

Heerlen

Mevrouw A.W.A. Keulen,
Alhier

Heerlen,
5 maart 2024

Documentnummer
90974

Onderwerp
Beantwoording vragen ex. art. 33 RvO.

Geachte mevrouw Keulen,

Op 25 januari 2024 heeft u vragen gesteld inzake jobcoaching, vervolg. Aangezien deze vragen niet binnen de daarvoor gestelde termijn beantwoord konden worden, heeft u op 8 februari 2024 een uitstelbericht ontvangen. Onderstaand treft u nu de antwoorden op uw vragen aan.

Vraag 1

Kunt u ons aangeven hoe de jobcoaching vanuit de Sociale Werkvoorziening (SW) is geregeld en hoe de jobcoaching uit de Participatiewet (PW) is geregeld. Dit blijkt nog steeds onduidelijk te zijn en uw antwoorden in de eerste set vragen zijn niet afdoende. U vervalt in algemeenheden.

Antwoord

Jobcoaching vanuit de Sociale Werkvoorziening (SW) is sinds jaar en dag ingeregeld via de uitvoeringsorganisatie WOZL en WSP Parkstad. Waarbij de Sw-medewerker ondersteuning krijgt in afstemming met de werkgever en Sw-medewerker. Zowel werkgever (leidinggevende) en Sw-medewerker hebben een rechtstreeks telefoonnummer van de jobcoach mochten er calamiteiten zijn. Verder is periodiek overleg met werkgever (leidinggevende), Sw-medewerker en jobcoach aan de orde. De frequentie wordt in overleg bepaald.

Jobcoaching t.b.v. kandidaten Participatiewet (Pw) wordt ingezet op basis van de loonwaardemeting na een periode van 3 maanden. Sinds een ruim jaar wordt (indien noodzakelijk) een nazorgcoach direct bij plaatsing ingezet voor kandidaten in de eerste drie maanden. De nazorgcoach begeleid kandidaat Pw en werkgever (leidinggevende) om de start zo soepel mogelijk te laten verlopen gericht op een duurzame werkplek. Hierbij wordt ook begeleiding geboden bij problemen in de persoonlijke leefomgeving middels directe hulp en doorverwijzing naar organisaties in het maatschappelijk middenveld.

Vraag 2

Welke partij(en) geven in Heerlen uitvoering aan deze wetten?

Antwoord

Uitvoeringsorganisaties Sociale Werkvoorziening: WOZL, Relim, De Werkmeester en Transfer Werkt.

Uitvoeringsorganisaties Participatiewet: Gemeente Heerlen, WerkvoorHeerlen, WSP Parkstad, een enkele keer wordt een maatwerktraject ingezet bij een derde partij.

Vraag 3

Wat is exact de positie en rol van WSP en wat is de rol van Werk voor Heerlen?

Antwoord

De rol van WSP Parkstad voor gemeente Heerlen in het kader van de participatiewet is:

- Uitvoering Duale Poort: na aanvraag uitkering PW gaat het eerste gesprek over werk/ re-integratie, deze gesprekken vinden plaats in de zg. Duale Poort.
- Werkgeversdienstverlening: o.a. creëren van werkplekken bij werkgevers en plaatsen van kandidaten PW
- Kandidaten PrO, VSO en VSV vanuit jongerenjobcoaching: begeleiden naar werk, plaatsen van jongeren bij reguliere werkgevers en bieden van ondersteuning.
- Creëren van een inclusieve werkomgeving bij werkgevers.
- Nazorgcoaching

De rol van WerkvoorHeerlen is:

- Uitvoering Duale Poort
- Ontwikkelen van (werknemers)vaardigheden en competenties bij kandidaten vanuit de PW, zodat deze uiteindelijk kunnen doorstromen naar (regulier) betaald werk.
- Na plaatsing vanuit WerkvoorHeerlen blijft de ontwikkelcoach betrokken bij de nazorg voor de kandidaat.

Vraag 4

Klopt het dat de werkgever bij een kandidaat van de PW een nadrukkelijk begeleidende rol heeft (en er niet altijd een jobcoach is) en dat een SW-medewerker te allen tijde wordt begeleid door een jobcoach van WSP-Parkstad? Kunt u het verschil aangeven tussen groepsdetachering, individuele detachering en Begeleid Werken?

Antwoord

Elke werkgever heeft een verantwoordelijkheid/rol in het begeleiden van werknemers in de werkomgeving in zijn algemeenheid. Dat geldt ook voor nieuwe medewerkers, ook als ze vanuit de Participatiewet komen. WSP Parkstad bespreekt met de werkgever welke ondersteuningsbehoefte bij de kandidaat hoort en welke ondersteuning de werkgever kan bieden. Sommige werkgevers zijn erkend leerbedrijf. Zij hebben leermeesters en jobcoaches in dienst, die ze ook actief kunnen inzetten. WSP Parkstad stemt aanvullende ondersteuning af op de mogelijkheden bij de werkgever. Zij biedt ook actief "mentor wise" (Harrie-) training aan, aan direct leidinggevende. Inzet van nazorgcoach en na 3 maanden jobcoaching behoort tot de mogelijkheden zoals bij vraag 1 beschreven.

Elke Sw-medewerker heeft een jobcoach, waarmee periodiek afstemming plaats vindt, gericht op duurzame werkgelegenheid.

Een groepsdetachering is een groep Sw-medewerkers met één of meerdere leidinggevende(n) vanuit WOZL/WSP Parkstad, die werkzaamheden uitvoert bij een reguliere werkgever. Instructie, toezicht en leiding van Sw-medewerkers vindt plaats door de leidinggevende vanuit WOZL/WSP Parkstad uiteraard in volledige afstemming met de werkgever.

Bij individuele detachering is één Sw-medewerker gedetacheerd bij een reguliere werkgever. Instructie, toezicht en leiding vindt plaats door de werkgever waar de medewerker is gedetacheerd. De jobcoach biedt ondersteuning waar nodig.

Bij Begeleid Werken is de Sw-medewerker in dienst bij een reguliere werkgever. Instructie, toezicht en leiding vindt plaats door de werkgever waar de medewerker in dienst is. Deze werkgever krijgt loonkostensubsidie op basis van loonwaardemeting. Ook bij deze variant krijgen Sw-medewerker en werkgever ondersteuning en begeleiding van een jobcoach.

WSP Parkstad zet jongerenjobcoaches in de regio Parkstad in om jongeren van PRO- en VSO-scholen en VSV te begeleiden en ondersteunen naar een (reguliere). betaalde werkplek op de arbeidsmarkt.

Vraag 5

Klopt het dat één jobcoach van WSP soms zelf meer dan 80 mensen begeleidt met een SW-indicatie? Zo nee, wat is dan het afgesproken aantal? En zo ja, waarom geeft u jobcoaching geen prioriteit? Wat is volgens het college de case load voor een jobcoach? Alleen maar aangeven, dat iedereen de begeleiding krijgt die noodzakelijk is (wat dus niet gebeurt), is - als antwoord op de vorige vragen- wel een zeer 'wegbewegend' antwoord.

Antwoord

Eén jobcoach kan meer dan 80 mensen begeleiden met een Sw-indicatie. Er is dan in veel gevallen sprake van groepsdetachering waarbij in afstemming met de werkgever is gekozen om één jobcoach voor ondersteuning en begeleiding in te zetten in plaats van meerdere jobcoaches. De jobcoach is dan veelal op locatie en heeft minder reistijd dan een jobcoach die ingezet wordt bij individuele detachering. Er is goede afstemming tussen leidinggevende en de jobcoaches met betrekking tot werkdruk.

Vraag 6

Weet u dat de werkgevers waar mensen met een SW-indicatie werken zich hierover grote zorgen maken? En zo ja, wat doet u hieraan?

Antwoord

Uit navraag blijkt, dat WSP Parkstad zich niet herkent in dit beeld. WSP Parkstad wil graag in gesprek met deze werkgevers.

Vraag 7

Kunt u aangeven wat de doelgroep van de SW en participatiewet en de werkgevers mogen verwachten van de dienstverlening van WSP op korte en middellange termijn? Hoeveel mensen met een SW-indicatie hebben een dienstverband met het WSP? En hoeveel mensen zijn geplaatst onder Begeleid Werken? Zijn er ook kandidaten vanuit de Participatie Wet in dienst bij het WSP?? En zo ja. Hoeveel? En zo nee, waarom niet? Indien nee, zou dit voor werkgevers ook niet een aantrekkelijke start kunnen zijn zodat ze eerst op detacheringbasis mensen kunnen inzetten wat zeker ook drempelverlagend zal werken.

Antwoord

De inzet van WOZL / WSP Parkstad is om kwalitatieve en kwantitatieve dienstverlening te verlenen aan haar Sw-medewerkers, kandidaten uit de Participatiewet en haar grote netwerk van werkgevers. Duurzame inzetbaarheid, begeleiding, zelfredzaamheid stimuleren en ontzorgen staat daarbij centraal. Alle Sw-medewerkers hebben een dienstverband bij GR WOZL. 93 mensen in de regio zijn geplaatst onder begeleid werken. Er werken geen kandidaten vanuit de Participatiewet bij WSP Parkstad. Er zijn geen kandidaten vanuit de Participatiewet in dienst getreden bij WSP Parkstad op basis van Nieuw Beschut.

Wij zijn ervan overtuigd, dat detachering drempelverlagend kan werken bij het in dienst nemen van kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn reeds mogelijkheden tot detachering, zowel via WSP Parkstad als via WerkvoorHeerlen. In de proposities, die momenteel ontwikkeld worden met en voor werkgevers maakt detachering dan ook nadrukkelijk deel uit van het aanbod.

Nieuw Beschut werk wordt in Heerlen uitgevoerd door WerkvoorHeerlen. Daar waar nodig krijgen kandidaten een arbeidscontract bij WerkvoorHeerlen.

Vraag 8

U geeft aan dat er een klachtenprocedure is, en daar verwijst u naar in uw antwoorden. Wij vinden dit wel heel makkelijk. U kunt toch niet een ieder zo maar doorverwijzen naar de klachtenprocedure? Hoe stelt het college zich op de hoogte van de praktijk? Hoe blijft het college zelf aan de bal?

Antwoord

WSP Parkstad heeft intern verschillende mogelijkheden waar medewerkers hun eventuele ontevredenheid kunnen uiten. Medewerkers worden ondersteund door jobcoaches, hebben personeelsconsulenten, leidinggevend (voorman, teamleider, afdelingshoofd). Daarnaast zijn er vertrouwenspersonen (intern en extern) en sociale begeleiders waar medewerkers een beroep op kunnen doen, alsmede een commissie ongewenste omgangsvormen, een klachtencommissie, een klokkenluidersregeling evenals een Ondernemingsraad.

Ook met werkgevers zijn op uiteenlopende niveaus van WOZL/WSP Parkstad contactmomenten. Tijdens deze contactmomenten is er voldoende mogelijkheid om ontevredenheid of zorgen te bespreken.

Het college stelt zich middels bestuurlijk overleg met de directie van WSP op de hoogte van de praktijk. Daar waar nodig geeft het college aanwijzingen om de dienstverlening te verbeteren.

Vraag 9

Wij vragen ons af wat de visie van het college is op het adequaat ondersteunen van mensen om werk te vinden, maar in dit geval zeker om te behouden? Kunt u ons deelgenoot maken van deze visie? Neemt u de mensen en de werkgevers echt serieus? Waaruit blijkt dat?

Antwoord

De Bovengrondse Vakschool levert op Heerlense schaal een belangrijk aandeel in het ondersteunen van mensen richting arbeidsmarkt. WSP Parkstad en WerkvoorHeerlen zijn belangrijke partners binnen de Bovengrondse vakschool.

In de verschillende werksferen en in de generieke en specifieke vakscholen kunnen mensen ontdekken wat bij hun past en de benodigde competenties opdoen om de stap naar betaald werk te maken, maar vooral ook om goed beslagen ten ijs te komen om dit werk te behouden. WerkvoorHeerlen biedt, via de ontwikkelcoach, nazorg(coaching) op de werkplek voor kandidaten die via de Bovengrondse Vakschool uitstromen. Indien noodzakelijk wordt ook jobcoaching opgestart. WSP Parkstad zorgt voor de verbinding met werkgevers en arrangementsvorming.

Zowel werkgevers als de mensen nemen wij uiterst serieus. Dit blijkt uit de inzet, die wij doen om zoveel als mogelijk tegemoet te komen aan wat nodig is om zowel de werkgever te ontzorgen als de kandidaat te faciliteren op de werkplek.

Vraag 10

Hoe ziet u de strategie en de rol van WSP en Werk voor Heerlen voor de komende jaren omdat de SW-populatie natuurlijk "opdroogt"?

Antwoord

Binnen de GR WSP / GR WOZL wordt het gesprek over de toekomst van de organisatie – i.h.k.v afnemende SW populatie - ook actief gevoerd. Voor Heerlen ontstaat binnen de Bovengrondse Vakschool de mogelijkheid om een breed palet aan diensten te bieden voor diverse mensen. Hierbij wordt ook nadrukkelijk gekeken naar mensen met de grootste afstand tot de (reguliere) arbeidsmarkt, door bijv. de inzet van Nieuw Beschut Werk, jobcarving en loonkostensubsidie. In een zo regulier mogelijke setting vinden mensen een plek die bij hen past. Samen met opleiders, werkgevers en maatschappelijke middenveld wordt hieraan gewerkt.

Vraag 11

Welke rol wordt voorzien voor WSP binnen de Prakstad Brede Welvaart agenda?

Antwoord

WSP Parkstad is deelnemer aan Brede Maatschappelijke Coalitie Parkstad, alsmede betrokken bij de Regiodeal in het kader van werkhubs, evenals deelnemer bij de Trendbrekers Parkstad. WSP Parkstad is een primaire partner als het gaat om het toewerken naar landelijke gemiddelden, met name als het gaat om het verlagen van het uitkeringsbestand. Daarbij zien we dat het nodig is, dat zij hun

dienstverlening uitbreiden met strategische allianties met opleiders en werkgevers.
Dit past in de ontwikkeling zoals die is ingezet i.h.k.v de Regiodeal en de
doorontwikkeling van de Regionale Werkhubs.

Hoogachtend,
burgemeester en wethouders van Heerlen,

de secretaris,
drs. V.N. Gosselink-Van Dijk

de locoburgemeester,
J. Clemens