

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

De energiemarkt in transitie, transitie in bedrijf: een innovatieve zoektocht

	Thema 1: Behoud vakkrachten	Thema 2: Duurzame inzetbaarheid	Thema 3: Scholing	Thema 4: Instroom medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt												
SMART doelen	Maatregel 1: 150 oudere medewerkers zijn om- en bijschoold zodat zij het vak kunnen doorgeven aan jongere medewerkers.	Maatregel 2: 1.200 medewerkers hebben een loopbaanscan of een adviestraject doorlopen.	Maatregel 3: 2.500 medewerkers zijn op hun gezondheid gecheckt.	Maatregel 4: 120 medewerkers zijn opgeleid naar MBO-niveau om het tekort aan goed technisch geschoold personeel te verminderen.	Maatregel 5: 800 medewerkers waarvan de functies dreigen te vervallen, zijn om- of bijschoold voor een nieuwe functie binnen of buiten de onderneming.	Maatregel 6: 150 extra BBL-leerwerkplekken gerealiseerd.	Maatregel 7: 50 EVC-trajecten voor medewerkers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt afgerond.	Maatregel 8: 50 nieuwe medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn ingestroomd en geschoold voor een functie bij de netwerkbedrijven.								
Operationalisatie	Maatregel 1: Behoud vakkrachten. Medewerkers wordt de kans geboden zich om te laten scholen tot mentor of praktijkbegeleider. Op deze manier kan kennis worden overgebracht op een nieuwe generatie en wordt gestimuleerd dat medewerkers kunnen blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. De kosten om de inzet van 'ouderen' te optimaliseren bestaan voornamelijk uit kosten voor Erkenning van Verworven Competenties (EVC)-trajecten en opleidingskosten. Uitvoering: Netwerkbedrijven	Maatregel 2: Loopbaanscan en advies. Loopbaanscans en adviesgesprekken vinden plaats om inzichtelijk te maken aan welke eisen medewerkers moeten voldoen om voor een bepaalde functie in aanmerking te komen, dan wel om zijn of haar functie te kunnen blijven uitoefenen. De loopbaanscans en adviestrajecten leiden tot algemene scholing om de competenties van medewerkers te ontwikkelen en hun inzetbaarheid binnen de onderneming te borgen. Uitvoering: Netwerkbedrijven	Maatregel 3: Gezondheidscheck. Bij 2.500 medewerkers wordt een gezondheidscheck uitgevoerd met als doel inzicht te krijgen in de leer- en werktijd van werknemers en de inzetbaarheid van de medewerkers te behouden of te verbeteren. Uitvoering: Netwerkbedrijven	Maatregel 4: Opleiden in verband met schaarse talent. De arbeidsmarkt voor de netbeheerders gaat er door allerlei ontwikkelingen anders uitzien. Met de verandering van de aanbieders van energie veranderen ook de gevraagde competenties van medewerkers. Deze maatregel dient te leiden tot minder schaarste van technisch talent in de toekomst op MBO+ niveau. Uitvoering: Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) in samenwerking met de netwerkbedrijven Allander en Tannet	Maatregel 5: Omscholing bij vervallen functie. Als gevolg van een aanpassing in de regelgeving zal de boventaligheid op functieniveau voortzetten, en versterken, met name bij administratieve functies. Deze maatregel heeft als doel deze medewerkers gereed te maken voor een nieuwe functie binnen of buiten de onderneming. Uitvoering: Netwerkbedrijven	Maatregel 6: Beroepsbegeleidend leerweg (BBL). Vanuit de bedrijfsscholen en in samenwerking met het regulier onderwijs wordt in eigen omgeving (technisch) talent opgeleid naar een MBO 2, 3 en/of 4 diploma. Het betreft zowel jongeren die een volledig traject doorlopen als zij-instromers die met bijscholing op MBO-niveau gekwalificeerd worden. Met deze maatregel wordt beoogd instroom van jongeren te realiseren en hen vakbekwaam te maken voor technische functies. Uitvoering: Netwerkbedrijven i.s.m. 7 ROC's waaronder Willem I College in Den Bosch, Zadkine in Rotterdam, ROC Leiden, Deltion in Zwolle en het Graafschap College in Doetinchem	Maatregel 7: EVC. In voorbereiding op eventuele aanvullende scholing wordt met behulp van Erkenning van Verworven Competenties (EVC)-trajecten bekeken of medewerkers nog gekwalificeerd zijn voor hun taak. Het beoogde effect van deze maatregel is nieuwe medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aanvullende algemene scholing bieden teneinde hen verder te ontwikkelen en werkervaring op te laten doen. Uitvoering: Netwerkbedrijven	Maatregel 8: Instroom medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt. Voor mensen met een afstand tot arbeidsmarkt bestaat onder andere het programma "Step to Work". Dit programma kan door middel van het sectorplan worden uitgebreid. Het beoogde resultaat van deze maatregel is nieuwe medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aanvullende algemene scholing bieden teneinde hen verder te ontwikkelen en werkervaring op te laten doen. Uitvoering: Netwerkbedrijven								
Contactgegevens, kerncijfers	Hoofdaanvrager Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Netwerkbedrijven Postbus 9009 6800 DL Arnhem Dhr. M.A.J. Donckers enb@oof.nl / www.oof.nl	Marktcijfers Op dit moment telt de sector ongeveer 15.000 medewerkers. De verwachting is dat het aantal werkzame medewerkers de komende jaren licht zal dalen. In de Arbeidsmarktverkenning Netwerkbedrijven worden twee trends geschetst als het gaat om de transitie en de arbeidsmarkt. In de eerste plaats zal het <u>gevraagde opleidingsniveau omhoog</u> gaan. In de tweede plaats vindt een verschuiving plaats van de vraag naar mensen met <u>andere soorten opleidingen</u> dan de traditionele opleidingen. Hier moet men denken aan ICT'ers, econometristen, wiskundigen en analisten. Ondanks een toename van het aantal relatief jonge vrouwen, is de gemiddelde leeftijd en het <u>aandeel werknemers boven de 45 jaar</u> niet afgenomen. De toename van het aantal relatief jonge vrouwen in administratieve functies houdt de werkelijke vergrijzing onder het (mannelijk) technisch personeel uit het zicht. De gemiddelde leeftijd van werknemers in de branche is hoog ten opzichte van het landelijke gemiddelde. <u>Bijna 60%</u> van de werknemers bij de netwerkbedrijven was eind 2011 <u>45 jaar of ouder</u> .	Aantal deelnemers per thema <table border="1"><thead><tr><th>Thema</th><th>Aantal deelnemers</th></tr></thead><tbody><tr><td>Thema 1</td><td>150</td></tr><tr><td>Thema 2</td><td>3700</td></tr><tr><td>Thema 3</td><td>1120</td></tr><tr><td>Thema 4</td><td>50</td></tr><tr><td>Totaal</td><td>5020</td></tr></tbody></table>	Thema	Aantal deelnemers	Thema 1	150	Thema 2	3700	Thema 3	1120	Thema 4	50	Totaal	5020	Subsidiebele kosten: € 7.512.830 Subsidiebedrag: € 3.213.824 Eigen bijdrage: € 4.299.006 Productie: Adviestalent in opdracht van het ministerie van SZW www.adviestalent.nl Contactpersoon: Mevr. E. van der Spil esp@adviestalent.nl
Thema	Aantal deelnemers															
Thema 1	150															
Thema 2	3700															
Thema 3	1120															
Thema 4	50															
Totaal	5020															