

Regeling: strategisch plan duurzame ontwikkeling werknemer

Looptijd : 1 maart 2017 t/m 31 december 2018

Aanbod voor metalektrobedrijven

Hoe verandert u daadwerkelijk het gedrag en de werkwijze van teams/afdelingen en individuele medewerkers? Hoe zet u hiervoor leren strategisch in? Het succes van opleiden en ontwikkelen binnen uw organisatie vindt zijn basis in een doordacht strategisch opleidingsplan.

Stichting A+O Metalektro wil met deze regeling bedrijven ondersteunen bij het schrijven en implementeren van een *strategisch opleidingsplan*, om zo de duurzame ontwikkeling van medewerkers te stimuleren. Het resultaat van deelname aan deze regeling is dan ook een strategisch opleidingsplan voor uw bedrijf. U kiest zelf voor welke fase u een aanvraag doet.

Er is een totaalbudget beschikbaar van € 500.000,-.

Uitgangspunten

- In deze regeling worden betreffende het ontwikkelen van een strategisch opleidingsplan drie verschillende fasen onderscheiden. Een metalektrobedrijf kan per fase maximaal € 5.000,- vergoeding aanvragen.
- Bedrijven kunnen per fase een vergoedingsaanvraag indienen bij A+O. Na afronding van de aangevraagde fase kan een nieuwe aanvraag worden ingediend voor een volgende fase.

Het gaat om de volgende fasen:

- **Fase 1:** Begeleiding bij het ontwikkelen van een strategisch opleidingsplan.
- **Fase 2:** Begeleiding bij het verbeteren van een reeds opgesteld strategisch opleidingsplan én/of begeleiding bij het implementeren van een opleidingsplan.
- **Fase 3:** Het maken van een verdiepingsslag op de implementatie van een thema naar keuze, op basis van het reeds bestaande strategisch opleidingsplan.

Definities

- Stichting: de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O).
- Werkgever: de werkgever als bedoeld in deze cao en met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
- Werknemer: degene, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het B.W. heeft gesloten, dan wel – anders dan in zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht.
- Strategisch opleidingsplan: een plan waarin opleiden, leren en kennis ontwikkelen in het teken staan van de koers die de organisatie op de lange termijn vaart.
- Duurzame ontwikkeling werknemer: een werknemer in staat stellen om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te kunnen leveren voor een organisatie en voor zichzelf.
- Externe kosten: de door werkgever gemaakte kosten voor de inzet van externe begeleiding.
- Interne kosten: de kosten voor de door werkgever vrijgemaakte interne capaciteit berekend op de

- werkelijke ingezette uren conform door A+O vastgesteld uurtarief.
- Fase 1: Begeleiding bij het ontwikkelen van een strategisch opleidingsplan. Werkgever beschikt niet over een strategisch plan duurzame ontwikkeling werknemer.
 - Fase 2: Begeleiding bij het verbeteren van een reeds opgesteld strategisch opleidingsplan én /of begeleiding bij het implementeren van een opleidingsplan.
 - Fase 3: Het maken van een verdiepingsslag op de implementatie van een thema naar keuze, op basis van het reeds bestaande strategisch opleidingsplan.

Voorwaarden

- In het strategisch opleidingsplan zijn tenminste de volgende onderdelen opgenomen:
 - a. De aanleiding en het doel van het strategisch opleidingsplan.
 - b. Context, met daarin de algemene ontwikkelingen in de organisatie en de omgeving van de organisatie.
 - c. Huidige situatie leren en ontwikkelen, met daarin de aanvankelijke situatie rondom leren en ontwikkelen.
 - d. Gewenste situatie leren en ontwikkelen.
 - e. Speerpunten, met daarin de belangrijkste punten waar uw organisatie de komende jaren aan wil gaan werken.
 - f. In grote lijnen is beschreven hoe de speerpunten gerealiseerd gaan worden, welke investering dit vraagt van de organisatie.
- A+O vergoedt maximaal 1 fase per aanvraag met een maximale vergoeding van € 5.000,- .
- Werkgever kan in totaal maximaal 3 fases aanvragen met een maximale vergoeding van € 5.000,- per fase.
- De vergoeding wordt ingezet voor externe begeleiding en/of kan gebruikt worden om intern capaciteit vrij te maken.
- Er is betrokkenheid van de ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT).
- Voorfinanciering van de kosten vindt plaats door werkgever die aanspraak maakt op deze regeling.
- Het maximumbedrag van € 5.000,- per fase kan zowel intern als extern worden ingezet of een combinatie van in- en externe capaciteit.
- Btw op externe kosten kan niet worden doorberekend aan A+O.
- Voor de inzet van interne capaciteit is het uurtarief vastgesteld op € 50,- per uur.
- De totale doorlooptijd van een fase is maximaal 6 maanden vanaf datum goedkeuring. Er wordt binnen uiterlijk binnen 3 maanden na goedkeuring aanvraag gestart met de uitvoering van de aangevraagde fase.
- Werkgever verklaart mee te werken aan monitoring en akkoord te gaan met het delen van kennis/ervaring binnen en buiten de sector.
- Budgetuitputting kan reden zijn voor afwijzing van de aanvraag.

Aanvragen

1. Aanvragen kan vanaf 1 maart 2017 tot en met 31 december 2018 via www.ao-vergoedingen.nl middels het invullen van een aanvraagformulier.
2. Werkgever vraagt voor de start van de uitvoering aan.

3. Werkgever vult een aanvraagformulier in en stuurt de volgende bijlage bij aanvraag mee:
 - Een inhoudelijke motivatie voor de aan te vragen fase (zie ook toelichting bij deze regeling).
4. Alleen volledig ingevulde aanvragen worden in behandeling genomen.
5. De aanvraag wordt door A+O getoetst op de voorwaarden van de regeling.
6. Werkgever ontvangt uiterlijk binnen 4 weken na indienen van de aanvraag een reactie van A+O.

Declareren

1. Werkgever declareert via www.ao-vergoedingen.nl middels het invullen van een declaratieformulier. Declaratie wordt maximaal 6 maanden na afronding traject ingediend. Uiterlijke declaratiemoment is 6 weken na einde looptijd van de regeling.
2. Werkgever stuurt bij het declaratieformulier de volgende bijlagen mee:
 - Kostenverantwoording:*
 - Externe kosten: kopie factuur van externe uitvoerder(s). Factuur op naam van werkgever onder vermelding van de uitvoeringsperiode, de regeling en de uitgevoerde activiteiten.
 - Interne kosten: kostenspecificatie van intern ingezette capaciteit. Ingezette uren x vast tarief onder vermelding van de uitvoeringsperiode, de regeling en de uitgevoerde activiteiten. Mede ondertekening van het declaratieformulier door intern ingezette medewerker is vereist.
 - Inhoudelijke verantwoording:*
 - Een inhoudelijke verantwoording voor de te declareren fase, zoals opgenomen in de bijlage bij deze regeling.
3. Alleen volledige declaraties worden in behandeling genomen.
4. De declaratie wordt door A+O getoetst op de voorwaarden van de regeling.
5. A+O keert binnen 4 weken na goedkeuring van de declaratie uit aan de werkgever.

Toelichting regeling strategisch plan duurzame ontwikkeling werknemer: bijzonderheden per fase

Fase 1: Begeleiding bij het ontwikkelen van een strategisch opleidingsplan (max. € 5.000,-)
<ul style="list-style-type: none"> - Fase 1 wordt gezien als een beginstadium. Kenmerken van deze fase: <ul style="list-style-type: none"> o er is nog niet of nauwelijks sprake van een opleidingsplan; o leren en ontwikkelen in de organisatie wordt vaak ad hoc ingezet; o leren in de organisatie is vaak een individueel proces, waarbij er geen relatie is met de organisatiestrategie.
<ul style="list-style-type: none"> - In deze fase kan een bedrijf interne capaciteit vrijmaken en/of een externe adviseur inhuren om te helpen bij het ontwikkelen van een strategisch opleidingsplan.
<ul style="list-style-type: none"> - Het resultaat van fase 1 is een nieuw ontwikkeld strategisch opleidingsplan.
<ul style="list-style-type: none"> - De vergoeding van € 5.000,- wordt volledig besteed (100%) aan het opstellen van een nieuw opleidingsplan.
<ul style="list-style-type: none"> - Om een goede doorvertaling te maken van het opleidingsplan naar persoonlijke ontwikkelplannen, wordt deelname aan de regeling <i>Ontwikkelen Gesprekscyclus</i> en/of <i>Training Functionerings- en beoordelingsgesprekken</i> geadviseerd.
<ul style="list-style-type: none"> - Bij het opstellen en schrijven van een strategisch plan is het belangrijk dat medewerkers hierin meegenomen worden. Daarom wordt als voorwaarde gesteld dat bij het opstellen van het plan, de ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT) van het bedrijf wordt betrokken.
<ul style="list-style-type: none"> - Er is de mogelijkheid een loopbaancoach van de vakbonden te betrekken.
Fase 2: Begeleiding bij het verbeteren van een reeds opgesteld strategisch opleidingsplan én /of begeleiding bij het implementeren van een opleidingsplan. (max. € 5.000,-)
<ul style="list-style-type: none"> - Fase 2 wordt gezien als het gevorderde stadium. Kenmerken van deze fase: <ul style="list-style-type: none"> o er is reeds een plan rondom duurzame ontwikkeling aanwezig, maar dit plan is voor verbetering vatbaar; o dit plan moet nog verder geoperationaliseerd worden en de implementatie hiervan moet nog starten; o bij leren en ontwikkelen is aandacht voor de doelen en strategie van de organisatie;
<ul style="list-style-type: none"> - In deze fase kan een bedrijf interne capaciteit vrijmaken en/of een externe adviseur inhuren om te helpen bij het verder ontwikkelen van het strategisch opleidingsplan en bij het implementeren van het plan.
<ul style="list-style-type: none"> - Bij implementatie kan worden gedacht aan de volgende onderwerpen (keuze voor het thema staat het bedrijf vrij, mits binnen kader van omgaan met duurzame ontwikkeling medewerker): <ul style="list-style-type: none"> o begeleiding bij stimuleren leercultuur in organisatie;

<ul style="list-style-type: none"> ○ talent- en performancemanagement; ○ investeren in leidinggevend/management om plan tot uitvoering te kunnen brengen; ○ aan de slag met (leer)motivatie van medewerkers, learning agility; ○ mogelijkheden onderzoeken voor aanpassen arbeidsvoorwaarden rondom duurzame ontwikkeling van werknemers; ○ opzetten benodigde systemen voor duurzame ontwikkeling; bijvoorbeeld competentie management; ○ Et cetera.
<ul style="list-style-type: none"> - Het resultaat van fase 2 is een bijgesteld strategisch opleidingsplan en een aantal gerichte opgezette en uitgevoerde activiteiten voortkomend uit het strategisch opleidingsplan.
<ul style="list-style-type: none"> - De vergoeding van € 5.000,- wordt voor minimaal 50% besteed aan implementatie.
<ul style="list-style-type: none"> - Om een goede doorvertaling te maken van het opleidingsplan naar persoonlijke ontwikkelplannen, wordt deelname aan de regeling <i>Ontwikkelen Gesprekscyclus en/of Training Functionerings- en beoordelingsgesprekken</i> geadviseerd.
<ul style="list-style-type: none"> - Bij het opstellen en schrijven van een strategisch plan is het belangrijk dat medewerkers hierin meegenomen worden. Daarom wordt als voorwaarde gesteld dat bij het opstellen van het plan, de ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT) van het bedrijf wordt betrokken.
<ul style="list-style-type: none"> - Er is de mogelijkheid een loopbaancoach van de vakbonden te betrekken.

Fase 3: Het maken van een verdiepingsslag op de implementatie op een thema naar keuze, op basis van het reeds bestaande strategisch opleidingsplan (max. € 5.000,-)

<ul style="list-style-type: none"> - Fase 3 wordt gezien als het competente stadium. Kenmerken van deze fase: <ul style="list-style-type: none"> ○ het bedrijf heeft een (strategisch en operationeel) plan opgesteld rondom duurzame ontwikkeling; ○ er is een leer- en ontwikkelstrategie bepaald, die onderdeel is van de organisatiestrategie; ○ leren en organisatieontwikkeling gaan samen.
<ul style="list-style-type: none"> - In deze fase kan een bedrijf interne capaciteit vrijmaken en/of een externe adviseur inhuren ter ondersteuning.
<ul style="list-style-type: none"> - De vergoeding van € 5.000,- wordt volledig besteed aan het implementeren van het bestaande plan.
<ul style="list-style-type: none"> - Voorbeelden van thema's (keuze voor het thema staat het bedrijf vrij, mits binnen kader van omgaan met duurzame ontwikkeling medewerker): <ul style="list-style-type: none"> ○ begeleiding bij stimuleren leercultuur in organisatie;

<ul style="list-style-type: none">○ talent en performance management;○ investeren in leidinggevend/management om plan tot uitvoering te brengen;○ aan de slag met (leer)motivatie van medewerkers, learning agility;○ mogelijkheden onderzoeken voor aanpassen arbeidsvoorwaarden rondom duurzame ontwikkeling;○ opzetten benodigde systemen voor duurzame ontwikkeling, bijvoorbeeld competentie management;○ Et cetera.
<ul style="list-style-type: none">- Het resultaat van fase 3 zijn een aantal gerichte opgezette en uitgevoerde activiteiten ter implementatie van het strategisch opleidingsplan.
<ul style="list-style-type: none">- Randvoorwaarde voor fase 3 is dat er een gesprekscyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken aanwezig is in het bedrijf en dat deze wordt uitgevoerd. Er is een goede doorvertaling gemaakt van het opleidingsplan naar persoonlijke ontwikkelplannen.
<ul style="list-style-type: none">- Bij het opstellen en schrijven van een strategisch plan is het belangrijk dat medewerkers hierin meegenomen worden. Daarom wordt als voorwaarde gesteld dat bij het opstellen van het plan, de ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT) van het bedrijf wordt betrokken.
<ul style="list-style-type: none">- Er is de mogelijkheid een loopbaancoach van de vakbonden te betrekken.

Bijlage behorende bij de regeling: strategisch plan duurzame ontwikkeling werknemer

Inhoudelijke verantwoording Fase 1

Voor de inhoudelijke verantwoording stuurt de werkgever bij de einddeclaratie het opgestelde strategisch opleidingsplan mee.

Inhoudelijke verantwoording Fase 2

Voor de inhoudelijke verantwoording stuurt de werkgever bij de einddeclaratie het verbeterde strategisch opleidingsplan mee.

Indien van toepassing: een rapportage over de implementatie van het (verbeterd) opleidingsplan, met daarin aandacht voor de volgende punten:

- Welke implementatie-activiteiten op basis van de vergoeding zijn ondernomen en hoe is dit aangepakt?
- Wat heeft dit heeft opgeleverd?
- Wat zijn de eventuele vervolgstappen om het plan en/of de implementatie een stap verder te brengen?

Inhoudelijke verantwoording Fase 3

Bij deze fase stuurt de werkgever bij de einddeclaratie voor de inhoudelijke verantwoording een rapportage mee waarin de volgende punten zijn opgenomen:

- Welke verdiepingsslag op basis van de vergoeding is gemaakt?
- Hoe is dit aangepakt?
- Wat dit het bedrijf heeft opgeleverd?
- Op welke manier krijgen de ondernomen activiteiten een duurzaam karakter?