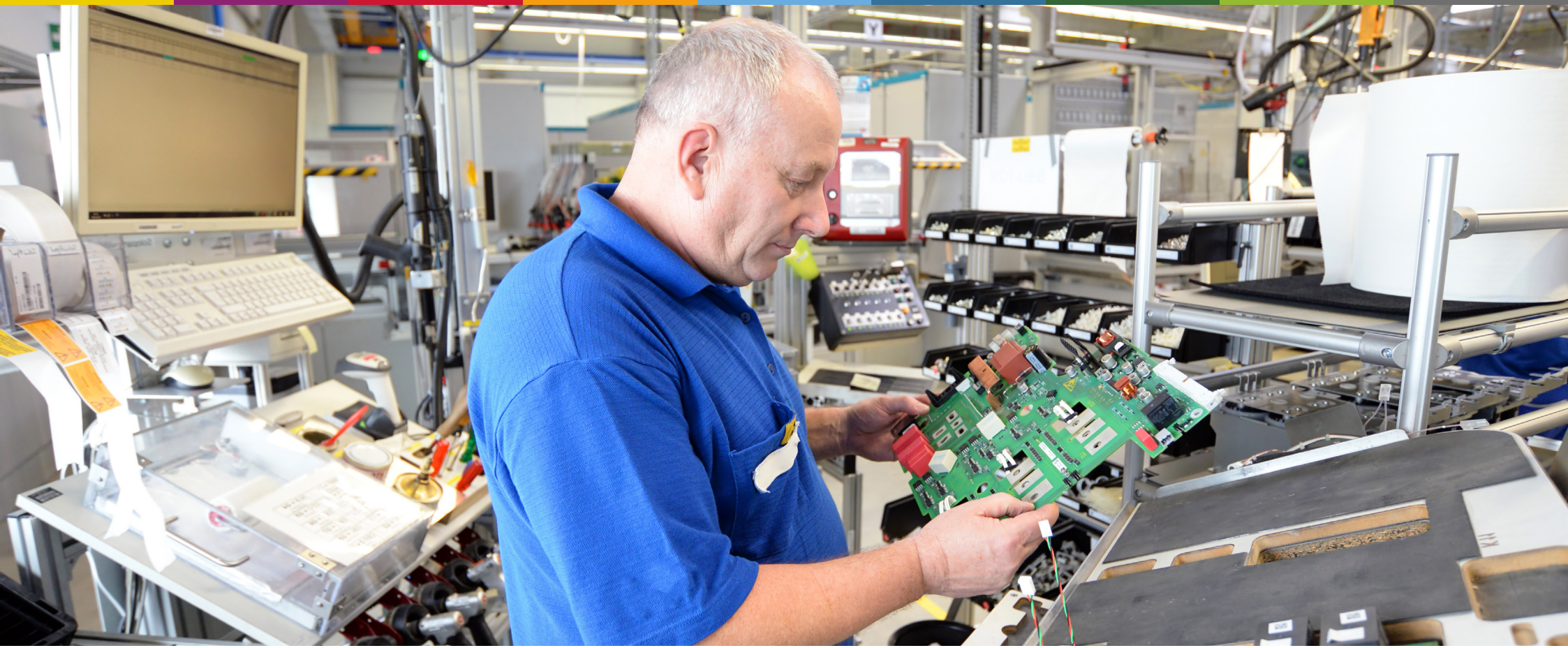


Jaarverslag 2023

GR WSP Parkstad en GR WOZL

wsp parkstad wozl

Jaarverslag 2023

Dit verslag maakt onderdeel uit van de jaarverantwoording van de GR WSP Parkstad en de GR WOZL.
Dit maakt echter geen onderdeel uit van de jaarrekeningcontrole uitgevoerd door Crowe Foederer Accountants.

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 21 maart 2024.

De Algemeen directeur/ Secretaris
F. Dijk

De voorzitter
M.E.E. de Beer

wsp parkstad wozl

Leeswijzer

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent

Download onze app

Inhoud

1 Bestuursverslag 2023 5

2 Kandidaat duurzaam naar werk 7

3 Voorzien in werkgevers behoefte 10

4 Ketenverantwoordelijkheid 13

5 Professionele organisatie 15

6 Financieel jaarverslag GR WOZL 21

7 Financieel jaarverslag GR WSP Parkstad 24

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 Bestuursverslag 2023

Met het jaarverslag 2023 geven we inzicht in de dynamiek van ons dagdagelijks werk én het behaalde resultaat van afgelopen jaar.

2023 is een bijzonder jaar gebleken. Het minimumloon werd per 1 januari 2023 verhoogd met 10,15%. Ongekend sinds 1969, vanwege de uitzonderlijke hoge inflatie. Deze oprecht goede actie, zorgde voor een tweedeling binnen onze organisatie. Sw-medewerkers die het minimumloon verdienden kregen loonsverhoging, de overige Sw-medewerkers niet. Terwijl ook zij de uitzonderlijk hoge inflatie voelden in hun portemonnee. De cao Wsw (looptijd 2021 tot 2025) kende niet een vergelijkbare loonsverhoging voor 2023. VNG en Vakbonden zagen aanvankelijk geen oplossing. Het Algemeen Bestuur WSP Parkstad/WOZL heeft met een brief aan de minister van SZW, minister van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, VNG en Vakbonden laten weten dit onacceptabel te vinden. Op 10 november 2023 zijn alsnog tussentijdse cao-afspraken gepresenteerd.

Afgelopen jaar is gestart met de nieuwe locatie voor de activiteiten die nu op de Wenckebachstraat 10 te Kerkrade plaatsvinden; de KANS-locatie. De locatie zou mogelijk ook ingericht worden om het proces van re-integratie en zonder object anders te gaan vormgeven. Na het proces van aanbesteding en gunning startte op 6 september 2023 de bouw aan de Wenckebachstraat 2 te Kerkrade met het slaan van de eerste paal. De bouwactiviteiten vorderen gestaag. De oplevering wordt medio 2024 verwacht.

De voorzitter van Cedris, Mohamed el Mokaddem, bracht met het stafteam een werkbezoek aan onze organisatie. Tijdens het bezoek kregen zij inzicht in de vele facetten van ons bedrijf, van detacheringen tot het jongerenteam, diverse werk-leerlijnen en onze beschutte werklocatie. Cedris was erg onder de indruk van onze brede dienstverlening. In het artikel op hun website schreven ze het volgende: “Het werkbezoek aan WSP Parkstad was enorm inspirerend. Het is geweldig om te zien hoe dit Cedris-lid zich met hart en ziel inzet voor mensen die wat extra hulp nodig hebben op de arbeidsmarkt.”

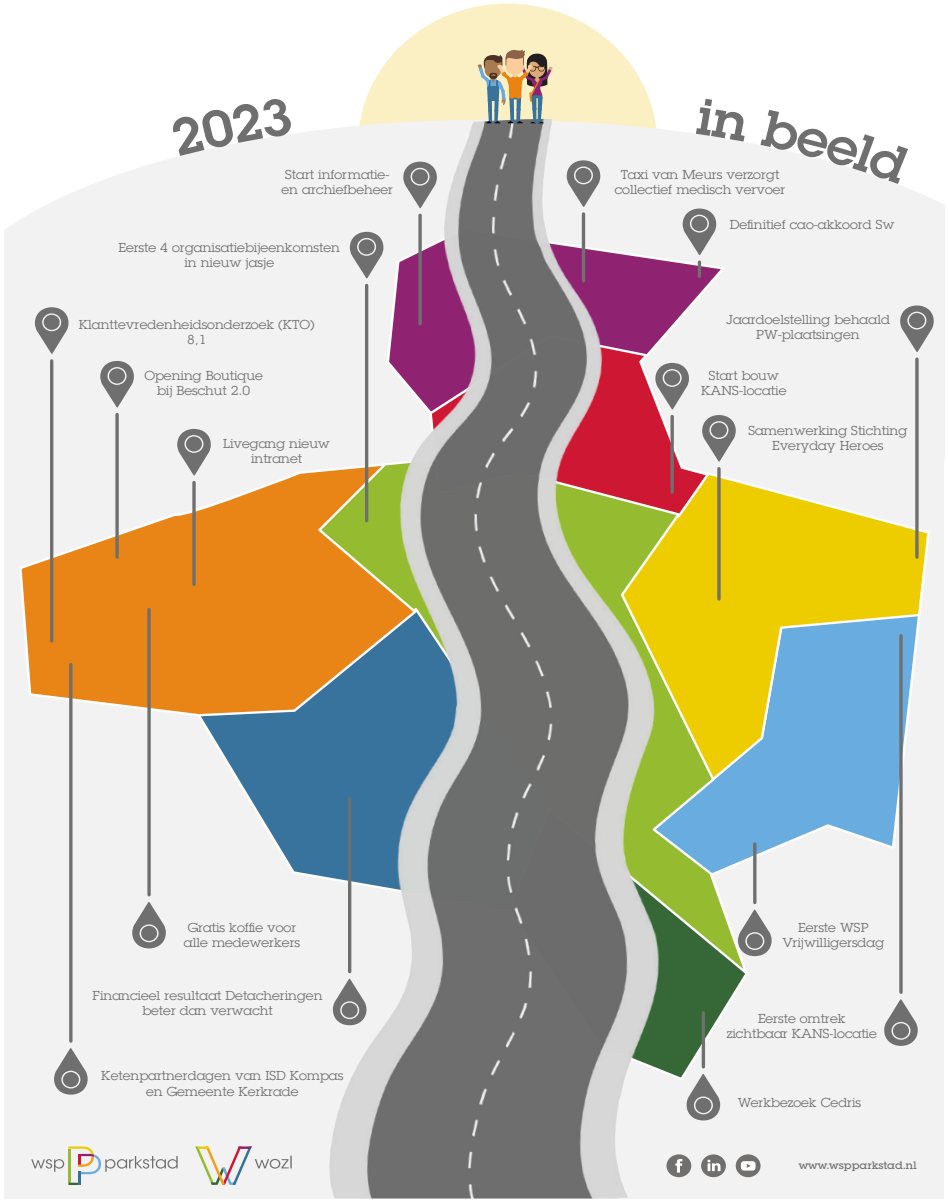
Ook zijn diverse langlopende detacheringscontracten ver- en hernieuwd die in 2023 ten einde zouden lopen. De detacheringstarieven zijn opnieuw vastgesteld vanuit de gedachte dat inleners een reële vergoeding betalen voor de prestaties die onze medewerkers leveren vanwege de toenemende arbeidsschaarste en de uitkomst die onze medewerkers daarin bieden. Dit heeft in een aantal contracten tot positieve bijstelling van het detacheringstarief geleid, al of niet middels een ingroeimodel.

Eind 2023 zijn de detacheringstarieven voor 2024 vastgesteld. Door de stijging van het minimumloon 2023 en de loonontwikkeling met hogere reiskostenvergoeding voor de cao Sw kwam de indexering op 8,75% uit. In eerste instantie heeft dit niet tot verlies van werkgelegenheid geleid.

Vooruitkijkend op 2024 is een concept ondernemingsplan opgesteld, geïnspireerd door de opgave en ambitie van de Regiodeal 2023-2025. Dit zal in 2024 zijn verdere verloop kennen.

Bekijk hier het jaaroverzicht in een oogopslag

Bekijken



Figuur 1: Jaaroverzicht 2023 in één oogopslag

2 Kandidaat duurzaam naar werk

Detacheringen

Gedurende 2023 waren 1.820,4 fte werkzaam binnen de verbonden partijen van Detachering B.V., ten opzichte van de 2de begrotingswijziging 2023 waren dit -42,77 fte. Deze afwijking wordt veroorzaakt door deelname RVU of uitstroom na twee jaar ziekte.

Daarentegen zien we dat het aantal medewerkers zonder object (2,44%) ruim binnen de doelstelling van 3,5% bleef. Een andere KPI is dat 90% van onze medewerkers duurzaam (dus langer dan 6 maanden) geplaatst is. De realisatie hierin ligt op 93,9 %. In de toekomst zullen er steeds meer acties nodig zijn om medewerkers een duurzame arbeidsplek te bieden. De beperkingen nemen toe en daarmee ook de uitdaging om medewerkers duurzaam naar hen pensioengerechtigde leeftijd te brengen. Dit vraagt iets van WSP Parkstad en van (potentiële) inleners. In het concept Ondernemingsplan 2024 is onze visie op dit punt beschreven bij de thema's duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

De totale omzet 2023 ligt ruim € 120K boven de 2de begrotingswijziging 2023. Positieve effecten zijn met name de hogere detacheringstarieven die we gelet op de huidige krapte op de arbeidsmarkt hebben kunnen realiseren. In relatie tot het nettoresultaat doet detacheringen mede door een extra bijdrage aan rijkssubsidie en een hogere LIV het € 891K beter t.o.v. van de 2de begrotingswijziging 2023.

Bij productiebedrijven zien we aarzeling in het ondernemerschap en komt de productie bij sommige bedrijven niet echt op gang. In deze sector blijft de behoefte voor extra personeel beperkt. Bij o.a. gemeentelijke groenbedrijven is juist veel vraag naar personeel door een combinatie van een verhoogd verzuim en de door de jaren heen afnemende (Sw-) bezetting ten gevolge van verhoogde uitstroom en geen instroom.

Het managen van verzuim is nog steeds actueel en wordt door vergrijzing en ontbrekende instroom komende jaren een steeds grotere uitdaging. Het verzuim is nu gemiddeld 16,91% (doelstelling 14,5%) op te splitsen in 5,15% kort en 11,72% langdurig verzuim. Deze cijfers laten onze enorme inzet zien in het relatief lage korte verzuim. Dit is de afgelopen jaren fors afgenomen door directe sturing en aandacht. Het langdurig verzuim is moeilijk te beïnvloeden en is deels toe te rekenen aan de steeds ouder wordende medewerkers en hun toegenomen beperkingen. Ook heeft de armoedeval een negatief effect op onze medewerkers. De sociaal begeleiders proberen hier zo veel mogelijk in te ondersteunen, en hun inzet is voor ons een grote toegevoegde waarde in de begeleiding van onze medewerkers en het vergroten van hun duurzame inzetbaarheid.

Aantal plaatsingen

Eind 2023 zijn we uitgekomen op 762 reguliere plaatsingen. Hiermee zijn we 87 (+ 12,9%) plaatsingen boven de doelstelling van 675 uitgekomen! Dat zijn zelfs meer plaatsingen dan 2022 en dat is met de huidige doelgroep (zie volgende paragraaf) een mooie prestatie. Na het eerste kwartaal liepen we nog flink achter op de doelstelling maar uiteindelijk hebben de extra ingezette acties vanuit de TOA en de intensieve samenwerking tussen WSP Parkstad en de Ketenpartners toch tot dit resultaat geleid.

Ontwikkeling kandidaten PW

De vraag op de arbeidsmarkt is gedurende heel 2023 onverminderd hoog gebleven en was structureel (veel) groter dan het aanbod. Direct plaatsbare 80-100 kandidaten melden zich nauwelijks nog aan de poort. De focus lag dus al langer op de groep 50-80 kandidaten (zie ook Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel). Door onze inspanningen wordt ook deze groep steeds kleiner. Eind 2023 waren er nog ca. 150 bemiddelbare 50-80 kandidaten. De plaatsing van deze categorie kandidaten is echt maatwerk. Voor hen moet vaak alles rondom arbeidsinhoud, -tijden, -omstandigheden, -verhoudingen en -voorwaarden precies passen. En als dan alles past, is veel aandacht en begeleiding nodig om de plaatsing duurzaam te maken (zie ook Voorzien in werkgeversbehoefte, Duurzaamheid).

Laagdrempelige ontmoetingen

Samen met UWV, Sprinc en 40 werkgevers zijn eind

2022 Denktanksessies gehouden om te komen tot een (deel)oplossing voor hun personeelstekorten. In Q1 van 2023 zijn de opgehaalde thema's uit deze sessies samen met werkgevers en ketenpartners verder uitgewerkt. Uiteindelijk zijn vijf thema's samengevoegd tot één allesomvattende aanpak. De laagdrempelige ontmoeting (thema 1) was de gemene deler waar vrijwel alle deelnemers achterstonden. In Q2 hebben we de eerste laagdrempelige ontmoetingen kunnen realiseren. Zo is Arriva met een bus met daarin 2 eerder succesvol geplaatste kandidaten langs alle ketenpartners geweest en zijn er 70 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 is 65% daarvan ook daadwerkelijk aan de slag. Ook met Ceva en IKEA/Atalian hebben laagdrempelige ontmoetingen plaatsgevonden. In Q3 heeft er onder de noemer 'Op weg naar Werk' een laagdrempelige ontmoeting plaatsgevonden met MeanderGroep, Vebego Groen, Vebego Participatie en Vipack. In Q4 hebben we ontmoetingen gehad bij o.a. CBS (Op Onderzoek Naar Werk) en Avanti (Flexproject Schilders).



Eind 2023 zijn de laagdrempelige ontmoetingen met de werkgevers geëvalueerd. De unanieme terugkoppeling is dat men dit een waardevol instrument vindt maar dat de werkgeversadviseur als 'filter' wel gewenst is. Zo worden de werkgevers die open staan voor onze doelgroep niet onnodig belast en verloopt het matchingsproces zo efficiënt mogelijk.

Herplaatsing medewerkers Boschstraat

Eind 2022 zaten nog 73 medewerkers zonder werk, vanwege de beëindiging van de groepsdetachering kabelbomen. Voor 45 medewerkers werd nog gezocht naar een nieuwe werkplek en 28 medewerkers waren niet bemiddelbaar wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. In 2023 zijn de overgebleven medewerkers alsnog (tijdelijk) geplaatst en is het aantal langdurig zieken gedaald naar 6. Dit dossier is inmiddels dan ook afgesloten. Medewerkers die nu of in de toekomst eventueel terugstromen worden via het reguliere detacheringsproces herplaatst.

KANS-locatie

In september is de eerste paal geslagen voor de nieuwe KANS-locatie aan de Wenckenbachstraat (zie impressie op de volgende pagina). Deze locatie zal een mooie functionele nieuwe plek bieden aan de ontwikkeling naar werk van onze medewerkers. Daarnaast wordt het pand volledig gasloos en zal het voldoen aan de huidige duurzaamheidsnormen. Ook wordt gebruik gemaakt van de zonnestroom van het eigen dak en wordt voldaan aan de duurzaamheidsnorm volgens de BREEAM NL richtlijn score *** very good. Het pand wordt opgeleverd met energielabel A+++. Oplevering en verhuizing wordt verwacht in juli/augustus 2024.



Figuur 2: Kandidaat duurzaam naar werk in beeld



Bekijk hier de video over het startschot van de bouw

Bekijk video



3 Voorzien in werkgeversbehoefte

Verbinding met werkgevers

In 2022 hebben we onze strategische partners gedefinieerd en hebben we met hen samen de eerste 12 arrangementen opgezet. In 2023 zijn hier 6 arrangementen bijgekomen. Gedurende 2023 is de behoefte vanuit werkgevers op het gebied van arrangementen echter verschoven. Dit heeft alles te maken met de beschikbare kandidaten. Deze hebben meer tijd nodig in hun ontwikkeling om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen waardoor er steeds meer maatwerk per kandidaat nodig is terwijl een arrangement meer groepsgericht is. Hierdoor is het minder zinvol om nog meer arrangementen bij werkgevers te organiseren. De verbinding met de werkgevers blijft echter cruciaal. De focus voor 2024 zal, vooruitlopend op de 'Werk-hub gedachte', met name liggen op de verbinding van de arbeidsmarkt met de ontwikkelbedrijven. Hier heeft WSP Parkstad een belangrijke rol in, vanwege haar relaties met deze werkgevers en de kennis van de arbeidsmarkt.

Duurzaamheid plaatsingen

Werkgevers geven een steeds sterker signaal af over de begeleiding van kandidaten. Zoals eerder aangegeven, zijn we aanbeland bij het plaatsen van kandidaten met een (veel) grotere begeleidingsbehoefte dan voorheen. Daarom zijn onze Nazorgcoaches in 2023 steeds vaker ingezet en bij ‘zwaardere’ problematiek werden ook de jobcoaches van Jobstap en Werkmeester ingezet.

Specifiek voor de jongeren hebben we onze dienstverlening van de Jongerenjobcoaches kunnen inzetten. Deze wordt door de ketenpartners als belangrijke schakel in de samenwerking gezien. Tenslotte heeft onze Social Coach MedTech de beyond-kandidaten intensief begeleid bij de voor deze doelgroep specifieke uitdagingen.

Buddytrainingen

De ‘Buddytrainers’ van WSP Parkstad hebben in Q1 en Q2 de Train de Trainer-opleiding Mentorwijs van Dariuz gevolgd en behaald. De eerste Buddytrainingen waren in Q2 afgerond. In Q3 en Q4 zijn in totaal nog vier nieuwe groepen getraind. Daarmee zijn in 2023 in totaal 40 Buddy’s opgeleid, waadoor we meer duurzaamheid kunnen realiseren. Om de beschikbare kandidaten de juiste aansluiting en begeleiding te laten vinden bij werkgevers is de Buddy training een belangrijk onderdeel geworden. Alle deelnemende werkgevers en getrainde Buddy’s zijn positief over de training en toegvoegde waarde in de praktijk. Voor 2024 is de verwachting dat er 80 Buddy’s worden opgeleid en zullen er ook twee terugkomdagen worden georganiseerd. Op deze manier blijven we in verbinding met de Buddy’s/werkgevers en zorgen we ervoor dat de kennis van de opgeleide Buddy’s actueel blijft.

Social return

Ontwikkelingen

Social return heeft een vooruitstrevende ontwikkeling doorgemaakt in 2023. Door de toevoeging van een Procesondersteuner Social return is er meer focus op controle en monitoring. Voor de Coördinator Social return is zo ruimte ontstaan voor de uitvoering van de strategische visie, waarbij o.a. meer alternatieve invullingsmogelijkheden creëren een doel is.

Parkstad Impactpakket – Everyday Heroes

De hoofdpijlers van de alternatieve invullingen zijn gericht op het creëren van maatwerkprojecten in de eigen regio aan opdrachtnemers. Dit heeft geresulteerd in een samenwerking met Stichting Everyday Heroes. Nu kunnen opdrachtnemers met een Social returnverplichting ook kiezen voor 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. Ook zijn de alternatieve invullingsmogelijkheden met Jinc Foundation en Matchmate Zuid-Limburg uitgebreid. Beiden zetten zich in voor arbeidsontwikkeling van jeugd en jongeren in kwetsbare wijken of leefomstandigheden in onze regio.

De focus vanuit controle en monitoring is het eerste half jaar o.a. gelegd op de invulling op de WMO begeleiding en Jeugdhulp contracten, wat heeft geresulteerd in een verhoging van 26% de gerealiseerde waarde Social return. 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 hebben voldaan.

In Q3 is gestart met rapportages op gemeentelijk niveau. Dit geeft inzicht in de resultaten van Social return per gemeente. De rapportages zullen in Q1 van 2024 met de gemeenten gedeeld worden.

Draagvlak creëren bij de gemeentelijke afdelingen blijft een noodzakelijke actie. Er zijn meerdere afdelingen, met name civieltechnische en inkoopafdelingen, bezocht om te informeren over het proces Social return en optimaliseren van de samenwerking.

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 6 voor de totalen per invullingsoptie.

Plaatsingen en vacatures

Social return gesprekken hebben geleid tot 15 vacatures en 131 geplaatste kandidaten door WSP Parkstad en ketenpartners bij werkgevers met een Social return verplichting.

Resultaten Everyday Heroes	
Lopende aanvragen	2
Afgeronde aanvragen	8
Totale bijdragen in fonds	€32.458
Beschikbaar budget	€15.737
Gemiddelde besteding	€2.090
Contractduur (gemiddeld)	8,4 maanden
Werkuren per week (gemiddeld)	31,4
Gemiddelde leeftijd	39

Figuur 3: Resultaten Everyday Heroes Social return

Verdeling aanvragen	Percentage
Naar aanbestedingscategorie	
Rijbewijs	38%
Fiets	25%
Werkmaterialen	25%
Overig	13%
Naar branche	
Zakelijke dienstverlening	50%
Bouw	13%
Productie en industrie	13%
Horeca	13%
ICT	13%

Figuur 4: Verdeling aanvragen Social return

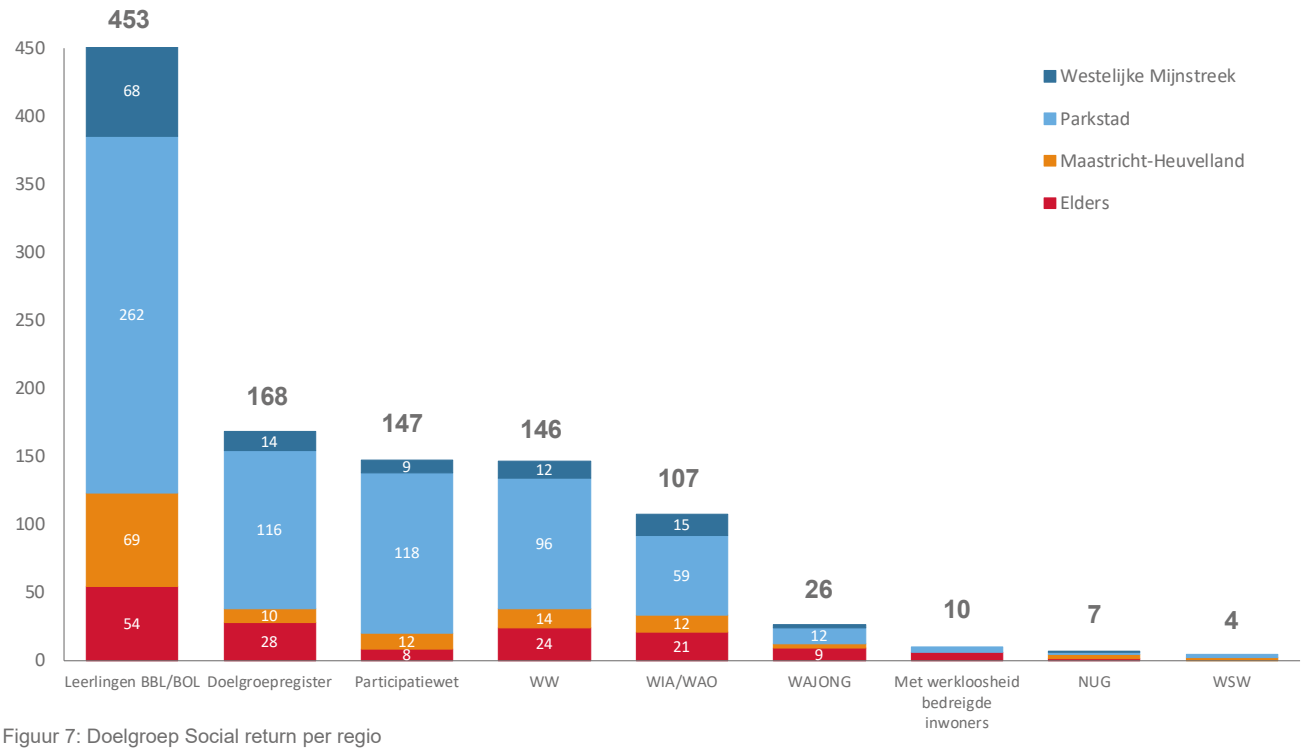
Resultaten in cijfers	Totaal
Aanbestedingen in monitoring	167
Totale social return waarde*	€18.746.897
Totaal verantwoorde waarde	€13.208.229
Verantwoorde kandidaten in Wizzr**	1053
- Parkstad	656
- Maastricht - Heuvelland	125
- Westelijke Mijnstreek	121
- Overig NL	151

**Waarvan 70% is gerealiseerd.*
*** Van 2018 t/m 2023.*

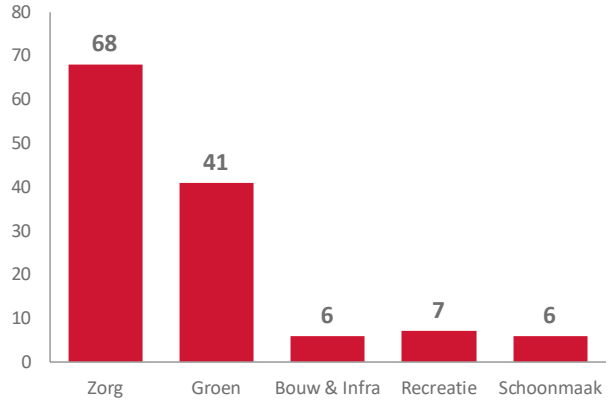
Figuur 5: Resultaten in cijfers Social return

Invullingsoptie	Bedrag
Diensten of leveringen door sociaal werkbedrijf (SW) of sociale onderneming	€260.984
(Groeps)detacheringen o.b.v. factuur	€15.132
Werk onderbrengen bij Sociale Werkbedrijven/ gemeentelijke instelling	€225.057
Overwaarde SR Realisatie	€3.533
Maatschappelijke projecten (na overleg coördinator)	€65.469

Figuur 6: invullingsopties Social return



Figuur 7: Doelgroep Social return per regio



Figuur 8: Plaatsingen Social return WSP Parkstad en ketenpartners per sector



Figuur 9: Voorzien in werkgeversbehoefte in beeld

4 Ketenverantwoordelijkheid

Taskforce Onbenut Arbeids-potentieel (TOA)

De TOA is in mei 2022 van start gegaan. De TOA bestaat uit de sociale diensten, ontwikkelbedrijven en WSP Parkstad van de regio Parkstad. De TOA is vooral actiegericht. De terugblik van 2023 met daarin opgenomen de in 2023 afgesproken acties voor 2024 heeft dan ook een sterk opsommend karakter.

In 2023 zijn alle op dat moment zittende kandidaten in de categorie 80-100% geplaatst. Diegene die nu in de 80-100% zitten zijn recent ingestroomd en zullen ook weer snel uitstromen (direct plaatsbaren). De categorie 50-80% is door diverse acties geslonken tot ongeveer 130 kandidaten. Er komen nog steeds kandidaten in deze groep, maar er stromen er meer uit.

Met werkgevers zijn denktanksessies georganiseerd met het volgende resultaat: de werkgevers willen vooral laagdrempelige ontmoetingen met de werkzoekenden. Er is ook een overleg geweest met kandidaten uit de verschillende SD'en: “het kameraden overleg”. Zo is in 2023 ook door de bril van de werkzoekende gekeken naar wat zij nodig hebben om aan het werk te komen. Ook de werkzoekenden hadden de voorkeur uitgesproken voor laagdrempelige ontmoetingen (met werkgevers).

De input van de werkgevers en werkzoekenden heeft geleid tot de volgende activiteiten:

- *Op naar de volgende halte, Arriva;*
- *CEVA geeft presentaties: Kerkrade, MOB Landgraaf en Betere Buren (incl. ISD Kompas);*
- *Op weg naar werk, wandeltocht langs 4 soorten werk: schoonmaak, groenvoorziening, productie en zorg;*
- *Op zoek naar werk, CBS (toeleveranciers).*

Alle bovenstaande acties zijn in 2023 afgerond.

Einde 2023 is in het TOA-overleg besloten dat in 2024 de volgende acties gepland worden om de kwetsbaardere groep in de bijstand een kans op werk te bieden:

- *Meet & Greet Zorg, Meander, Cicero, Zuyderland, Vidar/Vista (In de Zorg uit de zorgen);*
- *Opleiding basis onderhoudsschilder met Avanti;*
- *Opleiding basis installatietechniek (voorportaal Kerkrade);*
- *Diverse nieuwe laagdrempelige ontmoetingen in 2024 (o.a. contactcenters).*

Nu de TOA is gestart met de groep van 50-80% blijkt dat deze kandidaten vaak onvoldoende matchen met de vacatures. Werkgevers zullen open moeten staan voor functiecreatie om functies aan te passen aan de kwaliteiten van de kandidaten. De kandidaten zullen moeten investeren in de ontwikkeling van hun talenten via de ontwikkelbedrijven. Steeds meer werkgevers bieden dan ook geen “traditionele vacature” meer aan maar een hoeveelheid taken die worden gevormd tot een passende functie voor die specifieke kandidaat.

Waar lopen we verder in de Parkstad regio tegenaan?

- *Veel voorportalen staan leeg of zijn slecht gevuld, er is nauwelijks sprake van uitwisseling van elkaars kandidaten;*
- *Bemiddelbare kandidaten (50-80%): sterk afgenomen naar ± 130 plaatsbare kandidaten Dus onvoldoende plaatsbare kandidaten voor 2024;*
- *Arbeidspotentieel 1-30% is klein en 30-50% beperkt maar niet overal actueel;*
- *Om mensen in beeld te krijgen die via een traject plaatsbaar zijn, aantal gemeenten moeten stevig investeren in: 1-30% en 30-50%. De eerste stappen zijn al gezet!;*
- *We zien een mogelijk capaciteitsvraagstuk op het gebied van nazorg door zwaardere doelgroep; Nazorgcoach (ondanks de uitstekende evaluatie) voor 1 jaar verlengd. Verder onderzoek volgt;*
- *Aanwezige (arbeids)potentieel: statushouders en jongeren (vooral die niet in de uitkering zitten) bereiken we in onvoldoende mate. We gaan ervan uit dat dat potentieel er is maar we moeten wegen vinden dat potentieel te (kunnen) ontsluiten.*

Naast de bovenstaande uitdagingen zien we op de arbeidsmarkt een aantal onomkeerbare trends, waardoor de tekorten verder zullen toenemen. In 2016 waren er 0,6 vacatures per werkzoekende, dat is nu 3,7 vacatures per werkzoekende. Op de arbeidsmarkt is dus sprake van een kwantitatieve en kwalitatieve mismatch. Willen we meer mensen aan het werk helpen, zal er dus ook met nieuwe doelgroepen en

nieuwe werkwijzen gestart moeten worden. Een aantal van de trends op de arbeidsmarkt zijn:

- *Nu grote tekorten in nagenoeg alle sectoren;*
- *Er komt nog steeds vraag bij (uitbreiding Ceva en JD Sports);*
- *Personeelstekorten zullen een blijvend karakter krijgen;*
- *Vergrijzing en ontgroening een groot probleem voor Regio Parkstad;*
- *Armoedeval, maakt werken onaantrekkelijker voor uitkeringsgerechtigden;*
- *Margedruk, onaantrekkelijk voor veel parttime werkenden om fulltime te gaan werken.*

De TOA kan terugkijken op een jaar waarin intensiever werd samengewerkt en meer kwetsbare mensen dan voorheen geplaatst werden.

Ketenpartnerdag

In het kader van ketensamenwerking heeft (I)SD Kompas de eerste Ketenpartnerdag van 2023 op 31 januari georganiseerd. Een drukbezochte bijeenkomst waar de Breinpiloot, de heer Ludwig Antonissen, ons op een ludieke manier heeft genavigeerd door de uithoeken van onze hersenen en alle deelnemers dichter bij hun ware talent heeft gebracht. Zowel persoonlijk als in teamverband was dit een leerzaam evenement.

In oktober organiseerde gemeente Kerkrade de tweede Ketenpartnerdag van 2023 in het Flexiforum voor partners in werk en inkomen. De middag stond in het teken van samenwerken en verbinden. Zo'n 60 medewerkers van verschillende organisaties waren aanwezig. Op het programma stond onder andere een sessie over vitaliteit. Daarin werden alle Parkstadcollega's meegenomen in de Kerkraadse visie Vie, vertaald naar het programma Vitaal Kerkrade. In dat programma worden mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt begeleidt en gecoacht op het gebied van beweging, voeding, leefstijl en participatie. Daarna volgde een humorworkshop waarbij humor in relatie tot werkgeluk één van de onderwerpen was.

De Ketenpartnerdag is een mooie gelegenheid om bij te praten met partners uit Parkstad die aan hetzelfde doel werken: het bij elkaar brengen van vraag en aanbod als het om werk en inkomen gaat en natuurlijk ook het tijdelijk voorzien van een financieel vangnet. De eerste Ketenpartnerdag van 2024 staat reeds gepland voor 16 mei en wordt georganiseerd door Gemeente Heerlen, WerkvoorHeerlen en de Bovengrondse Vakschool.

Regionale samenwerking Zuid-Limburg

WSP Parkstad is vertegenwoordigd aan verschillende overlegtafels in het kader van de regionale arbeidsmarkt Zuid-Limburg. Zo is WSP Parkstad bij de ontwikkeling van het Werkcentrum Zuid-Limburg betrokken. Hier kan iedereen terecht met o.a. vragen over werkgelegenheid, vacatures, scholing, loopbaan en mobiliteit.

Ook neemt WSP Parkstad deel aan het Regionaal Mobiliteits Team (RMT), aanvankelijk ingericht voor met werkloosheid bedreigde werknemers te ondersteunen bij de overstap naar een andere werkgever of sector. Concepten zoals Switchbanen, Financial Enginering en Arbeidsmarktgidsen zijn ontwikkeld. De opzet wordt gecontinueerd gericht op aanvullende dienstverlening, praktijkleren mbo en werkfitbehoud.

WSP Parkstad is onderdeel van Team Inclusief Zuid-Limburg. Zij voorzien werkgevers van een inclusief bedrijfsadvies om de onbenutte aanwezige kansen in het bedrijf geschikt te maken voor mensen die graag weer toetreden tot de arbeidsmarkt.



Figuur 10: Ketenverantwoordelijkheid in beeld

5 Professionele organisatie

ICT, automatisering en proces-inrichting

Gedurende 2023 hebben we gewerkt aan een uitgebreid ICT-transitieprogramma. Het centrale doel is om onze professionals in staat te stellen hun werk te doen met zo weinig mogelijk administratieve en technische ballast.

Na succesvolle implementatie en afronding van onze nieuwe werkomgeving in het eerste halfjaar is in het transitieprogramma verder doorgepakt op de inrichting en functionaliteit van de belangrijkste applicaties. Hierbij lag de focus op het groot onderhoud van onze HR-applicatie Compas met aandacht voor het gebruiksgemak en de aspecten van informatieveiligheid, archiefbeheer en AVG. De herinrichting van onder meer rollen en rechten was een belangrijke verbeterslag om te voldoen aan wet- en regelgeving.

Informatie en archiefbeheer

De Archiefwet is ook van toepassing op WOZL / WSP Parkstad. Eind 2021 heeft er een onderzoek plaatsgevonden door de archivaris van de gemeente Heerlen naar de mate van compliancy in relatie tot het informatie- en archiefbeheer (IAB) binnen WSP Parkstad (GR WOZL en GR WSP Parkstad).

Doordat in de afgelopen 10 jaar alle aandacht is uitgegaan naar het opbouwen van de organisatie WSP Parkstad, heeft de focus niet gelegen op informatie- en archiefbeheer. Tot dit jaar werd archiefbeheer uitgevoerd in de meest basale vorm, waardoor eerder te veel dan te weinig bewaard is. De conclusie van het onderzoek van de archivaris is geen onverwachte; WOZL/WSP Parkstad voldeed bij aanvang van 2023 op geen van de gerapporteerde KPI's aan de Archiefwet.

De doelstelling van de directie is om binnen een tijdpad van circa 2,5 jaar te voldoen aan de Archiefwet. Met behulp van externe expertise en in afstemming met de archivaris van HCL en de Provincie Limburg is in het eerste halfjaar gewerkt aan de volgende belangrijke fundamenten:

- *Informatiebeheerbeleid;*
- *Verplichte bepalingen en documenten;*
- *Verbeterplan;*
- *Organisatie inrichting en governance.*

Het verbetertraject is in het tweede halfjaar voortvarend gestart. In het kader van het interbestuurlijk toezicht heeft de Provincie Limburg aangegeven een positieve tendens te zien in de ontwikkeling van het informatiebeheer binnen onze organisatie, die bij voortzetting van deze lijn naar verwachting tot verbeteringen zal leiden. Vanwege de voortzetting van deze lijn gaat de gemeenschappelijke regeling WOZL van trede 3 'actief toezicht' terug naar trede 2 'informatie opvragen en valideren' van de IBT-interventieladder. De Provincie Limburg blijft daarmee ook in 2024 de door de organisatie ingezette verbeteringen actief monitoren. Een resultaat waar we na het eerste jaar al best trots op zijn!

Informatiebeveiliging

Informatieveiligheid is van groot belang voor WSP Parkstad. Wij beheren immers veel privacygevoelige gegevens van onze medewerkers. We leven bovendien in een tijd waarin steeds meer gevallen van hacking en andere vormen van IT-fraude en oplichting in het nieuws komen. De bedrijfsvoering van organisaties loopt daarmee een steeds groter gevaar. WSP Parkstad ziet de risico's en onderschat deze niet. Daarom is reeds in 2020 gekozen een kwaliteitssysteem op te zetten voor informatiebeveiliging. Dit kwaliteitssysteem is gecertificeerd volgens de normen van ISO 27001. In 2023 heeft hiervan een tussentijdse audit plaatsgevonden die met succes is afgerond en tevens mogelijkheden biedt voor toekomstige verbetering.

Marketing & Communicatie

Vanuit Marketing & Communicatie is in 2023 voornamelijk geïnvesteerd in de interne communicatie, zo stond het nieuwe intranet centraal als hét interne communicatiekanaal. Het afgelopen jaar zijn daar maar liefst 134 nieuwsitems gedeeld. Ook de nieuwe interactieve opzet van de vier organisatiebijeenkomsten heeft veel aandacht gekregen om zoveel mogelijk stafmedewerkers op een ludieke manier mee te nemen in de ontwikkelingen binnen de organisatie.

Begin 2023 is ook het Klanttevredenheidsonderzoek

(KTO) afgerond, waarbij 80 klanten hebben deelgenomen aan een persoonlijke evaluatie. Op hoofdlijnen is de uitslag van het KTO zeer positief. Zo wordt de dienstverlening van WSP Parkstad beoordeeld met een mooie 8,1.

Andere belangrijke acties in 2023 waren onder andere:

- *Bijdrage aan diverse organisatiebrede projecten zoals Teams, Informatie- en archiefbeheer, Compas Cloud, look en feel van de KANS-locatie etc;*
- *Promoten van de laagdrempelige ontmoetingen georganiseerd door de afdeling werkgeversdienstverlening;*
- *Mede vormgeven aan verantwoordings- en stuurdocumenten van de P&C cyclus;*
- *Succesvolle vrijwilligersdag die een vervolg gaat krijgen in 2024;*
- *Organiseren van 5 Sprinc events.*

Deze factsheet geeft een totaaloverzicht van alle M&C activiteiten van 2023 en hoe deze bijdragen aan de organisatiedoelstellingen van WSP Parkstad.

Uitvoering Wet open overheid (Woo)

In 2023 is conform de gefaseerde invoering van de Wet open overheid (Woo) verder invulling gegeven aan de actieve openbaarmaking. Zo zijn beide GR-en aangesloten bij de WOO-index. Via een link op de webpagina van WSP Parkstad worden de daartoe aangewezen informatiecategorieën actief openbaar gemaakt. De actieve openbaarmaking is als standaard agendapunt in de bestuurscyclus van het DB en AB opgenomen. Dat betekent dat, tenzij er sprake is van een uitsluitingsgrond, alle bestuursstukken die via iBabs worden vrijgegeven via een koppeling direct op de website van WSP Parkstad worden gepubliceerd.

HRM

Ziekteverzuim

Het verzuimpercentage voor de hele organisatie, inclusief Beschut, lag in 2023 op 16,7% en is daarmee nagenoeg gelijk aan het percentage van 2022 (16,6%). We maken de uitsplitsing tussen Sw-medewerkers (verzuim 17,3%) en cao-medewerkers (verzuim 4,2%). Ook die cijfers liggen in lijn met het voorgaande jaar. Bij de publicatie van deze jaarcijfers zijn nog geen benchmarkgegevens (Cedris-SBCM) over 2023 beschikbaar. Echter lijkt het verzuim van cao-medewerkers enigszins onder het landelijk gemiddelde te blijven en dat van de Sw-bezetting minder dan 1%-punt boven het landelijk gemiddelde. Het stabiele verzuimcijfer voor de Sw is niet ongunstig te noemen als rekening wordt gehouden met de hoge gemiddelde leeftijd van de medewerkers (54,5 jaren ultimo 2023) en het gegeven dat inmiddels een substantieel deel van deze medewerkers is ingestroomd onder de strengere toelatingseisen (1998) en dus met ernstigere beperkingen.

Vitaliteit (PMO)

Medewerkers worden ouder en dat vraagt om meer aandacht voor gezond leven en werken. Voorkomen is beter dan genezen en tegen die achtergrond is samen met de Arbodienst (HCS) de mogelijkheid tot vrijwillige deelname aan een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) opnieuw op de kaart gezet. Met het onderzoek worden de gezondheid, leefstijl en de welzijnsaspecten van medewerkers geïnventariseerd om verzuim en uitval zoveel mogelijk te voorkomen. Ook richt het onderzoek zich op de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de medewerkers met zich meebrengt en hoe deze te voorkomen of te beperken zijn. Uiteraard is deelname voor de medewerker kosteloos en zijn de (medische) resultaten van het onderzoek vooral onderwerp van gesprek tussen de medewerker en de bedrijfsarts.

Sociaal fonds

In oktober 2022 heeft het Bestuur besloten tot de oprichting van het sociaal fonds. Het fonds biedt medewerkers, die door de enorme inflatie in de knel komen, een financieel steuntje in de rug. Gelijktijdig



richt het fonds zich op het verbinden van hulpvragen die medewerkers hebben vanuit de ZRM-leefgebieden aan bestaande initiatieven van professionele (gemeentelijke) instellingen.

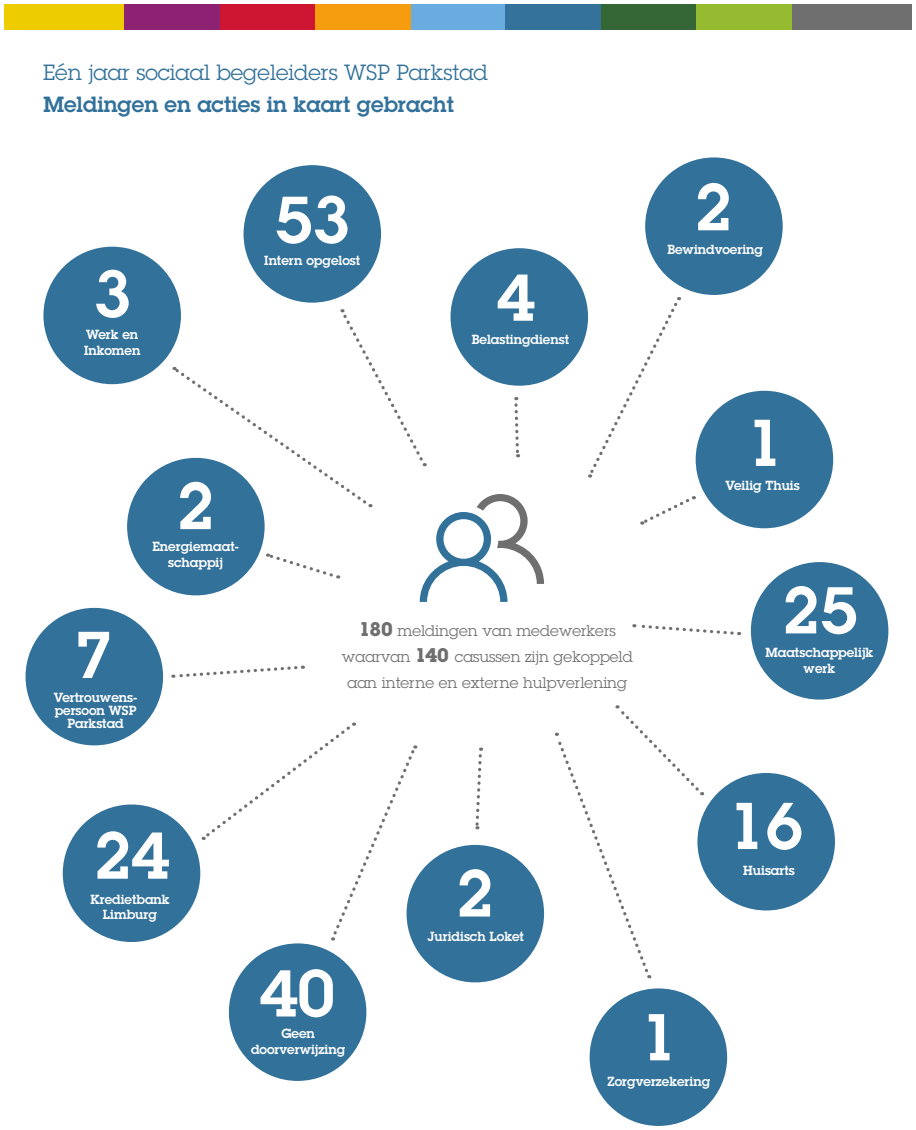
Voor de bemensing van het Fonds zijn twee ervaren ‘boventallige’ medewerkers (1,5 fte) vrijgemaakt die de rol van sociaal begeleider invullen. In 2023 zijn door deze begeleiders 180 aanmeldingen verwerkt, waarvan 140 casussen zijn gekoppeld aan externe hulpverlening waaronder bijvoorbeeld de Kredietbank, maatschappelijk werk, huisarts of ggz-instellingen. Zie figuur 11. Om medewerkers duurzaam aan het werk te houden en verzuim te voorkomen, is het werk van de sociaal begeleiders vitaal gebleken. Achteraf blijkt die bijdrage veel uitgebreider te zijn geweest dan slechts de noodzaak om medewerkers uit de financiële nood te houden.

Europese Aanbesteding Medisch vervoer

Een groep van ongeveer 240 medewerkers is door de aard van hun beperking tijdelijk of structureel aangewezen op door de werkgever georganiseerd vervoer om de afstand tussen woning en werk te overbruggen. Deze activiteit is belegd bij een professionele marktpartij. In 2023 is deze dienst opnieuw aanbesteed. Taxi van Meurs is hierbij als beste uit de bus gekomen en met deze partij is opnieuw een vierjarige overeenkomst gesloten.

Vertrouwenspersonen

WSP Parkstad beschikt over vier interne vertrouwens-



Figuur 11: Meldingen en acties sociaal begeleiders

personen en een externe vertrouwenspersoon die niet via een bestuurs- of arbeidsrelatie aan de organisatie is verbonden. Alle vertrouwenspersonen zijn gecertificeerd en volledig in positie om onafhankelijk en in alle vertrouwen en veiligheid hun werk uit te voeren. Het is en blijft een primaire verantwoordelijkheid van directie, management en leidinggevenden om een veilige werkomgeving in de meest brede zin van het woord te realiseren en te bewaken. Maar vertrouwenspersonen zijn een laatste en belangrijke schakel. Medewerkers die zich niet op een correcte manier behandeld voelen en/of belemmerd worden in hun functioneren kunnen dit in vertrouwelijkheid melden en bespreken met de vertrouwenspersonen. In 2023 hebben 27 medewerkers zich gemeld bij een vertrouwenspersoon waarvan 12 gevallen betrekking hadden op een vorm van ongewenst gedrag zoals discriminatie, pesten of een seksuele intimidatie. Twee van die meldingen hebben uiteindelijk geleid tot een officiële klacht die is voorgelegd aan de Commissie grensoverschrijdend gedrag. De overige zaken waren van zo'n aard dat met een goed gesprek de kwestie netjes opgelost kon worden.

Commissie grensoverschrijdend gedrag

Als het gaat om grensoverschrijdend gedrag kunnen medewerkers zich in eerste instantie wenden tot de direct leidinggevende of de vertrouwenspersoon. In alle gevallen kan een klacht worden ingediend bij de Commissie grensoverschrijdend gedrag, die het voorval onderzoekt, beoordeelt en de directie adviseert over de te nemen maatregelen. Er zijn in 2023 drie meldingen gedaan, waarvan een melding na de hoorzitting is ingetrokken en twee meldingen hebben geleid tot adviezen welke door de directie WSP Parkstad zijn overgenomen en hebben geleid tot passende maatregelen om soortgelijke meldingen op die specifieke werkplekken te voorkomen.

Klokkenluidersregeling

De klokkenluidersregeling voorziet in de mogelijkheid om op redelijke gronden gebaseerde vermoedens van misstanden of onregelmatigheden te melden. Om meldingen op een uniforme wijze te begeleiden is een interne vertrouwenspersoon aangesteld (functionaris klokkenluiders). In 2023 zijn er geen meldingen gedaan.

Geschillencommissie

De organisatie dient op grond van de cao-Sw te zorgen voor een orgaan dat geschillen behandelt die voortvloeien uit de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. De commissie is samengesteld uit interne leden en een externe voorzitter. Er zijn in 2023 geen geschillen gemeld.

Bedrijfsongevallen

In totaal zijn 15 ongevallen gemeld. Het betrof 2 ongevallen buiten werktijd, waarop het regresrecht van toepassing is. De overige 13 waren bedrijfsongevallen, waarvan 4 ongevallen zonder verzuim en 9 ongevallen met verzuim. Slechts 1 bedrijfsongeval heeft plaatsgevonden binnen de eigen infrastructuur, de overige op de werkplek bij inleners (12). Bij 1 ongeval is de arbeidsinspectie ingeschakeld, de overige ongevallen hadden geen noemenswaardig letsel tot gevolg.

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Elk bedrijf dient actief beleid te voeren op de bescherming van privacygevoelige gegevens. De mate waarin de organisatie kan voldoen aan de wettelijke voorschriften zegt iets over de mate van compliancy. Middels de Privacy Self Assessment wordt de compliancy per kwartaal gemonitord. Momenteel scoort de organisatie 3,6 punten op de schaal 5. Het project archief- en informatiemanagement zal in 2024 substantieel bijdragen aan het verhogen van de compliancy.

Aard van de melding	Aantal
Ongewenste omgangsvormen	
- Seksuele intimidatie	6
- Machtsmisbruik door leiding	2
- Pesten	4
Niet gehoord door organisatie	4
Arbeidsvoorwaardelijke gesprekken	6
Rouwverwerking	5
Totaal	**27**

Figuur 12: Aard meldingen commissie grensoverschrijdend gedrag

Regeling eerder stoppen met werken

Per januari 2022 voorziet de cao-Sw in een RVU-regeling. De regeling maakt het mogelijk dat

medewerkers maximaal 2 jaren voor de AOW-leeftijd volledig stoppen met werken. De regeling is positief ontvangen. Ultimo 2023 maken 77 medewerkers gebruik om van de mogelijkheid eerder te stoppen met werken.

Transitievergoedingen

WSP Parkstad kende een omvangrijk bestand aan ‘slapende dienstverbanden’ dat vanaf juli 2015 was opgebouwd. Het betrof dienstverbanden van langdurig arbeidsongeschikte medewerkers die zonder loon formeel in dienst bleven zodat geen wettelijke transitievergoeding betaald hoefde te worden. Nadat het mogelijk werd om op basis van de 'Regeling compensatie transitievergoedingen’ de kosten van de transitievergoeding vergoed te krijgen, is deze groep slapers nagenoeg volledig afgebouwd en hebben deze medewerkers alsnog een (gedeeltelijke) transitievergoeding ontvangen. Echter 168 medewerkers vielen op basis van de regeling buiten de boot. Zij hadden niet gekozen voor een slapend dienstverband, maar voor het definitief beëindigen van het dienstverband op basis van een vaststellingsovereenkomst zonder transitievergoeding. Formeel kon deze groep geen beroep meer doen op een transitievergoeding. Hadden alle betrokken partijen destijds geweten dat de regeling zou wijzigen, dan was nooit gekozen voor beëindiging van de dienstverbanden, maar was altijd gekozen voor een slapend dienstverband.

Zowel de werkgever als de vakbonden en de ondernemingsraad vonden dit een wat onverteerbare situatie. Daarop is het overleg geopend met onder andere het UWV en is het uiteindelijk gelukt om een regeling te treffen, waardoor de 165 medewerkers alsnog een conforme transitievergoeding kon worden aangeboden. Na een flinke inspanning door de organisatie hebben 107 van de 167 medewerkers alsnog een transitievergoeding ontvangen van minimaal €1.500 en maximaal €59.000 per persoon. 60 medewerkers ontvingen geen vergoeding omdat ze inmiddels waren overleden of omdat ze de uitkering niet wensten te ontvangen i.v.m. de (mogelijke) terugbetaling van toeslagen. Ook bleek een aantal voormalig medewerkers niet langer traceerbaar. De uitbetaalde transitievergoedingen (€ 2.050.000) zijn volledig vergoed door het UWV.



Figuur 13: Professionele organisatie in beeld

253
Opleiding & vorming

18	Basisvaardigheden
15	PC-vaardigheden
166	Persoonlijkheidsvaardigheden
24	Leidinggevende vaardigheden
96	Vakvaardigheden
126	Veiligheidsvaardigheden
29	Rijvaardigheden
20	Diagnostische test

393
Deelnemers collectieve zorgverzekering

153
Deelnemers sportfaciliteit ODS

25
Vrijwillige inhoudingen

Huur | Energie | Zorgverzekering | Diversen

37
Verplichte inhoudingen

Belastingdienst | Sociale Dienst | Deurwaarders | Zorgverzekering | Diversen

AVG	Aantal
Informatie Beveiligingsmeldingen (niet incidenten)	570*
Datalekken**	7
Bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	0
Geregistreerde verwerkingen	93

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

362
Loonwaardebepalingen

349 Participatiewet | 13 Sw



Mannen (1792)

73% Sw
53% Cao



Vrouwen (711)

27% Sw
47% Cao

16,66%
Verzuimpercentage WSP Parkstad/WOZL

Organisatie onderdeel	Verzuim percentage
Detachering	16,91%
Beschut 2.0	17,85%
Cao personeel	4,16%
Sw personeel	17,27%

651
Deelnemers seniorenregelingen Sw

77 RVU | 574 Seniorenverlof

15
Bedrijfsongevallen

11 met verzuim | 4 zonder verzuim

3
Meldingen

commissie ongewenste omgangsvormen

0
Meldingen

klachtencommissie

0
Meldingen

klokkenluiders regeling

6 Financieel jaarverslag GR WOZL

Statutaire doelstelling en primaire opdracht

De GR WOZL heeft tot doel:

- *Het voorzien in en het bieden van passende werkgelegenheid en arbeidsreïntegratie voor ingezetenen, die blijkens een door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) afgegeven indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn;*
- *Uitvoering geven aan de door de deelnemende gemeenten opgedragen werkzaamheden in het kader van de Participatiewet.*

De GR WOZL voert haar werkzaamheden uit voor de gemeenten Beekdaelen (deelgebieden voormalige gemeenten Nuth en Onderbanken), Brunssum, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld, Vaals, Valkenburg aan de Geul en Voerendaal. De deelnemende gemeenten hebben de opdracht voor de GR WOZL verankerd in de beleidskaders Arbeidsmarktbeleid 2016-2020 met een aantal strategische uitgangspunten. Ook in 2023 heeft de GR WOZL gehandeld binnen deze beleidskaders:

- *Zo maximaal mogelijk detacheren in uitvoering;*
- *Een zo klein mogelijke beschutte werkomgeving;*
- *Marktbenadering met WSP Parkstad;*
- *Geen eigen risicovolle en kapitaalintensieve activiteiten;*
- *De detacheringsactiviteiten naadloos aansluiten of integratie in WSP Parkstad;*
- *Duurzame plaatsingen op passend werk met bijpassend rendement;*
- *Beperk tekortfinanciering voor gemeenten zoveel mogelijk.*

Bestuurssamenstelling GR WOZL

Gedurende geheel 2023 zag de bestuurssamenstelling voor GR WOZL er als volgt uitsamenstelling:

Gemeente	Wethouder
Beekdaelen	dhr. L.C.J. de Koster
Brunssum	mw. M. van Leusden
Heerlen	dhr. M.E.E. de Beer
Kerkrade	dhr. J. Roland
Landgraaf	dhr. C. Wilbach
Simpelveld	dhr. M.J.J.M. Gulpen
Voerendaal	dhr. H.A.J. Coenen
Gulpen-Wittem	dhr. F.J.E. Derksen
Vaals	dhr. J.P.M.H. Kompier
Valkenburg	dhr. J.I.M. Kleijnen

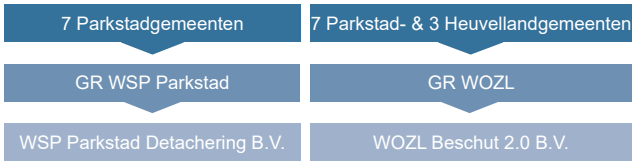
Figuur 14: Samenstelling Algemeen Bestuur

Dagelijks Bestuur	Wethouder
Voorzitter	dhr. M.E.E. de Beer
Vice-voorzitter	dhr. C. Wilbach
Bestuurslid	dhr. J. Roland

Figuur 15: Samenstelling Dagelijks Bestuur

Structuur, governance en bedrijfsvoering

In 2023 is de juridische structuur ongewijzigd gebleven en zag deze er voor de GR WOZL en de GR WSP Parkstad als volgt uit:



Figuur 16: Governance structuur

De verbonden partijen onder de GR WOZL bestaat enkel uit WOZL Beschut 2.0 B.V. Voor de verbonden partij is voor het bestuur van deze B.V. namens de aandeelhoudende gemeenten volmacht verleend aan de algemeen directeur/secretaris.

De GR WOZL en de GR WSP Parkstad worden als één organisatie aangestuurd:

Directiefunctie	Naam
Algemeen Directeur/secretaris GR WOZL	dhr. Fred Dijk
Algemeen Directeur/secretaris (eindverantwoordelijke) WSP Parkstad	dhr. Fred Dijk
Directeur Dienstverlening WSP Parkstad	dhr. Gert-Jan van Westerveld

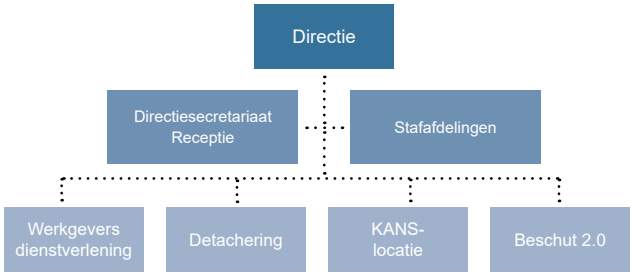
Figuur 17: Samenstelling directie

Naast de directie bestaat in 2023 het directieteam uit:

Leden directie	Naam
Manager HRM	dhr. R. Dackus
Concerncontroller	dhr. L. Meijs
Concernjurist	dhr. M. Erbel

Figuur 18: Samenstelling directieteam

Onderstaand is het organogram van de organisatie weergegeven. Onder de stafafdelingen wordt verstaan: Personeel & Organisatie, Juridische zaken, Finance, Facilitair & Huisvesting, Inkoop, ICT, Bedrijfsbureau en Communicatie.



Figuur 19: Organogram organisatie

Financiën GR WOZL

2de begrotingswijziging 2023

De 2de begrotingswijziging 2023 is door het Algemeen Bestuur vastgesteld in de bestuursvergadering van 25 januari 2024.

Gerealiseerd resultaat GR WOZL

Het gerealiseerd resultaat 2023 voor de GR WOZL bedraagt €907K. Dit is met name als gevolg van besparingen op bedrijfsvoeringskosten en een hogere subsidie per arbeidsjaar (volgend uit de septembercirculaire) welke nog niet was opgenomen in de 2de begrotingswijziging 2023. Een nadere specificatie is in figuur 20 opgenomen.

Omschrijving	Gerealiseerd resultaat 2023
Bedrijfsvoering	99
Uitvoering Wsw	445
Uitvoering WIW/ID	0
Beschut 2.0	207
Personeelskosten Wsw	156
Bijdrage WSP door Heuvellandgemeenten	0
Incidentele baten en lasten	0
Totaal	**907**

Figuur 20: Gerealiseerd resultaat GR WOZL (bedragen x €1000,-)

Geraliseerd resultaat verbonden partij: WOZL Beschut 2.0 B.V.

De werknemers uit de doelgroep geplaatst bij de WOZL Beschut 2.0 B.V. zijn voornamelijk werkzaam op handmatig of machinaal verpakken van (vaak) grote hoeveelheden food- en non-foodproducten. Het accent ligt op procesmatige activiteiten met een hoge arbeidsintensiteit, grote routine en grote volumes. Tevens verzorgt WOZL Beschut 2.0 B.V. voor diverse klanten de hierbij behorende logistieke dienstverlening.

Het nettoresultaat over het boekjaar 2023 is uitgekomen op -€2.449K hetgeen €207K beter is dan verwacht in de 2de begrotingswijziging 2023. Het nettoresultaat bestaat uit het operationeel resultaat en het subsidie resultaat. Het nettoresultaat is gespecificeerd in figuur 21.

Omschrijving	Resultaat 2023	2de begrotingswijziging 2023	Verschil
Bruto marge	545	560	-15
Overige personeelskosten Sw	-545	-506	-39
Personeelskosten n-Sw	-827	-823	-4
Afschrijvingen	-54	-45	-9
Bedrijfskosten	-1.384	-1.483	99
Financiële baten en lasten	0	0	0
Operationeel resultaat	-2.265	-2.297	32
Subsidie resultaat	-184	-359	175
Nettoresultaat	**-2.449**	**-2.656**	**207**

Figuur 21: Nettoresultaat verbonden partij Beschut 2.0 BV (bedragen x €1000,-)

Uitvoering Sw: aantal arbeidsjaren

Realisatie arbeidsjaren 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.

De 2de begrotingswijziging 2023 is gebaseerd op 2.319 arbeidsjaren voor heel 2023.

Het aantal gerealiseerde arbeidsjaren in 2023 bedraagt 2.318 en is daarmee in lijn met de 2de begrotingswijziging 2023. Het aantal medewerkers dat gebruikmaakt van de RVU is hoger dan verwacht. De gevolgen hiervan zijn verwerkt in de resultaten Beschut 2.0 en Detacheringen.

Het subsidiebedrag per arbeidsjaar bedraagt conform de septembercirculaire €33.596.

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2022 cf. jaar rekening	2023 cf. 2de begrotings-wijziging	2023 realisatie	verschil
Verbonden partijen / regulier	*2.313,89*	*2.112,23*	*2.099,54*	*-12,69*
Begeleid werken	*78,55*	*75,25*	*75,38*	*0,13*
Beschut werken	*84,03*	*76,63*	*79,06*	*2,43*
RVU	*21,77*	*54,49*	*62,77*	*8,28*
Buitenregionale uitvoeringsorganisaties	*1,88*	*0,52*	*1,06*	*0,54*
Totaal	***2.500,11***	***2.319,12***	***2.317,82***	***-1,30***

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2022 cf. jaar rekening	2023 cf. 2de begrotings-wijziging	2023 realisatie	verschil
Beekdalen	*137,03*	*127,27*	*126,59*	*-0,67*
Brunssum	*303,76*	*289,72*	*289,73*	*0,01*
Gulpen-Wittem	*63,60*	*59,55*	*58,94*	*-0,61*
Heerlen	*868,13*	*802,29*	*802,73*	*0,45*
Kerkrade	*594,11*	*548,44*	*548,19*	*-0,25*
Landgraaf	*321,65*	*301,38*	*301,45*	*0,08*
Simpelveld	*73,83*	*68,94*	*69,14*	*0,19*
Vaals	*50,05*	*45,28*	*45,39*	*0,11*
Valkenburg	*47,29*	*42,81*	*42,31*	*-0,49*
Voerendaal	*39,83*	*33,44*	*33,17*	*-0,27*
Niet deelnemende gemeenten	*0,83*	*0,00*	*0,17*	*0,17*
Totaal	***2.500,11***	***2.319,12***	***2.317,82***	***-1,30***
Financiële gegevens				
Rijkssubsidie per arbeidsjaar	*€ 30.233*	*€ 33.113*	*€ 33.596*	*€ 483*

Figuur 22: Aantal arbeidsjaren

7 Financieel jaarverslag GR WSP Parkstad

Statutaire doelstelling en primaire opdracht

WSP Parkstad dient te voorzien in passende werkgelegenheid, zijnde werkplekken bij derden of werkopdrachten ten behoeve van regionale werkbedrijven inclusief de voormalige Wsw, en in arbeidsrevalidatie van personen die door de gemeenschappelijke regeling Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid-Limburg dan wel individuele deelnemende gemeenten aan die regeling of sociale diensten aan haar worden toevertrouwd en eventueel tijdelijk worden gedetacheerd.

In het licht hiervan heeft WSP Parkstad tot doel:

- *Het invulling geven aan de gemeenten (Colleges) op grond van de Participatiewet toegekende wettelijke opdracht ondersteuning te bieden bij de arbeidsinschakeling en ondersteuning bieden aan gemeenten bij het ontwikkelen van een uniform arbeidsmarktbeleid;*
- *Het voor de regio realiseren van een optimaal functionerende arbeidsmarkt die zich onder meer manifesteert in een hogere participatiegraad, c.q. het minimaliseren van werkloosheid;*
- *Het zijn van een aanspreekpunt voor werkgevers voor arbeidsbemiddeling (werkgeversdienstverlening) in de door de deelnemende gemeenten gevormde regio;*
- *Het uitvoering geven aan de voormalige Wet sociale werkvoorziening, exclusief het formele werkgeverschap.*

WSP Parkstad voert haar werkzaamheden uit voor de gemeenten Beekdaelen (deelgebieden voormalige gemeenten Nuth en Onderbanken), Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld en Voerendaal. Deze deelnemende gemeenten hebben de opdracht voor de GR WSP Parkstad verankerd in de beleidskaders Arbeidsmarktbeleid 2016-2020.

Voor 2023 zijn specifieke opdrachten geformuleerd en vastgelegd in het Ondernemingsplan 2023 WSP Parkstad. De primaire opdracht voor de GR WSP Parkstad is geformuleerd in de volgende punten:

- *WSP Parkstad is het werkgeversservicepunt voor Parkstad en het platform waar alle relevante arbeidsmarktpartijen samenwerken voor een inclusieve en duurzame arbeidsmarkt;*
- *WSP Parkstad zet in op maximale doorstroom en uitstroom van Sw-medewerkers;*
- *Maximaliseren van uitstroomwinst door maximaliseren duurzame plaatsingen PW;*
- *Maximaliseren duurzame plaatsingen Sw;*
- *Digitale ontsluiting van de vraag en het aanbod;*
- *Lagere maatschappelijke kosten.*

Bestuurssamenstelling GR WSP Parkstad

Gedurende geheel 2023 zag de bestuurssamenstelling voor GR WSP Parkstad er als volgt uit:

Gemeente	Wethouder
Beekdaelen	dhr. L.C.J. de Koster
Brunssum	mw. M. van Leusden
Heerlen	dhr. M.E.E. de Beer
Kerkrade	dhr. J. Roland
Landgraaf	dhr. C. Wilbach
Simpelveld	dhr. M.J.J.M. Gulpen
Voerendaal	dhr. H.A.J. Coenen

Figuur 23: Samenstelling Algemeen Bestuur

Dagelijks Bestuur	Wethouder
Voorzitter	dhr. M.E.E. de Beer
Vice-voorzitter	dhr. C. Wilbach
Bestuurslid	dhr. H.A.J. Coenen

Figuur 24: Samenstelling Dagelijks Bestuur

Structuur, goverance en bedrijfsvoering

De GR WOZL en de GR WSP Parkstad worden als één organisatie aangestuurd. De structuur, governance en bedrijfsvoering is voor beide organisaties gelijk en is hier beschreven.

Financiën GR WSP Parkstad

2de begrotingswijziging 2023

De 2de begrotingswijziging 2023 is door het Algemeen Bestuur vastgesteld in de bestuursvergadering van 25 januari 2024.

Gerealiseerd resultaat

Het gerealiseerd resultaat 2023 voor de GR WSP Parkstad bedraagt €973K. Dit is met name het gevolg van een beter resultaat van de verbonden partij WSP Parkstad Detachering BV als gevolg van een hogere omzet en een beter subsidieresultaat. Daarnaast is er sprake van lagere kosten voor bedrijfsvoering en de uitvoering van de Participatiewet. Een nadere specificatie van het resultaat is in figuur 25 opgenomen.

Gerealiseerd resultaat verbonden partij: WSP Parkstad Detachering B.V.

WSP Parkstad is de belangrijkste uitvoeringsorganisatie voor de GR WOZL in het uitvoeren van de Wsw. Vanuit het adagium “detacheren tenzij” worden vanuit deze entiteit de detacheringen bij reguliere marktpartijen vormgegeven.

Het nettoresultaat over het boekjaar 2023 is uitgekomen op €1.321K hetgeen €891K beter is dan verwacht in de 2de begrotingswijziging 2023.

Het nettoresultaat bestaat uit het operationeel resultaat en het subsidie resultaat. Het nettoresultaat is gespecificeerd in figuur 26.

Omschrijving	Gerealiseerd resultaat 2023
Bedrijfsvoering	51
Verbonden partijen	891
Uitvoering Participatiewet	31
Totaal	**973**

Figuur 25: Gerealiseerd resultaat GR WSP Parkstad (bedragen x €1000,-)

Omschrijving	Resultaat 2023	2de begrotings-wijziging 2023	Verschil
Bruto marge	19.801	19.683	118
Overige personeels-kosten Sw	-2.615	-2.084	-531
Personeelskosten n-Sw	-5.594	-5.721	127
Afschrijvingen	-104	-104	0
Bedrijfskosten	-2.641	-2.728	87
Incidentele baten en lasten	139	43	96
Operationeel resultaat	8.985	9.089	-104
Subsidie resultaat	-7.663	-8.659	996
Vennootschaps-belasting	-1	0	-1
Nettoresultaat	**1.321**	**430**	**891**

Figuur 26: Nettoresultaat aandeel Sw WSP Parkstad Detachering B.V. en Beschut OZL B.V. (bedragen x €1000,-)



Locatie Carbon 6
Kloosterweg 1
6412 CN Heerlen
Postbus 330
6400 AH Heerlen
045 566 66 00

Locatie BVS
Passartweg 150
6413 NZ 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 63 00

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

wsp parkstad

wozl