

# Sectorplan Ruim baan voor Oost-Groningen

Doorlooptijd: 1 april 2016 tot 1 april 2018

Versie: 22-03-2016

Missie

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

Ambitie

240 ambtelijk medewerkers van SW bedrijven en van gemeentelijke sociale diensten wiens baan ophoudt te bestaan begeleiden naar een nieuwe op te richten uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet, dan wel een andere werkgever.

Maatregel

Van werk naar een ander beroep bij een andere werkgever

Van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever

Doel: 120 met ontslag bedreigde werknemers worden van werk naar een ander beroep begeleid.

Doel: 120 werknemers worden van werk naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever begeleid.

Doel, activiteiten en operationalisatie

### Activiteit 1: Omscholing

120 omscholingstrajecten worden aangeboden aan medewerkers die overgaan naar de nieuwe uitvoeringsorganisatie en een ander beroep gaan beoefenen. De mate waarin de veranderingen tussen en binnen beroepen plaatsvindt zal per functie en per functionaris verschillen. Over het algemeen genomen bestaan de trainingen uit adviesvaardigheden, veranderende omgeving/context, acquisitie en coaching en begeleiding. Er zijn drie soorten omscholingstrajecten: beperkt intensief, gemiddeld intensief en intensief.

Een beperkt intensief traject is een korte scholing van gemiddeld 5 dagen waarin medewerkers meer verdieping krijgen in de vaardigheden die ze al beheersen en er aandacht is voor de context en actualiteit waar men in de nieuwe organisatie mee te maken krijgt. Dit kan bijvoorbeeld ook gaan om praktische administratieve vaardigheden, omgaan met klanten of een korte communicatietraining. Verwacht wordt dat 20 beperkt intensieve scholingstrajecten worden afgenomen.

De gemiddeld intensieve trajecten duren 10 dagen en zijn gericht op medewerkers die al iets meer gewend zijn in het contact hebben met het externe veld en begeleiden van medewerkers, maar dit tot nu toe in een andere context hebben gedaan. In overleg met de betreffende medewerkers wordt bepaald waar precies het zwaartepunt van de training komt te liggen. Verwacht wordt dat 50 gemiddeld intensieve scholingstrajecten worden afgenomen.

Intensief betekent een scholing van gemiddeld 15 dagen, waarbij aandacht is voor het ontwikkelen van vaardigheden die bij de nieuwe functie horen. Dit traject bestaat bijvoorbeeld uit het ontwikkelen van adviesvaardigheden, opereren in het externe veld, acquisitievaardigheden en het coachen en begeleiden van medewerkers. In overleg met betreffende medewerkers wordt bekeken welke onderdelen van de nieuwe functie de meeste ontwikkeling behoeven. Verwacht wordt dat 50 intensieve scholingstrajecten worden afgenomen.

Tijdens het traject wordt ingezet op begeleiding, coaching en advisering. Begeleiding en coaching vindt plaats op de werkplek, waarbij gekeken wordt hoe hetgeen tijdens het scholingstraject geleerd wordt in de praktijk wordt toegepast. Deze coaches geven de medewerkers direct op de werkplek terug wat ze zien, wat er goed gaat en nog verder ontwikkeld kan worden.

### Activiteit 1: Bijscholing

120 bijscholingstrajecten worden aangeboden aan medewerkers die overgaan naar de nieuwe uitvoeringsorganisatie en een ander beroep gaan beoefenen. De mate waarin de veranderingen tussen en binnen beroepen plaatsvindt zal per functie en per functionaris verschillen. Over het algemeen genomen bestaan de trainingen uit adviesvaardigheden, veranderende omgeving/context, acquisitie en coaching en begeleiding. Er zijn twee soorten bijscholingstrajecten: beperkt intensief en gemiddeld intensief.

Een beperkt intensief traject is een korte scholing van gemiddeld 5 dagen waarin medewerkers meer verdieping krijgen in de vaardigheden die ze al beheersen en er aandacht is voor de context en actualiteit waar men in de nieuwe organisatie mee te maken krijgt. Dit kan bijvoorbeeld ook gaan om praktische administratieve vaardigheden, omgaan met klanten of een korte communicatietraining. Verwacht wordt dat 20 beperkt intensieve scholingstrajecten worden afgenomen. Verwacht wordt dat 70 beperkt intensieve bijscholingstrajecten worden afgenomen.

De gemiddeld intensieve trajecten duren 10 dagen en zijn gericht op medewerkers die al iets meer gewend zijn in het contact hebben met het externe veld en begeleiden van medewerkers, maar dit tot nu toe in een andere context hebben gedaan. In overleg met de betreffende medewerkers wordt bepaald waar precies het zwaartepunt van de training komt te liggen. Verwacht wordt dat 50 gemiddeld intensieve scholingstrajecten worden afgenomen.

Tijdens het traject wordt ingezet op begeleiding, coaching en advisering. Begeleiding en coaching vindt plaats op de werkplek, waarbij gekeken wordt hoe hetgeen tijdens het scholingstraject geleerd wordt in de praktijk wordt toegepast. Deze coaches geven de medewerkers direct op de werkplek terug wat ze zien, wat er goed gaat en nog verder ontwikkeld kan worden.

### Hoofdaanvrager

ROC Noorderpoort Groningen

Dhr. A. Lubberink  
Gemeente Stadskanaal  
Postbus 140, 9500 AC Stadskanaal  
0599 631 530

### Samenwerkingspartners

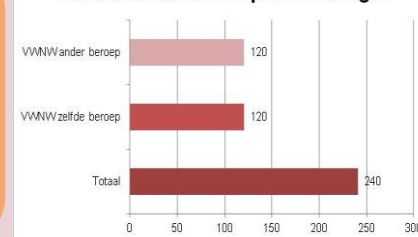
Bellingwedde, Menterwolde, Oldambt, Pekela, Veendam, Stadskanaal en Viagtwedde, werkgeversorganisaties VNO-NCW Noord / MKB Nederland, vakverenigingen FNV en CNV en het ROC Noorderpoort

### Arbidsmarktanalyse

De regio Oost-Groningen kenmerkt zich door: een relatief laag aantal banen, een laagopgeleide bevolking, een hoog aantal werkzoekenden, een beperkte veerkracht van de economie en arbeidsmarkt en is in hoge mate voor werkgelegenheid afhankelijk van de sociale werkvoorziening.

De herstructurering als gevolg van de Participatiewet heeft, gevolgen voor de (ambtelijke) medewerkers van de sociale werkbedrijven en de (inter-)gemeentelijke sociale diensten. Hun baan en/of werk gaat de komende periode veranderen, evenals hun huidige werkgever. De behoefte aan personeel dat begeleiding en organisatie van werkzaamheden op zich neemt verschuift deels van binnen het sociale werkbedrijf naar de nieuwe werkgever. Ook levert de nieuwe uitvoeringsorganisatie behoefte aan extra detachingsconsulenten op. Tot slot zal met meer een beroep gedaan worden op ondersteuning van de gemeente.

### Aantal deelnemers per maatregel



Subsidiële kosten:  
€ 1.896.197

Subsidiebedrag:  
€ 948.098

Eigen bijdrage  
samenwerkingsverband:  
€ 948.099

Productie:  
Advestalent in opdracht van het ministerie van SZW  
www.advestalent.nl  
Contactpersoon:  
Mens A.O. Zool  
alp@advestalent.nl

Contactgegevens,  
kerncijfers