

# Regioplan arbeidsmarkt Achterhoek

Doorlooptijd: 1 november 2015 tot 1 november 2017  
Versie: 22-03-2016

Missie

Ambitie

Thema

Maatregel

Doel, activiteiten en operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

**Bevorderen van transitie op de arbeidsmarkt naar kansrijke beroepen; van werk naar werk (VWNW) en van werkloosheid naar werk (VWNW)**

**1.000 werklozen en met werkloosheid bedreigden in de Achterhoek begeleiden naar kansrijke beroepen bij een andere (nieuwe) werkgever.**

**Kwalitatief en kwantitatief inspelen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de Achterhoek**

	Van werk naar een ander beroep bij een andere werkgever	Van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever	Van WW naar een ander of hetzelfde beroep	Van overig naar een ander of hetzelfde beroep
<b>Doel:</b>	260 met ontslag bedreigde werknemers worden begeleid van werk naar een ander beroep bij een andere werkgever. Bij deze maatregelen kan gebruik worden gemaakt van brug-WW.	160 werknemers worden begeleid van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever.	390 personen met een WW-uitkering worden in een ander of hetzelfde beroep geplaatst bij een andere werkgever dan waarbij werkloosheid is ontstaan. Bij deze maatregelen kan gebruik worden gemaakt van brug-WW.	190 werknemers begeleiden van overig naar een ander of hetzelfde beroep bij een andere werkgever.
<b>Activiteit 1: Competenties in kaart brengen</b>	Werknemers worden in een loopbaanbegeleidingstraject opgenomen, waarin zij (nieuwe) competenties leren onderkennen en benutten. Voor een groot deel van deze werknemers zal als onderdeel van dit traject een EVC (Ervaringscertificaat) worden ingezet om hun competenties in kaart te brengen.	Het persoonlijke traject dat aan deze werknemers wordt aangeboden is er voornamelijk op gericht om de persoon opnieuw in zijn/haar krafft te zetten. Een EVC is nuttig en noodzakelijk om in een aantal individuele gevallen het ontwikkelingsproces te ondersteunen.	<b>Activiteit 1: Het meten van competenties</b> De positie van werkzoekenden met een WW-uitkering kan – vooral afhankelijk van de duur van hun werkloosheid – veel of weinig verschillen van die van werkenden. In de meeste gevallen is een competentietest nodig, om vast te stellen welk beroepsprofiel er voor de werkzoekenden is (het eigen beroep of een ander) en om bouwstenen aan te reiken voor de weg naar nieuw werk.	<b>Activiteit 1: Competenties in kaart brengen</b> De doelgroep die geen recente werkervaring heeft of zelfs lange tijd uit het arbeidsproces is geweest, heeft een EVP of eventueel EVC nodig om voor zichzelf en de arbeidsmarkt een carrièreprofiel aan te maken. Zzp'ers hebben in individuele gevallen, bijvoorbeeld bij een carrièreswitch of een noodzakelijke nieuwe beroepskeuze, EVC nodig.
<b>Activiteit 2: Omscholing</b>	Omscholing kan variëren van kort, middellang tot langdurig, waarbij partijen een maximum kunnen afspreken. Zowel de externe scholingskosten als de verletkosten van de werknemer, die bij de oude werkgever waarbij het dienstverband wordt beëindigd scholing volgt, vallen binnen dit sectorplan. Wanneer de situatie dat vraagt kan brug-WW worden toegepast.	<b>Activiteit 2: Bijscholing</b> Bijscoling kan een onderdeel zijn van het traject waarin de medewerker zijn/haar beroepsprofiel versterkt. Wij gaan uit van een korte, in individuele gevallen middellange scholingsduur. Zowel de externe scholingskosten als de verletkosten van de werknemer, die bij de oude werkgever waarbij het dienstverband wordt beëindigd scholing volgt, vallen binnen dit sectorplan.	<b>Activiteit 2: Om- of bijscholing</b> We zetten korte, middellange en lange scholingstrajecten in. Partijen maken afspraken over de maximale scholingsduur in het project; ook over de vraag of en hoe er baangaranties worden gekoppeld aan scholingstrajecten. Voor de scholingsuren kan brug-WW worden ingezet.	<b>Activiteit 2: Om- of bijscholing</b> De grote afstand tot de arbeidsmarkt van bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden kan een langdurig scholingstraject noodzakelijk maken. Gemeenten kunnen met werkgevers afspraken maken over hieraan te koppelen baangaranties. Alleen de externe scholingskosten vallen binnen dit sectorplan.
<b>Activiteit 3: Begeleiding en bemiddeling</b>	De mobiliteitscoach biedt een vorm van begeleiding, die kan variëren in intensiteit, maar voortdurend is gericht op de match naar een nieuw beroep. Het persoonlijke traject is erop gericht de medewerker (opnieuw) in zijn kracht te zetten, kansen te laten ontdekken en deze te benutten. Op individuele basis kan een voorschakelingsactiviteit of een vorm van jobcoaching bij de nieuwe werkgever worden ingezet. Zo nodig wordt de medewerker actief bemiddeld naar een nieuwe baan.	<b>Activiteit 3: Begeleiding en bemiddeling</b> De mobiliteitscoach biedt een vorm van begeleiding, die kan variëren in intensiteit, maar voortdurend is gericht op de match naar een nieuwe baan. Het persoonlijke traject is erop gericht de medewerker (opnieuw) in zijn kracht te zetten, kansen te laten ontdekken en deze te benutten. Op individuele basis kan een voorschakelingsactiviteit of een vorm van jobcoaching bij de nieuwe werkgever worden ingezet. Zo nodig wordt de medewerker actief bemiddeld naar een nieuwe baan.	<b>Activiteit 3: Begeleiding en bemiddeling</b> In het persoonlijke traject van de werkzoekende naar een nieuwe baan wordt hij/zij begeleid en zo nodig bemiddeld door een re-integratiecoach. In individuele gevallen kan een voorschakeltraject nodig zijn, bijvoorbeeld om werknemersvaardigheden te verwerven. Bij de nieuwe werkgever kan in individuele gevallen een jobcoach worden ingezet voor een kortdurende begeleiding op de werkplek.	<b>Activiteit 3: Begeleiding en bemiddeling</b> In het persoonlijke traject van de werkzoekende naar een nieuwe baan wordt hij/zij begeleid en zo nodig bemiddeld door een re-integratiecoach. In individuele gevallen kan een voorschakeltraject nodig zijn, bijvoorbeeld om werknemersvaardigheden te verwerven. Bij de nieuwe werkgever kan in individuele gevallen een jobcoach worden ingezet voor een kortdurende begeleiding op de werkplek.
<b>Activiteit 4: Opzetten en onderhouden infrastructuur</b>	In een carriërcafé krijgen medewerkers te zien dat ze met geschikte maatwerk-bijscoling een carriërestap kunnen maken. Daarnaast wordt een digitaal Loopbaanplan opgezet, dat zowel de Achterhoek als de aangrenzende Duitse Kreis Borken bestrijkt en dat gebruikers de weg wijst in het aanbod en de mogelijkheden op het gebied van solliciteren.	<b>Activiteit 4: Opzetten en onderhouden infrastructuur</b> In een carriërcafé krijgen medewerkers te zien dat ze met geschikte maatwerk-bijscoling een carriërestap kunnen maken. Daarnaast wordt een digitaal Loopbaanplan opgezet, dat zowel de Achterhoek als de aangrenzende Duitse Kreis Borken bestrijkt en dat gebruikers de weg wijst in het aanbod en de mogelijkheden op het gebied van solliciteren.	<b>Brug-WW:</b> brug-WW is een WW-uitkering waarbij het mogelijk is, i.c.m. werken bij een nieuwe werkgever, noodzakelijke scholing te volgen. Daarbij geldt vrijstelling van de sollicitatieplicht. Doel is de transitie naar werk te ondersteunen.	

## Hoofdanvraag

stichting Studie Impuls Regio Achterhoek (SIRA)  
Dhr. M.J.A.M. van Gils  
Slingelaan 1  
7001 EA Doetinchem  
088 – 3242732  
welkom@sectorplanachterhoek.nl

## Samenwerkingspartners

Achterhoekse bedrijfsleven, onderwijs en de overheid, VNO-NCW Midden en FNW, WVG Zorg en welzijn, ROC Graafschap College, POA Achterhoek, UWV Werkbedrijf Achterhoek en de Koninklijke Metaalunie.

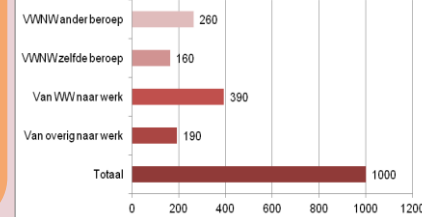
## Arbeidsmarktanalyse

In de Achterhoek is het aandeel banen in de maakindustrie erg hoog. Deze is zeer conjunctuurgevoelig. Bovendien is de verwachting is dat structurele krimp zich de komende jaren zal voortzetten. Ook de zorg is een grote sector. De werkgelegenheid op lagere niveaus lijkt af te nemen, terwijl die op hogere niveaus (vanaf mbo-3) toeneemt.

Door vergrijzing zal het aandeel van de vervangingsvraag in het totaal aantal baanopeningen toenemen. Dit zal vooral spelen bij overheid, onderwijs en zorg & welzijn, waar het percentage werknemers ouder dan 55 jaar relatief hoog is. Daarnaast wordt krapte verwacht in de technische beroepsgroepen (middelbaar en hoger).

Het UWV heeft een overzicht gemaakt van de 5 meest kansrijke overstapberoepen in de regio. Dit zijn: wijkverpleegkundige, onderhoudsmonteur machines/ installaties, lasser metaal (middelbaar), procesoperator en commercieel/ administratief medewerker verkoop.

## Aantal deelnemers per maatregel



Subsidiabele kosten:

€ 8.301.687

Subsidiebedrag:  
€ 4.150.844

Eigen bijdrage  
samenwerkingsverband:  
€ 4.150.843

Productie:  
Advestalent in opdracht van het ministerie  
van SZW  
www.advestalent.nl

Contactpersoon:  
Mevr. S. Wevers  
swr@advestalent.nl