

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

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

Het bewerkstelligen, stimuleren en behouden van een duurzaam inzetbaar en vitaal personeelsbestand in de Timmerindustrie

	Thema 1: Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren			Thema 2: Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid						
	<b>Maatregel 1:</b> 212 extra BBL-leer-werkplekken worden gerealiseerd bovenop de reguliere 88 BBL-plaatsen.	<b>Maatregel 2:</b> 5 bedrijven nemen deel aan een pilot Duurzame Inzetbaarheid.	<b>Maatregel 3:</b> 400 medewerkers ontvangen loopbaanadvies (een zgn. 'loopbaan APK') in het kader van de pilots Duurzame Inzetbaarheid.	<b>Maatregel 4:</b> 3.724 medewerkers krijgen algemene scholing gericht op behoud van de eigen functie of het verkrijgen van een andere functie.	<b>Maatregel 5:</b> 40 medewerkers volgen een EVC traject gericht op behoud van de eigen functie of het verkrijgen van een andere functie.	<b>Maatregel 6:</b> 200 bedrijven ontvangen een nulmeting ter ondersteuning van het arbobeleid.				
	<b>Maatregel 1: Instroom extra BBL-ers.</b>  Om aan een deel van de toekomstige personele vraag te kunnen voldoen, worden 212 extra leer-werkplekken gerealiseerd bovenop de reguliere 88 BBL-plaatsen. Met deze maatregel wordt tevens bijgedragen aan de noodzakelijke verjonging van het personeelsbestand van de Timmerindustrie. Als onderdeel van het wervingstraject van de 212 leer-werkplekken bij bedrijven, wordt door de Stichting Houtcirkel bij de start van het dienstverband begeleiding geboden aan werkgever en werknemer om vroegtijdige uitval te voorkomen. De betrokkene(n) van de Stichting Houtcirkel onderhouden het contact met de leermeesters binnen de bedrijven. Bij problemen kan de werkgever terugvallen op de Stichting Houtcirkel.  <b>Uitvoering: Leden Stichting Houtcirkel (SWV)</b>	<b>Maatregel 2: Pilots Duurzame Inzetbaarheid.</b>  Sociale partners binnen de Timmerindustrie streven ernaar duurzaam en verantwoord werken en ondernemen te stimuleren. In 2013 heeft de sector dehalve een aantal pilots in het kader van Duurzame Inzetbaarheid uitgevoerd, waarbij instrumenten als het 'Loopbaan-APK' en de 'vragenlijst Duurzame Inzetbaarheid' zijn ontwikkeld. Bij vijf aanvullende pilots Duurzame Inzetbaarheid worden deze instrumenten geïmplementeerd in de organisatie. De pilots leiden vervolgens tot <i>best practices</i> voor de sociale partners en tot stuurinformatie voor toekomstig beleid.  <b>Uitvoering: Matchcare</b>	<b>Maatregel 3: Loopbaan-APK.</b>  In het kader van de vijf pilots Duurzame Inzetbaarheid (Maatregel 2) ontvangen 400 medewerkers loopbaanadvies in de vorm van het 'Loopbaan-APK'. Het Loopbaan-APK is een <i>self-assessment</i> voor medewerkers in de Timmerindustrie die stilstaan bij hun loopbaanontwikkeling en is gericht op het inventariseren van persoonlijke opvattingen over een aantal aspecten die in werkeverband een rol spelen. Het Loopbaan-APK is online beschikbaar en resulteert in een persoonlijk rapport. Middels het Loopbaan-APK kan inzicht worden verkregen in welke aspecten aandacht behoeven teneinde de duurzame inzetbaarheid van de desbetreffende medewerker te vergroten.  <b>Uitvoering: Matchcare</b>	<b>Maatregel 4: Sluitend scholingsaanbod.</b>  Sociale partners in de Timmerindustrie beogen de deelname aan algemene scholing voor werknemers te stimuleren. Het algemene scholingsaanbod heeft tot doel de eigen functie te behouden (d.w.z. toekomst-gerichte scholing, als bijdrage aan duurzame inzetbaarheid) of een andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf te verkrijgen. De maatregel is van toepassing op zowel individuele werknemers (die vallen onder de CAO voor de Timmerindustrie) als bedrijven die via een bedrijfsopleidingsplan invulling willen geven aan o.a. het behoud van werkgelegenheid en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.  <b>Uitvoering: Leden Stichting Houtcirkel (SWV), Matchcare, Censor "Voor de verandering" en overige aanbieders</b>	<b>Maatregel 5: EVC traject.</b>  Gedurende twee jaar volgen 40 medewerkers een Erkennen van Verworven Competenties (EVC) traject. Niet als de algemene scholing, zijn de EVC trajecten gericht op het behoud van de eigen functie, dan wel het verkrijgen van een andere functie binnen of buiten het bedrijf. Door gebruik te maken van de EVC procedure wordt aansluiting gevonden tussen de bij de deelnemer aanwezige kennis en ervaring en de scholingsbehoefte van de deelnemer voor een bepaalde functie.  <b>Uitvoering: Leden Stichting Houtcirkel (SWV), Matchcare, Censor "Voor de verandering" en overige aanbieders</b>	<b>Maatregel 6: Ondersteuning Arbobeleid</b>  Bij 200 bedrijven in de Timmerindustrie vindt een nulmeting van het arbobeleid plaats. Dit heeft tot doel werkgever en werknemers inzicht te geven in de stand van zaken en knelpunten binnen de organisatie ten aanzien van arbobeleid en aanverwante zaken als (ziekte)verzuim en veiligheid. De nulmetingen bestaan uit een bedrijfsbezoek, een interview met de werkgever, interviews met werknemers, een werkplekanalyse, een rapportage en een advies inclusief een plan van aanpak.  <b>Uitvoering: Change Management i.e.m. Leden Stichting Houtcirkel (SWV)</b>				
	<b>Hoofdaanvrager</b>  Stichting Scholings- en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie Postbus 24 1400 AA Bussum  Dhr. D. Teerling d.teerling@sswt.nl	<b>Marktcijfers</b>  De sector Timmerindustrie bestaat uit circa 235 bedrijven, verdeeld over 5 productiegroepen. Het totale aantal werknemers in de timmerindustrie bedroeg op 1 mei 2014 7.327 werknemers. Bedrijven in de productiegroep 'houten kozijnen, ramen en deuren' verzorgen meer dan de helft van de totale werkgelegenheid in de sector.  In economisch opzicht is de Timmerindustrie in grote mate afhankelijk van de bouw. In de afgelopen jaren heeft dit geleid tot een grote krimp van het personeelsbestand. Sinds 2007 raakte de Timmerindustrie zo'n 10% van haar bedrijvigheid en 36,4% van haar werkgelegenheid kwijt.  Momenteel neemt het aantal werknemers in de Timmerindustrie weer toe. In de periode 2014-2018 wordt een uitbreidingsvraag van circa 2.400 medewerkers verwacht.  De sector wordt gekenmerkt door Midden- en Kleinbedrijven (MKB). Maar liefst 7 op de 10 bedrijven telt minder dan 10 werknemers. Slechts 10% van het totaal aantal bedrijven heeft meer dan 25 werknemers in dienst.  Het personeelsbestand van bedrijven in de Timmerindustrie bestaat gemiddeld voor zo'n 10% uit externe arbeidskrachten. Zij vormen de zogenaamde 'flexibele schil'.	<b>Aantal deelnemers per thema</b> <table border="1"> <tr> <td>Thema 1</td> <td>212</td> </tr> <tr> <td>Thema 2</td> <td>4164</td> </tr> <tr> <td>Totaal</td> <td>4376</td> </tr> </table>	Thema 1	212	Thema 2	4164	Totaal	4376	<b>Subsidiale kosten:</b> €7.533.042 <b>Subsidiebedrag:</b> 2.852.696 <b>Eigen bijdrage:</b> €4.680.346
Thema 1	212									
Thema 2	4164									
Totaal	4376									
	<b>Samenwerkingspartners</b>  <i>Samenwerkingsverband Sectorplan Timmerindustrie:</i> Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie CNV Vakmensen FNV Bouw Stichting Scholings- en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie	<b>Productie:</b> Adviesraam in opdracht van het ministerie van SZW  www.adviesraam.nl  <b>Contactpersoon:</b> Mevr. E. van der Spil esp@adviesraam.nl								