

Sectorplan arbeidsmarktregio Helmond - De Peel

Doorlooptijd: 15 augustus 2014 – 1 januari 2016

Versie: 13 januari 2015

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Het gezamenlijk creëren van een optimaal functionerende en duurzame arbeidsmarkt

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Thema 1: Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren

Thema 2: Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid

Thema 3: Scholing

Thema 4: Arbeidsinstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Maatregel 1:
250 jongeren, waarvan 175 van rond de 18 jaar en 75 van rond de 23 jaar, worden geplaatst op nieuwe BBL-plekken.

Maatregel 2:
200 langdurig werkloze starters zijn minimaal een half jaar actief in een werkervaringsplek en hebben bij goed functioneren zicht op een arbeidsovereenkomst.

Maatregel 3:
40 medewerkers nemen deel aan een mobiliteitstraject of loopbaanoriëntatie.

Maatregel 4:
200 werknemers worden door middel van scholingsvouchers om- of bijgeschoold binnen of buiten het bedrijf om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Maatregel 5:
12 bedrijven ontvangen een analyse van arbeidsplaatsen met het doel duurzame, passende functies te creëren voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Maatregel 1: Nieuwe leerwerkplekken voor jongeren

Dit schooljaar konden in Nederland door toedoen van de recessie 14.500 leerlingen van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) niet op een leerwerkplek worden geplaatst. Voor bedrijven in de sector is het opleiden van jongeren echter een goede manier om nieuw personeel aan te trekken en over gekwalificeerde werknemers te beschikken. Deze maatregel is er daarom op gericht BBL-plekken te creëren voor jongeren die in het kader van hun opleiding op zoek zijn naar een werkplek of die momenteel in een uitkerings situatie zitten of dreigen te komen. De jongere wordt begeleid door een ervaren werknemer (een 'meester' of 'praktijkopleider'), waarbij de jongere de werkzaamheden van de ervaren werknemer overneemt. De werkgever hoeft zo geen werkplek te creëren en ontvangt een bijdrage in de kosten voor het aannemen van de BBL'er.

Uitvoering: het Werkbedrijf, werkgevers, externe opleiders

Maatregel 2: Startersbeurs

De maatregel betreft een subsidie voor werkgevers die een langdurig werkloze starter tussen de 18 en 27 jaar gedurende een half jaar – eventueel middels een detachingsconstructie – een werkervaringsplek bieden. De werkgever en de starter sluiten een leerwerkovereenkomst van ten minste 32 uur per week, met een minimale vergoeding van €500 per maand. Daarnaast stort de werkgever maandelijks €100 in een opleidingspaarpotje dat de starter na het half jaar kan besteden aan scholing, een cursus of een certificeringstraject. Bij goed functioneren heeft de starter bovendien zicht op een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden. De maatregel bevordert daarmee de natuurlijke indiensttreding van langdurig werkloze starters.

Uitvoering: het Werkbedrijf, werkgevers

Maatregel 3: Mobiliteitsvouchers

Middels deze maatregel worden bedrijven ondersteund bij het maken van afspraken en het vervolgens invullen en uitvoeren van loopbaanoriëntatie of mobiliteitstrajecten. De maatregel heeft tot doel (interne) mobiliteit te stimuleren en de duurzame en flexibele inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. Daarnaast bevordert de maatregel de doorstroom van medewerkers binnen het bedrijf en op de arbeidsmarkt. Daarbij gaat speciale aandacht uit naar de oudere werknemer, waarbij het uitgangspunt is dat, door vermogens die op latere leeftijd worden verkregen te benadrukken of stimuleren, de oudere werknemer langer voor het arbeidsproces kan worden behouden.

Uitvoering: het Werkbedrijf i.s.m. de sector

Maatregel 4: Scholingsvouchers

De maatregel is bestemd voor werknemers die zich door middel van een opleiding verticaal of horizontaal kunnen verplaatsen binnen of buiten het bedrijf waar zij werkzaam zijn. Per scholingsvoucher wordt maximaal €1.000 vergoed. Doel van de scholingsvoucher is het vergroten van vakmanschap en het verbeteren van de inzetbaarheid van medewerkers enerzijds, en om mismatch op de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin zoveel mogelijk te beperken anderzijds. Daarnaast kan de inzet van de scholingsvoucher de doorstroom op de arbeidsmarkt bevorderen, bijvoorbeeld wanneer een werknemer zich doorontwikkelt naar een nieuwe functie en vervolgens een vacature ontstaat voor werknemers van buitenaf.

Uitvoering: het Werkbedrijf i.s.m. de sector

Maatregel 5: Jobcarving

Middels de maatregel worden bij bedrijven in de regio arbeidsplaatsen geanalyseerd conform de methode 'Jobcarving door Inclusief Functieontwerp'. Doel van de maatregel is werk toegankelijk maken voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Tot de doelgroep van de maatregel behoren langdurig werkloze jongeren, werkzoekenden in de leeftijdscategorie 55+ en personen met grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals mensen met een functiebeperking. De inclusieve functies die naar aanleiding van de bedrijfsanalyse ontstaan, worden uitgedrukt in competentieprofielen. Aan de hand van deze profielen kan vervolgens naar geschikte medewerkers worden gezocht. Het streven is in totaal 36 werkplekken te creëren.

Uitvoering: het Werkbedrijf i.s.m. Atlant Groep (in geval een Jobcarving onderzoek wordt verricht)

Operationalisatie

Hoofdaanvrager

Samenwerkingsverband Regio Eindhoven (SRE)
Postbus 985
5600 AZ Eindhoven

Dhr. P. van Leeuwen - p.vanleeuwen@sre.nl (hoofdaanvrager)
Dhr. J. Hubers - j.hubers@atlantgroep.nl (hoofd uitvoerder)

Samenwerkingspartners

Samenwerkingsverband Regio Eindhoven (SRE) in samenwerking met 21 gemeenten in de regio Zuidoost Brabant, ondernemers, partners in overheid, onderwijs en onderzoek en de arbeidsmarktregio's Eindhoven en Helmond – De Peel.

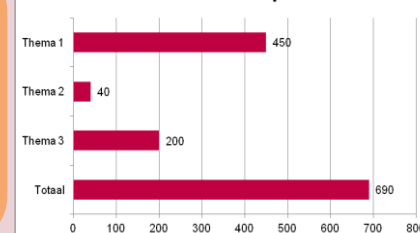
Marktcijfers

Ondanks de crisis presteert de arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant relatief goed. Ten opzichte van vorig jaar is het aantal vacatures in de techniek, logistiek en industrie in de regio met 25% toegenomen. Landelijk ligt deze groei op 3-4%.

Ondanks de groei in het aantal vacatures, is echter ook sprake van een toename in het aantal werklozen in de regio. Zowel vraag als antwoord blijft dus onbeantwoord.

De arbeidsmarktregio Helmond – De Peel laat eenzelfde patroon zien als de regio Zuidoost Brabant: de jaarlijkse instroom is in bijna elke sector groter dan de vraag. Het aantal geregistreerde werkzoekenden was in december 2013 1.242 personen, terwijl in dezelfde periode ook 880 vacatures openstonden. Deze mismatch kan voornamelijk worden toegeschreven aan een tekort aan hoogopgeleide kenniswerkers en vaklieden op MBO niveau 4.

Aantal deelnemers per thema



Subsidiale kosten:
€5.599.551
Subsidiebedrag:
€1.453.532
Eigen bijdrage:
€4.146.019

Productie:
Advestalent in opdracht van het ministerie van SZW
www.advestalent.nl
Contactpersoon:
Mevr. E. van der Spil
esp@advestalent.nl

Contactgegevens,
kerncijfers