

Sectorplan Meubelindustrie en Interieurbouw

Doorlooptijd: 2 jaar
1 april 2014 – 1 april 2016

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Integraal werk maken van de bevordering van de werkgelegenheid en duurzame inzetbaarheid in de branche

	Thema 1: Arbeidsmobiliteit	Thema 2: Scholing	Thema 3: Instroom	Thema 4: Gezondheid	Thema 5: Duurzame inzetbaarheid			
	<p>Maatregel 1: 60 werknemers worden begeleid van werk naar werk</p> <p>Maatregel 2: 80 werknemers krijgen een sollicitatietraining</p>	<p>Maatregel 3: 1.100 werknemers krijgen een cursuspakket aangeboden op het gebied van training van algemene en specifieke vaardigheden</p> <p>Maatregel 4: 300 werknemers (ouder dan 50 jaar) ontvangen aangepaste scholing vakvaardigheid en algemene competenties</p> <p>Maatregel 5: 60 werknemers doorlopen een EVC-traject</p>	<p>Maatregel 6: 250 BBL-leerlingen (MBO-niveau) stromen in via Samenwerkingsverbanden</p>	<p>Maatregel 7: 850 werknemers krijgen een gezondheidscheck</p>	<p>Maatregel 8: 100 bedrijven krijgen een scan duurzame inzetbaarheid</p>			
	<p>Maatregel 1: <u>Begeleiden van werk naar werk-trajecten</u></p> <p>Deze maatregel betreft de toepassing van een reeds bestaande mobiliteitsscan voor een medewerker die zijn / haar baan heeft verloren, plus de aansluitende bemiddelingsactiviteiten om deze medewerker naar ander werk te begeleiden. De maatregel is vooral gericht op medewerkers die beperkt zelfredzaam zijn. De doelgroep bestaat uit dertig medewerkers per jaar, dus zestig in het tijdvak van twee jaar.</p> <p>Uitvoering: SSWM</p>	<p>Maatregel 2: <u>Sollicitatietraining voor oudere medewerkers</u></p> <p>Als gevolg van krimpende omzet zien veel werkgevers van meubelbedrijven zich genoodzaakt tot reorganiseren. Daarbij gaat werkgelegenheid verloren. Ook oudere medewerkers worden met werkloosheid bedreigd. Veel oudere medewerkers werken al jarenlang bij dezelfde werkgever. Ze zijn niet meer gewend zichzelf te presenteren of om te solliciteren. Met een sollicitatietraining willen sociale partners per jaar veertig medewerkers met een leeftijd van vijftig jaar of ouder sterker naar de arbeidsmarkt begeleiden.</p> <p>Uitvoering: SSWM</p>	<p>Maatregel 3: <u>Uitvoering van het reguliere en online cursuspakket SSWM</u></p> <p>Na het volgen van een opleiding of training beschikt de medewerker over een sterkere basis ten behoeve van het behoud van werk, hetzij (primaire focus) binnen hetzij (afgeleide focus) buiten de branche. Het pakket is laagdrempelig. De kosten worden voor 80% vergoed door de branche en de opleidingen gaan altijd door. Het continueren van dit reguliere cursuspakket staat onder druk door de economische omstandigheden. In het kader van crisisbestrijding willen de sociale partners het reguliere SSWM cursuspakket mogelijk maken.</p> <p>Uitvoering: SSWM</p>	<p>Maatregel 4: <u>Scholing voor oudere medewerkers</u></p> <p>Het betreft scholing die door de werkgevers en werknemers zelf wordt geselecteerd. Het is dus maatwerk, passend bij de persoon en talenten van de oudere medewerker. De scholing draagt bij aan de versterking van vakvaardigheden en algemene competenties en daarmee aan de kansen op het behoud van werk, hetzij binnen hetzij buiten de branche. De scholingskosten voor deelname aan cursussen door deze categorie medewerkers wordt voor 80% vergoed door de branche. Voor de totale kosten wordt 50% subsidie gevraagd.</p> <p>Uitvoering: SSWM</p>	<p>Maatregel 5: <u>EVC trajecten</u></p> <p>Met EVC heeft de branche goede ervaringen. EVC trajecten zijn intensief, maar dragen ook duidelijk bij aan de duurzame inzetbaarheid. EVC als crisismaatregel is kansrijk en wordt daarom door sociale partners voorgesteld als subsidiemaatregel. De doelgroep bestaat uit dertig medewerkers per jaar, dus zestig medewerkers in het tijdvak van twee jaar.</p> <p>Uitvoering: SSWM</p>	<p>Maatregel 6: <u>Instroom van 250 BBL-leerlingen via Samenwerkingsverbanden</u></p> <p>In het eerste jaar wordt een extra instroom van 200 BBL-leerlingen voorzien, in het tweede jaar van 50 leerlingen. Het mes snijdt aan twee kanten: de branche draagt bij aan de maatschappelijk issue van jeugdwerkloosheid en de extra BBL-instroom is nodig voor de continuïteit van de branche en de bedrijven in de branche (voorkomen van 'een leeftijds gat' alsmede veiligstellen van de collectieve scholingsinfrastructuur).</p> <p>Uitvoering: sociale partners, SH&M, scholen, samenwerkingsverbanden van werkgevers</p>	<p>Maatregel 7: <u>Werkvermogensmonitor</u></p> <p>De meubelbranche heeft weinig ervaring met het in kaart brengen van het werkvermogen van haar medewerkers. In het ESF project duurzame inzetbaarheid en vitaliteit is in de afgelopen twee jaar wel onderzocht of een werkvermogensmonitor bij kan dragen aan de vitaliteit van medewerkers en het inzetbaarheidsbeleid in bedrijven. Het antwoord is positief. Daarom dragen sociale partners de WAI (workability index) voor als instrument waarmee het werkvermogen van medewerkers kan worden geïnventariseerd. De uitkomsten bieden aanknopingspunten voor verdere maatregelen.</p> <p>Uitvoering: SSWM</p>	<p>Maatregel 8: <u>Scan duurzame inzetbaarheid</u></p> <p>In het eerder genoemde ESF project is een onderzoeksprotocol vitaliteit ontwikkeld. Dit protocol kan dankzij subsidie vanuit het sectorplan worden doorontwikkeld tot een concrete en in bedrijven praktisch toepasbare scan duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Met de scan is het mogelijk vast te stellen op welk ontwikkelniveau het actuele duurzame inzetbaarheidsbeleid zich bevindt. Vervolgens wordt dankzij de scansresultaten het ambitieniveau gekozen. Aansluitend adviseert de scanuitvoerder over de wijze waarop en de maatregelen waarmee het ambitieniveau kan worden gerealiseerd.</p> <p>Uitvoering: SSWM</p>

Hoofdaanvragers

Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM)
Dhr. W. Kalis: w.kalis@sswm.nl
Dhr. J. Verbeek: j.verbeek@sswm.nl

Postbus 452
3440 AL Woerden

Samenwerkingspartners

CBM, FNV Bouw, CNV Vakmensen

Marktcijfers

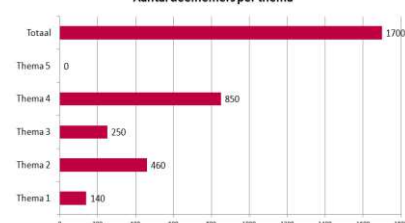
Tussen 2001 en 2012 is het aantal bedrijven in de Nederlandse meubelindustrie en interieurbouw met 29% verminderd en het aantal werknemers met 36% gekrompen.

De leeftijdsopbouw van de sector wijst op een noodzakelijke vervangingsvraag van personeel: bijna 13% van de werknemers is 55 jaar of ouder.

Sterke toename van de inzet van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), met 42% tussen 2001 en 2009.

Het aantal BBL diploma's nam tussen 2008 en 2011 af met ruim 28%, het aantal BOL diploma's nam in datzelfde tijdvak toe met 7%.

Aantal deelnemers per thema



Subsidiale kosten:
€8.161.745
Subsidiebedrag:
€2.013.483
Eigen bijdrage:
€6.148.262

Productie:
Advestalent in opdracht van het ministerie van SZW
www.subsidieland.nl
Contactpersoon:
Mevr. M. Hoekman,
m.hoekman@advestalent.nl