

Missie

Ambitie

Maatregel

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

303 deelnemers worden begeleid en geschoold naar een nieuwe baan binnen de sector. Daarnaast worden 60 deelnemers begeleid en geschoold naar een nieuwe baan buiten de sector.

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 deelnemers worden van werk naar een ander beroep begeleid. Bij deze maatregelen kan gebruik worden gemaakt van brug-WW.	Doel: 40 werknemers worden van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever begeleid.	Doel: 103 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.	Doel: 60 overige deelnemers worden naar een ander of hetzelfde beroep begeleid.
<p>Activiteit 1: Omscholing</p> <p>Door de sector is een cursus ontwikkeld waarin de basiskennis- en vakspecifieke beroepsvaardigheden zijn opgenomen die minimaal noodzakelijk zijn om een vacature in de sector te kunnen vervullen.</p> <p>Daarnaast worden structurele sectorale instroomtrajecten opgezet ten behoeve van omscholing van nieuwe medewerkers naar een functie in de sector. Er kan gekozen worden voor een basis, uitgebreid en volledig instroomtraject. Dit traject zal na een maand na de indiensttreding van start gaan.</p>	<p>Activiteit 1: bijscholing</p> <p>Deelnemers kunnen om de kans te vergroten om een geïdentificeerde vacature te vervullen bijscholing volgen. Dit kan bestaan uit mo-dulaire scholing op basis van het concept Vakmanschap in Stappen (VIS), training op het gebied van sociaal en maatschappelijk functioneren of andere activiteiten die het vervullen van een vacature dichterbij brengen.</p>	<p>Activiteit 1: Omscholing</p> <p>Door de sector is een cursus ontwikkeld waarin de basiskennis- en vakspecifieke beroepsvaardigheden zijn opgenomen die minimaal noodzakelijk zijn om een vacature in de sector te kunnen vervullen.</p> <p>Daarnaast worden structurele sectorale instroomtrajecten opgezet ten behoeve van omscholing van nieuwe medewerkers naar een functie in de sector. Er kan gekozen worden voor een basis, uitgebreid en volledig instroomtraject. Dit traject zal na een maand na de indiensttreding van start gaan.</p>	<p>Activiteit 1: Omscholing</p> <p>Door de sector is een cursus ontwikkeld waarin de basiskennis- en vakspecifieke beroepsvaardigheden zijn opgenomen die minimaal noodzakelijk zijn om een vacature in de sector te kunnen vervullen.</p> <p>Daarnaast worden structurele sectorale instroomtrajecten opgezet ten behoeve van omscholing van nieuwe medewerkers naar een functie in de sector. Er kan gekozen worden voor een basis, uitgebreid en volledig instroomtraject. Dit traject zal na een maand na de indiensttreding van start gaan.</p>
<p>Activiteit 2: Opzetten en onderhouden infrastructuur</p> <p>Er wordt een sectorale infrastructuur opgezet gericht op vacaturevervulling. Dit wordt het instroomhuis genoemd. Hiermee brengt de sector structuur aan in het instroombeleid. Het vacaturebestand zal beheerd worden en er zal een samenwerking tot stand worden gebracht met andere sectoren voor de realisatie.</p> <p><u>Transitiehuis</u> Daarnaast stelt het transitiebedrijf 60 vacatures beschikbaar voor deelnemers aan een instroomtraject gericht op kansrijke beroepen buiten de sector. Kansrijke beroepen zijn geïdentificeerd en liggen met name in de sectoren transport & logistiek, metaal en koeltechniek. Het transitiebedrijf richt zich op vakkrachten die met werkloosheid worden bedreigd. Onderdelen daarvan kunnen zijn functiegerelateerde competentieverbetering en begeleiding.</p>	<p>Activiteit 2: Opzetten en onderhouden infrastructuur</p> <p>Er wordt een sectorale infrastructuur opgezet gericht op vacaturevervulling. Dit wordt het instroomhuis genoemd. Hiermee brengt de sector structuur aan in het instroombeleid. Het vacaturebestand zal beheerd worden en er zal een samenwerking tot stand worden gebracht met andere sectoren voor de realisatie.</p> <p><u>Transitiehuis</u> Daarnaast stelt het transitiebedrijf 40 vacatures beschikbaar voor deelnemers aan een instroomtraject gericht op kansrijke beroepen binnen de sector.</p>	<p>Activiteit 2: Opzetten en onderhouden infrastructuur</p> <p>Er wordt een sectorale infrastructuur opgezet gericht op vacaturevervulling. Dit wordt het instroomhuis genoemd. Hiermee brengt de sector structuur aan in het instroombeleid. Het vacaturebestand zal beheerd worden en er zal een samenwerking tot stand worden gebracht met andere sectoren voor de realisatie.</p>	<p>Activiteit 2: Opzetten en onderhouden infrastructuur</p> <p>Er wordt een sectorale infrastructuur opgezet gericht op vacaturevervulling. Dit wordt het instroomhuis genoemd. Hiermee brengt de sector structuur aan in het instroombeleid. Het vacaturebestand zal beheerd worden en er zal een samenwerking tot stand worden gebracht met andere sectoren voor de realisatie.</p>
<p>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.</p>		<p>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.</p>	

Contactgegevens, kerncijfers

Hoofdaanvrager

Vereniging van Steiger-, Hoogwerk- en Betonbekistingsbedrijven

De heer P. Hecker
 Postbus 190
 2700 AD ZOETERMEER

Samenwerkingspartners

VSB, FNV Bouw, CNV Vakmensen.

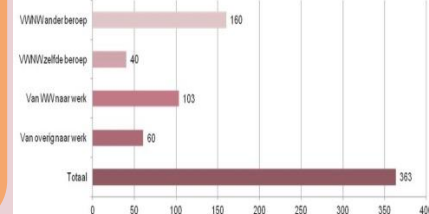
Arbeidsmarktanalyse

Het aantal werknemers in dit beroep onder de bouw cao is afgenomen van 1.200 in 2006 naar ruim 700 eind vorig jaar. Er wordt een toename van het werkvolume verwacht. Enerzijds wordt dit verwacht door het aantrekken van de bouw, anderzijds komt deze stijging voort uit een vervangingsvraag, omdat veel onderhoud tijdens de crisisjaren zijn uitgesteld.

De gemiddelde leeftijdsrelatief jong bij de monteur steigerbouwers is 39 jaar, dit wordt gezien als relatief laag. Doordat het een fysiek zwaar beroep is, daalt het aantal 55 plussers. Monteurs steigerbouw hebben veelal MBO niveau.

Het aantal vacatures is redelijk hoog gebleven en het aantal werkloze monteurs is opvallend laag. Uffimo 2014 waren er bijna 300 vacatures en zaten er ruim 60 monteur steigerbouw in de WW. We constateren dat de afgelopen jaren een groot verloop is geweest in de sector.

Aantal deelnemers per maatregel



Subsidiabele kosten:

€ 5.622.512

Subsidiebedrag:

€ 2.811.256

Eigen bijdrage samenwerkingsverband:

€ 2.811.256

Productie:
 Adviestalent.nl opgedragen aan het ministerie van SZW
 www.adviestalent.nl
 Contactpersoon:
 Mera D. Oubens
 dub@adviestalent.nl