

Missie

Ambitie

Maatregel

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

450 (her)plaatsingen tot stand te brengen in kansrijke banen binnen het MKB, waarvan 325 (her)plaatsingen met cofinanciering.

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: 125 met ontslag bedreigde werknemers worden van werk naar een ander beroep begeleid. | Doel: 125 werknemers worden van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever begeleid. Bij deze maatregel kan gebruik worden gemaakt van brug-WW. | Doel: 75 personen met een WW-uitkering worden in een ander of hetzelfde beroep geplaatst bij een andere werkgever dan waarbij werkloosheid is ontstaan. |
| Activiteit 1: In kaart brengen competenties werknemers Van met ontslag bedreigde werknemers worden de competenties in kaart gebracht en wordt een mobiliteitsplan opgesteld. | Activiteit 1: In kaart brengen competenties werknemers Van met ontslag bedreigde werknemers worden de competenties in kaart gebracht en wordt een mobiliteitsplan opgesteld. | Activiteit 1: Selecteren geschikte kandidaten Vanuit het UWV worden WW-gerechtigden die beschikken over de competenties die voor kansrijke beroepen in het MKB benodigd zijn geselecteerd. |
| Activiteit 2: Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan Op basis van de uitkomsten van de mobiliteitsplannen en aanmeldingen vanuit een vacaturecafé kan een deel direct geplaatst worden bij een nieuwe werkgever. Voor het andere deel worden aanvullende trajecten gestart om hen te begeleiden naar een beroep bij een andere werkgever. Er wordt gekeken welke kraptebanen er open staan en welke omscholing nodig is om de benodigde competenties te ontwikkelen. Bedrijven worden aan de andere kant begeleid door hen te informeren over de mogelijkheden en ze in contact te brengen met de juiste medewerkers. | Activiteit 2: Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan Op basis van de uitkomsten van de mobiliteitsplannen en aanmeldingen vanuit een vacaturecafé kan een deel direct geplaatst worden bij een nieuwe werkgever. Voor het andere deel worden aanvullende trajecten gestart om hen te begeleiden naar een beroep bij een andere werkgever. Er wordt gekeken welke kraptebanen er open staan en welke bijscholing nodig is om de benodigde competenties te ontwikkelen. Bedrijven worden aan de andere kant begeleid door hen te informeren over de mogelijkheden en ze in contact te brengen met de juiste medewerkers. | Activiteit 2: Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan Er wordt gekeken welke kansrijke beroepen er open staan en welke omscholing nodig is om de benodigde competenties verder te ontwikkelen. Een deel kan direct geplaatst worden bij een nieuwe werkgever. Voor het andere deel worden aanvullende trajecten gestart. Bedrijven worden aan de andere kant begeleid door hen te informeren over de mogelijkheden en ze in contact te brengen met de juiste medewerkers. |
| Activiteit 3: Omscholing Met ontslag bedreigde werknemers krijgen scholing aangeboden. De omscholing van medewerkers is gericht op het ontwikkelen van de benodigde competenties voor bestaande baanopeningen in de sector om matching mogelijk te maken. Zo wordt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verbeterd. | Activiteit 3: Bijscholing Met ontslag bedreigde werknemers krijgen bijscholing aangeboden. De bijscholing van medewerkers is gericht op het ontwikkelen van de benodigde competenties voor bestaande baanopeningen in de sector om matching mogelijk te maken. Op deze manier wordt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verbeterd. | Activiteit 3: Omscholing De werkzoekenden krijgen scholing aangeboden. De omscholing is gericht op het ontwikkelen van de benodigde competenties voor bestaande baanopeningen in de sector om matching mogelijk te maken. |
| Activiteit 4: Opzetten en onderhouden infrastructuur van werk naar werk projecten Het doel is om de hierboven genoemde activiteiten en ontwikkeling van instrumenten na afloop van de genoemde periode voort te zetten om een structurele en duurzame bijdrage te leveren aan de versterking van het MKB in Limburg. Om dat te kunnen bereiken wordt samen met de partners gewerkt aan het vormgeven van een businesscase voor de duurzame voortzetting van de activiteiten. | Activiteit 4: Opzetten en onderhouden infrastructuur van werk naar werk projecten Het doel is om de hierboven genoemde activiteiten en ontwikkeling van instrumenten na afloop van de genoemde periode voort te zetten om een structurele en duurzame bijdrage te leveren aan de versterking van het MKB in Limburg. Om dat te kunnen bereiken wordt samen met de partners gewerkt aan het vormgeven van een businesscase voor de duurzame voortzetting van de activiteiten. | Activiteit 4: Opzetten en onderhouden infrastructuur van werk naar werk projecten Het doel is om de hierboven genoemde activiteiten en ontwikkeling van instrumenten na afloop van de genoemde periode voort te zetten om een structurele en duurzame bijdrage te leveren aan de versterking van het MKB in Limburg. Om dat te kunnen bereiken wordt samen met de partners gewerkt aan het vormgeven van een businesscase voor de duurzame voortzetting van de activiteiten. |
| 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. | | |

Contactgegevens, kerncijfers

| <p>Hoofdaanvrager</p> <p>Stichting MKB Sectorplan Limburg</p> <p>Mevr. M.P.H. Princen-Stuiliens Steegstraat 5 6041EA Roermond</p> | <p>Arbeidsmarktanalyse</p> <p>De groei in werkgelegenheid blijft achter in Limburg ten opzichte van Nederland. Door de ontgroening en vergrijzing in de regio ontstaan wel vacatures bij bestaande banen. Dit blijkt het grootst in de industrie, transport, agrarisch, overheid en zorg branches. Industrie, transport en de agrarische sector zijn de kansrijke branches in de regio.</p> <p>De uitdaging ligt de komende jaren in het tegengaan van de gevolgen van de ontgroening van de regio zodat voor werkgevers de personeelsvoorziening gegarandeerd blijft. Ook gelet op de dalende bevolkingsaantallen in de regio is het voor bedrijven belangrijk te investeren in zittend personeel, nieuw personeel aan te trekken en samen te werken met scholen om voldoende geschoold personeel te hebben.</p> | <p>Aantal deelnemers per maatregel</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Maatregel</th> <th>Aantal deelnemers</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>VWW naar ander beroep</td> <td>125</td> </tr> <tr> <td>VWW naar zelfde beroep</td> <td>125</td> </tr> <tr> <td>Van WW naar werk</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>Totaal</td> <td>325</td> </tr> </tbody> </table> | Maatregel | Aantal deelnemers | VWW naar ander beroep | 125 | VWW naar zelfde beroep | 125 | Van WW naar werk | 75 | Totaal | 325 | <p>Subsidieerbare kosten: € 2.622.855</p> <p>Subsidiebedrag: € 1.311.425</p> <p>Eigen bijdrage samenwerkingsverband: € 1.311.427</p> |
|---|--|--|-----------|-------------------|-----------------------|-----|------------------------|-----|------------------|----|---------------|------------|---|
| Maatregel | Aantal deelnemers | | | | | | | | | | | | |
| VWW naar ander beroep | 125 | | | | | | | | | | | | |
| VWW naar zelfde beroep | 125 | | | | | | | | | | | | |
| Van WW naar werk | 75 | | | | | | | | | | | | |
| Totaal | 325 | | | | | | | | | | | | |
| <p>Samenwerkingspartners</p> <p>Stichting MKB Sectorplan Limburg, MKB-Limburg, Provincie Limburg, FNV, Koninklijke Metaalunie district Limburg, VOC, Kentec, Citaverde College en UWV.</p> | <p>Productie: Adviestalent in opdracht van het ministerie van SZW www.adviestalent.nl Meer: A.M. Fozz Contactpersoon: M.P.H. Princen-Stuiliens a.p@adviestalent.nl</p> | | | | | | | | | | | | |