

# Sectorplan Logistiek Expertise Centrum Regio Zwolle

Doorlooptijd: 1 januari 2016 -1 januari 2018  
Versie: 12-17-2015

Missie

Ambitie

Maatregel

Doel, activiteiten en operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

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

**650 deelnemers begeleiden naar een baan binnen de logistieke sector middels om- en/of bijscholing. Beoogd wordt dat 80% van de deelnemers het traject succesvol afrond met een nieuwe baan.**

	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
<b>Doel:</b>	125 met ontslag bedreigde werknemers begeleiden van werk naar een ander beroep.	150 werknemers begeleiden van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever.	275 personen met een WW-uitkering begeleiden naar werk in een ander of hetzelfde beroep bij een andere werkgever dan waarbij werkloosheid is ontstaan.	100 werknemers begeleiden van overig naar een ander of hetzelfde beroep bij een andere werkgever.
<b>Activiteit 1:</b>	<b>Omscholing</b> Nieuwe toekomstmogelijkheden voor een werknemer kan vragen om de inzet van omscholing naar een kansrijk beroep bij een andere werkgever. Omscholing kan uiteenlopen van kort, middellang tot lang.	<b>Bijscholing</b> Om het beroepsprofiel van de werknemers te versterken kan bijscholing een belangrijk onderdeel zijn in het traject. De bijscholing kan uiteenlopen van kort, middellang tot lang.	<b>Omscholing</b> Om het beroepsprofiel van de werkzoekende te versterken kan omscholing een belangrijk onderdeel zijn in het traject. De scholing kan uiteenlopen van kort, middellang tot lang.	<b>Omscholing</b> De grote afstand tot de arbeidsmarkt van bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden kan een langdurig scholings-traject noodzakelijk maken. Om het beroepsprofiel van de werkzoekende te versterken kan bijscholing een belangrijk onderdeel zijn in het traject. De scholing kan uiteenlopen van kort, middellang tot lang.
<b>Activiteit 2:</b>	<b>In kaart brengen competenties</b> Werknemers leren middels een loopbaanbegeleidings-traject (nieuwe) competenties te onderkennen en benutten. Hoofdzakelijk zal in dit traject een EVC worden ingezet voor de werknemers.	<b>In kaart brengen competenties</b> De werknemers leren middels een loopbaanbegeleidings-traject (nieuwe) competenties onderkennen en benutten. Hoofdzakelijk zal in dit traject een EVC worden ingezet voor de werknemers.	<b>Bijscholing</b> Om het beroepsprofiel van de werkzoekende te versterken kan bijscholing een belangrijk onderdeel zijn in het traject. De scholing kan uiteenlopen van kort, middellang tot lang.	<b>Bijscholing</b> De grote afstand tot de arbeidsmarkt van bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden kan een langdurig scholings-traject noodzakelijk maken. Om het beroepsprofiel van de werkzoekende te versterken kan bijscholing een belangrijk onderdeel zijn in het traject. De scholing kan uiteenlopen van kort, middellang tot lang.
<b>Activiteit 3:</b>	<b>Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan</b> Medewerkers volgen een persoonlijk traject met het doel de werknemer (opnieuw) in zijn kracht te zetten, het ontdekken van kansen en ze ook te benutten. De mobiliteitscoach biedt begeleiding aan. Bij een nieuwe werkgever kan op een voorschakelingstraject of een vorm van jobcoaching (UWV) worden ingezet voor het individu.	<b>Opzetten, onderhouden en uitbreiden van de infrastructuur van werk naar werk projecten</b> De projectorganisatie van het Logistiek Expertise Centrum Regio Zwolle geeft sturing als onderdeel van de uitvoering van de maatregelen. Transparante en voldoende informatievoorziening is een must voor draagvlak bij werkgevers en werknemers. Partijen maken grondige afspraken over de aansturing, planning en uitvoering. De deelnemers hebben zelf zeggenschap over deelname aan het traject.	<b>In kaart brengen competenties</b> De werknemers leren middels een loopbaanbegeleidingstraject (nieuwe) competenties onderkennen en benutten. Hoofdzakelijk zal in dit traject een EVC worden ingezet voor de werknemers.	<b>In kaart brengen competenties</b> De werknemers leren middels een loopbaanbegeleidingstraject (nieuwe) competenties onderkennen en benutten. Hoofdzakelijk zal in dit traject een EVC worden ingezet voor de werknemers.
<b>Activiteit 4:</b>	<b>Opzetten en onderhouden van de infrastructuur van werk naar werk projecten</b> De projectorganisatie geeft sturing als onderdeel van de uitvoering van de maatregelen. Transparante en voldoende informatievoorziening is een must voor draagvlak bij werkgevers en werknemers. Partijen maken grondige afspraken over de aansturing, planning en uitvoering. De deelnemers hebben zelf zeggenschap over deelname aan het traject.		<b>Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan</b> Werkzoekende volgt een persoonlijk traject waarin hij/zij wordt begeleid naar een nieuwe baan. Zo nodig wordt er bemiddeld door re-integratiecoach. Bij een nieuwe werkgever kan op een voorschakelingstraject of een vorm van jobcoaching (UWV) worden ingezet voor het individu.	<b>Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan</b> Werkzoekende volgt een persoonlijk traject waarin hij/zij wordt begeleid naar een nieuwe baan. Zo nodig wordt er bemiddeld door re-integratiecoach. Bij een nieuwe werkgever kan op een voorschakelingstraject of een vorm van jobcoaching (UWV) worden ingezet voor het individu.

## Hoofdaanvrager

Stichting Logistiek Expertise Centrum Regio Zwolle

Dhr. A.J. Reijnders  
Emmastraat 8  
8011AG ZWOLLE

## Samenwerkingspartners

Stichting LEC Regio Zwolle, Stichting MKB, FNV, UWV

## Arbeidsmarktanalyse

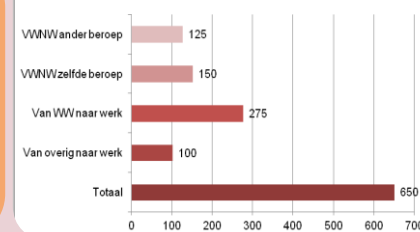
De Regio Zwolle is als schakel tussen west, oost en noord Nederland één van de sterkte groeiregio's van ons land.

Het aandeel van de sector in de totale werkgelegenheid is met 5,2% hoger dan het landelijke gemiddelde (4,9%). De sector Vervoer & Opslag is zeer conjunctuurgevoelig. Vooral waar het (inter)nationale goederenvervoer betreft. De sector en aanpalende bedrijvigheid hebben het het lastig door de economische crisis.

De grootste werknemersleeftijdsgroep (65%) van de Transport & Logistiek sector in de regio IJsselvechtstreek is 22 tot 55 jaar. 20% van de werknemers is 55+.

Momenteel telt de sector Transport & Logistiek regionaal ruim 12.200 banen en is voor 2016 een groei aan banen voorzien met 1,6%. De logistieke sector laat op dit moment herstel zien en voor de komende jaren wordt er zelfs een tekort aan chauffeurs verwacht.

## Aantal deelnemers per maatregel



Subsidiabele kosten:  
€ 6.190.754

Subsidiebedrag:  
€ 3.095.376

Eigen bijdrage  
samenwerkingsverband:  
€ 3.095.378

Productie:  
Adviestalent in opdracht van het ministerie van SZW  
www.adviestalent.nl  
Contactpersoon:  
Dhr. F. de Jong  
feh@adviestalent.nl