

## **Producten B**

Een sectoraal beleidsplan met concrete doelstellingen en de haalbaarheid daarvan

Inhoudsopgave:

- Beleidsplan ESF v6
- ESF Cursustraject Ondernemerschap
- Uitwerking Beleidsplan tot aanvraag Sectorplan

## Beleidsplan in het kader van ESF

Basis van de analyse: vragen waarop willen we antwoord op kunnen geven:

### A. Personeelstekorten:

1. Wat is de aard en omvang van de personeelstekorten in diverse branches?
2. In welke branches binnen de sector specialistisch vakmanschap zijn juist overschotten?
3. onderzoek waarom er ook sprake is van verloop om andere reden dan vergrijzing/pensionering in de sector en welke oplossingen er eventueel zijn om de duurzame inzetbaarheid van alle werkenden in de sector te stimuleren. (Cursorisch aanbod DHTA)

### B. Kennisachterstanden ondernemerschap en nieuwe technieken

- a. Vakkennis:
  1. In welke mate en waar (functie niveau) is in de sector een gebrek aan kennis en vaardigheden op het gebied van "nieuwe" technieken (welke technieken)
  2. wat is de aard van dit gebrek: hoe bedreigt dit de employability van de werkenden in de sector?
  3. Wat zijn mogelijkheden zijn er om dit probleem op te lossen
- b. Ondernemerschap:
  1. In welke mate en waar (functie niveau) is in de sector een gebrek aan kennis en vaardigheden op het gebied van op het gebied van ondernemerschap als ondernemersvaardigheden zoals marketing, proactiviteit mbt moderne communicatietechnologie zoals online klantcontact
  2. wat is de aard van dit gebrek: hoe bedreigt dit de employability van de werkenden in de sector?
  3. Wat zijn mogelijkheden zijn er om dit probleem op te lossen

Bronnen die gebruikt zijn:

### A. De personeelstekorten

- Arbeidsmarkt analyse gezondheidstechnische beroepen: doorstroom en branche onderzoeken arbeidsmarkt
- Rapporten van de SER, SCP, HBA, UWV, SOS
- Gemaakte Analyse door brancheteams in interviews met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven
- 

### B. Kennisachterstanden ondernemerschap en nieuwe technieken

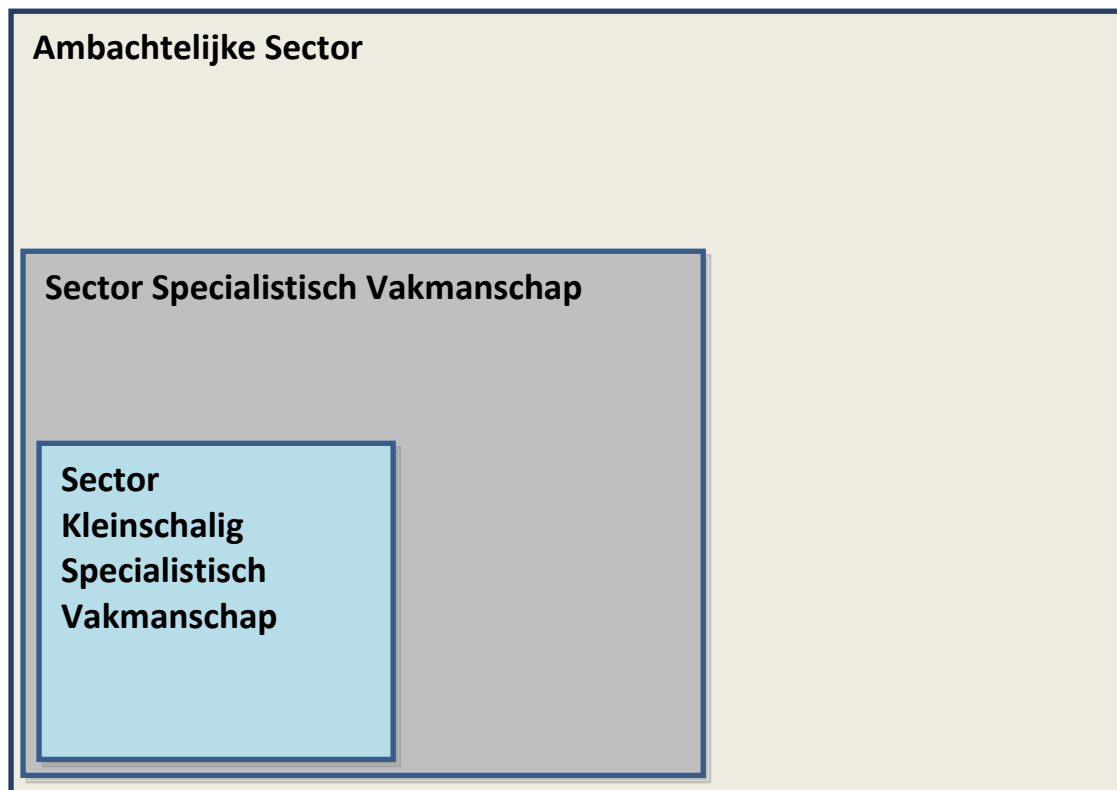
- a. Vakkennis:
  - Uitgevoerd onderzoek naar toepassing innovatie en technologie Tom Verheyen
  - SOS
  - Informatie uit interviews met vertegenwoordigers bedrijfsleven en ervaringen van de DHTA
- b. Ondernemerschap:
  - Onderzoek ondernemerschap groepje intern

Dit beleidsplan richt zich op het oplossen van A: personeelstekorten en B Kennisachterstand op vakkennis verkleinen. Het professionaliseren van ondernemerschap wordt beschreven in een separaat plan.

## Arbeidsmarktanalyse

Bij het opstellen van een arbeidsmarktanalyse voor het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap is het nodig om te starten met een goede definiëring van de indelingen en begrippen. Het *kleinschalig* specialistisch vakmanschap waar dit plan zich op richt, vormt een onderdeel van het groter geheel van beroepen in het specialistisch vakmanschap. Dat vormt op zich weer een onderdeel van het deel van de economie dat wordt aangeduid als “het ambacht”, of “de ambachtelijke sector”.

We kunnen dit als volgt in beeld brengen:



Bij het opstellen van een arbeidsmarktanalyse moet rekening worden gehouden met drie belangrijke observaties:

- De definities in de verschillende rapporten zijn niet altijd gelijk en indelingen en grenzen verschillen;
- De meeste beschikbare arbeidsmarktinformatie en -analyse richt zich op een groter geheel en niet specifiek op het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap. Voor Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap is het moeilijk om een volledig en eenduidig beeld van de arbeidsmarkt te schetsen;
- Niet alle rapporten zijn even gedetailleerd in het aangeven van de (te verwachten) ontwikkelingen.

In onze arbeidsmarktanalyse hebben wij ervoor gekozen om van algemeen (“de ambachtelijke sector”) naar specifiek (“het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap”) te werken.

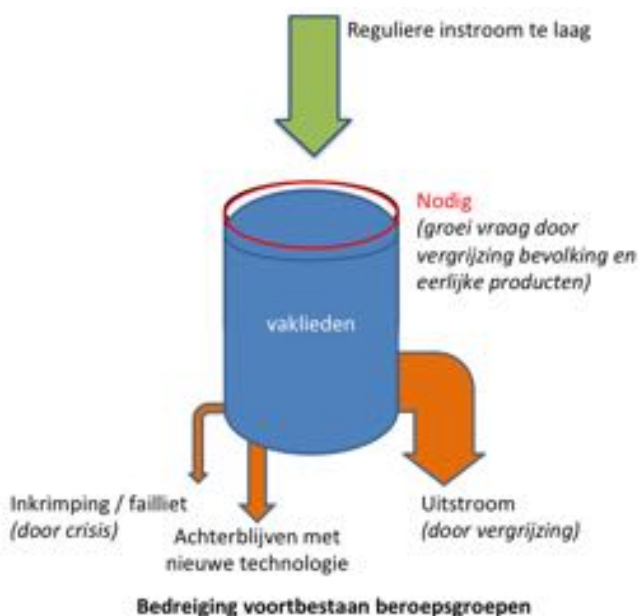
## **Conclusie Analyse Arbeidsmarkt Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap**

De rapporten op het analyse niveau Ambachtelijke Sector en Specialistisch Vakmanschap laten zien dat goed opgeleide, betrokken en goed begeleide vakmensen van groot belang zijn voor het voortbestaan van de bedrijven. Voor geen ander deel van de economie is dit belang zo groot vanwege het (zeer) kleinschalige karakter van de bedrijven. Om de levensvatbaarheid van deze groepen in stand te houden moet de toestroom van nieuwe vakkrachten goed worden geborgd.

De arbeidsmarktanalyse op een meer algemeen niveau geeft aan dat er de komende jaren, hoewel er een zekere opgaande lijn is, nog weinig sprake zal zijn van groei. Er is echter wel sprake van een oplopende vervangingsvraag omdat door de vergrijzing vakkrachten uitstromen. Dit biedt de mogelijkheid om nieuwe vakmensen in te laten stromen en stelt oudere vakmensen in staat hun kennis op over te dragen. Het risico is dat wanneer de uitstroom niet wordt gecompenseerd met nieuwe instroom het voortbestaan van de beroepsgroepen ernstig wordt bedreigd.

Uit het geheel aan informatie, aangevuld met eigen analyses van SVGB en SOS Vakmanschap kunnen we de volgende maatregelen aangeven:

- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwantitatief** arbeidsmarktprobleem:
  - Op grond van extrapolatie van recent arbeidsmarktonderzoek is er voor de komende jaren sprake van een vervangingsvraag van meer dan 1000 personen per jaar;
  - In deze vervangingsvraag kan onvoldoende worden voorzien door een tekort aan reguliere instroom. Er resteert een gat van minimaal 250 personen.
- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwalitatief** probleem:
  - De werkzame vakkrachten moeten zoveel mogelijk voor de sector behouden blijven. Voor de nu werkzame vakkrachten geldt dat deze in toenemende mate te maken krijgen met technologische ontwikkelingen die een grote invloed hebben op het vak. Toekomstgerichte scholing en is van groot belang om mee te kunnen bewegen in de nieuwste ontwikkelingen.
    - Omscholing van de ene branche naar een kleinschalig specialistische branche vraagt extra inspanning door het overbrengen van specifieke branchekennis en vaardigheden.



De problematiek laat zich het beste vergelijken met een vat (van vaklieden) wat harder leegloopt (oranje pijlen van uitstroom en uitval) dan volloopt (groene pijl van instroom).

Zonder voldoende instroom en goede opleidingen voor jongeren en goede bijscholing voor bestaande vakmensen komt het voortbestaan van bedrijven in gevaar, en daarmee de werkgelegenheid die direct en indirect tot stand wordt gebracht.

### ***Omvang sector Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap***

De sector kleinschalig Specialistisch Vakmanschap biedt momenteel werkgelegenheid aan naar schatting bijna 37.650 personen, werkzaam bij meer dan 9500, voor het merendeel dus kleine, ondernemingen<sup>1</sup>. Gemiddeld werken er 4 personen per bedrijf.

<b><i>Omvang sector Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap</i></b>		
Beroepen	Ondernemingen	Werkzame personen
<b><i>Gezondheidstechniek</i></b>		
<i>Horen:</i> Audiciens	160	2000
<i>Zien:</i> Opticiens	1300	8200
<i>Bewegen:</i> Adaptatietechnici	60	1000
<i>Tanden:</i> Tandtechnici	1000	4890
<i>Ziekenhuizen:</i> Mw. steriele medische hulpmiddelen	100	2200
<i>Ziekenhuizen:</i> Technisch oogheekundig assistenten	120	350
<b><i>Orthopedische techniek en Schoenbedrijven</i></b>		
Orthopedisch technici	95	1005
Orthopedisch schoentechnici	215	1800
Schoenconsulenten	60	100
Zadelmakers	135	190
Schoenherstellers	720	1545
Maat schoenmakers	60	85
<b><i>Ambachtelijke techniek</i></b>		
Uurwerktechniek (Horloge- en Klokkenmakers)	385	575
Pianotechnici	325	600
<b><i>Creatief- technisch</i></b>		
Behoudsmedewerkers	500	2000
Glasblazers	20	40
Glazeniers	340	560

<sup>1</sup> SVGB, Kansen zien en grijpen. Arbeidsmarkt en onderwijsmonitor 2011-2012, 2012-2013, aanvullende informatie uit eigen onderzoek.

Goudsmeden	1340	2950
Zilversmeden	30	50
Hoedenmakers	150	225
Juweliers	1495	6200
Keramisten	565	710
Hoedenmakers	150	225
Ontwerpend leerverwerkers (schoen- en tassenmakers)	175	250
<b>Totaal</b>		
	9500	37650

### **Ontwikkeling werkgelegenheid in het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap**

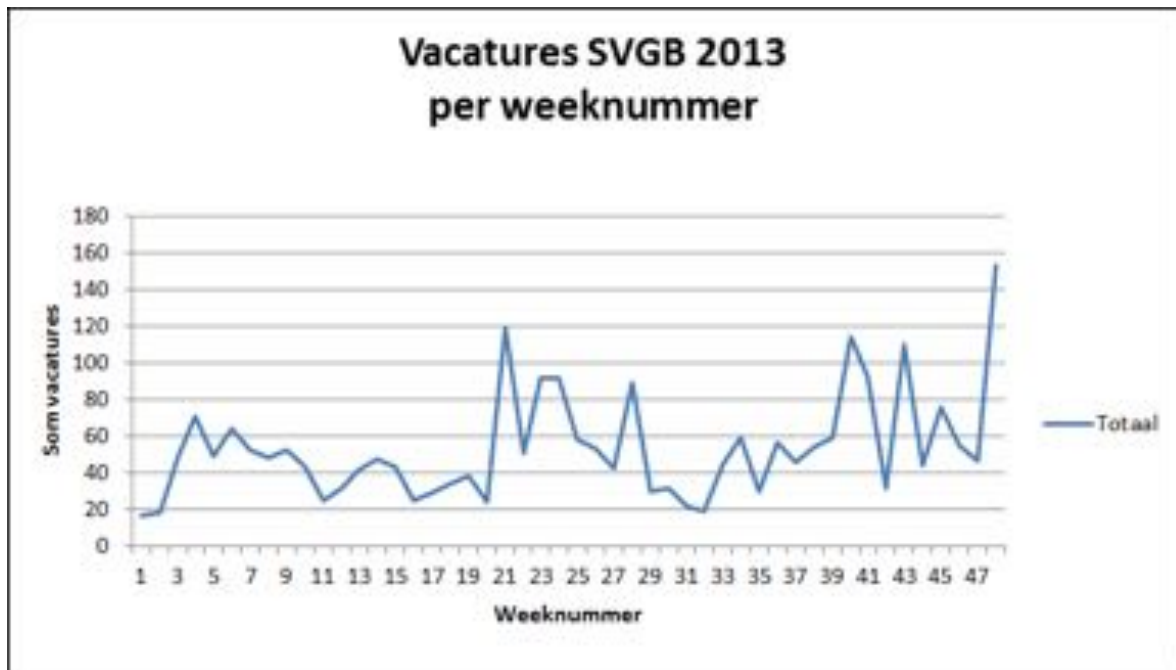
De verwachting is dat de werkgelegenheid in de sector Ambachten als geheel in de periode 2010 tot 2021 zal stabiel zal blijven, dan wellicht zal groeien met 0,1 tot 0,5 % per jaar.<sup>2</sup> Dit sluit aan bij het beeld uit meer algemene arbeidsmarktanalyses<sup>3</sup>. Vanwege de economische omstandigheden komt de door de HBA voorspelde groei vanaf 2015 later op gang. Vanwege de vergrijzing in de sector komt daarbij nog een omvangrijke vervangingsvraag.

SVGB maakt voor een eigen analyse van de actuele vacatures in het Specialistisch Vakmanschap gebruik van de analysetool Jobfeed<sup>4</sup>. Jobfeed analyseert vrijwel alle vacatures die in Nederland op het internet worden geplaatst, zorgt voor een ontubbeling en biedt de mogelijkheid om precies op maat de vacatures in onze sector in beeld te brengen. Op basis van deze analyse kunnen wij het volgende beeld geven van de actuele ontwikkeling van vacatures in de sector.

<sup>2</sup> EIM in opdracht van HBA, *Arbeidsmarktdynamiek in de ambachtseconomie tot 2021*.

<sup>3</sup> Zie bijvoorbeeld: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt Maastricht University School of Business and Economics, De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018, Maastricht, december 2013

<sup>4</sup> Meer informatie over deze tool is te vinden op [www.jobfeed.nl](http://www.jobfeed.nl)



Wij constateren een licht stijgende trend in het aantal geregistreerde vacatures, met een duidelijke versnelling van de stijging in de laatste periode. Met de verwachte uitstroom in de komende jaren zal het vacaturepeil naar verwachting verder stijgen.

#### ***Analyse personeelsbehoefte***

De werkgelegenheid loopt momenteel terug en er ontstaat een tekort aan BPV-plekken. De verwachting is wel dat - door het toenemend aantal 50-plussers - steeds meer Nederlanders gebruik zullen moeten maken van (optische) hulpmiddelen. Hierdoor zal naar alle waarschijnlijkheid in de toekomst de totale vraag wel weer toenemen.

- Daar komt bij dat verwacht wordt dat de komende jaren veel oudere werkzame personen zullen uitstromen. Dit zal in toenemende mate gevolgen hebben voor de functiebezetting op de arbeidsmarkt. In 2017 wordt al een gat op de arbeidsmarkt voorzien van zo'n 700 werkzame personen.
- Voor de periode tot 2022 wordt de totale arbeidsvraag in de optiekbranche geraamd op 3310 banen. In de periode na 2017 is de vraag wat groter dan in de periode daarvoor. Dit komt met name doordat het effect van de uitstroom als gevolg van pensionering pas sterk tot uiting komen na 2017. Daarnaast is de uitbreidingsvraag ook groter voor die periode. Een groot deel van de arbeidsvraag wordt veroorzaakt door personeel dat uitstroomt als gevolg van pensioen. De uitbreidingsvraag, overige uitstroom en openstaande vacatures bepalen verder de arbeidsvraag tot 2022.

#### ***Analyse scholingsbehoefte***

##### **Analyse Audiciens**

- Scholingsvraag is erop gericht kennis van de zittende beroepsgroep op te frissen en te verbreden op het gebied van audiometrie en indicatiestelling. Het is niet zo dat er een tekort aan kennis is om goed te kunnen functioneren als audiciens, maar door nieuw

beschikbare techniek wordt de vraag specialistischer. Een voorbeeld hiervan is het afstellen in relatie tot muziek. Tegelijkertijd is het mogelijk om met nieuwe digitale technieken van alles mogelijk te maken, maar dit soort toestellen worden door de nieuwe vergoedingsregeling nauwelijks nog verkocht (regeling verzekeraars). De vraag naar deze kwaliteit is er wel, dus is het een uitdaging om met 'oude techniek' een vergelijkbaar resultaat mogelijk te maken.

- Daarnaast wordt de indicatiestelling (diagnose) complexer: de eisen van klanten worden hoger en de klantgroep verandert. Gehoorverslechtering is niet meer alleen een ouderdomsverschijnsel. Tenslotte wordt de omgeving steeds complexer waar door ook eisen aan resultaat veranderen.
- Scholing verhoogt de kennis van de beroepsgroep en brengt daarmee de audicien in een meer gelijkwaardige positie ten opzichte van de voorschrijver (KNO arts en audioloog). Het levert bovendien een meer tevreden klant op als er meer resultaat met een 'beperkte' voorziening wordt bereikt.

### **Analyse tandtechniek voor scholingsbehoefte:**

- Binnen de tandtechniek vindt een aantal verschuivingen plaats. Ten eerste in de richting van de superspecialist: het maken van een product op een zeer specialistisch niveau, want het 'gewone' product wordt voor het grootste gedeelte digitaal vervaardigd en wellicht op termijn zelf volledig digitaal vervaardigd. gedigitaliseerd. Vraag in de markt naar kroon- en brugwerk wordt kleiner, waardoor je de behoefte groter ziet worden van kroon- en brugwerkmensen die bij willen scholen naar prothese.
- Ten tweede is er een verschuiving waarneembaar naar aanpalende beroepen: de technicus gaat meer samenwerken met de tandarts, zoals advies geven aan de stoel. Dat vraagt competenties, zoals communiceren en adviseren. ,
- Er is een trend waarneembaar richting mondzorgcentra: meerdere specialismen bij elkaar. De technicus moet dus meer gaan samenwerken, op verschillende niveaus kunnen communiceren en/ of zich in hoge mate specialiseren. Aanbod van scholing richt zich op positioneren en versterken van de eigen positie als tandtechnicus
- Ook is er een verschuiving gaande binnen de niveau 2 onderdelen. Er is behoefte aan snelle inzetbaarheid op N2 functies. Veel bedrijven/ werknemers willen dit liever cursorisch dan in een reguliere n2 opleiding.
- We hebben met de branche (o.a. sectorcommissie) de behoeften die in de branche leven besproken. De bereidheid vanuit de branche om trainingen te geven is groot. De trainingen hebben betrekking op bij- en nascholing, zowel basiselementen als verdiepende zaken. Dit is dermate belangrijk vanwege alle ontwikkelingen in de branche. Belang om up-to-date te blijven, maar ook vaardig in de kernelementen.

### **Analyse orthopedische (schoen) techniek voor scholingsbehoefte:**

- door besluitvorming vanuit de brancheorganisatie die bepaald heeft dat er bij voorkeur een HBO-er in de paskamer met werken verandert de vraag naar opleiding binnen de branche: meer interesse in HBO.
- Daarnaast worden de eisen die aan de reguliere opleiding worden gesteld mbt Nederlands, Engels, rekenen en leren-loopbaan-burgerschap door de branche niet geapprecieerd, want ze gaan ten koste van het praktijkonderwijs. Daarom kiest de branche voor cursorisch onderwijs op N2 en N3 met meer praktijkgerichte inhoud.
- De DHTA kan dat bieden door de uitstekende faciliteiten, goede docenten. Bovendien is er binnen de groep HBO opgeleiden ook behoefte aan praktische vaardigheden die op deze manier geschoold kunnen worden.



### **Analyse schoenhersteller voor scholingsbehoefte:**

- De branche is zeer kwaliteitsbewust en heeft behoefte aan specifieke scholing om bestaande kennis en vakdeskundigheid op een hoger niveau te brengen: upgrading van de zittende beroepsgroep.
- Voorbeelden: Finishing touch (schoen als nieuw)

### **Analyse optiek voor scholingsbehoefte:**

- De scholingsbehoefte in de branche ligt op dit moment vooral op het opfrissen en aanvullen van bestaande kennis en vaardigheden. Zowel nieuwe instroom in de reguliere opleiding als zittende beroepsbeoefenaren maken hier gebruik van. Met name de werknemers met een 'basisopleiding' versterken hun kennis en vaardigheden en daarmee hun arbeidsmarkt positie door cursussen te volgen die hen in de rol van assistent van een hoger gekwalificeerde functie kunnen brengen zoals de cursus voor contactlensassistent.
- Er wordt op dit moment nog geen scholing gevraagd die inspeelt op nieuwe technieken, materiaalontwikkelingen of veranderend ondernemerschap door online activiteiten.
- Nieuwe ontwikkelingen zijn bijvoorbeeld de mogelijkheid om met je Iphone je ogen te meten en de toepassingsmogelijkheden van Googleglass. Een standaard oogmeting zou in de toekomst wel eens geen taak meer voor de opticiens zijn. Monturen en straks ook de brillenglazen kan de consument naar eigen inzicht laten printen en op termijn zelf printen. De verkoop van de bril als modeaccessoire zou wel een via andere kanalen kunnen gaan lopen. De consument heeft behoefte aan advies, maar gaat zelf op zoek naar het product. De opticiens kan zijn toegevoegde waarde leveren in gespecialiseerde metingen en wordt meer en meer een adviseur in zien en bemiddelaar in "zichtbeleving".
- Scholing loopt niet vooruit op nieuwe ontwikkelingen omdat niet bekend is hoe die ontwikkelingen er uit gaan zien, maar bereidt altijd voor op wat er al is. Het is dus moeilijk om precies te bepalen in welke vorm je nieuwe trends en technologie kunt aanbieden in scholing.

### **Analyse brancheteam TOA:**

- De Technisch Oogheekundig Assistent krijgt in de praktijk steeds meer te maken met een uitbreiding van haar takenpakket. Voor de Technisch Oogheekundig Assistent is het dan ook van groot belang blijvend te werken aan haar deskundigheidsbevordering en persoonlijke ontwikkeling. Dit vanuit het idee dat deskundigheidsbevordering bijdraagt aan het welzijn van de patiënt, de kwaliteit van het werk en de dienstverlening. Met een gericht cursusaanbod en daarbij certificering kan de kwaliteit (tbv registratie kwaliteitsregister KABIZ) van de uitvoering van de handelingen goed bewaakt worden en heeft de werksetting optimaal inzetbare medewerkers.
- Samen met de DHTA wil de OFN (Oogheekundige Fotografie Nederland) aan de slag om (nieuw) en cursorisch scholingsaanbod voor de Technisch Oogheekundig Assistenten verder te ontwikkelen en uit te voeren. De NVTOA (branchevereniging TOA) en de industrie zullen hier ook nauw bij betrokken worden. Mede gezien het feit dat de NVTOA registratie van de Technisch Oogheekundig Assistenten in het kwaliteitsregister vanuit KABIZ van groot belang vinden. Vanuit dit register worden bij-nascholingen geaccrediteerd.

## ***Oplossingsrichtingen***

- 1) Instroombevordering vanuit doelgroep jongeren en oudere werklozen
- 2) Organiseren van toekomstgerichte scholing
- 3) Begeleiding van werk naar werk binnen de sector van kleinschalig specialistisch vakmanschap
- 4) Aanbieden van opleidingsarrangementen

## ***Uitwerking per oplossingsrichting***

- 1) Instroombevordering vanuit doelgroep jongeren en oudere werklozen

Het kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent, als gevolg van vergrijzing, een aanzienlijk vervangingsvraag. Voor (werkzoekende) jongeren biedt een baan in het ambacht een aantrekkelijk perspectief, met de mogelijkheid om een echt vak uit te oefenen en door te groeien naar zelfstandig ondernemerschap. Specifieke groepen jongeren missen echter de aansluiting om in te kunnen stromen. Zij beschikken over de belangstelling en de technische vaardigheden voor het beroep, maar moeten extra worden begeleid bij het in stand houden van de motivatie en het ontwikkelen van werknemersvaardigheden.

## ***Oplossingsrichting:***

SVGB heeft met de vier grote steden reeds het initiatief genomen voor een project waarbij in 2014 in totaal 50 jongeren kunnen instromen die extra zullen worden begeleid naar een baan in het kleinschalig Specialistisch Vakmanschap. Hierbij sluiten wij aan op de ervaring die wij al eerder (in de jaren 90) hebben opgedaan bij het opzetten en uitvoeren van instroomprojecten voor jongeren.

Het traject is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Actieve werving van stage bedrijven :
  - Buiten het project: dit wordt uitgevoerd op basis van de wettelijke taak van het Kenniscentrum SVGB.
- Uitgebreide intake van de deelnemende stage bedrijven:
  - Onder meer door het opstellen van een globale POP
- Bemiddeling naar een stageplaats:
  - Met vooruitzicht op een reguliere arbeidsplaats bij de stage gevende organisatie binnen de duur van het traject.
- Intensieve begeleiding en coaching:
  - Gericht op een snel inzetbaarheid en voorkomen van uitval tijdens de opleiding.
- Instroom van de deelnemers in de reguliere vakopleiding van hun keuze.
  - Hiervoor wordt intensief samengewerkt met de diverse opleidingen voor Specialistisch Vakmanschap.
- Het verwerven van een arbeidsplaats en diploma:
  - Het diploma wordt behaald bij een van de opleidingen voor Specialistisch Vakmanschap.
  - Voor de arbeidsplaats richten wij ons in eerste instantie op de deelnemende stage bedrijven

- Begeleiding op de werkplek door oudere vakkrachten als mentor die hun kennis en werkhouding overdragen:
  - Deze worden door de stage bedrijven ingezet.
  - De begeleiding richt zich op de ontwikkeling in het vak én op het verder uitbouwen van werknemersvaardigheden.

De kandidaten zullen instromen in een scholingstraject dat toe leidt naar een beroep in één van de gezondheidstechnische branches, passend bij het profiel van de kandidaat en met de grootste kans op werk. De snelle inzetbaarheid van de deelnemer en de duurzame arbeidsrelatie met een Specialistisch Vak bedrijf staan voorop.

Het G4 project is direct gekoppeld aan de reguliere opleidingen voor specialistisch vakmanschap. SVGB verzorgt als uitvoerende organisatie de extra ondersteuning en begeleiding die jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt nodig hebben om in te kunnen stromen in het vakmanschap. Het project is zo ingericht dat de jongeren binnen 6 maanden na de start een aanstelling krijgen bij een leerbedrijf en zich van daaruit verder kunnen ontwikkelen.

## **2) Toekomstgerichte scholing**

### ***Gesignaleerd Probleem***

Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap bestaat uit vakkennis opbouwen, vakkennis onderhouden en vakkennis versterken. Om bij te blijven is het noodzakelijk om aan te sluiten bij de snelle technische ontwikkelingen. Het recent door SVGB georganiseerde innovatiecongres heeft hier een groot aantal voorbeelden van gegeven. Voor de in de sector werkzame vakkrachten geldt dat de vakkennis, als gevolg van innovatie en technologische ontwikkeling moet worden bijgehouden. Gebeurt dat niet dan loopt het bedrijf als snel achter bij de ontwikkelingen in de branche.

De opleidingen op het terrein van het kleinschalig Specialistisch Vakmanschap leiden de nieuwe instromers op aan de hand van de laatste ontwikkelingen. Ook om de nieuwe vakmensen die in de branche instromen een goede omgeving te bieden waarin zij zich door kunnen ontwikkelen is het noodzakelijk dat de reeds aanwezige werknemers hun kennis kunnen verdiepen en verbreden. Door de kleine omvang van de bedrijven en de druk van de economische omstandigheden komt het opleiden van aanwezige werknemers onvoldoende tot ontwikkeling.

### ***Oplossingsrichting: Toekomstgerichte Scholing***

In het kader van ons sectorplan kiezen wij voor een belangrijk onderdeel ***Toekomstgerichte Scholing***. Hiermee doelen wij op doelgerichte scholingsprogramma's die vakkrachten in het Specialistisch Vakmanschap de mogelijkheid bieden om aan te sluiten bij de innovaties die er in het vak plaatsvinden. In de sector kleinschalig Specialistisch Vakmanschap werken veel personen die in de praktijk het vak in zijn gekomen. Deze vakkrachten beheersen de techniek uitstekend. Men heeft echter geen volledige opleiding gevolgd. Door een onvoldoende opleidingsbasis dreigt deze groep achterop te raken bij (snelle) technologische ontwikkelingen. Het vermogen om mee te schakelen in de bedrijven is minder, maar daardoor een groter risico van uitval. Door het gericht inzetten van trainingen kunnen deze praktijk vakmensen worden meegenomen in de nieuwste ontwikkelingen.

In het kader van ons sectorplan nemen wij het initiatief om in samenwerking van de specialistische vakscholen en de brancheorganisaties een sterke impuls te geven aan de opleidingen gericht op het verwerven, behouden en versterken van kleinschalig Specialistisch Vakmanschap. Hierbij zullen de scholen ook een slag maken. In samenwerking met SVGB en de organisaties die de verschillende beroepsgroepen vertegenwoordigen zullen korte doelgerichte

opleidingen worden ontwikkeld. Deze zijn gericht op de instroom van (oudere) werkzoekenden en op het bijscholen van aanwezige vakkrachten. De bedrijven betalen een bijdrage van 50% van de opleidingskosten. Hoewel voor de meeste beroepen geen O&O fonds bestaat zal waar mogelijk ook gebruik worden gemaakt van cofinanciering uit bedrijfstakfondsen.

### ***Drie varianten van scholing***

De Toekomstgerichte Scholing zal bestaan uit doelgerichte vakmatige trainingen die de vakkrachten in staat stellen om aan te sluiten bij innovaties en zich mee te ontwikkelen met de nieuwste technieken. De scholing zal worden gegeven in drie varianten<sup>5</sup>:

#### ***Voorbeelden van scholing.***

- *Korte training (6 of 12 lesdagen)*

Gericht op het kennismaken met nieuwe technieken en innovaties, en de mogelijke toepassing daarvan in de beroepspraktijk.

Technologische innovatie zorgt er voor dat beroepsbeoefenaren de beschikking krijgen over steeds meer mogelijkheden om producten van een hoger kwaliteitsniveau te maken, of producten voordeliger te produceren met behoud van kwaliteit. Met name 3D-technieken (scanning, printing e.d.) zorgen in het specialistisch vakmanschap voor dit effect.

Door het volgen van deze cursussen maken vakspecialisten en ondernemers binnen het specialistisch vakmanschap kennis maken met de mogelijkheden van deze innovaties, en de mogelijkheden die dit biedt voor hun dagelijkse praktijk. Daarnaast verkennen ze onder begeleiding van deskundigen de mogelijkheden voor het eigen bedrijf hoe de implementatie van deze techniek in het arbeidsproces kan worden bereikt.

Beroepsbeoefenaren die reeds geruime tijd geleden zijn ingestroomd, en die om verschillende redenen geen afgeronde beroepsopleiding hebben, zijn vaak maar op een beperkt deel van het werk binnen het bedrijf effectief inzetbaar. Om hun inzetbaarheid te verbeteren, en ook hun animo om zichzelf te scholen voor een duurzame inzetbaarheid, worden onderdelen van de beroepsopleiding op maat, en volgens de laatste stand van de techniek, aangeboden.

Bijvoorbeeld het adviseren van klanten bij de aanschaf van een bril (zowel op gebied van mode als ook de technische aspecten) of het afleveren hiervan.

- *Medium Training (24 lesdagen)*

Gericht op de verdieping in nieuwe technieken, praktische oefening en begeleiding in de praktijk van het bedrijf.

Specialistische vakmensen die ooit een vakdiploma hebben behaald, maar die niet meer op de hoogte zijn van de nieuwste ontwikkelingen, zijn soms door een gebrek aan inzicht in de technische randvoorwaarden voor aanpassing, niet in staat om de nieuwste generatie hulpmiddelen adequaat te adviseren en aan te passen. Hierdoor mist het bedrijf omzet, en in het slechtste geval haar positie in de markt. Gericht op het eigen vakgebied wordt een verkenning van de nieuwe producten gedaan en op de technische randvoorwaarden geschoold. Voorbeelden van deze producten zijn nieuwe generaties hoortoestellen, maar ook moderne tandtechnische oplossingen.

- *Langere Training (36 lesdagen)*

Gericht op het aanleren van complexe nieuwe technieken, met een groot aantal praktische oefening, begeleiding in de praktijk en terugkomdagen.

---

<sup>5</sup> We sluiten op maatwerk basis aan bij de vragen uit de sector. Een scholingsprogramma kan daarom in de praktijk niet iets meer of minder dagdelen omvatten. De prijs per leerling wordt dan berekend op basis van de dagdeelprijs.

Het werken met moderne programma's voor 3D-ontwerpen is voor de op handwerk ingestelde specialistische vakmensen een geheel nieuwe discipline. Het leren werken met deze programmatuur, die veel meer mogelijkheden biedt om complexe producten te maken als zij in combinatie met 3D-printing wordt toegepast, is dus een behoorlijke opgave die veel tijd en aandacht vergt. Met een opgebouwd programma dat leidt tot daadwerkelijke toepassing in de praktijk van het bedrijf wordt het b.v. voor een goudsmid, die tot dusver door toepassing van conventionele technieken een ring vervaardigde, mogelijk het aanbod voor zijn klanten uit te breiden en een dimensie toe te voegen aan zijn bedrijf.

*Het totale aanbod aan scholing zal bestaan uit vele varianten, aangezien per beroepsgroep veel maatwerk nodig zal zijn. Momenteel wordt in overleg met de ondersteunende organisaties, die in bepaalde gevallen ook uitvoering zullen geven aan het scholingsaanbod, invulling gegeven aan het totale aanbod. Een deel van de scholing zal ook de komende maanden nog ontwikkeld worden, in het verlengde van het innovatieonderzoek dat momenteel loopt binnen de branches van het Specialistisch Vakmanschap.*

*De matrix op de volgende pagina dient als basis voor het opstellen van het aanbod, waarbij de uitgangspunten voor omvang van scholing, groepsgrootte e.d. gezien moeten worden als kader waarbinnen het aanbod wordt opgesteld. Gezien de grote variatie in scholing die geboden zal worden zullen lichte afwijkingen onvermijdelijk zijn, maar zich altijd bevinden de gestelde marges.*

### **3) Begeleiding van Werk naar Werk**

#### ***Gesignaleerd probleem:***

Voor de sector kleinschalig Specialistisch Vakmanschap is het van groot belang dat vakmensen behouden blijven voor de sector, ook als het met sommige bedrijven tijdelijk minder goed gaat. Door het kleinschalige karakter van de bedrijven is er vaak onvoldoende zicht op de mogelijke kansen voor een vakkracht die boventallig dreigt te worden. Bij de uitkerings- en bemiddelingsorganisaties bestaat op het uitvoerende niveau ook weinig zicht op deze bijzondere arbeidsmarkt. Gezien het geringe volume en het specialistisch karakter, zeker in verhouding tot veel grotere andere sectoren is dit ook goed te begrijpen. Maar er blijven kansen liggen.

#### ***Oplossingsrichting:***

Hetzelfde doet zich voor bij de mogelijke werk naar werk overstap van werknemers uit andere sectoren. De belangstelling wordt zeker ervaren maar de weg is nog moeilijk te vinden. Gezien vanuit andere sectoren is het beeld van het kleinschalig Specialistisch Vakmanschap nog te diffuus.

Met het inzetten van een Servicepunt van werk naar werk willen wij in het kader van ons sectorplan een bijdrage leveren aan de overstap van werknemers binnen de sector en aan de binnenkomst van zij-instromers uit andere sectoren. Het servicepunt voorziet in de volgende diensten:

- Informatie over de branche kleinschalig Specialistisch Vakmanschap op beleids- en organisatieniveau: één loket voor alle vragen over de arbeidsmarkt en de organisaties rond het specialistisch vakmanschap.
- Informatie voor de uitvoerders van andere sectorplannen: hoe kan de werk naar werk overstap van belangstellende werknemers uit andere branches het beste worden georganiseerd?
- Een centraal advies en bemiddelingspunt binnen de sector waardoor kleine ondernemers op het werk naar werk niveau aan elkaar kunnen worden verbonden.

- Benaderen van bedrijven om de concrete vraag boven tafel te krijgen.
- Invoeren van vacatures in een matchingssysteem.
- Invoeren van competenties van kandidaten in een matchingssysteem.
- Matching van vraag en aanbod.

In de sector Specialistisch Vakmanschap zijn relatief veel ZZP-ers werkzaam. In vergelijking met andere sectoren werken deze ZZP-ers in de meeste gevallen niet onder de vleugels van een groter bedrijf of van een bemiddelingsbureau. De ZZP-ers in onze sector werken overwegend als zelfstandige vakkracht en leveren diensten en producten rechtstreeks aan de eindgebruiker. De sector biedt ook kansen aan zij-instromers die als ZZP-er willen starten. Tegen deze achtergrond biedt het servicepunt ook de volgende ondersteuning:

- Advies en informatie voor personen die vanuit een achtergrond als werkzoekend als ZZP-er willen starten in de sector.

Het Servicepunt Werk naar Werk zal bestaan uit gespecialiseerde medewerkers (totaal 2,0 FTE) met een zeer goede kennis van de branches met een adequate ondersteuning.

#### **4) Opleidingsarrangementen**

##### ***Gesignaleerd probleem:***

De sector kleinschalig Specialistisch Vakmanschap, die bestaat uit zo'n 100 beroepsgroepen, is voor zijn voortbestaan afhankelijk van goed verzorgd en goed georganiseerd beroepsonderwijs. De "kleine" beroepsopleidingen staan echter onder een sterke druk. Nadruk op macrodoelmatigheid, veralgemenisering van het beroepsonderwijs en demografische ontwikkelingen maken het kleine beroepsonderwijs al gauw kwetsbaar. Door middel van het samenwerkingsverband SOS Vakmanschap worden de knelpunten in het specialistisch vakonderwijs (en daarmee de knelpunten op de arbeidsmarkt) door middel van een beslisboom in kaart gebracht. Zo ontstaat er een goed zicht op knelpunten en mogelijke oplossingen en kan er worden bijgedragen aan het behoud van kleine specialistische vakopleidingen.

##### ***Oplossingsrichting:***

SOS Vakmanschap voert reeds een aantal pilots uit, gericht op de volgende vragen:

- Wat zijn succesvolle en kansrijke strategieën, arrangementen en oplossingsrichtingen om kleine unieke opleidingen met een reëel arbeidsmarktperspectief structureel 'in de lucht te blijven houden'?
- Wat zijn de bevorderende factoren en welke factoren (bijvoorbeeld regelgeving) hebben een belemmerende werking? Welke speelruimte is nodig en wenselijk?
- Welke (extra) maatregelen zijn nodig om kleine unieke opleidingen in het bestel te organiseren, te ontwikkelen en te (blijven) behouden?

De pilots zijn gebaseerd op casussen die vanuit de branche specialistisch vakmanschap worden aangedragen. SOS Vakmanschap heeft een keuze moeten maken uit meer dan 60 meldingen, terwijl nog regelmatig nieuwe aanmeldingen binnenkomen. Op basis van de door SOS Vakmanschap gehanteerde beslisboom wordt duidelijk dat de grote meerderheid van de aanmeldingen inderdaad gaan over een casus die serieuze aandacht behoeft. Uit de eerste resultaten blijkt dat de gehanteerde werkmethode een goede werkwijze is om te komen tot onderwijsarrangementen die de onderbouwing bieden voor het handhaven en het versterken van de werkgelegenheid in het kleinschalig Specialistisch Vakmanschap.

Wij zien de aanpak van SOS Vakmanschap, in samenwerking met de bij de verschillende opleidingen betrokken partners, als zo succesvol dat wij deze in 2015 willen voortzetten in de vorm van Opleidingsarrangementen Specialistisch Vakmanschap. Daarmee kunnen wij een noodzakelijke impuls geven aan het in stand houden van voor de sector cruciale opleidingen.

De Inzet Opleidingsarrangementen kleinschalig Specialistisch Vakmanschap levert een impuls aan de optimalisering van het branchegerichte onderwijsaanbod. Door het concentreren, afstemmen en aanpassen van het aanbod blijft het kleinschalig vakonderwijs, als pijler onder de werkgelegenheid in de sector in stand. Het onderwijs kan in deze opzet direct worden afgestemd op de behoefte van de bedrijven.

### ***Concrete uitwerking van pilots***

Om invulling te kunnen geven aan fase 4 van het projectplan “duurzame inzetbaarheid Specialistisch Vakmanschap” moeten er keuzes worden gemaakt welke beroepen het meest geschikt zijn voor een concrete uitvoering en/of toepassing van de in fase 2 ontwikkelde instrumenten.

De 24 verschillende beroepen kunnen geclusterd worden op grond van vakinhoudelijke verwantschap, typerende bedrijfsmatige omstandigheden (winkel, werkplaats, ziekenhuis, particuliere klanten of zorgverlener) of arbeidsmarkt omstandigheden zoals bedrijf met meerdere werknemers, ketens of zzp-ers.

Al deze verschillende kenmerken die ok in zeer verschillende samenstellingen in deze beroepsgroepen voorkomen maken het haast onmogelijk om er een grootst gemene deler, een “one size fits all” oplossing voor te bedenken en toe te passen.

Het uitgangspunt voor de keuze van de betreffende pilots wordt onder andere bepaald door de kans van slagen om bruikbaar resultaat te behalen én de mate waarin de opgedane kennis en ervaring ook ten goede kan komen aan andere beroepsgroepen binnen de clusters in de toekomst.

Er zijn twee onderwerpen beschreven in het projectplan en per onderwerp kunnen we een aantal deelonderwerpen met daar onder een aantal activiteiten benoemen:

1. Intra-sectorale mobiliteit: werk naar werkbeleid binnen de sector en zij-instroom van verwante sectoren.
  - (zij) instroom van werk naar werk
  - job coaching gericht op loopbaan- en ontwikkeltraject op de werkvloer
  
2. Duurzame inzetbaarheid:
  - a. innovatief ondernemerschap
    - Cursorische scholing gericht op bij- en opscholing ondernemerschap
    - (peer) coaching
  
  - b. innovatief vakmanschap
    - Voorlichting en kennismaking innovatieve technologie
    - Cursorische scholing gericht op innovatief vakmanschap
    - (peer)coaching

Per cluster en per beroepsgroep maken we de volgende keus voor het inrichten van de pilots.

### **Intra-sectorale mobiliteit:**

- (zij) instroom van werk naar werk:
- job coaching gericht op loopbaan- en ontwikkeltraject op de werkvloer

Doelgroep:

- *audicien,*
- *opticien,*
- *tandtechniek,*
- *orthopedische techniek,*
- *orthopedische schoentechniek,*
- *schoenhersteller,*
- *medewerker steriele medische hulpmiddelen,*
- *technisch oogheilkundig assistent.*

Deze beroepen hebben een bedrijfsstructuur waarin met personeel wordt gewerkt en daardoor kans op vacature aanbod. Daarnaast is de vakinhoudelijk opleiding georganiseerd in BBL.

Daarnaast zijn er ook mogelijke kansen bij de

- *horlogemakers* en
- *juweliers*

Ook hier is behoefte aan personeel, maar alleen de juweliers kennen een opleiding in BBL variant, de horlogemakers niet.

### **Duurzame inzetbaarheid: innovatief ondernemerschap**

- Cursorische scholing gericht op bij- en opscholing ondernemerschap
- (peer) coaching

Aan deze pilot kunnen vrijwel alle beroepsgroepen deelnemen waarbij zelfstandig ondernemerschap als bedrijfsvorm aan de orde is:

- *audicien,*
- *opticien,*
- *adaptatietechniek,*
- *tandtechniek,*
- *orthopedische techniek,*
- *orthopedische schoentechniek,*
- *schoenhersteller,*
- *zadelmaker,*
- *maatschoenmaker,*
- *horlogemaker,*
- *klokkenmaker,*
- *pianotechniek,*
- *glasblazers,*
- *glazeniers,*
- *goudsmiden,*
- *hoedenmakers,*



- *juweliers,*
- *keramisten,*
- *ontwerpend leerbewerkers,*
- *zilvermeden.*

De behoefte aan innovatieve ondernemersvaardigheden is met name te verwachten bij die beroepen die qua bedrijfsvorm als kleine zelfstandigen kunnen worden getypeerd. Dat betekent dat binnen de audicien, optiek, orthopedische techniek, orthopedische schoentechniek en de juweliers onderscheid zal moeten worden gemaakt tussen de ketenbedrijven en de zelfstandigen.

### **Duurzame inzetbaarheid: innovatief vakmanschap**

De innovatie op het gebied van vaktechniek is vooral zichtbaar op het gebied van 3D ontwerpen, scannen en printen en het gebruik van nieuwe materialen zoals kunststoffen en metalen.

Beroepsgroepen die hiermee werken zullen in de nabije toekomst te maken krijgen met grote verandering in met name de toepassing van handvaardigheid.

Beroepen die in deze pilot kunnen deelnemen zijn:

- *adaptatietechniek,*
- *tandtechniek,*
- *orthopedische techniek,*
- *orthopedische schoentechniek,*
- *maatschoenmaker,*
- *horlogemaker,*
- *klokkenmaker,*
- *pianotechniek,*
- *glazeniers,*
- *goudsmiden,*
- *hoedenmakers,*
- *juweliers,*
- *keramisten*

Een van de activiteiten van de pilot is (peer)coaching. Deze vorm van coaching kan worden ingezet binnen het cluster van de creatieve techniek:

- *glazeniers,*
- *goudsmiden,*
- *hoedenmakers,*
- *keramisten,*
- *ontwerpend leerbewerkers*

om kruisbestuiving in materiaal en techniekgebruik te stimuleren.

Daarnaast is er nog een andere groep te definiëren die van dit instrument gebruik zouden kunnen maken: de beroepen die te maken hebben met restauratie van erfgoed:

- *glazeniers,*
- *horlogemaker,*
- *klokkenmaker,*
- *pianotechniek,*
- *Behoudsmedewerker*

Het uitwisselen van methoden en technieken met betrekking tot verslaglegging en onderzoek zouden en toepassing van moderne apparatuur en materiaal kan de kwaliteit van het vakmanschap verhogen.

pilots		intra-sectorale mobiliteit		innovatief ondernemerschap		innovatief vakmanschap		
		instroom van werk naar werk	loopbaan- en ontwikkeltraject duurzame inzetbaarheid (jobcoaching)	cursorische open bijscholing ondernemen	(peer) coaching ondernemers vaardigheden	Nieuwe technologie: experienceday	cursorische open bijscholing specialistisch vakmanschap	(peer) coaching: kruisbestuiving vaktechniek
gezondheids techniek	Audiciens	ja	ja	ja	ja	?	ja	?
	Opticiens	ja	ja	ja	ja	ja	ja	?
	Adaptatietechnici	?		ja	ja	ja	ja	?
	Tandtechnici	ja	ja	ja	ja	ja	ja	?
	Medewerkers steriele medische hulpmiddelen	ja	?	nee	nee	?	?	?
	Technisch oogheelkundig assistenten	ja	?	nee	nee	?	?	?

pilots		intra-sectorale mobiliteit		innovatief ondernemerschap		innovatief vakmanschap		
		instroom van werk naar werk	loopbaan- en ontwikkeltraject duurzame inzetbaarheid (jobcoaching)	cursorische open bijscholing ondernemen	(peer) coaching ondernemers vaardigheden	Nieuwe technologie: experienceday	cursorische open bijscholing specialistisch vakmanschap	(peer) coaching: kruisbestuiving vaktechniek
orthopedische techniek en schoenbedrijven	Orthopedisch technici	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
	Orthopedisch schoentechnici	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
	Schoenconsulenten	?	?	?	?	?	?	?
	Zadelmakers	?	?	ja	ja	?	?	ja
	Schoenherstellers	ja	ja	ja	ja	?	?	ja
	Maat schoenmakers	?	?	ja	ja	ja	?	ja

pilots		intra-sectorale mobiliteit		innovatief ondernemerschap		innovatief vakmanschap		
		instroom van werk naar werk	loopbaan- en ontwikkeltraject duurzame inzetbaarheid (jobcoaching)	cursorische open bijscholing ondernemen	(peer) coaching ondernemers vaardigheden	Nieuwe technologie: experienceday	cursorische open bijscholing specialistisch vakmanschap	(peer) coaching: kruisbestuiving vaktechniek
ambachtelijke techniek	Horlogemakers	ja	ja	ja	ja	ja	?	ja
	Klokkenmakers	nee	ja	ja	ja	?	?	ja
	Pianotechnici	?	?	ja	ja	?	?	ja
	Baohoudsmidewerkers	?	?	nee	nee	?	?	ja

pilots		intra-sectorale mobiliteit		innovatief ondernemerschap		innovatief vakmanschap		
		instroom van werk naar werk	loopbaan- en ontwikkeltraject (jobcoaching)	cursorische open bijscholing ondernemen	(peer) coaching ondernemers vaardigheden	Nieuwe technologie: experienceday	cursorische open bijscholing specialistisch vakmanschap	(peer) coaching: kruisbestuiving vaktechniek
creatieve techniek	Glasblazers	nee	nee	ja	ja	nee	?	ja
	Glazeniers	?	?	ja	ja	ja	?	ja
	Goudsmiden	ja	nee	ja	ja	ja	?	ja
	Hoedenmakers	nee	nee	ja	ja	ja	?	ja
	Juweliers	ja	ja	ja	ja	ja	?	ja
	Keramisten	?	nee	ja	ja	ja	?	ja
	Ontwerpend leerverwerkers	?	nee	ja	ja	ja	?	ja
	Zilvermeden	nee	nee	ja	ja	?	?	ja

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>1. Onderzoek/analyse/standaarden/zaken</b>													
intra-sectorale mobiliteit	arbeidsmarktanalyse SVGB projectinstroom analyse behoeften bijscholingskursussen		ROI SVGB, Sector SVGB, Onderzoek/Ver. I&D, Planbeugwerkloosheid, Sectorplan										
Innovatie ondernemerschap	onderzoek/vergroep ondernemerschap SVGB												
Innovatie vakmanschap	Onderzoek/haartoevoering innovatietechnologie innovatiecongres	rapport om te verspreiden verslag?											
<b>2. Beleidsplan</b>													
intra-sectorale mobiliteit	instrumenten & S&O kandidaten ontwikkelen instrumenten & vererving & culture ontwikkelen registratie & vraag & aanbod ontwikkelen traject & instrumenten & the job coaching ontwikkelen		intake, functieprofielen										
Innovatie ondernemerschap													
Innovatie vakmanschap	experienceday		verslag, best practices										
<b>3. Communicatieplan</b>													
intra-sectorale mobiliteit													
Innovatie ondernemerschap													
Innovatie vakmanschap													
<b>4. De uitvoering van de pilot</b>													
intra-sectorale mobiliteit	instroom van werk naar werk loopbaan- en ontwikkeltraject duurzame inzetbaarheid (jobcoaching)												
Innovatie ondernemerschap	cursorische op- en bijscholing ondernemen (peer) coaching ondernemers vaardigheden												
Innovatie vakmanschap	Nieuwe technologie: nav experienceday cursorische op- en bijscholing specialistisch vakmanschap (peer) coaching: kruisbestuiving vaktechniek												
<b>5. Communicatieactiviteiten</b>													
intra-sectorale mobiliteit													
Innovatie ondernemerschap													
Innovatie vakmanschap													
<b>6. De uitvoering van de monitor/verslaglegging</b>													
analyse/onderzoek	intra-sectorale mobiliteit Innovatie ondernemerschap Innovatie vakmanschap												
beleidsplan	intra-sectorale mobiliteit Innovatie ondernemerschap Innovatie vakmanschap												
communicatieplan	intra-sectorale mobiliteit Innovatie ondernemerschap Innovatie vakmanschap												
uitvoering pilots	intra-sectorale mobiliteit instroom van werk naar werk loopbaan- en ontwikkeltraject duurzame inzetbaarheid (jobcoaching)												
Innovatie ondernemerschap	cursorische op- en bijscholing ondernemen (peer) coaching ondernemers vaardigheden												
Innovatie vakmanschap	Nieuwe technologie: experienceday cursorische op- en bijscholing specialistisch vakmanschap (peer) coaching: kruisbestuiving vaktechniek												
uitvoering communicatieplan	intra-sectorale mobiliteit Innovatie ondernemerschap Innovatie vakmanschap												
monitor/verslaglegging													

# Kennisdelingsproject The Next Step

ESF actie E Duurzaam inzetbaar in het specialistisch vakmanschap



## 3trapsraket

1. Innovatieonderzoek
2. Innovatiecongres DE TOEKOMST IS NU
3. Kennisdelingsproject The Next Step

Op basis van de resultaten van het Innovatieonderzoek zijn 2 belangrijke aandachtsgebieden zichtbaar geworden:

- 1) Kennisachterstand nieuwe technieken & materialen
- 2) Kennisachterstand Online Ondernemerschap

Deze twee aandachtgebieden willen we

1. Doel van het uitvoering van activiteiten en aanbieden van diensten en cursussen voor het thema kennisachterstand nieuwe technieken en materialen is het versnellen van de innovatiekracht door kennisdeling.

Project kennisdeling toepassen nieuwe technieken

Techniek en materiaal

- 3D techniek

2. Doel van het uitvoering van activiteiten en aanbieden van diensten en cursussen voor het thema kennisachterstand

Online Ondernemerschap is het versnellen van Online Ondernemerschapvaardigheden door kennisdeling.

Project kennisdeling online ondernemersvaardigheden

Ondernemerschap

- Online Ondernemerschap

Het project The Next Step is een logisch vervolg op het innovatieonderzoek wat gepresenteerd is op het Innovatiecongres van 30 januari 2013. Door een kennisdelingsproject te starten willen wij de innovatiekracht binnen het specialistisch vakmanschap versnellen.

## “DE GEILE ROUTE”

Het kennisdelingsproject The Next Step bestaat uit een mix van 10 tot 15 contactmomenten gedurende 1,5 jaar.

Het is een trein die 1 september 2014 gaat rijden.

De deelnemer kan kiezen uit een menu van cursussen, masterclasses, 1 op 1 coaching, bijeenkomsten landelijk en regionaal.

Binnen het ESFproject willen wij een methodiek ontwikkelen om zzpers en kleine bedrijfjes tot circa 10 medewerkers mee te nemen in dit traject.



Uitdaging is om de ondernemer te prikkelen en te inspireren om op de trein te stappen en het gehele traject te lopen.

Activiteiten:

- Informeren
- Inspireren
- Doedagen
- Theorie en praktijk verbinden
- Toepassen in de praktijk
- Regionaal: bedrijfsbezoeken
- Landelijk bijeenkomsten svgb
- Studenten ict betrekken om op regionaal niveau hands on activiteiten te doen

Stap op de trein

Van september 2014 tot 31 december 2015





Kick-off gratis

Jonge trendwatcher annex

Totale traject 1000 euro of 1500 euro  
1 sessies 250 euro of 300 euro





# **Sectorplan Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap**

**Utrecht, april 2014**

## 1. De status van het sectorplan

Het sectorplan is geschreven in samenspraak met de aanvragers en de verschillende ondersteunende organisaties. Het plan is diverse malen besproken met vertegenwoordigers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ook heeft een consultatie plaatsgevonden bij het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen. Op grond van het gevoerde overleggen kunnen wij vaststellen dat er voor het Sectorplan Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap een breed draagvlak aanwezig is.

## 2. Aanvragende organisaties en ondersteunende organisaties

Het sectorplan Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap wordt ingediend door het samenwerkingsverband van SVGB Kenniscentrum (hoofdaanvrager) en SOS Vakmanschap (mede aanvrager). Het sectorplan wordt ondersteund door een aantal organisaties en samenwerkingsverbanden die nauw betrokken zijn bij de ontwikkeling van het Specialistisch Vakmanschap. Zij zijn in formele zin geen aanvrager, maar zijn wel betrokken in de voorbereiding en zullen optreden als samenwerkingspartner bij de uitvoering van het sectorplan. De ondersteunende organisaties zijn:

- de Nederlandse Unie van Optiekbedrijven,
- de Unie van filiaal en franchise optiek- en hoortoestelbedrijven Nederland,
- het Samenwerkingsverband optiekopleidingen IRIS,
- de Nederlandse Vereniging van Audicienbedrijven,
- de Branchevereniging Tandtechniek,
- de Vereniging van Laboratorium houdende Tandtechnici,
- de Nederlandse Schoenmakers Vereniging,
- de Nederlandse Vereniging van Keramisten,
- de Nederlandse Vereniging van Huidtherapeuten,
- NVOS-Orthobanda,
- FNV Zelfstandigen.

### **Hoofaanvrager: SVGB Kenniscentrum**

SVGB Kenniscentrum werkt voor en met 24 beroepsgroepen en 33 participanten. SVGB kenniscentrum beheert op dit moment 17 kwalificatiedossiers met in totaal 47 kwalificaties. Het ondersteunt bijna 4400 erkende leerbedrijven en onderhoudt intensieve contacten met 28 onderwijsinstellingen. SVGB treedt op voor het *Kleinschalige Specialistisch Vakmanschap*.

SVGB vertegenwoordigt de volgende beroepen uit het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap:

- *Gezondheidstechniek*
  - *Horen:* Audiciens
  - *Zien:* Opticiens
  - *Bewegen:* Adaptatietechnici
  - *Tanden:* Tandtechnici
  - *Ziekenhuizen:* Medewerkers steriele medische hulpmiddelen  
Technisch oogheelkundig assistenten  
Huidtherapeuten

- *Orthopedische techniek en Schoenbedrijven*
  - Orthopedisch technici
  - Orthopedisch schoentechnici
  - Schoenconsulenten
  - Zadelmakers
  - Schoenherstellers
  - Maatschoenmakers
  
- *Ambachtelijke techniek*
  - Horlogemakers
  - Klokkenmakers
  - Pianotechnici
  
- *Creatieve Techniek*
  - Behoudsmedewerkers
  - Glasblazers
  - Glazeniers
  - Goudsmiden
  - Hoedenmakers
  - Juweliers
  - Keramisten
  - Ontwerpend leerverwerkers
  - Zilversmeden
  
- *Melding vanuit SOS Vakmanschap*
  - Parketteurs (specialistische)
  - Woningstofeerders (specialistische)
  - Autorestorentoren
  - Hoefsmeden
  - Kopersmeden
  - Landmeters
  - Modelmakers
  - Onderwerkmakers
  - Restauratiestukadoors
  - Schachtenmakers
  - Sier- kunst en restauratiesmeden
  - Worstmakers
  - Steenzetter/rijswerkers
  - Uurwerkmakers
  - Baggermeesters
  - Biologisch dynamisch landbouwers
  - Graveurs
  - Handboekbinders
  - Meester coupeurs
  - Restauratie metselaars
  - Restauratie voegers
  - Caravanherstellers
  - Visserij officieren
  - Operators textiel

- Carrosseriebouwers
- Eerste monteurs gasturbines
- Specialisten Textiel
- Allround grimeurs
- Isolatiemonteurs
- Isolatieplaatwerkers
- Restauratie timmerlieden
- Restauratie medewerkers
- Opmeters (isolatie)
- Werkvoorbereiders (isolatie)
- Machinisten hijswerken
- Machinisten grote funderingsmachines
- Natuursteenbewerkers
- Diamantslijpers
- Research instrumentmakers

Het bestuur van SVGB Kenniscentrum is samengesteld uit vertegenwoordigers van het onderwijsveld, werkgevers- en werknemersorganisaties. SVGB functioneert dus feitelijk al als een samenwerkingsverband, waarin ondernemers- en werknemersorganisaties samenwerken. Het bestuur is als volgt samengesteld:

- De heer J.W. Koole, voorzitter (onafhankelijk)
- De heer M.B. Asselbergs, namens de werkgevers
- Mevrouw M. Hoekenga-Idema, namens de werkgevers
- De heer R.C. Roelofse, namens de werknemers (CNV)
- De heer W.P. de Ruijter, namens de werknemers (FNV)
- de heer R.W. Rabelink, namens het onderwijsveld
- de heer M.T. Otto, namens het onderwijsveld.

#### ***Mede aanvrager: SOS Vakmanschap***

SOS Vakmanschap is een samenwerkingsverband van meer dan 50 organisaties uit bedrijfsleven en onderwijs, die zich inzetten om het (kleinschalig) specialistisch vakmanschap in Nederland voor de toekomst veilig te stellen, door behoud en versterking van specialistisch beroepsonderwijs. SOS Vakmanschap heeft een meldpunt ingericht om problemen in kaart te brengen en middels pilots toekomstbestendige oplossingen te creëren.

SOS Vakmanschap is een initiatief van VNO-NCW, MKB Nederland, Koninklijke Metaalunie, Hoofdbedrijfschap Ambachten en SVGB. In de begeleidingsgroep hebben naast de initiatiefnemers ook de MBO-raad en de ministeries van OCW en EZ zitting. Ook SOS Vakmanschap is dus reeds op zich een samenwerkingsverband.

#### ***Ondersteunende Organisaties***

Het sectorplan wordt ondersteund door een aantal organisaties die nauw betrokken zijn bij het behoud en de ontwikkeling van het Specialistisch Vakmanschap. De ondersteunden organisaties zijn door de aanvragers betrokken bij de voorbereiding van het sectorplan en hebben het voornemen om een bijdrage te leveren aan de uitvoering. De ondersteunende organisaties zijn:

**Ondersteunend: *Nederlandse Unie van Optiekbedrijven***

De Nederlandse Unie van Optiekbedrijven (NUVO) is een vereniging van en voor optiekbedrijven. Met 1.400 aangesloten vestigingen vertegenwoordigt de NUVO het merendeel van de ruim 2.000 optiekwinkels in Nederland. Het werk van de NUVO bestaat uit zowel het behartigen van de collectieve belangen van de optiekbranche als het bieden van individueel voordeel aan de aangesloten bedrijven.

**Ondersteunend: *Unie van filiaal en franchise optiek- en hoortoestelbedrijven Nederland***

De Unie van filiaal en franchise optiek- en hoortoestelbedrijven Nederland (UFON) is de branchevereniging voor opticienbedrijven die werken op franchisebasis.

**Ondersteunend: *Samenwerkingsverband optiekopleidingen IRIS***

IRIS is het samenwerkingsverband van de 8 optiekopleidingen in Nederland. IRIS zorgt voor de afstemming in het onderwijs en maakt werkafspraken met de branche. In opdracht van het NUVO en de UFON (Unie van Filiaal- en Franchise Optiekbedrijven Nederland) verzorgt IRIS de uitvoering van de examens van het contactlensonderwijs in Nederland.

**Ondersteunend: *Nederlandse Vereniging van Audicienbedrijven***

De Nederlandse Vereniging van Audicienbedrijven (NVAB) is de brancheorganisatie waarbij vrijwel alle audicienbedrijven in Nederland zijn aangesloten. Die bedrijven zijn elkaars concurrenten, maar ze delen een passie: slechthorenden voorzien van goede en gemakkelijk toegankelijke hoorzorg. NVAB-bedrijven zien de slechthorende als klant met eigen voorkeuren en een eigen luisteromgeving. Daarom staat keuzevrijheid van de klant en kwaliteit hoog in het vaandel bij NVAB.

**Ondersteunend: *Branchevereniging Tandtechniek***

De Branchevereniging Tandtechniek (BTT) staat primair voor de belangen van de tandtechniek in Nederland. Het is noodzakelijk dat er in Nederland voldoende (de zogeheten kritische massa) economisch gezonde tandtechnische labs blijven functioneren. En dat er in ons land zoveel mogelijk tandtechnische werkgelegenheid is en blijft. Op basis daarvan kan de opleiding in de lucht gehouden worden en blijven vaardigheden van de tandtechniek in de volle breedte behouden.

**Ondersteunend: *Vereniging van Laboratorium houdende Tandtechnici***

De Vereniging van Laboratorium houdende Tandtechnici (VLHT) is opgericht in 1931 stelt zich ten doel het bevorderen van de professionele belangen van de ondernemingen in de tandtechnische branche in Nederland in het algemeen en van de leden van de vereniging in het bijzonder. De VLHT biedt ondersteuning op het gebied van arbeidsrecht, functiewaardering, leerlingstelsel, veiligheid, kostprijscalculatie en nog veel meer zaken.

**Ondersteunend: *Nederlandse Schoenmakers Vereniging***

De Nederlandse Schoenmakers Vereniging (NSV) heeft als doelstelling het behartigen van de gemeenschappelijke economische en sociale belangen van haar leden én van het schoenherstellersbedrijf in het algemeen. In de volksmond heten de leden nog steeds schoenmakers, maar eigenlijk worden de leden tegenwoordig ook schoenherstellers genoemd. De vereniging kent in 2012 bijna 600 aangesloten ondernemers.

**Ondersteunend: *Nederlandse Vereniging van Keramisten***

De Nederlandse Vereniging van Keramisten (NVK) is het platform voor de professioneel werkende kunstenaars, die met klei werken. Als belangenbehartiger is de NVK het landelijk aanspreekpunt die de discipline keramiek zichtbaar maakt aan een breed publiek. Als vereniging verbindt de NVK leden en niet leden met gerichte scholing, een plaats om te netwerken, en informatie uit te wisselen.

**Ondersteunend: *NVOS-Orthobanda***

NVOS-Orthobanda behartigt de belangen van zorgondernemers in medische hulpmiddelen die de kwaliteit van leven voor de gebruikers verhogen. Zij treedt op als gesprekspartner van overheid, zorgverzekeraars, patiëntenverenigingen en andere belanghebbenden zoals artsen, fysiotherapeuten en investeert in onderwijs, kennisontwikkeling en innovatie. Hierdoor scheidt deze branchevereniging voorwaarden om medische hulpmiddelen van goede kwaliteit te kunnen realiseren. NVOS-Orthobanda wil deze zorg toegankelijk maken voor iedereen met een beperking.

**Ondersteunend: *Nederlandse Vereniging van Huidtherapeuten***

De Nederlandse Vereniging van Huidtherapeuten (NVH) is een beroepsvereniging welke de belangen behartigt van de huidtherapeuten in Nederland. De NVH ontwikkelt kwaliteitsbeleid, organiseert na- en bijscholingsprojecten voor haar leden en is aangesloten bij de Klachtencommissie Paramedici Eerstelijns (KCP).

Bovendien is de NVH vertegenwoordigd in de Stichting Kwaliteitsregister Paramedici. Een huidtherapeut heeft de mogelijkheid opgenomen te worden in het Kwaliteitsregister Paramedici. Hierin wordt eenmalig geregistreerd of een paramedicus voldoet aan de opleidingseisen van de wet BIG. Vervolgens wordt elke vijf jaar een registratie gemaakt of een paramedicus beschikt over actuele kennis en ervaring. Wanneer voldaan wordt aan de door de beroepsgroep gestelde eisen, behoudt de geregistreerde paramedicus de kwaliteitsregistratie.

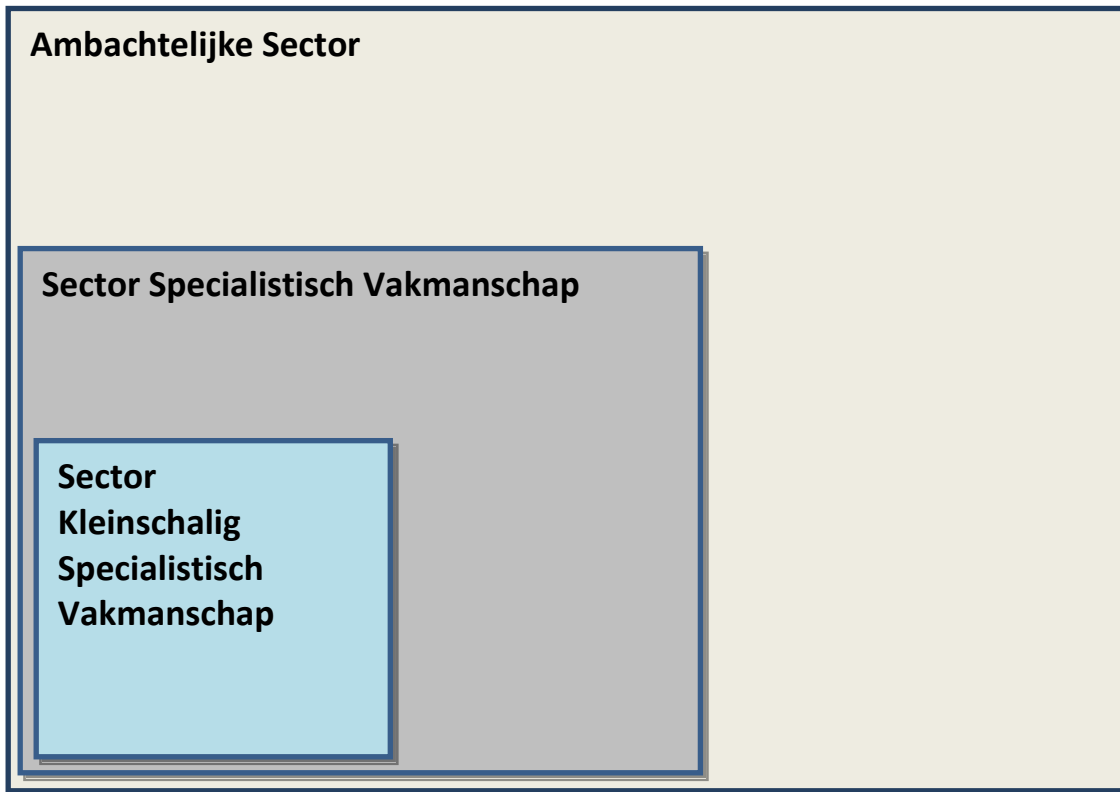
**Ondersteunend: *FNV Zelfstandigen***

FNV Zelfstandigen is partner voor actieve en gedreven ondernemers zonder personeel. FNV Zelfstandigen is er voor ZZP'ers die behoefte hebben aan professioneel advies, een inspirerend netwerk en collectieve en individuele voorzieningen die aansluiten bij hun wensen en behoeften. Voor FNV Zelfstandigen staat gezond ondernemen centraal, in alle onderdelen van de bedrijfsvoering. FNV Zelfstandigen is belangenbehartiger voor deze groeiende groep binnen de arbeidsmarkt. De organisatie zet zich in voor wet- en regelgeving die de positie van ZZP'ers verbetert.

### 3. Arbeidsmarktanalyse

Bij het opstellen van een arbeidsmarktanalyse voor het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap is het nodig om te starten met een goede definiëring van de indelingen en begrippen. Het *kleinschalig* specialistisch vakmanschap waar dit sectorplan zich op richt, vormt een onderdeel van het groter geheel van beroepen in het specialistisch vakmanschap. Dat vormt op zich weer een onderdeel van het deel van de economie dat wordt aangeduid als “het ambacht”, of “de ambachtelijke sector”.

We kunnen dit als volgt in beeld brengen:



Bij het opstellen van een arbeidsmarktanalyse moet rekening worden gehouden met drie belangrijke observaties:

- De definities in de verschillende rapporten zijn niet altijd gelijk en indelingen en grenzen verschillen;
- De meeste beschikbare arbeidsmarktinformatie en -analyse richt zich op een groter geheel en niet specifiek op het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap. Voor Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap is het moeilijk om een volledig en eenduidig beeld van de arbeidsmarkt te schetsen;
- Niet alle rapporten zijn even gedetailleerd in het aangeven van de (te verwachten) ontwikkelingen.

In onze arbeidsmarktanalyse hebben wij ervoor gekozen om van algemeen (“de ambachtelijke sector”) naar specifiek (“het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap”) te werken.

**SER: Handmade in Holland**  
**(analyse niveau: Ambachtelijke Sector)**

In het rapport “Handmade in Holland”<sup>1</sup> schetst de Sociaal Economische Raad (SER) de rol van de ambachten als een onmisbare schakel in de kenniseconomie en ons dagelijks leven. De SER signaleert voor deze essentiële sector een oplopend tekort aan vakmensen doordat relatief veel ouderen in de komende jaren uit zullen stromen en de instroom van jongeren uit het onderwijs al jaren afneemt. Gezien de ontwikkelingen in het ambacht is daarbij sprake van een upgradering van beroepen: door een toenemende complexiteit van het vak worden hogere opleidingseisen (mbo-plus) gesteld.

De SER pleit voor een samenstel van te ondernemen acties, verlopend langs vier lijnen:

- Talent (h)erkennen
- Bekendheid / Waardering Ambacht
- Vakmanschap ontwikkelen
- Ondernemerschap

In ons sectorplan sluiten we vooral aan bij de ontwikkeling van het vakmanschap en het ondernemerschap. Met de SER zien wij het in standhouden van hoogwaardige vakgerichte opleidingen, het voorzien in de vervangingsvraag en het verdere ontwikkeling van vaktechnisch specialisten in hun beroep als speerpunten in de ontwikkeling van de ambachtelijke sector.

**Sociaal en Cultureel Planbureau: Kansen voor Vakmanschap in het MBO**<sup>2</sup>  
**(analyse niveau: Ambachtelijke Sector)**

Het SCP wijst er op dat maatschappelijk gezien er sprake te lijkt te zijn van een herwaardering van vakmanschapen vakopleidingen. Er is een groeiende markt voor ambachtelijke, ‘eerlijke’ producten, voor unieke, op maat gemaakte producten, en voor kwaliteit. In het onderwijs lijkt er eveneens sprake te zijn van herwaardering van vakmanschap. Daarbij wijst het SCP er op dat de komend jaren dreigen op de arbeidsmarkt – ondanks de crisis – tekorten te ontstaan aan goedgeschoolde vakmensen. Deze tekorten zullen zich naar verwachting voordoen in de techniek, de zorg, de groene sector, de voedingssector en in diverse specialistische beroepen, en dan met name op (v)mbo niveau.

In de goed onderbouwde analyse van het SCP wordt het werk van Richard Senett als uitgangspunt genomen. Senett<sup>3</sup> pleit in zijn invloedrijke boek “The Craftsman” voor het opwaarderen van het vakmanschap. Uiterst vakkundige arbeid, zoals die wordt verricht in het Specialistisch Vakmanschap, resulteert in tastbare producten van een hoge kwaliteit. Zonder een gedegen opleiding en een goede begeleiding in het vak kan deze kwaliteit niet worden geleverd. De trots moet terug in de sector, concludeert het SCP. Op grond van deze uitgangspunten pleit het SCP minder algemene vorming en meer specifiek vakonderwijs in het MBO. De opleidingen moeten (weer) dicht bij de bedrijven en sectoren komen te staan. Dat versterkt de opleidingen, maar ook de bedrijven.

---

<sup>1</sup> SER: Handmade in Holland, Vakmanschap en Ondernemerschap in de Ambachtseconomie, juni 2013

<sup>2</sup> Sociaal en Cultureel Planbureau: Kansen voor Vakmanschap in het MBO. Een verkenning, januari 2014

<sup>3</sup> Richard Senett: The Craftsman, New Haven & London, 2008



## **Hoofdbedrijfschap Ambachten: De sector ambachten – Economie en Arbeidsmarkt<sup>4</sup>** **(analyse niveau: Ambachtelijke Sector)**

Het Hoofdbedrijfschap Ambachten schat in dat er in 2020 in de totale ambachtseconomie 25.000 meer banen zullen zijn dan in 2009. Het HBA signaleert dus een groeiende uitbreidingsvraag naar arbeidskrachten. Tegelijkertijd is er sprake van een vergrijzing die zal resulteren in een aanzienlijke uitstroom over dezelfde periode. In het totaal signaleert het HBA een vraag van 225.000 personen (20.000 per jaar) in de brede ambachtseconomie tot 2020. De vraag uit het Specialistisch Vakmanschap vormt hier een onderdeel van. Het HBA wijst er op dat de vraag in de periode tot 2016 door de economische omstandigheden traag op gang zal komen. Een impuls, zoals een sectorplan zou hier een belangrijke bijdrage kunnen leveren. De analyse van het HBA gaat verder ook in op de versnippering in het specialistisch ambachtelijk beroepsonderwijs. Hierdoor komt komen de opleidingen onder druk te staan en zouden zelfs weg kunnen vallen. Zonder beleid zou zelfs rekening moeten worden gehouden met het verdwijnen van kleinschalige ambachtelijke opleidingen. Verdere versnippering moet, in het belang van de sector, in ieder geval worden voorkomen.

### ***UWV: Arbeidsmarktbeschrijving Ambachten*** **(analyse niveaus: Ambachtelijke Sector, Specialistisch Vakmanschap)**

Het UWV heeft in de “Arbeidsmarktbeschrijving Ambachten”<sup>5</sup> een zeer gedegen analyse gepresenteerd van de arbeidsmarkt in de sector specialistisch vakmanschap. De sector wordt gekenmerkt door de “ambachtelijke” inhoud van het werk: geschoold handwerk, in de praktijk geleerd, onder begeleiding van ervaren vakmensen. Het UWV wijst op het (zeer) kleinschalige karakter van de bedrijven in de sector. In het specialistisch vakmanschap is er, net als in andere branches, sprake van een doorwerking van de economische crisis. Toch is er voor de echt gespecialiseerde vakmensen sprake van tekorten in sommige beroepen. Net als de SER en het HBA verwacht het UWV voor de ambachtseconomie als geheel een sterke vervangingsvraag van ongeveer 20.000 personen per jaar in de periode 2010-2021. In het specialistisch vakmanschap op middelbaar en hoger niveau kunnen er in de periode tot 2021 zelfs tekorten ontstaan.

Het UWV constateert dat de instroom uit het onderwijs zorgen baart. Verschillende specialistische opleidingen hebben te maken met een daling van het aantal (nieuwe) studenten. Met name signaleert het UWV dat het in de huidige economische omstandigheden lastig is om voldoende stage- en BBL plekken te realiseren. Dit staat dan haaks op de kansen en mogelijkheden die door het UWV worden onderscheiden. Het UWV wijst op de volgende kansen:

- Opleidingen en instroommogelijkheden voor jongeren in de gezondheidstechniek (technisch oogheelkundig assistent, medewerker steriele hulpmiddelen, opticiens, audiciens, tandtechnicus). Hier speelt de groeiende behoefte aan medische hulpmiddelen door de vergrijzing en bepaalde welvaartsziekten een belangrijke rol.
- Het specialistisch vakmanschap leent zich naar het oordeel van het UWV ook goed voor de instroom van volwassenen, “bijvoorbeeld voor mensen die vanwege een (dreigende) werkloosheid of arbeidshandicap om moeten zien naar ander werk”. Een hogere leeftijd kan vaak zelfs een voordeel zijn omdat de klantpopulatie vaak ook al wat ouder is. De instroom is niet eenvoudig, dus het UWV ziet de beste kansen hierbij voor technische vakmensen, zoals opticiens, audiciens, oogheelkundig assistent etc.

---

<sup>4</sup> Hoofdbedrijfschap Ambachten - Ecorys: De sector ambachten – Economie en Arbeidsmarkt. augustus 2012

<sup>5</sup> UWV: Arbeidsmarktbeschrijving Ambachten, oktober 2013

## **SOS Vakmanschap: Monitor Specialistische Beroepsgroepen (analyse niveau: Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap)**

In het rapport “Zeldzame Specialistische Beroepsgroepen en kleinschalig beroepsonderwijs”<sup>6</sup> wordt geconstateerd dat het specialistisch vakmanschap een kleine, maar vaak onmisbare schakel is in onze economie. Veel van de beroepsgroepen in de sector vormen het fundament dat noodzakelijk is voor een sector of een productieketen om te kunnen functioneren. Specialistisch vakmanschap wordt steeds meer verankerd in de kenniseconomie. Het heeft een onmisbare plek in de waardeketen van “kennis en kunde naar kassa”. Het Kleinschalig specialistisch vakmanschap bevat kiemen voor innovatie, omdat de beroepen zich vaak op het snijvlak van bedrijfstakken bevinden.

Ook SOS vakmanschap constateert in de monitor dat de vergrijzing en de daarmee verbonden vervangingsvraag een belangrijke rol speelt in de sector. De monitor waarschuwt dat de vergrijzing niet alleen gepaard gaat met een uitstroom van mensen, maar ook met een dreigend verlies van kunde en kennis. Uitstroom zonder vervanging betekent een rechtstreeks bedreiging voor het voortbestaan van de beroepsgroep. De instroom van jonge, goed voor bereide en goed opgeleide vakmensen is dus cruciaal voor de sector. Een specifieke groep jongeren die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben missen echter de aansluiting om in te kunnen stromen. Zij beschikken wel over de belangstelling en hebben soms de technische vaardigheden voor het beroep, maar moeten extra worden begeleid bij het in stand houden van de motivatie en het ontwikkelen van werknemersvaardigheden.

Het specialistisch vakmanschap is een sector waarin een werknemer minder snel als ‘te oud’ wordt gezien. In sommige beroepsgroepen, zoals in de medische techniek zijn oudere werknemers zelfs zeer gewild omdat zij beter bij de oudere doelgroep passen. De mogelijkheden om over te kunnen stappen vanuit een ander beroep naar het specialistisch vakmanschap moeten dan wel geboden kunnen worden. Door het specialistisch karakter vraagt deze overstap wel extra effort aan opleiding en het overbrengen van specifieke branchekennis en vaardigheden in vergelijking met overstappen naar algemenere branches waarbij algemene verkoopkennis vaak voldoende is.

Het in stand houden en versterken van de kleinschalige en (zeer) kleinschalige beroepsopleidingen is essentieel voor de verdere ontwikkeling van de sector. Zowel voor de instroom van jongeren als voor de overstap van oudere werkzoekenden (zij-instroom) is een robuuste onderwijs infrastructuur noodzakelijk. Het specialistisch vakmanschap kenmerkt zich door unieke, complexe en hoogwaardige vakkennis en vaardigheden, die langdurige oefening vereisen. Echter, de specialistische vakopleidingen in Nederland staan onder druk. Leerlingaantallen lopen terug, specialistische vakdocenten worden steeds schaarser, opleidingslocaties dreigen te sluiten, en door de veralgemenisering in het MBO-onderwijs ontstaat steeds minder ruimte voor verdieping en specialisatie.

Onze sector biedt tal van hoogwaardige kansen. Die kunnen alleen worden benut op basis van hoogwaardige (voor)opleidingen.

---

<sup>6</sup> SOS Vakmanschap: Zeldzame Specialistische Beroepsgroepen en kleinschalig beroepsonderwijs, editie 2013

**Onderzoeken deelsectoren**  
**(analyse niveau: Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap)**

Wij gaven reeds aan dat er minder informatie aanwezig is naarmate wij meer inzoomen op het *Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap*. Een aantal brancheorganisaties heeft in de afgelopen jaren analyses op laten stellen die ingaan op onderdelen van het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap. Het Arbeidsmarktonderzoek Optiekbedrijven<sup>7</sup> geeft aan dat als gevolg van de vergrijzing de vraag naar optische hulpmiddelen de komende jaren zal toenemen. Conform de analyse van de sector Ambachten zal tegelijkertijd door vergrijzing een groot deel van het huidige personeel uitstromen. Het rapport concludeert dat het huidige en toekomstige arbeidsaanbod onvoldoende is om de vraag op te vangen. Voor de komende 10 jaar wordt een tekort verwacht van circa 700 banen. Het Arbeidsmarktonderzoek Orthopedische Schoentechniek en Orthopedische Techniek<sup>8</sup> signaleert dat meer dan een derde van de bedrijven problemen heeft met het vervullen van vacatures, en dat eenzelfde deel dit de komende jaren ook verwacht. Aanvullend hieraan heeft het UWV recent (oktober 2013)<sup>9</sup> voor een aantal van de beroepen in het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap “factsheets” opgesteld die een algemeen beeld geven van de ontwikkeling in het beroep. Deze factsheets geven in het algemeen aan dat er sprake zal zijn van een groeiende vervangingsvraag.

**SVGB: Innovatie in het Specialistisch Vakmanschap**  
**(analyse niveau: Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap)**

Eind januari 2014 organiseerde SVGB het Nationaal innovatiecongres specialistisch vakmanschap. Tijdens het congres werd een groot aantal voorbeelden gegeven van (internationale) technologische ontwikkelingen die nu en in de nabije toekomst een ingrijpend effect zullen hebben op het Specialistisch Vakmanschap. Eén voorbeeld hiervan is de ontwikkeling van 3D print technologie. Deze kan worden ingezet als ondersteuning van de vakmatige oplossingen die in de sector aanwezig zijn. Een van de centrale conclusies van het Innovatiecongres was de gedachte dat de bedrijven en de vakkrachten in de sector niet stil moeten staan, maar mee moeten groeien met de mogelijkheden van de snel ontwikkelde technologie in de sector.

Parallel aan het congres heeft SVGB opdracht gegeven tot het opstellen van een vertrouwelijk rapport waarin de technologische ontwikkeling systematisch in beeld worden gebracht<sup>10</sup>. In het rapport wordt geanalyseerd op welke wijze de innovatieve ontwikkelingen vertaald kunnen worden naar de beroepspraktijk en naar de opleidingen in de sector. Het rapport zal worden gebruikt als basis voor het op maat inrichten van de in ons Sectorplan opgenomen Toekomstgerichte Scholing.

---

<sup>7</sup> Panteia, NUVO: Arbeidsmarktonderzoek Optiekbedrijven, maart 2013

<sup>8</sup> MCM Advies, NVOS Orthobanda: Arbeidsmarktonderzoek Orthopedische Schoentechniek en Orthopedische Techniek, april 2013

<sup>9</sup> UWV: Ambachten, deel 2: Factsheets Beroepsgroepen, oktober 2013

<sup>10</sup> Neo Fumane, ir. Tom Verheijen: Technology Assessment Kleinschalige Beroepsgroepen, februari 2014 (vertrouwelijk)

### **Omvang sector Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap**

De sector Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap biedt momenteel werkgelegenheid aan naar schatting 50.100 personen, werkzaam bij ruim 13.000, voor het merendeel dus kleine, ondernemingen<sup>11</sup>. Gemiddeld werken er 4 personen per bedrijf. Met name de bedrijven in de Ambachtelijke en Creatieve Techniek zijn zeer klein en blijven allemaal ruim onder het gemiddelde.

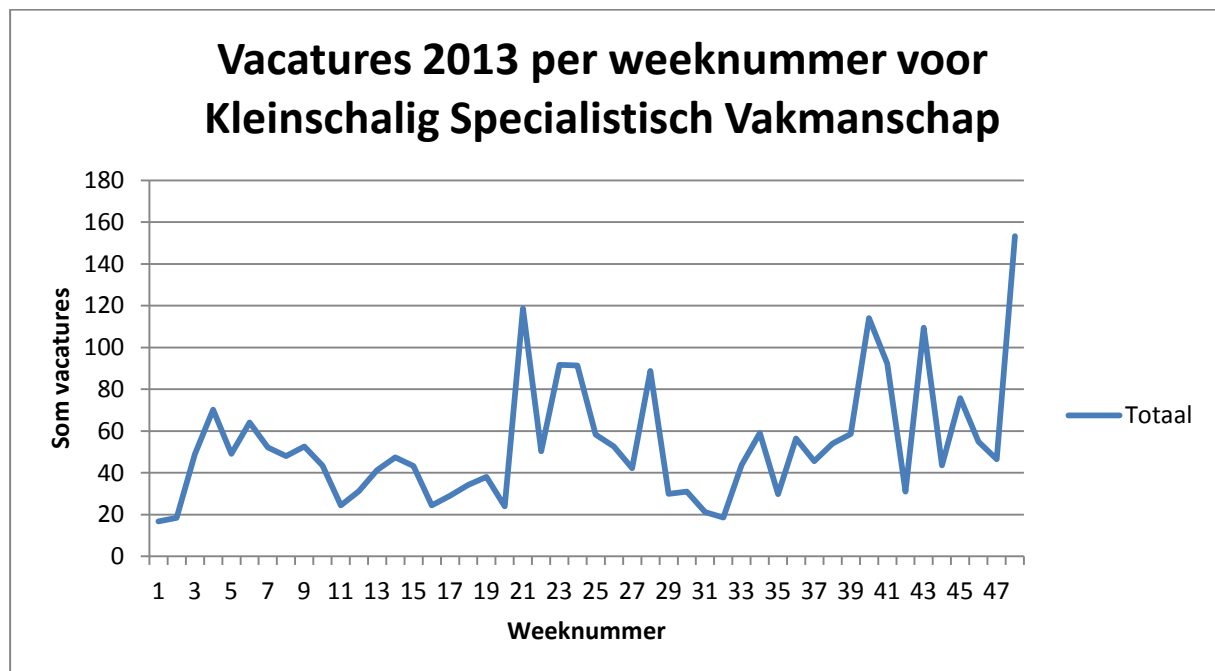
<b>Omvang sector Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap</b>		
Beroepen	Ondernemingen	Werkzame Personen
<b>Gezondheidstechniek</b>		
<i>Horen:</i> Audiciens	160	2.000
<i>Zien:</i> Opticiens	1.300	8.200
<i>Bewegen:</i> Adaptatietechnici	60	1.000
<i>Tanden:</i> Tandtechnici	1.000	4.890
<i>Ziekenhuizen:</i> Mw. steriele medische hulpmiddelen	100	2.200
<i>Ziekenhuizen:</i> Technisch oogheekundig assistenten	120	350
<b>Orthopedische techniek en Schoenbedrijven</b>		
Orthopedisch technici	95	1.005
Orthopedisch schoentechnici	215	1.800
Schoenconsulenten	60	100
Zadelmakers	135	190
Schoenherstellers	720	1.545
Maat schoenmakers	60	85
<b>Ambachtelijke techniek</b>		
Uurwerktechniek (Horloge- en Klokkenmakers)	385	575
Pianotechnici	325	600
<b>Creatieve Techniek</b>		
Behoudsmedewerkers	500	2.000
Glasblazers	20	40
Glazeniers	340	560
Goudsmeden	1.340	2.950
Zilversmeden	30	50
Hoedenmakers	150	225
Juweliers	1.495	6.200
Keramisten	565	710
Hoedenmakers	150	225
Ontwerpend leerverwerkers (schoen- en tassenmakers)	175	250
<b>Vanuit meldingen SOS Vakmanschap</b>		
Landmeters	124	1.700
Restauratievakman	2.500	4.500
Waterbouwers/visserij	<i>niet bekend</i>	2.000
Worstenmakers	<i>niet bekend</i>	700
Meester coupeurs	<i>niet bekend</i>	600
Steenzetter/rijswerker	<i>niet bekend</i>	50
Natuursteenbewerker	840	2.900
<b>Totaal</b>		
	12.964	50.100

<sup>11</sup> SVGB, Kansen zien en grijpen. Arbeidsmarkt en onderwijsmonitor 2011-2012, 2012-2013, aanvullende informatie uit eigen onderzoek. In de bovenstaande tabel zijn alle beroepsgroepen opgenomen waarvoor in het kader van het sectorplan activiteiten worden ontplooid.

### Ontwikkeling werkgelegenheid in het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap

De verwachting is dat de werkgelegenheid in de sector Ambachten als geheel in de periode 2010 tot 2021 stabiel zal blijven, of wellicht zal groeien met 0,1 tot 0,5 % per jaar.<sup>12</sup> Dit sluit aan bij het beeld uit meer algemene arbeidsmarktanalyses<sup>13</sup>. Vanwege de economische omstandigheden komt de door het HBA voorspelde groei vanaf 2015 pas op gang. Vanwege de vergrijzing in de sector komt daarbij nog een omvangrijke vervangingsvraag.

SVGB maakt voor een eigen analyse van de actuele vacatures in het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap gebruik van de analysetool Jobfeed<sup>14</sup>. Jobfeed analyseert vrijwel alle vacatures die in Nederland op het internet worden geplaatst, zorgt voor een ontdebelling en biedt de mogelijkheid om precies op maat de vacatures in onze sector in beeld te brengen. Op basis van deze analyse kunnen wij het volgend beeld geven van de actuele ontwikkeling van vacatures in de sector.



Wij constateren een licht stijgende trend in het aantal geregistreerde vacatures, met een duidelijke versnelling van de stijging in de laatste periode. Met de verwachte uitstroom in de komende jaren zal het vacaturepeil naar verwachting verder stijgen.

<sup>12</sup> EIM in opdracht van HBA, *Arbeidsmarktdynamiek in de ambachtseconomie tot 2021*.

<sup>13</sup> Zie bijvoorbeeld: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt Maastricht University School of Business and Economics, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018*, Maastricht, december 2013

<sup>14</sup> Meer informatie over deze tool is te vinden op [www.jobfeed.nl](http://www.jobfeed.nl)

### ***Instroombehoefte en instroomvoorziening Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap***

De instroombehoefte van de ambachtelijke beroepen als geheel wordt voor de periode tot 2021 ingeschat op 20.000<sup>15</sup>. Voor de sector Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap zijn de beschikbare analyses fragmentarisch. Indien wij de gegevens voor de niveau's Ambachtelijke Sector en Specialistisch Vakmanschap naar rato van het aandeel in de werkgelegenheid omzetten naar het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kunnen vaststellen dat de vervangingsvraag die in de komende jaren zal liggen op meer dan 1000 per jaar. Het gaat hierbij om een specifieke vraag naar gespecialiseerde vakkrachten.

Aan de andere kant zien we dat de reguliere instroom niet voldoende voorziet in het opvangen van instroombehoefte. Als maat voor de reguliere instroom hebben we gekeken naar het aantal leerlingen met diploma's die afzwaaien van opleidingen die vallen onder de vertegenwoordiging van de SVGB. Uit deze analyse<sup>16</sup> blijkt dat het aantal gediplomeerden daalt en er in 2013 een verschil ontstaat van minimaal 250 personen.



<sup>15</sup> EIM in opdracht van het HBA, *Arbeidsmarktdynamiek in de ambachtseconomie tot 2021*. Bewerking UWV en SOS Vakmanschap: Zeldzame Specialistische Beroepsgroepen en kleinschalig beroepsonderwijs, editie 2012, op basis van CBS statline

<sup>16</sup> Bron: SBB, 2012, 2014 (gebaseerd op DUO)

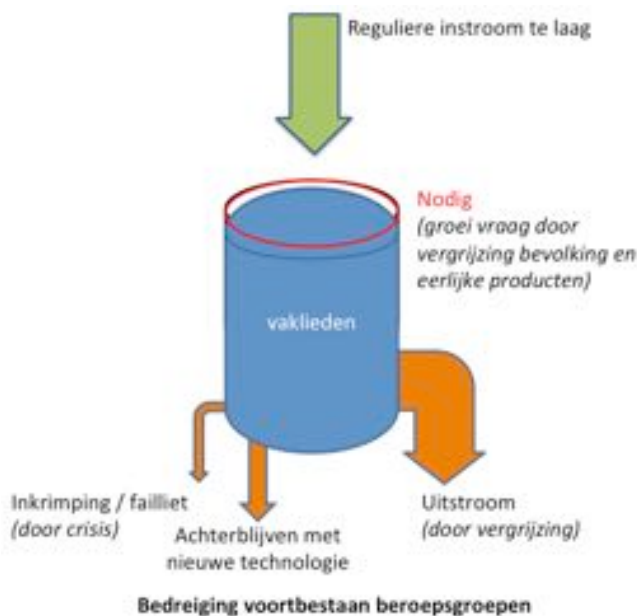
## Conclusie Analyse Arbeidsmarkt Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap

De rapporten op het analyse niveau Ambachtelijke Sector en Specialistisch Vakmanschap laten zien dat goed opgeleide, betrokken en goed begeleide vakmensen van groot belang zijn voor het voortbestaan van de bedrijven. Voor geen ander deel van de economie is dit belang zo groot vanwege het (zeer) kleinschalige karakter van de bedrijven. Om de levensvatbaarheid van deze groepen in stand te houden moet de toestroom van nieuwe vakkrachten goed worden geborgd.

De arbeidsmarktanalyse op een meer algemeen niveau geeft aan dat er de komende jaren, hoewel er een zekere opgaande lijn is, nog weinig sprake zal zijn van groei. Er is echter wel sprake van een oplopende vervangingsvraag omdat door de vergrijzing vakkrachten uitstromen. Dit biedt de mogelijkheid om nieuwe vakmensen in te laten stromen en stelt oudere vakmensen in staat hun kennis op over te dragen. Het risico is dat wanneer de uitstroom niet wordt gecompenseerd met nieuwe instroom het voortbestaan van de beroepsgroepen ernstig wordt bedreigd.

Uit het geheel aan informatie, aangevuld met eigen analyses van SVGB en SOS Vakmanschap kunnen we de volgende maatregelen aangeven:

- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwantitatief** arbeidsmarktprobleem:
  - Op grond van extrapolatie van recent arbeidsmarktonderzoek is er voor de komende jaren sprake van een vervangingsvraag van meer dan 1000 personen per jaar;
  - In deze vervangingsvraag kan onvoldoende worden voorzien door een tekort aan reguliere instroom. Er resteert een gat van minimaal 250 personen.
- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwalitatief** probleem:
  - De werkzame vakkrachten moeten zoveel mogelijk voor de sector behouden blijven. Voor de nu werkzame vakkrachten geldt dat deze in toenemende mate te maken krijgen met technologische ontwikkelingen die een grote invloed hebben op het vak. Toekomstgerichte scholing en is van groot belang om mee te kunnen bewegen in de nieuwste ontwikkelingen.
  - Omscholing van de ene branche naar een kleinschalig specialistische branche vraagt extra effort door het overbrengen van specifieke branchekennis en vaardigheden.



Het figuur hiernaast schetst de samenhang van de knelpunten.

De problematiek laat zich het beste vergelijken met een vat (van vaklieden) wat harder leegloopt (oranje pijlen van uitstroom en uitval) dan volloopt (groene pijl van instroom).

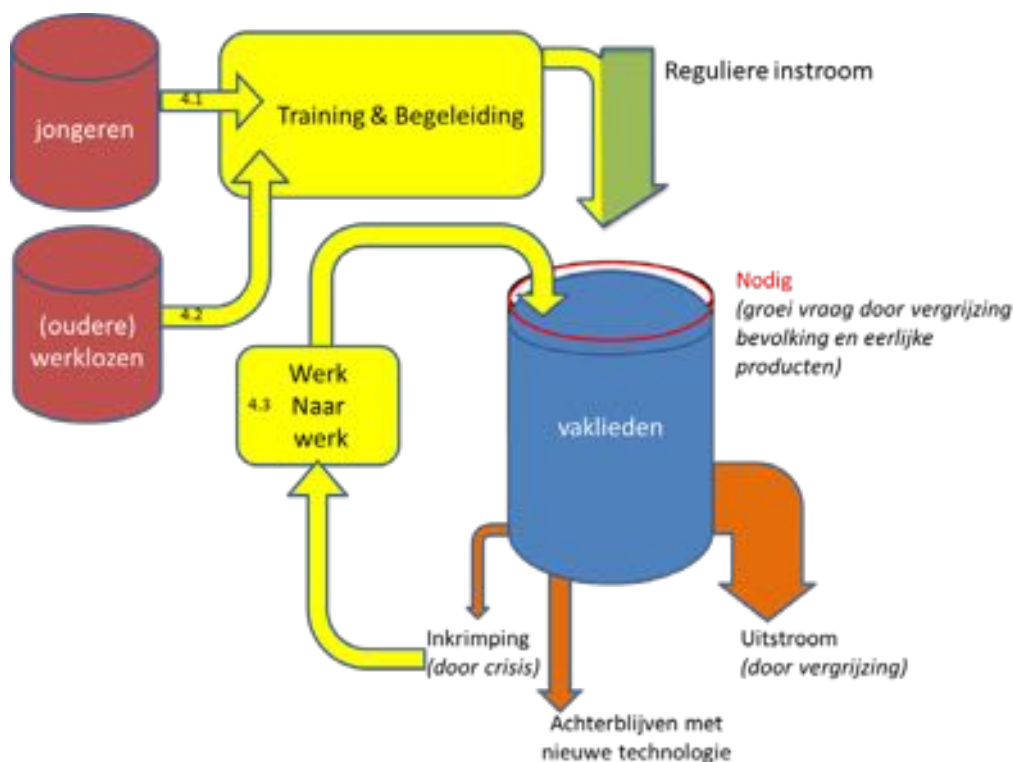
Zonder voldoende instroom en goede opleidingen voor jongeren en goede bijscholing voor bestaande vakmensen komt het voortbestaan van bedrijven in gevaar, en daarmee de werkgelegenheid die direct en indirect tot stand wordt gebracht.

#### 4. Plan van Aanpak

Het Plan van Aanpak vloeit voort uit het oplossen van de gedefinieerde knelpunten uit de uitgevoerde arbeidsmarktanalyse. Wij kiezen voor 4 maatregelen in het programma:

- 4.1: **Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren**  
Thema's: A: Instroom en begeleiding jongeren  
E: Scholing
- 4.2: **Scholing gericht op instroom (oudere) werklozen**  
Thema's : C: Arbeidsinstroom van personen met afstand tot de arbeidsmarkt  
E: Scholing
- 4.3: **Servicepunt van werk naar werk**  
Thema: F: Van-werk-naar-werk van werknemers op sectoraal en intersectoraal niveau
- 4.4: **Toekomstgerichte Scholingsprogramma**  
Thema's : D: Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid  
E: Scholing

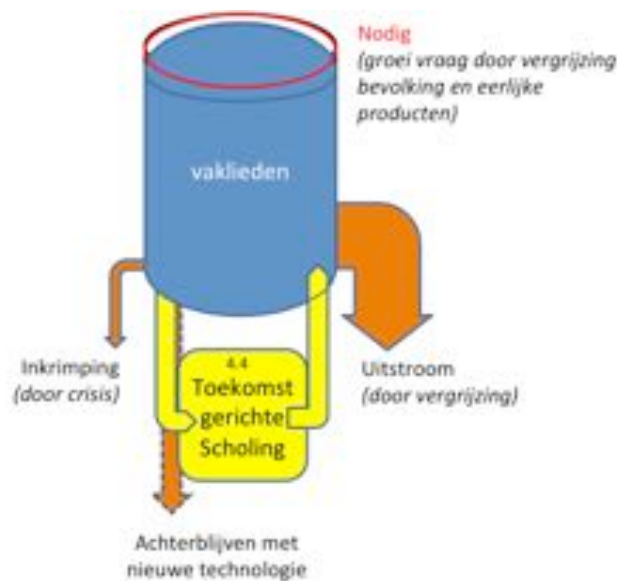
De samenhang van eerste 3 maatregelen van het programma zijn getekend in onderstaand figuur:



De eerste 2 maatregelen hebben primair tot doel om via goede training en begeleiding de instroom te vergroten. De derde hoofdlijn beoogt door het servicepunt werk naar werk de vaklieden te behouden in de sector van Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap.



Daarnaast nemen we het initiatief om door toekomstgericht scholingsprogramma's de uitval die ontstaat doordat vakspecialisten een technologische achterstand hebben opgelopen weer teniet te doen.



In onderstaand overzicht geven we de verwachte resultaten weer.

Samenvatting Sectorplan Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap			
	Onderdeel	Aantal deelnemers	% Cofinanciering
4.1	Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren	100	50 %
4.2	Scholing (oudere) werkzoekenden	100	50 %
4.3	Servicepunt van werk naar werk	160	50 %
4.4	3 Toekomstgericht scholingsprogramma's voor Specialistisch Vakmanschap	970	50 %
<b>Totaal</b>		<b>1.330</b>	<b>50%</b>

#### 4.1 Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren

##### **Gesignaleerd probleem:**

Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent, als gevolg van vergrijzing, een aanzienlijk vervangingsvraag. Voor (werkzoekende) jongeren biedt een baan in het ambacht een aantrekkelijk perspectief, met de mogelijkheid om een echt vak uit te oefenen en door te groeien naar zelfstandig ondernemerschap. Daar liggen twee oorzaken aan ten grondslag.

De eerste oorzaak betreft specifieke groepen jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt die echter de aansluiting missen om in te kunnen stromen. Zij beschikken over de belangstelling en soms over de technische vaardigheden voor het beroep, maar moeten extra worden begeleid bij het in stand houden van de motivatie en het ontwikkelen van werknemersvaardigheden.

De tweede oorzaak betreft het onder druk staan van kleine specialistische beroepsopleidingen. Nadruk op macrodoelmatigheid, veralgemenisering van het beroepsonderwijs en demografische ontwikkelingen maken het kleine beroepsonderwijs al gauw kwetsbaar en heeft al een aantal specialistische opleidingen doen verdwijnen (opleiding voor modelmakers, autorestauratoren). Dat de problemen groot zijn blijkt uit de ruim 60 meldingen die zijn gedaan door branches, werkveld en opleidingsinstituten bij het Meldpunt van SOS Vakmanschap. En regelmatig komen er nieuwe meldingen binnen.

Ingeval van de meldingen bij SOS Vakmanschap zijn de twee oorzaken innig met elkaar verbonden. Zonder voldoende instroom is er geen duurzame onderwijsinfrastructuur mogelijk. Aan de andere kant kun je geen mensen werven voor beroepen waar geen opleiding voorhanden is.

##### **Oplossingsrichting:**

Om de arbeidsinstroom van jongeren te bevorderen onderneemt de SVGB op twee fronten initiatief:

<i>Initiatief</i>	<i>Subsidieaanvraag</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Traject om jongeren te laten instromen</li></ul>	Sectorplan
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bouwen aan duurzame opleidingsarrangementen die zijn gemeld bij het meldpunt van SOS Vakmanschap.</li></ul>	Regionaal Investeringsfonds MBO

In deze aanvraag voor cofinanciering via het Sectorplan richten we ons op het genereren van extra arbeidsinstroom van jongeren, ook voor die branches waar door SOS Vakmanschap knelpunten zijn gesignaleerd die verband houden met de instroom in de opleidingen. In nauwe afstemming met deze instroomactiviteiten worden in de subsidieaanvraag bij het Regionaal Investeringsfonds MBO de additionele activiteiten uitgevoerd van de pilots van SOS Vakmanschap om te komen tot een duurzame opleidingsinfrastructuur voor deze branches. In overleg met de ministeries van OCW en SZW vermelden we in de subsidieaanvragen van Sectorplan en Regionaal Investeringsfonds MBO beide initiatieven. Om een overzicht te geven beschrijven we de relevante pilots aan het eind van deze paragraaf.

Het beschikbaar zijn van en het bouwen aan opleidingen is wel een randvoorwaarde voor een succesvolle uitvoering van de hier genoemde maatregelen om de instroom te bevorderen. Bij het bepalen van de genoemde aantallen voor de nieuwe instroom zijn we wel uitgegaan van een succesvolle subsidieaanvraag bij het Regionaal Investeringsfonds MBO.

### **Arbeidsinstroom van jongeren**

SVGB heeft met de vier grote steden reeds het initiatief genomen voor een project waarbij in 2014 in totaal 50 jongeren kunnen instromen die extra worden begeleid naar een baan in het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap. Hierbij sluiten wij aan op de ervaring die wij al eerder (in de jaren 90) hebben opgedaan bij het opzetten en uitvoeren van instroomprojecten voor jongeren.

Het traject is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Actieve werving van stage bedrijven :
  - Buiten het project: dit wordt uitgevoerd op basis van de wettelijke taak van het Kenniscentrum SVGB.
- Uitgebreide intake van de deelnemende stage bedrijven:
  - Onder meer door het opstellen van een globale POP.
- Bemiddeling naar een stageplaats:
  - Met vooruitzicht op een reguliere arbeidsplaats bij de stage gevende organisatie binnen de duur van het traject.
- Intensieve begeleiding en coaching:
  - Gericht op een snel inzetbaarheid en voorkomen van uitval tijdens de opleiding.
  - De begeleiding op de werkplek wordt voor 60% gedaan door (oudere) vakkrachten van de stagebedrijven die hierdoor kennis en werkhouding overdragen.
  - De begeleiding bestaat daarnaast uit 40% vaktechnische lessen en werknemersvaardigheden door het samenwerkingsverband.
- Instroom van de deelnemers in de reguliere vakopleiding van hun keuze.
  - Hiervoor wordt intensief samengewerkt met de diverse opleidingen voor Specialistisch Vakmanschap.
- Het verwerven van een arbeidsplaats en diploma:
  - Het diploma wordt behaald bij een van de opleidingen voor Specialistisch Vakmanschap.
  - Voor de arbeidsplaats richten wij ons in eerste instantie op de deelnemende stage bedrijven
  - Aanvullend maken daar waar nodig wij gebruik van het netwerk van het Servicepunt Werk naar Werk

De kandidaten zullen instromen in een scholingstraject dat toe leidt naar een beroep in één van de gezondheidstechnische branches, passend bij het profiel van de kandidaat en met de grootste kans op werk. Snelle inzetbaarheid van de deelnemer en de duurzame arbeidsrelatie met een Specialistisch Vak bedrijf staan voorop.

Dit traject is direct gekoppeld aan de reguliere opleidingen voor kleinschalig specialistisch vakmanschap. SVGB verzorgt als uitvoerende organisatie de extra ondersteuning en begeleiding die jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt nodig hebben om in te kunnen stromen in het vakmanschap. Het traject is zo ingericht dat de jongeren binnen 6 maanden na de start een aanstelling krijgen bij een leerbedrijf en zich van daaruit verder ontwikkelen.

In het kader van het sectorplan Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap gaan we landelijk 60 extra instroomplaatsen in 2014 en 40 extra instroomplaatsen in 2015 tot stand brengen. In aanvulling op

de 50 plaatsen die worden gerealiseerd vanuit het G4 project, komt het totaal uit op 150 extra plaatsen met baangarantie.

### ***Pilots SOS Vakmanschap: Bouwen aan duurzame onderwijsoplossingen***

In aanvulling van het genereren van extra instroom neemt de SVGB met SOS Vakmanschap ook het initiatief om de beroepsopleidingen voor kleinschalig specialistisch vakmanschap veilig te stellen. Daartoe doet SVGB ook een subsidieaanvraag bij het Regionaal Investeringsfonds MBO. We hechten er wel belang aan om hier inzicht te geven wat de pilots inhouden en om welke pilots specifiek aansluiten op de problematiek van onvoldoende instroom.

SOS Vakmanschap voert reeds een aantal pilots uit, gericht op de volgende vragen:

- Wat zijn succesvolle en kansrijke strategieën, arrangementen en oplossingsrichtingen om kleine unieke opleidingen met een reëel arbeidsmarktperspectief structureel ‘in de lucht te blijven houden’?
- Wat zijn de bevorderende factoren en welke factoren (bijvoorbeeld regelgeving) hebben een belemmerende werking? Welke speelruimte is nodig en wenselijk?
- Welke (extra) maatregelen zijn nodig om kleine unieke opleidingen in het bestel te organiseren, te ontwikkelen en te (blijven) behouden?

De pilots zijn gebaseerd op casussen die vanuit de branche specialistisch vakmanschap worden aangedragen. Op basis van de door SOS Vakmanschap gehanteerde beslisboom wordt duidelijk dat de grote meerderheid van de aanmeldingen inderdaad gaan over een casus die serieuze aandacht behoeft. In de tabel hieronder staat een selectie van de pilots die allemaal onvoldoende instroom in de opleiding als gemeenschappelijk knelpunt hebben.

<b>Pilots 2013/2014</b>	<b>Knelpunten</b>
1. Landmeters	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onvoldoende instroom in de opleiding</li> <li>▪ Versnippering opleidingsaanbod</li> </ul>
2. Restauratie roerend en onroerend	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onvoldoende instroom</li> <li>▪ Toegenomen druk op het vakonderwijs als gevolg van algemene vakken</li> <li>▪ Relatief hoge uitvoeringskosten opleiding</li> <li>▪ Versnippering aanbod</li> </ul>
3. Orthopedische Technici	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opleiding is niet duurzaam te organiseren als gevolg van onvoldoende instroom i.c.m. bekostigingssystematiek</li> </ul>
4. Schoenherstellers	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onvoldoende instroom in de opleiding</li> <li>▪ Relatief hoge uitvoeringskosten opleiding</li> <li>▪ Wegvallen bestaande financieringsconstructie als gevolg van opheffing HBA</li> <li>▪ Wegvallen WVA voor startkwalificatie</li> </ul>
5. Waterbouwers/visserij	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onvoldoende instroom in de opleiding</li> <li>▪ Tekorten op de arbeidsmarkt</li> <li>▪ Versnippering onderwijsaanbod</li> </ul>
6. Worstmakers	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onvoldoende instroom in de opleiding</li> <li>▪ Relatief hoge uitvoeringskosten opleiding</li> </ul>

Wij zien de aanpak van SOS Vakmanschap, in samenwerking met de bij de verschillende opleidingen betrokken partners, als zo succesvol dat wij deze in 2015 willen voortzetten.

Pilots 2015/2016	Knelpunten
7. Specialistisch parketteurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relatief hoge uitvoeringskosten, gecombineerd met lage studentenaantallen</li> <li>▪ Kwaliteit in de branche komt onder druk te staan door gebrek aan goed geschoolde vaklieden.</li> </ul>
8. Uurwerktechniek en zilver-smeden	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relatief hoge uitvoeringskosten, gecombineerd met lage studentenaantallen zorgen voor een niet duurzame opleidingssituatie binnen Vakschool Schoonhoven.</li> </ul>
9. Meester coupeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onvoldoende instroom in de opleiding.</li> <li>▪ Geen reguliere Mbo-opleidingen.</li> <li>▪ Relatief hoge uitvoeringskosten opleiding.</li> <li>▪ Tekorten op de arbeidsmarkt.</li> </ul>
10. Specialist en operator Textiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onvoldoende instroom in de opleidingen.</li> <li>▪ Twee onderwijsinstellingen voeren uit.</li> <li>▪ Plaats binnen de kwalificatiestructuur staat onder druk.</li> </ul>
11. Isolatieberoepen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teruglopende instroom in de opleidingen.</li> <li>▪ Twee opleidingslocaties van het opleidingsfonds OOI die onder licentie van ROC Albeda de opleidingen verzorgen.</li> <li>▪ Relatief hoge uitvoeringskosten opleiding.</li> <li>▪ Dreiging van stoppen opleidingen.</li> </ul>
12. Steenzetter/rijswerker	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onvoldoende instroom in de opleiding.</li> <li>▪ Tekorten op de arbeidsmarkt.</li> <li>▪ Belangrijk beroep in het kader van onderhoud van dijken.</li> </ul>
13. Natuursteenbewerkers	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teruglopende instroom in de opleidingen.</li> <li>▪ Relatief veel kwalificaties</li> <li>▪ Vergrijzing van de branche.</li> <li>▪ Afbraak aan ondersteunende infrastructuur.</li> </ul>

De output van de pilots zijn onderwijsarrangementen die een impuls leveren aan de optimalisering van het branchegerichte onderwijsaanbod. Door directe afstemming op de behoefte van de bedrijven en het concentreren, afstemmen en aanpassen van het aanbod blijft het kleinschalig vakonderwijs behouden. Vanaf 2016 kunnen de activiteiten van pilots gekoppeld worden aan de activiteiten die binnen SBB door de sectorkamer 8 worden uitgevoerd.

### **Verduurzaming / continuering:**

Na afloop van het de projecten (G4 plan en Sectorplan) wordt de aanpak geëvalueerd. Op basis hiervan treden wij in overleg met de brancheorganisaties, met de G4 gemeenten en met de dan werkzame regionale werkbedrijven. Op basis van het project zullen wij een business model ontwikkelen waarin werkgevers, gemeenten en regionale werkbedrijven ieder een bijdrage leveren aan instroomprojecten voor jongeren in het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap. Op basis van dit business model willen wij in 6 regio's een vervolgproject opstarten.

## 4.2 Scholing gericht op instroom (oudere) werklozen

### **Gesignaleerd probleem: Instroom (oudere) werkzoekenden**

De klantengroep van met name de gezondheidstechnische beroepen bestaat uit personen met een gevorderde leeftijd. Daarbinnen is een steeds groter deel van allochtone afkomst. De ervaring is dat veel klanten het waarderen om geholpen te worden door een wat ouder persoon of door iemand die goed bekend is met de eigen cultuur. Uit de arbeidsmarktanalyse van onder meer het UWV blijkt dat er onder oudere werkzoekenden *uit andere sectoren* voldoende belangstelling bestaat voor de vacatures in de gezondheidstechniek. Uit overleg met de branche verenigingen blijkt dat bedrijven voldoende belangstelling hebben voor het plaatsen van (oudere) werkzoekenden. Er ontbreekt echter een maatwerktraject waarmee deze kandidaten een snelle overstap kunnen maken naar het specialistisch vakmanschap.

### **Oplossingsrichting: Aanlooptraining (oudere) werklozen**

Voor deze groep staat de vakinhoudelijke bijscholing centraal. Anders dan de aanpak voor instroom van jongeren, hebben deze werkzoekenden vaak al ervaring (bijvoorbeeld in verkooptechnieken). Zij hebben een ander en minder uniform traject nodig. De hiervoor bestemde aanlooptrainingen voor de gezondheidstechnische beroepen starten dan ook met een assessment. Het maatwerktraject bestaat uit de volgende onderdelen:

- Assessment scholing en werkervaring
- Voorbereiding op de beroepspraktijk
- Voorbereiding op een vakmatige vervolgopleiding
- Individuele praktijkstage(s) in bedrijven in de sector

### **Specificatie**

Het gemiddelde traject duurt 12 dagen en bestaat uit 4 dagen individuele begeleiding en 8 dagen scholing in groepen.

De individuele begeleiding bestaat uit 1 dag Assessment en 3 dagen individuele praktijkstage(s) in de bedrijven in de sector. De voorbereiding op de beroepspraktijk en vakmatige opleiding kan door efficiënt werken in groepen worden gedaan. Afhankelijk van de assessment kunnen deelnemers meer of minder scholingsdagen nodig hebben. Wij gaan daarbij uit een gemiddelde van 8 dagen.

<b>Specificatie scholing oudere werklozen</b>	
<i>Activiteit</i>	<i>Duur</i>
Assessment	1 dag
Vorbereiding op de beroepspraktijk & Vorbereiding op een vakmatige vervolgopleiding	8 dagen
Individuele praktijkstage(s) in sectorbedrijven	3 dagen

### ***Verduurzaming / continuering***

Na afloop van het project wordt de maatregel geëvalueerd. Op basis hiervan treden wij in overleg met de brancheorganisaties, met de G4 gemeenten en met de dan werkzame regionale werkbedrijven. Op basis van het project zullen wij een business model ontwikkelen waarin werkgevers, gemeenten en regionale werkbedrijven ieder een bijdrage leveren aan aanlooptrainingen voor (oudere werkzoekenden). Op basis van dit business model willen wij in 6 regio's een vervolgproject opstarten.

### **4.3 Servicepunt van Werk naar Werk**

#### ***Gesignaleerd probleem:***

Voor de sector kleinschalig Specialistisch Vakmanschap is het van groot belang dat vakmensen behouden blijven voor de sector, ook als het met sommige bedrijven tijdelijk minder goed gaat. Door het kleinschalige karakter van de bedrijven is er vaak onvoldoende zicht op de mogelijke kansen voor een vakkracht die boventallig dreigt te worden. Bij de uitkerings- en bemiddelingsorganisaties bestaat op het uitvoerende niveau ook weinig zicht op deze bijzondere arbeidsmarkt. Gezien het geringe volume en het specialistisch karakter, zeker in verhouding tot veel grotere andere sectoren is dit ook goed te begrijpen. Hierdoor blijven er wel kansen liggen.

Hetzelfde doet zich voor bij de mogelijke werk naar werk overstap van werknemers uit andere sectoren. De belangstelling wordt zeker ervaren maar de weg is nog moeilijk te vinden. Gezien vanuit andere sectoren is het beeld van het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap nog te diffuus.

#### ***Oplossingsrichting:***

Met het inzetten van een Servicepunt van werk naar werk willen wij in het kader van ons sectorplan een bijdrage leveren aan de overstap van werknemers binnen de sector en aan de binnenkomst van zij-instromers uit andere sectoren. Het servicepunt voorziet in de volgende diensten:

- Informatie over de branche Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap op beleids- en organisatieniveau: één loket voor alle vragen over de arbeidsmarkt en de organisaties rond het specialistisch vakmanschap.
- Informatie voor de uitvoerders van andere sectorplannen: hoe kan de werk naar werk overstap van belangstellende werknemers uit andere branches het beste worden georganiseerd?
- Een centraal advies en bemiddelingspunt binnen de sector waardoor kleine ondernemers op het werk naar werk niveau aan elkaar kunnen worden verbonden.
- Benaderen van bedrijven om de concrete vraag boven tafel te krijgen.
- Invoeren van vacatures in een matchingsysteem.
- Invoeren van competenties van kandidaten in een matchingsysteem.
- Matching van vraag en aanbod.

In de sector Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap zijn relatief veel ZZP-ers werkzaam. In vergelijking met andere sectoren werken deze ZZP-ers in de meeste gevallen niet onder de vleugels van een groter bedrijf of van een bemiddelingsbureau. De ZZP-ers in onze sector werken overwegend als zelfstandige vakkracht en leveren diensten en producten rechtstreeks aan de eindgebruiker. De sector biedt ook kansen aan zij-instromers die als ZZP-er willen starten. Tegen deze achtergrond biedt het servicepunt ook de volgende ondersteuning:

- Advies en informatie voor personen die vanuit een achtergrond als werkzoekend als ZZP-er willen starten in de sector.

Het Servicepunt Werk naar Werk zal bestaan uit gespecialiseerde medewerkers (totaal 3,5 FTE) met een zeer goede kennis van de branches met een adequate ondersteuning.



- De SVGB en de Nederlandse Vereniging van Huidtherapeuten nemen daarbij 50 % van de kosten, voor eigen rekening. Binnen de sector Specialistisch Vakmanschap neemt SVGB de rol in die voor andere sectoren wordt ingevuld door het O&O fonds.
- Met het coördinatiepunt willen wij 160 deelnemers faciliteren met overstappen van “werk naar werk”.

***Verduurzaming / continuering:***

In het Specialistisch Vakmanschap bestaat tot nu toe geen intermediaire organisatie om werk naar werk overstappen te faciliteren. De bestaande publieke en private arbeidsmarktorganisaties blijken onvoldoende aan te kunnen sluiten bij het specifieke en kleinschalige karakter van de sector. Op grond van gesprekken met brancheorganisaties en bedrijven verwachten wij dat er een grote belangstelling zal bestaan om gebruik te maken van het Servicepunt. Bij de verschillende brancheorganisaties blijkt een duidelijke belangstelling aanwezig voor de diensten van het servicepunt. Wij zullen het business model van het Servicepunt zo inrichten dat het mogelijk wordt om na afloop van de projectperiode voor te gaan op basis van bijdragen van de bedrijven die gebruik maken van de mogelijkheid om werknemers uit te plaatsen of in hun bedrijf op te nemen. De mogelijkheden van een uitzendformule zullen daarbij worden onderzocht. Wij verwachten hiervoor voldoende koopkrachtige vraag te kunnen genereren.

## 4.4 Toekomstgerichte scholing

### ***Gesignaleerd Probleem***

Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap bestaat uit vakkennis opbouwen, vakkennis onderhouden en vakkennis versterken. Om bij te blijven is het noodzakelijk om aan te sluiten bij de snelle technische ontwikkelingen. Het recent door SVGB georganiseerde innovatiecongres heeft hier een groot aantal voorbeelden van gegeven. Voor de in de sector werkzame vakkrachten geldt dat de vakkennis, als gevolg van innovatie en technologische ontwikkeling moet worden bijgehouden. Gebeurt dat niet dan loopt het bedrijf als snel achter bij de ontwikkelingen in de branche.

De opleidingen op het terrein van het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap leiden de nieuwe instromers op aan de hand van de laatste ontwikkelingen. Ook om de nieuwe vakmensen die in de branche instromen een goede omgeving te bieden waarin zij zich door kunnen ontwikkelen is het noodzakelijk dat de reeds aanwezige werknemers hun kennis kunnen verdiepen en verbreden. Door de kleine omvang van de bedrijven en de druk van de economische omstandigheden komt het opleiden van aanwezige werknemers onvoldoende tot ontwikkeling.

### ***Oplossingsrichting: Toekomstgerichte Scholing***

In het kader van ons sectorplan kiezen wij voor een belangrijk onderdeel: ***Toekomstgerichte Scholing***. Hiermee doelen wij op doelgerichte scholingsprogramma's die vakkrachten in het Specialistisch Vakmanschap de mogelijkheid bieden om aan te sluiten bij de innovaties die er in het vak plaatsvinden. In de sector kleinschalig Specialistisch Vakmanschap werken veel personen die in de praktijk het vak in zijn gekomen. Deze vakkrachten beheersen de techniek uitstekend. Vaak hebben deze vakkrachten geen volledige opleiding gevolgd. Door een onvoldoende opleidingsbasis dreigt deze groep achterop te raken bij (snelle) technologische ontwikkelingen. Het vermogen om mee te schakelen in de bedrijven is minder, met daardoor een groter risico van uitval. Door het gericht inzetten van trainingen kunnen deze praktijk vakmensen worden meegenomen in de nieuwste ontwikkelingen.

In het kader van ons sectorplan nemen wij het initiatief om in samenwerking van de specialistische vakscholen en de brancheorganisaties een sterke impuls te geven aan de opleidingen gericht op het verwerven, behouden en versterken van Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap. Hierbij zullen de scholen ook een slag maken. In samenwerking met SVGB en de organisaties die de verschillende beroepsgroepen vertegenwoordigen zullen korte doelgerichte opleidingen worden ontwikkeld. Deze zijn gericht zijn op het bijscholen van aanwezige vakkrachten en op de instroom van (oudere) werkzoekenden. De bedrijven betalen een bijdrage van 50% van de opleidingskosten. Hoewel voor de meeste beroepen geen O&O fonds bestaat zal waar mogelijk ook gebruik worden gemaakt van cofinanciering uit bedrijfstakfondsen.

### ***Drie varianten van scholing***

De Toekomstgerichte Scholing zal bestaan uit doelgerichte vakmatige trainingen die de vakkrachten in staat stellen om aan te sluiten bij innovaties en zich mee te ontwikkelen met de nieuwste technieken. De toekomstgerichte scholing bestaat uit drie varianten<sup>17</sup>:

---

<sup>17</sup> We sluiten op maatwerk basis aan bij de vragen uit de sector. Een scholingsprogramma kan daarom in de praktijk niet iets meer of minder dagdelen omvatten. De prijs per leerling wordt dan berekend op basis van de dagdeelprijs.

- **Korte Toekomstgerichte scholing (3 lesdagen, 725 deelnemers)**  
 Deze scholing is gericht op het kennismaken met nieuwe technieken en innovaties, en de mogelijke toepassing daarvan in de beroepspraktijk. Technologische innovatie zorgt er voor dat beroepsbeoefenaren de beschikking krijgen over steeds meer mogelijkheden om producten van een hoger kwaliteitsniveau te maken, of producten voordeliger te produceren met behoud van kwaliteit. Met name 3D-technieken (scanning, printing e.d.) zorgen in het specialistisch vakmanschap voor dit effect.  
 Door het volgen van deze scholing maken vakspecialisten en ondernemers binnen het specialistisch vakmanschap kennis met de mogelijkheden van deze innovaties, en de mogelijkheden die dit biedt voor hun dagelijkse praktijk. Daarnaast verkennen ze onder begeleiding van deskundigen de mogelijkheden voor het eigen bedrijf hoe de implementatie van deze techniek in het arbeidsproces kan worden bereikt.
- **Toekomstgerichte scholing Contactlensspecialist (36 lesdagen, 220 deelnemers)**  
 Deze scholing is specifiek gericht op vaklieden in de optiek die contactlensspecialist willen blijven of worden. Door de komst van nieuwe technieken en nieuwe materialen is er in de wereld van contactlenzen veel veranderd. Opticiens zijn soms door een gebrek aan inzicht in de technische randvoorwaarden voor aanpassing niet in staat om de nieuwste generatie contactlenzen adequaat te adviseren en aan te passen. Hierdoor mist het bedrijf omzet, en in het slechtste geval haar positie in de markt. Gericht op het eigen vakgebied wordt een verkenning van de nieuwe producten gedaan en worden vaklieden op de noodzakelijke technische randvoorwaarden en vaardigheden geschoold.  
 Doordat de scholing van contactlensspecialist in grote groepen plaats gaat vinden, is het dagtarief per deelnemer lager dan de andere scholingsvarianten.
- **Toekomstgerichte scholing Huidtherapie (72 lesdagen, 25 deelnemers)**  
 Gezien de ontwikkelingen in de zorg is het voor huidtherapeuten van belang zich meer en meer ook te specialiseren in een bepaald zorgaanbod op het gebied van huidtherapie, zoals licht en laser, lymfoedeem, brandwonden, acute compressietherapie, de oudere huid en oncologische nazorg. In het licht van de uitbreiding van de nauwe samenwerking met medisch specialisten in de toekomst is verdere specialisatie van groot belang voor de sector. De specialisaties worden door NVH en betrokken hogeschole gezamenlijk ontwikkeld op masterniveau.

### **Verduurzaming / continuering**

In onze marktwerking zullen wij vanaf het begin centraal stellen dat het gaat om scholing die geheel gefinancierd dient te worden door de deelnemende bedrijven. In het kader van het sectorplan is het mogelijk om een **tijdelijke** bijdrage van 50% in de kosten te bieden. Na afloop van de projectperiode zullen de opleidingen volledig moeten worden bekostigd door de deelnemende bedrijven. Aan het begin van het project vragen wij een duidelijke commitment van de brancheorganisaties om hun leden hier transparant op te wijzen. Tijdens de looptijd van het sectorplan zullen de deelnemende vakopleidingen een gezamenlijk marktwerkingsplan opstellen. Dit is erop gericht om met een gezamenlijke aanpak de continuïteit van de toekomstgerichte scholing te kunnen garanderen. Wij hebben op basis van de contacten met de opleidingsinstellingen, de brancheorganisaties en met individuele bedrijven het duidelijke signaal dat dit commitment zal worden aanvaard.

## 5. Uitvoeringsorganisatie en Planning

De uitvoeringsorganisatie van SVGB zal de coördinatie en de uitvoering van het sectorplan zelf ter hand nemen. De SVGB is zeer ervaren in het voeren van transparant en verantwoordelijk projectmanagement. Het SVGB zal een projectorganisatie inrichten, aansluitend Leidraad Projectadministratie Regeling Cofinanciering Sectorplannen.

De projectorganisatie zal zo worden ingericht dat SVGB als hoofdaanvrager de voorwaarden van de Leidraad "doorvertaald" naar de uitvoerders van de verschillende onderdelen. Deze zullen door middel van uitvoeringsovereenkomsten gebonden worden aan een transparante, tijdige en correcte uitvoering, verslaggeving en verantwoording.

Planning uitvoering Sectorplan Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap					
		2014 Kwartaal 1 Kwartaal 2	2014 Kwartaal 3 Kwartaal 4	2015 Kwartaal 1 Kwartaal 2	2015 Kwartaal 3 Kwartaal 4
4.1	Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren	Voorbereiding	50 25 (G4)	25 25 (G4)	25
4.2	Scholing (oudere) werkzoekenden	Voorbereiding	30	40	30
4.3	Servicepunt van werk naar werk	Voorbereiding	20	60	80
4.4	Toekomstgerichte Scholing	Voorbereiding	310	380	280

## 6. Uitvoeringsvoorwaarden

Aan alle betrokkenen zal in het sectorplan zal de voorwaarde worden opgelegd om een projectadministratie in te richten conform de voorwaarden van de Leidraad Projectadministratie Regeling Cofinanciering Sectorplannen. SVGB zal als hoofdaanvrager en uitvoerder maandelijks een voortgangsrapportage opstellen waarin per hoofdlijn op een heldere en transparante wijze de voortgang in beeld wordt gebracht.

De leidraad Regeling cofinanciering sectorplannen zal integraal worden toegepast op de werkzaamheden van de hoofdaanvrager, de mede aanvragers en de eventueel door hen in te zetten uitvoerende organisaties. De aanvragers streven er naar om zo snel dit mogelijk is inzicht te bieden in en afspraken te maken over de duurzame financiering van de in te zetten maatregelen.

Voor ieder van de vier onderdelen van het sectorplan zullen, na overleg met het ministerie en de brancheorganisaties specifieke uiterlijk op 1 april 2014 uitvoeringsvoorwaarden worden geformuleerd. Onderstaand wordt per onderdeel specifiek beschreven. De uitvoeringsvoorwaarden zullen worden uitgewerkt in een gedetailleerd *uitvoeringsregime* dat van toepassing zal zijn voor alle uitvoerders.

Overzicht Uitvoeringsvoorwaarden		
	Onderdeel	Uitwerking
<b>4.1</b>	<b>Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren</b>	
	Voorwaarden voor deelname / instroom	Voor de selectie van deelnemers zullen in overleg met de brancheorganisaties instroomprofielen worden opgesteld. Deze zullen worden vastgelegd in een profieldocument.
	Tussen en eindrapportages	De rapportage is per deelnemer met trajectidentiteit: (unieke deelnemer registratie) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Naw-gegevens</li> <li>• BSN gegevens</li> </ul> Indien geplaatst op vacature, dan volgt registratie van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vacature (sector-functie)</li> <li>• werkgever</li> <li>• Regiogegevens (arbeidsmarktregio)</li> </ul>
	Monitoring en verslaglegging	Monitoring van de voortgang in deze maatregel vindt plaats door: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 maandelijkse rapportage aan projectmanager</li> <li>• Rapportage op instroom- en/of op scholings- en/of op plaatsingsniveau</li> <li>• Rapportage ervaringen en knelpuntenanalyse aan SVGB.</li> </ul>

<b>4.2 Scholing (oudere) werkzoekenden</b>	
Voorwaarden voor deelname / instroom	Voor de selectie van deelnemers zullen in overleg met de brancheorganisaties instroomprofielen worden opgesteld. Deze zullen worden vastgelegd in een profielformulier. Deelnemers moeten bij voorkeur ouder zijn dan 45 jaar.
Tussen en eindrapportages	De rapportage is per deelnemer met trajectidentiteit: (unieke deelnemer registratie) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Naw-gegevens</li> <li>• BSN gegevens</li> </ul> Bij cofinanciering door een werkgever: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Naw-gegevens</li> <li>• KvK gegevens</li> </ul> Indien geplaatst op vacature, dan volgt registratie van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vacature (sector-functie)</li> <li>• werkgever</li> <li>• Regiogegevens (arbeidsmarktregio)</li> </ul>
Monitoring en verslaglegging	Monitoring van de voortgang in deze maatregel vindt plaats door: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 maandelijkse rapportage aan projectmanager</li> <li>• Rapportage op instroom- en/of op scholings- en/of op plaatsingsniveau</li> <li>• Rapportage ervaringen en knelpuntenanalyse aan SVGB.</li> </ul>
<b>4.3 Servicepunt van werk naar werk</b>	
Voorwaarden voor deelname / instroom	Voor de selectie van deelnemers zullen in overleg met de brancheorganisaties instroomprofielen worden opgesteld. Deze zullen worden vastgelegd in een profielformulier. Deelnemers moeten aantoonbaar met binnen 6 maanden met ontslag of afvloeiing worden geconfronteerd.
Tussen en eindrapportages	De rapportage is per deelnemer met trajectidentiteit: (unieke deelnemer registratie) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Naw-gegevens</li> <li>• BSN gegevens</li> </ul> Bij cofinanciering door een werkgever: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Naw-gegevens</li> <li>• KvK gegevens</li> </ul> Indien geplaatst op vacature, dan volgt registratie van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vacature (sector-functie)</li> <li>• werkgever</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regiogegevens (arbeidsmarktregio)</li> </ul>
	Monitoring en verslaglegging	<p>Monitoring van de voortgang in deze maatregel vindt plaats door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 maandelijke rapportage aan projectmanager</li> <li>• Rapportage op instroom- en/of op scholings- en/of op plaatsingsniveau</li> <li>• Rapportage ervaringen en knelpuntenanalyse aan SVGB.</li> </ul>
<b>4.4</b>	<b>Toekomstgerichte Scholing</b>	
	Voorwaarden voor deelname / instroom	Voor de selectie van deelnemers zullen in overleg met de brancheorganisaties instroomprofielen worden opgesteld. Deze zullen worden vastgelegd in een profieldocument.
	Tussen en eindrapportages	<p>De rapportage is per deelnemer met trajectidentiteit: (unieke deelnemer registratie)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Naw-gegevens</li> <li>• BSN gegevens</li> </ul> <p>Bij cofinanciering door een werkgever:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Naw-gegevens</li> <li>• KvK gegevens</li> </ul>
	Monitoring en verslaglegging	<p>Monitoring van de voortgang in deze maatregel vindt plaats door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 maandelijke rapportage aan projectmanager</li> <li>• Rapportage op instroom- en/of op scholings- en/of op plaatsingsniveau</li> <li>• Rapportage ervaringen en knelpuntenanalyse aan SVGB.</li> </ul>

## 7. Samenvatting

<b>Samenvatting Sectorplan Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap</b>			
	Onderdeel	% Cofinanciering	Aantal deelnemers
4.1	Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren	50 %	<b>100</b>
4.2	Scholing (oudere) werkkzoekenden	50 %	<b>100</b>
4.3	Servicepunt van werk naar werk	50 %	<b>160</b>
4.4	3 Toekomstgericht scholingsprogramma's voor Specialistisch Vakmanschap	50 %	<b>970</b>
<b>Totaal Budget: € 2.974.925</b>		<b>50%</b>	<b>1.330</b>