wsp parkstad



Kwartaalrapportage GR WSP Parkstad
Q2 2021

Leeswijzer

Bekijk je deze rapportage digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent

Download onze app

Highlights Q2

Audit ISO 27001

WSP Parkstad heeft de externe audit op haar informatiebeveiliging met succes volbracht en is nu ISO 27001 gecertificeerd.

Ondernemingsraad verkiezingen

Op 19 mei vond de OR verkiezing plaats. De nieuwe OR is inmiddels geïnstalleerd.

Start Jongeren jobcoaches

Davey, Myrna en Rebecca zijn gestart om de verbinding te maken tussen uitstroom VSO-Pro scholen en de arbeidsmarkt.

Uitslag klanttevredenheids onderzoek

WSP Parkstad wordt door haar klanten gemiddeld gewaardeerd met een 7,8. Een mooi resultaat!

Mixed People Concept van start bij Rd4

Verloop Sw medewerkers wordt aangevuld met PW kandidaten.

Voorwoord

Met betrekking tot het tweede kwartaal 2021 zijn een aantal bijzondere aspecten van ons dagdagelijkse werk te benoemen.

Voorbereiding certificering ISO 27001
In het kader van informatiebeveiliging heeft een audit plaatsgevonden voor de ISO 27001 certificering. WSP Parkstad is een organisatie die over veel informatie en gegevens beschikt. Informatie en gegevens van persoonlijke aard van medewerkers en kandidaten. Het spreekt voor dat deze informatie en gegevens niet voor iedereen toegankelijk zijn en zeker niet voor onbevoegden. Hierop zijn onze procedures en bedrijfsapplicaties ingericht. We hebben er voor gekozen om dit te laten toetsen aan de wereldwijde erkende norm ISO 27001. Na een voorbereiding van circa één jaar is het in juni dan zover, de externe audit, de toets of we aan deze norm voldoen en dan mogen vernoemen dat de organisatie aan de norm ISO 27001 voldoet.

Samenwerking VSO-Pro scholen en WSP Parkstad
Twee nieuwe jongerenjobcoaches en een bestaande jobcoach zijn per 1 juni jl. gestart om de leerlingen van Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en Praktijkonderwijs (Pro) te ondersteunen en begeleiden naar een betaalde baan. Dit initiatief is mede mogelijk door subsidie van IMPULS-gelden. De jongerenjobcoaches worden ingezet om de jongeren die hun opleiding afronden te ondersteunen en begeleiden naar een betaalde baan. Dit gaat in nauwe afstemming met de jongeren, de docenten en vakkrachten van de VSO-Pro scholen en werkgevers in de regio.

Gekozen is voor deze aanpak, omdat met de komst van de Participatiewet en het stopzetten van instroom in de Sociale Werkvoorziening er een leemte is ontstaan voor deze jongeren richting de arbeidsmarkt.

Nieuwe Ondernemingsraad WSP Parkstad/WOZL geïnstalleerd
In mei zijn de verkiezingen gehouden van de Ondernemingsraad WSP Parkstad/WOZL. Deze verkiezing vindt elke vier jaar plaats en hiervoor kunnen medewerkers uit de organisatie zich kandidaat stellen. Op basis van de kieslijsten van vakbonden en vrije lijsten (personen zonder lidmaatschap van een vakbond) hebben medewerkers hun stem uitgebracht en op basis hiervan zijn de kandidaten verkozen en geïnstalleerd.

Uitslag klanttevredenheidsonderzoek beter dan begroot
Aan het einde van het tweede kwartaal is het resultaat van het klanttevredenheidsonderzoek gepresenteerd. 86 respondenten hebben hun reactie voer klanttevredenheid gegeven met als gemeenschappelijke waardering een 7,8. In de begroting was een tevredenheid van minimaal 7,0 opgenomen. Naast een goede score op tevredenheid hebben klanten ons suggesties voor verbeteringen aangereikt, waarmee we aan de slag zullen gaan.

Ondanks de beperkende maatregelen in het kader van Covid-19, al met al een kwartaal met een aantal bijzonder aspecten.

Fred Dijk
Algemeen directeur/Secretaris

Inhoud

1 KPI's 6

2 Sales 7

3 Detachering 14

4 Marketing & Communicatie 16

5 Personeel & Organisatie 19

6 ICT & Huisvesting 20

7 Finance 21

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 KPI's

GR WSP Parkstad	Begroot t/m juni	Realisatie t/m juni	1ste Begr. wijziging 2021
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€5.028.000	-€3.817.000	-€9.897.000
Aantal plaatsingen naar betaald werk voor de Participatiewet	361	565	725
Aantal medewerkers bemiddelbaar zonder object (% van personeelsbestand Sw)	<5%	3,8%	<5%
12 bedrijven voor plaatsingen PW verbonden aan WSP Parkstad	6	31	12
Plaatsingen PW bij nieuwe klanten (totaal aantal in een cluster van 5 plaatsingen)	30	56	60
Werkgeverstevredenheid	*	7,8	7
Awareness bij werkgevers	*	53%	**

Figuur 1: KPI's WSP Parkstad

* Geen specifieke kwartaalnorm benoemd, norm betreft resultaat jaarmeting.
** In de 1ste Begrotingswijziging is geen norm benoemd voor 2021. De score in 2020 bedroeg 35% en laat derhalve de gewenste stijgende lijn zien..

Verbonden partijen	Begroot t/m juni	Realisatie t/m juni	1ste Begr. wijziging 2021
Netto resultaat	-€4.083.000	-€2.886.000	-€8.007.000
Operationeel resultaat	€5.321.000	€5.935.000	€10.136.000
Omzetverlies a.g.v. corona-cirisis*		€257.000	
Declarabele uren per jaar IDT (fte)	699	653	1440
Verzuim totaal detacheringen	14%	14,91%	14%
Ziekteverzuim IDT Deta 1	14%	14,46%	14%
Ziekteverzuim GDT Deta 2 (incl. bedradingen)	14%	16,74%	14%
Ziekteverzuim GDT Deta 3	14%	15,16%	14%
Ziekteverzuim inerne Detawerkplaats	20%	19,35%	20%

Figuur 2: KPI's WSP Parkstad Detachering B.V.

* Betreft de lagere omzet als gevolg van de coronacrisis die wordt doorberekend aan en verantwoord binnen GR WOZL in afwachting van eventuele coronacompensatie aldaar in de septembercirculaire.

2 Sales

SprinckPlank Traineeship

De voorbereidingen voor het SprincPlank traineeship in het teken van het Aurora project zijn helemaal afgerond. Het project wordt door WSP Parkstad samen met Werk voor Heerlen (WvH) en Wonen Limburg opgepakt en start op 1 juli. De kandidaten die gaan deelnemen zijn momenteel bezig met hun voorschakeltraject bij WvH. Het in eerste instantie Heerlens georiënteerde project is Parkstad breed uitgerold. Kandidaten vanuit heel Parkstad kunnen nu deelnemen.

Doorkijk 2021:
Het plan van aanpak voor het SprincPlank traineeship voor vroegtijdig schoolverlaters wordt op dit moment geschreven. In eerste instantie stond deze editie, bij groen licht, op de planning medio september, maar o.a. door organisatorische redenen staat deze nu ingepland voor Q1 2022. Voor de editie daarna, in het teken van de statushouders, zijn al verkennende gesprekken geweest. Naar aanleiding van deze gesprekken is besloten om deze editie te parkeren. Dit alles heeft te maken met de duur van het traject (drie maanden) en de taalcomponent die zes a negen maanden duurt en dus minder goed past in het SprincPlank traineeship. In de tussentijd wordt een regulier SprincPlank traineeship opgestart.

Team Inclusief

Team Inclusief is in januari gestart met een project bij CBS Heerlen en Den Haag waarbij het CBS ondersteund wordt in inclusief ondernemen.
Doel is om vanaf 2021 tien kandidaten vanuit het doelgroepregister (DGR) te gaan plaatsen. Op dit moment zijn al vijf kandidaten geplaatst en het project wordt steeds meer gedragen binnen het CBS. Team inclusief is een campagne gestart om inclusief ondernemen verder te promoten. Zo zijn er twee voorbeeld videos gemaakt bij Zuyderland en CBS waarin werkgever, kandidaat en Team inclusief vertellen over het behaalde succes. De derde video wordt in Q3 opgenomen. In Q2 zijn een aantal kleinere projecten gestart die nog in de oriëntatiefase zitten.

Sectoraal Regionaal Werken en Werk-Leerlijnen

De Werk-LeerLijn bij Envida gestart. Deze pilot is succesvol verlopen, waardoor de Werk-LeerLijn per november 2021 wordt gecontinueerd met mogelijkheden voor vijf nieuwe kandidaten.

De gesprekken met de diverse thuiszorgorganisaties om te komen tot een Werk-LeerLijn (WLL) zijn ingepland in september 2021.

Het ontwikkeltraject bij Arriva dat in februari is gestart met tien kandidaten is naar tevredenheid verlopen. Aangezien er voor een nieuw traject, met enkel kandidaten uit Parkstad, te weinig aanmeldingen zijn geweest, heeft WSP Parkstad opgetreden als verbindende schakel met de overige twee WSP-en in de regio Zuid Limburg. Op deze manier kan er gezamenlijk een volgende groep worden samengesteld zodat dit waardevolle traject gecontinueerd kan worden.

Sector	t/m Q2
Zorg	9
Smart Services	10
Schoonmaak	0
Retail/Detailhandel	0
Onderwijs/Overheid	0
Medische logistiek	13
Industrie	0
Dienstverlening	0
Bouw	22
Horeca	0
Automotive	0
Totaal	57

Figuur 3: Overzicht plaatsingen (gestarte kandidaten) WLL en WEP per kwartaal

In Q2 is het Mixed People Concept gestart bij Rd4. Deze pilot is gestart op de BEST afdeling. Vanwege het succes hebben drie andere afdelingen binnen Rd4 aangegeven ook te willen participeren. Inmiddels zijn via dit concept meerdere kandidaten ingestroomd

en wordt het Mixed People Concept niet meer als pilot gezien, maar als vast onderdeel van de bedrijfsvoering.

Ketensamenwerking

In opvolging van Brunssum zijn we in Q2 gestart met de gezamenlijke workshop in Landgraaf. Een samenwerking tussen het Mensontwikkelbedrijf Landgraaf, ISD Bol en WSP Parkstad, waarbij kandidaten worden gematcht op vacatures via de matchingmodule. De eerste resultaten zijn alweer geboekt.

Het 'open koffiemoment' is verder uitgerold naar het Mens Ontwikkelbedrijf Landgraaf. Bij ISD Kompas vindt met succes de workshop plaats, waarin kandidaten worden voorbereid en begeleid naar vacatures op de arbeidsmarkt.

Door alle ketenpartners wordt geconstateerd dat het aantal beschikbare kandidaten verder afneemt. Hierdoor blijven vacatures langer openstaan en is regelmatig meer maatwerk vereist om tot een plaatsing te komen. Om de voorsprong van plaatsingen niet te verspelen heeft er een brainstormsessie plaatsgevonden met alle ketenpartners. Centraal stond de vraag: Hoe kunnen we gezamenlijk het huidige bestand vastpakken en toeleiden naar werk? Als antwoord op deze vraag gaan we per sociale dienst gezamenlijk een arbeidsmarkt event voor beschikbare kandidaten organiseren. Dit idee wordt op korte termijn verder uitgewerkt.

Voor het actiepunt talentontwikkeling (werkplan IDU 2020 uitvoerdersoverleg) hebben de eerste gezamenlijke overleggen plaatsgevonden tussen de ontwikkelbedrijven, UWV en het Vista College. Alle partijen zien de voordelen van samenwerking in de keten en dit zal de komende periode verder worden uitgewerkt tot concrete stappen.

Voor het project Optimalisatie Re-integratieketen voor de gemeente Heerlen zijn alle must-haves voor de testfase gereed. De testfase is inmiddels gestart per 1 juli 2021 en hierover zal in de rapportage van Q3 verder gerapporteerd worden.

Perspectief op werk

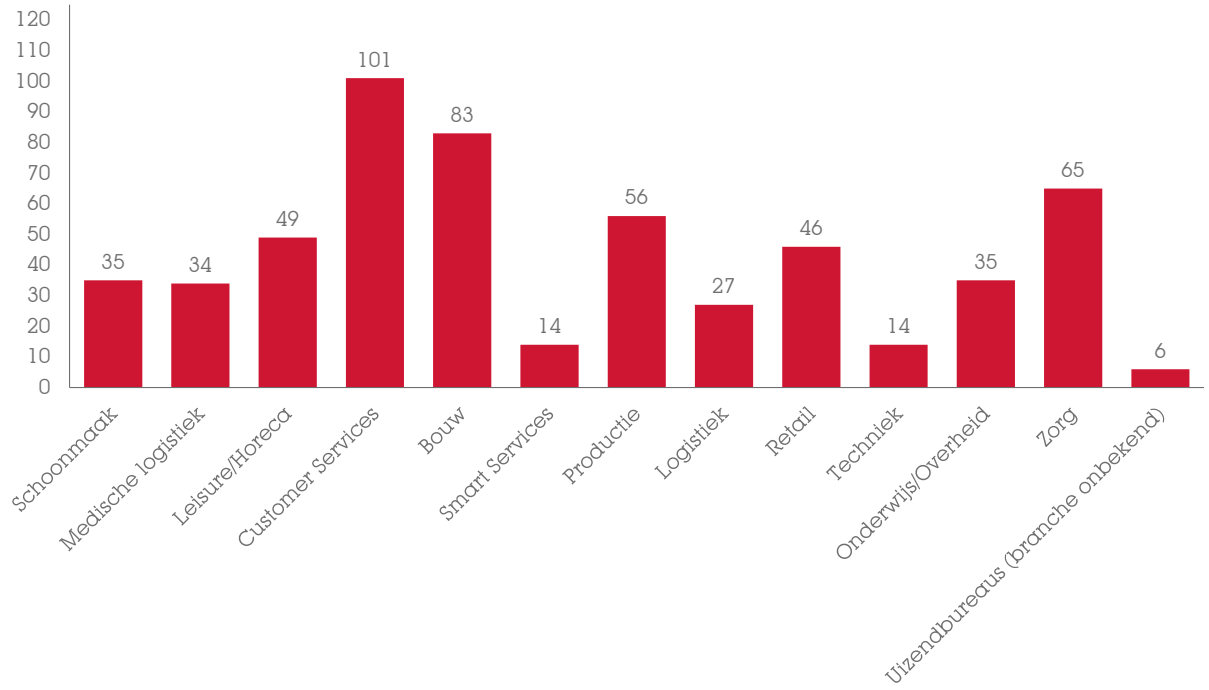
T/m Q2 is het focusbestand van de Zuid-Limburgse gemeenten toegenomen van 1259 kandidaten in januari tot 1707 kandidaten in juni. Het aantal afgeronde trajecten is opgelopen van 972 naar 1386 en de uitstroom is opgelopen van 390 kandidaten in januari naar 676 eind juni. Hiervan zijn 485 kandidaten volledig uitgestroomd naar werk en 186 kandidaten zijn parttime uitgestroomd naar werk. Momenteel is er een actieve caseload van 321 kandidaten. De laatste weken worden er minder nieuwe aanmeldingen ontvangen (er is gemeentebreed een daling zichtbaar van nieuwe aanvragen). Binnen Sociale Zaken Maastricht Heuvelland (SZMH) wordt inmiddels opgeschaald naar de categorie 50-80% arbeidsvermogen. Binnen de regio is er om aandacht gevraagd.

Werkcentrum Zuid-Limburg

Met ingang van 1 mei is het Werkcentrum Zuid-Limburg geopend. Vanaf 3 mei 2021 is er een dagelijkse bezetting vanuit Perspectief Op Werk (POW) in het Werkcentrum Zuid-Limburg (WCZL). Niet iedere partner neemt deel binnen het WCZL, onder andere vanwege de beperkingen die gelden wegens Corona. Inmiddels zijn er ruim 60 burgers (zijnde geen POW) binnengelopen voor informatie over werk, onderwijs en loopbaancoaching.



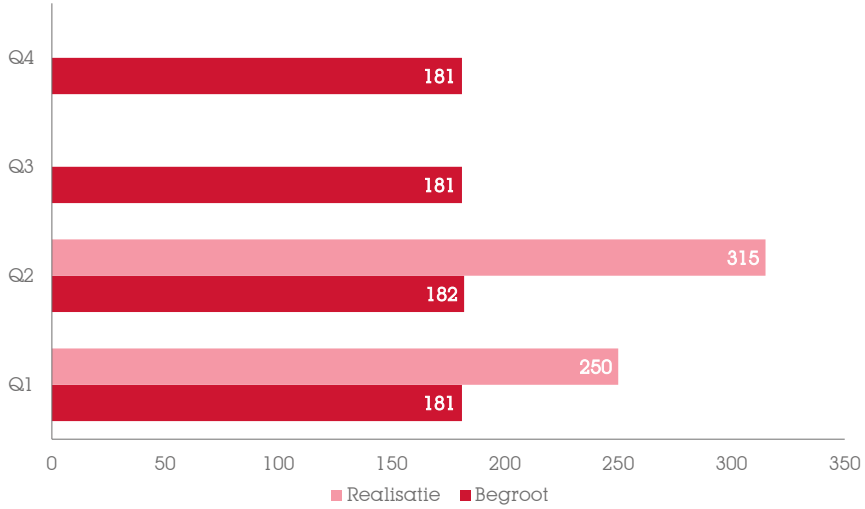
Plaatsingen Parkstad per sector PW



Figuur 4: Plaatsingen per sector PW

Werkgever	Aantal plaatsingen
Meander	21
Balanz Facilitair	11
DOCmorris	10
Dolmans Landscaping	9
SoFine Foods	8

Figuur 5: Top vijf werkgevers plaatsingen PW



Figuur 6: Plaatsingen PW

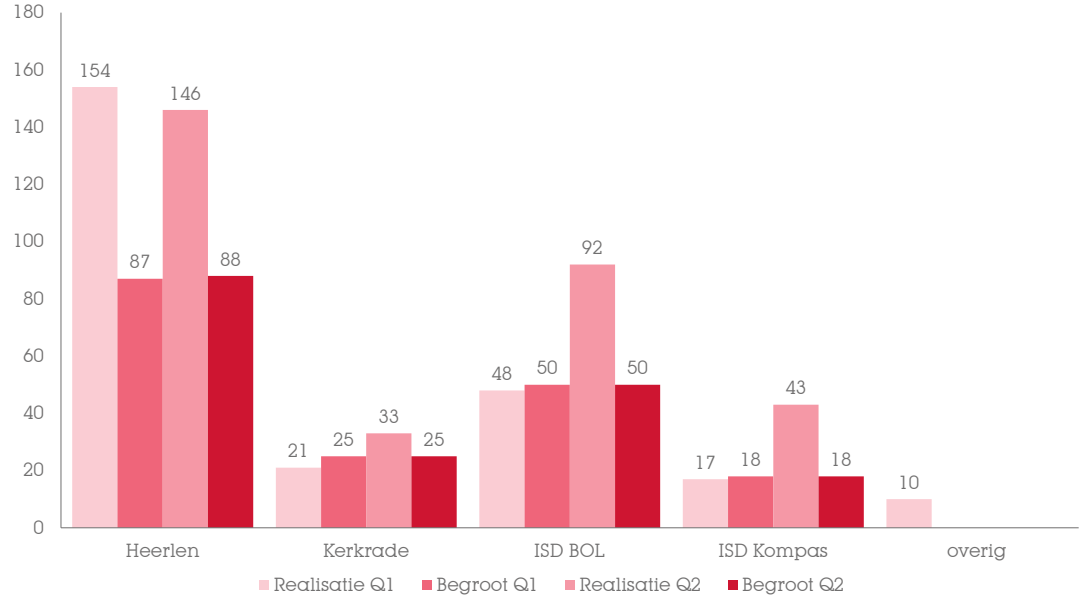
Toelichting plaatsingen PW

De krapte op de arbeidsmarkt blijft ondanks corona nog steeds bestaan. Werkgevers hebben een gebrek aan personeel. Het afgelopen kwartaal nam de vraag vanuit werkgevers sterk toe. We hebben gemerkt dat de keten goed functioneert in het plaatsen van de direct beschikbare kandidaten. Zodra direct bemiddelbare kandidaten door 'de poort' van de diverse sociale diensten zijn, zijn ze doorgaans snel geplaatst. De afstand tot de arbeidsmarkt van de nu nog beschikbare kandidaten wordt echter steeds groter. Successen komen dan ook steeds vaker van individuele plaatsingen (maatwerk). Hoewel het aantal plaatsingen ruim boven de doelstelling zit, is het aantal beschikbare en plaatsbare kandidaten een remmende factor.

Samen met sociale diensten zijn we hard aan het werk om de kwaliteit en vooral de actualiteit van de beschikbare kandidaatinformatie te verbeteren om mismatches te voorkomen.

De goede resultaten van het eerste kwartaal zijn ook in Q2 verder doorgezet. Afgezet tegen de doelstelling van 2021 (725 plaatsingen op jaarbasis / circa 435 plaatsingen t/m het tweede kwartaal) lopen we ruim voor op de doelstelling.

Het aantal plaatsingen t/m Q2 was met 542 plaatsingen 63,3% hoger dan de 332 plaatsingen in 2020 in dezelfde periode. Het aantal plaatsingen is



Figuur 7: Plaatsingen per sociale dienst 2021

zelfs nog 10,8% hoger dan de 489 plaatsingen t/m Q3 2020. Naast deze reguliere plaatsingen hebben we in deze periode ook nog 32 kandidaten geplaatst op een ontwikkelplek en 24 kandidaten op een WerkLeerLijn. Al met al een mooi resultaat dat we met de hele keten hebben weten te realiseren!

Bemiddelbare kandidaten PW categorie arbeidsfit

	30-80	80-100	Totaal
Heerlen	501	442	**943**
Kerkrade*	-	-	**-**
ISD BOL	309	409	**718**
ISD KOMPAS	56	30	**86**
Totaal	866	881	1.747

** Sociale dienst Kerkrade biedt nog geen kandidaten voor matching aan via CompetenSYS aan WSP Parkstad.*

Figuur 8: Beschikbare kandidaten PW categorie arbeidsfit ultimo Q2 2021

Nieuwe bedrijven

Voor 2021 hebben we ook de doelstelling om nieuwe bedrijven aan ons te binden. We hebben dit vertaald naar een doelstelling om minimaal 60 kandidaten te plaatsen bij minimaal 12 nieuwe bedrijven. Tot en met Q2 is het resultaat dat 56 kandidaten zijn geplaatst bij in totaal 31 nieuwe bedrijven. Ook hiermee lopen we ruim voor op de doelstelling. Bij nog 17 andere nieuwe bedrijven hebben we wel baanopeningen kunnen creëren maar hebben we geen passende kandidaten kunnen vinden (zie verder ook de toelichting bij de kolom 'Beschikbare kandidaten PW'). In de tweede helft van dit jaar zullen we ons dan ook iets selectiever opstellen in het binnenhalen van nieuwe bedrijven. We willen voorkomen dat we verwachtingen wekken die we vervolgens niet waar kunnen maken.

Toelichting bemiddelbare kandidaten PW

In figuur 8 worden de bemiddelbare kandidaten weergegeven zoals sociale diensten deze aanleveren aan de CompetenSYS Parkstad Matchingomgeving. In de praktijk blijkt nog steeds dat door actualiteit en kwaliteit van de kandidaatdiagnose de werkelijke plaatsbaarheid hierop achterblijft. I.s.m. CompetenSYS zijn in Q2 een aantal bestandsanalyses gemaakt van de beschikbare kandidaten. Daaruit bleek dat veel van de kandidaatinformatie niet overeenkwam met de actuele situatie. We hebben deze informatie gedeeld met de sociale diensten zodat zij deze informatie konden actualiseren.

Het werkelijk aantal beschikbare kandidaten blijft daarom ook in Q2 nog steeds relatief laag. Direct plaatsbare kandidaten worden doorgaans ook direct geplaatst. De focus moet nu komen te liggen op de te ontwikkelen kandidaten maar dat vergt meer tijd en inspanning. Ook bij de Werkbedrijven is het aanbod nog steeds zeer beperkt waardoor de doorstroom van deze kandidaten richting WSP Parkstad sterk achterblijft. Dit is momenteel de sterkst beperkende factor bij het kunnen realiseren van nog meer plaatsingen.

Social return

Aanbestedingen

Tot en met het 2e kwartaal wordt er over in totaal 108 gegunde opdrachten de monitoring en controle op de Social return verplichtingen uitgevoerd door WSP Parkstad. De totale Social return verplichting vanuit deze opdrachten bedraagt € 2.570.114,-. Hiervan is € 948.921,- tot en met 30-6-2021 verantwoord. Gezien de lange looptijden van de overeenkomsten lijkt het verschil groot, echter hebben opdrachtnemers de gehele contractperiode de tijd om invulling te geven aan SROI. Tevens wordt er ook pas achteraf gerapporteerd over de invulling.

Gemelde aanbestedingen

Er zijn in Q2 in totaal 23 aanbestedingen gemeld voor een advies in Social return door de Parkstadgemeenten. De totale geschatte opdrachtwaarde bedraagt € 25.160.973,87. Het geschatte Social return bedrag in te vullen door de opdrachtnemers bedraagt € 843.214,94.

Gegunde aanbestedingen

Pas op het moment dat een aanbesteding gegund wordt, worden er prestatieafspraken met de opdrachtnemer gemaakt over de wijze van invulling en rapportagemomenten. Bij onderhoudscontracten wordt er op basis van geschatte opdrachtwaarde een plan opgesteld.

Er zijn in dit kwartaal 11 aanbestedingen gegund voor een totale opdrachtwaarde van € 8.023.973,87. Het Social return bedrag is in totaal € 227.474,94.

Sales activiteiten

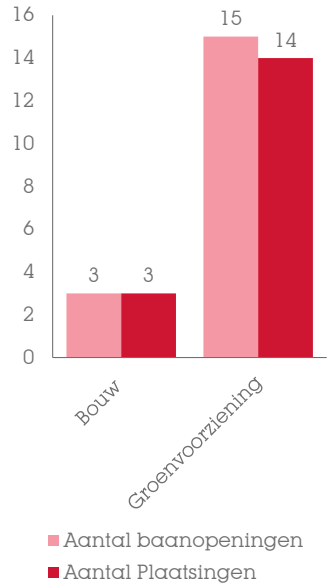
Het beleid Social return is een instrument om zoveel mogelijk werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit instrument, waarbij de opdrachtnemer een verplichting heeft, is voor WSP Parkstad een krachtig verkoopmiddel om onze doelstellingen op plaatsingen en nieuwe relaties te bereiken.

De Coördinator Social return heeft 27 afspraken gehad met werkgevers, waarvan 12 bij potentiële klanten. Dit heeft geresulteerd in vijf nieuwe actieve bedrijven, waarbij 15 plaatsingen zijn gerealiseerd.

Bij de opdrachtgevers (gemeenten) is draagvlak creëren en adviseren over het beleid Social return in aanbestedingen bij inkoop- en vak afdelingen is van essentieel belang. Het is nog geen vanzelfsprekendheid dat het beleid juist wordt opgenomen in de aanbestedingen. Dit vraagt om veel persoonlijk contact met de betrokken ambtenaren.

Baanopeningen PW en Sw

De Coördinator Social return heeft in Q2 totaal 18 baanopeningen gecreëerd voor de doelgroepen PW en SW.

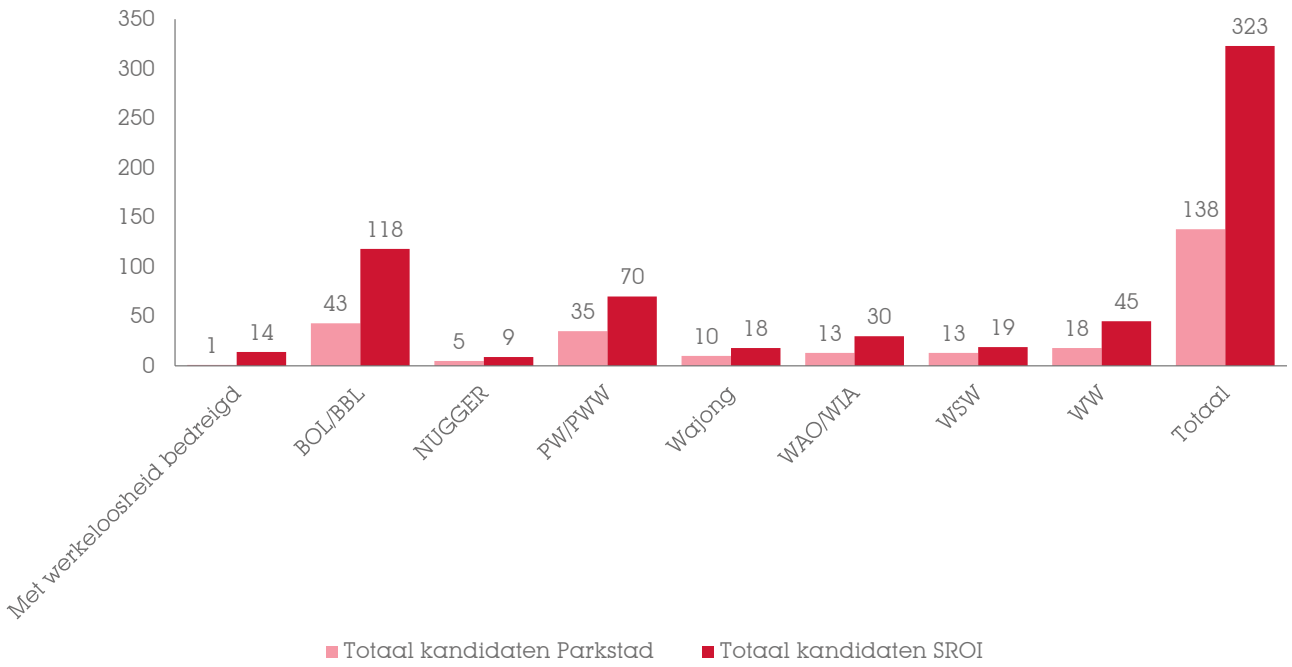


Invulling Social return

Er zijn drie manieren om invulling te geven aan Social return, namelijk door loonkosten, scholing en inkoop bij Social firms en werkbedrijven. Tot en met Q2 2021 is de verdeling:

Type invulling:	Aantal realisaties:
Loonkosten	763
Opleidings- en scholingskosten	68
Inkoop Social firms en werkbedrijven	181

Ingevulde Social return per doelgroep



Figuur 9: Ingevulde Social return verplichting met kandidaten uit Parkstad, ten opzichte van kandidaten van buiten de regio.

Doelgroep Social return

In totaal zijn er 323 kandidaten opgevoerd door opdrachtnemer t/m Q2 2021, die onder de doelgroep Social return vallen. In figuur 11 is te zien tot welke doelgroep zij behoren en in welke regio woonachtig zijn.

Belangrijke kanttekening is dat dit exclusief de kandidaten op WMO aanbestedingen zijn. Hier wordt later op Zuid-Limburgse schaal over gerapporteerd wegens de complexiteit en enorme omvang van deze contacten.

Ontwikkelingen

Vanuit Social return liggen verreweg de meeste opdrachten binnen de bouw- en infrasector. Deze sector kampt met een personeelstekort en heeft derhalve ook meer moeite met de invulling van hun Social return verplichtingen. Om de match tussen vraag en aanbod PW kandidaten beter te laten aansluiten is door WerkvoorHeerlen i.s.m. Praktech en WSP Parkstad gestart met de verkenning met werkgevers voor De Bovengrondse VakSchool is de officiele naam.. De Vakschool/Bouw is het eerste onderdeel van een vakschool met diverse disciplines/ sectoren. De vraag van de werkgevers is drieledig: vraag naar vakinhoudelijk voldoende bekwame medewerkers, jongeren en een faciliteit voor ’van werk naar werk’. De publieke sector beschikt over een grote populatie potentiële medewerkers, die niet geplaatst kunnen worden omdat zij vakinhoudelijk niet voldoen. De gezamenlijke Vakschool moet de mismatch oplossen.

3 Detachering

Algemene ontwikkelingen

De coronacrisis heeft steeds minder invloed op de bedrijfsresultaten van WSP Parkstad Detachering B.V. Het geleden omzetverlies door Corona binnen de Detachering B.V. is verrekend met de GR-WOZL.

Als gevolg van deze ontwikkeling komt onze bruto omzet in lijn met de begroting. We hebben nog ruim 81 bemiddelbare fte die nog geen externe detacheringsplek hebben. Momenteel vinden er volop inspanningen plaats om deze groep te plaatsen maar blijft het lastig om extra passend werk bij nieuwe klanten voor deze groep medewerkers te vinden, we moeten het momenteel hebben van uitbreidingen en/of vervangingsvragen bij bestaande klanten.

Door herplaatsingen en niet ingevulde plaatsingen wegens uitstroom ten gevolge van pensioen, komen ook tarieven en rendementsdoelstellingen onder druk te staan. Door een afname van de vraag in de truck business zien we het werkaanbod binnen de groepsdetachering Multifix gedurende de 2e helft van dit jaar afnemen.

Doelstellingen

In het Ondernemingsplan 2021 zijn doelstellingen en KPI's vastgesteld. Met betrekking tot het verzuim hebben we voor WSP Detachering B.V. ons jaardoel vastgesteld op gemiddeld 14%. Het gemiddelde verzuim over 2021 bedraagt ca. 15%. Ook hier merken we dat de coronacrisis zijn invloed heeft maar verwachten we wel dat dit cijfer zal gaan dalen.

De doelstelling om geen medewerkers meer dan drie maanden zonder object en bemiddelbaar te hebben is ultimo Q2 niet gerealiseerd (2,23%). Ten opzichten van Q1 is dit ruim 1% lager. (Q1 was 3,31%).

In Q2 is 94,80% van de medewerkers duurzaam geplaatst, t.o.v. de doelstelling van 90% heeft dit een positief effect van 4,8%.

Het gemiddelde verlofrecht per fte is gedurende de Coronacrisis sterk toegenomen. Na de recente versoepeling van de overheidsmaatregelen zullen de medewerkers sneller genegen zijn om op vakantie te gaan. De werkleiding heeft de focus op verlofsturing waardoor we verwachten dat het gemiddelde verlofrecht per medewerker gedurende de 2e helft van 2021 verder zal afnemen.

Detawerkplaats

De omzet bij de Detawerkplaats verloopt veel beter dan verwacht. Tot en met Q2 ligt deze bijna 50% hoger dan begroot. De orderportefeuille voor de rest van het jaar ziet er dan ook goed uit.

KPI's Detachering

Percentage bemiddelbaar zonder object

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan drie maanden	0%	2,23%	
Korter dan drie maanden	<5%	1,58%	

Verzuim

	Doelstelling	Huidige status	
Deta 1	14%	14,91%	
Deta 2	14%	16,46%	
Deta 3	14%	16,74%	
Detawerkplaats	20%*	15,16%	

* De Detawerkplaats kent historisch gezien een hoger verzuim dan de drie detacheringsafdelingen als gevolg van een reïntegrerende arbeidspopulatie op deze locatie.

Verblijf op Detawerkplaats

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan drie maanden	0	11	
Korter dan drie maanden	n.v.t.	17	

Percentage duurzaam geplaatst

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan zes maanden	90%	94,80%	
Korter dan zes maanden	10%	5,20%	

4 Marketing & Communicatie

Signing en vindbaarheid WSP Parkstad

Veel relaties of nieuwe medewerkers vinden het lastig WSP Parkstad te vinden in het centrum van Heerlen en specifiek binnen Carbon6. De door Walas aangebrachte bewegwijzering op het terrein is niet (meer) voldoende en ongestructureerd. Ook in het pand is er geen duidelijke bewegwijzering waar bedrijven zich bevinden.

Daarom is besloten om de vindbaarheid van WSP Parkstad te vergroten door signing in te zetten in en rondom Carbon6. De eerste stap is gezet door het aanbrengen van raambelettering. Daarnaast wordt er een vergunningstraject ingezet bij de gemeente Heerlen voor het plaatsen van (logo)borden rondom het terrein.



Raambestickering WSP Parkstad Kloosterweg

Campagne OR verkiezing

M&C is met een campagne gestart om het aantal medewerkers dat zich verkiesbaar stelt én het aantal medewerkers dat hun stem uitbrengt te vergroten.

Om aandacht te vragen voor de OR verkiezingen 2021 is er een animatie gemaakt waarin uitgelegd wordt wat de OR doet. Deze animatie is gedeeld op de website, schermen en social media. Voor de verkiezingen zijn er banners neergezet, posters en striptekeningen opgehangen, flyers verspreid per mail (met foto's en quotes van de kandidaten), hebben de kandidaten zelf reclame mogen maken via de communicatie mailbox en is het nodige briefwerk door de landelijke organisatie (ED) verspreid. Het drukwerk is verstuurd in een speciaal ontworpen envelop, om op te vallen tussen de overige post.



Poster OR verkiezingen



Banner OR verkiezingen

Topperverkiezing en Sprinc MVO award

In Q2 zijn de aanmeldingen verzameld voor de Topperverkiezing en de Sprinc MVO award. Mogelijk bereiken enkele kandidaten uit de regio Parkstad wederom de finale van de topperverkiezing eind Q3 / begin Q4. De finale van de Sprinc MVO award vindt eveneens plaats eind Q4. Beide verkiezingen zorgen hopelijk weer voor veel media positieve exposure in de

regio voor zowel WSP Parkstad als het thema inclusief ondernemen.

Resultaten Klanttevredenheidsonderzoek (KTO)

Tijdens de corona-periode is ervoor gekozen dit onderzoek op kleinere schaal maar toch fysiek uit te voeren omdat er dan kwalitatief betere input gegeven wordt waarmee de organisatie gericht verbeteringen kan doorvoeren.

Eind Q2 is het KTO beëindigd. 86 respondenten hebben hun reactie voor klanttevredenheid gegeven, doelstelling was 100 inzendingen. Daarnaast hebben meer Sw relaties deelgenomen dan PW relaties waardoor de uitkomsten een eenzijdig beeld geven.



De uitgevraagde thema's in het KTO waren:

- Tevredenheid algehele dienstverlening;
- Tevredenheid werving en selectie;
- Tevredenheid advies en ontzorging;
- Tevredenheid contact met contactpersoon WSP;
- Tevredenheid plaatsingsproces;
- Tevredenheid aangeboden kandidaten;
- Tevredenheid begeleiding en jobcoaching.

Gemiddeld cijfer is een 7,8 dat is boven de begrote 7.

De aanbevelingen voor verbetering zijn gericht op de achtergrondkennis en passendheid van de kandidaat, het voorzien in begeleiding bij problemen op diverse leefgebieden (meer dan alleen jobcoaching) en het meedenken met de klant in diens behoefte.

Overige projecten

In Q2 is verder ondersteuning geleverd bij de volgende projecten

- Interne uitrol Vraag het Wim;
- Communicatie over livegang nieuw re-integratieproces met de gemeente Heerlen en WerkvoorHeerlen;
- Voorbereidingen voor de campagne van Team Inclusief waarbij video's worden opgenomen bij Zuyderland, CBS en SPIE. De campagne wordt in Q3 verder uitgerold;
- Voorbereiding twee sector oriëntatie-dagen voor de Medische Logistiek en de Schoonmaak;
- Voorbereiding van twee Sprinc events in juli (Geluk en hoop) en September (Sprinc Safari in Gaia ZOO);
- 2de online banenmarkt (01-06-2021), samen met werkgevers, gemeenten, WerkgeversServicepunten en UWV.



Vraag het Wim

Nieuwsberichten

Een greep uit de nieuwsberichten van het tweede kwartaal van 2021. Klik op de pijl om naar het nieuwsbericht te gaan.



Mooi resultaat voor WSP Parkstad ondanks corona

WSP Parkstad heeft ondanks corona het jaar 2020 met een mooi resultaat kunnen afsluiten.



WSP Parkstad wenst iedereen een fijne pasen

Alle medewerkers hebben thuis een pakketje ontvangen om het paasweekend goed door te komen. Wat lekkers voor tijdens de paaslunch én natuurlijk chocolade-eitjes voor bij de koffie.



Samenwerking tussen WSP Parkstad, Berner logistics Kerkrade B.V. en Beyond

Een mooi voorbeeld van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) in de Parkstadregio. Vandaag te zien in de nieuwe editie van het Nummer1 magazine.



Opnieuw succes voor de Social Software Street bij Asterisque

In oktober vorig jaar is een tweede Social Software Street gestart van Stichting BEE-Ideas. Deze keer in huis bij opdrachtgever Asterisque.



Het ene moment Ilona, het andere moment Piploona

Ilona Paffen, werkzaam als activiteitenbegeleidster bij Wijkzorgcentrum Firenschat (Meander), transformeert af en toe naar Piploona.



Enbi plastics & silicones

Onze medewerkers van Beschut 2.0 zijn gewend aan de werkzaamheden en ENBI is tevreden over de kwaliteit en snelheid waarin er gewerkt wordt. Een mooi succesverhaal om te delen!

5 Personeel & Organisatie

140
Opleiding & vorming

43	Bedrijfshulpverlening - EHBO
12	Coaching & vorming
6	Vakvaardigheden
8	Open leerplein
24	Heftruck - Reachtruck
25	Div. trainingen leidinggevenden
20	Diagnostische test
2	PC

537
Deelnemers collectieve zorgverzekering

160
Deelnemers sportfaciliteit ODS

35
Vrijwillige inhoudingen

Huur | Energie | Zorgverzekering | Diversen

60
Verplichte inhoudingen

Belastingdienst | Sociale Dienst | Deurwaarders | Zorgverzekering | Diversen

AVG	Aantal
Totaal aantal Datalekken*	8
Aantal bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	3
Aantal inzageverzoeken	0
Aantal geregistreerde verwerkingen	99
Aantal uitgevoerde (D)PIA's	2

* Geen van deze datalekken bleken meldingsplichtig bij de Autoriteit.

121
Loonwaardebepalingen
118 Participatiewet | 3 Sw

2
Meldingen bij commissie ongewenste omgangsvormen



Mannen

74% Sw

54% CAO



Vrouwen

26% Sw

46% CAO

Omvang dienstverband

< 10 uur	0%
10 < 18 uur	4%
18 < 36 uur	26%
36 uur	70%

15,70%
Verzuimpercentage van totaal WSP Parkstad/WOZL

Aantal dagen	Relatief percentage	Absoluut percentage
1-7	11,0%	1,72%
8-42	15,7%	2,47%
43-365	53,8%	8,44%
366-730	19,5%	3,07%
Totaal	**100%**	**15,70%**

15
Bedrijfsongevallen
10 met verzuim | 5 zonder verzuim

Locatie	Met verzuim	Zonder verzuim	Totaal
Detachering	10*	5	15
Boschstraat	0	0	0
Beschut 2.0	0	0	0
Ondersteuning	0	0	0
GR WOZL	0	0	0
Totalen	**10**	**5**	**15**

* Bedrijfsongevallen hebben plaatsgevonden bij inleners. In gevallen was medische behandeling noodzakelijk, die gevallen zijn door de inlener gemeld bij de arbeidsinspectie.

0
Klachten

6 Regreszaken
6 Lopend | 0 Afgerond

6 ICT & Huisvesting

Externe Audit ISO 27001

Q2 stond in het teken voor de voorbereiding van externe ISO audit 27001. ISO 27001 is een wereldwijd erkend norm op het gebied van informatie beveiliging. De norm beschrijft hoe je procesmatig met het beveiligen van informatie kan omgaan, met als doel om de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit van informatie binnen onze organisatie zeker te stellen. Denk hierbij aan het beschermen van persoons- en/of bedrijfsgegevens, bescherming tegen hackers en inbraak.

De externe audit heeft inmiddels plaatsgevonden en is met succes afgerond. Hierdoor kan zowel WOZL als WSP Parkstad trots aantonen dat zij voldoen aan het ISO 27001 normenkader voor informatiebeveiliging.

Security awareness campagne

Één belangrijke pijler voor de ISO 27001 certificering en informatie beveiliging is bewustwording van de gebruiker. Het doel van een security awareness campagne is om een veilige werkomgeving te creëren waarin medewerkers zich bewust zijn van hun rol en verantwoordelijkheden als het gaat om informatiebeveiliging.

In Q2 gestart met de security awareness campagne van KnowBe4. Met KnowBe4 kunnen we onze mensen trainen in het herkennen, rapporteren en voorkomen van phishing-aanvallen, malware, CEO-fraude en andere vormen van cybercrime. Dit door een breed scala aan materialen van online video's, trainingen, games tot gesimuleerde aanvallen.

Kick off aanbesteding ICT

In 2022 loopt het ICT contract met Detron af en moet er opnieuw aanbesteed worden. Er is inmiddels een werkgroep geformeerd. Deze werkgroep stelt het programma van eisen op, opgedeeld in een werkgroep voor de functionele eisen en een werkgroep voor de technische eisen. De Europese aanbesteding zal begeleid worden door een gespecialiseerd bureau. Conform planning wordt de aanbesteding in februari 2022 gepubliceerd.

Sourethweg WIFI punten

Op de Sourethweg was er op enkele kantoren geen goede draadloze internet verbinding . Ook was er in het kantoorpand geen goed 4G dekking. Op 3 kantoren zijn er nieuwe WIFI access punten geplaatst. Door de verbeterde draadloze netwerkverbinding is het nu ook mogelijk om mobiel te bellen via WIFI, daarmee is de slechte 4G dekking ook geen probleem meer. Tijdens het plaatsen van de nieuwe WIFI access punten is meteen ook de Firewall mee geüpgraded naar een cloud versie.

7 Finance

Overzicht baten & lasten *(bedragen x € 1.000,-)*

Rubriek	*t/m juni 2021*			*2021*
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Bedrijfsvoering				
baten	-	-	-	-
lasten	-42	-39	4	-82
	-42	-39	4	-82
Verbonden Partijen				
baten	-	-	-	-
lasten	-4.083	-2.886	1.197	-8.007
	-4.083	-2.886	1.197	-8.007
Uitvoering Participatiewet				
baten	-	-	-	-
lasten	-903	-892	11	-1.808
	-903	-892	11	-1.808
Incidentele baten en lasten				
baten	-	-	-	-
lasten	-	-	-	-
	-	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	**-5.028**	**-3.817**	**1.212**	**-9.897**

Figuur 11: Overzicht van baten en lasten WSP Parkstad deel 1

Overzicht baten & lasten

(bedragen x € 1.000,-)

Rubriek	*t/m juni 2021*			*2021*
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Financiering en alg. dekkingsmiddelen				
Bedrijfsvoering	42	42	-	82
Verbonden Partijen	4.083	4.083	-	8.007
Uitvoering Participatiewet	903	903	-	1.808
	5.028	5.028	-	9.897
Vennootschapsbelasting	-	-	-	-
Onvoorzien	-	-	-	-
	-	-	-	-
Gerealiseerd saldo van baten en lasten	**-**	**1.212**	**1.212**	**-**
Mutaties in reserves				
onttrekking bestemmingsreserve	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	**-**	**1.212**	**1.212**	**-**

Figuur 12: Overzicht van baten en lasten WSP Parkstad deel 2

Toelichting op het overzicht baten en lasten

De 1ste begrotingswijziging 2021 GR WSP Parkstad is 27 mei 2021 door het algemeen bestuur goedgekeurd.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen is tot en met juni €1.212.000 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 €4.000 lager dan begroot hetgeen wordt veroorzaakt door lagere personeelskosten.

Verbonden partijen

Het resultaat van de verbonden partijen tot en met juni is €1.197.000 beter dan begroot. De post “verbonden partijen” betreft de financiële resultaten van WSP Parkstad Detachering BV (inclusief de ondersteunende diensten) en Beschut OZL B.V. (bedradingen). Verwezen wordt naar de toelichting op het resultaat van de verbonden partijen.

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 €11.000 beter dan begroot.

Van de begrote formatie voor de uitvoering van de Participatiewet van 17,74 fte is ultimo juni 16,17 fte gerealiseerd.



Resultaatsverloop GR WSP Q2	
Begroot resultaat GR WSP cf. 1ste begrotingswijziging 2021	**-79**
Beter resultaat in bedrijfsvoering door lagere kosten	4
Beter netto resulaat verbonden partijen	1.197
Beter netto resultaat uitvoering Participatiewet	11
Gerealiseerd resultaat GR WSP t/m Q2	**1.132**

Figuur 13: Resultaatverloop GR WSP Parkstad t/m Q2

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten t/m juni 2021 GR WSP

Deelnemende gemeente	Bedrijfs-voering	Resultaat verbonden partijen	Uitvoering Participatie-wet	Totaal financiering
Beekdaelen	2.094	204.492	31.960	**238.546**
Brunssum	5.076	495.631	91.313	**592.020**
Gulpen-Wittem *	1.053	102.802	0	**103.855**
Heerlen	14.229	1.389.449	457.707	**1.861.385**
Kerkrade	9.759	952.936	183.768	**1.146.463**
Landgraaf	5.271	514.712	114.141	**634.124**
Simpelveld	1.233	120.369	12.556	**134.157**
Vaals *	809	78.983	0	**79.792**
Valkenburg*	822	80.246	0	**81.068**
Voerendaal	654	63.881	12.556	**77.090**
totaal	**41.000**	**4.003.500**	**904.000**	**4.948.500**

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Figuur 14: Totale bijdrage deelnemende gemeenten t/m juni 2021

Toelichting
De bijdragen van de deelnemende gemeenten zijn gebaseerd op 6/12 van de 1ste begrotingswijziging 2021 van GR WSP Parkstad.

Toelichting exploitatie Verbonden Partijen: Realisatie t/m juni versus 1ste Begrotingswijziging 2021

Algemeen

In de exploitatie zijn opgenomen WSP Parkstad Detachering BV (inclusief de ondersteunende diensten) en Beschut OZL BV.

Omzetwaarde en brutomarge

Met de verrekening van het coronaverlies aan de GR WOZL komt de omzet €156.000 boven begroting uit. De hogere omzet is met name het gevolg van de hogere orderportefeuille bij de Detawerkplaats. Het negatieve effect van de lagere omzet bij de gemeentelijke werkbedrijven en als gevolg van dalende bezetting,en het wegvallen van de order Parkeergarage Heerlerheide wordt grotendeels gecompenseerd door betere opbrengsten individuele detacheringen.

De brutomarge verloopt parallel aan de omzet.

Personeelskosten

Besparing op personele kosten niet-Sw als gevolg van (nog) niet ingevulde vacatures.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten vallen €303.000 lager uit. Met name ict-kosten, verkoop- en marketing kosten en kosten voor uitwerking van het medewerkerstevredenheidsonderzoek vallen lager uit. De verwachting is echter dat deze in 2e halfjaar alsnog gerealiseerd gaan worden.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat bedraagt €5.935.000 en is daarmee €614.000 beter dan begroot.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is het verschil tussen de loonkosten van Sw-medewerkers en de subsidiebijdrage van de deelnemende gemeenten. Het subsidieresultaat is €583.000 beter dan begroot.

De loonkosten Sw zijn in totaliteit €901.000 lager dan begroot. Het hoeveelheidseffect (minder Sw-medewerkers) bedraagt €384.000. Daarnaast is er een positief prijsverschil (inclusief sociale lasten WAO) van €517.000.

De rijkssubsidie is €317.000 lager dan begroot als gevolg van lager aantal arbeidsjaren (22,58 AJ).

Nettoresultaat

Het nettoresultaat in het eerste halfjaar bedraagt negatief €2.886.000 en is daarmee €1.197.000 beter dan begroot.

Resultaatsverloop WSP Parkstad Detacheringen BV

Begroot resultaat WSP Parkstad Detacheringen BV t/m Q2		**-4.083**
Hogere omzet	156	
Lagere lonen niet- Sw i.v.m. later invullen bezetting	153	
Lagere bedrijfskosten	303	
Beter subsidie resultaat m.n. i.v.m. lagere bezetting	583	
Overig	2	
		1.197
Gerealiseerd resultaat WSP Parkstad Detacheringen BV t/m Q2		**-2.886**

Figuur 15: Resultaatverloop WSP Parkstad Detachering B.V. t/m Q1

Omschrijving	begroting t/m juni	realisatie t/m juni	verschil	1ste begrotings wijziging
Externe omzet	10.285	10.178	-107	20.226
Interne omzet	0	38	38	0
Mutatie gereed prod./onderh. werke	0	225	225	0
Omzetwaarde	10.285	10.441	156	20.226
Grondstoffenverbruik	-3	-6	3	-7
Uitbesteed werk	-53	-48	-5	-106
Inhuur derden t.b.v. van productie	0	0	0	0
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	-56	-54	-3	-113
Bruto marge	**10.228**	**10.387**	**159**	**20.113**
Personeelskosten				
personele kosten SW	*-1.022*	*-1.026*	*-3*	*-2.207*
personele kosten n-SW	*-2.454*	*-2.297*	*157*	*-4.908*
Totaal Personeelskosten	**-3.476**	**-3.323**	**153**	**-7.115**
Bedrijfskosten				
Afschrijvingskosten	-27	-11	16	-54
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-524	-463	61	-1.049
Dienstverlening	-777	-600	177	-1.554
Overige bedrijfskosten	-102	-54	49	-205
Totaal Bedrijfskosten	**-1.431**	**-1.129**	**303**	**-2.862**
Bedrijfsresultaat	***5.321***	**5.935**	***614***	**10.136**
Operationeel resultaat	***5.321***	***5.935***	***614***	***10.136***
Lonen SW	-41.108	-40.207	901	-81.020
Wet Liv	0	0	0	417
Rijkssubsidie SW	31.703	31.386	-317	62.461
Subsidieresultaat	***-9.404***	-8.821	***583***	-18.142
Netto resultaat	**-4.083**	**-2.886**	**1.197**	**-8.007**
Aantal FTE Wsw	2.266,83	2.245,66	-21,17	2.233,00
Aantal FTE N-Wsw	61,96	56,17	-5,79	61,96
Aantal AJ Wsw	2.307,83	2.285,25	-22,58	2.274,00

Figuur 16: Financieel overzicht van de verbonden partijen

Beïnvloedbare factoren

In de onderstaande tabel zijn de beïnvloedbare factoren op het tekort van de GR WSP Parkstad en het operationeel resultaat van WSP Parkstad Detachering B.V. opgenomen.

Thema	Geplande acties	Status
WSP Parkstad is het werkgeversservicepunt en samenwerkingsplatform voor de regio		
Stimulering Participatiewet in de arbeidsmarkt	• *Ondersteunen werkgevers bij gebruikmaking ondersteunende regelingen door de nazorgcoördinator;* • *Directe advisering van ondernemers met betrekking tot invulling van de SROI verplichting door inzet Sw of PW kandidaten;* • *Inzetten tevreden werkgevers met voorbeeldfunctie als ambassadeurs van WSP Parkstad;* • *Organiseren van jaarlijks vier werkgeversbijeenkomsten.*	• *Jongerencoaches zijn gestart om de verbinding te maken tussen uitstroom VSO-Pro scholen en de arbeidsmarkt.* • *WSP Parkstad beschikt over een SROI coördinator als directe schakel met werkgevers om de SROI verplichting in te vullen zoveel mogelijk aanhakend bij de kansen van/voor WSP Parkstad.* • *Ook in 2021 zullen nieuwe ambassadeurs worden benoemd.* • *De eerste werkgeversbijeenkomst is in Q2 georganiseerd, rekening houdende met de coronarichtlijnen.*
Verbinding met kansen in de arbeidsmarkt	• *Acquisitie bestaande en nieuwe klanten;* • *Uitvoering van het actieplan Perspectief op werk;* • *Continuering SprincPlank traineeship;* • *Doorontwikkeling inzet communicatiemiddelen en -kanalen om marktpositie WSP Parkstad te verstevigen en een aanzuigende werking te creëren op marktkansen.*	• *De doelstelling van nieuw bedrijven wordt voortvarend opgepakt met 48 nieuwe bedrijven met in totaal 56 plaatsingen bij 31 van deze bedrijven tot resultaat t/m Q2.*
WSP Parkstad zet in op maximale doorstroom en uitstroom van Sw-medewerkers. Maximaliseren van uitstroomwinst door maximaliseren duurzame plaatsingen PW		
Samenwerking met gemeenten, werkbedrijven en mensontwikkelbedrijven	• *Leverplicht werkbedrijven aan WSP Parkstad, uitstroom via WSP Parkstad en accountmanagement sociale diensten;* • *Dedicated accountmanager WSP Parkstad als centraal aanspreekpunt voor Werk voor Heerlen;* • *Verbindende rol WSP Parkstad door inzet van Dedicated accountmanager WSP Parkstad als centraal aanspreekpunt voor (I)SD BOL, Kompas en Kerkrade;* • *Dedicated accountmanager is voor ieder sociale dienst beschikbaar voor intensieve samenwerking aan de poort gericht op snelle doorstroom naar werk of ontwikkelplek;*	• *De doelstellingen met betrekking tot (dedicated) accountmanagement zijn gerealiseerd en gecontinueerd in 2021. Ook ISD BOL en SD Kerkrade beschikken inmiddels ook over een dedicated accountmanager.*

Figuur 17: Beïnvloedbare factoren deel 1/3

Beïnvloedbare factoren

Thema	Geplande acties	Status
Samenwerking met gemeenten, werkbedrijven en mensontwikkelbedrijven - vervolg	• *Binnen halen van passend werk;* • *Creëren 35 nieuwe ontwikkelplekken;* • *Verbinden 12 nieuwe bedrijven met in totaal 60 plaatsingen;* • *Sterke marktbenadering middels eenduidige marketing en communicatie;* • *Plaatsen van medewerkers op betaalde banen.*	• *De doelstelling van nieuw bedrijven wordt voortvarend opgepakt met 48 nieuwe bedrijven met in totaal 56 plaatsingen bij 31 van deze bedrijven tot resultaat t/m Q2.*
Digitale ontsluiting van de vraag en het aanbod		
Systeemtechnische procesondersteuning	• *WSP Parkstad faciliteert een kwalitatieve en efficiënte samenwerking met de ketenpartners in de CompetenSYS Parkstad omgeving;* • *Middels toepassing van web- en Office365 functionaliteiten wordt informatie uitwisseling tussen WSP Parkstad en haar ketenpartners gefaciliteerd;* • *Data- en informatieanalyse draagt bij aan optimalisering van het (toekomstig) ontwikkel- en plaatsingsproces van PW en Sw*	• *CompetenSYS Parkstad Matchingomgeving is uitgerold als gezamenlijk systeem voor WSP Parkstad én sociale diensten.* • *Data- en informatie optimalisatie wordt geoptimaliseerd door inzet van PowerBI. Tevens vindt er na Q2 een diepere analyse plaats van de kwaliteit van data die door sociale diensten met WSP Parkstad worden gedeeld.*

Figuur 18: Beïnvloedbare factoren deel 2/3

Beïnvloedbare factoren

Thema	Geplande acties	Status
Lagere maatschappelijk kosten		
Verhoging van toegevoegde waarde en tarieven	• *Verhogen van het aantal declarabele uren;* • *Efficiënte inzet van personeel op opdrachten gericht op waar mogelijk maximaliseren doorstroom naar werkplek met hogere tarieven.*	• *Omzetdoelstelling cf 1ste Begrotingswijziging 2021 worden behaald.*
Borgen van (toekomstige) professionele bedrijfsvoering tegen de laagst mogelijke uitvoeringslasten	• *Procesoptimalisatie en -innovatie ondersteund middels passende technologie;* • *Kritisch beoordelen van noodzakelijke investeren in kwaliteit en compliancy.*	• *Invoering van Topdesk en afschalen van Citrix leiden tot betere procesondersteuning én (toekomstige) flexibiliteit om uitvoeringslasten af te schalen wanneer de situatie hierom vraagt.* • *Centraliseren van regie op huisvesting wordt gerealiseerd waarbij kritisch wordt bekeken welke kosten / investeringen voor rekening van verhuurders moeten worden gebracht.*
Verhogen van de productiviteit	• *Focus op ziekteverzuim en verleturen;* • *Terugbrengen medewerkers zonder werk.*	• *Het aantal bemiddelbare medewerkers zonder object bedraagt t/m Q2 3,8% (wel intern werkzaam).*
Beschutte werkplek voor de meest zwakke doelgroep		
Afbouw beschutte capaciteit	• *Realiseren van doorstroom o.a. door resultaatgerichte teams;* • *Binnen halen van passend werk;* • *Focus op doorstroming;* • *Sluiting detawerkplaats en vervanging door flexibele participatielocatie.*	• *Planvorming omtrent de vervanging van de detawerkplaats met bijbehorende uitbreiding tot een nieuw concept van doorstroomlocatie is door bestuurlijk besluit uitgesteld tot Q3/Q4 2021 volgend op een nieuw te verkrijgen Iroko adviesrapport.*

Figuur 19: Beïnvloedbare factoren deel 3/3

Risico analyse

In de onderstaande tabel is de status van de risico's, zoals opgenomen in de 1ste Begrotingswijziging 2021, nader toegelicht.

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
Loonprijsontwikkeling 2021	In de 1ste Begrotingswijziging 2021 is rekening gehouden met de subsidiebedragen conform de mei/ septembercirculaire 2020. Hierin is een LPO toegekend voor 2020 ad 3,2%. In de 1ste Begrotingswijziging per juni 2020, nader toegelicht. In de 1ste Begrotingswijziging 2021 is rekening gehouden met een cao-stijging van 1,6% per 1 januari. De LPO 2021 is nog niet definitief door het Ministerie van BZK vastgesteld. Deze zal pas worden vastgesteld in de meicirculaire 2021. Een nadere vaststelling van de rijkssubsidie (LPO) 2021 en mogelijk ander loonkosten Wsw als gevolg van de cao-Wsw na 1-1-2021 zijn op dit moment niet bekend. Beiden zijn een op het moment van opstellen van de begroting niet te kwantificeren risico en vormen een onderdeel van het subsidieresultaat welke door de GR WSP Parkstad niet is te beïnvloeden.	De LPO 2021 wordt definitief vastgesteld in de meicirculaire 2021. De LPO 2021 is vastgesteld op 2,11%. Hierdoor stijgt de Rijkssubsidie per arbeidsjaar met €590. Daarnaast is er sprake van een positief volume effect op de subsidie van €166 per arbeidsjaar. In totaliteit neemt de subsidie per arbeidsjaar daardoor toe met €756 tot €28.468. Bij het opstellen van deze rapportage is er nog geen definitief CAO akkoord maar wordt een loonstijging verwacht van 1% per 1 juli 2021 (terugwerkende kracht). Beide effecten zullen worden verwerkt in de 2de Begrotingswijziging 2021.
Beschikbaarheid van passend werk	De vraag naar passend werk zal ontwikkeld moeten worden. De vraag is wel of er in de Parkstadregio voldoende passende werkgelegenheid voorhanden is.	T/m Q2 2021 zijn zowel de doelstellingen met betrekking tot plaatsing van PW kandidaten als de bemiddelbare Sw-medewerkers behaald.

Figuur 20: Risico Analyse deel 1/2

Risico analyse

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
De corona-crisis en maatregelen	Uiteraard wordt ook WSP Parkstad/WOZL in de kern van haar bedrijfsvoering geraakt door de effecten van de corona-crisis. Vanaf het eerste moment heeft onze organisatie conform de landelijke richtlijnen het eigen beleid aangepast. De maatregelen die overheid en RIVM aanreiken, worden meteen vertaald naar onze eigen werksituaties, breed uitgedragen en toegelicht en worden consequent toegepast.	Het omzetverlies van WSP Parkstad als gevolgd van corona bedroeg t/m Q2 €257.000. Dit omzetverlies wordt doorberekend aan GR WOZL alwaar dit transparant wordt verantwoord als incidentele lasten. De werklocaties van WSP Parkstad zijn en blijven zolang de situatie dit vraagt volledig aangepast aan de voorgeschreven coronamaatregelen.

Figuur 21: Risico Analyse deel 2/2

wsp parkstad



Locatie Carbon 6

Kloosterweg 1

6412 CN Heerlen

Postbus 330

6400 AH Heerlen

045 566 66 00

Locatie Maankwartier

Maanplein 88

6412 AZ Heerlen

Postbus 330

6400 AH Heerlen

045 566 66 00

WSP Parkstad

www.wspparkstad.nl