

Een actief, flexibel, herkenbaar en vooruitstrevend O&O-fonds heeft de toekomst



Nederland telt iets meer dan honderd erkende O&O-fondsen; van hele grote tot hele kleine, voor het merendeel gekoppeld aan sectoren, maar soms ook aan grote bedrijven. De fondsen zijn private organisaties en worden bestuurd door sociale partners. De meerderheid wordt bekostigd door een heffing op de loonsom die is vastgelegd in de cao. Scholingsfondsen staan voor belangrijke uitdagingen. De regering verwacht dat zij een belangrijke rol spelen bij het oplossen van de arbeidsmarktproblemen van morgen en ook sociale partners vinden dat zij zich sterker moeten richten op veranderen en ontwikkelen. Tegelijkertijd hebben de fondsen te maken met de kritiek dat hun activiteiten onvoldoende zichtbaar zijn voor de buitenwereld en soms zelfs in de eigen sector. Ook zou hun verschuivende rol richting kennis-makelaar en aanjager van vernieuwing onvoldoende voor het voetlicht komen.

Op 27 maart jl. organiseerde het O&O-platform - een initiatief van Wissenraet Van Spaendonck om het debat over uiteenlopende O&O-gerelateerde thema's te faciliteren - een bijeenkomst over de toekomst van de fondsen. Carmen de Jonge trad op als dagvoorzitter. Wat is volgens haar belangrijk voor O&O-fondsen om van meerwaarde te kunnen blijven voor sectoren, werkgevers en werknemers? Wat vindt zij bijvoorbeeld van de aanbeveling in het Sociaal Akkoord van 2013 om te komen tot oprichting van transitiefondsen om de overgang van werk-naar-werk van werknemers te faciliteren en de O&O-fondsen daartoe uit te breiden of om te bouwen?

Sommige fondsen focussen al op transitie

"Ik denk dat de oproep in het Sociaal Akkoord heel terecht is", zegt ze. "Tegelijkertijd stel ik vast dat diverse fondsen al zeer actief met het thema transitie bezig zijn. Een mooi voorbeeld is de grafimedia, een sector die in de afgelopen jaren meer dan gehalveerd is. Daar wordt volop gefocust op de vraag hoe werknemers meer weerbaar kunnen worden, met name waar het gaat om zoeken naar ander werk."

Veel sectoren blijven behoefte houden aan bedrijfs- en vakgerichte scholing

"Je hoort wel eens zeggen: hef al die fondsen maar op en geef het geld aan individuele werknemers. Dat vind ik veel te kort door de bocht. Dat is een simplificering die geen recht doet aan waar bedrijven behoefte aan hebben. Natuurlijk zijn mensen niet meer veertig jaar in dezelfde functie bij dezelfde werkgever werkzaam. Het lijkt mij echter veel zinvoller als de overheid aan sectoren de voorwaarde oplegt om transitie in hun cao's op te nemen. Waar met name bedrij-

ven in de techniek en de bouw - sectoren die altijd veel in behoud van vakmanschap hebben geïnvesteerd - behoefte aan hebben, zijn vakgerichte opleidingen. Van het oude Centrum Vakopleiding is helaas niet veel meer over. Maar ik weet zeker dat werkgevers in deze sectoren altijd behoefte blijven houden aan bedrijfs- en vakgerichte scholing. De focus kan dus echt niet alleen maar op transitie liggen."

Het verschilt per sector wat de beste infrastructuur is

"Kijk je naar A+O-fondsen - met name actief in overheid en welzijn - dan zie je dat het accent daar vooral ligt op competenties, empowerment en employability. Daar wordt weer op een andere manier in mensen geïnvesteerd. Ook zie je fondsen die, mede ingegeven door de crisis en de grote veranderingen in de economie, actief vorm en inhoud geven aan mobiliteit binnen en buiten de sector. STOOE, het fonds van de flexbranche, is daar een goed voorbeeld van. Kortom, het verschilt per sector wat de specifieke aandachtsgebieden zijn en welke infrastructuur daar het beste bij past. Wel komt het er voor alle fondsen op aan om die infrastructuur te verstevigen. Op de huidige transitionele arbeidsmarkt is het van cruciaal belang dat sectoren goed nadenken over: waar staan we nu, waar gaan we naartoe en wat betekent dat voor onze werknemers. Om bij te kunnen blijven, moet dat een continu proces zijn; zowel voor de werkgevers als de werknemers."

Fondsen van verwante sectoren zouden meer kunnen samenwerken

Pleit u voor een meer intersectorale benadering van de fondsen? "Het is zeker waar dat O&O-fondsen in het verleden soms dachten: als wij

werknemers opleiden voor andere sectoren, dan geven wij ons geld verkeerd uit. Ik ben voorstander van een soort ruil tussen de fondsen. Het mag allemaal wat minder krampachtig. Je ziet soms dat fondsen pas in intersectorale termen gaan denken zodra de sector met economische tegenwind heeft te maken. Maar dat biedt geen structurele oplossing; met de buursectoren gaat het dan misschien ook niet zo goed. Volgens mij is het daarom beter dat meerdere fondsen in een bepaalde, breed gedefinieerde sector - zoals techniek of ICT - afspraken met elkaar maken. Dat zij samen op zoek gaan naar logische mobiliteitspaden. Een werknemer in een staalbedrijf zou met de nodige bijscholing heel geschikt kunnen zijn voor een baan in de auto-industrie. Dat is ook de uitdaging die het Techniekpact oppakt. Daar wordt al over traditionele fondsgrenzen heengekeken."

Dienstverlening aan individuele werknemers

Door veranderingen op de arbeidsmarkt en in de sociale zekerheid zullen werkenden steeds meer in hun eigen ontwikkeling moeten investeren. De focus ligt nu op werkzekerheid in plaats van op baan-zekerheid. Worden O&O-fondsen de loopbaanpartner van individuele werknemers? En zou het goed zijn als werknemers zelf een beroep op de fondsen kunnen doen?

"Ik denk wel dat het meer die kant op moet en zal gaan. In een aantal sectoren kunnen werknemers al vrij kiezen uit een breed opleidings- en ontwikkelingsprogramma. Maar bij de ene sector gaat dat inderdaad gemakkelijker dan bij de andere. Het hangt ook een beetje af van de cultuur en de omvang van een bedrijf. Is er bijvoorbeeld personele capaciteit beschikbaar om iets dergelijks vorm te geven? Verder is het natuurlijk belangrijk dat werknemers worden gestimuleerd om van aangeboden mogelijkheden ook daadwerkelijk gebruik te maken. Daar zal in veel sectoren wat dwang en drang aan te pas moeten komen. Ik denk dat O&O-fondsen die vooral met het MKB te maken hebben, daar geen gemakkelijke opgave aan hebben. Maar zeker gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het feit dat het werk in veel sectoren echt anders gaat worden, is voor fondsen een belangrijke rol weggelegd in het faciliteren van werkgevers en werknemers. Een belangrijk aandachtspunt daarbij moet het bewustzijn van werknemers van hun eigen competenties zijn. Mensen zijn vaak voor veel meer geschikt dan zij denken. Een kapper kan goed knippen, maar is ook goed in het omgaan met mensen. Ook kunnen fondsen bijdragen aan het creëren van een leercultuur binnen bedrijven. Dat is geen kwestie van de korte klap, maar van de middellange en lange termijn."

Kleine bedrijven kennen de fondsen vaak niet

Uit een werkgeversenquête door TNO onder 5000 werkgevers kwam naar voren dat ruim de helft van hen niet bekend is met het bestaan van een O&O-fonds voor hun sector. Moeten de fondsen daarom ook harder werken aan hun bekendheid? "Het zijn inderdaad vaak de grotere werkgevers die de fondsen kennen en benutten. Daar zitten tenslotte mensen die tijd hebben voor opleidings- en ontwikkelingsvraagstukken en die daarom de weg naar de fondsen kennen. Maar inmiddels zijn er zulke fantastische digitale communicatiemiddelen beschikbaar, dat elk bedrijf - groot of klein - eenvoudig te bereiken, te informeren en te inspireren moet zijn."

Laat zien waar je voor staat en sta open

Hoe kunnen de O&O-fondsen zich het sterkst profileren in de wereld van adviseurs, kennisinstituten, vakbonden en werkgeversorganisaties? "De fondsen zijn van werkgevers en werknemers, maar waar het in cao-onderhandelingen om de harde kant gaat, ligt de meerwaarde van de fondsen erin dat zij zich richten op de beleidsmatige vergezichten. Het is heel goed dat die elementen los van elkaar gezien kunnen worden. Veel fondsen zijn goed bezig. Voor uiteenlopende thema's, zoals re-integratie, oudere werknemers en loopbaanontwikkeling, huren zij kennisinstituten in. Zo kunnen zij ontwikkelingen

vertalen naar effectieve programma's en projecten gericht op de kennis, vaardigheden en kansen van hun mensen. Het gaat erom dat de fondsen de spin in het web zijn. Als zij de nodige energie en inspiratie weten te brengen, dan worden zij herkenbaar en bekend en dan zal de kritiek verstommen. Tegen de fondsen zou ik daarom willen zeggen: laat zien waar je voor staat en laat mensen in de binnen- en buitenwacht meedenken over je doelen. Daar word je alleen maar sterker van."

Over Carmen de Jonge

Carmen de Jonge is algemeen directeur van Wissenraet Van Spaendonck en lid van de algemene directie van de Van Spaendonckgroep. Zij is betrokken bij de positionering van diverse brancheorganisaties in de arena van stakeholders, politiek en overheid. Zij is de (stille) kracht achter veranderingsprocessen en begeleidt verenigingen in hun positionering en aansturing. Eerder was zij ook zelf actief als branchedirecteur voor Boaborea, de brancheorganisatie voor Werk, Loopbaan en Vitaliteit. Carmen de Jonge is haar loopbaan zo'n 25 jaar geleden begonnen bij een woningcorporatie. Daarna heeft zij de stap gezet naar Arbeidsvoorziening, waar zij haar eerste ervaringen in een privatiserende re-integratiemarkt heeft opgedaan. Naast de beleidsmatige invalshoek heeft zij ervaring in het management en de bestuurlijke processen rondom wonen (volkshuisvesting en buurten), werken (economie en arbeidsmarkt) en sociale zekerheid.

Wissenraet Van Spaendonck is een landelijke en toonaangevende speler in de wereld van belangenbehartiging, verenigingsmanagement en innovatieve samenwerking. Het bedrijf maakt deel uit van de Van Spaendonck Groep; een groep van gespecialiseerde bedrijven, actief op het gebied van strategie, management en organisatie. Wissenraet Van Spaendonck biedt ondersteuning via projectmanagement. Ook interim verenigingsmanagement of detachering behoort tot de mogelijkheden. De dienstverlening heeft onder andere betrekking op positionering, keurmerken, samenwerking en fusies van organisaties, de inrichting van bestuur en beheer van vereniging of stichting, totstandkoming en uitvoering van cao's, de opzet van een sectorfonds, het opzetten van scholingsprojecten, het inrichten van klachtencommissies, geschilbeslechting en mediation.

