

Sectorplan BIKUDAK

Doorlooptijd: 2 jaar
1 mei 2014 – 1 mei 2016

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van vakkrachten door het verhogen van vakbekwaamheid, door eisen te stellen ten aanzien van veilig en gezond werken en door de arbeidsverhoudingen te verbeteren

Thema 1: Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

Thema 2: Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren

Thema 3: Scholing

Thema 4: Behoud van oudere vakkrachten

Maatregel 1: 1 methodiek voor de ontwikkeling, implementatie en beheer van het vakpaspoort. 4.000 digitale vakpaspoorten worden verstrekt aan alle vakkrachten en bedrijven, inclusief de ZZP'ers die actief zijn in de sector

Maatregel 5: 10 best practices worden ontwikkeld. Er worden 3 intervisiegroepen gestart, die driemaal bij elkaar komen. Per groep zijn er 5 deelnemers. Daarnaast worden 3 dagen georganiseerd waarop de 10 workshops worden aangeboden. Per dag zullen 50 personen deelnemen

Maatregel 2: 250 leerlingen stromen in via een BBL-opleiding op niveau 2, van deze instroom volgen 24 kandidaten een voorschakelopleiding op BBL-1 niveau, 200 medewerkers zullen worden gecoacht

Maatregel 3: 750 medewerkers nemen deel aan cursorsische scholing, 20 medewerkers nemen deel aan EVC-trajecten en 20 deelnemers volgen een loopbaantraject

Maatregel 4: 300 vakkrachten zullen deelnemen aan een werkvormen scan

Maatregel 1: Vakpaspoort

De doelstelling van de maatregel is het creëren van een integraal arbeidsmarktbeleid dat op een eenduidige en transparante manier voor alle personen en bedrijven die actief zijn in de sector toegankelijk is. Speciale aandacht hierbij is het positioneren van ZZP'ers en flexwerkers als onderdeel van de sector. Het vakpaspoort maakt duidelijk wie er wel en wie er niet tot de sector behoren en het houdt bij in hoeverre de houder ervan beschikt over de vereiste kwalificaties in alle opzichten. Voor de ontwikkeling van het paspoort worden criteria vastgesteld waaronder een vakpaspoort wordt verleend en hoe de geldigheid ervan wordt gemonitord. De implementatie wordt gemonitord aan de hand van een aantal vragen, onder andere:

- Wordt in de keten van opdrachtgever / aannemer / onderaannemer / ZZP'er gebruik gemaakt van het vakpaspoort?
- Makken ZZP'ers gebruik van de mogelijkheid gebruik te maken van de sectorvoorzieningen op het gebied van scholing en veiligheid?
- Maakt het paspoort de concurrentieverhoudingen meer transparant?

De sector zal voor het beheer van het vakpaspoort een centraal steunpunt opzetten.

Uitvoering: SBD en externe deskundigen

Maatregel 5: Pilot sociale innovatie (arbeidsverhoudingen en leidinggeven)

De doelstelling van deze maatregel is het behoud van vakbekwame medewerkers door het delen van best practices in de sector en het geven van voorlichting, workshops en intervisie aan medewerkers in de sector op verschillende gebieden binnen het thema goed werkgeverschap en goed werknemerschap. De maatregel is tweeledig:

- 1) Opbouw van best practices
- 2) Voorlichting, workshops en intervisiegroepen

Add 1: Bij een aantal geselecteerde bedrijven zullen best practices ontwikkeld worden. De ene helft zal worden geïnitieerd vanuit HR methodiek ontleend aan principes van sociale innovatie, de andere helft zal worden ontleend aan ontwikkeling van lean principes. Deze best practices worden omschreven en gereed gemaakt voor gebruik in workshops en intervisie-bijeenkomsten.

Add 2: Voorlichting is nodig om de best practices te delen met bedrijven. Als de problematiek herkenbaar is, kunnen vakkrachten zich inschrijven voor workshops. Intervisiegroepen zijn gericht op leidinggevendens ter verbetering van hun competenties.

Uitvoering: SBD

Maatregel 2: Instroom en begeleiding van jongeren

De doelstelling van deze maatregel is kwaliteitsmatig het bevorderen van de kwalitatieve instroom in de BIKUDAK sector en het behoud van vakbekwame medewerkers.

BBL-1 niveau: de sector zal voor medewerkers die niet over een kwalificerende vooropleiding beschikken een voorziening (voorschakeltraject) treffen. De BBL-1 opleiding zal een half jaar duren en leiden tot instroom in de BBL-2 opleiding.

Bevordering BBL-2 niveau: de BBL-2 leerlingen zijn formeel in dienst bij het samenwerkingsverband TECTUM, de formele werkgever die de opleiding verzorgt in samenwerking met een ROC. Voor de praktijkopleiding worden de leerlingen geplaatst bij individuele werkgevers (erkende leerwerkbedrijven) die voor de inzet een inleenvergoeding betalen aan het samenwerkingsverband.

Behoud jongeren na afronding opleiding: Het bieden van professionele begeleiding in de eerste twee jaar na het behalen van het diploma. De begeleiding zal ter plaats worden verzorgd en zowel de werkgever als de leerling zelf en zijn of haar directe collega's zullen erbij worden betrokken.

Uitvoering: TECTUM, ROC's

Maatregel 3: Scholing van werkenden

De doelstelling van deze maatregel is het ontwikkelen van competenties en scholing van zittende medewerkers met als doel vakkrachten duurzamer en breder inzetbaar te maken.

Cursorsische scholing: voor de deelnemers aan deze scholing wordt een format ontwikkeld voor het Individueel Ontwikkelingsplan (IOP). Deelnemers zijn werkenden vanaf 25 jaar en fungeren als 'role models' en ambassadeurs voor het vakpaspoort. In het kader van hun IOP volgen ze 4 dagen cursorsische scholing.

EVC-trajecten: de trajecten hebben betrekking op werknemers zonder startkwalificatie, die na afloop gekwalificeerd en gecertificeerd zijn.

Loopbaantrajecten: de trajecten hebben betrekking op werknemers die dreigen uit te vallen in hun huidige functie. De helft van het aantal deelnemers zal een traject volgen dat leidt naar een andere functie binnen de sector, de overige trajecten leiden tot een functie buiten de sector.

Uitvoering: SBD

Maatregel 4: Monitoring van de inzetbaarheid

De doelstelling is het behoud van vakbekwame medewerkers door het vaststellen en monitoren van de workability zodat risico's op voortijdig uitval en verzuim vroegtijdig kunnen worden gesignaleerd. De doelgroep is vakkrachten met een vakpaspoort van 35 jaar en ouder.

Voor de uitvoering wordt gebruik gemaakt van een specifiek sectoraal inzetbare Werkvermogen Scan (WS). De WS zal bestaan uit meerdere onderdelen.

- Competentieanalyse
- Een medisch / psychisch onderzoek
- Workshops b.v. duurzaam werken, leefstijl, intersectoraal van werk naar werk en verantwoordelijkheid geven en nemen

Deelnemers oriënteren zich een dag op zijn of haar professionele mogelijkheden en toekomst. Het resultaat van de WS is een rapport waarin de kans op uitval wordt omschreven. Daarbij gelden de volgende kwalificaties:

- Acuut gevaar van uitval;
- Verhoogde kans op uitval;
- De kans op uitval is niet vastgesteld.

In de eerste twee gevallen zal de vakkracht geadviseerd worden een verzoek in te dienen voor deelname aan een loopbaantraject.

Uitvoering: SBD

Hoofdanvragen

Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche (SBD)
Dhr. J. van der Borgt

Postbus 1470
3430 BL Nieuwegein
Tel. 030 606 21 12

Samenwerkingspartners

VEBIDAK, FNV Bouw, CNV Vakmensen

Marktcijfers

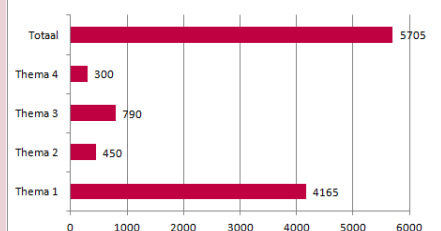
Daling aantal werknemers in de periode 2008 – 2012: van 5.000 naar 3.850 (daling van 23%), toename aantal ZZP'ers van 5% in 2000 tot 20% in 2013

Per saldo is de totale werkgelegenheid met 5% gedaald (instroom is 10%, uitstroom is 15%). Het meeste verloop is bij de groep nieuwe werknemers: 30-35% stroomt binnen een jaar na indiensttreding weer uit

Stijging gemiddelde leeftijd van 30,6 jaar in 1991 naar 39 jaar in 2010

In 2018 wordt in de BIKUDAK branche weer een voorzichtige stijging van de werkgelegenheid van 1,5% verwacht

Aantal deelnemers per thema



Subsidiale kosten:
€ 11.542.600
Subsidiebedrag:
€ 4.126.474
Eigen bijdrage:
€ 7.416.126

Productie:
Advestalent in opdracht van het ministerie van SZW
www.advestalent.nl
Contactpersoon:
Mevr. M. Houtman
m.houtman@advestalent.nl