

01 OKT. 2019

GR WSP Parkstad

Kloosterweg 1, 6412CN Heerlen
Postbus 330, 6400 AH Heerlen

T +31 (0)45 566 66 00
Finance-GR@wozl.nl
www.wsparkstad.nl

BNG 285175459
IBAN NL51 BNGH 0285175459
BIC BNGHNL2G

BTW-nr NL858714607B01
KvK Zuid-Limburg 71436812

College van Burgemeester en Wethouders

Datum 27 september 2019
Uw kenmerk
Ons kenmerk pdmn0117
Bijlage(n) 2
cc
Betreft 2e begrotingswijziging en
Q2 rapportage GR WSP

Geacht College,

Het Algemeen Bestuur heeft in haar vergadering van 26 september 2019 kennis genomen van de 2^e begrotingswijziging 2019 GR WSP en de Q2 rapportage 2019 GR WSP.

Bijgaand treft u beide documenten ter informatie aan.

Hoogachtend,
het Bestuur, namens deze,



Fred Dijk
Algemeen directeur/secretaris



2^{de} begrotingswijziging 2019
GR WSP Parkstad

Samenvatting



De 1^{ste} begrotingswijziging 2019 is door het Algemeen Bestuur op 23 mei 2019 definitief vastgesteld.

De voorliggende 2^{de} begrotingswijziging 2019 van de GR WSP Parkstad wordt aangeboden vanwege de volgende redenen:

- Publicatie van de Meicirculaire Gemeentefonds 2019 van het Ministerie van SZW;
- De verwachte realisatie van de arbeidsjaren in 2019;
- Operationele realisatie van de verbonden partijen over het eerste halfjaar 2019.

In de 2^{de} begrotingswijziging 2019 bedraagt het begroot verlies voor financiering en algemene dekkingsmiddelen €-8.958.000 Dit is €3.432.000 beter dan is aangegeven in de 1^{ste} begrotingswijziging 2019. Dit betekent voor de deelnemende gemeenten een lagere tekortbijdrage.

In juni heeft het Ministerie SZW de meicirculaire Gemeentefonds 2019 gepubliceerd. De positieve effecten van deze circulaire zijn in de 2^{de} begrotingswijziging verwerkt. Het hoger bedrag per arbeidsjaar van €818 ten opzichte van de 1^{ste} begrotingswijziging 2019 leidt tot een hogere subsidie vanuit de GR WOZL van €1,8 miljoen.

De 2^{de} begrotingswijziging 2019 is gebaseerd op 2.639 arbeidsjaren (AJ). Dit is 11 AJ minder dan in de 1^{ste} begrotingswijziging 2019.

Voor de verbonden partij WOZL 1 B.V. en haar dochterondernemingen WSP Parkstad Detachering B.V., WSP Parkstad Ondersteuning B.V., Beschut OZL B.V. (bedradingen) wordt in de 2^{de} begrotingswijziging een netto resultaat verwacht dat €3.066.000 beter is dan is aangegeven in de 1^{ste} begrotingswijziging 2019 en bestaat uit een hoger operationeel resultaat van €1.479.000 en een beter subsidieresultaat van €1.588.000.

Fred Dijk

Algemeen directeur / Secretaris

Martijn Lamberti - Henquet

Commercieel directeur

Inhoud



1. KPI's

[lees meer](#)

5. Risico analyse

[lees meer](#)

2. Meicirculaire 2019

[lees meer](#)

6. Bijlagen

[lees meer](#)

3. Finance

[lees meer](#)

4. Beïnvloedbare factoren

[lees meer](#)

1. KPI's



GR WSP Parkstad	1 ^{ste} begr. wijz. 2019	2de begr. wijz. 2019	Vershil
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	€-12.390.000	€-8.958.000	€-3.432.000
Aantal plaatsingen naar betaald werk voor de Participatiewet - Uitstroom uit de uitkering (FT/PT)	1.641	1.641	-
Plaatsingen Detacheringen SW	210	210	-
Aantal afgesloten werkgeversarrangementen	*	**	-
Aantal openstaande vacatures	*	**	-
Aantal openstaande baanopeningen	*	**	-
Werkgeverstevredenheid op basis van M&S module **	7	7	-
Werknemerstevredenheid op basis van MTO	*	***	-
Awareness bij werkgevers	*	**	-

* Nog niet bepaald voor de 1^{ste} begrotingswijziging 2019

** Nog niet bepaald voor de 2^e begrotingswijziging 2019

*** Betreft een eerste nulmeting in 2019.

Nog niet gekwantificeerde KPI's zullen medio 2019 nader worden ingevuld in overleg met de participerende gemeenten.

WOZL 1 B.V. en haar dochterondernemingen	1 ^{ste} begr. wijz. 2019	2 ^{de} begr. wijz. 2019	Vershil
Netto resultaat	€-11.175.000	€-8.109.000	€3.067.000
Operationeel resultaat	€10.676.000	€12.156.000	€1.479.000
Declarabele uren per jaar IDT	*	1.440	1.440
Plaatsingen detacheringen SW	210	400	190
Doorstroom van de interne Detawerkplaats (fte)	35	43	8
Ziekteverzuim totaal	15%	15%	-
Ziekteverzuim IDT Deta 1	14%	14%	-
Ziekteverzuim GDT Deta 2 (incl. bedradingen)	15%	15%	-
Ziekteverzuim GDT Deta 3	15%	15%	-
Ziekteverzuim interne Detawerkplaats	20%	20%	-

2. Meicirculaire 2019

In juni 2019 heeft het Ministerie van SZW de meicirculaire 2019 gepubliceerd. De meicirculaire heeft voor de GR WOZL en de deelnemende gemeenten een positief effect. Het subsidiebedrag per arbeidsjaar is per saldo €818 hoger dan begroot. De positieve effecten van de meicirculaire 2019 zijn opgenomen in deze 2^{de} begrotingswijziging 2019.

In de 1^{ste} begrotingswijziging 2019 van de GR WOZL is aangegeven dat het subsidiebedrag per arbeidsjaar gebaseerd is op de circulaire 2018 van het Ministerie van SZW. Er is rekening gehouden met een subsidiekorting van €309 per arbeidsjaar waardoor het subsidiebedrag per arbeidsjaar uitkomt op €24.939.

In de 2^{de} begrotingswijziging bedraagt het bedrag per arbeidsjaar €25.757. Een verschil van €818 dat wordt veroorzaakt door een LPO van €597 en een volume verhoging van €221 per arbeidsjaar. (zie tabel). Het positief prijsverschil van €818 per arbeidsjaar leidt in de prognose tot een hogere bijdrage van de deelnemende gemeenten van €2,3 miljoen. De deelnemende gemeente krijgen dit vergoed via het budget voor de Wsw.

Het hoger bedrag per arbeidsjaar van €818 ten opzichte van de 1^{ste} begrotingswijziging 2019 wordt doorbetaald aan de WOZL 1 B.V. Het te ontvangen subsidiebedrag per arbeidsjaar komt hiermee op €25.512 (€25.757 – €245), in totaal €1,8 miljoen.

Opbouw subsidie per AJ	Bedrag
Basisbedrag (inclusief LPO t/m 2018)	€25.248
Subsidiekorting	€-309
Subsidiebedrag cf. 1^{ste} begrotingswijziging 2019	€24.939
<i>Subsidieontwikkeling cf. meicirculaire 2019</i>	
LPO	€597
Volume	€221
Subsidiebedrag cf. 2^{de} begrotingswijziging 2019	€25.757
Verschil	€818

Doorbetaling aan uitvoeringsorganisaties	Bedrag
Subsidiebedrag cf. 1 ^{ste} begrotingswijziging 2019	€24.694
Subsidiebedrag cf. 2 ^{de} begrotingswijziging 2019	€25.512
Verschil	€-818

3. Finance

OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN GR WSP

Overzicht baten & lasten		<i>(bedragen x € 1.000,-)</i>		
Rubriek	2019			
	1ste begr. wijz.	2de begr. wijz.	verschil	
Bedrijfsvoering				
baten	0	42	42	
lasten	248	248	0	
	-248	-206	42	
Verbonden Partijen				
baten	0	0	0	
lasten	11.175	8.109	-3.066	
	-11.175	-8.109	3.066	
Personeelskosten WSP Parkstad BV				
baten	0	0	0	
lasten	842	618	-224	
	-842	-618	224	
Bedrijfsvoering WSP Parkstad BV				
baten	0	0	0	
lasten	125	26	-99	
	-125	-26	99	
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen				
	-12.390	-8.958	3.432	

Overzicht baten & lasten		<i>(bedragen x € 1.000,-)</i>		
Rubriek	2019			
	1ste begr. wijz.	2de begr. wijz.	verschil	
Financiering en alg. dekkingsmiddelen				
Bedrijfsvoering	248	206	-42	
Verbonden partijen	11.175	8.109	-3.066	
Personeelskosten WSP Parkstad BV	842	618	-224	
Bedrijfsvoering WSP Parkstad BV	125	26	-99	
	12.390	8.958	-3.432	
Resultaat voor bestemming				
	0	0	0	
Mutaties in reserves				
onttrekking bestemmingsreserve	0	0	0	
Resultaat na bestemming				
	0	0	0	

Finance

Toelichting op het overzicht baten en lasten voor 2019

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen bedraagt voor 2019 €8.958.000. Dit is €3.432.000 beter dan in de 1^{ste} begrotingswijziging is aangegeven.

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering betreffen de kosten van de bedrijfsvoering van de GR WSP Parkstad, het Algemeen Bestuur en de directie. Het resultaat van de bedrijfsvoering is ten opzichte van de 1^{ste} begrotingswijziging 2019 met €42.500 verbeterd. Dit komt door een subsidiebijdrage van het Servicepunt Grensoverschrijdende Arbeid (SGA).

Verbonden partijen WOZL 1 B.V.

Het netto resultaat in de 2^{de} begrotingswijziging 2019 bedraagt negatief €8.109.000 en is €3.066.000 beter dan in de 1^{ste} begrotingswijziging 2019 vanwege een beter operationeel resultaat van €1.479.000 en een beter subsidieresultaat van €1.588.000. Voor de toelichting verwijzen wij naar pagina 14 en 15.

WSP Parkstad B.V.

WSP Parkstad B.V. voert de uitstroomfase samen met de (I)SD'en van de acht Parkstadgemeenten voor de Participatiewet uit en voert de werkgeversbenadering voor de GR WSP Parkstad/GR WOZL uit. Met betrekking tot de kostenverdeling van WSP Parkstad B.V. is besloten om deze te verdelen op basis van de verhouding aantal uitkeringsgerechtigden en aantal arbeidsjaren (AJ's) Wsw. Op basis van deze verhouding worden de kosten voor WSP Parkstad B.V. voor 73% verdeeld naar de acht deelnemende gemeenten via de GR WSP Parkstad en voor 27% naar de elf deelnemende gemeenten van de GR WOZL.

De kosten (bedrijfsvoering en personeel) voor de WSP Parkstad B.V. zullen in 2019 naar verwachting €444.000 lager uitkomen dan in de 1^{ste} begrotingswijziging is opgenomen. Voor de GR WSP Parkstad betekent dit €324.000 (=73%) lagere kosten.

WSP Parkstad B.V. verwacht dat de openstaande vacatures in 2019 nog niet ingevuld zullen worden.

Finance



TOTALE BIJDRAGEN DEELNEMENDE GEMEENTEN VOOR GEHEEL 2019

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten 2de begrotingswijziging 2019 GR WSP

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering	resultaat WSP Parkstad	Personeelskn. WSP Parkstad BV	Bedrijfsvoering WSP Parkstad BV	totaal financiering	totaal financiering cf 1e begr. Wijziging
Brunssum	25.615	1.008.293	61.857	2.559	1.098.323	1.521.005
Gulpen-Wittem *	5.387	212.050	0	0	217.437	293.793
Heerlen	69.792	2.747.317	312.238	12.918	3.142.265	4.367.577
Kerkrade	49.621	1.953.302	127.091	5.258	2.135.272	2.951.569
Landgraaf	27.587	1.085.924	73.960	3.060	1.190.531	1.633.293
Beekdaelen (v.h. Nuth)	5.694	224.147	13.089	542	243.472	336.627
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	4.501	177.194	10.626	440	192.761	265.498
Simpelveld	6.334	249.314	9.993	413	266.054	368.018
Vaals *	3.839	151.125	0	0	154.964	211.904
Valkenburg*	4.015	158.056	0	0	162.071	227.657
Voerendaal	3.614	142.277	8.726	361	154.979	213.164
totaal	206.001	8.109.000	617.580	25.550	8.958.130	12.390.104

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Finance

FINANCIEEL OVERZICHT VAN DE VERBONDEN PARTIJEN

Omschrijving	1ste begr. wizj. 2019	2de begr. wizj. 2019	verschil
Externe omzet	21.691	22.248	557
Interne omzet	130	90	-40
Mutatie gereed prod./onderh. werf	0	-127	-127
Omzetwaarde	21.821	22.211	390
Grondstoffenverbruik	216	236	20
Uitbestede werk	124	112	-12
Inhuur derden t.b.v. van productie	8	11	3
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbestede	348	359	11
Bruto marge	21.473	21.852	379
Personeelskosten			
Lonen n-SW	4.947	4.438	-509
Opleidingen	190	100	-90
Inhuur derden	0	30	30
Overige personeelskosten SW	2.227	2.151	-76
Overige personeelskosten n-SW	2	0	-2
<i>personele kosten SW</i>	<i>2.417</i>	<i>2.251</i>	<i>-166</i>
<i>personele kosten n-SW</i>	<i>4.949</i>	<i>4.468</i>	<i>-481</i>
Totaal Personeelskosten	7.366	6.719	-647
Afschrijvingskosten	76	52	-24
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	1.317	1.009	-308
Dienstverlening	1.508	1.488	-20
Overige bedrijfskosten	529	429	-100
Totaal Bedrijfskosten	3.430	2.978	-452
Bedrijfsresultaat	10.676	12.156	1.479
Operationeel resultaat	10.676	12.156	1.479

Omschrijving	1ste begr. wizj. 2019	2de begr. wizj. 2019	verschil
Operationeel resultaat	10.676	12.156	1.479
Lonen SW	88.132	88.557	425
Wet Liv	-816	-966	-150
Rijkssubsidie SW	65.464	67.327	1.863
Subsidieresultaat	-21.852	-20.264	1.588
Netto resultaat	-11.175	-8.109	3.066
Aantal FTE Wsw	2.601,58	2.592,46	-9,12
Aantal FTE N-Wsw	65,62	62,69	-2,93
Aantal AJ Wsw	2.650,75	2.639,50	-11,25

Finance

Toelichting op 2^{de} begrotingswijziging van de verbonden partijen

Omzetwaarde en brutomarge

De omzetwaarde bedraagt naar verwachting €22.211.000 en is daarmee €390.000 hoger dan begroot. Ten opzichte van de 1^{ste} begrotingswijziging wordt in de 2^{de} helft van 2019 nog een lichte plus verwacht bij IDT. De brutomarge is naar verwachting €379.000 beter dan begroot parallel hieraan.

Personeelskosten

De totale personeelskosten bedragen naar verwachting €6.719.000 en zijn daarmee €647.000 lager dan is opgenomen in de 1^{ste} begrotingswijziging 2019. De loonkosten niet-Sw (incl. inhuur) zijn €481.000 lager dan begroot als gevolg van het nog niet respectievelijk later invullen van de vacatures van commercieel directeur, beleidsmedewerker, communicatiemedewerker, jobcoach, en applicatiebeheerder. Tevens is in de begrotingswijziging het principeakkoord van de nieuwe cao car-uwo opgenomen. De overige personeelskosten Sw komen naar verwachting €76.000 lager uit dan begroting en de opleidingen €90.000 onder begroting.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten bedragen naar verwachting €2.978.000 en zijn daarmee €452.000 lager dan is opgenomen in de 1^{ste} begrotingswijziging 2019. De huisvestingskosten zijn €308.000 lager door een reservering inzake de huisvesting Bedrading in 2018.

Bij de kosten dienstverlening wordt in de 2^{de} helft van 2019 een inhaalslag verwacht bij de ICT-kosten echter de totale kosten blijven naar verwachting €20.000 onder de 1^{ste} begrotingswijziging 2019. Bij de overige bedrijfskosten inclusief afschrijvingen wordt een besparing verwacht van €124.000 ten opzichte van de 1^{ste} begrotingswijziging 2019.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat in de 2^{de} begrotingswijziging 2019 bedraagt €12.156.000 en is daarmee €1.479.000 beter dan in de 1^{ste} begrotingswijziging.

Finance

Subsidieresultaat

In de 2^{de} begrotingswijziging is in het subsidieresultaat opgenomen conform het principeakkoord cao-Sw (loonsverhoging per 1-7-19 van 1,23%) en de meicirculaire 2019 ten aanzien van het subsidiebedrag per arbeidsjaar (€818 meer subsidie per arbeidsjaar). Het subsidieresultaat in de 2^{de} begrotingswijziging bedraagt €20.264.000 en is daarmee is €1.588.000 beter dan begroot. De loonkosten Sw zijn €425.000 meer dan begroot als gevolg van een negatief prijseffect in de lonen van €734.000 met name als gevolg van de cao en daarnaast minder Sw-medewerkers (hoeveelheidseffect €309.000 positief). Tenslotte is de rijkssubsidie via de GR WOZL €1.863.000 meer dan begroot. Hierin zit een negatief bezettingsverschil van €278.000 (11,25 arbeidsjaar) en een positief prijseffect van €2.142.000 als gevolg van de meicirculaire 2019.

Nettoresultaat

Het netto resultaat in de 2^{de} begrotingswijziging bedraagt 2019 €8.109.000 negatief en is daarmee €3.066.000 beter dan begroot.

Ziekteverzuim

De norm voor het ziekteverzuim blijft in deze 2^{de} begrotingswijziging ongewijzigd ten opzichte van de 1^{ste} begrotingswijziging.

	1 ^{ste} begr. wiz. 2019	2 ^{de} begr. wiz. 2019
Detachering – IDT Deta 1	14%	14%
Detachering – GDT Deta 2 (incl. bedradingen)	15%	15%
Detachering – GDT Deta 3	15%	15%
Detachering – interne Detawerkplaats	20%	20%
WSP ondersteuning	10%	10%
Totaal	15%	15%

Doorstroom

De verwachting voor de begrote doorstroom van de interne detawerkplaats naar een individuele dan wel groepsdetachering is in de 2^{de} begrotingswijziging begroot op 43. Dit is een stijging van 8 ten opzichte van de 1^{ste} begrotingswijziging 2019.

WSP Parkstad B.V.



.000	1 ^{ste} begr. wijz. 2019	2 ^{de} begr. wijz. 2019	verschil
Personeelskosten			
Lonen cao personeel	1.134	841	-293
Opleidingen	20	5	-15
Inhuur derden			
Overige personeelskosten			
Overige personeelskosten cao-personeel			
Totaal personeelskosten	1.154	846	-308
Afschrijvingskosten			
Huisvestingskosten	16	16	
Kosten overige bedrijfsmiddelen			
Onderhoudskosten			
Energie			
Autokosten			
Belastingen en verzekeringen			
Indirecte materialen			
Magazijn- en expeditiekosten			
Verkoopkosten	60	15	-45
Dienstverlening derden			
Dienstverlening ICT en telecommunicatie	40	12	-28
Dienstverlening Arbo	3	3	
Kantine kosten			
Reiskosten en KM-declaraties			
Overige algemene kosten	52	10	-42
Incid. lasten (+)/incid. baten (-)		-21	-21
Doorbelasting overhead beheer			
Totaal bedrijfskosten	171	35	-136
Operationeel resultaat	-1.325	-881	444
Bijdragen GR WOZL	358	238	-120
Bijdragen GR WSP Parkstad	967	643	-324
Netto resultaat			
Aantal fte cao	15,25	11,45	-3,80
Aantal fte inhuur			

Toelichting

Het operationeel resultaat in de 2^{de} begrotingswijziging 2019 is €444.000 beter dan in de 1^{ste} begrotingswijziging 2019.

Het verschil wordt met name veroorzaakt door lagere kosten van het cao-personeel. WSP Parkstad B.V. verwacht dat de openstaande vacatures in 2019 nog niet ingevuld zullen worden.

4. Beïnvloedbare factoren

In de onderstaande tabel is de status van de beïnvloedbare factoren voor de GR WSP Parkstad en de verbonden partij WOZL 1 B.V., zoals opgenomen in de begroting 2019, per juni 2019 opgenomen.

Thema	Acties	Status
Binnenhalen van passend werk	<ul style="list-style-type: none">- Eenduidige marketing en communicatie- Versterking van marktbenadering- Ontwikkelen en afsluiten van werkgeversarrangementen	<ul style="list-style-type: none">- Een herbevestiging van de bestuurlijke en operationele afspraken m.b.t. de samenwerking en rolverdeling tussen WSP Parkstad en de (I)SD'en is in het tweede kwartaal vastgesteld. Dit wordt in het derde kwartaal door WSP Parkstad en de (I)SD'en uitgewerkt in een actieplan dat moet bijdragen aan het versterken van de marktbenadering en het optimaliseren van de plaatsingsresultaten.- Binnen de sales organisatie van WSP is versterkte aandacht voor het ontwikkelen van werkgeverarrangementen waarbij tevens wordt ingezet op het uitrollen en doorontwikkelen van behaalde successen naar nieuwe werkgevers.
Plaatsen van medewerkers op betaalde banen	<ul style="list-style-type: none">- Versterking van sales force- CRM systeem met alle vacatures en kandidaten op Parkstadniveau- Samenwerking met sociale diensten- Aanbodversterking van kandidaten	<ul style="list-style-type: none">- Een herbevestiging van de bestuurlijke en operationele afspraken m.b.t. de samenwerking en rolverdeling tussen WSP Parkstad en de (I)SD'en is in het tweede kwartaal vastgesteld. Dit wordt in het derde kwartaal door WSP Parkstad en de (I)SD'en uitgewerkt in een actieplan dat moet bijdragen aan het versterken van de marktbenadering en het optimaliseren van de plaatsingsresultaten.- De sociale diensten hebben voor 2019 tot doel gesteld alle kandidaten opnieuw te diagnosticeren. In combinatie met invoer in CRM vergroot dit de kwaliteit van matching tussen kandidaat en baanopening.
Kandidaten Sw	<ul style="list-style-type: none">- Ontwikkelen van aanbod versterkende maatregelen- Verkrijgen van inzicht in de kwaliteiten van kandidaten	<ul style="list-style-type: none">- In het eerste kwartaal is een 'programma' uitgewerkt om medewerkers van de Detawerkplaats proactief te laten kennismaken met de mogelijkheden buiten de muren van de beschutte organisatie door middel van bedrijfsbezoeken en informatiesessies. Er is een nieuwsbrief gelanceerd, er is een infosessie geweest waarin medewerkers die gedetacheerd zijn hun positieve ervaringen hebben verteld en er hebben met een kleinere groep mensen bedrijfsbezoeken plaats gevonden.
Doorstroom beschut naar detachering	<ul style="list-style-type: none">- Binnenhalen van passend werk- Taskforce op doorstroming	<ul style="list-style-type: none">- Binnen het salesteam is een specifieke accounthouder toegewezen op het binnenhalen van passend werk voor de beschutte werkomgeving.- De Taskforce heeft in het eerste kwartaal 30 medewerkers naar een detachingsplek kunnen begeleiden, dit blijft achter bij de begroting (-8 personen) door het later starten van een groepsdetachering bij Geruba in het derde kwartaal.
Verlagen van ziekteverzuim	<ul style="list-style-type: none">- Ontwikkeling van middenkader- Focus op langdurig ziekten- Aanpassing van processen	<ul style="list-style-type: none">- Het ziekteverzuim bedroeg tot en met het tweede kwartaal gemiddeld 15,1% en behoudt de dalende trend die in 2018 is ingezet. Het ziekteverzuim heeft continue managementaandacht, waarbij onder meer specifieke aandacht is voor verzuimbeheersing bij de top 200 verzuimers.

Beïnvloedbare factoren

Thema	Acties	Status
Verhogen van de productiviteit	<ul style="list-style-type: none"> - Focus op ziekteverzuim - Binnenhalen van nieuw werk - Geen medewerkers zonder werk 	<ul style="list-style-type: none"> - Het ziekteverzuim kent tot en met het tweede kwartaal voor geheel detachering nauwelijks een afwijking t.o.v. begroting, desondanks is het aantal declarabele uren van met name Deta 1 iets hoger dan begroot. Dit is een gevolg van minder verlofopname en overige afwezige uren (zoals doktersbezoek). - Het aantal (her)plaatsingen naar betaald werk in het eerste halfjaar bedroeg 148. Het totaal aantal vervallen plaatsingen bedroeg 141 waarvan 52 als gevolg van uitstroom (einde dienstverband) van medewerkers en 41 van Balanz Groen. - Het aantal bemiddelbare zonder objecters is in het tweede kwartaal 2019 afgebouwd met 14 personen. In de praktijk ligt het aantal medewerkers "in between jobs" altijd op ca 5%. Het grootste aantal van hen wordt tijdelijk intern tewerkgesteld op de Detawerkplaats.
Verhoging van toegevoegde waarde en tarieven	<ul style="list-style-type: none"> - Heronderhandeling tarieven - Binnenhalen van werk met hogere toegevoegde waarde 	<ul style="list-style-type: none"> - De indexering per 1-1-2019 bedroeg 3,1% hetgeen ruim 1% meer was dan begroot. Daarnaast zijn de teruggestuurde medewerkers van Balanz Groen herplaatst op werkplekken met een hogere toegevoegde waarde.
Afbouw van locaties	<ul style="list-style-type: none"> - Realiseren van doorstroom 	<ul style="list-style-type: none"> - De formatie op de Detawerkplaats is tot en met het tweede kwartaal afgenomen met in totaal 57 medewerkers tot 141. Doelstelling ultimo 2019 is een afname tot 98 medewerkers.
Verhoging van de uitstroom	<ul style="list-style-type: none"> - Focus op langdurig zieken 	<ul style="list-style-type: none"> - De focus op langdurig zieken heeft tot en met het tweede kwartaal geleid tot uitstroom van 11 medewerkers naar de WIA.
Verlaging van de uitvoeringskosten	<ul style="list-style-type: none"> - Procesoptimalisering 	<ul style="list-style-type: none"> - Kostenbeheersing heeft continue aandacht. Het betere operationeel resultaat van €1.158.000 tot en met het tweede kwartaal wordt voor €861.000 veroorzaakt door lagere kosten voor personeel en bedrijfsvoering.

5. Risico analyse

In de onderstaande tabel is de status van de risico's, zoals opgenomen in de 1^{ste} begrotingswijziging 2019, per juni 2019 nader toegelicht.

Voor de GR WSP Parkstad en WOZL 1 B.V. zijn er geen nieuwe risico's ontstaan in 2019.

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
Loonprijsontwikkeling 2019	<p>In de 1^{ste} begrotingswijziging 2019 is een LPO voor 2018 in het kader van de indexatie van de Cao-Sw-lonen ingerekend voor 2,4%. Dit betekent een structurele loonsverhoging per 1-1-2019 van 1,4%.</p> <p>In de eerste begrotingswijziging 2019 is nog geen rekening gehouden met een nieuwe LPO 2019 en ook geen rekening gehouden met een cao-stijging Sw na 1-1-2019. Beiden kunnen leiden tot een wezenlijk andere bijdrage van de deelnemende gemeenten. Beiden zijn een op het moment van opstellen van de 1^{ste} begrotingswijziging niet te kwantificeren risico en vormen een onderdeel van het subsidieresultaat welke door de GR WSP Parkstad niet is te beïnvloeden.</p>	<p>In de jaarprognose 2019 is rekening gehouden met de nieuwe meicirculaire 2019 (zie beneden). Hierin is in het macrobudget Sw-subsidie rekening gehouden met een LPO 2019 van 2,37%. Tevens is in de jaarprognose rekening gehouden met het principeakkoord cao-Sw waarin een loonstijging van 1,23% per 1 juli 2019 wordt door gevoerd.</p>
Bedrag per arbeidsjaar	<p>In de 1^{ste} begrotingswijziging 2019 is een korting per arbeidsjaar ingerekend van €309. De definitieve korting voor 2019 wordt door het Ministerie van SZW vastgesteld in de meicirculaire van 2019.</p>	<p>In de meicirculaire 2019 is door het Ministerie van SZW een LPO 2019 opgenomen van 2,37% (€597 per arbeidsjaar). Daarnaast is de korting zoals eerder vastgesteld in de meicirculaire 2018 van €309 per arbeidsjaar omgeslagen in een surplus van €221 per arbeidsjaar (als gevolg van macrovolumes/hogere uitstroom). Per saldo stijgt de subsidie per arbeidsjaar met €818 ten opzichte van de meicirculaire 2018. Dit effect is opgenomen in de jaarprognose.</p>
Beschikbaarheid van passend werk	<p>De vraag naar passend werk zal ontwikkeld moeten worden. De vraag is wel of er in de Parkstadregio voldoende passende werkgelegenheid voorhanden is.</p>	<p>Het salesteam van WSP Parkstad besteedt voortdurend en in toenemende mate aandacht aan het creëren van passend werk binnen het business model van de werkgevers. Hierbij moet dit business model ook worden aangepast aan de hogere kosten van een medewerker uit de Participatiewet ten opzichte van een SW medewerker. Dit heeft ook aandacht binnen het MVO platform Sprinc.</p>

Risico analyse

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
Friciekosten vervreemding bedradingen	In de begroting 2019 en in de 1 ^{ste} begrotingswijziging 2019 is voor een bedrag voorzien van €500.000.	Op aanwijzing van de accountant is in de jaarrekening 2018 een voorziening opgenomen groot €300.000 ten behoeve van het verlieslatende contract met Multifix voor huisvestingskosten (cf business case). Hierdoor ontstaat ten dele ruimte in de begrotingpost in 2019.
Friciekosten verhuizing Boschstraat	In de begroting 2019 en in de 1 ^{ste} begrotingswijziging 2019 is voor een bedrag voorzien van €500.000.	Friciekosten die zich in 2019 voordoen (niet zijnde huisvestingskosten) worden ten laste gebracht van de voorziening in de begroting.
Doorstroom van de interne Detawerkplaats	In de 1 ^{ste} begrotingswijziging 2019 is een doorstroom op genomen van 43 medewerkers in 2019. Dit is conform de realisatie van 2018 en lager dan de doorstroom in de oorspronkelijke begroting 2019.	Binnen WSP Parkstad is een Taskforce benoemd gericht op het realiseren van de doorstroom uit de Detawerkplaats. Dit heeft geresulteerd in een doorstroom van 30 medewerkers in het eerste halfjaar.
Ziekteverzuim individuele detachering (IDT)	Indien het ziekteverzuim stijgt, leidt dit direct bij IDT tot lagere productieve uren, tot een lagere omzet en daarmee tot een lager resultaat. In de 1 ^{ste} begrotingswijziging 2019 is een ziekteverzuim percentage is gerekend van 14%.	In het eerste halfjaar bedraagt het ziekteverzuimpercentage 14,0%, hetgeen conform begroting is. De productieve uren liggen echter iets hoger als gevolg van met name minder doktersbezoek.
Te weinig / niet de geschikte kandidaten Sw	De vrijgevallen plaatsingsmogelijkheden kunnen steeds moeilijker door Sw-medewerkers ingevuld worden en zal vervanging c.q. aanvulling moeten plaatsvinden door kandidaten vanuit de Participatiewet.	Het aanbod van Participatiewetkandidaten op vacatures moet volledig in beeld komen door een optimalisering van de gegevensuitwisseling van kandidaatgegevens van gemeenten richting WSP Parkstad. Door het ontwikkelen van een interface is dit op een efficiënte wijze tot stand gekomen. In het tweede kwartaal zijn bij nagenoeg alle sociale diensten verbeterstappen gezet op dit vlak. Afspraken zijn gemaakt met de sociale diensten om vanaf het derde kwartaal conform afspraak gegevens met WSP Parkstad te delen. De kwaliteit van de aangeleverde gegevens blijft daarnaast een punt van aandacht.
Te weinig / niet de geschikte kandidaten Participatiewet	De eisen die werkgevers stellen aan passend werk kunnen niet c.q. niet voldoende worden ingevuld. Kandidaten uit de Participatiewet zijn niet beschikbaar of hebben niet de juiste kwalificaties.	

6. Bijlagen

SPECIFICATIE VAN DE BIJDRAGE IN DE BEDRIJFSVOERING



Bijdragen bedrijfsvoering

(x € 1)

	AJ 01-01-2019 cf. jaarrekening 2018	2de begrotings- wijz. 2019	Vershil t.o.v. 1e begrotingswijz. 2019
Brunssum	397,73 €	25.615 €	5.286
Gulpen-Wittem*	83,64 €	5.387 €	988
Heerlen	1.083,69 €	69.792 €	14.365
Kerkrade	770,49 €	49.621 €	10.103
Landgraaf	428,35 €	27.587 €	5.339
Beekdaelen (v.h. Nuth)	88,42 €	5.694 €	1.165
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	69,90 €	4.501 €	898
Simpelveld	98,34 €	6.334 €	1.312
Vaals *	59,61 €	3.839 €	759
Valkenburg *	62,35 €	4.015 €	924
Voerendaal	56,12 €	3.614 €	714
totaal	3.198,63 €	206.000 €	41.854

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via de GR WOZL verrekend

Bijlagen

SPECIFICATIE VAN DE BIJDRAGE IN DE VERBONDEN PARTIJ WOZL 1 B.V.



Bijdragen resultaat WSP Parkstad

Deelnemende gemeente	AJ 01-01-2019 cf. jaarrekening 2018	2de begrotings- wijz. 2019	Vershil t.o.v. 1e begrotingswijz. 2019
Brunssum	397,73	€ 1.008.293	€ 384.932
Gulpen-Wittem *	83,64	€ 212.050	€ 75.368
Heerlen	1.083,69	€ 2.747.317	€ 1.047.077
Kerkrade	770,49	€ 1.953.302	€ 739.494
Landgraaf	428,35	€ 1.085.924	€ 398.606
Beekdaelen (v.h. Nuth)	88,42	€ 224.147	€ 85.120
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	69,90	€ 177.194	€ 66.262
Simpelveld	98,34	€ 249.314	€ 95.407
Vaals *	59,61	€ 151.125	€ 56.181
Valkenburg *	62,35	€ 158.056	€ 64.661
Voerendaal	56,12	€ 142.277	€ 52.891
Totaal	3.198,63	€ 8.109.000	€ 3.066.000

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via de GR WOZL verrekend

Bijlagen

SPECIFICATIE VAN DE BIJDRAGE IN DE PERSONEELSKOSTEN WSP PARKSTAD B.V.



Personeelskosten WSP Parkstad BV

Deelnemende gemeente	AJ 01-01-2019 cf. jaarrekening 2018	2de begrotings- wijz. 2019	Verschil t.o.v. 1e begrotingswijz. 2019
Brunssum	879	€ 61.857	€ 22.520
Gulpen-Wittem	0	€ 0	
Heerlen	4.437	€ 312.238	€ 113.675
Kerkrade	1.806	€ 127.091	€ 46.269
Landgraaf	1.051	€ 73.960	€ 26.926
Beekdaelen (v.h. Nuth)	186	€ 13.089	€ 4.765
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	151	€ 10.626	€ 3.869
Simpelveld	142	€ 9.993	€ 3.638
Vaals	0	€ 0	
Valkenburg	0	€ 0	
Voerendaal	124	€ 8.726	€ 3.177
Totaal	8.776	€ 617.580	€ 224.840

Bijlagen

SPECIFICATIE VAN DE BIJDRAGE IN DE BEDRIJFSVOERING WSP PARKSTAD B.V.

Bedrijfsvoering WSP Parkstad BV

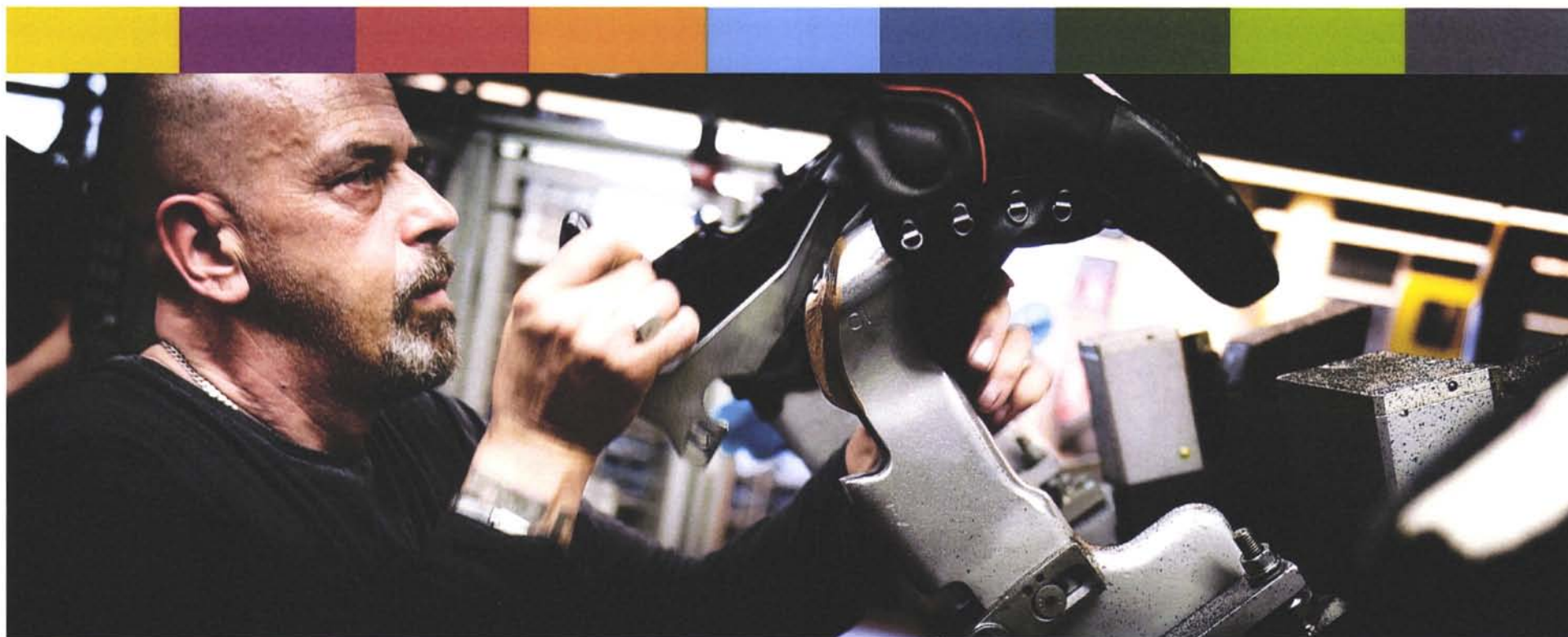
Deelnemende gemeente	AJ 01-01-2019 cf. jaarrekening 2018	2de begrotings- wijz. 2019	Verschil t.o.v. 1e begrotingswijz. 2019
Brunssum	879	€ 2.559	€ 9.944
Gulpen-Wittem	0	€ 0	€ 0
Heerlen	4.437	€ 12.918	€ 50.194
Kerkrade	1.806	€ 5.258	€ 20.431
Landgraaf	1.051	€ 3.060	€ 11.890
Beekdaelen (v.h. Nuth)	186	€ 542	€ 2.104
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	151	€ 440	€ 1.708
Simpelveld	142	€ 413	€ 1.606
Vaals	0	€ 0	€ 0
Valkenburg	0	€ 0	€ 0
Voerendaal	124	€ 361	€ 1.403
Totaal	8.776	€ 25.550	€ 99.280



wij zijn
WSP Parkstad

Kloosterweg 1 | 6412 CN Heerlen
Postbus 330 | 6400 AH Heerlen
info@wspparkstad.nl

wspparkstad.nl



Kwartaalrapportage
Q2 2019

Voorwoord



Wij presenteren hiermee de tweede kwartaalrapportage 2019 van de GR WSP Parkstad. Een kwartaal waarin we de operationele resultaten mooi op peil hebben weten de houden, dit ondanks dat sommige opdrachtgevers hun jaarvolumes naar beneden hebben bijgesteld. De activiteiten om het ziekteverzuim terug te dringen blijven hun vruchten af werpen. De dalende trend van het ziekteverzuim blijft doorlopen, terwijl bij de Sw-bedrijven landelijk een stijging van het ziekteverzuim wordt waargenomen.

In dit kwartaal is het eerste medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd, waarvan de gemiddelde waardering van 6,8 van alle onderdelen een goede voldoende is. Het MTO heeft ons tevens inzicht gegeven op welke onderdelen in de organisatie verbetering mogelijk is om de tevredenheid van medewerkers te verbeteren. De uitkomst van het onderzoek zal intern met de medewerkers besproken worden. Tevens zal een plan opgesteld worden om op verschillende onderdelen tot verbetering te komen.

Financieel blijft de organisatie ruim binnen de begroting door goed operationeel resultaat, lagere subsidiekorting in 2019 (mei-circularie 2019 Gemeentefonds) en geringe Sw-formatie. Dit is ook de reden dat een 2^{de} begrotingswijziging 2019 GR WSP Parkstad wordt voorbereid.

Fred Dijk

Algemeen directeur / Secretaris

Martijn Lamberti - Henquet

Commercieel directeur



De uitslag van het MTO is bekend

Highlights Q2



- 1 Het directieteam van WSP Parkstad is compleet met de start van de nieuwe commercieel directeur Martijn Lamberti-Henquet per 1 mei 2019.
- 2 Financiële resultaten over het eerste halfjaar zijn €1,3 mio beter dan begroot, met name veroorzaakt door een beter operationeel resultaat. Dit is het gevolg van meer omzet met hogere tarieven en besparing van kosten.
- 3 Huidige resultaten zijn beter dan begroot, en vormen aanleiding voor een 2^{de} begrotingswijziging 2019
- 4 Realisatie van het aantal plaatsingen blijft achter op het begroot aantal plaatsingen (realisatie = 70%), maar hebben in Q2 hebben we een inhaalslag gerealiseerd.
- 5 Een nieuw werkgeversarrangement is gesloten met Zuyderland Care voor potentieel 48 zorgassistenten in de regio Westelijke Mijnstreek en Midden Limburg.
- 6 Medewerkerstevredenheidsonderzoek afgerond met een deelname van 35,8% (minimale drempel 30%) met een tevredenheidscijfer van 6,8. Daarmee scoort de organisatie een nette voldoende, maar gelijktijdig zijn er tal van verbetermogelijkheden inzichtelijk geworden.
- 7 Er zijn flinke stappen gezet in de rapportage omtrent Social return.

Inhoud



1. KPI's

[lees meer](#)

5. Governance

[lees meer](#)

2. Sales

[lees meer](#)

6. Personeel & organisatie

[lees meer](#)

3. Detachering

[lees meer](#)

7. Huisvesting & ICT

[lees meer](#)

4. Marketing & communicatie

[lees meer](#)

8. Finance

[lees meer](#)

1. KPI's



WSP Parkstad	Begroot t/m juni	Realisatie t/m juni	Norm 2019
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	€-6.311.000	€-5.004.000	€-12.390.000
Aantal plaatsingen naar betaald werk voor de Participatiewet - Uitstroom uit de uitkering (FT/PT)	821	562	1.641
Plaatsingen Detachering SW	105	148	210
Aantal afgesloten werkgeversarrangementen	*	1	**
Aantal openstaande vacatures	*	121	**
Aantal openstaande baanopeningen	*	185	**
Werkgeverstevredenheid op basis van M&S module **	*	Nog geen meting	7
Werknemerstevredenheid op basis van MTO	*	6,8	Verwacht tussen 5-6***
Awareness bij werkgevers	*	Nog geen meting	**

* Niet bepaald voor begroting 2019.

** Nog niet bepaald voor de 1^{ste} begrotingswijziging 2019

*** Betreft een eerste nulmeting in 2019, derhalve is een verwachting uitgesproken in plaats van een norm / doelstelling.
Nog niet gekwantificeerde KPI's zullen medio 2019 nader worden ingevuld in overleg met de participerende gemeenten.

WOZL 1 B.V. en haar dochterondernemingen	Begroot t/m juni	Realisatie t/m juni	Norm 2019
Operationeel resultaat	€5.741.000	€6.896.000	€10.676.000
Declarabele uren per jaar IDT	718	723	1.440
Plaatsingen Detacheringen SW	105	148	210
Doorstroom van de Detawerkplaats (fte)	29	28,69	43
Ziekteverzuim totaal	15%	15,1%	15%
Ziekteverzuim IDT Deta 1	14%	14,0%	14%
Ziekteverzuim GDT Deta 2 inclusief Bedradingen	15%	17,3%	15%
Ziekteverzuim GDT Deta 3	15%	13,3%	15%
Ziekteverzuim interne Detawerkplaats	20%	28,0%	20%

2. Sales



SprincPlank Traineeship

Na de succesvolle pilot eerder dit jaar wordt het SprincPlank traject gecontinueerd. Dit Traineeship van 3 maanden (WBU) wordt onder andere vormgegeven door kandidaten bij meerdere werkgevers aan de slag te laten gaan. Op maandag en dinsdag wordt gewerkt bij werkgever 1, en op donderdag en vrijdag bij werkgever 2. Het werken bij de deelnemende werkgevers kan rouleren in overleg met de kandidaat. Woensdag is de vaste terugkomdag waarop werknemersvaardigheden getraind worden, en er tevens aandacht is voor toelichting omtrent Arbo en Milieu aspecten, het opvolgen van bedrijfsregels en procedures en hoe men op de juiste wijze formulieren kan invullen. Daarnaast worden kandidaten gestimuleerd met leuke en zinvolle activiteiten. Zodoende ontstaat er een groepsdynamiek voor de 12 kandidaten. Men leert elkaar kennen, men staat er niet alleen voor en dat stimuleert om door te zetten. Voor de terugkomdag op woensdag wordt door Voordeel en Vervolg een op maat gemaakt programma en trainingmateriaal opgesteld. De totale begeleiding wordt opgepakt door WSP Parkstad. Onderstaand de resultaten van de pilot.

Werkgever	Resultaat
Balanz Facilitair	2 Arbeidsovereenkomsten
EMMA	0 Arbeidsovereenkomsten
Kobelco	1 Arbeidsovereenkomst
Hago Zorg	0 Arbeidsovereenkomsten
Botterweck	0 Arbeidsovereenkomsten
Wonen Limburg	1 BBL contract bij ketenpartner
Meander	2 Arbeidsovereenkomsten
SGL	1 Arbeidsovereenkomst + 1 mogelijke arbeidsovereenkomst vanwege verlengde stageperiode
Overig	1 Arbeidsovereenkomst bij DocMorris (kandidaat via SprincPlank doorgeleid)

Masterclass Sprinc

Via een enquête is aan Sprinc leden de vraag gesteld omtrent welke arbeidsmarkt gerelateerde thema's men graag geïnformeerd wil worden. De resultaten van de enquête, en de daarin meest genoemde thema's, hebben geleid tot een tweetal masterclasses voor werkgevers. 11 juni jl. heeft de eerste Masterclass met onderwerpen als: de arbeidsmarkt vanuit de historie tot heden, de do's en don'ts in het werken met de doelgroep, organisatie MVO passend maken zonder verlies van efficiency en effectiviteit, boeien en binden van het huidig zittend personeel, en hoe om te gaan met de krapte op de arbeidsmarkt.

De tweede Masterclass staat gepland voor 18 september waarin met name wet- en regelgeving en het SprincPlank Traineeship centraal staan.

Sales



Sectoraal regionaal werken

De frontoffice van WSP Parkstad heeft sinds het 2^{de} kwartaal sectoraal extra ingezet op acquisitie over de gehele regio Zuid-Limburg als het gaat om de drie speerpuntsectoren van WSP Parkstad: Zorg, Medische logistiek en Smart Services. De eerste contacten in de zorg met Zuyderland in de regio Westelijke Mijnstreek waren reeds gelegd. Daar zijn nu ook organisaties als MUMC en Envida uit de regio Maastricht Heuvelland bij gekomen. Het sectoraal regionaal werken heeft als doel om werkgevers binnen de sector met elkaar te verbinden en succesvolle concepten binnen bijvoorbeeld de zorg breder uit te rollen.

Fireschat de nieuwe (tweede) werk-leerlijn bij Meander

Na het inzetten en succesvol evalueren van de eerste werk-leerlijn is in Q2 de tweede werk-leerlijn van start gegaan bij Meander.

De eerste 3 maanden betreft het en ontwikkelplek (voor de PW met behoud van uitkering) en ontvangt de kandidaat één op één begeleiding op inhoudelijke taken. Men wordt volledig begeleid en opgeleid met als doel; de kortste weg richting betaalde arbeid in een passende functie. In deze periode wordt tevens gecoacht op werknemersvaardigheden door een intensieve begeleiding van een vaste jobcoach.

Blijkt uit de vast gestelde evaluatiemomenten, met de daarbij behorende methodiek, dat een kandidaat de route naar betaalde arbeid in een passende functie sneller kan doorlopen dan is dat mogelijk. Het kan ook zijn dat één van de andere uitstroomprofielen beter aansluit, dan kan de kandidaat een overstap maken. Mocht uit deze evaluatiemomenten blijken dat men een goede ontwikkeling heeft doorgemaakt en er nog een aantal ontwikkelpunten te benoemen zijn, is in overleg verlenging mogelijk van maximaal drie maanden van dit ontwikkeltraject. Waarbij altijd het doel blijft: 'de kortste weg naar betaalde arbeid in een passende functie'.

Sales

Plaatsingen op werkleerlijnen

De plaatsingen op werkleerlijnen bij Mondriaan en SGL blijven achter aangezien deze werkleerlijnen enkel voorzien in het ontwikkeldoel van kandidaten. Bij deze werkleerlijnen is geen perspectief op uitstroom naar betaald werk. In de praktijk krijgen plaatsingen naar andere trajecten voorrang (Zuyderland, Meander, SprincPlank etc.) waar wel een betaalde baan mogelijk is.

Met name voor de doelgroep 30-80% arbeidsfit is de infrastructuur van een werkleerlijn uitermate geschikt om ontwikkeling naar betaald werk te realiseren. Momenteel worden de beschikbare plekken binnen werkleerlijnen echter nog onvoldoende benut.

Werkgever	Prognose 2019	Plaatsingen Q2	Plaatsingen totaal 2019
Meander	25	8	10
Mondriaan	5	0	0
SGL	4	0	0
Rd4	20	4	4
Emma Safety Shoes	10	3	3
Jumbo	1	1	1
Polygarde	8	2	4
Totaal	64	18	22



Sales



OVERZICHT AANLEVERING OP WERKGEVERSARRANGEMENTEN

Werkgever	Prognose 2019	Gemeente	Aangeboden	Gestart	Afgewezen	Reden afwijzing	
TOTAAL	103		133	53	80		
Zuyderland Care totaal	48		108	38	70		
Zuyderland Care DGR (startdatum op 2 starters na in Juli)		Westelijke Mijnstreek UWV Midden Limburg Parkstad (Heerlen)	18 8 9 1	5 5 4 1	13 3 5 0	} Communicatief Niveau Affiniteit doelgroep	
Zuyderland Care Woonhulp (startdatum vanaf Augustus)		Westelijke Mijnstreek UWV Midden Limburg Parkstad (2 Heerlen, 2 Kompas, 1 SW, 1 Kerkrade) Zelf gereageerd vanuit uitkeringssituatie	42 14 1 6 9	17 6 0 0 0	25 8 1 6 9		} Communicatief Niveau Affiniteit doelgroep
Balanz	10		0	0	0		
Taaltraject	5	Heerlen	2	0	2		
Sprincplank	15		12	8	4		
Kobelco Balanz Meander SGL Graus Bouw Doc Morris Overig		Landgraaf Landgraaf Nuth Heerlen Landgraaf Heerlen Landgraaf Heerlen Heerlen Heerlen Heerlen	1 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1	1 1 1 1 1 2 1 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 1 1 1 1	Na start bij Balanz gestopt en gestart bij Horeca Contract niet ondertekend en niet gestart Langdurig ziek Geen kinderopvang Psychisch, niet arbeidsfit	
Beyond	25		11	7	4		
Eagle Simrax		Heerlen Brunssum Landgraaf Vaals	6 3 1 1	4 2 0 1	2 1 1 0		Motivatie, keuze voor betaalde baan Fysiek niet haalbaar Taal onvoldoende

Toelichting

Onderstaande tabel geeft het aantal kandidaten weer die zijn aangeboden op plaatsingsmogelijkheden binnen werkgeversarrangementen alsmede de succesratio van deze aanbiedingen. In totaliteit zijn 133 kandidaten in het eerste halfjaar aangeboden waarvan 53 kandidaten zijn gestart. Van de 80 kandidaten die zijn afgewezen zijn de redenen van afwijzing per werkgeversarrangement weergegeven.



Social return

Overheden kunnen bij het vertrekken van opdrachten, de opdrachtnemer verplichten om een sociale tegenprestatie te leveren door bij de uitvoering van de opdracht kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken. Deze Social return on Investment (SROI) is een aanpak om werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en kan door werkgevers worden ingevuld middels loonkosten, scholingskosten, inzet via Social Firms en werkbedrijven.

Binnen de regio Parkstad is één uniform beleid Social return opgesteld en formeel van kracht sinds 2014. Per 1 januari 2018 is het voormalige Projectbureau Social return Parkstad opgeheven en is de coördinatie van de uitvoerende taak van Social return belegd bij WSP Parkstad. Per 1 juli 2018 is de nieuwe Coördinator SROI aangesteld die gestart is met het efficiënt en kwalitatief vormgeven van het proces rondom Social return.

Inrichting binnen WSP Parkstad

SROI is ondergebracht binnen de frontoffice van WSP Parkstad. Het betreft een medewerker SROI (1 fte) en een medewerker backoffice (0,77 fte). Zij adviseren opdrachtgevers voor aankondiging van de aanbesteding en faciliteren de opdrachtnemers na gunning. Zij monitoren, registeren en controleren de invulling van de SROI-verplichting door de opdrachtnemers en koppelen de status van deze invulling terug aan de opdrachtgevers. Daarnaast verzorgt de coördinator SROI het relatiebeheer met opdrachtgevers en

opdrachtnemers en creëert daarmee draagvlak bij projectleiders en inkoopers voor het SROI-beleid. De coördinator SROI denkt mee over de mogelijke invulling van de SROI-verplichting en naleving van deze contractverplichting. Dit is een belangrijke voorwaarde in het proces. De SROI-verplichting biedt verkoopkansen (baanopeningen) voor het salesteam WSP Parkstad in het kader van de Participatiewet, alsmede voor het detacheren van Sw-medewerkers.

Projectadministratie

WSP Parkstad heeft de projectadministratie van het voormalig Projectbureau Social return Parkstad overgenomen. Bij de digitale transitie van gegevens is data-verlies opgetreden, waardoor de administratie opnieuw moest worden opgezet en ingericht is binnen het bestaande automatiseringssysteem van WSP Parkstad. Het voordeel hiervan is dat aanbestedingen aan opdrachtnemers gekoppeld worden, dit biedt zich of een opdrachtnemer een suspect, prospect of klant is. Tevens kunnen kandidaten die door de sociale dienst(en) in CRM zijn aangemaakt, direct gekoppeld worden aan de aanbesteding in het geval van plaatsing op een baanopening.

Het proces rondom de verantwoording van de inzet op SROI is ook volledig gedigitaliseerd middels een nieuwe ontwikkeling Online SROI-portal voor opdrachtnemers. Dit levert met name veel tijdswinst op in de administratieve verwerking maar ook een helder inzicht van de openstaande SROI-verplichting van de opdrachtnemers.

Social return

In onderstaand overzicht is per gemeente het volgende weergegeven: aantal aanbestedingen uitgesplitst in status, (totale) opdrachtwaarde, totale SROI-bedrag van alle aanbestedingen en het ingevulde SROI-bedrag op gegunde aanbestedingen. WSP Parkstad adviseert, administreert en rapporteert m.b.t. social return maar is niet verantwoordelijk voor het invullen en handhaven van SROI. Deze rol is belegd binnen de gemeenten. Waar de invulling van de SROI verplichting een zorgwekkend beeld vertoont, ontvangt de betreffende gemeente van WSP Parkstad een terugkoppeling op opdrachtniveau. De achterblijvende invulling van de SROI verplichting dient per opdracht voor het einde van de looptijd van het project te zijn ingelopen. In deze rapportage zijn niet de aanbestedingen in de WMO vanuit de regio Parkstad opgenomen. Reden hiervoor is dat onvoldoende informatie is aangeleverd door opdrachtgevers (gemeenten) en opdrachtnemers om een kwalitatief goede rapportage op stellen.

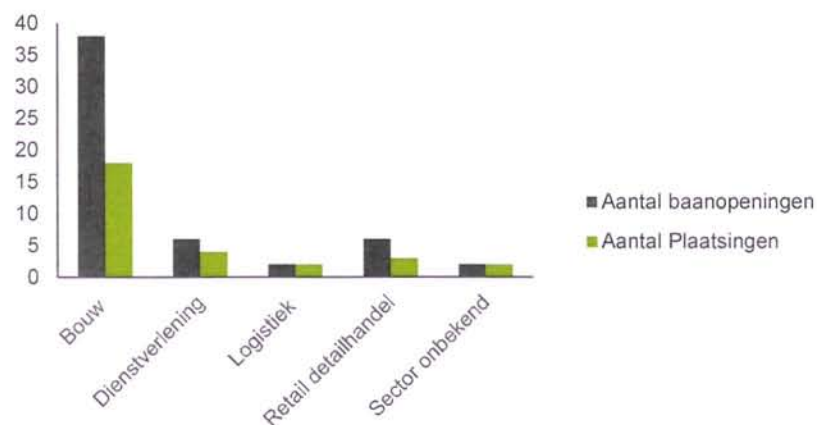
Gemeente	Status	Aantal	Opdrachtwaarde	Totale opdrachtwaarde	SROI bedrag	SROI bedrag ingevuld
Beekdaelen	Aankondigd	1	€ 1.870.000	€ 5.333.000	€ 63.260	€ 31.692
	gegund	2	€ 3.163.000			
	Inkoop Advies	2	€ 300.000			
Brunssum	Gegund	12	€ 3.782.581	€ 5.057.581	€ 97.615	€ 17.781
	Inkoop Advies	6	€ 1.275.000			
Heerlen	Aankondiging	3	€ 564.000	€ 49.021.665	€ 1.073.823	€ 537.155
	Gegund	22	€ 47.337.665			
	Inkoop Advies	2	€ 1.120.000			
Kerkrade	Gegund	13	€ 4.456.242	€ 4.997.742	€ 96.210	€ 75.904
	Inkoop Advies	4	€ 541.500			
Landgraaf	Aankondiging	3	€ 130.000	€ 9.854.795	€ 338.749	€ 172.125
	Gegund	15	€ 9.674.795			
	Ingetrokken	1	€ 50.000			
Nuth	Gegund	7	€ 4.106.951	€ 4.106.951	€ 132.844	€ 69.553
Onderbanken	Gegund	2	€ 3.439.000	€ 3.439.000	€ 68.780	€ 28.113
Simpelveld	Gegund	4	€ 1.640.288	€ 1.640.288	€ 38.867	€ 28.554
	Inkoop Advies	1	€ -			
Voerendaal	Aankondiging	1	€ 430.000	€ 5.516.124	€ 106.143	€ 72.577
	Gegund	9	€ 5.029.124			
	Ingetrokken	1	€ 57.000			
SSC-ZL*	Aankondiging	2	€ 768.627	€ 948.627	€ 26.994	€ 9.569
	Gegund	5	€ 180.000			
	Inkoop Advies	2	€ 180.000			
Totaal Parkstadgemeenten		120	€ 89.915.775	€ 89.915.775	€ 2.043.288	€ 1.043.024

*Betreft enkel alleen aanbestedingen die bij WSP Parkstad zijn belegd na verdeling met de regiofunctionarissen SROI Westelijke Mijnstreek en Maastricht.



Social return

BAANOPENINGEN EN PLAATSINGEN (PW EN SW) VANUIT WSP PARKSTAD



SROI BEDRAG VERSUS SROI INGEVULD

Gemeente/doelgroep	Onbekend	BOL/ BBL	NUGGER	PW/ PWW	Wajong	WAO/ WIA	WSW	WW	Totaal
Beekdaelen	2	5	0	6		2		1	16
Brunssum		2		1	1		1	1	6
Heerlen		9		8		4		3	24
Kerkrade		2		6	2	2	2	2	16
Simpelveld		1				1		3	5
Landgraaf		2	1	2			1	1	7
Voerendaal					1			1	2
Onbekend		1		1					2
Totaal kandidaten Parkstad	2	22	1	24	4	9	4	12	78
Maastricht/Heuvelland		4	1	1	1			1	8
Westelijke Mijnstreek		4	1	1				1	7
Buiten Zuid-Limburg		15	3	4	1	1	2	14	40
Totaal kandidaten SROI	2	45	6	30	6	10	6	28	133

Toelichting

De cijfers omtrent de doelgroep SROI zijn inzichtelijk gemaakt vanuit aangeleverde rapportages door opdrachtnemers.

Bij gegunde aanbestedingen is met 48 opdrachtnemers contact gelegd voor de verantwoording van Social return. Vanuit deze contacten zijn baanopeningen opgehaald door de Coördinator SROI die doorgeleid zijn naar een accountmanager van WSP Parkstad.

Vacatures in de bouwsector blijken lastig in te vullen vanwege de fysieke belastbaarheid van kandidaten. Het aantal geschikte kandidaten dat door de sociale diensten op vacatures in de bouw wordt aangedragen, is gering en kan lang niet voldoen aan de vraag.

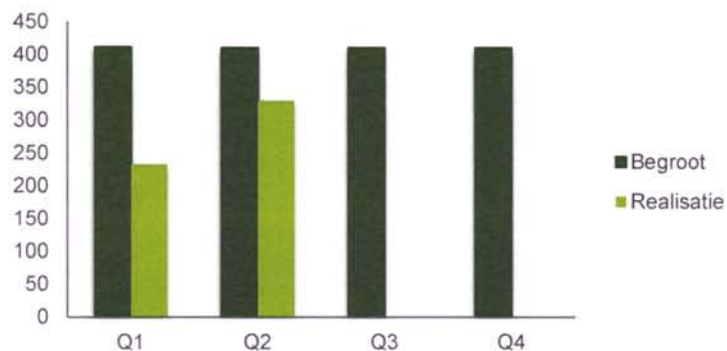
Ruim 58% van de invulling van SROI komt ten goede aan kandidaten binnen de Parkstadgemeenten. Van de 78 kandidaten uit Parkstad ontvingen er 24 een uitkering vanuit de Participatiewet.

Van de 133 geplaatste kandidaten zijn er 40 afkomstig uit gemeenten buiten Zuid-Limburg, hetgeen heel Nederland kan betreffen. Dit is afhankelijk van de locatie van de opdrachtnemer. De invulling van SROI is namelijk niet project- of regio gebonden.

Plaatsingen



PLAATSINGEN PARTICIPATIEWET



	Begroot	Gerealiseerd	Percentage
Q1	411	233	57%
Q2	410	329	80%
Q3	410		
Q4	410		
Cumulatief t/m Q2	821	562	68%

Toelichting

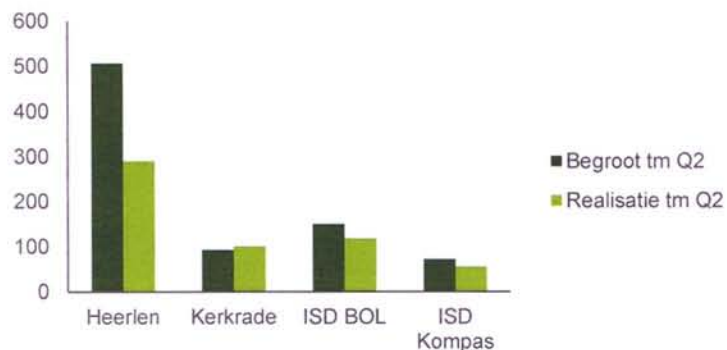
In het Ondernemingsplan 2019 is een gezamenlijke doelstelling voor WSP Parkstad en de sociale diensten (ISD Kompas, ISD BOL, SD Heerlen en SD Kerkrade) voor het plaatsen van medewerkers vanuit de Participatiewet voor geheel 2019 opgenomen van 1.641 medewerkers. Deze doelstelling heeft betrekking op het geheel dan wel gedeeltelijk (tijdelijk) plaatsen van een medewerker bij een werkgever (indiensttreding dan wel detachering) al dan niet met loonkostensubsidie. Daarnaast plaatsen WSP Parkstad en de sociale diensten medewerkers uit de Participatiewet met behoud van uitkering en op werkleerlijnen/ontwikkelplekken. Deze worden echter niet meegenomen in de begrote en gerapporteerde plaatsingen.

Voor deze plaatsingen is ook in 2019 de uitkering geheel dan wel gedeeltelijk stopgezet. Het stopzetten van de uitkering volgt enkele weken na het plaatsen van een medewerker. De gezamenlijke plaatsingen van WSP Parkstad en de sociale diensten worden gerapporteerd in deze kwartaalrapportage. De uitstroom uit de uitkering wordt gerapporteerd in de rapportage van de sociale diensten, rechtstreeks aan de deelnemende gemeenten.

Tot en met juni zijn door WSP Parkstad en de sociale diensten 562 medewerkers uit de Participatiewet geplaatst. De doelstelling tot en met juni bedraagt 821 plaatsingen. Daarmee is 68% van de doelstelling gerealiseerd.

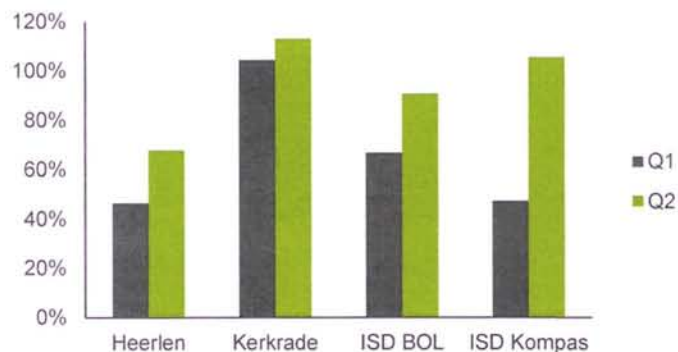
Plaatsingen

PLAATSINGEN PER GEMEENTE



Gerealiseerd	Heerlen	Kerkrade	ISD BOL	ISD Kompas
Q1	118	48	50	17
Q2	171	52	68	38
Totaal	289	100	118	55

PLAATSINGSPERCENTAGE PER GEMEENTE T.O.V. BEGROOT



De plaatsingspercentages t/m Q2 per gemeente zijn onderling niet vergelijkbaar door het ontbreken van een eenduidige en vergelijkbare begrotingsnorm.

Toelichting

De plaatsingen in het CRM systeem zijn gebaseerd op aangeleverde informatie van de gemeentelijke administraties en de door WSP Parkstad geregistreerde plaatsingen.

Met de (I)SD'en zijn afspraken gemaakt met betrekking tot de registratie van plaatsingen door de eigen consultants uiterlijk twee weken na afloop van de betreffende maand. Hiertoe hebben deze medewerkers ook de benodigde instructies ontvangen door WSP Parkstad. Desondanks blijft het naleven van de gemaakte afspraken een belangrijk aandachtspunt. De invoer voor SD Heerlen is in Q2 op hun verzoek i.v.m. capaciteitsgebrek door WSP Parkstad verzorgd.

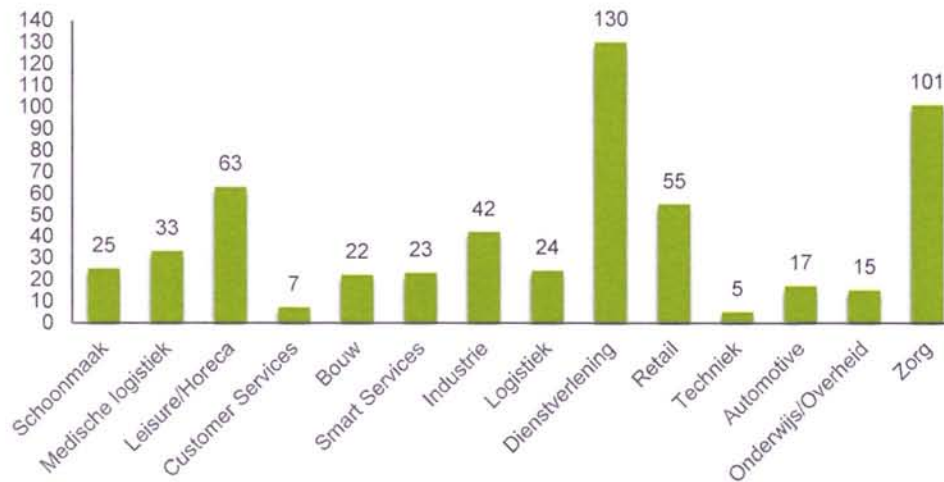
De plaatsingen in deze Q-rapportage hebben betrekking op het geheel dan wel gedeeltelijk (tijdelijk) plaatsen van een medewerker bij een werkgever (indiensttreding dan wel detachering) al dan niet met loonkostensubsidie.

In het CRM systeem worden ook plaatsingen geregistreerd die betrekking hebben op werkervarings plaatsen (WEP), plaatsen met behoud van uitkering (WBU), plaatsingen van nuggers en statushouders. Deze worden echter niet meegenomen in de begrote en gerapporteerde plaatsingen.

Naast de gerapporteerde plaatsingen zijn tot en met het tweede kwartaal 8 plaatsingen gerealiseerd door SGA van Duitse kandidaten bij werkgevers in Parkstad en 2 plaatsingen van PW-kandidaten uit de Heuvelland gemeenten.

Plaatsingen

PLAATSINGEN PARTICIPATIE PER SECTOR



PLAATSINGEN PARTICIPATIE TOP 10 WERKGEVERS

Werkgever	Aantal plaatsingen
Meandergroep	75
Stichting werk voor Heerlen	22
DocMorris	21
Wiertz Personeelsdiensten	8
Timing Uitzendbureau	8
Boston Scientific	7
van Cranenbroeck	6
Henssen BV	6
CSU	6
Stadion Uitzendbureau	6

Toelichting

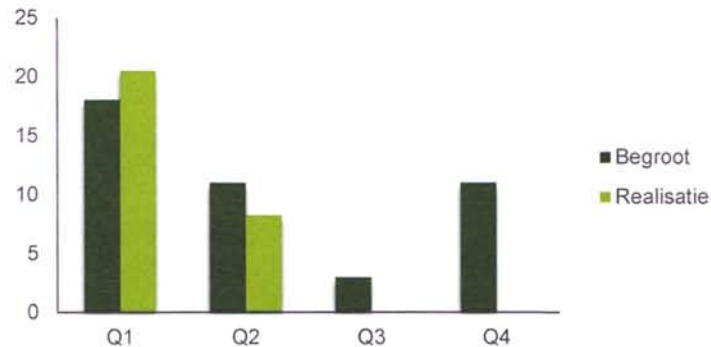
In de sector Dienstverlening zijn de meeste plaatsingen gerealiseerd, de plaatsingen zijn zeer divers. De sectoren Zorg (met name zorgassistent bij Meander) en Leisure/Horeca scoren ook goed, daar zijn de plaatsingen heel divers.

In de top 10 werkgevers staat dan ook niet geheel onverwacht Meander vanwege de functie zorgassistent. Bij plaatsingen via uitzendbureaus is niet te achterhalen bij welke werkgevers kandidaten geplaatst zijn. We kunnen ervan uitgaan dat dit plaatsingen zijn die door kandidaten zelf geregeld zijn.

Plaatsingen



BESCHUT NAAR DETACHERING WSW (IN PERSONEN)



	Begroot	Gerealiseerd
Q1	22	21
Q2	16	9

Toelichting

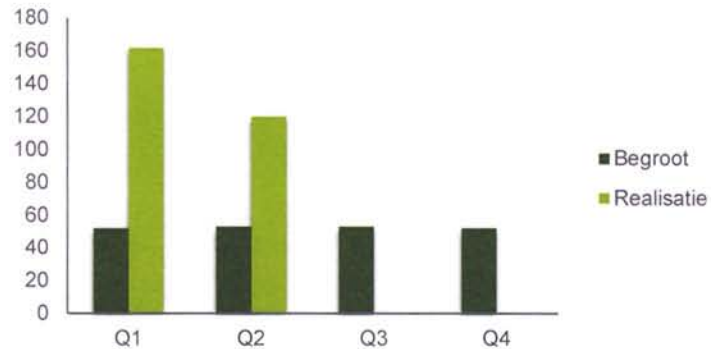
In het Ondernemingsplan 2019 is een doelstelling voor WSP Parkstad opgenomen voor het plaatsen van 56 Sw-medewerkers vanuit de Detawerkplaats naar een individuele of groepsdetachering (incl. bedradingen). Detachering leidt tot een hogere financiële bijdrage per medewerker en op termijn tot een potentiële verdere reductie van de huisvestingskosten bij het vervallen van de Detawerkplaats.

Tot en met juni is een doorstroom begroot van 38 personen. Tot en met juni zijn 30 personen doorgestroomd.

Plaatsingen



AANTAL (HER)PLAATSINGEN DETACHERING WSW (IN PERSONEN)



	Begroot	Gerealiseerd
Q1	52	96
Q2	53	52
Q3	53	
Q4	52	

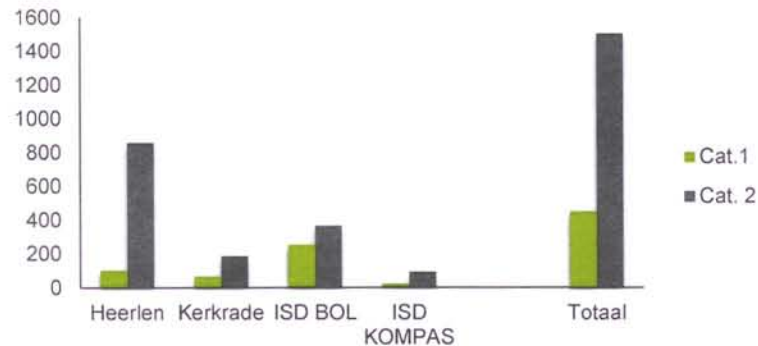
Toelichting

In het Ondernemingsplan 2019 is een doelstelling voor WSP Parkstad opgenomen voor het herplaatsen van 210 Sw-medewerkers binnen detachering. Jaarlijks vervallen circa 210 detacheringen bij opdrachtgevers. Het is van groot belang dat medewerkers bij vervallen opdrachten (plaatsing) direct worden herplaatst op nieuwe opdrachten. Niet alleen met het oog op het arbeidsfit houden van medewerkers, maar ook vanwege het feit dat bij detachering een hogere financiële bijdrage geldt per medewerker.

Het aantal (her)plaatsingen maar betaald werk bedroeg 148. Een belangrijk aandeel daarvan was de terugstroom van Balanz Groen (41 medewerkers). De toegevoegde waarde per medewerker is mede als gevolg van herplaatsing in het eerste halfjaar hoger dan begroot.

Kandidaten

BESCHIKBARE KANDIDATEN PER GEMEENTE PER 30 JUNI 2019



	Heerlen	Kerkrade	ISD BOL	ISD Kompas	Totaal
Cat. 1	104	68	255	26	453
Cat. 2	858	185	366	93	1.502
Totaal	962	253	621	119	1.955

Toelichting

Middels een gemeentelijke interface worden gegevens van kandidaten uit de Participatiewet uit de gemeentelijke systemen digitaal overgezet naar het CRM systeem. In Q1 2019 is deze interface aangepast zodat deze functionerend is voor alle (I)SD'en, ook na aanpassing van de structuur in Competensys.

De kandidaten worden daarbij gesplitst in:

- Categorie 1: kandidaten die geplaatst kunnen worden bij een werkgever (arbeidsfit)
- Categorie 2: kandidaten die geplaatst kunnen worden op een ontwikkelplek/leerwerklijn bij een werkgever in het kader van de doorontwikkeling van de medewerker.

In Q2 hebben alle (I)SD'en hun kandidaatgegevens aangeleverd voor de kandidaten in de categorieën arbeidsfitheid 30-80 en 80-100. Het conform afspraak 2-wekelijks aanleveren van kandidaatgegevens blijft aandacht behoeven.

De kwaliteit van de aangeleverde kandidaatgegevens blijft daarnaast een belangrijk punt van aandacht. Hoe beter de kandidaat kenmerken worden gevuld en de plaatsbaarheid in sectoren, hoe groter de kans op matching wordt in CRM. WSP Parkstad analyseert in samenwerking met de (I)SD'en de kwaliteit van de aangeleverde kandidaatgegevens en hoe deze verbeterd kan worden.

3. Detachering



Algemene ontwikkelingen Detachering

De personele Sw-bezetting lag gedurende deze periode iets onder begroting (6 fte). Het ziekteverzuim bedroeg 14,7%, hetgeen beter is dan de gestelde norm van 15%.

Met betrekking tot de niet Sw-bezetting zijn nog niet alle vacatures ingevuld, dit levert een financieel voordeel op, vacatures worden ingevuld waardoor dit voordeel in de tweede helft 2019 komt te vervallen.

De teruggave van personeel van Balanz Facilitair leidt onder andere tot een tariefstijging en een verbetering van de gemiddelde opbrengst per uur. Daarnaast is er een hogere indexering geweest per 1 januari 2019 dan begroot (+1%) en zijn er een aantal herplaatsingen gerealiseerd op hogere tarieven.

Door een aantal kleine besparingen pakken de bedrijfskosten lager uit dan begroot. Dit alles heeft een positief effect van €341.000 op het gebudgetteerde operationele resultaat. Het netto resultaat tot en met juni ligt €391.000 boven begroting.

Activiteit	Aantal medewerkers
Vervallen plaatsing	141
Nieuwe plaatsing	148 (inclusief doorstroom)

AANTAL MEDEWERKERS ZONDER OBJECT PER SALDO 30-6-2019

Zonder object bemiddelbaar	Absolute aantallen	% van de bezetting (2.683 mdw.)	Δ t.o.v. Q1
Tijdelijk intern geplaatst	97	3,6%	-13
Zonder object thuis	35	1,3%	+1
Totaal zonder object bemiddelbaar	132	4,9%	-12

INSTROOM RELIM

Instroom Relim	fte
Begroot	4
Realisatie	2



Detachering

TASKFORCE / DOORSTROOM VAN DETAWERKPLAATS NAAR DETACHERING

Doorstroom t/m Q2	Begroot	Realisatie
fte	29	28,7
Aantal medewerkers		30

Toelichting

De doorstroom van medewerkers naar een detachingsplek blijft tot en met het tweede kwartaal achter op begroting (-8 personen). Dit is het gevolg van het kleiner worden van de groep bemiddelbare kandidaten waardoor plaatsing maatwerk is en meer tijd kost. In fte is de doorstroom echter wel in lijn met de begroting.

	Mutaties vanaf start Taskforce 08-'18 t/m 06-'19	Realisatie t/m Q2	Begroting t/m Q2	Begrote doorstroom juli t/m dec. 2019	Jaarbegroting 2019
Totaal aantal personen in de Detawerkplaats bij de start	243	198	201		201
Doorstroom naar detachingsplek	-44	-30	-38	18 personen (gemiddeld 3 personen per maand)	-56
Terugstroom naar Beschut 2.0	-41	-16	-18		-31
Uit dienst	-14	-11	-6		-16
Sleutelfiguren overgeplaatst naar Beschut 2.0	-3	0			
Bezetting ultimo juni, waarvan:	141	141	139		98
- Langdurige zieken > 6 maanden arbeidsongeschikt	-13				
- Korter dan 2 jaar voor pensionering	-30				
- In procedure terugstroom naar Beschut 2.0	-2				
- Leidinggevend	-3				
Onderweg naar detachingsplek	93				

4. Marketing & communicatie



Een greep uit enkele positieve berichtgevingen uit het tweede kwartaal



Draadbomenfabriek Brunssum levert 100% kwaliteit aan DAF

Lees *hier* het artikel



Van re-integratie naar vast detachering

Lees *hier* het artikel

Martijn Lamberti - Henquet



Nieuwe commercieel directeur maakt directie compleet

Lees *hier* het artikel



Samenwerking EMMA Safety Footwear verlengd tot 2025

Lees *hier* het artikel



Start 15 afdelingsassistenten bij Zuyderland

Lees *hier* het artikel



Nieuwe groepsdetachering bij Geruba Chocolate

Lees *hier* het artikel



Marketing & communicatie

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Marketing en communicatie heeft in het tweede kwartaal veel werk geleverd in de ondersteuning en het begeleiden van zowel de medewerkers als inleners in het MTO traject. Er is begeleiding ingezet op diverse locaties om te sturen op een zo hoog mogelijke respons. Door middel van wekelijkse updates omtrent de stand van zaken werd gesignaleerd welke rapportgroepen achterbleven en waar nog extra communicatie en aandacht nodig was om ervoor te zorgen dat de benodigde 30% respons behaald werd.

MVO Award 2019

In mei vond de uitreiking van de MVO award 2019 plaats. Een event dat georganiseerd werd door Sprinc in samenwerking met WSP Parkstad. De uitreiking kreeg brede media-aandacht in de regio waardoor werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer top of mind werd.

Werving medewerker marketing en communicatie

In Q2 is de werving gestart voor een medewerker marketing en communicatie om extra te kunnen inzetten op de corporate identity, naamsbekendheid en positieve berichtgeving omtrent WSP Parkstad. De medewerker start in Q3.

Social media

Met een gevalideerde social media monitoring tool kan WSP Parkstad sinds Q2 de merkbeleving van WSP Parkstad op sociale media meten. Doel van deze monitoring is om het positieve merkbeeld van WSP Parkstad in de komende jaren te laten groeien. De eerste resultaten zijn hieronder weergegeven. Geconcludeerd kan worden dat de merkbeleving (positieve berichtgeving) omtrent WSP Parkstad gestegen is van gemiddeld 14% positieve berichten in 2017, naar gemiddeld 26% positieve berichten in 2018. Landelijk gezien was slechts 13% van de berichtgeving positief over Werkgeversservice-punten in het algemeen.

Ook in 2019 is een stijging te zien in de merkbeleving van WSP Parkstad van 18% in Q1 naar maar liefst 48% in Q2. De merkbeleving is uitgedrukt in percentage positief en negatief geclassificeerde berichten omtrent WSP Parkstad.

Merkbeleving 2017



Merkbeleving 2018



Merkbeleving Q1 2019



Merkbeleving Q2 2019



5. Governance

In Q2 is met de werkgroep het stappenplan voor de vereenvoudiging van de BV-structuur van WSP Parkstad doorgevoerd. De daaruit voortvloeiende acties zijn bij de verantwoordelijke medewerkers belegd en zullen volgordeijk met de juridische herstructurering in Q3 en Q4 worden doorgevoerd zodat op 1 januari 2020 de juridische- en organisatiestructuur zijn uitgelijnd.

6. Personeel & organisatie

Ziekteverzuimcijfers

De vele investeringen in verzuimbeheersing betalen zich langzaam terug. De extreme pieken zijn onder controle en het verzuimcijfer blijft met kleine stapjes dalen. De landelijke trend laat bij Sw-bedrijven nog altijd een geringe stijging zien.

Het gemiddeld verzuim over het tweede kwartaal (maart-mei) bedraagt 14,67%. Over de eerste 6 maanden van het jaar bedraagt het totale ziekteverzuim 15,1% ten opzichte van 15,9% in 2018, een daling van 0,8% die naar verwachting de rest van het jaar ook wordt vastgehouden.

	Begroot	Realisatie
Detachering 1 – IDT	14,0%	14,0%
Detachering 2 – GDT incl. bedradingen	15,0%	17,3%
Detachering 3 – GDT	15,0%	13,3%
Detawerkplaats	20,0%	28,0%
WSP Parkstad ondersteuning	11,5%	7,1%
Totaal	15,0%	15,1%

Verzuimsysteem

Na een lange en zorgvuldige voorbereiding is per 11 juni 2019 de overstap gemaakt naar het nieuwe verzuimsysteem VerzuimXpert. De feitelijke overgang is zonder noemenswaardige problemen verlopen en is een succes te noemen. De eindgebruikers zijn in april en mei getraind en gelijktijdig zijn de data van het oude systeem overgezet naar de live-omgeving van het nieuwe systeem. Men overwegend positief over de gebruikersmogelijkheden en de gebruiksvriendelijkheid van het systeem. Op basis van de eerste bevindingen zijn enkele kleine bijstellingen verricht. De implementatie wordt in de loop van het derde kwartaal afgerond met de implementatie van de maatwerkrapportages.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

In samenwerking met Effectory is het MTO WSP 2019 uitgevoerd. Het onderzoek heeft geleid tot een valide en representatief onderzoeksresultaat. In totaal hebben 1.247 van de 3.488 (35,8%) van de respondenten deelgenomen aan het onderzoek. Ondanks een uitgebreide campagne (posters, flyers, nieuwsbrieven en bijeenkomsten) en de inhuur van onafhankelijke ondersteuners, is het aantal deelnemers ruim achtergebleven ten opzichte van het branchegemiddelde van 61,9%. Het verschil in respons kan deels worden verklaard door het groot aantal medewerkers dat is gedetacheerd is bij externe inleners.

Personeel & organisatie

Deze medewerkers identificeren zich vaak meer met de inlener dan met WSP Parkstad, hetgeen goed is voor de duurzaamheid van de detachering, maar gelijktijdig minder stimuleert om deel te nemen aan een onderzoek van de formele werkgever.

Ook vertrouwen heeft een rol gespeeld. Hoewel het feitelijke onderzoek volledig in handen lag van een externe partij, bleef er bij sommige medewerkers twijfel bestaan over bijvoorbeeld de anonimiteit, validiteit en de mate waarin de organisatie daadwerkelijk knelpunten gaat aanpakken.

De gemiddelde beleving van de organisatie wordt door de medewerkers beloond met een 6,8. Daarmee scoort de organisatie een nette voldoende, maar gelijktijdig zijn er tal van verbetermogelijkheden inzichtelijk geworden. Afgezet tegen de benchmark SW zijn er vier onderzoeksthema's die op dit moment representatief vergeleken kunnen worden: bevoegenheid, betrokkenheid, vitaliteit en tevredenheid. Alleen het laatste thema scoort gelijk aan de benchmark, de andere drie thema's liggen gemiddeld 0,8 punt onder het gemiddelde en vragen dus om verbetering. In het derde kwartaal worden de uitkomsten van het MTO gedeeld met de organisatie en in het vierde kwartaal wordt het verbeterplan opgesteld dat in 2020-2021 wordt geïmplementeerd.

6,8

Gemiddelde waardering WSP Parkstad / WOZL





Personeel & organisatie

AVG

Elk bedrijf dient actief beleid te voeren op de bescherming van privacy gevoelige gegevens. De mate waarin de organisatie kan voldoen aan de wettelijke voorschriften zegt iets over de mate van compliancy. Middels de Privacy Self Assessmenttool van de VNG is aan het begin van het eerste kwartaal de mate van compliancy gemeten. De score bedroeg in het eerste kwartaal een 1,9 op een schaal van vijf en in het tweede kwartaal scoort de organisatie een 2,2. Er is dus progressie gemaakt. Op basis van de activiteiten die voor het derde en vierde kwartaal gepland staan is de verwachting dat aan het eind van het jaar conform doelstelling een score van 3,0 wordt behaald.

Belangrijkste onderwerpen en acties derde kwartaal

- Uitwerken plan van aanpak bewustwording medewerkers
- Privacybeleid en –reglement actualiseren
- Protocollen m.b.t. rechten betrokkenen opstellen
- Verwerkingsregister aanvullen, met name beveiligingsmaatregelen
- Protocol afhandeling datalekken opstellen
- Bundelen Register Toestemmingsverklaringen

Formatie

Het ondernemingsplan 2019 voorziet in het kwalitatief en kwantitatief op orde houden van de formatie die minimaal noodzakelijk is om invulling te geven aan de bestuurlijke opdracht. Om die reden zijn een aantal cao-functies uit de begroting 2018 omgebogen naar nieuwe functies. Van de 8 fte aan nieuwe functies conform begroting 2019 zijn inmiddels 7 fte ingevuld.

FORMATIE NIEUWE FUNCTIES

Functies	Status
Adviseur HRM 1.0 fte	ingevuld
Medewerker communicatie 1.0 fte	selectie in eindfase
Afdelingshoofd Beschut 1.0 fte	ingevuld
Commercieel directeur 1.0 fte	ingevuld
Jobcoach Detacheringen 2.0 fte	ingevuld
Applicatiebeheerder 1.0 fte	ingevuld
Algemeen directeur/ Secretaris 1.0 fte	ingevuld

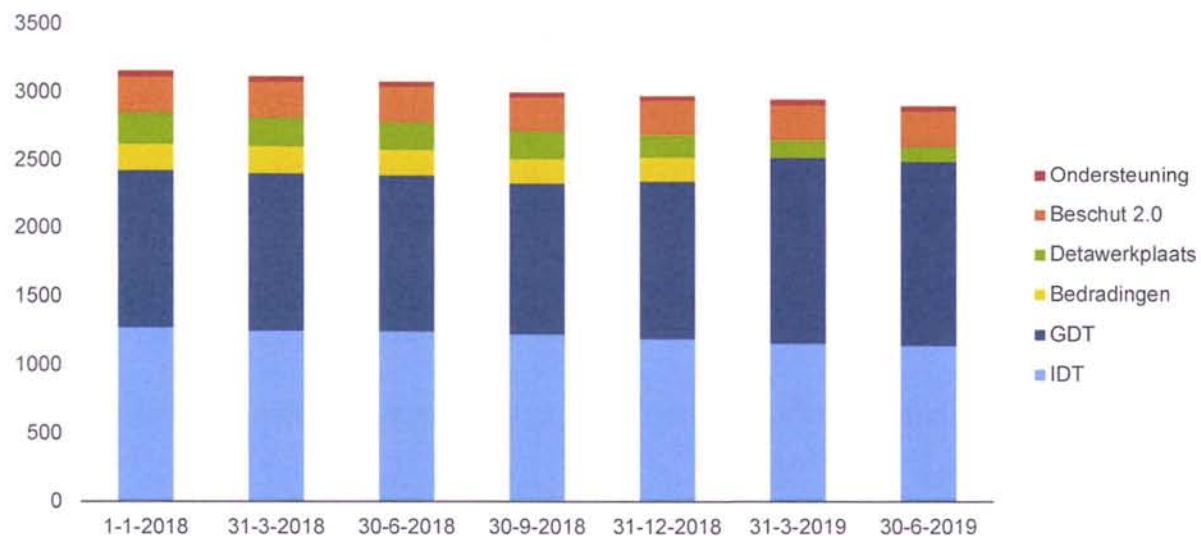
FUNCTIES COMMERCIE

Functies	Status
Accountmanagement 7.6 fte	ingevuld
Arbeidsmakelaar 2.0 fte	1.0 fte vacant
SROI 1.0 fte	ingevuld
Ondersteuning SROI 0.89 fte	vacant
GIP 0,8 fte	ingevuld
Jobcarver 1.0 fte	ingevuld
Backoffice 1.0 fte	vacant
Manager 1.0 fte	ingevuld

Arbeidsjaren



Verloop Wsw in AJ per bedrijfsonderdeel



	1-1-2018	31-3-2018	30-6-2018	30-9-2018	31-12-2018	31-3-2019	30-6-2019
Ondersteuning	44	41	34	35	32	42	40
Detawerkplaats	234	209	203	199	164	128	112
IDT	1271	1244	1241	1219	1185	1152	1138
GDT	1155	1159	1146	1106	1157	1366	1352
Beschut 2.0	259	263	261	251	250	257	257
Bedradingen	192	198	187	185	180	0	0
Totaal	3155	3114	3072	2995	2968	2945	2899



Sociaal dashboard Q2



204 Opleiding & vorming

- 58 Bedrijfs hulpverlening - EHBO
- 2 Coaching & vorming
- 3 Vakvaardigheden
- 16 Open leerplein
- 4 Diversen
- 8 Heftruck - Reachtruck
- 113 div. trainingen leidinggevenden



115 Slapende dienstverbanden



2 Klachten



157 Loonwaardebepalingen

92 Participatiewet | 4 SW



1 Inzageverzoek

0 Datalekken



746 Vrijwillige inhoudingen

Huur | Energie | Ziektekosten | Diversen



Verzuimpercentage **15,1%**



89 Verplichte inhoudingen

Belastingdienst | Sociale Dienst | Deurwaarders
Zorgverzekering | Diversen



6 Bedrijfsongevallen

4 met verzuim | 2 zonder verzuim



4 Regreszaken

3 Lopend | 1 Afgerond

* Groene of rode pijltjes laten een positieve of negatieve stijging dan wel daling zien ten opzichte van voorgaand kwartaal. Een oranje streepje betekent dat de verschillen met voorgaand kwartaal minimaal zijn.



7. Huisvesting

Kantoorlocatie Kloosterweg

De werkzaamheden op de kantoorlocatie Kloosterweg 1 te Heerlen zijn in het tweede kwartaal gestaag gevorderd. Hierbij gaat het om de herinrichting van de huisvesting met een meer open structuur, waarbij flexplekken en vaste werkplekken worden gecombineerd. Bij deze herinrichting worden de lucht- en klimaathuishouding, kleurstelling en akoestische aspecten van de werkomgeving betrokken. Inmiddels zijn alle medewerkers verhuisd naar hun nieuwe werkomgeving. Desondanks kennen de werkzaamheden enige vertraging waarop verhuurder Walas formeel in gebreke is gesteld en gesommeerd is de werkzaamheden uiterlijk einde augustus af te ronden. Ondanks de vertraging zijn de gevolgen voor de medewerkers beperkt gebleven en zijn werkprocessen niet verstoord.

CRM-systeem

In het CRM-systeem moeten alle vacatures van werkgevers in de regio Parkstad en alle arbeidsfitte en plaatsbare kandidaten vanuit de Wsw en de Participatiewet worden geregistreerd. Het CRM-systeem levert op basis van deze gegevens een voorstel op voor matching van kandidaten op vacatures ter ondersteuning van de uitstroomteams. Daarnaast genereert het systeem management-informatie op zowel Parkstad- als gemeentelijk / sociale dienst niveau.

De frequentie en de kwaliteit van de gegevensuitwisseling tussen sociale diensten en WSP Parkstad blijft ook na Q2 een belangrijk punt van aandacht. WSP Parkstad is in het tweede kwartaal een analyse van de kwaliteit van de kandidaatgegevens gestart met als doel om samen met de sociale diensten door kwaliteitsverbetering de plaatsingskansen van kandidaten te vergroten.

In het tweede kwartaal is een nieuw ontwikkelde Online SROI portal voor opdrachtnemers in gebruik genomen. Hiermee is het proces rondom de verantwoording van de inzet op Social Return volledig gedigitaliseerd en zijn de kerntaken van de Coördinator SROI volledig ingebed in het CRM-systeem.

Verzuim Xpert

Op 11 juni was de livegang van het nieuwe verzuimbeheersysteem Verzuim Xpert een feit. Het oude verzuimbeheersysteem was een verouderd systeem dat niet voldeed aan de AVG-eisen en het verzuimbeheer in onvoldoende mate ondersteunde en faciliteerde. Verzuim Xpert is een standaard pakket (toonaangevend in de markt) dat een scala aan mogelijkheden biedt met standaard UWV documenten. Het systeem is workflow gedreven, waardoor gebruikers middels taken begeleid worden door de verschillende fasen in het verzuimbeheer. Hierdoor wordt sturing en grip op het verzuimproces eenvoudiger.

Office 365

In het tweede kwartaal werd samen met IT-partner Detron hard gewerkt aan de migratie naar een nieuwe technische omgeving. Om te borgen dat alle applicaties in de nieuwe omgeving goed functioneren en werkprocessen niet verstoord worden, is een uitgebreid testplan opgesteld. De migratie bereidt de ICT-omgeving voor op de toekomst, waarbij verdere migratie van Windows naar de nieuwe Office365 omgeving van Microsoft is voorzien. Hierbij is de belangrijkste verandering dat medewerkers van WSP Parkstad met andere partners in de keten kunnen gaan samenwerken in Microsoft Teams. Dit maakt een verdere integratie van CRM met de Office omgeving mogelijk, hetgeen bijdraagt aan de mogelijkheden van CRM met betrekking tot SROI en klanttevredenheidsonderzoeken.

8. Finance

OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN WSP PARKSTAD



Overzicht baten & lasten

(bedragen x € 1.000,-)

Rubriek	t/m juni 2019			2019		
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.	verwachting	verschil
Bedrijfsvoering						
baten	0	0	0	0	42	42
lasten	124	113	-11	248	248	0
	-124	-113	11	-248	-206	42
Verbonden Partijen						
baten	0	0	0	0	0	0
lasten	5.702	4.590	-1.112	11.175	8.109	-3.066
	-5.702	-4.590	1.112	-11.175	-8.109	3.066
Personeelskosten WSP Parkstad BV						
baten	0	0	0	0	0	0
lasten	421	299	-122	842	618	-224
	-421	-299	122	-842	-618	224
Bedrijfsvoering WSP Parkstad BV						
baten	0	0	0	0	0	0
lasten	62	2	-60	125	26	-99
	-62	-2	60	-125	-26	99
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-6.311	-5.004	1.306	-12.390	-8.958	3.432

Finance

OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN WSP PARKSTAD - VERVOLG



Overzicht baten & lasten

(bedragen x € 1.000,-)

Rubriek	t/m juni 2019			2019		
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.	verwachting	verschil
Financiering en alg. dekkingsmiddelen						
Bedrijfsvoering	124	124	0	248	206	-42
Verbonden partijen	5.588	5.588	0	11.175	8.109	-3.066
Personeelkosten WSP Parkstad BV	421	421	0	842	618	-224
Bedrijfsvoering WSP Parkstad BV	63	63	0	125	26	-99
	6.195	6.195	0	12.390	8.958	-3.432
Resultaat voor bestemming	-116	1.191	1.306	0	0	0
Mutaties in reserves						
onttrekking bestemmingsreserve	0	0	0	0	0	0
Resultaat na bestemming	-116	1.191	1.306	0	0	0

Finance

Toelichting op het overzicht baten en lasten

De 1^{ste} begrotingswijziging 2019 GR WSP Parkstad is voor zienswijze aan de raden voorgelegd nadat deze door het algemeen bestuur op 21 februari 2019 werd goedgekeurd.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen is tot en met juni €1.306.000 beter dan begroot.

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering betreffen de kosten van de bedrijfsvoering van WSP Parkstad, het algemeen bestuur en de directie. De kosten tot en met juni zijn €11.000 lager dan begroot hetgeen wordt veroorzaakt door lagere personeels- en organisatiekosten.

Verbonden partijen

Het resultaat van de verbonden partijen tot en met juni is €1.112.000 beter dan begroot. De post "verbonden partijen" betreft de financiële resultaten van WOZL 1 B.V. bestaande uit WSP Parkstad Detachering B.V., WSP Parkstad Ondersteuning B.V. en Beschut OZL B.V. (bedradingen). Verwezen wordt naar de toelichting op het resultaat van de verbonden partijen.

WSP Parkstad B.V.

WSP Parkstad B.V. voert de uitstroombfase samen met de (I)SD'en van de zeven Parkstadgemeenten voor de Participatiewet uit en voert de werkgeversbenadering voor de GR WOZL uit. Met betrekking tot de kostenverdeling van WSP Parkstad B.V. is besloten om deze te verdelen op basis van de verhouding aantal uitkeringsgerechtigden en aantal arbeidsjaren (AJ's) Wsw per 1-1-2019. Op basis van deze verhouding worden de kosten voor WSP Parkstad B.V. voor 73% verdeeld naar de zeven deelnemende gemeenten via GR WSP Parkstad en voor 27% naar de tien deelnemende gemeenten van de GR WOZL.

In de post "bedrijfsvoering WSP Parkstad B.V." zijn de kosten verantwoord voor marketing & communicatie, ICT en huisvestiging. Deze vallen tot en met juni €60.000 lager uit dan begroot.

De personeelskosten van WSP Parkstad B.V. zijn tot en met juni €122.000 lager dan begroot en wordt veroorzaakt door het nog niet of later dan begroot invullen van begrote commerciële vacatures.

Van de begrote formatie voor WSP Parkstad B.V. van 15,29 fte is in het eerste halfjaar 11,45 fte gerealiseerd.

Finance

TOTALE BIJDRAGE DEELNEMENDE GEMEENTEN TOT EN MET JUNI 2019

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten

Deelnemende gemeente	Bedrijfs-voering	Resultaat WSP Parkstad	Personeelskn. WSP Parkstad	Bedrijfsvoering WSP Parkstad	Totaal financiering
Beekdaelen (v.h. Nuth)	3.432	154.634	8.923	1.325	168.313
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	2.701	121.728	7.244	1.075	132.749
Brunssum	15.459	696.613	42.167	6.260	760.499
Gulpen-Wittem *	3.189	143.709	0	0	146.898
Heerlen	42.103	1.897.197	212.851	31.599	2.183.750
Kerkrade	29.880	1.346.398	86.637	12.862	1.475.776
Landgraaf	16.473	742.265	50.418	7.485	816.641
Simpelveld	3.825	172.361	6.812	1.011	184.009
Vaals *	2.300	103.653	0	0	105.953
Valkenburg*	2.471	111.359	0	0	113.830
Voerendaal	2.166	97.584	5.948	883	106.581
totaal	124.000	5.587.500	421.000	62.500	6.195.000

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Toelichting

De bijdragen van de deelnemende gemeenten zijn gebaseerd op 6/12 van de begroting 2019 van WSP Parkstad.

Finance

FINANCIEEL OVERZICHT VAN DE VERBONDEN PARTIJEN

Omschrijving	begroting t/m juni	realisatie t/m juni	verschil	begroting jaar	Prognose jaar	verschil
Externe omzet	11.312	11.538	226	21.691	22.248	557
Interne omzet	70	46	-24	130	90	-40
Mutatie gereed prod./onderh. weri	0	121	121	0	-127	-127
Omzetwaarde	11.382	11.705	323	21.821	22.211	390
Grondstoffenverbruik	209	244	36	216	236	20
Uitbesteed werk	66	54	-12	124	112	-12
Inhuur derden t.b.v. van producti	8	11	3	8	11	3
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	283	310	27	348	359	11
Bruto marge	11.099	11.396	296	21.473	21.852	379
Personeelskosten						
Lonen n-SW	2.506	2.115	-391	4.947	4.438	-509
Opleidingen	95	45	-49	190	100	-90
Inhuur derden	0	22	22	0	30	30
Overige personeelskosten SW	1.056	956	-101	2.227	2.151	-76
Overige personeelskosten n-SW	0	3	3	2	0	-2
<i>personele kosten SW</i>	<i>1.151</i>	<i>1.001</i>	<i>-149</i>	<i>2.417</i>	<i>2.251</i>	<i>-166</i>
<i>personele kosten n-SW</i>	<i>2.506</i>	<i>2.140</i>	<i>-366</i>	<i>4.949</i>	<i>4.468</i>	<i>-481</i>
Totaal Personeelskosten	3.657	3.142	-516	7.366	6.719	-647
Afschrijvingskosten	38	28	-10	76	52	-24
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	687	522	-165	1.317	1.009	-308
Dienstverlening	762	673	-89	1.508	1.488	-20
Overige bedrijfskosten	215	133	-81	529	429	-100
Totaal Bedrijfskosten	1.702	1.356	-345	3.430	2.978	-452
Bedrijfsresultaat	5.741	6.898	1.158	10.676	12.156	1.479
Operationeel resultaat	5.741	6.898	1.158	10.676	12.156	1.479
Lonen SW	44.622	44.556	-66	88.132	88.557	425
Wet Liv	0	0	0	-816	-966	-150
Rijkssubsidie SW	33.180	33.068	-112	65.464	67.327	1.863
Subsidieresultaat	-11.442	-11.488	-46	-21.852	-20.264	1.588
Netto resultaat	-5.702	-4.590	1.112	-11.175	-8.108	3.066
Aantal FTE Wsw	2.636,51	2.631,00	-5,51	2.601,58	2.592,46	-9,12
Aantal FTE N-Wsw	66,21	59,39	-6,82	65,62	62,69	-2,93
Aantal AJ Wsw	2.687,01	2.678,17	-8,84	2.650,75	2.639,50	-11,25

Finance

Toelichting op financieel overzicht van de verbonden partijen

In het financieel overzicht zijn de financiële resultaten opgenomen van WOZL 1 B.V., WSP Parkstad Detachering B.V., WSP Parkstad Ondersteuning B.V. en Beschut OZL B.V. (bedradingen). De jaarverwachting wordt separaat toegelicht in de 2^{de} begrotingswijziging 2019 die gelijktijdig met deze kwartaalrapportage wordt opgesteld.

Omzetwaarde en brutomarge

De omzetwaarde is tot en met juni €323.000 hoger dan begroot mede door een hogere omzet bij bedradingen in januari van €115.000 en een hogere omzet bij Detachering (met name IDT) van €170.000. Daarnaast is sprake van meer omzet als gevolg van loonwaardemetingen bij Ondersteuning. De brutomarge is tot en met juni €296.000 beter dan begroot parallel aan de hiervoor genoemde oorzaken, alsmede door een hogere brutomarge bij bedradingen in de maand januari (€80.000). De hogere brutomarge bij Detachering komt vooral binnen IDT door hogere uurtarieven en herplaatsingen van medewerkers op meer renderende detacheringsplekken.

Personeelskosten

De totale personeelskosten zijn tot en met juni €516.000 lager dan begroot. De loonkosten niet-Sw (incl. inhuur) zijn tot en met juni €366.000 lager dan begroot als gevolg van het nog niet respectievelijk later invullen van de vacatures van commercieel directeur, jobcoach, beleidsmedewerker, communicatiemedewerker en applicatie-beheerder. Daarnaast liggen de overige personeelskosten (€101.000) en de opleidingen (€49.000) onder begroting.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten zijn tot en met juni €345.000 lager dan begroot. De kosten dienstverlening zijn €89.000 lager dan begroot door het nog niet volledig besteden van ICT kosten voor projecten. De huisvestingskosten zijn €165.000 lager als gevolg van een reservering inzake de huisvesting van bedradingen in 2018. De overige bedrijfskosten (inclusief afschrijvingen) kennen tal van besparingen van totaal €91.000.

Finance

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat tot en met juni is €1.158.000 beter dan begroot en wordt met name veroorzaakt door hogere brutomarge van €296.000 en lagere kosten van €862.000.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is het verschil tussen de loonkosten van Sw-medewerkers en de subsidiebijdrage van de deelnemende gemeenten. Het subsidieresultaat tot en met juni 2019 is €46.000 beter dan begroot. De loonkosten Wsw zijn €66.000 lager dan begroot als gevolg van minder Sw-medewerkers (hoeveelheidseffect €93.000). Daarnaast is er een negatief prijseffect in de lonen van €27.000. Tenslotte is de rijkssubsidie via de GR WOZL €112.000 lager dan begroot als gevolg van een lager aantal arbeidsjaren van 8,84.

Netto resultaat

Het netto resultaat is tot en met juni 2019 €1.112.000 beter dan begroot door een beter dan begroot operationeel resultaat van €1.158.000 en een slechter subsidieresultaat van €46.000.

Beïnvloedbare factoren

In de onderstaande tabel is de status van de beïnvloedbare factoren, zoals opgenomen in de begroting 2019, per juni 2019 opgenomen.

Thema	Acties	Status
Binnenhalen van passend werk	<ul style="list-style-type: none"> - Eenduidige marketing en communicatie - Versterking van marktbenadering - Ontwikkelen en afsluiten van werkgeversarrangementen 	<ul style="list-style-type: none"> - Een herbevestiging van de bestuurlijke en operationele afspraken m.b.t. de samenwerking en rolverdeling tussen WSP Parkstad en de (I)SD'en is in het tweede kwartaal vastgesteld. Dit wordt in Q3 door WSP en de SD'en uitgewerkt in een actieplan dat moet bijdragen aan het versterken van de marktbenadering en het optimaliseren van de plaatsingsresultaten. - Binnen de sales organisatie van WSP is versterkte aandacht voor het ontwikkelen van werkgeverarrangementen waarbij tevens wordt ingezet op het uitrollen en doorontwikkelen van behaalde successen naar nieuwe werkgevers.
Plaatsen van medewerkers op betaalde banen	<ul style="list-style-type: none"> - Versterking van sales force - CRM systeem met alle vacatures en kandidaten op Parkstadniveau - Samenwerking met sociale diensten - Aanbodversterking van kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> - Een herbevestiging van de bestuurlijke en operationele afspraken m.b.t. de samenwerking en rolverdeling tussen WSP Parkstad en de (I)SD'en is in het tweede kwartaal vastgesteld. Dit wordt in Q3 door WSP en de SD'en uitgewerkt in een actieplan dat moet bijdragen aan het versterken van de marktbenadering en het optimaliseren van de plaatsingsresultaten. - De sociale diensten hebben voor 2019 tot doel gesteld alle kandidaten opnieuw te diagnosticeren. In combinatie met invoer in CRM vergroot dit de kwaliteit van matching tussen kandidaat en baanopening.
Kandidaten Wsw	<ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen van aanbod versterkende maatregelen - Verkrijgen van inzicht in de kwaliteiten van kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> - In het eerste kwartaal is een 'programma' uitgewerkt om medewerkers van de Detawerkplaats proactief te laten kennismaken met de mogelijkheden buiten de muren van de beschutte organisatie door middel van bedrijfsbezoeken en informatiesessies. Er is een nieuwsbrief gelanceerd, er is een infosessie geweest waarin medewerkers die gedetacheerd zijn hun positieve ervaringen hebben verteld en er hebben met een kleinere groep mensen bedrijfsbezoeken plaats gevonden.
Doorstroom beschut naar detachering	<ul style="list-style-type: none"> - Binnen halen van passend werk - Taskforce op doorstroming 	<ul style="list-style-type: none"> - Binnen het salesteam is een specifieke accounthouder toegewezen op het binnenhalen van passend werk voor de beschutte werkomgeving. - De Taskforce heeft in het eerste kwartaal 30 medewerkers naar een detachingsplek kunnen begeleiden, dit blijft achter bij de begroting (-8 personen) door het later starten van een groepsdetachering bij Geruba in Q3.
Verlagen van ziekteverzuim	<ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkeling van middenkader - Focus op langdurig ziekten - Aanpassing van processen 	<ul style="list-style-type: none"> - Het ziekteverzuim bedroeg tot en met het tweede kwartaal gemiddeld 15,1% en behoudt de dalende trend die in 2018 is ingezet. Het ziekteverzuim heeft continue managementaandacht, waarbij onder meer specifieke aandacht is voor verzuimbeheersing bij de top 200 verzuimers.



Beïnvloedbare factoren

In de onderstaande tabel is de status van de beïnvloedbare factoren, zoals opgenomen in de begroting 2019, per juni 2019 opgenomen.

Thema	Acties	Status
Verhogen van de productiviteit	<ul style="list-style-type: none">- Focus op ziekteverzuim- Binnen halen van nieuw werk- Geen medewerkers zonder werk	<ul style="list-style-type: none">- Het ziekteverzuim kent tot en met het tweede kwartaal voor geheel detachering nauwelijks een afwijking t.o.v. begroting, desondanks is het aantal declarabele uren van met name Deta 1 iets hoger dan begroot. Dit is een gevolg van minder verlofopname en overige afwezige uren (zoals doktersbezoek).- Het aantal (her)plaatsingen naar betaald werk in het eerste halfjaar bedroeg 148. Het totaal aantal vervallen plaatsingen bedroeg 141 waarvan 52 als gevolg van uitstroom (einde dienstverband) van medewerkers en 41 van Balanz Groen.- Het aantal bemiddelbare zonder objecters is in Q2 2019 afgebouwd met 14 personen. In de praktijk ligt het aantal medewerkers "in between jobs" altijd op ca 5%. Het grootste aantal van hen wordt tijdelijk intern tewerkgesteld op de Detawerkplaats.
Verhoging van toegevoegde waarde en tarieven	<ul style="list-style-type: none">- Heronderhandeling tarieven- Binnen halen van werk met hogere toegevoegde waarde	<ul style="list-style-type: none">- De indexering per 1-1-2019 bedroeg 3,1% hetgeen ruim 1% meer was dan begroot. Daarnaast zijn de teruggestuurde medewerkers van Balanz Groen herplaatst op werkplekken met een hogere toegevoegde waarde.
Afbouw van locaties	<ul style="list-style-type: none">- Realiseren van doorstroom	<ul style="list-style-type: none">- De formatie op de Detawerkplaats is tot en met het tweede kwartaal afgenomen met in totaal 57 medewerkers tot 141. Doelstelling ultimo 2019 is een afname tot 98 medewerkers.
Verhoging van de uitstroom	<ul style="list-style-type: none">- Focus op langdurig zieken	<ul style="list-style-type: none">- De focus op langdurig zieken heeft tot en met het tweede kwartaal geleid tot uitstroom van 11 medewerkers naar de WIA.
Verlaging van de uitvoeringskosten	<ul style="list-style-type: none">- Procesoptimalisering	<ul style="list-style-type: none">- Kostenbeheersing heeft continue aandacht. Het betere operationeel resultaat van €1.158.000 tot en met het tweede kwartaal wordt voor €861.000 veroorzaakt door lagere kosten voor personeel en bedrijfsvoering.



Risico analyse

In de onderstaande tabel is de status van de risico's, zoals opgenomen in de begroting 2019, nader toegelicht.

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
Loonprijsontwikkeling 2019	<p>In de 1^{ste} begrotingswijziging 2019 is een LPO voor 2018 in het kader van de indexatie van de Cao-Wsw-lonen ingerekend voor 2,4%. Dit betekent een structurele loonsverhoging per 1-1-2019 van 1,4%.</p> <p>In de 1^{ste} begrotingswijziging 2019 is nog geen rekening gehouden met een nieuwe LPO 2019 en ook geen rekening gehouden met een cao-stijging Sw na 1-1-2019. Beiden kunnen leiden tot een wezenlijk andere bijdrage van de deelnemende gemeenten. Beiden zijn een op het moment van opstellen van de 1^{ste} begrotingswijziging niet te kwantificeren risico en vormen een onderdeel van het subsidieresultaat welke door de GR WSP Parkstad niet is te beïnvloeden.</p>	<p>In de jaarprognose 2019 is rekening gehouden met de nieuwe meicirculaire 2019 (zie beneden). Hierin is in het macrobudget Sw-subsidie rekening gehouden met een LPO 2019 van 2,37%. Tevens is in de jaarprognose rekening gehouden met het principeakkoord cao-Sw waarin een loonstijging van 1,23% per 1 juli 2019 wordt door gevoerd.</p>
Bedrag per arbeidsjaar	<p>In de 1^{ste} begrotingswijziging 2019 is een korting per arbeidsjaar ingerekend van €309. De definitieve korting voor 2019 wordt door het Ministerie van SZW vastgesteld in de meicirculaire van 2019.</p>	<p>In de meicirculaire 2019 is door het Ministerie van SZW een LPO 2019 opgenomen van 2,37% (€597 per arbeidsjaar). Daarnaast is de korting zoals eerder vastgesteld in de meicirculaire 2018 van €309 per arbeidsjaar omgeslagen in een surplus van €221 per arbeidsjaar (als gevolg van macrovolumes/hogere uitstroom). Per saldo stijgt de subsidie per arbeidsjaar met €818 ten opzichte van de meicirculaire 2018. Dit effect is opgenomen in de jaarprognose.</p>
Beschikbaarheid van passend werk	<p>De vraag naar passend werk zal ontwikkeld moeten worden. De vraag is wel of er in de Parkstadregio voldoende passende werkgelegenheid voorhanden is.</p>	<p>Het salesteam van WSP Parkstad besteedt voortdurend en in toenemende mate aandacht aan het creëren van passend werk binnen het business model van de werkgevers. Hierbij moet dit business model ook worden aangepast aan de hogere kosten van een medewerker uit de Participatiewet ten opzichte van een SW medewerker. Dit heeft ook aandacht binnen het MVO platform Sprinc.</p>

Risico analyse

In de onderstaande tabel is de status van de risico's, zoals opgenomen in de begroting 2019, nader toegelicht.

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
Friciekosten vervreemding draadboomactiviteiten	In de begroting 2019 en in de 1 ^{ste} begrotingswijziging 2019 is voor een bedrag voorzien van €500.000.	Op aanwijzing van de accountant is in de jaarrekening 2018 een voorziening opgenomen groot €300.000 ten behoeve van het verlieslatende contract met Multifix voor huisvestingskosten (cf business case). Hierdoor ontstaat ten dele ruimte in de begrotingspost in 2019.
Friciekosten verhuizing Boschstraat	In de begroting 2019 en in de 1 ^{ste} begrotingswijziging 2019 is voor een bedrag voorzien van €500.000.	Friciekosten die zich in 2019 voordoen (niet zijnde huisvestingskosten) worden ten laste gebracht van de voorziening in de begroting.
Doorstroom van de interne detachingswerkplaats	In de 1 ^{ste} begrotingswijziging 2019 is een doorstroom op genomen van 43 medewerkers in 2019. Dit is conform de realisatie van 2018 en lager dan de doorstroom in de oorspronkelijke begroting 2019.	Binnen WSP Parkstad is een Taskforce benoemd gericht op het realiseren van de doorstroom uit de Detawerkplaats. Dit heeft geresulteerd in een doorstroom van 30 medewerkers in het eerste halfjaar.
Ziekteverzuim individuele detachering (IDT)	Indien het ziekteverzuim stijgt, leidt dit direct bij IDT tot lagere productieve uren, tot een lagere omzet en daarmee tot een lager resultaat. In de 1 ^{ste} begrotingswijziging 2019 is een ziekteverzuim percentage is gerekend van 14%.	In het eerste halfjaar bedraagt het ziekteverzuimpercentage 14,0%, hetgeen conform begroting is. De productieve uren liggen echter iets hoger als gevolg van met name minder doktersbezoek.
Te weinig / niet de geschikte kandidaat Wsw	De vrijgevallen plaatsingsmogelijkheden kunnen steeds moeilijker door Sw-medewerkers ingevuld worden en zal vervanging c.q. aanvulling moeten plaatsvinden door kandidaten vanuit de Participatiewet.	Het aanbod van Participatiewetkandidaten op vacatures moet volledig in beeld komen door een optimalisering van de gegevensuitwisseling van kandidaatgegevens van gemeenten richting WSP Parkstad. Door het ontwikkelen van een interface is dit op een efficiënte wijze tot stand gekomen. In het tweede kwartaal zijn bij nagenoeg alle sociale diensten verbeterstappen gezet op dit vlak. Afspraken zijn gemaakt met de sociale diensten om vanaf Q3 conform afspraak gegevens met WSP Parkstad te delen. De kwaliteit van de aangeleverde gegevens blijft daarnaast een punt van aandacht.
Te weinig / niet de geschikte kandidaat Participatie	De eisen die werkgevers stellen aan passend werk kunnen niet c.q. niet voldoende worden ingevuld. Kandidaten uit de Participatiewet zijn niet beschikbaar of hebben niet de juiste kwalificaties.	



wij zijn
WSP Parkstad

Kloosterweg 1 | 6412 CN Heerlen
Postbus 330 | 6400 AH Heerlen
info@wspparkstad.nl

wspparkstad.nl