

SECTORPLAN HELPT BEDRIJVEN TE INVESTEREN  
IN NIEUW EN BESTAAND PERSONEEL

# 'HET IS NU AAN DE WERKGEVERS OM HET OP TE PAKKEN'



"In het zware weer waarin de chemische industrie zich momenteel bevindt kost het wat moeite om te investeren in nieuwe mensen", zegt VNCI-directeur Colette Alma. "Daarom is het zo fantastisch dat het Sectorplan Procesindustrie er is." Het bestaat uit negen maatregelen en loopt van 1 februari 2014 tot en met 31 januari 2016. Gedurende die periode kunnen bedrijven gebruikmaken van aantrekkelijke financiële bijdragen om te investeren in nieuwe en bestaande medewerkers.

Tekst: Igor Znidarsic

**H**et sectorplan vindt zijn oorsprong in het Sociaal akkoord van april 2013. Daarin spraken kabinet en sociale partners af om zo veel mogelijk mensen een eerlijke kans te geven op werk en economische zelfstandigheid, waarbij werkzekerheid en het voorkomen van werkloosheid centraal staan. "Minister Asscher van SZW riep vervolgens sectoren op om met hun belangrijkste knelpunten te komen op dit gebied en oplossingen te formuleren", vertelt Anique Dullens, programmamanager Sectorplan Procesindustrie bij het Opleidingsfonds Procesindustrie (OVP). OVP kwam vervolgens namens de sociale partners (FNV, CNV Vakmensen, de VNCI en AWWN) en in samenwerking met PMLF, SBCM en Vapro met een sectorplan voor de procesindustrie (onder andere de chemische industrie, voedings- en genotmiddelenindustrie, textiel- en papierindustrie en de metallurgische industrie). Dat werd afgelopen februari door de minister goedgekeurd. Het richt zich enerzijds op het verminderen van de verwachte tekorten, en anderzijds op duurzame inzetbaarheid van bestaande medewerkers. Het Sectorplan Procesindustrie bestaat uit negen concrete maatregelen (zie kader) en loopt van 1 februari 2014 tot en met 31 januari 2016. In die periode kunnen werkgevers gebruikmaken van aantrekkelijke financiële bijdragen om te investeren in nieuwe en bestaande medewerkers. In totaal is zo'n 10 miljoen euro aan subsidie te verdelen. De middelen worden ter beschikking gesteld door het ministerie van SZW en OVP.

### Duurzame inzetbaarheid

De negen maatregelen richten zich op 'nieuwe instroom en duurzame inzetbaarheid', zo vat Dullens samen. "Aan de ene kant wordt een tekort aan vakmensen verwacht, aan de andere kant willen we graag dat de mensen die al werkzaam zijn in de

sector ook op langere termijn inzetbaar blijven en niet vroegtijdig uitstromen." Zo is er een maatregel voor het versneld opleiden van werkloze jongeren, met baan-garantie, en voor het creëren van extra stageplaatsen. Maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid richten zich onder meer op bijscholing van medewerkers die al in dienst zijn, en er is een gezondheidscheck mogelijk. Maatregel 8 is gebaseerd op onderzoek uitgevoerd door OVP naar duurzame inzetbaarheid, waaruit blijkt dat het belangrijk is mensen zelf te betrekken bij duurzame inzetbaarheid. Het is een methodiek waarbij het bedrijf geholpen wordt om te komen tot een duurzame-inzetbaarheidsbeleid. "Er is niet één specifieke manier waarop je dat kan doen, je

kijkt per bedrijf wat er speelt", aldus Dullens. "De vakmedewerkers worden daar nadrukkelijk bij betrokken, omdat het een belangrijke succesfactor is. Het beleid moet mét hen gemaakt worden."

De 10 miljoen wordt verdeeld over de maatregelen, waarbij maatregel 2, 4 en 6 de grootste zijn. "De pot is niet eindeloos", waarschuwt Dullens. "Dat betekent: wie het eerst komt, het eerst maakt." En aangezien het sectorplan maar tot en met februari 2016 loopt, is voor sommige maatregelen, zoals het Creëren van nieuwe werkplekken, extra haast geboden. Binnen het sectorplan kan er gedurende maximaal 24 maanden gebruik worden gemaakt van loonkostensubsidie bij BBL-trajecten voor nieuwe medewerkers indien ►

### DSM HERKENT ZICH IN KNELPUNTEN

"De knelpunten en issues beschreven in het sectorplan zijn voor DSM heel herkenbaar", zegt Herm Hendriks, senior consultant *Labourmarket & education* DSM Nederland. "We hebben een relatief hoge gemiddelde leeftijd van bijna 46 jaar. Het zijn in de meeste gevallen mensen die nog vijftien tot twintig jaar mee kunnen in het arbeidsproces. De vraag is: hoe houd ik ze fit en inzetbaar? Anderzijds neemt door die leeftijdsopbouw de uitstroom de komende jaren fors toe, ondanks de verhoging van de pensioenleeftijd, en zien we ook tekorten op de arbeidsmarkt ontstaan. Net als het sectorplan hebben wij daarom twee speerpunten: duurzaam investeren in de toekomst van je medewerkers (duurzame inzetbaarheid) en zorgen dat op lange termijn voldoende jong talent beschikbaar is. Dat laatste doen we via allerlei projecten, zoals: instroombevordering via Jet-Net en via Procestechiek Limburg, een samenwerking van 43 proces- en maintenance-bedrijven met als doel voldoende aanbod van jonge gekwalificeerde operators, *maintenance technicians* en laboranten te creëren. Ook bieden wij jaarlijks 250 stageplaatsen voor jongeren. Van de negen maatregelen, vind ik vooral de methodiek voor duurzame inzetbaarheid interessant, omdat die al op een aantal plaatsen wordt toegepast. Waarom zou je dingen steeds opnieuw uitvinden? We delen de ervaring die we ermee opdoen graag met de sector. Ook interessant voor ons is het creëren van BBL-plaatsen. We zorgen dat we jaarlijks jonge mensen binnenhalen voor een BBL-traject, overigens niet altijd gekoppeld aan actuele vacatures. Ook hier geeft het sectorplan ons een zetje in de rug. De kracht van het plan vind ik verder dat je naast de landelijke benadering ook de regio's de mogelijkheid biedt om invulling te geven aan de regionale setting en de samenwerkingspatronen die er al zijn. Met Vapro, PMLF en OVP is daar goed overleg over geweest."

deze starten vóór 24 februari 2015. Dul-lens: "Dat betekent in de praktijk dat als je uitgaat van de cyclus van een schooljaar, deze in september aanstaande moeten starten, anders vis je deels achter het net." Zij roept werkgevers dan ook op snel actie te ondernemen.

### Brug slaan

Ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid Mirjam Sterk is blij met het sectorplan. "Het moet een brug slaan tussen de situatie nu, waarin bedrijven het lastig vinden om te investeren, en het moment dat er weer economische groei is en er mensen nodig zijn." Met name de maatregel voor het Creëren van extra BBL-plaatsen vindt zij belangrijk. "Ik wil alle werkgevers in de sector dan ook oproepen: onderzoek of je een paar BBL-plaatsen erbij zou kunnen hebben en benut het sectorplan hiervoor. Probeer op allerlei manieren de jongeren te bereiken, via scholen, ook via gemeentes en het UWV. Ik besef goed dat die jongeren niet voor het grijpen liggen. Je zoekt niveau mbo 3, 4. Werkloze jongeren zijn vaak niet op dat niveau geschoold. Maar ze zijn er. En er liggen mooie kansen voor hen. En voor de bedrijven zelf, want als ze nu geen jongeren gaan opleiden, hebben ze straks te weinig vakkrachten om het werk te doen. De maatregelen zijn uitgewerkt, het geld staat klaar... Het is nu aan de werkgevers om het op te pakken."

Uit recent onderzoek van de VNCI blijkt dat er in 2020 een tekort van 30.000 vakmensen dreigt, waarvan 20.000 op mbo-niveau. "In het zware weer waarin de chemische industrie zich op dit moment bevindt kost het wat moeite om te investeren in nieuwe mensen", zegt VNCI-directeur Colette Alma. "Terwijl het juist nu zou moeten. Daarom is het zo fantastisch dat het sectorplan er is. Het helpt bedrijven om die investering wel te doen. Daarnaast zullen we als sector moeten leren om te gaan met de hogere pensioenleeftijd en mensen die wat langer doorwerken in een productie-omgeving. Daarvoor zijn de Loopbaancheck en het Experiment methodiek duurzame inzetbaarheid. Daarnaast is het natuurlijk ook fantastisch dat aan de onderkant jonge mensen kunnen instromen." ■

## INFORMATIE EN AANMELDEN

Bedrijven die willen investeren in nieuw of bestaand personeel vinden op de website van OVP ([www.ovp.nl](http://www.ovp.nl)) de nodige informatie. Ook kunnen ze zich hier aanmelden voor de maatregelen. Vervolgens neemt een coördinator van OVP contact op. Tel.: 070 70 3378 367

## 9 MAATREGELEN

### 1 Intersectorale bemiddeling van werk naar werk

Het invullen van vacatures bij bedrijven binnen de technische sectoren door bemiddeling van een PMLF-consultant. Naast diens expertise wordt ook optimaal gebruikgemaakt van het uitgebreide netwerk binnen de technische branches en de reeds bestaande initiatieven.

### 2 Versneld opleiden van werkloze jongeren met baangarantie

Werkloze jongeren (tot en met 27 jaar) worden in één jaar opgeleid tot crebo-gekwalficeerde operators op niveau 2 of 3 en krijgen een jaarcontract. Het traject omvat werving van jongeren, het afnemen van een intredetoets en een versneld opleidingstraject.

### 3 Creëren extra stageplaatsen

In de procesindustrie en de laboratoria is het mede door de crisis voor studenten moeilijker geworden om een stageplaats te vinden. Ook doordat het aantal BOL-studenten (beroepsopleidende leerweg) is toegenomen. Daarom zijn extra stageplekken nodig.

### 4 Creëren extra BBL-plaatsen

Voor bedrijven die nieuwe medewerkers via een BBL-traject (beroepsbegeleidende leerweg, combinatie van werken en leren voor nieuwe mensen) willen opleiden om bijvoorbeeld oudere werknemers op termijn te vervangen, is er een loonsubsidie beschikbaar. Geen leeftijdsgrens.

### 5 Bevorderen instroom medewerkers SW-bedrijven

In pilots worden vijftien bedrijven gekoppeld aan SW-bedrijven in de regio. Op basis van een quickscan bedrijfsadvies wordt voor bedrijven in kaart gebracht welke functies, werkzaamheden of taken geschikt kunnen zijn voor mensen met een arbeidsbeperking.

### 6 Toekomstgerichte scholing voor medewerkers

Bedrijven worden gestimuleerd om te (blijven) investeren in duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. Ze kunnen subsidie ontvangen (50 procent van externe opleidingskosten tot een bepaald maximum) voor scholingstrajecten via brancheopleidingen en opleidingen via de derde leerweg.

### 7 Loopbaancheck

Er wordt een methodiek en instrumentarium ontwikkeld voor een loopbaancheck gericht op individuele werknemers. De loopbaancheck vormt voor de individuele werknemer een basis om met zijn leidinggevende in gesprek te gaan over zijn duurzame toegevoegde waarde voor het bedrijf.

### 8 Experiment methodiek duurzame inzetbaarheid

Vervolg op het onderzoek 'Vitaal en productief werken in de industrie', dat in opdracht van OVP is uitgevoerd. Methodiek voor het versterken van duurzame inzetbaarheid in de industrie. Is als pilot uitgezet bij een aantal bedrijven. Omvat een vijfphasenplan waarvan de eerste fase toegepast gaat worden bij vijftien bedrijven in de procesindustrie. Daarna worden bij vijf bedrijven ook de overige vier fasen doorlopen.

### 9 Gezondheidscheck

Biedt de mogelijkheid om een gezondheidscheck te laten uitvoeren. Een gezondheidscheck bestaat uit een aantal fysieke tests, ook thema's als mentale gezondheid, bewegen, roken, voeding en ontspanning kunnen gemeten worden. Bedrijven ontvangen per check een vergoeding van maximaal 75 euro.