

# Regionaal Sectorplan Perspectief – Arbeidsmarktregio's Rijnmond, Drechtsteden en Gorinchem

Doorlooptijd: 1 oktober 2015 – 1 januari 2018

Versie: 22 februari 2016

Missie

Ambitie

Maatregel

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

**470 werknemers begeleidt naar een krapteberoep in een van de drie arbeidsmarktregio's. Beoogd resultaat is dat 85% van de deelnemers (400 werknemers) daadwerkelijk worden geplaatst in een baan bij een andere werkgever.**

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
<p><b>Doel:</b> 100 met ontslag bedreigde werknemers worden van werk naar een ander beroep begeleid. Bij deze maatregelen kan gebruik worden gemaakt van brug-WW.</p>	<p><b>Doel:</b> 150 met ontslag bedreigde werknemers worden van werk naar hetzelfde beroep begeleid.</p>	<p><b>Doel:</b> 120 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.</p>	<p><b>Doel:</b> 100 overige deelnemers worden naar een ander of hetzelfde beroep begeleid.</p>
<p><b>Activiteit 1: In kaart brengen competenties</b></p> <p>Tijdens werving en selectie van de werknemers worden competentietesten afgenomen.</p>	<p><b>Activiteit 1: In kaart brengen competenties</b></p> <p>Tijdens werving en selectie van de werknemers worden competentietesten afgenomen.</p>	<p><b>Activiteit 1: In kaart brengen competenties</b></p> <p>Tijdens werving en selectie van de kandidaten worden competentietesten afgenomen.</p>	<p><b>Activiteit 1: In kaart brengen competenties</b></p> <p>Tijdens werving en selectie van de kandidaten worden competentietesten afgenomen.</p>
<p><b>Activiteit 2: Begeleiding en bemiddeling</b></p> <p>De consultant of partner van DMPerspectief speelt een actieve rol in de selectie en theoretische en/of praktische assessments van werknemers, in de bemiddeling tussen bedrijven en de werknemer (met het doel een andere baan te vinden) en in de begeleiding tijdens het arrangement. Per kandidaat wordt een traject op maat gemaakt.</p>	<p><b>Activiteit 2: Begeleiding en bemiddeling</b></p> <p>De consultant of partner van DMPerspectief speelt een actieve rol in de selectie en theoretische en/of praktische assessments van werknemers, in de bemiddeling tussen bedrijven en de werknemer (met het doel een andere baan te vinden) en in de begeleiding tijdens het arrangement. Per kandidaat wordt een traject op maat gemaakt.</p>	<p><b>Activiteit 2: Begeleiding en bemiddeling</b></p> <p>N.a.v. een vacatureprofiel kan het UWV of de gemeente kandidaten voorstellen aan DMPerspectief, waarna de consultant van DMPerspectief een intakegesprek en test afneemt. Hiernaast speelt de consultant of partner van DMPerspectief een actieve rol in de bemiddeling tussen bedrijven en de kandidaat en in begeleiding tijdens het arrangement. Per kandidaat wordt een traject op maat gemaakt.</p>	<p><b>Activiteit 2: Begeleiding en bemiddeling</b></p> <p>De consultant of partner van DMPerspectief selecteert, i.s.m. overheid, sociale diensten en scholen, potentiële kandidaten. In het kader van deze maatregel worden de kandidaten begeleid in arrangementen die leiden naar een nieuwe werk situatie, werkervaringsplaats of leerwerkbaan. Per kandidaat wordt een traject op maat gemaakt.</p>
<p><b>Activiteit 3: Omscholing</b></p> <p>De omscholingstrajecten worden voor elke kandidaat op maat gemaakt. De focus ligt op snelle aansluiting van de huidige functie naar de nieuwe functie. De activiteiten verschillen per individuele opleiding of cursus. Over het algemeen worden verschillende theorie- en praktijklessen gegeven, waarbij bepaalde technieken, theorieën en vaardigheden aan bod komen.</p>	<p><b>Activiteit 3: Bijscholing</b></p> <p>De bijscholingstrajecten worden voor elke kandidaat op maat gemaakt. De focus ligt op snelle aansluiting van de huidige functie naar de nieuwe functie. De activiteiten verschillen per individuele opleiding of cursus. Over het algemeen worden verschillende theorie- en praktijklessen gegeven, waarbij bepaalde technieken, theorieën en vaardigheden aan bod komen.</p>	<p><b>Activiteit 3: Bijscholing of omscholing</b></p> <p>De gesprekken met UWV, sociale diensten en gemeenten geven een globaal inzicht van de kandidaten. Er wordt gekeken naar de kandidaten en de vacatures, die in het netwerk beschikbaar zijn. Daarbij wordt gekeken welk scholingstraject het meest effectief is. De scholingstrajecten worden voor elke kandidaat op maat gemaakt.</p>	<p><b>Activiteit 3: Bijscholing of omscholing</b></p> <p>Er wordt intensief gekeken naar de kandidaten en de vacatures, die in het netwerk beschikbaar zijn. Daarbij wordt gekeken welk scholingstraject het meest effectief is. De scholingstrajecten worden voor elke kandidaat op maat gemaakt.</p>
<p><b>Activiteit 4: Opzetten en onderhouden infrastructuur</b></p> <p>Activiteiten voor het realiseren en uitbouwen van de publieke-private samenwerking in de regionale infrastructuur voor arbeidsmobiliteit die zijn gericht op: de inzet van personele capaciteit voor het opzetten en uitbouwen van de regionale infrastructuur, het ontwikkelen van een (digitale) dienstomgeving, activiteiten om diensten kenbaar te maken bij de partners en andere betrokken organisaties en bijeenkomsten voor ideëenuitwisseling en kennisoverdracht tussen deelnemende bedrijven.</p>	<p><b>Activiteit 4: Opzetten en onderhouden infrastructuur</b></p> <p>Activiteiten voor het realiseren en uitbouwen van de publieke-private samenwerking in de regionale infrastructuur voor arbeidsmobiliteit die zijn gericht op: de inzet van personele capaciteit voor het opzetten en uitbouwen van de regionale infrastructuur, het ontwikkelen van een (digitale) dienstomgeving, activiteiten om diensten kenbaar te maken bij de partners en andere betrokken organisaties en bijeenkomsten voor ideëenuitwisseling en kennisoverdracht tussen deelnemende bedrijven.</p>	<p><b>Activiteit 4: Opzetten en onderhouden infrastructuur</b></p> <p>Activiteiten voor het realiseren en uitbouwen van de publieke-private samenwerking in de regionale infrastructuur voor arbeidsmobiliteit die zijn gericht op: de inzet van personele capaciteit voor het opzetten en uitbouwen van de regionale infrastructuur, het ontwikkelen van een (digitale) dienstomgeving, activiteiten om diensten kenbaar te maken bij de partners en andere betrokken organisaties en bijeenkomsten voor ideëenuitwisseling en kennisoverdracht tussen deelnemende bedrijven.</p>	<p><b>Activiteit 4: Opzetten en onderhouden infrastructuur</b></p> <p>Activiteiten voor het realiseren en uitbouwen van de publieke-private samenwerking in de regionale infrastructuur voor arbeidsmobiliteit die zijn gericht op: de inzet van personele capaciteit voor het opzetten en uitbouwen van de regionale infrastructuur, het ontwikkelen van een (digitale) dienstomgeving, activiteiten om diensten kenbaar te maken bij de partners en andere betrokken organisaties en bijeenkomsten voor ideëenuitwisseling en kennisoverdracht tussen deelnemende bedrijven.</p>
<p><b>Brug-WW:</b> 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><b>Brug-WW:</b> 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

Slichting  
Arbeidsreserve Deltametaal  
Dhr. M. de Korte  
Postbus 201  
2990 AE Barendrecht

## Samenwerkingspartners

Deltametaal, Royal IHC, Mercon Steel Structures, Hollandia, Damen Shipyards, Heerema Fabrication, door de vakbonden FNV Metaal en FNV Zelfstandigen.

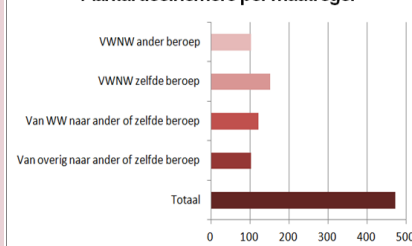
## Arbeidsmarktanalyse

Lit recent arbeidsmarktonderzoek van het UWV blijkt dat de vacatuurmarkt in de drie regio's gezamenlijk spectaculair is gegroeid. In 2014 steeg het aantal vacatures van circa 49.200 in 2012 tot circa 59.000 in 2014. Gezien de economische trend is het aannemelijk dat in 2015 en 2016 jaarlijks het aantal vacatures ruim boven de 60.000 gaat uitkomen.

Het UWV geeft aan dat de arbeidsmarkt van de regio's Rijnmond, Drechtsteden en Gorinchem ook voor 2015 en 2016 als relatief ruim gedefinieerd mag worden. Derhalve zijn de beste plaatsingskansen daar waar sprake is van een relatief krappe arbeidsmarkt. Dit zijn dus voor de verschillende doelgroepen in de deelnemende regio's de 'kansrijke beroepen'.

Er is sprake van een sterk technisch-industrieel cluster in de drie regio's, wat zorgt voor een grote bron van werkgelegenheid. Daarnaast hebben deze sectoren te kampen met een grote grijs druk waardoor een bovengemiddelde vervangingsvraag is ontstaan. Deze twee ontwikkelingen zijn de oorzaak van verschillende krapteberoepen.

## Aantal deelnemers per maatregel



Subsidiabele kosten:  
€ 4.370.379

Subsidiebedrag:  
€ 2.185.189

Eigen bijdrage  
samenwerkingsverband:  
€ 2.185.190

Proefrde  
Adviestalent in opdracht van het ministerie van  
SZW  
www.szw.nl  
Contactgegevens:  
Mevr. E.C.L. Bogenhardt  
ede@adviestalent.nl