

# Sectorplan Procesindustrie

Doorlooptijd: 2 jaar  
februari 2014 – februari 2016

Missie

**Naar een werkende arbeidsmarkt:  
crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid**

Sectorale ambitie

Tegengaan van verwachte tekorten op de arbeidsmarkt door het bevorderen van instroom en verbeteren van duurzame inzetbaarheid van vakmensen in de procesindustrie

Richtinggevende doelen

Thema 1: Bevorderen van instroom van vakmensen in de procesindustrie

Thema 2: Verbeteren duurzame inzetbaarheid vakmensen

SMART doelen

**Maatregel 1:** 300 bemiddelingstrajecten voor met ontslag bedreigde werkloze werknemers in de technische sector met prioriteit voor mensen van ouder dan 50 jaar; 100 intersectorale transitie

**Maatregel 2:** 300 werkloze jongeren tot 27 jaar werven en selecteren waarvan 200 jongeren worden opgeleid tot (allround) operator (crebo erkend diploma) inclusief baangarantie

**Maatregel 3:** 1.000 bezoeken aan (leer-) bedrijven door Kenniscentrum PMLF; 200 studenten op stageplaatsen

**Maatregel 4:** 750 extra BBL-trajecten op niveau 1 t/m 4 met prioriteit voor mensen van ouder dan 50 jaar

**Maatregel 5:** 15 quickscans bedrijfsadvies; 25 ontwikkelde competentiepaspoorten voor medewerkers van sociale werkplaatsen (SW); waar mogelijk detachering vanuit SW; rapportage en publicatie van best practices

**Maatregel 6:** 1.000 scholingstrajecten voor vakpersoneel van bedrijven met prioriteit voor mensen van ouder dan 50 jaar

**Maatregel 7:** ontwikkelde methodiek en instrumentarium Loopbaancheck; 200 uitgevoerde Loopbaanchecks waarvan tenminste 100 bij vakmensen van ouder dan 40 jaar

**Maatregel 8:** 15 bedrijven in de sector hebben de 1e fase van de pilot methodiek duurzame inzetbaarheid doorlopen; 5 bedrijven doorlopen ook fase 2 t/m 5

**Maatregel 9:** 1.500 gezondheidschecks en effectmeting met prioriteit voor vakmensen van ouder dan 50

Operationalisatie

### Maatregel 1: (inter-)sectorale bemiddeling van werk naar werk "Techniek Doet"

Potentiële zij-instromers uit brede technische sectoren koppelen aan banen met "Techniek Doet", met prioriteit voor mensen van ouder dan 50 met specifieke arbeidsmarktproblematiek.

1. Benaderen bedrijven om vacatures uit te vragen
2. In beeld krijgen interne doorstroom en vrijkomende functies aan onderkant
3. Invoer vacatures in systeem Toegang tot Techniek
4. Gesprek met kandidaten
5. Invoer competenties kandidaten in systeem Toegang tot Techniek
6. Matchen vraag en aanbod
7. Overleg over eventuele scholing

**Uitvoering:** PMLF, UWV en specifieke regionale projecten en partners

### Maatregel 2: Versneld opleiden van werkloze jongeren met baangarantie

Opleiding bestaat uit een theoretisch deel van 25 weken en een stage van 15 weken. Bij succesvolle afronding van het gehele traject (theorie en praktijk) zijn de jongeren in bezit van een crebo-erkend operator diploma niveau 2 of 3 en ontvangen ze een jaarcontract bij de detacheerder, het bedrijf waar ze het praktijkdeel hebben gevolgd of een ander bedrijf in de procesindustrie dat de deelnemer in dienst wil nemen. De werkgever ontvangt gedeeltelijke subsidie voor de loonkosten.

**Uitvoering:** Opleiders en detacheerders met kennis van technische sectoren, UWV, OVP

### Maatregel 3: Creëren extra stageplekken

Consultants van Kenniscentrum PMLF voeren 1000 acquisitie bezoeken uit bij bedrijven teneinde hen te motiveren (weer) actief te worden of extra stageplekken ter beschikking te stellen.

**Uitvoering:** Kenniscentrum PMLF

### Maatregel 6: Toekomstgerichte (op)scholing voor medewerkers in het MKB

Subsidie op opleidingskosten voor 1.000 scholingstrajecten, waarvan 500 via de derde leerer en 500 brancheopleidingen.

**Uitvoering:** OVP, publieke en private opleiders

### Maatregel 7: Loopbaancheck

Ontwikkelen van methodiek en instrumentarium voor een loopbaancheck gericht op duurzame inzetbaarheid van individuele werknemers. De Loopbaancheck wordt in een pilot met 200 werknemers uitgevoerd en getest. Werknemers krijgen inzicht in hun eigen inzetbaarheid en worden zich bewust van mogelijke stappen om die te verbeteren.

**Uitvoering:** OVP

### Maatregel 4: Creëren extra leerwerkplaatsen (BBL-trajecten)

Subsidierегeling om bedrijven te stimuleren te investeren in het opleiden van nieuw personeel. Werkgevers ontvangen gedeeltelijke subsidie op loonkosten om BBL-leerlingen in dienst te nemen en op te leiden.

**Uitvoering:** Publieke en private opleiders, bedrijven, OVP

### Maatregel 5: Bevorderen instroom medewerkers sociale werkvoorziening in procesindustrie

1. Doorontwikkelen en uitvoeren van quickscans bij bedrijven om mogelijkheden voor mensen met arbeidsbeperking inzichtelijk te maken
2. Ontwikkelen en toetsen van competentiepaspoort voor medewerkers Sociale Werkvoorziening (SW) om hun mogelijkheden inzichtelijk te maken
3. Indien mogelijk detacheren van SW-medewerkers in procesindustrie
4. Rapportage en publicatie van best practices, do's en don't's delen met de sector

**Uitvoering:** SBGM, PMLF/OVP

### Maatregel 8: Experiment methodiek duurzame inzetbaarheid

Methodiek voor het versterken van duurzame inzetbaarheid in de industrie bij bedrijven in vijf fasen.

1. Probleemsignalerend onderzoek
2. Opzetten van werkgroepsgesprekken voor onderbouwde diagnose
3. Zoeken naar oplossingsrichtingen en mogelijkheden
4. Procesoperator maakt keuze uit mogelijkheden en wordt actief ondersteund
5. Na doorlopen van cyclus wordt proces geëvalueerd met alle betrokkenen

**Uitvoering:** experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid

### Maatregel 9: Gezondheidscheck

Gezondheidscheck bestaande uit een aantal fysieke tests, tests voor mentale gezondheid, bewegen, roken, voeding en ontspanning. Medewerkers krijgen inzicht in eigen gezondheid en advies om die te verbeteren. Er wordt een effectmeting ontwikkeld en uitgevoerd om te meten of de gezondheidscheck heeft geresulteerd in een groter bewustzijn bij de werknemer.

**Uitvoering:** door bedrijven/ werknemers te kiezen experts, OVP

Contactgegevens, kerncijfers

#### Hoofdaanvrager

Kenniscentrum PMLF  
Anique Dullens (manager)  
Postbus 24090  
2490 AB Den Haag  
Uitvoering door OVP:  
www.ovp.nl  
info@sectorplanprocesindustrie.nl

#### Samenwerkingspartners

Kenniscentrum PMLF, Opleidingsfonds OVP, BEPRO, VNCI, FNV Bondgenoten, AWWN, CNV Vakmensen

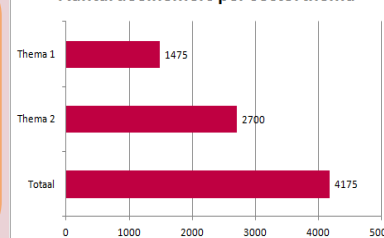
#### Marktcijfers

In de procesindustrie werken ca. 300.000 mensen, waarvan ruim 145.000 vakmedewerkers. Zij werken bij ca. 4.000 bedrijven, waarvan ruim 85% tot het MKB behoort.

Veruit de grootste vraag naar medewerkers ligt op MBO niveau; tot 2020 zijn er jaarlijks 3.453 medewerkers nodig en wordt er een jaarlijks tekort van 2205 chemisch en procestechnische vakmensen (waarvan 900 operators) verwacht. Hieraan wordt 63% veroorzaakt door uitstroom en vervanging van onder andere gepensioneerde werknemers.

Als gevolg van vergrijzing en geringe arbeidsmobiliteit is de gemiddelde leeftijd in de sector hoog (42,6 jaar). Maar 7% van de vakmedewerkers in de sector is jonger dan 27 jaar, 66% is ouder dan 40. De eisen die aan kennis en competenties van medewerkers worden gesteld veranderen, waardoor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in het geding komt.

#### Aantal deelnemers per sectorthema



Subsidiale kosten:  
€ 34.029.857

Subsidiebedrag:  
€ 10.113.728

Eigen bijdrage bedrijven, OVP, SBGM:  
€ 23.916.129

Productie:  
Adiestalent in opdracht van het ministerie van SZW  
www.adiestalent.nl  
Contactpersoon:  
Meer S. Willems  
t.w@adiestalent.nl