Gemeente Heerlen - Bongers-Buttolo, Désiree
IN-22006035-61
Z-22334370 - 21 november 2022

wozl

Bezoekadres
Kloosterweg 1, 6412 CN Heerlen
Parkeerterrein bereikbaar via CBS-weg

Postadres
Postbus 330, 6400 AH Heerlen

045 566 66 00
info@wspparkstad.nl
www.wspparkstad.nl

Het College van Burgemeester en Wethouders

Datum	17 november 2022
Afzender	GR WOZL - KvK 71436812
Uw kenmerk	
Ons kenmerk	DHGN0391
Bijlage(n)	
cc	
Betreft	Ondernemingsplan 2023 GR WSP Parkstad/WOZL

Geacht College,

In haar vergadering op 17 november 2022 heeft het Algemeen Bestuur kennis genomen van het Ondernemingsplan 2023 GR WPS Parkstad/WOZL en ingestemd met de inhoud.

Bijgaand treft u het vastgestelde Ondernemingsplan 2023 aan.

Wij attenderen u erop dat het Ondernemingsplan 2023 GR WSP Parkstad/WOZL tevens rechtstreeks naar de griffie van de gemeenteraad is gestuurd.

Hoogachtend,
het Bestuur, namens deze,

Fred Dijk
Algemeen Directeur / Secretaris

W4510

Bezoekadres
Kloosterweg 1, 6412 CN Heerlen
Parkeerterrein bereikbaar via CBS-weg

Postadres
Postbus 330, 6400 AH Heerlen

045 566 66 00
info@wspparkstad.nl
www.wspparkstad.nl

Aan de griffie van de gemeenteraad

Datum	17 november 2022
Afzender	GR WOZL - KvK 71436812
Uw kenmerk	
Ons kenmerk	DHGN0399
Bijlage(n)	
cc	
Betreft	Ondernemingsplan 2023 GR WSP Parkstad/WOZL

Geachte heer/mevrouw,

In haar vergadering op 17 november 2022 heeft het Algemeen Bestuur kennis genomen van het Ondernemingsplan 2023 GR WPS Parkstad/WOZL en ingestemd met de inhoud.

Bijgaand treft u het vastgestelde Ondernemingsplan 2023 aan.

Wij attenderen u erop dat het Ondernemingsplan 2023 GR WSP Parkstad/WOZL tevens rechtstreeks naar het College van Burgemeester en Wethouders is gestuurd.

Hoogachtend,
het Bestuur, namens deze,

Fred Dijk
Algemeen Directeur / Secretaris

2023

Ondernemingsplan WSP Parkstad

WSP Parkstad verbindt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan arbeidskansen

wsp parkstad

Leeswijzer

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren

Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent

Download onze app

Voorwoord

We presenteren u het Ondernemingsplan 2023 (GR) WSP Parkstad; 'WSP Parkstad verbindt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan duurzame arbeids-kansen'.

WSP Parkstad wil namens de deelnemende Parkstadgemeenten ondernemend als dé marktleider het loket zijn voor werkgevers voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De ambities en verbetervoorstellen die wij presenteren in dit Ondernemingsplan 2023 vloeien voort uit de opdracht die in 2016 aan WSP Parkstad is toevertrouwd.

In 2021 presenteerde WOZL/WSP Parkstad haar Ondernemingsplan 2022 in een gewijzigde opzet ten opzicht van de voorliggende jaren. In navolging van deze ingezette koers presenteren we het Ondernemingsplan 2023, waarbij de hoofdthema's niet zijn gewijzigd. De nadruk blijft liggen op kandidaat duurzaam naar werk, voorzien in werkgeversbehoefte, ketensamenwerking en -verantwoordelijkheid.

Integraal blijft het adagium "beste kandidaat op de beste plek", waarbij de samenwerking met de ketenpartners in Parkstad en in Zuid-Limburg van grotere betekenis zal zijn in de toekomst. Door de zuigkracht van de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren het aantal direct bemiddelbare/te plaatsen kandidaten fors gedaald. Daarmee is ook het werkloosheidscijfer gedaald, maar is behoefte aan personeel nog steeds zeer groot. De bereidheid van werkgevers om de beschrijvingen van vacatures los te laten, neemt toe. Hierdoor ontstaan kansen voor de groep kandidaten 50–80% arbeidsfitheid en nog niet volledig zijn uit ontwikkeld. In 2023 gaat WOZL/WSP Parkstad inzetten om de dienstverlening op deze nieuwe werkelijkheid aan te passen, zodat we de werkgevers ondersteunen bij het aanpassen van werkzaamheden naar de mogelijkheden van deze doelgroep en of bij het herinrichten van hun werkproces hiervoor.

Met de huidige actualiteit is de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in 2023 moeilijk in te schatten. Welke invloed op de arbeidsmarkt is te verwachten ten gevolge van de hoge inflatie, hogere kosten van levensonderhoud, ophoging van minimumloon met 10%, de looneisen van vakbonden, de uitgestelde belastingbetalingen van ondernemers, de hoge energielasten, etc. is buitengewoon diffuus. Dit kan mogelijk effect hebben op de diverse detacheringen en de herplaatsingskansen voor onze Sw-medewerkers. Of en wat dit betekent voor het beleidskader "detacheren, tenzij …" is om die redenen moeilijk in te schatten. Het Ondernemingsplan 2023 is geschreven met de kennis van oktober 2022.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en met betrekking tot werkgelegenheden zullen we goed in de gaten houden om zo vroeg mogelijk afwijkende trends te herkennen en zo mogelijk hierop in te spelen.

Fred Dijk
Algemeen directeur/Secretaris

WSP Parkstad

Samen zorgen voor toegevoegde waarde

1 Over WSP Parkstad

2 Kandidaat duurzaam naar werk

3 Voorzien in werkgevers-behoefte

4 Keten-verantwoordelijkheid

5 Professionele organisatie

6 Beïnvloedbare factoren

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 Over WSP Parkstad

Missie

De missie van WSP Parkstad luidt onveranderd: **"Duurzaam betaald werk is beschikbaar en bereikbaar voor iedereen die mee kan doen en kan werken naar vermogen".**

Kernwaarden

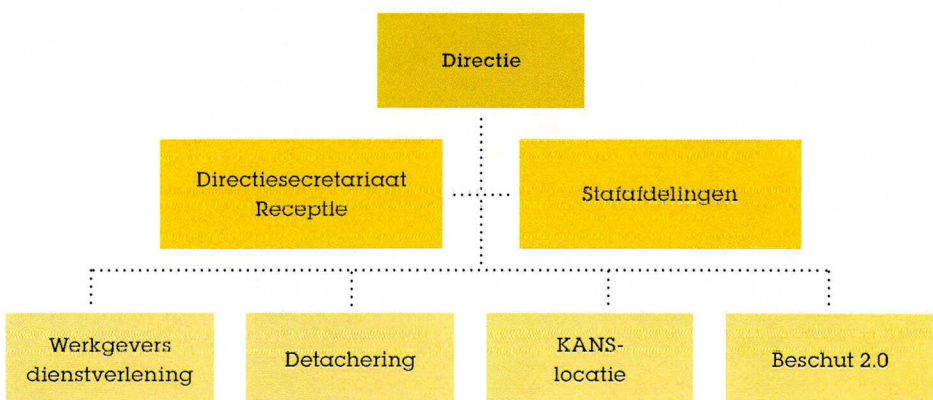
Voor de organisatie zijn kernwaarden geformuleerd die leidend zijn bij het verder ontwikkelen en sturen van medewerkers. Die kernwaarden worden verder uitgewerkt in gedragscompetenties en de beoordelingscyclus. De volgende kernwaarden zijn benoemd:

- *Integriteit;*
- *Ondernemend;*
- *Reflecterend;*
- *Resultaatgericht;*
- *Professionaliteit;*
- *Passie.*

Samenwerking

WSP Parkstad werkt bij uitstek samen met haar stakeholders binnen een breed netwerk op de arbeidsmarkt regio Parkstad en Zuid-Limburg, waarin gemeenten, bedrijven, burgers en medewerkers participeren. Daarin wordt zij gedreven door de gemeenten als haar opdrachtgever. Dit doen wij middels intensieve samenwerking met onze ketenpartners (o.a. Sociale Diensten en werkbedrijven). WSP Parkstad ziet het als taak om deze samenwerking proactief te initiëren en te stimuleren om zo de gezamenlijke doelstelling te bereiken; *Duurzaam betaald werk is beschikbaar en bereikbaar voor iedereen die mee kan doen en kan werken naar vermogen.*

Figuur 1: Operationeel organisatiemodel



Figuur 2: Organisatiestructuur

2 Kandidaat duurzaam naar werk

De kennis, ervaring en expertise van WSP Parkstad ten aanzien van begeleiding en ontwikkeling van kandidaten/medewerkers spitst zich (vooralsnog) toe op onze Sw-medewerkers. Voor de Participatiewet wordt door WSP Parkstad nauw samengewerkt met onze ketenpartners. De mensontwikkeling is in deze keten belegd bij de gemeentelijke werkbedrijven en/of (I)SD'en al dan niet in samenwerking met reguliere werkgevers in een coöperatieve aanpak.

Sw-doelgroep

WSP Parkstad heeft als doel de Sw-doelgroep op een duurzame manier en op een passende werkplek te laten participeren d.m.v. een (groeps)detachering. Onder het begrip duurzaam verstaan wij voor de Sw een plaatsingsduur van tenminste zes maanden. Voor medewerkers met een te grote afstand tot de arbeidsmarkt is een werkplek beschikbaar binnen de eigen infrastructuur. Het merendeel van de medewerkers heeft een (meervoudige) fysieke, cognitief, psychische of gedragsmatige beperking. Daardoor zijn zij aangewezen op aangepast werk en extra ondersteuning. Een analyse van het personeelsbestand laat een aantal ontwikkelingen zien, die de komende jaren van invloed zijn op het succesvol aan het werk houden van de doelgroep.

1. Krimp

De komende jaren staat de organisatie voor de opgave om de krimpende en daardoor vergrijzende bezetting zoveel als mogelijk duurzaam gedetacheerd te houden. De verwachte uitstroom de komende vier jaren is geprognotiseerd op ruim 650 fte. In diezelfde periode zullen naar verwachting een vijftigtal medewerkers doorlopend gebruik maken van de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Gemiddeld 30% van de bezetting maakt gebruik van de seniorenregeling en het verzuim voor 2023 wordt geprognotiseerd op 15,5%. Door het wegvallen van nieuwe instroom en de hogere AOW-leeftijd is de gemiddelde leeftijd van de medewerkers opgelopen tot 54. Niemand is jonger dan 28 jaar en 70% is ouder dan 50 jaar.

2. Verzuim

Na een aantal succesvolle jaren met dalende verzuimcijfers is er een omslagpunt bereikt. De ouder wordende doelgroep verzuimt meer. Het verzuimpercentage ligt rond de 16% en ligt daarmee rond het landelijk gemiddelde. Er is een causaal verband tussen de gemiddelde leeftijd van de Sw-populatie en de daaraan gerelateerde toename van de gezondheidsklachten en oplopende verzuimcijfers. Oudere medewerkers melden zich minder vaak ziek, maar verzuimen wel veel langer. Ook de pandemie, de oplopende inflatie en onzekere ontwikkelingen op het wereldtoneel beginnen hun sporen na te laten. Deze dynamiek treft kwetsbaren harder en heeft een groot effect op hun belast- en inzetbaarheid.

3. Werksoorten

Door de veroudering zijn meer medewerkers, nu of in de nabije toekomst, aangewezen op werksoorten met een lagere belasting. Inspanningen om medewerkers op reguliere (aangepaste) werkplekken te plaatsen en te houden worden steeds intensiever. Daarmee kan echter niet worden voorkomen dat beperkingen toenemen en relatief meer medewerkers uiteindelijk terugstromen naar de interne werkplaatsen. Om passend werk te blijven garanderen zijn minder belastende werksoorten nodig. Daarmee kan de terugstroom uit de fysiek belastende functies opgevangen worden. Extra uitdagend hierbij is of het werk ook gevonden kan worden in de relatieve nabijheid van thuisadressen. Zowel reiskosten als reistijd vormen in toenemende mate een beletsel om te komen tot een succesvolle plaatsing. Creatieve vervoersarrangementen in co-creatie met inleners van (groeps)detacheringen kan hier wellicht uitkomst bieden.

4. Duurzame inzetbaarheid

Door de oplopende leeftijd dreigt behoud van werkvermogen en (duurzame) inzetbaarheid op termijn af te nemen en daarmee de kansen op arbeidsparticipatie. Dit wordt nog eens versterkt door de alsmaar hogere eisen die de arbeidsmarkt stelt aan potentiële medewerkers met en zonder een arbeidsbeperking. De behoefte aan ondersteuning en begeleiding van de populatie neemt de komende jaren verder toe. Dit vraagt om extra inzet van het interne ondersteuningsapparaat. Daarmee is dan ook meteen een schijnbare tegenstelling geboren, de aflopende Sw-bezetting vereist meer ondersteunende capaciteit.

5. Mondiale ontwikkelingen

Op dit moment zien we ons geconfronteerd met een opeenstapeling van veranderingen. Klimaatverandering, de mogelijkheden van technologie, demografische, economische en politieke ontwikkelingen veroorzaken inmiddels kleine aardverschuivingen ten aanzien van alles dat zo zeker en bekend leek. We worden overspoeld met inflatie, tekorten, Corona, zorginfarcten en ga zo maar door. En of het niet genoeg is, is ook WSP Parkstad/WOZL in ontwikkeling zodat zij binnen de veranderende context haar opdracht kan blijven realiseren. Die sterk veranderende werk- en maatschappelijke omgeving vraagt om extra menselijke aandacht. Meer dan ooit zullen we op meerdere leefgebieden moeten investeren om alle medewerkers aan boord te houden en waar nodig een extra reddingsboei toe te werpen.

6. Strategische oriëntatie

De organisatie heeft een duidelijke opdracht die binnen de geformuleerde missie, visie en de bestaande beleidskaders wordt uitgevoerd. Daar waar onze missie relatief tijdloos is, staan de visie en strategie onder invloed van een snel veranderende omgeving. Zowel in- als externe ontwikkelingen nopen tot een kritische blik op de visie en de toekomstige doelstellingen. Er moet meer samenhang aangebracht worden in de strategie en de uitvoeringsorganisatie, daarmee is in 2022 reeds gestart. *Hoe kunnen we toekomstbestendig zo goed mogelijk inhoud blijven geven aan de missie en wat is daar voor nodig?*

Gezien deze geschetste ontwikkelingen is het niet verrassend dat de pijler detacheringen het meest onder druk staat. Daar komt de problematiek van beschikbaar passend werk, toenemende begeleidingsbehoefte, krimpende populatie, (duurzame) inzetbaarheid en marktwensen en -eisen in volle omvang samen. *Hoe kan de levensduur van deze pijler gemaximaliseerd worden, wat is daar voor nodig? Welke alternatieven zijn er en wat is de impact op de interne organisatie?* Het is een zoektocht die vanuit de inhoud, de markt en de ketenpartners in afstemming met het bestuur vorm moet krijgen.

Kortom, WSP Parkstad en haar medewerkers staan de komende jaren voor de uitdaging om samen vitaal de eindstreep te halen en de externe arbeidsparticipatie op een zo hoog mogelijk niveau te houden. Dit vereist werksoorten met een zo laag mogelijke belasting die aansluiten bij de mogelijkheden. Deze uitdaging vertaalt zich in vier programma's: 1) duurzame inzetbaarheid, 2) activeren, 3) doorontwikkeling interne organisatie en 4) versterken groepsdetacheringen.

1. Duurzame inzetbaarheid

Het preventieve programma richt zich op het gezond aan het werk houden van de medewerkers, bij voorkeur in de vorm van een duurzame detachering.

- *Uitvoeren individuele vitaliteitscan;*
- *Aanbieden Periodiek Medisch Onderzoek;*
- *Aandacht voor armoedeproblematiek;*
- *Inrichten sociale kaart en hulpmaatjes die helpen bij inschakeling professionele hulp;*
- *Loopbaanbeleid voor fysiek zwaardere functies.*

2. Activeren

Het programma richt zich op het detacheringsfit maken en houden van medewerkers die tijdelijk geen object hebben of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn. Door hen zoveel als mogelijk tijdelijk te plaatsen in een omgeving waar methodisch en op basis van een individueel programma wordt gewerkt aan activering met als doel uitstroom naar een passende werkplek.

- *Implementatie werkproces KANS-locatie;*
- *Inrichten werkomgeving waar eisen aan werk, werktempo en kwaliteit gelijk zijn aan een gemiddelde*

detacheringsomgeving zodat uitstroomdrempel lager wordt.

- *Versterken methodische in- door- en uitstroom door het revitaliseren van:*
  - *Diagnostiek (dossierstudie, diagnose, leefgebieden, competenties, inzetbaarheidsprofiel en vitaliteitsscan);*
  - *Ontwikkelen (gericht ontwikkelplan, met opvolging en bijstelling onder regie van begeleidingsteam);*
  - *Uitstroom (gericht zoeken naar passend werk en passende omgeving door kernteam).*

3. Doorontwikkeling interne organisatie

Het programma richt zich enerzijds op het ontwikkelen en verbeteren van de interne organisatie en haar medewerkers zodat een adequate en betaalbare begeleidingsstructuur geborgd blijft.

Anderzijds wordt in het programma de vertaling MTO 2022 naar een strategisch personeelsbeleid onder gebracht. Om antwoord te geven op een krapper wordende arbeidsmarkt is het van vitaal belang te investeren in een positief werkklimaat. Iedereen wil graag gezond werken in een stimulerende omgeving, waarin ruimte is voor eigen initiatief. Waar je invloed hebt op je taken en waarbij de werkdruk in balans is. Maar ook in een omgeving waar je kunt groeien en je talenten kunt ontwikkelen, waar je uitgedaagd wordt en er erkenning en waardering is voor de bijdrage van iedere medewerker. In zo een organisatie ervaren medewerkers een positief werkklimaat. Dit draagt bij aan een vitale, wendbare en innovatieve organisatie die aantrekkelijk is voor (potentiële) medewerkers. Het MTO 2022 is een uitstekende basis om het HRM-beleid opnieuw vorm te geven.

- *Heroverwegen en herverdelen van taken tussen disciplines (leiding, jobcoach en HR);*
- *Herverdelen van werkzaamheden op basis van kennis, kunde en voorkeuren tussen individuele functiehouders;*
- *Versterken interne organisatie door gerichte trainingen en opleidingen;*
- *Vertalen MTO 2022 naar een strategisch HRM-beleid.*

4. Versterken bestaande groepsdetacheringen

De huidige groepsdetacheringen zijn gebaseerd op een heterogene groep van sterke en minder sterke medewerkers, veelal aangestuurd door eigen werkleiding. Als gevolg van pensionering stroomt met name de groep medewerkers uit met het grootste arbeidsvermogen. Dit vraagt de komende jaren om compenserende maatregelen in de vorm van strategische arrangementen of andere oplossingen.

Inzicht verschaffen in de samenstelling van de eerste twaalf strategische groepsdetacheringen (zie hoofdstuk 3) en de kwantitatieve en kwalitatieve jaren. In dialoog met de inleners zullen we bestaande detacheringen duurzaam maken door middel van nieuwe arrangementen die o.a. kunnen bestaan uit:

- *Gericht zoeken naar aanvullingen uit PW;*
- *Samenvoegen groepsdetacheringen;*
- *Doordetacheren naar externe partner van inlener;*
- *Separaat inkopen (bege)leiding bij WSP Parkstad;*
- *Combinatie van mogelijkheden;*
- *etc.*

Overige projecten HRM

- *Oriëntatie op visie, strategie en organisatie;*
- *Stimuleren deelname openbaar vervoer en afbouw collectief vervoer (-40);*
- *Project transitievergoedingen.*

Ontwikkeling kandidaten PW

Ondanks de grote vraag van werkgevers was het in 2022 moeilijker om kandidaten te plaatsen. Dit was een direct gevolg van het 'opdrogen' van het aantal (direct) plaatsbare kandidaten. Het aantal vacatures per werkzoekende was nog nooit zo hoog en er waren in Nederland nog nooit zoveel mensen aan het werk en toch bleef het aantal plaatsingen achter. De combinatie van een enorme vraag vs. een nog steeds enorme hoeveelheid onbenut arbeidspotentieel die maar niet gemobiliseerd kon worden is de aanleiding geweest voor het in het leven roepen van de Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel. De Taskforce bestaat uit vertegenwoordigers vanuit de hele keten. Deze Taskforce heeft de opdracht om te onderzoeken welk deel van de bijna 8.000 PW-kandidaten in Parkstad kansrijk is om op korte-, middellange- en lange termijn geplaatst te worden en welke acties er nodig zijn om dit te realiseren. Er zijn diverse acties gestart zoals de 'Klantenmarkt' waarin in gezamenlijkheid de laatste direct plaatsbare kandidaten opgepakt worden. Accountmanagers en Ontwikkelcoaches hebben nauwer contact gehad met (bijna) uitontwikkelde kandidaten. Hierdoor zijn er meer knelpunten in beeld gekomen die plaatsingen bemoeilijken.

Eind Q3 2022 zijn de Beleidsgroep en de Portefeuillehouders Arbeidsmarkt akkoord gegaan met de gekozen aanpak op basis van de bevindingen.

Vervolgens zijn alle 50-80% kandidaten die plaatsbaar zouden moeten zijn binnen een jaar in een pool geplaatst. Samen met UWV, Sprinc en diverse werkgevers zijn in Q4 2022 Denktanksessies gehouden om te komen tot een (deel)oplossing voor hun personeelstekorten. In 2023 zullen we deze reeds ingezette acties verder blijven doorzetten. Bijkomend voordeel van deze samenwerking in de keten is dat de onderlinge samenwerking verder versterkt wordt.

Instroomfase (Diagnostiek)

Omdat de groep bemiddelbare kandidaten steeds zwakker wordt, moet er meer inzicht komen in de achtergrond van de kandidaat om de passendheid van een plaatsing te beoordelen. Diagnostiek moet professioneler en eenduidig vormgegeven worden, met centrale vastlegging in CompetenSYS.

Doorstroomfase (Ontwikkelen)

Het succes van de door WSP Parkstad opgezette werk-leerlijnen, moet verder uitgebreid worden. Met strategische partners, sociale diensten en ontwikkelbedrijven moeten we voorsorteren op sectorale voorportalen om kandidaten optimaal te ontwikkelen. Het valt te overwegen om voorwaarden vast te leggen in een Service Level Agreement (SLA) met ketenpartners. Verder willen we onderzoeken hoe we de ervaringen die we opdoen met de Duale Poort in Heerlen (instroom, doorstroom én uitstroom) ook kunnen delen binnen de rest van Parkstad.

Uitstroomfase (Plaatsing)

Eerder werkten we vraaggericht en aanbodgedreven. In 2023 staat het aanbod nog steeds voorop. Door vanuit het aanbod te redeneren kunnen realistische verwachtingen geschept worden bij werkgevers.

Duurzaamheid (Nazorg)

Bij plaatsingen is het cruciaal dat er een kwalitatief goede matching plaatsvindt. We zetten alles op alles om ervoor te zorgen dat onze plaatsingen duurzaam zijn. Hiervoor zetten we professionele nazorgcoaching en waar nodig (externe) jobcoaching in.

KPI's

90%
Behoud van de gedetacheerde Sw-medewerkers meer dan zes maanden geplaatst

40
Deelname personen openbaar vervoer, afbouw collectief vervoer

75
Uitvoeren Periodiek Medisch Onderzoek

50
Implementatie individuele vitaliteitscan

X*
Aantal plaatsingen Participatiewet

*Nog nader te bepalen met de deelnemende gemeenten

3 Voorzien in werkgeversbehoefte

De uitdaging

Werkgevers hebben in de huidige arbeidsmarkt een nog grotere uitdaging om geschikt personeel te vinden. Door de afname van de Sw-populatie en de steeds groter wordende afstand tot de arbeidsmarkt is er een steeds grotere mismatch tussen de vraag uit de markt en de mogelijkheden van de populatie. Door een beëindiging in de samenwerking met een grote klant is een extra uitdaging ontstaan voor het herplaatsen van 220 Sw-medewerkers direct/indirect. Hiervan verwachten we in 2022 75% te hebben herplaatst.

Van werkgever naar strategische partner

Het belang van strategische partners is voor WSP Parkstad groot. Op basis van een partnership is het mogelijk (groeps)detacheringen duurzaam in stand te houden, mixed-people concepten in te faseren en uiteindelijk de volledige omslag te maken naar kandidaten uit de Participatiewet. Vanwege dit belang is voor de invulling van de werkgeversbehoefte een realistische kijk nodig. Maar feit is dat, door de afname van de Sw-populatie en de schaarste aan passend werk voor de doelgroep, WSP Parkstad niet in iedere vraag zal kunnen voorzien.

In 2022 is de personele behoefte voor een groot deel opgevangen met de eerder vernoemde beschikbare Sw-medewerkers. Maar in 2023 zal de beschikbaarheid van Sw-medewerkers niet alleen sterk afnemen door de uitstroom maar ook door een hoger verzuim en de mogelijkheid om gebruik te kunnen maken van de Regeling Vervroegde Uitreding (RVU).

Inzicht in werkgevers

Op basis van beoordelingscriteria hebben we bepaald wie van onze huidige opdrachtgevers de stap naar strategische partner heeft kunnen maken. De vooraf gedefinieerde criteria waren richtinggevend maar niet uitputtend. We hebben ervan afgezien hier een ranking in aan te brengen. We zijn met werkgevers in gesprek gegaan waarbij het niet uitsluitend ging over het invullen van vrijgekomen plekken, maar ook over het inregelen van een werk-leerlijn of een andere vorm van een arrangement.

Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in 12 HR arrangementen (stand per eind Q3 2022) voor kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Bij al deze arrangementen is de begeleiding voor de kandidaten op een adequate wijze georganiseerd, waardoor de duurzaamheid zo goed als mogelijk geborgd wordt.

Met de behaalde resultaten beogen we meerdere bruggen te bouwen tussen kandidaten welke niet eenvoudig plaatsbaar zijn en werkgevers die ervoor open staan om deze kandidaten een kans te bieden. Voorwaarde blijft wel dat de werkgever bereid moet zijn om PW-kandidaten in te zetten voor de uitstroom van Sw-kandidaten.

Van Sales naar Werkgeversdienstverlening

Verder geven alle werkgevers aan het te waarderen dat er op strategisch niveau wordt meegedacht door WSP Parkstad. Deze werkwijze zal ook in 2023 worden gecontinueerd en worden uitgebreid middels de transitie van Accountmanager naar Werkgevers Adviseur. Dit houdt onder andere in dat de werkgeversdienstverlening verder wordt geoptimaliseerd en dat er ook op operationeel niveau vanuit een strategische visie wordt gewerkt en meegedacht met

de werkgever. Daarnaast zal ook de afdelingsnaam wijzigen van 'Sales' naar 'Werkgeversdienstverlening'. Deze naam sluit beter aan bij onze opdracht en laat direct zien waar we voor staan. Gekoppeld aan deze wijziging zal ook het gedachtegoed van strategisch partners onlosmakelijk verbonden blijven aan de afdeling Werkgeversdienstverlening.

Toegenomen begeleidingsbehoefte

Enerzijds neemt de awareness ten aanzien van het inzetten van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt toe, anderzijds is er een duidelijk signaal vanuit werkgevers als het gaat over begeleiden van kandidaten. Er is reeds toegelicht dat kandidaten niet meer eenvoudig plaatsbaar zijn. De kandidaten welke worden geplaatst hebben een grotere begeleidingsbehoefte dan voorheen. Om te voorzien in deze behoefte dient enerzijds de kandidaat begeleid te worden (zoals beschreven in hoofdstuk 2). Anderzijds dient de werkgever ondersteund te worden bij het uitvoeren van deze begeleiding. Hierin wil WSP Parkstad graag een rol spelen om gezamenlijk de duurzaamheid van iedere plaatsing zo goed mogelijk te borgen. Daarnaast is er, door de complexer wordende doelgroep, de vraag van werkgevers om meer ontzorgd te worden in de totale dienstverlening. Ook hierin past de transitie van Sales naar Werkgeversdienstverlening.

Het uitbreiden van het netwerk met nieuwe bedrijven blijven we proactief maar ook selectief vormgeven middels doelgerichte acquisitie. Daarbij schetsen we een helder en eerlijk beeld over de mogelijkheden. Om deze acquisitie goed vorm te kunnen geven is het van belang een goed zicht te verkrijgen in de werkelijke competenties en beperkingen van de beschikbare kandidaten, zowel Sw als PW. Door de krapte op de arbeidsmarkt en een verdubbeling van het aantal te monitoren aanbestedingen is er nog veel onbenut arbeidspotentieel van social return. Hiervoor is een regionale strategische visie social return uitgewerkt. Om deze visie tot uitvoering te brengen wordt de formatie voor social return uitgebreid met 1 fte. Hierdoor zijn we in staat om maatwerkprojecten te ontwikkelen welke zorgen voor een betere verbinding met regionale initiatieven en creëert dit extra financiële middelen. Vanuit Marketing en Communicatie blijven we het netwerk informeren en betrokken houden bij WSP Parkstad. Bedrijven worden op dezelfde vertrouwde wijze geïnformeerd over actualiteiten binnen WSP Parkstad. Uiteraard zullen we in gesprek blijven met werkgevers die zichzelf bij ons melden en met hen de mogelijkheden bespreken.

Werkgeversbenadering

Zoals beschreven zal vanuit WSP Parkstad vanaf 2023 de markt niet meer benaderd worden vanuit een accountmanagers perspectief maar vanuit de rol als werkgeversadviseur. Deze rol is tot stand gekomen middels input vanuit het team, welke is voortgekomen uit de voortdurende gesprekken die worden gevoerd met werkgevers. Één van de belangrijkste aanvullingen op de rol van accountmanager is het meer ontzorgen van de werkgever. O.a. ondersteuning bieden bij het begeleiden van kandidaten middels inzet van een nazorgcoach, ondersteunen in de opleiding van werkplekbegeleiders, wegwijs maken bij het volgen van benodigde procedures, aanvragen van loonwaardemetingen, een directe link leggen met Team Inclusief welke jobcarving of functiecreatie kunnen toepassen etc.

Daarnaast is er vanuit de Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel het idee ontstaan om gezamenlijk met het UWV Denktaksessies met werkgevers te organiseren. Tijdens deze Denktaksessies, welke worden begeleid, door moderators, wordt gezamenlijk en vrij nagedacht over welke oplossingen er zouden kunnen zijn om de afstand tussen vraag en aanbod te verkleinen. Het beoogd resultaat van deze sessies, naast een stuk relatiemanagement, is het gezamenlijk met werkgevers uitwerken van mogelijk nieuwe arrangementen.

Vernoemde KANS-locatie in hoofdstuk 2 moet gaan bijdragen in het verkleinen van de kloof tussen vraag en aanbod. De aanwezige kennis en infrastructuur zou hiervoor breed ingezet kunnen worden.

In Q3 2022 is door het team een analyse per sector opgesteld. Het doel van deze sector analyse is om in 2023, naast de reeds bestaande opdracht, gerichter de betreffende sector te kunnen bewerken om zoveel mogelijk kansen, om kandidaten duurzaam te kunnen

plaatsen, te verzilveren. De acties per sector, welke uit deze analyses zijn voortgekomen, zijn te vinden in Figuur 3.

Gezien de grotere afstand tot de arbeidsmarkt van de huidige doelgroep zijn we steeds meer vanuit het aanbod gaan werken. Dat zal in 2023 niet anders zijn. Tegelijkertijd hebben we vanuit de vraagkant een maatschappelijke verplichting om de sectoren Zorg en Medische Logistiek met voorrang te bedienen. Daarnaast ligt er nog de uitdaging om de klimaatambities van het kabinet te realiseren. Hiervoor zijn veel extra arbeidskrachten nodig. Al langere tijd is er in Limburg een tekort aan technische vakmensen en door de aankomende veranderingen blijft de vraag naar deze vakmensen onverminderd groot. Op basis van deze uitdaging en bovenstaande analyse zullen we expliciet inzetten op de sectoren Zorg, Medtech en Installatietechniek.

Sector	Actie
Bouw	Voor meer werkgevers arrangementen organiseren en werkgevers meer verbinden voor uitwisseling van personeel.
Horeca	Meer focus op ontwikkelen voor deze sector binnen de muren van de ontwikkelbedrijven.
Hoveniers	Voor meer werkgevers arrangementen organiseren, indien men kan voldoen aan de verwachting van een duurzame plaatsing.
MedTech	Voortzetten intensieve samenwerking en waar mogelijk trajecten uitbreiden.
Productie	Sterker inzetten op functiecreatie.
Retail	Roadshows organiseren met ketenpartners en kandidaten. Meer focus op ontwikkelen voor deze sector binnen de muren van de ontwikkelbedrijven.
Schoonmaak	Roadshows organiseren met ketenpartners en kandidaten.
Smart Services	Door-ontwikkeling en optimalisering trajecten. Optimalisering aanmeld- en volg procedure van de kandidaat. Trajecten breed wegzetten in de markt.
Zorg	Roadshows blijven organiseren met ketenpartners en kandidaten om de reeds ontwikkelde arrangementen te voorzien van instroom.

Figuur 3: Acties per sector

KPI's

6

Nieuwe werk-leerlijnen staan klaar om te starten

10

Aantal nieuwe werkgevers waarbij een mixed people concept wordt ingezet

4 Ketenverantwoordelijkheid

Binnen Parkstad zijn de gemeenten, (inter)gemeentelijke sociale diensten, werkbedrijven, mens-ontwikkelbedrijven en WSP Parkstad gezamenlijk verantwoordelijk voor de instroom, doorstroom en uitstroom van uitkeringsgerechtigden. Daarbij is samenwerken in de gehele keten van het sociaal domein essentieel voor succesvolle plaatsingen. Optimalisering en een intensieve samenwerking binnen het IDU-proces (Instroom, Doorstroom en Uitstroom) vergroot uitstroom van uitkeringsgerechtigden op de arbeidsmarkt en de kostenefficiëntie van de organisaties. Dit heeft een positief effect op de uitstroomwinst van de deelnemende gemeenten. De onderlinge samenwerking met de deelnemende gemeenten vormt hierbij een essentieel onderdeel.

Werkplan als leidraad

Het Werkplan instroom-doorstroom-uitstroom Parkstad is vanaf 2019 de leidraad voor de gezamenlijke organisaties op het gebied van Diagnose, Talentontwikkeling, Vraag/Matching en Werkgeversbenadering. Het blijft van belang om met de ketenpartners te blijven inspelen op de grilligheid en dynamiek van de arbeidsmarkt. De periodieke afstemming tussen het management van de (I)SD'en, mensontwikkelbedrijf en WSP Parkstad maakt de afstemmingslijnen korter en is het gemakkelijker om in de samenwerking bij te sturen. Met de inzet van de dedicated accountmanager WSP Parkstad per SD zowel bij het poortproces, als bij het mensontwikkelbedrijf is het inzicht over de vraag van de arbeidsmarkt verbeterd bij de ketenpartners.

CompetenSYS schil Parkstad

De CompetenSYS schil Parkstad verschaft zicht op alle in de regio beschikbare PW-kandidaten en mogelijke baanopeningen, vacatures en werkleerlijnen. Daarmee kunnen tussen de ketenpartners gegevens over PW-kandidaten worden uitgewisseld. Een belangrijke stap, zodat de CompetenSYS schil Parkstad het mogelijk maakt over de grenzen van de gemeente te kijken en te werken.

Een absolute voorwaarde voor een goed functionerende regionale arbeidsmarkt is dat alle deelnemende partijen dezelfde bestandsindeling en dezelfde definities in CompetenSYS hanteren. Tevens is van groot belang dat er een optimale functionerende koppeling is met het uitkeringssysteem en CompetenSYS. Vanzelfsprekend is dat alle kandidaten in CompetenSYS volledig ingevoerd zijn en dat alle gegevens actueel zijn.

Essentiele voorwaarde voor het succes van deze samenwerking is wel de kwaliteit en actualiteit van de gegevens die er tussen de ketenpartners worden uitgewisseld. Dit blijft een aandachtspunt voor alle ketenpartners om elkaar in staat te stellen invulling te kunnen geven aan de behoefte van een vragende arbeidsmarkt en tegelijk aanbod gedreven (kandidaat gericht) te werk te kunnen gaan. Onder de kwaliteit en actualiteit van de gegevenset van PW-kandidaten verstaan we niet alleen de vulling van de verschillende gegevensvelden in de applicatie CompetenSYS, maar ook de eenduidigheid van de gegevens. De eerder beschreven Taskforce is een mooi voorbeeld van de verregaande samenwerking op dit punt.

Proactieve benadering

De krapte op de arbeidsmarkt en de enorme vraag naar personeel, dwingt de partners in de keten tot een proactieve integrale benadering. De arbeidsmarkt is

nu meer bereid de toegangseisen te verlagen, om kandidaten in een eerder stadium de mogelijkheid te bieden aan het werk te gaan.

Op basis van deze bereidheid is de Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel tot stand gekomen, met als om middels een pragmatische aanpak te zoeken naar oplossingen en mogelijkheden. Dit vraagt om transparantie van alle ketenpartners om zodoende te kunnen leren van de fouten/problemen en oplossingen te vinden die ook voor de anderen weer beschikbaar komen. Een probleem waar we mee geconfronteerd werden was de vervuiling van de informatie in CompetenSYS. We maken hier een onderscheid in actualiteit en compleetheid van dossiers die door de ketenpartners zelf opgelost moeten worden en structurele problemen. De structurele problemen (gemeenten hanteren verschillende indelingen en definities voor de dezelfde categorieën kandidaten in CompetenSYS) worden onder de aandacht gebracht van de werkgroep CompetenSYS.

Zoals al eerder aangegeven zijn vanuit de Taskforce Denktanksessies georganiseerd met werkgevers. Met de inzichten uit de Denktanksessies krijgt WSP Parkstad een steeds beter beeld op welke manier de dienstverlening aangepast moet worden aan de nieuwe werkelijkheid. Enkele voorbeelden zijn:

- *de inzet van een nazorgcoach;*
- *het intensiever inzetten van jobcarving door alle werkgeversadviseurs;*
- *het steeds meer inzetten van Harrie-training of een equivalent;*
- *meer aandacht voor laaggeletterdheid en dus taaltraining.*

Andere zaken die opgelost moeten worden zijn o.a.: bereikbaarheid werkgevers, kinderopvang, armoedeval en uniformiteit in re-integratiebeleid en interpretatie van het beleid. Om er voor te zorgen dat er een goede wisselwerking blijft bestaan tussen politieke visie, beleid en uitvoering gaat de Taskforce iedere drie maanden de voortgang presenteren aan de regionale beleidsgroep en de portefeuillehouders arbeidsmarkbeleid. Met deze methode worden ook medewerkers die nog in een ontwikkeltraject zitten tussentijds bij werkgevers geplaatst. Bij de werkgever wordt de ontwikkeling voortgezet. Een ander voorbeeld is samenwerking met ISD-BOL, Betere Buren en WSP Parkstad. Ook hier heeft de proactieve integrale kandidaat benadering geleidt tot verhoogde en versnelde uitplaatsingen

Met de huidige zuigkracht van de arbeidsmarkt is een dergelijke aanpak noodzakelijk, omdat iedereen die kan werken, ook daadwerkelijk benodigd is op de arbeidsmarkt. Mogelijk vraagt dit ook om bijstelling van beleidskaders. Mocht dat nodig zijn, zal hierover afstemming gezocht worden met de portefeuillehouders Arbeidsmarkbeleid Parkstad.

Belang van voorportalen

Tenslotte is het van belang om de mismatch tussen beschikbare PW-kandidaten en baanmogelijkheden op de arbeidsmarkt te verkleinen. Zoals eerder aangegeven moet het succes van de door WSP Parkstad opgezette werk-leerlijnen, verder uitgebreid worden. Met strategische partners, sociale diensten en ontwikkelbedrijven moeten we voorsorteren op sectorale voorportalen om kandidaten optimaal te ontwikkelen.

Daarom is op initiatief van WSP Parkstad een overleg gestart met de mensontwikkelbedrijven in Parkstad. Doel van dit overleg is het opzetten van voorportalen die aansluiten bij de speerpuntsectoren en overige vraagsectoren. De PW-kandidaten zijn vooral gebaat bij het opdoen van laagdrempelige praktische vakvaardigheden om daarmee de stap naar werk te vergemakkelijken. De voorportalen worden op basis van een kwalitatieve praktijkleerroute vormgegeven en afgesloten met een praktijkverklaring.

Bij het opzetten van deze voorportalen hebben de ROC's (o.a. Vista College) een dubbel rol. Aan de ene kant wordt hun vakinhoudelijk expertise waar benodigd aangehaakt. Aan de andere kant wordt hen gevraagd aan de opgedane vakvaardigheden publieke waarde toe te kennen. Dit kan middels de praktijkverklaring, (deel)certificering of diplomering. De diverse voorportalen gaan sectoraal een aantal ontwikkelplekken opleveren, die worden opgenomen in het regionaal leerwerkloket.

5 Professionele organisatie

Professionele uitvoering basisdienstverlening

Professionaliteit als kernwaarde

Professionaliteit is binnen WSP Parkstad benoemd als belangrijke kernwaarde. Wij hechten hieraan veel belang en zien deze daarom, samen met het verlagen van de uitvoeringskosten, als ons fundament voor de dienstverlening van onze organisatie. De basisuitgangspunten hierin zijn dat onze professionals hun werk zo slim en efficiënt mogelijk moeten kunnen uitvoeren. Hierdoor houden zij meer tijd over om in hun werk (bijvoorbeeld begeleiding van medewerkers) maximaal te kunnen richten op hun kerntaken. Daarnaast is kwaliteit van bedrijfsvoering een belangrijk speerpunt van professionaliteit. Het voldoen aan wet- en regelgeving is voor WSP Parkstad een essentiële randvoorwaarde waaraan we willen voldoen.

ICT, automatisering en procesinrichting

In 2022 is met onze nieuwe ICT-dienstverlener hard gewerkt aan een gebruiksvriendelijke en veilige nieuwe ICT-omgeving gebaseerd op Office365 cloud omgeving. Hierbij is instructie en adoptie van gebruikers essentieel voor het optimaal gebruikmaken van deze omgeving. Dit blijft ook in 2023 onze continue aandacht vragen. Hierbij zullen alle medewerkers op alle IT-ervaring niveaus op een passende wijze moeten worden meegenomen in de nieuwe omgeving en ontwikkelingen.

Een andere ontwikkeling die in 2022 is ingezet is om de beschikbare systemen optimaal in werking te zetten ter ondersteuning van processen en gebruikers. Een belangrijk voorbeeld hiervan is de laatste versie van ons HR-systeem dat in 2022 in gebruik is genomen. Aan de hand van de nieuwe mogelijkheden die dit systeem biedt worden in 2023 processen dusdanig aangepakt dat we oneigenlijke administratieve belasting van professionals zo veel mogelijk elimineren en kwaliteitsrisico's (bijvoorbeeld in relatie tot foutieve vastleggingen, AVG en informatiebeveiliging) wegnemen. Bij de proces(her)inrichting die hierbij hoort is het uitgangspunt om verantwoordelijkheden in de verschillende processen zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen. Binnen de kaders die bijvoorbeeld procuratie- en autorisatieregels hieraan stellen, elimineren we onnodige administratieve handelen en vergroten we het verantwoordelijkheidsgevoel van de medewerkers.

Om de vele veranderingen gestructureerd, uniform en in samenhang met elkaar op te pakken is er gekozen om een projectorganisatie te vormen binnen WSP Parkstad. De diverse projecten zijn in een roadmap opgenomen, welke onder leiding van een programmamanager worden uitgevoerd. Een stuurgroep, waarin alle disciplines binnen WSP Parkstad zijn vertegenwoordigd, ziet erop toe dat de projecten bijdragen aan het verhogen van de professionaliteit binnen WSP Parkstad.

Onze organisatie is met name sinds het afgelopen jaar veel in beweging. Een nieuwe ICT-omgeving, vernieuwde automatisering en herinrichting van processen maakt dat veel medewerkers moeten wennen aan verandering. Voor de een gaat dit makkelijker dan voor de ander. Binnen onze (projecten) organisatie moet daarom ook in 2023 in het bijzonder veel aandacht worden besteed aan het meenemen van medewerkers in deze verandering. We moeten hiermee rekening houden in het tempo van verandering, vertellen van het verhaal (waarom, wat en hoe) en uitgekiende adoptieprogramma's.

Informatie- en archiefbeheer

In het afgelopen jaar heeft de archivaris van de gemeente Heerlen een rapportage opgesteld van de mate waarin WSP Parkstad voldoet aan de Archiefwet. Hieruit kwamen tal van aandachts- en verbeterpunten die we in 2023 en 2024 zullen oppakken om in een tijdsbestek van circa twee jaar te gaan voldoen aan de door de wet gestelde vereisten.

Data- en informatiemanagement

Niet alleen zal in 2023 de verbetering van informatiebeheer worden ingezet. Er wordt tevens onderzocht hoe beschikbare informatie benut kan worden om 1) medewerkers beter te faciliteren in hun werkzaamheden en 2) het management in staat te stellen besluiten te nemen op basis van doelgerichte data en informatie. Hiervoor maken we gebruik van de moge-

lijkheden die onze nieuwe ICT-omgeving ons biedt.

Financiële betrouwbaarheid

Binnen het financiële domein is WSP Parkstad een betrouwbare partner voor medewerkers, gemeenten, leveranciers en klanten. Administratieve processen binnen WSP Parkstad zijn ingericht op betrouwbaarheid en toekomstbestendigheid van de ondersteunende organisatie. Door een snelle, volledige en juiste administratie zijn wij in staat om volledigheid van omzet te borgen, juiste en tijdige uitbetaling van salarissen te garanderen en onze leveranciers op tijd te betalen.

We beheersen onze financiële en administratieve processen hieromtrent middels een jaarlijks intern controleplan. Dit ligt ook aan de basis voor de jaarlijkse goedkeurende accountantsverklaring op de jaarrekeningen van onze organisatie. Tevens bereiden wij ons voor op veranderende regelgeving in het kader van de jaarrekening. In 2023 zal een belangrijke focus komen te liggen op de (wettelijk vereiste) rechtmatigheidsverantwoording. Voorts heeft in 2022 een frauderisico analyse plaatsgevonden door de organisatie. Hieruit is gebleken dat we in control zijn van de belangrijkste frauderisico's. Desondanks kwamen ook enkele mogelijkheden tot verbetering aan het licht. Deze zullen (waar mogelijk) in 2023 op passende wijze worden doorgevoerd.

Niet alleen de beheersing van onze financiële processen maar ook een adequate (financiële) verantwoording maakt WSP Parkstad een betrouwbare partner voor onze opdrachtgevers, de deelnemende gemeenten. Middels leesbare en begrijpelijke kwartaal- en jaarverslagen informeren wij ons bestuur, colleges en gemeenteraden hetgeen hen in staat stelt (indirect) sturing te houden op onze organisatie.

AVG en informatiebeveiliging

WSP Parkstad beheert gevoelige (persoons) informatie van onze belangrijkste stakeholders; onze medewerkers. Daar wil en moet onze organisatie met grote zorgvuldigheid mee omgaan. Naast het feit dat WSP Parkstad al enkele jaren werk maakt van haar AVG compliancy, is zij sinds 2021 ook gecertificeerd volgens het ISO 27001 voor de inbedding van informatiebeveiliging in de organisatie. De functionaris gegevensbescherming en de information security officer werken in een continu proces nauw samen met de gehele organisatie om te blijven voldoen aan weten regelgeving. In 2023 zal nadrukkelijk aandacht worden besteed aan de essentiële beveiliging van bedrijfskritische gegevens en processen (zogenaamde 'kroonjuwelen'). Tevens worden beveiligingsrisico's in relatie tot onze samenwerking met ketenpartners geanalyseerd en eventueel voorzien van noodzakelijke aanvullende maatregelen.

Juridische borging en risicobeheersing

In nagenoeg alle bedrijfsprocessen binnen de organisatie komen aspecten voor die juridisch van aard zijn. Zo zijn bijvoorbeeld de afdeling inkoop en de verschillende detacheringsafdelingen betrokken bij de juridische controle van contracten, is de secretariële ondersteuning mede verantwoordelijk voor de juridische borging/rechtmatigheid van bestuursbesluiten en is de financiële afdeling verantwoordelijk voor rechtmatigheidstoetsingen. Onder leiding van de concernjurist zorgt WSP Parkstad ervoor dat de organisatie in 'legal control' is. Dit is in 2022 opgestart, waarbij onder andere aansluiting is gezocht bij de ICT-ontwikkelingen, en zal in 2023 verder worden vormgegeven. Met legal control wordt dan bedoeld het hebben van inzicht in, en de systematische beheersing van, de juridische risico's door de inzet van de juiste middelen (mensen, processen en technologie) en het inbedden van legal in de bedrijfsprocessen.

Professionele communicatie

Een belangrijk element voor professionele communicatie is het verstekken van herkenbare, eenduidige én aantrekkelijke informatie. Wij leggen daarbij onze focus op storytelling binnen zowel interne als externe communicatie. Daarin brengen wij met een consequente boodschap nadrukkelijk naar voren wat wij betekenen voor onze medewerkers, aandeelhouders, werkzoekenden met een bijstandsuitkering en werkgevers met een arbeidsvraagstuk of MVO ambitie.

Met name de interne communicatie zal in 2023 veel aandacht krijgen. Door diverse interne ontwikkelingen en opgezette projecten is de informatiebehoefte van de stafdiensten gestegen. Om te voorzien in een efficiënte en tijdige informatievoorziening, die ook voldoet aan de verwachtingen van de werkvloer, wordt eind 2022 een intern communicatieplan vormgegeven hoe in 2023 de interne communicatie verder geprofessionaliseerd gaat worden.

Beheersen van uitvoeringskosten

De uitvoeringskosten zijn de bijdragen die de deelnemende gemeenten betalen aan WSP Parkstad ter dekking van de tekorten die volgen uit de uitvoering van de bedrijfsactiviteiten. Dit staat los van de doorbetaling van de Rijkssubsidie door de gemeenten.
In dit Ondernemingsplan is uitgebreid stilgestaan bij de uitdagingen die we kunnen signaleren bij een ouder wordend medewerkersbestand met een hogere begeleidingsintensiteit. Tevens bevinden we ons momenteel in een tijdgewricht met een hoge mate van maatschappelijke en economische onzekerheid. Ook dit brengt een uitdaging met zich mee voor onze inleners en vormt daarmee een risico voor onze detacheringsportefeuille. WSP Parkstad streeft er ook in deze tijd (uiteraard) naar om de uitvoeringskosten behorend bij de doelstellingen uit het Ondernemingsplan zo veel mogelijk te beperken. Dit doen wij door in te zetten op de volgende speerpunten;

- In absolute zin daalt de omzet door een afnemende Sw-bezetting. Als gevolg van pensionering en deelname aan de seniorenregeling stromen de oudere, kwalitatief sterkere medewerkers uit met gemiddeld genomen de hoogste tarieven. Desondanks stijgt de toegevoegde waarde per fte binnen detacheringen met 6,5% ten opzichte van de jaarverwachting 2022. Dit wordt met name gerealiseerd door tariefindexering maar kan niet gerealiseerd worden zonder een actieve sturing op declarabele uren en beheersing van het ziekteverzuim.

- De omzet per fte binnen onze beschutte werkomgeving stijgt met 6,5% ten opzichte van de jaarverwachting 2022 door indexering en sturing op tarieven voor aangenomen werk en -binnen de grenzen van het mogelijke- optimaliseren van productiviteit. In samenwerking met de toegewezen werkgeversadviseur wordt binnen de orderportefeuille gestreefd naar een goede balans tussen tarief en stabiliteit van de aanvoer van passend werk.

- Minimaliseren van het aantal bemiddelbare kandidaten van tot <2,5% (excl. herplaatsingen voormalige draadboomactiviteit) onder meer door doorstroom naar een detacheringsplek te faciliteren middels ontwikkeling op de KANS-locatie.

- De KANS-locatie kent voor 2023 een initiële doelstelling van uitstroom naar werk van 25 fte. Daarna geldt dat voor iedere instromer op deze locatie ook een medewerker moet doorstromen naar een detacheringsplek.

- Gedurende 2023 neemt de Sw-populatie met circa 7% af t.o.v. ultimo 2022 (zonder rekening te houden met de onvoorspelbare deelnamegraad aan de regeling vervroegde uittreding). De ontwikkeling van de uitvoeringsorganisatie volgt als gevolg van het verwachte natuurlijk verloop (pensionering) de ontwikkeling van het Sw-verloop maar niet in gelijke percentages. Dit wordt ook niet mogelijk geacht naar rato omdat de begeleidingsvraag van een ouder wordende populatie stijgt en de Sw-medewerkers ingestroomd na 1998 (vanaf het moment van strengere toetsing op arbeidshandicap) procentueel een groter aandeel in de totale bezetting inneemt.

- Waar naar verwachting de Sw-bezetting in de komende vier jaren afneemt met 29% kan de bezetting van staffuncties binnen HR- en ondersteunende afdelingen als gevolg van natuurlijk verloop potentieel afnemen met circa 20% in de komende vier jaren. Deze ontwikkeling is behoudens eventuele noodzake-

lijke borging van kwaliteit in de organisatie en uitvoering van het re-integratieproces voor de gemeente Heerlen. Seniorenregelingen volgend uit een nieuwe cao kan tevens leiden tot afname van beschikbare uren van stafpersoneel zonder dat dit leidt tot een zichtbare fte afname.

- Ziekteverzuim doelstelling voor Detachering wordt voor 2023 gesteld op 15,5%. Dit is hoger dan de norm van 2022. Dit wordt (ondanks niet aflatende inspanning op verzuimbestrijding) veroorzaakt door de hoge gemiddelde leeftijd van de Sw-medewerkers. De problematiek met betrekking tot ziekteverzuim wordt nader toegelicht in hoofdstuk 2.

- Uitgaven zijn doelmatig en rechtmatig; onder meer door een scherp inkoopbeleid en haar procuratie beoordeelt WSP Parkstad haar uitgaven steeds kritisch. Daarbij wordt nut en noodzaak van voorgenomen uitgaven steeds kritisch beoordeeld. Door invulling te geven aan de wettelijke aanbestedingskaders behaalt WSP Parkstad de beste prijs-kwaliteit verhouding voor haar ingekochte diensten.

- Als afgeleide van doelstelling "beheersen van de uitvoeringskosten" kan ook beschouwd worden onze bijdrage aan de uitstroomdoelstelling bij het uitvoeren van de Participatiewet door de deelnemende gemeenten. Onze plaatsingsdoelstellingen worden in dit kader nagestreefd met een gelijkblijvende doelmatige formatieve bezetting binnen het team werkgeversdienstverlening. De inspanning die WSP Parkstad middels dit accountmanagement levert in samenwerking met sociale diensten en mensontwikkelbedrijven leidt niet tot positievere resultaten binnen WSP Parkstad maar leiden direct tot een beperking van de bijstandsuitkeringen binnen de deelnemende gemeenten. In afstemming met de deelnemende gemeenten wordt sinds 2022 extra inspanning geleverd op de doelgroep jongeren van Pro/VSO-scholen. Deze pilot is naar aanleiding van de goede behaalde resultaten gecontinueerd en uitgebreid voor 2023. Tevens wordt een grotere inspanning verricht om gemeenten en werkgevers te begeleiden in social return vraagstukken met als doel de invulling van de social return verplichting te vergroten.

- WSP Parkstad bewaakt scherp haar kostentoerekening aan de uitvoering van haar taken met betrekking tot de Sw en de PW. Op deze manier worden de uitvoeringskosten gedragen door de juiste gemeenten. De drie heuvellandgemeenten dragen zo geen kosten voor de uitvoering van de PW taken.

Zoals eerder vermeld in dit Ondernemingsplan zal in 2023 een strategische analyse worden opgesteld waarbij de toekomstige ontwikkeling voor onze organisatie in een aantal scenario's wordt uitgewerkt. Uiteraard zal dit gepaard gaan met een financiële analyse en doorrekening van de financiële gevolgen voor de deelnemende gemeenten.

KPI's

+6,5%
Omzet per Fte detacheringen

+6,5%
Omzet per Fte Beschut 2.0

2,5%
Bemiddelbare medewerkers zonder object

20%
Verzuim Beschut 2.0

3,5%
Verzuim CAO medewerkers

19%
Verzuim Detawerkplaats

15,5%
Verzuim Detachering

6 Beïnvloedbare factoren

H2: Kandidaat duurzaam naar Werk

- *Stimuleren duurzame inzetbaarheid Sw-medewerkers door middels diverse maatregelen te investeren in vitaliteit.*
- *Detacheringsfitheid van Sw-medewerkers wordt gestimuleerd middels inzet van de KANS-locatie ondersteund door methodische aanpak van IDU binnen deze locatie op weg naar detachering.*
- *Borgen van langdurige groepsdetacheringen bij verloop van Sw-medewerkers.*
- *Verantwoordelijkheid IDU Participatiewet gemeente Heerlen wordt gedragen door WSP Parkstad in samenwerking met Werk voor Heerlen. Best practises worden aangeboden aan de overige gemeenten.*
- *Adequate begeleiding voor Sw en PW met een optimale verbinding naar maatschappelijk werk.*
- *Borgen van duurzame plaatsingen d.m.v. het bieden van (ondersteuning bij) adequate nazorg.*

H3: Voorzien in werkgeversbehoefte

- *Acquisitiegesprek bestaande en nieuwe klanten, van accountmanagersperspectief naar werkgeversadviseur.*
- *Ontwikkelen werkleerlijnen en ontwikkelplekken gebaseerd op marktbehoefte.*
- *Verhogen MVO-bereidheid bij werkgevers met behulp van gerichte communicatie met een treffende verhaallijn.*
- *Acquisitiegesprekken bestaande en nieuwe klanten.*
- *Continueren initiatieven Sprinc die aansluiten op werkgeversbehoefte en gericht op stimuleren MVO.*
- *Passend aanbod van PW-kandidaten ter vervanging van uitstromende Sw-medewerkers (als gevolg van pensioenering) optimaal gebruik makend van stimuleringsmaatregelen (zoals begeleidingscontructie of inzet LKS).*
- *Bevorderen van kennis en kunde omtrent PW bij Sw-jobcoaches om zodoende werkgevers beter te kunnen adviseren en begeleiden (in samenwerking met werkgeversadviseur).*

H4: Ketenverantwoordelijkheid

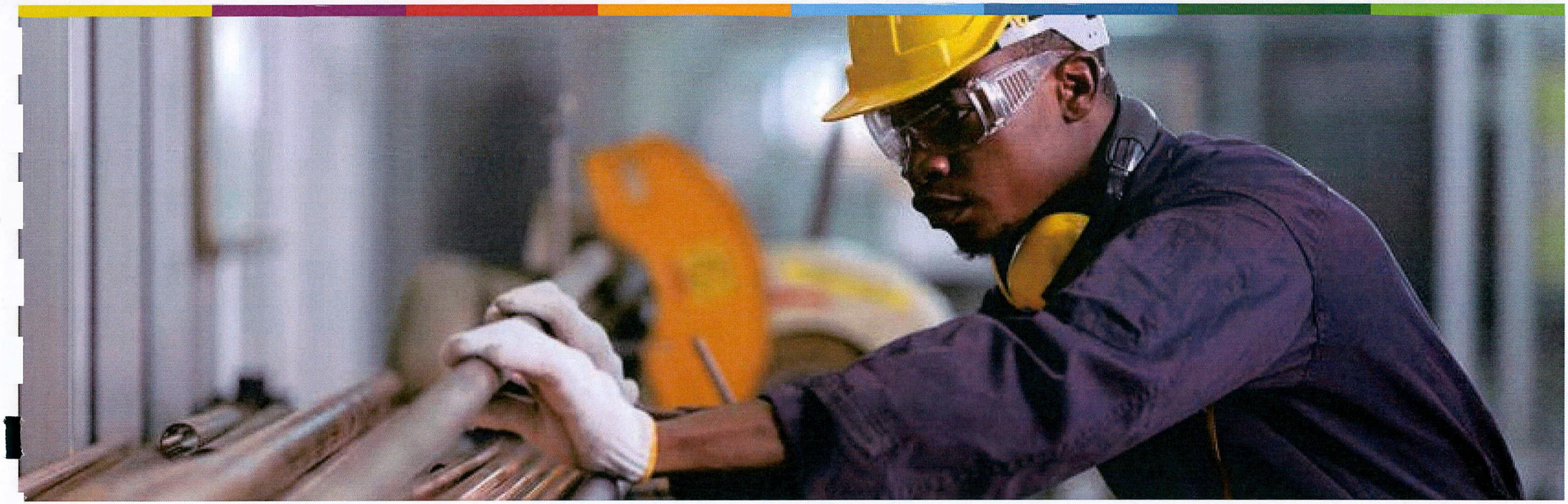
- *Vergroting uitstroom van uitkeringsgerechtigden door optimaliseren en intensiveren van samenwerking met ketenpartners in het IDU-proces.*
- *Stimuleren kwaliteit en volledigheid gedeelde kandidaat gegevens door aantonen mismatch en het leveren van een proactieve bijdrage in betreffende verbetertrajecten.*
- *Stimuleren positieve grondhouding van alle ketenpartners in regiobrede samenwerking.*
- *Inzicht in alle beschikbare kandidaten én vacatures door CompetenSYS Parkstad matching omgeving, gefaciliteerd door WSP Parkstad.*
- *Verkleinen mismatch vraag en aanbod van arbeid door vanuit marktkennis input te leveren aan marktgerichte arbeidsontwikkeling door de mensontwikkelbedrijven.*

H5: Beheersen uitvoeringskosten

- *Binnenhalen passend werk voor de interne werkplaatsen tegen zo hoog mogelijke tarieven.*
- *Uitvoeren van duurzame investeringen met een gunstige terugverdien tijd.*
- *Terugbrengen deelnemers medisch vervoer.*
- *Gerichte acquisitie in samenwerking met het team werkgeversdienstverlening ten behoeve van maximeren aantal plaatsingen Sw-medewerkers.*
- *Waar mogelijk via natuurlijk verloop staf en ondersteunende functies (gerelateerd aan uitvoering Sw) afbouwen in lijn met krimp van het aantal Sw-medewerkers.*
- *Voorkomen van een oplopend ziekteverzuim bij een ouder wordende populatie.*
- *In nauwe samenwerking met onze ketenpartners realiseren van de plaatsingsdoelstellingen PW, hierbij waar mogelijk ook gebruik makend van vrijkomende Sw-vacatures als gevolg van natuurlijk verloop Sw.*

Niet-beïnvloedbare factoren

- *Beschikbaarheid van passend werk is mede afhankelijk van economische ontwikkelingen in de regio.*
- *Beperkte ruimte in de businesscase van de huidige Sw-klant voor een hogere looncomponent van PW-medewerkers.*
- *Klant is niet bereid tot het inregelen van een voorziening t.b.v. begeleiding.*
- *Economisch onzeker tijden hebben een effect op plaatsingsmogelijkheden van (nieuwe) Sw- of PW-medewerkers.*
- *Werken loont soms in te beperkte mate ten opzichte van het hebben van een uitkering met bijbehorende gemeentelijke toeslagen en vrijstellingen.*
- *Verhoogde psychosociale belasting bij medewerkers en kandidaten door langdurige en negatieve maatschappelijke ontwikkelingen en verlengde wachttijden in de zorg.*
- *Niet te voorziene (extreme) CAO ontwikkelingen mede als gevolg van hoge inflatie.*
- *Stijging van bedrijfskosten als gevolg van hoge inflatiecorrectie (bv huur en energielasten).*
- *Aantal deelnemers aan seniorenregeling en RVU.*



Locatie Carbon 6

Kloosterweg 1

6412 CN Heerlen

Postbus 330

6400 AH Heerlen

045 566 66 00

Locatie Maankwartier

Maanplein 88

6412 AZ Heerlen

Postbus 330

6400 AH Heerlen

045 566 66 00

WSP Parkstad

www.wspparkstad.nl

wsp parkstad