

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Op weg naar een brede transitie van de sector AMBOR waarin de belangrijkste arbeidsmarkt knelpunten worden aangepakt

Thema 1: Arbeidsinstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Thema 2: Scholing en duurzame inzetbaarheid

Maatregel 1:

1.000 kwetsbare werknemers, conform definitie van de Regeling, en niet behorende tot de doelgroep van de Participatiewet, krijgen een startbaan en een algemene opleiding.

Maatregel 2:

200 bestaande werknemers krijgen een algemene opleiding gericht op het coachen van kwetsbare werknemers tijdens het werk en worden hierop volgens structureel ingezet als coach.

Maatregel 3:

17 MKB-bedrijven krijgen maatwerkadvies over een te voeren scholingsbeleid ten behoeve van hun inzetbaarheid van hun medewerkers.

Maatregel 4:

600 medewerkers hebben ter bijbscholing een 1 jarig MBO 1 of 2 jarig BBL-traject gevolgd waarin ontbrekende competenties worden ontwikkeld waarmee zij duurzaam voor de sector blijven behouden.

Maatregel 5:

2.654 medewerkers hebben een algemene opleiding gevolgd, gericht op het versterken van hun beroepskwalificatie, waarmee zij duurzaam voor de sector blijven behouden.

Maatregel 1: Startbanen voor 1.000 kwetsbare werknemers.

Deze maatregel beoogt het aanjagen van de instroom en het bieden van baankansen voor kwetsbare medewerkers. Door de vergrijzing en de verwachte uitstroom de komende jaren, bestaat behoefte aan instroom van nieuwe medewerkers. Door ontwikkelingen in de sector ontstaan de komende twee jaar 1.000 nieuwe arbeidsplaatsen, die worden ingevuld door kwetsbare medewerkers die een startbaan krijgen aangeboden, evenals een algemene opleiding.

Uitvoering: ondernemingen in de sector.

Maatregel 2: Opleiding tot coach van kwetsbare werknemers.

Voor nieuwe instroom in de sector is begeleiding nodig, die niet alleen vaakkwaam is, maar ook een coachende en begeleidende rol kan vervullen. Aan dit soort medewerkers is op dit moment een tekort. Dit tekort wordt veroorzaakt door de vergrijzing binnen de sector. De komende jaren zullen veel oudere medewerkers uitstromen en zal sprake zijn van een te laag gekwalificeerde instroom. Om het inwerken van de 1.000 nieuwe medewerkers uit maatregel 1 te organiseren, worden middels deze maatregel 200 bestaande vakkrachten getraind om de nieuwe instroom te coachen en de kennis die zij bezitten over te dragen en zo voor de sector te behouden. Elementen die in deze opleidingen aan bod komen zijn: coaching theorieën, coaching in de praktijk, communicatie, training didactische vaardigheden en vakinhoudelijke opleidingen (techniek, veiligheid, bedieningsvaardigheden).

Uitvoering: ondernemingen in de sector.

Maatregel 3: Advisering MKB-bedrijven over HRM-beleid ten aanzien van mogelijke scholingsactiviteiten.

De vergrijzing en de beperkte instroom in de sector is mede ontstaan door een slecht imago, gebrek aan erkenning van het beroep en het ontbreken van beroepsonderwijs voor de sector. Tot 2014 bestond geen MBO-opleiding voor medewerkers in de sector. Om het arbeidsmarkt knelpunt tijdig op te lossen en de noodzakelijke inhaalslag en extra instroom mogelijk te maken, is op ondernemingsniveau MKB-advies nodig. Als gevolg van deze maatregel ontvangen 17 MKB-bedrijven maatwerkadvies over een te voeren scholingsbeleid ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Het advies resulteert in een concreet plan van aanpak voor toekomstige scholing van het personeel met als doel het personeel toe te rusten voor de toenemende kwalificatie eisen die gesteld worden aan het werk in de sector.

Uitvoering: ondernemingen in de sector.

Maatregel 4: BBL-trajecten bestaand personeel.

In de sector zijn voornamelijk laaggeleide medewerkers werkzaam. Het doel is om AMBOR medewerkers te scholen op het recent erkende MBO-niveau, opdat ontbrekende competenties worden ontwikkeld en zij een betekenisvolle rol kunnen blijven spelen in de huidige en toekomstige ontwikkelingen en duurzaam inzetbaar blijven voor de sector. Middels deze maatregel zijn voor 600 medewerkers BBL-trajecten (loonkosten) van 1 jaar beschikbaar waarmee een MBO-1 of MBO-2 opleiding kan worden gevolgd.

Uitvoering: ondernemingen in de sector.

Maatregel 5: Algemene opleiding bestaand personeel.

Het doel van deze maatregel is medewerkers uit de sector aanvullend te scholen opdat ontbrekende competenties worden ontwikkeld en de desbetreffende medewerkers een betekenisvolle rol kunnen spelen in, duurzaam inzetbaar en behouden blijven voor de sector. Middels deze maatregel volgen 2.654 medewerkers een algemene opleiding gericht op het versterken van hun beroepskwalificatie. De kosten van deze scholing bestaan uit externe kosten en verletkosten voor deelnemers.

Uitvoering: ondernemingen in de sector.

Hoofdaanvrager

Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afval- en Milieubedrijven
Postbus 9009
6800 DL Arnhem

Dhr. M.A.J. Donckers
mdonckers@oof.nl

Samenwerkingspartners

Ondernemersorganisaties WENB, werknemersorganisaties FNV, CNV, deelnemers CAO Amb, O&O fonds Afval- en Milieubedrijven, Koninklijke NVRD en bedrijfsleven.

Marktcijfers

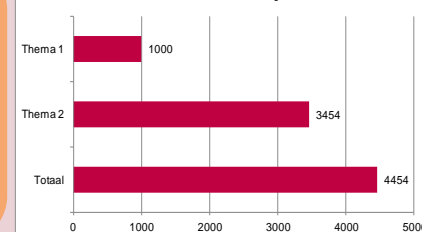
De sector genereert een jaarlijkse omzet van bijna 6 miljard en omvat ruim 28.000 arbeidsplaatsen. De werknemers die in de sector werkzaam zijn, werken er al vaak hun hele carrière. De gemiddelde leeftijd is 47 jaar, en een kwart van de werknemers is 55 jaar of ouder. Momenteel is 9% van de medewerkers ouder dan 60 jaar. De vergrijzing in de sector vormt een groot probleem.

De sector heeft tevens een groot gebrek aan goed opgeleide jongeren die instromen. De sector kampt met een imago probleem. Zowel bij jongeren als andere zij-instromers bestaat het vooroordeel dat ongeschikte arbeid wordt verricht onder vule en slechte arbeidsomstandigheden.

Voor de periode 2014-2018 is de mobiliteit binnen de sector ingeschat op gemiddeld 4,1% per jaar. Dit komt neer op een uitstroom van ruim 5.700 mensen. De totale uitstroom betreft in de komende vier jaar 2.900 personen.

De totale personeelsbehoefte, de verwachte uitbreiding en vervanging meegenomen, omvat voor de komende twee jaar (periode 2015-2016) in totaal 7.300 personen. Het betreft hier 50% van de reguliere uitstroom plus 1.000 arbeidsplaatsen voor kwetsbare medewerkers.

Aantal deelnemers per thema



Subsidiale kosten:
€ 26.725.368
Subsidiebedrag:
€ 11.373.484
Eigen bijdrage:
€ 15.351.884

Productie:
Advestalent in opdracht van het ministerie van SZW
www.advestalent.nl
Contactpersoon:
Mevr. E. van der Spil
esp@advestalent.nl