

Sectorplan Metalektro

Doorlooptijd: 2 jaar , 1 september 2014 – 1 september 2016
 Versie: 29 oktober 2014

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Investeren in de instroom, doorstroom en het behoud van (technische) medewerkers

	Thema 1: Arbeidsinstroom en begeleiding jongeren	Thema 2: Scholing	Thema 3: Goed werkgeven en werknemerschap	Thema 4: Stimuleren duurzame inzetbaarheid	Thema 5: Stimuleren van-werk-naar-werk														
	<p>Maatregel 1: 430 extra bbl-leerwerkplekken worden op sectorniveau gerealiseerd</p> <p>Maatregel 2: 13 extra leerwerkplaatsen op hbo-niveau (hbo-duaal) worden voor leerlingen gecreëerd</p>	<p>Maatregel 3: 1 onderzoekspilot wordt uitgevoerd met 50 deelnemers met een arbeidsbeperking. Het doel is het ontwikkelen van beleid en instrumenten voor de gehele sector</p>	<p>Maatregel 4: 1.458 medewerkers volgen één of meer van de aangeboden trainingen ten einde duurzaam inzetbaar te blijven</p> <p>Maatregel 5a: 1 onderzoek wordt verricht naar uitstroom van jonge vaklieden uit de sector Metalektro</p> <p>Maatregel 5b: 10 workshops worden gegeven aan direct leidinggevenden</p>	<p>Maatregel 6: 100 bedrijven krijgen een quickscan, 50 bedrijven (waarvan 25 de quickscan hebben doorlopen) worden ondersteund bij ontwikkel- en implementatietrajecten, 25 bedrijven worden individueel geholpen bij de invoering van een duurzaam inzetbaarheidsinstrument, 1 campagne wordt ontwikkeld om het thema duurzame inzetbaarheid te promoten</p> <p>Maatregel 7: 30 Metalektro-bedrijven krijgen op minimaal één afdeling een WAI pilot project, 1 onderzoek wordt uitgevoerd naar het effect van een persoonlijke inzetbaarheidsscan, 30 workshops worden georganiseerd voor HR en leidinggevenden, 1 communicatieplan wordt uitgevoerd, dat onder andere gericht is op het enthousiasmeren om deel te nemen aan het project</p> <p>Maatregel 8: 30 Metalektro-bedrijven minimaal hebben een pilot project 'andere werkpatronen' opgezet, 5 buddy-bijeenkomsten worden georganiseerd waarin per bijeenkomst gemiddeld 8 bedrijven met gemiddeld 4 werknemers participeren</p> <p>Maatregel 9: 1 project wordt opgezet om tijdig en efficiënt de chronisch zieke werknemer en werkgever in de Metalektro te bereiken</p>	<p>Maatregel 10: 1 onderzoek wordt uitgevoerd naar intersectorale mobiliteit</p> <p>Maatregel 11: 100 recent uitgestroomde werknemers zijn weer ingestroomd in de sector</p> <p>Maatregel 12: 1 onderzoek wordt uitgevoerd naar welke servicepunten nog operationeel zijn, 5 servicepunten Techniek krijgen een update, 3 servicepunten Techniek worden (opnieuw) gestart</p> <p>Maatregel 13: 200 werknemers in de regio, die het bedrijf moeten verlaten, worden naar nieuw werk in de sector of daarbuiten begeleid.</p>														
	<p>Maatregel 1: Realiseren extra leerwerkplaatsen</p> <p>De belangrijkste hoofddoelstellingen van deze maatregel zijn: 1) behoud en groei van het aantal leerplekken in de sector, 2) stimuleren dat ook ten tijde van laagconjunctuur voldoende leerplekken worden opgesteld, 3) stimuleren dat doorstroom plaatsvindt naar hogere opleidingsniveaus. A+O Metalektro biedt vergoeding aan werkgevers die leerwerkplekken voor deelnemers in het mbo creëren.</p> <p>Uitvoering: Stichting A+O Metalektro</p>	<p>Maatregel 3: Bevordering instroom in de Metalektro van mensen met een arbeidsbeperking</p> <p>De doelstelling is het ontwikkelen van beleid en instrumenten die op sectorniveau kunnen worden aangewend voor het laten instromen van mensen in de sector met een arbeidsbeperking. Dit wordt bereikt door het, door middel van onderzoek en het uitvoeren van een pilot, inzichtelijk te maken wat de knelpunten zijn en welke kansen zich voordoen.</p> <p>Centraal staat het opdoen van kennis en ervaring met werven, opleiden en begeleiden van mensen met een beperking. De uitvoering van de pilot en het bijbehorende onderzoek leveren aan het einde van het project concrete informatie en 'best practices' die de basis vormen voor toekomstgericht beleid dat in de gehele sector kan worden toegepast.</p> <p>Uitvoering: Stichting A+O Metalektro</p>	<p>Maatregel 4: Bijscholing gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de Metalektro</p> <p>Het doel is om medewerkers nu en in de toekomst beter inzetbaar te maken en te behouden voor de uitvoering van hun functie. Het trainingsaanbod richt zich op Human Resources en Soft Skills (in brede zin). De thema's zijn: 1) praktijkopleiders/begeleidingstrainingen, 2) vaardigheidstrainingen op het gebied van samenwerken en organiseren, 3) communicatietrainingen, 4) persoonlijke ontwikkeling, 5) vormgeven HR-beleid rondom duurzame inzetbaarheid voor HR-professionals, 6) HR-vaardigheden voor leidinggevenden. De doelgroep zijn 'zittende' medewerkers die een concrete opleidingsvraag hebben, gericht op duurzame inzetbaarheid. Het betreft hier zowel ouderen, technici, ondersteunend personeel als leidinggevenden en HR-functionarissen.</p> <p>Uitvoering: Stichting A+O Metalektro en externe opleidingspartners</p>	<p>Maatregel 5a: Onderzoek vermindering uitstroom jonge vaklieden</p> <p>Het doel is inzicht krijgen in de uitstroomegevens en de factoren die bepalend zijn voor de mogelijk voortijdige uitstroom van jonge vaklieden. Voorbeelden van onderzoeksvragen zijn "hoe groot is de uitstroom van jonge vaklieden uit de Metalektro-sector?"; "Hoe groot is de uitstroom uit de technische sector als geheel (Metalektro en Metaal & Techniek)?"</p> <p>Uitvoering: Nader te bepalen</p>	<p>Maatregel 6: Duurzame inzetbaarheid werknemers</p> <p>1) Uitvoeren van een quickscan gericht op duurzame inzetbaarheid. Het doel is inzicht geven in de stand van zaken van het personeelsbeleid gerelateerd aan duurzame inzetbaarheid. De test is bedoeld voor werkgevers.</p> <p>2) Concrete ondersteuning van bedrijven bij het ontwikkelen van concrete duurzame inzetbaarheidsmaatregelen en -instrumenten. Er worden 3 werkbijeenkomsten georganiseerd waar gewerkt wordt aan het plan van aanpak en de implementatie.</p> <p>3) Op basis van de resultaten van de quickscan worden bedrijven geholpen bij de invoering van een samenhangend, duurzaam inzetbaarheidsinstrument.</p> <p>4) Uitvoeren van een communicatie- en wervingscampagne om het project/thema en het aanbod onder de aandacht te brengen.</p> <p>Uitvoering: Stichting A+O Metalektro, i.s.m. ROM en sociale partners</p>	<p>Maatregel 7: Persoonlijke inzetbaarheids-scan - WAI (Work Ability Index)</p> <p>1) Binnen een afdeling wordt een pilot project WAI gestart. De WAI wordt afgenomen bij een externe partner (bijvoorbeeld Blik op Werk/Werk van Nu). Deze partner begeleidt het proces en verzorgt de terugkoppeling van de resultaten op collectief niveau.</p> <p>2) Er vindt onderzoek plaats naar het effect van een persoonlijke inzetbaarheids-scan bij de verschillende doelgroepen: HR, leidinggevenden en medewerkers.</p> <p>3) HR-leidinggevenden worden getraind om de afdelingsresultaten te gebruiken voor het verbeteren van het functioneren van de afdeling.</p> <p>4) Werving, ondersteunende materialen, beschrijving van resultaten, 'best practices' en deze verspreiden in de sector. De onderzoeksresultaten worden verspreid via een rapportage aan de diverse stakeholders, A+O Nieuws en tijdens regionale bijeenkomsten van A+O.</p> <p>Uitvoering: Stichting A+O Metalektro, i.s.m. ROM en sociale partners</p>	<p>Maatregel 8: Analyse andere werkpatronen</p> <p>1) De pilots richten zich op het concreet begeleiden van bedrijven naar andere werkpatronen door middel van workshops met een projectgroep van werkgever, werknemers en HR door een externe partij.</p> <p>2) Het organiseren en begeleiden van buddy-bijeenkomsten tussen bedrijven waar ervaringen over werkpatronen worden uitgewisseld. Er worden geïnteresseerde bedrijven gevonden binnen regio's van A+O.</p> <p>Uitvoering: Stichting A+O Metalektro</p>	<p>Maatregel 10: Activiteiten ter bevordering van de intersectorale mobiliteit</p> <p>Er wordt een onderzoek uitgevoerd met een advies, dat o.a. inzicht geeft in mobiliteitsstromen binnen de techniek-sector en andere sectoren. Er wordt een eindrapportage voor het bestuur opgesteld en de resultaten en analyse worden binnen de deelnemende sectoren verspreid. Door publicatie is de aanpak voor andere sectoren en bedrijven beschikbaar gemaakt.</p> <p>Uitvoering: Onderzoeks- en adviesorganisatie onder regie van A+O i.s.m. OOM. Andere techniekfondsen leveren input.</p>	<p>Maatregel 12: Servicepunten techniek</p> <p>Het (her)starten van Servicepunten omdat zij een goede verbinding kunnen leggen tussen de branche en de regio als het gaat om van-werk-naar-werk trajecten en het behoud van technici voor technische branches. Er zijn 3 maatregelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Onafhankelijk onderzoek naar de succesfactoren van de operationele servicepunten. 2) Updaten bestaande servicepunten. 3) (Her)start van ten minste drie Servicepunten Techniek, voorzien van reële, kwantitatieve targets. <p>Uitvoering: onderzoeks- en adviesorganisatie onder regie van cao-partijen (via ROM en A+O), Stichting A+O Metalektro</p>										
	<p>Maatregel 2: Realiseren extra leerwerkplaatsen hbo</p> <p>De maatregel start vanaf het schooljaar 2014/2015 en is noodzakelijk om te kunnen voorzien in een toenemende behoefte aan hoger opgeleiden in de Metalektro. De doelgroep zijn personen (focus op jongeren) die willen werken in de Metalektro en hoger opgeleid willen worden. De maatregel wordt op sectorniveau genomen en is derhalve op de gehele sector van toepassing.</p> <p>Uitvoering: Stichting A+O Metalektro</p>	<p>Centraal staat het opdoen van kennis en ervaring met werven, opleiden en begeleiden van mensen met een beperking. De uitvoering van de pilot en het bijbehorende onderzoek leveren aan het einde van het project concrete informatie en 'best practices' die de basis vormen voor toekomstgericht beleid dat in de gehele sector kan worden toegepast.</p> <p>Uitvoering: Stichting A+O Metalektro</p>	<p>Maatregel 5b: Raport aantal proefworkshops direct leidinggevenden jonge vaklieden</p> <p>Centraal staat de vraag hoe bedrijven jonge mensen aan zich kunnen binden en hoe bedrijven deze mensen na 2 jaar nog steeds gemotiveerd kunnen houden. Na afronding is inzicht verkregen in de uitstroomegevens en de factoren die bepalend zijn voor de uitstroom. Daarnaast hebben direct leidinggevenden ervaring en kennis opgedaan.</p> <p>Uitvoering: Nader te bepalen</p>	<p>Maatregel 9: Duurzame inzetbaarheid chronisch zieke werknemers in de sector</p> <p>De maatregel bestaat uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel betreft de inzet van ervaringsdeskundigen bij de ondersteuning van werkgevers en werknemers met een chronische aandoening. Het tweede onderdeel betreft het bijbrengen van alle regionale beschikbare tools en handvatten die vanuit ervaringsdeskundigheid zijn ontwikkeld en het distribueren van deze tools en handvatten.</p> <p>Uitvoering: Stichting A+O Metalektro</p>	<p>Maatregel 11: Versnelde instroom technici</p> <p>Potentiële Metalektro-medewerkers kunnen vanuit een situatie van werkloos/werkzoekend of met ontslag bedreigd, via functiegerichte oriëntatie bij bijscholing instromen op voor dit doel door werkgevers in de Metalektro beschikbaar gestelde vacatures. De deelnemer zal zich binnen het bedrijf bereid moeten tonen om zich verder te bekwaamen en op te laten leiden om een zo hoog mogelijk niveau van vakmanschap te bereiken.</p> <p>Uitvoering: 4 SPT's, waarin het UWV, de onderwijspartners en Stichting A+O Metalektro samenwerken</p>	<p>Maatregel 13: Regionale initiatieven gericht op instroom en van werk naar werk</p> <p>Stichting A+O Metalektro geeft partijen de ruimte voor het aanbieden van regionale deelprojecten gericht op van-werk-naar-werk-activiteiten wordt beoogd werknemers die om welke reden dan ook het bedrijf moeten verlaten, te begeleiden naar ander werk in of buiten de sector.</p> <p>Uitvoering: Stichting A+O Metalektro</p>													
	<p>Hoofdaanvrager</p> <p>Stichting A+O Metalektro Mevrouw A. van Es a.vanes@ao-metalektro.nl</p> <p>Postbus 77 2390 AB Hazerswoude-Dorp</p>	<p>Marktcijfers</p> <p>Ongeveer 159.000 werknemers hebben een baan in de sector Metalektro. Ze zijn werkzaam bij 1050 bedrijven. Dit zijn de bedrijven en werknemers die per 1 april 2013 qua bedrijfsactiviteiten onder de werkingsfeer van de cao's Metalektro vallen.</p> <p>De Metalektro-sector heeft al jaren te maken met verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur. Het CBS becijfert dat alleen al tussen 2009 tot 2011 in Metalektro en Metaalnijverheid samen 4400 voltijdtsbanen verloren gingen.</p> <p>In de Metalektro stijgt de gemiddelde leeftijd van werknemers. Zeven jaar geleden lag het aandeel van jongeren (15-29) en ouderen (50-64) in het personeelsbestand nog dicht bij elkaar. Vijf jaar later waren er bijna twee keer zoveel ouderen als jongeren werkzaam.</p> <p>Tussen 2006 en 2011 is een lichte stijging waarneembaar van het aandeel hoger opgeleiden (hbo en wo). Die is voornamelijk toe te schrijven aan de geleidelijke stijging van het percentage werknemers op hbo-niveau. In dezelfde periode is het aandeel werknemers met een mbo-diploma licht gedaald.</p>	<p>Aantal deelnemers per thema</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Thema</th> <th>Aantal deelnemers</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Thema 1</td> <td>493</td> </tr> <tr> <td>Thema 2</td> <td>1458</td> </tr> <tr> <td>Thema 3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Thema 4</td> <td>160</td> </tr> <tr> <td>Thema 5</td> <td>300</td> </tr> <tr> <td>Totaal</td> <td>2411</td> </tr> </tbody> </table>	Thema	Aantal deelnemers	Thema 1	493	Thema 2	1458	Thema 3	0	Thema 4	160	Thema 5	300	Totaal	2411	<p>Subsidiabele kosten: €19.952.803</p> <p>Subsidiebedrag: € 6.475.973</p> <p>Eigen bijdrage: €13.476.830</p>	<p>Productie: Adviestalent in opdracht van het Ministerie van SZW www.adviestalent.nl</p> <p>Contactpersoon: Mevr. M. Hoekman mch@adviestalent.nl</p>
Thema	Aantal deelnemers																		
Thema 1	493																		
Thema 2	1458																		
Thema 3	0																		
Thema 4	160																		
Thema 5	300																		
Totaal	2411																		