



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

BEVORDERING VAN (EEN BREDERE) INZETBAARHEID

September 2016

INHOUDSOPGAVE		blz
SAMENVATTING		I
INLEIDING		1
1	CAO-FONDSEN	3
1.1	(Inter)sectorale mobiliteit/van-werk-naar-werk	5
1.2	Bevordering/scholing (zij-)instroom	6
1.3	Samenwerkingsverbanden/-projecten	7
1.4	Om- en bijscholing/EVC	8
1.5	Duurzame inzetbaarheid/employability	8
2	REGULIERE CAO'S	11
3	SOCIALE PLANNEN	15
BIJLAGEN		
Bijlage 1	Overzicht onderzochte instrumenten die bijdragen aan (een bredere) inzetbaarheid van werknemers, aantal cao's met afspraken over de instrumenten	21
Bijlage 2	Voorbeelden van doelstellingen en activiteiten van cao-fondsen, 2013	23

SAMENVATTING

Voor werkgevers en werknemers is het belangrijk dat werknemers vakbekwaam zijn, blijven of worden voor een goede uitoefening van een functie. Dat kan de huidige, maar ook een andere functie zijn. Binnen het eigen bedrijf of sector, maar ook bij een ander bedrijf of in een andere sector. Cao-partijen kunnen dit via verschillende wegen bevorderen.

In de eerste plaats door middel van cao-fondsen. In 2013 waren er 87 avv'de cao-fondsen. Deze fondsen waren van toepassing op 45% van de werknemers die onder een bedrijfstak-cao vallen. Voor vrijwel al deze fondsen is scholing één van de doelstellingen (de sectoren met een fonds zonder scholingsdoelstelling hebben wel een ander fonds met zo'n doelstelling). Uit de financiële jaarverslagen van deze fondsen blijkt dat ze in 2013 € 191 miljoen aan scholingsactiviteiten hebben uitgegeven. Dat is bijna de helft van alle lasten die deze fondsen aan de realisering van hun doelstellingen besteden.

Uit de toelichting op de jaarverslagen blijkt dat de cao-fondsen naast scholingsactiviteiten ook andere instrumenten inzetten die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers bevorderen. Hierbij kan worden gedacht aan bevordering van (inter) sectorale mobiliteit en van-werk-naar-werktrajecten (13 fondsen), bevordering en scholing van (zij-)instroom (26 fondsen), samenwerking met andere fondsen of het uitvoeren van gezamenlijke projecten (12 fondsen), stimulering van om- en bijscholing en EVC-trajecten (32 fondsen), en bevordering van duurzame inzetbaarheid en employability(46 fondsen).

Ook in reguliere cao's kunnen cao-partijen afspraken maken over de inzet van instrumenten die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers bevorderen. Het gaat hierbij niet alleen om scholingsinstrumenten, maar ook om andersoortige instrumenten zoals het inrichten van een mobiliteitscentrum, stages, en functieverbreding. De instrumenten zijn onderscheiden naar direct en indirect ondersteunend aan (een bredere) inzetbaarheid, en naar gericht op het eigen bedrijf/sector of een ander bedrijf/sector.

Gemiddeld genomen bevatten cao's meer afspraken over instrumenten die inzetbaarheid op de eigen functie (al dan niet binnen het eigen bedrijf/sector) bevorderen dan over instrumenten gericht op inzetbaarheid op een andere functie. Het gaat in beide gevallen vooral om de inzet van directe instrumenten. Wat de directe instrumenten betreft komen in cao's vooral afspraken voor over functiegerichte scholing (89 cao's), een persoonlijk opleidingsplan (48 cao's), scholingsplicht (46 cao's), en EVC (42 cao's). Met betrekking tot de indirecte instrumenten gaat het vooral om afspraken over verlof voor functiegerichte scholing (66 cao's), en examenverlof (59 cao's).

Gemiddeld genomen bevatten ondernemings-cao's meer afspraken over bevordering van (een bredere) inzetbaarheid dan bedrijfstak-cao's. Deze afspraken zijn ook vaker gericht op een andere functie (binnen of buiten het eigen bedrijf). Naar economische sector zijn het vooral de cao's in de (zakelijke en overige) dienstverlening en industrie die (een bredere) inzetbaarheid stimuleren. Ook in groeisectoren is er in het algemeen meer aandacht voor (een bredere) inzetbaarheid dan in krimpsectoren.

Tot slot is gekeken naar de afspraken in sociale plannen. Sociale plannen worden opgesteld als bij een bedrijf door bijvoorbeeld inkrimping of reorganisatie sprake is van (dreigend) banenverlies. In een sociaal plan kunnen dan onder meer afspraken worden gemaakt over (financiering van) activiteiten gericht op van-werk-naar-werktrajecten.

Uit onderzoek onder 88 sociale plannen, die zijn afgesloten na 1 januari 2013 en nog geldig waren op 1 januari 2016, blijkt dat in ruim een derde sprake is van ondersteuning van werknemers die in een vroeg stadium vrijwillig willen vertrekken. Vrijwel alle sociale plannen bevatten afspraken gericht op externe mobiliteit. De afspraken hebben vooral betrekking op externe begeleiding en scholing gericht op externe plaatsing van een werknemer. Ruim vier op de vijf sociale plannen bevatten ook afspraken die intern gericht zijn. Hier gaat het vooral om scholing en stages voor interne plaatsing van een werknemer, tijdelijke loonsuppletie en verplichte interne herplaatsing. Naast afspraken die vooral intern of extern gericht zijn, bevatten de sociale plannen ook andersoortige afspraken over bijvoorbeeld interne begeleiding, terugkeeropties, en loopbaantrajecten.

INLEIDING

De motie Van Weyenberg en Lucas¹ verzoekt het kabinet te onderzoeken "... welke O&O-fondsen geen afspraken hebben gemaakt over intersectorale scholing, de Kamer uiterlijk op Prinsjesdag 2016 te informeren over de uitkomsten van dit onderzoek en dan voorstellen te doen voor maatregelen om deze afspraken te versterken, zoals bijvoorbeeld het niet algemeen verbindend verklaren van O&O-fondsen zonder afspraken over intersectorale scholing."

Naar aanleiding van deze motie heeft het ministerie van SZW de financiële jaarverslagen van cao-fondsen² 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 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. Hierbij valt te denken aan van-werk-naar-werktrajecten, bevordering en/of scholing van (zij-)instroom in de sector, om- en bijscholing, EVC-trajecten en duurzame inzetbaarheid.

De genoemde activiteiten van cao-fondsen kunnen er toe 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.

Omdat niet alleen cao-fondsen het financieren van dergelijke activiteiten als doel hebben, maar ook reguliere cao's en sociale plannen afspraken kunnen bevatten over instrumenten die bijdragen aan (een bredere) inzetbaarheid van werknemers, zijn ook deze cao's en sociale plannen in het onderzoek betrokken. In het onderstaande worden de resultaten van deze drie invalshoeken van het onderzoek weergegeven.

¹ Tweede Kamer, 9 februari 2016, Kamerstuk 30012, nr. 64.

² 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, bedrijfstakeigen regelingen, en fonds collectieve belangen. Voor al deze fondsen wordt hier de term "cao-fondsen" gebruikt.

1 CAO-FONDSEN

Het ministerie van SZW heeft op basis van gegevens uit de financiële jaarverslagen van alle cao-fondsen over 2013³ gekeken naar activiteiten van de fondsen die bijdragen aan (een bredere) inzetbaarheid van werknemers die onder deze fondsen vallen. In totaal gaat het om 87 fondsen. Het schema op de volgende pagina geeft weer hoe de fondsen gerelateerd zijn aan bedrijfstak-cao's (tussen haakjes het percentage werknemers onder de bedrijfstak-cao's).

Het schema laat zien (situatie 2013) dat niet alle bedrijfstak-cao's avv'd worden (106 bedrijfstak-cao's wel; 75 bedrijfstak-cao's niet); en dat niet aan alle avv'de bedrijfstak-cao's een of meerdere cao-fondsen verbonden zijn (69 avv'de bedrijfstak-cao's wel een of meer fondsen; 37 avv'de bedrijfstak-cao's geen fondsen)⁴. In totaal is voor 45% van de werknemers onder een al dan niet avv'de bedrijfstak-cao sprake van een cao-fonds.

De cao-fondsen hebben in het algemeen een breed palet aan doelstellingen; (scholings)activiteiten gericht op (een bredere) inzetbaarheid kunnen daar onderdeel van zijn. Van de 87 onderzochte fondsen hebben er 77 onder meer scholing als doelstelling⁵. In totaal hebben deze 77 fondsen in 2013 € 191 miljoen uitgegeven aan scholingsactiviteiten. Dat is bijna de helft van alle lasten die deze fondsen besteden aan de financiering van hun doelstellingen. Naast scholing gaat het bij de doelstellingen onder meer om werkgelegenheid⁶ (12% van de doelstellingslasten), arbeidsomstandigheden (7%), cao-gerelateerde doelstellingen als onderzoek, voorlichting en naleving (19%) en overig (voornamelijk uitkeringen; 15%)^{7,8}. Deze verdeling van de lasten over de doelstellingen in 2013 is vergelijkbaar met die in het jaar daarvoor.

³ Het ministerie van SZW onderzoekt eens per twee jaar de financiële positie van cao-fondsen. 2013 is het laatste jaar waarover gegevens beschikbaar zijn. De jaarverslagen over 2014 zijn niet onderzocht, en die over 2015 zijn pas halverwege 2016 beschikbaar gekomen. De resultaten van het onderzoek van de financiële jaarverslagen 2015 zullen worden opgenomen in Cao-afspraken 2016.

⁴ Er zijn acht cao-fondsen gerelateerd aan bedrijfstak-cao's die in 2013 (nog) niet avv'd waren. Vijf daarvan vallen onder het sectorfonds Colland van de sector landbouw. De andere drie zijn de bedrijfstak-cao's voor de tuincentra (11.500 werknemers), de visdetailhandel (6.000 werknemers), en viakglas (4.500 werknemers).

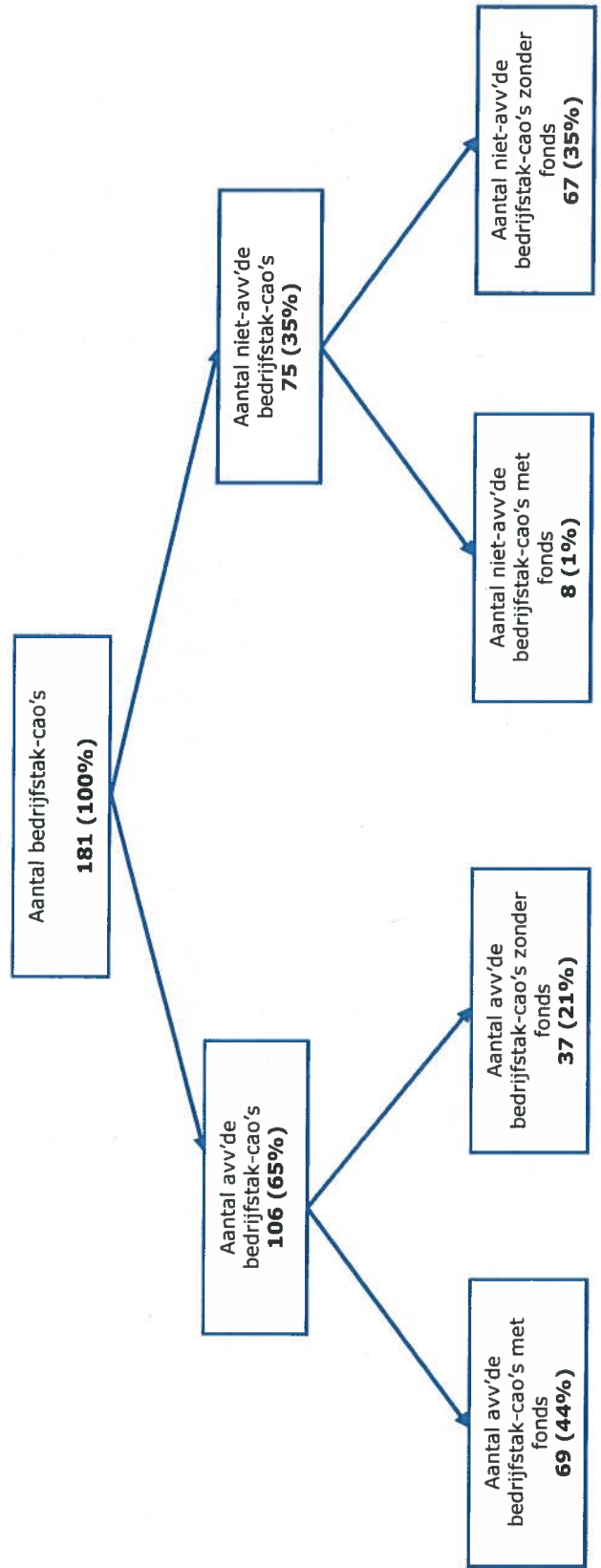
⁵ Tien cao-fondsen hebben zelf geen scholingsdoelstelling, maar een ander fonds dat aan dezelfde reguliere cao is gerelateerd, heeft die doelstelling wel. Deze 10 fondsen zonder scholingsdoelstelling hebben doelstellingen op het terrein van onder meer naleving, arbeidsomstandigheden en financieren van andere fondsen binnen de sector.

⁶ Hieronder vallen ook activiteiten gericht op bevordering van de instroom in de sector en van scholing van jeugdigen (BBL).

⁷ In het onderzoek naar de financiële positie van cao-fondsen zijn een paar fondsen meegenomen die uitkeringen als hoofddoelstelling hebben, maar daarnaast ook andere activiteiten financieren. Een voorbeeld hiervan is het aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid. Dit fonds geeft onder andere een tegemoetkoming in loonkosten voor extra verlofdagen van bouwplaatswerknemers van 55 jaar en ouder en een eenmalige uitkering aan de werknemer die werkloos is geworden.

⁸ Zie **Cao-afspraken 2014** voor een uitgebreid verslag van het onderzoek naar de financiële positie van cao-fondsen in 2013. Daarin wordt ter toelichting op de doelstellingen ook ingegaan op de onderliggende activiteiten.

Schema **Bedrijfstak-cao's naar wel/geen avv en wel/geen avv'd fonds, 2013 (tussen haakjes het percentage werknemers onder de bedrijfstak-cao's)⁹**



⁹ Onder de 181 bedrijfstak-cao's vallen circa 5,5 miljoen werknemers.

De onderzochte financiële jaarverslagen bevatten niet alleen een verantwoording van de baten, lasten en reserves van de cao-fondsen, maar geven ook een kwalitatieve toelichting op de activiteiten van de fondsen. Op basis van deze toelichting is ook nagegaan in welke mate de cao-fondsen activiteiten ondersteunen die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers bevorderen. Hierbij zijn vijf soorten activiteiten onderscheiden:

- 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. 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 vakbekwaamheid, 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.

1.1 (Inter)sectorale mobiliteit/van-werk-naar-werk

Uit de toelichtingen blijkt dat voor cao-fondsen intersectorale scholing op zich geen doelstelling is. Dat neemt niet weg dat vier fondsen wel activiteiten hebben ontplooid om intersectorale mobiliteit te bevorderen. Ook van-werk-naar-werktrajecten zijn in dit verband relevant. Deze zijn niet per sé gericht op mobiliteit naar een andere sector, maar wel bedoeld om werknemers die hun arbeidsplaats dreigen te verliezen, naar een andere baan te begeleiden. In 11 fondsen komen dergelijke trajecten ter sprake. In totaal zijn er 13 fondsen die langs één van beide wegen (inter) sectorale mobiliteit bevorderen.

Een voorbeeld¹⁰ van intersectorale mobiliteit/van-werk-naar-werk is te vinden in het fonds voor onderzoek, opleiding en arbeidsverhoudingen van de houthandel. In deze sector is voor werknemers die met ontslag worden bedreigd, sprake van een financiële bijdrage voor om-, her- en bijscholing naar een andere sector. En

¹⁰ In Bijlage II zijn meer voorbeelden opgenomen van diverse soorten activiteiten.

bij gedwongen ontslag krijgen werknemers een employabilitycheck of een outplacementtraject aangeboden. In 2013 was hier een bedrag van ruim € 218.000 mee gemoeid.

Een ander voorbeeld van bevordering van (inter)sectorale mobiliteit is het mobiliteitscentrum C3 in de creatieve sector. Het sociaal fonds voor de grafische bedrijven heeft in 2013 ruim € 1,5 miljoen aan de financiering van dit centrum bijgedragen. In het financiële jaarverslag van dit fonds wordt over het mobiliteitscentrum het volgende opgemerkt:

Voor werknemers die werkloos worden is het belangrijk om zo snel mogelijk een nieuwe baan te vinden. Of dat nu binnen of buiten de branche is. De sociale partners van de grafimedia sector en uitgeverij branche hebben daarom in 2010 het Mobiliteitscentrum C3 - Centrum Creatieve Carrières - opgezet. Werknemers die gedwongen ontslagen worden, worden vanuit dit centrum begeleid in het vinden van ander werk. Ook andere branches binnen de creatieve industrie kunnen aanhaken bij dit initiatief.

1.2 Bevordering/scholing (zij-)instroom

Een andere manier om intersectorale mobiliteit te stimuleren is langs de weg van bevordering en scholing van (zij-)instroom in de sector. In 26 fondsen wordt hier aandacht aan besteed. In bijvoorbeeld het carrosseriebedrijf is in 2010 het zogenaamde Gouden Kans project gestart. Binnen dit project worden zij-instromers in de branche opgeleid tot een acceptabel startniveau (BBL-niveau). In 2013 is ruim € 13.000 aan dit project besteed.

Een tweede voorbeeld heeft betrekking op het beroepsgoederenvervoer. In deze sector wil men, met het oog op een toekomstig chauffeurstekort, nieuwe chauffeurs en logistiek medewerkers werven vanuit bedrijven, ook van buiten de sector. In 2013 is in dit kader onder andere € 300.000 aan scholingssubsidies verstrekt. Daarnaast wordt de instroom van BBL-leerlingen gestimuleerd, onder andere door scholingssubsidies voor rij-opleidingen. Hiervoor is in 2013 circa € 3,8 miljoen aan subsidies verstrekt.

Een laatste voorbeeld betreft het technisch installatiebedrijf. In deze sector is een belangrijke taak van het O&O-fonds om een kwalitatief goede personeelsvoorziening op de langere termijn te borgen door het op niveau brengen en houden van de instroom, zowel via het beroepsonderwijs als via (bij)scholing van) zij-instroom.

Huiver om zij-instromers aan te nemen is er echter bij werkgevers soms ook. In 2012 is in de zorg- en welzijnssector (welzijn, jeugdzorg en kinderopvang) een project gestart om te experimenteren met arbeidsmobiliteit tussen zorg en welzijn. Uit een onderzoek in de regio Amsterdam blijkt onder meer dat er bij werknemers nauwelijks bezwaren leven tegen een overstap naar de zorg, maar dat werkgevers in het algemeen sceptisch staan tegen omscholing via een

verkorte opleiding, omdat een zij-instromer niet optimaal zou kunnen functioneren in een steeds complexer wordende zorg¹¹.

1.3 Samenwerkingsverbanden/-projecten

(Inter)sectorale mobiliteit of (een bredere) inzetbaarheid kan ook vorm krijgen door samenwerking tussen verschillende sectoren. 12 financiële jaarverslagen van de onderzochte cao-fondsen bevatten informatie over dergelijke samenwerkingsverbanden. In de detailhandel¹² bijvoorbeeld was er in 2013 een project (inmiddels beëindigd) "Winnen met leren". In de deelnemende fondsen zijn gelden vrijgemaakt voor beroepsopleidingen binnen en buiten de branche. In de sector wonen is in 2013 bijvoorbeeld ruim € 37.000 toegekend. Ook wordt in de sectoren in de detailhandel¹³ gebruik gemaakt van een mobiliteitscentrum. Met dit centrum wordt beoogd om ervaren medewerkers, die hun baan dreigen te verliezen, te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan binnen de eigen sector om kennis binnen de sector te behouden.

In de technische sectoren¹⁴ is het samenwerkingsverband Techniek Talent.nu opgericht. Doel van dit samenwerkingsverband is om behoud en meer instroom van werknemers in de technische branches te realiseren. Hiermee is in 2013 een bedrag van bijna € 4 miljoen gemoeid.

Een ander samenwerkingsverband is het project Baan je toekomst. In het financiële jaarverslag van het sociaal fonds voor de recreatie wordt hierover het volgende gezegd:

Het project Baan je toekomst geeft sectoren, werknemers en werkgevers een leidraad om te werken aan duurzame inzetbaarheid door sociale innovatie in te zetten. Eind 2013 heeft het bestuur besloten deel te nemen aan het project Baan je toekomst. De andere deelnemende sectoren zijn de Watersportindustrie en de Contractcatering. Het project stimuleert samenwerking tussen sectoren waardoor men van elkaar kan leren en praktijkervaring met elkaar kan delen. Het project doorbreekt het praten over containerbegrippen en biedt actie. Dit conform de verantwoordelijkheid die de regering op dit onderwerp in het sociaal akkoord bij cao partners heeft neergelegd.

¹¹ Stichting FCB, **Jaarrekening 2013**, Utrecht, 10 april 2014.

¹² Fondsen voor aardappelen, groente en fruit; fashion & sport inretail; gespecialiseerde bloemendetailhandel; gemengde branche en speelgoedbranche; samenwerkende branches detailhandel; tuincentrumbranche; en wonen.

¹³ Met uitzondering van de samenwerkende branches detailhandel en wonen.

¹⁴ Fondsen voor metaalbewerking; installatietechniek; motorvoertuigen- en tweewielerbranche; carrosseriebedrijf; en isolatiebedrijf

1.4 Om- en bijscholing/EVC-trajecten

Bij- en omscholing dragen er aan bij dat werknemers hun eigen functie goed kunnen blijven vervullen dan wel een andere functie kunnen gaan vervullen. Ook erkenning van eerder verworven competenties kan hier aan bijdragen. Activiteiten gericht op om- en bijscholing en EVC komen in 32 fondsen voor. In de timmerindustrie is bijvoorbeeld ruim € 1,8 miljoen uitgegeven aan om-, her- en bijscholing. Meer gespecificeerd gaat het om bijna € 1,4 miljoen aan vergoedingen voor scholingskosten; ruim € 450.000 aan vergoedingen voor reisen en verletkosten; en bijna € 5.000 aan brochures en voorlichting scholingsparticipatie.

Met betrekking tot EVC zijn in 2013 in de recreatiesector 21 aanvullende bedrijfsopleidingsplannen opgesteld. Deze plannen zijn bedoeld voor gerichte scholing van werknemers, maar ook voor EVC-trajecten en het in beeld brengen van BBL-opleidingen. Voor cursussen uit deze plannen is aan 1.998 deelnemers in totaal € 191.121 toegekend.

1.5 Duurzame inzetbaarheid/employability

Duurzame inzetbaarheid/employability is er op gericht om werknemers gezond en vitaal aan het werk te houden. Maar is voor werkgevers binnen een sector ook belangrijk met het oog op (verwachte) krapte op de arbeidsmarkt. 46 fondsen hebben in 2013 activiteiten met betrekking tot duurzame inzetbaarheid/employability ontplooid. Zo wordt in het financiële jaarverslag van de sector mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie (MITT) opgemerkt:

Net als in andere sectoren is het ook in de MITT-sector belangrijk dat medewerkers duurzaam inzetbaar kunnen blijven. De pensioenleeftijd wordt verhoogd, er is sprake van ontgroening en vergrijzing en er kan (op termijn) krapte op de arbeidsmarkt ontstaan, waardoor het werven van nieuwe medewerkers minder kansrijk wordt.

Sociale partners zien voor zichzelf de taak om voor de sector op het gebied van duurzame inzetbaarheid, beleid te formuleren, initiatieven te stimuleren en ervaringen te delen en bewustwording te vergroten.

.....

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is er op gericht dat medewerkers nu en in de toekomst op een plezierige wijze invulling kunnen (blijven) geven aan wat de organisatie vraagt. Dit vraagt oog voor wat medewerkers nodig hebben om te kunnen, maar ook om te willen, blijven werken Het gaat om 3 elementen: aandacht voor (behoud van) de motivatie van medewerkers, aandacht voor het blijven ontwikkelen van de benodigde competenties en aandacht voor het gezond kunnen blijven werken.

Een ander voorbeeld betreft het groothandelsfonds groente en fruit. Dit fonds heeft als hoofdaanvrager van ESF-subsidie in 2013 een subsidieaanvraag (max. subsidiebedrag € 157.449,--) bij SZW ingediend voor het project "Duurzame

inzetbaarheid GF Groothandel". Het Preventiefonds¹⁵ coördineert, begeleidt en verzorgt de cofinanciering van dit project.

¹⁵ Het Preventiefonds heeft als doel duurzame inzetbaarheid te bevorderen en besteedt aandacht aan preventie om werknemers langer gezond en productief te laten doorwerken.

2 REGULIERE CAO'S

Omdat de (intersectorale) scholingsactiviteiten van de cao-fondsen een beperkt beeld geven van de instrumenten die cao-partijen inzetten om (bredere) inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen, heeft het ministerie van SZW, op basis van gegevens ultimo 2015, ook onderzocht in welke mate reguliere cao's afspraken over dergelijke instrumenten bevatten¹⁶. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen instrumenten die direct dan wel indirect bijdragen aan een (bredere) inzetbaarheid van werknemers.

Directe instrumenten zijn specifiek gericht op bevordering van inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het opstellen van een persoonlijk opleidingsplan (POP), EVC en functiegerichte scholing. Indirecte instrumenten kunnen inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector ondersteunen, zonder er specifiek op gericht te zijn. Hieronder vallen onder meer verlof voor algemene scholing, functioneringsgesprekken, en het opstellen van een bedrijfsontwikkelingsplan.

Het onderzoek naar afspraken over instrumenten ter bevordering van (een bredere) inzetbaarheid in reguliere cao's laat zien dat in 2015 vrijwel alle cao's hier afspraken over bevatten. Wat de directe instrumenten betreft komen in cao's vooral afspraken voor over functiegerichte scholing (89 cao's), een persoonlijk opleidingsplan (48 cao's), scholingsplicht (46 cao's), en EVC (42 cao's). Met betrekking tot de indirecte instrumenten gaat het vooral om afspraken over verlof voor functiegerichte scholing (66 cao's), en examenverlof (59 cao's). De minste afspraken zijn gemaakt over samenwerking tussen cao-fondsen, mobiliteitstoelage en sectoroverstijgende scholing (directe instrumenten), en over een bedrijfstakontwikkelingsplan, taakrotatie, functieverbreding en interne stage (indirecte instrumenten)¹⁷. Dit beeld is vergelijkbaar met dat van het voorgaande jaar.

¹⁶ Zie de bijlage voor een overzicht van de onderzochte instrumenten, onderverdeeld naar scholingsinstrumenten en overige instrumenten, naar direct en indirect ondersteunende instrumenten, en naar instrumenten die bijdragen aan inzetbaarheid op de eigen functie of een andere functie (in beide gevallen binnen of buiten het eigen bedrijf/bedrijfstak). Wat de laatste onderverdeling betreft: een instrument kan bijdragen aan zowel inzetbaarheid voor de eigen functie als die voor een andere functie.

¹⁷ Zie de bijlage voor het aantal cao's met afspraken over de onderscheiden instrumenten. Ontleend aan **Cao-afspraken 2015**.

Tabel 2.1 laat zien hoeveel afspraken cao's gemiddeld genomen bevatten over instrumenten gericht op de zelfde functie/andere functie binnen/buiten het eigen bedrijf/sector. Hierbij is ook een onderscheid gemaakt naar directe en indirecte instrumenten.

Uit tabel 2.1 blijkt dat gemiddeld genomen de meeste afspraken worden gemaakt over instrumenten die bijdragen aan inzetbaarheid voor de zelfde functie (binnen of buiten het eigen bedrijf/sector). Het gaat hierbij vooral om directe instrumenten. Ook voor een andere functie (binnen of buiten het eigen bedrijf/sector) worden vooral directe instrumenten ingezet.

Tabel 2.1 Gemiddeld aantal afspraken over instrumenten die (in)direct bijdragen aan (een bredere) inzetbaarheid, onderscheiden naar zelfde/andere functie binnen/buiten het eigen bedrijf/sector, 2015

	eigen bedrijf/ sector zelfde functie	eigen bedrijf/ sector andere functie	buiten eigen bedrijf/sector zelfde functie	buiten eigen bedrijf/sector andere functie
gemiddeld aantal ¹ instrumenten	4,5	4,3	4,7	4,0
waarvan direct	2,8	2,6	3,1	2,8
waarvan indirect	1,8	1,8	1,6	1,2

¹ door afrondingsverschillen gemiddelde aantal niet altijd gelijk aan de som van het gemiddelde aantal directe en indirecte instrumenten

In tabel 2.2 wordt het gemiddeld aantal afspraken over instrumenten die (in)direct bijdragen aan (een bredere) inzetbaarheid, gepresenteerd naar enkele achtergrondkenmerken van de onderzochte cao's.

De tabel laat zien dat ondernemings-cao's gemiddeld genomen meer afspraken over instrumenten gericht op een andere functie (zowel binnen als buiten het eigen bedrijf/sector) bevatten dan bedrijfstak-cao's. Naar economische sector bezien hebben vooral cao's in de dienstverlening (zakelijk en overig) en industrie afspraken over (een bredere) inzetbaarheid; in de handel en horeca en vervoer en communicatie komen dergelijke afspraken minder vaak voor. Ook naar aantal werknemers onder cao zijn er verschillen. In de groep cao's van toepassing op 25.000 – 50.000 werknemers komen gemiddeld genomen de meeste afspraken over (een bredere) inzetbaarheid voor. En voor vrijwel alle grootteklassen geldt dat de afspraken over de verschillende instrumenten vooral betrekking hebben op inzetbaarheid voor een zelfde functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector. Tot slot is gekeken of cao's in krimp- en groeisectoren¹⁸ van elkaar verschillen. De cao's in de groeisectoren blijken gemiddeld genomen meer afspraken ter bevordering van (een bredere) inzetbaarheid te bevatten dan de krimpsectoren. Dit in tegenstelling tot hetgeen wellicht zou worden verwacht: in krimpsectoren is de baanzekerheid voor werknemers geringer dan in groeisectoren, en daarom

¹⁸ De groei- en krimpsectoren zijn bepaald op basis van de verandering van het aantal werknemers onder een cao in 2015 ten opzichte van het aantal werknemers onder een cao in 2008

lijkt in krimpsectoren de noodzaak voor de inzet op instrumenten die bijdragen aan (een bredere) inzetbaarheid van werknemers, groter.

Tabel 2.2 Gemiddeld aantal afspraken over instrumenten die (in)direct bijdragen aan (een bredere inzetbaarheid, onderscheiden naar zelfde/andere functie binnen/buiten het eigen bedrijf/sector, naar een aantal achtergrondkenmerken, 2015

	eigen bedrijf/ sector zelfde functie	eigen bedrijf/ sector andere functie	buiten eigen bedrijf/sector zelfde functie	buiten eigen bedrijf/sector andere functie
gemiddeld aantal instrumenten	4,5	4,3	4,7	4,0
<i>Soort cao</i>				
bedrijfstak-cao	4,6	4,2	4,7	3,8
ondernemings-cao	4,4	4,8	4,7	4,4
<i>Economische sector</i>				
landbouw	4,3	3,3	4,3	2,3
industrie	4,9	4,8	5,3	4,4
bouw	4,7	4,7	5,0	4,3
handel en horeca	3,3	2,5	3,5	2,4
vervoer en communicatie	3,5	3,0	3,4	2,5
zakelijke dienstverlening	4,9	5,4	5,2	5,2
overige dienstverlening	5,7	6,0	6,0	5,4
<i>grootteklasse</i>				
< 25.000 werknemers (wns)	4,2	4,0	4,4	3,7
25.000 - 50.000 wns	5,3	6,2	5,5	5,6
50.000 - 75.000 wns	5,0	4,9	5,1	4,3
75.000 - 100.000 wns	4,5	3,3	4,5	2,8
>100.000 wns	4,7	4,2	5,0	4,1
<i>Ontwikkeling aantal wns</i>				
groei	4,8	4,9	5,0	4,5
krimp	4,5	4,3	4,6	3,9

3 SOCIALE PLANNEN

Naast het onderzoek naar (scholings)activiteiten die door cao-fondsen worden gefinancierd, en naar cao-afspraken over instrumenten die (in)direct (een bredere) inzetbaarheid van werknemers kunnen bevorderen, heeft het ministerie van SZW ook sociale plannen onderzocht. Sociale plannen worden opgesteld als door inkrimping, reorganisatie of dergelijke sprake is van (dreigend) banenverlies bij een bedrijf. In een sociaal plan kunnen dan onder meer afspraken worden gemaakt over (financiering van) activiteiten die de mogelijkheden voor de overgang van werk-naar-werk van werknemers moeten versterken.

Het onderzoek naar afspraken in sociale plannen is gebaseerd op de 88 sociale plannen (van toepassing op circa 185.500 werknemers) die na 1 januari 2013 zijn aangemeld en nog geldig waren op 1 januari 2016¹⁹. De meeste sociale plannen zijn afkomstig uit de sectoren industrie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening (vooral onderwijs). Bijna de helft is afkomstig van ondernemingen met 100-1000 werknemers.

In 34 sociale plannen zijn afspraken opgenomen om door middel van vrijwillige mobiliteit boventalligheid en gedwongen ontslag zo veel mogelijk te voorkomen. Dergelijke afspraken komen vooral voor in sociale plannen in de sector onderwijs. In een vroeg stadium worden werknemers die vrijwillig willen vertrekken, met preventief beleid ondersteund. De maximale duur van deze zogenoemde preventieve fase bedraagt in de 34 sociale plannen 24 maanden.

De van-werk-naar-werk trajecten in sociale plannen kunnen op interne en/of externe plaatsing van met ontslag bedreigde werknemers zijn gericht. De instrumenten die worden ingezet, bestaan ondermeer uit scholing, begeleiding en bemiddeling.

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de soort mobiliteitsbevorderende instrumenten die in de onderzochte sociale plannen zijn aangetroffen. In deze tabel is een aantal vergelijkbare instrumenten onderscheiden voor interne en externe mobiliteit: (bemiddeling naar) herplaatsing, scholing/stage en financiële prikkel (loonsuppletie). Op basis hiervan kunnen interne en externe inspanningen worden vergeleken (zie hieronder). Daarnaast bevat de tabel een aantal overige instrumenten, zoals begeleiding door een intern mobiliteitsbureau (o.a. sollicitatietraining) (65%) en een terugkeeroptie voor het geval een plaatsing tegenvalt bijvoorbeeld (49%).

¹⁹ In diverse sociale plannen zijn ook afspraken gemaakt voor specifieke groepen werknemers, zoals werknemers met een tijdelijk contract (21 sociale plannen), oudere werknemers (19 sociale plannen) en arbeidsgehandicapten (12 sociale plannen). Deze afspraken blijven hier buiten beschouwing.

Tabel 3.1 Mobiliteitsbevorderende instrumenten in sociale plannen

Instrument	% plannen waarin instrument genoemd wordt
• Intern gericht:	83%
Voorrang interne vacatures	59%
Verplichte interne herplaatsing	63%
Scholing/stages gericht op interne plaatsing	68%
Tijdelijke loonsuppletie i.g.v. interne herplaatsing	64%
• Extern gericht:	97%
Externe begeleiding (outplacementbureau)	81%
Scholing gericht op externe plaatsing	89%
Stages/detacheringen extern	35%
Tijdelijk loonsuppletie i.g.v. externe herplaatsing	33%
• Overige instrumenten:	
Interne begeleiding (eigen mobilitycentrum)	65%
Verlof voor scholing	24%
EVC-traject	13%
Loopbaantraject	43%
Concurrentiebeding vervalt	33%
Ondersteuning/bijdrage eigen onderneming	39%
Terugkeeroptie (spijtoptanten, vangnet, voorrang toekomstige vacatures)	49%
Totaal aantal plannen	88

73 sociale plannen (83%) bevatten een of meer van de instrumenten die vooral gericht zijn op interne herplaatsing. In 59% van de plannen is sprake van voorrang bij interne vacatures en in 63% van verplicht meewerken aan interne herplaatsing. In 68% van de plannen wordt scholing en/of stage aangeboden om een werknemer in een bepaalde tijd geschikt te maken voor een andere functie, dan wel om na te gaan of de beoogde functie geschikt is voor hem. In 64% van de plannen wordt een tijdelijke aanvulling op het loon gegeven indien bij de nieuwe functie een lagere loonschaal hoort.

85 sociale plannen (97%) bevatten een of meer van dergelijke extern gerichte instrumenten. In 81% van de plannen wordt een outplacementbureau ingeschakeld om te pogen de boventallige werknemer extern te herplaatsen. In 89% van de plannen is sprake van om/her/bijscholing om de boventallige werknemer geschikt te maken voor een externe functie. In 35% van de plannen wordt gebruik gemaakt van stages en detacheringen bij wijze van proefplaatsingen. En de financiële prikkel tot slot, loonsuppletie bij externe plaatsing, wordt in 33% van de plannen ingezet.

Als het gaat om de inzet van intern gerichte instrumenten, dan zijn er vrijwel geen verschillen tussen economische sectoren. Bij extern gerichte instrumenten is dat wel het geval: ondernemingen in de sector overige dienstverlening zetten meer van dergelijke instrumenten in dan ondernemingen in de andere sectoren. Naar grootte van de ondernemingen is dit andersom: grote ondernemingen (meer dan 1.000 werknemers) zetten meer intern gerichte instrumenten in dan

kleinere ondernemingen. De inzet van extern gerichte instrumenten is daarentegen binnen de onderscheiden grootteklassen vrijwel gelijk.

In 56 sociale plannen (64%) is een periode genoemd voor de externe bemiddeling (zie tabel 3.2). 23 sociale plannen vermelden een periode van maximaal een half jaar. In 17 sociale plannen is de periode voor externe bemiddeling maximaal een jaar en 12 plannen kennen een periode van maximaal twee jaar. In 15 sociale plannen is de lengte van de periode afhankelijk van het aantal dienstjaren (7x), de leeftijd (7x), of beide (1x). Verlenging van de bemiddelingsperiode behoort in 32 plannen tot de mogelijkheden.

Aantal maanden	Aantal plannen
T/m 6 maanden	23
7 t/m 12 maanden	17
13 t/m 24 maanden	12
Periode in overleg	4
Totaal	56

Aan de inzet van mobiliteitsbevorderende instrumenten zijn kosten verbonden. In 57 sociale plannen (65%) is een concreet bedrag per werknemer genoemd voor bemiddeling (40x) en/of scholing (41x) gericht op externe plaatsing. Vier plannen stellen de hoogte van het bedrag afhankelijk van de leeftijd en/of het aantal dienstjaren; hoe ouder/langer in dienst, hoe hoger het bedrag. In een plan geldt het scholingsbudget alleen voor werknemers tot 60 jaar. In 16 plannen is sprake van een financiële bijdrage voor werknemers die een eigen onderneming willen starten.

De hoogte van de bedragen varieert van 750 tot 12.000 euro; de meeste bedragen liggen tussen 2.500 en 5.000 euro (zie tabel 3.3).

Aantal euro's	Bemiddeling, aantal plannen	Scholing, aantal plannen
<= 2.500	6	13
2.500 t/m 5.000	24	22
>5.000	6	5
Anders	4 ¹	1 ²
Totaal	40	41

1 2/3 van de kosten worden vergoed; bedrag afhankelijk van salaris; bedrag individueel vastgesteld; uit persoonlijk budget.

2 Bedrag niet per werknemer, maar voor het totaal.

In 2008 en 2010 is eveneens onderzoek verricht naar flankerend beleid in sociale plannen. Vergelijking tussen de onderzoeken is lastig omdat het steeds om verschillende verzamelingen plannen gaat. Bovendien zijn de gehanteerde begrippen niet zonder meer vergelijkbaar. Toch zijn er, met het nodige voorbehoud, bepaalde ontwikkelingen zichtbaar in de plannen uit dit onderzoek versus die uit 2008/2010:

- De huidige plannen zijn vaker (ook) extern gericht (externe begeleiding door outplacementbureau, scholing gericht op externe plaatsing, stages/detacheringen extern);
- De huidige plannen zijn vaker expliciet over het beschikbare budget voor de van-werk-naar-werk trajecten (bedragen voor bemiddeling, scholing, eigen onderneming).

BIJLAGEN

BIJLAGE I **Overzicht onderzochte instrumenten die bijdragen aan (een bredere) inzetbaarheid van werknemers, aantal cao's met afspraken over de instrumenten¹**

instrument	eigen bedrijf/ sector zelfde functie	eigen bedrijf/ sector andere functie	buiten eigen bedrijf/sector zelfde functie	buiten eigen bedrijf/sector andere functie
<i>Directe instrumenten², scholing</i>				
Sector overstijgende scholing				2 cao's
sociaal plan inzetten voor scholing		20 cao's		20 cao's
loopbaangesprek		34 cao's		34 cao's
loopbaanscan		24 cao's		24 cao's
loopbaantraject		4 cao's		4 cao's
plicht tot scholing	46 cao's		46 cao's	
functiegerichte scholing	89 cao's		89 cao's	
persoonlijk ontwikkelingsbudget	32 cao's	32 cao's	32 cao's	32 cao's
persoonlijk opleidingsplan	48 cao's	48 cao's	48 cao's	48 cao's
EVC	42 cao's	42 cao's	42 cao's	42 cao's
<i>Directe instrumenten², overig</i>				
doorstroom- en loopbaanmogelijkheden		17 cao's		17 cao's
stimulering externe mobiliteit			11 cao's	11 cao's
mobiliteitscentrum		17 cao's	17 cao's	17 cao's
om- en bijscholing	19 cao's	19 cao's	19 cao's	19 cao's
samenwerking cao-fondsen			1 cao	1 cao
externe stage			4 cao's	4 cao's
mobiliteitstoelage		1 cao	1 cao	1 cao
Totaal aantal directe instrumenten	6	11	11	15
Aantal cao's met minstens één afspraak	97	86	98	86
Gemiddeld aantal afspraken per cao	2,9	3,0	3,2	3,2
<i>Indirecte instrumenten³, scholing</i>				
bedrijfsontwikkelingsplan		28 cao's		
bedrijfsakontwikkelingsplan		1 cao		
verlof voor algemene scholing		23 cao's		23 cao's
functioneringsgesprekken	54 cao's	54 cao's		
verlof voor functiegerichte scholing	66 cao's		66 cao's	
recht op scholing	27 cao's	27 cao's	27 cao's	27 cao's
examenverlof	59 cao's	59 cao's	59 cao's	59 cao's
tijd sparen voor scholing	18 cao's	18 cao's	18 cao's	18 cao's
<i>Indirecte instrumenten³, overig</i>				
stimulering interne mobiliteit	20 cao's	20 cao's		
vacaturebank		8 cao's	8 cao's	8 cao's
functieverbreiding	4 cao's	4 cao's	4 cao's	4 cao's
taakroulatie	4 cao's	4 cao's	4 cao's	4 cao's
interne stage	5 cao's	5 cao's		
functiewisseling		6 cao's		6 cao's
Totaal aantal indirecte instrumenten	9	13	7	8
Aantal cao's met minstens één afspraak	89	83	88	75
Gemiddeld aantal afspraken per cao	2,0	2,1	1,8	1,6

1 Gegevens zijn ontleend aan het onderzoek naar cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid (zie **Cao-afspraken 2015**).

2 Directe instrumenten zijn specifiek gericht op bevordering van inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector.

3 Indirecte instrumenten kunnen inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector ondersteunen, zonder er specifiek op gericht te zijn.

BIJLAGE II Voorbeelden van doelstellingen en activiteiten van cao-fondsen, 2013

intersectorale mobiliteit/van-werk-naar-werk

Doel van deze activiteit is leren van andere arbeidsmarktfondsen en aansluiting zoeken bij elkaar om effectiever te gaan werken. Daarvoor zijn contacten gelegd met fondsen voor gemeenten, zorgbranches en het primair onderwijs. Daarnaast is contact gezocht met sectoren waar in het kader van intersectorale mobiliteit kansen kunnen liggen. De contacten leiden tot het bespreken van kansen en leren van elkaar op het terrein van intersectorale mobiliteit en duurzame inzetbaarheid. Naast andere thema's zoals professionalisering en arbo is het delen van effectieve aanpak om organisaties en werknemers van elkaar te laten leren interessant om uit te wisselen. Speerpunten van beleid.

... De situatie in de drie branches vraagt om extra inzet op het thema mobiliteit, duurzame inzetbaarheid, en van werk naar werk-trajecten, ook naar andere sectoren... Hierbij gaat het om een individueel keuzebudget en om middelen die een werknemer kan inzetten voor duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarktfitheid. (**Welzijn**).

Met de middelen vanuit het Werkgelegenheidsfonds heeft Stichting MET in 2013 activiteiten uitgevoerd om de duurzame inzetbaarheid (employability) te bevorderen. Enerzijds richtten deze activiteiten zich op de verbetering van arbeidsomstandigheden Anderzijds richtten de activiteiten zich op het van werk naar werk helpen van medewerkers die met ontslag bedreigd werden. Dit gebeurt via BlijfMobiel (www.blijfmobiel.nu). De middelen zijn gedurende 2013 uitgeput (**Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf**).

Mobiliteitscentrum

Sinds 2010 is het Mobiliteitscentrum ook voor de gemengde en speelgoedbranche actief. Ervaren werknemers in deze branche, die dreigen hun baan te verliezen, worden door ervaren mobiliteitsadviseurs ondersteund bij het vinden van een nieuwe baan in de gemengde en speelgoed sector. Op deze manier blijft kennis behouden (**Gemengde en speelgoedbranche**²⁰).

(zij-)instroom

Bevordering van de instroom van geschoolde en ongeschoolde werknemers in de bedrijfstak door het geven van voorlichting en informatie aan potentiële werknemers en werkgevers en het financieren van concrete projecten op het terrein van instroom (**Recreatie**).

Instroom van leerlingen via BBL-trajecten. Met het oog op de toenemende behoefte aan nieuwe instroom van chauffeurs is het van vitaal belang dat jongeren enthousiast gemaakt worden voor een baan in onze sector. SOOB stimuleert de instroom van leerlingen door financieel bij te dragen aan voorlichtingsactiviteiten, detachering van BBL-leerlingen bij bedrijven uit de sector en scholingssubsidies voor de rijopleidingen van BBL-leerlingen. In 2013 zijn meer dan 900 nieuwe BBL-leerlingen bij VTL in dienst getreden en waren er ultimo 2013 bijna 1.500 BBL-leerlingen in dienst. Er werd circa € 3,8 mln. aan scholingssubsidies verstrekt. Vermeldenswaard is ook de belangstelling voor VTL Studieplan. Studieplan is een spaar- en financieringsregeling voor BBL-leerlingen in dienst van VTL. Studieplan is bedoeld om het financieringsprobleem van de leerling door de hoge kosten van de rijopleidingen te verlichten. In 2013 hebben ruim 1.150 BBL-leerlingen hieraan deelgenomen.

Instroom via doorstroom en zij-instroom. Voor het oplossen van het toekomstige chauffeurstekort is ook de toename van (jong)volwassenen in de sector de komende jaren belangrijk. Het doel is om nieuwe chauffeurs en logistiek medewerkers te werven vanuit de bedrijven, maar ook van buiten de sector. SOOB heeft aan VTL gevraagd zich te ontwikkelen tot arbeidsmarktregisseur (**Beroepsgoederenvervoer**).

Ongeacht de ontwikkeling van de economie, herstel of terugval, is OTIB als opleidings- en ontwikkelingsfonds bij uitstek de organisatie die de branche ondersteunt bij het anticiperen op arbeidsmarktontwikkelingen op de middellange en lange termijn. Indien nodig moet en zal OTIB hierbij anticyclisch te werk gaan, daar waar de mogelijkheden en het draagvlak onder bedrijven en instanties dit toestaan. Om een kwalitatief goede personeelsvoorziening op de langere termijn te borgen, is bijdrage aan het op niveau brengen en houden van de instroom een belangrijke taak van het fonds, zowel via het beroepsonderwijs als via zij-instroom. Ook het werken aan de kwaliteit van de instromers en de werknemers, via het beroepsonderwijs en via bijscholing van zij-instromers, zijn belangrijke taken van OTIB (**Technisch installatiebedrijf**).

²⁰ Ook in andere sectoren binnen de detailhandel wordt verwezen naar dit mobiliteitscentrum.

Om- en bijscholing

De stichting heeft ten doel:

- a. het bevorderen van de deelneming aan vakopleidingen en cursussen, alsmede het bevorderen van de kwaliteit hiervan teneinde bedrijfskwalificaties te bereiken om op deze wijze de vakbekwaamheid van al diegenen die belast zijn of worden met beveiligingwerkzaamheden te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen;
- b. het bevorderen van om-, her- en bijscholing, niet inbegrepen onder a., van alle werknemers die in de branche werkzaam zijn met name in het kader van wijzigingen in de arbeidsmarkt en/of arbeidsomstandigheden (**Particuliere beveiliging**).

... het (doen) waarborgen, bevorderen, ontwikkelen en verzorgen van bij-, her-, na- en omscholing van werkgevers en werknemers die in de bedrijfstak werkzaam zijn, alsmede het voorlichten hierover, om op deze wijze de vakbekwaamheid van werkgevers en werknemers in de bedrijfstak te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen (**Metaalbewerkingsbedrijf**).

De doelstelling en activiteiten van Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche zijn als volgt samen te vatten:

....

- Het vergroten van de arbeidsmarktmobiliteit van uitzendkrachten en vaste medewerkers;
- Het bevorderen van opleidingen voor werknemers gericht op bevordering van de vakbekwaamheid in de uit te voeren arbeid (**Uitzendbranche**)

De stichting Scholingsfonds heeft ten doel:

1. Uitvoering te geven aan de vergoedingsregeling voor de vergoeding van verlet-, cursus- en reiskosten aan de werkgever wiens werknemer deelneemt (**Bouwnijverheid**).

EVC-trajecten

Om de financiële lasten van het onderwijs voor zowel werknemer als werkgever te verminderen, subsidieert het FCB onderwijsactiviteiten door middel van een leerlingpremie, subsidie op regionale praktijktrainingsdagen (RPT-dagen), Leermeestersupport, Compass Support en Erkenning van Verworven Competenties (EVC) (**Banden en wielenbranche**).

In de bouwnijverheid hebben bouwplaatswerknemers recht op een traject gericht op diplomering via de erkenning van verworven competenties (EVC). Voor de uitvoering van dit recht hebben cao-partijen een structurele voorziening opgezet. De uitvoering van EVC is in handen van Fundeon. Meer informatie over de voorwaarden is te vinden op www.evc-centra.nl. (**Bouwnijverheid**).

Ook het aantal uitgevoerde EVC procedures (Erkenning eerder Verworven Competenties) is in de verslagperiode toegenomen. Waren dat er in 2012, 50, dit jaar werden 82 procedures uitgevoerd en werden evenzoveel EVC rapporten afgegeven aan de respectievelijke deelnemers (**Groothandel groente en fruit**).

Duurzame inzetbaarheid/employability

Overeenkomstig het Subsidiërings- en financieringsreglement Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Timmerfabrieken komen voor subsidiëring dan wel financiering in aanmerking:

....

1.8 De kosten van ontwikkelingstrajecten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid van de werknemers in de bedrijfstak (**Timmerfabrieken**).

Uit verschillende brancheonderzoeken blijkt dat er in de komende jaren bij ongewijzigd beleid wederom een tekort aan goed gekwalificeerd personeel ontstaat. Het behoud van medewerkers is een belangrijk speerpunt geworden, onder andere door duurzame inzetbaarheid te bevorderen. In 2013 heeft de SBA voorbereidingen getroffen om mede met de zogeheten sectormiddelen van minister Asscher een plan te maken om het dreigende tekort af te wenden. Dit plan zal naar verwachting in 2014 worden gerealiseerd (**Apotheken**).

Het doel van de Stichting is het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen. Deze activiteiten bestaan binnen het doel van de Stichting uit het bevorderen van:

....

... het ontwikkelen van beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen de branche. Het totale bedrag aan subsidies is gemaximeerd op het in het achtste lid van artikel 4

genoemde bedrag (**Groothandel textielgoederen**).

De ambitie is om bij werkgevers en werknemers het bewustzijn ten aanzien van de inzetbaarheid te vergroten. De projecten in deze programmalijn richten zich concreet op de ontwikkeling van talenten van medewerkers en het vergroten van hun inzetbaarheid in brede zin. Hierbij zal ook de ontwikkeling en toepassing van instrumenten een plek krijgen. In meer algemene zin geeft FCB met deze programmalijn invulling aan de ambitie van cao-partijen om door middel van het ondersteunen en aanbieden van loopbaanadvies de employability en inzetbaarheid te vergroten (**Kartonnage en Flexibele Verpakkingen**).