

Sectorplan Dynamische Arbeidsmarkt Technische Installatiebranche

Doorlooptijd: 1 januari 2016 – 1 januari 2018

Versie: 15 januari 2016

Missie

Ambitie

Maatregel

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

1.250 werklozen en met werkloosheid bedreigden naar kansrijke beroepen bij een andere (nieuwe) werkgever begeleiden. Beoogd resultaat is dat ruim 90% van de deelnemers daadwerkelijk in een baan bij een nieuwe werkgever worden geplaatst.

Doel, activiteiten en operationalisatie

	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: 150 met ontslag bedreigde werknemers worden van werk naar een ander beroep begeleid. Bij deze maatregelen kan gebruik worden gemaakt van brug-WW.				Doel: 150 werknemers worden van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever begeleid.			Doel: 950 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.		
Activiteit 1: Inzet arbeidsmarktcoaches Arbeidsmarktcoaches houden een eerste intakegesprek met 150 met ontslag bedreigde werknemers die van werk naar een ander beroep worden begeleid.	Activiteit 2: Vacaturescan Per regio wordt gedurende twee jaar drie maal een vacaturescan uitgevoerd. Met de scan worden vacatures of vacante BPV-plaatsen in beeld gebracht.	Activiteit 3: Assessments, trajectplan en POP 100 deelnemers die niet direct naar werk kunnen worden begeleid, nemen deel aan een assessment met als resultaat een trajectplan en persoonlijk opleidingsplan (POP).	Activiteit 1: Inzet arbeidsmarktcoaches Arbeidsmarktcoaches houden een eerste intakegesprek met 150 werknemers die van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever worden begeleid.	Activiteit 2: Assessments, trajectplan en POP 100 deelnemers die niet direct naar werk kunnen worden begeleid nemen deel aan een assessment met als resultaat een trajectplan en persoonlijk opleidingsplan (POP).	Activiteit 3: Sollicitatietraining Vanuit het assessment stromen 45 deelnemers door naar een sollicitatietraining. Doel is noodzakelijke vaardigheden aan te leren om zich goed te kunnen presenteren bij een werkgever.	Activiteit 1: Inzet arbeidsmarktcoaches Arbeidsmarktcoaches houden een eerste intakegesprek met 950 deelnemers met een WW-uitkering die naar een ander of hetzelfde beroep worden bemiddeld.	Activiteit 2: Centraal meldpunt en regionale acties Via het landelijk coördinatiepunt zijn de arbeidsmarktcoaches beter en op een laag-drempelige manier bereikbaar. Vacatures worden daarnaast op de website vermeld.	Activiteit 3: Assessments, trajectplan en POP 900 deelnemers die niet direct naar werk kunnen worden begeleid, nemen deel aan een assessment met als resultaat een trajectplan en persoonlijk opleidingsplan (POP).	
Activiteit 4: Sollicitatietraining Vanuit het assessment stromen 40 deelnemers door naar een sollicitatietraining. Doel is noodzakelijke vaardigheden aan te leren om zich goed te kunnen presenteren bij een werkgever.	Activiteit 5: Uitvoeren EVC 25 deelnemers doorlopen een Erkenning van Verworven Competenties (EVC)-traject. Doel is te komen tot een verkort, kwalificerend opleidings-traject.	Activiteit 6: Verkorte duale opleiding bij werkgever 20 deelnemers doorlopen, na afronding van het EVC, een verkort BBL-traject. Doel is het behalen van het vakdiploma noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie.	Activiteit 3: Sollicitatietraining Vanuit het assessment stromen 200 deelnemers door naar een sollicitatietraining. Doel is noodzakelijke vaardigheden aan te leren om zich goed te kunnen presenteren bij een werkgever.	Activiteit 4: Bijscholing bij bestaande werkgever In overleg met de arbeidsmarktcoach wordt voor 30 deelnemers een bijscholingstraject vastgesteld. Het betreft een korte, noodzakelijke training die wordt gevolgd alvorens door te stromen naar de functie bij een nieuwe werkgever.	Activiteit 5: Uitvoeren EVC 200 deelnemers doorlopen een Erkenning van Verworven Competenties (EVC)-traject. Doel is te komen tot een verkort, kwalificerend opleidings-traject.	Activiteit 4: Sollicitatietraining Vanuit het assessment stromen 200 deelnemers door naar een sollicitatietraining. Doel is noodzakelijke vaardigheden aan te leren om zich goed te kunnen presenteren bij een werkgever.	Activiteit 5: Uitvoeren EVC 200 deelnemers doorlopen een Erkenning van Verworven Competenties (EVC)-traject. Doel is te komen tot een verkort, kwalificerend opleidings-traject.	Activiteit 6: Schakeltraject 200 werkoekenden die minder gekwalificeerd zijn voor de openstaande vacatures, kwalificeren zich d.m.v. een groepsgewijs omscholingstraject voor een baan of baan met BBL-opleiding.	
Activiteit 7: BBL-opleiding nieuwe werkgever 34 deelnemers doorlopen een BBL-opleiding bij een nieuwe werkgever. Doel is het behalen van een vakdiploma noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie.	Activiteit 8: Omscholing bij nieuwe werkgever 25 deelnemers die doorstromen naar een baan waar ze een andere functie gaan uitoefenen, volgen een kwalificerend scholingstraject t.b.v. de uitvoering van de nieuwe functie.	Activiteit 9: Omscholing bij oude werkgever 11 deelnemers die doorstromen naar een baan waar ze een andere functie gaan uitoefenen, volgen een kwalificerend scholingstraject t.b.v. de uitvoering van de nieuwe functie.	Activiteit 5: Bijscholing bij nieuwe werkgever In overleg met de arbeidsmarktcoach wordt voor 50 deelnemers een bijscholingstraject vastgesteld. Het betreft korte scholing bij de nieuwe werkgever die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie.	Activiteit 7: Verkorte duale opleiding bij nieuwe werkgever 150 deelnemers doorlopen, na afronding van het EVC, een verkorte BBL-opleiding. Doel is het behalen van een vakdiploma noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie.	Activiteit 8: BBL-opleiding nieuwe werkgever 275 deelnemers doorlopen een BBL-opleiding bij een nieuwe werkgever. Doel is het behalen van een vakdiploma noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie.	Activiteit 7: Verkorte duale opleiding bij nieuwe werkgever 150 deelnemers doorlopen, na afronding van het EVC, een verkorte BBL-opleiding. Doel is het behalen van een vakdiploma noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie.	Activiteit 8: BBL-opleiding nieuwe werkgever 275 deelnemers doorlopen een BBL-opleiding bij een nieuwe werkgever. Doel is het behalen van een vakdiploma noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie.	Activiteit 9: Omscholing bij nieuwe werkgever 175 deelnemers die doorstromen naar een baan waar ze een andere functie gaan uitoefenen, volgen een kwalificerend scholingstraject t.b.v. de uitvoering van de nieuwe functie.	

Contactgegevens, kerncijfers

Hoofdaanvrager

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Technisch Installatiebedrijf (OTIB)

Mevr. P. J. I. Verburg
Postbus 416
3440 AK Woerden

Samenwerkingspartners

Uneto-VNI, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie.

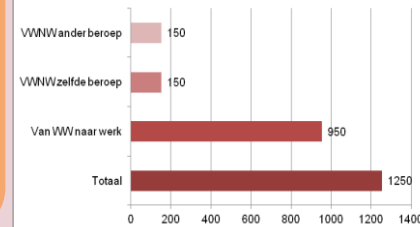
Arbeidsmarktanalyse

Sinds 2008 daalt de werkgelegenheid in de technische installatiebranche (TI) voortdurend. Met name 2013 (-5%) en 2014 (-3%) kenden een forse krimp. Tussen 2000 en 2014 is het totaal aantal werknemers in de branche gedaald met 19.200, 87% van de bedrijven werkzaam in de TI heeft momenteel geen openstaande vacatures. Vacatures bij de overige 13% zijn moeilijk vervulbaar.

De krimp in werkgelegenheid is het sterkst bij installatiemonteurs. In geval van ontslagen vanwege een tekort aan werk, verliest deze groep veelal het eerste hun baan. Vanaf eind 2014 neemt het aantal vacatures wel voorzichtig toe en daalt het aantal kortdurend werkzoekende installatiemonteurs.

Bij de technische staf binnen de TI is sprake geweest van een lichte groei in werkgelegenheid. Hier is sprake van een tekortsituatie. Vooral voor ontwikkelaars en planners/werkvoorbereiders is voldoende werk. Onder invloed van automatisering neemt het aantal tekenaars sinds 2008 wel fors af. Met name voor deze groep moet worden gezocht naar andere werkzaamheden, omdat terugkeer naar het oude beroep lastig zal zijn.

Aantal deelnemers per maatregel



Subsidieabele kosten: € 7.954.840

Subsidiebedrag: € 3.977.420

Eigen bijdrage samenwerkingsverband: € 3.977.420

Productie: Adviestalent in opdracht van het ministerie van SZW
www.adviestalent.nl
Contactpersoon: Mieke E. van der Spij
esp@adviestalent.nl