STICHTING
VAN DE ARBEID

Bezuidenhoutseweg 60
postbus 90405
2509 LK Den Haag
tel. 070 - 3499 577
fax 070 - 3499 796
e-mail: c.lambregts@stvda.nl

23 juli 2008

Aanbevelingen ter realisatie van de Participatietop-afspraken
de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen en niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen

Inleiding

Duurzame inzetbaarheid van werknemers is cruciaal voor de productiviteit van ondernemingen en de arbeidsmarktpositie van werknemers. Gelet op de ontwikkeling van de kenniseconomie neemt het belang van scholing en employability toe. Het is essentieel om ook gedurende de loopbaan van werknemers te blijven investeren in kennis en vaardigheden. Met goed opgeleide werknemers die beschikken over voldoende competenties wordt de inzetbaarheid immers vergroot. Op een steeds krapper worden arbeidsmarkt zijn flexibiliteit en mobiliteit noodzakelijk om te kunnen voldoen aan de behoeften van het bedrijfsleven.

In eerdere publicaties heeft de Stichting van de Arbeid al aanbevelingen op dit vlak gedaan aan cao-partijen en aan O&O-fondsen [1]. Zo is in oktober 2002 een nota uitgebracht waarin een inventarisatie is gedaan naar de aard en omvang van scholingsinspanningen van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen. Voorts heeft de Stichting in maart 2006 aanbevelingen gedaan over scholing en employabilitybeleid in *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt*.

Tijdens de Participatietop van juni 2007 heeft de Stichting van de Arbeid met het kabinet en de VNG een aantal doelstellingen ge(her)formuleerd op het gebied van scholing en employability en zijn afspraken gemaakt over de uitvoering daarvan (zie bijlage 1). Een deel van die afspraken is overigens weer een gevolg van de Werktopafspraken van december 2005.

De hieronder geformuleerde aanbevelingen aan decentrale cao-partijen vloeien voort uit deze gemaakte afspraken. Deels zijn de aanbevelingen gebaseerd op het onderzoek 'Hoe werken sectorfondsen', dat in opdracht van het ministerie van SZW en de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is gedaan door Ecorys en in december 2007 is gepubliceerd. Een samenvatting van dit onderzoek is als bijlage 2 bijgevoegd.[2]

---

[1] - Stichting van de Arbeid (oktober 2002): Nota waarin een inventarisatie is gedaan naar de aard en omvang van scholingsinspanningen van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen.
- Stichting van de Arbeid (maart 2006): *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt*.

[2] Advies van de RWI *Van Werk naar Werk, Activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers, de rol van O&O-fondsen en intersectorale mobiliteit,* juni 2008

Aanbevelingen

De Stichting van de Arbeid beveelt decentrale cao-partijen aan om te bespreken in hun (O&O-)fondsbesturen of het wenselijk en mogelijk is om de activiteiten die een bijdrage kunnen leveren aan de realisatie van de Participatietopafspraken in aanmerking te laten komen voor gehele dan wel gedeeltelijke financiering uit O&O-fondsen. Eveneens wordt de niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen aanbevolen om na te gaan of een bijdrage aan het realiseren van deze doelstellingen kan worden geleverd.
Hierbij wordt onderkend dat fondsgelden privaat opgebrachte middelen zijn, waarvoor een eigen afweging van fondsbesturen geldt ten aanzien van de inzet van middelen.

Het spreekt voor zich dat het niet mogelijk of wenselijk is dat de hieronder genoemde aanbevelingen (integraal) in elke sector of onderneming kunnen worden uitgevoerd. Het is aan cao-partijen en (O&O-)fondsen om hieruit die kernpunten te halen die voor hun sector/onderneming relevant en doeltreffend kunnen zijn.

Aanvullend op eerder gedane aanbevelingen beveelt de Stichting van de Arbeid decentrale cao-partijen aan om te bespreken of het wenselijk en mogelijk is om afspraken te maken over de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen c.q. de inzet van gelden in niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen ten aanzien van:

1. Het bevorderen van activiteiten die gericht zijn op de zogeheten Van Werk Naar Werk-trajecten (VWNW-trajecten) binnen de eigen sector.
2. Het daarnaast - om arbeidsmarkt redenen - bevorderen van activiteiten die gericht zijn op trajecten vanuit de eigen sector naar andere sectoren (intersectorale mobiliteit). Bij de (intersectorale) activiteiten wordt geadviseerd (vooraf) duidelijke financiële verrekeningsafspraken te maken.
3. Het bevorderen van functiegerichte scholing en loopbaangerichte scholing, waaronder een eventuele overstap naar zelfstandig ondernemerschap. De Stichting beveelt aan hierbij met name aandacht te besteden aan begeleiding van allochtone werknemers naar het zogeheten ‘zzp-schap’.
4. Het afsluiten van employability-contracten, waarin werknemers zich committeren aan een jaarlijks minimale scholingsinspanning en zich samen met werkgevers inspannen om ten minste een startkwalificatie te halen.
5. Het bevorderen van scholing van flexwerkers, te realiseren via maatwerkafspraken tussen de uitzendsector en andere sectoren.
6. Het ter beschikking stellen van individuele trekkingsrechten (persoonlijk leer- en ontwikkelingsbudget).
7. Het ontwikkelen en gebruik maken van EVC-trajecten.
8. a. Het stimuleren van laaggeletterde werknemers om zich te scholen teneinde hun taal- en rekenvaardigheid te vergroten en het bekostigen van de verletkosten die daardoor eventueel ontstaan.
   b. Het formuleren van heldere, meetbare doelstellingen over de aanpak van laaggeletterdheid.

Periodieke evaluatie

De Stichting van de Arbeid zal periodiek nagaan op welke wijze de genoemde aanbevelingen hun neerslag krijgen in sectoren en ondernemingen en in de activiteiten van

(O&O)-fondsen. In dit verband pleit zij voor het formuleren van heldere, meetbare doelstellingen met betrekking tot (cao)-afspraken.

Bijlage 1

Afspraken gemaakt tussen kabinet, sociale partners en de VNG tijdens de Participatietop van 27 juni 2007 ten behoeve van de bevordering van de employability door de inzet van gelden uit O&O- en sectorfondsen

- O&O-fondsen faciliteren via opleiding eventuele overstap van werknemers van loondienst naar ondernemerschap.

- Voorkomen werkloosheid door zo vroeg mogelijk de mogelijkheden te verkennen en te benutten voor het inzetten van 'werk- naar werktrajecten' binnen de eigen sector en, waar mogelijk, tussen sectoren.
  Met de inzet van O&O-fondsen kan de intersectorale mobiliteit worden bevorderd, door werknemers, via algemene opleidingen, employabel te maken om werken in andere sectoren mogelijk te maken.

- Extra inzet op implementeren van aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid (2006) over employability, ouderen, jongeren en allochtonen.

- Stichting van de Arbeid en kabinet overleggen hoe startende allochtone ondernemers ondersteund kunnen worden.

- Cao-afspraken maken over:
  - de mogelijkheid voor werknemers zonder startkwalificatie om deze alsnog te behalen. Dit kan in combinatie met het gebruik van een leerloopbaanadvies.
  - het beschikbaar stellen van voldoende bpv- en stageplaatsen zodat kenniscentra kunnen zorgen voor meer flexibiliteit in de kwalificatiestructuur.

- Versterking kwaliteit EVC op basis van kwaliteitscode en (regionale) stimulering vraag/aanbod EVC.

- Cao-afspraken maken over:
  - leerwerkovereenkomsten voor moeilijk re-integreerbare groepen
  - gebruik kunnen maken van EVC-traject
  - employability contracten, waarin werknemers zich committeren aan een jaarlijkse minimale scholingsinspanning en zich samen met werkgevers inspannen om tenminste een startkwalificatie te halen
  - individuele trekkingsrechten O&O-fondsen.

- De StvdA beveelt aan:
  - (al dan niet via de cao) om EVC toe te passen
  - gebruik te maken van op basis van de EVC-code erkende EVC-aanbieders
  - duidelijke informatie te verschaffen aan werkgevers en werknemers om bekendheid en toegankelijkheid van EVC te vergroten.

- Mogelijkheid om gelden uit O&O-fondsen in te zetten voor employability.
- Laaggeletterde werknemers stimuleren tot het volgen van een opleiding en dit via cao-afspraken en inzet O&O-fondsen ondersteunen.

Bijlage 2

Samenvatting Ecorys-onderzoek 'Hoe werken sectorfondsen?' (december 2007)

Het in december 2007 verschenen Ecorys-onderzoek 'Hoe werken sectorfondsen' is in opdracht van SZW en RWI uitgevoerd. Het onderzoek geeft antwoord op twee vragen:

A. Hoe werken de fondsen (vraag van SZW).
B. In hoeverre ondersteunen fondsen 'Van Werk Naar Werk'-activiteiten (vraag van RWI).

1. Algemeen

Er zijn in Nederland 140 fondsen in 116 sectoren (medio 2007). Sectorfondsen zijn stichtingen die door sociale partners worden bestuurd, gerelateerd zijn aan een cao of aan een paritaire organisatie en als doel hebben het optimaliseren van de werking van de sectorale arbeidsmarkt.

Van de 6,9 miljoen Nederlandse werknemers vallen 5,9 miljoen werknemers onder het bereik van de O&O-fondsen (= 86%).

Sociale partners formuleren zelf de *doelstellingen* van de fondsen. Er is sprake van een steeds verdergaande verbreding van doelstellingen. Het algemene doel is "het behouden en verkrijgen van goed opgeleid personeel, door het bieden van voldoende werkgelegenheid, stimuleren van scholing en een goede kwaliteit van de arbeid."
De belangrijkste doelstellingen[3] zijn:

a. bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak (68%);
b. behoud en verbeteren van vakmanschap en kwaliteit van dienstverlening (67%);
c. verbeteren aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt (62%);
d. vergroten van instroom van personeel (60%);
e. ontwikkelen van beroepsopleiding en/of cursussen (56%);
f. stimuleren van behoud van personeel (54%);
g. bevorderen van mobiliteit binnen de sector/bedrijfstak (37%);
h. vergroten van werkgelegenheid (20%);
i. bevorderen van intersectorale mobiliteit (14%);
j. andere doelstellingen (35%), waaronder verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak, verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt, employability.

In de fondsen kan een tweedeling worden gemaakt naar type doelstellingen:

1. industriële sector: gericht op behoud van vakmanschap, innovatie van beroepsopleiding en/of cursussen en behoud van personeel;
2. dienstverlening: goede arbeidsverhoudingen, vergroten van instroom en vergroten van intersectorale mobiliteit.

[3] Achter elke doelstelling staat het percentage fondsen dat aangeeft deze doelstelling te hebben.

Er is een *typologie* gemaakt naar:
- overheid of marktsector;
- wel of niet gerelateerd aan een cao;
- wel of niet een stuurgroep aanwezig;
- wel of niet eigen personeel op de loonlijst van de stichting.

Het type dat het meest voorkomt zijn fondsen in de marktsector, met cao, zonder stuurgroep en zonder eigen personeel op de loonlijst.

Er zijn ook grote *verschillen* tussen de fondsen:
- inhoudelijke verschillen in doelstelling (zie hierboven);
- algemeen verbindend verklaring van de cao: 79% is avv;
- heffing op de loonsom: bij 82% van de fondsen;
- heffingspercentage verschilt per sector;
- mogelijke aanvulling op de inkomsten uit andere bronnen (ESF, rijkssubsidie);
- vestigingsplaats al dan niet zelfstandig of bij uitvoerder.

2. Activiteiten

Bijna alle fondsen houden zich bezig met *financiële* activiteiten (94%). Het gaat daarbij vooral om het toekennen van subsidieverzoeken en het doen van betalingen.
De meeste fondsen doen iets aan activiteiten op het gebied van *beleidsuitvoering* (93%). Dit betreft meestal de uitvoering van cao-afspraken of het uitvoeren van (niet bij cao vastgelegd beleid van sociale partners (73% resp. 68%). Er is een tendens naar het uitbesteden van uitvoerende taken naar andere uitvoeringsorganen (kbb's, werkgevers- of werknemersorganisaties.
Individuele dienstverlening (78%) bestaat uit voorlichtings- en activeringsactiviteiten gericht op bedrijven en werknemers, en uit het onderhouden van contacten met andere relevante partijen.
De mate waarin fondsen actief zijn op het gebied van *beleidsontwikkeling* (65%) verschilt nogal per fonds. Dit gebeurt in de vorm van voorbereiding en ontwikkeling van beleid en het verrichten van onderzoek. De mate waarin dit gebeurt, is afhankelijk van de mate waarin dit bij cao is geregeld en de mate waarin het bestuur van het fonds op afstand staat van het secretariaat van het fonds.

3. Beleidsinhoud

De fondsen houden zich bezig met een breed beleidsterrein. Tevens is een verbreding door de jaren heen waar te nemen. Anderzijds worden ook beleidsterreinen afgestoten. Het grootste deel van de activiteiten wordt op vier beleidsterreinen ondernomen:
- scholing (78%);
- arbeidsomstandigheden (61%);
- arbeidsverhoudingen (55%); en
- beroepsopleiding (53%).

Tussen deze beleidsterreinen bestaat een nauwe samenhang en alle mogelijke combinaties komen voor. Er zijn geen fondsen die zich slechts met één beleidsterrein bezighouden. De beleidsterreinen houden nauw verband met de doelstellingen van de fondsen. Ze houden eveneens nauw verband met ontwikkeling in wet- en regelgeving. Zo hebben fondsen op het terrein van de kinderopvang gedurende een korte periode een

rol gespeeld, maar sinds 2006 is dit niet meer nodig vanwege een fiscale regeling. Het arbeidsomstandighedenbeleid is tot ontwikkeling gekomen onder invloed van wetgeving en door de overheid gestimuleerde arboconvenanten. Het werven van nieuw personeel is een belangrijk thema geworden, hoewel het behoud van zittend personeel belangrijker is en blijft.
In algemene zin is scholing de belangrijkste activiteit van de fondsen. Kijkend naar deelterreinen kan worden geconcludeerd dat functiegerichte scholing het belangrijkste deelterrein is; bijna de helft van de fondsen (48%) houdt zich daarmee bezig. Het verbeteren van het imago van de sector staat op de tweede plaats (40%), gevolgd door ontwikkelingsgerichte scholing (39%).

4. Van Werk Naar Werk (VWNW)

Hoewel de term als zodanig nog vrij nieuw is en weinig gehanteerd wordt, passen VWNW-activiteiten binnen de doelstellingen van O&O-fondsen. Bijna een derde van de fondsen heeft VWNW-activiteiten ondersteund (30%).

VWNW-activiteiten hebben een *preventief* karakter als het gaat om:
* gezonde werknemers, voor wie een ontslagsituatie niet aan de orde is;
* preventie ziekteverzuim, bijv. voor werknemers die zwaar werk doen;
* werknemers die de overstap willen maken naar zelfstandig ondernemerschap;

en een *curatief* karakter als het gaat om:
* met werkloosheid bedreigde werknemers;
* zieke werknemers, die met arbeidsongeschiktheid worden bedreigd.

De activiteiten met een preventief karakter zijn eenvoudiger binnen het eigen beleid van de fondsen te plaatsen dan die met een curatief karakter. Activiteiten met een preventief karakter zijn scholing (functiegericht en ontwikkelingsgericht), personeelsbeleid en preventie van ziekteverzuim. Activiteiten die betrekking hebben op de stap naar zelfstandig ondernemerschap worden niet of nauwelijks ondersteund.

Redenen om VWNW-activiteiten te ondersteunen:
- VWNW ligt in het verlengde van de doelstellingen van het fonds;
- noodzaak om personeel voor de sector te behouden en ongewenste uitstroom te voorkomen;
- employability: flexibiliteit en zelfstandigheid van werknemers vergroten;
- verantwoordelijkheid voor de eigen werknemers: werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid voorkomen;
- belang van goed personeelsbeleid met als doel het behoud van personeel;
- wet- en regelgeving: mogelijkheden én verplichtingen.

De verwachting van een groot deel van de fondsen (71%) is dat de VWNW-activiteiten, en de investeringen daarin, de komende jaren fors zullen toenemen. Vooral de op preventie gerichte VWNW-activiteiten zullen toenemen met het oog op het binden en behouden van personeel.

5. Resultaten

De doelstellingen van de fondsen zijn breed geformuleerd en zijn weinig concreet. Dit maakt het lastig om de *effectiviteit en doelmatigheid* van de activiteiten te meten. Bo-

vendien hebben ook andere factoren invloed op het al dan niet behalen van doelstellingen: conjunctuur en veranderingen in wet- en regelgeving.

De mate waarin fondsen zich bezighouden van effectiviteit en doelmatigheid kan als volgt worden omschreven:

- Fondsen die alleen financiële activiteiten uitvoeren, vinden een verantwoorde besteding van de middelen en niet de inhoud van de projecten van belang.
- Fondsen die op projectniveau monitoren. In een aantal gevallen worden vooraf kwantitatieve doelstellingen geformuleerd (bereik van werkgevers of werknemers), maar dit gebeurt niet altijd.
- Fondsen die op doelstellingsniveau monitoren; slechts één fonds heeft aangegeven kwantitatieve doelstellingen te hebben geformuleerd, waardoor adequaat kan worden gemonitord.

De conclusie is dat de monitoring van activiteiten onvoldoende aandacht heeft. Er is wel een tendens naar meer aandacht hiervoor. Vooral werkgeversorganisaties in de besturen vragen steeds nadrukkelijker naar kosten en opbrengsten van inspanningen van het fonds.

Wat betreft de financiële situatie van de fondsen wordt vooral gekeken naar de verhouding tussen (verwachte) uitgaven en de omvang van de reserves. De meerderheid vindt dat sprake is van een gezonde financiële situatie wanneer er een reserve is van minimaal één maal de verwachte jaaruitgaven. De reserve is voornamelijk bedoeld om activiteiten te kunnen financieren in een periode dat er geen cao van toepassing is waardoor geen premieheffing kan plaatsvinden. Overigens zijn er ook fondsen die geen reserve aanhouden. Deze fondsen bepalen per jaar welke activiteiten zij willen uitvoeren. Het betreft fondsen die ofwel een korte tijdshorizon aanhouden, ofwel niet afhankelijk zijn van premie-inkomsten.

6. Toekomst

Algemeen

De meeste fondsen zijn voor de korte termijn redelijk zeker van hun *inkomsten* en van hun *voortbestaan*. Deze verwachting is gebaseerd op aangegane verplichtingen, beschikbare reserves, de langere looptijd van cao's (in vergelijking met die van reguliere cao's) wat duidt op een langere termijn beleid van sociale partners. Bijna de helft van de fondsen (46%) geeft aan dat sociale partners de komende jaren de rol van de fondsen wil vergroten, de andere helft zegt dat die ongeveer gelijk zal blijven.

De verwachting is dat het *heffingspercentage* in de toekomst zal dalen dan wel geheel wordt afgeschaft. Hierbij speelt een aantal zaken een rol:

- kosten: werkgevers willen weten wat zij terugkrijgen voor de heffing;
- alternatieve inkomstenbronnen: reserves (incl. rente-inkomsten), ESF en (rijks)subsidies;
- minder noodzaak om een grote reserve te hebben omdat er minder sprake is van financiering van individuele trajecten (hiervoor zijn alternatieven in de fiscale sfeer).

Er is sprake van een ontwikkeling van meer *algemene collectieve activiteiten* en relatief minder individuele dienstverlening aan werkgevers en werknemers. Voorbeelden

hiervan zijn het opstellen van een arbocatalogus, van competentieprofielen of het starten van imagocampagnes. Doel hiervan is het draagvlak onder bedrijven en werknemers te vergroten. Dit laat echter onverlet dat individuele scholing van werkenden nog steeds de hoofdactiviteit blijft van de sectorfondsen.

De verwachting is dat minder *doelgroepgericht* zal worden gewerkt. In cao-trajecten en binnen fondsen worden doelgroepen nauwelijks benoemd.

Een trend die door enkele fondsen wordt genoemd is de *juridificering*. Wet- en regelgeving spelen een steeds nadrukkelijker rol, zoals bijvoorbeeld bij ESF.

Thema's

- *Scholing* voor zittende werknemers blijft het belangrijkste thema. De trend voor de komende jaren is meer ontwikkelingsgerichte scholing aldus 72% van fondsen. De activiteiten in de richting van het beroepsonderwijs zullen in intensiteit toenemen.
- Activiteiten ter *verbetering van het imago* van de sector als werkgever zullen toenemen.
- De fondsen gaan bezig met de ontwikkeling van een *arbocatalogus*.
- *Personeelsbeleid* en *werving* zullen meer aandacht krijgen. Bij werving moet eerder worden gedacht aan imagobevorderende activiteiten en minder aan vacaturebanken, waarvan is gebleken dat het gebruik te beperkt is vanwege veel concurrentie.
- Wat meer aandacht zal krijgen, zijn *sectoroverstijgende activiteiten* en *intersectorale mobiliteit*. De achterliggende gedachte van samenwerking met andere sectoren is echter thans meer gericht op het zelf verkrijgen van nieuw personeel dan op het mogelijk maken van vertrek van eigen personeel.
- Voor *VWNW-activiteiten* ziet 71% van de fondsen mogelijkheden in de toekomst; welk soort activiteiten en de mate waarin is niet bekend.
- Op het *economische beleidsterrein* zijn de activiteiten beperkt tot ondernemerschap en technische innovatie.