

Aanvullende Bijlage Model A – Toelichting op Activiteit A

Dit document is een bijlage behorend bij Model A, Activiteit A en bevat een verdere uitwerking van:

- De beschrijving van de aard, duur en wijze van uitvoering van de activiteit
- Beschrijving van de activiteit met na te streven doelstellingen, resultaten of producten

Activiteit A: Ontwikkeling Ontwikkelpad

Beschrijving van aard, duur en wijze van uitvoering van de activiteit

De aard van de activiteit is gericht op het ontwikkelen van een ontwikkelpad voor de grafimediabranche. Dit project wordt aangevraagd door A&O Grafimedia, in samenwerking met CNV, FNV, de Unie en KVGGO.

Het project heeft als doel om een ontwikkelpad op te stellen, om werknemers en zijinstromers in de branche te ondersteunen bij hun scholing en ontwikkeling, zodat zij breder inzetbaar zijn in hun functies en het ontwikkelpad maakt inzichtelijk welke loopbaanstappen mogelijk zijn en wat hiervoor nodig is in termen van scholing en ontwikkeling. Het project is gericht op bedrijven die vallen onder de sbi-code 181 (grafisch) en voor een deel onder de sbi-codes 7311 (sign) en 1330 (textiel-zeefdruk).

Arbeidsmarktcontext en scholingsopgave

De grafimediabranche bestaat uit 1.135 bedrijven in de sector, met 18.500 werknemers in loondienst. Voorbeelden van bedrijven zijn drukkerijen, zeefdruk- en signbedrijven, en grafische nabewerkingsbedrijven. De branche kent sterke vergrijzing, ontgroening en uitstroom van personeel. Daarnaast is er sprake van een krappe arbeidsmarkt, veranderend werk en functies. Door de stijgende pensioenleeftijd en krimp van de werkgelegenheid in de afgelopen jaren, is het werknemersbestand in de branche sterker vergrijsd dan gemiddeld in Nederland, wat heeft geleid tot een stagnatie van de instroom van jongeren. Door de uitstroom van oudere medewerkers neemt de vervangingsvraag naar personeel toe, in een arbeidsmarkt die momenteel erg krap is. Bedrijven werven traditiegetrouw personeel via eigen netwerk en via de reguliere beroepsopleiding. Echter zijn steeds meer grafische vakscholen en ROC's gestopt met grafisch-technische opleidingen. Momenteel biedt alleen het Grafisch Lyceum Utrecht een opleiding aan, waarbij er 13 mbo-studenten in het huidige studiejaar zitten. Nieuw personeel moet daarom voornamelijk uit andere sectoren komen, dit personeel heeft niet de juiste opleiding en kennis.

De afnemende instroom heeft geleid tot een achteruitgang in de opleidingscultuur binnen bedrijven. Tevens zijn er nauwelijks ervaren werknemers om hun kennis en vaardigheden over te dragen op instromende werknemers. Tegelijkertijd verandert het productieproces door automatisering, wat extra uitdagingen oplevert voor zowel nieuwe als ervaren medewerkers. Dit vergt een aanpassing in de cultuur binnen veel bedrijven. Vroeger werd personeel geworven op basis van diploma's en specifieke vaardigheden, maar door de huidige tekorten moeten bedrijven intern ongekwalficeerde zijinstromers opleiden. Veel grafische bedrijven zijn sterk productiegericht en hebben geen professionele HR-afdeling, wat leidt tot een gebrek aan strategische werving en interne ontwikkelingsprogramma's.

Ontwikkelpad

Het beoogde ontwikkelpad heeft raakvlakken met een al bestaand en nieuw te ontwikkelen ontwikkelpad. Door het stoppen van vakopleidingen, veranderingen in de sector en de maatschappij, en veranderende functies is er een nieuw functiehandboek ontwikkeld. Het ontwikkelpad dat in het verleden is opgesteld, is verouderd. Bovendien door het ontbreken van een HR-afdeling, is er nauwelijks kennis over werving op talent en ontwikkelpotentieel, in plaats van diploma's, en het herkennen van vaardigheden die passen bij grafische processen. Het ontwikkelpad kan werkgevers helpen om medewerkers, ongeacht hun opleidingsachtergrond, stapsgewijs breder inzetbaar te maken en tegelijkertijd inzicht te bieden in mogelijke loopbaanstappen, wat bijdraagt aan het verminderen van het personeelstekort. Werknemers kunnen zich geleidelijk specialiseren of doorgroeien naar andere functies, waardoor bedrijven flexibeler worden in hun personeelsplanning. Daarnaast biedt het perspectief en inzicht voor zijinstromers en werkzoekenden uit andere sectoren.

De grafisch-technische beroepsopleiding kent een sterk ontwikkelde infrastructuur voor initiële bbl-opleiding, en voor om-, her- en bijscholing van grafische werknemers. Er zijn goede contacten met mbo-instellingen en bedrijven, en de grafimediabranche biedt bbl-opleidingen en branche-erkende certificaten aan. Deze samenwerking is essentieel voor de huidige en toekomstige behoefte van de sector en voor de ontwikkeling van het ontwikkelpad en de bijbehorende opleidingen.

De omvang van de activiteit is dat er naar verwachting één ontwikkelpad opgesteld wordt van vijf niveaus. In de ontwikkeling van dit ontwikkelpad wordt een enquête uitgevoerd onder 32 bedrijven om inzicht te krijgen in arbeidsmarktproblematiek, competenties en knelpunten. Daarnaast worden 10 bedrijfsbezoeken gedaan om inzicht te krijgen in de dagelijkse uitdagingen van bedrijven en wordt er gekeken naar bestaande bronnen.

De duur van deze activiteit is vastgesteld op 12 maanden, verdeeld over twee fasen. In de eerste fase (maand 1 t/m 3) wordt alle benodigde informatie verzameld, en wordt er inzicht gekregen in de knelpunten. In de tweede fase (maand 4 t/m 12) wordt een revisie gedaan op het bestaande ontwikkelpad en worden de eerste concepten voor het nieuwe ontwikkelpad opgesteld.

De volgende wijze van uitvoeren van de activiteit wordt gehanteerd:

1. Ophalen input voor invulling van het Ontwikkelpad

Grafimedia gaat als eerste input ophalen en onderzoek doen naar de knelpunten van (toekomstige) medewerkers, zijinstromers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Middels dit onderzoek kan er inzicht verkregen worden in ervaringen met matching met voortrajecten- en opstapfuncties in de sector. Op basis van deze informatie wordt een ontwikkelpad ontworpen die is afgestemd op specifieke behoeften van de doelgroep. Het pad dient als leidraad om functies in kaart te brengen en passende scholing en doorgroeimogelijkheden te ontwikkelen. Hierbij wordt ook rekening gehouden met mogelijke zijinstromers vanuit andere branches.

Middels de volgende activiteiten wordt input opgehaald:

- Telefonische enquête onder 32 bedrijven over arbeidsmarktproblematiek, ervaringen met instroom, competenties en knelpunten.
- 10 bedrijfsbezoeken om inzicht te krijgen in de dagelijkse uitdagingen van bedrijven en medewerkers.
- Analyse van bestaande bronnen en onderzoeken, zoals het BCP en arbeidsmarktonderzoek. In beeld brengen van bestaande loopbaanpaden en opleidingen, bekijken welke loopbaanpaden er momenteel zijn en of die nog kloppen. Eventueel opnieuw vormgeven op basis van het opleidingsmodel.

2. Invulling Ontwikkelpad

De volgende stap is het opstellen en invullen van het Ontwikkelpad:

- Op basis van het bovenstaande onderzoek en door revisie van het bestaande ontwikkelpad wordt een eerste schets gemaakt van een ontwikkelpad bestaande uit functies en bijbehorende (delen van) opleidingen.
- Er wordt een nieuw ontwikkelpad ontwikkelt. Dit kan zijn via nieuwe mogelijkheden voor scholing via het mbo. Indien het bestaand mbo-aanbod niet toereikend is, worden er nieuwe voorstellen gedaan voor te ontwikkelen van nieuwe mbo-certificaten voor instap- of doorgroefuncties.
- Alle aangeleverde info wordt verwerkt tot een Ontwikkelpad 1.0 via vulling van een door SZW beschikbaar gesteld format bronbestand en vormgeven van het Ontwikkelpad via een door SZW beschikbaar gesteld format visuele weergave.
- Het Ontwikkelpad 1.0 wordt voorgelegd aan werkgevers, vakbonden en O&O en A&O, partijen in de arbeidsmarktregio's, en SBB.
- Op basis van de opgehaalde informatie wordt het Ontwikkelpad aangepast.
- Hierna wordt Ontwikkelpad 2.0 vastgesteld om te kunnen consulteren bij werkgevers, vakbonden en A&O-fonds, partijen in de arbeidsmarktregio en de MBO-Raad, VH en NRTO. Met deze opgehaalde info wordt het Ontwikkelpad formeel vastgesteld.
- Tevens worden concrete afspraken gemaakt rondom implementatie/ lancering Ontwikkelpad voor werkgevers, inclusief de helpdesk | begeleiding voor werkgevers, de (landelijke) informatiesessies voor werkgevers en regionale werkgeverssessies. Op die manier kan gestart worden aan de tweede fase van het project, zoals besproken bij activiteit B.

Beschrijving van de activiteit met na te streven doelstellingen, resultaten of producten

Het doel van de Activiteit A is het verzamelen van de nodige inhoudelijke informatie voor het Ontwikkelpad en het daadwerkelijk produceren van een visuele weergave van het Ontwikkelpad en bijbehorende producten.

De volgende producten en resultaten worden opgeleverd

- Inzicht in de knelpunten in de arbeidsmarkt rondom loopbaanpaden en een rapport waarin deze knelpunten worden samengevat.
- Het sectorale Ontwikkelpad (functies met daaraan gekoppelde (delen van) opleidingen), weergegeven in een door het Ministerie van SZW aangeleverde standaard format van het Ontwikkelpad en bijbehorend brondocument.

- Bijbehorende communicatiemiddelen in de vorm van persona's (in posters, flyers, factsheets, social media posts etc.) bedoeld voor de doelgroepen werkgevers, werkenden en werkzoekenden.
- Bruikbare handreiking bij het sectoraal Ontwikkelpad voor professionals werkzaam bij werkgevers, publieke en private opleiders en partijen in de arbeidsmarktregio's, waarbij gebruik is gemaakt van een door SZW aangeleverd format.
- Informatievoorziening/ ondersteunende producten voor werkgevers op basis van de behoefte van de sector), met een centrale webpagina voor werkgevers met informatie over het Ontwikkelpad.
- Concretisering afspraken rondom implementatie/lancering Ontwikkelpad voor werkgevers