

Opleidingssubsidie OOM in recordtijd benut

Persoonlijke Trainings

Het opleidingsfonds voor de metaal, OOM, heeft zijn doelstellingen voor de Persoonlijke Trainings Toelage (PTT) veel eerder bereikt dan verwacht. Werkgevers en werknemers in de metaalbewerking hebben in de eerste zes maanden van 2009 al ruim 2 maal het totale jaarbudget voor de PTT aangevraagd. Het fonds is hierdoor gedwongen zijn populairste scholingsinstrument tijdelijk stop te zetten en alle verdere aanvragen af te wijzen.

Werknemers en werkgevers in de metaalbewerking zijn inmiddels geïnformeerd. Het bestuur van OOM is overtuigd van het nut van de PTT en zoekt naar mogelijkheden voor een herstart van het scholingsinstrument na 1 januari 2010 binnen de dan bestaande financiële kaders.

Uiteraard heeft de redactie contact opgenomen met het OOM, voor een toelichting op de uitspraak "doelstellingen behaald". Als het de bedoeling is bedrijven te ondersteunen in datgene waar ze in piekjaren aan bijgedragen hebben via de 0,6% afdracht op de COA-lonen: het opleiden van mensen, dan is dat juist iets wat ze bij de huidige economische afkoelperiode kunnen benutten. Er is immers minder productiedruk dan in de afgelopen jaren. Een opleidingsoffensief is bovendien ook een manier om vakmensen aan boord te houden nu er tijdelijk minder werk is. Directeur E. Yperlaan was bereid vakblad Oppervlaktetechnieken te woord te staan, en gaf een aantal verhelderende toelichtingen.

Is de koek nu echt op?

"In deze sector zien we al een aantal jaren een behoorlijke groei in het gebruik van de scholingsregelingen. Sinds januari 2008 is er ook een aantal nieuwe regelingen. En er is nu dus van één daarvan een opschorting afgekondigd. Vanuit de aandacht voor scholing bezien is de PTT zeker een succes. Voor ruim 32.000 werknemers is sinds januari 2008 een toelage aangevraagd, het is een enorme impuls geweest voor ontwikkeling van het vakmanschap in de metaalsector. Maar uiteraard betreurt ik om juist op dit moment, terwijl de sector in economisch zwaar weer verkeert, de uitvoering van de PTT te moeten opschorten."

En is er geen voorschot op volgend jaar te nemen, na de kredietcrisis is dan in de oplei-

dingsbehoefte voorzien en is er weer minder tijd voor.

"Dat zou alleen kunnen als we nu leningen afsluiten, dat is voor een fonds als het onze onvoorstelbaar. Wij voeren namelijk regelingen uit volgens een omslagstelsel, we geven dus vandaag uit wat vandaag binnenkomt. Zo'n fonds kan geen hypotheek op de toekomst nemen, dat zou slecht bestuur zijn. Door de pers komen er wel eens indianenverhalen dat we hier op gouden bergen zitten, maar dat is bij OOM nooit aan de orde geweest."

Als de reserves aangevuld worden met een percentage van de loonsom, komt er de rest van het jaar toch ook nog geld binnen?

"Ja, dat klopt, we hebben reserves nodig want er zijn meerjarige verplichtingen, zoals leerlingen die voor twee jaar op school zitten en een dag in de week bij een bedrijf zijn. Die moeten verzekerd zijn van hun bijdrage. Maar we hebben dus geen reserves waarvan we ons afvragen wat we ermee moeten doen, iedere euro heeft een bestemming."

Wat was dan de doelstelling van de PTT-regeling, want als dit zo enorm in een vraag voorziet, moet u toch juist dóórgaan ermee?

"We zijn gestart met drie eenvoudige doelstellingen: een bijdrage leveren aan de innovatiekracht van bedrijven, een bijdrage leveren aan het versterken van de loopbaankansen van werknemers, en we willen dat ze meer eigen verantwoordelijkheid en initiatief zouden nemen in het ontwikkelen van hun eigen professionaliteit. Voor die doelstellingen is er de Persoonlijke Trainings Toelage gekomen. Het was dus het eerste jaar dat we er een werknemer op aanspreken ook zelf initiatief te nemen. Om de ontwikkeling van het bedrijf parallel plaats te laten vinden met de ontwikkeling van de werkne-

mer als vakman. We namen een periode van drie jaar om het goed te verankeren in de sector en er bekendheid mee te krijgen. Wat we hebben geconstateerd is dat die bekendheid medio vorig jaar al meer dan 90% was. Bijna iedereen kende die regeling al. Men sprak uit dat er een behoorlijke mate van gebruiksgemak was. En wás er een keer gebruik van gemaakt, dan was het vrij eenvoudig dat in het bedrijfsbeleid te verankeren. De echte impuls is natuurlijk de economische crisis. Werknemers hebben zich onzeker gevoeld, dan ga je werken aan je eigen kwaliteit: om je waarde op de arbeidsmarkt te verhogen. Bedrijven hebben natuurlijk een enorme drukte achter de rug, maar nu wordt de tijd gevonden voor scholing en dat heeft

PERSOONLIJKE TRAININGS TOELAGE

De PTT is een op 1 januari 2008 geïntroduceerde scholingsregeling en wordt gefinancierd uit de heffingsbijdrage van 0,6% van de loonsom, zoals in de CAO voor de bedrijfstak is vastgesteld. OOM biedt met de PTT werknemers in de metaalbewerking de mogelijkheid om maximaal 1.500 euro in twee jaar aan te vragen voor opleidingen en cursussen. In overleg met de werkgever kunnen zij met behulp van de PTT hun eigen vakmanschap, hun positie op de arbeidsmarkt en het innovatieve vermogen van de bedrijven waar zij werken verbeteren. De regeling is onderdeel van een nieuw subsidiestelsel van OOM waar ook bijdragen voor leerplaatsen en voor het ontwikkelen van personeelsbeleid deel van uitmaken. Deze blijven we uitvoeren met de beschikbare budgetten. De eerste fase van de PTT zou oorspronkelijk 31 december 2010 aflopen.

s Toelage is op

“Het is wel belangrijk over de schaduw van de kredietcrisis te kijken, onderscheidend vermogen en concurrentiekracht te ontwikkelen en op basis dáárvan de afweging te maken voor een opleidingsbeslissing.”

een enorme groei in gebruik opgeleverd. Dus in anderhalf jaar is al de doelstelling bereikt die na drie jaar bereikt moest worden. Vanwege de crisis zijn we daar maximaal in tegemoetkomen, alle reserveringen van 2009 en 2010 zijn naar voren gehaald en de budgetten voor 2009 zijn landelijk verhoogd: bij het aanvankelijke jaarbudget van 8,5 miljoen is nog eens 7 gekomen. We hebben maximaal de reserves onttrokken aan het fonds. Daarmee hebben we het onderste uit de kan gehaald. We zijn erop gericht in januari te herstarten, maar met een echt duurzame regeling. Daarvoor willen we in gesprek blijven met bedrijven. Deze regeling werkt met name positief uit op de cursorische activiteiten: de korte cursussen. Voor de beroepsopleidingen hebben we de Leerwerkbijdrage, we zijn hiervoor zelfs enorm aan het knokken richting overheid want we willen een verruiming van de budgetten realiseren voor het Beroepsbegeleidend Leren. Dat is gericht op het behalen van een beroepskwalificatie en kent over het algemeen een doorlooptijd van twee jaar. We moeten deze leerlingen aan de slag houden en de instroom veiligstellen. Dat is de toekomst van de sector.”

Uw doelstelling is behoud en verbetering van het vakmanschap. Nu de bedrijven hun mensen aan boord proberen te houden met opleidingsoffensieven om weer klaar te zijn voor het toekomstige marktherstel, zou het OOM toch juist de reserves hiertoe beschikbaar moeten stellen?

“De regeling is nooit voorzien om werkgelegenheid in stand te houden, maar was bedoeld als impuls voor de dialoog tussen werknemer en werkgever en ter bevordering van de scholingsdeelname. We willen met bedrijven in gesprek komen om over de schaduw van de crisis heen te kijken met de inzet van de PTT vanaf januari 2010. Ik kan niet op de stoel van de ondernemers gaan zitten, en kosten zijn buitengewoon belangrijk. Maar het is wel belangrijk over de schaduw van de kredietcrisis te kijken, onderscheidend vermogen en concurrentiekracht te ontwikkelen en op basis dáárvan de afweging te maken voor een opleidingsbeslissing. En we blijven zoeken naar andere subsidie mogelijkheden, en de fiscus investeert mee in scholingskosten die worden gemaakt bij het bedrijf. Hier en daar zijn er Europese subsidierelaties, we kunnen kijken of we die wat toegankelijker kunnen maken voor bedrijven. Waar we mogelijkheden vinden, zullen we er op de website melding van maken. Maar ik wil geen verwachtingen wekken dat er volwaardige alternatieven zijn, dan had dit budget nooit bestaan, natuurlijk.”

Maar voor de Persoonlijke Training Toelage is de pot half januari al weer op, zeker?

“Elke aanvraag die binnenkomt, wordt behandeld, we zullen dit jaar ook lopende aanvragen nog blijven toekennen voor zover er

ruimte is binnen die 15,5 miljoen. Op 1 januari gaan we dan herstarten, dus het loopt dan weer vanaf de aanvragen over 2010 en later. Dit najaar willen we de sector hierover berichten”

Wie in januari niet wéér mis wil grijpen, moet nú vast aanvragen om voorin de rij te staan? Of kun je beter wachten tot de winter?

“We willen met bedrijven in gesprek gaan en een plan trekken. Twee regelingen worden voortgezet met de beschikbare budgetten. De ene is de Leer Werk Bijdrage, gericht op leerlingen. Zij vormen de toekomst van de sector we kunnen het ons niet permitteren dat uitstroom uit het onderwijs geen plek in de sector kan vinden. En het is belangrijk om te blijven investeren in HRM-beleid (Human Resource Management, personeelsbeleid -red.). Dus ook het scholingsbeleid binnen het bedrijf. Dat vraagt naar een ontwikkeling in het bedrijf: hoe staat het met de kennis van de werknemers, en een plan maken. De regeling voor de ontwikkeling van HRM beleid, het Ontwikkelbudget met een vergoeding van 1.800 euro blijft van kracht, en daar is vooralsnog voldoende ruimte in, die loopt helemaal in de pas met de planning. Het Bedrijfsopleidingsplan is een heel goed instrument voor het bedrijfsbeleid. Die kun je nu opzetten om het volgend jaar uit te voeren, ik denk dat dat een goede zet is. Met name die planningsdiscipline is met het oog op de toekomst buitengewoon belangrijk. Als er geen opleidingsplanning gemaakt wordt, zien we een sterke neiging tot schadereparatie: kennisachterstanden uit het verleden worden met deelname aan een cursus weggepoetst. Beter zou zijn, niet alleen achteruit



“Als er geen opleidingsplanning gemaakt wordt, zien we een sterke neiging tot schadereparatie: kennisachterstanden uit het verleden worden met deelname aan een cursus weggepoetst. Beter zou zijn vooruit te kijken welke kansen er voor het bedrijf zijn in de markt.”

te kijken welke achterstanden ontstaan zijn, maar vooruit te kijken welke kansen er voor het bedrijf zijn in de markt. Op voorhand anticiperen: wat voor mensen heb ik straks nodig? En daar nu al een plan op trekken, dus naar toekomstige ontwikkelingen in markt en bedrijf kijken in plaats van schadereparatie. Voor het ontwikkelen van zulk HRM-beleid kan ik me voorstellen, dat de verantwoordelijke een cursus gaat volgen of advies gaat inwinnen. Dat komt dan in aanmerking voor die vergoeding.”

MEER INFORMATIE

OOM is het opleiding- en ontwikkelingsfonds voor de metaalbewerking. Er zijn 15.000 bedrijven bij OOM aangesloten, met

in totaal 154.000 werknemers. In de CAO Metaal en Techniek is bepaald dat 0,6% van de loonsom wordt afgedragen voor financiering van activiteiten door OOM. OOM is een partner in het behoud, de instroom en verbetering van het vakmanschap in de metaalbewerking. Om dit te realiseren, adviseert OOM bedrijven bij de opleiding en ontwikkeling van personeel. Verder stimuleert OOM de kwalitatieve en kwantitatieve instroom in de bedrijfstak. Daarnaast ontplooit het allerlei activiteiten op het gebied van vakopleidingen, bijscholing en werkgelegenheid, met onderzoek en communicatie. Voor de financiering van al deze activiteiten ontvangt OOM geld van de bedrijven uit de metaalbewerking. Deze financiering wordt



zeker gesteld door een loonheffing, waarvan de hoogte wordt bepaald in CAO-afspraken tussen werkgevers en werknemers.

info@OOM.nl
www.OOM.nl

