



Q2

Kwartaalrapportage Q2 2023

GR WSP Parkstad en GR WOZL



Leeswijzer

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent



Download onze app



Voorwoord

WOZL en WSP Parkstad hebben een mooie start gemaakt met het jaar 2023 en deze trend zet zich door in het tweede kwartaal.

Operationeel laten we gezamenlijk een mooi resultaat zien en presteren we beter dan begroot.

De krapte op de arbeidsmarkt blijft aanhouden. Steeds meer werkgevers zijn bereid mensen met een grotere afstand tot werk een kans te geven, waardoor er ook voor deze doelgroep nog steeds plaatsingsmogelijkheden gecreëerd worden.

De aanpak van de Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel maakt het mogelijk om kandidaten uit de 50 – 80 % groep eerder aan te reiken aan werkgevers. Begeleiding op de werkplek speelt een belangrijke rol bij deze groep om de plaatsing ook duurzaam te laten zijn.

Beschut 2.0 blijft in resultaat iets achter op begroting door een geringere bezetting op de locatie en hogere personele kosten tgv niet begrote cao-stijging. Bij detacheringen zien we een hogere omzet ontstaan, door de hogere tarieven die zijn afgesproken bij de verlenging of vernieuwing van contracten.

Het verzuim van detacheringen is het afgelopen halfjaar lager, waarbij het gemiddelde verzuim voor de organisatie fractioneel hoger is geworden. Ons verzuim is daarmee in lijn met de trend die we landelijk zien.

Al met al een mooi resultaat tot nu toe.

Fred Dijk

Algemeen directeur/Secretaris



KPI's

Overzicht van de belangrijkste KPI's voor onze organisatie in 2023:

Kandidaat duurzaam naar werk	Norm Q2	Realisatie Q2	Jaarnorm
Bemiddelbare medewerkers zonder object	<2,5%	2,3%	<2,5%
Ziekteverzuim Detachering	15,5%	17,11%	15,5%
Ziekteverzuim Beschut 2.0	20%	19,3%	20%
Plaatsingen Participatiewet	337	324*	675

Voorzien in werkgeversbehoefte	Norm Q2	Realisatie Q2	Jaarnorm
Nieuwe werk-leerlijnen	3	3	6
Aantal nieuwe inzet van mixed people concept	5	6	10

Professionele organisatie	Norm Q2	Realisatie Q2	Jaarnorm
Financieel resultaat GR WOZL	-€1.227.000	-€1.041.000	-€2.380.000
Operationeel resultaat Beschut 2.0	-€1.140.000	-€1.151.000	-€2.279.000
Nettoresultaat Beschut 2.0	-€1.553.000	-€1.579.000	-€3.047.000
Financieel resultaat GR WSP Parkstad	-€2.771.000	-€2.256.000	-€5.560.000
Operationeel resultaat WSP Parkstad Detachering B.V.	€4.425.000	€5.101.000	€8.442.000
Nettoresultaat WSP Parkstad Detachering B.V.	-€1.726.000	-€1.225.000	-€3.405.000

* Het aantal plaatsingen is een momentopname tijdens het opstellen van deze kwartaalrapportage. Na sluiting van het kwartaal worden vaak nog veel plaatsingen geregistreerd.

WSP Parkstad

Samen zorgen voor toegevoegde waarde

1
Organisatie



< naar vorige pagina

> naar volgende pagina

≡ naar inhoudsopgave

2
Kandidaat
duurzaam
naar werk



3
Voorzien in
werkgevers-
behoefte



4
Keten-
verantwoordelijkheid



Duurzaam
betaald werk is
beschikbaar en
bereikbaar voor
iedereen die mee
kan doen en kan
werken naar
vermogen.
Missie WSP Parkstad

5
Professionele organisatie
Professionele basisdienstverlening en verlagen uitvoeringskosten



1 Organisatie

Realisatie arbeidsjaren

Het aantal gerealiseerde arbeidsjaren tot en met juni bedraagt 2.363 en is 27 arbeidsjaren hoger dan begroot in de 1^{ste} begrotingswijziging 2023 (tot en met juni 2.336 arbeidsjaren). Dit komt met name door een lagere uitstroom dan verwacht in het eerste half jaar. Naar verwachting wordt dit grotendeels ingelopen in de rest van het jaar.

Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van de RVU is hoger dan verwacht. De gevolgen hiervan zijn verwerkt in de resultaten Beschut 2.0 en Detacheringen.

De 1^{ste} begrotingswijziging 2023 is gebaseerd op 2.319 arbeidsjaren voor geheel 2023.

Het subsidiebedrag per arbeidsjaar bedraagt conform de 1^{ste} begrotingswijziging €30.744.

Het aantal medewerkers bij de verbonden partijen heeft betrekking op de geplaatste medewerkers bij de uitvoeringsorganisaties GR WSP Parkstad en WOZL Beschut 2.0 B.V.

Het aantal medewerkers bij Beschut Werken heeft betrekking op de geplaatste medewerkers bij de uitvoeringsorganisaties Relim en De Werkmeester.

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2022 cf. jaar rekening	2023 cf. 1ste begrotings- wijziging	2023 t/m juni cf. 1ste begrotings- wijziging	2023 t/m juni cf. realisatie
Verbonden partijen / regulier	2.313,89	2.152,82	2.170,14	2.148,53
Begeleid werken	78,55	75,45	75,45	75,29
Beschut werken	84,03	76,82	76,82	79,58
Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)	21,77	13,61	13,61	59,42
Buitenregionale uitvoeringsorganisaties	1,88	0,00	0,00	0,35
Totaal	2.500,11	2.318,70	2.336,02	2.363,17

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2022 cf. jaar rekening	2023 cf. 1ste begrotings- wijziging	2023 t/m juni cf. 1ste begrotings- wijziging	2023 t/m juni cf. realisatie
Beekdaelen	137,03	129,34	130,30	129,21
Brunssum	303,76	285,52	287,66	292,46
Gulpen-Wittem	63,60	57,50	57,93	61,39
Heerlen	868,13	812,17	818,24	817,06
Kerkrade	594,11	548,52	552,62	560,18
Landgraaf	321,65	294,96	297,16	307,18
Simpelveld	73,83	67,99	68,50	70,61
Vaals	50,05	45,52	45,86	46,35
Valkenburg	47,29	43,35	43,68	43,33
Voerendaal	39,83	33,83	34,09	35,40
Niet deelnemende gemeenten	0,83	0,00	0,00	0,00
Totaal	2.500,11	2.318,70	2.336,02	2.363,17

Financiële gegevens				
Rijkssubsidie per arbeidsjaar	€ 30.233	€ 30.744	€ 30.744	€ 30.744

Figuur 1: Overzicht arbeidsjaren

355

Opleiding & vorming

11	Basisvaardigheden
7	PC-vaardigheden
153	Persoonlijkheidsvaardigheden
23	Leidinggevende vaardigheden
85	Vakvaardigheden
38	Veiligheidsvaardigheden
26	Rijvaardigheden
12	Diagnostische test

410

Deelnemers
collectieve
zorgverzekering

152

Deelnemers
sportfaciliteit ODS

27

Vrijwillige
inhoudingen

Huur | Energie |
Zorgverzekering | Diversen

37

Verplichte
inhoudingen

Belastingdienst | Sociale
Dienst | Deurwaarders |
Zorgverzekering | Diversen

AVG

Aantal

Informatie Beveiligingsmeldingen (niet incidenten)	393*
Datalekken**	5
Bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	0
Inzageverzoeken	0
Geregistreerde verwerkingen	89

*Betreft meldingen van onder andere mogelijke phishing, spam, blokkeringen, nieuwe wachtwoorden etc.

**Geen van deze datalekken bleken meldingsplichtig bij de Autoriteit.

89

Loonwaardebepalingen

184 Participatiewet | 7 Sw



Mannen (1871)

73% Sw
52% CAO



Vrouwen (735)

27% Sw
48% CAO

16,6%
Verzuimpercentage
van totaal WSP
Parkstad/WOZL

Organisatie onderdeel	Verzuim percentage
Detachering	17,11%
Beschut 2.0	19,28%
CAO personeel	5,84%
Sw personeel	17,16%

6

Bedrijfsongeval

2 met verzuim | 4 zonder verzuim

2

Meldingen

commissie ongewenste
omgangsvormen

0

Meldingen

klachtencommissie

0

Meldingen

klokkenluiders
regeling

2 Kandidaat duurzaam naar werk

Plaatsingen

Na Q2 staat het aantal plaatsingen op 324. Dit is iets hoger dan hetzelfde kwartaal vorig jaar (303). Meestal worden na het einde van het kwartaal nog plaatsingen geregistreerd. Zo zijn in de Q1 rapportage 114 plaatsingen vermeld, maar dit is inmiddels opgelopen naar 173 plaatsingen (+52%!). Wat de definitieve eindstand van Q2 is, zal dan ook later worden vermeld.

Ontwikkeling kandidaten PW

Door het lage aantal direct plaatsbare kandidaten ligt onze focus, zoals meerdere malen aangegeven in onze rapportages, al geruime tijd op de groep 50-80 kandidaten (zie ook Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel). Door onze inspanningen droogt ook deze groep steeds verder op. Eind Q2 zijn er nog ca. 200 bemiddelbare kandidaten in deze categorie. Plaatsing van deze categorie kandidaten is maatwerk en geen kwestie van 'simpelweg' matches van vraag en aanbod. Voor deze kandidaten zijn factoren als arbeidsinhoud, arbeidstijden, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden essentieel. Zijn al die factoren passend dan is veel aandacht en begeleiding nodig om de plaatsing duurzaam te maken (zie daarvoor ook de paragrafen Voorzien in werkgeversbehoefte, Duurzaamheid).

Denktank Onbenut Arbeidspotentieel

Samen met UWV, Sprinc en 40 werkgevers zijn in Q4 2022 Denktanksessies gehouden om te komen tot een (deel)oplossing voor hun personeelstekorten. In Q1 2023 zijn de opgehaalde thema's samen met werkgevers en ketenpartners verder uitgewerkt en samengevoegd tot één allesomvattende aanpak. De laagdrempelige ontmoeting tussen kandidaten en werkgevers (thema 1) was de gemene deler waar vrijwel alle deelnemers achterstonden. Met dit thema zijn we in Q2 aan de slag gegaan. Het afgelopen kwartaal zijn de eerste laagdrempelige ontmoetingen gerealiseerd. Zo is Arriva met een bus met daarin twee eerder succesvol geplaatste kandidaten langs alle ketenpartners geweest en zijn er 90 kandidaten mee in de bus geweest om te ervaren hoe leuk het is om bij Arriva aan de slag te gaan. Dit heeft geleid tot ruim 20 kandidaten die een vervolggesprek wilden en inmiddels zijn de eerste kandidaten als gevolg hiervan ook al daadwerkelijk aan de slag. Ook met Ceva en IKEA/Atalian zijn er al laagdrempelige ontmoetingen geweest. Voor Q3 staan er weer nieuwe laagdrempelige ontmoetingen op het programma met onder andere CBS, Meander en Vebego.

Detachering

Gedurende het eerste halfjaar 2023 merken we bij veel ondernemers nog enige aarzeling in het onder-

nemerschap. Zo komt de productie bij sommige bedrijven niet echt op gang, waardoor de behoefte voor extra personeel beperkt blijft. Er zijn vooralsnog geen bedrijven failliet gegaan.

Verzuim

De armoedeval heeft een negatief effect op onze medewerkers, de sociaal begeleiders verkleinen dit maar uiteindelijk heeft dit wel zijn uitwerking op o.a. het ziekteverzuim. De uitdaging met betrekking tot het managen van verzuim is dan ook nog steeds actueel. Door extra focus op verzuim hebben we echter tegen alle verwachtingen in het gemiddelde verzuim kunnen



verlagen. Het verzuim van de Sw-bezetting is nu gemiddeld 17,16%, waar dit de vorige keer nog 16,73% was. Onze doelstelling zoals beschreven in het Ondernemingsplan 2023 is nog steeds actueel; een gemiddeld verzuim onder de 15,5%. Bij de analyse van het verzuim is gebleken dat meer dan 65% van het verzuim, lang verzuim is. Dit lange verzuim is moeilijk te beïnvloeden en is deels toe te schrijven aan onze steeds ouder wordende medewerkers.

Resultaten

Het resultaat van Detacheringen wordt beïnvloed door de beoogde doorstroom vanuit de Deta-werkplaats die achter blijft en het aantal mensen dat gebruik maakt van de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Momenteel zijn 30 fte minder dan begroot aan het werk, hetgeen effect heeft op de omzetcijfers. We verwachten dat deze trend zich voort blijft zetten zolang de doorstroom niet op gang komt en de RVU-regeling actief is.

Het aantal medewerkers zonder object blijft ruim binnen de doelstellingen (doelstelling is <3,5%, realisatie is 2,3%). Het aantal medewerkers dat duurzaam gedetacheerd is, is ruim boven begroting (doelstelling is 90%, realisatie is 94,5%). Hierbij moet wel benadrukt worden dat er steeds meer acties nodig zijn om medewerkers duurzaam gedetacheerd te houden. Dit vergt veel van WSP Parkstad, alsmede ook van (potentiële) inleners. De leeftijd en beperkingen nemen toe, waarmee de uitdaging steeds groter wordt om medewerkers duurzaam naar hun pensioen te

begeleiden.

Tot en met Q2 ligt de omzet €654.000 boven begroting. Positieve effecten zijn met name de gestegen detacheringstarieven, hoger aantal declarabele uren, minder nul-tariefplaatsingen en minder medewerkers zonder object. De brutomarge per fte verloopt parallel aan de omzet en ligt ruim €480 boven begroting. In relatie tot het netto resultaat doet detacheringen het ruim €500.000 beter dan begroot.



KPI's begroot/realisatie Q2

90%/94,5%

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

75/X*

Uitvoeren Periodiek Medisch Onderzoek

50/X*

Implementatie individuele vitaliteitscan

675/324

Aantal plaatsingen Participatiewet

*Vanwege projectfasering wordt realisatie verwacht in de tweede helft van het jaar.

3 Voorzien in werkgeversbehoefte

Van werkgever naar strategisch partner

In 2022 hebben we bepaald welke van onze relaties we als strategisch partner zien. We zijn met hen in gesprek gegaan over de samenwerking, daarbij lag de focus vooral op het opzetten van een WerkLeerLijn of arrangement. Dit heeft sinds de start in 2022 t/m Q1 2023 al tot veertien arrangementen geleid. In Q2 is ook Boston Scientific toegevoegd met een logistiek voorportaal, daarmee staat het totaal nu op vijftien arrangementen. Met deze arrangementen beogen we meerdere bruggen te bouwen tussen niet eenvoudig plaatsbare kandidaten en werkgevers die ervoor open staan om deze kandidaten een kans te bieden. Naast de werkgevers met een actief arrangement zijn er nog 6 werkgevers zonder actief arrangement, maar waar we wel meerdere doelgroepen kunnen plaatsen (PW, SW, UWV, VSO/Pro). In totaal zijn er daarmee nu 21 werkgevers met een vorm van Mixed People Concept.

Werkgeversbenadering

De sectoranalyse in Q3 2022 heeft geleid tot het gericht bewerken van sectoren, denkend vanuit het beschikbare aanbod aan kandidaten. Vanuit de vraagkant hebben we een maatschappelijke verplichting om de sectoren Zorg en Medische Logistiek en Installatietechniek (klimaatambities) in 2023 met voorrang te bedienen. Eind 2022 is daarom

op Zuid-Limburgse schaal, onder de vlag van het Werkcentrum, gestart met de Challenge (Medische) Logistiek. In het eerste halfjaar van 2023 hebben de voorbereidingen plaatsgevonden die in Q3 en Q4 tot uitvoering zullen komen. Binnen de Zorg zijn we o.a. met Zuyderland (Heerlen en Geleen) bezig om de samenwerking uit te breiden naar meerdere functie-mogelijkheden binnen deze organisatie. T.b.v. de Installatietechniek zetten we in op de maandelijkse Techniek X-periences o.a. ook georganiseerd bij WSP Parkstad. Ten slotte worden de strategische partners periodiek bezocht om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen bij deze werkgevers. Op deze manier kan er gezamenlijk vooruit gekeken worden zodat hier door het Team Werkgeversdienstverlening optimaal op kan worden geanticipeerd met meer kansen voor het onbenut arbeidspotentieel tot gevolg.

Duurzaamheid

Er is een positieve ontwikkeling zichtbaar dat onze Nazorgcoaches steeds vaker ingezet worden bij 'zwaardere' problematieken in het duurzaam plaatsen van kandidaten. Daarnaast wordt ook gebruik gemaakt van de Jobcoaches van Jobstap en Werkmeester.

Bij de Jongerenjobcoaches VSO/Pro is er een tijdelijke opnamestop ingelast omdat de caseload te vol was geworden. Tenslotte is onze Social Coach MedTech actief met het intensief begeleiden van de beyond-

kandidaten bij de voor deze doelgroep specifieke uitdagingen.

De twee 'Buddy-trainers' van WSP Parkstad hebben in Q1 en Q2 de Train de Trainer-opleiding Mentorwijs van Dariuz gevolgd en behaald. Zij hebben in Q2 de eerste Buddy-trainingen gegeven met als resultaat dat nu 21 getrainde Buddy's bij verschillende werkgevers opgeleid en geëquipeerd zijn om kandidaten te begeleiden op de werkplek. Alle deelnemende werkgevers en getrainde Buddy's zijn positief over de training en de toegevoegde daarvan in het begeleiden van kandidaten uit de doelgroep. In Q3 en Q4 zijn nog meer trainingen gepland, de verwachting is dat eind 2023 in totaal 40 Buddy's opgeleid zullen zijn, waarmee we op een financieel voordelige manier meer duurzaamheid kunnen realiseren.

Social return

Ontwikkelingen

De focus is vanuit controle en monitoring o.a. gelegd op de invulling op de WMO begeleiding en Jeugdhulp contracten, met een verhoging van de gerealiseerde waarde Social return als resultaat. Eén van de grootste contracten, Basishulp Jeugd Heerlen, Voerendaal, Landgraaf, is positief afgerond, waarbij de Coöperatie JenS aan hun totale verplichting van €3.332.555 heeft voldaan. Alle leden hebben vanuit een intrinsieke motivatie de Social return invulling

meer dan voldoende weten in te zetten in hun organisaties.

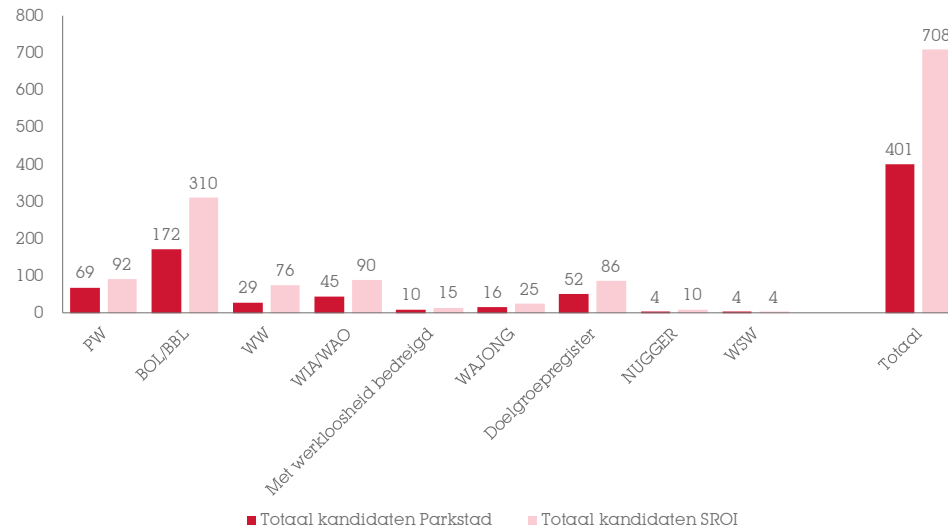
Op strategisch niveau is de ontwikkeling van alternatieve invullingsmogelijkheden verder uitgebreid met o.a. de samenwerking met Stichting Everyday Heroes. Odrachtnemers met een Social returnverplichting kunnen nu ook invulling geven door de aankoop van een Parkstad Impactpakket. Met deze financiële bijdrage kunnen WSP Parkstad en de ketenpartners de laatste stap naar werk mogelijk maken voor de kandidaten.

Cijfers en feiten

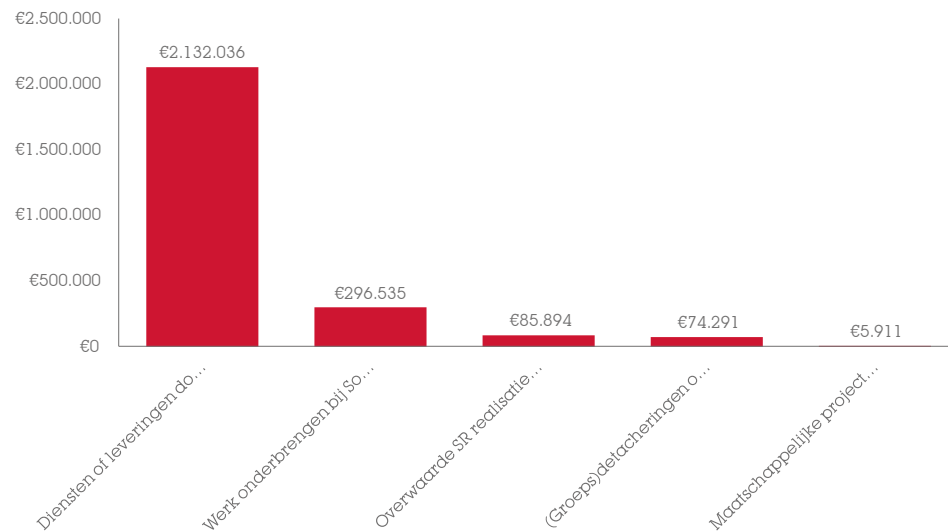
- Aantal lopende aanbestedingen: 209, waarvan 118 WMO contracten;
- Totale Social return waarde: €12.069.523, waarvan 44,6% is gerealiseerd;
- Totaal verantwoorde waarde: €5.402.335;
- Aantal verantwoorde kandidaten 2018 t/m Q2 2023: 708. Waarvan 401 woonachtig in de regio Parkstad en 179 woonachtig in overige gemeenten in Zuid-Limburg. (zie figuur 2).

Alternatieve invulling

Er zijn naast het plaatsen van kandidaten meerdere mogelijkheden van invulling. Ook de betaalde scholing en opleiding van de kandidaten uit de doelgroep, sociale inkopen en uitbesteden van werk aan Sociale werkvoorzieningen behoort tot de mogelijkheden. Zie figuur 3 voor totalen per invullingsoptie:



Figuur 2: Aantal plaatsingen per doelgroep



Figuur 3: Gerealiseerde waarde per invullingsoptie

Vacatures en plaatsingen

Er zijn vanuit de Social return gesprekken drie concrete vacatures opgehaald bij opdrachtnemers in de regio Parkstad en uitgeplaatst door de werkgeversadviseurs.

Er zijn 33 kandidaten geplaatst door WSP Parkstad en ketenpartners bij werkgevers met een Social return verplichting.



KPI's
begroot/realisatie Q2

6/3

Nieuwe
werkgeversarrangementen

10/6

Nieuwe werkgevers waarbij
het mixed people concepten is
toegepast

4 Ketenverantwoordelijkheid

Ketenpartnerdag

Met de ketenpartners is besproken om eens per halfjaar een netwerkbijeenkomst te organiseren voor Ketenpartners in Parkstad. In Q2 heeft er geen netwerkbijeenkomst plaats gevonden. De volgende ketenpartnerdag wordt georganiseerd door SD Kerkrade in samenwerking met WSP Parkstad en vindt plaats op maandag 9 oktober 2023.

Challenge (medische) Logistiek

In het tweede kwartaal heeft verdere afstemming plaatsgevonden binnen de drie gewesten (Parkstad, Maastricht-Heuvelland en Westelijke Mijnstreek) om deze challenge verder voor te bereiden. Helaas bleek het niet mogelijk om in mei jl. met de wervingscampagne te starten, omdat nog enkele open eindjes hadden. In het tweede kwartaal is er afstemming geweest met werkgevers in het gebied Westelijke Mijnstreek, die zich willen committeren aan dit project. Met BBL Transport & Logistiek en Bureau Tint is de opzet van “roadshow” voorbereid. Financial Engineering heeft gekeken naar mogelijke ondersteunende financiële middelen en de klantreizen zijn vormgeven. Zodoende kan in Q3 (vertraagd) de wervingscampagne starten.

Naast de challenge (medische) logistiek bereiden ketenpartners in Zuid Limburg een campagne voor

gericht op schoolverlaters om te gaan werken in de zorg. De insteek is om te komen tot een jaarplannen van gezamenlijke initiatieven op de schaal van Zuid Limburg, waarin we de krachten bundelen.

Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel

De belangrijkste onderwerpen van het afgelopen kwartaal:

- *Ontwikkelingen poule van kandidaten met 50-80% loonwaarde*
- *Voortgang pilots met werkgever*
- *Contacten en afspraken met werkgevers die hebben meegedaan aan de Denktank sessies*

In de Denktank sessies stond centraal in welke mate werkgevers er zich van bewust zijn wat er nog aan kandidaten beschikbaar is en wat dit vraagt van een werkgever om deze mensen optimaal te laten presenteren.

De poule van mensen met de categorie indeling 50-80% is opnieuw verder afgenomen van 277 eind Q4 2022 naar 187 eind Q2 2023.

De eerste conclusie is, om een succesvolle match te maken voor de 50-80% kandidaten is het van belang dat de werkgevers in taken denken en door een bundeling van taken een functie creëren voor

een kandidaat. Het blijven denken op de traditionele manier van vaste functie omschrijvingen werkt niet meer als het beschikbare arbeidspotentieel bestaat uit werkzoekenden die niet meer aan alle gestelde functie eisen kunnen voldoen. De bijeenkomsten van werkgevers met kandidaten moet als centraal thema hebben: laagdrempelig en taakgericht. De eerste werkgever die bij de SD van Kerkrade (Flexiforum) een presentatie verzorgde voor een grote groep kandidaten was Ceva. Daarna is door Ceva voor diegene die interesse hadden een rondleiding op het bedrijf georganiseerd. De tweede werkgever die laagdrempelige bijeenkomsten heeft georganiseerd voor kandidaten was Arriva.



Deze bijeenkomst zorgde voor een grote groep geïnteresseerden waarbij er meer gemotiveerde kandidaten waren dan vacatures. De overgebleven kandidaten worden nu bij ander bedrijven geplaatst.

De tweede conclusie is dat werkgeversadviseurs meer over de kandidaat willen weten omdat er vanuit het aanbod gezocht wordt. Hierdoor vindt er ook een intensiever overleg plaats met de (I)SD-en en de ontwikkelbedrijven. Een goed voorbeeld van een intensievere contact is het deelnemen van een werkgeversadviseur aan de workshops speeddates van de gemeente Kerkrade. Door het intensievere contact wordt steeds duidelijker dat er veel aandacht van de (I)SD-en en ontwikkelbedrijven moet zijn voor zowel de hard skills maar ook naar de soft skills.

Er blijven een aantal blokkades bestaan voor veel kandidaten, zoals: taal, vervoer en kinderopvang. Hier zullen dus afspraken met organisaties gemaakt moeten worden om meer capaciteit beschikbaar te stellen. Na de ervaringen met de groep 50-80% weten we dat als we in het Q3 beginnen met kandidaten met een 30-50% loonwaarde deze kandidaten niet makkelijk in een reguliere setting te plaatsen zullen zijn. De (multi)problematiek van deze groep is van een omvang dat een reguliere werkgever hier in veel gevallen niet op is ingericht. Deze groep is echter wel in staat om een bepaalde productiviteit te kunnen leveren en vallen daarom ook onder het onbenutte arbeidspotentieel zijn. De TOA ziet hier kansen echter vergt dit een andere aanpak en daar willen we ons

in Q3 en Q4 verder op gaan richten. Dit is mede veroorzaakt door de invoering van de P-wet in 2015 waardoor na afroming van de traditionele bijstandskandidaten de nieuwe instroom vooral bestaat uit kandidaten die voorheen vielen onder de Sw en de Wajong. Tevens zijn zeer veel mensen met een WIA van minder dan 35% in hun WW periode niet aan het werk gekomen en daarna ingestroomd in de bijstand. Er is dus sprake van een grote toename van mensen in de bijstand met medische problemen. Een gedeelte van deze groep zal zeker nog kunnen werken maar niet in een regulier dienstverband bij de werkgever. Hier zal waarschijnlijk een detacheringsconstructie de enige oplossing voor zijn.

5 Professionele organisatie

Marketing en communicatie

Ook in Q2 is verder invulling gegeven aan het marketing en communicatieplan van WSP Parkstad en het daaronder vallende interne communicatieplan.

Op het gebied van interne communicatie zijn verder stappen gezet in de professionalisering van de organisatiebijeenkomsten nieuwe stijl (creatiever, interactiever én laagdrempeliger) voor het stafpersoneel welke een groot succes waren. Door de grote opkomsten van >120 personen (voorheen max 80) kunnen



we ons stafpersoneel beter informeren over de stand van zaken van de organisatie. Ook het in Q1 gelanceerde nieuwe intranet is een ideaal kanaal gebleken voor interne informatievoorziening, waar gemiddeld 2 berichten per week worden gepubliceerd. Voor Beschut 2.0 zijn de voorbereidingen getroffen voor een pilot met een digitale informatiezuil om de populatie op deze specifieke informatie beter te informeren.

In samenwerking met het team Duale Poort is gewerkt aan een LKS module op de website van WSP Parkstad waar werkgevers LKS kunnen aanvragen voor Heerlense kandidaten. In q2 is tevens besloten dat de werkwijze met vacatures en sollicitaties via de website succesvol is en verder gecontinueerd wordt. Ongeveer 50% van de mensen met een uitkering die via de website van WSP Parkstad solliciteren, worden ook daadwerkelijk geplaatst. Daarnaast wordt gewerkt aan upgrades van beheerssysteem van de website in het kader van veiligheid en een upgrade van de cookiemodule vanwege de uitkomst van de ISO 27001 audit.

In Q2 zijn aanvullend de volgende zaken uitgevoerd:

- *Communicatieplan informatie- en archiefbeheer opgesteld;*
- *Mailing opgezet tbv de nazorgcoaches;*
- *Communicatie taxipaspoort medisch groepsvervoer;*
- *Sprincbijeenkomsten van 5 april, 31 mei en 29 juni.*

Professionaliteit als kernwaarde

De basisdoelstelling in het Ondernemingsplan 2023 is dat onze professionals hun werk zo slim en efficiënt mogelijk moeten kunnen uitvoeren. Hierdoor houden zij meer tijd over om in hun werk maximaal te kunnen richten op hun kerntaken; het plaatsen en begeleiden van kandidaten en medewerkers.

Om hieraan invulling te geven kijken we kritisch naar de inrichting van onze processen en de ondersteuning hiervan door slimme automatisering. De eerste successen op dit front zijn in het eerste halfjaar geboekt door herinrichting van (een deel van) de HR processen waarbij we optimaal gebruik maken van de mogelijkheden na update van ons HR-systeem. Tevens voorzien we de organisatie steeds beter van slimme informatie door toepassing van PowerBI en PowerAutomate. Deze functionaliteiten hebben inmiddels een belangrijke plek binnen systeemlandschap. Hierdoor beschikken medewerkers makkelijker en sneller over informatie met toegevoegde waarde voor hun werk.

ICT, automatisering en procesinrichting

De ervaringen met onze nieuwe ICT dienstverlener Advantive zijn overwegend positief. Ondanks aandachtspunten op het gebied van connectiviteit

van werkplekken en de invulling van de helpdesk, is de algehele indruk positief. We kijken terug op een geslaagde implementatie van onze nieuwe ICT omgeving in het eerste halfjaar.

Op het vlak van automatisering en procesinrichting zijn we volop in beweging om ons voor te bereiden op toekomstige uitdagingen. Dit krijgt vorm in een uitgebreide projectenkalender. Om hier sturing aan te geven is binnen WSP Parkstad een projectorganisatie ingericht waarbij een stuurgroep grip houdt op de voortgang van diverse projecten zoals:

Transitie naar Microsoft Teams, OneDrive en SharePoint

Met deze applicaties tillen we ons informatiebeheer naar een hoger niveau en kunnen we efficiënter en effectiever samenwerken binnen teams en afdelingen, ongeacht de fysieke locatie. Zo kunnen we naadloos informatie delen, documenten beheren en samenwerken aan projecten.

Vernieuwing van COMPAS naar COMPAS Cloud inclusief digitalisatie van processen

We migreren COMPAS naar een nieuwe versie in de cloud. Deze overgang biedt meer veiligheid, flexibiliteit en schaalbaarheid, en stelt ons tevens in staat onze processen verder te digitaliseren en te automatiseren. Dit heeft een positief effect op de operationele efficiëntie en onderlinge samenwerking.

Professionalisering en automatisering van Informatiebeveiliging

Een voortdurend streven naar veiligheid en compliance is essentieel in onze digitale wereld. Daarom investeren we in het verder professionaliseren en automatiseren van informatiebeveiliging. Hierbij richten we ons op het verbeteren van onze beveiligingsmaatregelen, het stroomlijnen van processen en het implementeren van geautomatiseerde beveiligingsoplossingen om de vertrouwelijkheid en integriteit van onze gegevens te waarborgen.

Informatie- en archiefbeheer

Om te kunnen gaan voldoen aan de archiefwet heeft de organisatie in het tweede kwartaal haar informatiebeheerbeleid vastgesteld en heeft een verbeterplan opgesteld. Doelstelling is om dit in de komende 2,5 jaar te realiseren. Tevens hebben in het tweede kwartaal jaarlijkse voortgangsgesprekken plaatsgevonden met de archivaris (Historisch Centrum Limburg) en de toezichthouder, de Provincie Limburg. De verslagen met bevindingen hieromtrent worden verwacht in het derde kwartaal.

Nieuwbouw KANS-locatie (Wenckebachstraat)

De voorbereidingen op de nieuwbouw voor onze KANS-locatie zijn intern in volle gang. De ontwerpen en specificaties voor de inrichting van deze locatie zijn met de betrokken verantwoordelijken én OR opgesteld

en afgestemd met de projectontwikkelaar, architect en aannemer. Tevens zijn interne werkgroepen opgestart om de verhuizing vorm te geven met aandacht voor bedrijfsprocessen én het welbevinden van onze medewerkers.

Aan het einde van het tweede kwartaal is de omgevingsvergunning verkregen van de gemeente Kerkrade. De eerste bouwhandelingen zullen verricht worden in september waarna oplevering aan WSP Parkstad door de verhuurder en de verhuizing wordt verwacht in het derde kwartaal 2024.

Financieel - GR WOZL

De 1^{ste} begrotingswijziging 2023 GR WOZL is 25 mei 2023 door het Algemeen Bestuur vastgesteld.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen bedraagt tot en met juni -/€1.041.000. Dit is €186.000 beter dan begroot.

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering betreffen de kosten van de bedrijfsvoering van de GR WOZL, het algemeen bestuur en de directie. Het resultaat tot en met juni bedraagt €115.000 lager dan begroot. De personeels- en organisatiekosten vallen lager uit dan begroot. Dit komt doordat de functie met betrekking tot het archief in het eerste half jaar nog niet is ingevuld. Aan de opbrengstkant is er rente ontvangen op het saldo van Schatkistbankieren. Dit was niet begroot.

Uitvoering Wsw

De gerealiseerde arbeidsjaren tot en met juni bedragen 2.363 en zijn 27 arbeidsjaren hoger dan begroot (2.336 AJ). De kosten van de uitvoering Wsw zijn €295.000 hoger dan de 1^{ste} begrotingswijziging 2023. Dit komt met name door de hogere realisatie in arbeidsjaren en een lagere gemiddelde vergoeding voor de groep begeleid werkers (€18.000 begroot versus €16.227 realisatie) per AJ.

De kosten hebben betrekking op de vergoeding die de GR WOZL aan de uitvoeringsorganisaties GR WSP

Parkstad, de Werkmeester en Beschut 2.0 betaalt. Daarnaast zijn de loonkosten die betrekking hebben op Relim en de RVU hierin opgenomen.

De baten van de uitvoering Wsw liggen €418.000 boven begroting, hetgeen met name wordt veroorzaakt door de hogere arbeidsjaren dan begroot.

Verbonden partij Beschut 2.0

Het resultaat van de verbonden partijen is tot en met juni 2023 is €26.000 slechter dan begroot. Voor de toelichting op het resultaat wordt verwezen naar de toelichting van Beschut 2.0.

Personeelskosten Wsw

Het saldo van de personeelskosten Wsw bedraagt -/- €41.000. Deze kosten hiervan worden gedeeltelijk gedekt door een onttrekking uit de reserve.

Uitvoering Wsw Heuvellandgemeenten in GR WSP Parkstad

Het tekort in de bedrijfsvoering en de verbonden partijen van de GR WSP Parkstad wordt via de GR WOZL in rekening gebracht bij de Heuvellandgemeenten.

Overzicht baten & lasten

(bedragen x €1.000,-)

Rubriek	t/m juni 2023			2023
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Bedrijfsvoering (overhead)				
baten	53	89	36	107
lasten	-277	-198	79	-563
	-224	-109	115	-456
Uitvoering Wsw				
baten	35.909	36.327	418	71.286
lasten	-35.344	-35.639	-295	-70.134
	565	688	123	1.152
Uitvoering WIW				
baten	18	-	-18	35
lasten	-18	-	18	-35
	-	-	-	-
Beschut 2.0				
baten	-	-	-	-
lasten	-1.553	-1.579	-26	-3.046
	-1.553	-1.579	-26	-3.046
Personeelskosten Wsw				
baten	40.271	41.046	775	81.302
lasten	-40.286	-41.087	-801	-81.332
	-15	-41	-26	-30
Uitvoering WSW heuvellandgemeenten in GR WSP Parkstad				
baten	112	112	-	223
lasten	-112	-112	-	-223
	-	-	-	-
Incidentele baten en lasten				
baten	-	-	-	-
lasten	-	-	-	-
	-	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-1.227	-1.041	186	-2.380

Figuur 5: Overzicht baten en lasten GR WOZL

Resultaatsverloop GR WOZL Q2

bedragen x €1.000,-

Begroot resultaat GR WOZL cf. 1ste begrotingswijziging 2023	-1.227
Beter resultaat in bedrijfsvoering	115
Hoger positief saldo uitvoering Wsw	123
Slechter resultaat WOZL Beschut 2.0	-26
Slechter resultaat personeelslasten Wsw	-26
Totaal resultaatverbetering t.o.v. 1ste begrotingswijziging 2023	186
Resultaat voor financiering en dekkingsmiddelen	-1.041

Figuur 6: Resultaatverloop GR WOZL

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten t/m juni 2023 GR WOZL

Deelnemende gemeente	bedrijfsvoering	subsidie verantwoording	resultaat Beschut 2.0	totaal financiering	Heuvelland gemeente WSP*	subsidie	totaal bijdragen
Beekdaelen	12.672	-31.974	84.502	65.200		1.986.280	2.051.480
Brunssum	27.905	-70.408	186.074	143.571		4.495.712	4.639.283
Gulpen-Wittem	5.833	-14.717	38.894	30.010	44.612	943.685	1.018.307
Heerlen	79.502	-200.596	530.133	409.039		12.559.881	12.968.920
Kerkrade	54.346	-137.124	362.391	279.613		8.611.019	8.890.631
Landgraaf	29.137	-73.517	194.289	149.910		4.721.899	4.871.809
Simpelveld	6.733	-16.989	44.897	34.642		1.085.392	1.120.034
Vaals	4.515	-11.393	30.110	23.232	34.712	712.449	770.393
Valkenburg	4.186	-10.561	27.910	21.535	32.176	666.098	719.809
Voerendaal	3.569	-9.005	23.799	18.363		544.183	562.546
totaal	228.397	-576.284	1.523.000	1.175.114	111.500	36.326.599	37.613.213

* Betreft de verrekening van uitvoeringskosten Wsw t.b.v. de Heuvellandgemeenten binnen WSP Parkstad Detacheringen BV.

Figuur 7: Totale bijdragen deelnemende gemeenten GR WOZL

Financieel - WOZL Beschut 2.0 B.V.

Financieel resultaat

In het exploitatieoverzicht is opgenomen WOZL Beschut 2.0 en de toelichting heeft betrekking op de exploitatie tot en met juni 2023. De realisatiecijfers zijn toegelicht in vergelijking met de 1ste begrotingswijziging 2023.

Omzetwaarde en brutomarge

De omzet en toegevoegde waarde ligt €6.000 onder de begroting.

Personeelskosten

De personeelskosten Sw zijn €30.000 hoger dan begroot. De belangrijkste reden hiervoor zijn de hogere personeelskosten Sw door de uitbetaling van verlof bij ontslag en jubilea. Daarnaast zijn de prijzen van het groepsvervoer vanaf 1 januari 2023 met 14% geïndexeerd.

De personele kosten niet-Sw vallen €13.000 hoger uit dan begroot met name als gevolg van de niet begrote cao-stijging.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten zijn €38.000 lager dan begroot, door met name lagere huisvestingskosten en ICT-kosten.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat bedraagt -/- €1.151.000 en is daarmee €11.000 slechter dan begroot. De

belangrijkste oorzaken zijn een lagere omzet (€6.000), hogere personeelskosten (€43.000) maar lagere bedrijfskosten (€38.000).

Subsidieresultaat

Het subsidie resultaat is €14.000 slechter dan begroot. Een voordelig volume effect i.v.m. lagere bezetting van €30.000 wordt gecompenseerd door een negatief prijseffect van €44.000.

Nettoresultaat

Het nettoresultaat is €25.000 slechter dan begroot dat bestaat uit een slechter operationeel resultaat van €11.000 en slechter subsidieresultaat van €14.000.

Resultaatsverloop Beschut 2.0 Q2

bedragen x €1.000,-

Begroot resultaat Beschut 2.0 cf. 1ste begrotingswijziging 2022

-1.553

Lagere omzet	-6
Hogere lonen niet Sw i.v.m. CAO-verhogingen	-13
Hogere personeelskosten Sw	-30
Lagere bedrijfskosten	38
Slechter subsidieresultaat	-14

Totaal resultaatsverslechtering t.o.v. 1ste begrotingswijziging 2023

-26

Gerealiseerd resultaat Beschut 2.0 cf. Q2

-1.579

Figuur 8: Resultaatverloop WOZL Beschut 2.0 B.V.

Financieel overzicht Beschut 2023 tot en met juni

Omschrijving	1ste begr. wijz. t/m juni	realisatie t/m juni	verschil	1ste begr. wijz. 2023
Omzetwaarde	280	274	-6	560
Personeelskosten				
<i>personele kosten n - Sw</i>	-396	-409	-13	-792
<i>personele kosten Sw</i>	-220	-250	-30	-440
Totaal Personeelskosten	-616	-659	-43	-1.232
Totaal Bedrijfskosten	-804	-766	38	-1.607
Operationeel resultaat	-1.140	-1.151	-11	-2.279
Lonen SW	-4.135	-3.921	214	-8.269
Wet Liv	0	0	0	60
Rijkssubsidie SW	3.721	3.493	-228	7.442
Subsidieresultaat	-414	-428	-14	-767
Netto resultaat	-1.553	-1.579	-25	-3.046
Aantal FTE Wsw	236,00	221,26	-14,74	236,00
Aantal FTE N-Wsw	12,25	12,03	-0,22	12,25
Aantal AJ Wsw	244,00	229,00	-15,00	244,00

Figuur 9: Overzicht baten en lasten WOZL Beschut 2.0 B.V.

Financieel - GR WSP Parkstad

De 1^{ste} begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad is op 25 mei 2023 door het Algemeen Bestuur vastgesteld.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen bedraagt tot en met juni -\- €2.256.000. Dit is €515.000 beter dan begroot.

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering betreffen de kosten van de bedrijfsvoering van WSP Parkstad, het Algemeen Bestuur en de directie. Het resultaat op de bedrijfsvoering is €6.000 beter dan in de 1ste begrotingswijziging. Dit komt met name door de rente die is ontvangen op het saldo van Schatkistbankieren.

Verbonden partijen

Het resultaat van de verbonden partijen tot en met juni is €501.000 beter dan begroot. De post “verbonden partijen” betreft de financiële resultaten van WSP Parkstad Detachering B.V. (inclusief de ondersteunende diensten). Voor een toelichting wordt verwezen naar de paragraaf Financieel - Detacheringen.

Uitvoering Participatiewet

WSP Parkstad voert de uitstroomfase samen met de (I)SD'en van de zeven Parkstadgemeenten voor de Participatiewet uit en voert de werkgeversbenadering voor de GR WOZL uit.

Het operationeel resultaat is tot en met juni €8.000 beter dan begroot.

Duale Poort Heerlen

De lasten die gemaakt worden voor de duale poort komen volledig voor rekening van de gemeente Heerlen. Tot en met juni bedragen de lasten €467.000

die voornamelijk bestaan uit salariskosten. Dit is €14.000 beter dan is opgenomen in de 1^{ste} begrotingswijziging 2023.

Overzicht baten & lasten

(bedragen x € 1.000,-)

Rubriek	t/m juni 2023			2023
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Bedrijfsvoering				
baten	-	9	9	-
lasten	-55	-58	-3	-106
	-55	-49	6	-106
Verbonden Partijen				
baten	-	-	-	-
lasten	-1.726	-1.225	501	-3.405
	-1.726	-1.225	501	-3.405
Uitvoering Participatiewet				
baten	-	-	-	-
lasten	-990	-982	8	-2.049
	-990	-982	8	-2.049
Duale Poort Heerlen				
baten	481	467	-14	961
lasten	-481	-467	14	-961
	-	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-2.771	-2.256	515	-5.560

Figuur 10: Overzicht baten en lasten GR WSP Parkstad

Resultaatsverloop GR WSP (bedragen x € 1.000,-)

Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen cf. 1ste begr. wijz.	-2.771
Beter resultaat bedrijfsvoering	6
Beter netto resultaat verbonden partijen	501
Beter netto resultaat uitvoering Participatiewet	8
Totaal resultaatsverbetering t.o.v. 1ste begr. wijz.	515
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen cf. realisatie	-2.256

Figuur 11: Resultaatverloop GR WSP Parkstad

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten t/m juni 2023 GR WSP

Deelnemende gemeente	Bedrijfs-voering	Resultaat verbonden partijen	Uitvoering Participatie-wet	Totaal financiering
Beekdaelen	2.956	94.461	37.359	134.776
Brunssum	6.509	208.005	93.398	307.912
Gulpen-Wittern *	1.361	43.478	0	44.839
Heerlen	18.545	592.614	528.774	1.139.933
Kerkrade	12.677	405.102	204.038	621.816
Landgraaf	6.796	217.188	132.194	356.178
Simpelveld	1.571	50.189	14.369	66.128
Vaals *	1.053	33.658	0	34.712
Valkenburg*	976	31.199	0	32.176
Voerendaal	833	26.604	14.369	41.806
totaal	53.276	1.702.500	1.024.500	2.780.276

* De bijdragen voor de heuvelandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Figuur 12: Totale bijdragen deelnemende gemeenten GR WSP Parkstad

Toelichting

De bijdragen van de deelnemende gemeenten zijn gebaseerd op 6/12 van de 1^{ste} begrotingswijziging 2023 van de GR WSP Parkstad.

Financieel - WSP Parkstad Detachering B.V.

Omzetwaarde en brutomarge

De omzet ligt in Q2 €654.000 boven de 1^{ste} begrotingswijziging. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door prijsstijgingen binnen de detacheringstarieven (waaronder Vebego), meer declarabele uren en minder nultariefplaatsingen en minder mensen zonder object. De brutomarge verloopt parallel aan de omzet.

Personeelskosten

De cao stijging voor de niet-Sw is niet opgenomen in de 1^{ste} begrotingswijziging waardoor de realisatie in de loonkosten hoger uitvalt. Daarnaast dienen een aantal functies nog ingevuld te worden. De overschrijding op de overige personele kosten Sw is het gevolg van hogere opleidingskosten en is niet structureel.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten vallen €142.000 lager uit ten opzichte van de 1^{ste} begrotingswijziging. De verwachting is dat deze besparing geconsolideerd kan worden.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat bedraagt €5.101.000 en is daarmee €676.000 beter dan begroot.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is het verschil tussen de loonkosten van de Sw-medewerkers en de subsidiebijdrage van de deelnemende gemeenten. Het

subsidieresultaat is €175.000 slechter dan begroot.

De loonkosten Sw zijn €115.000 lager dan begroot. Het positief hoeveelheidseffect (minder Sw- medewerkers) bedraagt €99.000. Daarnaast is er een positief prijsverschil (inclusief sociale lasten WAO) van €16.000.

De rijkssubsidie is €68.000 lager dan begroot als gevolg van een lager aantal arbeidsjaren (4,59 AJ).

Nettoresultaat

Het netto resultaat tot en met juni bedraagt €1.225.000 negatief en is daarmee €501.000 beter dan begroot.

Resultaatsverloop WSP Parkstad Detacheringen B.V. (bedragen x € 1.000,-)	
Begroot netto resultaat	-1.726
Hogere brutomarge	654
Hogere personeelskosten	-119
Lagere bedrijfskosten	142
Slechter subsidieresultaat	-175
Totaal resultaatsverbetering t.o.v. 1ste begr. wijz.	501
Gerealiseerd netto resultaat	-1.225

Figuur 13: Resultaatverloop WSP Parkstad Detachering B.V.

Overzicht baten & lasten (bedragen x €1.000,-)				
	t/m juni 2023			
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Omzetwaarde	9.684	10.338	654	19.073
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	-60	-60	0	-120
Bruto marge	9.624	10.278	654	18.953
Personeelskosten				
personele kosten SW	-960	-1.053	-93	-2.033
personele kosten n-SW	-2.766	-2.792	-25	-5.533
Totaal Personeelskosten	-3.726	-3.845	-119	-7.566
Totaal Bedrijfskosten	-1.472	-1.332	142	-2.945
Operationeel resultaat	4.425	5.101	676	8.443
Lonen SW	-35.326	-35.441	-115	-69.980
Wet Liv	0	7	7	338
Rijkssubsidie SW	29.175	29.107	-68	57.795
Subsidieresultaat	-6.152	-6.327	-175	-11.848
Netto resultaat	-1.726	-1.225	501	-3.405
Aantal FTE Wsw	1.875,17	1.869,92	-5,25	1.857,00
Aantal FTE N-Wsw	65,64	61,35	-4,29	65,64
Aantal AJ Wsw	1.913,17	1.908,58	-4,59	1.895,00

Figuur 14: Overzicht baten en lasten WSP Parkstad Detachering B.V.

**Hoofdlocatie**

Kloosterweg 1
6412 CN Heerlen
Postbus 330
6400 AH Heerlen
045 566 66 00

Locatie BVS

Diepenbrockstraat 15
6411 TJ Heerlen
Postbus 330
6400 AH Heerlen
045 566 66 00

Locatie Beschut 2.0

Sourethweg 2
6422 PC Heerlen
Postbus 6001
6401 SB Heerlen
045 566 68 00

Locatie Wenckebachstraat

Wenckebachstraat 10
6466 NC Kerkrade
Postbus 330
6400 AH Heerlen
045 566 58 00