



NL Leert Door met ontwikkeladviezen

Wie zijn de deelnemers?

- EINDRAPPORT -

Auteurs

Yannick Bleeker MSc (projectleider)
Wiebe Korf MSc

Met medewerking van

Adriaan Oostveen MSc

Amsterdam, 13 november 2020

© 2020 RegioPlan, in opdracht van het ministerie van SZW

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van RegioPlan. RegioPlan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Onderzoeksvragen	1
1.3 Onderzoeksopzet in het kort	1
1.4 Leeswijzer	1
2 Wie zijn er bereikt?	3
2.1 Hoe wisten de deelnemers van de ontwikkeladviezen?	3
2.2 Wat was de aanleiding?	3
2.3 Wat was het doel?	4
2.4 Wat was de arbeidsmarktpositie van deelnemers?	4
2.5 Wat zijn de persoonskenmerken van deelnemers?	7
2.6 Relevante verschillen tussen sectoren	9
2.7 Relevante verschillen tussen deelnemers met verschillende arbeidsmarktposities	10
2.8 Tot slot	11
3 Hoe werven loopbaanadviseurs deelnemers?	13
3.1 Wie zijn de geïnterviewde loopbaanadviseurs of -organisaties?	13
3.2 Hoe hebben loopbaanadviseurs en –organisaties geworven?	13
3.3 Op wie hebben de loopbaanadviseurs en -organisaties zich gericht?	14
3.4 Wat zegt de manier waarop adviseurs en organisaties werven over de bereikte deelnemers?	14
Bijlage 1 - Onderzoeksverantwoording	16



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Samenvatting

Samenvatting

Inleiding

In het kader van NL Leert Door richtte het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) dit jaar de **Tijdelijke regeling NL Leert Door met inzet van ontwikkeladvies** in. In augustus van dit jaar konden deelnemers via loopbaanadviseurs een gratis ontwikkeladvies aanvragen. De ontwikkeladviezen waren populair; reeds op 31 augustus was het maximum aantal van **22.000 registraties voor deelname** aan een ontwikkeladviestraject bereikt. Het ministerie van SZW heeft naar aanleiding daarvan aan **RegioPlan Beleidsonderzoek** gevraagd om hier middels een enquête onder 12.897 deelnemers en 26 interviews met loopbaanadviseurs en -organisaties onderzoek naar te doen. In dit onderzoek keken we naar de manier waarop deelnemers van de ontwikkeladviezen op de hoogte raakten, welke aanleiding zij hadden om een ontwikkeladvies aan te vragen, welke doelen zij met het ontwikkeladvies voor ogen hadden, wat de kenmerken van de bereikte deelnemers zijn, en onderzochten we de manieren waarop loopbaanadviseurs en -organisaties deelnemers wierven.

Wie zijn er bereikt?

- Deelnemers raakten vooral **op de hoogte** van de ontwikkeladviezen via een familielid, vriend of kennis of via het nieuws, sociale media of een website.
- Dat de ontwikkeladviezen **gratis** waren, speelde voor ongeveer de helft van de deelnemers een rol. Voor hen geldt dat zij al van plan waren om zich te laten adviseren, en dat zij dat nu daadwerkelijk konden doen.
- Twee belangrijke **aanleidingen** om een ontwikkeladvies aan te vragen zijn baanverlies (mede) vanwege de coronacrisis en stress in de huidige baan. Het **doel** van deelnemers was relatief vaak om zich te laten scholen of zich te ontwikkelen, om leuker of geschikter werk te vinden of hulp bij het zoeken naar werk.
- Ruim 55 procent van de deelnemers is in **loondienst** van een werkgever; minder dan vier procent werkt via een uitzendbureau of via een detachings- of payrollconstructie. Van de deelnemers werkt achttien procent als zzp'er/zelfstandig ondernemer. Bijna een kwart van de deelnemers had geen betaald werk.
- Driekwart van de deelnemers die in loondienst of via een detachings- of payrollconstructie werken, hebben een vast **dienstverband** en bijna een kwart heeft een tijdelijk dienstverband.
- Voor ruim driekwart van de deelnemers met betaald werk geldt dat zij een vast **aantal uren per week** werken, de rest werkt een wisselend aantal uren per week. Het gemiddelde aantal uur dat deelnemers werken is 32 uur. 35 procent van de deelnemers werkt 30 uur of minder. Bijna 60 procent van de deelnemers werkt tussen 31 en 40 uur per week en zes procent werkt meer dan 40 uur per week.
- Bijna de helft van de deelnemers heeft meer dan twintig jaar **werkervaring**. Iets meer dan een kwart van de deelnemers heeft tussen tien en twintig jaar werkervaring en ruim een kwart van de deelnemers heeft minder dan tien jaar werkervaring.
- Over het algemeen geldt dat in grotere **sectoren** ook meer mensen een ontwikkeladvies hebben aangevraagd. Tegelijkertijd zien we dat in sectoren waarvan het beeld bestaat zij geraakt zijn door de coronacrisis, zoals kunst en cultuur en de evenementenbranche, relatief veel personen een ontwikkeladvies hebben aangevraagd.
- Ongeveer een kwart van de deelnemers heeft in de afgelopen drie jaar een periode van **werkloosheid** meegemaakt. Ook een kwart ontvangt op het moment van aanvraag van het ontwikkeladvies een (aanvullende) uitkering. Veertien procent van de deelnemers ontvangt bijvoorbeeld een WW-uitkering.
- Deelnemers **wonen** overwegend in Noord-Holland (23 procent), Zuid-Holland (16 procent), Noord-Brabant (16 procent) of Gelderland (13 procent). Dit zijn ook de provincies met de meeste inwoners. Tegelijkertijd zijn er ten opzichte van het inwoneraantal relatief veel deelnemers uit Noord-Holland.
- Van de deelnemers heeft zeven procent geen **startkwalificatie**. Een kwart van de deelnemers heeft wel een startkwalificatie en is middelbaar opgeleid (havo, vwo of mbo 2/3/4). Meer dan twee derde van de deelnemers is hoger opgeleid (hbo/wo).
- Van de deelnemers heeft zeventien procent een **leeftijd** van 30 jaar of lager, 54 procent van de deelnemers is tussen de 31 en 50 jaar oud. 28 procent van de deelnemers is 51 jaar of ouder.
- Iets meer dan twee derde van de deelnemers is **vrouw**, bijna een derde is man.

- Van de deelnemers liet achttien procent aan het eind van de enquête een opmerking achter. Een scan van deze opmerkingen leert dat deelnemers **tevreden** zijn met het ontwikkeladvies, en daarnaast SZW dankbaar zijn voor de mogelijkheid. Hieruit kunnen geen harde conclusies over de ervaringen met of effecten van het ontwikkeladvies worden getrokken.

Hoe werven loopbaanadviseurs en -organisaties?

De manier waarop loopbaanadviseurs en -organisaties naar deelnemers zochten, heeft invloed op de kenmerken van de bereikte groep deelnemers. Maar omdat loopbaanadviseurs zich daarbij richtten op personen waarvan ze verwachten dat zij een ontwikkelbehoefte hebben, is het verwachte selectie-effect van werving naar alle waarschijnlijkheid niet heel groot. Toch stippen we op basis van de interviews met loopbaanadviseurs en -organisaties drie manieren aan waarop de wervingsmethoden voor selectie in de bereikte groep deelnemers hebben kunnen zorgen.

- Werven via bedrijven zorgt voor deelnemers die (nog) werknemer zijn en hun opties overwegen of naar een andere baan zoeken. Kleinere organisaties gaven aan op deze manier een aantal individuele deelnemers geworven te hebben, terwijl grotere organisaties veel deelnemers bij hetzelfde bedrijf werven. Het is mogelijk dat hierdoor veel deelnemers geworven zijn die hun werk dreigen kwijt te raken en willen weten wat hun opties tot omscholing zijn.
- Werven via LinkedIn zorgt ervoor dat de bereikte doelgroep relatief hoogopgeleid is. De adviseurs en organisaties die vooral via LinkedIn hebben geworven, geven aan veel hoogopgeleiden als deelnemer te hebben.
- Werven via bestaande netwerken van loopbaanadviseurs zorgt ervoor dat de bereikte doelgroep niet afwijkt van de groep klanten die loopbaanadviseurs ook buiten de regeling NL Leert Door bereiken. Het gaat hier met name om ondernemers en werkzoekenden die zich aangemeld hebben op een vacaturewebsite. Dit kan ervoor gezorgd hebben dat zich relatief veel zelfstandig ondernemers en actief werkzoekenden onder de deelnemers bevinden.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inleiding

1

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Om te anticiperen op de aankomende gevolgen van de coronacrisis richtte het kabinet **NL Leert Door** in. Een van de onderdelen van dit crisisprogramma is de Tijdelijke regeling NL Leert Door met inzet van ontwikkeladvies. Dit is een tijdelijke, gelimiteerde regeling waarmee werkenden en werkzoekenden ontwikkeladviezen bij loopbaanadviseurs kunnen aanvragen. De **ontwikkeladviezen** waren populair; reeds op 31 augustus was het maximum aantal van 22.000 registraties voor deelname aan een ontwikkeladviestraject bereikt.

Het **ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** wil weten wat de persoonskenmerken en arbeidsmarktkenmerken van de mensen zijn die gebruikmaken van een ontwikkeladvies, welk doel zij met het ontwikkeladvies voor ogen hadden en hoe zij bij de regeling terecht kwamen. Daarom heeft het ministerie eind september 2020 aan **RegioPlan Beleidsonderzoek** gevraagd om hier, middels een enquête onder deelnemers en interviews met loopbaanadviseurs en -organisaties, onderzoek naar te doen. De resultaten van dit onderzoek leest u in dit rapport.

1.2 Onderzoeksvragen

We formuleerden de volgende vijf onderzoeksvragen:

1. Wat zijn de **persoonskenmerken** van de personen die zich hebben ingeschreven voor een ontwikkeladvies?
2. Wat is de **arbeidsmarktpositie** van de deelnemers?
3. Welk **doel** hebben de deelnemers met het ontwikkeladvies?
4. Hoe zijn de deelnemers bij de regeling **terechtgekomen**?
5. Hoe hebben de loopbaanadviseurs de deelnemers **geworven** en is hierin een verschil tussen zelfstandige loopbaanadviseurs en (grotere) organisaties?

1.3 Onderzoeksopzet in het kort

Dit onderzoek bestond uit twee onderdelen

1. **Een enquête onder deelnemers.** Iedereen die in het kader van de regeling NL Leert Door een ontwikkeladvies aanvraag, ontving van ons een uitnodiging om een enquête in te vullen. Na het versturen van één herinnering, hebben 12.897 van de 22.000 deelnemers (59 procent) de enquête helemaal ingevuld. Op het moment van bevraging had 28 procent van de respondenten het loopbaantraject afgerond en was 58 procent nog bezig met het traject. Dertien procent was nog niet gestart. Omdat, onder meer, de gemiddelde leeftijd van de respondenten niet veel verschilt van die van alle deelnemers (43 jaar respectievelijk 42 jaar) kunnen we stellen dat de onderzoeksresultaten representatief zijn.
2. **Interviews met loopbaanadviseurs en -organisaties.** Omdat de aanmelding voor een ontwikkeladvies via een loopbaanadviseur of -organisatie verliep, en de manier waarop zij deelnemers werven dus invloed kan hebben op de kenmerken van de bereikte groep deelnemers, hebben we 26 interviews gehouden met loopbaanadviseurs en -organisaties. Deze 26 interviews waren verspreid over loopbaanadviseurs en -organisaties die uiteenlopende aantallen deelnemers ondersteunden.

1.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken vindt u allereerst de resultaten van de enquête. Vervolgens gaan we in op de wijze waarop loopbaanadviseurs en -organisaties deelnemers werven. De bijlagen bevatten achtereenvolgens een onderzoeksverantwoording, de enquête voor deelnemers en de topiclijst voor de interviews met loopbaanadviseurs.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Wie zijn er bereikt?



2 Wie zijn er bereikt?

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de enquête onder deelnemers aan ontwikkeladviezen. We gaan eerst in op de wijze waarop deelnemers **op de hoogte raakten van de ontwikkeladviezen**. Vervolgens laten we zien wat voor deelnemers de **aanleiding** en het **doel** van het ontwikkeladvies was. Daarna gaan we in op de **arbeidsmarktpositie** en **persoonskenmerken** van deelnemers. We sluiten het hoofdstuk af met relevante verschillen tussen groepen deelnemers.

2.1 Hoe wisten de deelnemers van de ontwikkeladviezen?

Onderstaande tabel toont hoe deelnemers op de hoogte raakten van het feit dat zij een ontwikkeladvies konden aanvragen. Hierin valt op dat meer dan een op de vier deelnemers (26,8 procent) via een familielid, vriend of kennis van de ontwikkeladviezen op de hoogte raakte. Ook het nieuws, sociale media of een website wordt veel genoemd, namelijk door meer dan twintig procent van de respondenten.

Tabel 2.1 Vraag: “Hoe bent u te weten gekomen dat u een ontwikkeladvies aan kon vragen?”

	Percentage
Via een familielid, vriend of kennis die erover vertelde	26,8%
Via het nieuws, sociale media of een website	20,3%
Via een collega of via mijn werkgever	16,9%
Via een (online) advertentie van een loopbaancoach of loopbaanbureau	16,4%
Via een professional die mij helpt bij het zoeken naar werk (bijvoorbeeld van de gemeente, UWV of een re-integratiebedrijf)	4,9%
Via een vakbond	3,3%
Via een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O-fonds)	0,5%
Anders, namelijk	10,5%
Totaal (N=12.897)	100%

Noot: In de categorie ‘Anders, namelijk.’ gaat het bijvoorbeeld om directe benadering door een loopbaancoach, door een bericht van de gemeente of een nieuwsbrief via e-mail.

2.2 Wat was de aanleiding?

Vier op de tien deelnemers (41,1%) noemen een aanleiding die met (de gevolgen van) de coronacrisis te maken heeft. Van de deelnemers gaf 17,6 procent aan dat de coronacrisis ervoor zorgde dat zij hun baan verloren en dat zij daarom een ontwikkeladvies aanvroegen. Iets minder (12,6%) van de deelnemers vroeg een ontwikkeladvies aan omdat zij bang waren om door (de gevolgen van) de coronacrisis hun baan te verliezen. Ongeveer één op de tien (10,4%) deelnemers gaf als reden dat het inkomen (mede) door de coronacrisis lager was geworden. Daarnaast valt op dat ongeveer een op de vijf deelnemers (18,8%) een toenemende mate van stress op het werk als reden aandraagt. Voor bijna de helft van de deelnemers (46,9%) geldt dat zij al langer een ontwikkeladvies wilden aanvragen en dat het feit dat het nu gratis was, ervoor zorgde dat zij ook daadwerkelijk een advies aanvroegen. Voor iets meer dan een op de vijf deelnemers (21,1%) geldt dat het feit dat het ontwikkeladvies gratis was, de enige aanleiding was om een ontwikkeladvies aan te vragen. De tabel op de volgende pagina geeft een overzicht.

Tabel 2.2 Vraag: “We willen graag weten wat voor u de aanleiding was om een ontwikkeladvies aan te vragen. Meerdere antwoorden mogelijk.” (N=12.897)

	Percentage
Ik wilde me al langer laten adviseren, maar omdat het gratis was kon ik het nu daadwerkelijk doen	46,9%
Ik had steeds meer stress door mijn werk	18,8%
Ik raakte (mede) door de coronacrisis mijn werk kwijt	17,6%
Ik was bang om door (de gevolgen van) de coronacrisis mijn baan te verliezen	12,6%
Ik had al langere tijd geen werk	11,0%
Ik vond het steeds moeilijker om mijn werk goed te doen	10,4%
Mijn inkomen was (mede) door de coronacrisis lager geworden	10,4%
Er was niet echt een specifieke aanleiding	3,4%
Anders, namelijk	21,1%

Noot: In de categorie ‘Anders, namelijk.’ gaat het bijvoorbeeld om het hebben van een tijdelijke of onzekere baan, voelen dat het tijd is voor een carrièreswitch en een aankomende reorganisatie.

2.3 Wat was het doel?

We vroegen aan de deelnemers welk doel zij voor ogen hadden, toen zij zich meldden voor een ontwikkeladvies. Deelnemers konden meerdere doelen opgeven. Bijna twee derde van de deelnemers (62,9 procent) wilde weten wat mogelijkheden voor omscholing, bijscholing en/of ontwikkeling waren. Meer dan de helft van de deelnemers (52,7 procent) was op zoek naar werk dat beter bij hem of haar past. Ruim een kwart (27,7 procent) van de deelnemers noemde hulp bij het zoeken naar werk als doel.

Tabel 2.3 Vraag: “We willen ook graag weten met welk doel u het ontwikkeladvies aanvraag. Meerdere antwoorden mogelijk” (N=12.897)

	Percentage
Weten wat mijn mogelijkheden voor omscholing, bijscholing en/of ontwikkeling waren	62,9%
Werk dat beter bij mij past	52,7%
Werk dat ik leuker vind	35,6%
Hulp bij het zoeken naar werk	27,7%
Werk met betere arbeidsvoorwaarden	7,8%
Werk in loondienst in plaats van werk als zzp’er/zelfstandig ondernemer	6,2%
Mijn baan kunnen behouden	5,1%
Ik had niet echt een concreet doel voor ogen	2,5%
Anders, namelijk	12,5%

Noot: In de categorie ‘Anders, namelijk.’ gaat het bijvoorbeeld om het willen van advies om de eigen onderneming verder te ontwikkelen, een switch maken naar zelfstandig ondernemen en beter willen omgaan met de uitdagingen van het huidige werk.

2.4 Wat was de arbeidsmarktpositie van deelnemers?

Werk situatie

We vroegen aan de deelnemers wat op het moment van het aanvragen van het loopbaanadvies hun werksituatie was. Omdat mensen verschillende dienstverbanden en werkrelaties kunnen hebben, konden respondenten meerdere antwoorden aankruisen. In totaal heeft tien procent van de respondenten meer dan één werkrelatie. In onderstaande tabel geven we een overzicht van de werksituaties. De meest voorkomende werksituatie is een dienstverband bij een groot bedrijf. Bij 30,8 procent van de respondenten is hier sprake van. Bijna een op vijf deelnemers (18,4 procent) werkt als zzp’er, zelfstandig ondernemer of freelancer. Daarnaast had bijna een kwart (23,8 procent) op het moment van aanvragen geen betaald werk. Hier gaat het voor een deel ook om deelnemers die een opleiding of studie volgden.

Tabel 2.4 Vraag: “Wat was op het moment dat u een ontwikkeladvies aanvraag uw werksituatie?”
(N=12.897)

	Percentage
Werknemers (59,8%)	
Ik was in loondienst bij een groot bedrijf (meer dan 250 werknemers)	30,8%
Ik was in loondienst bij een MKB-bedrijf (minder dan 250 werknemers)	25,4%
Ik werkte via een uitzendbureau	1,9%
Ik werkte via een detacheringsbedrijf of payrollingsbedrijf	1,7%
Zelfstandigen (18,4%)	
Ik was zzp'er, zelfstandig ondernemer of freelancer	18,4%
Geen betaald werk (23,8%)	
Ik had op dat moment geen betaald werk, en was actief op zoek	17,1%
Ik had op dat moment geen betaald werk, en was ook niet op zoek	2,2%
Ik volgde een opleiding of studie	4,5%
Anders, namelijk	9,1%

Noot: In de categorie 'Anders, namelijk.' gaat het bijvoorbeeld om DGA-schap (directeur-groootaandeelhouder), het opzetten van een bedrijf of loondienst bij een gemeente.

Type dienstverband

Aan de deelnemers die in loondienst en/of via een detacheringsbedrijf of payrollingsbedrijf werkten, vroegen we het type dienstverband waarin ze werkten. Een contract voor onbepaalde tijd komt verreweg het meest voor, namelijk in iets meer dan driekwart van de gevallen (75,1 procent). Van de deelnemers heeft 23,5 procent een contract voor bepaalde tijd. In onderstaande tabel presenteren we alle resultaten.

Tabel 2.5 Vraag: “Had u op het moment dat u een ontwikkeladvies aanvraag een tijdelijk dienstverband, een vast dienstverband of een combinatie daarvan?”

	Percentage
Ik had een contract voor onbepaalde tijd ('vast contract')	75,1%
Ik had een contract voor bepaalde tijd ('tijdelijk contract')	23,5%
Een baan met contract voor onbepaalde tijd ('vast contract') en een baan met contract voor bepaalde tijd ('tijdelijk contract')	1,5%
Totaal (N=7.365)	100%

Noot: 49 respondenten beantwoordden de vraag met 'Dat weet ik niet'.

Aantal uren werkzaam per week

Aan alle responderende deelnemers met betaald werk, vroegen we of zij een vast of flexibel aantal uren per week werkten. Voor 76,1 procent van de deelnemers met betaald werk geldt dat zij een vast aantal uren per week werkten. Het gemiddelde aantal uur dat deelnemers werken is 32 uur. Meer dan de helft van de deelnemers met betaald werk (58,9 procent) werkt 31 tot en met 40 uur per week. Bijna een kwart van de werkende deelnemers (23,3 procent) werkt 21 tot en met 30 uur per week.

Tabel 2.6 Vraag: “Hoeveel uren per week werkte u gemiddeld op het moment dat u een ontwikkeladvies aanvraag?”

	Percentage
1 tot en met 10 uur	3,4%
11 tot en met 20 uur	8,5%
21 tot en met 30 uur	23,3%
31 tot en met 40 uur	58,9%
Meer dan 40 uur	5,9%
Totaal (N=8.985)	100%

Noot: 481 respondenten beantwoordden de vraag met 'Dat weet ik niet', en nog eens 227 respondenten noteerden 0 of een onwaarschijnlijk hoog aantal (100 uur of meer). Daarmee komt het totaal op 9.693.

Werkervaring

Onderstaande tabel laat zien hoeveel jaar werkervaring deelnemers hebben. Dit vroegen we aan alle responderende deelnemers, dus ook de deelnemers die tijdens de aanvraag geen betaald werk hadden. Bijna de helft (46,7 procent) van de deelnemers heeft meer dan twintig jaar werkervaring. Van de deelnemers heeft 2,4 procent minder dan een jaar werkervaring.

Tabel 2.7 Vraag: “Hoeveel jaren werkervaring heeft u in totaal?”

	Percentage
Minder dan 1 jaar	2,4%
1 tot en met 5 jaar	12,9%
6 tot en met 10 jaar	12,6%
11 tot en met 20 jaar	25,3%
Meer dan 20 jaar	46,7%
Totaal (N=12.857)	100%

Noot: 40 respondenten beantwoordden de vraag met ‘Dat weet ik niet’.

Sectoren

Aan iedereen die op het moment van de aanvraag betaald werk had, vroegen we in welke sector of sectoren hij of zij werkt. Respondenten konden meerdere antwoorden geven. Onderstaande tabel laat zien dat bijna een op de vijf deelnemers (18,1 procent) werkzaam is in de sector zorg en welzijn. Ook de sectoren overige dienstverlening en zakelijke dienstverlening wordt veel genoemd, respectievelijk 12,7 procent en 12,6 procent.¹ Deelnemers zijn in mindere mate afkomstig uit sectoren zoals de evenementenbranche (6,7 procent), kunst en cultuur (6,0 procent), horeca (5,6 procent) en toerisme (5,5 procent).² Het is bij daarbij belangrijk om in ogenschouw te nemen dat sectoren van omvang verschillen. Kijkend naar bovenstaande percentages gerelateerd aan de omvang van sectoren³, dan valt het volgende op.

- Er komen relatief veel deelnemers uit de sectoren kunst en cultuur en sport en recreatie; zij vertegenwoordigen samen 8,2 procent van de deelnemers. Dit terwijl in deze sectoren twee procent van het totaal aantal werkenden werkt.
- Ook komen relatief veel deelnemers uit de evenementenbranche (6,7 procent), waar ongeveer 71.000 mensen werken.⁴ Zij vertegenwoordigen ongeveer 0,8 procent van het totaal aantal werkenden.
- Verder werken er relatief weinig deelnemers in de sector handel. Er komen minder deelnemers uit de sector handel (9,4 procent) dan uit de sector zorg en welzijn (18,1 procent). Dit terwijl de sector handel met ongeveer 1,3 miljoen werkenden even groot is als de sector zorg en welzijn.
- Tot slot werken relatief veel deelnemers (8,2 procent) in de sector informatie en communicatie, waar 3,3 procent van het totaal aantal werkenden werken.

Voor de overige sectoren geldt dat het aandeel deelnemers in redelijke mate overeenkomt met het aantal werkenden op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld, de meest voorkomende sector van werkende deelnemers is zorg en welzijn (18,1 procent). Dit is tegelijkertijd ook een omvangrijke sector, met 1,3 miljoen werkenden.

¹ Hierbij maken we de kanttekening dat dit ook kan komen doordat respondenten hun werk niet in een sector wisten te plaatsen en daarom voor deze categorie kozen.

² Dit kan waarschijnlijk voor een deel verklaard worden door het feit dat we alleen aan mensen met betaald werk gevraagd hebben in welke sector ze actief zijn en juist deelnemers uit sectoren als kunst en cultuur en toerisme hun baan verloren. Een analyse van de aanleidingen om een ontwikkeladvies aan te vragen per sector (paragraaf 2.7) onderstreept dat.

³ Omvang van sectoren is gebaseerd op ROA (2019) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2024*. Hierin wordt niet precies dezelfde sectorindeling aangehouden als in de enquête onder deelnemers. Dat maakt een exacte vergelijking lastig.

⁴ <https://www.deondernemer.nl/corona/evenementen/evenementenbranche-omzetverlies-duidelijkheid~2547617#:~:text=Normaal%20gesproken%20biedt%20de%20evenementenbranche,werknemers%20hun%20baan%20kwijt%20zijn.>

Tabel 2.8 Vraag: “In welke sector(en) werkte u op het moment dat u een ontwikkeladvies aanvraag? Meerdere antwoorden mogelijk” (N=9.693)

	Percentage
Zorg en welzijn	18,1%
Overige dienstverlening	12,7%
Zakelijke dienstverlening (zoals accountancy, advies, bemiddeling, administratie en verhuur)	12,6%
Handel (zoals groothandel en detailhandel)	9,4%
Overheid en overheidsdiensten	7,3%
Informatie en communicatie	8,2%
Onderwijs	7,1%
Industrie	7,2%
Evenementenbranche	6,7%
Kunst en cultuur	6,0%
Horeca	5,6%
Toerisme	5,5%
Financiële instellingen (zoals verzekeraars en banken)	4,4%
Vervoer en opslag	3,9%
Bouw	2,9%
Sport en recreatie	2,2%
Landbouw, bosbouw, visserij en winning van delfstoffen	1,4%
Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer	1,0%
Verhuur en handel in onroerend goed	0,6%
Dat weet ik niet	1,1%

Werkloosheid en het ontvangen van een uitkering

Van alle respondenten heeft meer dan een kwart (26,8 procent) in de afgelopen drie jaar een periode van werkloosheid meegemaakt. Op het moment van het aanvragen van het ontwikkeladvies ontving 26,6 procent van de deelnemers een (aanvullende) uitkering. Slechts 75 deelnemers (of 0,6% van alle deelnemers) ontving meer dan één type uitkering. De meest voorkomende uitkering is een WW-uitkering. Zie onderstaande tabel voor een compleet overzicht.

Tabel 2.9 Vraag: “Ontving u op het moment dat u een ontwikkeladvies aanvraag een (aanvullende) uitkering? Zo ja, wat voor uitkering? Meerdere antwoorden mogelijk” (N=12.897)

	Percentage
Ik ontvang (geen) aanvullende uitkering	72,5%
WW-uitkering	14,2%
Overheidsuitkering vanuit het steun- en herstellepakket (zoals TOZO of TOFA)	4,8%
Arbeidsongeschiktheidsuitkering (zoals WIA, WGA, WAO)	1,7%
Bijstandsuitkering	1,5%
Wajong-uitkering	0,3%
Anders	4,1%
Dat weet ik niet	0,9%

2.5 Wat zijn de persoonskenmerken van deelnemers?

Provincie

In onderstaande tabel laten we zien uit welke provincie deelnemers komen. Ongeveer een kwart van alle deelnemers (23,0 procent) woont in de provincie Noord-Holland. Daarnaast komen uit de provincies Zuid-Holland, Noord-Brabant, Gelderland en Utrecht meer dan tien procent van de deelnemers. Over het algemeen geldt dat in provincies met meer inwoners ook meer personen een ontwikkeladvies aanvragen. Tegelijkertijd valt op dat in Zuid-Holland weliswaar meer mensen wonen dan in Noord-Holland

(3,7 miljoen respectievelijk 2,9 miljoen) maar dat er in Noord-Holland meer ontwikkeladviezen werden aangevraagd.

Tabel 2.10 Vraag: "In welke provincie woont u?"

	Percentage	Procent van de bevolking
Noord-Holland	23,0%	16,5%
Zuid-Holland	16,0%	21,3%
Noord-Brabant	15,7%	14,7%
Gelderland	12,7%	12,0%
Utrecht	10,7%	7,8%
Overijssel	6,7%	6,7%
Limburg	4,0%	6,4%
Friesland	3,2%	3,7%
Groningen	2,7%	3,4%
Drenthe	2,3%	2,8%
Flevoland	2,2%	2,4%
Zeeland	0,9%	2,2%
Totaal (N=12.850)	100%	100%

Noot: 47 respondenten beantwoordden de vraag met 'Dat wil ik niet zeggen'.

Noot: procent van de bevolking gebaseerd op <http://www.waarstaatjeprovincie.nl/Paginas/Demografie/Inwoners.aspx>

Opleiding

6,8 procent van de deelnemers heeft geen startkwalificatie. Iets meer dan een kwart (25,3 procent) heeft een startkwalificatie en is middelbaar opgeleid (maximaal havo, vwo of mbo 2/3/4). Meer dan twee derde van de deelnemers (68,0 procent) heeft een hbo- of wo-opleiding. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het opleidingsniveau van alle deelnemers.

Tabel 2.11 Vraag: "Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?"

	Percentage
Geen startkwalificatie (6,8%)	
Ik heb geen opleiding afgerond	0,4%
Basisonderwijs	0,4%
Vmbo, havo/vwo-onderbouw, mbo1/mbo entree	6,0%
Startkwalificatie – middelbaar opgeleid (25,3%)	
Havo, vwo, mbo2/3/4	25,3%
Startkwalificatie – hoger opgeleid (68%)	
Hbo/wo-bachelor	41,5%
Hbo/wo-master of doctor	26,5%
Totaal (N=12.473)	100%

Noot: 424 respondenten beantwoordden de vraag met 'Dat wil ik niet zeggen' of 'Anders'.

Huishouden

Onderstaande tabel laat zien in wat voor huishouden de deelnemers wonen. Relatief veel deelnemers (43 procent) wonen samen of zijn getrouwd met kinderen. Bijna een op de tien deelnemers is alleenstaand met kinderen.

Tabel 2.12 Vraag: “Hoe zou u uw huishouden omschrijven?”

	Percentage
Samenwonend of getrouwd met kinderen	43,0%
Samenwonend of getrouwd zonder kinderen	22,2%
Alleenstaand zonder kinderen	21,7%
Alleenstaand met kinderen	9,2%
Anders, namelijk	3,9%
Totaal (N=12.725)	100%

Noot: In de categorie ‘Anders, namelijk.’ gaat het bijvoorbeeld om wonen bij ouders, gescheiden met kinderen een deel van de week in huis of samen met een vriend of vriendin.

Noot: 172 respondenten beantwoordden de vraag met ‘Dat wil ik niet zeggen’.

Leeftijd

Onderstaande tabel verdeelt de responderende deelnemers over leeftijdscategorieën. In de tabel is te zien dat 17,4 procent van de deelnemers 30 jaar of jonger is. 28,3 procent van de deelnemers is ouder dan 50 jaar.

Tabel 2.13 Leeftijd op basis van registratie tijdens aanvraag

	Percentage
Jonger dan 21 jaar	0,3%
21 tot en met 30 jaar	17,1%
31 tot en met 40 jaar	24,8%
41 tot en met 50 jaar	29,5%
51 tot en met 60 jaar	25,2%
61 jaar en ouder	3,1%
Totaal (N=12.897)	100%

Geslacht

Van de deelnemers is iets meer dan twee derde (of 67,7 procent) vrouw. Onderstaande tabel geeft een overzicht.

Tabel 2.14 Vraag: “Wat is uw geslacht?”

	Percentage
Vrouw	67,7%
Man	32,1%
Anders	0,1%
Totaal (N=12.792)	100%

Noot: 105 respondenten beantwoordden de vraag met ‘Dat wil ik niet zeggen’.

2.6 Relevante verschillen tussen sectoren

Verschillen in aanleidingen voor het aanvragen van een ontwikkeladvies tussen sectoren

We hebben onderzocht of de aanleidingen van deelnemers om een ontwikkeladvies aan te vragen verschillen per sector. We richtten ons hierbij op de deelnemers met betaald werk⁵. Hieronder presenteren we per aanleiding de drie sectoren waarin de aanleiding het meest werd genoemd. De sector ‘overige dienstverlening’ is hierin niet meegenomen.

- **Ik raakte mede door de coronacrisis mijn werk kwijt:** evenementenbranche (18,4%), kunst en cultuur (13,7%), zakelijke dienstverlening (13,1%).
- **Ik was bang om door (de gevolgen van) de coronacrisis mijn baan kwijt te raken:** toerisme (15,1%), evenementenbranche (13,7%), zakelijke dienstverlening (11,9%).

⁵ Het valt op dat er respondenten zijn die én opgaven betaald werk te hebben én opgaven een ontwikkeladvies te hebben aangevraagd omdat ze hun baan kwijtraakten. Het kan zijn dat deze respondenten weliswaar nog werk hadden, maar wel al te horen kregen dat ze hun werk zouden gaan verliezen.

- **Ik had steeds meer stress door mijn werk:** zorg en welzijn (22,3%), zakelijke dienstverlening (13,9%), handel (10,1%).
- **Ik had al langere tijd geen werk:** zakelijke dienstverlening (21,4%), informatie en communicatie (12,4%), zorg en welzijn (11,4%).
- **Ik vond het steeds moeilijker om mijn werk goed te doen:** zorg en welzijn (22,4%), zakelijke dienstverlening (13,5%), handel (10,1%).
- **Mijn inkomen was (mede) door de coronacrisis lager geworden:** kunst en cultuur (19,2%), zakelijke dienstverlening (18,0%), zorg en welzijn (15,6%).

2.7 Relevante verschillen tussen deelnemers met verschillende arbeidsmarktposities

Verschillen in aanleidingen per werksituatie

We hebben onderzocht of de aanleiding om een ontwikkeladvies aan te vragen verschilt tussen deelnemers in loondienst van een bedrijf, zzp'ers, zelfstandigen, freelancers, en deelnemers zonder werk (inclusief deelnemers die een opleiding of studie volgen). Onderstaande tabel geeft per aanleiding aan hoeveel procent van de deelnemers in een specifieke werksituatie de aanleiding noemde. Uit deze tabel is het volgende op te maken:

- Vooral mensen in loondienst geven aan dat stress op het huidige werk een aanleiding was om een ontwikkeladvies aan te vragen. Meer dan een kwart (25,1 procent) van de deelnemers in loondienst draagt deze aanleiding aan.
- Onder zelfstandigen was verlies van het werk de belangrijkste aanleiding om een ontwikkeladvies aan te vragen. Deze aanleiding werd door 25,4 procent van de deelnemers die als zelfstandige werken aangedragen.
- Ook onder mensen die in een uitzend-, detachings- of payrollconstructie werken was verlies van werk (mede) door de coronacrisis een belangrijke aanleiding (22,3 procent).

Tabel 2.18 Verschillen in aanleiding tussen deelnemers in verschillende werksituaties

	Loondienst	Zelfstandigen	Uitzend, detachering of payrolling	Geen betaald werk
Ik had steeds meer stress door mijn werk	25,1%	12,1%	17,6%	9,2%
Ik raakte (mede) door de coronacrisis mijn werk kwijt	11,9%	25,4%	22,3%	28,7%
Ik was bang om door (de gevolgen van) de coronacrisis mijn baan te verliezen	17,2%	13,4%	14,1%	2,3%
Ik had al langere tijd geen werk	1,0%	8,4%	9,5%	39,2%
Ik vond het steeds moeilijker om mijn werk goed te doen	13,4%	8,5%	9,8%	5,1%
Totaal	7.228	2.374	461	2.933

Verschillen in doelen per werksituatie

We hebben onderzocht of het doel om een ontwikkeladvies aan te vragen verschilt tussen deelnemers in loondienst van een bedrijf, zzp'ers, zelfstandigen en freelancers, deelnemers die in een uitzend-, detachings- of payrollconstructie werken en deelnemers zonder werk (inclusief deelnemers die een opleiding of studie volgen). Onderstaande tabel geeft per reden aan hoeveel procent van de deelnemers in een specifieke werksituatie de reden noemde. Uit deze tabel komt het volgende naar voren:

- Zelfstandigen zoeken minder naar werk dat beter bij hen past (31,6%), of werk dat zij leuker vinden (17,8%).
- Voor deelnemers die in een uitzend-, detachings- of payrollconstructie werken, is hulp vinden bij het zoeken naar werk een belangrijke reden. Meer dan een derde (36,4%) van de deelnemers in deze werksituatie geeft hulp bij het zoeken naar werk als reden. Ook werk met betere arbeidsvoorwaarden is voor deze groep een belangrijke reden (16,1%).
- Van de deelnemers zonder betaald werk geeft iets meer dan de helft (50,1%) hulp bij het zoeken naar werk als reden om een ontwikkeladvies aan te vragen.

Tabel 2.19 Verschillen in doelen tussen deelnemers in verschillende werksituaties

	Loondienst	Zelfstandigen	Uitzend, detachering of payrolling	Geen betaald werk
Weten wat mijn mogelijkheden voor omscholing, bijscholing en/of ontwikkeling waren	64,6%	61,9%	64,9%	60,4%
Werk dat beter bij mij past	59,0%	31,6%	65,5%	53,9%
Werk dat ik leuker vind	43,1%	17,8%	44,9%	30,5%
Hulp bij het zoeken naar werk	21,3%	20,1%	36,4%	50,4%
Werk met betere arbeidsvoorwaarden	9,2%	5,7%	16,1%	5,9%
Totaal	7.228	2.374	461	2.933

2.8 Tot slot

We vroegen deelnemers aan het eind van de enquête of zij nog opmerkingen aan ons wilden meegeven. 2.350 van 12.897 respondenten (18,2 procent) maakten van deze mogelijkheid gebruik. Een scan van de antwoorden geeft de indruk dat veel deelnemers erg tevreden zijn met het ontwikkeladvies en daarnaast dankbaar zijn dat het ministerie van SZW deze mogelijkheid heeft geboden. Hieronder geven we, ter illustratie, drie voorbeelden. We benadrukken dat deze voorbeelden nog geen aanleiding geven om te concluderen dat de ontwikkeladviezen het beoogde effect bereiken.

“Ik ben ontzettend blij met dit traject en ik heb heel veel geleerd. Ik hoop ook dat jullie hiermee doorgaan want ik ken genoeg mensen die helaas niet meer konden deelnemen.”

“Ik ben zeer dankbaar voor de kans die ik heb gekregen om gratis ontwikkeladvies te ontvangen. Het heeft mij goede inzichten gegeven. En ik had het zelf niet kunnen bekostigen. Bedankt!”

“Dankjewel dat jullie dit mogelijk hebben gemaakt voor me. En voor iedereen die dit soort hulp kan gebruiken omdat ze vast zitten in hun huidige cirkeltje. Ik hoop dat ik mede door de hulp van mijn coach een baan kan bemachtigen die mij blijdschap en energie brengt. Ook hoop ik dit voor iedereen want dan zouden we met zijn allen ook een stuk minder somber zijn.”



Hoe werven loop- baanadviseurs deelnemers?

3

3 Hoe wierven loopbaanadviseurs deelnemers?

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van 26 interviews onder loopbaanadviseurs en -organisaties. We hielden deze 26 interviews verspreid over adviseurs en organisaties met verschillende aantallen aangeboden ontwikkeladviezen. In bijlage 1, de onderzoeksverantwoording, gaan we dieper in op de verdeling van interviews. In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de kenmerken van de geïnterviewde adviseurs en organisaties en laten we vervolgens zien hoe zij wierven en op wie zij zich richtten. We sluiten het hoofdstuk af met de invloed die wervingsmethoden van adviseurs en organisaties gehad heeft op de bereikte doelgroep.

3.1 Wie zijn de geïnterviewde loopbaanadviseurs of -organisaties?

De geïnterviewden zijn werknemers of eigenaars van loopbaanorganisaties, vacaturewebsites en netwerkorganisaties, of geven als zzp'er loopbaanadvies. Van de 26 geïnterviewden zijn er elf zzp'er. De achtergrond van de geïnterviewden is divers en varieert van toegepaste psychologie en lifecoaching tot financiën en softwareontwikkeling. De werkzaamheden die de geïnterviewden hoofdzakelijk verrichten zijn ook divers. We spraken adviseurs en organisaties die zich voornamelijk focussen op het geven van trainingen, coaching en begeleiding, maar ook adviseurs en organisaties die zich juist meer richten op onlinedienstverlening, arbeidsbemiddeling of belangenbehartiging van ondernemers.

De geïnterviewden van kleinere organisaties of geïnterviewde zzp'ers zijn vrijwel allemaal zelf loopbaan-coach of -adviseur. De geïnterviewden van grotere organisaties zijn vaker directeur of eigenaar en houden zich meestal niet direct met de ontwikkeladviezen bezig. Ook zijn de kleine organisaties veelal alleen op coaching gericht, terwijl dit voor de grote organisaties niet de belangrijkste bezigheid is. Grote organisaties besteden de uitvoering van de ontwikkeladviezen ook vaker dan kleine organisaties uit aan derden, waar de kleine organisaties de ontwikkeladviezen bijna allemaal zelf uitvoeren.

3.2 Hoe hebben loopbaanadviseurs en -organisaties geworven?

Van de 26 geïnterviewde loopbaanadviseurs en -organisaties hebben er 21 actief geworven. De vijf geïnterviewden die niet actief hebben geworven, hadden al genoeg deelnemers die zich uit zichzelf bij de loopbaanadviseur meldden. Deelnemers kwamen bij deze loopbaanadviseurs of -organisaties uit doordat ze hen al kenden, of via websites als Coachfinder of het beroepsregister van Noloc.

Er werd op drie verschillende manieren geworven.

Ten eerste hebben vrijwel alle geïnterviewden die actief geworven hebben hun eigen netwerk aangesproken. Dit hebben zij gedaan door e-mails en nieuwsbrieven te sturen, door delen van hun eigen website aan de ontwikkeladviezen te wijden of door op eigen social media (Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram) berichten te posten. In deze berichten stond bijvoorbeeld informatie over de regeling en de invulling van het traject. Organisaties die een besloten platform bieden zoals een vacaturewebsite of een online loket voor ondernemers hebben hun leden direct benaderd voor een ontwikkeladvies.

Ten tweede is er actief geworven door middel van betaalde advertenties, zowel online als in traditionele media. Er is gebruikgemaakt van Google Ads, gesponsorde berichten op Facebook en LinkedIn, en advertenties in dag- en weekbladen. In één geval heeft een geïnterviewde een website gemaakt waarvan de domeinnaam overeenkomt met de naam van de regeling, NL Leert Door, zodat deze beter vindbaar is in zoekmachines. Dit is ook door andere, niet-geïnterviewde adviseurs en organisaties gedaan, zo blijkt uit een korte internetsearch.

Ten derde hebben meerdere adviseurs en organisaties, zowel klein als groot, actief contact gezocht met bedrijven om te polsen of er interesse was in ontwikkeladviezen voor werknemers. In sommige gevallen is er gericht gezocht naar bedrijven die gebruikmaken van de NOW-regeling en daarom aan eisen moeten voldoen op het gebied van bij- en omscholing van medewerkers.

Als we kijken naar de verschillen tussen kleine en grote organisaties, dan valt op dat alle geïnterviewden die *niet* actief hebben geworven kleine organisaties of zzp'ers zijn. Een ander verschil is dat alleen grotere organisaties deelnemers hebben geworven met betaalde advertenties of door (extra) websites op

te zetten. Kleine organisaties of zzp'ers beperken zich ook meer tot één of twee manieren van werving, waar grotere organisaties vaker breed inzetten en via verschillende kanalen werven.

3.3 Op wie hebben de loopbaanadviseurs en -organisaties zich gericht?

De loopbaanadviseurs en -organisaties die actief hebben geworven, hebben vrijwel allemaal geprobeerd zo veel mogelijk mensen te bereiken. Bijna de helft van de adviseurs en organisaties die actief hebben geworven, geeft aan, in de geest van de regeling, een zo breed mogelijke doelgroep te hebben beoogd. Vijf adviseurs en organisaties hebben zich vooral gericht op een doelgroep die zij normaal ook bedienen. Een enkeling heeft zich specifiek gericht op mensen die extra hard getroffen waren door de coronacrisis. Het contact met werkgevers en bedrijven heeft vooral als doel gehad om werknemers te helpen die dreigen hun baan te verliezen.

3.4 Wat zegt de manier waarop adviseurs en organisaties wierven over de bereikte deelnemers?

We constateren drie manieren waarop de keuzes die loopbaanadviseurs en -organisaties maken ten aanzien van het werven van klanten, mogelijk invloed hebben gehad op de kenmerken van de bereikte groep deelnemers. We merken hierbij wel op dat loopbaanadviseurs en -organisaties hun werving uiteraard richten op doelgroepen waarvan zij verwachten dat er behoefte aan ontwikkeladvies zal zijn. Dit maakt het verwachte selectie-effect van wervingsmethode minder sterk.

Werven via bedrijven zorgt voor deelnemers die (nog) werknemer zijn en hun opties overwegen of naar een andere baan zoeken. Kleinere organisaties gaven aan op deze manier een aantal individuele deelnemers geworven te hebben, terwijl grotere organisaties veel deelnemers bij hetzelfde bedrijf wierven. Eén grotere organisatie gaf aan vrijwel alle deelnemers van een touringcaroperator als deelnemer te hebben; een andere organisatie had veel deelnemers van dezelfde hotelketen. Het is goed mogelijk dat hierdoor veel deelnemers geworven zijn die hun werk dreigen kwijt te raken en willen weten wat hun opties tot omscholing zijn.

Werven via LinkedIn zorgt ervoor dat de bereikte doelgroep relatief hoogopgeleid is. De adviseurs en organisaties die vooral via LinkedIn hebben geworven, geven vaker aan veel hoogopgeleiden als deelnemer te hebben dan de adviseurs en organisaties die helemaal niet of juist heel breed hebben geworven.

Werven via bestaande netwerken zorgt ervoor dat de bereikte doelgroep niet afwijkt van de groep klanten die loopbaanadviseurs ook buiten de regeling NL Leert Door bereiken. Hoewel loopbaanadviseurs en -organisaties hun werving veelal niet op een specifieke doelgroep richten, zorgt het feit dat zij soms een specifieke groep klanten bedienen ervoor dat alleen deelnemers met specifieke kenmerken bereikt worden. Het gaat hier met name om ondernemers en werkzoekenden die zich aangemeld hebben op een vacaturewebsite. Dit kan ervoor gezorgd hebben dat zich relatief veel zelfstandig ondernemers en actief werkzoekenden onder de deelnemers bevinden.



Bijlagen

Bijlage 1 - Onderzoeksverantwoording

Enquête onder deelnemers

Deelnemers die in augustus 2020 door loopbaanadviseurs of -organisaties zijn geregistreerd voor deelname aan het Ontwikkeladvies ontvingen op 14 oktober 2020 een e-mail met daarin een persoonlijke link naar een enquête. Acht dagen na de initiële uitnodiging ontvingen de deelnemers die de enquête op dat moment nog niet hadden verzonden een e-mail ter herinnering. Het aantal bounces (niet aangekomen e-mails) bij de initiële uitnodiging bedroeg 24. Bij de herinnering waren dit er 23. In totaal zijn 22.000 personen uitgenodigd om de enquête in te vullen, resulterend in 12.897 (59%) volledig ingevulde enquêtes. Niet volledig ingevulde enquêtes zijn niet meegenomen in de analyses.

Interviews onder loopbaanadviseurs en -organisaties

We hebben 26 interviews gehouden onder loopbaanadviseurs en loopbaanorganisaties, die uiteenlopende aantallen deelnemers bereikten. Loopbaanadviseurs en -organisaties zijn telefonisch benaderd, behalve in gevallen waarin telefoonnummers niet openbaar beschikbaar waren of er niet opgenomen werd, en er geen alternatief in die categorie was. In dit geval stuurde we een e-mail met de uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek. Met 23 van de 26 geïnterviewden hielden we een interview via een video-verbinding, met de overige drie hielden we een telefonisch interview, Onderstaande tabel geeft de spreiding naar aantallen deelnemers weer.

Tabel B1.1

Aantal registraties per loopbaanadviseur of -organisatie	Aantal loopbaanadviseurs of -organisaties	Aandeel van totaal aantal registraties	Aantal geïnterviewde loopbaanadviseurs en -organisaties
Minder dan 10	1027	17%	6
10-24	408	28%	4
24-49	130	20%	4
50-75	24	6%	2
75-99	6	2%	2
100-199	7	4%	2
200-300	2	2%	2
300-1.000	2	6%	2
Meer dan 1.000	2	14%	2
Totaal	1.608	100%	26



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

RegioPlan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl