaam te zijn in de sector

**Bouwnijverheid.**

45. In welke subsector bent u werkzaam?

- Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling
  - Grond-, water- en wegenbouw (geen grondverzet)
  - Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw
  - Anders, namelijk...
- 

U heeft aangegeven werkzaam te zijn in de sector

**Informatie en communicatie.**

46. In welke subsector bent u werkzaam?

- Uitgeverijen
  - Productie en distributie van films en televisieprogramma's; maken en uitgeven van geluidsopnamen
  - Verzorgen en uitzenden van radio- en televisieprogramma's
  - Telecommunicatie
  - Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie
  - Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie
  - Anders, namelijk...
- 

47. Hieronder heeft u nog ruimte als u opmerkingen heeft over de enquête.

U moet er wel voor zorgen dat u de enquête goed inlevert, zodat u aan uw verplichting hebt voldaan. Dit kan door op de volgende pagina op **Afsluiten** te drukken.

Namens het ministerie van Economische Zaken en Klimaat danken wij u hartelijk voor uw medewerking!

## Vragenlijst aan bedrijven uit het panel

---

Namens het ministerie van Economische Zaken en Klimaat onderzoekt SEO Economisch Onderzoek de belemmeringen bij investeringen in scholing van personeel bij mkb-bedrijven in de technische sector. Via deze enquête willen we u als (technisch) mkb-ondernemer of -leidinggevende een aantal vragen stellen. De vragenlijst bestaat vrijwel volledig uit stellingen en voor een klein deel uit open vragen.

Het duurt maximaal 10 minuten om de vragenlijst in te vullen.

Na een selectievraag leggen wij u allereerst stellingen voor over een aantal knelpunten die mkb-ondernemers ervaren met betrekking tot investeren in ontwikkeling en opleiding. Uiteindelijk vragen wij u ook om een aantal bedrijfskenmerken.

---

Allereerst volgen een aantal screeningvragen om na te gaan of u tot de doelgroep behoort.

1. Welke situatie is op u van toepassing?
  - Studerend
  - Werkend
  - Gepensioneerd
  - Ondernemer
  - Niet-werkend/werkzoekend/arbeidsbeperkt
  
2. Bij wat voor soort bedrijf bent u werkzaam?
  - Kleinbedrijf (<50 werknemers)
  - Middenbedrijf (<250 werknemers)
  - Grootbedrijf (>250 werknemers)
  - Zelfstandig (zzp)
  
3. In welke sector is uw bedrijf werkzaam
  - Landbouw, bosbouw en visserij
  - Winning van delfstoffen
  - Industrie
  - Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht
  - Winning en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering
  - Bouwnijverheid
  - Groot- en detailhandel; reparaties van auto's

- Vervoer en opslag
  - Logies-, maaltijd- en drankverstrekking
  - Informatie en communicatie
  - Financiële instellingen
  - Verhuur van en handel in onroerend goed
  - Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening
  - Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening
  - Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen
  - Onderwijs
  - Gezondheids- en welzijnszorg
  - Cultuur, sport en recreatie
  - Anders technisch, namelijk...
  - Anders niet-technisch, namelijk...
4. Wat is uw functie binnen uw bedrijf?
- Werknemer
  - Ingehuurd/gedetacheerd
  - Leidinggevende/manager
  - Directeur/groootaandeelhouder
  - Stagiair
5. Heeft uw bedrijf een aanvraag gedaan voor subsidie via MKB!dee?
- 

Investeringen in onderwijs en ontwikkeling van werkenden zijn essentieel voor het concurrentievermogen van Nederland. Uit cijfers van het CBS blijkt dat investeringen in onderwijs en ontwikkeling vooral achterblijven in het mkb en bij bedrijven in de technische sector.

Meerdere factoren belemmeren mkb-ondernemers om te investeren in de scholing en ontwikkeling van hun personeel. Op basis van de wetenschappelijke literatuur en verschillende gesprekken met mkb-ondernemers zijn grofweg drie categorieën belemmeringen te onderscheiden:

- **Informatie-aspecten:** Ondernemers zijn bijvoorbeeld niet altijd op de hoogte van de mogelijkheden om te investeren in onderwijs en ontwikkeling

- **Financiële aspecten:** Ondernemers zijn bijvoorbeeld niet altijd in staat om te investeren in onderwijs en ontwikkeling omdat zij dit niet altijd terug (denken te) verdienen

- **Locatie-aspecten:** Er zijn in de omgeving bijvoorbeeld niet altijd voldoende locaties waar onderwijs wordt aangeboden.

De volgende stellingen gaan over het **informatie-aspect**.

6. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?
- Ikzelf of mijn HR-medewerkers weten wat het bedrijf nodig heeft aan kennis en vaardigheden van het personeel

- Mijn werknemers weten wat ze nodig hebben aan kennis en vaardigheden om hun werk goed te kunnen doen
- Ik beschik als ondernemer of leidinggevende zelf over voldoende kennis en vaardigheden om mijn werk te doen
- Leidinggevendenden hebben voldoende kennis van relevante opleidingen of cursussen voor het personeel
- Er is sprake van een uitgesproken plan voor scholing en ontwikkeling. Mijn werknemers weten waar ze aan toe zijn
- Het is vaak onduidelijk wat de investering in opleiding en ontwikkeling van mij of mijn bedrijf op gaat leveren
- Ik ben op de hoogte van bestaande (subsidie)regelingen voor scholing en ontwikkeling van mijn personeel

7. Ervaart u nog andere kennis- & informatie belemmeringen?

---

De belemmeringen omtrent de scholing van personeel bij Mkb'ers kennen vaak drie oorzaken: informatie, financieel en locatie.

De volgende stellingen gaan over het **financiële aspect**.

8. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?

- Mijn bedrijf heeft de financiële ruimte om te investeren in de kennis en vaardigheden van het personeel
- Het risico dat mijn werknemer vertrekt, weerhoudt mij ervan te investeren in zijn of haar opleiding of ontwikkeling
- Mijn bedrijf investeert alleen in opleiding en ontwikkeling als het goed gaat met het bedrijf
- Omdat bestaande regelingen voor opleiding en ontwikkeling vaak tijdsintensief zijn om aan te vragen, maak ik er liever geen gebruik van
- Ik kan mijn werknemers niet missen op de werkvloer, waardoor ik minder snel geneigd ben om hen een opleiding of cursus te laten volgen
- Een samenwerking opstarten (mkb, grootbedrijf of onderwijsinstelling) met betrekking tot opleiding en ontwikkeling kost vooraf te veel tijd en geld
- Mijn personeel heeft de mogelijkheid om binnen werktijd een opleiding of cursus te volgen

9. Ervaart u nog andere financiële belemmeringen?

---

De belemmeringen omtrent de scholing van personeel bij Mkb'ers kennen vaak drie oorzaken: informatie, financieel en locatie.

De volgende stellingen gaan over het **locatie-aspect**.

10. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?

- Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op de locatie binnen mijn bedrijf
- Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden op locaties in de buurt van mijn bedrijf

- Er zijn voldoende scholings- of ontwikkelingsmogelijkheden die op afstand gevolgd kunnen worden (zoals e-learning)
  - Het is belangrijk voor de regio dat ik investeer in de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel
11. Ervaart u nog andere locatiebelemmeringen of andersoortige belemmeringen omtrent scholing en ontwikkeling van uw personeel?
- 

De volgende stellingen gaan over uw werknemers en over opleiding en ontwikkeling in het algemeen.

12. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?
- Mijn werknemers hebben voldoende kennis en vaardigheden om hun werk goed uit te kunnen voeren
  - Mijn werknemers zijn productief
  - Mijn werknemers zijn breed inzetbaar binnen mijn bedrijf
  - Mijn werknemers zijn ook buiten mijn bedrijf inzetbaar
  - Mijn werknemers hebben ook in de nabije toekomst voldoende kennis en vaardigheden om hun taken effectief en efficiënt uit te voeren
  - Een vakspecifieke opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever
  - Een algemene opleiding of cursus maakt mijn personeel productiever
  - Mijn werknemers leren van hun taken op het werk/de praktijk
  - Mijn werknemers besteden een groot deel van hun tijd aan taken waarvan ze kunnen leren
  - Mijn werknemers leren van het samenwerken met elkaar
  - De ontwikkeling van mijn personeel vindt vooral plaats buiten een opleiding of cursus om
  - Leren op de werkvloer en opleidingen of cursussen vullen elkaar aan
  - Leren op de werkvloer is belangrijker dan leren via een cursus of opleiding
13. Hoeveel van uw werknemers (inclusief uzelf) hebben het afgelopen jaar een opleiding of cursus gevolgd?
14. Hoeveel tijd besteden u en uw werknemers gemiddeld aan scholing en ontwikkeling per week per persoon (in uren)?
15. Hoeveel heeft u in het afgelopen jaar uitgegeven aan scholing en ontwikkeling in totaal aan alle werknemers (afgerond in duizenden euro's)?
16. Heeft u nog een toelichting of opmerkingen?
- 

MKB!dee is een experimentele subsidiemodule van het ministerie van Economische Zaken om de belemmeringen die mkb'ers ervaren bij de opleiding en ontwikkeling van hun werknemers te verhelpen. Ondernemers dienen hiervoor zelf oplossingen te bedenken en uit te werken, waarvoor zij (maximaal) € 200.000 aan subsidie kunnen ontvangen.

Subsidieaanvragers kunnen een projectvoorstel indienen dat valt binnen (minimaal) één van de vijf in de regeling gedefinieerde categorieën:

- Regionale samenwerking op menselijk kapitaal MKB en grootbedrijf
- Belang versterken leercultuur technisch MKB (aantrekkelijk werkgeverschap)
- Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven voor docenten en beroepsopleidingen (bijv. BBL)
- Krimp- en anticipeergebieden
- Energie- en klimaattransitie

De eerste drie categorieën zijn oplossingen voor de te lage investering in opleiding en ontwikkeling van werknemers, de laatste twee categorieën zijn thema's waarbij ander soortige belemmeringen komen kijken.

17. Was u op de hoogte van (de mogelijkheden van) MKB!dee? ja/nee

18. [Indien 17: ja] Hoe bent u op de hoogte gekomen van MKB!dee?

- Via communicatie RVO.nl
- Via subsidieadviseur
- Overig, namelijk:...

19. [Indien 17: ja] Kunt u aangeven waarom u geen aanvraag heeft ingediend voor MKB!dee? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Geen behoefte, mijn werknemers hebben voldoende kennis en vaardigheden om hun werk nu en in de toekomst goed uit te kunnen oefenen
- Geen behoefte, ik ervaar geen belemmeringen als het gaat om investeringen in opleiding en ontwikkeling van mijn personeel
- Wel behoefte, maar kan het zonder subsidie oplossen
- Wel behoefte, maar geen geschikt idee
- Wel behoefte en geschikt idee, maar kon geen (geschikte) samenwerkingspartners vinden
- Wel behoefte en geschikt idee, maar het was niet uitvoerbaar
- Wel behoefte en geschikt idee, maar het kost te veel tijd en gedoe om aanvraag in te dienen
- Wel behoefte en geschikt idee, maar geen tijd om de aanvraag in te dienen
- Wel behoefte en geschikt idee, maar geen tijd om het uit te voeren
- Wel behoefte en geschikt idee, maar paste niet binnen een van de vijf categorieën
- Wel behoefte en geschikt idee, maar paste niet binnen andere voorwaarden
- Onduidelijk of de opbrengsten van indienen opwegen tegen de kosten
- Overig, namelijk ...

20. [Indien 17: nee] Hoe groot acht u de kans dat u op basis van de informatie zojuist verstrekt over het MKB!dee (subsidie van maximaal € 200.000 om belemmeringen met betrekking tot scholing en ontwikkeling van personeel zelf op te lossen) een aanvraag in zou dienen?

21. [Indien 20: groter dan 0] Op welke categorie zou u zich richten?

- Regionale samenwerking op menselijk kapitaal MKB en grootbedrijf
- Belang versterken leercultuur technisch MKB (aantrekkelijk werkgeverschap)

- Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven voor docenten en beroepsopleidingen (bijv. BBL)
  - Krimp- en anticipeergebieden
  - Energie- en klimaattransitie
  - Een andere categorie/belemmering, namelijk...
- 

U heeft aangegeven wellicht een aanvraag in te willen dienen met betrekking tot

#### **Regionale samenwerking op menselijk kapitaal MKB en grootbedrijf.**

De volgende stellingen gaan over deze categorie.

22. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?

- Mijn bedrijf heeft het afgelopen jaar samenwerking gezocht met grote bedrijven in de regio voor de opleiding en ontwikkeling van mijn personeel
- Er is sprake van uitwisseling van werknemers tussen mijn bedrijf en een grootbedrijf voor opleiding of ontwikkeling
- Samenwerken met een grootbedrijf voor opleiding en ontwikkeling van mijn werknemers is goedkoper dan het alleen organiseren
- Een samenwerkingsverband opstarten met een grootbedrijf voor opleiding en ontwikkeling van mijn werknemers kost mijn bedrijf veel tijd en geld

23. Heeft u nog een toelichting of opmerkingen?

---

U heeft aangegeven wellicht een aanvraag in te willen dienen met betrekking tot

#### **Belang versterken leercultuur technisch MKB (aantrekkelijk werkgeverschap).**

De volgende stellingen gaan over deze categorie.

24. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?

- In mijn bedrijf is scholing en ontwikkeling van werknemers vanzelfsprekend
- Mijn werknemers vinden het belangrijk om zichzelf op het werk verder te ontwikkelen
- Mijn werknemers zijn gemotiveerd om zich verder te ontwikkelen door te leren van de praktijk
- Mijn werknemers zijn gemotiveerd om zich verder te ontwikkelen door het volgen van een opleiding of cursus
- Mijn werknemers volgen een opleiding of cursus omdat ze dan meer kunnen verdienen

25. Heeft u nog een toelichting of opmerkingen?

---

U heeft aangegeven wellicht een aanvraag in te willen dienen met betrekking tot

#### **Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven voor docenten en beroepsopleidingen (bijv. BBL).**

De volgende stellingen gaan over deze categorie.

26. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?



- Werknemers van mijn bedrijf zijn parttime aan de slag als docent in het beroepsonderwijs
- Mijn werknemers hebben weinig interesse om deels aan de slag te gaan als docent, omdat het docentensalaris lager is dan hun huidige salaris
- Het is voor mijn bedrijf kostbaar om mijn werknemers parttime aan de slag te laten gaan als docent
- Mijn bedrijf heeft samenwerking gezocht met onderwijsinstellingen (bijv. ROC, hbo) om opleidingen of cursussen voor mijn personeel te verzorgen

27. Heeft u nog een toelichting of opmerkingen?

---

U heeft aangegeven wellicht een aanvraag in te willen dienen met betrekking tot

### **Krimp- en anticipatiegebieden.**

De volgende stellingen gaan over deze categorie.

28. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?

- In mijn regio heb ik moeite met het vinden van geschikt (technisch) personeel
- In mijn regio zijn er te weinig banen voor technisch opgeleide mensen
- Ik verwacht dat mijn bedrijf in de nabije toekomst moeite heeft met het vinden van geschikt technisch personeel
- In mijn regio werk ik samen met andere bedrijven met een pool waarmee technisch personeel van het ene naar het andere bedrijf kan overstappen

29. Heeft u nog een toelichting of opmerkingen?

---

U heeft aangegeven wellicht een aanvraag in te willen dienen met betrekking tot

### **Energie- en klimaattransitie.**

De volgende stellingen gaan over deze categorie.

30. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met elke stelling?

- Mijn werknemers hebben voldoende kennis en vaardigheden om eventuele opdrachten voortkomend uit de energie- en klimaattransitie te realiseren
- Als gevolg van de energie- en klimaattransitie verwacht ik personeel nodig te hebben met andere kennis en vaardigheden
- Ik durf niet te investeren in de kennis en vaardigheden van mijn personeel omdat ik niet weet welke opdrachten als gevolg van de energie- en klimaattransitie mijn kant opkomen

31. Heeft u nog een toelichting of opmerkingen?

---

Tenslotte volgen enkele vragen over algemene kenmerken van uw bedrijf. Als u het antwoord niet precies weet, kunt u dan een inschatting geven?

32. Hoeveel werknemers heeft u in dienst?

33. Hoeveel werknemers hebben een opleiding mbo-2 of lager?

34. Hoeveel werknemers zijn 55 jaar of ouder?
  35. Hoeveel van uw werknemers geven (parttime) les als docent?
  36. Hoeveel leerwerkplekken voor jongeren of studenten heeft uw bedrijf?
  37. Hoeveel van uw werknemers leidt u zelf op binnen uw bedrijf (bijvoorbeeld bijscholing of bbl)?
  38. Wat is het aantal openstaande vacatures in uw bedrijf?
  39. Wat is het aantal langdurig openstaande vacatures (langer dan 6 maanden) in uw bedrijf?
  40. Wat was uw omzet in het afgelopen jaar (afgerond in duizenden euro's)?
- 

Namens het ministerie van Economische Zaken hartelijk dank voor uw medewerking!

Ga nu naar de **volgende pagina** om je verdiende Clix direct op je saldo bij te laten schrijven.

41. Hieronder heeft u nog ruimte als u opmerkingen heeft over de enquête.