



OOM streeft naar beter opgeleid personeel, een grotere instroom van vakmensen en een aantrekkelijker imago van de sector metaalbewerking. Daarom geven we voorlichting en advies over scholing, dragen we bij aan de kosten daarvan en ondersteunen we promotieactiviteiten.

Businessplan OOM 2016 – 2020

Voor een
duurzame en
effectieve
versterking
van het
vakmanschap

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Missie en visie van OOM
3. Beleidsvisie
4. OOM Regelingen
5. OOM Advies
6. OOM Experimenten en Projecten
7. Wat hebben we daarvoor nodig?

Leeswijzer

- Dit businessplan is geschreven aan de hand van onderstaand model. Dit geeft het huis van OOM weer.
- Het fundament van het huis wordt gevormd door de beleidsvisie op het versterken van het vakmanschap en het verhogen van het opleidingsrendement in de metaalbewerking.
- Op dat fundament staan de 3 peilers van onze dienstverlening: regelingen, adviesdiensten en experimenten en projecten.
- Deze 3 peilers dragen het dak van ons huis dat wordt gevormd door wat we nodig hebben om onze doelstellingen waar te maken: mensen, middelen en good governance.



1

Inleiding

De sociale partners in de metaalbewerking, bestaande uit de Koninklijke Metaalunie, FNV metaal, CNV Vakmensen en De Unie hebben in de CAO Metaal en Techniek vastgelegd dat inzet wordt gepleegd om de instroom, het behoud en de ontwikkeling van het vakmanschap in het Mkb-metaal te bevorderen. OOM, het Opleiding- en Ontwikkelingsfonds voor de Metaalbewerking, is de werkorganisatie die uitvoering geeft aan deze opdracht.

een leven lang
leren

Aan circa 14.000 bedrijven en 142.000 werknemers brengt OOM het perspectief van een 'leven lang leren' onder de aandacht. De sector financiert OOM via een jaarlijkse afdracht die gemiddeld neerkomt op 197 euro per jaar per werknemer. Dat geld, totaal circa 28 miljoen euro, vloeit weer terug naar de werkgevers en werknemers in de vorm van bijdragen en diensten. Waar mogelijk worden deze middelen verruimd met voor de sector beschikbare derde geldstromen (subsidies) voor opleiding en ontwikkeling.

OOM adviseert over opleiden en ontwikkelen en stimuleert (bij-)scholing en instroom. OOM betaalt mee in de kosten van beroepsopleidingen, biedt scholingsbudgetten en presenteert een voor de sector relevant en actueel cursusaanbod. Op landelijk niveau wordt uitvoering gegeven aan de stimuleringsregelingen, de beleidsontwikkeling en het communicatiebeleid.

Met inzet van OOM worden regionale initiatieven van sociale partners op het terrein van instroom, scholing en duurzame inzetbaarheid samengebracht. Deze krachtenbundeling is onder de naam Regiodesk Scholing & Opleiding Metaal met een landelijke spreiding ingericht. De partners in de regiodesk treden proactief op om het bewustzijn en de bereidheid om te scholen binnen de bedrijven te vergroten.

Alle bedrijven in de metaalbewerking worden gemiddeld eens per 16 maanden persoonlijk bezocht. We informeren hen over het belang van scholing voor duurzaam vakmanschap en de ondersteuning die OOM daarbij biedt. Naast deze contacten op bedrijfsniveau bieden wij informatie en inspiratie via onder meer kennisavonden, het kwartaalblad Metaaljournaal, de website en via de maandelijkse e-mail nieuwsbrief.

2

Missie en visie

In de planperiode 2010-2015 heeft OOM uitvoering gegeven aan een businessplan met als centrale doelstelling een omschakeling te maken van het vereffenen van de scholingskosten in de sector, naar het stimuleren van scholingsinvesteringen. Daarbij zijn de volgende prioriteiten gesteld:

1. Het bevorderen van het urgentiebesef voor opleiding en ontwikkeling bij werknemers en werkgevers.
2. Het bevorderen van de dialoog tussen werknemers en werkgever.
3. Het bevorderen van een goed HRM-beleid in de bedrijven.
4. Het creëren van perspectiefrijke loopbanen voor werknemers en ruimte voor initiatief.
5. Het bevorderen van kwalitatief hoogstaand en aantrekkelijk onderwijs.

De resultaten van de uitvoering van dat businessplan zijn extern gemonitord en opgetekend in de rapportage 'Review beleid OOM'¹. Tijdens deze planperiode, die in belangrijke mate werd gekenschetst door de economische crisis, is veel bereikt. De instroom van leerlingen en stagiaires in de sector is toegenomen, evenals de deelname van werknemers aan bijscholingscursussen. Ook heeft een groot deel van de aangesloten bedrijven gebruik gemaakt van de mogelijkheden om het personeels- en opleidingsbeleid verder te professionaliseren.

1. CINOP, november december 2014

de werknemer
als eigenaar
van het
vakmanschap

Desgevraagd worden werknemers beschouwd als de eigenaar van het vakmanschap. Niet alleen voelen zij zich primair verantwoordelijk om dat vakmanschap adequaat te onderhouden, ook wordt daar door hen in toenemende mate initiatief in genomen.

Toch zijn er ook achterblijvende effecten die om nieuwe activiteiten en diensten vragen. Hoewel de instroom van leerlingen is toegenomen zijn er te veel die niet, of pas in een laat stadium het beoogde vakdiploma behalen. En de deelname aan bijscholingscursussen heeft 'slechts' in 40% van de gevallen betrekking op de ontwikkeling van vaktechnische competenties die essentieel zijn voor het primaire proces in bedrijven.

In de planperiode 2016-2020 willen we:

1. Het aantal vaktechnische trainingen en cursussen waarvoor gebruik wordt gemaakt van de bijscholingsregeling van OOM verhoogd hebben naar 60% van de totale cursusdeelname.
2. Het diplomarendement in de metaalsector, zeker voor de BBL-route, verhoogd hebben tot 75%.

Strategische heroriëntatie

In de periode januari – mei 2015 heeft het bestuur van OOM, met ondersteuning van interne en externe deskundigen een verkenning uitgevoerd naar actuele en toekomstige ontwikkelingen van de sector die het meest relevant zijn voor de missie van OOM. Deze zijn in kaart gebracht op terreinen van:

- Beroepsonderwijs
- Arbeidsmarkt
- Technologische vernieuwing

Deze ontwikkelingen zijn vooral gezien vanuit het perspectief van het vakmanschap in de metaalbewerking. De opbrengst van deze verkenning vormt tezamen met de review, een interne enquête en 3 interne brainstorms, de input voor een nieuw businessplan, met als leidend thema de duurzame en effectieve versterking van het vakmanschap. Hierbij stelt OOM zich op de volgende uitgangspunten.

De instroom van goed opgeleide vakmensen in de sector blijft als gevolg van een vervangings- en uitbreidingsvraag een belangrijk thema in de dienstverlening van OOM. In de planperiode 2010 – 2015 had de gezamenlijke vervangings- en uitbreidingsvraag een omvang van 16.000 tot 20.000 werknemers per jaar.² Voor de planperiode 2016 – 2020 gaan we vooralsnog uit van een gelijkblijvende vraag. Als gevolg van economische groeivoorspellingen kan deze echter (fors) toenemen. Hierbij mag worden vastgesteld dat het niveau van een startkwalificatie in de sector in toenemende mate zal verschuiven van MBO-2 naar MBO 3-4.

Om de kwantitatieve en inhoudelijke aansluiting tussen het beroepsonderwijs en de metaaltechnische beroepen te verbeteren faciliteert OOM op centraal niveau de afstemming van sociale partners met het onderwijs en de samenwerking met aanpalende sectoren. Op regionaal niveau dient de relatie tussen scholen en bedrijven duurzaam te worden versterkt.

om-, her- en bijscholing

Er is een groeiende inzet op het terrein van om-, her-, en bijscholing te voorzien, mede als gevolg van:

- een gemankeerde aansluiting tussen het beroepsonderwijs en beroepsuitoefening
- veel en snelle vernieuwingen in de technologie en een noodzakelijke doorontwikkeling van het vakmanschap waarmee een duurzame inzetbaarheid wordt bevorderd.

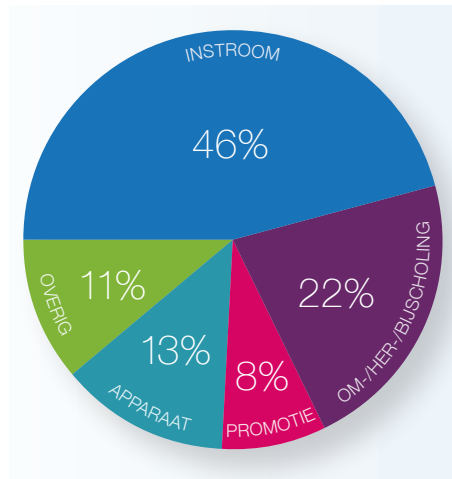
Deze komt o.a. tot uitdrukking in budgetverschuivingen in de begroting van OOM. Het aandeel ten behoeve van de stimuleringsregelingen gericht op instroom (de leerwerkbijdrage en de stageregeling) zal hierdoor worden vermindert.

Voor de nieuwe planperiode stelt OOM zich niet alleen tot doel om de scholingsdeelname te blijven bevorderen (output) maar om juist ook de effecten daarvan te verhogen (outcome). Bijscholing moet bijdragen aan de versterking van het vakmanschap in de sector.

Financiële middelen

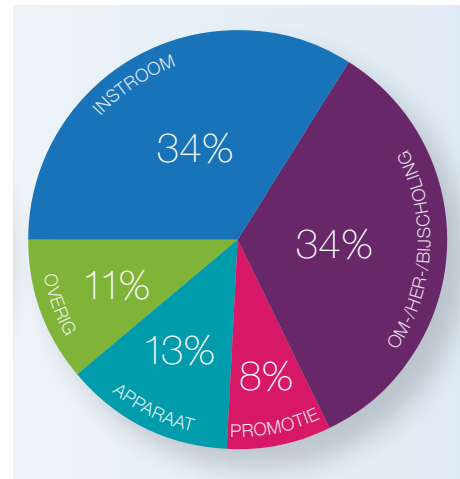
Bij aanvang van de planperiode start OOM met een minimale doch verantwoorde reserve. OOM geeft uitvoering aan de doelstellingen met inachtneming van een zorgvuldige begrotingsdiscipline (i.c. sluitende jaarbegrotingen). Om de effectdoelstellingen te behalen zet OOM niet alleen in op het verstrekken van financiële stimuleringsbijdragen, maar ook in toenemende mate op het adviseren van bedrijven en werknemers op het gebied van scholingsvraagstukken. De huidige omvang van de werkorganisatie (30 FTE in vaste dienst en 40 parttime vrijwilligers) is daarbij uitgangspunt, maar de deskundigheid en functieprofielen zullen ten behoeve van deze ambities nader worden aangepast.

Over de periode 2010-2015 is grofweg de volgende budgetverdeling gehanteerd in de begroting:



Figuur 1: budgetverdeling periode 2010-2015

Over de periode 2016-2020 wordt een geleidelijke bijstelling voorzien in de budgetverdeling:



Figuur 2: budgetverdeling periode 2016-2020

Bij het formuleren van dit businessplan heeft OOM vastgesteld dat de huidige stimuleringsregelingen door de sector worden gewaardeerd. De continuïteit in onze dienstverlening wordt daarom nauwlettend bewaakt. Veranderingen van — en differentiaties in — deze regelingen zijn echter gezien de dynamiek in de sector en de effectdoelstellingen van OOM, gedurende de planperiode onontkoombaar. Deze zullen echter altijd na zorgvuldige afweging en met behoud van draagvlak in de sector worden doorgevoerd.

Samenvattend gelden de volgende condities:

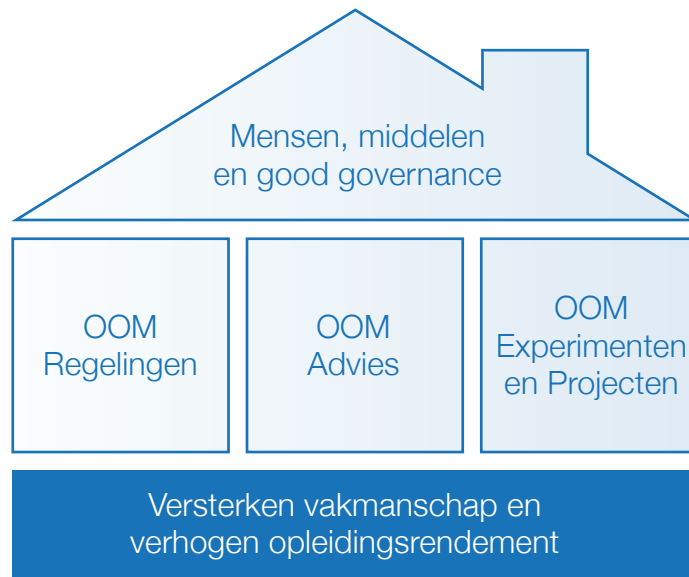
- Het werken met een globale meerjarenbegroting en sluitende jaarbegrotingen.
- Met de huidige capaciteit het verder ontwikkelen van deskundigheid van de werkorganisatie.
- Het goeddeels in stand houden van de bestaande stimuleringsregelingen.

Met dit businessplan geven wij aan op welke wijze uitvoering wordt gegeven aan de missie:

OOM streeft naar beter opgeleid personeel, een grotere instroom van vakmensen en een aantrekkelijker imago van de sector metaalbewerking. Daarom geven we voorlichting en advies over scholing, dragen we bij aan de kosten daarvan en ondersteunen we promotieactiviteiten.

3

Beleidsvisie



Inleiding

Op basis van de in de 'Missie en visie' genoemde verkenning worden aanpassingen doorgevoerd in de basisdiensten van OOM met het doel een meer effectieve bijdrage te leveren aan de versterking van het vakmanschap en de verhoging van het opleidingsrendement (i.c. meer diploma's).

Deze verkenning is geenszins bedoeld als een uitputtende opsomming van alle veranderingen in en rond de sector. Zo heeft bijvoorbeeld de Metaalunie een inventarisatie gemaakt van de meest impactvolle trends en ontwikkelingen die onze verkenning overstijgt. Daarin worden ook thema's behandeld zoals de economische ontwikkeling, digitalisering, internationalisering en de structuur van de maakindustrie. En zo hebben de bonden visies ontwikkeld op thema's als individualisering en duurzame inzetbaarheid. Deze thema's behoren niet tot het beleidsveld van OOM maar beïnvloeden wel de dynamiek in en rond onze sector. Zij hebben ook bij voortduring invloed op de ontwikkeling van het vakmanschap in de sector en daarmee op de dienstverlening van OOM.

In het bijzonder de technologische vernieuwing verkort de halfwaardetijd van kennis³. Steeds sneller zal kennis moeten worden ververst om de waarde van het vakmanschap in stand en up to date te houden. In 2020 zullen veel bedrijven in onze sector technologie toepassen die nu nog in de kinderschoenen staat, er zullen nieuwe materialen worden gebruikt, en er zullen wellicht beroepen worden uitgeoefend die nu nog helemaal niet bestaan. OOM heeft de ambitie om tegen de achtergrond van deze veranderingen een continue bijdrage te leveren aan de versterking van de leercultuur en het vakmanschap, en de verhoging van het opleidingsrendement. Dit vraagt om flexibiliteit van de organisatie en van onze dienstverlening in de vorm van stimuleringsregelingen en advies.

Zoals in de 'Missie en visie' is benoemd zijn de belangrijkste doelstellingen in deze planperiode het versterken van het vakmanschap en het verhogen van het opleidingsrendement. Aanpak en realisatie van deze doelstellingen vraagt om een alerte en flexibele operationele inzet, maar ook beleidsuitgangspunten die onderbouwing en richting geven aan de uitvoering en bijdragen aan verduurzaming van de activiteiten.

3. Andries de Grip (ROA) gebruikt het begrip halfwaardetijd. Dit houdt in dat de kennis c.q. de waarde van competenties na een aantal jaren nog maar de helft waard is van de waarde in het begin. De Grip schatte de halfwaardetijd van een geschoolde medewerker in 2010 op 3 jaar, waar deze in 1940 nog 12 jaar en was in 1970 nog 7 jaar.

Naast het formuleren van beleidsuitgangspunten blijft OOM systematisch de ontwikkelingen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt in kaart brengen. Dat doen wij ten behoeve van de eigen beleids- en productontwikkeling, maar ook om sociale partners te ondersteunen in visievorming en lobby activiteiten. Bovendien verricht OOM periodiek onderzoek om de effecten van het eigen handelen, de regelingen en het draagvlak voor het fonds binnen de sector te monitoren.

Vakmanschap

Ontwikkeling van vakmanschap, door het bestuur in de verkenning geformuleerd als vakmanschap 4.0⁴, is het noodzakelijke antwoord op de continue vernieuwing in technologie en verandering van omgeving die de sector kenmerkt.

Vakmanschap, het menselijk kapitaal in de metaalbewerking, valt te bezien als een waardeketen (zie figuur 3) die voortdurend verrijkt wordt door ervaring, opleiding, collegiaal leren, externe invloeden etc. Ten behoeve van alle fasen in deze ontwikkeling biedt OOM een ondersteuning in de brede zin van het woord. Vaak staat OOM de onderneming of werknemer direct terzijde, anders kent zij uit het netwerk partijen die gevraagde support kunnen bieden, dan wel gaat OOM hier van uit haar professie naar op zoek.

4. Naar analogie van het toekomstprogramma 'Industrie 4.0' (www.rvo.nl/sites/default/files/2014/04/Duitsland%20industrie52040.pdf)



Figuur 3: visualisering waardeketen van vakmanschap

Interventie in de waardeketen van vakmanschap, vraaggestuurd maar vaak ook proactief, vraagt om het vergaren, interpreteren en verrijken van kennis over de sectorale arbeidsmarkt en de opleidingsinfrastructuur. OOM draagt met haar netwerkpartners (zie netwerkaart) zorg voor adequate en toegankelijke kennis en ontwikkelt en onderhoudt op basis hiervan ook de eigen instrumenten. Tevens ontsluit zij een relevant netwerk voor de sector en bemiddelt actief tussen bedrijf en (regionaal) beroepsonderwijs, op alle niveaus in de keten. De lopende verkenning naar kansen en eventuele belemmeringen op het terrein van intersectorale mobiliteit van werknemers, beoogt nieuwe inzichten te bieden op dit thema. De uitkomsten van deze verkenning zullen worden gedeeld met de sociale partners.

Beginnend vakmanschap

Binding van vakmensen aan de sector begint al in de eerste fasen van het beroepsonderwijs. Stages en Leerwerkplekken hebben een krachtige en

inspirerende invloed op de scholier of leerling-werknemer. Voor bedrijven betekent een stage of stagiair vaak ook een nieuwe impuls aan collegiale interactie op de werkvloer.

verbetering
opleidings-
rendement

Binnen het domein van het beginnend vakmanschap bestaat er de komende beleidsperiode nadrukkelijk aandacht voor verbetering van het opleidingsrendement. OOM wil de sector de komende jaren actief ondersteunen bij het realiseren van een slagingspercentage van 75% per ingestroomd cohort. Dit vraagt enerzijds om een verbeterd inzicht in de cijfers, bijvoorbeeld hoe is de uitval gedefinieerd, anderzijds in een hechter contact met het leerbedrijf of de praktijkopleider over de voortgang van de opleiding.

Tevens wordt door de positionering van de praktijkopleider in de dienstverlening van OOM een krachtige impuls gegeven aan de waarde van begeleiding. Een hernieuwd initiatief tot bundeling van ervaring en kennis van praktijkopleiders, kan zowel de sector als het individuele bedrijf tot een krachtiger leeromgeving maken. Ook de verdere kwalitatieve verbetering van de scholingspools, in nauwe samenwerking met de Metaalunie, moet de werking en effecten van deze opleidingsroute in toenemende mate versterken.

De complexiteit van het thema opleidingsrendement en de invloed en rol van diverse bij de opleiding betrokken partijen vraagt om zowel een beleidsmatige als een operationele benadering. Voorts kan deze brede benadering een inzicht bieden in hoeverre de financiële compensatie van de leerling-werknemer een element is in het tijdig behalen van een diploma. Indien hier sprake van is, kan overwogen worden de LeerWerkBijdrage op dit punt anders in te richten.

Ontwikkeling van vakmanschap

In toenemende mate wordt onderkend dat leren een continu proces is dat voortdurend onderhoud vraagt. Medewerkers kunnen niet meer volstaan met een statische beroepsopvatting, maar dienen omwille van bedrijfs- en eigen belang mee te werken aan opscholing (hoger niveau), omscholing (andere functie) en/of bijscholing (specialisatie en verbreding). Dit vraagt meer en meer scholingstrajecten op maat, (formele) erkenning van behaald resultaat, maar ook financiële ondersteuning.

Ook voor het kabinet is een 'Leven lang leren' voor de komende jaren een speerpunt⁵. De urgentie om nieuwe kennis te verwerven en bestaande competenties op peil te houden wordt breed onderkend. Om de scholing van werkenden te bevorderen zet het kabinet in op meer flexibiliteit in het MBO en het HBO in de vorm van een meer modulair opgebouwd opleidingsaanbod. OOM beoogt de deelname van werknemers hieraan te bevorderen. Het ligt voor de hand om hiervoor de budgetruimte aan te spreken die beschikbaar is voor 'om-, her- en bijscholing'.

De adviesfunctie van OOM die in de komende beleidsperiode verder ontwikkeld wordt, richt zich in toenemende mate op de gewenste support bij deze scholingstrajecten. In georganiseerde samspraak met bedrijf en werknemer kan OOM mede richting geven aan deze ontwikkelingsinspanningen. Naast opleidingsplannen zullen bestaande instrumenten gericht op loopbaanperspectief (o.a. Skillsmanager) of het in kaart brengen van relevante functie-informatie (o.a. KennisHouvast), verder ontwikkeld worden. Het stimuleren en ondersteunen van de dialoog binnen bedrijven over specifieke opleidings- en ontwikkelingskansen blijft een belangrijk thema. Verdere inbedding van deze instrumenten in de sector, vragen naast opname in de adviespraktijk ook een koppeling met financiële regelingen van OOM. Wij werken daarbij steeds vanuit de visie: **'leren = werken en werken = leren'**.

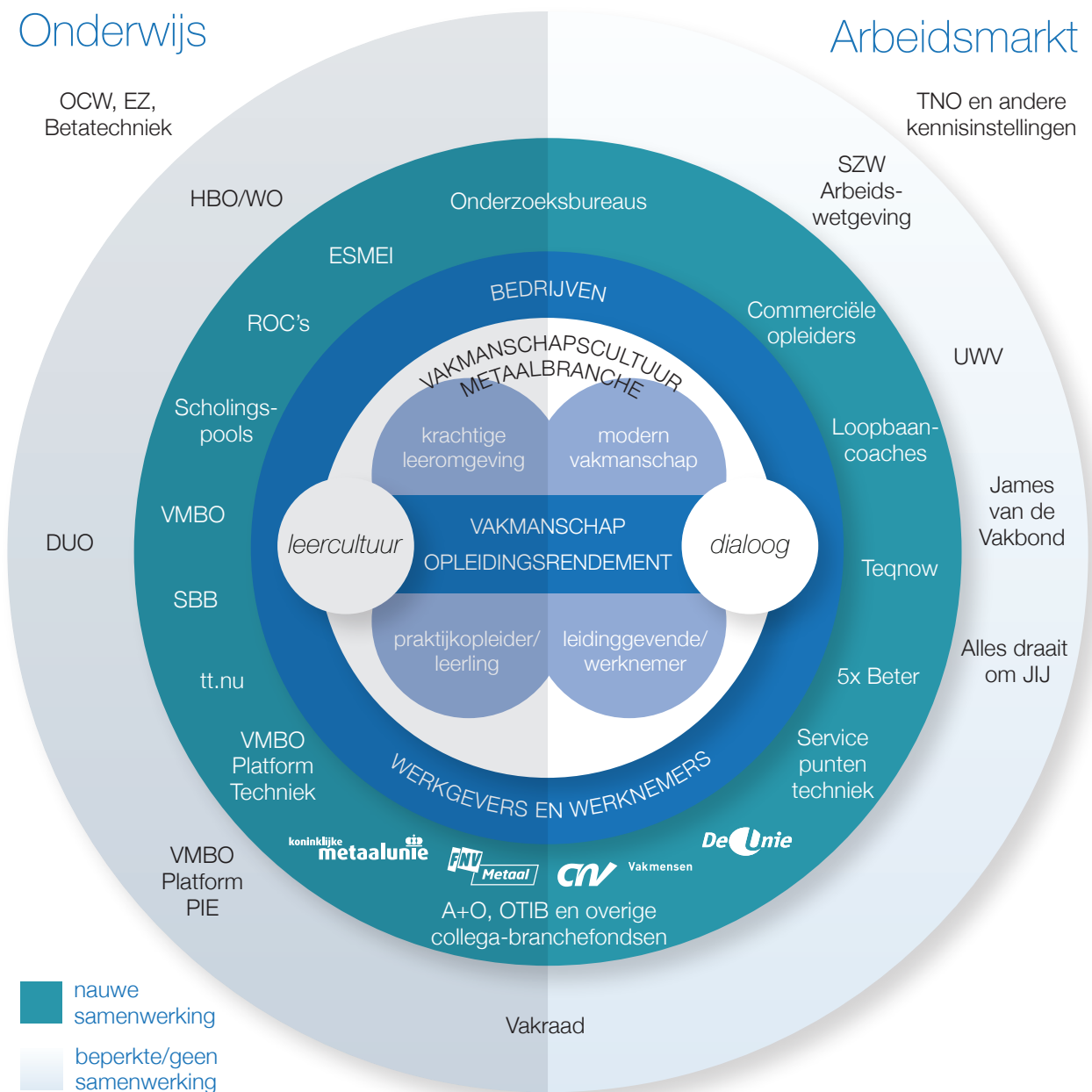
richting geven
aan ontwikkel-
inspanningen

5. Kamerbrief van de minister van OCW d.d. 31 oktober 2014 betreffende 'Leven lang leren'.

Nader onderzoek zal worden uitgevoerd naar verschuiving van generieke stimuleringsregelingen naar stimuleringsregelingen met een meer gedifferentieerd karakter, waardoor meer gericht wordt ingespeeld op specifieke doelstellingen.

Netwerk

Ten behoeve van de achterban van werkgevers en werknemers en sociale partners onderhoudt OOM een uitgebreid netwerk van partijen (zie figuur 4). Hoewel ontwikkeling van vakmanschap vooral is gesitueerd binnen het individuele bedrijf en de werknemer, komt de noodzakelijke kennis en informatie ten behoeve van deze ontwikkeling uit dit netwerk.

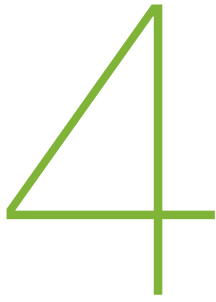


Figuur 4: Netwerkkarta

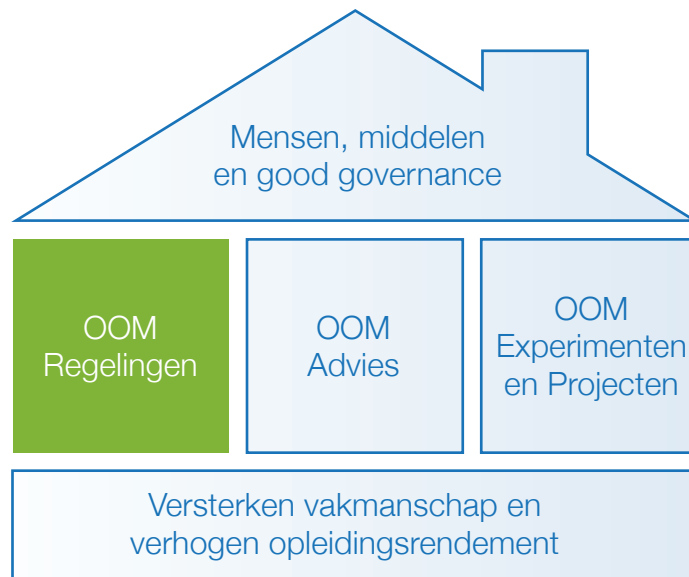
OOM blijft relevant onderzoek initiëren en uitvoeren om sociale partners bij hun inzet in dit netwerk te ondersteunen. De komende planperiode richten wij ons op het aangaan van strategische allianties met het regulier beroeps- onderwijs, waar mogelijk in nauwe samenwerking met collega-fondsen A+O en Otib. De opbrengst van deze allianties staan primair in dienst om:

- Bedrijven te helpen bij het verkrijgen van leerlingen.
- Invloed uit te oefenen op het curriculum.
- Samenwerking te stimuleren bij de promotie en werving voor de techniek (of specifieker de metaalbewerking).

Een bijzondere plek in het netwerk wordt ingenomen door de recent opgerichte Stichting Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB). De Koninklijke Metaalunie, de CNV en de FNV zijn vertegenwoordigd in het bestuur van de sectorkamer TGO.⁶ De sectorkamer behartigt echter de belangen van negen betrokken technische branches. Specifieke belangenbehartiging voor de metaalbewerking komt aan de orde in een onderstructuur van de sectorkamer (marktsegment). OOM ondersteunt het marktsegment met cijfermatige informatie en professionele inbreng vanuit haar expertise, samenwerking met andere branches en veelvuldige contacten met bedrijven.



OOM Regelingen



Inleiding

De afgelopen planperiode heeft de focus met name gelegen op stimulering van het gebruik van de OOM regelingen onder werkgevers en werknemers. Het huidige financieringsstelsel is sinds 2010 grotendeels ongewijzigd gebleven en bestaat uit de volgende regelingen:

- **Persoonlijke trainingstoelage:** een tegemoetkoming in de scholingskosten van hun medewerkers.
- **Ontwikkelbudget:** een tegemoetkoming voor bedrijven in de kosten voor het verbeteren van het personeelsbeleid.
- **Leerwerkbijdrage:** een tegemoetkoming in de opleidingskosten van een leerling op MBO (BBL en BOL), HBO en WO niveau.
- **Stagebijdrage:** een tegemoetkoming in de begeleidingskosten van een stagiair.
- **EVC-regeling:** een tegemoetkoming in de kosten van een EVC traject van werknemers.
- **Jobstart:** een tegemoetkoming in de kosten van het opleiden en begeleiden van werknemers uit een andere sector, werkloze werkzoekenden en arbeidsgehandicapten.

Conditie en uitvoering

De uitvoering van de regelingen vindt plaats in standaard processen per regeling en de uitvoering wordt jaarlijks gecontroleerd door de Accountant. De regelingen zijn toegankelijk en eenvoudig aan te vragen via de OOM portal, www.mijnoom.nl. De administratieve verwerking gebeurt klantvriendelijk, laagdrempelig en wordt zoveel mogelijk in dagproces afgehandeld. Uit het laatste klanttevredenheidsonderzoek blijkt hiervoor een hoge waardering. De komende planperiode blijft OOM zich richten op het zo klantvriendelijk en laagdrempelig mogelijk uitvoeren van de regelingen, met zo min mogelijk administratieve last voor bedrijven.

output en
outcome

7. Evaluatie "Stages in
de Metaalbewerking",
CINOP, november 2014

Verschuiving in budgetten

Bij het formuleren van dit businessplan is vastgesteld dat de huidige stimuleringsregelingen door de sector worden gewaardeerd. Echter, OOM stelt zich de komende planperiode niet alleen tot doel om de scholingsdeelname te blijven bevorderen (output) maar om juist ook de effecten daarvan te verhogen (outcome). Dat moet plaatsvinden binnen de huidige financiële kaders en een sluitende begroting. Daarom voorziet OOM een geleidelijke bijstelling in de budgetverdeling, waarbij het zwaartepunt komt te liggen op de bijscholingsregeling en met een kritische blik op de doelmatigheid van regelingen.

De stageregeling wordt door de meeste bedrijven gewaardeerd. Bedrijven vinden stages van groot belang. Deze leiden bovendien in 25% van de gevallen tot instroom in de sector.⁷ Vanuit haar brede perspectief op stage- en leerbedrijven dragen we bij aan verspreiding van kennis over succesvolle stages en leerervaringen. Tevens draagt OOM bij aan kennis en materiaal waardoor stages, op uiteenlopende niveaus, een belangrijke opstap vormen naar instroom in de sector. De mede ontwikkelde en in de sector uitgezette stageopdrachten voor het VMBO, een kennisbank over het begeleiden van stagiairs en een aanzienlijke investering in de bijscholing van praktijkopleiders vormen hiertoe waardevolle producten. De komende planperiode werken we aan het effectief inzetten van de beschikbare middelen voor het bevorderen van stages in de sector.

Focus op vakmanschap en meer differentiatie

De veranderingen op de arbeidsmarkt maken dat vakmensen flexibeler, breder en duurzamer inzetbaar moeten zijn. Om de technologische ontwikkelingen bij te houden groeit de behoefte aan permanente scholing. Dit vraagt meer en meer scholingstrajecten op maat, (formele) erkenning van behaald resultaat, maar ook extra financiële ondersteuning bij de ontwikkeling van het vakmanschap. Een nadere differentiatie binnen de bestaande regelingen is voor de hand liggend in de komende planperiode. Zo is het voor te stellen dat de bijdrage voor een vaktechnische cursus hoger is dan voor een BHV cursus.

De afgelopen jaren heeft OOM geëxperimenteerd met het bieden van concrete ondersteuning op het gebied van bijscholing, door bedrijven en werknemers een cursusaanbod te doen op vakspecifieke thema's. Zo is er een concreet aanbod geweest van cursussen voor praktijkopleiders, een hogere vergoeding voor cursussen op het gebied van tekeninglezen en, specifiek gericht op bedrijven, een bijdrage in de kosten om te voldoen aan certificeringeisen voor bijvoorbeeld bedrijven in de staalbouw. De komende planperiode gaat OOM door met het investeren in dergelijke (experimentele) trajecten binnen het financieringsstelsel. Waar mogelijk krijgen deze trajecten ook een structureel karakter.

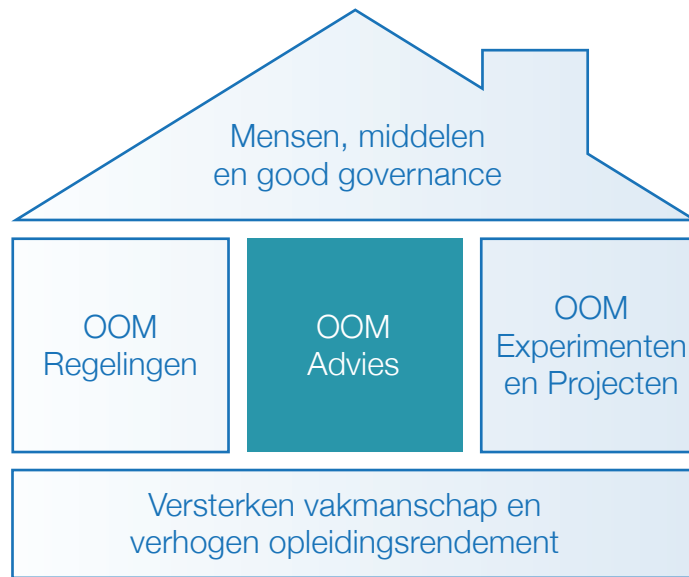
Proactieve backoffice

Zoals in dit plan beschreven zet OOM in op het adviseren van bedrijven en werknemers op het gebied van scholingsvraagstukken met de door te ontwikkelen peiler in onze dienstverlening: OOM Advies. Deze advisering wordt ondersteund vanuit de backoffice van OOM. Zonder afbreuk te doen aan een solide en klantvriendelijke afhandeling van het vergoedingsproces, zal de backoffice een actieve rol gaan spelen als klantcontactcentrum. Een proactieve backoffice draagt actief bij aan het verkrijgen en gebruiken van informatie over bedrijven en werknemers en hun wensen op O&O gebied. De informatie wordt vastgelegd in ons informatiesysteem OIS (OOM Informatie Systeem).

permanente
scholing

5

OOM Advies



Inleiding

Met het inslaan van een nieuwe richting kan OOM haar toegevoegde waarde zichtbaarder maken en haar missie meer tot zijn recht laten komen. Daarbij kan OOM dankbaar gebruik maken van haar positie. Want als sectorfonds kent ze geen winstoogmerk en kan sturen op structurele waardevermeerdering over de gehele planperiode van dit businessplan.

OOM Advies

Uitgangspunt voor deze planperiode is dat een versterking van de advies- en begeleidingsrol onze toegevoegde waarde beter zichtbaar maakt. De adviesrol krijgt invulling in overeenstemming met de statutaire doelomschrijving. Daarin is in artikel 3.7 gesteld:

“...de inzet van adviseurs, die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan ondernemingen in de bedrijfstak kunnen verstrekken...”

Dat gebeurt met het versterken van de adviesfunctie middels de peiler in onze dienstverlening: OOM Advies. Deze dienst ontwikkelt zich de komende planperiode tot een in de werkorganisatie volledig geïntegreerde activiteit ter versterking van de toegevoegde waarde. Leidend in de versterking van de adviesfunctie, binnen dit businessplan, is de vertaling die het bestuur geeft aan de opdracht zoals in de statuten vastgelegd:

- **OOM Advies past binnen het mandaat.**

OOM Advies moet in balans zijn met rol en positie die sociale partners innemen. Dat is als werkorganisatie van sociale partners op het gebied van Opleiding en Ontwikkeling (O&O) in de optiek van het bestuur vooral een adviseur voor opleidingsvraagstukken. Het advies is tot deze kern herleidbaar.

Voor andere onderwerpen en thema's met betrekking tot bedrijfsvoering dan wel de arbeidsrelaties binnen de onderneming fungeert OOM als oog en oor van sociale partners. Daar zijn wij vooral een informatieverschaffer van sociale partners, met een doorverwijsfunctie naar, en facilitator voor, de dienstverlening van sociale partners.

- **OOM Advies past binnen de capaciteit/formatie.**
- **OOM Advies past binnen de financiële kaders.**

Doelen van OOM Advies

De advisering van OOM is gedifferentieerd en persoonsgericht. De resultaten van de inspanningen op het gebied van O&O zijn zichtbaar voor het bedrijf en de individuele werknemer. Dat betekent dat de dienstverlening zich meer gaat richten op de werknemer en meer inspeelt op het 'Vakmanschap 4.0' en wat door de werkorganisatie inmiddels deels vertaald is in 'De Metaalmedewerker van morgen'.⁸

8. Een in december 2013 verschenen rapport van een door OOM uitgevoerd kwalitatief onderzoek naar de visie van bedrijven over welke kennis en vaardigheden werknemers in de metaal over vijf tot tien jaar moeten beschikken.

OOM Advies richt zich primair op bedrijven met een (latent) aanwezig urgentiebesef om het vakmanschap verder te ontwikkelen. In samenwerking met de sociale partners als vertegenwoordigd in de regiodesks worden deze bedrijven geïdentificeerd, benaderd en ondersteund bij een systematische ontwikkeling of versterking van de scholingsstructuur en de leercultuur. De uitvoering van deze adviesfunctie wordt inricht als een lerende organisatie, met structureel aandacht voor kennisdeling, intervisie, afstemming met sociale partners en de mogelijkheid tot experimenteren.

Wat zijn onze uitdagingen?

OOM Advies sluit aan op de nieuwe uitdagingen zoals geformuleerd in de 'Missie en visie' van dit businessplan, omdat:

- Wij willen inspelen op de groeiende vraag naar om-, her- en bijscholing die door de technologische ontwikkelingen bij het Mkb-metaal lijkt te ontstaan.
- De huidige structuur en inrichting van de organisatie, die primair is gevormd rond de uitvoering van de stimuleringsregelingen, als ontoereikend worden ervaren voor een resultaatgerichte werkwijze.
- Er minder financiële middelen inzetbaar zijn.
- De arbeidsmarkt verandert.
- Werkgevers/werknemers hogere eisen stellen aan de kwaliteit van de advisering en de facilitering/ondersteuning.
- Dienstverlening flexibeler ingezet moet worden, inspeland op de behoeftes in de sector.
- Er door de grote veranderingen in het beroepsonderwijs en de samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven voor OOM nieuwe relaties en posities ontstaan.

Indien de werkorganisatie zich in die uitdagingen nadrukkelijker wil profileren als adviseur vraagt dit om een scherper profiel (waarover adviseren wij dan?). OOM claimt in dat kader het domein Vakmanschap. De invulling daarvan vindt plaats in relatie tot de ontwikkeling van het beroepsonderwijs, de arbeidsmarkt en innovatie. OOM Advies wordt vanuit deze invalshoek opgebouwd.

scherper
profiel

OOM Advies bewerkt die uitdagingen binnen twee doelstellingen van het businessplan, te weten:

1. Versterking van het vakmanschap

2. Verhogen van het opleidingsrendement

Voor beide doelstellingen geldt dat deze niet te behalen zijn met alleen een wijziging van de stimuleringsregelingen. Hoewel een nadere differentiatie van de regelingen kan helpen. OOM Advies wordt met deze regelingen ondersteund. Het geven van advies wordt binnen en buiten de organisatie beschouwd als een expliciete toegevoegde waarde voor het behalen van de doelstellingen.

Hoe gaan we dat doen?

OOM Advies is een primaire dienst van de werkorganisatie waarvan de resultaten in directe zin kwantitatief zijn te meten in gebruik van de regelingen.

Met deze dienst willen we jaarlijks circa 12.000 aanvragen krijgen voor vaktechnische PTT's van medewerkers van de via het informatiesysteem geselecteerde groep bedrijven. Voor deze bedrijven zijn eveneens integraal doelen vastgesteld ten aanzien van instroom en leerlingbegeleiding en van het faciliteren van de samenwerking met scholingspools en/of ROC's. OOM Advies draagt eraan bij dat in elk geval bij deze bedrijven de BBL-trajecten een slagingspercentage hebben van ten minste 75%. Voor deze bedrijven is ook mede door OOM Advies een geschikte aansluiting gevonden en betrokkenheid gecreëerd met onderwijsinhoudelijke vernieuwingen in het MBO. In het bijzonder geldt dit voor de inrichting van keuzedelen en regioprofielen. Door kennis op te halen uit het (metaal-)technisch beroepsonderwijs en uit het (metaal-)technisch bedrijfsleven is OOM Advies de dienst bij uitstek om belangen met elkaar samen te brengen en de kennispositie van de leerling in de metaaltechniek te borgen en versterken.

onderwijs-
inhoudelijke
vernieuwingen

Elke onderneming en elke medewerker die afdraagt heeft recht op regelingen en diensten van OOM. OOM Advies is daarbij echter wel een stukje dienstverlening voor een specifieke groep bedrijven. Maar ook voor bedrijven die niet tot deze doelgroep behoren wordt, naast generieke regelingen, adequate dienstverlening ontwikkeld. Daarbij ligt de focus vooral op het versterken van een proactieve klantgerichte benadering van de Afdeling Vergoedingen, ondersteund door het persoonlijk contact van de bedrijfstakvoorlichters (BTV's). Bijvoorbeeld het proactief informeren over geschikte vervolgoopleidingen na een behaald diploma of certificaat. Op verzoek van bedrijven zelf, dan wel op basis van klantcontacten, kunnen bedrijven een beroep doen op de specifieke dienstverlening van OOM Advies.

Samenvattend: Hoe ziet OOM Advies er aan het eind van de planperiode uit?

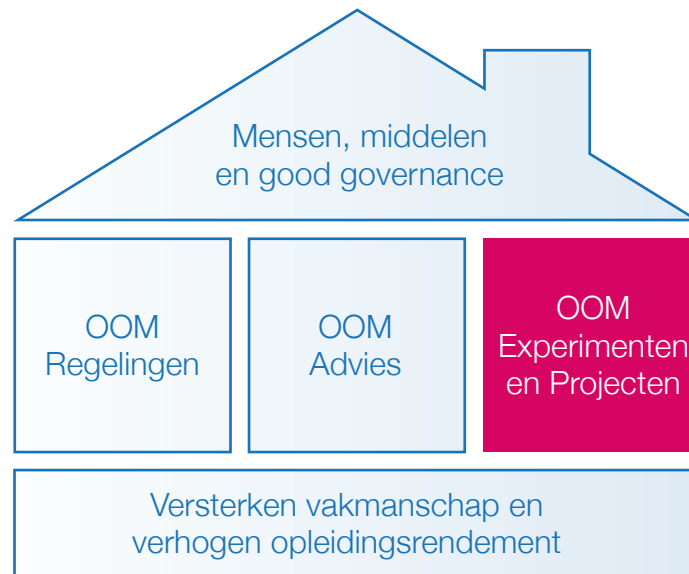
Met OOM Advies creëren we een nieuwe context voor onze kerndoelstelling en kernwaarden. Daarmee verandert OOM en krijgt als werkorganisatie van sociale partners een ander profiel, meer dat van 'critical friend' dan dat van subsidieverlener.

meer 'critical
friend'
dan subsidie-
verlener

De adviesrol is organisatiebreed ontwikkeld en versterkt met een geïntegreerde werkwijze. Communicatie, beleid- en adviesinstrumenten en financiële stimuleringsmaatregelen zijn erop gericht om OOM Advies te ondersteunen. Zo komt OOM in de positie dat zij voor bedrijven technologische innovaties en andere ontwikkelingen in het vakmanschap kan vertalen naar vereiste competenties en kwalificaties. Hierbij spelen wij in op ontwikkelingen op het gebied van arbeidsmarkt en beroepsonderwijs. OOM Advies koerst op waardevermeerdering over de gehele periode van het businessplan.

6

OOM Experimenten en Projecten



Inleiding

De dynamiek in de sector vraagt om een continue alertheid op bijstellingen in de dienstverlening. Om het aanpassingsvermogen van OOM te versterken wordt meer experimenteerruimte gecreëerd. Binnen alle budgetten die beschikbaar zijn voor de eerdergenoemde dienstverlening wordt jaarlijks 5% gereserveerd voor de uitvoering van experimenten.

Jaarlijks 5%

Projectmatige uitvoering van experimenten

Projectmatig werken kan alleen door rollen flexibel in te vullen. Dat betekent functiedifferentiatie op alle afdelingen. OOM kent de peiler OOM Experimenten waarin projecthouders ruime bevoegdheden en veel verantwoordelijkheid krijgen om tot resultaten te komen. Projecthouders kunnen regiomanagers, beleidsadviseurs, MT leden of andere medewerkers dan wel externen zijn. OOM Experimenten heeft een binnen het informatiesysteem OIS gestructureerde opzet. Op basis van organisatiebreed besproken thema's worden jaarlijks een aantal projecten en experimenten vastgesteld met resultaatafspraken.

Daarnaast zijn er bijzondere activiteiten, taken en specialisaties waarop OOM zich bovenregionaal inzet, zoals een accounthouderschap voor branches, sectoroverstijgende en andere samenwerkingsactiviteiten en deelname aan teams die experimenteren met het ontwikkelen van adviesproducten. In het bijzonder geldt dit ook voor de relatie tussen Mkb-metaal en het (V)MBO die wordt heringericht. Ook kent OOM in deze peiler ruimte voor pilots, zoals het aangaan van nieuwe verbindingen met andere O&O of A&O Fondsen.

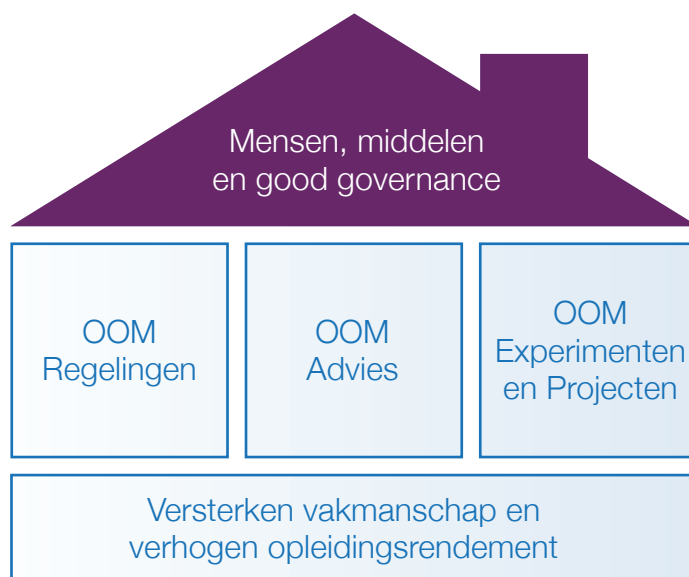
Doorontwikkeling van bestaande producten en diensten

Ook bestaande producten en diensten worden doorontwikkeld, waardoor zij een effectieve bijdrage leveren aan de vernieuwde doelstellingen. Hieronder staan enkele van de meest in het oog springende producten en diensten beschreven:

Product/dienst	Nu	2016-2020
Kennisavonden (Zowel inrichting als uitvoering i.s.m. sociale partners)	Inspirerende avonden voor werknemers. Kennismaking met technologische ontwikkeling.	Inspirerende avonden voor werknemers en werkgevers. De kennismaking met nieuwe technologie is een katalysator voor een nieuw leerproces.
P&O kringen (Zowel inrichting als uitvoering i.s.m. sociale partners)	Kennisdeling tussen bedrijven m.b.t. O&O en P&O vraagstukken.	Kennisdeling tussen bedrijven m.b.t. P&O vraagstukken. Landelijke spreiding. Input op de agenda o.b.v. de leerpunten uit onder andere het VLM-project (Verbetering Leercultuur Metaalbedrijven).
Cursuscatalogus	Overzicht van al het beschikbare cursusaanbod.	Etalage voor vakspecifieke cursussen (zie ook OOM regelingen).
Adviesproducten	Vraaggestuurd.	Pro-actief o.b.v. competentieprofielen.



Wat hebben we daarvoor nodig?



Mensen

De versterking van de adviesfunctie en de ontwikkeling van meer proactiviteit in onze dienstverlening vraagt ook om een nadere ontwikkeling van de competenties in de organisatie. Met het organisatie ontwikkelprogramma 'Typisch OOM' dat vanaf 2012 wordt uitgevoerd, werkt OOM aan de versterking van 5 kerncompetenties, te weten:

- 1. Samenwerken.** Het vermogen om een open bedrijfscultuur te ontwikkelen waarin het nastreven van gezamenlijk belang uitgangspunt is. Voor een dergelijke samenwerkingsgerichte organisatie zijn het nakomen van afspraken en het hanteren van collegiale omgangsvormen leidend.
- 2. Flexibiliteit.** Het vermogen om een werkwijze te hanteren die vlot inspeelt op een veranderende omgeving en een gedragsstijl die past bij een organisatie met verschillende belangen.
- 3. Kwaliteitsgerichtheid.** Het vermogen om de kwaliteit van de dienstverlening en de regelingen permanent te verbeteren zodat ze binnen de missie optimaal zijn afgestemd op behoeften en mogelijkheden van bedrijven en de toekomstvisie van ons bestuur.
- 4. Sensitiviteit/integriteit.** Het vermogen om vanuit de gevoelens en belangen van de ander (klant/collega/relatie) zodanig integer en betrouwbaar te handelen dat de ander zich gerespecteerd en erkend weet.
- 5. Klantgerichtheid.** Het vermogen om werkgevers en werknemers in de metaalbewerking op positieve wijze de meerwaarde van OOM te laten ervaren, zodanig dat zij ook vrijwillig zouden participeren.

Een voorzetting van dit programma richt zich in de vorm van een transitieproces op het versterken van een organisatiecultuur die past bij het behalen van de resultaten als genoemd in dit plan. Specifieke ontwikkelprogramma's worden uitgevoerd gericht op de versterking van de adviesvaardigheden, de resultaatgerichtheid van de medewerkers en het projectmatig werken.

De rol van de BTV zal worden herijkt. De BTV's leveren een belangrijke bijdrage in het contact van OOM met de sector. In dat contact zijn zij bij uitstek in staat om de proactiviteit in onze dienstverlening tot uitdrukking te brengen. Het BTV-schap zal hiervoor in nauwere relatie worden gebracht met de afdeling vergoedingen.

De medewerkers van de afdeling vergoedingen ontwikkelen competenties om naast het verlenen van een administratieve dienst voor de verwerking van aanvragen ook inhoud te geven aan een klantcontactcentrum.

IT en informatievoorziening

In de achterliggende periode is een IT informatiestructuur ingericht die in belangrijkste mate voorzorg in een ondersteuning van het primaire proces m.b.t. de uitvoering van stimuleringsregelingen. De effectdoelstellingen voor de planperiode 2016-2020 vragen naast een goede uitvoering van deze regelingen ook om een versterking van de adviesfunctie en een projectmatige uitvoering van experimenten. Hiervoor wordt het informatiesysteem OIS aangepast met de uitgangspunten:

- Meer flexibiliteit te bieden in de bijstelling en uitvoering van de stimuleringsregelingen.
- De implementatie van een klantrelatiesysteem in het OIS.
- De integrale vastlegging van projectregistraties.

Bovendien zal een vorm van, al dan niet te automatiseren, databeheer worden opgezet waarmee OOM-Advies wordt gevoed en waarmee bereikte resultaten kunnen worden gemeten en geanalyseerd. Ook extern te verwerven informatie (zoals bijvoorbeeld van DUO of SBB) wordt binnen dit databeheer betrokken.

Communicatiestrategie

Om de doelstellingen te bereiken zet OOM sterk in op advisering van bedrijven en werknemers. Daarvoor wordt het merk OOM geprofileerd als de door sociale partners op- en ingerichte 'critical friend' van het Mkb-metaal. Waar informatie over regelingen puur op praktisch niveau plaatsvindt, vraagt advisering om een persoonlijke benadering die gebaseerd is op vertrouwen en het zichtbaar maken van toegevoegde waarde.

duidelijk profiel
van de
organisatie

Het versterken van de boodschap begint bij een duidelijk profiel van de organisatie. Dat betekent een heldere boodschap en mission statement, een eenduidig gebruik van het beeldmerk en zichtbaarheid op en in sociale en vakmedia. Werkgevers en werknemers moeten weten waarvoor ze bij OOM terecht kunnen. Het is belangrijk om te laten zien welke adviesdiensten wij te bieden hebben. Daarom wordt zoveel mogelijk op persoonlijk niveau de interactie met de doelgroep gezocht.

De kern van onze communicatie vormt de informatie over de regelingen. Het bijdragen aan scholingskosten is immers de basis van onze dienstverlening. Veel gebruikers bezoeken onze website met specifieke vragen ten aanzien van het gebruik van de regelingen. De communicatie hierover is er voortdurend op gericht om drempels ten aanzien van het gebruik van de regelingen weg te nemen.

Voor het bereiken van de doelstellingen hanteert OOM een communicatiestrategie die is gebaseerd op thema's op het gebied van opleiden en ontwikkelen. Elk kwartaal wordt een nieuw thema centraal gesteld en dat vormt de focus in de communicatie. De boodschap wordt ondersteund met

(regionale) activiteiten en concrete acties en aanbiedingen voor werkgevers en werknemers. De communicatiemiddelen die hiervoor worden ingezet blijven de komende planperiode grotendeels gelijk. De bekendheid van die middelen onder werkgevers en werknemers is groot⁹ en bieden een solide basis voor het zichtbaar maken van onze toegevoegde waarde.

Ondersteuning regionale promotieactiviteiten

Veel bedrijven dragen mede in het belang van de sector bij aan de voorlichting aan scholieren over de technische beroepen en -bedrijvigheid. OOM bevordert mede op basis van de door TechniekTalent.nu ontwikkelde inzichten, een effectieve inzet door bedrijven. In samenwerking met A+O Metalektro wordt hiertoe een stimuleringsregeling ontwikkelt waarmee de betrokkenheid van de betreffende bedrijven wordt behouden en de keuzebeïnvloeding van scholieren wordt versterkt.

Governance

OOM werkt volgens een door het bestuur vastgestelde governance structuur, waarbij continu verbeteren en professionaliseren van de interne organisatie voorop staat, maar waarbij men kosten en baten hieromtrent niet uit het oog mag verliezen.

Vanuit de Financiële administratie wordt een planning & controlcyclus gehanteerd die uit de volgende onderdelen bestaat:

- 1. Plannen en begroten.** Uitgangspunt bij het opstellen van de begroting is het weerstandsvermogen. Om aan reeds aangegane verplichtingen te kunnen voldoen hanteert OOM een weerstandsvermogen ter hoogte van € 24 miljoen (i.c. 85% van één jaarheffing). Een begroting wordt jaarlijks vastgesteld door het Bestuur.
- 2. Rapporteren en bijsturen.** Maandelijks via financiële rapportage aan MT en bij iedere bestuursvergadering (in de regel 5x per jaar) aan penningmeester en bestuur.
- 3. Verantwoorden.** Jaarlijks:
 - Procesverantwoording op basis van een door de externe uitgevoerde 'interim-controle' en een daaruit voortvloeiende managementletter. Hier wordt de effectiviteit van beheersmaatregelen per proces getoetst en eventuele verbetermaatregelen ten behoeve van governance-geïdentificeerd.
 - Financiële verantwoording in de vorm van een intern opgestelde en door de extern gecontroleerde jaarrekening.
 - Inhoudelijke c.q. resultaatsverantwoording in de vorm van het jaarverslag dat wordt gepubliceerd.

Einde