

Samenwerking OV-sector aanpak arbeidsmarktknelpunt

18 november 2014



Lodewijk Asscher: "Dankzij de goede samenwerking tussen de verschillende vervoersbedrijven krijgen werknemers en werkzoekenden een kans om aan het werk te gaan of hun werk te behouden. Het is goed dat de sector investeert in deze mensen. Zij kunnen met trots aan het werk in deze mooie sector. Ik wens de sector succes bij de uitvoering van het sectorplan."

Voorbeelden van acties uit het sectorplan:

1) 245 extra OV- leerwerktrajecten: vanaf 2016 stromen er in de rijdende beroepsgroepen jaarlijks al veel medewerkers uit vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. Ook gaan de komende tien jaar veel onderhoudsmonteurs met pensioen. Om hier tijdig op in te spelen biedt de OV-sector onder meer 245 extra (BBL) leerwerkplaatsen aan gericht op technische mbo-functies en chauffeur/bestuurder openbaar vervoer. Dit komt bovenop andere acties vanuit de diverse bedrijven om bijvoorbeeld meer chauffeurs/bestuurders en technisch personeel aan te trekken zoals de TechniekFabriek (NS) of de Mbo-opleiding van HTM en RET.

2) 30 extra OV-leerbanen voor jongeren; het gaat daarbij om een OV-leerbaan voor jongeren tot 30 jaar als servicemedewerker bij het spoor (10) en in het stadsvervoer (20). Met de OV-leerbaan worden jongeren 'on the job' geschoold met ondersteuning van een mentor en met de mogelijkheid om in de organisatie eventueel door te groeien naar bijvoorbeeld een rijdende functie. Zo biedt RET een jaarcontract, opleiding tot servicemedewerker en daarna de mogelijkheid om de opleiding tot metrobestuurder te volgen.

3) Bevorderen van duurzame inzetbaarheid en andere acties:

- 7.565 buschauffeurs, tram- en metrobestuurders in de OV-sector worden getraind om hun beroep zo gezond, vitaal en goed mogelijk uit te kunnen oefenen.

- 106 leidinggevendenden doen mee aan een training duurzame inzetbaarheid. Maximaal 10 leidinggevendenden per bedrijf in de gehele sector worden in een pilot getraind met het oog op de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Na afloop wordt de pilot mogelijk uitgerold over alle managers van de OV-bedrijven.

- Beter inrichten van de samenwerking tussen de OV-bedrijven en verspreiding van goede voorbeelden door het aanstellen van een speciale programmamanager. Deze programmamanager zal ook een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van een gezamenlijk visie en aanpak. Zo is de OV-sector komende jaren beter in staat om te anticiperen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan de concessieoverdrachten en de effecten hiervan op de medewerkers en het HR-beleid.

Achtergronden

De OV-sector (ca. 60.000 werknemers in spoorsector en stad- en streekvervoer) kent momenteel een relatief hoge gemiddelde leeftijd (51 jaar). Met name onder buschauffeurs, conducteurs, monteurs en machinisten gaan vanaf 2016 ook veel mensen met pensioen. Daarnaast is er relatief weinig onderlinge mobiliteit in de sector en is de fysieke en mentale belasting soms hoog naarmate men ouder wordt, bijvoorbeeld door nachtwerk. Gezond en mobiel blijven is dan extra belangrijk. Met het plan speelt de sector hier gezamenlijk op in. Het plan bestrijkt de periode september 2014 tot september 2016. SZW ondersteunt met een subsidie van ca. 7 mln. euro. De sector investeert meer dan 12,5 mln. euro bovenop alle acties die zij al hebben lopen.

De partners achter het sectorplan zijn: het ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid, Arriva, Connexion, EBS, GVB, HTM, NS, Qbuzz, ProRail, RET, Syntus, Veolia, Abvakabo, CNV Vakmensen, FNV Bondgenoten, VHS/CMHF, VVMC en de Stichting Scholing en Werving.

Klik hier voor [Q&A](#)