Sectorplan Metaalbewerking

Doorlooptijd: 2 jaar
september 2013 – september 2015

Missie

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Sectorale ambitie

Perspectief bieden voor ondernemingen in de metaalbewerking, met behoud van werkgelegenheid in een versterkte technische arbeidsmarkt

Richtinggevende doelen

- Thema 1: Behoud van instroom
- Thema 2: Versterken duurzame inzetbaarheid binnen techniek
- Thema 3: Stimuleren en ontwikkelen trajecten van-werk naar-werk
- Thema 4: Versterkten arbeidsmarkt(infra)structuur en goed werkgever- en werknemerschap

SMART doelen

Thema 1:

- Maatregel 1: 2.600 BBL-leerlingen stromen in gedurende 2014 en 2015, incl. het anticyclisch opleiden van 200 BBL-leerlingen met een tijdelijke alternatieve leerwerkplek
- Maatregel 2: 500 praktijkopleiders van bedrijven nemen deel aan drie cursussen en/of een coachingstraject
- Maatregel 3: 200 kandidaten met een Jobstart vergoeding worden opgeleid ter bevordering van de instroom van geschikte kandidaten

Thema 2:

- Maatregel 4: 100 bedrijven kunnen voortaan gebruik maken van de SkillsManager
- Maatregel 5: 1.000 werknemers van 45 jaar en ouder nemen deel aan de workshop 'Ervaring Telt'
- Maatregel 6: 4.000 werknemers nemen deel aan kennisavonden in 2014 en 2015
- Maatregel 7: 40 bedrijven nemen deel aan trajecten gericht op het vastleggen, behouden en overdragen van kennis

Thema 3:

- Maatregel 8: 200 werknemers van failliete bedrijven worden ondersteund en gefaciliteerd in hun sollicitatietrajecten

Thema 4:

- Maatregel 9: 1 onderzoek naar mobiliteitsstromen en uitwisselbaarheid van functies binnen de technieksector en tussen andere sectoren

Operationalisatie

Maatregel 1: Stimulering instroom BBL'ers / Leerwerkbijdrage

Het aanbieden van een leerwerkplek is een investering in de toekomst van de sector. Ontwikkelingen in het onderwijs en wijziging van de WVA in een subsidiemaatregel, confronteren bedrijven met toenemende begeleidingstijd van de leerling en hogere kosten. De economische crisis dwingt MKB-metaalbedrijven om kosten gedreven afwegingen te maken. Voor een gezonde toekomst van de sector, is juist een groei van het aantal leerwerkplekken van belang. Door de drempels voor het aantrekken van leerlingen te verlagen, kunnen bestaande leerwerkplekken behouden blijven en een groei van leerwerkplekken worden bereikt. Het blijkt in toenemende mate lastig, om alle nieuwe BBL-leerlingen al bij aanvang van de opleiding onder te brengen. Om weglek van leerlingen en vertraging in de start van de opleiding te voorkomen, kan aan 200 leerlingen, tijdelijk, een alternatieve leerwerkplek worden geboden.
Uitvoering: OOM , betrokken werkgevers en ROC's

Maatregel 2: Praktijkopleiders-offensief

Het verhogen van de kwaliteit van de leer-bedrijven door praktijkopleiders van 750 bedrijven deel te laten nemen aan een drietal specifieke cursussen en / of een coachings-traject de komende twee jaar. De cursussen zijn gericht op de professionaliteit van de praktijk-opleider. Hierbij wordt specifiek aandacht besteed aan de bevordering van contacten tussen ROC's en praktijk-opleiders.

Uitvoering: OOM in samenwerking met derden

Maatregel 3: Jobstart

Via Jobstart worden mensen opgeleid en begeleid naar een functie binnen een metaalbewerkingsbedrijf. Een werkgever kan bij OOM een Jobstart-bijdrage aanvragen. Uit ervaring is gebleken dat zich voor het gebruik van Jobstart vooral kandidaten uit naastgelegen sectoren aanmelden. Zo wordt de intersectorale mobiliteit bevorderd.
Uitvoering: OOM

Maatregel 4: SkillsManager

De OOM SkillsManager is een ontwikkelde internetapplicatie waarbij zowel bedrijven als medewerkers hun kennis en vakmanschap in kaart kunnen brengen. Om de implementatie van de SkillsManager te versterken is verdere ondersteuning in het bedrijf zelf noodzakelijk. Het aanmaken van profielen is eenmalig maar bestendigt het gebruik van het systeem. Daarnaast wordt er gestreefd naar een upgrade van de SkillsManager tot een volwaardig HRM-instrument.
Uitvoering: OOM in samenwerking met derden

Maatregel 5: Ervaring Telt

Tijdens de workshop 'Ervaring Telt' krijgen oudere medewerkers (45 plus) door praktijkgerichte oefeningen en veel ruimte voor uitwisseling van ervaringen, een duidelijk en reëel inzicht in hun kwaliteiten, wensen en mogelijkheden. Het streven is dat 50% van de deelnemers naderhand een cursus gaat volgen. **Uitvoering: OOM in samenwerking met derden**

Maatregel 6: Kennisavonden

Op de kennis-avonden laat OOM werk-nemers kennismaken met de nieuwste technieken in de metaal. Bezoekers kunnen kennis-maken met de nieuwste CNC-technieken, mogelijkheden op het gebied van CAD/CAM, las- en verbindings-technieken, etc. Een werknemer met up-to-date kennis versterkt zo zijn positie op de arbeids-markt.

Uitvoering: OOM in samenwerking met derden

Maatregel 7: Kennis Houvast!

Het doel van deze maatregel is het in kaart brengen welke kennis door het vertrek van sleutelmedewerkers verloren dreigt te gaan en zorg-dragen voor borging van deze kennis binnen het bedrijf. Het resultaat moet zijn dat bedrijven inzicht krijgen in gevolgen van vertrek van werknemers in hun organisatie en ondersteund worden bij het uitvoeren van het plan van aanpak dat voortvloeit uit het stappenplan kennishouvast.

Uitvoering: OOM

Maatregel 8: Experiment voor behoud van medewerkers van failliete bedrijven

In verband met het oplopende aantal faillissementen en met het doel om technisch vakman-schap voor de sector te behouden. In het kort houdt dit in:

- Ondersteuning bij het maken van een CV, portfolio of profiel
- Het aanbieden van een sollicitatietraining
- Onder de aandacht brengen van deze CV's en kandidaten bij bedrijven door sociale partners
- Indien nodig een bedrag beschikbaar stellen van max. €750 (excl. BTW) voor een technische training

Uitvoering: sociale partners in de metaalbewerking. Afhankelijk van het kennisgebied zal OOM de samenwerking zoeken met derden

Maatregel 9: Verkenning intersectorale mobiliteit

De grote verschillen in de Arbeidsmarktontwikkeling tussen sectoren vragen om het wegnemen van belemmeringen bij intersectorale mobiliteit. Het project heeft tot doel om, in samenwerking met technische sectoren, door onderzoek meer inzicht in mobiliteitsstromen en uitwisselbaarheid van functies binnen de technieksector en tussen de technieksector en diverse andere sectoren waar technici werken te verkrijgen. De uitkomsten van het onderzoek moeten de aanzet geven tot het organiseren en bekostigen van concrete omscholingstrajecten. Van de in deze intersectorale samenwerking betrokken fondsen zal een standpunt worden gevraagd over de ondersteuning van intersectorale mobiliteit op basis van dit onderzoek en het daaruit voortvloeiende voorstel. **Uitvoering: OOM in samenwerking met derden**

Contactgegevens, kerncijfers

Hoofdaanvrager

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds van de Metaalbewerking (OOM)

Mevrouw B. Scheuer
b.scheuer@oom.nl
Postbus 15 2390 AA Hazerswoude-dorp

Samenwerkingspartners

Koninklijke Metaalunie, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie

Marktcijfers

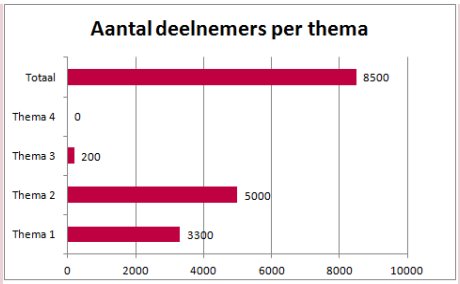
Twee algemene arbeidsmarkt tendensen:

1) Ontgroening en dalende belangstelling voor een loopbaan in de techniek onder jongeren
2) Vergrijzing, en daarmee (op termijn) een versnelde uitstroom van vakkrachten uit de sectoren, ook als de gemiddelde pensioenleeftijd verder stijgt

Daling van het aantal werknemers in de sector Metaalbewerking van 8,1% in de periode 2008 – 2013

In de periode 2008 – 2013 zijn meer dan 31.000 voltijdbanen verloren gegaan (1 op de 10) en verdwenen ruim 600 bedrijven (2,3% van het totaal)

Daling aantal leerlingenplaatsen 2008 – 2013 met 28%



Subsidiale kosten:
€81.537.934
Subsidiebedrag:
€17.267.231
Eigen bijdrage:
€64.270.703

Productie:
Adviestalent in opdracht van het ministerie van SZW

www.adviestalent.nl

Contactpersoon:
Mevr. M. Hoekman
mch@adviestalent.nl

adviestalent