

Jaarverslag 2010

**OOM**

**bij Aquaco**

Aquaco is in 1978 gestart als beregeningsbedrijf voor sport en recreatie, en inmiddels zijn er meer werkgebieden bijgekomen. Fontein, waterkunst, luchtbevochtiging en stofbestrijding, dat is waar Aquaco zich mee bezig houdt en waarin het bedrijf zich steeds verder wil ontwikkelen.

## Jaarverslag 2010

OOM is het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Metaalbewerking. Als uitvoeringsorganisatie van de werkgeversorganisatie in de metaalbewerking, de Koninklijke Metaalunie, en de vakorganisaties FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie maakt OOM zich sterk voor stimulering van opleiding en het professionaliseren van de sector.

OOM inspireert een kleine 15.000 bedrijven en circa 145.000 werknemers zich te ontwikkelen. Dat doen wij met advies over scholingsmogelijkheden, verschillende subsidieregelingen voor (bij)scholing, bevordering van nieuwe instroom en door te investeren in de kwaliteit van onderwijs.

**In dit jaarverslag illustreren we de dienstverlening van OOM aan de hand van Aquaco uit Elst, een metaalbewerkingsbedrijf dat is gespecialiseerd in werken met water. Samen met OOM en gebruikmakend van de diensten van OOM is Aquaco continu bezig met het verbeteren van vakmanschap. De verhalen in dit jaarverslag laten zien hoe dit bedrijf uit Elst gebruik maakt van de diensten en regelingen van OOM.**

René, Jeff, Marco en Joost in de werkplaats van Aquaco. Ze zijn bezig met de afmontage van twee pompen en het maken van een kabellas.



**“De vakman van vandaag doet veel zelf. Met meer verantwoordelijkheid, meer motivatie en in goed overleg met collega’s en klanten”**

## Werknemer 2.0

Het vakmanschap is in beweging. De kunst is om de aansluiting te blijven houden bij de ontwikkelingen in de branche. Wat is er gaande? Wat is veranderd? En wanneer dan? Allemaal vragen waarop werkgevers en werknemers zich zullen moeten beraden, als ze dat al niet hebben gedaan. Het verslagjaar 2010 kenmerkt zich als een soort overgangsjaar. Meerdere ontwikkelingen worden nu zichtbaar en vragen om aandacht. Over de babyboomers, de vergrijzing, de nieuwe generatie jongeren en de afname van de beschikbare aantallen werknemers is al veel gezegd en geschreven. Verder is 2010 ook een overgang van de economische crisis naar een herstel en groeiperiode. De aandacht voor opleiding en scholing komt weer steeds meer naar voren.

Wat betreft de vakopleiding van jonge werknemers verandert er veel in het onderwijs. Het competentiegericht onderwijs krijgt een invulling en sluit steeds beter aan bij de leerstijl en leervermogens van de nieuwe generatie jongeren én bij de vraag vanuit de bedrijven. Het nieuwe vakmanschap vraagt immers om competente medewerkers die méér beheersen dan alleen het vakinhoudelijke. In de beroepspraktijk is het vakmanschap inmiddels zodanig ontwikkeld dat de vakman geacht wordt om efficiënt te werken: geen uitval meer, zelfs kleine series of enkelstuks producten moeten gewoon in één keer goed zijn. De opdracht wordt in overleg met de ontwerpers of met de klant beschreven en uitgewerkt. De werkvoorbereiding en productie gaan hand in hand. Geen kwaliteitscontroleur meer die daaraan te pas komt: dat alles doet de vakman van vandaag zelf. Met meer verantwoordelijkheid, meer motivatie en in goed overleg met collega's en klanten.

Ook voor werknemers die ergens al langere tijd werken, is het nieuwe vakmanschap van belang. Voortdurend veranderen de techniek, de productiewijze en de producten zelf. De moderne machines en productieprocessen zijn gericht op kwaliteit, productiviteit en kostenbesparing. Nodig ook, want de concurrentie is inmiddels worldwide, met internet als grote aanjager. Bijscholing krijgt dan ook een prominente plaats in de bedrijfsplannen van de mkb metaalbedrijven.

OOM kan hier een bescheiden bijdrage aan leveren. De adviseurs werken aan zowel de bewustwording als aan concrete advisering en helpen bij het terugdringen van de administratieve lasten. Het uitkeringsreglement met financiële bijdragen voor vakopleiding en (bij)scholing kan daarbij een steuntje in de rug zijn. In 2010 zien we een beweging in gang gezet naar een nieuw type vakman, naar een nieuwe werknemer, naar een werknemer 2.0 zou je kunnen zeggen.

**André van der Leest**  
Voorzitter bestuur OOM

Monteur Ap aan het werk op locatie in Egmond aan Zee.





Hans Leissner, directeur

# “Werknemers die willen, kunnen bij ons ver komen”

**Vakmanschap is ontzettend belangrijk voor de toekomst van Aquaco, vindt directeur Hans Leissner. Daarom heeft hij sinds zijn aantreden drie jaar geleden een nieuwe koers ingezet: een van opleidingen, kwaliteit én helderheid.**

“Aquaco is 33 jaar geleden ontstaan uit een tak van Barenbrug, een bedrijf in graszaden. Inmiddels opereren we zelfstandig en hebben we door jarenlange ervaring een enorme hoeveelheid vakmanschap opgebouwd. Maar we willen meer dan dat. We willen leidend zijn in onze business, aan de basis staan van bepaalde producten en een constante kwaliteit leveren. Dat kan alleen als we meegaan met de technische ontwikkelingen en als we innovatie de ruimte geven. Precies om die redenen besteden we hier veel aandacht aan opleidingen. Niet op een dwingende manier, iemand die gelukkig is in zijn werk hoeft zich van mij niet per se te ontwikkelen. Maar een werknemer die wil, kan bij ons ver komen.”

## Duidelijkheid

“Sinds enige tijd houden we functioneringsgesprekken met het personeel. Ik vind dat altijd duidelijk moet zijn wat er van iemand wordt verwacht en hoe zijn of haar toekomst binnen Aquaco eruit zou kunnen zien. Bovendien wil ik van iedereen graag weten wat hij of zij wil, wat de wensen en plannen zijn. Dat is voor sommige mensen best wennen, want vroeger gebeurde dit eigenlijk nooit. Maar ik geloof dat we op de goede weg zijn. In de tweede helft van dit jaar starten we met het maken van Persoonlijke Opleidings Plannen (POP's). We gaan dan met alle werknemers om de tafel, om te bespreken hoe ze zich kunnen ontwikkelen. Natuurlijk maken we hiermee het bedrijf beter, maar wij zien trainingen ook als een manier om onze medewerkers te motiveren. Misschien is er soms een drempel om aan een opleiding te beginnen, maar achteraf zijn mensen altijd positief.”

## Goed geregeld

“Van de regelingen van OOM maken we zo veel mogelijk gebruik. PTT, Ontwikkelbudget, EVC, Leerwerkbijdrage, stagevergoedingen, we kijken heel bewust naar welke regeling we waarvoor kunnen inzetten. Die taak ligt bij mijn collega van P&O, want als ik het zelf zou moeten doen dan zou het misschien te veel in de verdrukking komen door mijn andere werkzaamheden. Overigens zijn de OOM-regelingen niet ons eerste criterium om een opleiding wel of niet te honoreren. Als iemand een relevante opleiding wil doen maar het OOM-geld is op, dan moet dat alsnog kunnen vind ik. Of ik bang ben mijn goedgeschoolde medewerkers aan een ander bedrijf kwijt te raken? Ach, tegenhouden kun je hen toch niet en ik wil hun ontwikkeling niet in de weg staan. Ik zorg ervoor dat alles hier goed geregeld is en dat mijn mensen behoorlijk betaald krijgen. En als ze dan toch weg willen, prima. Wie weet komen ze ooit wel weer terug.”

## Voelsprietten

“Vergrijzing is wel een zorg voor ons. Wij hebben veel vijfenveertigplussers in dienst en eigenlijk nauwelijks twintigers. Ik heb het afgelopen jaar drie jonge mensen aangenomen en mijn voelsprietten uitgezet in het onderwijs. Allemaal om straks niet in een gat te vallen, want er gaat veel kennis wegstromen. Dat opleidingen goed aansluiten bij de praktijk, is een must. Daarom ben ik commissaris geworden bij het Opleidings Bedrijf Metaal (OBM), toen ik daarvoor werd gevraagd. Dit is een loket waar ondernemers in de metaalbranche terecht kunnen met alle vragen rond scholing en opleiding van hun medewerkers. Met diverse partijen in de regio werken we er hard aan om de instroom van goede mensen op peil te brengen en te houden. Want met vakmanschap borgen we de toekomst van de branche.”

**“Ik zie trainingen ook als een manier om mijn personeel te motiveren”**

OOM 2010

## Regiodesk Metaal

In 2010 zijn de regiomanagers van OOM, in opdracht van het bestuur, druk geweest om als kwartiermaker in hun gebied een Regiodesk Scholing en Opleiding Metaal op te zetten. En dat is gelukt. Verspreid over Nederland zijn er inmiddels negen Regiodesks, waar werkgevers en werknemers in de metaal terecht kunnen met al hun vragen over opleiding en ontwikkeling. De Regiodesk biedt hen concrete oplossingen om de vakkundigheid in de branche te onderhouden en te vergroten. De Regiodesk is een samenwerkingsverband van de Koninklijke Metaalunie, FNV bondgenoten, CNV vakmensen, De Unie, het Opleidingsbedrijf Metaal (OBM) en OOM. In de toekomst zullen de Regiodesks doorgroeien naar een platform waar activiteiten op scholingsgebied worden geïnitieerd en begeleid.



Sander Peelen (21), monteur

## “Ik mag zelfstandig werken, daar leer ik veel van”

**Sander Peelen is een van de weinige twintigers die bij Aquaco in dienst zijn. Hij staat nog vrijwel aan het begin van zijn loopbaan, en heeft bij Aquaco een prettige omgeving gevonden om allerlei nieuwe dingen te leren.**

“Ik heb metaaltechniek en lassen gedaan op het Over Betuwe College in Huissen. Daarna ben ik verdergegaan bij het ROC Arnhem en heb ik een traject gevolgd van vier dagen werken en één dag leren. Ik kreeg een contract als monteur bij Abucon in Bommel, een bedrijf dat zich bezighoudt met het ontwerpen en bouwen van technische installaties. Ik deed daar laswerk en maakte bijvoorbeeld tankjes. Toen mijn contract afliep kon ik niet blijven, en heb ik een tijdje gewerkt als liftmonteur via een uitzendbureau. Maar ik wilde natuurlijk liever een vaste baan, dus toen ik een vacature zag voor monteur bij Aquaco heb ik meteen een brief getypt en hem in de bus gedaan.”

### **Vertrouwen**

“De functie leek me echt fantastisch. Ik kende Aquaco van hun opvallende busjes, die ik altijd zo netjes in een rij zag staan als ik hier langsfiets. Dus ik had al eens op internet gekeken naar wat ze allemaal doen en dat leek me wel wat. Het mooie is dat het werk hier zo veelzijdig is. Je doet echt van alles, dat kom je in deze branche niet zo vaak tegen. Bovendien werk je vaak buiten, op locatie. Dat geeft een groot gevoel van vrijheid. Ik geloof dat

Sander is hier aan het werk aan een beregeningssysteem op een golfbaan die wordt aangelegd vlakbij Schiphol.



ze mijn brief wel enthousiast vonden, want ik mocht op gesprek komen en werd aangenomen. Inmiddels werk ik met twee collega's aan een berekeningssysteem op een golfbaan die wordt aangelegd in de buurt van Schiphol. Dit is een groot en belangrijk project voor Aquaco. Onzeker over of ik het goed doe ben ik niet, mijn collega's leggen me duidelijk uit hoe ik dingen moet aanpakken en ze laten me steeds verder los. Het is fijn om dat vertrouwen te krijgen, door zelfstandig te mogen werken leer ik veel."

### Meer leren

"Als kind was ik al erg geïnteresseerd in techniek. Ik haalde van alles uit elkaar en zette het vervolgens weer in elkaar. Voor mij was de keuze voor een technische opleiding dus logisch, maar ik denk wel dat het goed zou zijn als er op de basisschool meer aandacht zou zijn voor technische beroepen. Als je kinderen laat zien wat de mogelijkheden zijn, kiezen ze er misschien ook eerder voor. Voor het vergroten van mijn vakmanschap sta ik wel open. Ik wil graag meer informatie, slimmer en handiger worden. Om uiteindelijk mijn vak nog beter te kunnen uitoefenen. Op zich ben ik niet echt bezig met het plannen van mijn carrière. Ik hoop over vijf jaar nog steeds bij Aquaco te werken, en in de tussentijd meer ervaring op te doen. Het lijkt mij bijvoorbeeld erg leuk om meer te leren over elektronica, dat wordt steeds belangrijker voor monteurs. Een opleiding op dat gebied zou dus prima van pas komen."

**"Ik wil graag meer informatie, slimmer en handiger worden"**

OOM 2010

## Het gebruik van de regelingen van OOM

Door de gevolgen van de economische crisis en door de beperkingen die aan de PTT2010 kleefden, is vooral het gebruik van deze scholingsregeling in 2010 sterk achtergebleven. Er zijn 9.038 Persoonlijke Trainings-Toelages uitgekeerd. Er was begroot voor 30.000 aanvragen.

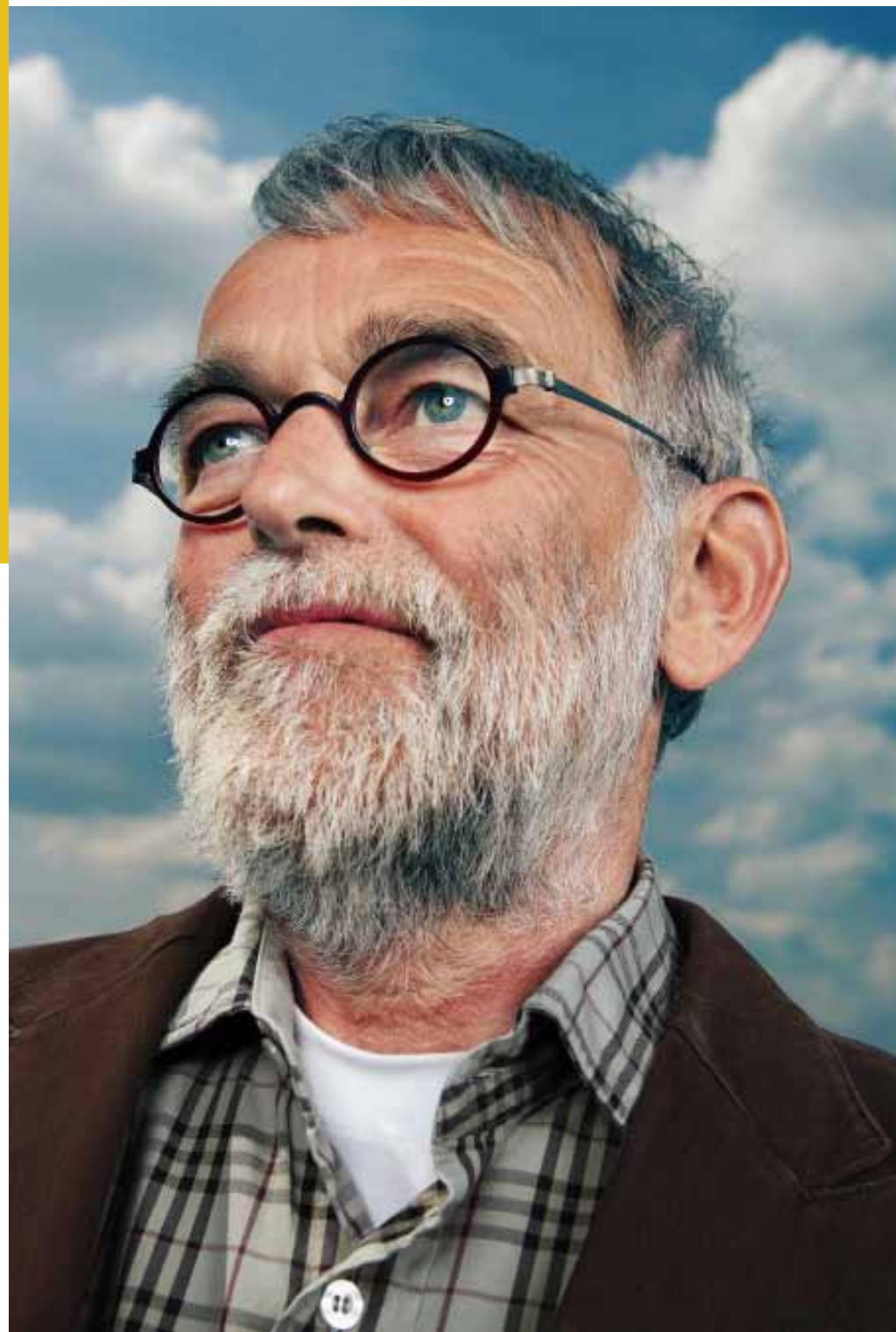
Mede door de extra bijdrage in het kader van de crisisbestrijding bovenop de bestaande LeerWerk Bijdrage, bleef de terugloop in het aantal nieuwe leerlingen beperkt. Er stroomden 1.728 leerlingen in. In schooljaar 2009/2010 waren dat er 1.821. Er zijn 1.231 vergoedingen aangevraagd voor stageplaatsen.

May Enning, bedrijfstakvoorlichter OOM

# “Als het gaat om scholing, hebben veel werknemers een zetje nodig”

**Als je de vooruitgang wilt bijbenen is scholing noodzakelijk, vindt OOM-bedrijfstakvoorlichter May Enning. Om werkgevers daarvan te overtuigen, gaat hij regelmatig bij bedrijven langs. Ook bij Aquaco, waarmee hij de laatste jaren een vertrouwensband heeft opgebouwd.**

“De wereld is ingewikkelder geworden. Voor een functie van monteur bijvoorbeeld, heb je tegenwoordig andere vaardigheden nodig dan vroeger. Daarom moet het niveau in de metaal omhoog: we moeten verbeteren, een bredere blik ontwikkelen, innoveren, de concurrentie met het buitenland aangaan. Als dat lukt, kunnen we in de toekomst een gezonde branche blijven. Daarvoor is natuurlijk geld nodig, maar voorlichting is net zo belangrijk. Heel veel mensen hebben bijvoorbeeld geen idee wat ze precies kunnen, wat ze waard zijn en hoe ze zichzelf verder kunnen ontplooiën. Ook bij Aquaco: er werkt een flink aantal veertigers die hier al jaren zitten en eigenlijk nooit iets aan extra scholing hebben gedaan. Ik zie het als mijn uitdaging om hen ervan te overtuigen een EVC-traject in te gaan. Dat is goed voor Aquaco, om zicht te krijgen op welke kennis ze in huis hebben en welke ze nog moeten binnenhalen. Maar ook voor de werknemers zelf is het van belang te weten op welk niveau ze presteren: van daaruit kunnen ze structureel verder werken aan hun loopbaan.”



## Samen praten

“Op zich is Aquaco al heel goed bezig. Ze kennen de weg naar de financiële regelingen van OOM. Daarnaast maken ze op dit moment een inventarisatie van wie welke opleidingen heeft gedaan en op basis daarvan gaan ze samen met OOM een Bedrijfsopleidingsplan (BOP) opstellen. Als het zover is, zou ik hen graag behulpzaam zijn met het invullen en meer vertellen over de Skillsmanager van OOM, dat is een tool op onze website waarmee werknemers zelf op internet hun vaardigheden in kaart kunnen brengen. Het advies wat hieruit komt, is een mooi vertrekpunt voor werkgevers en werknemers om samen te praten over loopbaan en opleidingen. Het doet me goed om te zien dat Aquaco het contact met de werknemers over dit soort zaken bewust opzoekt, ook door het invoeren van functionerings-gesprekken. Op die manier motiveer je mensen om met hun loopbaan aan de slag te gaan. Hoewel ik zelf ook wel denk dat iets meer pushen soms ook kan helpen.”

## Zetje

“Als het gaat om scholing, hebben veel werknemers een zetje nodig. Dat merk ik duidelijk: als ik bijvoorbeeld voorlichting geef tijdens een lunch- of kantinebijeenkomst durven veel mensen me geen vragen te stellen terwijl ze misschien best interesse hebben in een opleiding. Ik bied altijd aan dat mensen me 's avonds alsnog mogen bellen. Of ik adviseer hen om eens in te loggen op MijnOOM.nl of een beetje rond te snuffelen in de cursus-catalogus. Wat ik erg belangrijk vind om te benadrukken, is dat je als werknemer heus niet meteen een tweejarige studie hoeft te doen om verder te komen. Er zijn ook heel aantrekkelijke opleidingen van 22 avonden, waar je dingen leert die je meteen in de praktijk kunt toepassen. Ik zeg altijd maar zo: ‘Zorg ervoor dat je rugzak vol komt, doe het in elk geval voor jezelf!’”

**“Om verder te komen hoef je heus niet meteen een tweejarige studie te doen”**

OOM 2010

## Persoonlijk

In 2010 hebben de bedrijfstakvoorlichters van OOM meer dan 7.000 bedrijven bezocht om hen te informeren over de regelingen van OOM. Het streven is dat gemiddeld om het jaar alle bedrijven in de sector persoonlijk zijn voor- gelicht over OOM. Uit de evaluatie van het Financieringsstelsel en eerdere onderzoeken is gebleken dat dergelijke contacten zeer op prijs worden gesteld.

Anton Hoppenreijts,  
directeur Techniek en praktijkopleider

# “De jongens mogen best wat vaker met opleidingsverzoeken komen”

**Als directeur Techniek is Anton Hoppenreijts er mede verantwoordelijk voor dat het vakmanschap bij Aquaco op peil blijft, of beter nog, verder kan groeien. Om dat te bereiken begeleidt hij leerlingen, zowel nieuwelingen als oudere collega's die een opleiding volgen.**

“Ik werk hier al zesentwintig jaar. Ik ben begonnen als tekenaar en calculator, daarna heb ik me een aantal jaar bezig gehouden met productontwikkeling. Tijdens dat werk had ik veel te maken met servicemonteurs. Langzaam groeide ik in een rol waarin ik hen ook begeleidde en sinds 1990 heb ik de uitvoering erbij: ik ben eindverantwoordelijk voor het magazijn, de werkplaats en ons volledige uitvoerings- en serviceapparaat. Vroeger deed ik de aansturing alleen, maar Aquaco wordt steeds groter en professioneler. Daarom hebben we een half jaar geleden twee projectleiders aangenomen, zij sturen de monteurs aan en vormen de schakel tussen mij en de werkvloer. Daarnaast zijn we twee monteurs aan het opleiden tot meewerkend voorman.”

## Vraagbaak

“Ik vind het belangrijk om ervoor te zorgen dat de kennis die ik in de loop der jaren heb opgebouwd toegankelijk wordt voor anderen. Ik fungeer dus als aanspreekpunt en als vraagbaak voor de projectleiders. Uiteindelijk is het mijn doel dat zij de boel zo goed mogelijk kunnen aansturen. Om mensen effectief te begeleiden in hun loopbaan, moet je zeker bepaalde kwaliteiten hebben. Zoals goed kunnen luisteren, je ogen de kost geven en een duidelijk plan kunnen trekken: hoe pak je een project samen aan. Misschien moet je daar een type voor zijn, maar je kunt het je ook wel eigen maken. Ik heb de opleiding tot praktijkopleider gevolgd. Onderdeel



daarvan was bijvoorbeeld coaching en communicatie met iedereen die betrokken is bij een opleidingstraject: de leerling, de mensen op de vloer en het scholingsinstituut. We hebben nu twee jonge leerlingen in dienst. Zij werken mee onder de monteurs, maar ik ben betrokken bij alle contacten zodat we de ontwikkelingen goed in kaart kunnen brengen.”

### Carrièreperspectieven

“Omdat ons bedrijf zo specialistisch is, zijn er eigenlijk weinig opleidingen die precies aansluiten bij wat wij doen. Wat dat betreft is het bij ons anders dan bij een regulier installatiebedrijf. De leerlingen die we nu hebben doen mechatronica, een allround opleiding die elektrotechniek, werktuigbouwkunde en technische informatica combineert. Erg handig, want ons vakgebied is zich sterk aan het verbreden. Vroeger maakten we bijvoorbeeld nooit zelf schakelkasten, maar tegenwoordig wordt dat steeds meer gevraagd. Ik vind het een goede zaak dat Aquaco een plek biedt aan leerlingen. We hopen dat ze straks zullen instromen als jonge monteurs. Ze hebben hier goede carrièreperspectieven: ze kunnen groeien naar monteur, servicemonteur, meewerkend voorman en, als ze de ambitie hebben, zelfs naar een leidinggevende functie zoals projectleider.”

### Leuke afwisseling

“Hoe ik ervoor probeer te zorgen dat jonge mensen bij ons in dienst blijven? Door hen een leuke afwisseling te geven in projecten en collega's waarmee ze werken. En, heel belangrijk, door hen niet de hele tijd op de vingers te kijken. We geven mensen zo veel mogelijk verantwoordelijkheid, daar groeien ze van. Wij proberen onze medewerkers te stimuleren om een opleiding te doen, maar het is niet verplicht. Nou ja, bij bepaalde functies hoort natuurlijk wel een bepaalde opleiding, maar dat is logisch. Sommige collega's zijn serieus met hun loopbaan bezig, die komen vragen of ze een bepaalde cursus mogen volgen. Maar eigenlijk zou dat nog best een beetje meer mogen, de jongens mogen best wat vaker met opleidingsverzoeken komen. Tijdens de jaarlijkse functioneringsgesprekken is praten over scholing dan ook een vast onderdeel.”

**“We hopen dat onze leerlingen straks zullen instromen als jonge monteurs”**

OOM 2010

## Ruime voldoende

In het najaar van 2010 is het gehele Financieringsstelsel geëvalueerd. Honderden bedrijven, werkgevers en werknemers zijn bevestigd, als ook branchevertegenwoordigers, over de regelingen van OOM. De bevindingen waren aanleiding voor aanpassingen. Met name de PTT is opnieuw herzien, kreeg een hoger maximumbedrag en minder beperkingen. Bovendien bleek er meer behoefte aan individueel advies op het gebied van opleiden en ontwikkelen dan OOM tot dusverre bood. Daarom hebben de regiomanagers gezamenlijk een training gevolgd ter versterking en verbreding van hun adviesvaardigheden. Over het geheel genomen was in de sector tevredenheid over het stelsel en kreeg OOM een ruime voldoende, ondanks kritiek op de administratieve procedures bij het aanvragen en declareren.



Denise Peters, P&O-adviseur

# “Een EVC geeft niet alleen inzicht, het kan ook je zelfvertrouwen vergroten”

**Denise Peters begon als 21-jarige als secretaresse bij Aquaco. Nu is ze 47, en heeft ze zich ontwikkeld tot P&O-adviseur. Een EVC-traject bracht haar de bevestiging dat ze hiermee de juiste weg is ingeslagen.**

“Na het gymnasium wist ik niet goed wat ik wilde. In de universiteit had ik weinig trek en over hbo-studies was er nauwelijks voorlichting. Dus ben ik Schoevers gaan doen en kwam ik als secretaresse bij Aquaco terecht. Nadat mijn kinderen waren geboren ben ik parttime gaan werken. Ik bemoeide me wel met van alles, van communicatie tot de ondersteuning van de directie, maar aan het uitbouwen van mijn loopbaan kwam ik eigenlijk niet toe. De laatste jaren heb ik meer tijd en voelde ik weer de behoefte me verder te ontwikkelen. Onder de toenmalige directeur bleven de personeelszaken een beetje liggen en ik wilde wel eens een andere kant op: zo ben ik een opleiding personeelsmanagement op mbo-niveau gaan volgen.”

## **Werk- en denkniveau**

“De huidige directeur Hans Leissner is bezig structuur aan te brengen in de functies binnen Aquaco. Mede daarom wilde ik graag weten wat mijn werk- en denkniveau is. Naast de opleiding personeelsmanagement heb ik allerlei dagcursussen gedaan, en ik heb in de loop der jaren natuurlijk ook heel veel in de praktijk geleerd. Ik ben een EVC-traject ingegaan. Dat was

best intensief, je krijgt een soort assessment, je moet je werkervaring invullen en staven met bewijsstukken. Daarna word je uitgenodigd voor een gesprek en neem je alles door. De conclusie was dat ik inderdaad hbo werk- en denkniveau heb. Ik krijg binnenkort nog een advies over vrijstellingen die ik kan krijgen als ik een hbo-studie personeelsmanagement zou beginnen.”

### **Niet indutten**

“Een EVC geeft niet alleen inzicht, het kan ook je zelfvertrouwen vergroten. Bij mij was dat niet nodig, ik ben wel overtuigd van mijn eigen capaciteiten. Maar toch, de bevestiging zwart op wit is prettig. Ik kan het rapport nu altijd overleggen, mocht het nodig zijn. Voor Aquaco is het ook goed als mensen een EVC-traject volgen. Er ontstaat een duidelijk beeld van welke kennis er binnen de organisatie is, en zo kun je beter bepalen hoe je mensen inzet en of er groeimogelijkheden zijn. Bovendien is het makkelijker om kennis te borgen als er mensen weggaan. Ik zou anderen zeker aanraden om ook een EVC-traject te doen. Je moet er wel tijd en energie in steken, maar het is het waard. Het heeft mij het gevoel gegeven dat ik op de goede weg zit en dat is toch een soort erkenning. Dit najaar wil ik starten met een hbo-opleiding. Nee hoor, ik voel me helemaal niet te oud om te leren, dit lijkt me juist een mooie manier om indutten te voorkomen. Je moet een opleiding alleen wel op het juiste moment doen, want dan is de kans van slagen groter. Dat is het nu voor mij: mijn kinderen zijn wat ouder en ik ben supergemotiveerd!”

**“De bevestiging van mijn capaciteiten, zwart op wit, is prettig”**

OOM 2010

## **EVC als spiegel**

OOM stimuleert het volgen van EVC-trajecten in de metaalsector. Onder meer met een subsidieregeling die voorziet in een bijdrage van de kosten van zo'n traject. In 2010 zijn 244 van deze EVC-subsidies uitgekeerd. Verder adviseert OOM bedrijven in de regio over nut en noodzaak van EVC en begeleidt OOM bedrijven tijdens EVC-trajecten. In de regio Overijssel (Noordoostpolder) is bedrijfstakvoorlichter Wim Koerts aangesteld, die zich alleen bezighoudt met voorlichting over EVC. Koerts: “EVC houdt de werknemers en het bedrijf een spiegel voor. Waar sta ik na zoveel jaar in dit bedrijf en wat wil ik verder bereiken? Of wat voor competenties heeft mijn personeel in huis, en wat voor competenties zouden ze moeten hebben in het licht van de toekomst van het bedrijf?”

Monteur Edwin is bezig om een leiding en een kabel aan te leggen.



# Sociaal jaarverslag

## In dienst/uit dienst

Aan het eind van 2010 had OOM 32 medewerkers in dienst. Dit was hetzelfde aantal als in 2009. Bij de cursusadministratie is een nieuwe medewerker aangesteld, in eerste instantie voor vervanging wegens ziekte. Verder zijn er in 2010 personele wisselingen geweest op de afdeling Beleid & Communicatie. OOM heeft een nieuwe communicatiemedewerker en beschikt over een nieuwe beleidsadviseur onderwijs.

## Parttime/fulltime

Het aantal parttimers en fulltimers is gelijk gebleven aan dat van 2009. OOM telt 18 medewerkers met een volledig dienstverband en 14 parttimers.

## Leeftijdsofbouw

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is 47 jaar.

21-30:	■	1
31-40:	■■■■■■■■■■	9
41-50:	■■■■■■■■■■■■■	11
51-55:	■■■■■	5
56+:	■■■■■	6

## Scholingsbeleid

OOM stimuleert het volgen van opleidingen van de medewerkers, onder meer via voortgangs-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Zodoende is in 2010 door zes medewerkers gebruik gemaakt van de interne studieregeling. Uit de evaluatie van het financieringsstelsel is gebleken dat werkgevers de adviezen van de OOM-regiomanagers zeer waarderen. Daarom hebben de regiomanagers gezamenlijk een training gevolgd ter versterking en verbreding van hun adviesvaardigheden. De producten en diensten van OOM moeten aansluiten bij de wensen en behoeften van de klant. Voor 2011 is een reservering gemaakt voor het verder professionaliseren van de dienstverlening van OOM.

## Opleidingsniveau

OOM heeft een goede mix van verschillende opleidingsniveaus (circa 50% vmbo/havo/mbo/vwo en circa 50% wo/hbo). Dit komt deels doordat OOM zowel in het uitvoeren van de regelingen als in het ontwikkelen van beleid en van adviesproducten zijn kerntaken heeft. Maar het is ook een bewuste keuze, gebaseerd op de wens om elkaar scherp te houden en aan te blijven sluiten bij het niveau in de sector.

## Verhouding man-vrouw

Wat betreft de verdeling naar sekse wil OOM een voorbeeldfunctie vervullen in de branche. OOM streeft naar een ongeveer gelijke verhouding, maar neemt geslacht niet als leidende factor in sollicitatieprocedures. Eind 2010 telde OOM 18 mannen en 14 vrouwen.

## Ziekteverzuim

Het verzuim bij OOM bedroeg in 2010 3,9%, iets onder het landelijk gemiddelde van 4,3% en een forse verlaging ten opzichte van de 6% van 2009. Er is veel aandacht besteed aan de bewustwording van de effecten van verzuim. Daartoe is onder andere een protocol opgesteld, waarin de effecten en de kosten uiteengezet zijn. En OOM heeft een nieuwe arbodienst die meer nadruk legt op een pro-actieve begeleiding van mensen die uitvallen. Het verzuim bij OOM betrof vooral langdurig verzuim. De ziektefrequentie, het aantal keren dat een medewerker zich ziek meldt, is 1,4%. Dit is een percentage dat arbo-diensten als zeer acceptabel beschouwen. De percentages kort en middellang verzuim waren met 0,7% en 0,5% keurig onder het landelijk gemiddelde.

**Aan het eind van 2010 had OOM 32 medewerkers in dienst, 18 mannen en 14 vrouwen. 14 medewerkers hebben een part-time dienstverband. De gemiddelde leeftijd is 47 jaar. In 2010 maakten 6 medewerkers gebruik van de interne studieregeling.**

# Jaarrekening

De staat van baten en lasten  
naar categoriale indeling voor  
de jaren 2009 en 2010.

	2010 € x 1.000	2009 € x 1.000
Bijdragen van werkgevers	26.215	26.764
Overige bijdragen	5.423	1.455
	31.638	28.219
Uitkeringslasten	13.040	30.111
Uitgaven overige regelingen	6.571	9.975
	19.611	40.086
<b>Brutoresultaat</b>	<b>12.027</b>	<b>-11.867</b>
Personeelskosten	2.078	2.052
Afschrijvingen	406	404
Administratiekosten heffingen	616	612
Voorziening dubieuze debiteuren	245	170
Implementatie Regiodesks	104	406
Overige bedrijfskosten	1.109	1.609
	4.558	5.253
<b>Resultaat voor financiële baten en lasten</b>	<b>7.469</b>	<b>-17.120</b>
Financiële baten en lasten	1.552	4.287
<b>Resultaat boekjaar</b>	<b>9.021</b>	<b>-12.833</b>

De exploitatie over 2010 laat een voordelig resultaat van € 9.021.000 zien, ten opzichte van een nadelig saldo van € 12.833.000 over het boekjaar 2009.

**OOM inspireert een kleine 15.000 bedrijven en circa 145.000 werknemers zich te ontwikkelen. Dat doen wij met advies over scholingsmogelijkheden, verschillende subsidie-regelingen voor (bij)scholing, bevordering van nieuwe instroom en door te investeren in de kwaliteit van onderwijs.**



opleiding  
ontwikkeling  
metaalbewerking

Post: Postbus 15 | 2390 AA Hazerswoude-Dorp  
Bezoek: Frankrijklaan 10 | 2391 PX Hazerswoude-Dorp  
Telefoon: 0172 52 15 00 | Fax: 0172 52 15 77  
E-mail: [info@oom.nl](mailto:info@oom.nl) | Website: [www.oom.nl](http://www.oom.nl)

koninklijke  
**metaalunie**




**cnv** Vakmensen

**De Unie**

Bestuur Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Metaalbewerkingsonderneming  
bestaat uit de Metaalunie, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie.

#### Colofon

**Uitgever, concept en redactie:** Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Metaalbewerking (OOM)  
**Ontwerp en productie:** Team Hilgersom met Annemiek de Gier (tekst) en Mark van der Zouw (fotografie).



**In dit jaarverslag illustreren we de dienstverlening van OOM aan de hand van Aquaco uit Elst, een metaalbewerkingsbedrijf dat is gespecialiseerd in werken met water. Samen met OOM en gebruikmakend van de diensten van OOM is Aquaco continu bezig met het verbeteren van vakmanschap. De verhalen in dit jaarverslag laten zien hoe dit bedrijf uit Elst gebruik maakt van de diensten en regelingen van OOM.**