



Sectorplan om dreigend personeelstekort te voorkomen

# Procesindustrie richt zich op inzetbaarheid

Meer jongeren, meer ouderen die langer doorwerken en meer werknemers met een arbeidsbeperking. Dat zijn de drie pijlers van het sectorplan voor de procesindustrie. De sector hoopt met deze aanpak nijpende personeelstekorten te voorkomen.

TEKST Loek Kusiak FOTO Dirk Hol

De procesindustrie kampt met vergrijzing. Om dat probleem op te lossen, zijn er aan de ene kant meer jongeren nodig om vacatures te vervullen, en moeten aan de andere kant oudere werknemers langer inzetbaar blijven. De jeugdwerkloosheid is enorm, maar juist hier liggen er voor jongeren vele kansen. Vorig jaar waren er maar liefst 2200 vacatures. Tot 2020 wordt jaarlijks een tekort van 900 gekwalificeerde operators verwacht. Dat geldt voor kapitaalintensieve sectoren als de chemie en de farmaceutische industrie, maar ook voor de voedingsmiddelenindustrie.

Het sectorplan (zie kader) richt zich op vitaliteit, opleiding van nieuwe medewerkers en inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Het sectorplan vloeit voort uit afspraken die sociale partners en overheid vorig jaar maakten in het sociaal akkoord om de werkloosheid te lijf te gaan.

Overheid en sector betalen gezamenlijk de uitvoering.

## Duurzaam inzetbaar

Om de personeelstekorten te verzachten én om ervoor te zorgen dat mensen tot aan hun pensioenleeftijd kunnen doorwerken, is er in de procesindustrie meer aandacht nodig voor duurzame inzetbaarheid. Dat is nog niet eenvoudig. Medewerkers in de procesindustrie zijn 'erg honkvast', aldus de partijen die meedoen aan het sectorplan. Naarmate de gemiddelde leeftijd van werknemers – momenteel bijna 43 jaar – toeneemt, daalt de mobiliteit.

Om loopbaanontwikkeling te stimuleren, biedt DSM Nederland zijn 6000 medewerkers een voucher ter waarde van 500 euro aan. Talentmanager Thomas Eussen: 'De medewerker, ongeacht zijn leeftijd, bespreekt met zijn lijnmanager de doelen in zijn loopbaan en hoe hij denkt die →

## SW'ers doen in productiviteit niet onder voor reguliere werknemers

te bereiken. Er is keuze uit veel cursussen, uiteenlopend van een persoonlijkheidstest tot cursus 'cv opstellen' of 'I am fifty, what next?.'

'Bij een rondvraag onder operators op één van onze fabrieken gaven negen van de tien werknemers aan dat ze verwachten voortijdig te moeten stoppen met werken wegens fysiek ongemak door ploegendiensten. Daarom heeft DSM ook programma's voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid ontwikkeld.

Daarnaast organiseert DSM onderwijsactiviteiten om jonge medewerkers aan te trekken. Eussen: 'Leerlingen op middelbare scholen laten we kennismaken met chemie en tech-

### Uitvoering sectorplan

In de procesindustrie werken ruim 300.000 mensen, verdeeld over zo'n 4000 bedrijven. In het sectorplan werken FNV, CNV Vakmensen, AWWN en brancheorganisatie VNCI samen met het opleidingsfonds OVP, Kenniscentrum PMLF en SBCM, het opleidingsfonds voor de sociale werkvoorziening. Het plan is gericht op het versneld opleiden van werkloze jongeren, het creëren van plaatsen in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), instroom van medewerkers uit de sociale werkvoorziening, loopbaan- en gezondheidschecks en duurzame inzetbaarheid. Voor de uitvoering van het plan is tot 2016 ruim 34 miljoen beschikbaar. Hiervan wordt 24 miljoen door de bedrijven opgebracht.

niek. Dat gebeurt in een samenwerking met vijftien partnerscholen. Die samenwerking heeft effect, want van leerlingen van partnerscholen kiest 40 procent meer voor techniek dan niet-partnerscholen. Jaarlijks zijn er ook 250 stageplaatsen. Iemand met voldoende talent en motivatie kan in dienst treden. Daarnaast realiseren we jaarlijks twintig tot dertig plekken voor Wajongers. Dat breiden we uit in 2015.'

### Arbeidsbeperking

Het sectorplan stimuleert ook de instroom van mensen met een arbeidsbeperking. In een pilot in Nijmegen is ervaring opgedaan met detachering van medewerkers uit een Sociale

Werkvoorziening (SW). NXP Semiconductors, een dochter van Philips, heeft tien medewerkers van het SW-bedrijf Breed opgeleid als procesoperator en magazijnmedewerker.

NXP en Breed zijn elkaars burens. 'Dat maakt de samenwerking laagdrempeliger', zegt manager detachering Maureen Reyers van Breed. 'Voor NXP selecteerden wij medewerkers die zelfstandig kunnen werken en fysiek fit zijn. Twee functies bij NXP werden aangepast op onze doelgroep. Sommige taken in de *cleanroom* van NXP worden nu door SW'ers uitgevoerd. SW'ers zijn over het algemeen gebaat bij routinematig werk en zijn erg loyaal. In productiviteit doen ze niet onder voor de reguliere werknemers bij NXP.'

Deze pilot geldt inmiddels als voorbeeld voor de rest van de branche. Breed en NXP willen de komende jaren nog enkele tientallen SW-medewerkers detacheren. 'Een ambitieuze businesscase, maar niet onhaalbaar', zegt Reyers. 'Wij hebben de doelstelling om in 2017 zelfs 85 procent van de SW'ers bij reguliere werkgevers in de regio te detacheren.'

### Flexkrachten

De vestiging van chemiebedrijf BASF in Heerenveen (300 werknemers) ziet



vooralsnog geen personele problemen die versneld de instroom van jongeren noodzakelijk maken. 'Van een vergrijzend personeelsbestand hebben wij nog geen last', zegt plantmanager Frans van Terwisga.

'Het belangrijkste doel van het sectorplan is om mensen tot aan hun pensioen vitaal in de ploegendienst te houden. Oudere operators klagen vaak over slapeloosheid. Met training in nieuwe technieken en het bijspijkeren van kennis over wetten regelgeving, willen we het werk inzichtelijk en uitdagend houden. Oudere operators die het niet redden, proberen we te herplaatsen in een afdeling voor het lossen van grondstoffen, in dagdienst. Maar het aantal plaatsen is beperkt.'

## Medewerkers in de procesindustrie zijn erg honkvast

BASF is tevens 'onderwijsuitvoerder' namens de beroepsopleiding voor de procesindustrie. 'Wij leiden eigen personeel op, maar ook de flexkrachten van uitzendbureau Randstad die bij ons werken. We kunnen hun geen baangarantie geven, maar als deze jongens dankzij onze opleiding bij een ander procestechnisch bedrijf terecht kunnen, hebben we onze verantwoordelijkheid ook ingevuld. Zodra iemand uit onze vaste ploegbezetting met pensioen gaat of verhuist, kijken we wel of een van de flexkrachten ervaren genoeg is om de vacature op te vullen.' ■

*Dit is het tweede deel in een korte serie over sectorplannen*