

Sectorplan Besloten Busvervoer 2015-2017

Doorlooptijd: 1 augustus 2015 – 31 juli 2017

Versie: 10-02-2016

Missie

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

Ambitie

200 zij-instromers en WW-gerechtigden laten doorstromen naar werk met een dienstverband van minimaal 2 jaar binnen de sector. 150 medewerkers plaatsen binnen, dan wel buiten de sector met een dienstverband van minimaal 1 jaar.

Maatregel

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

Doel: 50 met ontslag bedreigde werknemers worden van werk naar een ander beroep begeleid.

Doel: 150 werknemers worden van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever begeleid in een flexpool.

Doel: 150 personen met een WW-uitkering worden in een ander of hetzelfde beroep geplaatst bij een andere werkgever dan waarbij de werkloosheid is ontstaan.

Activiteit 1: Werving en selectie via introductieweek

Middels voorlichtingsdagen ontvangen kandidaten informatie over de branche, de opleiding en de selectieprocedure. In de selectieprocedure wordt o.a. gewerkt met een capaciteitentest en persoonlijkheidsvragenlijst. Aan het eind van de selectieprocedure maken de kandidaten middels een selectiegesprek kennis met werkgevers die openstaande vacatures hebben. Na de selectieprocedure wordt op basis van inzet, motivatie en match wel of geen aanbod gedaan om in de zij-instroomklas te komen. Daarnaast ontvangen de kandidaten informatie over de sector en hun rechten en plichten. Tot slot wordt er een basisvaardigheidentest afgenomen. Na deze week wordt op basis van inzet, interesse en match wel of geen aanbod gedaan om in de zij-instroomklas terecht te komen.

Activiteit 1: Haalbaarheidsonderzoek

Samen met betrokken organisaties en werknemers wordt de haalbaarheid onderzocht van een transfercentrum en een flexpool. Eerst wordt er een telefonisch interview afgenomen onder werkgevers, ondernemingsraden/pvt en vakbonden om wensen, belangen en commitment in kaart te krijgen. Op basis van deze interviews wordt een eerste business case transfercentrum gemaakt, die in een gezamenlijke conferentie wordt besproken en geperfectioneerd. De conferentie wordt afgesloten met een inschrijving op deelname inclusief de voorwaarden die deelnemers dan stellen.

Activiteit 1: Werving en selectie via introductieweek

Middels voorlichtingsdagen ontvangen kandidaten informatie over de branche, de opleiding en de selectieprocedure. In de selectieprocedure wordt o.a. gewerkt met een capaciteitentest en persoonlijkheidsvragenlijst. Aan het eind van de selectieprocedure maken de kandidaten middels een selectiegesprek kennis met werkgevers die openstaande vacatures hebben. Na de selectieprocedure wordt op basis van inzet, motivatie en match wel of geen aanbod gedaan om in de zij-instroomklas te komen. Daarnaast ontvangen de kandidaten informatie over de sector en hun rechten en plichten. Tot slot wordt er een basisvaardigheidentest afgenomen. Na deze week wordt op basis van inzet, interesse en match wel of geen aanbod gedaan om in de zij-instroomklas terecht te komen.

Activiteit 2: Opleiding en procesbegeleiding

50 deelnemers krijgen een opleiding tot touringcarchauffeur aangeboden. De inhoud van de opleiding is afhankelijk van het type deelnemer.

Type 1. Opleiding voor instroom zonder groot rijbewijs: Het opleidingstraject duurt 3 maanden en bestaat uit rijlessen, theorie, CCV Nationaal en het opdoen van werkervaring bij minimaal 2 verschillende werkgevers. Indien wordt gekozen voor CCV internationaal duurt het traject 21 maanden. Ook deelnemers tussen de 18-21 jaar zonder groot rijbewijs kunnen instromen in het traject CCV Nationaal en internationaal.

Type 2. Opleiding voor instroom met groot rijbewijs voor personen ouder dan 21 jaar: Het opleidingstraject duurt 3 maanden en bestaat uit een opleiding specifiek voor het besloten busvervoer. Daarnaast doen zij werkervaring op. Na het behalen van het rijbewijs D treedt de geselecteerde deelnemer in dienst voor 2 jaar bij een deelnemende werkgever. De omvang van het dienstverband bedraagt minimaal 32 uur per week.

Activiteit 2: Intake medewerkers

Medewerkers met een arbeidscontract binnen de sector die zich aanmelden bij het ontwikkel- en transfercentrum krijgen een intake. Ze maken een eigen CV, portfolio en stellen gezamenlijk een actieplan werkzekerheid in de toekomst op. Het actieplan kan zich richten op werken vanuit vakmanschap, werken in aanpalende sectoren of werken op basis van ambitie.

Activiteit 2: Opleiding en procesbegeleiding

150 deelnemers krijgen een opleiding tot touringcarchauffeur aangeboden. De inhoud van de opleiding is afhankelijk van het type deelnemer.

Type 1. Opleiding voor instroom zonder groot rijbewijs: Het opleidingstraject duurt 3 maanden en bestaat uit rijlessen, theorie, CCV Nationaal en het opdoen van werkervaring bij minimaal 2 verschillende werkgevers. Indien wordt gekozen voor CCV internationaal duurt het traject 21 maanden. Ook deelnemers tussen de 18-21 jaar zonder groot rijbewijs kunnen instromen in het traject CCV Nationaal en internationaal.

Type 2. Opleiding voor instroom met groot rijbewijs voor personen ouder dan 21 jaar: Het opleidingstraject duurt 3 maanden en bestaat uit een opleiding specifiek voor het besloten busvervoer. Daarnaast doen zij werkervaring op. Na het behalen van het rijbewijs D treedt de geselecteerde deelnemer in dienst voor 2 jaar bij een deelnemende werkgever. De omvang van het dienstverband bedraagt minimaal 32 uur per week.

Activiteit 3: Begeleiden van werk naar werk

Om een adequaat mobiliteitsbeleid in al zijn facetten te kunnen voeren, hebben werkgevers een nader te bepalen instrumentarium/ondersteuning nodig. Hiervoor wordt een helpdesk mobiliteit ingericht. Werkgevers kunnen daar terecht voor:

- Ondersteuning bij strategisch personeelsbeleid in relatie tot de flexvraag;
- Handreikingen voor mobiliteitsbeleid;
- Opzet verschillende instrumenten voor loopbaanbegeleiding;
- Het organiseren en structureren van verantwoordelijkheden en mogelijkheden voor werkgevers;
- Employability gericht op Code 95.

Brug-WW: 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.

Brug-WW: 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.

Doel, activiteiten en operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

Hoofdaanvraag

Fonds Scholing en Ordening voor het besloten busvervoer (FSO)

De heer O. Weterings
Postbus 154
4100AD Culemborg

Samenwerkingspartners

FNV, CNV Vakmensen en Koninklijk Nederlands Vervoer Bus

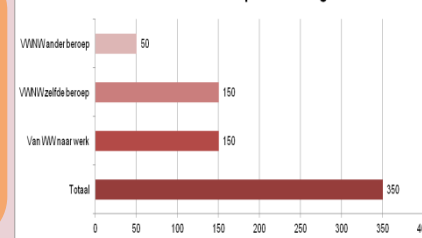
Arbeidsmarktanalyse

Sinds 2008 is het aantal bedrijven in de Besloten Busvervoer branche flink gedaald van 544 bedrijven in 2008 naar 431 in 2013.

Door de crisis en de terugtrekkende decentrale overheid heeft de sector te maken met een vergroting van de seizoenspieken en -dalen. Daardoor wordt in de sector steeds minder vaak gekozen voor een vast dienstverband. Van de in augustus 2014 6.883 chauffeurs heeft slechts 27% een vast dienstverband. In de seizoensdalen maakt 20 op de 100 verzekerden gebruik van de WW.

De sector laat sinds 2008 een krimp in werkgelegenheid zien van 7.999 werknemers in 2008 naar 6.852 werknemers in 2013. Daarnaast is de gemiddelde leeftijd in de sector 57 jaar of ouder. In augustus 2014 hadden meer dan de helft van de chauffeurs de pensioen gerechtigde leeftijd. De komende jaren is er dus behoefte aan nieuwe instroom.

Aantal deelnemers per maatregel



Subsidieabele kosten:

€ 2.438.483

Subsidiebedrag:

€ 1.219.241

Eigen bijdrage samenwerkingsverband:

€ 1.219.242

Productie:
Adviestalent in opdracht van het ministerie van SZW
www.adviestalent.nl
Contactpersoon:
Mees A.M. Zoon
alp@adviestalent.nl