



**Inventarisatie naar de aard en omvang van
scholingsinspanningen van sociale partners
in bedrijfstakken en ondernemingen**

15 oktober 2002

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting en conclusies	4
1. Aanleiding	6
2. Scholing van werknemers in ‘historisch’ perspectief	8
3. Scholingsinspanningen van het bedrijfsleven	10
3.1 Scholingsafspraken in CAO’s	10
3.2 Scholings- en opleidingsactiviteiten ten behoeve van werknemers door afzonderlijke ondernemingen	14
3.3 Scholingsinspanningen van het Nederlandse bedrijfsleven in vergelijking met andere landen	17
4. Het KPMG BEA-onderzoek: bijdragen van het bedrijfsleven aan het beroeps- onderwijs	18
5. Activiteiten van en ontwikkelingen binnen O&O-fondsen	21
5.1 Onderzoek van de Arbeidsinspectie	21
5.2 Onderzoek van het Max Goote Kenniscentrum	22
5.3 Onderzoek van het IVA naar ontwikkelingen binnen O&O-fondsen	25

Samenvatting en conclusies

In het Voorjaarsoverleg tussen kabinet en Stichting van de Arbeid in juni 2000 heeft de Stichting nadrukkelijk gepleit om tot extra investeringen te komen ten behoeve van het beroepsonderwijs en ten behoeve van scholing van werkenden (en werkzoekenden). Dat pleidooi werd mede ingegeven door het besluit van de Europese top in Lissabon om Europa in 2010 te laten behoren tot het meest dynamische en kennisintensieve werelddeel en het standpunt van de Nederlandse regering om ons land tot de top in Europa te laten behoren.

Dit heeft geleid tot de instelling van een tripartiete Stuurgroep Impuls Beroepsonderwijs en Scholing. In het voorjaar van 2001 heeft deze Stuurgroep een omvangrijk pakket aan maatregelen gepresenteerd ¹ en geconstateerd dat er minimaal enkele miljarden (guldens) extra geïnvesteerd zouden moeten worden in het beroepsonderwijs.

Het kabinet heeft vervolgens besloten tot een verhoging van het budget voor het beroepsonderwijs met ruim €90 miljoen voor 2001 en ca. €135 miljoen voor 2002. Dit laatste bedrag werd door het kabinet gezien als het begin van een structurele reeks. Het kabinet heeft daaraan wel de voorwaarde gekoppeld dat ook door sociale partners zelf de nodige inspanningen op dit gebied zouden moeten worden gepleegd en dat deze inspanningen ook concreet zichtbaar gemaakt dienden te worden door middel van een monitoring van deze inspanningen.

Met deze nota wordt beoogd dat inzicht feitelijk te verschaffen aan de hand van diverse bronnen. Voor een deel gaat het daarbij om onderzoeksmateriaal dat afkomstig is uit door de Stichting zelf geïnitieerd onderzoek door externe onderzoeksbureaus. Een samenvatting van de bevindingen en de daaraan door de Stichting verbonden conclusies zijn hieronder weergegeven.

1. Vrijwel alle CAO's bevatten thans afspraken op het gebied van scholing en opleiding. Die afspraken hebben in ieder geval betrekking op 97% van alle werknemers in het bedrijfsleven die onder een CAO vallen.
2. De aard van de CAO-afspraken is de afgelopen jaren gewijzigd. Was er in het verleden met name sprake van functiegerichte scholing, thans is er een duidelijke tendens waarbij scholing en opleiding in een bredere context wordt geplaatst. Dat komt tot uiting in het feit dat er ruimte wordt gecreëerd voor algemene scholing in het perspectief van vergroting van de employability van de werknemer. In dat perspectief wordt ook aan nieuwe aspecten als via erkenning van verworven competenties (EVC) meer aandacht besteed. Inmiddels wordt door ca. 40% van de O&O-fondsen vormen van bovensectorale scholing gesubsidieerd.
3. Verbreding van scholingsafspraken in CAO's blijkt tevens uit het meer en meer plaatsen van dergelijke afspraken in een specifieke context zoals vergroting van de inzetbaarheid van werknemers, leeftijdbewust personeelsbeleid en loopbaanontwikkeling.

¹ Stichting van de Arbeid, **Investeren in beroepsonderwijs en scholing**, juli 2001, Publicatienr. 9/01.

In dat verband worden ook nieuwe instrumenten ingezet als Bedrijfsontwikkelingsplannen, Persoonlijke Ontwikkelingsplannen, Persoonlijke Ontwikkelingsbudgetten e.d.

4. Het percentage bedrijven dat feitelijk scholing en opleiding ten behoeve van de eigen werknemers uitvoert, is de laatste jaren eveneens aanzienlijk gestegen. Thans gaat het om ca. 90% van alle bedrijven. Vooral onder kleinere bedrijven (10 – 100 werknemers) is dit percentage fors gestegen en wel van 53% in 1993 tot 85% in 1999. Er vindt in dat opzicht als het ware een inhaal-race plaats onder de kleine bedrijven.
5. Parallel aan deze ontwikkeling zijn ook de bestedingen aan scholings- en opleidingsactiviteiten substantieel toegenomen. Uit onderzoek van het CBS is gebleken dat in 1999 ca €3,1 miljard aan interne en externe bedrijfsscholing is besteed hetgeen volgens het CBS neer komt op ca. 2,7% van de arbeidskosten.
6. In vergelijking met andere Europese staten behoort Nederland naast Denemarken en Noorwegen tot de landen met de hoogste gemiddelde opleidingskosten per werknemer.
7. Uit onderzoek van KPMG BEA is gebleken dat de netto bijdrage van het bedrijfsleven aan het beroepsonderwijs (anders dan via bekostiging van scholing en opleiding voor de eigen werknemers) ca. €2,8 miljard zou bedragen. Gelet op de bij die berekeningen gehanteerde veronderstellingen lijkt enige correctie niet onlogisch en is in dat verband eerder een netto bijdrage van ca. €2,3 miljard becijferd. Dit zou overeenkomen met ca. 1,9% van de totale arbeidskosten van bedrijven in 2001.
8. Uit onderzoek van het IVA onder O&O-fondsen is naar voren gekomen dat ca. de helft van de (35) onderzochte fondsen qua activiteiten kan worden getypeerd als pro-actief, d.w.z. dat deze fondsen zich ‘initiërend’ opstellen i.c. zich niet beperken tot de financieringsfunctie maar zich ook bezig houden met het ontwikkelen van instrumenten ter ondersteuning van de beleidsontwikkeling op het terrein van scholing. Algemeen beeld is dat deze ontwikkeling zich in de toekomst zal voortzetten en zelfs intensiveren. Dat neemt niet weg dat er tussen de verschillende fondsen tempo-verschillen bestaan en dat ook de uitgangsposities verschillen.
9. Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie mag worden geconcludeerd dat ca. $\frac{2}{3}$ ^e van de in sociale fondsen (waaronder O&O-fondsen) instromende middelen wordt besteed aan scholings- en opleidingsactiviteiten. Bij een gemiddeld heffingspercentage van 0,6% op de loonsom komt dit neer op 0,4% van de loonsom.
10. Het bovenstaande betekent dat gemiddeld ca. 5% van de arbeidskosten door het bedrijfsleven wordt ingezet ten behoeve van scholing en opleiding hetgeen een substantiële stijging betekent ten opzichte van de situatie zoals die enige jaren geleden bestond.

Inventarisatie naar de aard en omvang van scholingsinspanningen van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen

1. Aanleiding

In het Voorjaarsoverleg tussen kabinet en Stichting van de Arbeid in juni 2000 heeft de Stichting nadrukkelijk gepleit om tot extra investeringen te komen ten behoeve van het beroepsonderwijs en ten behoeve van scholing van werkenden (en werkzoekenden).

Dat pleidooi werd mede ingegeven door het besluit van de Europese top in Lissabon om Europa in 2010 te laten behoren tot het meest dynamische en kennisintensieve werelddeel en het standpunt van de Nederlandse regering om ons land tot de top in Europa te laten behoren.

De Stichting heeft daartoe concrete voorstellen gepresenteerd.² Dit heeft geleid tot de instelling van een tripartiete Stuurgroep Impuls Beroepsonderwijs en Scholing. In het voorjaar van 2001 heeft deze Stuurgroep een omvangrijk pakket aan maatregelen gepresenteerd³ en geconstateerd dat er minimaal enkele miljarden (gulden) extra geïnvesteerd zouden moeten worden in het beroepsonderwijs.

Het kabinet heeft vervolgens besloten tot een verhoging van het budget voor het beroepsonderwijs met ruim €90 miljoen voor 2001 en ca. €135 miljoen voor 2002. Dit laatste bedrag werd door het kabinet gezien als het begin van een structurele reeks. Het kabinet heeft daaraan wel de voorwaarde gekoppeld dat ook door sociale partners zelf de nodige inspanningen op dit gebied zouden moeten worden gepleegd en dat deze inspanningen ook concreet zichtbaar gemaakt dienden te worden door middel van een monitoring van deze inspanningen.

Werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid hebben destijds ook zelf te kennen gegeven het belang van monitoring te onderschrijven. In eerdergenoemde Stuurgroep is daarover nader van gedachten gewisseld. De Stuurgroep heeft zich vervolgens expliciet uitgesproken over de wijze waarop een dergelijke monitoring zou moeten plaatsvinden en een en ander nader uitgewerkt in een desbetreffende notitie: 'Investeren in een breed inzetbare beroepsbevolking'.

In dat verband zijn de navolgende aspecten onderscheiden waarop een brede monitoring zich zou moeten richten, t.w.:

1. Monitoring van de effecten van te nemen beleidsmaatregelen op de (schoolloopbaan van de) beroepsbevolking;
2. Monitoring van sectorgerichte maatregelen / maatregelen met betrekking tot regionale samenwerking;

² Brieven van de Stichting aan de Ministerraad d.d. 28 april 2000 en 8 juni 2000.

³ Stichting van de Arbeid, **Investeren in beroepsonderwijs en scholing**, juli 2001, Publicatienr. 9/01.

3. Monitoring van ontwikkelingen en het verloop van afspraken en activiteiten op diverse niveaus, t.w.:
 - a. ontwikkelingen op bedrijfstakniveau en wel:
 - afspraken in CAO's;
 - activiteiten via O&O- (en vergelijkbare) fondsen;
 - b. ontwikkelingen op ondernemingsniveau.

Ten aanzien van de onder 1. en 2. genoemde objecten van monitoring gold dat het initiatief daartoe en de uitwerking ervan door het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen ter hand genomen zou worden. Met name de monitoring van activiteiten en ontwikkelingen op bedrijfstak- en ondernemingsniveau werd gezien als een opdracht aan sociale partners.

Ten aanzien van activiteiten en ontwikkelingen **op bedrijfstakniveau** geldt dat monitoring deels plaats vindt door de Arbeidsinspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid via de zgn. Voor- en Najaarsrapportages waarin de ontwikkeling van CAO-afspraken onder meer op dit terrein wordt gevolgd. Ook voor 2002 heeft inmiddels een eerste monitoring wederom plaatsgevonden.⁴

Daarnaast kan gewezen worden op het belang van de O&O- en vergelijkbare fondsen in bedrijfstakken en sectoren.

Met name op dit terrein achtte de Stichting het wenselijk om een nader inzicht te verkrijgen in aard en omvang van de activiteiten van deze fondsen resp. in de ontwikkelingen die daarin plaatsvinden.

De ontwikkelingen **op ondernemingsniveau** worden deels gemonitord door het Centraal Bureau voor de Statistiek via de Enquête Bedrijfsopleidingen.

Deze onderzoeken vinden plaats in het kader en in de frequentie van soortgelijke onderzoeken in andere Europese landen die verlopen via het Europees Bureau voor de Statistiek. Het laatste onderzoek heeft plaatsgevonden in 1999 en het daaraan voorafgaande in 1993; het eerstvolgende staat gepland voor 2003.

Deze onderzoeken geven inzicht in de uitgaven (in termen van tijd of geld) van individuele ondernemingen aan (interne en externe) bedrijfsopleidingen ten behoeve van de eigen werknemers. In dit onderzoek worden niet meegenomen opleidingen in het kader van het leerlingwezen en opleidingen op de werkplek.

Het CBS-onderzoek geeft evenmin inzicht in de bijdragen van het bedrijfsleven aan het reguliere beroepsonderwijs in de vorm van bijvoorbeeld directe (materiële) ondersteuning van scholen als het schenken van materialen en apparatuur en hulp bij inventarisvernieuwing, stageplaatsen voor docenten en leerlingen, gastcolleges e.d.

In het verleden (1991) heeft het (toenmalige) VNO hiernaar afzonderlijk onderzoek laten verrichten door het Bureau voor Economische Argumentatie (BEA).

⁴ Arbeidsinspectie, **Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2002**, juni 2002.

Teneinde een zo compleet mogelijk beeld te verkrijgen heeft de Stichting van de Arbeid besloten twee onderzoeken te laten uitvoeren door externe bureaus en wel:

1. een onderzoek naar aard en omvang van de activiteiten van O&O- en vergelijkbare fondsen ten behoeve van werknemers op bedrijfstak- / brancheniveau resp. mogelijke activiteiten met betrekking tot en bijdragen aan het initieel onderwijs;
2. een onderzoek naar de (financiële) bijdragen die door het bedrijfsleven i.c. individuele ondernemingen worden geleverd aan het reguliere beroepsonderwijs / leerlingwezen / onderwijs en opleiding op de werkplek.

Het onder 1. genoemde onderzoek is uitgevoerd door het IVA Tilburg, Instituut voor sociaal-wetenschappelijk beleidsonderzoek en advies en het onder 2. genoemde door KPMG BEA te Hoofddorp. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen bleek bereid om beide onderzoeken mede te financieren.

Na verstrekking van de opdrachten bleek dat door het Max Goote Kenniscentrum te Amsterdam recent een onderzoek van met name kwantitatieve aard was verricht naar de activiteiten van O&O-fondsen. Na overleg met het Max Goote Kenniscentrum is vervolgens besloten om het IVA-onderzoek een meer kwalitatief karakter te geven in de vorm van case-studies onder een aantal O&O-fondsen.

Deze nota is bedoeld om aan de hand van de diverse genoemde bronnen en onderzoeksuitkomsten een beeld te geven van de feitelijke inspanningen die sociale partners in sectoren en ondernemingen plegen op het gebied van scholing en opleiding van werknemers, de ontwikkelingen die daarin plaatsvinden en in de bijdragen die het bedrijfsleven levert in de financiering van het beroepsonderwijs als zodanig.

Alvorens daartoe over te gaan zal in het kort worden ingegaan op de ontwikkelingen die zich in algemene zin hebben voltrokken op het gebied van scholing en opleiding ten behoeve van werknemers.

2. Scholing van werknemers in ‘historisch’ perspectief

Binnen de Stichting van de Arbeid hebben sociale partners al sinds de jaren tachtig grote aandacht getoond voor scholing en opleiding in relatie tot het kunnen vinden respectievelijk behouden van werk.⁵ De adviezen uit die periode gingen, mede onder invloed van de economische omstandigheden van dat moment, sterk uit van scholing als reparatie van mismatch tussen vraag en aanbod. Stilzwijgend werd daarbij uitgegaan van tamelijk stabiele beroepenstructuren en lifetime beroepsuitoefening, tenzij er te weinig arbeidsplaatsen beschikbaar waren.

In de jaren negentig is daar een dimensie aan toegevoegd. In het licht van de toenemende kennisintensiteit van de economie, het voortgaande proces van mondialisering en technologische innovatie werd het als noodzakelijk gezien om de scholingsinspanningen ten behoeve van werknemers te intensiveren en hun inzetbaarheid en wendbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten.

⁵ Stichting van de Arbeid; **Samen voor Werk 1 en 2**; 1986 resp. 1987.

Dit leidde eind 1996 tot het rapport 'Werken aan je Werkkring'.⁶ Daarin is bepleit om in ondernemingen, gestimuleerd en ondersteund vanuit het landelijk en bedrijfstakniveau, een 'kwaliteitsstrategie' te ontwikkelen waarbij scholing als een permanente activiteit wordt gezien die een geïntegreerd onderdeel uitmaakt van het gehele productieve leven. Een invulling van zo'n kwaliteitsstrategie zou mede moeten plaatsvinden vanuit het concept van de toekomstige 'employability' van de werknemer, d.w.z. het kunnen beschikken over een zodanig kwalificatieniveau dat hij/zij in staat is om gedurende het gehele economisch-actieve leven een functie te vervullen die aansluit bij zijn/haar capaciteiten. Dat vereist, aldus de nota, een bredere dan de 'traditionele' aanpak dan wel een aanpak waarin naast functie- en beroepsgerichte scholing ook ruimte bestaat voor meer algemene scholing die van nut is voor een toekomstige andere functie.

In vervolg op 'Werken aan je 'Werkkring' heeft de Stichting in 1998 het rapport: 'Een leven lang lerend werken'⁷ gepubliceerd, mede als reactie op het Nationaal Actieprogramma van het kabinet: Een leven lang leren. Daarin is nog sterker de nadruk gelegd op het feit dat een loopbaan steeds minder een opeenvolging van functies binnen eenzelfde beroep of branche is, maar dat de variëteit aan te vervullen functies steeds groter wordt en er ook over grenzen van sectoren heen mobiliteit ontstaat. Naast het optimaal houden van het huidige functioneren is dan ook het toekomstig functioneren nadrukkelijker in beeld. Voorts werd benadrukt dat de zorg voor employability een gedeelde verantwoordelijkheid én het gezamenlijk belang is van werkgever en werknemer.

Tijdens het overleg met het tweede kabinet-Kok op 30 september 1998 is afgesproken dat gezamenlijk gewerkt zou worden aan de verdere uitwerking van het Nationaal Actieprogramma. Dit overleg is uitgemond in een rapportage van een tripartiete werkgroep Versterking Werkend Leren welke tijdens het Najaarsoverleg op 3 december 1998 is vastgesteld. Tevens heeft het kabinet in laatstgenoemd overleg een reactie gegeven op de nota van de Stichting 'Een Leven Lang Lerend Werken'. Deze reactie bevatte een 'employabilityagenda' die in overleg tussen kabinet en sociale partners in 1999 en volgende jaren een verdere uitwerking zou moeten krijgen.

Naast dit actieprogramma is tussen het kabinet en sociale partners op 8 april 1998 een concept-Hoofdlijnenakkoord gesloten over versterking van het werkend leren onder de titel: 'Werkend leren is kansen creëren'.

Onder invloed van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt i.c. het meer en meer dreigende tekort aan vaklieden en tevens de verwachte vergrijzing van de beroepsbevolking heeft de Stichting, zoals eerder gezegd, in juni 2000 het kabinet een notitie doen toekomen met voorstellen ter versterking van de verschillende vormen van beroepsonderwijs: vmbo, mbo en hbo.⁸ In de Miljoenennota 2001 heeft het kabinet vervolgens zijn plannen terzake aangegeven.

In een reactie daarop liet de Stichting weten van oordeel te zijn dat die beleidsvoornemens in onvoldoende mate de prioriteit weerspiegelden die noodzakelijk

⁶ Stichting van de Arbeid; **Werken aan je 'werkkring; het belang van scholing en opleiding voor sector, bedrijf en werknemer**; 26 november 1996, Publicatienr. 9/96.

⁷ Stichting van de Arbeid; **Een leven lang lerend werken**; 3 juni 1998, Publicatienr. 3/98.

⁸ Stichting van de Arbeid; **Meer prioriteit voor het beroepsonderwijs**; brief 7 juni 2000.

werd geacht om tot een kwalitatief hoogwaardig beroepsonderwijs te komen dat mensen in staat stelt om voldoende toegerust tot de arbeidsmarkt toe te treden en tevens om de snelle veranderingen in de beroepspraktijk ook daarna te kunnen volgen.

Een en ander was, zoals eerder vermeld, vervolgens aanleiding tot de instelling van een tripartiete Stuurgroep Impuls Beroepsonderwijs en Scholing die mede op basis van de door de Stichting bepleite maatregelen met voorstellen zou moeten komen op dit terrein ten behoeve van het eerstvolgende Voorjaarsoverleg.

De Stuurgroep heeft op 23 maart 2001 een rapportage aan het kabinet doen toekomen met voorstellen tot een bredere positionering van het beroepsonderwijs en tot een intensivering van scholingsinspanningen.⁹

In het kader van de eind 2000 gepubliceerde nota over het arbeidsvoorwaardenbeleid 2001¹⁰ heeft de Stichting wederom nieuwe aanbevelingen geformuleerd over scholing en employability. Een van die aanbevelingen behelsde om aan werknemers en werkzoekenden in beginsel een recht toe te kennen op een persoonlijk ontwikkelingsplan met een daarbij behorend budget.

De uitwerking hiervan heeft begin 2001 plaatsgevonden in de nota: 'Werk maken van employabilitybeleid.'¹¹

Deze nota bevat een overzicht van de actuele situatie met betrekking tot het employabilitybeleid en gaat voorts in op nieuwe instrumenten ter versterking van dat beleid op bedrijfstak- en ondernemingsniveau.

3. Scholingsinspanningen van het bedrijfsleven

In het navolgende zal aan de hand van de diverse bronnen zoals vermeld in paragraaf 1 van deze notitie, ingegaan worden op de inspanningen en daarmee ook gepaard gaande bijdragen van verschillende (o.a. financiële) aard zoals die door het bedrijfsleven worden gepleegd ten behoeve van scholing, opleiding en het beroepsonderwijs

3.1 Scholingsafspraken in CAO's

De Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de afgelopen jaren regelmatig onderzoek verricht op het gebied van arbeidsvoorwaarden via analyse van CAO's waaronder CAO-afspraken op het gebied van scholing en opleiding.

Een goede beoordeling van de ontwikkelingen op dit terrein in de loop van de tijd wordt overigens bemoeilijkt door enerzijds het feit dat het bestand aan in de onderzoeken betrokken CAO's nogal wisselt en anderzijds het feit dat de aard van de verstrekte informatie aan wijziging onderhevig is, d.w.z. niet naadloos van onderzoek tot onderzoek aansluit. Om die reden is onderstaand ook in twee afzonderlijke tabellen de

⁹ Stichting van de Arbeid; **Investeren in beroepsonderwijs en scholing**; juli 2001, Publicatienr. 9/01.

¹⁰ Stichting van de Arbeid; **Er is meer nodig: aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 2001**; 7 februari 2001, Publicatienr. 1/0.

¹¹ Stichting van de Arbeid; **Werk maken van employabilitybeleid**; 15 maart 2001, Publicatienr. 2/01.

situatie weergegeven in 1994 en 2001 zoals die is gemeten door de Arbeidsinspectie (in 1994 nog het I-SZW).

Tabel 1 CAO's met afspraken over scholing *) ; 1994

Type afspraak:	Aantal afspraken	% werknemers op wie de afspraken betrekking hebben
Her - /omscholing	32	32%
Bijscholing	66	58%
Algemene scholing	9	6%
Diverse scholingsmaatregelen	45	32%
Examenverlof	69	74%
TOTAAL	221	

Bron: Arbeidsinspectie

*) In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor waardoor het totaal aantal afspraken hoger is dan het aantal CAO's.

Tabel 2 CAO's met afspraken over scholing *) ; 2002

Type afspraak:	Aantal afspraken	% werknemers op wie de afspraken betrekking hebben
Algemene scholing	25	21%
Functiegerichte scholing	117	96%
Cursussen Nederlands	8	6%
LLW / BBL	65	58%
EVC	9	11%
TOTAAL	224	97%

Bron: Arbeidsinspectie

*) In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor waardoor het totaal aantal afspraken hoger is dan het aantal CAO's.

Het onderzoek in 1994 had betrekking op 115 CAO's waaronder in totaal 3,1 miljoen werknemers vielen; het onderzoek van 2002 had betrekking op 125 CAO's met in totaal 4,9 miljoen werknemers. Vergelijking is derhalve niet zonder meer mogelijk omdat het om verschillende CAO-bestanden gaat. Niettemin zijn enkele conclusies te trekken.

Allereerst geldt dat in 1994 0,2 miljoen werknemers in aanmerking kwamen voor algemene (d.w.z. anders dan functiegerichte) scholing ofwel ruim 6% van dat werknemersbestand terwijl dat in 2002 gold voor 21% van het werknemersbestand.

Deze ontwikkeling duidt erop dat de scholingsfaciliteiten voor werknemers verbreed zijn en zich zijn gaan uitstrekken boven de sector-specifieke scholing.

Verder blijkt dat er sprake is van nieuwe vormen van scholingsafspraken in 2001 zoals bijvoorbeeld afspraken op het gebied van EVC (Erkenning Verworven Competenties).

Die tendens van nieuwe ontwikkelingen blijkt voorts uit een groeiend aantal afspraken van specifieke aard. (tabel 3)

Tabel 3 Specifieke scholingsafspraken; 2002

Scholingsafspraken in de context van:	Aantal CAO's met afspraken	% werknemers op wie de afspraken betrekking hebben
Technologische ontwikkeling	48	38%
Reorganisatie / fusie	49	42%
Inzetbaarheid	45	25%
Leeftijdbewust personeelsbeleid	46	36%
Loopbaanontwikkeling	57	42%
TOTAAL	99	86%

In 99 CAO's (van toepassing op 86% van alle werknemers die vallen onder het onderzochte CAO-bestand) waren bepalingen opgenomen waarin scholing in een specifieke context is geplaatst.

Het scholingsinstrument blijkt deels in verband te worden gebracht met situaties die gevolgen kunnen hebben voor de positie van werknemers zoals technologische ontwikkelingen. Een tweede invalshoek is scholing in het kader van reorganisaties of fusies. Voorts wordt scholing specifiek geplaatst in het teken van vergroting van de inzetbaarheid van werknemers (zowel binnen als buiten de organisatie) of bij het voeren van een leeftijdbewust personeelsbeleid. Ten slotte wordt scholing ook verbonden met loopbaanontwikkeling.

Naast de specifieke context waarin scholing wordt geplaatst, is er tevens sprake van een meer planmatige aanpak van scholing en opleidingsactiviteiten. Dit komt tot uiting in afspraken over diverse typen van ontwikkelingsplannen op dit gebied.

In 82 van de 125 CAO's waren één of meer afspraken opgenomen met betrekking tot dergelijke ontwikkelingsplannen. (tabel 4)

Tabel 4 CAO's met afspraken over ontwikkelingsplannen; 2002

Type ontwikkelingsplan:	Aantal CAO's	% werknemers op wie de afspraken betrekking hebben
Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)	41	26%
Persoonlijk opleidingsbudget (POB)	5	7%
Bedrijfsontwikkelingsplan (BOP) w.v.	29	27%
- OR / PV en BOP	16	14%
- budget tbv BOP	8	7%
Bedrijfstakontwikkelingsplan	4	1%
Studiefaciliteitenregeling	56	42%
TOTAAL	82	64%

Uit het bovenstaande blijkt dat er in het algemeen sprake is van een ontwikkeling in de richting van afspraken over 'employability' van werknemers die zich kenmerken door het feit dat ze het belang van de afzonderlijke onderneming en de sector overstijgen.

De Stichting had deze trends reeds geconstateerd in eerdergenoemde nota: Werk maken van employabilitybeleid, aan de hand van eigen onderzoek naar ontwikkelingen in CAO's op het gebied van scholing en opleiding.

In die nota wordt het volgende geconstateerd:

'Hoewel nog niet frequent voorkomend, is er inmiddels onmiskenbaar een ontwikkeling gaande waarbij nieuwe typen van CAO-afspraken worden gemaakt die beogen het employabilitybeleid in bedrijfstakken en ondernemingen een verdere verbreding en daarmee een nieuwe impuls te geven. Daarbij is niet alleen sprake van een grotere variëteit in afspraken zoals tabel 2 illustreert maar meer en meer gaat het ook om een onderling samenhangend 'pakket' van maatregelen en afspraken.

Tabel 2 *Nieuwe(re) typen van CAO-bepalingen in het kader van employabilitybeleid*

Type afspraak
Arbeidsmarktgericht:
- Periodieke arbeidsmarktmonitoring in bedrijfstak
- Opzetten van een vacaturebank
- Aandacht voor specifieke doelgroepen (bijv. ouderen) in het kader van een employabilitybeleid
- Afsluiten van studie- / baancontracten
Diagnose stellend:
- Uitvoeren van een employability-scan
- Invoering van EVC-systeem (Elders Verworven Competenties)
- Opstellen van een Scholings- en Ontwikkelingsplan
Financiële maatregelen / prikkels:
- Toekenning van een (persoonlijk) opleidingsbudget
Loopbaanbevordering / mobiliteitsvergroting:
- Functionerings- / loopbaangesprek in het kader van employability
- Loopbaanadvies
- Mobiliteitsincentive
- Inrichting mobiliteitscentrum

De in bovenstaande tabel genoemde typen van CAO-afspraken illustreren een tweetal trends, te weten:

- a) er is sprake van een verbreding van een functiegericht op de eigen onderneming geënt scholingsbeleid sec naar een algemeen 'employabilitybeleid' dat de afzonderlijke arbeidsorganisatie kan overstijgen;
- b) er is meer en meer sprake van een beleid dat gebaseerd is op het bieden van 'individueel maatwerk' aan de werknemer.'

Deze trends hebben zich sindsdien onmiskenbaar voortgezet.

3.2 Scholings- en opleidingsactiviteiten ten behoeve van werknemers door afzonderlijke ondernemingen

Het Centraal Bureau voor de Statistiek doet regelmatig onderzoek naar de activiteiten en inspanningen van afzonderlijke ondernemingen terzake scholing en opleiding van de eigen werknemers via bedrijfsopleidingen.

Onder 'bedrijfsopleidingen' wordt daarbij verstaan: opleidingen en cursussen ten behoeve van werknemers die door de onderneming of de instelling op enigerlei wijze worden ondersteund.

Het gaat hier in concreto om:

- interne en externe cursussen;
- opleidingen op de werkplek;
- gepland leren via jobrotation of functieroulatie;
- het bezoeken van conferenties, workshops, lezingen of seminars waarbij een leerdoel voorop staat;
- deelname aan kwaliteitscirkels of georganiseerde groepsdiscussies;
- zelfstudie door middel van video, audiotapes, schriftelijke cursussen, computerondersteunde methoden of het gebruik van studiecentra.

Opleidingen voor leerlingen en stagiaires vallen eveneens buiten het onderzoek. Het aantal bedrijven met opleidingsactiviteiten is in de periode 1993 – 1999 substantieel toegenomen. (tabel 5)

Tabel 5 Bedrijven met opleidingsactiviteiten naar bedrijfsgrootte; 1993 / 1999

	1993			1999		
	10 – 99 werknemers	100 – 499 werknemers	500 en meer werknemers	10 – 99 werknemers	100 – 499 werknemers	500 en meer werknemers
Interne + externe cursussen	42%	84%	100%	79%	95%	99%
Opleiding op de werkplek	18%	38%	62%	46%	72%	80%
Overige vormen	47%	81%	81%	55%	84%	90%
TOTAAL	53%	87%	100%	85%	97%	100%

Met name onder kleinere ondernemingen (10 – 100 werknemers) is het percentage bedrijven dat opleidingsactiviteiten uitvoert, aanzienlijk gestegen en wel van 53% tot 85% van het aantal ondernemingen. Zoals ook door ander onderzoek wordt bevestigd (zie hierna) is er als het ware sprake van een inhaal-race van kleine bedrijven op het gebied van scholing van hun werknemers.

Parallel hieraan is ook het aantal werknemers dat een opleiding heeft gevolgd, toegenomen. (tabel 6).

**Tabel 6 Werknemers met een interne of externe opleiding naar
bedrijfsgrootte; 1993 / 1999**

Bedrijfsgrootte:	% werknemers met een opleiding	
	1993	1999
10 – 99 werknemers	15%	37%
100 – 499 werknemers	27%	45%
500 en meer werknemers	36%	42%
TOTAAL	26%	41%

De uitgaven van het bedrijfsleven aan bedrijfsopleidingen zijn vanzelfsprekend navenant gestegen, niet alleen in absolute zin maar ook als percentage van de totale arbeidskosten. (tabel 7)

**Tabel 7 Uitgaven aan bedrijfsopleidingen door ondernemingen naar
bedrijfsgrootte; 1993 / 1999**

Bedrijfsgrootte:	Uitgaven aan bedrijfsopleidingen:			
	1993		1999	
	in mln euro	in % van de arbeidskosten	in mln euro	in % van de arbeidskosten
10 – 99 werknemers	224	0,8%	848	1,8%
100 – 499 werknemers	278	1,3%	649	2,8%
500 en meer werknemers	1056	3,0%	1592	3,8%
TOTAAL	1558	1,8%	3088	2,7%

Het percentage van de totale arbeidskosten dat werd besteed aan bedrijfsopleidingen, is derhalve in de periode 1993 – 1999 gestegen van 1,8% naar 2,7%.

Het gaat hier om netto-uitgaven d.w.z. dat de bruto uitgaven van ondernemingen zijn gecorrigeerd voor eventuele fiscale subsidies, bijdragen uit O&O-fondsen e.d.

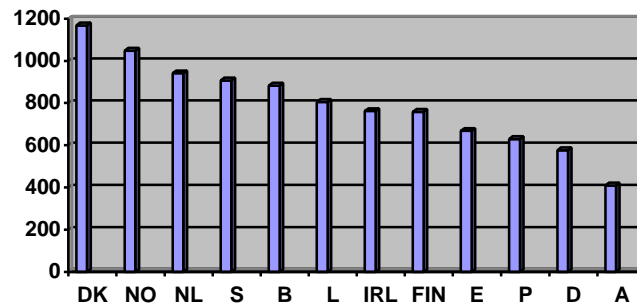
3.3 Scholingsinspanningen van het Nederlandse bedrijfsleven in vergelijking met andere landen

Zoals gezegd, vormen de in paragraaf 2 weergegeven uitkomsten van het CBS-onderzoek onderdeel van een onderzoek in Europees verband dat wordt gecoördineerd door Eurostat, het Europees Bureau voor de Statistiek.

Internationale vergelijking leert dat Nederland in dat opzicht geen slecht figuur slaat temidden van de Europese landen.

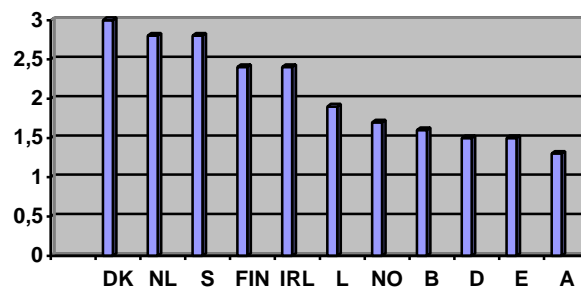
Zo blijkt uit figuur 1 dat Nederland naast Denemarken en Noorwegen behoort tot de landen met de hoogste gemiddelde opleidingskosten per werknemer.¹²

Figuur 1 Totale opleidingskosten per werknemer in ondernemingen (in koopkrachtpariteiten); 1999



Wanneer de opleidingskosten worden gerelateerd aan de totale arbeidskosten van bedrijven blijkt eveneens dat ons land behoort tot de groep die naar verhouding veel besteed aan opleidingskosten. (figuur 2)

Figuur 1 Opleidingskosten in % van de totale arbeidskosten (in koopkrachtpariteiten); 1999



¹² Deze opleidingskosten zijn uitgedrukt in koopkrachtpariteiten waarmee prijsverschillen tussen de verschillende landen worden gecorrigeerd. De gegevens zijn ontleend aan de publicatie van Eurostat 'Statistics in focus' Aflevering 3 – 8/2002.

4. Het KPMG BEA-onderzoek: bijdragen van het bedrijfsleven aan het beroepsonderwijs

Algemeen

KPMG BEA heeft in opdracht van de Stichting van de Arbeid onderzoek verricht naar de bijdrage van het bedrijfsleven aan het beroepsonderwijs, niet zijnde bijdragen aan scholings- en opleidingsactiviteiten ten behoeve van de eigen werknemers omdat dit laatste gedekt wordt door het eerder besproken onderzoek van het CBS.

Eenzelfde soort onderzoek werd door KPMG BEA in 1991 uitgevoerd ten behoeve van het toenmalige VNO.

Uitkomsten

Uit genoemd onderzoek komt naar voren dat de bruto bijdrage van het bedrijfsleven in 2001 €6,3 miljard bedroeg. Deze kosten bestaan uit personeelskosten, vergoedingen en bijkomende kosten. In tabel 8 zijn deze kosten nader gespecificeerd.

Tabel 8 Totale kosten (investeringen) van het bedrijfsleven ten behoeve van het beroepsonderwijs; 2001

Kostensoort:	Personeelskosten	Vergoedingen	Overige kosten	Totale kosten
	in miljoenen €			
Leerplaatsen	1750	577	274	2601
Stageplaatsen	2865	350	311	3525
Docentenstages	3		1	3
Bestuursfuncties	1			1
Inventaris e.d.			15	15
Gastcolleges	9		1	9
Beroepskeuzevoorlichting	15		2	17
Zij-instromers				
Examinering	10			10
Inhoud onderwijs	26			26
Contractactiviteiten			66	66
Innovatie vanuit branche	49		1	50
Totaal	4727	927	671	6324

Het overgrote deel van de kosten bestaat uit kosten voor leer- en stageplaatsen die in totaal ca. €6,1 miljard bedragen. Daarvan vormen de personele kosten op hun beurt weer het leeuwendeel, t.w. ca. €4,6 miljard van de €6,1 miljard.

Naast kosten zijn er voor het bedrijfsleven ook opbrengsten verbonden aan een aantal van de desbetreffende activiteiten. Deze opbrengsten (voornamelijk in de vorm van de productieve bijdragen vanuit de leer- en stageplaatsen) is door KPMG BEA becijferd op ca. €3,5 miljard. (tabel 9)

Tabel 9 Totale opbrengsten voor bedrijven

Kostensoort:	Productieve arbeid	Fiscale tegemoetkomingen	Ingekocht onderwijs	Totale opbrengsten
	in miljoenen €			
Leerplaatsen	2601	150		2751
Stageplaatsen	661			661
Contractactiviteiten			66	66
Totaal	3262	150	66	3478

De netto bijdrage van het bedrijfsleven aan het beroepsonderwijs zou derhalve: €6,3 - €3,5 = €2,8 miljard bedragen.

Beoordeling van de uitkomsten

Bij de beoordeling van deze uitkomsten moet ter toelichting nog het volgende worden opgemerkt.

Allereerst zij er op gewezen dat zowel de berekening van de (totale) kosten als die van de opbrengsten deels gebaseerd is op bepaalde veronderstellingen.

Zoals gezegd bestaan de kosten voor het overgrote deel uit kosten, verbonden aan leer- en stageplaatsen, t.w. €6,1 miljard van de €6,3 miljard. Het overgrote deel daarvan bestaat weer uit personele kosten, t.w. €4,6 miljard. De overige kosten bestaan uit €0,9 miljard vergoedingen aan leerlingen en stagiairs en voor €0,4 miljard aan bijkomende kosten.

De personele kosten zijn berekend op basis van het aantal bedrijven dat aangeeft leer- of stageplaatsen te hebben, het (gemiddeld) aantal door deze bedrijven opgegeven aantal begeleidingsdagen en de gemiddelde kosten per dag. Wat deze laatste betreft: die zijn in het rapport gesteld op €250 per dag.

Voor een juiste beoordeling lijkt het zinvol om de factoren op grond waarvan de totale netto bijdrage is berekend resp. de daarbij gehanteerde veronderstellingen nader te expliciteren.

De belangrijkste opbrengsten vloeien voort uit de productieve arbeid van leerlingen en stagiairs. In het onderzoek wordt de waarde van deze productieve arbeid gesteld op ca. € 3,3 miljard. Daarbij is verondersteld dat de kosten van leerplaatsen **volledig** worden terugverdiend in de vorm van productie; met betrekking tot de kosten van stageplaatsen is echter verondersteld dat deze slechts **in beperkte mate** worden terugverdiend.

Een en ander is in tabel 10 nogmaals weergegeven.

Tabel 10 Kosten en opbrengsten van leer- en stageplaatsen

Kostensoort:	Personele kosten	Vergoedingen	Bijkomende kosten	Totale kosten	w.v. Productieve arbeid
	in miljoenen €				
Leerplaatsen	1750	577	274	2601	2601 (100%)
Stageplaatsen	2865	350	311	3525	661 (19%)
Totaal	4615	927	585	6126	3262 (53%)

Bij nadere overweging kan men zich de vraag stellen in hoeverre beide veronderstellingen de werkelijkheid benaderen.

Enerzijds is het de vraag in hoeverre tegenover de kosten van leerplaatsen volledige 'dekking' staat in de vorm van productieve arbeid maar anderzijds lijkt de waarde van de aan stageplaatsen verbonden productieve arbeid onderschat. Overigens lijkt ook de in het onderzoek van 1991 gehanteerde veronderstelling dat de totale kosten van zowel leer- als stageplaatsen **volledig** worden gedekt door productieve arbeid niet realistisch.

Enige aanpassing van beide veronderstellingen voor 2001 zoals gedaan in tabel 11, leidt vanzelfsprekend tot wijziging in de uiteindelijke netto bijdrage van het bedrijfsleven.

Tabel 11 Alternatieve veronderstellingen en bijbehorende uitkomsten terzake de opbrengsten van leer- en stageplaatsen

Alternatieve veronderstellingen:	Opbrengsten (= productieve arbeid)
	in miljoenen €
A. Opbrengst =	
- 80% van de kosten van leerplaatsen	2080
- 40% van de kosten van stageplaatsen	1410
TOTAAL	3490
B. Opbrengst =	
- 80% van de kosten van leerplaatsen	2080
- 60% van de kosten van stageplaatsen	2115
TOTAAL	4195

Bij de veronderstelling dat 80% van de kosten van leerplaatsen wordt gecompenseerd door een vorm van productie en 40% van de kosten van stageplaatsen, resteert een opbrengst van ca. € 3,5 miljard; wordt ervan uitgegaan dat 60% van de kosten van stageplaatsen wordt gedekt door productie, dan is de opbrengst ca. € 4,2 miljard.

Uitgaande van een 'middenpositie', t.w. 80% van de kosten van leerplaatsen en 50% van de kosten van stageplaatsen, bedraagt de opbrengst € 3,8 miljard en resulteert een netto bijdrage van het bedrijfsleven van € 2,3 miljard.

Vergelijking met de uitkomsten van het eerdere onderzoek van KPMG BEA uit 1991 is niet zonder meer mogelijk aangezien destijds andere veronderstellingen zijn gehanteerd met betrekking tot de opbrengsten, zoals hiervoor is opgemerkt.

In 1991 werden de totale kosten van het bedrijfsleven (omgerekend in €) becijferd op € 1,6 miljard. In het onderzoek over 2001 zijn de totale kosten becijferd op € 6,4 miljard, d.w.z. een stijging met nominaal € 4,8 miljard.

Om een reële vergelijking te kunnen maken dient deze stijging gecorrigeerd te worden voor een 'inflatie-factor' welke in het onderhavige geval afgemeten kan worden aan de stijging van de loonindex aangezien het overgrote deel van de kosten bestaat uit personele kosten. Deze factor kan gesteld worden op 1,39 ten opzichte van 1991.

Een en ander leidt tot een reële stijging van de kosten ten opzichte van 1991 met € 4,8 / 1,39 ofwel € 3,45 miljard hetgeen in vergelijking met de € 1,6 miljard in 1991 ruimschoots een verdubbeling betekent.

5. Activiteiten van en ontwikkelingen binnen O&O-fondsen

O&O-fondsen vervullen van oudsher een belangrijke functie ten behoeve van scholing en opleiding van werknemers in de verschillende bedrijfstakken.

Het gaat hier om fondsen die door werkgevers en werknemers gezamenlijk in een bedrijfstak tot stand worden gebracht ten behoeve van scholing en opleiding van de werknemers die in die bedrijfstak werkzaam zijn. De fondsen zijn meestal gegoten in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst. De financiering van deze fondsen vindt plaats op basis van een (via algemeen verbindendverklaring van de desbetreffende CAO) verplichte heffing op de loonsom.

De oorspronkelijke doelstelling van deze fondsen is met name om de opleidingskosten binnen de sector te egaliseren waarbij die opleidingen in het algemeen sterk functiegericht waren. Hoewel die doelstelling als zodanig nog steeds actueel is, is er een trend waarneembaar naar een verdere verbreding van die doelstellingen.

Aan de hand van de uitkomsten van de onderzoeken van de Arbeidsinspectie het Max Goote Kenniscentrum en het IVA zal hierna ingegaan worden op aard en omvang van de activiteiten van en ontwikkelingen binnen de O&O-fondsen.

5.1 Onderzoek van de Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in 1999 een inventariserend onderzoek onder fondsen gehouden naar de baten, lasten en reserves van die fondsen aan de hand van de statuten en jaarverslagen van die fondsen.

Er zijn daartoe 131 CAO's bezien waarvan 85 afspraken bevatten over 'sociale fondsen'. Deze 85 CAO's bevatten in totaal 122 afspraken over sociale fondsen

Het grootste deel daarvan is getypeerd als algemeen sociaal fonds en een kwart als O&O-fonds. In de meeste gevallen zijn de fondsen gericht op de realisering van meerdere doelstellingen. Uiteindelijk zijn 55 fondsen in het onderzoek betrokken. Het ging hier om algemeen verbindendverklaarde bedrijfstakfondsen. Niet algemeen verbindendverklaarde bedrijfstak- én ondernemingsfondsen vielen buiten het onderzoek.

Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie komt naar voren dat in de desbetreffende fondsen jaarlijks ca. € 450 miljoen rond gaat welk bedrag overigens niet uitsluitend wordt besteed aan scholing en opleiding (in verband met de meervoudige doelstellingen). Ca. 2/3^e deel wordt besteed aan opleiding en scholing van werkenden en werkzoekenden. Bedacht dient wel te worden dat het hier slechts om een beperkt aantal fondsen gaat. De fondsen worden voor het overgrote deel gefinancierd uit een heffing op de loonsom welke gemiddeld 0,6% bedraagt.

Bezien is ook de omvang van de reserves van de fondsen. Deze bedroegen ca. € 770 miljoen; €540 miljoen daarvan behoorde tot de reserves van de O&O-fondsen.

5.2 Onderzoek van het Max Goote Kenniscentrum

Het Max Goote Kenniscentrum (MGK) heeft een kwantitatief onderzoek verricht naar de positie van O&O-fondsen in 1999.¹³ Daartoe is onder 70 fondsen een enquête gehouden. De onderzoeksuitkomsten hebben betrekking op de respons van 29 fondsen. Aanvullende informatie is ontleend aan de CAO's waarop deze fondsen gebaseerd zijn. Het onderzoek van het MGK richtte zich op alleen die fondsen die expliciet scholing en opleiding als één van de doelstellingen in hun statuten hadden vermeld. Het rapport bevat onder meer een overzicht van scholings- en opleidingsfondsen naar sectoren. (tabel 12)

¹³ Een deel van de hiernavolgende gegevens is ontleend aan het rapport: O&O-fondsen op herhaling, stand van zaken scholingsfondsen in 2002, van het Max Goote Kenniscentrum en door het MGK ter beschikking gesteld, vooruitlopend op de definitieve publicatie in de loop van 2002

Tabel 12 Verdeling van fondsen over sectoren; 1999

Sector:	Aantal scholingsfondsen:
Landbouw	3
Industrie	33
Energie en water	1
Bouw	10
Handel	29
Horeca	5
Transport / communicatie	5
Financiële dienstverlening	0
Publieke dienstverlening	4
Overige dienstverlening	9
Totaal	99

Het onderzoek van het MGK heeft derhalve slechts betrekking op een beperkt aantal fondsen. Het feit dat in de sector financiële dienstverlening geen fondsen worden aangetroffen, betekent overigens in het geheel niet dat in deze sector geen scholing plaatsvindt. Deze is echter op een andere wijze georganiseerd.

In het rapport wordt een raming gemaakt (mede op basis van het onderzoek van de Arbeidsinspectie) dat de totale jaarlijkse omzet van **alle** 99 scholingsfondsen gesteld kan worden op ca. €600 miljoen.

Een (overigens zeer ruwe) vergelijking van de bestedingen van de middelen door de fondsen op grond van enerzijds het onderzoek van het Max Goote Kenniscentrum en anderzijds de Arbeidsinspectie (een exacte vergelijking is niet goed mogelijk vanwege verschillen in onderzoeksopzet en –bereik) levert het volgende beeld op. (tabel 12)

Tabel 12 Besteding van middelen door O&O-fondsen volgens het onderzoek van het MGK resp. van de Arbeidsinspectie

Aard van de besteding:	MGK-onderzoek (2001)	Onderzoek AI (1999)
	In % van de totale bestedingen	
Bijscholing	43%	} 56%
Scholing werklozen	4%	
LLW	13%	11%
Kinderopvang	3%	5%
Arbeidsomstandigheden	2%	3%
Werkgelegenheidsprojecten	4%	-
Onderzoek	7%	-
Voorlichting	10%	-
Sub-totaal	86%	74%
Anders	14%	
Uitvoering van de CAO		3%
Overige doelstellingen		4%
Bijdragen werkgeversorg.		6%
Bijdragen werknemersorg.		6%
Administratiekosten		6%
Overige lasten		1%
Totaal	100%	100%

Zoals gezegd, gaat een exacte vergelijking niet op vanwege verschillen in onderzoekopzet, onderzoeksmethode en reikwijdte van de beide onderzoeken. Anderzijds (en rekening houdend met die verschillen) is het zo dat de uitkomsten van beide onderzoeken op onderdelen redelijk sporen.

Van belang is tevens de verdeling van de fondssubsidies over sectorspecifieke scholing resp. bovensectorale scholing. (tabel 13)

Tabel 13 **Verdeling van fondssubsidies naar sectorspecifieke en bovensectorale scholing; 2001**

Type scholing:	% fondsen dat desbetreffende scholing subsidieert:
Uitsluitend sector-specifiek	18%
Grotendeels sector-specifiek	41%
Gelijkmatig sector-specifiek en bovensectoraal	29%
Grotendeels bovensectoraal	12%
Uitsluitend bovensectoraal	0%
TOTAAL	100%

Hieruit blijkt dat ca. 40% van de in het onderzoek betrokken fondsen in meerdere dan wel mindere mate bovensectorale scholing subsidieert.

5.3 Onderzoek van het IVA naar ontwikkelingen binnen O&O-fondsen

Algemeen

Het IVA heeft bij 14 O&O-fondsen een case-studie verricht en in aanvulling daarop 21 andere fondsen in een telefonische enquête ondervraagd. Doel was inzicht te krijgen in de feitelijke activiteiten maar vooral ook in de veranderingen die zich daarin hebben voltrokken. Die veranderingen zouden met name moeten illustreren dat het werkerterrein respectievelijk de doelstellingen van de fondsen geleidelijk aan wordt verbreed van sector- en functiegerichte activiteiten naar algemeen educatieve (meer op employability gerichte) en boven-sectorale activiteiten.

De O&O-fondsen zijn in het algemeen gebaseerd op CAO-afspraken tussen werkgevers en werknemers.¹⁴ Werkgevers en werknemers bepalen als CAO-partijen dus in hoge mate de doelstellingen van de fondsen én eventuele veranderingen in die doelstellingen.

De doelstellingen die het meest voorkomen zijn:

- * vergroting van de instroom van personeel;
- * streven naar behoud van personeel;
- * behoud en verbetering van vakmanschap en kwaliteit van de dienstverlening;
- * innovatie van (beroeps-)opleiding en/of cursussen en verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- * vergroting van de werkgelegenheid;
- * bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak.

¹⁴ Dergelijke CAO-afspraken zijn op hun beurt vaak weer uitgewerkt en vastgelegd in een afzonderlijke CAO op basis waarvan ook het fonds in het leven wordt geroepen.

In het onderzoek is tevens getracht na te gaan in welke mate fondsen zich pro-actief gedragen, d.w.z. zich niet beperken tot de (summiere) functie van financiering en verevening van scholing binnen een bedrijfstak maar ook actief zijn met betrekking tot de ontwikkeling van nieuw beleid op grond van bijvoorbeeld economische en technologische ontwikkelingen waarmee een bedrijfstak te maken heeft (of zal krijgen) en met beleid dat zich actief op de werknemer richt in het kader van vergroting van zijn/haar employability.

Voor een deel zijn de fondsen in dat opzicht vanzelfsprekend afhankelijk van de beleidsruimte die geboden wordt op grond van de feitelijke CAO-afspraken tussen werkgevers en werknemers; deels kan echter ook het initiatief bij het fonds zelf liggen, daarin impliciet dan wel expliciet gesteund door de desbetreffende werkgevers- en werknemerspartijen.

Van de 35 fondsen zijn in dat kader 13 getypeerd als (voornamelijk) reactief, 12 als (voornamelijk) pro-actief en 10 als zowel re- als proactief. Grosso modo betekent dat dat ca. de helft van de fondsen in meerdere of mindere mate pro-actief opereert.

Nieuwe trends

De eerder gesignaleerde trend dat O&O-fondsen zich geleidelijk maar steeds meer pro-actief opstellen, zou getypeerd kunnen worden als een trend die geïnspireerd wordt vanuit het employability-denken.

Hoewel er nog grote verschillen bestaan tussen de O&O-fondsen, is er een zekere ontwikkelingsgang te onderkennen die fondsen (kunnen) doormaken. Deze ontwikkelingsgang illustreert ook het proces van reactief naar proactief.

Met het totstandbrengen van O&O-fondsen werd aanvankelijk beoogd te komen tot een stimulering van scholing van werknemers binnen de eigen sector waarbij het fonds met name of uitsluitend een financierings- en vereveningsfunctie uitoefende binnen de bedrijfstak.

Wil die scholing echter ook op langere termijn adequaat zijn, d.w.z. aansluiten op de behoeften van ondernemingen in de sector, dan dient aansluiting gezocht te worden bij en oog te bestaan voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het algemeen (ten behoeve van het aantrekken van nieuwe werknemers voor de sector) en voor sectorale arbeidsmarktontwikkelingen in het bijzonder (behoefte aan andere kwalificaties die de toepassing van nieuwe technologieën met zich mee brengt). Dat vereist een meer actieve inzet en opstelling van fondsen.

Fondsen die op dergelijke ontwikkelingen inspelen, ontdekken vervolgens het belang van en de noodzaak om, anticiperend op wat er in de eigen sector plaatsvindt, ook relaties te leggen met het reguliere onderwijs teneinde reeds daar zo veel mogelijk te werken aan een goede toekomstige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Een (vooralsnog) laatste fase in dit proces is dat fondsen deze lijn doortrekken naar de individuele ondernemers en werknemers in de sector waarbij nieuwe instrumenten worden ingezet die scholing en opleiding een geïntegreerd onderdeel van de totale bedrijfsvoering maken., mede geïnspireerd door het employability-denken.

Dat employability-denken vindt op zijn beurt mede een basis in sociale en economische ontwikkelingen zoals:

- * de technologische ontwikkelingen, in het bijzonder op het vlak van informatie en communicatie;
- * het feit dat ondernemingen meer en meer afhankelijk worden van 'human capital';
- * de overgang naar een kennisintensieve economie;
- * het proces van vergrijzing van de beroepsbevolking.

Vanuit die filosofie wordt langzaam maar zeker een scala aan instrumenten ontwikkeld en/of wordt de ontwikkeling daarvan (mede) gefinancierd.

Een belangrijk instrument dat door bijna 1/3^e van de fondsen is opgezet of gefinancierd is een model / handleiding voor een Bedrijfsopleidingsplan (BOP). Een BOP bevat geplande functiegerichte opleidingsactiviteiten en is bedoeld als instrument dat werkgevers inzicht geeft in de scholingsbehoefte op korte en langere termijn waardoor de scholing en opleiding van de werknemers planmatig kan worden aangepakt.

Een ander in dat opzicht relevant instrument is het Persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) dat voor de individuele werknemer a.h.w. een toekomstig opleidingstraject aangeeft in relatie tot zijn huidige of toekomstige functie. Hieraan wordt veelal ook een Persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB) gekoppeld.

Ca. 1/3^e van de fondsen heeft ook voor een POP een model ontwikkeld of gefinancierd.

Tenslotte blijken fondsen ook andersoortige employability bevorderende maatregelen te stimuleren en/of te ondersteunen zoals:

- * employabilityscan waarmee binnen bedrijven de bereidheid, belangstelling en geschiktheid van werknemers inzichtelijk kan worden gemaakt;
- * loopbaanscan waarbij de mogelijkheden van werknemers wat betreft hun verdere ontwikkeling in beeld worden gebracht;
- * Human Research management-brochures of handboeken;
- * het instrument van EVC (Erkenning Verworven Competenties).

Naast bovengenoemde doen zich verder nog de volgende trends voor in de activiteiten van de O&O-fondsen:

- * actievere houding naar werkgevers;
Fondsen proberen voorwaarden te scheppen om werkgevers te stimuleren de scholing van werknemers ter hand te nemen dan wel te intensiveren;
- * meer nadruk op maatregelen ter behoud van personeel als gevolg van vergrijzing en kraptes op de arbeidsmarkt;
- * intensivering van voorlichtings- en promotie-activiteiten;
- * benutting van ICT / internet ten behoeve van onder meer digitale vacaturebanken, informatieve websites, CD-ROMs e.d.;
- * ondersteunen van werkgevers bij het expliciteren van hun scholingsbehoefte via scholings- / employability-adviseurs.