



Werkplan  
instroom-doorstroom-uitstroom  
Parkstad



# Heerlen



## 1. Inleiding

### 1.1 Voorwoord

Binnen Parkstad Limburg zijn de gemeenten, (inter)gemeentelijke sociale diensten, werkbedrijven, mens-ontwikkelbedrijven en de Gemeenschappelijke Regeling WSP/WOZL gezamenlijk verantwoordelijk voor de instroom, doorstroom en uitstroom van cliënten.<sup>1</sup>

In de eerste helft van 2019 hebben de portefeuillehouders Arbeidsmarktbeleid van de Parkstadgemeenten gezamenlijk de principes en spelregels die horen bij deze gezamenlijke opdracht herijkt en bekrachtigd en de uitvoerende organisaties opdracht gegeven om een plan van aanpak op te stellen aan de hand van de thema's Aanbod, Talentontwikkeling en Vraag/Matching.

Voor u ligt het "Werkplan instroom-doorstroom-uitstroom Parkstad", de concrete doorvertaling van de bestuurlijke opdracht naar de gezamenlijke uitvoering binnen Parkstad.

Bij het opstellen van dit werkplan is het proces van instroom, doorstroom en uitstroom gehanteerd dat is beschreven in de in 2016 opgestelde beleidskaders Arbeidsmarkt Parkstad.



In dit werkplan is ook de 'couleur locale' opgenomen. De lokale partners hebben een goed beeld van hetgeen nodig is om de beoogde resultaten te behalen en kennen hun cliënten en omgeving. Er is ook een duidelijk besef dat we elkaar nodig hebben om gezamenlijke resultaten te bereiken en weten we dat we elkaar en onszelf door verbeterde samenwerking in onze kracht zetten en versterken.

Wij zijn er bij het opstellen van dit werkplan van uitgegaan dat we al voldoende tevreden zijn over de samenwerking en ketendienstverlening binnen Parkstad, maar dat er ruimte is voor verbetering. Daarnaast bestaat ook het realisme dat een nog betere afstemming van de

---

<sup>1</sup> De GR WOZL voert daarnaast ook de Wet sociale werkvoorzieningen (Wsw) uit voor de Parkstadgemeenten, Vaals, Valkenburg aan de Geul en Gulpen-Wittem.

samenwerking en aanscherping van de ketendienstverlening, zal leiden tot vergroting van resultaten.

Samen zijn we verantwoordelijk voor een sluitende aanpak naar onze klanten en naar onze werkgevers. Als wij gezamenlijk, ieder vanuit zijn verantwoordelijkheden en mogelijkheden, die samenwerking optimaliseren hebben primair de klanten en werkgevers daar baat bij. Deze optimalisering helpt ons verder ook om niet alleen te kijken naar de individuele resultaten van een gemeente, uitvoerder alsook de (I)SD'en, maar om te leren om de resultaten binnen Parkstad te bezien als gezamenlijk bereikte resultaten, waarmee het geheel van Parkstad meer wordt dan alleen de som der delen.

*Chantalle Baburek, directeur ISD Kompas*

*Gerard van Bakel, directeur Menswikkelbedrijf Betere Buren Brunssum*

*Bert Smeijsters, directeur ISD BOL*

*Fred Dijk, bestuurssecretaris/directeur WSP/WOZL*

*Ruud Steijns, directeur Maatschappelijke Zorg gemeente Kerkrade*

*Wim Tillie, Bedrijfsleider Mensontwikkelbedrijf Landgraaf*

*Armand Vanhommerig, Teamleider re-integratie gemeente Heerlen*

*Arend Zwaga, directeur/bestuurder Stichting WerkvoorHeerlen*

## 1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden aan de hand van de thema's Aanbod, Talentontwikkeling en Vraag/Matching de afspraken en actiepunten voor 2020 benoemd en beschreven hoe dit plan past in de P&C cyclus van de betrokken organisaties. In hoofdstuk 3 worden dezelfde afspraken en actiepunten in matrix-vorm weergegeven en wordt tevens de verbinding gemaakt naar de bestuurlijk vastgestelde principes en spelregels.

## 2. Afspraken en actiepunten 2020 per thema

### 2.1 Diagnose

In februari 2019 is door het portefeuillehoudersoverleg Parkstad (PFHO) de diagnose van alle cliënten via CompetenSYS geprioriteerd. Ultimo 2019 moeten alle cliënten via CompetenSYS in beeld zijn gebracht. Aan die opdracht wordt nog gewerkt, maar dit traject zal eind 2019 afgerond zijn.

Naast het in beeld brengen van cliënten op deze wijze is het van groot belang om ook nieuwe cliënten te diagnosticeren en om de diagnoses van het zittende bestand actueel te houden.

#### Actiepunten 2020:

- Alle uitvoeringsorganisaties verankeren in hun werkprocessen dat nieuwe instroom gediagnosticeerd wordt via CompetenSYS en dat diagnoses up-to-date worden gehouden, passend bij de ontwikkeling van de klant.
- Als WSP in de praktijk ontdekt dat cliënten niet gediagnosticeerd zijn of dat de diagnose niet actueel is, wordt dit door het WSP gesignaleerd bij de verantwoordelijke van de betreffende organisatie. We realiseren ons namelijk dat onvolledige, niet actuele en/of niet ingevuld informatie over cliënten direct negatieve gevolgen heeft voor de gezamenlijke resultaten.
- WSP sluit aan bij de poort indien een arbeidsfitte klant zich meldt voor een uitkering. Er ontstaat dan een directe koppeling met de dedicated accountmanager WSP en/of de lokale banenmakelaar/accountmanager. De (I)SD'en hebben een keuzemogelijkheid om de accountmanager WSP fysiek te laten aansluiten bij het gesprek met de cliënt of om de connectie te maken door middel van een doormelding aan het WSP. De verschillende (I)SD'en kiezen voor een methode die past bij het lokale proces.

### 2.2 Talentontwikkeling

Voor het onderdeel talentontwikkeling is de doelstelling dat iedereen actief is in een in een passend traject. Dit doel is nog niet bereikt.

De verschillende gemeenten en hun partners geven op verschillende wijze vorm aan het thema talentontwikkeling. Gemeente Brunssum zet hiervoor Mensontwikkelbedrijf Betere Buren Brunssum in en gemeente Landgraaf heeft Mensontwikkelbedrijf Landgraaf. Gemeente Heerlen heeft de mensontwikkeling ondergebracht bij Baanbrekend Werk, dat onderdeel is geworden van werkbedrijf Stichting WerkvoorHeerlen. De ISD Kompas-gemeenten en gemeente Kerkrade hebben een ander soort mensontwikkel-construct, bestaande uit het inzetten van eigen consultants voor trainingen, workshops en dergelijke, samenwerking met werkgevers en vrijwilligersorganisaties.

Rondom talentontwikkeling kunnen we nog veel van elkaar leren, we staan immers vaak voor dezelfde vraagstukken. Daarnaast willen we graag gebruik maken van elkaars infrastructuur en expertise om de gezamenlijke resultaten te vergroten.

### Actiepunten 2020:

- Kennis van en over de kandidaten en hun mogelijkheden is essentieel voor een goede solide en betrouwbare werkgeversdienstverlening. We gaan de kennis van alle constructies rondom talentontwikkeling vergroten door elkaar te leren kennen, bij elkaar op bezoek te gaan en kennis te delen. De betrokken WSP-medewerkers zullen in de gelegenheid worden gesteld aan te sluiten bij de werkzaamheden van de (I)SD-en om hier kennis en inzichten te kunnen vergaren. Dit start bij de diagnosestelling, maar ziet nadrukkelijk ook op de navolgende stadia van ontwikkeling en bemiddeling.
- We gaan gebruik maken van elkaars infrastructuur en expertise.
- Door bovenstaande actiepunten versterken we het wij het streven om iedereen in een passend traject te zetten.
- In opdracht van het Uitvoerdersoverleg gaan afgevaardigden van Mensontwikkelbedrijf Betere Buren Brunssum, Mensontwikkelbedrijf Landgraaf, Stichting WerkvoorHeerlen, gemeente Kerkrade en ISD Kompas bovenstaande actiepunten uitvoeren. Dit punt komt op de agenda van het Uitvoerdersoverleg en wordt ook onderwerp van gesprek bij intercollegiaal overleg en de lokale ketenoverleggen.

De doelgroep 30-80% valt in de taakverdeling onder de (I)SD'en, mensontwikkelbedrijven en werkbedrijven. De doelgroep 80-100% hoort thuis bij het WSP. Als het WSP in een eerder stadium wordt ingeschakeld kan er beter gezocht worden naar een passende werkplek en ondersteunen talentontwikkeling en matching elkaar. De ervaring leert dat een deel van de doelgroep daar waar ook het ontwikkeltraject wordt doorlopen/afgerond, kan doorstromen naar een betaalde baan bij dezelfde organisatie/werkgever. Het is deze wijze van werken die de afgelopen jaren de samenwerking met een groot aantal werkgevers heeft doen groeien. Werkgevers hechten hier ook bijzonder veel waarde aan. De door het WSP opgedane ervaringen met het werkgeversarrangement ten aanzien van de zorgsector tonen dit ook aan.

### Actiepunten 2020:

- In de laatste fase van de mensontwikkeling worden de dedicated accountmanagers WSP en de lokale banenmakelaars/accountmanagers al betrokken bij het vinden van de juiste werkplek en het maken van de juiste match. WSP wordt op deze wijze al betrokken bij de doelgroep 30-80%, de verantwoordelijkheid voor de doelgroep wijzigt niet.
- WSP gaat aansluiten bij de gewestelijke bijeenkomsten inzake WW'ers die binnen drie maanden 'doorvallen' naar de bijstand om ook daar al in een vroegtijdig stadium te kunnen ondersteunen bij het vinden van de werkplek en het maken van de match.

### 2.3 Vraag / Matching

Gezamenlijk zijn we verantwoordelijk voor de werkgeversbenadering en het toeleiden van de juiste kandidaten naar de juiste werkplek én voor een sluitende werkgeversaanpak.

Om de aanpak sluitend te maken hebben we afgesproken dat de accountmanagers WSP accounts van 25 en meer werknemers voor hun rekening nemen en de lokale

banenmakelaars/accountmanagers<sup>2</sup> de werkgevers tot 25 werknemers. Uitzondering daarop zijn de lokale banenmakelaars/accountmanagers, die een goede ingang hebben bij een bepaalde werkgever. Ook al is dat een >25-account, dan toch komt dit account voor rekening van de lokale banenmakelaar/accountmanager. Op basis van deze afspraken hebben we een sluitende accountlijst.

De gezamenlijk werkgeversbenadering en de daarvan afgeleide vraag/matching kan worden geoptimaliseerd.

#### Actiepunten 2020:

- Op de <25 en >25 regel is een uitzondering, namelijk de lokale banenmakelaar/accountmanager die toch een >25-account kan beheren, omdat er vanuit het verleden een goede ingang is bij een werkgever. Mocht die situatie veranderen, doordat er bijvoorbeeld een vacature ontstaat, gaan we terug naar de oorspronkelijke afspraak en komt een >25 account bij het WSP terecht.
- In 2020 gebruiken we de natuurlijke momenten (zoals het ontstaan van vacatures) we om de accounts terug te brengen naar het WSP en kijken we kritisch naar de positionering van de lokale banenmakelaar/accountmanager.
- We gaan werkgevers vanuit het WSP en vanuit lokaal op eenduidige wijze benaderen en we optimaliseren de kwalitatieve benadering van de werkgevers. Met eenduidig bedoelen we dat we allemaal dezelfde en gezamenlijke opdracht hebben om klanten naar werk te brengen. Het WSP zal hiertoe initiatief nemen.
- Gezamenlijk zijn en blijven we met elkaar verantwoordelijk om uiteindelijk alle gedane inspanningen tot een succes te brengen en die kandidaten die in staat zijn om uit te stromen naar betaald werk, ook die stap te kunnen laten zetten. Ook hierbij geldt dat het kunnen meekijken, opdoen van kennis en inzicht ruimte vergt van onze betrokken medewerkers. Deze ruimte dienen we – als verantwoordelijk uitvoerders – betrokkenen nadrukkelijk ook te bieden.
- De accountmanagers WSP en de lokale banenmakelaars/accountmanagers gaan eenmaal per kwartaal bijeenkomen met als doel professionalisering, coördinatie en intervisie. In deze bijeenkomsten wordt gezamenlijk naar het gewest en de regio gekeken, worden ontwikkelingen besproken en wordt kennis gedeeld. De coördinatie hiervan ligt bij het WSP. Belangrijk is het om aan te geven dat deze bijeenkomsten worden ingericht náást reeds bestaande bijeenkomsten van de uitstroomteams en reguliere operationele overleggen.
- De beste kandidaat op de beste plaats, dat is het eerste door de bestuurders vastgestelde principe. Om hieraan uitvoering te geven, leveren we maatwerk. Dat wil zeggen: aanbod-gericht én vraag-gestuurd. Het één doen, wil niet zeggen dat je het ander laat. Bij het bepalen wie de beste kandidaat voor een werkplek is, wordt gekeken naar de kenmerken van de klant. Hierbij kan afstand woon-werk een rol spelen en ook het beschikbaar zijn van vervoer. In het kader van maatwerk wordt de juiste werkplek gezocht. Dat houdt echter niet in dat de woonplaats van de kandidaat bepalend is voor de banen waarop deze geplaatst kan worden. Waar de kandidaat woont, is niet bepalend of beperkend. Vanuit de werkgeversdienstverlening is het streven gericht op “de beste kandidaat op de beste plaats”. In de praktijk is de I(SD) ook gericht op het

---

<sup>2</sup> In sommige gevallen gaat het om een ontwikkelcoach.

zo snel mogelijk plaatsen van een kandidaat op een geschikte functie waarbij de vervoersproblematiek vaak een grote rol speelt. Maar ook hier geldt: het één hoeft het ander niet uit te sluiten.

- Op dit moment werken we nog met verschillende systemen voor registratie en matching van cliënten. In 2020 stappen we over naar één systeem. Vooralsnog gaan we ervan uit dat CompetenSYS het systeem is dat hiervoor geschikt is. Het WSP coördineert het traject om over te stappen op één systeem. Randvoorwaarden die van belang zijn voor dit traject zijn:
  - In het systeem komt een centrale laag, waar alle partijen toegang toe hebben, boven op het lokale CompetenSYS systeem.
  - De mutatiebevoegdheid blijft in het lokale deel liggen.
  - Het geheel moet voldoen aan de AVG. Er wordt onderzocht of de verwerkerovereenkomsten moeten worden aangepast.
  - Lokaal zorgen we ervoor dat de gegevens in het systeem actueel en kwalitatief goed zijn en dat we werken met dezelfde definities om vergelijkbare resultaten/gegevens te krijgen. Hiervoor richten we een werkgroep in die rapporteert aan het Uitvoerdersoverleg. Initiatief voor de werkgroep ligt bij de projectleider van ISD BOL.
  - Deze werkgroep levert een quickscan op, waaruit blijkt hoe we gezamenlijk van de IST-situatie naar de SOLL-situatie komen en wat daarvoor nodig is. De deadline voor de quickscan is 31 december 2019.
- WSP is verantwoordelijk voor de werkgeversarrangementen. Er wordt gezocht naar baanopeningen die passen bij het beschikbare bestand. De accountmanagers halen niet alleen vacatures op. Zij zijn zowel vraaggericht als aanbod gedreven op zoek naar de baanopeningen. Vanuit de mensontwikkelbedrijven is er behoefte aan ontwikkelplekken buiten de eigen gemeente. Om daar mogelijkheden te creëren is de aanbod gedreven benadering van het WSP richting werkgevers van cruciaal belang. Potentiële arrangementen worden altijd gemeld bij de directie van het WSP.
- Het WSP en de (I)SD'en benaderen Werkleerbedrijven gezamenlijk met als doel het organiseren leer-werklijnen om cliënten tijdens hun ontwikkeling naar werk samen op te kunnen pakken.
- Het WSP zal door inzet van een arbeidsmarktonderzoeker onderzoeken welke sectoren krimpen of groeien bij wijzigingen in de conjunctuur in Parkstad en Zuid Limburg met als doel om te verhelderen welke functies specifiek getroffen worden door krimp-groei en om de competenties van deze functies in kaart te brengen. Deze informatie kan in samenspraak met de mensontwikkelbedrijven omgezet worden in nieuwe ontwikkellijnen voor kandidaten.

## 2.4 Het Werkplan, evalueren en vooruit kijken

Dit werkplan betreft dynamische onderwerpen. Enerzijds kadert het de acties om de focus aan te brengen, anderzijds is het onderhevig aan ontwikkelingen. Om de ontwikkelingen te kunnen volgen én om de voortgang van de actiepunten te monitoren zijn de volgen afspraken gemaakt.

### Actiepunten 2020:

- Het Uitvoerdersoverleg zal als eigenaar van dit Werkplan de uitvoering ervan zeswekelijks volgen in haar reguliere overleg.
- De in dit Werkplan openomen actiepunten zullen ook op andere niveaus onder de aandacht worden gebracht. Op lokaal niveau bij intercollegiaal overleg en in de ketenoverleggen.
- Het Uitvoerdersoverleg zal, op basis van een bestuurlijke opdracht, jaarlijks een Werkplan opstellen.
- Daarvoor zal er jaarlijks in september een evaluatie opgeleverd worden van het lopende Werkplan in combinatie met een vooruitblik naar het komende jaar, zodat de gezamenlijke ontwikkelingen een vaste plek gaan krijgen in de lokale en Parkstad-brede P&C cyclus.
- Het Uitvoerdersoverleg ontwikkelt een gezamenlijk dashboard op Parkstadniveau en onderliggende niveaus in de vorm van een arbeidsmarktmonitor.



### 3. Bijlage Matrix actiepunten 2020

De bijlage matrix actiepunten 2020 wordt separaat verzonden en dient voor de leesbaarheid op A3 formaat te worden geprint.