

Sectorplan Luchtvaart

Doorlooptijd: 2 jaar

16 augustus 2013 – 16 augustus 2015

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

De luchtvaart is in tal van sectoren in ontwikkeling: security, logistiek, techniek. Ambitie is om over voldoende, goed opgeleide en vitale medewerkers te beschikken waarmee Nederland internationaal het verschil maakt. Tot en met 2018 verwacht de sector hieruit 7.400 nieuwe banen. Daarnaast brengt de luchtvaart ook veel werkgelegenheid buiten de sector. Zo trekt het uitgebreid netwerk van luchtverbindingen veel bedrijven en werkgelegenheid naar Nederland en geeft het Nederlandse bedrijven unieke exportmogelijkheden.

Richtinggevende doelen	Thema 1: Arbeidsmobiliteit		Thema 2: Behoud vakkrachten			Thema 3: Scholing	Thema 4: Instroom	Thema 5: Gezondheid	Thema 6: Overige maatregel
SMART doelen	Maatregel A1: 608 medewerkers nemen deel aan assessments en krijgen loopbaanadvies en coaching	Maatregel A2: 20 intersectorale uitwisselingstrajecten worden verstrekt aan medewerkers die toe zijn aan een ontwikkelingsstap en zich willen inzetten voor hun duurzame inzetbaarheid	Maatregel B1: 370 medewerkers, zonder diploma en die werkervaring hebben op MBO-niveau, nemen deel aan een scholingstraject	Maatregel B2: 350 medewerkers nemen deel aan begeleidingstrajecten schuldulphulpverlening	Maatregel B3: 9 innovatieve leerwerkprogramma's worden opgezet	Maatregel C: 4.558 scholingstrajecten worden aangeboden aan medewerkers	Maatregel D1: 693 scholieren/studenten, schoolverlaters, niet-uitkeringsgerechtigden en andere personen die (tijdelijk) buiten het arbeidsproces staan, stromen in	Maatregel E: 2.462 vitaliteitstrajecten voor medewerkers	Maatregel F1: 1 effectmeting van arbeidsmarktontwikkelingen
Operationalisatie	Maatregel A1: Mobiliteit en van-werk-naar-werkprogramma's Opzet en uitvoering van een selectie en begeleidingssysteem om medewerkers te begeleiden naar hun nieuwe arbeidsomgeving. Er zal een selectie en matchingsprocedure zijn om geschikte kandidaten op geschikte / beschikbare posities te krijgen. Daarnaast wordt ingezet op het begeleiden van het plaatsingsproces en zal de geplaatste medewerker in de eerste fase extern begeleid worden. Uitvoering: HR-functionarissen in de bedrijven en mobiliteitscentra, Luchtvaart College Schiphol, Sectorfonds Luchtvaart	Maatregel A2: Experiment: Intersectorale mobiliteit – bewegen in de luchtvaart (aanpak op sectorniveau) De maatregel betreft het opzetten en uitvoeren / ondersteunen van uitwisselingstrajecten tussen verschillende bedrijven, divisies en sectoren in de luchtvaart. De doelstelling is het verhogen van vrijwillige duurzame inzetbaarheid en het opzetten van een generiek framework voor uitwisselingen binnen de sector. Hierdoor kunnen medewerkers zich beter ontwikkelen, kan hun talent beter benut worden, wordt vitaliteit bevorderd, evenals de weerbaarheid en kennisoverdracht. Uitvoering: Luchtvaart College Schiphol, Sectorfonds Luchtvaart	Maatregel B1: Certificeren van vakmanschap en bijscholen van oudere werknemers zonder diploma De maatregel omvat drie onderdelen: 1) Aan oudere, niet-gecertificeerde medewerkers met veel werkervaring worden EVC-trajecten of portfoliotrajecten aangeboden. 2) Deelnemers volgen aanvullende scholing middels een leer-werktraject om hun MBO-diploma te behalen. 3) Elke deelnemer krijgt een praktijk-coach toegewezen vanuit het erkend leerbedrijf. Uitvoering: Luchtvaart College Schiphol, EVC-bureaus en ROC van Amsterdam, Sectorfonds Luchtvaart	Maatregel B2: Begeleiding schuldulphulpverlening en coaching De doelgroep zijn medewerkers die geconfronteerd worden met (dreigend) loonbeslag en schuldenproblematiek. Er worden o.a. workshops schuldulphulpverlening georganiseerd en schuldulphulp-coaches aangesteld. Daarnaast worden er specifieke schuldulphulp- en preventieve programma's ontwikkeld voor alle medewerkers op de luchthaven. Tenslotte worden er bijeenkomsten georganiseerd op bedrijfsniveau en wordt er een nazorgtraject uitgevoerd voor deelnemers in de schuldulphulpverlening. Uitvoering: Luchtvaart College Schiphol, Air Cargo Nederland, Sectorfonds Luchtvaart	Maatregel B3: Versterking arbeidsmarkt middels innovatieve leerwerkprogramma's Om de kloof tussen arbeidsmarkt en onderwijs te verkleinen, worden er vier acties ondernomen: 1) Vaststellen knelpunten / nulmeting 2) Definieren behoefte bedrijfsleven: basiseisen per branche 3) Definieren kwantitatieve behoefte bedrijfsleven middellange termijn 4) Vaststellen mogelijkheden binnen huidige CREBO's en die worden aangeboden door ROC's. De doelgroep zijn o.a. schoolverlaters, startende medewerkers, en huidige medewerkers met een aantal jaar ervaring. Uitvoering: Luchtvaart College Schiphol	Maatregel C: Scholing van instroom en op-omscholing van bestaande en nieuwe werknemers Het ontwikkelen van gewenste en noodzakelijke competenties en kwalificaties van medewerkers in de luchtvaart om een kwalitatief hoogwaardige arbeidsmarkt in stand te houden en te versterken. De opleidings- en trainings-trajecten worden als volgt ingedeeld: lucht-havenspecifieke vaardigheden, specifieke luchtvaartberoepen / vaardigheden en algemene / technische vaardigheden. Waar mogelijk worden praktijk-coaches ingezet. Uitvoering: Luchtvaart College Schiphol, MBO college Airport / Amstelland, Sectorfonds Luchtvaart	Maatregel D1: Creëren van leerwerkbanen, zorgen voor instroom jongeren Het doel is het kwantitatief en kwalitatief versterken van de arbeidsmarkt door te voorzien in de actuele arbeidsvraag in de luchtvaart. Jongeren die voldoen aan de toelatingseisen van de luchthaven en van het specifieke bedrijf, kunnen deelnemen aan een leerwerktraject van een of twee jaar. Na voldoende resultaat krijgen zij een MBO-diploma. Daarnaast worden er leerwerkplaatsen gecreëerd bij erkende leerbedrijven in o.m. de security, in de horeca en in de vliegtuig-industrie. Na voldoende resultaat krijgen de deelnemers een MBO-diploma. Uitvoering: Luchtvaart College Schiphol, Sectorfonds Luchtvaart	Maatregel E: Trajecten voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid De vitaliteitsprogramma's zullen zich in eerste aanleg op bewustwording m.b.t. leefstijl, persoonlijke vitaliteit / effectiviteit en inzetbaarheid op langere termijn vergroten waardoor medewerkers zelf in beweging komen en verantwoordelijkheid nemen voor de eigen ontwikkeling en inzetbaarheid. Medewerkers hebben de keuze uit een breed scala activiteiten, bijvoorbeeld een bewustwordingstraining, een workshop Gezond Bewegen of een Leefstijlprogramma Fit&Food. Uitvoering: externe adviseurs, eigen gespecialiseerde interne medewerkers, Sectorfonds Luchtvaart	Maatregel F1: Effectmeting van analyse arbeidsmarkt-ontwikkelingen De maatregel is bedoeld om te komen tot een jaarlijks onderzoek dat de trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de luchtvaart inzichtelijk maakt en om mechanismen met betrekking tot oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te identificeren. Samen met sociale partners zal een traject gestart worden om de definitie van de arbeidsmarkt voor de luchtvaart goed te definiëren. Paralleel zullen twee databases gemaakt worden: een van alle bronnen en eerdere onderzoeken en een dataset van alle beschikbare cijfermateriaal. Op basis van deze twee stappen wordt een uniforme methodologie opgezet welke de basis vormt voor verdere onderzoeksopdrachten. Uitvoering: Sectorfonds Luchtvaart en externe onderzoeksbureaus

Contactgegevens, kerncijfers

Hoofdaanvrager
Stichting Sectorfonds Luchtvaart
De heer J. Stolk
Jeroen.Stolk@SectorfondsLuchtvaart.nl

p/a Postbus 75583
1118 ZP Luchthaven Schiphol

Samenwerkingspartners
Aviartner BV, Fokker Technologies Holding BV, G4S Aviation Security BV, Horeca Exploitatie Maatschappij Schiphol BV, I-SEC Nederland BV, Koninklijke Luchtvaart Maatschappij NV, Menzies World Cargo (Amsterdam) BV, Procheck International BV, P.W. Groep BV, Schiphol Nederland BV, Securitas Transport & Aviation Security B.V. Swissport Cargo Services The Netherlands BV, Trigon Aviation Security BV, Vebevo Airport Services BV

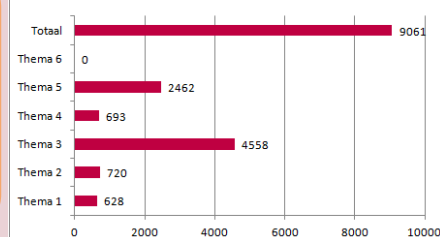
Marktcijfers

Bijdragen: In Nederland werken 85.000 medewerkers (luchthavens, luchtvaartmaatschappijen en luchtvaartindustrie). Dat is 1,2% van de werkzame beroepsbevolking. Directe bijdrage luchtvaart aan BBP 2013: €9,5 miljard (1,6%). Tweederde is verdiend buiten Nederland.

Impact van de crisis en internationale incidenten: De kredietcrisis heeft geleid tot een structurele terugval van 9% tot 12% in het luchtvervoer. Ook internationale gebeurtenissen troffen de luchtvaart zoals de vulkaanuitbarsting in IJsland (2010). Plotselinge omzettingdalingen gaan in de luchtvaart vaak gepaard met forse kostenstijgingen vanwege tijdelijke noodmaatregelen.

Perspectief: Luchtvaart heeft de crisis en internationale gebeurtenissen zonder grote ontslaggolven doorstaan. Gevolg: veel bovenvitaligheid, weinig doorstroming en ook weinig instroom. Groefperspectief van 7.400 banen tot en met 2018.

Aantal deelnemers per thema



Subsidiale kosten:
€10.792.498
Subsidiebedrag:
€5.396.249
Eigen bijdrage:
€5.396.249

Productie:
Adresstalen in opdracht van het ministerie van SZW
www.industrie.nl
Contactpersoon:
Mev. M. Hoekman
mch@sectorfonds.nl