



Datum  
16 januari 2017

Van  
Isabel Coenen  
Ons kenmerk  
005/HB/HC

Onderwerp  
**Activiteiten O&O-fondsen**

O&O-fondsen zijn opgezet door en met draagvlak van werkgevers en werknemers in de sectoren. Het zijn stichtingen waarin werkgevers en werknemers in sectoren door middel van een bij cao afgesproken loonsomheffing de gezamenlijke scholing en zijinstroom van werknemers bevorderen. Werkgevers en werknemers bepalen daarbij samen welke ontwikkelingen in de sector moeten worden gestimuleerd en welke interventies daarvoor nodig zijn. Van de opleidingskosten van het personeel wordt ongeveer een vijfde deel gefinancierd door de sector- en de O&O-fondsen<sup>1</sup>. Ongeveer 85% van de werknemers valt onder een O&O-fonds, waarvan er ongeveer 140 actief zijn.

De meeste bedrijven investeren zelf in de individuele scholing van werknemers. Zo betalen werkgevers 80 tot 85% van de kosten voor bedrijfsgerichte scholing. O&O-fondsen voegen toe wat een individuele werkgever niet kan, in het bijzonder als het om werkgevers in het mkb gaat. Zoals onderwijs ontwikkelen voor instromende vakkrachten, het faciliteren van samenwerkingsverbanden, arbeidsmarktonderzoeken en ontsluiten van kennis. Ook bevorderen zij de professionele dialoog tussen werkgever en werknemers over vakmanschap en loopbaanontwikkeling. Door gerichte en stimulerende interventies uit te voeren gericht op sectorale- en intersectorale arbeidsmarkt vraagstukken, zorgen O&O-fondsen ervoor dat er vakmensen zijn en blijven. O&O-fondsen bewegen met hun dienstverlening voortdurend mee met de veranderingen in de sectorale arbeidsmarkt. Zij zorgen dat medewerkers zich kunnen aanpassen aan de dynamiek van hun omgeving met als doel: zorgen voor voldoende en kwalitatief goede instroom en wendbare en weerbare vakkrachten.

Uit recent onderzoek van Panteia blijkt dat aansluiting bij een O&O-fonds de kans dat werkgevers investeren in opleidingen substantieel vergroot; een collectieve financiering voor het adequaat opleiden van een werknemer binnen de branche vraagt van werkgevers een minder grote en daarmee minder risicovolle investering.

Voorbeelden zijn het beschikbaar stellen van persoonlijke leerbudgetten, waarmee recht wordt gedaan aan de groeiende verantwoordelijkheid van werknemers om hun vakmanschap te onderhouden en te ontwikkelen en het in kaart brengen van kansen voor intersectorale mobiliteit, scholing van flexkrachten en ex-werknemers, bijvoorbeeld na het faillissement van een bedrijf.

---

<sup>1</sup> ECBO (2013) Sectorfondsen voor opleiding en ontwikkeling: van pepernoten naar spekkooek. Vierde meting van de Monitor O&O-fondsen.

### **Instream BBL**

**Metaalsector:** De leerwerkbijdrage is een financiële tegemoetkoming voor bedrijven in de opleidingskosten van leerlingen in de bbl van het mbo. In 2013/2014 keerde OM leerwerkbijdragen uit voor 2.153 leerlingen bij 1.415 bedrijven.

### **Bevordering intersectorale scholing**

**Grafische sector:** het mobiliteitscentrum C3 Werkt! in de grafische sector heeft ervoor gezorgd dat meer dan 70% van de werknemers, die hun baan dreigden te verliezen, werk heeft gevonden in een andere sector. Dit mobiliteitscentrum biedt werknemers hulp bij het regelen van een adviseur om hun mogelijkheden te inventariseren. De kosten die hiermee gemoeid zijn, worden vergoed door C3 Werkt! Als er verdere begeleiding of scholing nodig is, dan wordt de helft daarvan bekostigd door het mobiliteitscentrum.

**Metaal-/installatie- en uitzendsector:** tussen de metaal- en installatiesector en uitzendsector zijn samenwerkingsafspraken gemaakt om flexwerkers op te leiden in de metaalbewerking.

**Metaalbewerking:** Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Metaalbewerking (OOM) biedt de mogelijkheid aan werknemers van metaalbewerkingsbedrijven, die recent failliet zijn gegaan, om een beroep te doen op de regelingen van het fonds, ook al is er geen dienstverband meer met de sector.

**Metaalbewerking en motorvoertuigen:** scholingsfonds OOM en het scholingsfonds voor de motorvoertuigen (OOMT) voeren samen een project uit om kandidaten met behulp van scholing en begeleiding de metaalbewerking te laten instromen.

**TechniekTalent.nu** is een samenwerkingsverband van acht technische sectoren die een dergelijk 45.000 bedrijven in de techniek vertegenwoordigen waar ruim 900.000 werknemers werkzaam zijn. Het doel van dit samenwerkingsverband is: meer instroom en behoud van (jonge) mensen in de techniek. Het is een van de ondertekenaars van het Techniekpact.

### **Vergroting van de toegang tot scholing voor flexwerkers**

**Plattedakenbranche:** het per 21 september 2015 ingevoerde Dakpaspoort wordt uitgegeven door het Sociaal Fonds BIKUDAK. Het Dakpaspoort is het vakpaspoort/toegangsbewijs voor iedereen (bedrijven, werknemers en flexkrachten/zzp'ers) die aan de slag wil op het platte dak. Doel is het bevorderen en borgen van eerlijk, vakbekwaam en veilig werken. Daarnaast is het een instrument ter verhoging van de duurzame inzetbaarheid in de branche.

Met het Dakpaspoort kan de houder zich online via een smartphone-app identificeren op het gebied van vakbekwaamheid, inzetbaarheid en veiligheid. De houder heeft directe toegang tot de bedrijfseigen regelingen en subsidies. Vanwege het toenemende aantal zzp'ers in deze branche en het perspectief van veel dakdekkers dat zij na hun 55<sup>e</sup> niet meer werkzaam denken te zijn in hun beroep, gelet op de fysieke zwaarte ervan, is besloten om zzp'ers toegang te geven tot in de cao afgesproken scholings- en arbo-brancheregelingen.

Naast de groeiende groep zzp'ers zijn er veel lange dienstverbanden in deze branche. Het is dus van belang om werknemers fit en inzetbaar te houden en daar alert op te zijn. In het Dakpaspoort worden de door werkgever en werknemer gemaakte ontwikkelafspraken opgenomen evenals de vakscholing die jaarlijks moet worden gevolgd.

Het Dakpaspoort biedt op deze manier een kwaliteitsstandaard voor dakdekwerk.

### **Individueel scholingsbudget**

**Metaalsector:** men werkt met persoonlijke trainingstoelagen. De werknemer is verantwoordelijk voor het onderhouden van zijn eigen vakmanschap. Het persoonlijke budget kan in overleg met de werkgever vrij worden ingezet, ook voor een overstap naar een andere sector. Van deze toelagen maakt 30% van de werknemers gebruik. De ervaring leert dat financiering samen moet gaan met advisering, voorlichting en loopbaangesprekken; anders is de drempel naar scholing te hoog.

### **Stimuleren van ontwikkeling en mobiliteit van werknemers**

De Stichting Bedrijfsfonds Apotheken heeft een vacaturebank opgericht voor de apothekbranche met een markt bereik van 85%. Daarnaast worden er bijeenkomsten georganiseerd voor werknemers over duurzame inzetbaarheid.

Het opleidingsfonds voor Tankstations en Wasbedrijven heeft in samenwerking met sociale partners een branchepaspoort ontwikkeld. Dit is een digitale omgeving waar de werknemer zijn vaardigheden en gevolgde opleidingen kan terugvinden. Voor HR is er een tool gemaakt, waarmee hij werknemers kan stimuleren om opleidingen te volgen en een POP kan worden opgesteld. 1/3 maakt hiervan gebruik.

### **Taalscholing, traject Nederlandse taal in de schoonmaak**

Voor werknemers, die deelnemen aan een taaltraject via de RAS, wordt een tegemoetkoming in kosten van het traject en de verletkosten verstrekt. De tegemoetkoming bedraagt maximum € 4.000 per werknemer. Het betreft een vergoeding aan de werkgever. Het doel van de taaltrajecten is verhoging van het taalniveau. Dit wordt gemeten via een begin- en een eindtoets. De RAS stelt criteria op om voor financiering in aanmerking te komen.