

Werknemers hebben aant

Er wordt veel gediscussieerd of werknemers wel baat hebben bij O&O-fondsen. Maar echt onderzocht is dat nog nooit. Tot nu. *Wilco Brinkman* en *Moon Stroes* hebben het fonds voor de technische installatiebranche, OTIB, bekeken. Het blijkt dat bij werknemers die gebruik hebben gemaakt van het fonds het loon zich sterker ontwikkelt en dat zij breder inzetbaar zijn.

In de zogenaamde Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen brengen werkgevers en werknemers geld bijeen om collectieve doelstellingen te financieren. Zoals de naam van de fondsen doet vermoeden, hebben deze doelstellingen vaak betrekking op het verbeteren van de kennis en vaardigheden van werknemers in een sector. Maar de fondsen houden zich ook bezig met onderwerpen als loopbaanoriëntatie, het verbinden van werknemers aan de branche en arbeidsmarktonderzoek. Sommige fondsen zijn groot en hebben een zelfstandige werkorganisatie, andere laten activiteiten uitvoeren door een derde partij of zijn niet meer dan brievenbusconstructies.¹

Over de toegevoegde waarde van de verdeling en inzet van de door werkgevers en werknemers opgebrachte middelen vindt op gezette tijden discussie plaats tussen sociale partners en in de politiek. Soms gebeurt dit op basis van politieke voorkeuren en is het debat niet altijd gebaseerd op objectief vastgestelde feiten. Daarmee dreigt het debat te verzanden in een welles-nietes spelletje zonder dat er daadwerkelijk oog is voor de voordelen voor werkgevers en werknemers. Om die discussie meer fundamenteel te geven, hebben wij voor één van de grootste O&O-fondsen, het fonds voor de technische installatiebranche (OTIB), onderzocht of de activiteiten toegevoegde waarde hebben voor (individuele) werknemers in de branche.

Wilco Brinkman is partner en adviseur bij H5 Arbeidsvoorwaarden. Moon Stroes is onderzoeker bij a-advies. De onderzoeksrapportage is op te vragen bij de auteurs.

Toegevoegde waarde

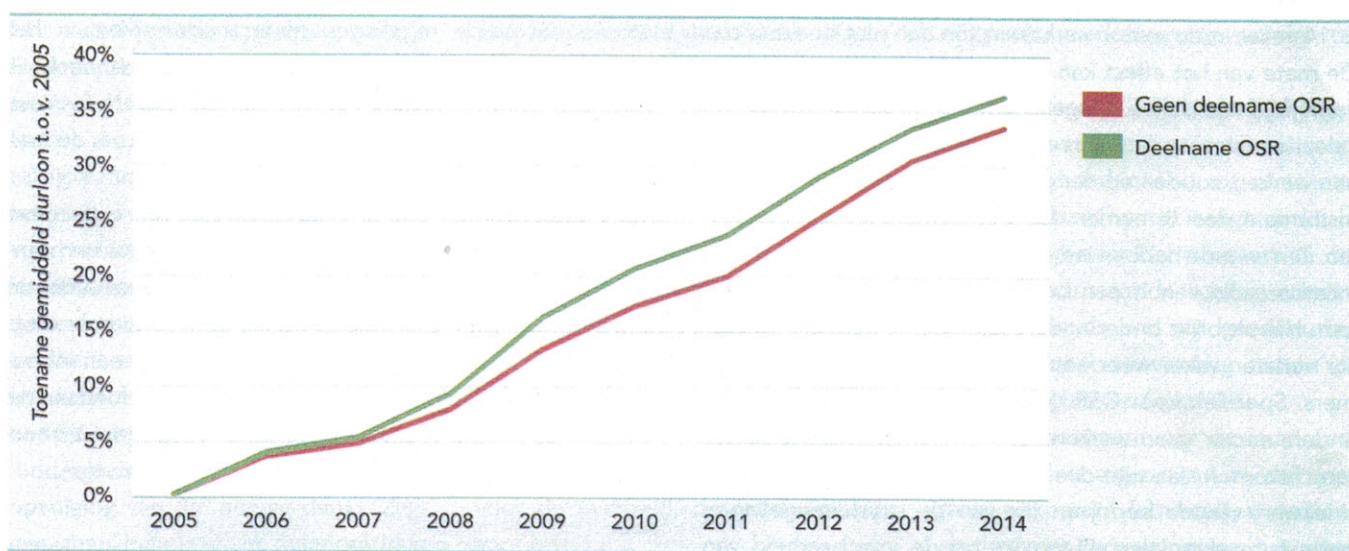
Het begrip 'toegevoegde waarde' is op veel manieren te omschrijven. Het kan betrekking hebben op het ontwikkelen van de opleidings- en ontwikkelingsmarkt in een sector, bijvoorbeeld door het zelfstandig ontwikkelen van (innovatieve) opleidingen die in de markt nog niet aanwezig zijn. Een tweede mogelijkheid is het stimuleren van werkgevers en werknemers om deel te nemen aan verschillende vormen van scholing, bijvoorbeeld met behulp van advisering en vaak ook door middel van het (deels) subsidiëren van scholings- en ontwikkelingstrajecten. Ten derde kan een O&O-fonds de markt van scholing en ontwikkeling inzichtelijk maken voor werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld door het scholings- en cursusaanbod in kaart te brengen. Ten vierde toont een aantal onderzoeken aan dat begeleiding en advisering van specifieke groepen werknemers (ouder, weinig ervaring met postinitieel onderwijs, niet werkzaam in een organisatie met een scholingscultuur) de effectiviteit kan vergroten van gelden bestemd voor scholing en ontwikkeling.

Maar uiteindelijk gaat het erom of toegevoegde waarde voor de werknemer concreet is. Los van de intrinsieke toegevoegde waarde (voldoening in het leren en ontwikkelen zelf) gaat het dan om elementen als: beloning, inzetbaarheid en toegang tot scholing en ontwikkeling. Het onderzoek richt zich op deze elementen.

Aanpak onderzoek

Het onderzoek bestaat uit twee delen. In het eerste deel hebben we de verschillen in loonontwikkeling en inzetbaarheid tussen deelnemers en niet-deelnemers aan vier instru-

Onbaatbaar baat bij O&O-fonds



Figuur 1 Ontwikkeling gemiddeld uurloon deelnemers en niet-deelnemers OSR

menten van OTIB onderzocht. Het betreft twee subsidie-regelingen voor scholing, een workshop voor werknemers jonger dan 25 jaar en een instrument gericht op het waarderen en erkennen van in praktijk opgedane kennis en competenties. Om een zo zuiver mogelijke vergelijking te maken, hebben we gekeken naar mannelijke werknemers in technische functies (ruim 70% van het totaal aan werknemers in de branche) die in de periode 2006-2010 aan één van de instrumenten hebben deelgenomen. Afhankelijk van het instrument varieert het aantal deelnemers tussen de 600 en 36.000. Zij zijn vergeleken met niet-deelnemers met verder dezelfde kenmerken. Voor de vergelijking van de twee groepen hebben we gebruik gemaakt van databestanden van OTIB, Mn Services en het CBS.

Het tweede deel van het onderzoek bestond uit een telefonische enquête onder werkgevers, waar gebruik is gemaakt van één van beide subsidieregelingen (250 respectievelijk 350 werkgevers) of van beide regelingen (210 werkgevers). We hebben gevraagd in hoeverre dit gebruik volgens hen effect heeft gehad op de inzetbaarheid van medewerkers en

de toegang tot scholing en ontwikkeling. Onder dit laatste verstaan we bijvoorbeeld of de subsidieregelingen er toe hebben bijgedragen dat er meer medewerkers zijn opgeleid in het bedrijf dan zonder de regelingen en of er meer aandacht is gekomen voor de scholings- en ontwikkelingswensen van medewerkers.

Loonontwikkeling en inzetbaarheid

Voor alle instrumenten blijkt dat de loonontwikkeling van de deelnemers sterker is dan die van de niet-deelnemers. Figuur 1 illustreert dit voor het onderzochte subsidieprogramma OSR (OntwikkelingsStimuleringsRegeling). We zien dat de groep die tussen 2006 en 2010 deelnam een gemiddeld sterkere loonontwikkeling doormaakt dan de groep die in deze periode niet aan OSR heeft deelgenomen. In 2014 lag het loon van de deelnemers gemiddeld 36% hoger. Bij de niet-deelnemers bedroeg dit 33,5%. Het verschil is gecorrigeerd voor verschillende achtergrondkenmerken als leeftijd, deeltijdfactor en sectorverblijftijd, en lijkt structureel van aard: de niet-deelnemers halen hun

'achterstand' niet meer in. Vergelijkbare verschillen vinden we voor de andere instrumenten.

Ook zien we verschillen in inzetbaarheid. Als eerste blijkt dat voor alle onderzochte instrumenten geldt dat deelnemers in 2014 vaker in de sector werkzaam zijn dan niet-deelnemers. De mate van het effect kan per leeftijdscategorie of sector-verblijftijd verschillen. Mogelijk dat er ook sprake is van een selectie-effect: werknemers die graag in de sector willen blijven werken, zouden eerder geneigd kunnen zijn om aan een instrument deel te nemen dan werknemers die dat niet willen. Ten tweede hebben we voor de twee subsidieregelingen inzetbaarheid vanuit een breder perspectief kunnen bekijken. Hieruit blijkt onder andere dat deelnemers die de sector verlaten vaker weer een baan hebben dan niet-deelnemers. Specifiek voor OSR geldt dat deelnemers die in een andere sector gaan werken vaker in een technische sector terechtkomen dan niet-deelnemers. Daarnaast zien we dat driekwart van de bedrijven die van de subsidieregelingen gebruik maakten een effect ziet op de inzetbaarheid van medewerkers. Dit betreft vooral mogelijkheden om mede-

werkers te behouden voor het bedrijf en om ze binnen de organisatie breder in te zetten. De twee subsidieregelingen blijken nóg een toegevoegde waarde te hebben. De meerderheid van de werkgevers geeft aan dat er door het gebruik van één of beide regelingen meer medewerkers in het bedrijf worden bijgeschoold en dat er meer aandacht is gekomen voor scholings- en ontwikkelingswensen voor medewerkers, ook voor niet-deelnemers. Hiermee is de toegang tot scholing voor werknemers toegenomen.

Het onderzoek laat dus zien dat de inzet van collectieve middelen via (een deel van) het OTIB-instrumentarium aantoonbaar toegevoegde waarde heeft voor deelnemende werknemers en in sommige gevallen zelfs ook voor niet-deelnemende werknemers. Daarmee hopen we een inhoudelijke bijdrage aan het debat over de O&O-fondsen te leveren. Zodat die niet meer op basis van politieke voorkeuren, maar op basis van feiten gevoerd kan worden.

Noot

- 1 Zie M. van der Meer. Zeven overwegingen om samen te werken, Zeggenschap 4-2015.