

O&O-fondsen en bredere inzetbaarheid van werknemers

paper t.b.v. de Nederlandse Arbeidsmarktdag 12 oktober 2017

Nienke Kuiper
Janneke de la Croix
Grietus Wiggers

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

nkuiper@minszw.nl

SAMENVATTING

Het bevorderen van een bredere inzetbaarheid van werknemers wordt steeds belangrijker, gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat bij scholing en mobiliteit van werknemers ook aan andere functies en aan andere sectoren dan de eigen wordt gedacht. Een van de partijen die een rol spelen bij scholing en mobiliteit zijn de cao-fondsen. SZW is aan de hand van de financiële jaarverslagen over 2015 van 85 cao-fondsen nagegaan wat de fondsen uitgeven aan de doelstellingen opleiding & ontwikkeling en werkgelegenheid, en in hoeverre zij steun verlenen aan activiteiten die een bredere inzetbaarheid van werknemers bevorderen.

Van de 85 onderzochte cao-fondsen hebben er in 2015 68 uitgaven gedaan in verband met opleiding & ontwikkeling en/of werkgelegenheid, gezamenlijk voor een bedrag van ruim € 240 mln. De gemiddelde uitgaven per werknemer zijn het hoogst in de sector bouw, gevolgd door de sectoren industrie en vervoer & communicatie.

Bij 73 van de 85 fondsen zijn een of meer van de vijf onderscheiden activiteiten aangetroffen die de bredere inzetbaarheid van werknemers kunnen bevorderen. Activiteiten die te maken hebben met duurzame inzetbaarheid komen bij de meeste fondsen voor, gevolgd door activiteiten met betrekking tot om-/bijscholing en (zij-)instroom. Activiteiten op het gebied van (inter)sectorale mobiliteit en samenwerkingsverbanden komen het minste voor. Van de economische sectoren scoort de bouw op alle vijf activiteiten het hoogst. In vergelijking met 2013 is het aantal fondsen dat de diverse (sub-)activiteiten steunt toegenomen, op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat de aandacht voor bredere inzetbaarheid is toegenomen.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De arbeidsmarkt verandert, we moeten langer doorwerken en de vaste baan voor het leven lijkt te verdwijnen. Sociale partners hebben in dit verband in 2011 duurzame inzetbaarheid op de agenda gezet (Stichting van de Arbeid, 2011). In 2013 is intersectorale scholing en -mobiliteit daaraan toegevoegd (Stichting van de Arbeid, 2013). Dit houdt in dat bij scholing en mobiliteit niet alleen aan de eigen functie en het eigen bedrijf of sector wordt gedacht, maar ook aan het scholen voor andere functies en aan mobiliteit buiten de eigen sector. De hierop gerichte activiteiten worden samengevat onder de noemer van het bevorderen van een bredere inzetbaarheid. Bredere inzetbaarheid is voor iedereen van belang, maar in het bijzonder voor werknemers met zware beroepen en/of in ploegendiensten, oudere werknemers en werknemers in krimpsectoren (o.a. Troost, 2017; Julen, 2017).

In de discussie over intersectorale scholing en -mobiliteit wordt een belangrijke rol toegedicht aan O&O-fondsen (opleiding & ontwikkeling). De opvattingen over de doelstellingen van O&O-fondsen lopen uiteen, van smal (alleen gericht op de eigen sector) tot breed (actieve rol op de arbeidsmarkt) of vooral instrumenteel (als middel om een Leven Lang Leren te stimuleren) (van der Meijden & van der Meer, 2013). In recente studies ten aanzien van het stimuleren van voortdurende ontwikkeling van werknemers wordt zowel op de voordelen van O&O-fondsen gewezen (opgebouwde kennis en infrastructuur) als op de beperkingen (te weinig

oog voor de arbeidsmarkt van de toekomst) (Ecorys, 2016; OESO, 2017; SER, 2017).

Centrale organisaties van werkgevers en werknemers achten het van belang dat O&O-fondsen in verband met intersectorale scholing en -mobiliteit meer sectoroverstijgend gaan samenwerken (Stichting van de Arbeid, 2013). Aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid werken echter niet zonder meer door in decentrale cao-afspraken (van Houten, 2008).

Ook de Tweede Kamer is in het kader van Leven Lang Leren geïnteresseerd in O&O-fondsen. Zo hebben de leden Van Weyenberg en Lucas een motie ingediend waarin werd gevraagd om een onderzoek naar de afspraken van O&O-fondsen over intersectorale scholing (TK, 2015-2016, 30012, nr. 64). Verder is er in de Tweede Kamer een hoorzitting geweest met deelnemers uit de wetenschap en de praktijk, waarin o.a. het functioneren van de fondsen is besproken en de omvang en besteding van de middelen van de fondsen (TK, 2016-2017, 30012, nr.75).

1.2 Onderzoeksvragen

Naar aanleiding van de motie Van Weyenberg en Lucas heeft het ministerie van SZW de financiële jaarverslagen van cao-fondsen¹ onderzocht om na te gaan in welke mate deze fondsen expliciet intersectorale scholing als doelstelling hebben, en in welke mate deze fondsen daar middelen aan hebben besteed. Intersectorale scholing is echter slechts één van de middelen om (een bredere) inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. Cao-fondsen kunnen ook andere activiteiten financieel ondersteunen die bijdragen aan (een bredere) inzetbaarheid van werknemers die onder het fonds vallen. Het betreft activiteiten die er toe kunnen leiden dat werknemers die binnen de sector met ontslag worden bedreigd, worden begeleid naar ander werk binnen of buiten de sector; dat werknemers die in de sector instromen (onder andere vanuit een andere sector) zich kunnen kwalificeren voor een functie binnen de sector van het fonds; en dat werknemers binnen de sector de kwalificaties behouden of verkrijgen voor de eigen functie dan wel een andere functie, binnen of buiten de eigen sector. Deze activiteiten, inclusief intersectorale scholing, zijn onderwerp van dit onderzoek.

Om inzicht te bieden in de middelen van cao-fondsen wordt in dit paper tevens aandacht besteed aan de financiële positie van fondsen, met name aan de uitgaven² die bij kunnen dragen aan de bredere inzetbaarheid van werknemers.

Dit leidt tot de volgende onderzoeksvragen:

1. *Wat is de omvang van de uitgaven van de onderzochte fondsen op het gebied van opleiding & ontwikkeling en werkgelegenheid?*
2. *In welke mate verlenen de onderzochte fondsen (financiële) steun aan activiteiten die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers bevorderen?*

1.3 Onderzoeksopzet

Cao-fondsen zijn gerelateerd aan bedrijfstakken. Van de 176 bedrijfstak-cao's (circa 5 miljoen werknemers) hadden er in 2015³ 67 een of meerdere fondsen (van toepassing op 41% van de werknemers onder de bedrijfstak-cao's)⁴. 85 van deze

¹ Naast O&O-fondsen zijn er ook fondsen met een andere benaming die activiteiten ontplooiën op het terrein van (intersectorale) scholing. Hierbij valt te denken aan sociale fondsen, A&O-fondsen, bedrijfstakeigen regelingen, en fonds collectieve belangen. Voor al deze fondsen wordt hier de term 'cao-fondsen' gebruikt.

² De term 'uitgaven' verwijst in dit paper naar de (financiële) lasten van fondsen.

³ Ten tijde van dit onderzoek, eind 2016, waren de jaarverslagen over 2015 de meest recente beschikbare gegevens.

⁴ In het schema in bijlage I zijn de 85 onderzochte fondsen gerelateerd aan de bedrijfstak-cao's. Het betreft hoofdzakelijk fondsen uit de marktsector, een paar uit de sector zorg & overige dienstverlening, geen fondsen uit de publieke sector.

fondsen hebben doelen met betrekking tot het optimaliseren van de sectorale arbeidsmarkt; deze fondsen zijn onderzocht⁵. Van deze 85 fondsen zijn de financiële jaarverslagen over 2015 bestudeerd, zowel de financiële verantwoording (onderzoeksvraag 1) als de kwalitatieve toelichting op de activiteiten van de fondsen (onderzoeksvraag 2). Ten behoeve van de tweede onderzoeksvraag is tevens gekeken naar beleidsplannen en sectorplannen van de cao-fondsen. Voor een uitgebreide rapportage van dit onderzoek wordt verwezen naar Cao-afspraken 2016 (SZW, 2017).

Een soortgelijk onderzoek is uitgevoerd op basis van de financiële jaarverslagen van 87 cao-fondsen over 2013 (SZW, 2016). Waar mogelijk en zinvol worden de resultaten van beide onderzoeken met elkaar vergeleken.

1.4 Indeling paper

Paragraaf 2 start met een totaal beeld van de financiën van de 85 fondsen in 2015. Daarna worden de uitgaven per doelstelling bekeken, met name de doelstellingen opleiding & ontwikkeling en werkgelegenheid, zowel in totaal als per werknemer. Ook wordt nagegaan of de uitgaven aan de doelstellingen verschillen per economische sector.

In paragraaf 3 worden vijf soorten activiteiten onderscheiden die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers kunnen bevorderen. Per activiteit is nagegaan in hoeveel fondsen er sprake is van (financiële) ondersteuning van de betreffende activiteit, en of er verschillen optreden per economische sector. Ter illustratie zijn diverse passages uit de jaarverslagen opgenomen, aangevuld met informatie uit beleidsplannen en sectorplannen. Om na te gaan of de aandacht voor bredere inzetbaarheid de laatste jaren is toegenomen, worden de resultaten van 2015 vergeleken met die van 2013.

In paragraaf 4 tot slot worden de resultaten kort samengevat en worden enkele vragen en discussiepunten rond de rol van O&O-fondsen in het kader van bredere inzetbaarheid aangestipt.

2 Uitgaven aan opleiding & ontwikkeling en werkgelegenheid

2.1 Totaalbeeld

Alvorens in te zoomen op de uitgaven die kunnen bijdragen aan een bredere inzetbaarheid van werknemers, wordt een totaalbeeld van de financiën van de fondsen gegeven. In tabel 2.1 is het financiële beeld van 2015 van de 85 cao-fondsen samengevat.

Uit de tabel blijkt dat de baten in 2015 in totaal € 413,6 mln. bedroegen. Hiervan was 87% afkomstig uit premies van bedrijven en werknemers. Verder was 8% afkomstig van subsidies en dit betrof voornamelijk de subsidieregeling cofinanciering sectorplannen.

De lasten waren in totaal € 401,6 mln. Hiervan was 87% (€ 348,8 mln.) bestemd voor de realisering van de doelstellingen. De doelstelling opleiding & ontwikkeling is naar lasten gemeten de meest prominente doelstelling (42% van de totale lasten), op enige afstand gevolgd door de doelstelling werkgelegenheid (19%). In paragraaf 2.2 wordt hier nader op ingegaan. De overige 13% van de totale lasten zijn merendeels exploitatielasten⁶.

De reserves van de onderzochte fondsen bedroegen ultimo 2015 in totaal € 494,6 mln. De verdeling van de reserves over de fondsen is als volgt: 74 fondsen hebben

⁵ Fondsen met enkel een uitkering als doel zijn buiten beschouwing gelaten.

⁶ Bijlage II geeft een overzicht van de lasten per fonds in 2015 en de lasten per doelstelling en aan exploitatie als percentage van de totale lasten van het fonds.

een reserve van minder dan € 10 mln. en 11 fondsen hebben een reserve van meer dan € 10 mln. Driekwart van de reserves valt onder deze 11 fondsen. De vijf grootste fondsen, met een reserve van € 30 mln. of meer, beschikken over 58% van de totale fondsreserves. Het O&O-fonds Bouw & Infra heeft veruit de grootste reserve (€ 131 mln.).

Tabel 2.1 Overzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte cao-fondsen in 2015 (n=85)*

baten/lasten	in % van de baten/lasten	totaalbedragen (x € mln.)
baten	100%	413,6
premiebijdragen van partijen	87%	
subsidies	8%	
interest en overige baten	5%	
lasten A+B	100%	401,6
A. doelstellingsgerelateerde lasten:	87%	
- opleiding en ontwikkeling	42%	
- werkgelegenheid	19%	
- cao-gerelateerd	19%	
- arbeidsomstandigheden	5%	
- uitkeringen	2%	
B. overige lasten (exploitatie)	13%	
reserves	100%	494,6

* De percentages in de tabel sommeren niet altijd tot het totaal in verband met afronden.

2.2 Doelstellingsgerelateerde lasten

De 85 fondsen hebben in 2015 € 348,8 mln. besteed aan zogenaamde doelstellingsgerelateerde lasten (87% van de totale lasten). De doelstellingen van de fondsen kunnen betrekking hebben op de volgende onderwerpen:

- **Opleiding- en Ontwikkeling (O&O)**
Deze doelstelling betreft voorzieningen die betrekking hebben op het op peil houden van de vakbekwaamheid van werknemers. Ook loondervinglasten in verband met het volgen van vorming en opleiding behoren tot deze categorie.
- **Werkgelegenheid**
Tot deze doelstelling behoren voorzieningen waarmee beoogd wordt bedrijven uit de bedrijfstak te voorzien van gekwalificeerd personeel. Hieronder vallen ook programma's bestaande uit een combinatie van werkervaring en scholing. Deze programma's zijn dikwijls gericht op specifieke groepen (werklozen, schoolverlaters) of op kansarmen op de arbeidsmarkt (herintreders, langdurig werklozen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten, allochtonen). Ook de kosten in verband met wervingscampagnes worden tot deze doelstelling gerekend.
- **Cao-gerelateerde doelstellingen**
Hiertoe behoren activiteiten als het bevorderen van en het toezien op de naleving van cao's; het geven van voorlichting en informatie over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de cao; het ontwikkelen en implementeren van beleid op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarkt.
- **Arbidsomstandigheden**
Deze doelstelling betreft het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden, dat wil zeggen het stimuleren van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen bedrijven. Dit gebeurt onder andere door het verbeteren / bevorderen van de kwaliteit van de zorg voor de arbeidsomstandigheden, en door voorlichting, onderzoek en publicaties op het gebied van arbeidsomstandigheden. Een voorbeeld hiervan is het tot stand brengen, de implementatie en het onderhoud van een arbocatalogus.

- **Uitkeringen**
De doelstelling uitkeringen heeft bijvoorbeeld betrekking op het verstrekken van bovenwettelijke aanvullingen op wettelijke uitkeringen. Fondsen met een uitkering als doel zijn alleen meegenomen als zij daarnaast ook een doel m.b.t. het optimaliseren van de sectorale arbeidsmarkt hebben.

In verband met het bevorderen van (een bredere) inzetbaarheid zijn vooral de doelstellingen opleiding & ontwikkeling en werkgelegenheid relevant. Aan deze doelstellingen werd in 2015 € 244,3 mln. besteed. In 2013 ging het om een vergelijkbaar bedrag, € 240,1 mln.

2.3 Uitgaven per doelstelling en naar economische sector

Hoeveel van de 85 cao-fondsen hebben uitgaven gedaan aan de vijf doelstellingen en om welke bedragen gaat het? Tabel 2.2 toont per doelstelling in hoeveel fondsen deze wordt genoemd, wat de uitgaven per doelstelling zijn, hoeveel werknemers hieronder vallen en wat het gemiddelde bedrag per werknemer bij de betreffende fondsen is.

Tabel 2.2 Lasten cao-fondsen in totalen per doelstelling en naar aantal werknemers en het gemiddelde bedrag per werknemer per doelstelling.

doelstelling	aantal fondsen	lasten x € 1 mln.	aantal werknemers x 1 mln.	bedrag per werknemer in euro
opleiding en ontwikkeling	63 (74%)	168,6 (48%) ¹	2,1 (88%)	79,7
werkgelegenheid	42 (49%)	75,7 (22%)	1,6 (67%)	48,4
cao-gerelateerd	72 (85%)	75,4 (22%)	2,2 (92%)	34,6
arbeidsomstandigheden	45 (53%)	21,7 (6%)	1,6 (67%)	13,8
uitkering	10 (12%)	7,5 (2%)	0,2 (8%)	42,2
totaal²	85 (100%)	348,8 (100%)	2,4 (100%)	147,0

¹ De percentages die hier zijn vermeld, wijken af van die in tabel 2.1, omdat in tabel 2.2 is gepercenteerd op de som van de lasten gerelateerd aan de doelstellingen (€ 348,8 mln.) en in tabel 2.1 is gepercenteerd op basis van de som van alle lasten (€ 401,6 mln.).

² De optelling van het aantal fondsen en werknemers is groter dan de som van de aantallen in de cellen, omdat fondsen en werknemers aan meer dan een doelstelling gerelateerd kunnen zijn.

Aan opleiding en ontwikkeling van werknemers is in 2015 door 63 fondsen een bedrag van in totaal € 168,6 mln. besteed. Deze fondsen hebben betrekking op 88% van de werknemers onder de onderzochte fondsen. De gemiddelde uitgaven aan opleiding & ontwikkeling per werknemer van deze 63 fondsen bedraagt € 79,7. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid is in 2015 door 42 fondsen een bedrag van in totaal € 75,7 mln. besteed. Deze fondsen hebben betrekking op 67% van de werknemers onder de onderzochte fondsen. De gemiddelde uitgaven werkgelegenheid per werknemer van deze 42 fondsen bedraagt € 48,4. Van de 85 fondsen hebben er 68 uitgaven gedaan aan opleiding & ontwikkeling en/of aan werkgelegenheid: 35 fondsen aan beide doelstellingen, 33 aan één van beide doelstellingen en 17 aan geen van beide doelstellingen.

In tabel 2.3 worden de gemiddelde lasten per werknemer voor de verschillende doelstellingen weergegeven, naar economische sector.

Tabel 2.3 Aantal fondsen, aantal werknemers en gemiddelde lasten per werknemer per doelstelling naar economische sector (werknemers x 1.000; doelstellingslasten in euro's)

sector	aantal fondsen	aantal werkn. onder fonds	gem. lasten per wn O&O	gem. lasten per wn werkgel.	gem. lasten per wn overige doelst. ¹	totaal
landbouw	2	120	42,6	35,6	68,6	146,8
industrie	25	469	67,0	74,6	51,8	193,4
bouwnijverheid	8	258	319,9	82,9	108,5	511,3
handel & horeca	28	596	25,2	12,9	30,0	68,1
vervoer & communicatie	3	168	91,9	26,8	69,1	187,8
zakelijke dienstverlening	13	509	25,1	0,7	14,6	40,4
overige dienstverlening	6	252	24,8	9,5	28,1	62,4
totaal	85	2.374	71,0	31,9	44,1	147,0

¹ Overige doelstellingen: cao-gerelateerd, arbeidsomstandigheden, uitkeringen.

De sector bouw heeft veruit de hoogste gemiddelde lasten per werknemer aan opleiding & ontwikkeling (€ 319,9), en staat ook bij de doelstelling werkgelegenheid bovenaan (€ 82,9). Van de overige sectoren staat vervoer & communicatie (o.a. beroepsgoederenvervoer / transport) bovenaan bij opleiding & ontwikkeling (€ 91,9) en industrie (o.a. metaal & techniek en metaalektro) bij werkgelegenheid (€ 74,6). De sector landbouw (Colland) neemt een middenpositie in. Sectoren die op alle doelstellingen laag scoren wat gemiddelde lasten per werknemer betreft, zijn handel & horeca, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening.

Economische sectoren die hoog scoren op gemiddelde lasten per werknemer aan opleiding & ontwikkeling en werkgelegenheid zijn dus bouw en, in mindere mate, industrie en vervoer. Dit zijn ook de sectoren waarvan de fondsen naar verhouding veel geld per werknemer in kas hebben. De georganiseerde werkgevers en werknemers (vakbonden) zien blijkbaar beide het belang van een goed gevuld fonds ten behoeve van scholing en werkgelegenheid in de sector.

Er is wel verschil in uitgaven aan de doelstellingen tussen de sectoren bouw, industrie en vervoer onderling. Deze verschillen worden volgens van der Meijden & van der Meer (2013) onder andere veroorzaakt door ongelijke behoeften per sector. De bouw is bijvoorbeeld een sector die sterk afhankelijk is van het vakmanschap van zijn werknemers, dus hier wordt door bedrijven een groot beroep gedaan op de fondsen voor werkgerelateerde scholing (doelstelling O&O). Ook de techniek (metaal; sector industrie) is afhankelijk van goed opgeleid en gekwalificeerd personeel, maar hier is voldoende instroom van arbeidskrachten de voornaamste zorg (doelstelling werkgelegenheid). De transportsector (vervoer & communicatie) heeft daarentegen genoeg instroom van jongeren, maar die behoeven nog wel enige scholing (van der Meijden & van der Meer, 2013).

Economische sectoren die in dit onderzoek laag scoren op gemiddelde lasten per werknemer aan opleiding & ontwikkeling en werkgelegenheid zijn handel & horeca en zakelijke (en overige) dienstverlening. Deze sectoren zijn wat werknemersaantallen betreft groter dan de sectoren bouw, industrie en vervoer, maar wat fondsen betreft gaat het om een groot aantal financieel gezien 'kleine' fondsen. Wellicht is er in de sectoren handel en dienstverlening, anders dan bijvoorbeeld in de bouw, van oudsher geen behoefte aan (gezamenlijk gefinancierde) werkgerelateerde scholing en werkgelegenheidsprogramma's.

3 Bevordering (breder) inzetbaarheid

3.1 Activiteiten die bredere inzetbaarheid bevorderen

Van de 85 onderzochte cao-fondsen hebben er in 2015 68 uitgaven gedaan in verband met de doelstellingen opleiding & ontwikkeling en/of werkgelegenheid, zo bleek in de vorige paragraaf. Activiteiten in het kader van het bevorderen van de (breder) inzetbaarheid van werknemers vallen onder deze doelstellingen. Voor dit onderzoek zijn vijf soorten activiteiten onderscheiden die bredere inzetbaarheid kunnen bevorderen:

- 1 Activiteiten gericht op (inter)sectorale mobiliteit en van-werk-naar-werktrajecten. Deze activiteiten zijn gericht op de mobiliteit van werknemers naar een andere functie binnen het eigen bedrijf of naar een (andere) baan bij een ander bedrijf binnen of buiten de sector.
- 2 Activiteiten die de instroom van werknemers in de sector beogen te bevorderen en/of te scholen (bijv. beroepsbegeleidende leerweg). Het kan hierbij ook gaan om instroom van werknemers afkomstig uit een andere sector (zij-instroom).
- 3 Samenwerkingsverbanden of gemeenschappelijke projecten waarbij meerdere fondsen betrokken zijn. In dit verband is ook gekeken wat het doel van die samenwerkingsverbanden en projecten is. De samenwerking tussen fondsen kan de mogelijkheden voor (inter)sectorale mobiliteit bevorderen.
- 4 Activiteiten op het gebied van bijscholing, omscholing en EVC (erkenning van verworven competenties). Bijscholing draagt bij aan behoud van vakbekwaamheid⁷, en omscholing maakt de overstap naar een andere functie mogelijk. EVC is hier relevant omdat het door de officiële erkenning van de vaardigheden en competenties van een werknemer, de positie van deze werknemer op de arbeidsmarkt versterkt.
- 5 Activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip, maar activiteiten op dit terrein dragen er in algemene zin aan bij dat een werknemer op de arbeidsmarkt kan blijven participeren.

Deze vijf activiteiten worden nu achtereenvolgens behandeld: aantal fondsen waarbij volgens het jaarverslag sprake is van (financiële) ondersteuning van de betreffende activiteit, voorbeelden van de activiteit in kwestie en, indien bekend, van de bedragen die ermee gemoeid zijn.

Ad 1 (Inter)sectorale mobiliteit/van-werk-naar-werk

Uit de toelichtingen in de jaarverslagen blijkt dat intersectorale scholing door cao-fondsen niet expliciet als doelstelling wordt genoemd, maar dat er wel fondsen zijn waar bij scholing ook aan functies in andere sectoren wordt gedacht. Bijvoorbeeld het fonds voor de sectoren welzijn, jeugdhulpverlening en kinderopvang (WJK) met het "Sectorplan 'OOG' op de toekomst":

De Regelingen Scholing van de drie branches voorzien in een financiële bijdrage voor niet-bedrijfsspecifieke scholingstrajecten. De doelgroep zijn werknemers in de branches WJK, die geschoold worden in nieuwe competenties, nieuwe kennis, vaardigheden en gedrag. De bedoeling is dat deelnemers deze competenties zowel in eigen branche, maar ook in een

⁷ Functies zijn niet altijd sectorspecifiek (bijvoorbeeld lassers, vorkheftruckchauffeurs en administratief medewerkers). Bijscholing kan dan ook bijdragen aan een overstap naar dezelfde functie bij een ander bedrijf in dezelfde of in een andere sector. Algemene scholing (bijvoorbeeld Nederlands op de werkvloer) kan eveneens een overstap naar een andere functie vergemakkelijken.

andere context kunnen toepassen. Ook wordt beoogd dat de trajecten waarde toevoegen aan het CV van medewerkers.

In de sectoren WJK blijkt echter tegelijkertijd dat werkgevers huiverig kunnen zijn om werknemers uit andere sectoren aan te nemen. Uit onderzoek in de regio Amsterdam naar een project waarbij wordt geëxperimenteerd met arbeidsmobiliteit tussen zorg en welzijn, blijkt onder meer dat er bij werknemers nauwelijks bezwaren leven tegen een overstap naar de zorg. Werkgevers daarentegen staan in het algemeen sceptisch tegen omscholing via een verkorte opleiding, omdat een zij-instromer niet optimaal zou kunnen functioneren in een steeds complexer wordende zorg⁸.

Er zijn 12 fondsen die activiteiten hebben ontplooid om intersectorale mobiliteit te bevorderen. In 22 fondsen komen van-werk-naar-werk trajecten ter sprake. Deze zijn niet per se gericht op mobiliteit naar een andere sector, maar wel bedoeld om werknemers die hun arbeidsplaats hebben verloren of dreigen te verliezen, naar een andere baan te begeleiden. In vier fondsen is sprake van een mobiliteitscentrum. In totaal zijn er 25 fondsen die langs één of meer van deze drie wegen (inter)sectorale mobiliteit bevorderen. Hieronder worden enkele voorbeelden gegeven van de verschillende activiteiten.

Een voorbeeld van intersectorale mobiliteit is een project van de fondsen Carrosseriebedrijf (OOC) en Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven (OOMT):

Het tweede ESF E⁹ project Intersectorale mobiliteit in samenwerking met OOMT (Skillsmanager) is afgerond. De Skillsmanager biedt werknemers in de metaal de mogelijkheid om zelf op internet hun vaardigheden in kaart te brengen en te zien welke opleiding(en) ze moeten doen om hun doelen te bereiken... De OOC bijdrage aan het project is uitgekomen op € 54.000. Hiervan is € 29.000 ten laste van het jaar 2014 gebracht. Er is € 25.000 gereserveerd voor de eindafrekening in 2015.

Een voorbeeld van van-werk-naar-werk is te vinden in het fonds voor de Bitumineuze- en kunststofdakbedekkingsbedrijven:

SF-BIKUDAK heeft in het voorjaar van 2015 besloten een tweede aanvraag te doen in het kader van de cofinanciering van sectorplannen. In het tweede sectorplan gaat het om de subsidiëring van activiteiten gericht op het vervullen van 320 vacatures. Eind december is dit plan door het Agentschap SZW goedgekeurd, met een subsidiebedrag van maximaal € 1,1 miljoen. De looptijd van dit sectorplan zal worden 1 mei 2016 tot 1 mei 2018. Ook in dit sectorplan is er ruimte voor de vervulling van vacatures via de beroepsbegeleidende leerweg. Innovatief in dit plan is de vorming van een zogenaamd 'transitiehuis'; een infrastructuur waarmee 76 medewerkers die dreigen uit te vallen in hun huidige baan kunnen worden omgeschoold naar andere functies binnen of buiten de sector.

Een voorbeeld van een mobiliteitscentrum tot slot is te vinden in het fonds van Colland (agrarische en aanverwante sectoren):

⁸ Stichting FCB, Jaarrekening 2013, Utrecht, 10 april 2014.

⁹ Europees Sociaal Fonds Actie E 'Sociale Innovatie, Duurzame Inzetbaarheid Sectoren' biedt subsidie aan O&O-fondsen die investeren in duurzame inzetbaarheid.

*Het Mobiliteitscentrum Glastuinbouw is sinds 2009 actief voor de sector glastuinbouw. (...) Het doel van het Mobiliteitscentrum is het ondersteunen van werkzoekenden uit de sector, die door economische omstandigheden hun werk zijn kwijtgeraakt bij het vinden van nieuw werk, om daarmee hun kennis en ervaring voor de sector te behouden.
Totaal toegekende subsidie in 2015: € 370.000.*

Ad 2 Bevordering/scholing (zij-)instroom

Een andere manier om bredere inzetbaarheid te stimuleren is langs de weg van bevordering en scholing van (zij-)instroom in de sector. In 42 fondsen wordt hier aandacht aan besteed.

Zo bestaat in het fonds Recreatie een Regeling tegemoetkoming opleidingskosten ter bevordering van de opleiding van leerlingen in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL):

Op grond van het uitkeringsreglement tegemoetkoming opleidingskosten ontvangt een werkgever in 2015 maximaal € 400 per BBL-er per jaar als het bedrijf een leerling/werknemer die een opleiding volgt in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), heeft opgeleid.

De huisartsenzorg groeit en om de instroom van tweedelijns zorgprofessionals te bevorderen is in 2015 de arbeidsmarktcampagne 'Nieuwe zorg, nieuwe kansen' van start gegaan. Onderdeel hiervan is een subsidieregeling van de Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH), waaraan in 2015 € 200.000 is besteed:

Om de geïnteresseerde kandidaten te stimuleren om over te stappen heeft het fonds SSFH een tijdelijke subsidieregeling tegemoetkoming scholingskosten (Instroom 600) opgezet, met terugwerkende kracht van 1 oktober 2014 tot 1 oktober 2016. In 2015 zijn er ruim 100 aanvragen binnengekomen. Doel is dat 600 kandidaten met stimulering van SSFH instromen.

Ad 3 Samenwerkingsverbanden/-projecten

(Inter)sectorale mobiliteit of (een bredere) inzetbaarheid kan ook vorm krijgen door samenwerking tussen verschillende sectoren. Onder andere in het sociaal akkoord 2013 is geconstateerd dat het van belang is dat O&O-fondsen meer sectoroverstijgend gaan samenwerken, zodat werknemers eenvoudiger een beroep kunnen doen op ondersteuning bij de overstap van een (krimp)sector naar een (groei)sector (Stichting van de Arbeid, 2013). De sectorfondsen zijn echter gebonden aan cao's en scholingsafspraken die voornamelijk betrekking hebben op het functioneren in het bedrijf of met een duidelijk bedrijfs- of sectorbelang. Uit de Monitor O&O-fondsen blijkt dat eind 2013 "slechts enkele cao's - zoals de Bouwnijverheid en de Grafimedia - bepalingen hebben opgenomen voor scholing die relevant is voor het functioneren buiten het bedrijf, of voor scholing die naar eigen inzicht kan worden ingevuld" (van der Meijden & van der Meer, 2013). Dit komt volgens de auteurs onder andere omdat veel sectoren kampen met een te lage instroom en te grote uitstroom. Bij intersectorale mobiliteit lijkt samenwerking tussen branches in grotere sectoren volgens hen meer voor de hand te liggen, evenals mobiliteit tussen aanpalende branches/sectoren.

Bij de technische fondsen worden al stappen gezet met betrekking tot samenwerking binnen de sector. In het O&O-fonds Metaalbewerking (OOM) wordt het volgende gesteld:

De arbeidsmarkt is aan grote veranderingen onderhevig. Door onder meer de vergrijzing, technologische veranderingen en toenemende (internationale) mobiliteit van werk zullen er steeds overschotten en tekorten ontstaan of voortbestaan. Binnen de techniek is het verwachte tekort aan voldoende goed opgeleide en gekwalificeerde werknemers nog steeds groot. Het is daarom noodzaak om alle mogelijkheden om de juiste man of vrouw op de juiste (arbeids)plek te krijgen te benutten. Een intersectorale kijk op werk is hierbij onontbeerlijk. Anticiperend op deze ontwikkelingen wil OOM de mogelijkheden tot intersectorale samenwerking en in het bijzonder intersectorale mobiliteit binnen de technieksector ten volste benutten.

In 16 financiële jaarverslagen van de onderzochte cao-fondsen is informatie aangetroffen over samenwerkingsverbanden tussen verschillende sectoren.

In het fonds van de uitzendsector (Flexbranche) heeft een van de doelstellingen expliciet betrekking op sectoroverschrijdende activiteiten. Hieronder vallen o.a. (nieuwe) vormen van intersectorale samenwerking met de sectoren Techniek, Sociale Werkvoorziening en Groente & Fruit, en mentorvergoedingen voor de sector Bouw/techniek. In 2015 is hier € 60.000 aan besteed.

Sectoren kunnen ook samenwerken door gezamenlijk een aanvraag voor een sectorplan in te dienen bij het ministerie van SZW (zie ook par. 3.4). Een voorbeeld daarvan is de deelaanvraag van het fonds Handel in bouwmaterialen (Hibin; kosten in 2015 ruim € 15.000), als onderdeel van de totale aanvraag van het Samenwerkingsverband Sector Groothandel. Hibin Opleidingen wilde dit geld besteden aan de volgende projecten: Leercultuuronderzoek, Experiment E-learning en Brancheacademie Bouwtoelevering.

Ad 4 Om- en bijscholing/EVC-trajecten

Bij-, om- en nascholing dragen er aan bij dat werknemers hun eigen functie goed kunnen blijven vervullen dan wel een andere functie kunnen gaan vervullen (38 fondsen). Ook erkenning van eerder verworven competenties (EVC) kan hier aan bijdragen (22 fondsen). Activiteiten gericht op om- en bijscholing en/of EVC komen in 43 fondsen voor.

Zo is in de sector Technische installatiebedrijven in 2015 ruim € 20 miljoen aan bijscholing besteed. Driekwart van dit bedrag was bestemd voor uitkeringen ontwikkelingsstimulering.

Met betrekking tot EVC kon een werkgever in de Metaalbewerking in 2015 voor een EVC-traject op basis van cofinanciering een maximale bijdrage aanvragen van € 750 per werknemer. Het fonds heeft hier in 2015 ruim € 56.000 aan uitgegeven. Overigens wordt in bijna de helft van de 22 cao-fondsen waarin EVC wordt aangeboden, gemeld dat er in 2015 minder gebruik van is gemaakt dan voorheen, of zelfs helemaal geen gebruik.

Naast de traditionele vormen van scholing is ook gekeken naar nieuwere vormen, zoals informeel leren, scholingsvouchers en taaltrajecten.

In zeven cao-fondsen is sprake van informeel leren, dat wil zeggen het opdoen van nieuwe kennis en ervaring op de werkplek door te doen en door te leren van collega's of leidinggevendenden. De ervaren/oudere collega die kennis overdraagt aan nieuwe/jongere collega's wordt wel leermeester genoemd, en krijgt hier soms een speciale opleiding voor. Zo staat in het cao-fonds Bouw & Infra het volgende:

Het sectorplan bevat tien maatregelen om de werkgelegenheid te stimuleren en behoud van vakmanschap te waarborgen, waaronder: behoud van

kennisoverdracht door leermeesters middels een loonkostensubsidie voor 1.000 leermeesters ouder dan 55 jaar die bbl-2 en bbl-3 leerlingen begeleiden.

In zes cao-fondsen zijn bepalingen over scholingsvouchers gevonden, ook wel loopbaancheques of opleidingswaardebonnen genoemd. In het cao-fonds Carrosseriebedrijf staat hierover het volgende:

Sectorplan toekomstgerichte scholing

Wanneer werknemers met hun werkgever in gesprek gaan over scholing en komen tot uitvoering hiervan dan is in het sectorplan een aanvullende subsidie mogelijk van € 150 per scholingsdag door het inzetten van waardebonnen. In totaal is in 2015 € 156.276 aan subsidie uitgekeerd.

In vijf cao-fondsen tot slot zijn afspraken aangetroffen om het probleem van laaggeletterdheid aan te pakken.

In de sector Industriële dienstverlening (Orsima) wordt in dit verband gerefereerd aan het Taalakkoord dat in 2015 is ontwikkeld op initiatief van de minister van SZW. De sector heeft hieraan medewerking toegezegd omdat laaggeletterdheid en problemen met taal bij instromers toenemen.

De sociale partners in de sector Schoonmaak en glazenwassers hadden al een afspraak over de financiering van 750 taaltrajecten. In het sectorplan is daarbovenop voor 2015 nog een bedrag gereserveerd voor een extra aantal (800) taaltrajecten.

Ad 5 Duurzame inzetbaarheid/employability

Duurzame inzetbaarheid/employability is er op gericht om werknemers gezond en vitaal aan het werk te houden. Voor werkgevers binnen een sector is dit ook belangrijk met het oog op (verwachte) krapte op de arbeidsmarkt. 67 fondsen hebben in 2015 activiteiten met betrekking tot duurzame inzetbaarheid /employability ontplooid.

Een veel voorkomende formulering is (een variant op) onderstaande doelstelling uit het cao-fonds Tankstations en wasbedrijven:

Het (doen) verrichten van scholingsactiviteiten, ontwikkelen van lesmateriaal, vormings- en ontwikkelingswerk, en het informeren hierover, ten behoeve van werkgevers en werknemers, teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt in de Bedrijfstak te bewerkstelligen en de employability van werknemers in de Bedrijfstak te verbeteren.

In het fonds Recreatie is sprake van het onderzoek Behoud oudere vakkrachten. Dit onderzoek moet leiden tot "maatregelen waardoor medewerkers op een optimale manier tot aan hun pensioen in de sector kunnen blijven werken en die waarborgen dat de kennis, vaardigheden en arbeidsethos van oudere medewerkers worden doorgegeven aan volgende generaties". In 2015 is hier ruim € 15.000 aan besteed.

Uit het fonds Metalektro: "Nieuw zijn de reserveringen voor de regelingen Training Duurzaam Inzetbaarheid (DI) en Zij-instroom. De regeling Training DI is in het kader van het sectorplan gestart in 2015. De afhandeling van de aanvragen loopt door in 2016. Voor de afhandeling is een bedrag van € 629.689 gereserveerd."

3.2 Activiteiten in jaarverslagen: samengevat, analyse naar economische sector, vergeleken in de tijd

Samengevat

In tabel 3.1 is samengevat in hoeveel financiële jaarverslagen over 2015 van de cao-fondsen inzetbaarheid bevorderende activiteiten zijn aangetroffen. Afspraken over duurzame inzetbaarheid / employability komen het meest voor (79% van de fondsen hebben zo'n afspraak) en afspraken over samenwerkingsverbanden het minst (bij 19% van de fondsen).

Tabel 3.1 Fondsen met bredere inzetbaarheid bevorderende activiteiten, absoluut en als percentage van het totaal aantal fondsen.

activiteit	aantal fondsen	als % van totaal
(inter)sectorale mobiliteit / van werk naar werk	25	29%
(zij-)instroom	42	49%
samenwerkingsverbanden	16	19%
om-/bijscholing, EVC	43	51%
duurzame / bredere inzetbaarheid	67	79%
totaal¹	85	100%

¹ Omdat in fondsen meerdere (een bredere) inzetbaarheid bevorderende activiteiten kunnen voorkomen, is het totaal niet gelijk aan de som van de afzonderlijke activiteiten.

Van de 85 fondsen hebben er 73 een of meer van de activiteiten in het jaarverslag staan¹⁰. Er zijn 12 jaarverslagen waarin geen enkele bredere inzetbaarheid bevorderende activiteit is aangetroffen, en acht waarin alle vijf onderscheiden activiteiten zijn gevonden (tabel 3.2).

Tabel 3.2 Aantal bredere inzetbaarheid bevorderende activiteiten per fonds.

activiteit	aantal fondsen	als % van totaal
geen activiteit	12	14%
een activiteit	18	21%
twee activiteiten	19	22%
drie activiteiten	15	18%
vier activiteiten	13	15%
vijf activiteiten	8	9%
totaal	85	100%

Analyse naar economische sector

Tabel 3.3 toont per economische sector aan welk percentage van de fondsen de betreffende activiteit in het jaarverslag hebben staan. Sommige sectoren, zoals landbouw en vervoer & communicatie, hebben te weinig fondsen om echt iets van te kunnen zeggen. Wat wel duidelijk is, is dat de sector bouwnijverheid op alle activiteiten het hoogst scoort: in alle acht bouwfondsen (100%) zijn afspraken aangetroffen over (zij-)instroom, om- en bijscholing / EVC en duurzame / bredere inzetbaarheid; in zes van de acht (75%) afspraken over (inter)sectorale mobiliteit / VWNW; en in drie van de acht (38%) afspraken over samenwerkingsverbanden. De sector industrie scoort op alle activiteiten ongeveer op het gemiddelde. De sectoren handel & horeca en zakelijke & overige dienstverlening schommelen deels op en deels onder het gemiddelde.

¹⁰ Het aantal fondsen met activiteiten (73) komt niet helemaal overeen met het aantal fondsen met uitgaven (68). Dit komt enerzijds omdat er 9 fondsen zijn die wel 1 of 2 activiteiten hebben beschreven, maar geen uitgaven hebben opgenomen; en anderzijds zijn er 4 fondsen die wel (kleine) uitgaven hebben opgenomen, maar geen activiteiten hebben beschreven.

Tabel 3.3 Percentage fondsen met bredere inzetbaarheid bevorderende activiteiten, naar economische sector.

sector	aantal fondsen in onderzoek	(inter) sectorale mobiliteit / van werk naar werk	(zij) instroom	samenwerkingsverbanden	om-bijtscholing, EVC	duurzame / bredere inzetbaarheid
landbouw	2	50%	50%	-	-	50%
industrie	25	28%	48%	16%	52%	80%
bouwnijverheid	8	75%	100%	38%	100%	100%
handel & horeca	28	21%	39%	21%	54%	75%
vervoer & com.	3	33%	67%	-	33%	100%
zakel. dienstverl.	13	23%	31%	15%	39%	69%
ov. dienstverl.	6	17%	67%	17%	17%	83%
totaal	85	29%	49%	19%	51%	79%

Resultaten 2015 vergeleken met die van 2013

SZW heeft soortgelijk onderzoek verricht naar activiteiten die een bredere inzetbaarheid bevorderen in financiële jaarverslagen van cao-fondsen over het jaar 2013 (SZW, 2016). In deze paragraaf worden de resultaten van 2015 en 2013 met elkaar vergeleken. De vergelijking heeft alleen betrekking op het panel van fondsen dat beide jaren in het onderzoek is betrokken, 78 in totaal. Tabel 3.4 toont de resultaten; deze worden in de tekst daaronder per activiteit besproken.

Tabel 3.4 Vergelijking cao-fondsen 2013 en 2015 (n = 78)

doelstelling / activiteit	aantal fondsen in 2013	aantal fondsen in 2015
(inter)sectorale mobiliteit / VVNW:	25	24
▪ intersectorale mobiliteit	▪ 5	▪ 12
▪ van werk naar werk	▪ 18	▪ 21
▪ mobiliteitscentrum	▪ 6	▪ 4
(zij-)instroom	35	40
samenwerkingsverbanden	14	16
om-/bijscholing, EVC:	42	41
▪ om/bijscholing	▪ 37	▪ 37
▪ EVC	▪ 23	▪ 21
duurzame / bredere inzetbaarheid:	56	61
▪ duurzame inzetbaarheid	▪ 31	▪ 41
▪ employability	▪ 50	▪ 51
totaal ¹	78	78

¹ Omdat in fondsen meerdere (een bredere) inzetbaarheid bevorderende activiteiten kunnen voorkomen, is het totaal niet gelijk aan de som van de afzonderlijke activiteiten.

Ad 1 (Inter)sectorale mobiliteit / VVNW

De resultaten ten aanzien van de activiteit (inter)sectorale mobiliteit / van-werk-naar-werk is in beide jaren ongeveer gelijk (resp. 25 en 24). Als gekeken wordt naar de onderdelen hiervan, zijn wel wat verschuivingen zichtbaar.

Het aantal cao-fondsen waarin expliciet sprake is van intersectorale mobiliteit is meer dan verdubbeld. Een voorbeeld van een nieuwe afspraak is te vinden bij het fonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen. Een van de doelstellingen van het Sectorplan 2016-2017 luidt namelijk:

Het bevorderen van (intersectorale) mobiliteit van werkloze chauffeurs/kraanmachinisten naar werk in een andere functie binnen of buiten de sector.

Het aantal cao-fondsen waarin sprake is van van-werk-naar-werk is gestegen van 18 naar 21. Het aantal fondsen waarin sprake is van een mobiliteitscentrum is gedaald van 6 naar 4. Dit komt o.a. doordat het 'Mobiliteitscentrum', dat in 2013 door drie verschillende fondsen uit de detailhandelsector wordt aangehaald, in 2015 blijkbaar niet meer als zodanig bestaat¹¹.

Ad 2 (Zij-)instroom

Het aantal fondsen waarin sprake is van bevordering (zij-)instroom is gestegen van 35 naar 40. Zo heeft het fonds Natuursteenbedrijven in 2015 subsidie verleend met als doel:

Bevordering van de instroom en werving van leerlingen om vakmanschap te behouden.

Ad 3 Samenwerkingsverbanden

Het aantal fondsen waarin sprake is van samenwerkingsverbanden is gestegen van 14 naar 16. Deels komen dezelfde projecten uit 2013 terug: TechniekTalent, Winnen met leren, Baan je toekomst. Een voorbeeld van een nieuwe samenwerkingsvorm is te vinden bij de Particuliere beveiliging:

Er wordt ook deelgenomen aan een project in samenwerking met de politie en defensie. Dit gaat over de promotie van uniformberoepen op het vmbo en het trainen van docenten vmbo. De samenwerking met politie en defensie heeft voor andere projecten een toegevoegde waarde.

Ad 4 Om-/bijscholing, EVC

Het aantal fondsen waarin sprake is van om-/bijscholing en/of EVC is in beide jaren resp. 42 en 41. Ten aanzien van om-/bijscholing is er geen wijziging, het aantal fondsen ligt in beide jaren op 37. Het aantal fondsen waarin EVC wordt aangeboden is gedaald van 23 naar 21. Deze daling stemt overeen met wat in paragraaf 3.1 ad 4 is gemeld, namelijk dat het gebruik van EVC in 2015 minder was dan voorheen.

Ad 5 Duurzame / bredere inzetbaarheid

Het aantal fondsen waarin sprake is van duurzame dan wel bredere inzetbaarheid is gestegen van 56 naar 61. Vooral op het onderdeel duurzame inzetbaarheid is groei waar te nemen, van 31 naar 41. Zo is bij het fonds Zoetwarenindustrie te lezen:

De werkgroep DIM is hard bezig om het onderwerp Duurzame Inzetbaarheid op de agenda te zetten. Het is de bedoeling dat er pilots worden gedraaid in de loop van 2016. De conclusies van de pilots zijn bij voorkeur tot cao-afspraken te herleiden die voor de gehele sector kunnen gelden.

3.3 Beleidsplannen cao-fondsen

Ter aanvulling op de informatie over intersectoraal beleid (scholing, samenwerking) en bredere inzetbaarheid in (financiële) jaarverslagen, heeft de Stichting van de Arbeid O&O-fondsen verzocht hun beleidsplannen (inter)sectorale scholing over 2015 ter beschikking te stellen. Van de in dit onderzoek betrokken fondsen hebben er 21 gereageerd. Zes van deze fondsen, waaronder vier uit de sector overige dienstverlening, lieten weten niet over een dergelijk plan te beschikken. De andere 15 fondsen, waaronder vijf uit de sector industrie en vier uit de sector bouw,

¹¹ CNV Vakmensen heeft op 1 maart 2016 gepleit voor het zo snel mogelijk oprichten van een (nieuw) landelijk Mobiliteitscentrum voor werknemers in de detailhandel. Aanleiding was de kaalslag die toen in de Nederlandse winkelstraten plaatsvond (bron: website CNV Vakmensen).

hebben plannen of aanverwante documenten opgestuurd. Deze plannen geven nadere inkleuring aan de al verzamelde gegevens. Hieronder enkele passages uit deze plannen die betrekking hebben op intersectoraal beleid en bredere inzetbaarheid.

Sector landbouw: Colland

Het fonds Colland Arbeidsmarkt (agrarische en groene sector) geeft in de samenvattende notitie met betrekking tot scholing en ontwikkeling aan in 2015 ruim € 1,3 miljoen aan subsidie voor cursussen te hebben gegeven, ruim € 250.000 aan BBL-opleidingen en € 22.000 aan BBL-praktijktrainingen. Daarnaast wordt melding gemaakt van een employabilityregeling:

Per 1 juli 2015 is de employabilityregeling voor hoveniers ingegaan. Met deze regeling ontvangen werknemers, maar ook ex-werknemers binnen 6 maanden vanaf moment werkloosheid, een individueel budget. Dit budget is te besteden aan cursussen waarmee de groei en/of verdieping in het vak wordt gestimuleerd. Hiermee wordt gewerkt aan een brede inzetbaarheid van werknemers. Er zijn in 2015 8 declaraties uitgekeerd met een subsidiebedrag van in totaal € 8.400.

In navolging van deze regeling zijn door sociale partners in andere deelsectoren inmiddels principe afspraken gemaakt om regelingen van deze of soortgelijke aard in 2017 op te zetten.

Verder beschrijft Colland een voorbeeld van intersectorale samenwerking met de sector Bouw & Infra. Om de opleiding van machinisten in de sector blijvend en op kwalitatief hoogstaand niveau mogelijk te maken, ondersteunt de sector Bouw & Infra sinds jaar en dag de landelijke mbo-vakschool voor de infrasector, de stichting SOMA College. Het SOMA College leidt deelnemers o.a. op tot machinist grondverzet. Colland heeft ook belang bij vakbekwame machinisten grondverzet, en levert daarom een financiële bijdrage aan het SOMA College.

Sector industrie: Metaal & Techniek

In paragraaf 3.1 ad 3 bleek al dat er diverse cao-fondsen uit de sector Metaal & Techniek waren waarin belang wordt gehecht aan intersectorale samenwerking en -mobiliteit. Dit heeft onder andere te maken met de inzetbaarheid van werknemers, zo kan uit de missies van twee van deze M&T fondsen worden opgemaakt:

Bijdragen aan een aantrekkelijke Technische installatiebranche/ Isolatiebranche, met voldoende en goed gekwalificeerde mensen, waarin mensen duurzaam inzetbaar blijven en veilig en gezond werken.

De M&T fondsen hebben in hun afzonderlijke beleidsplannen een gezamenlijk document opgenomen, 'Intersectorale samenwerking technische O&O fondsen'. Kort samengevat:

Anticiperend op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt willen de O&O fondsen (A+O, OOM, OTIB, OOMT, OOI, OOC, OVP)¹² de mogelijkheden tot intersectorale samenwerking en in het bijzonder intersectorale mobiliteit binnen de technieksector ten volste benutten. De fondsen benutten hiervoor gezamenlijk de volgende aanknopingspunten:

¹² Metalektro, Metaalbewerking, Technische installatiebedrijven, Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven, Isolatiebranche, Carrosseriebedrijf, Procesindustrie.

1. *Reeds bestaande dienstverlening gericht op intersectorale samenwerking en/of –mobiliteit (bv Servicepunten Techniek, zij-instroom bbl, Skillsmanager).*
2. *Gelijklopende opdrachten afkomstig uit de cao's / principeakkoorden van de verschillende technische sectoren (bv het bevorderen van de mobiliteit van medewerkers van 45 jaar of ouder).*
3. *Kennisdeling- en uitwisseling rondom dienstverlening en onderzoeken.*
4. *Communicatie rondom intersectorale samenwerking en –mobiliteit.*

Sector bouw: Bouw & Infra

Het O&O-fonds Bouw & Infra heeft in 2015 € 45,5 miljoen uitgegeven aan scholing, zo blijkt uit het Overzicht Scholingsactiviteiten 2015. De scholingsactiviteiten worden onderverdeeld in drie bestedingscategorieën: tegemoetkomingen, opleiding & instroombevordering en scholing & loopbaanbeleid. Een voorbeeld uit de laatste categorie is het Loopbaantraject, waaraan in 2015 € 9,5 miljoen subsidie is verstrekt:

Cao-partijen bevorderen de loopbaanontwikkeling van werknemers in de sector Bouw en Infra en hebben daarvoor het Loopbaantraject Bouw & Infra ontwikkeld. Doel is om werknemers die van functie willen veranderen daarbij te ondersteunen. Het maakt daarbij niet uit of de wens tot functieverandering voortkomt uit de ambitie van de werknemer, of dat de gezondheidssituatie functieverandering wenselijk of noodzakelijk maakt. De beoogde functie kan zowel binnen het eigen bedrijf, bij een andere werkgever in de sector of buiten de sector worden gevonden.

Sector vervoer & communicatie: Transport en Logistiek

Het Sectorinstituut Transport en Logistiek heeft twee meerjarige strategische doelstellingen, aldus haar jaarplan 2015, namelijk 'voldoende instroom van werknemers' en 'vergroten inzetbaarheid van werkenden'. De strategie om de inzetbaarheid te vergroten luidt als volgt:

- *Advies en begeleiding op het gebied van gezondheid, veiligheid en verzuim.*
- *Loopbaanontwikkeling met het oog op gezonde, goed gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers.*
- *Bemiddelen werknemers van werk naar werk (dreigende werkloosheid, carrièrestap).*

Sector zakelijke dienstverlening: Flexbranche

In het jaarplan Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) is voor 2015 ruim € 1,6 miljoen gereserveerd voor projecten en vergoedingen in het kader van scholing. Intersectorale samenwerking blijft een speerpunt voor de flexbranche; met een aantal fondsen lopen al daadwerkelijke projecten, met andere andere fondsen blijven ze naar mogelijkheden zoeken:

In 2015 zetten we wederom in op de laaggeschoolde uitzendkracht, intersectorale samenwerking en richten we ons op marktontwikkelingen die nog niet opgepakt worden door de uitzendbranche.(...) Leren en werken blijven we stimuleren, zo ook het herkennen en certificeren van praktijkleren. Uitzendkrachten leren immers veel in de praktijk en veel uitzendkrachten zijn uitgevallen tijdens hun schoolcarrière. Terug naar school daar staan de meesten niet om te springen. Tegelijkertijd is het voor een meer duurzame inzetbaarheid noodzakelijk om inzichtelijk te maken welke competenties de

uitzendkracht bezit. Alle activiteiten, projecten en vergoedingen zijn intersectoraal, omdat wij alles goedkeuren mits het arbeidsmarkt relevant is.

3.4 Sectorplannen

In paragraaf 3.1 over activiteiten ter bevordering van (een bredere) inzetbaarheid kwam het begrip sectorplan al diverse keren ter sprake. Naar aanleiding van het sociaal akkoord 2013 is de tijdelijke Regeling cofinanciering sectorplannen opgesteld (de regeling loopt tot 1 januari 2020). Hoofddoelen van deze regeling zijn het overbruggen van de economische crisis en het versterken van de werking van de arbeidsmarkt. Het principe van de sectorplannen is een eigen investering van sociale partners; het Rijk legt hier dan 50% cofinanciering bij. In enkele sectorplannen is het eigen aandeel van de sociale partners hoger dan 50% vanwege de met subsidie ingezette BBL-trajecten. Bij deze trajecten geldt een verhouding van 20% subsidie en 80% eigen financiering.

Sectorplannen worden door samenwerkingsverbanden opgesteld en bij landelijke plannen is, naast werkgeversorganisaties en vakbonden, vaak een sectoraal A&O- of O&O-fonds betrokken.

De maatregelen in sectorplannen hebben in de eerste twee tranches (gestart in 2013/2014) onder meer betrekking op arbeidsmobiliteit, behoud vakkrachten, scholing, bevordering instroom, en bevordering gezondheid.

Uit de monitoring van de eerste twee tranches van de 76 sectorplannen blijkt dat in termen van het aantal maatregelen en het aantal geplande deelnemers het thema scholing het meest is toegepast (Heyma, van der Werff & Brekelmans, 2016). Het meeste budget gaat naar bevordering instroom; hieronder vallen ook de naar verhouding dure maatregelen om extra leerwerkplekken te creëren (voor bijvoorbeeld BBL-leerlingen), aldus Heyma et al.

Bij de 25 sectorplannen uit de derde tranche (gestart in 2015/2016) ligt de focus op (inter)sectorale mobiliteit. Het gaat daarbij om van-werk-naar-werktrajecten, waarbij het oogmerk is om mensen een totaaltraject aan te bieden van bemiddeling, om- of bijscholing en plaatsing bij een nieuwe werkgever.

In hoeverre hebben de 85 onderzochte fondsen scholingsmiddelen ingezet middels sectorplannen? In de jaarverslagen van 33 cao-fondsen is sprake van sectorplannen. Het betreft zowel gevallen waarin het fonds hoofdaanvrager en/of uitvoerder van het plan is, als situaties waarin het fonds een van de samenwerkingspartners is. Een voorbeeld van het eerste is het sectorplan Bouw & Infra, waarvan het O&O-fonds voor de Bouwnijverheid hoofdaanvrager is. Een voorbeeld van het tweede is het sectorplan Levensmiddelenindustrie, waarvan onder andere de fondsen voor de Vleessector en voor de Vleeswarenindustrie samenwerkingspartners zijn.

Hoe groot is de eigen bijdrage van de samenwerkingspartners aan de sectorplannen?¹³ Ruim 80% van de bedragen ligt tussen € 0,5 mln. (bv Architectenbranche) en € 13,5 mln. (Metalektro). Vier sectorplannen van de fondsen omvatten eigen bijdragen van € 32 tot € 65 mln. (Transport & logistiek, Levensmiddelenindustrie, Metaalbewerking en Technische installatiesector). Uitschieter naar boven is het sectorplan Bouw & Infra met € 122 mln.

¹³ Eigen bijdrage = subsidiabele kosten minus subsidiebedrag; informatie ontleend aan factsheets sectorplannen.

4 Conclusies en discussie

De eerste onderzoeksvraag luidde: Wat is de omvang van de uitgaven van de onderzochte fondsen op het gebied van opleiding & ontwikkeling en werkgelegenheid?

Van de 85 onderzochte cao-fondsen hebben er in 2015 68 uitgaven gedaan in verband met de doelstellingen opleiding & ontwikkeling en/of werkgelegenheid, gezamenlijk voor een bedrag van ruim € 240 mln. Dit bedrag is ongeveer gelijk aan dat van 2013. De uitgaven van fondsen in diverse sectoren verschillen van elkaar en dit wordt o.a. bepaald door de behoefte binnen de sector aan werkgerelateerde scholing en aan instroom van arbeidskrachten. In de sectoren bouw, en in mindere mate industrie en vervoer & communicatie, zijn de gemiddelde uitgaven per werknemer aan opleiding & ontwikkeling en werkgelegenheidsprogramma's hoger dan in de andere sectoren.

De tweede onderzoeksvraag luidde: In welke mate verlenen de onderzochte fondsen (financiële) steun aan activiteiten die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers bevorderen?

Bij 73 van de 85 fondsen zijn een of meer van de vijf onderscheiden activiteiten aangetroffen in het jaarverslag. Activiteiten ten aanzien van duurzame inzetbaarheid / employability worden door de meeste fondsen ondersteund (bijna 80%). Activiteiten met betrekking tot om-/bijscholing en tot (zij-)instroom worden door de helft van de fondsen ondersteund. Activiteiten op het gebied van (inter)sectorale mobiliteit / VWNV en samenwerkingsverbanden komen het minst voor. Van de economische sectoren scoort de bouwnijverheid op alle vijf activiteiten het hoogst. In vergelijking met 2013 is het aantal fondsen dat de diverse (sub)activiteiten steunt toegenomen, op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat de aandacht voor bredere inzetbaarheid is toegenomen.

Discussie

Aanleiding voor dit onderzoek was de motie Van Weyenberg en Lucas over O&O-fondsen en intersectorale scholing. De vraagstelling is in de eerste plaats verruimd naar alle cao-fondsen die activiteiten ontplooiën op het terrein van (intersectorale) scholing. In de tweede plaats is, naast intersectorale scholing, ook gekeken naar andere activiteiten die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers bevorderen. Bij dit onderzoek kunnen de volgende kanttekeningen worden geplaatst:

- Naast cao-fondsen bevatten ook reguliere cao's en sociale plannen afspraken tussen sociale partners ten aanzien van bredere inzetbaarheid (bijv. van-werk-naar-werk trajecten) (SZW, 2017).
- Sociale partners kunnen op centraal niveau afspraken maken over intersectorale samenwerking e.d., maar die werken niet zonder meer door in afspraken op decentraal niveau (van Houten, 2008).

Verder zijn er diverse vragen en discussiepunten te formuleren bij de rol van cao-fondsen in het kader van bredere inzetbaarheid:

- Is het reëel om van 'kleine' fondsen (reserve < € 10 mln.) te verwachten dat zij een bijdrage leveren aan bredere inzetbaarheid?
- Welke verklaringen zijn er, naast beschikbare middelen van het fonds en behoefte in de sector, voor de verschillen tussen fondsen in uitgaven aan en ondersteuning van activiteiten die bredere inzetbaarheid bevorderen?
- Welke gevolgen hebben economische ontwikkelingen (crisis/herstel, krimp/groei) voor de uitgaven en activiteiten van fondsen in verband met bredere inzetbaarheid (bv in de bouw)?
- Welk effect heeft de flexibilisering van de arbeidsmarkt op de rol van de cao-fondsen inzake bredere inzetbaarheid?

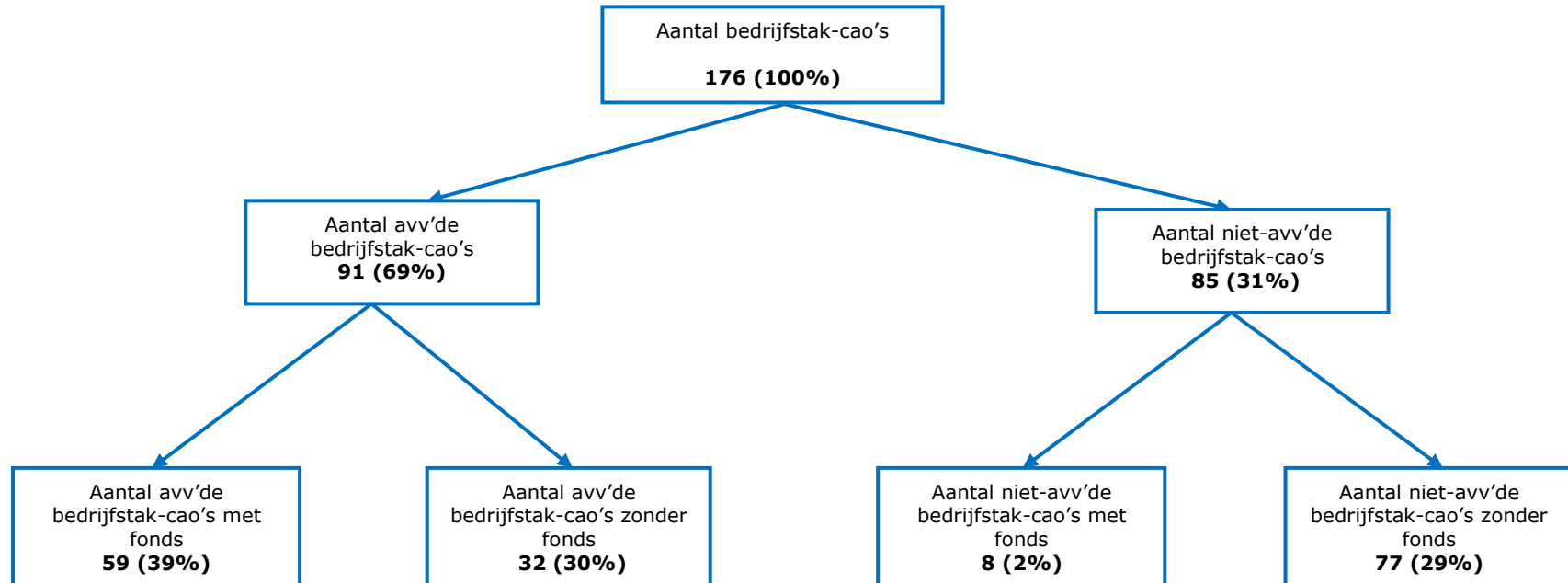
- Het aanbod van opleidingen ter bevordering van brede inzetbaarheid en mobiliteit is niet alleen de verantwoordelijkheid van O&O-fondsen/werkgevers, maar ook van de overheid (Ecorys, 2016).
- De vraag naar opleidingen, oftewel de leerbereidheid van de Nederlandse volwassenen, moet omhoog. Overheid, sociale partners en stakeholders moeten samen werken aan het ontwikkelen en bevorderen van een leercultuur (OESO, 2017; SER 2017).
- Verder spelen er discussies over de beste manier van financieren van post-initiële scholing (individuele scholingspremie versus nationaal scholingsfonds) en de toegang tot scholingsgelden voor bepaalde groepen op de arbeidsmarkt (bv flex-werkers en zzp'ers) (Ecorys, 2016).
- Voorstanders van een nieuw sociaal akkoord hebben in dit verband onlangs het volgende voorgesteld: oprichting van een Nationaal Scholingsfonds met individuele trekkingsrechten (ook voor zzp'ers) en een ontwikkelingsplicht voor werknemers in het arbeidscontract (WOW: Werkende Ontwikkelingswet) (Biesheuvel et al, 2017).

Literatuurlijst

- Biesheuvel, H., Vos, M.L. & Pikaart, M. (20 juli 2017). *Dit sociaal akkoord is beter voor iedereen*. Volkskrant, p.22.
- Ecorys (2016). *Verkenning scholingspremie en nationaal scholingsfonds. Eindrapport*. Opdrachtgever: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Rotterdam.
- Heyma, A. & Werff, S. van der & Brekelmans, J. (2016). *Quickscan 4 – Evaluatie Sectorplannen*. In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amsterdam, SEO / ECBO.
- Houten, G.W. van (2008). *Beleidsuitvoering in gelaagde stelsels. De doorwerking van aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid in het CAO-overleg*. Amsterdam, Rozenberg.
- Julen, J. (9 januari 2017). Pensioenafspraken zware beroepen nooit nagekomen. *Trouw*, online.
- Meijden, A. van der, & Meer, M. van der (2013). *Sectorfondsen voor opleiding en ontwikkeling: van pepernoten naar spekkoeke*. Vierde meting van de Monitor O&O-fondsen. 's-Hertogenbosch, ECBO.
- OESO (2017). *OECD Skills Strategy Diagnoserapport Samenvatting Nederland 2017*. Parijs.
- SER (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan. Een richtinggevend advies*. Uitgebracht aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Den Haag, advies 17/04.
- Stichting van de Arbeid, 2011. *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid*.
- Stichting van de Arbeid, 2013. *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*.
- SZW (2016). *Bevordering van (een bredere) inzetbaarheid*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SZW (2017). H.9: De financiële positie van cao-fondsen & H.10: Bevordering van (een bredere) inzetbaarheid. *Cao-afspraken 2016*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Tweede Kamer, 2015-2016, 30 012, nr. 64. *Leven Lang Leren. Motie van de leden Van Weyenberg en Lucas*.
- Tweede Kamer, 2016-2017, 30 012, nr. 75. *Leven Lang leren. Verslag van een hoorzitting*.
- Troost, N. (18 maart 2017). Oudere werknemer eerder omscholen. *Volkskrant*, p. 32.

Bijlage I

Bedrijfstak-cao's naar wel/geen avv en wel/geen avv'd cao-fonds(en), stavaza 1-1-2015 (tussen haakjes het percentage werknemers onder de bedrijfstak-cao's).



In dit schema zijn de 85 onderzochte fondsen gerelateerd aan de bedrijfstak-cao's (onder de 176 bedrijfstak-cao's vallen circa 5 miljoen werknemers). Het schema laat zien dat niet alle bedrijfstak-cao's avv'd worden (of pas na 1-1-2015) en dat niet aan alle avv'de bedrijfstak-cao's een of meerdere cao-fondsen verbonden zijn. In totaal is voor 41% van de werknemers onder een al dan niet avv'de bedrijfstak-cao sprake van een cao-fonds.

Bijlage II**Lasten per fonds in 2015 (x €1000) en de lasten per doelstelling als percentage van de totale lasten, naar economische sector.**

Fonds	lasten totaal	o&o	werkg	cao	arbo	uitkering	expl
Landbouw							
Ambachtelijke Pluimv., Poel. en Wildhand., FBA	74	0	0	61	0	0	39
Colland, Arbeidsmarkt	18.511	28	23	31	13	0	5
Industrie							
Afbouw, O&O-fonds	1.437	37	0	5	16	28	14
Bakkersbedrijf, SF	5.476	56	8	30	3	0	3
Gemaksvoedingsindustrie, SF	171	0	1	87	1	0	11
Graanbewerking en verwerkende bedrijven, SF	280	0	0	61	7	0	31
Grafische bedrijven, SF	3.209	0	28	5	1	31	34
Hiswa Houten en Kunststoffen handel, SF	135	39	0	28	1	0	32
Houtverwerkende Industrie, SF	505	10	0	35	6	33	16
Kartonnage en Flexibele Verpakkingen, FCB	844	25	3	7	42	0	24
M&T Metaal Werkgeversbijdrage, SF	11.697	6	4	78	3	0	9
MenT Carrosseriebedrijf, O&O-fonds	3.646	38	49	3	0	0	11
MenT Goud en Zilvernijverheid, O&O-fonds	53	11	0	0	0	0	89
MenT Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds	39.010	31	55	0	0	0	14
Metalektro, A&O-fonds	21.837	34	40	1	5	0	21
Metalektro, R. v. Overleg	1.298	0	0	54	0	0	46
Metalektro, SF	3.050	2	4	88	4	0	1
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	2.404	66	0	26	1	0	7
Mode Interieur en Textielindustrie, O&O-fonds	191	74	0	0	0	0	26
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, SF	761	0	0	93	0	0	7
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, Vakraad	327	16	0	1	11	0	72
Parket, SF	55	0	0	18	0	24	58
Pluimveeverwerkende Industrie, FCB	473	7	0	79	10	0	5
Tandtechniek, SF	262	4	23	27	5	0	42
Timmerindustrie, Werkgelegenheidsfonds	7.430	54	13	12	0	2	19
Vleeswarenindustrie, FCB	577	24	1	44	6	0	26
Zoetwaren Industrie, SF	1.889	0	0	74	20	0	6

Fonds	lasten totaal	o&o	werkg	cao	arbo	uitkering	expl
Bouw							
Bitumieuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijf, SF	4.475	56	0	28	1	7	8
Bouw en Infra i.l, Scholingsfonds	11.180	69	0	0	0	0	31
Bouw en Infra, O&O-fonds	68.563	63	4	11	13	1	7
MenT Isolatiebedrijf, O&O-fonds	939	7	33	0	0	0	60
MenT Technisch Installatiebedrijf, O&O-fonds	49.479	50	36	4	0	0	11
Natuursteenbedrijf, SF	892	21	21	23	21	0	14
Schilders Afwerkings en, O&O-fonds	12.380	31	1	8	8	37	16
Waterbouw, O&O-fonds	1.178	39	7	22	6	0	26
Handel & horeca							
Aardappelen, Groenten en Fruit, detailhandel, SF	818	56	0	29	0	0	15
Apotheken, Bedrijfsfonds	4.584	24	5	25	7	0	39
Banden en Wielbranche, FCB	2.362	36	13	49	0	0	3
Boekhandel en Kantoorvakh, O&O-fonds	556	0	0	76	0	0	24
Bouwmaterialen, Handel in, SF	689	45	0	35	2	0	18
Contract Cateringbranche, SKA	35	0	0	0	3	0	97
Contractcatering, FBA	88	0	0	0	0	0	100
Contractcatering, Opleidingen	481	86	0	0	0	0	14
Contractcateringbranche, Vakraad	1.177	0	6	78	0	0	15
Doe het zelfbranche, SF	486	77	0	13	0	0	10
Elektrotechnische Detailh, O&O-fonds	608	36	0	31	0	0	33
Fashion en Sport INretail, SF	622	66	0	10	0	0	23
Groenten en Fruit, Groothandelsfonds	963	57	0	24	0	0	18
Houthandel, Onderz. Opl. Arbeidsverh.	715	43	0	40	2	5	9
Levensmiddelenbedrijf, SF	3.034	0	0	97	1	0	2
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, O&O-fonds	12.915	43	45	4	0	0	8
Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf, Fonds	3.863	8	1	74	9	0	8
Recreatie, SF	3.119	28	8	45	0	0	19
Slagersbedrijf, Vorming en Ontwikkelingsfonds	2.329	34	17	45	0	0	4
Tankstations en Wasbedrijven, Bijdragefonds	712	3	4	61	10	0	21
Tankstations en Wasbedrijven, O&O-fonds	669	61	7	16	0	0	16
Technische Groothandel, FKB	1.271	20	2	30	17	0	31
Textielgoederen, Groothandel in, FKB	642	31	0	42	2	0	25
Tuincentrumbranche, SF	491	9	0	76	0	0	15
Vishandel, SF	322	0	1	68	0	0	32
Vlkglasbranche, O&O-fonds	424	68	0	0	6	0	25

Fonds	lasten totaal	o&o	werkg	cao	arbo	uitkering	expl
Vleessector, FCB	1.676	25	10	48	3	0	13
Wonen, SF	1.701	52	17	7	17	0	6
Vervoer & communicatie							
Beroepsgoederenvervoer, O&O-fonds	30.880	49	15	21	11	0	4
Besloten Busvervoer, Scholing en Ordening	1.140	4	0	71	3	0	22
Taxi, SF	3.192	5	1	23	1	0	71
Zakelijke dienstverlening							
Architectenbureaus, Fonds	434	22	0	60	2	0	16
Beveiliging particuliere, SF	895	0	13	47	16	0	25
Beveiligingsbranche, Opleidingsfonds	658	78	2	5	0	0	15
Orsima, FBA	347	0	0	73	0	0	27
Orsima, Kenniscentrum Cosi	121	42	10	0	0	0	48
Reisbranche, O&O-fonds	706	13	24	42	13	0	8
Schoonmaak en Glazenwassers, R. v. Arbeidsverh.	15.977	67	0	24	1	0	8
Tentoonstellingsbedrijven, Naleving	15	0	0	13	0	0	87
Tentoonstellingsbedrijven, SF	221	0	0	28	3	46	23
Uitzendbranche Flexbranche STOOF, O&O-fonds	1.900	70	3	0	0	0	27
Uitzendbranche Flexbranche, Arbo	720	0	0	0	42	0	58
Uitzendbranche SFU, Fonds	1.303	0	0	0	0	0	100
Uitzendkrachten, Naleving	2.748	0	0	53	0	0	47
Overige dienstverlening							
Huisartsenzorg, SF	3.532	2	68	12	3	0	15
Kappersbedrijf, O&O-fonds	1.957	47	0	47	0	0	7
Samenwerkende Branches Detailhandel, SF	751	44	0	39	0	0	18
SBW Bibliotheekwerk	448	0	0	72	0	0	28
Sport, Arbeidsmarktfonds	346	31	0	37	0	0	32
Welzijn en Maatsch.D, Jeugdzorg en Kinderopvang, FDA	11.305	43	0	43	0	0	14
Totale lasten	401.636						