

Sectorplan Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Doorlooptijd: 1 maart 2016 – 1 maart 2018

Versie: 16-03-2016

Missie

Ambitie

Maatregel

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

440 met ontslag bedreigde werknemers en werklozen met behulp van begeleiding duurzaam te laten instromen naar een kansrijk beroep in de regio. Partijen beogen dat tenminste 70% van de 440 trajecten daadwerkelijk uitmonden in een plaatsing.

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	Van overig naar een ander of hetzelfde beroep
Doel: 160 met ontslag bedreigde werknemers begeleiden van werk naar een ander beroep.	Doel: 160 werknemers begeleiden van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever.	Doel: 60 personen met een WW-uitkering begeleiden naar werk in een ander of hetzelfde beroep bij een andere werkgever dan waarbij werkloosheid is ontstaan.	Doel: 60 werknemers begeleiden van overig naar een ander of hetzelfde beroep bij een andere werkgever.	
Activiteit 1: In kaart brengen competenties werknemer De intake is bedoeld om een algemeen beeld van de betreffende persoon te krijgen zodat, op maat, een trajectplan kan worden opgesteld. De module diagnose leidt tot een toename van de zelfkennis van de betreffende individuen. Het zien van de eigen (on)mogelijkheden draagt op die manier bij aan het creëren van een leercultuur.	Activiteit 1: In kaart brengen competenties werknemer De intake is bedoeld om een algemeen beeld van de betreffende persoon te krijgen zodat, op maat, een trajectplan kan worden opgesteld. De module diagnose leidt tot een toename van de zelfkennis van de betreffende individuen. Het zien van de eigen (on)mogelijkheden draagt op die manier bij aan het creëren van een leercultuur.	Activiteit 1: In kaart brengen competenties werknemer De intake is bedoeld om een algemeen beeld van de betreffende persoon te krijgen zodat, op maat, een trajectplan kan worden opgesteld. De module diagnose leidt tot een toename van de zelfkennis van de betreffende individuen. Het zien van de eigen (on)mogelijkheden draagt op die manier bij aan het creëren van een leercultuur.	Activiteit 1: In kaart brengen competenties werknemer De intake is bedoeld om een algemeen beeld van de betreffende persoon te krijgen zodat, op maat, een trajectplan kan worden opgesteld. De module diagnose leidt tot een toename van de zelfkennis van de betreffende individuen. Het zien van de eigen (on)mogelijkheden draagt op die manier bij aan het creëren van een leercultuur.	
Activiteit 2: Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan In de module coaching & bemiddeling worden kandidaten bijgestaan in het proces van solliciteren, hoe zij het beste uit zichzelf kunnen halen. Dit maakt hen wend- en weerbaarder; zij leren zelf te 'manoeuvreren' op de arbeidsmarkt. In de module nazorg kan, op verzoek van de werkgever, een op maat gemaakt coachingstraject worden samengesteld om de kans op een duurzame plaatsing te vergroten.	Activiteit 2: Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan In de module coaching & bemiddeling worden kandidaten bijgestaan in het proces van solliciteren, hoe zij het beste uit zichzelf kunnen halen. Dit maakt hen wend- en weerbaarder; zij leren zelf te 'manoeuvreren' op de arbeidsmarkt. In de module nazorg kan, op verzoek van de werkgever, een op maat gemaakt coachingstraject worden samengesteld om de kans op een duurzame plaatsing te vergroten.	Activiteit 2: Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan In de module coaching & bemiddeling worden kandidaten bijgestaan in het proces van solliciteren, hoe zij het beste uit zichzelf kunnen halen. Dit maakt hen wend- en weerbaarder; zij leren zelf te 'manoeuvreren' op de arbeidsmarkt. In de module nazorg kan, op verzoek van de werkgever, een op maat gemaakt coachingstraject worden samengesteld om de kans op een duurzame plaatsing te vergroten.	Activiteit 2: Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan In de module coaching & bemiddeling worden kandidaten bijgestaan in het proces van solliciteren, hoe zij het beste uit zichzelf kunnen halen. Dit maakt hen wend- en weerbaarder; zij leren zelf te 'manoeuvreren' op de arbeidsmarkt. In de module nazorg kan, op verzoek van de werkgever, een op maat gemaakt coachingstraject worden samengesteld om de kans op een duurzame plaatsing te vergroten.	
Activiteit 3: Opzetten en onderhouden Infrastructuur Doel is om voor de regio een infrastructuur voor mobiliteit in te richten die voor alle soorten arbeidsorganisaties en mobiliteitsvraagstukken dienstverlening biedt. Het adviescentrum biedt ondersteuning aan bedrijven en werkenden waar mobiliteitsvraagstukken op korte en middellange termijn knellen.	Activiteit 3: Bijscholing Burgers die van werk switchen, maken een loopbaantrap die gepaard gaat met bijscholing. Belangrijk hierbij is om voorafgaande op deze stap een goede oriëntatie te doen en vooral te onderzoeken of het nieuwe beroep op basis van persoonlijkheid, interesses en vakvaardigheid haalbaar is. Is dat zo, dan dient het scholingstraject tot het kansrijke beroep doorlopen te worden om uiteindelijk bemiddeld te kunnen worden op de vacature.	Activiteit 3: Opzetten en onderhouden Infrastructuur Doel is om voor de regio een infrastructuur voor mobiliteit in te richten die voor alle soorten arbeidsorganisaties en mobiliteitsvraagstukken dienstverlening biedt. Het adviescentrum biedt ondersteuning aan bedrijven en werkenden waar mobiliteitsvraagstukken op korte en middellange termijn knellen.	Activiteit 3: Opzetten en onderhouden Infrastructuur Doel is om voor de regio een infrastructuur voor mobiliteit in te richten die voor alle soorten arbeidsorganisaties en mobiliteitsvraagstukken dienstverlening biedt. Het adviescentrum biedt ondersteuning aan bedrijven en werkenden waar mobiliteitsvraagstukken op korte en middellange termijn knellen.	
Activiteit 4: Opzetten en onderhouden Infrastructuur Doel is om voor de regio een infrastructuur voor mobiliteit in te richten die voor alle soorten arbeidsorganisaties en mobiliteitsvraagstukken dienstverlening biedt. Het adviescentrum biedt ondersteuning aan bedrijven en werkenden waar mobiliteitsvraagstukken op korte en middellange termijn knellen.	Activiteit 4: Opzetten en onderhouden Infrastructuur Doel is om voor de regio een infrastructuur voor mobiliteit in te richten die voor alle soorten arbeidsorganisaties en mobiliteitsvraagstukken dienstverlening biedt. Het adviescentrum biedt ondersteuning aan bedrijven en werkenden waar mobiliteitsvraagstukken op korte en middellange termijn knellen.	Activiteit 4: Opzetten en onderhouden Infrastructuur Doel is om voor de regio een infrastructuur voor mobiliteit in te richten die voor alle soorten arbeidsorganisaties en mobiliteitsvraagstukken dienstverlening biedt. Het adviescentrum biedt ondersteuning aan bedrijven en werkenden waar mobiliteitsvraagstukken op korte en middellange termijn knellen.	Activiteit 4: Opzetten en onderhouden Infrastructuur Doel is om voor de regio een infrastructuur voor mobiliteit in te richten die voor alle soorten arbeidsorganisaties en mobiliteitsvraagstukken dienstverlening biedt. Het adviescentrum biedt ondersteuning aan bedrijven en werkenden waar mobiliteitsvraagstukken op korte en middellange termijn knellen.	

Contactgegevens, kerncijfers

Hoofdaanvrager

Stichting HRM Servicecentrum regio Helmond

De heer F.H.G.M. Huijbregts
frans@huijbregts.nl
Postbus 272
5700AG Helmond

Samenwerkingspartners

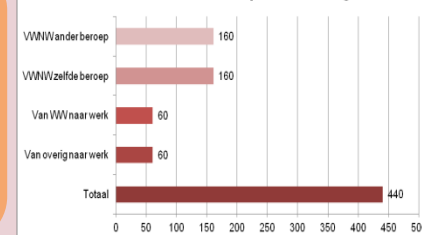
Atlant groep, Brabants-Zeeuwse werkgeversvereniging, Federatie Nederlandse Vakverenigingen (FNV), Vakbond de Unie, de gemeente Helmond

Arbeidsmarktanalyse

Zakelijke diensten, Industrie, Zorg & welzijn en Handel zijn in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel belangrijke sectoren. Van de in totaal circa 95.000 banen in deze regio zijn er ongeveer 67.000 in deze sectoren vertegenwoordigd (70,5%). Ten opzichte van Nederland valt op dat het aandeel banen in de industrie en de landbouw hoog is. Dit maakt Helmond-De Peel een conjunctuurgevoelige regio.

De meeste vacatures voor laagopgeleiden komen voor in de detailhandel, gevolgd door horeca en zakelijke diensten. Voor werkzoekenden met een middelbaar beroepsniveau zijn er in Helmond-De Peel vooral mogelijkheden in zorg & welzijn, industrie, groot- en detailhandel en zakelijke diensten. Vacatures voor hoogopgeleiden zijn vooral te vinden in de zakelijke diensten, onderwijs, ICT en zorg & welzijn.

Aantal deelnemers per maatregel



Subsidiabele kosten: €2.000.809

Subsidiebedrag: € 1.000.404

Eigen bijdrage samenwerkingsverband: € 1.000.405

Productie: Adviestalent en opgericht bij het ministerie van SZW
www.adviestalent.nl
Contactpersoon: Dit heer & Schoneveld rac@adviestalent.nl