

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Met dit sectorplan beogen sociale partners de (werking van de sectorale) arbeidsmarkt te stimuleren met maatregelen gericht op het zoveel als mogelijk voorkomen van werkloosheid, het vergroten van duurzame inzetbaarheid van zittende medewerkers en verdergaande professionalisering van het loopbaanbeleid.

| Thema 1: Stimuleren van werk naar werk | Thema 2: Scholing | Thema 3: Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid | | | |
|--|---|---|---|--|---|
| <p>Maatregel 1: 1 mobiliteitscentrum wordt opgezet en ingericht voor de publieke omroep om de blijvende afname van werkgelegenheid aan te pakken</p> <p>Maatregel 2: 200 boventalig geworden medewerkers die werkzaam waren bij de landelijke en regionale omroep worden succesvol uit de sector geplaatst</p> | <p>Maatregel 3: 1 programma voor permanente educatie wordt ontwikkeld voor de publieke omroep met doorlopende leerlijnen voor alle medewerkers</p> <p>Maatregel 4: 1.000 medewerkers nemen deel aan 4.530 scholingstrajecten die worden opgezet ter vergroting van de (interne) mobiliteit / flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers van de publieke omroep in de eigen sector</p> | <p>Maatregel 5: 1 loopbaanbeleid wordt op centraal niveau ontwikkeld en geïmplementeerd voor alle medewerkers van de publieke sector</p> <p>Maatregel 6: 26 omroeporganisaties krijgen een adviestraject voor de implementatie van het nieuwe loopbaanbeleid</p> | | | |
| <p>Maatregel 1: Ontwikkeling mobiliteitscentrum</p> <p>Binnen deze activiteit wordt een mobiliteitscentrum opgezet voor de publieke omroep. Daarbij wordt naar samenwerking gezocht met de 'Media Werkplaats Hilversum'. Het mobiliteitscentrum is additioneel ten opzichte van 'Werkwijzer'. Uit het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid komt naar voren dat er naast digitale ondersteuning behoefte is aan een fysieke 'ontmoetingsplek'. Voor de regionale publieke omroepen zal waar nodig worden voorzien in ambulante ondersteuning. Het mobiliteitsbureau wordt beminst door 1 persoon voor gemiddeld 2 dagen per week die bij samenwerking 'kantoor houdt' bij Media Werkplaats Hilversum. De digitale werkwijzer wordt aangepast.</p> <p>Uitvoering: interne of externe medewerker, aan te wijzen door het AWO fonds</p> | <p>Maatregel 2: Scholing gericht op intersectorale mobiliteit</p> <p>De doelgroep van deze maatregel is zowel mensen in overhead-functies als direct personeel. Het mobiliteitscentrum verricht activiteiten voor al die medewerkers van de publieke omroep die boventalig zijn / worden verklaard. Samen met de boventalige medewerkers wordt gekeken naar hun interesses, kansen en mogelijkheden en wordt een trajectplan opgesteld. Hiervan kan een EVC-traject, scholing en externe begeleiding deel uitmaken. De activiteiten hebben als duurzaam effect dat 200 medewerkers in het kader van hun van-werk-naar-werk-traject adequaat zijn opgeleid / omgeschoold en daardoor beter inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.</p> <p>Uitvoering: er wordt door het AWO-fonds een offerteprocedure gestart om enkele outplacementbureaus te committeren als partner van de publieke omroep.</p> | <p>Maatregel 3: Ontwikkelen van een programma voor permanente educatie</p> <p>Het scholingsprogramma voor permanente educatie bestaat uit verschillende opleidingsmodules (opleidingen, workshops, training, cursussen) voor alle functie-categorieën. Het programma dient te voorzien in mogelijkheden tot verdieping én tot verbreding waar- bij het ook mogelijk is om voor een andere functie te worden omge- schoold. Het ideaalbeeld is een opleidingsprogramma waarbij zittende medewerkers én nieuwe instromers hun eigen leer- en ontwikkelroutes kunnen uitstip- pelen op basis van het programma (loopbaanplanning) met tegel- ijkertijd alle mogelijkheden tot alternatieve leer- en ontwikkel- routes die als gevolg van technolo- gische en/of organisatorische veranderingen moeten worden doorlopen.</p> <p>Uitvoering: werkgroep van HRM-managers van minimaal 2 lande- lijke omroepen, een vertegenwoor- diging vanuit ROOS, minimaal 1 regionale omroep én de NPO.</p> | <p>Maatregel 4: Scholing gericht op mobiliteit en duurzame inzetbaarheid</p> <p>Het programma voor permanente educatie gaat bestaan uit verschillende opleidingsmodules voor alle functie-categorieën. Medewerkers dienen – afhankelijk van hun functie – een minimaal aantal scholingspunten te behalen. Dit doen ze in overleg met hun werkgever. Het aantal behaalde PE-punten wordt geregistreerd. Opleidingsmodules omvatten onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nieuwe technieken zoals mojo, camjo, fotocamera in combinatie met journalistiek en programma maken Technische vaardigheden voor internet Omzetten van feiten en data in eigen nieuws / programma en verhalen Promotie en marketing <p>Uitvoering: via een offerteprocedure wordt een aantal trainings- en opleidingsbureaus gevraagd om onderdelen van het programma uit te voeren</p> | <p>Maatregel 5: Ontwikkelen toekomstbestendig loopbaanbeleid</p> <p>Om een leven lang leren mogelijk te maken, is het noodzakelijk om professioneel loopbaanbeleid te (laten) ontwikkelen. Het beleid omvat de volgende elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Medewerkers stellen jaarlijks een persoonlijk ontwik- kelingsplan (POP) op. Een jaarlijkse cyclus met functioneringsgesprekken en beoordelingen Een systeem van registratie waarin de prestaties van medewerkers worden vastgelegd Werkstaten wordt als digitaal platform doorontwikkeld waarop medewerkers met een 'log- in' hun POP kunnen raadplegen/vullen/download- en en kunnen doorsturen Het loopbaanbeleid wordt landelijk geformuleerd en per omroep op maat uitgewerkt <p>Uitvoering: een extern bureau en de werkgroep zoals genoemd in maatregel 3</p> | <p>Maatregel 6: Implementatie loopbaanbeleid</p> <p>Alle 26 omroeporganisaties worden eenmalig door een extern bureau / deskundige begeleid bij de implementatie van het nieuwe loopbaanbeleid. Naar verwachting zullen er per omroeporganisatie 2 dagen nodig zijn om het loopbaanbeleid geïmplementeerd te krijgen. Deze activiteit heeft een duurzame doorwerking bij omroeporganisaties: beter toegeruste HR-functiearrissen, structureel kwalitatief betere loopbaanbegeleiding én structurele aandacht voor loopbaanontwikkeling en meer toekomstperspectief op de arbeidsmarkt voor medewerkers.</p> <p>Uitvoering: een extern(e) deskundige / bureau wordt gevraagd om hieraan op bedrijfsniveau uitvoering te geven. Een medewerker van de NPO zal eveneens steeds betrokken zijn.</p> |

Hoofdanvrager

Stichting Arbeidsmarkt, Werkgelegenheid en Opleidingsfonds voor de Omroep (AWO-fonds)

Mevr. A. Horden
 Sumatralaan 45
 1217 GP Hilversum
 Alie.Horden@omroep.nl

Samenwerkingspartners

CNV Dienstenbond, FNV Kunsten, Informatie en Media, Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), Stichting Nederlandse Publieke Omroep (NPO), Stichting Regionale Omroep Overleg en Samenwerking (ROOS)

Marktcijfers

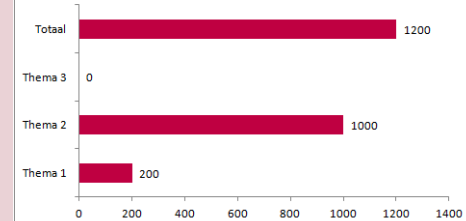
In 2013 werkten er 5.415 mensen in de sector.

Blijvende afname werkgelegenheid: door de bezuinigingen op de publieke omroep zullen de komende twee jaar 200 werknemers hun baan verliezen, dit is circa 3,5% van het totaal aantal medewerkers.

Onzekerheid over duurzame inzetbaarheid medewerkers door voortschrijdende technologische ontwikkelingen: bestaande functies worden steeds meer geïntegreerd tot één nieuwe functie. 42% van het omroep personeel heeft behoefte aan scholing om zijn / haar functie beter uit te oefenen.

Beperkte aandacht voor adequaat loopbaanbeleid: 45% van de werknemers maakt op dit moment gebruik van huidige loopbaanvoorzieningen.

Aantal deelnemers per thema



Subsidiale kosten:
 €2.373.289
Subsidiebedrag:
 €1.186.644
Eigen bijdrage:
 €1.186.645

Productie:
 Adviestraject in opdracht van het ministerie van SZW
 www.adviestraject.nl
 Contactpersoon:
 Mevr. M. Hoekman
 mch.1@adviestraject.nl