

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

## Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Het aanpakken van arbeidsmarkt knelpunten in de beveiligingsbranche en het stimuleren van een duurzame arbeidsmarkt

### Thema 1: Stimuleren van werk naar werk

**Maatregel 1:** 400 werknemers worden begeleid naar een nieuwe arbeidsomgeving

#### Maatregel 1: Begeleidingstrajecten van werk naar werk

Het doel van deze maatregel is het aanbieden van sectoraal uitgevoerde 'van-werk-naar-werk'-trajecten om een bijdrage te leveren aan de aanpak van de dreigende werkloosheid. Er wordt een selectie- en begeleidingssystematiek opgezet en uitgevoerd om medewerkers te begeleiden naar hun nieuwe arbeidsomgeving. Middelen die onder andere ingezet kunnen worden zijn arbeidsbemiddeling, assessments, loopbaan-coaching, sollicitatietrainingen en transfer- en mobiliteitscentra voor medewerkers naar ander werk. Het traject geldt voor twee groepen:

- Werknemers die vallen onder collectief ontslag en moeilijk herplaatsbaar zijn. Hieraan kan worden gedacht aan bijvoorbeeld medewerkers van 55 jaar en ouder.
- Werknemers die niet vallen onder collectief ontslag.

**Uitvoering:** geselecteerde mobiliteitscentra, SOBB / SFPB

### Thema 2: Scholing

**Maatregel 2:** 500 werknemers krijgen vakspecifieke trainingen welke leiden tot een branche geregistreerd certificaat

#### Maatregel 2: Scholing oudere vakkrachten

Het doel van deze maatregel is een bijdrage leveren aan de aanpak van steeds hogere eisen door het aanbieden van toekomstgerichte scholingstrajecten op de volgende gebieden:

- **Training Nederlandse taal;** hierbij ligt de focus op het beheersen van de Nederlandse taal in woord en geschrift.
- **Training vreemde talen;** de eerste focus ligt op de talen Engels en Duits.
- **Training computervaardigheden;** de focus ligt op het omgaan met moderne communicatiemiddelen, technische ontwikkelingen en computers.
- **Training gevorderd praktijkopleider;** beveiligers die ervaren zijn en veel vakkennis bezitten, kunnen dat in de praktijk overdragen aan andere beveiligers.

**Uitvoering:** geselecteerde opleiders

### Thema 3: Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid

**Maatregel 3:** 500 werknemers krijgen een loopbaanscan waarbij huidige en toekomstige mogelijkheden van werknemers in kaart zijn gebracht

#### Maatregel 3: Loopbaanscans

Het doel is de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. De maatregel omvat het uitvoeren van loopbaanscans. In deze loopbaanscan komen talenten, drijfveren, competenties, mogelijkheden op de arbeidsmarkt, netwerken en solliciteren aan bod. Door het uitvoeren van loopbaanscans wordt de mogelijkheid geboden om te inventariseren wat de duurzame inzetbaarheid is van de werknemer zodat vervolgens de benodigde stappen gezet kunnen worden om deze te verbeteren. Daarnaast worden, met behulp van de loopbaanscan, de huidige en toekomstige mogelijkheden van de medewerker in kaart gebracht. Hierdoor zal duidelijkheid worden verschaft aan zowel de werkgever als de werknemer over waar een werknemer nu en over een aantal jaar kan of wil staan.

**Uitvoering:** SOBB

**Maatregel 4:** 200 bedrijven krijgen een quickscan over de praktische mogelijkheden tot het duurzaam in dienst nemen van arbeidsgehandicapten

#### Maatregel 4: Quickscan instroom arbeidsgehandicapten

Het doel is het stimuleren van de instroom van kwetsbare werknemers, in het bijzonder arbeidsgehandicapten, om zo een bijdrage te leveren aan de aanpak van arbeidskrapte.

Bedrijven kunnen een quickscan aanvragen voor het verkennen van de mogelijkheden. Met deze quickscan wordt gekeken of een potentiële werkgever werkzaamheden uitvoert die door een arbeidsgehandicapte duurzaam ingevuld kunnen worden op een leerplek of arbeidsplaats.

**Uitvoering:** SOBB

#### Maatregel 5: Voorlichtingsfilm instroom arbeidsgehandicapten

Het doel is het stimuleren van de instroom van kwetsbare werknemers, in het bijzonder arbeidsgehandicapten. Aan de hand van een te maken voorlichtingsfilm krijgen alle ca. 500 werkgevers in de beveiligingsbranche voorlichting over de mogelijkheden van het plaatsen van arbeidsgehandicapte medewerkers in de branche op een leerplek of gereëerde arbeidsplaats. Het voorlichtingsmateriaal kan aangevuld worden door een korte training of uitleg aan leidinggevenden waarin geleerd wordt hoe om te gaan met een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt.

**Uitvoering:** SOBB

#### Hoofdaanvrager

Stichting Opleidingsfonds Beveiligingsbranche (SOBB)  
 Dhr. D.C. Hoep  
 dhoep@atriumgroep.nl  
 Postbus 693  
 4200 AR Gorinchem

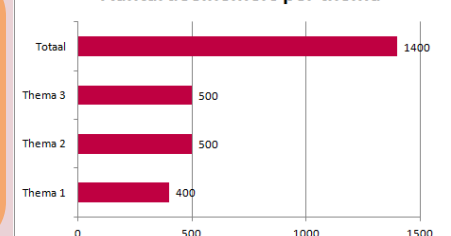
#### Marktcijfers

In 2013 is het aantal werknemers in de beveiligingsbranche ruim 34.000.  
 Gedurende de periode 2014-2016 is er naar verwachting sprake van een afname van het aantal arbeidsplaatsen in beveiligingsfuncties, tot 32.190 in 2018.

De branchescans van de Nederlandse Veiligheidsbranche laten de afgelopen 3 jaar een gestage groei zien van het (relatieve) aandeel oudere werknemers in de totale werkgelegenheid (>55jaar, van 12% in 2011 naar 15% in 2013). De jaarlijkse uitstroom onder jongeren (<29 jaar) is hoog (14,5%)

In de particuliere beveiliging ontstaan er in de komende vijf jaar (2014-2018) 12.879 baanopeningen.

#### Aantal deelnemers per thema



**Subsidiale kosten:**  
 €1.367.550  
**Subsidiebedrag:**  
 € 683.775  
**Eigen bijdrage:**  
 €683.775

Productie:  
 Advestalent in opdracht van het ministerie van SZW  
 www.advestalent.nl  
 Contactpersoon:  
 Mireë M. Houtman  
 mire@advestalent.nl