

Sectorplan Arbeidsmarktregio Midden Brabant

Doorlooptijd: 1 april 2016 tot 1 april 2018

Versie: 15-06-2016

Missie

Ambitie

Maatregel

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

800 met ontslag bedreigde werknemers en werklozen met behulp van begeleiding en om- of bijscholing duurzaam aan het werk krijgen op vacatures in kansrijke beroepen in de regio.

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:	250 met ontslag bedreigde werknemers worden van werk naar een ander beroep begeleid. Bij deze maatregelen kan gebruik worden gemaakt van brug-WW.	100 werknemers worden van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever begeleid.	250 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.	200 personen worden van overig naar een ander of hetzelfde beroep begeleid.
Activiteit 1:	In kaart brengen competenties werknemer De kandidaten doorlopen een set van testen en vragenlijsten waardoor hun competenties, vaardigheden, persoonlijkheid en interesses in kaart worden gebracht. Daarnaast worden beroepspecifieke praktijksimulaties ingezet om de kandidaten te testen of zij in staat zijn om het beroep succesvol te kunnen uitvoeren na het doorlopen van het omscholingstraject.	In kaart brengen competenties werknemer De kandidaten doorlopen een set van testen en vragenlijsten waardoor hun competenties, vaardigheden, persoonlijkheid en interesses in kaart worden gebracht. Daarnaast worden beroepspecifieke praktijksimulaties ingezet om de kandidaten praktisch te testen. Hierbij zal op vakvaardigheid en met name op ICT vaardigheden worden getest.	In kaart brengen competenties werkzoekende De kandidaten doorlopen een set van testen en vragenlijsten waardoor hun competenties, vaardigheden, persoonlijkheid en interesses in kaart worden gebracht. Daarnaast worden beroepspecifieke praktijksimulaties ingezet om de kandidaten te testen of zij in staat zijn om het beroep succesvol te kunnen uitvoeren na het doorlopen van het omscholingstraject.	Omscholing De kandidaten doorlopen een middellang omscholingstraject tot een kansrijk beroep. Hiernaar worden kandidaten gemachtigd op de vacature.
Activiteit 2:	Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan De kandidaten leren succesvol te solliciteren door een viertal workshops. Hierbij leren de deelnemers de basisbeginselen van netwerken, solliciteren, zichzelf presenteren en profileren op de arbeidsmarkt.	Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan De kandidaten leren succesvol te solliciteren door een viertal workshops. Hierbij leren de deelnemers de basisbeginselen van netwerken, solliciteren, zichzelf presenteren en profileren op de arbeidsmarkt. Begeleiding en een snelle bemiddeling staat centraal tijdens dit arrangement.	Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan De kandidaten leren succesvol te solliciteren door een viertal workshops. Hierbij leren de deelnemers de basisbeginselen van netwerken, solliciteren, zichzelf presenteren en profileren op de arbeidsmarkt.	Opzetten en onderhouden infrastructuur Er wordt een regionaal transfercentrum opgezet. Doel van het transfercentrum is ondersteuning bieden aan werkgevers en werknemers als het gaat om voorgenomen reorganisaties, bedrijven adviseren bij knelpunten in de personeelsvoorzieningen, inzetten van diagnoses, scholingsadvies of begeleiding, projectontwikkeling en financial engineering.
Activiteit 3:	Omscholing De kandidaten doorlopen een kort, middellang of lang omscholingstraject tot een kansrijk beroep om uiteindelijk gemachtigd te kunnen worden op een vacature.	Omscholing De kandidaten doorlopen een kort of middellang omscholingstraject tot een kansrijk beroep om uiteindelijk gemachtigd te kunnen worden op een vacature.	Omscholing De kandidaten doorlopen een kort of middellang omscholingstraject tot een kansrijk beroep om uiteindelijk gemachtigd te kunnen worden op een vacature.	Opzetten en onderhouden infrastructuur Er wordt een regionaal transfercentrum opgezet. Doel van het transfercentrum is ondersteuning bieden aan werkgevers en werknemers als het gaat om voorgenomen reorganisaties, bedrijven adviseren bij knelpunten in de personeelsvoorzieningen, inzetten van diagnoses, scholingsadvies of begeleiding, projectontwikkeling en financial engineering.
Activiteit 4:	Opzetten en onderhouden infrastructuur Er wordt een regionaal transfercentrum opgezet. Doel van het transfercentrum is ondersteuning bieden aan werkgevers en werknemers als het gaat om voorgenomen reorganisaties, bedrijven adviseren bij knelpunten in de personeelsvoorzieningen, inzetten van diagnoses, scholingsadvies of begeleiding, projectontwikkeling en financial engineering.	Opzetten en onderhouden infrastructuur Er wordt een regionaal transfercentrum opgezet. Doel van het transfercentrum is ondersteuning bieden aan werkgevers en werknemers als het gaat om voorgenomen reorganisaties, bedrijven adviseren bij knelpunten in de personeelsvoorzieningen, inzetten van diagnoses, scholingsadvies of begeleiding, projectontwikkeling en financial engineering.	Opzetten en onderhouden infrastructuur Er wordt een regionaal transfercentrum opgezet. Doel van het transfercentrum is ondersteuning bieden aan werkgevers en werknemers als het gaat om voorgenomen reorganisaties, bedrijven adviseren bij knelpunten in de personeelsvoorzieningen, inzetten van diagnoses, scholingsadvies of begeleiding, projectontwikkeling en financial engineering.	Opzetten en onderhouden infrastructuur Er wordt een regionaal transfercentrum opgezet. Doel van het transfercentrum is ondersteuning bieden aan werkgevers en werknemers als het gaat om voorgenomen reorganisaties, bedrijven adviseren bij knelpunten in de personeelsvoorzieningen, inzetten van diagnoses, scholingsadvies of begeleiding, projectontwikkeling en financial engineering.
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 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.	

Contactgegevens, kerncijfers

Hoofdaanvragers

Stichting Midpoint Brabant

De heer J. Bikker
janbikker@midpointbrabant.nl
Postbus 90154
5000 LG Tilburg

Samenwerkingspartners

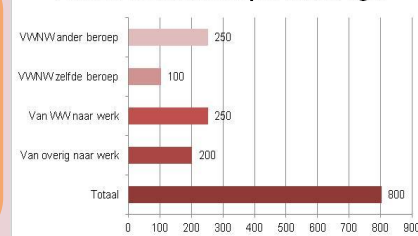
De Brabant-Zeeuwse Werkgeversvereniging, FNV, gemeente Tilburg, Provincie Noord-Brabant.

Arbeidsmarktanalyse

Uit recent onderzoek blijkt dat de vacaturemarkt in de regio het afgelopen jaar spectaculair is gegroeid. In 2014 steeg het aantal vacatures met 38,6% van 13.970 in 2013 tot 19.375 in 2014. Midden Brabant heeft op basis van verwachte economische groei, bedrijvigheid in de regio en de aanwezige arbeidsoplichte een viertal speerpunt sectoren benoemd. Meer dan 80% van de beroepsbevolking in deze regio is werkzaam binnen deze sectoren.

De sectoren waarin een groei in het aantal arbeidsplaatsen in de periode 2016-2019 verwacht wordt, komen overeen met de genoemde speerpuntsectoren. De totale baanopeningen worden daarbij niet alleen bepaald door de toename van de werkgelegenheid maar ook door de vervangingsvraag, die in deze sectoren zal toenemen. De volgende sectoren bieden de meeste kans voor werkgelegenheid in de toekomst: logistieke dienstverlening & transport en groothandel, leisure, metaal, zorg & welzijn, bouw, onderwijs en openbaar bestuur.

Aantal deelnemers per maatregel



Subsidiegegevens

Subsidieerbare kosten: € 2.731.391

Subsidiebedrag: € 1.365.695

Eigen bijdrage samenwerkingsverband: € 1.365.696

Productie: Adviestalent in opdracht van het ministerie van SZW
www.adviestalent.nl
Contactpersoon: Miep A. Grooten
agl@adviestalent.nl