

OOC Jaarplan 2023

Een fonds in beweging



Bedrijfsnaam : OOC
Datum : 9 december 2022
Versie : 1

1. Voorwoord

De carrosseriebranche is sterk in beweging. We zien drie grote ontwikkelingen die in de beleidsvisie 2022 – 2025 zijn benoemd en nog steeds actueel zijn, namelijk:

1. *Technologische veranderingen*

Voertuigen worden steeds complexer onder andere door rijhulpsystemen, andere aandrijflijnen en andere materiaalsoorten en verbindingstechnieken. Dit vraagt om andere expertise en vaardigheden.

2. *Veranderingen van de markt*

Bedrijven veranderen door krimp, specialisatie of vervaging. Dat stelt nieuwe eisen aan werknemers.

3. *Vergrijzing en ontgroening*

Bedrijven zoeken antwoord op in-, door- en uitstroomactiviteiten. Dat vraagt een nieuwe cultuur

Daarnaast heeft de krapte op de arbeidsmarkt ook zijn weerslag op onze branche en worden eisen aan het vakmanschap van werknemers alsmaar hoger. Daarnaast zijn de energieprijzen enorm gestegen en de levertijden van materialen staan onder druk.

Voor OOC is het de opgave haar dienstverlening zo in te richten en verder te ontwikkelen dat werkgevers en werknemers zo goed mogelijk ondersteund worden bij het inspelen op deze uitdagingen.

2. Inleiding

De basis van dit jaarplan is de beleidsvisie 2022-2025 en missie van OOC:

Als het O&O-fonds van de carrosseriebranche is het de missie van OOC om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en wendbaarheid van werkgevers en werknemers, zodat zij effectief kunnen inspelen op de uitdagingen die onze branche richting de toekomst heeft.

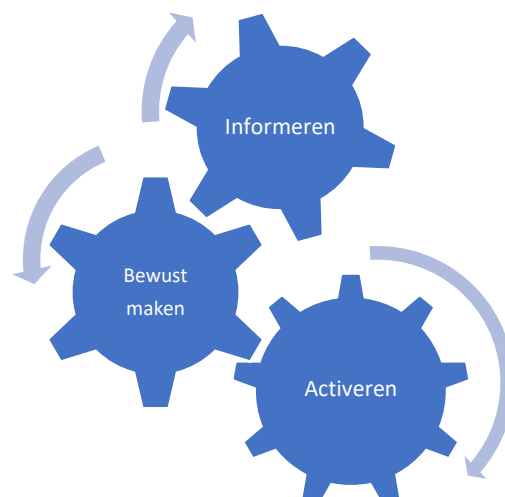
2.1 Verder bouwen op het fundament van OOC

OOC heeft gebouwd aan een nieuw fundament. De dienstverlening van OOC wordt verrijkt om werkgevers en werknemers nog gericht te ondersteunen en meer impact te hebben rondom duurzame ontwikkeling, instroom en kennisontwikkeling. Hiermee bereiden we werkgevers en werknemers voor op de toekomst, zodat zij kunnen inspelen op ontwikkelingen in de branche.

2.2 Van informatie naar activatie

Om meer impact te realiseren wil OOC verder gaan dan informeren. We gaan meer inzetten op bewust maken en activeren. We gaan uit van de volgende rollen voor het fonds:

Rol	Wat
Informereren	We informeren de branche over ontwikkelingen, zowel technisch, economisch als sociaal maatschappelijk, die er op de branche afkomen en wat deze voor hen betekenen. We informeren over het tijdspad waarop deze ontwikkelingen impact hebben. We koppelen dit aan ontwikkeling van werkgevers en werknemers. We zijn een gids in een continu veranderend landschap.
Bewust maken	We maken werkgevers en werknemers bewust van wat de ontwikkelingen voor hen betekenen. We maken ze bewust van de noodzaak om continu te ontwikkelen, zowel op persoonlijk vlak en als bedrijf.
Activeren	Door werkgevers en werknemers te informeren en ze bewust te maken willen we ze activeren. Activeren om in beweging te komen en zich te ontwikkelen. OOC biedt ook 1 ^e hulp middels inzet van loopbaancoaches, HR-adviseurs en coördinatoren bedrijf en onderwijs.



Figuur 1 – De rollen en hun samenhang

2.3 De drie pijlers

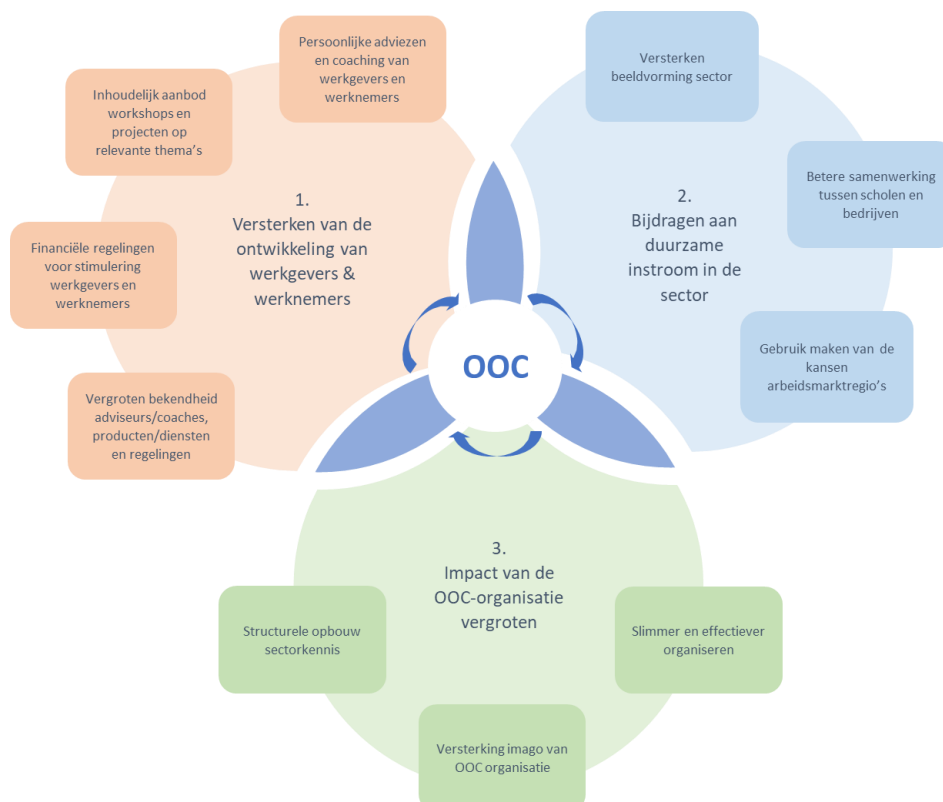
Het jaarplan is opgebouwd vanuit de drie pijlers in de beleidsvisie 2022-2025:

- 1) Versterken van de ontwikkeling van werkgevers & werknemers
- 2) Bijdragen aan duurzame instroom in de branche
- 3) Impact van de OOC-organisatie vergroten

Deze zijn vertaald naar 4 inhoudelijke programmalijnen, waarbinnen weer programma's worden onderscheiden. Pijler 3 is in meerdere programmalijnen geïntegreerd. Daarnaast zijn er programmalijn-overstijgende thema's.

Pijler	Programmalijn	Programma's
Versterken van de ontwikkeling van werkgevers & werknemers	1. Ontwikkeling van talent en vakmanschap	a. Ontwikkelcultuur en goed werkgeverschap b. Eigen regie over je loopbaan c. Workshops duurzame inzetbaarheid
Bijdragen aan duurzame instroom in de branche	2. Duurzame instroom	a. Een aantrekkelijke branche b. Instroom vanuit het onderwijs c. Instroom op de (regionale) arbeidsmarkt d. Binden en behouden e. Workshops duurzame instroom
Impact van de OOC-organisatie vergroten	3. Kennisontwikkeling & kennisontsluiting	a. Inzicht in kennisontwikkeling en bijscholing b. Ontsluiting van kennis
	4. Aansluiting op de sector	a. Communicatie met en naar de branche b. Slim samenwerken
Pijler	Programmalijn overstijgend thema	
<ul style="list-style-type: none"> • Versterken van de ontwikkeling van werkgevers & werknemers • Bijdragen aan duurzame instroom in de branche 	1. Vergoedingsregelingen	
Impact van de OOC-organisatie vergroten	2. ICT	
	3. Ontwikkeling OOC organisatie	

Uiteraard staan de pijlers niet los van elkaar zoals onderstaand figuur ook laat zien.



3. Programmaliijn 1 - Ontwikkeling van talent en vakmanschap

Deze lijn richt zich op het belang van ontwikkeling in relatie tot vitaliteit, werkgeeluk, duurzame inzetbaarheid en behoud van werknemers waardoor werknemers en werkgevers wendbaar en toekomstbestendig blijven. We stimuleren werknemers in hun (vaktechnische) ontwikkeling en om na te denken over de eigen toekomst en daar regie op te pakken. Werkgevers maken we bewust van het belang, voor hun bedrijf, van de ontwikkeling van hun werknemers en het bieden van een gezonde leercultuur.

3.1 Programma A - Ontwikkelcultuur en goed werkgeverschap

De branche moet aantrekkelijk zijn voor zowel nieuwe als zittende medewerkers. Goed werkgeverschap en het bieden van ontwikkelperspectief zijn daar belangrijke voorwaarden voor.

Inhoud

De HR-adviseurs gaan met werkgevers het gesprek aan over het creëren van een stimulerende ontwikkelcultuur en van goed werkgeverschap. Zo maken ze werkgevers bewust van het belang hiervan.

Doelstellingen

1. De HR-adviseurs bezoeken 280 werkgevers om het gesprek aan te gaan over het opzetten en creëren van een cultuur waarin ontwikkeling centraal staat. Waar mogelijk introduceren de HR-adviseurs ook de loopbaancoaches. en proberen ze een gesprek te organiseren.
2. In Q2 is inzichtelijk of en hoe we de dienstverlening van de HR-adviseurs kunnen uitbreiden van het geven van advies naar het activeren van werkgevers zodat men daadwerkelijk inhoudelijk ondersteunt en coacht bij de implementatie van strategisch HR-beleid.
3. In Q3 gaan de HR-adviseurs aan de slag met een uniforme aanpak, waarbij ruimte blijft voor maatwerk. We ontwikkelen een toolset rondom de thema's ontwikkelcultuur, personeelsbeleid en goed werkgeverschap.

Doelgroep

Directies, eigenaren, leidinggevenden, HR-medewerkers

3.2 Programma B - Regie over je loopbaan

Ook werknemers moeten zich bewust zijn van het belang van hun eigen (vaktechnische) ontwikkeling om een duurzame toekomst in de branche te hebben en dus de regie over je eigen loopbaan te nemen.

Inhoud

De loopbaancoaches gaan het gesprek aan met werknemers over het belang van eigen ontwikkeling en het nemen van eigen regie in je loopbaan. De inzet is gericht op bewustwording en activeren om te investeren in hun ontwikkeling zodat zij vitaal blijven in hun werk.

Doelstellingen

1. De loopbaancoaches voeren circa 200 individuele gesprekken met werknemers over ontwikkeling en loopbaan. Waar mogelijk introduceren loopbaancoaches ook de HR-adviseurs en proberen ze een gesprek te organiseren.
2. In Q2 is inzichtelijk of en hoe we de dienstverlening van de loopbaancoaches kunnen uitbreiden van het geven van advies naar het activeren van werknemers zodat men daadwerkelijk inhoudelijk ondersteunt en coacht bij de ontwikkeling.
3. In Q3 gaan alle loopbaancoaches aan de slag met een uniforme aanpak, waarbij ruimte blijft voor maatwerk. We ontwikkelen een toolset rondom de thema's eigen regie en coaching van werknemers.

Doelgroep

Werknemers (leidinggevenden, technische medewerkers, ondersteunende medewerkers, eigenaren, etc.).

3.3 Programma C - Workshops duurzame inzetbaarheid

De workshops zijn gericht op kennisoverdracht rondom de thema's uit programma A en B en hebben als doel werkgevers en werknemers bewust te maken en te activeren. De workshops zijn verrijkend aan de bezoeken van de HR-adviseurs en loopbaancoaches of stimuleren juist om het gesprek met hen aan te gaan.

Inhoud

Zowel OOC als de HR-adviseurs en loopbaancoaches bieden diverse workshops aan. Gevolg is een diffuus aanbod en onvoldoende grip op en inzicht in de workshops. OOC gaat werken aan een uniform en herkenbaar aanbod van workshops, die worden ingezet als onderdeel van programma A en B.

Doelstellingen

1. Het opzetten van een uniform aanbod van workshops en dit vanaf Q3 aanbieden.
2. Per programma 4x per jaar workshops aanbieden, zodat op verschillende momenten in het jaar werkgevers en werknemers kunnen deelnemen aan workshops over hetzelfde onderwerp.

Doelgroep

Directies, leidinggevenden, HRM medewerkers, werknemers.

4. Programmaliijn 2 – Duurzame instroom

Er is een toenemend tekort aan werknemers door relatief lage instroom en hoge uitstroom, vooral onder jongeren tot 35 jaar. Deze lijn richt zich op het vinden, boeien en binden van aankomend talent. OOC wil werkgevers informeren over de mogelijkheden voor het krijgen en behouden van instromers en ze bewust maken van het creëren van een omgeving waarin nieuwe werknemers zich thuis voelen.

4.1 Programma A – Een aantrekkelijke branche

Voor alle potentiële instromers is positieve beeldvorming van de branche is van essentieel belang om de stap richting de carrosseriebranche te zetten. Deze beeldvorming moet aansluiten bij de behoeften van de doelgroep want alleen dan wordt men gestimuleerd om voor de branche te kiezen.

Inhoud

Met dit programma biedt OOC een centrale plek waar data over het imago van de sector en de behoeften van doelgroepen beschikbaar is. Deze data kunnen door derden worden gebruikt als inspiratiebron en als basis voor hun campagnes en initiatieven. De focus is inzichten bieden die inspelen op de behoeften van specifieke doelgroepen (met betrekking tot instroom) die vervolgens bijdragen aan een positief imago van de branche. De rol van OOC is het delen van kennis, de branche bewust maken en activeren.

Doelstellingen

1. In Q2 van 2023 is een monitor sectorimago & doelgroepbehoeften geïmplementeerd die voor iedereen in de branche toegankelijk is. Deze monitor geeft kwalitatief en kwantitatief inzicht in de beeldvorming van de branche onder uiteenlopende doelgroepen en duidt welke behoeften er leven.
2. In 2023 wordt de imagocampagne 'Voertuigtechniek, dat is een gave' verder ondersteund en geëvalueerd. Doel is te kunnen vaststellen of er een rol voor OOC is en wat deze rol dan zou zijn.

Doelgroep

De resultaten uit de monitor kunnen worden gebruikt door brancheorganisaties, bedrijven en onderwijs.

4.2 Programma B – Instroom vanuit het onderwijs

We willen dat zoveel mogelijk leerlingen van het vmbo en mbo, maar waar mogelijk ook havo en praktijkonderwijs, in aanraking komen met de branche. Dat doen we met: doe- en gastlessen op vmbo, bijeenkomsten van leerlingen en docenten en de inzet van de coördinatoren bedrijfsleven & onderwijs. We gaan kijken hoe we branche structureler in het onderwijs kunnen positioneren door verkenning van de samenwerking met onderwijsplatformen. Doel is een impuls geven aan instroom vanuit het onderwijs.

Inhoud

OOC initieert, ondersteunt en activeert de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. OOC wil jongeren informeren over de branche, ze bewust maken van de carrièrekansen en ze activeren om te kiezen voor een duurzame loopbaan in de branche. De inzet van de coördinatoren bedrijfsleven & onderwijs focust zich op kwalitatieve samenwerking en niet op kwantiteit van schoolbezoeken.

Doelstellingen

1. We hebben inzicht in de mogelijkheden om samen te werken met diverse onderwijskoepels en -platforms zoals platform M&T, platform D&P, MBO raad, Technasium scholen, havo-platform(s), sectorraad praktijkonderwijs. Zo mogelijk start er met minimaal één platform een pilot om de branche te positioneren in het onderwijs.

2. We hebben inzicht in de mogelijkheden om aan te sluiten bij bestaande initiatieven ter promotie van technisch vakmanschap in het basisonderwijs en de mogelijkheden om hier de branche te positioneren.
3. De coördinatoren bedrijfsleven & onderwijs initiëren minimaal 2 regionale samenwerkingen tussen onderwijs en bedrijfsleven. Doel: inhoudelijke en structurele samenwerking op het gebied van beeldvorming branche, opleiden en verhogen van instroom.
4. We hebben inzicht in de behoefte aan en meerwaarde van deskundigheidbevordering van praktijkbegeleiders en de benodigde inzet van OOC.
5. In Q3 gaan de coördinatoren bedrijfsleven & onderwijs werken met een uniforme aanpak, waarbij ruimte blijft voor maatwerk. We ontwikkelen een toolset rondom de samenwerking binnen het onderwijs.
6. In Q3 is inzichtelijk of en hoe we de dienstverlening van de coördinatoren bedrijfsleven & onderwijs voortzetten en of we ze een grotere rol kunnen geven in het activeren van werkgevers zodat ze niet alleen adviseren maar daadwerkelijk meer impact kunnen realiseren in het onderwijs.
7. OOC biedt de ruimte om te experimenteren met andere vormen van opleiden waarbij de vraag vanuit onderwijs en branche het vertrekpunt is.

Doelgroep

Onderwijs op diverse niveaus (vmbo, mbo en eventueel havo) en onderwijskoepels en onderwijsplatformen, bedrijven, praktijkbegeleiders.

4.3 Programma C – Instroom op de (regionale) arbeidsmarkt

Zij-instromers vormen een interessante en potentiële doelgroep voor de carrosseriebranche. Zij worden doorgaans bereikt vanuit (regionale) arbeidsmarktinitiatieven. Het is van belang aansluiting te vinden bij de initiatieven, infrastructuren en geldstromen op de regionale arbeidsmarkt. Op die wijze kunnen de belangen van de carrosseriebranche op de regionale arbeidsmarkt geborgd worden.

Inhoud

OOC wil op de regionale arbeidsmarkt de werkgevers informeren over en bewust maken van de mogelijkheden van zij-instroom en ze activeren hiermee aan de slag te gaan. In Q1 en Q2 wordt in beeld gebracht hoe OOC kan aansluiten op de regionale arbeidsmarkt. In de tweede helft geven we de aansluiting vorm waarbij ook wordt gekeken naar de krapte op de arbeidsmarkt. Dit vraagt om een nadere analyse van arbeidspotentieel versus het potentieel beschikbare werk. waarbij kan worden gekeken naar het creëren van 'entreebanen' die zij- instroom kansrijker maken. Er wordt met werkgevers gekeken naar instroom- en doorstroompaden, afgezet tegen het potentieel aan beschikbare zij-instromers.

Doelstellingen

1. In Q1 heeft OOC inzicht in het regionale arbeidsmarktlandschap. We weten hoe de infrastructuur van (relevante) regionale samenwerking is en hoe we hierop kunnen aansluiten. Het uitgangspunt is om de kansen op instroom van potentiële vakmensen in de carrosseriebranche maximaal te benutten.
2. In Q2 en Q3 wordt op basis van het resultaat uit doelstelling 1 een eerste aansluiting gerealiseerd bij kansrijke regio's. Bijvoorbeeld middels aansluiting op bestaande regionale arbeidsmarkttafels of initiatieven rondom instroom of promotie.
3. In Q3 volgt een advies voor een structurele, regionale arbeidsmarktaanpak .
4. In Q2 weet OOC bij welke initiatieven zij, naast de regionale initiatieven, kan aansluiten om zij-instroom te bevorderen, zoals Werkperspectief.NL of Buitenboordmotor.

Doelgroep

Werkgevers, werkzoekenden, zij-instromers, en partijen en samenwerkingsverbanden actief op de regionale arbeidsmarkt

4.4 Programma D – Binden en behouden

De instroom in de branche bestaat uit circa 42 tot 54% zij-instroom en 30% instroom vanuit het onderwijs. Instroom van jongeren onder de 34 jaar is relatief hoog, maar er is ook een hoge uitstroom in deze leeftijdscategorie. Behoud van jongeren en het voorkomen van ziekteverzuim en uitval onder jongeren is dus belangrijk. Daarom moet de arbeidsproductiviteit verhoogd en het werkgeluk onder werkenden verbeterd worden. Kortom, hoe haal je de optimale toegevoegde waarde uit je beschikbare arbeidspotentieel?

Inhoud

Om de branche te ondersteunen bij het behoud van medewerkers is het van belang om inzicht te hebben in de redenen van de hoge uitstroom. Met dit inzicht maakt OOC de branche bewust van beweegredenen en kan zij de branche activeren om deze redenen aan te pakken.

Doelstellingen

1. Door onderzoek en afstemming met werkgevers (en waar mogelijk werknemers) inzicht krijgen in de redenen waarom medewerkers en met name jongeren de branche verlaten.
2. Bepalen van de juiste inzet en rol van OOC om werkgevers te ondersteunen bij het voorkomen van ongewenste uitstroom.
3. Bepalen van en mogelijk ontwikkelen van een aanpak gericht op de toename van werkgeluk, terugdringen ziekteverzuim, behoud van medewerkers en het bevorderen van de arbeidsproductiviteit.

Doelgroep

Werkgevers en (nieuw ingestroomde) werknemers

4.5 Programma E - Workshops duurzame instroom

De workshops zijn gericht op kennisoverdracht rondom de thema's uit programma A, C en D en hebben als doel werkgevers en werknemers te helpen bij het vinden, boeien en binden van instromers uit onderwijs en zij-instroom. De workshops zijn geen op zichzelf staand instrument maar onderdeel van de programma's.

Inhoud

OOC werkt aan een uniform aanbod van workshops waarmee werkgevers worden geïnformeerd maar ook tools en handvaten krijgen over andere de volgende onderwerpen:

- Het presenteren van je organisatie als aantrekkelijke werkgever.
- Wat willen jongeren en hoe kan je ze aan je organisatie te binden?

Doelstellingen

1. Het opzetten en aanbieden van een uniform OOC aanbod van workshops.
2. Per programma 2x per jaar workshops aanbieden, zodat op verschillende momenten in het jaar werkgevers en werknemers kunnen deelnemen aan workshops over hetzelfde onderwerp.

5. Programmaliijn 3 – Kennisontwikkeling en kennisontsluiting

De ontwikkelingen in de branche, zowel technisch als sociaal maatschappelijk, volgen elkaar snel op. Met deze programmaliijn willen we werkgevers en werknemers inzicht bieden in de relevante ontwikkelingen en ze helpen bij het ontsluiten van deze kennis.

5.1 Programma A – kennisontwikkeling

Inzicht in de ontwikkelingen die erop de branche afkomen is essentieel om als werkgever en werknemer de juiste stappen te kunnen zetten. Met dit programma bieden we werkgevers en werknemers inzicht in de (technische) innovaties en welke gevolgen deze hebben voor kennisontwikkeling van werkgevers en werknemers. We willen de branche informeren, bewust maken én activeren om in te zetten op kennisontwikkeling.

Inhoud

De essentie is het realiseren van een kennisagenda, een concreet beeld van (technische) innovaties, het tempo waarop ze impact hebben en de hiervoor noodzakelijke kennis(ontwikkeling). Hiermee bieden we de branche een 'gids' die helpt bij het bewust worden van de noodzaak tot ontwikkeling en (bij)scholing en die een stimulans is om binnen de bedrijven een leercultuur te creëren.

Doelstelling

1. Uiterlijk eind Q2 wil OOC als verdieping op Perspectief 2030 een overzicht hebben van (technische) innovaties die impact hebben op de branche, zowel inhoudelijk als qua tijdspad en de noodzakelijke kennisontwikkeling en bijscholing
2. Eind Q3 is er op basis van dit overzicht een kennisagenda opgesteld die inzicht geeft in (het tempo van) ontwikkelingen die de branche raken en de daarvoor noodzakelijk en beschikbare bijscholing.

Doelgroep

Werkgevers en werknemers, brancheorganisaties, opleidingsinstellingen

5.2 Programma B – Ontsluiting van kennis

Dit programma richt zich op het borgen en ontsluiten van inzichten uit de kennisagenda naar de branche, maar gaat verder dan alleen de kennisagenda. Want er zijn vele onderwerpen waar de branche structureel over geïnformeerd moet worden. Dat is dan ook de essentie van dit programma: De branche voorzien van voor hen essentiële informatie op diverse onderwerpen binnen het domein van OOC.

Inhoud

De bij OOC aanwezige kennis wordt nu aangeboden door HR-adviseurs, loopbaancoaches, coördinatoren bedrijfsleven en onderwijs, workshops, webinars en de OOC-website. Wat ontbreekt is het structureel opbouwen en borgen van deze kennis binnen onze organisatie om een centralere en actievere rol te kunnen vervullen als kennisbron (bijvoorbeeld 'overzicht externe subsidies, monitor sectorimago & doelgroep behoeften').

Doelstelling

1. Eind Q2 2023 is er een inventarisatie van de kennis die er is en de kennis die ontbreekt.
2. De kennisagenda is in Q3 actief beschikbaar voor de branche.

3. Eind Q3 ligt er een kennismanagementplan, waarin beschreven is hoe kennis structureel verkregen en vernieuwd kan worden, hoe kennis geborgd wordt binnen de organisatie en welke investeringen dat vraagt (onder andere in ICT).

Doelgroep

Werkgevers, werknemers, sociale partners en andere stakeholders in de branche.

6. Programmalijn 4 – Aansluiting op de sector

OOC wil en moet goed aangesloten zijn op de sector. Daarvoor is het belangrijk dat OOC de juiste dienstverlening biedt en goed onder de aandacht wordt gebracht in de branche. Met een aantal gerichte onderzoeken willen we de dienstverlening optimaliseren en zo goed aansluiten op de wensen en behoeften van de branche. Deze programmalijn focust zich met name op de communicatie van OOC.

6.1 Programma A – communicatie met en naar de branche

Om goed in verbinding te staan met de branche is het van belang dat OOC meer naamsbekendheid krijgt en werkgevers en werknemers weten wat OOC voor hen kan betekenen. Om dat te bereiken moet OOC haar imago verbeteren.

Inhoud

We gaan werken aan het opbouwen van naamsbekendheid en het verbeteren van het imago van OOC. Uit alle communicatie moet de meerwaarde van OOC voor de aangesloten werkgevers en werknemers blijken. De communicatie moet aansluiten bij de rollen ‘informereren, bewust maken en activeren’.

Doelstellingen

1. In Q1 van 2023 is er een herzien corporate communicatieplan met een overkoepelende visie op al onze communicatie. Deze is gericht op de vraag vanuit de branche en niet vanuit het aanbod van OOC.
2. In Q1 van 2023 wordt er gestart met de (door)ontwikkeling en implementatie van de nieuwe huisstijl in al onze communicatie met als streven om deze medio Q2 in al onze uitingen geïntegreerd te hebben.
3. In Q2 wordt de nieuwe site gebouwd met als streven deze uiterlijk in Q3 volledig te hebben aangepast conform de nieuwe huisstijl en gericht op de vraag vanuit de branche en niet vanuit het aanbod van OOC.
4. In Q1 van 2023 wordt de corporate (imago) campagne van OOC opnieuw vormgegeven zodat na voltooiing van de website en implementatie van de nieuwe huisstijl de campagne uiterlijk in Q3 kan starten. In de tussenliggende fase wordt de huidige communicatie van OOC middels nieuwsbrieven, socials, etc. voortgezet en aangepast naar een nieuwe huisstijl.

Doelgroep

Werkgevers en werknemers

6.2 Programma B – Slim samenwerken

OOC is een organisatie met beperkte omvang en werkt daarom samen met externen om invulling te geven aan haar activiteiten. Maar een terrein wat OOC nog meer gaat verkennen is de ‘slimme samenwerking’ met anderen, zoals partijen op de (regionale) arbeidsmarkt, andere fondsen en onderwijskoepels.

Inhoud

De lopende samenwerkingen zijn historisch gegroeid, waarbij er weinig aandacht is geweest voor sturing op de kwaliteit en aard van de samenwerking. Daar gaan we mee aan de slag. Daarnaast willen we bewustere keuzes maken in de samenwerkingen die we aangaan: Op welke terreinen willen we samenwerken? Wat willen en kunnen we daar zelf doen? Wat willen we in de samenwerking met anderen bereiken?

Doelstellingen

1. Uiterlijk in Q2 willen we in beeld hebben welke organisaties de dienstverlening van OOC kunnen versterken en waarmee we een (strategische) samenwerking aan willen gaan.

2. In Q3 willen we op basis van de inventarisatie en aansluitend op de beleidsvisie, een samenwerkingsstrategie geformuleerd hebben met als doel de impact van onze activiteiten te vergroten.
3. In Q3 is inzichtelijk of en hoe we meer gebruik kunnen maken van de faciliterende diensten en middelen van Wij Techniek en of we deze kunnen inzetten voor of vertalen naar OOC.

Doelgroep

O&O fondsen, partijen in het onderwijs, partijen op de (regionale) arbeidsmarkt, etc.

7. Vergoedingsregelingen

Door de inzet van vergoedingsregelingen wordt er aan werkgevers en werknemers een stimulans geboden om in te zetten op ontwikkeling van zittende medewerkers of nieuw talent. Deze regelingen zijn dus een middel en moeten versterkend zijn aan de inhoudelijke programma's. Zij vormen geen doel op zich.

Inhoud

Met de regelingen willen we werkgevers en werknemers een impuls geven en de drempel verlagen om te investeren in de ontwikkeling. Het is noodzakelijk om in 2023 de regelingen goed te analyseren, ook in relatie tot de onderbesteding in 2022. Dit vertaalt zich naar de volgende doelstellingen.

Doelstellingen

1. In Q2 hebben we duidelijk hoe het aangescherpte portfolio van regelingen wordt vormgegeven waarbij het uitgangspunt is dat regelingen moeten aansluiten bij de actuele behoefte van de branche en bij de ambities uit onze beleidsvisie.
2. Vereenvoudigen van het administratieve aanvraagproces door alle regelingen waarvoor digitaliseren rendabel is, op nemen in het digitale aanvraagproces in 'mijn OOC'. Doel is hierbij dat zowel OOC als de werkgevers er een substantieel voordeel van ondervinden.
3. In Q2 hebben we een regeling geïntroduceerd ter stimulering van praktijkbegeleiding van BBL-leerlingen met als doel het bevorderen van de instroom en behoud van nieuwe werknemers.
4. Stimuleren van de deelname aan (OOC) workshops door deze in Q1 onderdeel te maken van de vergoedingsregeling 'scholing van werkenden' waardoor werkgevers en werknemers hiervoor een financiële bijdrage ontvangen.
5. Verhogen van de inzet van de regelingen door deze nadrukkelijker onder de aandacht te brengen van de branche.
6. Werkgevers faciliteren bij het aanvragen van regelingen door te werken met standaard formats voor opleidingsplannen, projectplannen, etc. die noodzakelijk zijn om een regeling aan te vragen.

Doelgroep

Werkgevers en werknemers

8. ICT

8.1 Inhoudelijke inzet ICT

ICT dient vooral ondersteunend te zijn aan de uitvoering van de inhoudelijke programma's. Om die reden zijn, direct aan de programmalijn gekoppelde ICT-activiteiten, al geïntegreerd in de programmalijnen. Het betreft dan:

Programmalijn / programma	Wat
4.2 Programma B – Instroom vanuit het onderwijs	In Q1 wordt samen met bedrijven gestart met het digitaal leerplatform oZone en onderzocht of dit effectief ingezet kan worden voor de student en werknemer .
5.2 Programma B – Ontsluiting van kennis	Opstellen van een kennismanagementplan ten behoeve structurele inzet op verkrijgen en vernieuwing van kennis en borging van kennis.
6.1 Programma A – communicatie met en naar de branche	Ontwikkelen van een nieuwe website conform de nieuwe huisstijl en ingericht conform de inhoudelijke programmalijnen (1, 2 en 3) .
7. Regelingen	Alle regelingen die worden voortgezet of toegevoegd en waarvan digitalisering een substantieel voordeel biedt voor OOC en de werkgevers, digitaliseren en op nemen in 'mijn OOC' .

8.2 ICT en werkprocessen

Er is een grote diversiteit aan ICT-middelen en -systemen die naast elkaar ingezet worden en niet op elkaar zijn afgestemd. Ook zijn er ICT-systemen die niet worden ingezet voor de juiste doelen omdat de juiste systemen ontbreken. Een voorbeeld hiervan is de inzet van Paragin als alternatief CRM-systeem.

Doelstellingen

1. Uiterlijk in Q3 is inzichtelijk welke systemen, tools en middelen er op ICT-gebied zijn en is er een voorstel voor de ideale ICT-structuur.
2. In Q4 is er een CRM-systeem geïmplementeerd dat zowel inzetbaar is voor OOC intern als voor de door OOC ingezette externe medewerkers

9. Ontwikkeling van de OOC organisatie

Om de personele inzet te optimaliseren moet onderzoek worden gedaan naar de behoeften van werkgevers en werknemers aan type dienstverlening van OOC. Op basis hiervan kan worden bekeken welke specifieke capaciteiten en skills nodig zijn en kan de inzet en bijbehorende constructie worden bepaald.

9.1 Interne personele inzet

Voor het programmamanagement en projectmanagement alsmede voor ondersteunende diensten heeft OOC een aantal interne medewerkers. Deze worden voor een bepaald aantal uren ingezet vanuit Wij Techniek.

Inhoud

Het is van belang om in beeld te brengen op welke wijze OOC het meest slagvaardig kan zijn in de rollen zoals beoogd. Van belang hierbij is ook om te kijken naar wendbaarheid en flexibiliteit van het fonds binnen de huidige constructie met Wij Techniek. We focussen ons hierbij in eerste instantie op de rollen die direct gelinkt zijn aan de programmaliijnen en in mindere mate op ondersteunende diensten zoals bijvoorbeeld ICT.

Doelstellingen

1. In Q2 van 2023 is inzichtelijk hoe de interne OOC organisatie opgezet moet zijn (qua taken, rollen, functies, etc.) om op de juiste wijze invulling te geven aan de in dit jaarplan opgenomen programmaliijnen met daarbij horende doelstellingen en activiteiten.
2. In Q3 heeft er een nader verkenning plaatsgevonden van de optimale juridische constructie van de OOC organisatie en is er een advies gevormd.

9.2 Externe personele inzet

Voor de uitvoering van de activiteiten en dienstverlening zet OOC een aantal externe specialisten in zoals de HR-adviseurs, de loopbaancoaches en de coördinatoren bedrijfsleven en onderwijs. Deze worden ingezet middels ZZP constructies of via inhuur vanuit de FNV, CNV en Unie.

Inhoud

Ook voor externe inzet geldt dat het van belang is om in beeld te brengen op welke wijze OOC het meest slagvaardig kan zijn en in de rollen zoals beoogd. Voor de externe inzet zijn ook de resultaten uit de verkenning van de regionale infrastructures van belang (paragraaf 4.3) om hierop optimaal te kunnen aansluiten.

Doelstellingen

1. Medio 2023 willen we werken met een optimaal extern team dat beschikt over de juiste competenties en waarin per persoon voldoende tijd beschikbaar is voor OOC.

9.3 Inhoudelijke koers OOC organisatie

Het centrale thema van dit jaarplan is 'OOC in beweging'. Beweging omdat we doorgaan met wat we doen, maar ook omdat we kijken hoe OOC zich kan bewegen naar nieuwe vormen van dienstverlening en inzet. Dit met als doel meer impact op werkgevers en werknemers, zodat zij voorbereid zijn op de toekomst en weten in te spelen op de ontwikkelingen.

In dit jaarplan is opgenomen wat we gaan doen om inzichtelijk te krijgen hoe OOC zich dient te bewegen, waarbij de rollen 'informereren, bewust maken en activeren' het vertrekpunt zijn. De basis hiervoor zijn de resultaten uit diverse onderzoeken die OOC inzicht moeten geven in de wensen en behoeften van de branche.

Ze vormen ook het fundament voor de doorontwikkeling van de dienstverlening van OOC. Alleen als we weten wat de branche echt nodig heeft kan OOC impact hebben en ook echt aansluiting krijgen met de branche.

Deze onderzoeken worden in Q4 2022 en Q1 2023 uitgevoerd. Het is uiteraard wel van belang dat gedurende dit traject OOC actief blijft. Daarom is gekozen voor parallelle trajecten, namelijk activiteiten die gericht zijn op de doorontwikkeling van OOC maar tevens voortzetting van de huidige inzet. Als het ware wordt er 'verbouwd terwijl de winkel open is'. Hierbij wordt het volgende globale tijdspad beoogt:

Periode	Huidige activiteiten	Nieuwe of aangepaste dienstverlening OOC
Q1	Voortzetten	Richting bepalen voor de transitie van OOC <ul style="list-style-type: none"> • Afronden onderzoeken en verwerken resultaten in voorstellen • Afstemming met bestuur en andere stakeholders over doorontwikkeling
Q2	Voortzetten	Inrichting van de doorontwikkelde dienstverlening en inzet <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van de nieuwe dienstverlening en inzet en de daarvoor benodigde middelen • Afstemming met bestuur en andere stakeholders over de invulling
Q3	Voortzetten en eventueel ombouwen	Vervolg inrichting en (gefaseerde) invoering van de doorontwikkelde dienstverlening en inzet <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van de nieuwe dienstverlening en inzet en de daarvoor benodigde middelen • Gefaseerde invoering van de nieuwe dienstverlening
Q4	Voortzetten en eventueel ombouwen	Vervolg (gefaseerde) invoering van de doorontwikkelde dienstverlening en inzet <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van de nieuwe dienstverlening en inzet en de daarvoor benodigde middelen • Gefaseerde invoering van de nieuwe dienstverlening