



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

INDIVIDUELE ONTWIKKELBUDGETTEN IN CAO'S IN 2017

April 2019

L. Coenen
J.D. Prostran

Inhoud

Samenvatting	I
1 Inleiding	3
2 Hoeveel cao's hebben een individueel ontwikkelbudget?	7
3 Kenmerken van het budget.....	11
4 Doelstellingen van het individuele ontwikkelbudget	19
5 Doelgroep	21
6 Kenbaar maken.....	23
7 Financiering	25
8 Ontwikkelingen	27
BIJLAGE I Sector indeling	29
BIJLAGE II Voorbeelden wijze bepalen omvang ontwikkelbudget	31
BIJLAGE III Kosten uit financiële jaarverslagen cao-fondsen	33
BIJLAGE IV Overzicht ontwikkelingen steekproefcao's in de periode 2012-2017	35
BIJLAGE V Overzicht steekproefcao's met individueel ontwikkelbudget 2017	37

Samenvatting

Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar afspraken in cao's en financiële jaarverslagen van O&O-fondsen over individuele ontwikkelbudgetten in 2017. De belangrijkste uitkomsten zijn:

- Van de werknemers die onder een cao vallen heeft ruim een kwart (24%) in de cao een afspraak over een individueel ontwikkelbudget.¹ In de sector landbouw hebben alle werknemers een cao met afspraken over het individueel ontwikkelbudget. In de sector bouw zijn er geen werknemers met een cao met afspraken over het individueel ontwikkelbudget.
- Het gemiddelde budget is €530,-. In de sector landbouw ligt het budget gemiddeld het hoogst, namelijk €1000,- per jaar. Daarbij dient in ogenschouw genomen te worden dat in twee van de drie landbouw cao's is vastgesteld hoeveel budgetten maximaal worden verstrekt. In de andere sectoren komt dit (vrijwel) niet voor. In de sector bouw zijn geen afspraken over individuele ontwikkelbudgetten.
- De geschatte kosten van de ontwikkelbudgetten liggen op €149 miljoen per jaar (uitgaande van gebruik van de budgetten door 25% van de werknemers).
- Voor bijna alle werknemers met een cao-afpraak over een individueel ontwikkelbudget geldt dat in deze afspraak is opgenomen met welk doel het budget kan worden ingezet. Bij 16% van de werknemers met een afspraak over een individueel ontwikkelbudget in de cao is het doel van het budget 'opleiding en scholing'; bij 29% is het doel duurzame inzetbaarheid; en, bij 21% is het doel persoonlijke ontwikkeling. Voor 32% van de werknemers is een algemeen doel van het budget opgenomen in de cao, zoals professionalisering.
- Het budget is in de meeste gevallen gericht op alle werknemers die onder een cao vallen. Dit geldt voor 68% van de werknemers met een afspraak over een individueel ontwikkelingsbudget in de cao. Afspraken over het aanwijzen of uitsluiten van bepaalde groepen komen voor in de cao's van een derde van de werknemers (32%) met een cao afspraak over een individueel ontwikkelbudget.
- Voor iets minder dan de helft van de werknemers (46%) met een cao-afpraak over een individueel ontwikkelbudget is in de cao opgenomen op welke wijze de werkgever het bestaan van dit budget onder de aandacht brengt bij de werknemer. Het gaat in de meeste gevallen om een gesprek tussen werkgever en werknemer.

¹ Ongeveer 1,3 miljoen werknemers heeft een cao met een afspraak over een individueel ontwikkelbudget. In totaal zijn er in Nederland 5,6 miljoen werknemers die onder een cao vallen.

- Meest genoemde financieringsbron is een bijdrage van de werkgever. Dit geldt voor 40% van de werknemers met een afspraak over een individueel ontwikkelbudget in de cao.
- Het percentage werknemers dat valt onder een cao met een individueel ontwikkelbudget is vrijwel constant in de periode 2012-2017. Voor 2012 was dit 29% en voor 2017 is dit 24%. Het gemiddelde budget ligt in 2017 iets lager dan in 2012 (€530,- in 2017 en €730,- in 2012)

1 Inleiding

Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar afspraken in cao's en financiële jaarverslagen van O&O-fondsen over individuele ontwikkelbudgetten.

1.1 Achtergrond

Om er voor te zorgen dat iedereen zich na het afstuderen kan blijven ontwikkelen en mensen meer regie krijgen over hun ontwikkeling, is het kabinet voornemens om de fiscale aftrekpost voor scholingskosten te vervangen door een publieke regeling voor individuele leer- en ontwikkelbudgetten.² Daarnaast stimuleert het kabinet sociale partners om private leer- en ontwikkelbudgetten tot stand te brengen.³

Mensen kunnen zich makkelijker blijven ontwikkelen als zij weten wat hun mogelijkheden zijn, ook in financieel opzicht. De beschikking over een eigen leer- en ontwikkelbudget kan mensen motiveren zich te blijven ontwikkelen. Daarnaast draagt een eigen budget bij aan de intersectorale mobiliteit, wanneer bijvoorbeeld omscholing naar een andere branche of sector wenselijk is. Tot slot is een eigen ontwikkelbudget behulpzaam bij het maken van transities op de arbeidsmarkt (werkend, werkzoekend, met of zonder uitkering, zzp).⁴

Er bestaan in de praktijk al verschillende voorbeelden van private individuele leer- en ontwikkelbudgetten zoals sectorale afspraken in cao's over individuele scholingsbudgetten of individuele rechten op collectieve budgetten.⁵

Het kabinet heeft behoefte aan een overzicht van deze afspraken en de actuele stand van zaken van private individuele leer- en ontwikkelbudgetten.

Het overzicht dient als input bij het gesprek tussen het kabinet en Stichting van de Arbeid over het verder stimuleren van private individuele ontwikkelbudgetten en de rol die zij daarbij vervullen. De sociale partners zijn voornemens via cao's, O&O-fondsen en brancheorganisaties de totstandkoming van individuele ontwikkelbudgetten actief verder te stimuleren.⁶

² Brief van de ministers van sociale zaken en werkgelegenheid en van onderwijs, cultuur en wetenschap. Kamerstuk 30 012 nr. 92.

³ Belangrijke notie daarbij is dat het individueel budget niet in plaats komt van de scholingsinspanning /verantwoordelijkheid van de werkgever voor functiegerichte scholing.

⁴ Brief van de ministers van sociale zaken en werkgelegenheid en van onderwijs, cultuur en wetenschap. Kamerstuk 30 012 nr. 92.

⁵ Brief van de ministers van sociale zaken en werkgelegenheid en van onderwijs, cultuur en wetenschap. Kamerstuk 30 012 nr. 77.

⁶ Brief van de ministers van sociale zaken en werkgelegenheid en van onderwijs, cultuur en wetenschap. Kamerstuk 30 012 nr. 92.

1.2 Onderzoeksvragen

Voorliggende rapportage biedt een overzicht van de afspraken in cao's over (de financiering van) individuele ontwikkelbudgetten. De hoofdvraag van het onderzoek luidt:

Wat is er in cao's vastgelegd over (de financiering van) individuele ontwikkelbudgetten, zijn er verschillen tussen sectoren en zijn er ontwikkelingen?

Deze hoofdvraag valt uiteen in aan aantal deelvragen. Achter de deelvragen is opgenomen in welk hoofdstuk deze aan bod komt.

1. Hoe vaak komt een cao met een individueel ontwikkelbudget voor? (H3)
2. Wat is in cao's opgenomen over de omvang van de individuele ontwikkelbudgetten? (H4)
3. Wat is in cao's opgenomen over het doel van de individuele ontwikkelbudgetten? (H5)
4. Wat is in cao's opgenomen over de doelgroep van de individuele ontwikkelbudgetten? (H6)
5. Wat is in cao's opgenomen over het geven van bekendheid aan de individuele ontwikkelbudgetten? (H7)
6. Wat is in cao's opgenomen over de financiering van de individuele ontwikkelbudgetten? (H8)
7. Wat zijn de ontwikkelingen in cao-afspraken over individuele ontwikkelbudgetten in de afgelopen vijf jaar? (H9)

1.3 Onderzoeksopzet

Onderhavig cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van het bestaande onderzoek duurzame inzetbaarheid (2017). In dit onderzoek is scholing één van de hoofdonderwerpen (naast gezondheid en mobiliteit). Daarnaast zijn de financiële jaarverslagen van de cao-fondsen onderzocht indien in de cao vermeld is dat het individuele ontwikkelbudget vanuit een fonds is gefinancierd.

Onderwerp van voorliggend onderzoek zijn de individuele ontwikkelbudgetten. Belangrijke notie is dat het niet hebben van een ontwikkelbudget niet betekent dat deze werknemers onvoldoende scholingsmogelijkheden hebben. Ook zonder individueel ontwikkelbudget kunnen er in een cao afspraken over scholing zijn. Deze afspraken zijn niet meegenomen in dit onderzoek.

Cao's

Voor deze rapportage is een steekproef van 99 cao's onderzocht (totaal zijn er 658 cao's). De steekproef omvat alle bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en alle ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. Van alle werknemers die onder een cao vallen, valt 80%

onder de steekproef.⁷ De steekproef is representatief voor werknemers die onder de cao vallen. In de rapportage worden derhalve de percentages werknemers genoemd en geen percentage of aantallen cao's. Daarbij dient de lezer zich ervan bewust te zijn dat het gaat om de percentages werknemers die vallen onder een cao en niet het totaal aantal werknemers.

De cao's zijn te clusteren in zeven economische sectoren: landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel & horeca, vervoer & communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. In bijlage I is opgenomen hoe de steekproefcao's zijn verdeeld over de sectoren.

De peildatum voor deze rapportage is 31 december 2017. Dit betekent dat alle cao's die een expiratiedatum op of na deze datum hebben in het onderzoek zijn meegenomen. Voor cao's met een expiratiedatum voor deze datum is nagegaan of er een nieuwe cao is aangemeld. Is dit het geval, dan is de nieuwe cao onderzocht. Indien er geen nieuwe cao is aangemeld dan is de oude cao onderzocht in de veronderstelling dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

Financiële jaarverslagen cao-fondsen

Naast de cao's zijn ook de financiële jaarverslagen van de cao-fondsen⁸ onderzocht indien in de cao vermeld is dat het individuele ontwikkelbudget vanuit een fonds is gefinancierd. De fondsen horend bij 11 cao's zijn onderzocht.

Ontwikkelingen periode 2012 - 2017

Om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen zijn de cao-afspraken over het individueel ontwikkelbudget in 2017 vergeleken met de cao-afspraken in 2012.

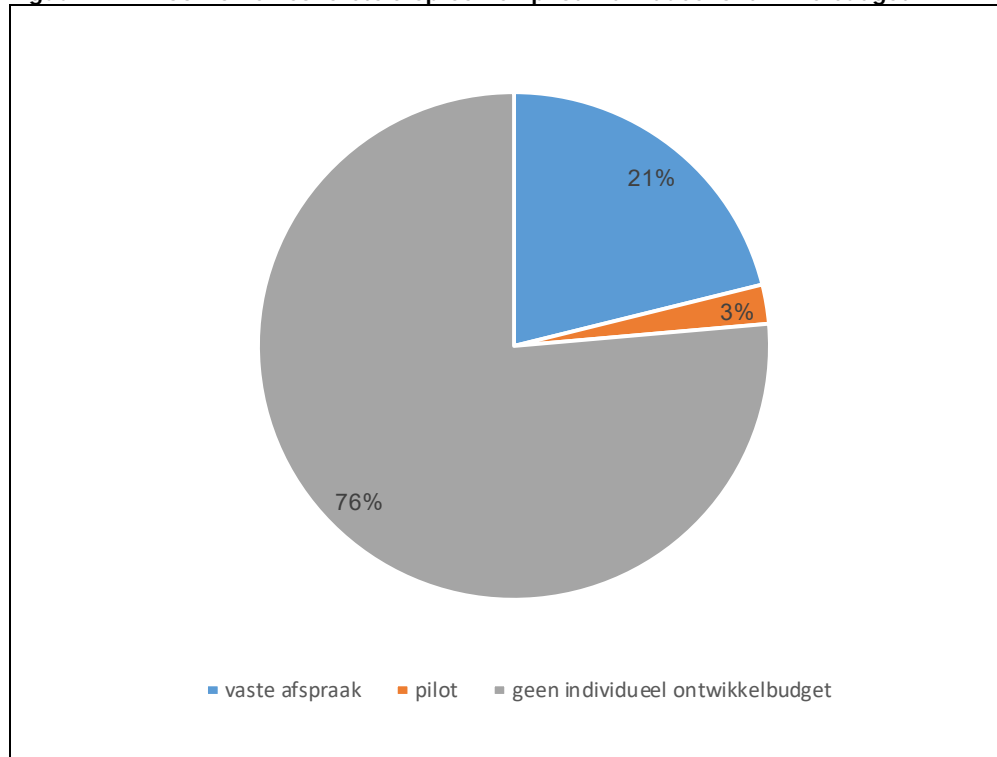
⁷ In de figuren van dit rapport kan het totaal soms iets meer dan 100% zijn. Dit komt afronding van de percentages.
⁸ O&O-fondsen worden daaronder gerekend.

2 Hoeveel cao's hebben een individueel ontwikkelbudget?

Sinds 2001 wordt in Nederland in de praktijk geëxperimenteerd met de individuele scholingsbudgetten. Het belangrijkste verschil tussen gewone scholingsprogramma's en een persoonlijk budget is dat deelnemers met een scholingsbudget zelf – binnen een aantal randvoorwaarden – kunnen kiezen aan welke scholing ze het budget besteden en bij welke scholingsaanbieder.⁹

Uit voorliggend onderzoek blijkt dat voor 24% van de werknemers die onder een cao valt, geldt dat hun cao afspraken bevat over een individueel ontwikkelbudget, zie figuur 1.¹⁰ Voor 21% van de werknemers vallend onder een cao geldt een vaste afspraak en voor 3% geldt dat sprake is van een pilot voor het invoeren van het individueel ontwikkelbudget. Een pilot betreft een concrete afspraak die tijdelijk van aard is. Veelal wordt na afloop van de pilot gekeken of de afspraak de gewenste resultaten oplevert. Afhankelijk hiervan wordt de afspraak al dan niet (en in aangepaste vorm) voortgezet als vaste afspraak.

Figuur 1. Voorkomen concrete afspraak en pilot individueel ontwikkelbudget



⁹ Groot & Maassen van de Brink (2009), *De effectiviteit van een individueel scholingsbudget*. Universiteit Maastricht.

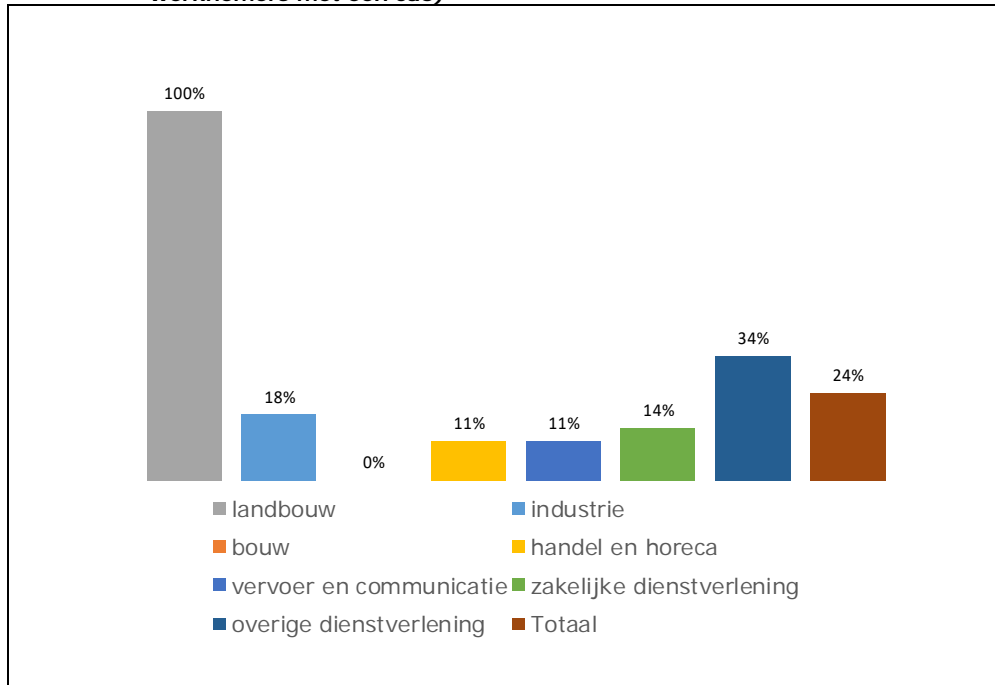
¹⁰ Van de 99 steekproef cao's bevatten 34 cao's een afspraak over een individueel ontwikkelbudget. In bijlage V is een tabel opgenomen met deze cao's en de belangrijkste kenmerken van de cao's.

Een voorbeeld van een pilot in de cao van de Open Teelten:

Er is voor werknemers een pilot gestart voor een individueel scholingsbudget. Hiervoor heeft de sector Open Teelten tot het einde van de looptijd van deze cao 150 scholingsvouchers à € 1.500,00 beschikbaar gesteld. De werknemer die hiervan gebruik wenst te maken kan een aanvraag indienen bij Colland (www.colland-administratie.nl) (Open Teelten)

In de sector landbouw hebben alle werknemers die onder een cao vallen een afspraak over een individueel ontwikkelbudget.¹¹ In de sector bouw heeft geen enkele werknemer een dergelijke afspraak in de cao. De andere sectoren zitten hier tussen in. Waarbij er relatief veel werknemers met afspraken zijn in de overige dienstverlening, en relatief minder in de handel en horeca en vervoer en communicatie, zie figuur 2.

Figuur 2. Sectorverdeling van individuele ontwikkelbudgetten (percentages werknemers met een cao)

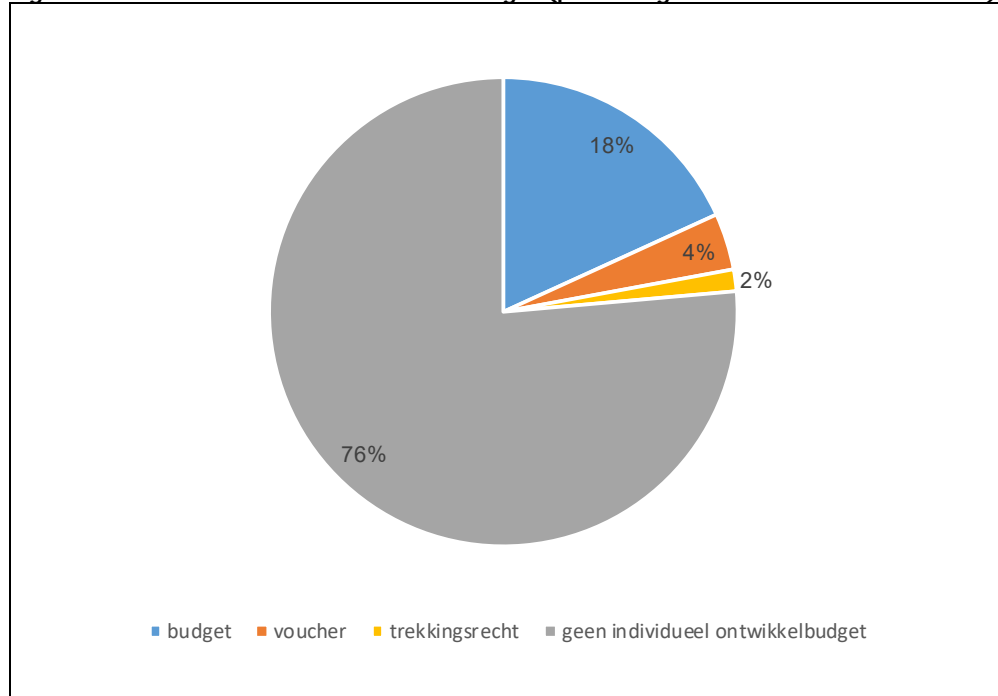


¹¹ De sector landbouw bestaat uit drie cao's waarin bij twee cao's een maximaal aantal vouchers ter beschikking wordt gesteld. Het gaat om de cao's Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen (maximaal 200 vouchers) en de cao Open teelten (maximaal 150 vouchers).

2.1 Verschijningsvormen van het individueel ontwikkelbudget

Het individuele ontwikkelbudget wordt op verschillende manieren aangeboden. In cao's wordt onderscheid gemaakt tussen een budget, voucher, trekkingsrecht en andersoortige vormen, zie figuur 3.

Figuur 3. Vorm individueel ontwikkelbudget (percentages werknemers met een cao)



Voor het grootste deel van de werknemers vallend onder een cao (18%) geldt de vorm van een 'budget'. Daarnaast doen werknemers aanspraak op een voucher of een trekkingsrecht (respectievelijk voor 4% en 2% van de werknemers).¹² Hieronder van elke vorm een voorbeeld:

Een voorbeeld van een budget:

Artikel 3.2.19 (lid 6)
Sanquin biedt een individueel ontwikkelbudget dat bestaat uit een bedrag van € 1500,- per drie jaar. Tevens kan de werknemer niet-wettelijke verlofuren inzetten. Deze middelen kunnen worden ingezet op basis van het individuele ontwikkelplan.
(Sanquin)

¹² Een budget en een trekkingsrecht verschillen niet veel van elkaar. Eigenlijk is er in beide gevallen sprake van een budget. Bij de categorie budget heeft de werknemer een aanspraak bij de werkgever. Bij een trekkingsrecht ligt deze aanspraak bij een fonds. Het is lastig om deze twee verschijningsvormen van elkaar te onderscheiden in cao-teksten. Een voucher verschilt duidelijker van de andere twee verschijningsvormen. Er is sprake van een voucher wanneer de werknemer een tegoedbon krijgt. In de meeste cao's wordt deze bon met de term 'voucher' aangeduid.

Een voorbeeld van een voucher:

Artikel 37 Scholing en opleiding

- 1. Een werknemer heeft recht op één doorbetaalde opleidingsdag per jaar. Dit geldt niet voor de werknemer die in een regulier opleidingstraject, in het kader van een door het Rijk mede gefinancierde opleiding zit.*
- 2. De in het eerste lid van dit artikel bedoelde opleidingsdag kan in overleg met de werkgever worden ingevuld, passend binnen het via het opleidingsfonds aangeboden en gebruikelijke opleidingsbeleid.*
- 3. Bedrijven met een bestaand eigen opleidingsinstituut dat erkend is door het bestuur van voornoemd opleidingsfonds kunnen worden uitgezonderd van de regeling als genoemd onder artikel 37.2.*
- 4. Er is een opleidingsvoucher per werknemer beschikbaar, uitgegeven door het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Tankstations en Wasbedrijven. De opleidingsvoucher geeft de werknemer jaarlijks het recht op een dagdeel training in een regio. Het aanbod wordt verzorgd door genoemd O&O fonds.*
- 5. Op verzoek van de werknemer zal in overleg met de werkgever een persoonlijk opleidingsplan (POP) worden aangeboden.
(Tankstations)*

Een voorbeeld van een trekkingsrecht:

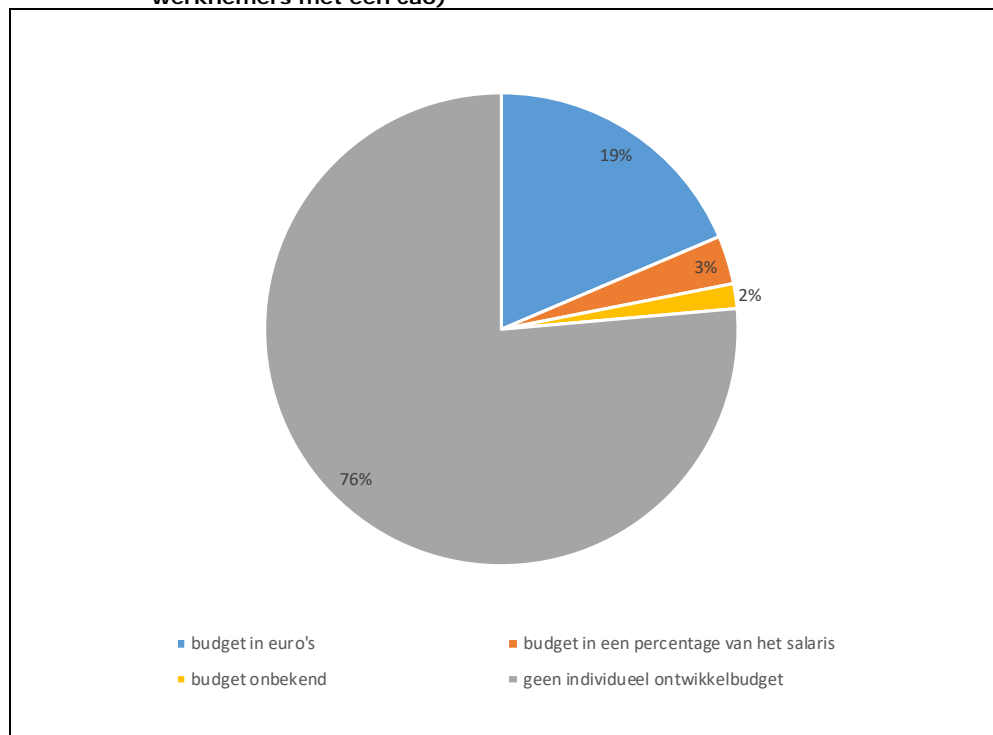
Artikel 62 Employability

- 1. Een werknemer kan een verzoek voor bijdrage in scholingskosten in het kader van employability bij het sociaal secretariaat indienen. Uitgangspunt is dat de scholing een bijdrage moet leveren aan het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt. EVC- en loopbaantrajecten kunnen ook in aanmerking komen voor een bijdrage via de employabilityregeling.*
- 2. De bijdrage in scholingskosten is maximaal € 500,- per jaar (maximaal € 1.000,- per twee jaar).
(Vleessector)*

3 Kenmerken van het budget

Voor ruim een kwart van de werknemers met een cao (24%) bevat de cao een afspraak over een individueel ontwikkelbudget. Bij ongeveer een vijfde van de werknemers met een cao (19%) wordt in de cao een specifiek bedrag genoemd, zie figuur 4. Voor een relatief klein deel van de werknemers (3%) is het budget uitgedrukt in een percentage van het salaris. Voor de overige werknemers met een individueel ontwikkelbudget is het budget niet nader gedefinieerd in de cao (2% van de werknemers), zie figuur 4.¹³

Figuur 4. Wijze waarop de omvang van het budget is bepaald (percentages werknemers met een cao)



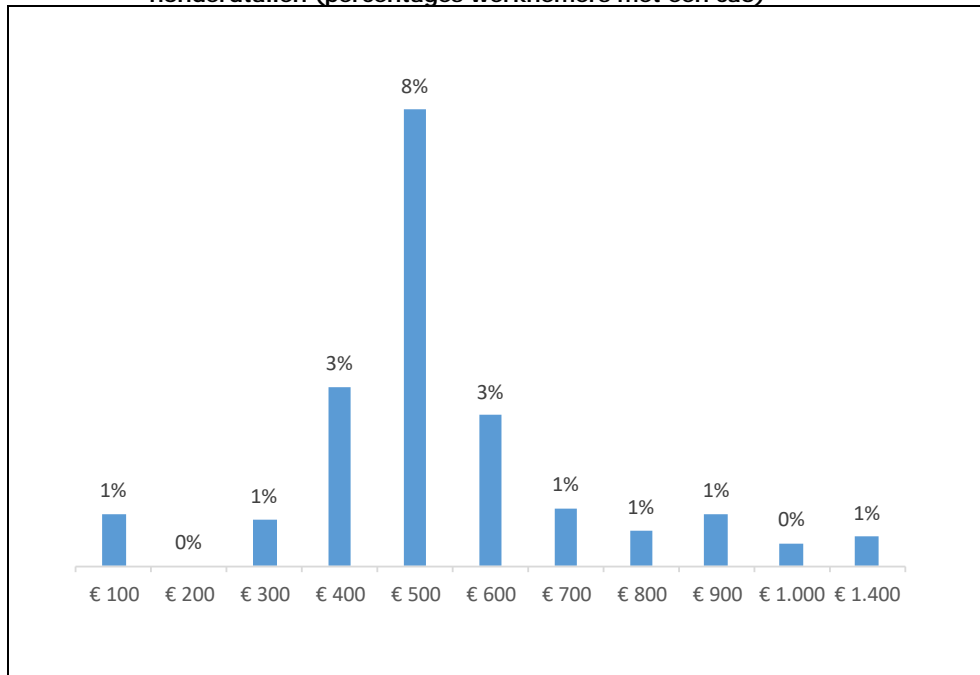
3.1 Omvang van het budget

Om een indruk te krijgen van de omvang van de budgetten zijn de budgetten per jaar bepaald.¹⁴ Het bedrag varieert van €100,- tot €1400,- per jaar, zie figuur 5.

¹³ In bijlage II zijn voorbeelden van de wijze waarop de omvang van het budget is bepaald opgenomen.

¹⁴ Bij het bepalen van de budgetten per jaar zijn alleen de budgetten waarvan het budget in euro's bekend is meegenomen (het gaat om afspraken opgenomen in 25 cao's geldig voor 19% van de werknemers). Bij het omzetten van deze budgetten naar jaarlijkse budgetten is uitgegaan van de informatie in de cao's. Helaas is niet in alle cao's opgenomen in welke frequentie een budget wordt toegekend. In dat geval is uitgegaan van een jaarlijkse frequentie van uitkeren aangezien dit het meest voorkomend is (het gaat om drie cao's geldig voor 4,2% van de werknemers).

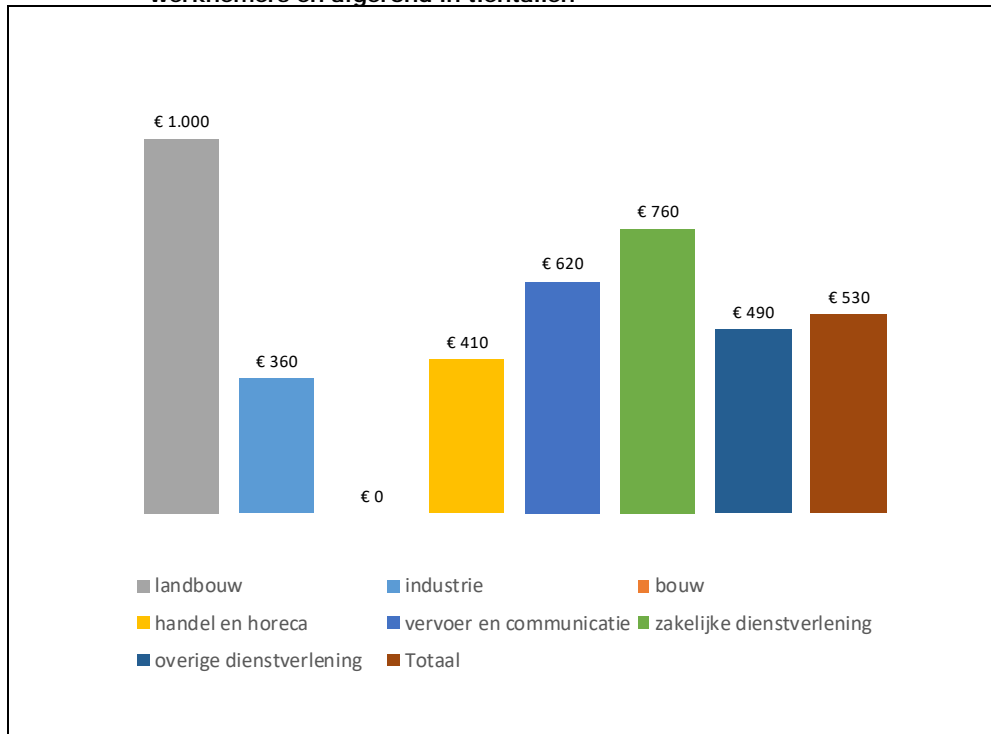
Figuur 5. De hoogte van het individueel ontwikkelbudget per jaar afgerond in honderdtallen (percentages werknemers met een cao)



Figuur 6 geeft het gemiddelde budget per werknemer per sector weer. Het gemiddelde budget voor alle sectoren samen is €530,- per werknemer per jaar. Het gemiddelde budget ligt het hoogst in de sector landbouw met een budget van €1000,- per jaar; gevolgd door de sector zakelijke dienstverlening met een budget van gemiddeld €760,-. In de cao's van de bouw zijn helemaal geen afspraken over een individueel ontwikkelbudget opgenomen. De cao's in de sectoren industrie en handel en horeca hebben gemiddeld een relatief laag budget.¹⁵

¹⁵ Bij het bepalen van het gemiddelde budget per jaar en per sector zijn alleen de budgetten waarvan het budget in euro's bekend is meegenomen (het gaat om afspraken opgenomen in 25 cao's geldig voor 19% van de werknemers). Bij het omzetten van deze budgetten naar jaarlijkse budgetten is uitgegaan van de informatie in de cao's. Helaas is niet in alle cao's opgenomen in welke frequentie een budget wordt toegekend. In dat geval is uitgegaan van een jaarlijkse frequentie van uitkeren aangezien dit het meest voorkomend is (het gaat om drie cao's geldig voor 4,2% van de werknemers).

Figuur 6. Gemiddelde budget per jaar en per sector berekend over het aantal werknemers en afgerond in tientallen



Belangrijk detail is dat het aantal individuele ontwikkelbudgetten dat verstrekt wordt in een aantal cao's is gemaximeerd. Om te verduidelijken wat hier mee bedoeld wordt volgt hieronder een voorbeeld.

2. Scholing

Tijdens de looptijd van de cao wordt de mogelijkheid onderzocht van het invoeren van een individueel scholingsbudget voor iedere werknemer. Hiertoe zal een pilot worden uitgevoerd waarbij 200 individuele scholingsvouchers à € 1.500,00 beschikbaar worden gesteld, mits hiervoor binnen het Fonds Colland Arbeidsmarkt voldoende middelen beschikbaar zijn. De uitvoering van de pilot wordt nader uitgewerkt door de sectorcommissie Loonwerk. (LEO)

Maximering van het aantal budgetten komt niet veel voor. Het gaat om cao's geldig voor 2% van de werknemers (drie cao's)¹⁶. Opvallend is dat maximering alleen voorkomt bij vouchers en niet bij budgetten of trekkingsrecht. De cao's waarin het aantal budgetten is gemaximeerd behoren voornamelijk tot de sector landbouw. De gemaximeerde afspraken zijn geldig voor ruim de helft van de werknemers met een cao in de landbouw (58%).

¹⁶ Het gaat om de cao's Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen (maximaal 200 budgetten), Open teelten (maximaal 150 budgetten) en NS (maximaal 100 budgetten).

3.2 Schatting jaarlijkse kosten per sector

De gemiddelde individuele ontwikkelbudgetten kunnen gebruikt worden om een schatting naar de kosten per sector te maken.¹⁷ De totale kosten per jaar zijn geschat op €149 miljoen, zie figuur 7. De geschatte kosten zijn het grootst in de sector overige dienstverlening, vanwege het grote aantal werknemers in de sector¹⁸.

Bij het schatten van de kosten is een aanname gemaakt van het gebruik van de budgetten. Cao-fondsen gaan uit van een scholingsdeelname in een jaar van 25%.¹⁹ Uit de voor dit onderzoek geraadpleegde financiële jaarverslagen van cao-fondsen is op te maken dat het gebruik in sommige gevallen lager ligt²⁰ en in andere gevallen hoger dan de door veel fondsen gehanteerde aanname van 25%.^{21 22} Daarnaast is bij het schatten van de kosten rekening gehouden met eventuele afspraken over een maximum aantal budgetten.²³ Er is geen rekening gehouden met specifieke doelgroepen van de individuele ontwikkelbudgetten, zie hoofdstuk 5.

¹⁷ In 5 cao's (geldig voor 8% van de werknemers) bevatten afspraken over een individueel ontwikkelbudget maar bevatten geen budget in euro's. Het budget is bijvoorbeeld een percentage van het salaris. Bij het bepalen van de kosten per sector en de totale kosten is voor de werknemers die onder deze cao's vallen uitgegaan van het gemiddelde budget van de sector waar zij toe behoren.

¹⁸ Zie bijlage I voor de aantallen werknemers.

¹⁹ R. van den Bergh en J. Leenders (2018). Individuele leerrekening leidt tot minder scholing. Zeggenschap: tijdschrift over arbeidsverhoudingen.

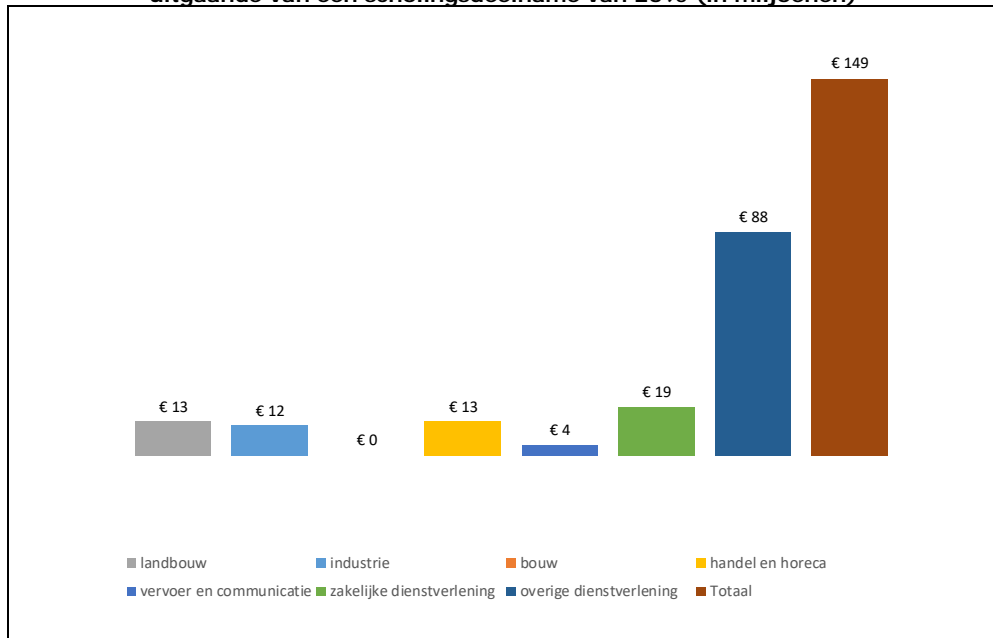
²⁰ In het financiële jaarverslag van Actor is vermeld dat er te veel kosten zijn gemaakt en dat de regeling mogelijk wordt bijgesteld.

²¹ In de recreatie (22.300 werknemers) zijn 32 budgetten gebruikt en in de vleessector (9.600 werknemers) drie budgetten.

²² De concrete informatie aangetroffen in de financiële jaarverslagen is opgenomen in Bijlage II. De informatie is te beperkt om uitspraken te kunnen doen over de totale kosten van individuele ontwikkelbudgetten.

²³ Het gaat om de cao's Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen (maximaal 200 budgetten), Open teelten (maximaal 150 budgetten) en NS (maximaal 100 budgetten). De cao's zijn samen geldig voor 2% van de werknemers.

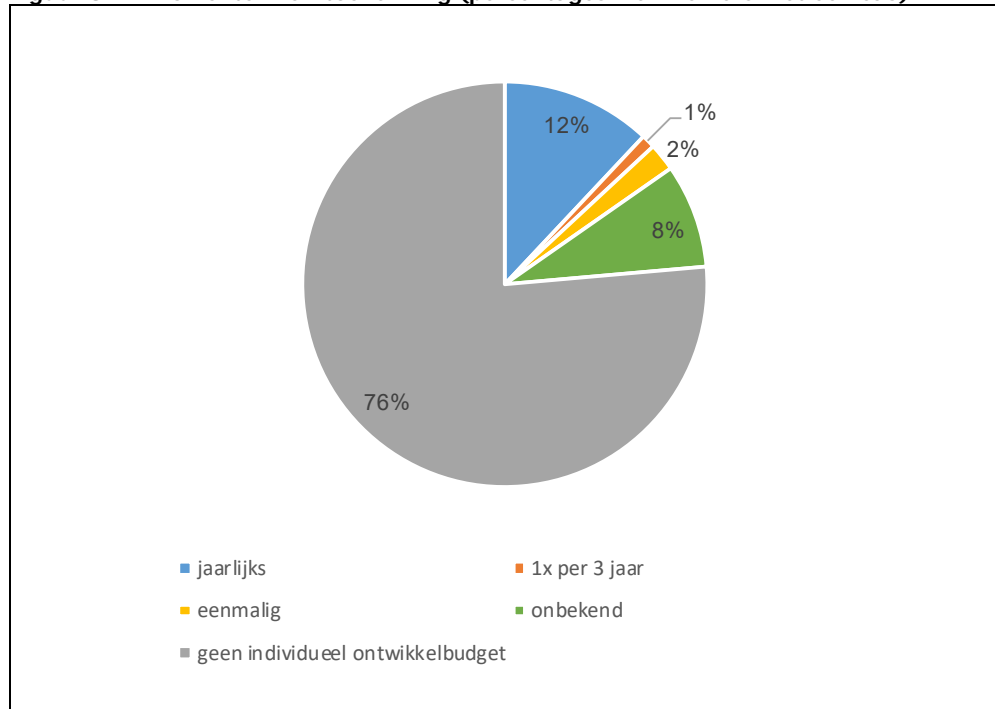
Figuur 7. Jaarlijks geschatte kosten per sector berekend over het aantal werknemers, uitgaande van een scholingsdeelname van 25% (in miljoenen)



3.3 Frequentie waarmee het budget wordt toegekend

Er bestaat ook variatie in het aantal momenten waarop het budget wordt aangeboden aan werknemers. Een jaarlijkse toekenning geldt voor 12% van de werknemers die onder een cao vallen. Daarnaast kan toekenning eens per drie jaar zijn of eenmaal gedurende de looptijd van de cao (respectievelijk voor 1% en 2%). Voor 8% van de werknemers wordt niets vermeld over het aantal momenten van toekenning. Vouchers worden relatief vaker eenmaal gedurende de looptijd van de cao uitgekeerd dan budgetten

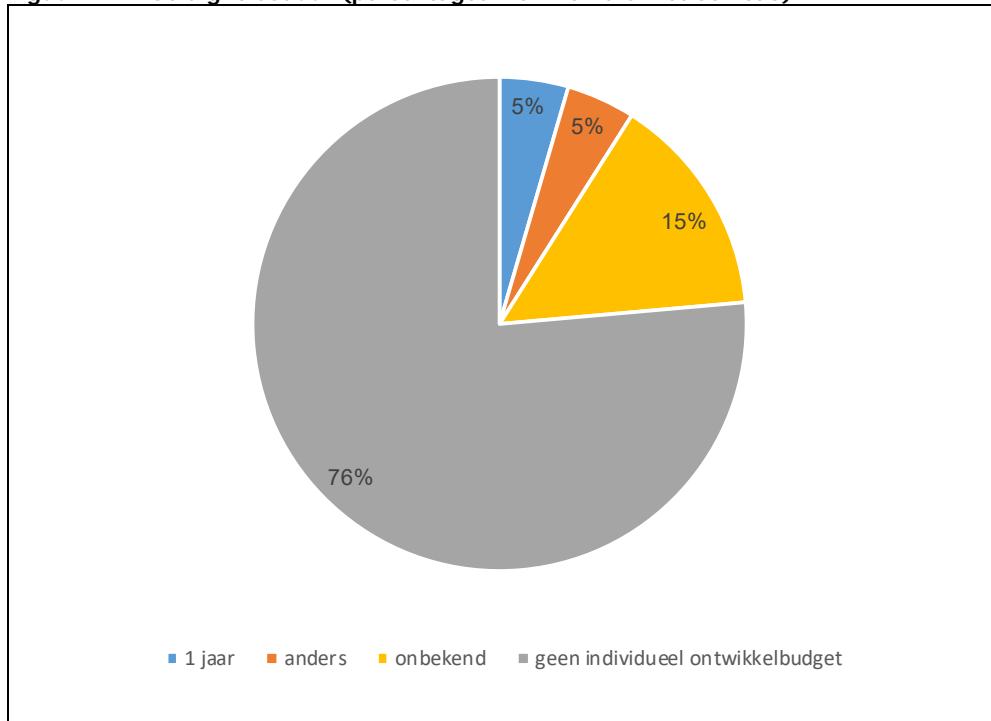
Figuur 8. Momenten van toekenning (percentages werknemers met een cao)



3.4 Geldigheid en opsparen

Voor 15% van de werknemers met een cao is over de geldigheidsduur van het individuele ontwikkelbudget niets in de cao opgenomen. Voor 9% is in de cao wel aangegeven hoe lang het budget geldig is. Voor 5% is het budget één jaar geldig. Voor nog eens 5 % geldt een andere geldigheidstermijn, zie figuur 9. Voor deze werknemers ligt de termijn tussen de twee en vijf jaar of is de termijn gelijk aan de looptijd van de cao.

Figuur 9. Geldigheidsduur (percentages werknemers met een cao)



Het is voor 8% van de werknemers die onder een cao vallen mogelijk om budget op te sparen. Grotendeels zijn dit dezelfde werknemers als de werknemers met een andere (en dus langere) geldigheidstermijn. Bijvoorbeeld wanneer de geldigheidstermijn van een budget drie jaar is dan is het ook mogelijk om het budget drie jaar op te sparen. Er zijn echter een paar uitzonderingen die hieronder aan de hand van voorbeelden geïllustreerd worden.

Het budget wordt eenmalig uitgekeerd waardoor het budget wel langer dan 1 jaar geldig is maar waardoor het niet mogelijk is om op te sparen:

Gedurende de looptijd van deze cao kan de werknemer wederom eenmalig gebruik maken van een opleidingsbudget ter waarde van € 500, waarmee de werknemer op duurzame inzetbaarheid gerichte trainingen en ontwikkeltrajecten kan financieren. Aan het budget is één Duurzame Inzetbaarheidsdag gekoppeld die aan werknemer wordt toegekend om te werken aan inzetbaarheid. Het budget wordt niet in geld uitgekeerd en vervalt indien en voor zover werknemer hiervan binnen de looptijd geen gebruik heeft gemaakt. (Verzekeringsbedrijf binnendienst)

Het budget heeft een geldigheid van één jaar maar kan voor een duurdere activiteit opgespaard worden:

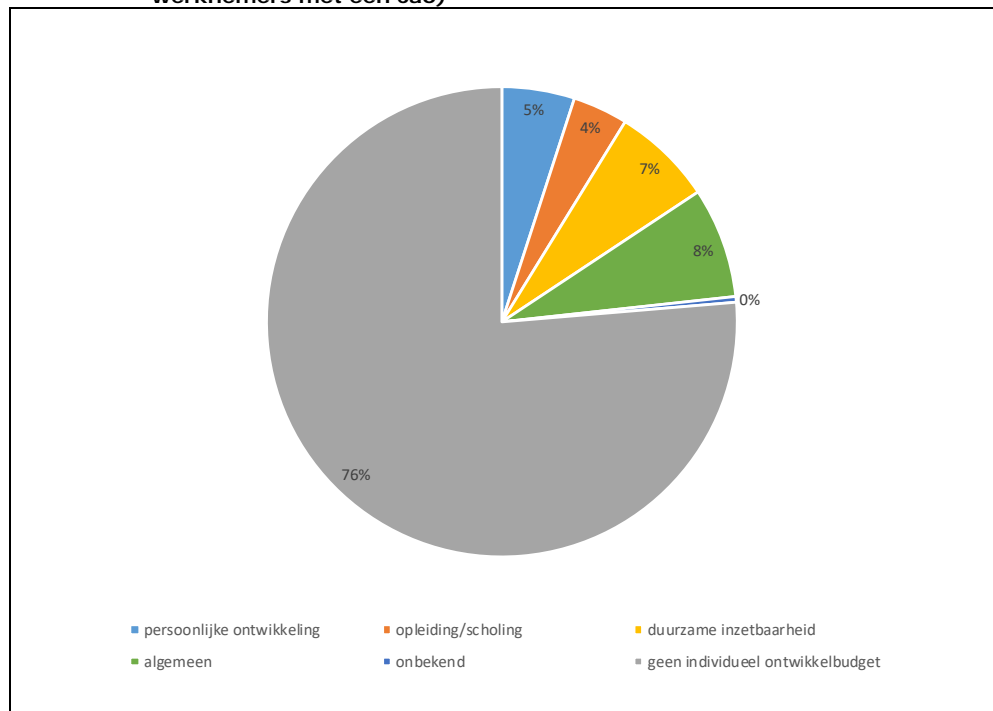
6. Het resterende budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut, komt te vervallen.

7. In afwijking op het bepaalde in het zesde lid kan de ambtenaar het loopbaanbudget gedurende maximaal drie jaar opsparen, om daarmee eenmalig een duurdere activiteit te financieren. Dit wordt vastgelegd in (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan. (Gemeenteambtenaren)

4 Doelstellingen van het individuele ontwikkelbudget

Voor bijna alle werknemers waarvoor een individueel ontwikkelbudget geldt is een concreet doel beschreven. De doelen die voorkomen zijn persoonlijke ontwikkeling, opleiding/scholing en duurzame inzetbaarheid. Het is mogelijk dat met de individuele ontwikkelbudgetten meerdere doelen beoogd worden maar dit komt in de praktijk niet voor.

Figuur 10. Doelstellingen van het individuele ontwikkelbudget (percentages werknemers met een cao)



Voor 5% geldt als doel persoonlijke ontwikkeling; voor 4% opleiding/scholing; voor 7% duurzame inzetbaarheid; en, voor 8% wordt een algemeen doel genoemd. Dit kan bijvoorbeeld in brede zin professionalisering zijn.

De doelen worden in de cao met de termen die in dit onderzoek zijn onderscheiden omschreven. Hieronder volgt van elk doel een voorbeeld om dit te illustreren.

Een voorbeeld van het doel persoonlijke ontwikkeling:

Persoonlijk ontwikkelbudget

U kunt jaarlijks gebruik maken van een persoonlijk ontwikkelbudget ter waarde van bruto EUR 750 en een studiedag. Het budget en de studiedag kunt u gebruiken om aan uw persoonlijke ontwikkeling te werken. Het budget is bestemd voor middelen zoals opleidingen en literatuur, mits deze passen binnen het fiscale kader van onbelastbaarheid. (ABN-AMRO)

Een voorbeeld van het doel opleiding/scholing:

Opleidingen

De huidige opleidingsfaciliteitenregeling SVB wijzigt in een regeling met drie categorieën:

- 1. Verplichte, functie gebonden opleidingen;*
 - 2. Niet verplichte, niet functie gebonden opleidingen;*
 - 3. Zelfstandig recht op opleidingsbudget van € 1.500 per medewerker per 3 jaar voor ontwikkelgerichte opleidingen.*
- (Sociale Verzekeringsbank)*

Een voorbeeld van het doel duurzame inzetbaarheid:

Partijen komen verder overeen om in het kader van duurzame inzetbaarheid de interne en externe inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. FloraHolland gaat hiervoor loopbaantrainingen voor alle medewerkers aanbieden. Indien als gevolg van deze training een additionele opleiding noodzakelijk is, zal FloraHolland tot € 1.000,- per medewerker hieraan bijdragen.

(Flora Holland)

Een voorbeeld van het doel algemeen:

F7 Professionaliseringsbudget

De werknemer heeft recht op professionaliseringsactiviteiten tot een bedrag van totaal ten minste € 600,- per volledig schooljaar.

(Ons Middelbaar Onderwijs)

5 Doelgroep

Zoals reeds eerder beschreven geldt er voor 24% van de werknemers die onder een cao vallen een afspraak over een individueel ontwikkelbudget. Echter niet alle afspraken gelden voor alle werknemers die onder de cao vallen. Er zijn cao's die de afspraak op een bepaalde groep richten of die juist een bepaalde groep uitsluiten. Voor 8%²⁴ van de werknemers geldt een cao afspraak waarin staat dat het individuele ontwikkelbudget voor een specifieke groep geldt. Voor 1%²⁵ van de werknemers geldt een cao waarin staat dat bepaalde groepen zijn uitgesloten, zie figuur 11. Bij het uitsluiten van werknemers gaat het om leerling werknemers en werknemers in ID-banen en garantiebanen. Voor de overige 16% geldt de cao-afpraak over het individueel ontwikkelbudget voor alle werknemers die onder de cao vallen. Hieronder volgen voorbeelden van de cao-afspraken over individuele ontwikkelbudgetten die gelden voor een specifieke groep of waar een specifieke groep juist wordt uitgesloten.

Een voorbeeld van een afspraak die alleen geldt voor een specifieke groep werknemers:

*Uitzendkrachten (gedefinieerd als externe medewerkers in de functieschalen 1 t/m 8) die langer dan een jaar voor ING werken, gaan meedoen in de cyclus van plannen, coachen en beoordelen. Ook investeert ING in de duurzame ontwikkeling van deze uitzendkrachten door budget ter beschikking te stellen van EUR 350 per uitzendkracht per jaar voor de inzet van Kies je Koers instrumenten.
(ING)*

Zoals uit dit voorbeeld blijkt kunnen alleen uitzendkrachten gebruik maken van het individueel ontwikkelbudget opgenomen in de cao ING. Voor andere werknemers is er geen budget. Zij kunnen wel gebruik maken van allerlei andere scholingsafspraken opgenomen in de cao.

Een voorbeeld van een afspraak die een specifieke groep werknemers uitsluit:

De volgende werknemers hebben geen recht op het Loopbaanbedrag:

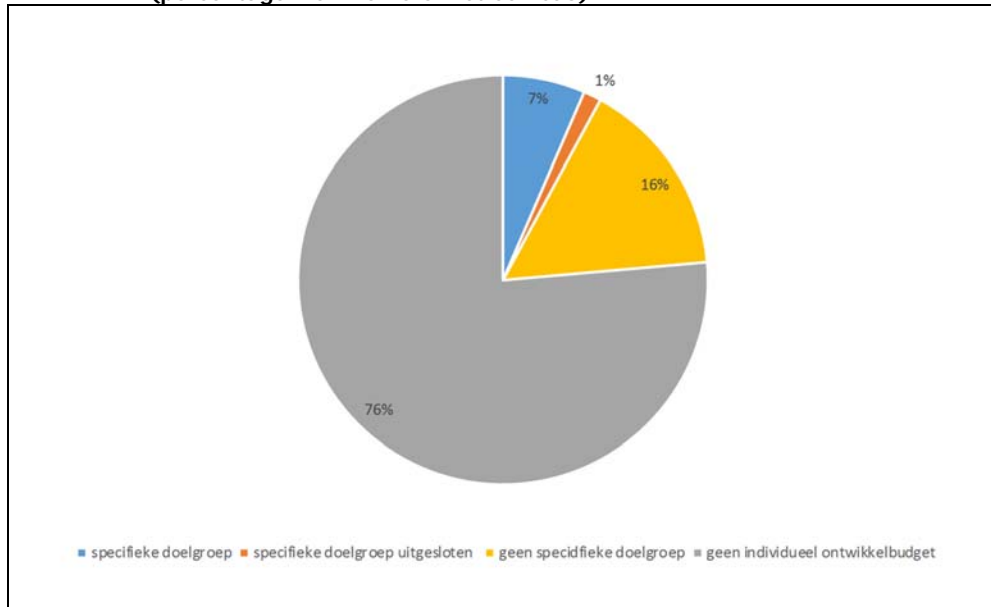
- *Leerling-werknemers;*
- *Werknemers in I/D-banen en in garantiebanen;*

(Sociaal werk, welzijn & maatschappelijke dienstverlening)

²⁴ Het gaat om de cao's ING en Primair onderwijs.

²⁵ Het gaat om de cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening.

Figuur 11. Het individueel ontwikkelbudget geldt voor een specifieke groep werknemers of een specifieke groep werknemers wordt uitgesloten (percentage werknemers met een cao)



5.1 Verschillende budgetten voor verschillende groepen

Tot slot geldt er voor 2,4% van de werknemers een cao-afspraken waarin staat dat voor een bepaalde groep werknemers een alternatieve afspraak geldt.²⁶ Het gaat om onderstaande cao-afspraken uit het Voortgezet onderwijs.

- 1. Een leraar heeft per schooljaar recht op € 600 voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Hij kan dit gebruiken voor alle vormen van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Het budget kan ook aangewend worden voor activiteiten in het kader van het lerarenregister.*
- 2. Een leraar beslist zelf hoe hij dit budget inzet. Het budget kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten als de werknemer daarmee instemt.*
- 3. Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft per schooljaar recht op € 500. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing. (Voortgezet onderwijs)*

²⁶ Deze cao is niet meegenomen in de genoemde 1% werknemers waarvoor een cao geldt die groepen werknemers uitsluit van gebruik van het individueel ontwikkelbudget.

6 Kenbaar maken

Een belangrijke voorwaarde om gebruik te kunnen maken van een individueel ontwikkelbudget is dat de werknemer bekend is met dit budget.

Zoals reeds gezegd heeft 24% van de werknemers een cao met daarin afspraken over een individueel ontwikkelbudget. Voor 13% van de werknemers geldt dat er in hun cao geen aandacht wordt besteed aan de wijze waarop de werkgever kenbaar maakt bij de werknemer dat zij gebruik kunnen maken van dit budget. Voor 11% van de werknemers geldt dat in de cao wel aandacht wordt besteed aan het kenbaar maken van het budget bij de werknemers, zie figuur 12. In de meeste gevallen dient de werkgever de werknemer in kennis te stellen door aandacht te besteden aan het budget in een gesprek tussen werkgever en werknemer. Dit gebeurt veelal in een persoonlijk ontwikkelgesprek of een ander periodiek gesprek. Hierna volgt een tweetal voorbeelden.

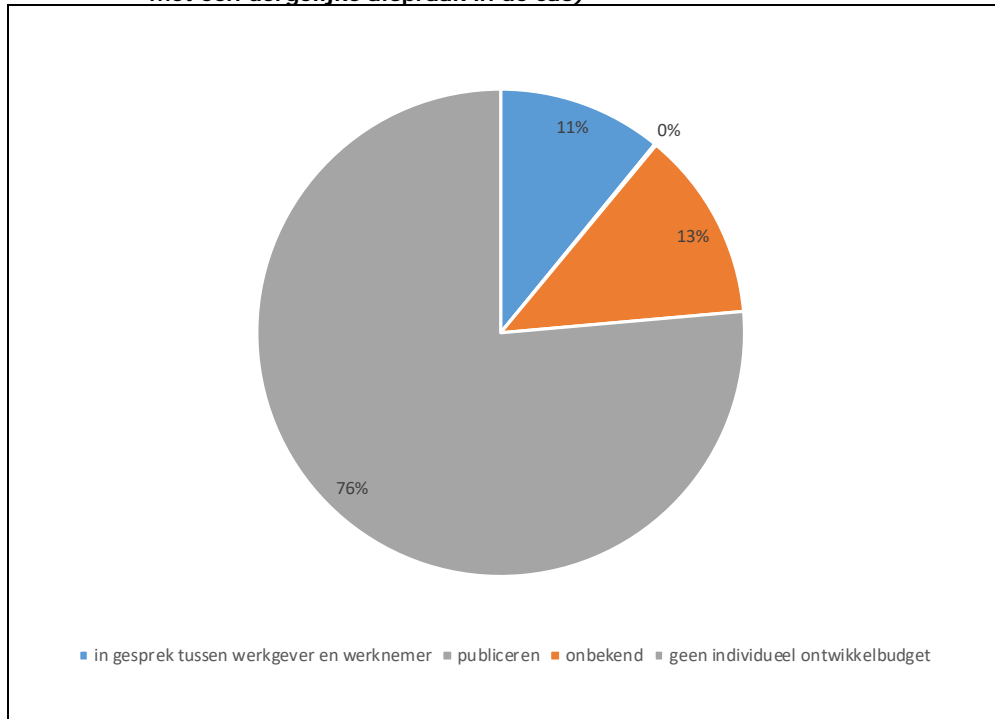
Sanquin biedt een individueel ontwikkelbudget dat bestaat uit een bedrag van € 1500,- per drie jaar. Tevens kan de werknemer niet-wettelijke verlofuren inzetten. Deze middelen kunnen worden ingezet op basis van het individuele ontwikkelplan. (Sanquin)

Loopbaanbeleid

1. Je bent in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor de opleiding en training die je nodig hebt om jezelf voortdurend geschikt te houden voor de arbeidsmarkt.

2. Je werkgever steunt je daarbij door samen met jou een persoonlijk opleidingsplan te maken. Hierover maken jullie ieder jaar afspraken. (Productie en levering)

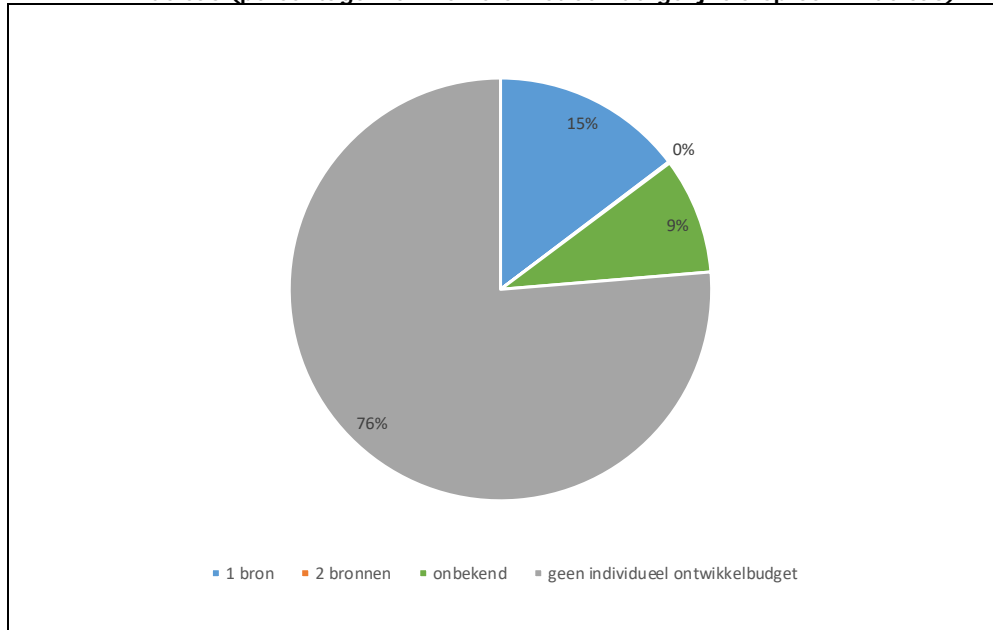
Figuur 12. Hoe wordt de mogelijkheid van het gebruik van het individueel ontwikkelbudget kenbaar gemaakt volgens de cao (percentage werknemers met een dergelijke afspraak in de cao)



7 Financiering

Onderwerp van dit hoofdstuk is de financiering van het individuele ontwikkelbudget. Voor 15% van de werknemers is uit de cao af te leiden dat er minimaal één financieringsbron is. In één cao (geldig voor 0,1% van de werknemers) worden twee bronnen genoemd, zie figuur 14.

Figuur 14. Aantal financieringsbronnen van het individueel ontwikkelbudget volgens de cao (percentage werknemers met een dergelijke afspraak in de cao)

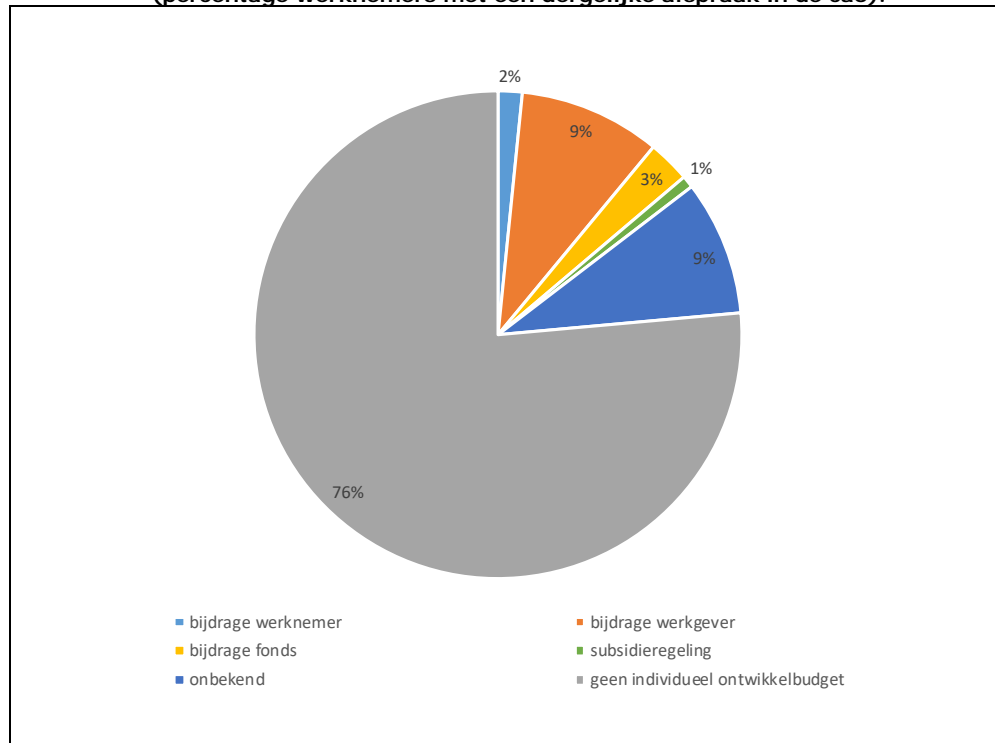


De meest genoemde bron is een bijdrage van de werkgever (geldt voor 9% van de werknemers die onder een cao vallen), zie figuur 15. Daarna volgen een bijdrage van een fonds, een bijdrage van de werknemer en een subsidieregeling (geldig voor respectievelijk 3%, 2% en 1% van de werknemers die onder een cao vallen).

Er is één cao waarin twee financieringsbronnen genoemd worden in de cao (zie figuur 13). Het gaat om een combinatie van een bijdrage van de werknemer en de werkgever. Onderstaand de tekst uit de cao.

Het budget Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit wordt jaarlijks gefinancierd uit de geldelijke waarde van één dag, die hiervoor met ingang van 1 januari 2016, structureel is ingeleverd (0,45% van maximaal het SV loon). De werkgever voegt hier jaarlijks dezelfde waarde aan toe. (DHL Logistics)

Figuur 15. Financieringsbronnen van het individueel scholingsbudget volgens de cao (percentage werknemers met een dergelijke afspraak in de cao).



*De percentages in dit figuur tellen op tot 103% doordat in een aantal cao's meerdere bronnen genoemd worden.

Naast bovengenoemde financieringsmogelijkheden van de individuele ontwikkelbudgetten is er voor drie procent van de werknemers een mogelijkheid opgenomen om het ontwikkelbudget aan te vullen. De werknemers kunnen dit zelf doen of de werkgever. Hierna volgt een voorbeeld van een dergelijke afspraak.

Ieder jaar stelt de Bank een persoonlijk ontwikkelbudget van bruto EUR 750 en een studiedag aan u ter beschikking. Het budget kunt u aanwenden voor middelen uit de catalogus van Talent2Grow. Als uw budget niet toereikend is, kunt u na akkoord van uw Leidinggevende, het budget aan laten vullen vanuit het afdelingsbudget. (ABN-AMRO)

8 Ontwikkelingen

In 2012 is eveneens onderzocht voor hoeveel werknemers de cao een individueel ontwikkelbudget bevat en hoe groot het budget is. Hierdoor is het mogelijk om te bekijken of er meer of minder werknemers zijn met een cao-afspraken over een individueel ontwikkelbudget en of er wijzigingen zijn in de omvang van het budget.²⁷

In 2017 valt 24% van de werknemers die onder een cao vallen onder een cao met daarin afspraken over een individueel ontwikkelbudget. Het gaat om 34 cao's. In 2012 was er voor 29% van de werknemers een cao-afspraken over een budget. In 2012 ging het om 25 cao's.²⁸

Uit analyse van de cao's waarin de omvang van het budget is genoemd blijkt dat het gemiddelde budget in 2012 hoger lag dan in 2017.²⁹ In 2012 lag het gemiddelde jaarlijkse budget op €732,- en in 2017 op €530,- per jaar. In 2012 lag het budget tussen de €300,- en €1.500,-. In 2017 lag het budget tussen de €100,- en €1.400,-.

Het aantal werknemers waarvoor een cao-afspraken geldt over een individueel ontwikkelbudget is in de periode 2012-2017 min of meer constant gebleven. Door de cao's die in beide onderzoeken (2012 en 2017) zijn betrokken naast elkaar te leggen is nagegaan of er wel veel verschuivingen zijn, zie figuur 16.³⁰ Het gaat om 71 cao's. Ook voor deze steekproef van werknemers geldt dat in 2017 24% van de werknemers onder een cao valt met daarin een afspraken over een individueel ontwikkelbudget. Voor 5% van de werknemers geldt dat het gaat om een nieuwe afspraken, afgesloten in de periode tussen 2012 en 2017. Voor 19% geldt dat de afspraken er al was. Wel is voor 9% van de werknemers de afspraken inhoudelijk gewijzigd. Voor 4% van de werknemers gaat het om een beperking van het budget of doelgroep. Voor 5% gaat het om een verruiming van het budget of doelgroep. Tot slot geldt voor 16% van de werknemers dat zij in 2012 onder een cao vielen met een afspraken over een budget en dat deze afspraken in 2017 is vervallen.

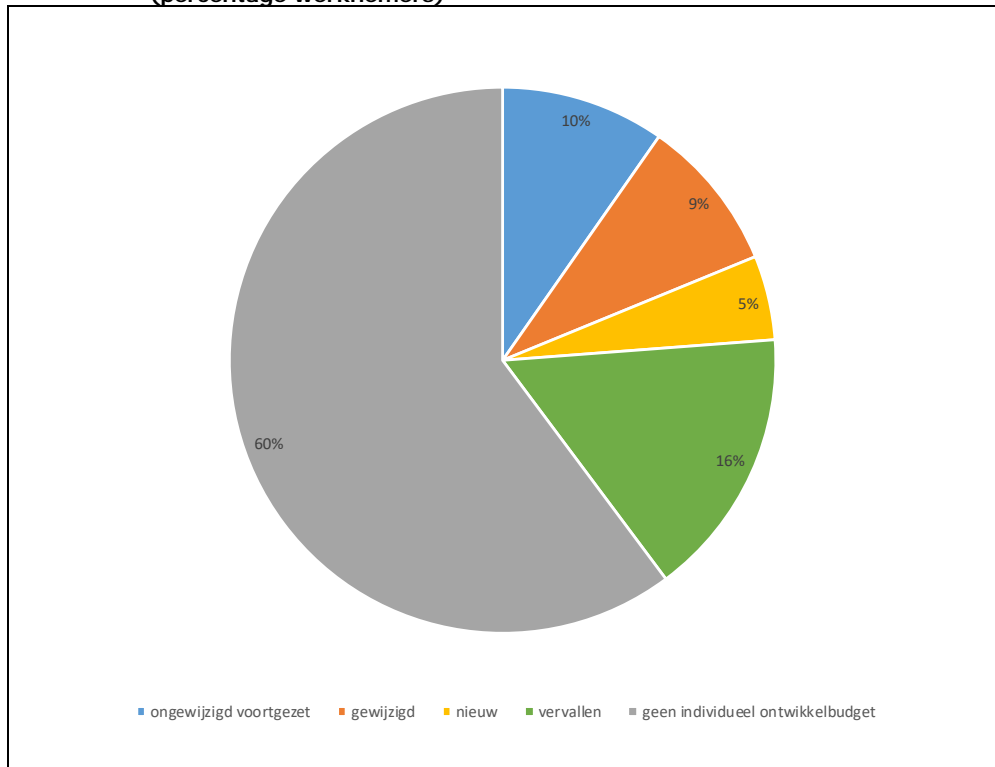
²⁷ Het onderzoek in 2012 kende een vergelijkbare steekproef. De resultaten van de onderzoeken zijn daardoor goed vergelijkbaar. Het is echter lastig om te bepalen hoe de ontwikkelingen op cao-niveau zijn. De onderzoeken hebben een steekproef met dezelfde kenmerken. De cao's zijn echter niet exact hetzelfde.

²⁸ Monitor sociaal akkoord t=0,5. Peildatum was december 2012 (niet gepubliceerd).

²⁹ In 2012 is er voor 7% van de werknemers een budget opgenomen, en in 2017 voor 18,6% van de werknemers.

³⁰ In Bijlage IV is dit per cao weergegeven of er sprake is van een verschuiving.

Figuur 16. Ontwikkelingen in het individueel scholingsbudget in de periode 2012-2017 (percentage werknemers)



BIJLAGE I Sector indeling

Onderstaande tabel bevat een aantal kenmerken van de steekproef en een aantal kenmerken van de populatie waaruit de steekproef is getrokken. Uit de tabel blijkt dat 80% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Dit percentage is hoog genoeg om op het niveau van werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Hetzelfde geldt voor de percentages binnen de zeven onderscheiden economische sectoren. Wel is in de sector handel en horeca het percentage werknemers binnen deze sector relatief laag, zodat uitspraken over deze sector met enige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd.

economische sector	totaal aantal cao's	steekproef cao's	Werknemers totaal	Werknemers steekproef	% werknemers steekproef t.o.v. totaal
Landbouw	9	3	102.400	88.200	86
Industrie	263	17	733.000	572.500	78
Bouw	15	4	284.800	235.600	83
Handel en horeca	78	18	1.212.400	707.700	58
Vervoer en communicatie	90	12	382.600	292.300	76
Zakelijke dienstverlening	108	20	699.900	545.000	78
Overige dienstverlening	95	25	2.136.100	2.015.600	94
Overheid		14		920.700	
Zorg		10		1.085.300	
Totaal	658	99	5.551.200	4.456.900	80

BIJLAGE II Voorbeelden wijze bepalen omvang ontwikkelbudget

Hieronder zijn voorbeelden opgenomen van de verschillende wijzen van het bepalen van de omvang van het ontwikkelbudget.

Een budget uitgedrukt in euro's:

Persoonlijk ontwikkelbudget

*U kunt jaarlijks gebruik maken van een persoonlijk ontwikkelbudget ter waarde van bruto EUR 750 en een studiedag.
(ABN-AMRO)*

Een budget afhankelijk van het salaris:

Artikel 40 MyChoice

1. Werkgeversbijdrage

*De werknemer heeft jaarlijks recht op een MyChoicebudget dat wordt toegekend als een percentage van het jaarsalaris van enig kalenderjaar. Dit percentage bedraagt 6,11%. De toepassingsmogelijkheden van dit MyChoicebudget zijn in het regelingenboek vastgelegd.
(DSM)*

Een budget op een andere wijze vormgegeven:

Artikel 10.2 Employability

*Om de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling te verruimen worden aan de medewerkers per 1 januari van ieder jaar gedurende de looptijd van de CAO E-miles toegekend. Het productaanbod wordt jaarlijks gemoderniseerd. Deze E-miles geven medewerkers het recht op diensten als workshops, testen, coaching en loopbaan- adviesgesprekken, die gericht zijn op het bevorderen van hun employability.
(Philips)*

BIJLAGE III Kosten uit financiële jaarverslagen cao-fondsen

Naast de cao's zijn ook de financiële jaarverslagen van de cao-fondsen onderzocht indien in de cao vermeld is dat het individuele ontwikkelbudget vanuit een fonds is gefinancierd. De fondsen horend bij 11 cao's (geldig voor 6% van de werknemers) zijn onderzocht.

Voor 3% van de werknemers³¹ geldt dat er in het financieel jaarverslag van het fonds informatie is opgenomen over het ontwikkelbudget. In twee jaarverslagen zijn de aantallen geëxpliciteerd, zie onderstaande tabel.

naam cao/fonds	aantallen werknemers	aantal gebruikers budget/voucher	omvang budget/voucher
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	16700	Regeling wordt mogelijk bijgesteld er zijn te veel kosten gemaakt	
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	16000	Regeling wordt mogelijk bijgesteld er zijn te veel kosten gemaakt	
GLASTUINBOUW	37100	Regeling wordt mogelijk bijgesteld er zijn te veel kosten gemaakt	
OPEN TEELTEN	29800		
VLEESSECTOR	9600	3	€500,-
RECREATIE	22300	32	€400,-

³¹ Het gaat om zes steekproefcao's.

BIJLAGE IV Overzicht ontwikkelingen steekproefcao's in de periode 2012-2017

De ontwikkelingen in de periode 2012-2017 zijn onderzocht door de cao's die in beide onderzoeken (2012 en 2017) betrokken zijn naast elkaar te leggen. Het gaat om 71 cao's. Er zijn 32 cao's (geldig voor 40% van de werknemers die in 2012 en/of 2017 een afspraak over een individueel ontwikkelbudget bevatten). De cao's met een afspraak over een individueel ontwikkelbudget in 2012 en/of 2017 zijn opgenomen in onderstaande tabel.

Cao naam	Mutatie in -2017 t.o.v. 2012
ACHMEA	vervallen
ABN-AMRO	nieuw
ALBERT HEIJN LOGISTICS	nieuw
APOTHEKEN	ongewijzigd voortgezet
BAKKERSBEDRIJF	nieuw
GEMEENTE-AMBTENAREN	ongewijzigd voortgezet
GLASTUINBOUW	nieuw
GRAFIMEDIA	vervallen
HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	ongewijzigd voortgezet
HOGER BEROEPSONDERWIJS	vervallen
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	nieuw
ING	ongewijzigd voortgezet
KPN N.V.	ongewijzigd voortgezet
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	nieuw
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	ongewijzigd voortgezet
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	ongewijzigd voortgezet
NEDERLANDSE SPOORWEGEN	nieuw
NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	vervallen
ONS MIDDELBAAR ONDERWIJS	wijziging
OPEN TEELTEN	nieuw
PHILIPS	nieuw
PRIMAIR ONDERWIJS	wijziging
PROVINCIES	vervallen
RECREATIE	wijziging
SCHILDERS-, AFWERKINGS EN GLASZETBEDRIJF	vervallen
SOCIALE VERZEKERINGSBANK	nieuw
UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	wijziging
VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG (VVT)	vervallen
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	nieuw
VOORTGEZET ONDERWIJS	wijziging
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	ongewijzigd voortgezet
WOONDIENSTEN	ongewijzigd voortgezet

BIJLAGE V Overzicht steekproefcao's met individueel ontwikkelbudget 2017

cao naam	sector	ingangsdatum	expiratedatum	aantal werknemers	aantal werknemers dat in aanmerking komt	Budget per jaar in euro's	Maximaal aantal vouchers
ABN-AMRO	zakelijke dienstverlening	01-Jan-2016	01-Jan-2018	17000	17000	€750,00	
ALBERT HEIJN LOGISTICS	handel & horeca	14-Apr-2017	14-Apr-2019	3500	3500	€250,00	
APG GROEP	zakelijke dienstverlening	01-Apr-2015	01-Apr-2017	3000	3000	€500,00	
APOTHEKEN	handel & horeca	01-Jan-2016	01-May-2017	22700	22700	afhankelijk van het salaris	
BAKKERSBEDRIJF	industrie	01-Oct-2016	01-Apr-2019	38900	38900	€66,67	
DHL LOGISTICS NEDERLAND	vervoer & communicatie	01-Apr-2015	01-Apr-2017	2700	2700	afhankelijk van het salaris	
DSM NL SERVICES	industrie	01-Jan-2017	01-Jan-2018	5300	5300	afhankelijk van het salaris	
FLORA HOLLAND	zakelijke dienstverlening	01-Jul-2015	01-Jul-2017	3800	3800	€1000,00	
GEMEENTE-AMBTENAREN	overige dienstverlening	01-May-2017	01-Jan-2019	145500	145500	€500,00	
GLASTUINBOUW	landbouw	01-Jul-2015	01-Jul-2018	37100	37100	onbekend	
HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	industrie	01-Oct-2015	01-Jan-2018	3200	3200	€250,00	
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	zakelijke dienstverlening	01-Jul-2016	01-Mar-2018	16000	16000	€900,00	
ING	overige dienstverlening	01-Jan-2015	01-Jan-2017	116500	116500	€350,00	
KPN N.V.	vervoer & communicatie	01-Jan-2016	01-Jan-2018	13000	13000	€1000,00	
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	landbouw	01-May-2016	01-Jul-2017	21300	21300	€1385,04	200
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	industrie	01-Jan-2017	01-Jan-2018	12800	12800	€720,00	

Individuele ontwikkelbudgetten in cao's in 2017

MODE- INTERIEUR-TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	industrie	01-Jul-2016	01-Jan-2019	11000	11000	€750,00	
NEDERLANDSE SPOORWEGEN	vervoer & communicatie	01-May-2015	01-Oct-2017	15800	15800	€300,00	100
ONS MIDDELBAAR ONDERWIJS	overige dienstverlening	01-Aug-2014	01-Aug-2015	6700	6700	€600,00	
OPEN TEELTEN	landbouw	01-Jul-2015	01-Aug-2017	29800	29800	€720,12	150
PHILIPS	industrie	01-Jan-2017	01-Jan-2018	12800	12800	onbekend	
PRIMAIR ONDERWIJS	overige dienstverlening	01-Jul-2016	01-Oct-2017	171700	171700	€500,00	
PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN	industrie	01-May-2015	01-May-2018	17700	17700	€500,00	
RECREATIE	handel & horeca	01-Jul-2017	01-Jan-2019	22300	22300	€400,00	
SANQUIN	overige dienstverlening	01-Mar-2014	01-Jan-2017	2900	2900	€500,00	
BLOEDVOORZIENING	overige dienstverlening	01-Jul-2014	01-Jan-2017	3000	3000	€500,00	
SOCIALE VERZEKERINGSBANK	dienstverlening						
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	handel & horeca	01-Nov-2015	01-Jan-2018	16700	16700	onbekend	
UITVAARTBRANCHE	overige dienstverlening	01-Jan-2016	01-Jan-2018	9600	9600	onbekend	
UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	overige dienstverlening	01-Apr-2015	01-Jan-2018	67800	67800	afhankelijk van het salaris	
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	zakelijke dienstverlening	01-Jul-2016	01-Jan-2018	12700	12700	€333,33	
VLEESSECTOR	handel & horeca	01-Mar-2016	01-Nov-2017	9600	9600	€500,00	
VOORTGEZET ONDERWIJS	overige dienstverlening	01-Jul-2016	01-Oct-2017	107000	107000	€600,00	
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	overige dienstverlening	01-Apr-2017	01-Jul-2019	48300	48300	afhankelijk van het salaris	
WOONDIENSTEN	zakelijke dienstverlening	02-Jan-2014	01-Jan-2017	25000	25000	€900,00	