

Sectorplan Procesindustrie

Namens de sociale partners in de procesindustrie:



In samenwerking verenigd in:



Cofinanciering door:



EN BEDRIJVEN IN DE PROCESINDUSTRIE

Inhoud

Sectorplan Procesindustrie	1
Namens de sociale partners in de procesindustrie:	1
Inhoud	2
1 Inleiding	3
2 Arbeidsmarktanalyse	5
2.1 Algemene sectorontwikkelingen	5
2.2 Huidige arbeidsmarktontwikkelingen	7
2.3 Toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen en knelpunten.....	8
2.3.1 Ontwikkelingen ten aanzien van instroom op de arbeidsmarkt	8
2.3.2 Ontwikkelingen die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid van vakmensen	11
3 Plan van aanpak	15
3.1 Maatregelen ten behoeve van het bevorderen van instroom van vakmensen in de procesindustrie.....	16
3.2 Maatregelen ten behoeve van het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid vakmensen	29
3.3 Samenvatting aanvraag Regeling Cofinanciering Sectorplannen.....	38

1 Inleiding

Sociaal akkoord

In het Sociaal akkoord (11 april 2013) hebben Kabinet en Sociale partners in de Stichting van de Arbeid afspraken gemaakt over een structurele aanpak van de Nederlandse economie en arbeidsmarkt, met als doel zoveel mogelijk mensen een eerlijke kans te geven op werk en economische zelfstandigheid. Hierbij staat het bieden van werkzekerheid en het voorkomen van werkloosheid centraal. Op korte termijn betekent dit het overbruggen van de crisis. Op langere termijn is het als gevolg van de vergrijzing noodzakelijk dat alle mensen die kunnen werken op de arbeidsmarkt ook ingezet worden. Dit onder andere door te zorgen voor gezonde en goed geschoolde werknemers.

Het kabinet stelt 600 miljoen euro beschikbaar om maatregelen, vervat in een sectorplan, te co-financieren die een bijdrage leveren aan het behoud van werkgelegenheid en het voorkomen van werkloosheid. Binnen de sectorplannen is aandacht voor jongeren en de problematiek rondom jeugdwerkloosheid een belangrijk thema.

De procesindustrie is met 2200 vacatures in 2013 een kansrijke sector, ook voor jongeren. Helaas is het aandeel jongeren werkzaam in de procesindustrie erg laag, slechts 7%. Tegelijkertijd is er sprake van een toename van de jeugdwerkloosheid. De sociale partners in de procesindustrie – FNV, CNV Vakmensen, VNCI en AWWN - hebben zich in samenwerking met het opleidingsfonds voor de procesindustrie OVP en Kenniscentrum PMLF de afgelopen periode dan ook extra ingezet om de sector procesindustrie onder de aandacht te brengen van jongeren. Er zijn bezoeken georganiseerd bij onder andere Q8, Douwe Egberts, Heineken en Forbo waar Mirjam Sterk, ambassadeur Jeugdwerkloosheid, Bernard Wientjes, voorzitter VNO-NCW en minister-president Rutte kennis hebben kunnen nemen van de opleidingsactiviteiten en carrièremogelijkheden voor jongeren in de procesindustrie.

Tevens zijn er in de sector publiek-private samenwerkingsvormen opgestart om jongeren aan een baan te helpen, bijvoorbeeld in samenwerking met detacheerders. Het belang van dit soort samenwerkingsconstructies wordt onderschreven door de sociale partners. Door middel van het voorliggende sectorplan wordt hierin door de samenwerkingspartners verder geïnvesteerd.

In het kader van de plannen van het kabinet zijn de sociale partners in de Procesindustrie een samenwerkingsverband aangegaan met OVP en Kenniscentrum PMLF om tot een sectorplan voor de Procesindustrie te komen. Hierin zijn, naast algemene maatregelen ter bestrijding van de verwachte tekorten, ook specifieke maatregelen ten behoeve van jongeren opgenomen, waaronder het versneld opleiden van werkeloze jongeren met baangarantie. Daarnaast is er ook aandacht voor instroom via werk-naar werk en voor mensen met een arbeidshandicap. Dit geheel van maatregelen levert een bijdrage aan het tegengaan van de verwachte tekorten op de arbeidsmarkt, jaarlijks tot aan 2020 zo'n 2.200 chemische en procestechnische vakmensen.

Daarnaast richt het sectorplan zich ook op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van de vakmensen in de procesindustrie, nodig als gevolg van de vergrijzing, de beperkte mobiliteit en de veranderende eisen die worden gesteld aan kennis, vaardigheden en competenties van de vakmensen.

Het sectorplan voorziet hiermee, voor een periode van 2 jaar (februari 2014 – februari 2016), in een combinatie van crisismaatregelen en maatregelen die op (middel)lange termijn bijdragen aan het duurzaam behoud van mensen voor de arbeidsmarkt.

Samenhang met regionale plannen

De diversiteit van de sector procesindustrie en specifieke regionale arbeidsmarktproblematiek kan om maatwerkoplossingen vragen in de vorm van regionale sectorplannen. De regio kan in een regioplan maatregelen opnemen die oplossingen bieden voor de problematiek van de regio, zoals een samenwerkingsverband tussen bedrijven om invulling te geven aan de personeelsvoorziening. Daar waar onderhavig sectorplan en de regionale plannen elkaar kunnen ondersteunen zal uiteraard een verbinding worden gelegd zodat deze elkaar kunnen versterken. Op dit moment wordt er in de regio's gesproken over invulling van de plannen.

De regio kan aansluiten bij het landelijke sectorplan, voor zover het trajecten van procesindustriebedrijven passend binnen de landelijke maatregelen betreft. Op dit moment worden er gesprekken gevoerd met o.a. regio Drenthe, Eemsdelta, Friesland, Limburg, Noord-Holland Noord en de Botlek. In de uitvoering zullen verdere afspraken worden gemaakt met de regio's.

Leeswijzer

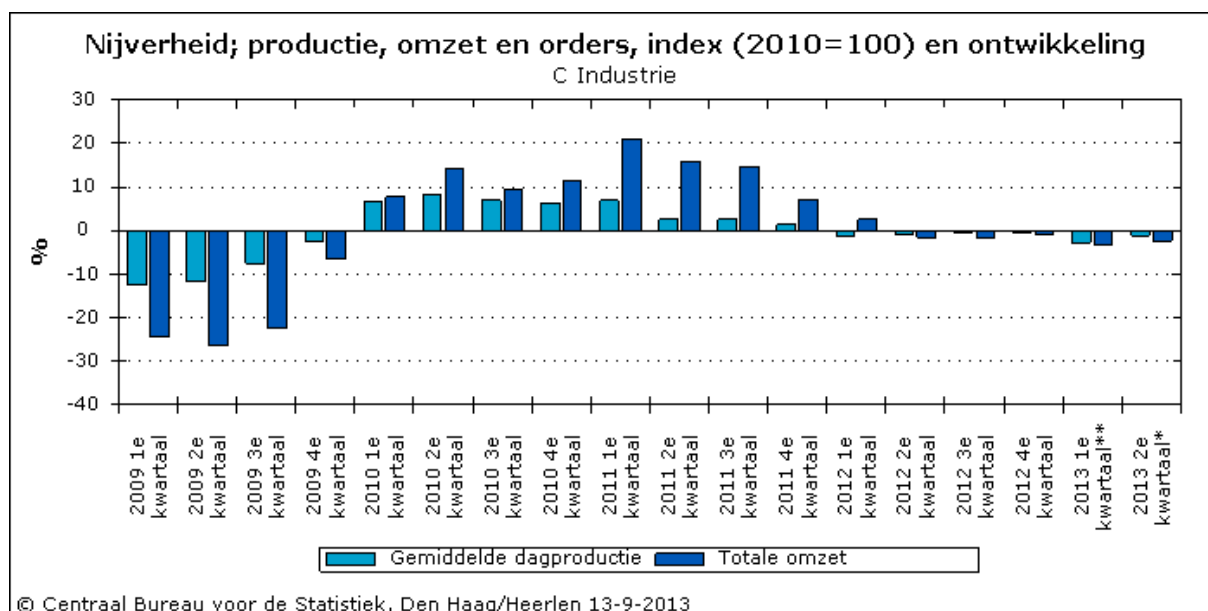
De knelpunten zoals die voortkomen uit de arbeidsmarktanalyse worden nader beschreven in hoofdstuk 2. In hoofdstuk 3 treft u het plan van aanpak aan, waarin de maatregelen worden omschreven waarmee de arbeidsmarktknelpunten door de sector procesindustrie worden aangepakt.

2 Arbeidsmarktanalyse

2.1 Algemene sectorontwikkelingen

De procesindustrie heeft al jaren een belangrijk aandeel in de Nederlandse exportcijfers; ruim 40% van de totale export van in Nederland geproduceerde goederen is hieruit afkomstig. De procesindustrie genereert een omzet van € 124 miljard, zo'n 40% van de omzet van de Nederlandse industrie en is toeleverancier aan vrijwel alle andere bedrijfstakken in de maakindustrie en andere sectoren. De sector zorgt voor innovatie en werkgelegenheid.

De procesindustrie omvat een grote verscheidenheid aan branches¹ die zich kenmerken door geautomatiseerde productie op grote schaal. Hoewel de crisis de industrie als geheel in 2009 sterk heeft geraakt, is in 2010 en 2011 gedeeltelijk herstel van de productie en omzet opgetreden. In 2012 en 2013 daalde de dagproductie en de totale omzet nog licht, maar in juli 2013 heeft het CBS weer een stijging in de omzet gemeten ten opzichte van juli 2012 (zie afbeelding 1)



Afbeelding 1: Ontwikkeling in de productie en de omzet van de industrie als procentuele verandering ten opzichte van dezelfde periode in het voorafgaande jaar. (CBS 2013, a)

Niet alle branches van de procesindustrie hebben evenveel last van de crisis. De voedingsmiddelenindustrie is tamelijk ongevoelig voor conjunctuurschommelingen, terwijl de chemische industrie daarentegen kampt met een afnemende vraag. Ook bedrijven die producten leveren aan de bouw en automotive zijn relatief hard getroffen.

Naast de impact van de crisis op de procesindustrie in Nederland zijn er een aantal (internationale) ontwikkelingen en trends die van invloed zijn op de procesindustrie.

Demografische ontwikkelingen

Het aantal 65-plussers neemt de komende jaren toe. In 2045 behoort ruim dertig procent van de Nederlandse beroepsbevolking tot deze groep en deze verschuiving is ook zichtbaar binnen de beroepsbevolking in de industrie.² Met een gemiddelde leeftijd van

¹Tot de procesindustrie behoren de brede chemische industrie, voedings- en genotmiddelenindustrie, tapijt- en textielindustrie, papierindustrie, metallurgische industrie, textielindustrie en bouwmaterialenindustrie. Ook de productie van energie en de afvalverwerking behoren tot de procesindustrie.

² CBS, 2012d.

42,6 jaar in 2011 behoort deze sector tot een van de meest vergrijsde sectoren van Nederland. De leeftijd is in ongeveer 10 jaar met bijna 10 procent gestegen. De eerste oudere vakmensen zullen de arbeidsmarkt binnen niet al te lange tijd verlaten en werkgevers zullen oplossingen moeten vinden voor de arbeidsplaatsen die vrijkomen.

Globalisering en concurrentie

De toenemende globalisering biedt zowel kansen als bedreigingen voor de procesindustrie. De afzetmarkt wordt groter en bedrijven hebben meer toegang tot de kennis die aanwezig is in andere landen. Daar staat tegenover dat zij wereldwijd concurreren met andere bedrijven. Om een goede concurrentiepositie te behouden is het zeer belangrijk dat industriële bedrijven in Nederland blijven investeren en op zoek gaan naar nieuwe diensten, producten en technologieën. Alleen dan kunnen zij zich blijven onderscheiden op het internationale speelveld.

Schaarste aan grondstoffen en energie

Hoewel de bevolkingsgroei in westerse landen stagneert, blijft de bevolking in opkomende landen explosief groeien³. Door deze populatiegroei, de groeiende industrialisatie, urbanisatie, verschuivingen in consumptiepatronen en doordat de opkomende landen nog niet bekend zijn met het efficiënt inzetten van grondstoffen, neemt de vraag naar grondstoffen en fossiele brandstoffen toe. Door de toenemende vraag zullen de prijzen stijgen en dreigt er schaarste. Dit heeft een effect op handelslanden zoals Nederland waarbij de economische groei voornamelijk afhankelijk is van de export.⁴ Veel industriële productiebedrijven zijn zich bewust van de dreigende schaarste aan grondstoffen. Vooral de grote, vaak chemische, bedrijven zijn hier veel mee bezig door te anticiperen op de verandering in het aanbod van grondstoffen. Zij zien zich genoodzaakt op zoek te gaan naar alternatieven of hun productieproces zo in te richten dat zij minder afhankelijk worden van schaarse grondstoffen bij het maken van het product. Een voorbeeld hiervan zijn de afvalverwerkingsbedrijven. Zij proberen in te spelen op deze ontwikkelingen door het ontwikkelen van nieuwe technologieën die hen in staat stelt om grondstoffen te halen uit het afval, bijvoorbeeld het verkrijgen van fosfaat uit afvalwater.

Fusies en overnames

Industriële bedrijven krijgen steeds meer te maken met fusies en overnames. Afhankelijk van strategische doelstellingen biedt een fusie of overname mogelijkheden voor een bedrijf om het assortiment uit te breiden of de productieomvang te vergroten. Dat zorgt niet alleen voor een groter marktaandeel, het stelt bedrijven ook in staat met grote multinationals zaken te doen. Naast deze concurrentievoordelen kan een fusie of overname ook nadelen met zich meebrengen. Nederlandse bedrijven die worden overgenomen door buitenlandse multinationals zijn soms niet meer in staat om veel invloed uit te oefenen op bedrijfsstrategieën omdat de grote beslissingen daarover in het moederland worden genomen. Hierdoor kunnen lokale belangen uit het oog worden verloren. Daarnaast kunnen industriële bedrijven die zijn overgenomen door een buitenlandse speler te maken krijgen met een andere bedrijfscultuur die botst met hun eigen, vertrouwde cultuur binnen het bedrijf.

Regeldruk door wet- en regelgeving en kwaliteitseisen

De Nederlandse industrie heeft zich in toenemende mate te houden aan diverse wet- en regelgevingen, niet alleen van de nationale overheid maar ook steeds meer vanuit Europa. Alleen al in 2010 kwamen er 630 wetten en 1500 regelingen bij. In totaal golden er op dat moment 9477 regelingen met 132.000 artikelen. Deze enorme regeldruk wordt meestal gezien als belemmering voor bedrijven. Maar wetten en regels zorgen ook voor structuur en zekerheden, belangrijk in een maatschappij die steeds minder risico's accepteert. Daarnaast zorgt de huidige wet- en regelgeving voor kansen in de markt. Het Kyotoverdrag dwingt bedrijven kritisch te kijken naar hun productieprocessen om hun

³ De verwachting is dat de wereldbevolking tussen 2011 en 20150 zal toenemen met 2,3 miljard inwoners. United nations, Department of Economic and Social Affairs, Population division 2011.

⁴ Rijksoverheid, 2012.

energierendement te verhogen en te investeren in nieuwe technologieën om de uitstoot van schadelijke stoffen terug te dringen. Zo heeft de autobranche een auto geproduceerd die 93 procent minder broeikasgassen uitstoot dan een auto uit 1970. Afvalwaterzuiveringen hebben nieuwe kansen gekregen door de invoering van de Wet Verontreiniging Oppervlaktewater. Dankzij de invoering van regelgeving rondom duurzaamheid zien bedrijven nieuwe kansen in het exporteren van duurzame technologieën naar het buitenland. Naast regels voor het verduurzamen van productieprocessen hebben bedrijven ook te maken met verhoogde kwaliteitseisen die worden opgelegd door de overheid of de klant. Het wordt daardoor steeds belangrijker om processen vast te leggen aan de hand van checklists. Dit vraagt veel van de procesoperators op de werkvloer die verantwoordelijk zijn voor de registratie⁵.

2.2 Huidige arbeidsmarktontwikkelingen

In de procesindustrie werken circa 300.000 mensen, waarvan ruim 145.000 vakmedewerkers.⁶ Zij werken in ongeveer 4.000 bedrijven. De sector kent een aantal grote, meest internationale bedrijven, maar ruim 85% van de procestechnische bedrijven behoort met 10-250 werknemers tot het MKB.⁷ De werkgelegenheid in de procesindustrie als geheel is dalende. Dit is in lijn met de algemene trend in de industrie. De dalende werkgelegenheid in de procesindustrie gaat gepaard met groeiende productie en stijgende productiviteit. Dit geldt zowel voor kapitaalintensieve sectoren als de chemie, maar ook voor de voedingsmiddelenindustrie⁸.

Desalniettemin is de procesindustrie met 2200 vacatures voor vakmensen in 2013 een kansrijke sector⁹. Deze vacatures zijn niet evenredig verspreid over de verschillende regio's en branches in de procesindustrie. Tegenover bedrijven in de ene branche die te maken hebben met verminderde productie, reorganisaties en zelfs sluiting van afdelingen of fabrieken staan andere bedrijven die op zoek zijn naar personeel. Over het algemeen heeft een operator die zijn baan verliest in de ene branche van de procesindustrie een goede kans op een baan in een andere branche waarbij omscholing vaak wel noodzakelijk is. Kansen zijn er zeker voor vakmensen op mbo niveau 3 of 4. In bepaalde branches, zoals de voedingsmiddelenindustrie, is er ook werkgelegenheid op lagere niveaus.

De vacatures zijn echter niet allemaal eenvoudig te vervullen; uit onderzoek van Kenniscentrum PMLF onder leerbedrijven blijkt dat 23% van de bedrijven moeilijk vervulbare vacatures heeft.¹⁰ Hierbij geeft 40% van de bevroegde leerbedrijven aan dat het gevraagde niveau in vacatures is gestegen en 24% vindt dat het opleidingsniveau van de sollicitanten niet aansluit bij de vraag. Het zijn dan ook vooral de hogere functies in de productie (mbo 3 en 4) die moeilijk vervulbaar zijn. Bedrijven geven aan dat het vaak maanden kan duren voordat een vacature is ingevuld.

Op dit moment zoeken bedrijven nog vaak oplossingen in verdergaande automatisering van de processen en het efficiënter werken met de bestaande bezetting, daardoor is de problematiek van moeilijk vervulbare vacatures en de acute behoefte aan nieuwe instroom voor veel bedrijven nu nog minder voelbaar. De huidige crisis versterkt dit

⁵ Kusiak, L. (2010). Regelgeving: belemmeringen of boost voor duurzaam produceren?; interview met Prof. George Molenkamp, adviseur duurzaamheid. *Sigma*, 5, pp. 6-10

⁶ SEO Economisch onderzoek (2013). *Monitor Technische Arbeidsmarkt*. In opdracht van Stichting TechniekTalent.nu. Tabel 2.4

⁷ CBS (2013,b). Bedrijven; grootte, rechtsvorm, bedrijfstak/branche (SBI 2008), 1 januari. (Als tabel A1 opgenomen in bijlage A van: Sliedenbeek ea. Vitaal en productief werken in de industrie)

⁸ SEO Economisch onderzoek (2013). *Monitor Technische Arbeidsmarkt*. In opdracht van Stichting TechniekTalent.nu

⁹ DUO Market Research (2013). *Behoeftte aan chemisch, procestechnisch en laboratoriumpersoneel op de arbeidsmarkt*. Te raadplegen via <http://www.vnci.nl/Files/DIVEXTRA//Samenvattende%20Rapportage%20-%20Regiegroep%20Chemie%20-%20juni%202013.pdf>

¹⁰ Kenniscentrum PMLF; onderzoek onder leerbedrijven, interne cijfers.

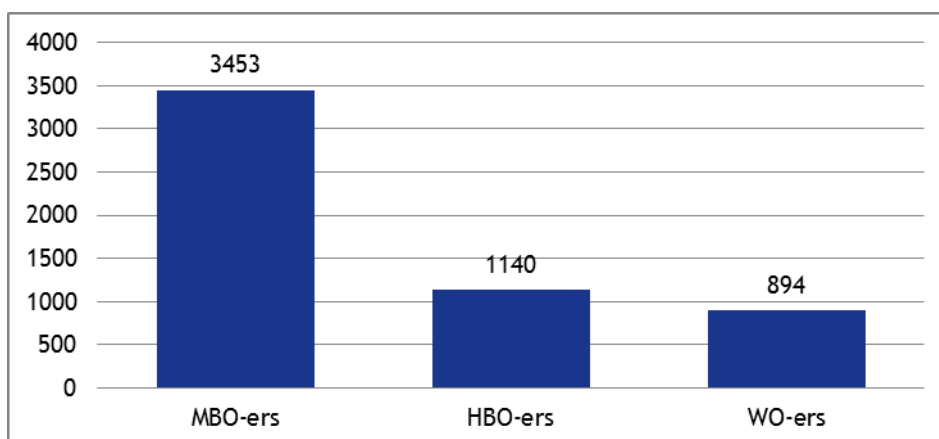
effect, veel bedrijven zijn als gevolg van de crisis terughoudend in het aannemen van nieuw personeel. Er zitten echter grenzen aan verdergaande automatisering alsmede aan het verbeteren van de efficiency van de inzet van mensen. Bovendien zullen bedrijven zodra de economie weer aantrekt weer meer personeel gaan aannemen en zal de vraag naar gekwalificeerde medewerkers sterk stijgen. Op de middellange en lange termijn wordt dan ook een aanzienlijk tekort aan vakmedewerkers verwacht. De instroom van nieuwe operators op de arbeidsmarkt zal te laag zijn om alle vacatures in de sector te vervullen (zie 2.3).

De crisis is ook terug te zien in het aantal leerplekken en stageplekken dat bedrijven beschikbaar stellen. Kenniscentrum PMLF merkt een terughoudendheid bij bedrijven ten aanzien van het aannemen van studenten (stagiaires). In sommige branches en regio's geven scholen aan dat het meer tijd kost om een leerbedrijf te vinden of rapporteren ze zelfs tekorten. Dit is een zorgwekkende ontwikkeling met het oog op de verwachte tekorten op de arbeidsmarkt en de gestegen jeugdwerkloosheid. De SBB Barometer van oktober 2013 laat ten opzichte van juni dit jaar een verschuiving zien van evenwicht in stageplekken naar tekorten voor sommige opleidingen. Ook via het meldpunt Stagetekorten.nl komen signalen binnen over tekorten. Op basis van de huidige cijfers zoals ontvangen van de scholen en gecombineerd met de informatie van de regionale consultants van Kenniscentrum PMLF, is de verwachting dat zo'n 200 studenten (over de komende twee jaar) jaar geen stageplaats hebben.

2.3 Toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen en knelpunten

2.3.1 Ontwikkelingen ten aanzien van instroom op de arbeidsmarkt

In 2013 heeft DUO Market Research in opdracht van de Regiegroep Chemie en kenniscentrum PMLF onderzoek uitgevoerd naar vraag en aanbod van chemisch en procestechnisch personeel.¹¹ Uit het onderzoek blijkt dat veruit de grootste vraag naar medewerkers op mbo-niveau ligt. Tot aan 2020 heeft de procesindustrie jaarlijks 3.453 vakmedewerkers nodig. Het betreft hier een breed scala aan vakmedewerkers van operator en operationeel technicus tot laborant en analist (zie afbeelding 2).

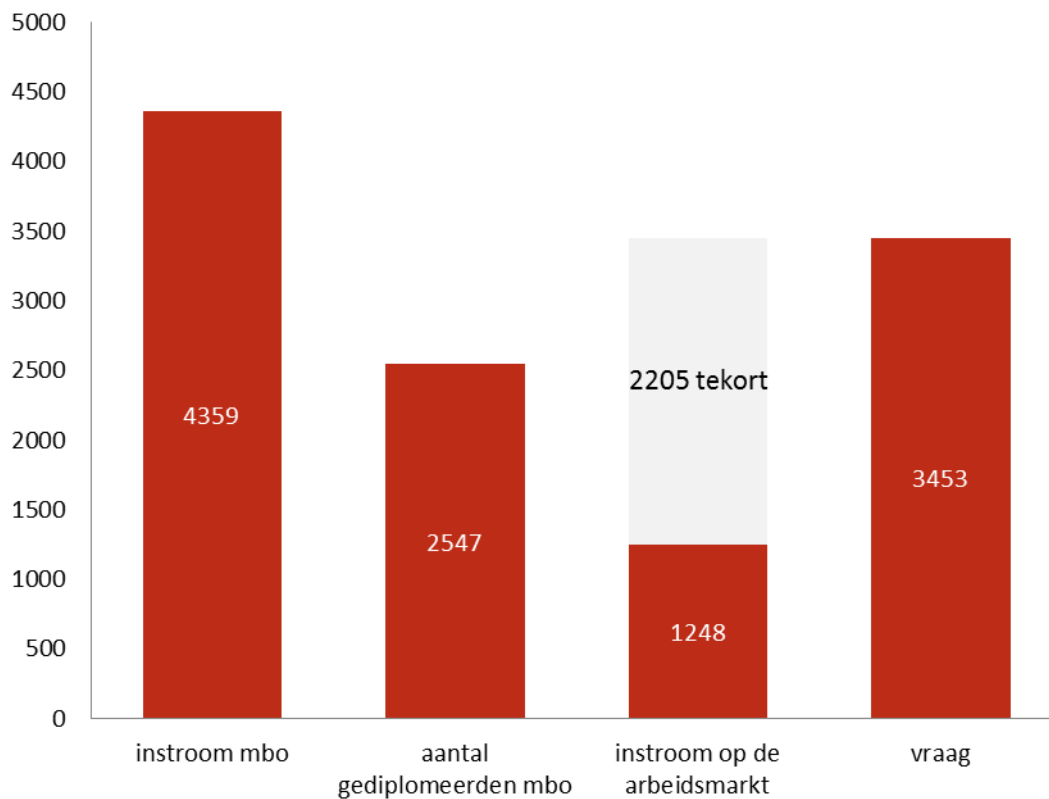


Afbeelding 2: Totale vraag nieuwe medewerkers per jaar – tussen nu en 2020 (DUO Market Research 2013)

Afbeelding 2 laat zien dat de komende jaren ook op hbo en wo-niveau nieuwe medewerkers nodig zijn, maar de aantallen zijn veel lager. Daarbij kunnen bedrijven medewerkers op hbo en wo niveau ook buiten hun regio betrekken. Medewerkers op mbo-niveau zijn veel minder mobiel. Bedrijven zijn voor nieuwe instroom op mbo niveau dan ook afhankelijk van het aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹¹ DUO Market Research (2013)

Wanneer vraag naar arbeid (vacatures) en aanbod van arbeid (instroom van gediplomeerden op de arbeidsmarkt) op mbo niveau tegen elkaar worden afgezet, is er sprake van een jaarlijks tekort van 2205 chemisch en procestechnische vakmensen¹², zie afbeelding 3.



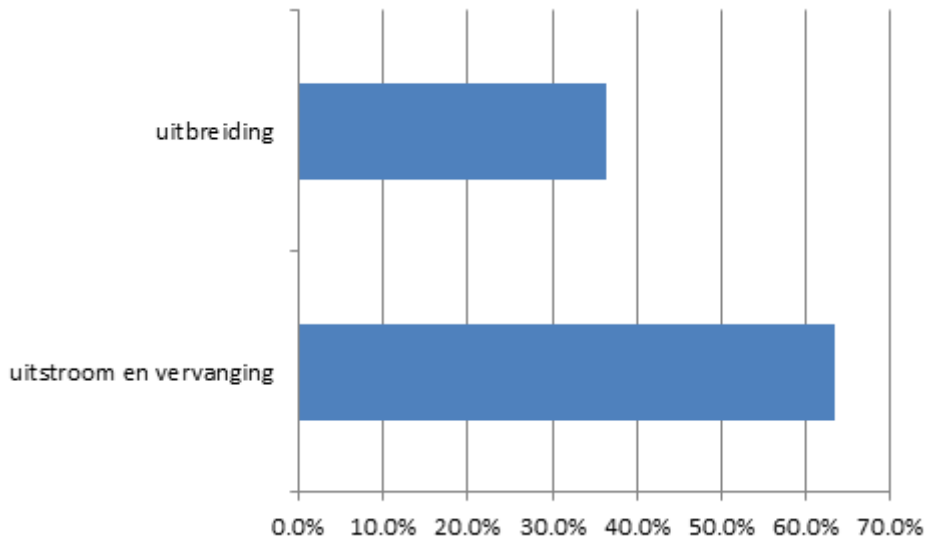
Afbeelding 3: Verwachte vacatures voor chemisch en procestechnisch personeel uitgezet tegen een gemiddelde instroom van gediplomeerde medewerkers op de arbeidsmarkt (DUO Market Research 2013).

De vacatures die de komende jaren zullen ontstaan hebben twee oorzaken:

- Vervangingsvraag: enerzijds ontstaan vacatures door de toenemende uitstroom van gepensioneerde werknemers en uitstroom van vakmensen uit de procesindustrie naar andere sectoren;
- Uitbreidingsvraag: anderzijds ontstaan vacatures door een toenemende vraag naar vakmensen als gevolg van uitbreiding van bedrijfsactiviteiten.

In afbeelding 4 is deze verdeling weergegeven.

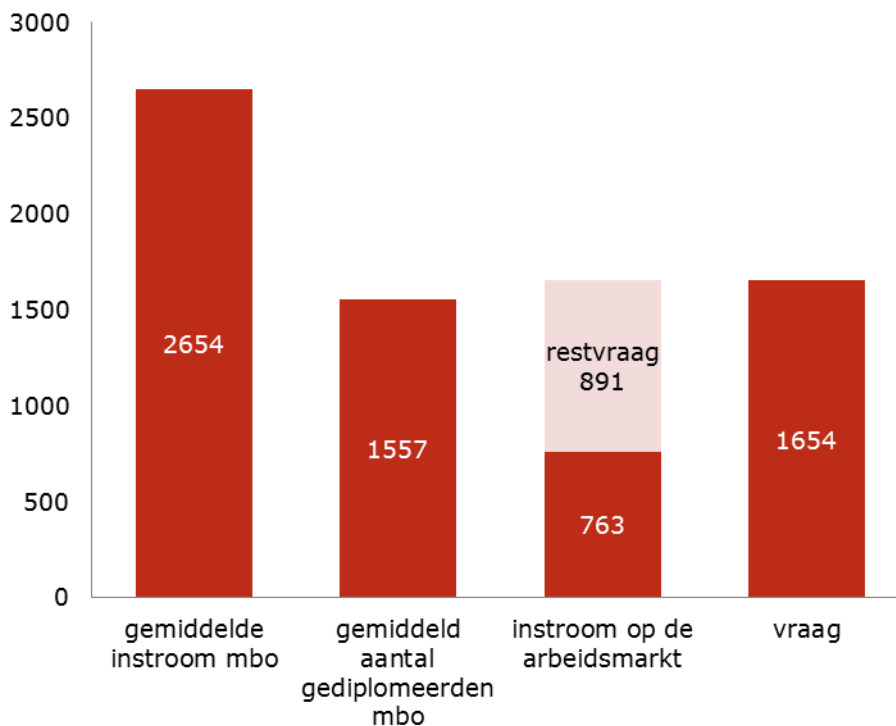
¹² Dit betreft medewerkers uit procestechniek, operationele techniek en chemische beroepen op mbo niveau zoals laboranten en analisten.



Afbeelding 4: Verdeling vacatures naar uitbreidingsvraag en uitstroom/vervangingsvraag tussen nu en 2020 (DUO Market Research 2013).

Vooraf voor Operationeel Technici en de Procesoperators is het % uitstroom en vervanging hoog (respectievelijk 74% en 68%). Hiervan zal een aanzienlijk deel de vervangingsvraag betreffen, aangezien de mobiliteit van vakmensen in de procesindustrie relatief laag is (zie ook paragraaf 2.3.2.2.).

Wanneer hierbij specifiek wordt gekeken naar vraag en aanbod inzake procesoperators, is het volgende beeld zichtbaar:



Afbeelding 5: Verwachte vacatures voor operators uitgezet tegen een gemiddelde instroom van gediplomeerde operators op de arbeidsmarkt (DUO Market Research 2013).

De grafiek in afbeelding 5 laat zien dat van de 2.654 studenten die jaarlijks gemiddeld starten met een mbo-opleiding procestechiek slechts 58% een diploma verwerft. Van

degenen die de opleidingen met een diploma afsluiten komt slechts de helft beschikbaar op de arbeidsmarkt omdat:

1. 14% van de mbo-4 gediplomeerden doorstroomt naar het hbo;
2. een deel na diplomering kiest voor een andere functie dan waarvoor ze zijn opgeleid;
3. een aanzienlijk deel van de studenten is opgeleid via een bbl-traject en al een baan heeft in de procesindustrie en derhalve niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. De vraag (vacatures) en dus ook de restvraag naar (tekort) operators zou groter zijn als er niet via BBL-trajecten zou worden opgeleid.

Dit beeld doet zich overigens voor onder alle technisch opgeleide schoolverlaters. Volgens de Monitor Technische Arbeidsmarkt 2013 kiest zelfs 42% van alle technisch opgeleiden na diplomering voor een niet-technisch beroep.¹³ De sector erkent dat promotie van het beroep belangrijk is om de instroom te vergroten. Er vinden vanuit de sector (publieke organisaties en bedrijfsleven) dan ook verschillende initiatieven plaats om procestechnische beroepen te promoten, bijvoorbeeld via Techniektalent.nu, de Technetkringen, de Week van de Procestechniek, Girlsday en Femmtech (bevordering instroom vrouwen), etc.

Het aantal van 763 gediplomeerde operators dat jaarlijks op de arbeidsmarkt komt staat in schril contrast met het aantal verwachte vacatures (1.654). In de periode tot 2020 wordt derhalve een jaarlijks tekort van 900 gekwalificeerde operators verwacht.

Ondanks dat er een tekort is aan chemisch en procestechnische vakmensen blijkt in de praktijk dat werknemers van 50 jaar en ouder als ze om wat voor reden dan ook zonder werk (dreigen) komen te zitten, bijzonder moeilijk weer aan werk komen (kunnen blijven). Dit is deels te verklaren door verouderde kennis. Maar ook oudere werknemers met objectief gezien de juiste kennis en ervaring komen moeilijk weer aan de slag. Dit ondanks vooronderstelde krapte op de arbeidsmarkt. Deze ervaringen komen overigens overeen met de landelijke trend in alle sectoren en beroepen. Overal zien we dat oudere werkzoekenden bijzonder lastig weer aan het werk komen, ook in sectoren waar tekort aan vaklieden is.

Uit bovenstaande analyse volgt het onderstaande knelpunt:

Knelpunt

Een jaarlijks tekort van 2205 chemisch en procestechnische vakmensen in de periode tot 2020, waarvan een jaarlijks tekort van 900 operators.

Door middel van de maatregelen zoals beschreven in hoofdstuk paragraaf 3.1 beogen de sociale partners in de procesindustrie een bijdrage te leveren aan de aanpak van dit knelpunt.

2.3.2 Ontwikkelingen die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid van vakmensen

Een belangrijk onderdeel van het Sociaal akkoord van april 2013 is de duurzame inzetbaarheid van werknemers:

“Werknemers en werkzoekenden moeten zicht krijgen en houden op duurzame deelname aan het arbeidsproces... Dat is een verantwoordelijkheid die iedere burger zelf draagt en

¹³ SEO Economisch onderzoek (2013). *Monitor Technische Arbeidsmarkt*. In opdracht van Stichting TechniekTalent.nu, p. 59

waarbij, indien nodig, de maatschappij een extra steun in de rug kan bieden. Duurzaam inzetbaar zijn moet een permanent streven zijn."¹⁴

Het opleidingsfonds voor de procesindustrie OVP heeft in 2013, mede gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, onderzoek gedaan naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de industrie.¹⁵ Bij duurzame inzetbaarheid spelen thema's als vitaliteit, employability en werkvermogen van de medewerkers een belangrijke rol. Het onderzoek concludeert onder andere dat duurzame inzetbaarheid van medewerkers essentieel is voor het concurrentievermogen van de bedrijven in de procesindustrie en dat actie om de inzetbaarheid van de operators te verduurzamen absoluut noodzakelijk is om aanzienlijke economische schade te voorkomen. Verhoging van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers versterkt hun positie op de arbeidsmarkt.

Uit het onderzoek van OVP blijkt eveneens dat operators in de procesindustrie zich nog onvoldoende bewust zijn van hun eigen inzetbaarheid en onvoldoende acties ondernemen om hun inzetbaarheid te verduurzamen. Daarnaast investeren bedrijven als gevolg van de crisis op dit moment weinig in duurzame inzetbaarheid van hun werknemers en hebben ze moeite om effectief beleid te ontwikkelen en uit te voeren op dit gebied. Dit vraagt om specifieke maatregelen ter ondersteuning van zowel bedrijven als werknemers.

Met het oog op duurzame inzetbaarheid in de procesindustrie zijn voorts de onderstaande ontwikkelingen van belang.

2.3.2.1 Ontgroening en vergrijzing: veel ouderen en weinig jongeren in de procesindustrie

Door de ontgroening neemt het aandeel jongeren in de bevolking af als gevolg van een afname van het geboortecijfer. Dit heeft een stijging van de gemiddelde leeftijd van de bevolking tot gevolg. Dit heeft ook invloed op de samenstelling van de beroepsbevolking in de industrie.

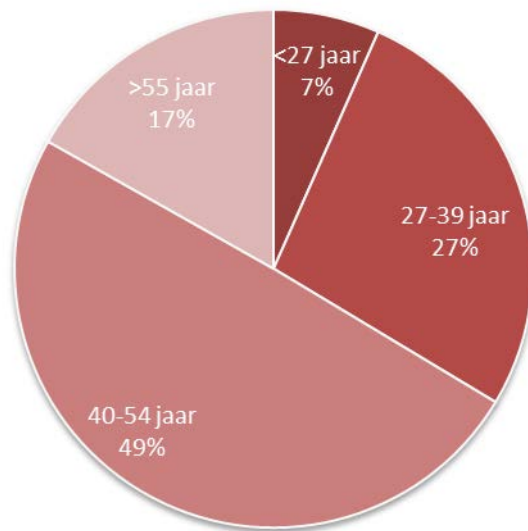
Het aantal jongeren dat kiest voor een baan in de procesindustrie is relatief klein. Uit het onderzoek van OVP onder 1.560 procesoperators blijkt dat slechts 55% na het voortgezet onderwijs bewust heeft gekozen voor dit beroep. Jongeren hebben geen goed beeld van het werk in de industrie. Ze komen vaak via familie of vrienden in de sector terecht. Gevolg is dat is slechts 7% van alle vakmedewerkers in de procesindustrie jonger is dan 27 jaar. Dit beeld wordt nog eens bevestigd wanneer wordt gekeken naar de studenten die momenteel een opleiding procestechniek volgen: van de 7.200 deelnemers die in 2012 een opleiding procestechniek volgde, was slechts 11% (860 studenten) een jongere in een bol-traject. Van de 6.300 bbl-studenten is slechts 15% jonger dan 25 jaar.

Anderzijds neemt door de vergrijzing het aandeel van ouderen in de bevolking toe en neemt de gemiddelde leeftijd toe. Dit heeft ook invloed op de leeftijd en samenstelling van de beroepsbevolking, die in de procesindustrie gemiddeld al hoog is: 42,6 jaar. De verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd leidt er ook nog eens toe dat medewerkers langer moeten doorwerken. De banen in de procesindustrie zullen steeds meer bezet worden door oudere werknemers.

¹⁴ Stichting van de Arbeid, *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*

¹⁵ Sliedenbeek, H., De Kok, A., Van Tinteren, F. & Van Rijswijk, J. (2013). *Vitaal en productief werken in de industrie*. Hoe blijven procesoperators en productiewerknemers aantrekkelijk voor hun werkgever? Den Haag: OVP, Randstad, VAPRO

Uit cijfers verzameld door kenniscentrum PMLF onder leerbedrijven blijkt dat 17% van de vakmedewerkers boven de 55 jaar is. Bijna de helft van de vakmedewerkers valt in de leeftijdsgroep tussen de 40 en 54 jaar (zie afbeelding 6).



Afbeelding 6: Leeftijdverdeling vakmedewerkers (n=11.878) (Kenniscentrum PMLF, 2013).

2.3.2.2 Beperkte mobiliteit van vakmedewerkers

Een ander kenmerk van de beroepsbevolking in de procesindustrie is dat de mobiliteit laag is. Uit een onderzoek van SEO in 2013 blijkt dat technisch personeel zelden van werkgever wisselt. Van alle werknemers in de techniek werkt gemiddeld 86 procent een jaar later nog steeds bij dezelfde baas. Dat is meer dan in de niet-technische sectoren¹⁶. Gesprekken die OVP heeft gevoerd in het kader van het reeds genoemde onderzoek bevestigen dit beeld; een groot aantal bedrijven geeft aan veel procesoperators in dienst te hebben die al langere tijd voor het bedrijf werkzaam zijn. De mobiliteit neemt af naarmate vakmedewerkers ouder worden¹⁷. Gezien de leeftijdsverdeling van de vakmedewerkers in de procesindustrie stelt dit de sector voor de nodige uitdagingen.

Hiertegenover staat dat vakmedewerkers blij zijn met hun beroep: bijna 80% van de ondervraagde operators zou opnieuw voor het beroep kiezen, 86% is trots op zijn werk en gemiddeld wordt het werk gewaardeerd met een 7,6.

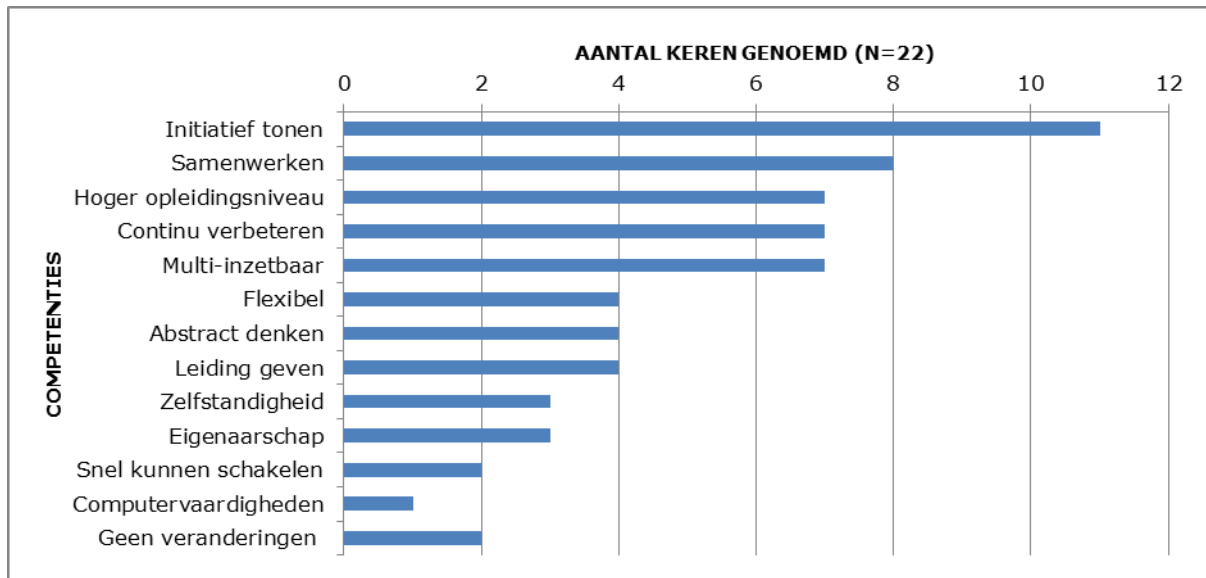
De beperkte mobiliteit van vakmedewerkers in de procesindustrie heeft zowel positieve als negatieve gevolgen. Langdurige dienstverbanden kunnen bijdragen aan de noodzakelijke stabiliteit van het productieproces. Maar tegelijkertijd daalt bij deze medewerkers de bereidheid en het vermogen om mee te veranderen met het bedrijf, terwijl ontwikkelingen in de industrie juist steeds hogere eisen stellen aan operators. Hun inzetbaarheid komt daarmee onder druk te staan.

¹⁶ SEO Economisch onderzoek (2013). Technici: mobiel en toch honkvast.

¹⁷ Sliepenbeek, H., De Kok, A., Van Tinteren, F. & Van Rijswijk, J. (2013). *Vitaal en productief werken in de industrie*. Hoe blijven procesoperators en productiewerknemers aantrekkelijk voor hun werkgever? Den Haag: OVP, Randstad, VAPRO

2.3.2.3 Veranderende eisen aan opleidingsniveau en competenties van vakmedewerkers

De complexiteit van de productieprocessen stijgt en steeds meer onderdelen van de processen worden in verband met kostenbesparingen geautomatiseerd. Veel jaren ervaring en routine als operator zijn niet langer voldoende. Bepaalde situaties komen minder vaak voor, processen worden robuuster, storingen vragen door automatisering minder vaak om tussenkomst van een procesoperator. Ervaring en routine moet worden vervangen door het snel beschikken over kennis en door inzicht om in een afnemend aantal situaties steeds effectiever op te treden. Hiervoor is het noodzakelijk dat operators over steeds meer en andere competenties beschikken (zie afbeelding 7).



Afbeelding 7: Veranderende eisen aan een procesoperator volgens industriële bedrijven (Sliepenbeek ea, 2013)

Kortom, de gemiddelde leeftijd van operators in de procesindustrie is hoog en de arbeidsmobiliteit is laag. Door de toegenomen complexiteit en automatisering van productieprocessen worden steeds meer eisen gesteld aan het kennisniveau en de competenties van operators. Vakmedewerkers in de procesindustrie dreigen hierdoor onvoldoende inzetbaar te worden. Dit kan mogelijk leiden tot uitval waardoor een nog grotere druk komt te staan op de al verwachte tekorten aan vakmedewerkers.

Uit bovenstaande analyse volgt het onderstaande knelpunt:

Knelpunt voor de procesindustrie

Onvoldoende duurzame inzetbaarheid van vakmedewerkers in de procesindustrie als gevolg van vergrijzing, de geringe arbeidsmobiliteit en de toenemende eisen die aan kennis en competenties van de medewerkers worden gesteld.

Door middel van de maatregelen zoals beschreven in hoofdstuk paragraaf 3.2 beogen de sociale partners in de procesindustrie een bijdrage te leveren aan de aanpak van dit knelpunt.

3 Plan van aanpak

Uit de analyse in hoofdstuk 2 blijkt dat zowel de crisis op korte termijn als de vergrijzing en ontgroening op langere termijn de procesindustrie parten speelt. De huidige laagconjunctuur versluiert de problemen nog, maar zodra de economie aantrekt, zal er een aanzienlijk tekort ontstaan aan vakmensen in de sector. De grootste vraag is naar medewerkers op mbo-niveau; er is een jaarlijks tekort van 2200 vakmensen.

Dit tekort wordt mede veroorzaakt door het feit dat er niet genoeg jongeren aan de slag gaan in de procesindustrie. Van de jongeren die een middelbare procestechnische opleiding volgen komt slechts 29% terecht in beroep dat overeenkomt met de opleiding.

De gemiddelde leeftijd van de werknemer in de procesindustrie is hoog, 42,6 jaar. De toenemende vergrijzing en de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd zorgt voor een grote groep oudere werknemers in de procesindustrie. De medewerkers in de procesindustrie zijn bovendien erg honkvast en naarmate de leeftijd toeneemt, neemt de mobiliteit, flexibiliteit en hiermee de duurzame inzetbaarheid af.

De procesindustrie vraagt juist om duurzaam inzetbare medewerkers die flexibel zijn en mee kunnen blijven gaan met de ontwikkelingen bij hun bedrijven. Om de concurrentiepositie van de industrie in Nederland te verstevigen is het noodzakelijk dat bedrijven in de procesindustrie innoveren, inspelen op internationale ontwikkelingen. Hiervoor is verandercapaciteit van bedrijven en dus ook van hun medewerkers onontbeerlijk. Daarbij worden de processen binnen de bedrijven steeds complexer en worden er andere eisen gesteld aan de kennis, vaardigheden en competenties van medewerkers.

Als de medewerkers niet beschikken over de capaciteit om te veranderen, cq. te leren, dan heeft dit direct invloed op hun employability. Veel vakmensen in de procesindustrie zijn zich wel bewust van de noodzaak om duurzaam inzetbaar te zijn, maar vinden het lastig om daadwerkelijk tot actie over te gaan. Ook de bedrijven zelf hebben moeite met het concreet vormgeven van hun beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid; tools en concrete activiteiten uit het sectorplan leveren hier een bijdrage aan.

De maatregelen in het sectorplan zijn dan ook gericht op het tegengaan van de knelpunten zoals hierboven kort weergegeven en uitvoeriger beschreven in de analyse, namelijk het tekort aan chemische en procestechnische vakmensen en onvoldoende duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in de brede procesindustrie. Dit geschiedt door:

- Het bevorderen van instroom in de procesindustrie, aan de hand van
 1. intersectorale bemiddeling van werk naar werk voor 100 personen;
 2. versneld opleiden van 200 werkloze jongeren met baangarantie;
 3. creëren extra stageplaatsen voor 200 jongeren;
 4. creëren leerwerkplaatsen voor 750 personen
 5. ontwikkeling instrumentarium ten behoeve van instroom van medewerkers Sociale werkvoorziening;
- Het verbeteren van duurzame inzetbaarheid, aan de hand van:
 6. toekomstgerichte (op)scholing voor 1000 medewerkers in het MKB;
 7. het ontwikkelen en uitvoeren van loopbaanchecks voor 200 medewerkers;
 8. het ontwikkelen van een methodiek inzake voor duurzame inzetbaarheid voor medewerkers;
 9. het uitvoeren van gezondheidschecks voor 1500 medewerkers.

In maatregel 1, 4, 6, 7 en 9 wordt speciale aandacht besteed aan deelnemers van 50 jaar en ouder vanwege de gesignaleerde problematiek ten aanzien van hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

De maatregelen die de sectorale partners treffen, grijpen in op de volgende thema's:

- Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid
- Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren
- Scholing
- Van werk naar werk van werknemers op sectoraal en intersectoraal niveau
- Arbeidsinstroom van personen met afstand tot de arbeidsmarkt

De maatregelen worden in paragraaf 3.1 en 3.2 verder omschreven.

3.1 Maatregelen ten behoeve van het bevorderen van instroom van vakmensen in de procesindustrie

Maatregel 1: Intersectorale bemiddeling van werk naar werk "Techniek Doet"	
Thema/maatregel	Arbeidsmarktmobiliteit/Arbeidsbemiddeling (1A)
Knelpunt	Tekort aan gekwalificeerde vakmensen
Doel	Bevorderen instroom vakmensen via bemiddeling van werk naar werk
Omschrijving maatregel	<p>Door middel van deze maatregel worden potentiële zij-instromers uit de brede technische sectoren gekoppeld aan banen in de procesindustrie door middel van het initiatief Techniek Doet.</p> <p>Techniek Doet is een initiatief van 8 technische kenniscentra dat is gericht op het realiseren van duurzame instroom en inzetbaarheid van mensen in de gehele sector Techniek. Op basis van vraag (vacatures en leerwerkplekken) van bedrijven wordt bij de aanbodkant (werkzoekenden en met ontslag bedreigde werknemers) gezocht naar een match.</p> <p>Binnen deze maatregel zijn de volgende stappen te onderscheiden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. benaderen bedrijven om concrete vraag boven tafel te krijgen (vacatures uitvragen) bij de procesindustriebedrijven; 2. uitgebreid gesprek met procestechnische bedrijven waar vacatures zijn om ook interne doorstroom en eventueel daardoor vrijkomende functies aan de onderkant in beeld te krijgen; 3. invoer van vacatures in systeem Toegang tot Techniek; 4. gesprek met kandidaten (aanbodkant); 5. invoer competenties van de kandidaten in matchingsysteem Toegang tot Techniek; 6. vraag (vacatures) en aanbod (kandidaten) met elkaar matchen; 7. overleg welke scholing eventueel nodig is. <p>De medewerkers van de kenniscentra beschikken over kennis van de arbeidsmarkt en een bedrijevnetwerk in de arbeidsmarktregio's in het land. Doordat zij de bedrijven en elkaars sectoren kennen, kan er snel geschakeld worden. In geval van vragen uit de procesindustrie wordt de consultant van kenniscentrum PMLF ingezet om de vraag van het bedrijf in te vullen.</p>
Doelstelling	De doelstelling is het bevorderen van instroom in de procesindustrie

	door (inter)sectorale bemiddeling van werk naar werk vanuit technische sectoren.
Doelgroep	Met ontslag bedreigde werknemers of werkloze werknemers in de technische sectoren, waarbij prioriteit gegeven wordt aan mensen van 50 jaar en ouder met betrekking tot hun specifieke arbeidsmarktproblematiek.
Aantal toepassingen	300 bemiddelingstrajecten Om een match te kunnen maken is een goede selectie een voorwaarde. Om dit resultaat te kunnen halen is de aanname dat er met 300 kandidaten gesprekken gevoerd moeten worden om tot 100 vacaturevervullingen in procesindustrie te komen.
Resultaten	Intersectorale bemiddeling van werk naar werk in de procesindustrie voor 100 werknemers. Het resultaat is sterk afhankelijk van de ontwikkeling op de arbeidsmarkt en de economische ontwikkeling (crisis). Scholing van deelnemers kan eventueel een vervolgstap zijn in dit traject. Dit is geen onderdeel van de maatregel maar zou in maatregel toekomstgerichte scholing kunnen passen. Indien vacatures in de procestechniek worden ingevuld door mensen met een procestechnische achtergrond zal dit niet leiden tot een grotere instroom maar worden deze mensen wel behouden voor de procesindustrie waardoor het tekort aan vakmensen niet oploopt.
Kosten en financiering	De activiteiten die worden uitgevoerd behoren niet tot de wettelijke taken van de kenniscentra en worden niet gefinancierd uit het wettelijk budget. Hiervoor is dan ook extra inzet en financiering nodig. Uitgangspunt is dat er per fte, 10% extra inzet in uren nodig is om de hierboven genoemde resultaten te bereiken. In de maatregel wordt samengewerkt met andere technische kenniscentra. Aangezien de deelnemer van de ene (a) naar de andere sector (b) gaat zal een deel van de kosten bij sector (a) vallen, en een ander deel binnen de andere sector (b). In de ao/ic van de maatregel zullen richtlijnen worden opgenomen voor de toerekening van de kosten om dubbelfinanciering te voorkomen. Totale kosten: € 213.000 De financiering bestaat uit: 1. Sector procesindustrie (OVP): € 106.500 (50%) 2. Regeling Cofinanciering Sectorplannen: € 106.500 (50%)
Planning	Deze maatregel start in 2014 en bestrijkt de gehele periode van het sectorplan. Concrete activiteiten vinden plaats naar aanleiding van concrete vraag (vacatures). Het is niet mogelijk aan te geven op welk moment vacatures zich gaan voordoen. Tussentijds zal geëvalueerd worden en bepaald welke bijstellingen eventueel nodig zijn.
Uitvoering	Deze maatregel wordt uitgevoerd door consultants van PMLF. Zowel de vraag (vacatures) als het aanbod (kandidaten) bepalen welke andere partners ingezet worden in welke disciplines en met welke capaciteit. Daarbij gaat het om zowel publieke (bijv. kenniscentra, UWV en ROC's) als private partners (bijv. uitzendbureaus en opleiders). Regionaal hebben UWV, uitzendbureaus en specifieke regionale projecten en partners een belangrijke rol als het gaat om het

	<p>daadwerkelijk bemiddelen of matches en begeleiden van kandidaten.</p> <p>Indien nodig wordt scholing (op maat) ingevuld door de ROC's of andere opleiders, de leerbedrijven en loopbaanvoorzieningen van een sector (als die aanwezig zijn). De scholing is geen onderdeel van deze maatregel, maar zou via maatregel toekomstgerichte scholing kunnen plaatsvinden indien aan de voorwaarden wordt voldaan.</p> <p>In geval van vragen en vacatures uit de procesindustrie zal de consultant van PMLF worden ingeschakeld. Deze werkt samen met de andere partijen om een zo goed mogelijke match te bewerkstelligen.</p>
Voorwaarden en continuïteit	<p>Na afloop van deze maatregel zal, in overleg met de andere kenniscentra, bepaald worden of deze voorziening als structurele voorziening in de (proces)technische sector zal worden voortgezet. Dit is afhankelijk van de eerste resultaten en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.</p> <p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • selectie / registratie van bedrijven en kandidaten van/uit procesindustrie vindt plaats door consultant uit procesindustrie • doelgroep is met ontslag bedreigde werknemers en werkloze technisch geschoolde mensen • in de regio's wordt zoveel mogelijk samengewerkt met de bestaande partners en wordt zoveel mogelijk aangesloten bij structuren van lopende projecten. • inzet van de consultant PMLF wordt op een aparte code in het tijdschrijfsysteem geregistreerd. Tevens wordt vastgelegd ten behoeve van welke deelnemer(s) worden uitgevoerd. <p>De rapportage is per werknemer met trajectidentiteit: (unieke deelnemer registratie)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naw-gegevens • BSN gegevens • Gegevens huidige of vorige werkgever <p>Indien geplaatst op vacature, dan volgt registratie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vacature (sector-functie) • Nieuwe werkgever • Regiogegevens (arbeidsmarktregio) <p>Monitoring van de voortgang in deze maatregel vindt plaats door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 maandelijkse rapportage aan projectmanager • Rapportage op instroom- en/of op scholings- en/of op plaatsingsniveau • Rapportage ervaringen en knelpuntenanalyse aan OVP.

Maatregel 2: Versneld opleiden van werkloze jongeren met baangarantie	
Thema/maatregel	Instroom/ in dienst nemen van ouderen en jongeren (4A)
Knelpunt	Tekort aan gekwalificeerde vakmensen
Doel	Bevorderen instroom jonge vakmensen
Omschrijving maatregel	Middels deze maatregel worden werkloze jongeren (t/m 27 jaar) versneld, dat wil zeggen, in één jaar opgeleid tot crebo gekwalificeerde operators op niveau 2 of 3, met baangarantie. Conform het DUO onderzoek is de grootse vraag naar operators op niveau 2 en 3.

	<p>De werkeloze jongeren krijgen middels dit opleidingstraject een tweede kans op de arbeidsmarkt en zijn nieuwe instroom voor de procesindustrie.</p> <p>Werving en selectie vindt plaats door detacheerder, opleider en UWV. UWV zal betrokken zijn bij de pre-selectie van de jongeren omdat de doelgroep bestaat uit jongeren die 6 maanden werkeloos zijn geweest voorafgaand aan het traject.</p> <p>Na de werving en pre-selectie van de deelnemers zal een intrede toets door de opleider worden afgenomen om na te gaan of de jongeren voldoende cognitieve vermogens hebben om uiteindelijk een diploma of certificaat te behalen. Daarna wordt er een opleidingscontract voor een jaar afgesloten met de deelnemer. Dit bestaat uit een theorie- en een praktijkdeel. Het theoriedeel bedraagt ongeveer 25 weken en wanneer dit succesvol wordt afgerond, gaat de jongere stage lopen in een bedrijf.</p> <p>In het bedrijf volgt een praktijkdeel van ongeveer 15 weken (stage) waar de jongere stagevergoeding ontvangt. Tijdens dit praktijkdeel wordt de jongere begeleid door het bedrijf. De jongeren worden opgeleid boven op de normale bezetting in het bedrijf en zijn niet inzetbaar als werknemer.</p> <p>De uiteindelijke duur van het opleidingstraject kan per deelnemer variëren. Het kan zijn dat sommige deelnemers langer over de theorie doen, maar sneller de praktijk oppakken of andersom. Het opleidingstraject duurt in totaliteit gemiddeld 1 jaar.</p> <p>Bij succesvolle afronding van het gehele traject (theorie en praktijk) zijn de jongeren in bezit van een crebo-erkend operator diploma niveau 2 of 3 en ontvangen ze een jaarcontract bij de detacheerder, het bedrijf waar ze het praktijkdeel hebben gevolgd of een ander bedrijf in de procesindustrie dat de deelnemer in dienst wil nemen. Op dat moment zijn de jongeren beginnend beroepsbeoefenaar, en nog niet voor de volle 100% inzetbaar voor het bedrijf. Bedrijven die de jongeren in dienst nemen komen dan ook als tegemoetkoming in de periode van de eerste maanden na indienstneming (6 maanden) in aanmerking voor subsidie van loonkosten van maximaal 20% van de loonkosten.</p>
Doelstelling	Doelstelling is het verkleinen van het tekort aan vakmensen door het vergroten van de instroom van jongeren op de arbeidsmarkt middels het versneld opleiden van 200 jongeren met een baangarantie op procesoperator niveau 2/3. Deze maatregel draagt tevens bij aan het verminderen van jeugdwerkeloosheid.
Doelgroep	Werkeloze jongeren tot 27 jaar, met en zonder uitkering. Het gaat hier om jongeren die een 2 ^e kans krijgen op de arbeidsmarkt en nieuw zijn voor de sector.
Aantal toepassingen	Werving en pre-selectie van 300 kandidaten die een intredetoets maken. De verwachting is dat niet iedereen over de juiste capaciteiten beschikt om door te stromen. Uitgangspunt is dat er 220 versnelde opleidingstrajecten volgen, bestaande uit opleiding, begeleiding, certificering. Uitgaande van een uitvalpercentage van 10% resulteert dit in 200 jongeren met een baan.
Resultaten	Het beoogd resultaat is 200 opgeleide jongeren met een crebo erkend diploma procesoperator A of B, inclusief baangarantie.

	<p>De uiteindelijke resultaten van deze maatregel zijn mede afhankelijk van het beschikbaar zijn van een inkomen voor de deelnemers aan deze maatregel, bijvoorbeeld door behoud van een werkloosheidsuitkering of bijstand gedurende het traject. Een samenwerkingsovereenkomst met het UWV voor deze specifieke maatregel is in de maak.</p>
Kosten en financiering	<p><u>De kosten</u> voor dit traject bedragen in totaal € 2.967.200 en bestaan uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Werving en pre-selectie deelnemers 2. Intredetoets 3. Opleidingskosten (incl. instrumenten) 4. Werving en selectie bedrijven 5. Loonkosten praktijkbegeleiders bij leerwerkbedrijven 6. Proces- en trajectbegeleiding <p>Subtotaal: € 2.534.200</p> <p>Zowel OVP, VAPRO, bedrijven, en uitvoerders leveren een bijdrage aan de cofinanciering van deze kosten, in totaal 50%. De overige 50% wordt gefinancierd uit de Regeling Cofinanciering Sectorplannen.</p> <p>7. Vergoeding loonkosten voor jongeren: €432.000:</p> <p>Deze kosten komen in aanmerking voor 100% financiering door de Regeling Cofinanciering Sectorplannen.</p> <p>De opleidingskosten komen niet in aanmerking voor reguliere bekostiging via het ministerie van OCW of via de nieuwe regeling Praktijkleren. Uitgangspunt is dat de werkeloze jongeren met uitkering of bijstand deze gedurende het gehele opleidingstraject kunnen behouden. Tijdens het praktijkdeel zal de stagevergoeding worden aangevuld tot uitkeringsniveau/bijstandsniveau door UWV/gemeenten, conform eerder genoemde samenwerkingsovereenkomst.</p>
Planning	<p>Dit traject wordt uitgevoerd start in 2014 en loopt gedurende de gehele projectperiode. Werving en selectie neemt ongeveer 12 weken in beslag, het theoriedeel neemt circa 25 weken in beslag en het praktijkdeel ongeveer 15 weken. Er wordt regionaal of branchegericht per groepen van 25 opgeleid. Naar verwachting zullen er diverse cycli zijn in opleiden. De exacte planning kan variëren al naar gelang de resultaten van de werving.</p>
Uitvoering	<p>Het traject wordt uitgevoerd door opleiders en detacheerders met kennis van de technische sectoren. Zij zullen werving en pre-selectie voor hun rekening nemen in samenwerking met UWV. Uitgangspunt is dat de detacheerder of het bedrijf waar de jongere stage loopt bij succesvolle afronding van het traject een contract voor een jaar aanbiedt. Kenniscentrum PMLF zal uitvoerders ondersteunen bij het vinden van leerbedrijven voor de jongeren. De theoretische opleiding en begeleiding tijdens het praktijkdeel wordt verzorgd door opleiders. Ook de bedrijven zullen een deel van hun tijd inzetten, namelijk de begeleiding van de jongeren tijdens het praktijkdeel in het bedrijf. De aanvrager zorgt in samenwerking met OVP voor de administratieve borging. Met uitkeringsverstrekkers (UWV, gemeenten) wordt afgestemd dat de jongeren met een uitkering deze gedurende het opleidingstraject kunnen behouden.</p>
Voorwaarden en	<p>Een soortgelijk traject wordt al uitgevoerd door private marktpartijen</p>

continuïteit	<p>die de urgentie tot het creëren van nieuwe instroom herkennen en hierin willen investeren. De sector wil met dit experiment een extra impuls geven aan deze vorm van versneld opleiden met baangarantie zodat de maatregel bij bewezen succes ook na 2015 kan worden voortgezet in vormen van publiek private samenwerking. Een eindevaluatie van het experiment volgt aan het eind van het traject.</p> <p>Benodigde bewijsstukken, o.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Getekend opleidingscontract ○ NAW gegevens, BSN van deelnemer ○ Bewijsstuk duur werkloosheid (bijvoorbeeld verklaring van deelnemer) ○ Jaarcontract deelnemer ○ Eerste en laatste salarisstrook subsidieperiode maatregel <p>Voorwaarde deelnemende bedrijven:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Bedrijven behoren tot de brede procesindustrie ○ Intentieverklaring bedrijven om deel te nemen aan het praktijkdeel van de maatregel en deze geheel te doorlopen met jongere. ○ Bedrijven registreren de uren die zij besteden aan de begeleiding van de jongeren. ○ Bedrijven zetten hun begeleidingskosten in als co-financiering ○ Bedrijven verplichten zich tot betalen van een stagevergoeding aan de jongeren.
--------------	---

Maatregel 3: Creëren extra stageplekken	
Thema/maatregel	Stageplekken en leerwerkplekken voor jongeren (4B)
Knelpunt	Tekort aan gekwalificeerde vakmensen
Doel	Bevorderen instroom jonge vakmensen
Omschrijving maatregel	<p>Deze maatregel zet in op het werven van extra stageplekken. De activiteiten in deze maatregel zijn erop gericht om 200 studenten van een stageplaats te voorzien. Kenniscentrum PMLF zoekt de leerbedrijven, de scholen plaatsen de leerlingen bij de leerbedrijven.</p> <p>Er is op dit moment een tekort aan stageplekken in de brede procesindustrie waardoor jongeren niet aan hun opleiding kunnen beginnen of deze niet (tijdig) kunnen afronden. De tekorten doen zich met name voor in de Laboratoriumtechniek voor de opleidingen Analist op niveau 4 en Laboratoriummedewerker op niveau 2 en 3. Dit geldt vooral voor de sectoren Klinische Chemie, Microbiologie, Pathologie, Biotechnologie en in iets mindere mate voor de (fysische) Chemie. Ook voor Operationele Techniek en Procestechiek moet er gezocht worden naar extra plaatsen (vooral niveau 2). Dit komt vooral omdat een aantal ROC's een grotere toestroom krijgt van BOL-studenten waardoor ze extra stageplekken nodig hebben (op termijn). Complicerende factor hierbij is dat het hier voor een groot deel om jongeren tussen 16 en 18 jaar gaat. Deze jongeren mogen vanwege Arbowetgeving niet alle werkzaamheden uitvoeren en bijvoorbeeld alleen in dagdienst werken. Dat maakt het voor bedrijven extra lastig om een goede invulling aan de praktijk te kunnen geven en dus een plaats ter beschikking te stellen met goede begeleiding.</p> <p>Als deze stageplekken/leerwerkplekken niet tijdig gevonden worden, kan een student zijn opleiding niet afronden en gekwalificeerd op de</p>

	<p>arbeidsmarkt instromen. Door de crisis, reorganisaties en fusies staat het opleiden en het begeleiden van studenten bij bedrijven onder druk. Bedrijven zijn terughoudend om stageplekken/leerwerkplekken beschikbaar te stellen.</p> <p>Uit de SBB-barometer (okt. 2013) blijkt in vergelijking met de Barometer van juni een lichte verschuiving naar het uit evenwicht raken van vraag en aanbod. Voor laboratoriumopleidingen was dit signaal duidelijker dan bij de procestechnische opleidingen. Bij het opvragen van de cijfers in september gaven veel ROC's aan het overzicht nog niet te hebben. Heel recent zijn er voor het eerst meldingen via Stagetekort.nl binnengekomen bij kenniscentrum PMLF. Hoewel de signalen zich nog niet in hele concrete cijfers vertalen, is de trend naar een tekort wel zichtbaar.</p> <p>Er moet dus extra effort gestoken worden in het verwerven van leerwerkplaatsen en stageplekken, bijvoorbeeld in de vorm van extra bezoeken aan bestaande leerbedrijven om hen over te halen weer actief te worden en/of extra stageplekken ter beschikking te stellen. Daarnaast moeten er ook nieuwe leerbedrijven gezocht worden. Deze acties worden in samenwerking met de scholen in de regio uitgevoerd.</p> <p>Op dit moment geeft een eerste inventarisatie aan dat 200 studenten (over de komende twee jaar) jaar geen stageplaats hebben. Ervaring leert echter ook dat de verwachting ten aanzien van tekorten hoger ingeschat wordt, dan in de praktijk blijkt.</p>
Doelstelling	Door intensief contact en met (potentiële) leerbedrijven, in overleg met de ROC's, zorgen voor voldoende stage/leerwerkplekken. Hierdoor kunnen de studenten instromen in de opleidingen en/of hun opleidingen afmaken zodat zij een goede uitgangspositie hebben voor instroom op de arbeidsmarkt en daarmee het tekort aan vakmensen in de procesindustrie tegengaan.
Doelgroep	Zowel huidige als potentiële leerbedrijven in de brede procesindustrie (sectoren Laboratoriumtechniek- Procestechniek en Operationele Techniek) ten behoeve van studenten.
Aantal toepassingen	Er zullen jaarlijks 500 bezoeken plaatsvinden, verdeeld over de 35 arbeidsmarktregio's. In totaal zijn dit 1000 extra bezoeken gedurende de looptijd van het sectorplan.
Resultaten	1000 bezoeken die leiden tot 200 studenten op stageplaatsen.
Kosten en financiering	<p>De acties zullen worden uitgevoerd door consultants met ervaring in het bezoeken en acquireren van leerbedrijven die hiervoor extra, dus bovenop de begrote capaciteit van PMLF, ingezet worden. Het gaat hier om bovenwettelijke activiteiten waarvoor het kenniscentrum geen financiering ontvangt. Het kenniscentrum co-financiert deze activiteiten niet.</p> <p>Totale kosten: € 240.000</p> <p>De financiering bestaat uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sector procesindustrie (OVP): € 120.000 (50%) 2. Regeling Cofinanciering Sectorplannen: € 120.000 (50%)
Planning	De bezoeken zullen starten in 2014 en bestrijken de gehele duur van sectorplan (2 jaar). Scholen hebben verschillende stageperiodes en deze hebben verschillen ook in duur van elkaar. Het plaatsvinden van de bezoeken zal daarom afgestemd worden met de scholen om een goede timing te bewerkstelligen.
Uitvoering	Uit ervaring van de consultants PMLF is gebleken dat intensiever bezoeken van leerbedrijven extra leer/werkplaatsen oplevert.

	<p>Gemiddeld moeten er minimaal 5 bezoeken plaatsvinden voor 1 extra stageplek. De bedrijfsbezoeken zullen na overleg met de ROC's en andere relevante organisaties in een regio uitgevoerd worden door consultants van Kenniscentrum PMLF. Zij hebben ruime ervaring in het bezoeken en acquireren van leerbedrijven. Bij deze maatregel wordt rekening gehouden met regionale afspraken in het kader van jeugdwerkeloosheid. De bezoeken worden door de consultants vastgelegd in een geautomatiseerd systeem. De scholen plaatsen de leerlingen bij de leerbedrijven en rapporteren dit aan Kenniscentrum PMLF ten behoeve van de monitoring van de resultaten van deze maatregel.</p>
Voorwaarden en continuïteit	<p>Deze maatregel geldt voor de gehele duur van het sectorplan (twee jaar). Dit zal naar verwachting de periode van crisis, waarin het meer moeite kost om bedrijven bereid te vinden een stageplaats te bieden, overbruggen. De verwachting is dat bedrijven na deze tijd weer meer ruimte hebben om te investeren in opleidingen.</p> <p>De acties zullen worden vastgelegd in een geautomatiseerde systeem waarin verschillende waarborgen zijn ingebouwd. Op basis hiervan kunnen de hierboven vermelde rapportages worden verschaft. Activiteiten vinden plaats binnen kaders, procedures en voorwaarden van het Kenniscentrum PMLF zoals mede vastgesteld door de sector.</p> <p>Indien het gaat om het verwerven van leerplaatsen bij een nog niet erkend bedrijf, zal de consultant tot accreditatie overgaan. Hierbij is het Erkenningreglement het kader waarbinnen dit geschiedt. In dit reglement zijn de voorwaarden vastgelegd. Bij bedrijven die wel al erkend maar nog niet actief zijn, worden de interne richtlijnen voor kwaliteitsbezoeken van het Kenniscentrum PMLF gevolgd. De consultants zullen per kwartaal hun voortgang rapporteren aan de sector.</p> <p>Voorwaarde voor de scholen voor deelname aan deze maatregel is dat zij vastleggen welke leerling zij bij het door PMLF geselecteerde leerbedrijf plaatsen.</p>

Maatregel 4: Creëren extra leerwerkplaatsen (BBL-trajecten)	
Thema/maatregel	Algemene scholing (3B)
Knelpunt	Tekort aan gekwalificeerde vakmensen
Doel	Bevorderen instroom via BBL-trajecten
Omschrijving maatregel	<p>Middels deze maatregel worden 750 extra leerwerkplaatsen (BBL) gecreëerd bij bedrijven in de brede procesindustrie.</p> <p>Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt een jaarlijks tekort aan chemische en procestechnische vakmensen. Verder blijkt uit deze analyse ook dat de komende jaren veel oudere werknemers met pensioen gaan. Dit veroorzaakt een groot deel van het tekort. Door de crisis zijn bedrijven erg terughoudend om nu al te investeren in het aannemen van nieuwe mensen om straks de pensioengolf te kunnen opvangen. Deze maatregel draagt bij aan het stimuleren van bedrijven om te investeren in het opleiden van nieuw personeel om de vervanging op te vangen. Door een gedeeltelijke subsidie op de loonkosten, is het voor bedrijven aantrekkelijker een BBL-leerling in dienst te nemen en op te leiden. Hoewel speciale aandacht geschonken zal worden aan het bevorderen van leerwerkplaatsen voor jongeren, worden mensen ouder dan 27 jaar niet uitgesloten vanwege hoge leeftijd nieuwe</p>

	<p>medewerkers via zij-instroom.</p> <p>In deze maatregel wordt voorts extra aandacht besteed aan de begeleiding van de instromers door inzet van een werkcoach van CNV Vakmensen. Dit is een vaste begeleider die vanuit een onafhankelijke positie de deelnemer begeleidt, stimuleert en adviseert op zijn/haar functioneren om onnodige en voortijdige uitval van de deelnemers te voorkomen. De ervaring is dat bij het betreden van nieuwe doelgroepen op de arbeidsmarkt, het uiteindelijke rendement negatief beïnvloed wordt door een relatief hoge uitval. Deze is vaak niet terug te leiden op de stage, de opleiding of het starten op de arbeidsmarkt maar op specifieke (privé) problemen. Bovendien kan het betreden van een sector waar een vast ritme (ploegendiensten) essentieel is, erg belastend zijn voor nieuwe medewerkers. Deze werkcoach, een voor CNV Vakmensen nieuwe benadering waarbij er sprake is van gerichte dienstverlening aan werknemers, kan de deelnemer leren om te gaan met tegenslagen en met het regime van werktijden en ploegendiensten. Er vinden minimaal 3 (face to face) gesprekken plaats tussen de deelnemer en de werkcoach. Er wordt tevens gebruik gemaakt van een online platform waarbij de voortgang vastgelegd kan worden en vragen en problemen kenbaar gemaakt worden aan de coach.</p> <p>De werkcoach is de adviseur die een onafhankelijke rol vervult tussen de opleidingsinstituten, de werkgever en de stagebegeleider/praktijkbegeleider.</p>
Doelstelling	Deze maatregel draagt bij aan het terugdringen van het tekort aan vakmensen in de brede procesindustrie. Door inzet van de werkcoach wordt uitval en kapitaalvernietiging van de opleidingskosten en werkervaring verminderd.
Doelgroep	Mensen met voldoende capaciteit en affiniteit met (laboratorium) techniek die in de brede procesindustrie willen werken en een opleiding volgen, met speciale aandacht voor mensen van 50 jaar en ouder.
Aantal toepassingen	<p>750 BBL-trajecten (leerwerktrajecten). Dit kunnen trajecten zijn op niveau 1 t/m 4.</p> <p>Inzet van een werkcoach welke 100 tot 150 deelnemers begeleidt in hun eerste leer/werkjaar. Uitgangspunt is dat een jaar per deelnemer voldoende is, maar dat kan per deelnemer langer zijn, afhankelijk van de behoefte en in afstemming met de opleider en werkgever. Het uiteindelijke aantal deelnemers dat begeleidt wordt ligt naar inschatting tussen 200 en 300, maar exacte aantallen aangeven is niet mogelijk.</p>
Resultaten	750 extra vakmensen via leerwerkplaatsen (BBL trajecten) in de brede procesindustrie; naar inschatting 200 tot maximaal 300 begeleide deelnemers.
Kosten en financiering	<p>De kosten van deze maatregel bestaan uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Loonverletkosten van de deelnemers: € 23.724.000 2. Kosten ten aanzien van de werkcoach en online platform: €340.000 <p>Totale kosten: € 24.064.000</p>

	<p><u>Financiering:</u></p> <p>De financiering van de loonkosten bestaat uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sector procesindustrie (bedrijven): € 18.979.200 (80%) 2. Regeling Cofinanciering Sectorplannen: € 4.744.800 (20%) <p>De financiering van de werkcoach bestaat uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Sector procesindustrie (OVP 25% en CVN 25%): € 170.000 4. Regeling Cofinanciering Sectorplannen (50%): € 170.000 <p>Mogelijk zullen de bedrijven meer investeren dan het hierboven genoemde bedrag aangezien zij de werkelijke loonkosten betalen deze boven het wettelijk minimumloon kunnen liggen.</p>
Planning	<p>Deze maatregel start in 2014. De BBL opleidingen dienen te starten binnen 1 jaar na datum van de subsidiebeschikking. De subsidie bedraagt dan 20% van de loonkosten gedurende de eerste twee jaren van diegene die de opleiding volgt, gemaximeerd op het wettelijk minimumloon dat voor die persoon geldt. De termijn van twee jaar geldt ook voor deelnemers aan opleidingen waarvan de nominale duur langer is dan 2 jaar.</p>
Uitvoering	<p>De activiteiten worden uitgevoerd door de opleiders (ROC's, private partijen) en bedrijven. Bedrijf en opleider maken afspraken over onder andere begeleiding van de deelnemers. OVP zorgt voor de uitvoering en administratieve borging van de maatregel. De werkcoach werkt vanuit de CNV Vakmensen werkorganisatie en adviseert op de relatie, werk, opleiden en privéproblematiek. De werkcoach wordt ondersteund door de online omgeving waarin voor de deelnemers portfolio's worden aangemaakt. Na selectie in overleg met de onderwijsinstututen en/of werkgevers worden de potentiële deelnemers geïntroduceerd aan de werkcoach. Deze is verantwoordelijk voor planning en realisatie van de doelen. De deelnemer kan via internet zijn voortgang en eventuele problematieken melden op het online platform. De coach kan via chat sessies de deelnemer begeleiden. Daarnaast vinden er tevens gesprekken plaats op de werkplaats, waarbij ook begeleider/werkgevers betrokken zijn.</p>
Voorwaarden en continuïteit	<p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Bedrijven behoren tot de brede procesindustrie o BBL trajecten starten binnen 1 jaar na datum van de subsidiebeschikking. o De subsidie op de loonkosten bedraagt 20% van de loonkosten gemaximeerd op het wettelijk minimum loon per deelnemer voor een periode van 24 maanden. o Het moet gaan om extra instroom, dus voor het bedrijf nieuwe werknemers die een BBL traject gaan volgen. o Het bedrijf overlegt onder meer de volgende stukken: <ul style="list-style-type: none"> o Algemene akkoordverklaring, inclusief voorwaarden o BPV- overeenkomst (contract leerwerkplaats) bij start o Loonstrook deelnemer (aantonen dienstverband) o Document dat prestatie aantoont, dat wil zeggen diploma (bij afronding opleiding binnen periode maatregel); of indien de opleiding nog niet is afgerond, een verklaring opleider dat deelnemer aan BBL-traject deelneemt. o Indien deelnemer wordt begeleid door werkcoach verleent het bedrijf toegang tot de werkomgeving o De werkcoach heeft toegang tot de opleiding en/of de werkomgeving.

	<ul style="list-style-type: none"> o De deelnemer heeft minimaal 3 gesprekken met de werkcoach en maakt gebruik van het online platform. <p>Na afloop van het project wordt de maatregel geëvalueerd en door sociale sectorale partners beslist of dit wordt voortgezet.</p>
--	---

Maatregel 5: Bevorderen instroom medewerkers sociale werkvoorziening in procesindustrie	
Thema/maatregel	Overig/ Onderzoek, experimenten, voorlichting (6A)
Knelpunt	Tekort aan gekwalificeerde vakmensen
Doel	Bevorderen instroom vakmensen en het vergroten van kansen met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
Omschrijving maatregel	<p>Deze maatregel wordt in samenwerking met SBCM (A&O-fonds voor sociale werkvoorziening, hierna: SW) uitgevoerd en bevat de volgende activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Het doorontwikkelen en uitvoeren van quickscans bedrijfsadvies bij bedrijven in de procesindustrie om de mogelijkheden voor de mensen met een arbeidsbeperking binnen deze bedrijven inzichtelijk te maken; → Het ontwikkeling en toetsen van een competentiepaspoort voor medewerkers Sociale Werkvoorziening om de mogelijkheden van deze medewerkers ten aanzien van het uitvoeren van werkzaamheden bij bedrijven in de procesindustrie inzichtelijk te maken en instroom vanuit sociale werkvoorzieningsbedrijven naar bedrijven in de procesindustrie te bevorderen. <p>En, indien mogelijk op basis van voorgaande activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Het detacheren van SW-medewerkers in bedrijven in de procesindustrie. <p>Voor het ontwikkelen van de quickscan bedrijfsadvies kan uitgegaan worden van (delen) van bestaande instrumenten. Echter, vanwege de specifieke werkomstandigheden in de sector (bijvoorbeeld werken in ploegendiensten) zijn generieke instrumenten niet geschikt en dienen deze verder doorontwikkeld te worden. Hetzelfde geldt voor de rapportagevorm. De uitvoerders van de quickscan bedrijfsadvies zijn experts die kennis hebben van procestechnische bedrijven en/of van de specifieke doelgroep (SW-medewerkers). Zij worden hiervoor getraind in een tweedaagse training die SBCM, het A&O fonds voor sociale werkvoorziening, organiseert. Aan de hand van de quickscans bedrijfsadvies wordt voor bedrijven inzichtelijk gemaakt welke functies, werkzaamheden of taken geschikt kunnen zijn voor mensen met een arbeidsbeperking.</p> <p>In het verleden zijn door productiebedrijven werkzaamheden af gestoten en ondergebracht bij Sociale werkvoorzieningsbedrijven (SW-bedrijven). Dit betekent dat in ieder geval een aantal SW-bedrijven mensen in dienst hebben die productiewerkzaamheden (bijvoorbeeld inpakwerk) verrichten.</p> <p>De competenties van de SW-medewerkers worden in een 'competentiepaspoort' getoetst en beschreven. Hierbij wordt gekeken naar de specifieke competenties die van belang zijn voor</p>

	<p>procestechnische bedrijven waardoor het duidelijk wordt waar iemand met een arbeidsbeperking inzetbaar is binnen het bedrijf. Dit vergroot de kans op plaatsing aanzienlijk. Bij het ontwikkelen van het instrument en name bij de uitvoeringsaspecten, zal rekening gehouden moeten worden met de doelgroep van de sociale werkvoorziening.</p> <p>Het bij elkaar brengen van SW-bedrijven en bedrijven in de procesindustrie, het verrichten van een quickscan bedrijfsadvies, het toepassen van het competentiepaspoort en het zo mogelijk toeleiden van SW-medewerkers naar werk gebeurt op projectmatige basis. Deze projecten worden in de regio begeleid door een procesbegeleider van ofwel de PMLF ofwel SBCM. Zij brengen partijen bij elkaar en organiseren de samenwerking, bewaken de voortgang, lossen knelpunten op en monitoren de aanpak, voortgang en resultaat. Per project worden tips en valkuilen in kaart gebracht.</p> <p>De uitkomsten van de uitgevoerde quickscans bedrijfsadvies en het ontwikkelde competentiepaspoort en een beknopte handreiking over de aanpak (do's en don'ts) zullen gedeeld worden met de sector.</p>
Doelstelling	<p>Het bevorderen en vergroten van de mogelijkheden van een match in werk tussen mensen met een arbeidsbeperking en bedrijven uit de procesindustrie en, indien mogelijk, het detacheren van SW-medewerkers in de procesindustrie.</p> <p>Tools, voorlichting in de vorm van rapportage en do's en don'ts dragen hier aan bij. Doelstelling is hiermee een bijdrage te leveren aan het tekort aan instroom van nieuwe vakmensen op de middellange en langere termijn.</p>
Doelgroep	Bedrijven binnen de procesindustrie, SW-bedrijven (bij voorkeur met productieafdelingen) en SW-medewerkers.
Aantal toepassingen	<ul style="list-style-type: none"> o Quickscan bedrijfsadvies, uitgevoerd bij 15 bedrijven o Ontwikkeld competentiepaspoorten, toepassing bij 25 medewerkers in SW-bedrijven o Detachering SW-medewerkers (indien mogelijk, aantal onbekend) o Rapportage, waaronder best practices
Resultaten	<ul style="list-style-type: none"> o Ontwikkelde quickscan bedrijfsadvies, toegepast bij 15 bedrijven o Ontwikkeld competentiepaspoort, toegepast 25 medewerkers van sociale werkplaatsen. o Waar mogelijk gevolgd door detacheringen vanuit SW. o Rapportage en publicatie van do's en don'ts. <p>Een eerdere pilot inzake functiecreatie bij NXP enkele jaren geleden heeft geresulteerd in de detachering van 7 SW-medewerkers door SW-bedrijf Breed, te Nijmegen. Dit is slechts een indicatie van de mogelijke resultaten in de procesindustrie; deze zullen uiteindelijk afhangen van zowel deelnemende bedrijven als deelnemende SW-medewerkers.</p> <p>De quickscans bedrijfsadvies geven bedrijven een beeld welke functies, werkzaamheden en taken geschikt kunnen zijn voor mensen met een arbeidsbeperking.</p> <p>Het competentiepaspoort geeft medewerkers inzicht in mogelijkheden die ze hebben in de procesindustrie.</p>

	De instrumenten dragen bij aan het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking in de procesindustrie. Hierdoor wordt enerzijds de instroom vergroot in de procesindustrie en anderzijds wordt een bijdrage geleverd aan het vervullen van het quotum zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord. Door publicatie van de bevindingen door de partners kunnen de ervaringen ook in andere sectoren worden toegepast.
Kosten en financiering	<p>Totale kosten: € 149.268</p> <p>De financiering bestaat uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sector procesindustrie (OVP): € 43.410 (29%) 2. A&O fonds SBCM: € 31.224 (21%) 3. Regeling Cofinanciering Sectorplannen: € 74.634 (50%)
Planning	<p>De verwachte planning is als volgt:</p> <p>Februari 2014 - juli 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> o doorontwikkeling quickscan bedrijfsadvies en competentiepaspoort, aangepast aan sector en doelgroep o Training uitvoerders o Werving bedrijven en SW-bedrijven. <p>Sept 2014 - december 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> o uitvoer van quickscan en competentie-testen <p>Jan 2015 - februari 2015: uitwerken resultaten</p> <p>April 2015: verspreiding resultaten.</p>
Uitvoering	<p>Er wordt een klankbordgroep samengesteld bestaande uit vertegenwoordigers van SBCM, PMLF en deelnemende bedrijven aan de quickscan. In deze klankbordgroep wordt o.a. de opzet van de scan en competentiepaspoort getoetst op effectiviteit en worden de resultaten besproken. Indien nodig worden de instrumenten tussentijds aangepast. De resultaten van de uitgevoerde scans en competentiepaspoorten worden hier besproken. Tevens wordt de klankbordgroep ingezet voor het toetsen van de handreiking en het dissemineren van de resultaten van deze maatregel.</p> <p>SBCM en de PMLF zorgen gezamenlijk voor de doorontwikkeling van de instrumenten en het werven van zowel bedrijven als medewerkers. SBCM draagt zorg voor training van de experts in het uitvoeren van de quickscans bedrijfsadvies. De quickscans bedrijfsadvies worden bij voorkeur uitgevoerd door een duo van enerzijds experts met kennis van de procesindustrie en anderzijds kennis van de doelgroep, dat wil zeggen begeleiders van SW-medewerkers. Deze kunnen dan ook contacten leggen in bij de bedrijven waar de scans worden uitgevoerd.</p> <p>Voortgang en resultaten worden periodiek vastgelegd door de uitvoerders en gemonitord door de PMLF en SBCM.</p>
Voorwaarden en continuïteit	<p>Na verspreiding van de resultaten kan de sector deze ontwikkelde instrumenten inzetten welke een bijdrage leveren aan het voldoen aan de afspraken zoals opgenomen in het Sociaal Akkoord.</p> <ul style="list-style-type: none"> o bedrijven die deelnemen aan de quickscan bedrijfsadvies moeten deel uitmaken van de brede procesindustrie o bedrijven moeten resultaten beschikbaar stellen voor (anonieme) verslaglegging. o NAW gegevens, BSN van deelnemers aan competentiepaspoort

3.2 Maatregelen ten behoeve van het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid vakmensen

Maatregel 6: Toekomstgerichte (op)scholing voor medewerkers in het MKB	
Thema/maatregel	Scholing/ Algemene scholing (3B)
Knelpunt	Onvoldoende duurzame inzetbaarheid vakmensen
Doel	Doel is het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van vakmensen aan de hand van scholing
Omschrijving maatregel	<p>Deze maatregel richt zich op toekomstgerichte scholing van 1000 werkenden in MKB bedrijven in de brede procesindustrie door brancheopleidingen (500) of via de derde leerweg (500). Dit is nodig gezien de geringe arbeidsmobiliteit en de toenemende eisen die aan kennis en competenties van de medewerkers in de procesindustrie worden gesteld. Het betreft zowel werknemers die nog niet in het bezit zijn van een diploma als medewerkers die dit wel zijn maar "opgeschoold" worden naar een hoger niveau. De opleidingstrajecten voor de derde leerweg kunnen op niveau 1 t/m 4 plaatsvinden. Het DUO onderzoek heeft de vacatures per niveau in kaart gebracht. Voor de opleidingstrajecten via de 3^e leerweg wordt dan ook in principe een verdeling gehanteerd die hierop gebaseerd is (zie aantallen toepassingen).</p> <p>Bij BBL opleidingen procesoperator moet er sprake zijn van minimaal 850 klokuren per jaar, waarvan tenminste 200 begeleide onderwijsuren en tenminste 610 uren beroepspraktijkvorming. Dit betekent niet alleen een grote belasting voor de medewerkers die de opleiding volgen, maar ook van het bedrijf wordt een behoorlijke inspanning gevraagd in het begeleiden van de werknemer bij het praktijkdeel door de interne praktijkbegeleiders. Dit is met name voor de middelgrote en kleine bedrijven in de procesindustrie een forse belasting. Hier is de impact van het volgen van een opleiding in termen van effect op de productie vaak ook groter dan bij de grotere bedrijven. De scholingsbehoefte is bij deze bedrijven niet minder, maar er wordt wel en in toenemende mate gezocht naar manieren om sneller en flexibeler maar tegen gelijkblijvende hoge kwaliteit te kunnen opleiden, bijvoorbeeld via brancheopleidingen en opleiden via de zogenaamde 3^e leerweg.</p> <p>Daar komt bij dat bedrijven op dit moment last hebben van de crisis en geneigd zijn te focussen op hun primaire productieproces en minder of zelfs niet op scholing. Dit heeft een negatief effect op duurzame inzetbaarheid van hun personeel op lange termijn.</p> <p>Deze maatregel is een stimulans voor MKB bedrijven om te (blijven) investeren in opleidingen en in hun vakmensen zodat deze duurzaam inzetbaar en daarmee aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt blijven. De opleidingen in deze maatregel komen niet in aanmerking voor reguliere bekostiging vanuit OCW noch voor financiering middels de regeling Praktijkleren.</p> <p><i>Toelichting 3^e leerweg</i> De minister heeft onderkend dat voor een aantal studenten noch BBL, noch BOL een geschikte leerweg is om een MBO-diploma te behalen. Vooral volwassenen (werkenden) hebben baat bij een opleiding die meer mogelijkheden tot maatwerk biedt. Met ingang van augustus 2013 is de zogenaamde 3^e leerweg in werking</p>

	getreden. Via deze 3 ^e leerweg kan een crebo-erkende opleider onder bepaalde voorwaarden een mbo-programma verzorgen waarvoor geen urennormen gelden, mits de opleiding van aantoonbaar goede kwaliteit is. Het zwaartepunt van het toezicht van de inspectie ligt op de examinering, zodat de kwaliteit van het diploma voldoende is geborgd. Indien dit het geval is, is er bij afronding sprake van een wettelijk erkend mbo-diploma.
Doelstelling	Doelstelling is het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van vakmensen door middel van toekomstgerichte scholing welke bijdraagt aan verbetering cq toename van kennis, vaardigheden en competenties.
Doelgroep	Medewerkers (vakpersoneel) van MKB bedrijven in de procesindustrie met of zonder diploma met speciale aandacht voor mensen van 50 jaar en ouder.
Aantal toepassingen	1000 scholingstrajecten, waarvan 500 via 3 ^e leerweg en 500 brancheopleidingen. Bij de 3 ^e leerweg wordt uitgegaan van de volgende verdeling, gebaseerd op het % vacatures per niveau conform het DUO onderzoek: <ul style="list-style-type: none"> o 75 trajecten niveau 1 o 180 trajecten niveau 2 o 165 trajecten niveau 3 o 80 trajecten niveau 4 Totaal 500 trajecten. Binnen de maatregel kunnen de aantallen verschuiven, maar de totale kosten zullen niet uitstijgen boven de in de beschikking aangegeven subsidie.
Resultaten	Het resultaat is 1000 uitgevoerde scholingstrajecten ten behoeve van 1000 vakmensen in de brede procesindustrie.
Kosten en financiering	Totale kosten : € 5.395.000 De financiering bestaat uit: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sector procesindustrie (bedrijven, OVP): € 2.697.500 (50%) 2. Regeling Cofinanciering Sectorplannen: € 2.697.500 (50%) Opleiden via de 3 ^e leerweg komt niet voor bekostiging vanuit het ministerie van OCW in aanmerking, noch voor financiering middels de regeling Praktijkleren. Hetzelfde geldt voor de brancheopleidingen.
Planning	Deze maatregel start in 2014. Indien opleidingstrajecten niet worden afgerond binnen de periode sectorplan, zal toerekening van de kosten plaatsvinden.
Uitvoering	De scholing wordt uitgevoerd door externe opleiders (ROC's en/of private aanbieders). OVP draagt zorg voor de administratieve borging van de maatregel. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de reeds bestaande infrastructuur en tools van OVP, waaronder co-financieringsverklaring bedrijven, algemene akkoordverklaringen, etc. Om voor deze maatregel in aanmerking te komen, moeten bedrijven o.a. het volgende overleggen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewijs dat het om een MKB bedrijf gaat en dat dit bedrijf onderdeel uitmaakt van de brede procesindustrie ▪ Verklaring opleidingsinstituut deelname opleiding per deelnemer of ▪ Diploma/certificaat (indien opleiding binnen periode sectorplan wordt afgerond) waaruit blijkt dat het om een branche opleiding / opleiding 3^e leerweg gaat ▪ Co-financieringsverklaring waarin bedrijven aangeven dat zij een

	<p>deel van de opleidingskosten voor hun rekening nemen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Algemene akkoordverklaring waarin o.a. het volgende is vermeld: <ul style="list-style-type: none"> ○ Het bedrijf verklaart voor deze maatregel de benodigde administratieve bewijsstukken te zullen overleggen. ○ Het bedrijf verklaart dat de opleidingen daadwerkelijk zijn uitgevoerd en de deelnemers aan de opleidingen hebben deelgenomen. ○ Verklaring dat het bedrijf de deelnemers begeleidt in het opleidingstraject (indien een niet erkend leerbedrijf) ▪ Facturen en betaalbewijzen van de opleiding ▪ Naam en BSN nummer van deelnemers <p>OVP zal de brancheopleidingen toetsen op een aantal onderdelen om te borgen dat de scholing daadwerkelijk bijdraagt aan het verhogen van de competenties van de vakmensen en daarmee aan hun duurzame inzetbaarheid. Tevens wordt zo uitgesloten dat het om specifieke bedrijfsopleidingen gaat. Er wordt onder andere gevraagd naar de volgende elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Is het een vakinhoudelijke opleiding in de brede procesindustrie; ○ Wordt de opleiding afgesloten met een extern certificaat; ○ Is het een door de branche erkende opleiding; ○ Etc.
Voorwaarden en continuïteit	<p>De maatregel start in 2014 tot einde looptijd sectorplan. Uitgangspunt is dat opleidingstrajecten die zijn gestart binnen de periode sectorplan maar deels daarbuiten vallen worden afgerond zodat de deelnemers het traject eindigen met een erkend/ branche diploma. De specifieke voorwaarden zijn beschreven onder uitvoering, en worden onder andere vastgelegd in de overeenkomst met de bedrijven. De maatregel wordt geëvalueerd na afloop van de projectperiode door de sociale partners om te bezien of deze verder voort wordt gezet.</p>

Maatregel 7: Loopbaancheck	
Thema/maatregel	Scholing/loopbaancheck en advies (3A)
Knelpunt	Onvoldoende duurzame inzetbaarheid vakmensen
Doel	Doel is het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van vakmensen middels een loopbaancheck
Omschrijving maatregel	<p>In het kader van deze maatregel van het sectorplan wordt een methodiek en instrumentarium ontwikkeld voor een Loopbaancheck gericht op individuele werknemers in de volle breedte van de procesindustrie. Vervolgens worden methodiek en instrumentarium in een pilot met 250 werknemers uitgevoerd en getest. Ervaringen met bestaande instrumenten en best practices in andere sectoren worden gebruikt bij de ontwikkeling van methodiek en instrumentarium. De resultaten van de pilot zullen met andere technische sectoren worden gedeeld via o.a. TechniekTalent.nu. Na afloop van de pilot kunnen ook werknemers van andere technische sectoren de ontwikkelde methodiek en het instrumentarium gebruiken.</p> <p>De bestaande methodieken en instrumenten om duurzame inzetbaarheid te bevorderen zijn vooral gericht op het personeelsbeleid van bedrijven¹⁸. Is uw bedrijf klaar voor de</p>

¹⁸ Bijvoorbeeld Skillsmanager, Scan duurzaam beleid (<http://www.talentinbedrijf.nu>); MKB scan NL, Toolbox duurzame inzetbaarheid (<http://duurzameinzetbaarheid.nl/>)

	<p>toekomst? Benut u het vakmanschap van uw medewerkers? De Loopbaancheck daarentegen is gericht op de individuele werknemer. Immers, vergroten van inzetbaarheid van medewerkers is een complexe verandering en de sleutel voor duurzame inzetbaarheid ligt bij de mobilisatie van individuele medewerkers. De Loopbaancheck sluit ook aan bij het sociaal plan (2013) waarin is afgesproken dat een werknemer zelf verantwoordelijk is voor zijn inzetbaarheid.</p>
Doelstelling	<p>Doelstelling is het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van vakmensen door middel van een loopbaancheck die de individuele werknemers inzicht geeft in hun eigen inzetbaarheid en bewust maakt van mogelijke stappen om hun inzetbaarheid te verbeteren. De Loopbaancheck vormt voor de individuele werknemer een basis om met zijn leidinggevende/ de werkgever in gesprek te gaan over zijn duurzame toegevoegde waarde voor het bedrijf. Op basis van de uitkomsten van de Loopbaancheck kunnen werknemer en werkgever afspraken maken over bijvoorbeeld opleiding en (vrijwillige) in- of externe arbeidsmobiliteit. Na de Loopbaancheck kan ook een om – of bijscholingstraject volgen, hetgeen een bijdrage levert aan de inzetbaarheid.</p>
Doelgroep	<p>De Loopbaancheck is in principe voor alle werknemers in de volle breedte van de procesindustrie. Bedrijven stellen steeds hogere eisen stellen aan kennis en competenties van hun medewerkers vanwege toenemende complexiteit van productieprocessen. Daarom is een Loopbaancheck die inzicht geeft in de eigen inzetbaarheid, en daar waar hiaten zijn mogelijkheden aangeeft om de inzetbaarheid te verbeteren, belangrijk voor alle medewerkers in de procesindustrie. Echter, vooral onder de grote groep oudere vakmensen in de procesindustrie daalt de bereidheid en het vermogen om mee te veranderen met het bedrijf. Gevolg is dat vaak de oudere vakmensen verminderd inzetbaar zijn. Voor de pilot zal daarom prioriteit worden gelegd bij vakmensen vanaf 50 jaar.</p>
Aantal toepassingen	200 Loopbaanchecks
Resultaten	<p>Een ontwikkelde methodiek en instrumentarium Loopbaancheck, welke getest is in een pilot met 200 vakmensen en welke beschikbaar komt voor werknemers in alle technische sectoren.</p> <p>200 vakmensen, waaronder tenminste 100 ouder dan 40 jaar hebben inzicht in hun capaciteiten en hun inzetbaarheid in hun bedrijf (kennis, vaardigheden en competenties) en zijn zich bewust van hun eigen verantwoordelijkheid voor hun inzetbaarheid.</p> <p>Beoogd resultaat is tevens dat de sector bekend is met de loopbaancheck en dat deze een geaccepteerd instrument is in de procesindustrie. De uitkomsten van de pilot zullen hiertoe (anoniem) worden gepubliceerd.</p>
Kosten en financiering	<p>Totale kosten: € 250.000</p> <p>De financiering bestaat uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sector procesindustrie (niet zijnde PMLF): € 125.000 (50%) 2. Regeling Cofinanciering Sectorplannen: € 125.000 (50%)

Planning	<p>Deze maatregel start in 2014 en bestrijkt de gehele duur van het sectorplan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De ontwikkelingsfase zal ongeveer 4 tot 6 maanden duren. • De promotie en werving van de 200 deelnemers aan de pilot start in mei 2014. • Uitvoeren van de pilot start in september 2014. De 200 Loopbaanchecks zijn uiterlijk in september 2015, afgerond. • Disseminatie van de resultaten van de pilot (geanonimiseerd) in het vierde kwartaal van 2015, via PMLF, OVP en andere relevante kanalen.
Uitvoering	<p>De Loopbaancheck wordt ontwikkeld en uitgevoerd door adviseurs met kennis van de procesindustrie. De uitvoerders van de Loopbaanchecks zullen hun voortgang rapporteren aan de hoofdaanvrager. OVP draagt zorg voor administratieve borging van de maatregel. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van bestaande infrastructuur. De deelnemers wordt gevraagd hun NAW gegevens, leeftijd en BSN nummer te overleggen, alsmede een bewijsstuk waaruit blijkt in welke branche hun werkgever actief is.</p> <p>De vakmensen worden geworven via communicatiekanalen van OVP, PMLF (bv. onder erkende leerbedrijven), operatorplatforms en via de netwerken van de samenwerkingspartners in het sectorplan.</p>
Voorwaarden en continuïteit	<p>Na afloop van de pilot is de Loopbaancheck een volwaardig en geaccepteerd instrument in de procesindustrie waardoor bedrijven dit ook na de periode van het sectorplan inzetten.</p> <p>Deelname aan de pilot staat open voor medewerkers in de procesindustrie. Er wordt bij de promotie en werving gekeken naar de verdeling van de medewerkers over de bedrijven. Voorwaarde is dat er sprake is van voldoende spreiding (branches) en diversiteit (leeftijd, regio) zodat deze maatregel sectorbreed effect kan hebben. Speciale focus ligt op de groep vakmensen van 40 jaar en ouder. Na afloop van de pilot is de Loopbaancheck ook beschikbaar voor werknemers van andere (technische) sectoren.</p>

Maatregel 8: Experiment methodiek duurzame inzetbaarheid	
Thema/maatregel	Overig/ Onderzoek, experimenten, voorlichting (6A)
Knelpunt	Onvoldoende duurzame inzetbaarheid vakmensen
Doel	Doel is het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van vakmensen in procesindustrie aan de hand van ontwikkeling methodiek voor bedrijven waarbij vakmensen actief participeren
Omschrijving maatregel	<p>In deze maatregel wordt voortgebouwd op de conclusies en aanbevelingen uit het eerder genoemde onderzoek "Vitaal en productief werken in de industrie" uitgevoerd in opdracht van OVP. Hieruit is onder ander naar voren gekomen dat er binnen de procesindustrie sprake is van onvoldoende bewustwording van de vakmensen ten aanzien van hun eigen duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid (vitaliteit, employability en werkvermogen) van de medewerkers is van essentieel belang voor het concurrentievermogen van de procesindustrie. Het onderzoek geeft aan dat indien er te weinig acties worden ondernomen om de inzetbaarheid van procesoperators te verduurzamen, de economische schade aanzienlijk zal zijn. Er moet worden gezocht naar manieren</p>

om bedrijven en de procesoperators zelf te motiveren om daadkrachtig te werken aan het versterken van duurzame inzetbaarheid. Bijkomend probleem is dat bedrijven op dit moment weinig investeren hierin als gevolg van de crisis en vaak ook moeite hebben met het geven van handen en voeten aan beleid en uitvoering op dit thema. Bovendien is er geen eenduidige aanpak mogelijk, beleid moet gericht zijn op het bieden van maatwerk om effectief te kunnen zijn.

In het kader van het onderzoek van OVP is, onder andere, een methodiek voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid in de industrie uitgewerkt en ingezet bij bedrijven in de vorm van een pilot. Deze methodiek betreft een Vijffasen-plan waarvan de eerste Fase is uitgevoerd in de vorm van een pilot.

Op 11 september 2013 heeft er een congres plaatsgevonden met de presentatie van resultaten van het onderzoek "Vitaal en productief werken in de industrie". Tijdens dit congres hebben ruim 70 bedrijven een vragenlijst met betrekking tot duurzame inzetbaarheid ingevuld. Hieruit blijkt dat veel bedrijven behoefte hebben aan concrete instrumenten. Instrumenten om de bewustwording medewerkers t.a.v. eigen inzetbaarheid te verhogen scoorde het hoogst met ruim 40 bedrijven. Ook was de belangstelling voor instrumenten om de gezondheid/fitheid van medewerkers te bevorderen groot. In totaal hebben 17 bedrijven aangegeven benaderd te willen worden over deelname aan het sectorplan.

Veel bedrijven gaven aan 'misschien' geïnteresseerde te zijn in methodieken om de duurzame inzetbaarheid te verhogen. In gesprekken kwam naar voren dat vooral onbekendheid met methodieken deze aarzeling veroorzaakt.

De maatregel beoogt in eerste instantie de eerste fase van de methodiek toe te passen bij 15 bedrijven in de procesindustrie, teneinde bewustwording ten aanzien van duurzame inzetbaarheid bij zowel werkgevers maar met name bij werknemers te verhogen. Daarnaast is de inzet dat een vijftal bedrijven ook de vier andere fases doorlopen. Hieronder volgt een korte omschrijving van de fases.

Fase 1

Deze fase, i.e. een probleem signalerend onderzoek moet succesvol zijn in de primaire doelstelling; het signaleren en duiden van het probleem. Voor de deelnemers moet duidelijk worden dat er een probleem is, wat de omvang hiervan is en op wie het betrekking heeft.

Fase 2

In de tweede fase wordt een meer onderbouwde diagnose. Dit wordt gedaan door middel van het opzetten van werkgroepen om op deze manier groepsgesprekken te voeren. Daarnaast kunnen individuele gesprekken worden gehouden.

Fase 3

In de derde fase wordt vooral naar oplossingsrichtingen en mogelijkheden gezocht. Bij voorkeur volgens de structuur van werkgroepen zoals die in fase twee benoemd zijn.

Fase 4

	<p>Dit is de fase waarin de procesoperator de keuze uit de mogelijkheden heeft gemaakt en actief ondersteund moet worden. Voorbeelden van mogelijkheden zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Loopbaancheck (zie maatregel Loopbaancheck) o Scholing (zie maatregel Toekomstgerichte Scholing) o Verschillende diensten/personeelspoules o Coaching/begeleiding o Gezondheidscheck (zie maatregel Gezondheidscheck) o Sportactiviteiten <p><i>Fase 5</i> Na het doorlopen van de cyclus wordt het proces met alle betrokkenen geëvalueerd. Wanneer iedereen tevreden is met het resultaat is het mogelijk om naar nieuwe doelstellingen te gaan kijken. Het kan ook zo zijn dat het gewenste resultaat gedeeltelijk is uitgebleven. In dat geval kan er met alle betrokkenen naar mogelijke oorzaken gezocht en mogelijke oplossingen bekeken. De cyclus kan dan opnieuw worden doorlopen, maar dit valt in principe niet onder deze maatregel.</p>
Doelstelling	De doelstelling is om de duurzame inzetbaarheid en de employability van vakmensen te vergroten door bedrijven te ondersteunen in het vormgeven van hun beleid op dit gebied.
Doelgroep	Werkgevers en werknemers in de volle breedte van de procesindustrie.
Aantal toepassingen	De inzet is om 15 bedrijven de eerste fase te laten doorlopen. Vervolgens zullen vijf bedrijven de andere fases 2 t/m 5 doorlopen in de vorm van een pilot. Dit aantal is gebaseerd op de eerdere ervaringen in het onderzoek van OVP, hieruit bleek dat, hoewel bedrijven aangeven dat het een belangrijk thema is, het een uitdaging is om bedrijven te laten participeren.
Resultaten	Het beoogd resultaat is dat 15 bedrijven Fase 1 hebben afgerond. Verder wordt beoogd dat van deze vijftien bedrijven, vijf bedrijven verder gaan met de andere fases. Publicatie van best practices behoort ook tot een van de resultaten van de maatregel. Op deze manier worden andere organisaties binnen de sector gestimuleerd om ook beleid ten aanzien van het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid te starten.
Kosten en financiering	<p>Totale kosten: € 533.750</p> <p>De financiering bestaat uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sector procesindustrie (OVP): € 266.875 (50%) 2. Regeling Cofinanciering Sectorplannen: € 266.875 (50%)
Planning	Deze maatregel wordt gestart in 2014 en bestrijkt de gehele periode van het sectorplan. (2 jaar). Een deel van de tijd zal besteed worden aan het werven en selecteren van bedrijven. Dit zal gebeuren via de kanalen van OVP, PMLF, de leden uit het samenwerkingsverband en in samenwerking met het Ministerie SZW (afdeling Gezond en Veilig werken).
Uitvoering	<p>De maatregel wordt uitgevoerd door experts op gebied van duurzame inzetbaarheid.</p> <p>De uitvoerder werft en selecteert de deelnemende bedrijven en levert per deelnemend bedrijf een plan van aanpak aan met in ieder geval de volgende punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Omschrijving van de organisatie; o Problematiek binnen de organisatie inzake duurzame inzetbaarheid;

	<ul style="list-style-type: none"> o Doelstelling(en); o Planning. <p>Uitvoerder rapporteert periodiek aan de hoofdaanvrager zodat deze de voortgang en kosten van de maatregel in relatie tot de periode en het budget kan monitoren.</p> <p>De verantwoording van uitvoerder bestaat uit een, door uitvoerder, opgestelde rapportage. Deze dient per uitgevoerde fase of na afloop van alle activiteiten te worden opgesteld. De rapportage bevat in ieder geval de volgende elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Welke werkzaamheden er zijn uitgevoerd; o Welke fase(s) is/zijn uitgevoerd; o Wat zijn de uitkomsten/resultaten; o In welke mate de doelstelling(en) zijn behaald; o Het burgerservicenummer van de betrokken werknemers; o De rapportage dient door uitvoerder en door het bedrijf te zijn ondertekend; <p>Daarnaast zorgt de uitvoerder ook voor een best practices rapportage met de belangrijkste bevindingen en aanbevelingen. Deze zal voor de gehele sector beschikbaar worden gesteld.</p>
Voorwaarden en continuïteit	<p>Dit experiment draagt bij aan het formuleren van een aanpak van bedrijven inzake hun beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid en mobiliseert tegelijkertijd werknemers om actief na te denken en bij te dragen aan hun eigen duurzame inzetbaarheid. De publicatie van bevindingen, aanbevelingen en best practices kan, ook na afloop van de maatregel, gebruikt worden door andere bedrijven in de procesindustrie waardoor deze ook na afronding effect zullen hebben. De samenwerkingspartners zullen de maatregel na afloop evalueren en bepalen of voortzetting op deze wijze effectief en gewenst is.</p> <p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> o De primaire activiteiten van de deelnemende bedrijven vallen onder de brede procesindustrie. o De deelnemende bedrijven zijn verantwoordelijk voor het verstrekken van alle relevante informatie die nodig is om de fases te doorlopen. o Bij de start van het traject dient het bedrijf een intentieverklaring te ondertekenen ten aanzien van hun inzet voor fase 1. o Hetzelfde geldt voor de bedrijven die verder gaan met de overige fases.

Maatregel 9: Gezondheidscheck	
Thema/maatregel	Gezondheid/ gezondheidscheck (5A)
Knelpunt	Onvoldoende duurzame inzetbaarheid vakmensen
Doel	Doel is verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van vakmensen in de procesindustrie aan de hand van een gezondheidscheck
Omschrijving maatregel	Een gezondheidscheck bestaat uit een aantal fysieke tests (waaronder kracht en uithoudingsvermogen, cholesterol, bloeddruk, lenigheid, vetpercentage), maar ook thema's als mentale gezondheid, en ook bewegen, roken, voeding en ontspanning kunnen gemeten worden. Het voordeel van het uitvoeren van een gezondheidscheck is dat medewerkers inzicht krijgen in hun eigen gezondheid en een

	<p>advies krijgen wat zij kunnen doen om hun gezondheid te verbeteren. Het instrument spreekt medewerkers aan op de eigen verantwoordelijkheid die zij hierin hebben.</p> <p><i>Effectmeting</i> In aanvulling op de gezondheidscheck zal er een effectmeting worden ontwikkeld en uitgevoerd. Te denken valt aan een vragenlijst voorafgaand aan en een tijd (enkele maanden) na uitvoering van de gezondheidscheck. Op deze manier kan worden gemeten of de gezondheidscheck heeft geresulteerd in een groter bewustzijn van de deelnemer ten aanzien van de invloed van zijn of haar gezondheid op duurzame inzetbaarheid en / of dit geresulteerd heeft in een gezondere levensstijl van de werknemers. Ziekteverzuim zou ook bij de effectmeting betrokken kunnen worden.</p>
Doelstelling	Doelstelling is om de werknemers inzicht te geven in hun gezondheid, ze bewust te maken van de relatie tussen gezondheid en hun eigen employability, en om hen te motiveren een gezondere levensstijl aan te nemen. Dit draagt bij aan vergroting van duurzame inzetbaarheid.
Doelgroep	Werknemers in de brede procesindustrie Echter, vooral onder de grote groep oudere vakmensen in de procesindustrie spelen gezondheidsklachten een grotere rol. Zij geven onder andere aan dat het steeds zwaarder wordt om in de ploegendiensten mee te draaien. Gevolg is dat vaak de oudere vakmensen verminderd inzetbaar zijn. Voor de pilot zal daarom prioriteit worden gelegd bij vakmensen vanaf 50 jaar.
Aantal toepassingen	1500 gezondheidschecks en een effectmeting.
Resultaten	1500 uitgevoerde gezondheidschecks, effectmeting. Hierdoor inzicht bij medewerkers in eigen gezondheid, effect hiervan op duurzame inzetbaarheid. Bij een aantal medewerkers zal dit ook leiden tot een gezondere levensstijl.
Kosten en financiering	<p>Totale kosten: € 121.700</p> <p>De financiering bestaat uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sector procesindustrie (OVP): € 60.850 (50%) 2. Regeling Cofinanciering Sectorplannen: € 60.850 (50%) <p>De activiteiten die in deze maatregel worden uitgevoerd door consultants van Kenniscentrum PMLF behoren niet tot de wettelijke taken en worden dientengevolge niet gefinancierd vanuit het wettelijke budget. Het Kenniscentrum zet deze uren niet in als cofinanciering.</p>
Planning	Deze maatregel wordt in principe gestart in het derde kwartaal van 2014. Doelstelling is om alle gezondheidschecks binnen 1 jaar (dus voor in het derde kwartaal van 2015) af te ronden. Op deze wijze kunnen alle gezondheidschecks worden meegenomen in de effectmeting. Ten behoeve van deze effectmeting worden voorafgaand aan en enkele maanden na afloop van de gezondheidscheck vragenlijsten ingevuld door de medewerkers. Deze worden daarna verwerkt in een rapportage.
Uitvoering	De gezondheidscheck wordt uitgevoerd door uitvoerders met expertise op dit vlak, bijvoorbeeld erkende zorginstellingen. Werknemers / bedrijven kunnen zelf een uitvoerder kiezen. OVP zal de administratieve borging van deze maatregel voor haar rekening nemen. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de reeds bestaande infrastructuur. Bedrijven/werknemers worden verzocht enkele bewijsstukken op te

	leveren aan OVP, waaronder: <ul style="list-style-type: none"> - Naam, geboortedatum, en BSN nummers van de deelnemers - SBI code van bedrijf - Factuur en betaalbewijs gezondheidscheck met verwijzing naar maatregel - Vragenlijsten effectmeeting. Pas nadat de vragenlijsten zijn ingevuld, zal uitbetaling van de factuur plaatsvinden.
Voorwaarden en continuïteit	Na deze periode zijn werknemers en de bedrijven in de procesindustrie beter bekend met de gezondheidscheck en de effecten hiervan op de duurzame inzetbaarheid van de werknemers dankzij de effectmeeting. Dit motiveert andere werknemers en werkgevers in de industrie om deze checks ook te gaan uitvoeren. Na evaluatie door de samenwerkingspartners in het sectorplan van deze maatregel kan besloten worden de financiering voor bepaalde tijd voort te zetten. Speciale focus ligt op de groep vakmensen van 40 jaar en ouder. <p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedrijven behoren tot de procesindustrie en maken gebruik van erkende uitvoerders van de gezondheidschecks - Deelname bedrijven aan de effectmeeting.

3.3 Samenvatting aanvraag Regeling Cofinanciering Sectorplannen.

AAANVRAAG TOTAAL €34.373.257

COFINANCIERING OVERHEID	
TOTAAL	€ 10.285.429

COFINANCIERING ANDEREN	
1	OVP € 1.283.505
2	Bedrijven € 22.557.700
3	Overig (SBCM, CNV, VAPRO) € 246.624
TOTAAL	€ 24.087.829

Het Sectorplan Procesindustrie is in behandeling bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Totdat de beschikking is afgegeven kunnen er nog wijzigingen in dit plan optreden.