

Sectorplan Mobiliteitsbranche

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

De branche op korte termijn ondersteunen om sterker uit de crisis te komen en daarmee ook al stappen te zetten om de transitie voor de branche voor de lange termijn te faciliteren. Hiermee zorgen sociale partners voor een aantrekkelijke branche met voldoende toekomstmogelijkheden voor medewerkers om zich te kunnen ontwikkelen. Daarmee kan de branche op de langere termijn blijven beschikken over voldoende gemotiveerde en goed opgeleide / gekwalificeerde medewerkers en werkgevers

Thema 1: Leerlingen : aantallen en (vooral) niveau

Thema 2: Duurzame inzetbaarheid

Thema 3: Van werk naar werk, techniek breed

Maatregel 1: 2.900 BBL'ers stromen de sector in

Maatregel 2: 12.500 bijscholingsdagen worden aangeboden aan leerlingen, 1.200 leermeesters worden gecoacht, 1.000 leermeesters worden opgeleid en gecertificeerd, 375 leermeesters worden bijschoold en 1 bijscholingsproduct wordt op peil gebracht

Maatregel 3: 1.000 medewerkers doen mee aan een loopbaanadviesstraject, 260 medewerkers krijgen een grote opleidingsvoucher, 2.600 medewerkers krijgen een kleine opleidingsvoucher, 2.200 medewerkers volgen scholing, 350 medewerkers nemen deel aan EVC-trajecten, 1 verbijzondering EVC-trajecten

Maatregel 4: 1.000 begeleidingstrajecten voor werkgevers en medewerkers

Maatregel 5: 875 medewerkers worden begeleid naar ander werk in de eigen branche danwel in een andere technische branche

Maatregel 1: Stimuleren instroom van lange medewerkers

Om de noodzakelijke groei van de instroom van BBL'ers te realiseren, wordt het in dienst nemen van een BBL'er aantrekkelijker gemaakt door het instellen van een loonkostensubsidie voor BBL'ers.

Uitvoering: externe adviseurs

Maatregel 2: Bijscholing leerlingen en ondersteuning leermeesters

Er wordt steeds meer gevraagd van medewerkers in de mobiliteitsbranche. Om leerlingen zo goed mogelijk op de toekomst voor te bereiden, wordt zowel aan leerlingen zelf als aan leermeesters bijscholing aangeboden. De ene leerling zal meer bijscholing afnemen; de andere helemaal geen. Al naar gelang diens individuele behoefte en de behoefte van het leerbedrijf. Ten tweede hebben sociale partners besloten dat leermeesters alleen erkend kunnen worden als zij een training hebben gevolgd. Om het aantal en de kwaliteit van de leermeesters op peil te houden, willen sociale partners deze training ondersteunen. De ervaring leert dat er jaarlijks circa 500 nieuwe leermeesters nodig zijn om het totaal aantal op peil te houden.

Na de initiële training is er echter nog geen bijscholingscursus voor leermeesters om hun vaardigheden op peil te houden. Sociale partners willen deze training nu opzetten en het gebruik ervan stimuleren onder leermeesters. Tenslotte bestaat er een ondersteuningsproduct voor leermeesters om hen te ondersteunen bij het begeleiden van leerlingen. Sociale partners willen het gebruik van dit product stimuleren en weer op peil brengen tot het niveau waar het voorheen stond: 600 coachingstrajecten per jaar.

Uitvoering: externe adviseurs en scholingsinstelling

Maatregel 3: Scholing

Om de doelstellingen van scholing en eigen initiatief in duurzame inzetbaarheid te ondersteunen, willen sociale partners een aantal nieuwe activiteiten opzetten:

- Ondersteuning door consulents duurzame inzetbaarheid, die medewerkers en bedrijven begeleiden in het uitzetten van een koers naar de toekomst.
- Vouchers die medewerkers zelf kunnen inzetten voor het bevorderen van hun eigen duurzame inzetbaarheid. De kleine vouchers zijn bestemd voor medewerkers van 40 jaar en ouder. De grote vouchers zijn bestemd om in te zetten voor medewerkers die een loopbaantraject hebben doorlopen met een consulent duurzame inzetbaarheid.
- Scholing op specifieke thema's die momenteel belangrijk zijn in de branche, zoals op het gebied van gastheerschap.
- De ontwikkeling van een branchestandaard voor EVC voor tweewielerbedrijven.
- Tenslotte willen sociale partners het gebruik van EVC stimuleren.

Uitvoering: externe adviseurs en scholingsinstellingen

Maatregel 4: Vitaliteitsloket

Vanuit de branche komen jaarlijks vele honderden complexe vragen over langdurig verzuim in relatie tot CAO, brancheverzekeringen, pensioen en arbeidsrecht. Sociale partners willen via een webportal de verschillende deelgebieden in de beantwoording inzichtelijk maken. Daarbij hoort een brug slaan naar duurzame inzetbaarheid en preventie, zoals paritair ontwikkelde arboproducten (bijv. de arbocatalogus). De adviseurs verzorgen tevens presentaties en participeren op beurzen en bij congressen van sociale partners. Sociale partners willen dat alle werknemers met veilig en gezond werken hun pensioendatum kunnen halen en dat (voor bestaande en toekomstige werknemers) werken in de mobiliteitsbranche een goed imago heeft. Vitaal blijven tot aan de pensioengerechtigde leeftijd is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, waarbij het essentieel is dat zij over de juiste kennis beschikken. Het terugdringen van het gemiddelde ziekteverzuim percentage, de verzuimduur en instroom in de Wia, is daarbij voor het arbeidsmarkt doel van groot belang.

Uitvoering: externe adviseurs

Maatregel 5: Van werk naar werk, techniek breed

Het afgelopen jaar is het aantal faillissementen fors toegenomen. Daarnaast is er een duidelijke afname te zien van het aantal medewerkers in de branche. Sociale partners willen goed opgeleide technici graag voor de techniek behouden, hetzij in de mobiliteitsbranche, hetzij in andere technische branches. Vandaar dat medewerkers die met ontslag of met bedrijfsluiting bedreigd worden, worden begeleid naar ander werk in de eigen danwel andere technische branches. Er wordt aansluiting gezocht bij de regionale servicepunten techniek van het Techniekpact. Tevens leggen sociale partners verbinding met O&O-fondsen in andere technische sectoren ten behoeve van herplaatsing van vakkrachten in de techniek. Met de inzet van deze netwerken van sociale partners en de verbinding tussen kennis over arbeidsmarkt en opleidingen in de technische sectoren wordt de bemiddeling van technici verbeterd.

Uitvoering: externe adviseurs

Hoofdaanvrager

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (OOMT)
Mevr. B. Berndsen
B.Berndsen@bedrijfsraad.nl
Postbus 491, 3990 GG Houten
030 – 6354019

Samenwerkingspartners

FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie, BOVAG, Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (OOMT)

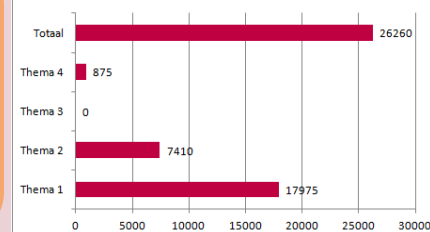
Marktcijfers

Daling werkgelegenheid: in 2008 waren ongeveer 85.000 medewerkers werkzaam in de branche, op 31 maart 2013 was dit gedaald tot minder dan 77.000 medewerkers.
NB: de huidige daling vindt vooral plaats in de deelbranche personenauto'sbedrijven, -5.000 medewerkers tussen 2011 en 2013.

Daling instroom jongeren tot 25 jaar: van 4.822 naar 3.760 in 2012. Dit is een verschil van -22%.

De gemiddelde leeftijd in de branche neemt toe: van 35,6 in 2002 naar 37,6 in 2012.

Aantal deelnemers per thema



Subsidiale kosten:
€ 20.484.578
Subsidiebedrag:
€ 10.242.289
Eigen bijdrage:
€ 10.242.289

Productie:
Adviestalent in opdracht van het ministerie van
www.adviestalent.nl
Contactpersoon:
Mevr. M. Houtman
m.houtman@adviestalent.nl