

## **Raadsinformatiebrief inzake WOZL d.d. 31/10/16**

We informeren u over de voortgang van de zgn. “Kerstens-projecten”. Dit betreft projecten voor herstructurering van sociale werkbedrijven in relatie tot de invoering van de Participatiewet, waarvoor het Rijk een extra subsidie beschikbaar heeft gesteld. Aan WOZL is in dit kader ruim 1,3 miljoen euro toegekend. Daardoor kan het totale verbeterprogramma “Groen Licht”, dat in 2015 is gepresenteerd, versneld worden uitgevoerd. De meeste projecten zijn ook verwerkt in het Ondernemingsplan WSP Parkstad 2017, dat via de colleges de raden ter behandeling is aangereikt.

Er zijn voor een zevental projecten Kerstens-gelden verkregen. De stand van zaken:

### **1. Integratie Detachering OZL BV en WSP (Werkgevers Service Punt) Parkstad, - project om te komen tot een nieuwe organisatie WSP 0.2 per 1 januari 2017.**

Hiertoe is een projectgroep geformeerd onder leiding van de transitie-manager (Theo van Kroonenburg). Op 8 september 2016 is een mini-conferentie gehouden met bestuurders en ambtenaren uit het sociale domein van de Parkstad- en de Heuvellandgemeenten, waarbij het concept ondernemingsplan WSP Parkstad centraal stond. Naar aanleiding van de conferentie is het ondernemingsplan gefinaliseerd en is op 13 oktober, volgens planning, met een voorgenomen besluit vastgesteld door het PFHO AMB Parkstad. Het ondernemingsplan WSP Parkstad is nu in routing naar de colleges en de raden.

### **2. Specifieke werkgeversaanpak naar inclusieve organisaties, - project om aanpak te ontwikkelen om werkgevers gestructureerd en methodisch te benaderen.**

Het projectplan bestaat uit een drietal onderdelen.

- Een netwerkstrategie: wordt ontwikkeld voor het participeren in netwerken en het leggen en behouden van contacten met werkgevers in en om Parkstad.
- Het werknemersarrangement: realiseert voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt maximale condities om te participeren op de arbeidsmarkt.
- De werkgeversaanpak: is de werkwijze die we ‘het nieuwe denken’ noemen. Daarbij wordt de vraag naar capaciteit gekoppeld aan de beschikbare competenties van personen behorende tot de doelgroep. De vraag uit de markt is leidend. Er worden faciliteiten geboden en omstandigheden gecreëerd die het mogelijk maken dat personen met beperkte (verdien-) capaciteiten daar duurzaam kunnen werken. Bij het werkgeversarrangement worden o.a. werkprocessen aangepast en vacatures geschikt gemaakt (bijvoorbeeld d.m.v. job-carving of functiecreatie), en wordt de begeleiding voor de doelgroep georganiseerd.

De projectonderdelen worden eind 2016 afgerond.

### **3. Marketing en communicatie, - project om eenduidige marketing- en communicatiestrategie voor de arbeidsmarktregio Parkstad te ontwikkelen.**

Stand van zaken: er is akkoord op merkmanifest, naamvoorstellen en logo; in november vindt afstemming plaats over middelen en strategisch communicatieplan. In- en externe campagnes staan gepland in maart 2017.

**4. IDU-proces**, - project om het arbeidspotentieel van medewerkers in kaart te brengen en te ontwikkelen, om zo de beweging (uitstroom) van binnen naar buiten te bewerkstelligen.

Hiervoor wordt een nieuw integraal Instroom – Doorstroom – Uitstroom proces ontwikkeld en ingevoerd met bijbehorend instrumentarium (zoals ICT-ondersteuning). De bedrijfskundige procesbeschrijving is inmiddels gereed. Qua diagnostiek en wegwijzers zijn 1785 van de 1900 wegwijzers gerealiseerd en zijn 1421 van de geplande 1600 trajectplannen gereed. De overall voortgang van het project IDU ligt op schema. Doelstelling is dat in de eerste helft van 2017 het nieuwe IDU-proces in de organisatie is ingevoerd.

**5. Kwaliteitsverbetering organisatie: Cultuurverandering**, - project om medewerkers behorende tot de doelgroep SW intrinsiek te motiveren om naar vermogen te participeren in het reguliere bedrijfsleven.

Een groepsgewijs coachingstraject – bestaande uit interne campagne, trainingen en individuele coaching - is binnen de organisatie ingezet voor werkleiding en kaderpersoneel. Het traject is gericht op het loslaten van belemmerende denk- en gedragspatronen en het stimuleren van een flexibele houding van medewerkers, gericht op andere werksoorten en werkomgeving.

De groep die individuele coaching krijgt, is groter dan gepland. Daarom loopt het project mogelijk door t/m februari 2017 i.p.v. december 2016.

**6. Kwaliteitsverbetering organisatie: Transfer indirecte medewerkers**, - project om tijdig in beeld te brengen van welke sw- en cao-medewerkers de werkzaamheden gaan vervallen en daaraan een begeleidingstraject te koppelen naar een directe functie binnen of buiten de organisatie, c.q. een vangnetregeling (alleen voor cao-medewerkers) op te stellen

De begeleidingstrajecten en vangnetregelingen zijn vormgegeven, evenals de processen om competenties in kaart te brengen. De inventarisatie van het daadwerkelijke volume zal plaatsvinden in de eerste helft van 2017.

**7. Heroriëntatie op meerjarenstrategie huisvesting**, - project om tot een adviesrapport inzake de meerjarenstrategie m.b.t. huisvesting te komen.

Het project is aangepast op de aanstaande integratie van Detachering OZL BV met WSP Parkstad. Daardoor loopt de oplevering van het definitieve adviesrapport (gepland eind oktober) enige vertraging op.

Onderdeel van dit integraal huisvestingsplan is de inrichtingsvraag in brede zin (nadruk op kantooromgeving). Anderzijds wordt gestuurd op de reductie van het aantal benodigde vierkante meters (nadruk op productieomgeving).

### **Financiering van de projecten**

Voor alle projecten is een prognose van de verwachte kosten gemaakt. Opgeteld komen die kosten in totaal uit op € 3 miljoen, dat is € 1,4 miljoen lager dan aanvankelijk begroot. De lagere kosten gelden met name voor de interne kosten; de externe kosten van de projecten liggen nagenoeg in lijn met de begroting.

Heerlen, 31 oktober 2016