Bundel van de Commissie Burgerzaken van 16 maart 2021

Agenda bijlagen

Concept Besluitenlijst raadscommissie 16 maart 2021 Burgerzaken.docx

1 Opening

21.20 uur

Agenda_Commissie_Burgerzaken_16_maart_2021.docx

2.a Vaststellen concept besluitenlijst Burgerzaken d.d. 9-2-2021

Concept Besluitenlijst raadscommissie 9 februari 2021 Burgerzaken.docx

2.b Toezeggingenlijst (afgedaan tussen 19-2 en 5-3-2021)

Toezeggingen afgedaan tussen 19-2 en 5-3-2021.pdf

2.c Actieve informatieplicht en passieve informatieplicht

Actieve informatieplicht
Weth. L'Espoir: Regeling bijdrage eigen risico zorgverzekering 2020 en verder

Passieve informatieplicht
Fractie PvdA, mw. Van Leusden: Zie bijlage

B&W nota TCG 2020 def. versie.docx

Vraag en antwoord passieve informatieplicht 16-3-2021 commissie Buza.docx

2.d Terugkoppeling vanuit verbonden partijen

3 GR WSP 1e begrotingswijziging 2021; Gemeenteblad 2021/1

21.30 - 21.45 uur
Weth. Janssen
Mw. Mulleneers

Raadsvoorstel 1 GR WSP 1e Begrotingswijziging 2021.docx

Raadsvoorstel 1 (bijlage) 1e begrotingswijziging 2021 GR WSP Parkstad.pdf

Raadsvoorstel 1 (bijlage) Financiële tabel en uitwerking 1e begrotingswijziging GR WSP 2021 betreffende bijdrage gemeente Brunssum.pdf

Raadsvoorstel 1 (bijlage) Ondernemingsplan GR WSP 2021.pdf

Raadsvoorstel 1 (bijlage) Antwoordbrief besluit gemeente Brunssum aan GR WSP.docx

4 GR WOZL 1e begrotingswijziging 2021; Gemeenteblad 2021/2

21.45 - 22.00 uur
Weth. Janssen
Mw. Mulleneers

Raadsvoorstel 2 GR WOZL 1e Begrotingswijziging 2021.docx

Raadsvoorstel 2 (bijlage) Aanbiedingsbrief inclusief 1e begrotingswijziging 2021 GR WOZL.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) Financiele tabel en toelichting 1e begrotingswijziging 2021 GR WSP en GR WOZL.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) Antwoordbrief zienswijze gemeente Brunssum inzake 1e begrotingswijziging 2021.docx

5 Sluiting

22.00 uur

gemeente Brunssum

BESLUITENLIJST

VAN DE

OPENBARE VERGADERING

VAN DE RAADSCOMMISSIE BURGERZAKEN

VAN DE GEMEENTE BRUNSSUM

GEHOUDEN OP

DINSDAG 16 MAART 2021 OM 21.40 UUR

VIA VIDEO PLATFORM ZOOM

Besluitenlijst van de openbare vergadering van de raadscommissie Burgerzaken, gehouden op dinsdag 16 maart 2021 om 21.40 uur via videoplatform ZOOM. Aansluitend vergadert de commissie Ruimte en Techniek. Alle vergaderingen zijn openbaar en worden gehouden via het videoplatform ZOOM.

Van deze vergadering zijn geluids- en/of video-opnamen beschikbaar via:
www.brunssum.nl – bestuur en organisatie – gemeenteraad - raadsinformatiesysteem

AANWEZIG COMMISSIE BURGERZAKEN:

Voorzitter:	Dhr. A.G. de Haas (VVD)
Burger-commissieleden:	Dhr. F.W. Podbregar (BBB Lijst Palmen) (toehoorder) Mw. V. Hermans (PAK) Mw. S.L.F. Gulpen (VVD) Mw. A. Lust - van Goinga (Lijst Borger) Mw. J.H. Smeets (PvdA) Mw. I.S. Plas (CDA)
Raadsleden:	Dhr. L.J.H. Snackers (BBB Lijst Palmen) Mw. S. Offermans (BBB Lijst Palmen) (toehoorder) Dhr. Ebbinge (PAK) (toehoorder) Dhr. F. Joosten (VVD) (toehoorder) Mw. M. Janssen (BCD) Mw. K.E. Coenen (SP) Mw. M.E.J. Baten-Werink (Lijst Borger) (toehoorder) Dhr. J. Scheffers (Lijst Borger) (toehoorder) Mw. M.Y. van Leusden-Brüning (PvdA) (toehoorder)
College:	Dhr. S.J.H. L'Espoir (agendapunt 2c), mw. W.J.F. van der Rijt (agendapunten 2c en 2d), dhr. H.J. Janssen (agendapunt 3 en 4),
Notulist:	Dhr. P. Peeters
Ambtelijke ondersteuning:	Mw. E. Mulleneers (MO)
Externe ondersteuning:	Dhr. Dijk (WOZL)
Participanten:	Geen

Link beelden en/of geluidopnamen: https://www.youtube.com/watch?v=6o8d-1PPQfY

Agendapunt 1: Opening
De voorzitter opent de vergadering om 21.40 uur.

Agendapunt 2a: Vaststellen concept besluitenlijst Burgerzaken d.d. 9 februari 2021
De besluitenlijst van de commissie Burgerzaken van 9 februari 2021 wordt ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 2b: Vaststellen toezeggingenlijst (afgedaan tussen 19-2-2021 en 5-3-2021)
De toezeggingenlijst met nummers 10, 4,3 en 2 (2021); 95 en 75 (2020) en 37 (2019) is akkoord. De toezeggingen worden als afgedaan beschouwd.

Agendapunt 2c: Actieve informatieplicht & passieve informatieplicht
In het kader van de actieve informatieplicht informeert wethouder L'Espoir over de regeling bijdrage eigen risico zorgverzekering 2020 en verder.
Burgemeester Van der Rijt informeert over:
- Verloop verkiezingen. Komt een evaluatie naar de gemeenteraad toe.
- Corona: Zijn aan het kijken of we zaken meer los kunnen laten.

In het kader van de passieve informatieplicht is er een vraag gesteld door de PvdA-fractie over de uitkomsten van het bestuurlijk overleg tussen het LVO en de gemeente Brunssum, die voorafgaand schriftelijk beantwoord is en in de commissie kort besproken en toegelicht door wethouder L'Espoir.

Agendapunt 2d: Terugkoppeling verbonden partijen
In het kader van de terugkoppeling verbonden partijen informeert wethouder L'Espoir over:
- Gemeenschappelijke GGD (Jeugdzorg). Discussie over hoeveel het meer mag kosten. Kan tot 2 miljoen

oplopen. Houdt raad en commissie op de hoogte.
- Zware jeugdzorg wordt door ons in Maastricht ingekocht. Ook hier discussie over hoeveel geld het meer mag gaan kosten. Houdt raad en commissie op de hoogte.

Burgemeester Van der Rijt geeft aan dat de gemeente Brunssum extra gelden uit IBA ontvangt t.h.v. € 90.000,- voor ontwikkelingen in het Schutterspark.

Agendapunt 3: GR WSP 1e begrotingswijziging 2021; Gemeenteblad 2021/1:

Wethouder Janssen geeft een toelichting en beantwoordt de gestelde vragen, ambtelijk ondersteund door mevrouw Mulleneers.

Toezegging 13 (16-3-2021) Informatieavond organiseren over fluctuaties Rijkssubsidies die via de gemeente naar WOZL gaan:
Wethouder Janssen zegt toe:
Een informatieavond te organiseren, waarbij ingegaan zal worden op de fluctuaties van Rijkssubsidies die via de gemeente naar WOZL gaan en hoe dat in de begroting verwerkt wordt.

De commissie adviseert unaniem voor behandeling in de raad van het raadsvoorstel/besluit:
1. Instemmen met de 1e begrotingswijziging GR WSP 2021 en het resultaat á € 206.000 (640001/443300) aframen in de 1e bestuursrapportage 2021 van de gemeente Brunssum.
2. GR WSP in kennis stellen van uw raadsbesluit met bijgevoegde antwoordbrief.

De commissie adviseert unaniem het voorstel als “Akkoordstuk” te behandelen in de raad.

Agendapunt 4: GR WOZL 1e begrotingswijziging 2021; Gemeenteblad 2021/2:

Wethouder Janssen geeft een toelichting en beantwoordt de gestelde vragen, ambtelijk ondersteund door mevrouw Mulleneers.

De commissie adviseert unaniem voor behandeling in de raad van het raadsvoorstel/besluit:
1. Instemmen met de 1e begrotingswijziging 2021 van de GR WOZL en dit aan het algemeen bestuur van de GR WOZL communiceren voor 14 mei 2021.
2. Het resultaat ad. € 151.542 aframen op product 640001 via de 1e bestuursrapportage 2021 van de gemeente Brunssum.

De commissie adviseert unaniem het voorstel als “Akkoordstuk” te behandelen in de raad.

Agendapunt 5: Sluiting
De voorzitter sluit de vergadering om 22.24 uur.

Agenda Commissie Burgerzaken

Datum	16-03-2021
Tijd	21:20 - 22:00
Locatie	Raadzaal/zoom
Voorzitter	Dhr. A.G. de Haas
Omschrijving	Hierbij nodig ik u uit voor de openbare vergadering van de commissie Burgerzaken, die digitaal wordt gehouden via het video platform ZOOM. U kunt deze commissie op 16 maart live volgen via het YouTube kanaal van de Gemeenteraad Brunssum kanaal 3 https://www.youtube.com/channel/UCy1z4L0dMLGQd1MtQFbO5sg Voorafgaand vergadert de commissie Algemeen Bestuurlijke Aangelegenheden. (YouTube Gemeenteraad Brunssum kanaal 3) Parallel vergadert de commissie R&T vanaf 20.45 uur (YouTube Gemeenteraad Brunssum kanaal 2)

1	**Opening** 21.20 uur
2.a	**Vaststellen concept besluitenlijst Burgerzaken d.d. 9-2-2021**
2.b	**Toezeggingenlijst (afgedaan tussen 19-2 en 5-3-2021)**
2.c	**Actieve informatieplicht en passieve informatieplicht** Weth. L'Espoir: Regeling bijdrage eigen risico zorgverzekering 2020 en VERDER
2.d	**Terugkoppeling vanuit verbonden partijen**
3	**GR WSP 1e begrotingswijziging 2021; Gemeenteblad 2021/1** 21.30 - 21.45 uur Weth. Janssen Mw. Mulleneers
4	**GR WOZL 1e begrotingswijziging 2021; Gemeenteblad 2021/2** 21.45 - 22.00 uur Weth. Janssen Mw. Mulleneers
5	**Sluiting**

22.00 uur

gemeente Brunssum

BESLUITENLIJST

VAN DE

OPENBARE VERGADERING

VAN DE RAADSCOMMISSIE BURGERZAKEN

VAN DE GEMEENTE BRUNSSUM

GEHOUDEN OP

DINSDAG 9 FEBRUARI 2021 OM 20.58 UUR

VIA VIDEO PLATFORM ZOOM

Besluitenlijst van de openbare vergadering van de raadscommissie Burgerzaken, gehouden op dinsdag 9 februari 2021 om 20.58 uur via videoplatform ZOOM. Aansluitend vergadert de commissie Ruimte en Techniek. Alle vergaderingen zijn openbaar en worden gehouden via het videoplatform ZOOM.

Van deze vergadering zijn geluids- en/of video-opnamen beschikbaar via:
www.brunssum.nl – bestuur en organisatie – gemeenteraad - raadsinformatiesysteem

AANWEZIG COMMISSIE BURGERZAKEN:

Voorzitter:	Dhr. A.G. de Haas (VVD)
Burger-commissieleden:	Dhr. F.W. Podbregar (BBB Lijst Palmen) (toehoorder) Mw. V. Hermans (PAK) Mw. S.L.F. Gulpen (VVD) Mw. A. Lust - van Goinga (Lijst Borger) Mw. J.H. Smeets (PvdA) (toehoorder) Dhr. K.D. van de Leemput (PvdA) (toehoorder) Mw. I.S. Plas (CDA)
Raadsleden:	Dhr. L.J.H. Snackers (BBB Lijst Palmen) Mw. S. Offermans (BBB Lijst Palmen) (toehoorder) Dhr. Ebbinge (PAK) (toehoorder) Mw. M. Janssen (BCD) Mw. K.E. Coenen (SP) Mw. M.E.J. Baten-Werink (Lijst Borger) Mw. M.Y. van Leusden-Brüning (PvdA) (toehoorder)
College:	Mw. W.J.F. van der Rijt, dhr. S.J.H. L'Espoir, dhr. C.J.C.P. De Rijck, dhr. P.M.J. Houben, dhr. J.M.V.L. Mertens
Notulist:	Mw. M.L.H. Hollemans-Hendriks
Ambtelijke ondersteuning:	Dhr. O. Eussen (toehoorder)
Externe ondersteuning:	Geen
Participanten:	Geen

Link beelden en/of geluidopnamen: https://www.youtube.com/watch?v=hiaVazsAx3E

Agendapunt 1: Opening
De voorzitter opent de vergadering om 20.58 uur.

Agendapunt 2a: Vaststellen concept besluitenlijst Burgerzaken d.d. 26 januari 2021
De besluitenlijst van de commissie Burgerzaken van 26 januari 2021 wordt ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 2b: Vaststellen toezeggingenlijst (afgedaan tussen 16-1-2021 en 29-1-2021)
De toezeggingenlijst met nummers 55 (2019), 14, 15, 16 (2020) en 1 (2021) is akkoord. De toezeggingen worden als afgedaan beschouwd.

Agendapunt 2c: Actieve informatieplicht & passieve informatieplicht
In het kader van de actieve informatieplicht informeert wethouder L'Espoir over:
- Brieven van LVO inzake beraad m.b.t. toekomst bovenbouwscholen
- Brief van Omnibuzz over gratis vervoer ouderen naar vaccinatielocaties

Burgemeester Van de Rijt informeert over de indeling van de stemlocaties in Brunssum voor de landelijke verkiezingen. De griffie zal de raad de informatie toesturen.

In het kader van de passieve informatieplicht worden geen vragen gesteld door raadsfracties.

Agendapunt 2d: Terugkoppeling verbonden partijen
In het kader van de terugkoppeling verbonden partijen worden geen mededelingen gedaan.

Agendapunt 3: Motie vreemd aan de orde van de dag fractie PAK mbt inclusieve samenleving:

De heer Ebbinge, fractie PAK, geeft een toelichting en beantwoordt de gestelde vragen.

De motie wordt geagendeerd voor de raadsvergadering van 23 februari a.s.

Agendapunt 4: Initiatiefvoorstel Verlenging gemeentelijke noodmaatregelen ter opvang gevolgen coronacrisis; Gemeenteblad 2021/18:

Mevrouw Baten, fractie Lijst Borger, geeft een toelichting en beantwoordt de gestelde vragen.

Toezegging 4 (9-2-2021) initiatiefvoorstel verlenging gemeentelijke noodmaatregelen ter opvang gevolgen Coronacrisis
Wethouder Houben zegt toe:
Voorafgaand aan raadsvergadering een overzicht aan te leveren van aanvragen die er nog liggen.

De fracties BBB Lijst Palmen, PAK, BCD zullen het initiatief voorstel mede indienen

De commissie adviseert het voorstel als “Bespreekstuk” te behandelen in de raad.

Agendapunt 5: Sluiting
De voorzitter sluit de vergadering om 21.58 uur.

Onderwerp	Datum toezegging	Nummer	Portefeuillehouder	Datum reactie	Afgedaan
Budget initiatiefvoorstel Brunssum - samen aan zet	2-3-2021	10	Van der Rijt	4-3-2021	Ja
Initiatiefvoorstel verlenging gemeentelijke noodmaatregelen ter opvang gevolgen Coronacrisis: overzicht aanvragen	9-2-2021	4	Houben	19-2-2021	Ja
Oplossing situatie in het voetpad hoek Floribertusstraat/ Renatusstraat	2-2-2021	3	L'Espoir	2-3-2021	Ja
Uitzoeken of er in Brunssum schoolgebouwen zijn met monumentenstatus (voor behandeling IHP)	26-1-2021	2	L'Espoir	2-3-2021	Ja
Geef verenigingen in 2020 volledige kwijtschelding van huur en uitstel in 2021 (= overgenomen motie)	10-11-2020	95	Houben	4-3-2021	Ja
Dossier aankoop panden	27-10-2020	75	Van der Rijt	1-3-2021	Ja
Evaluatie P&C cyclus (stand van zaken)	22-10-2019	37	Houben	19-2-2021	Ja

1. Onderwerp
Regeling bijdrage eigen risico Zorgverzekeringswet gemeente Brunssum 2020 (voorheen ‘Regeling Chronisch zieken en Gehandicapten’).

2. Besluit
1. bijgaande ‘Uitvoeringsregeling bijdrage eigen risico Zorgverzekeringswet Gemeente Brunssum 2020’ (voorheen ‘Regeling Chronisch zieken en Gehandicapten’) vast te stellen;
2. in te stemmen met bijgevoegde brief aan ISD BOL, waarin opdracht wordt gegeven om de regeling 2020 uit te voeren.

WAAROM?

3. Uitgangssituatie

a. Aanleiding
In maart heeft het Dagelijks Bestuur van ISD BOL de ‘Uitvoeringsregeling bijdrage eigen risico Zorgverzekeringswet Gemeente Brunssum 2019’ geëvalueerd.
Op basis van deze evaluatie en uitgangspunten vanuit het college, is de regeling voor 2020 uitgewerkt. De uitgangspunten voor de nieuwe regeling zijn dit jaar niet gewijzigd ten opzichte van de regeling voor 2019. De aanpassingen voor de regeling voor 2019 zijn destijds aan de Werkgroep WMO van de SMO-raad voorgelegd en uitvoerig met de werkgroep besproken.

b. Huidige situatie/probleemstelling
In 2019 is de regeling op verzoek van de SMO raad, de commissie Buza en de gemeenteraad gewijzigd. De commissie was het met het college eens dat er in feite geen sprake is van een regeling voor chronisch zieken en gehandicapten, maar een regeling voor mensen die langdurig hoge zorgkosten hebben en daardoor het verplichte eigen risico vanuit de Zorgverzekeringswet gedurende 3 aaneengesloten jaren verbruikt hebben.
Er werd voorgesteld om de regeling anders te noemen, om daarmee de schijn te voorkomen dat het een regeling voor uitsluitend chronisch zieken is. Volgens de wetgever dient hierbij wel duidelijk te zijn dat de regeling (ook) voor chronisch zieken en gehandicapten is.

Verder werd aangegeven dat men de aanvraagtermijn van 3 maanden, die in het verleden gehanteerd werd, te kort vond. Hiervoor werd de aanvraagtermijn verlengd tot 1 jaar.

Vanuit het college werd de wens uitgesproken om te onderzoeken of het mogelijk en wenselijk is om de boete uit de regeling te schrappen.
Indien werd vastgesteld dat de tegemoetkoming ten onrechte is verstrekt, dan werd deze teruggevorderd. Daarnaast kon hiervoor een boete opgelegd worden. Deze bedroeg 50% van het benadelingsbedrag, in dit geval 50% van € 150 is € 75.

Gezien het aantal keren dat het voor kwam dat een boete opgelegd werd, maar ook de impact die dit op de betrokkenen heeft, werd voorgesteld om aan ISD BOL te vragen de boete niet meer op te leggen.
Om te voorkomen dat berekenende inwoners ‘zomaar’ gaan aanvragen, omdat het risico om onder de steekproef te vallen maar klein is (10% van de aanvragen wordt gecontroleerd), werd voorgesteld om de steekproef te verhogen (hoger percentage, eventueel gerichter op bepaalde doelgroepen).
Mocht uit de steekproef een significante toename van het aantal onterecht aangevraagde bijdragen naar voren komen, kan besloten worden om de boete in 2020 wél weer op te leggen.

Per juni 2020 blijkt dat er geen sprake is van een significante toename van het aantal onterecht aangevraagde bijdragen. Voor de regeling 2018 bleek uit de steekproef dat 93% correct was toegekend en voor de regeling van 2019 91%.

WAT?

4. Gewenste situatie

a. Wat willen we bereiken
Doelstelling van de regeling voor chronisch zieken en gehandicapten is het compenseren van chronisch zieken, gehandicapten en mensen die langdurig hoge zorgkosten hebben. De regeling dient geen grote bureaucratie voor de burger met zich mee te brengen, met zo laag mogelijke uitvoeringskosten en een optimaal bereik van de doelgroep. Het betreft hier voornamelijk de “onzichtbare” kosten van chronische ziekte. De directe zorgkosten worden veelal vergoed vanuit de ZVW en WLZ en hiervoor ontvangen mensen met een laag inkomen zorgtoeslag.

b. Kaders
1. eerdere besluitvorming (BBV nr.)
Niet aan de orde.

2. traject tot dusverre
De voorgestelde regeling is op 16 juni 2020 met de commissie Burgerzaken besproken.

3. rol/ bevoegdheden college van B en W
Het vaststellen van de regeling is een bevoegdheid van het college van B en W.

4. algemene beleidskaders (landelijk/ provinciaal/ lokaal)
* Algemene Wet Bestuursrecht (Awb)
* Wet Maatschappelijke Ondersteuning 2015 (WMO)
* Participatiewet
* ZVW
* WLZ
* ‘Uitvoeringsregeling bijdrage eigen risico Zorgverzekeringswet Gemeente Brunssum 2020’
Het compenseren van de doelgroep chronisch zieken/gehandicapten is een autonome taak van de gemeente. In het gemeentefonds zijn hiervoor landelijk middelen toegevoegd (i.v.m. schrappen landelijke compensatieregelingen voor deze doelgroep). De gemeente mag zelf bepalen op welke wijze en in welke vorm de doelgroep gecompenseerd wordt.

5. past het voorstel in de strategische visie/ relatie met programmabegroting en uitvoeringsagenda?
Ja.

c. Argumenten en overwegingen
Voorgesteld wordt om de regeling van 2019 in 2020 ongewijzigd voort te zetten. De argumenten hiervoor zijn:
- De regeling in 2019 op verzoek van de raad gewijzigd is, met name om te zorgen dat een verdere afname van het beroep op de regeling wordt tegen gegaan;
- We zien dat er voor het eerst sinds jaren weer sprake is van een toename van het beroep op de regeling;
- De nieuwe regeling verder de tijd moet krijgen;
- Er geen signalen vanuit de raad, commissie of SMO-raad zijn ontvangen dat er wensen voor wijziging zijn.

d. Opties en keuze
De uitvoeringsregeling ziet er voor 2020 in het kort als volgt uit:

Hoogte vergoeding: € 150,00

Doelgroep
Inwoners van de gemeente Brunssum met een laag inkomen die op de peildatum (1 januari 2020) in de voorafgaande 3 jaren het eigen risico op grond van de ZVW gebruikt hebben.
Een laag inkomen is gedefinieerd als
Deze regeling is bestemd voor de doelgroep met een inkomen van maximaal (in percentage van het van toepassing zijnde Wettelijk Sociaal Minimum op basis van Participatiewet):
- 90% voor een alleenstaande;
- 115% voor een alleenstaande met inwonende kinderen tot 18 jaar;
- 130% voor een gezin.

Er vindt geen vermogenstoets plaats.

Proces aanvragen
Cliënten van ISD BOL die verzekerd zijn bij VGZ Zuid-Limburg en in de afgelopen 3 jaar hun eigen risico gebruikt hebben, hoeven geen aanvraag in te dienen en krijgen de vergoeding automatisch verstrekt.
Overige aanvragen kunnen digitaal of schriftelijk ingediend worden. Zowel bij de schriftelijke als digitale aanvraag kan men hulp vanuit ISD BOL krijgen.

Bewijsstukken
Cliënten hoeven bij hun aanvraag geen bewijsstukken mee te sturen. ISD BOL controleert middels steekproeven achteraf.

HOE?

5. Wat gaan we ervoor doen?

a. Tijd
Na besluitvorming door het college:
- wordt aan ISD BOL de opdracht verstrekt om de regeling 2020 uit te voeren;
- wordt de regeling voor de periode van 1 september 2020 tot 1 september 2021 uitgevoerd;
- wordt de regeling 2020 in het 2e kwartaal 2021 geëvalueerd.

b. Geld
Voor de uitvoering van deze regeling is in de meerjarenbegroting een bedrag van € 230.000 opgenomen (product-/activiteitencode: 671004, tegemoetkoming chronisch zieken: 443820).
Sinds 2015 is de uitvoering van de regeling bij ISD BOL gelegd. Het college is nog steeds van mening dat dit de beste keuze is voor de uitvoering van deze regeling. Door het verlengen van de aanvraagtermijn van de regeling naar 1 jaar, zijn de uitvoeringskosten hoger geworden. Met name de informatieverstrekking brengt extra kosten met zich mee.
Voor de uitvoering van de regeling heeft ISD BOL een apart telefoonnummer ingericht en worden er ook specifieke spreekuren voor deze regeling georganiseerd. Dit werd tot nu toe gedurende de 3 maanden van de aanvraagtermijn (1 september tot 1 december) georganiseerd. Met ISD BOL is afgesproken dat zij in de periode 1 december 2020 tot 1 september 2021 er voor zorgen dat klanten uit Brunssum gedurende de openingstijden van de balie van ISD BOL geïnformeerd worden over de uitvoeringsregeling. Tevens blijft het aparte telefoonnummer voor deze regeling gedurende 1 jaar bemand en wordt de regeling uitgevoerd. Hiervoor brengt ISD BOL de gemeente Brunssum € 4.614,35 in rekening.

De regeling wordt sinds 2015 uitgevoerd door ISD BOL. In de eerste jaren was er sprake van een stijgend aantal toekenningen, welke trend in 2018 doorbroken werd met 2 jaren van een teruglopend aantal toekenningen:

2015:	912
2016:	1.393
2017:	1.415
2018:	1.185
2019:	1.169

Voor de regeling 2019 (1-9-2019 tot 1-9-2020) is er weer sprake van een stijgende tendens. Tot 15 mei 2020 waren er 1.236 uitkeringen toegekend. De regeling loopt nog door tot 1 september 2020, waardoor het aantal toekenningen nog zal stijgen.

Voor de regeling 2020 wordt wederom sterk ingezet op informatieverstrekking. Hierbij worden wederom de SMO-raad en de Centrale van Bonden voor Ouderen betrokken en wordt wederom veel aandacht besteed aan de teksten van de publicaties.

Voor de regeling 2020 wordt uitgegaan van 1.300 toekenningen. Hiermee bedragen de kosten van de regeling 2020:

- 1.300 uitbetalingen van € 150:	€ 195.000,00
- Uitvoeringskosten:	€ 14.075,33
- Extra uitvoeringskosten ivm verlenging:	€ 4.614,35

- Kosten terugvordering, bezwaar en beroep:	€ 4.000,00
- Kosten flyers, posters en verspreiding:	€ 500,00
- Totaal:	€ 218.189,68

Dekking (product-/activiteitencode): 671004 (tegemoetkoming chronisch zieken), 443820.
Er is nog ruimte in het budget, maar de kans bestaat dat door wederom in te zetten op communicatie en marketing we een grotere doelgroep bereiken en derhalve de uitgaven voor de regeling zullen toenemen. De verwachting is dat dit marginaal is, maar dit blijft ongewis.

c. Kwaliteit
niet aan de orde.

d. Informatie
* de regeling wordt ter kennis van de SMO-raad gebracht;
* in de Nieuwsbrief ISD BOL van augustus wordt er uitvoerig ingegaan op de regeling 2020;
* posters en flyers worden bij een 40-tal adressen verspreid, zoals apotheken, thuiszorginstellingen, huisartsen, fysiotherapeuten, CMWW en Weller;
* social media, zoals Facebook en Twitter worden ingezet;
* persbericht.

e. Organisatie
De regeling wordt uitgevoerd door ISD BOL.

f. Besproken met portefeuillehouder
De regeling is met de portefeuillehouder besproken en hij kan zich hierin vinden.

6. Bijlagen
- ‘Uitvoeringsregeling bijdrage eigen risico Zorgverzekeringswet Gemeente Brunssum 2020’ (voorheen ‘Regeling Chronisch zieken en Gehandicapten’);
- brief aan ISD BOL.

Vraag en antwoord ihkv de passieve informatieplicht		Commissie Buza	
Datum:	16-3		2021
Vraag PvdA:	Wat zijn de uitkomsten van dat bestuurlijk overleg tussen het LVO en de gemeente Brunssum?		
Antwoord:	Het LVO maakt een opzet en zegt mondeling toe dat er een volwaardige Mavo blijft in het kader van compass. Over de bovenbouw havo-vwo loopt een studie zoals in de brieven staat beschreven We zijn aldus nog in overleg		

gemeente Brunssum

Raadsvoorstel

Collegeverg. d.d.	**:**	9 februari 2021
Registratiekenmerk	**:**	1038072
Gemeentebladnr.	**:**	2021/1
Afdeling	**:**	Maatschappelijke ontwikkeling
Behandelend ambtenaar	**:**	E. Mulleneers
Bereikbaar onder	**:**	045-5278536 ellen.mulleneers@brunssum.nl
Behandelvoorstelnr.	**:**	1038072
Portefeuillehouder	**:**	H. Janssen
Raadsverg. d.d.	**:**	23 maart 2021
Uiterlijke datum	**:**	(Motivering, wettelijke verplichting c.q. toezegging)

Aan de raad,

1. Onderwerp
1e Begrotingswijziging 2021 GR WSP

2. Uitgangssituatie
a. Aanleiding
De begroting 2021 met meerjarenraming 2022-2024 zijn door het Algemeen Bestuur op 9 juli 2020 definitief vastgesteld. Inmiddels zijn er een aantal ontwikkelingen die bij vaststelling van de begroting 2021 van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Werkgevers Servicepunt Parkstad (WSP) nog niet bekend waren. Op basis hiervan wordt een 1e begrotingswijziging aangeboden met bijgestelde financiële resultaten voor 2021.
b. Huidige situatie/probleemstelling
Deze 1ste begrotingswijziging 2021 wordt aangeboden vanwege de volgende redenen:
- Mei- en septembercirculaire Gemeentefonds 2020 van het Ministerie van BZK; de Rijksbijdrage per Arbeidsjaar (AJ) blijkt hoger dan verwacht, nl. € 2.445 meer dan begroot per AJ
- de verwachte realisatie van de arbeidsjaren(AJ) in 2020 is 11 lager en daarmee ook voor 2021 lager;
- het te verwachte operationele resultaat; dat is slechter (€ -538.000) door hogere personele- en uitvoeringskosten, incl. de gevolgen van Corona en een cao-wijziging.
Deze 1ste begrotingswijziging 2021 is tevens de financiële doorvertaling van het Ondernemingsplan 2021 en moet in samenhang met het Ondernemingsplan worden gezien. Het Ondernemingsplan 2021 is bijgevoegd als bijlage.
In de 1ste begrotingswijziging 2021 bedraagt het begroot verlies voor financiering en algemene dekkingsmiddelen -€9.897.000. Dit is €1.707.000 beter dan oorspronkelijk begroot voor 2021. Dit betekent voor de deelnemende gemeenten een lagere tekortbijdrage.
Voor de begroting van de gemeente Brunssum leidt dit tot een lagere bijdrage van € 206.000 aan het WSP, die verwerkt wordt in de 1e bestuursrapportage 2021 van de gemeente Brunssum. In het kader van de resultaten dient opgemerkt te worden dat indien de samenwerking met Multifix (voorheen draadbomen) ten gevolge van ontwikkelingen in de contractafspraken stagneert, dit gevolgen heeft voor het aantal detacheringen en het vinden van alternatief werk voor betrokken medewerkers. Op dit moment zijn er geen ontwikkelingen bekend, maar de contractafspraken staan wel regelmatig ter discussie.
3. Gewenste situatie
a. Wat willen we bereiken
Voor de GR WSP geldt dat we passend werk willen bieden tegen maatschappelijk acceptabele kosten, voor de doelgroep die is aangewezen op Sociale Werkvoorziening. Het uitgangspunt is dat medewerkers waar mogelijk individueel of in groepen gedetacheerd worden bij reguliere werkgevers. Alleen voor de medewerkers die aangewezen zijn op een beschutte werkplek is een voorziening gecreëerd binnen de muren van het SW-bedrijf. Het WSP zet daarnaast werkgeversdienstverlening in voor werkzoekenden uit de Participatiewet, met als doel het realiseren van zoveel mogelijk werkplekken met loonwaarde.
b. Kaders

-Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)
-Participatiewet (PW)
-Wet op de Gemeenschappelijke Regeling(WGR)
-Gemeenschappelijke regeling Werkvoorzieningsschap Oostelijk Zuid-Limburg (GR WOZL)
c. Argumenten en overwegingen
1. *De precieze hoogte van de Rijksbijdrage, en het feitelijk aantal arbeidsjaren is op voorhand niet exact vast te stellen.*
Ten tijde van het opstellen van de begrotingen van de GR WSP en de gemeente Brunssum voor 2021 zijn de exacte bedragen en aantallen niet voorhanden. Er wordt uitgegaan van de meest recente ontwikkelingen en de afgelopen periode. De mei- en septembercirculaires geven telkens (achteraf) helderheid over de verwachting en de realisatie. Begrotingswijzigingen zijn daarvan het gevolg en in het geval van de GR WSP (en ook WOZL) gaat het daarbij vaak om aanpassingen op de hoogte van de Rijksbijdrage en het aantal Arbeidsjaren.
2. *Het resultaat van de 1e begrotingswijziging 2021 WSP heeft een positieve uitwerking op de begroting van de gemeente.*
Door de berekeningssystematiek tussen de statistische blijfkans en de realisatie van AJ zijn 2,85 minder medewerkers (Arbeidsjaren) werkzaam bij GR WOZL (en GR WSP) dan waarvoor Rijksbijdrage is verkregen. Daarbij is de rijksbijdrage per AJ hoger dan eerder berekend.
d. Opties en keuze
Binnen de Gemeenschappelijke Regeling zijn we als deelnemende gemeente gehouden aan het bijdragen aan de tekorten wanneer dat aan de orde is. Omdat de Rijksbijdrage over de jaren niet dekkend is gebleken voor de lonen van de SW-medewerkers en er onvoldoende inkomsten kunnen worden gegenereerd om dit te compenseren, dragen de deelnemende gemeenten naar rato bij aan het verlies.

4. Bijlagen

1. 1e begrotingswijziging GR WSP 2021
2. Antwoordbrief besluit gemeente Brunssum aan GR WSP
3. Financiële tabel en uitwerking 1e begrotingswijziging GR WSP 2021 betreffende bijdrage gemeente Brunssum
4. Ondernemingsplan GR WSP 2021

Het college van burgemeester en wethouders,

Burgemeester Secretaris

Raadsbesluit

Gemeenteblad nr. : 2021/1
Afdeling : Maatschappelijke ontwikkeling
Registratiekenmerk : 1038072

De Raad van de gemeente Brunssum gemeentebladnummer 2021/1

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 23 maart 2021, afdeling Maatschappelijke ontwikkeling

gelet op het bepaalde in de Gemeenschappelijke Regeling Werkgevers Servicpunt Parkstad;

Besluit:
1. Instemmen met de 1e begrotingswijziging GR WSP 2021 en het resultaat á € 206.000 (640001/443300) aframen in de 1e bestuursrapportage 2021 van de gemeente Brunssum
2. GR WSP in kennis stellen van uw raadsbesluit met bijgevoegde antwoordbrief

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van

De Raad voornoemd,

Voorzitter griffier

23-12-2020 2660

wsp parkstad



1ste Begrotingswijziging 2021 GR WSP Parkstad

wsp parkstad

Goedgekeurd door het Algemeen Bestuur d.d. 17 december 2020.

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 27 mei 2021.

De Algemeen directeur/ Secretaris
F. Dijk

De voorzitter
M.E.E. de Beer

1ste Begrotingswijziging 2021 GR WSP Parkstad

23-12-2020 2680

Leeswijzer

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren





Afkortingen lijst

WSP Parkstad Animatie

Hier kun je zien in welk hoofdstuk je bent

Download onze app

Samenvatting

De begroting 2021 is door het Algemeen Bestuur op 9 juli 2020 goedgekeurd.

De 1ste Begrotingswijziging 2021 van GR WSP Parkstad wordt aangeboden vanwege de volgende redenen:

- **Mei- en septembercirculaire 2020 van het Ministerie van BZK;**
- **de doelstelling zoals verwoord in het Ondernemingsplan WSP Parkstad 2021;**
- **de verwachte realisatie van de arbeidsjaren in 2021;**
- **de verwachte operationele realisatie van de verbonden partij WSP Parkstad Detachering.**

Het Ondernemingsplan 2021 van de GR WSP Parkstad is recent door het directie- en managementteam opgesteld. In het Ondernemingsplan 2021 zijn onder andere de strategie en de doelstellingen voor 2021 opgenomen.
Deze 1ste Begrotingswijziging 2021 is de financiële doorvertaling van het Ondernemingsplan 2021. In de 1ste Begrotingswijziging 2021 bedraagt het begroot verlies voor financiering en algemene dekkingsmiddelen €-9.897.000. Dit is €1.707.000 beter dan oorspronkelijk begroot voor 2021 en betekent voor de deelnemende gemeenten een lagere tekortbijdrage.

De positieve effecten van de circulaires van het Ministerie van BZK in 2020 werken ook structureel door in 2021 en later. In de 1ste Begrotingswijziging 2021 is rekening gehouden met het hogere bedrag van €2.254 per arbeidsjaar. Het hoger bedrag per arbeidsjaar van €2.254 ten opzichte van de begroting 2021 leidt tot een hogere subsidie vanuit de GR WOZL van €4,8 miljoen.

De 1ste Begrotingswijziging 2021 is gebaseerd op 2.274 arbeidsjaren (AJ). Dit is 11 AJ minder dan in de originele begroting 2021. Dit is met name het gevolg van de hoger dan begrote uitstroom in 2020.
De LPO 2021 voor de indexatie van de Cao lonen voor Sw-medewerkers en de meicirculaire 2021 kunnen een wezenlijk effect hebben op de loonkosten Sw-medewerkers en op de subsidie voor de Sw-medewerkers vanuit de GR WOZL. Beide 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.

Voor de verbonden partij WSP Parkstad Detachering B.V. wordt in de 1ste Begrotingswijziging 2021 een nettoresultaat verwacht dat €1.773.000 beter is dan oorspronkelijk begroot voor 2021 en bestaat uit een slechter operationeel resultaat van €538.000 en een beter subsidieresultaat van €2.311.000.

Waar 2020 grotendeels in het teken gestaan heeft van de coronacrisis en de gevolgen hiervan, zullen de gevolgen hiervan zeker gedurende het begin van 2021 voelbaar zijn in de bedrijfsvoering van de organisatie.
Desondanks hebben wij vertrouwen in een robuuste orderportefeuille en zetten wij maximaal in op het herplaatsen van medewerkers waarvan ondanks dat toch de bestaande detacheringen komen te vervallen. Dit herplaatsen vormt in een instabiel en onzeker ondernemers klimaat een forse uitdaging die wij uiteraard niet uit de weg zullen gaan.

We hopen dan ook op een gezond en economisch stabiel 2021 voor onze inleners en medewerkers.

Fred Dijk,
Algemeen directeur / Secretaris

Martijn Lamberti-Henquet,
Commercieel directeur

23-12-2020 2680

Inhoud

1 KPI's 6

2 Mei- en septembercirculaire 2019 7

3 Finance 8

4 Beïnvloedbare factoren 15

5 Risico analyse 17

6 Bijlagen 18

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 KPI's

GR WSP Parkstad	begroting 2021	1ste begr. wijz. 2021	Verschil
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€11.604.000	-€9.897.000	€1.707.000
Aantal plaatsingen naar betaald werk voor de Participatiewet - Uitstroom uit de uitkering (FT/PT)	*	725	
Minimaal 90% sw-gedetacheerden duurzaam geplaatst (minimaal zes maanden)		>90%	
Aantal medewerkers bemiddelbaar zonder object (% van personeelsbestand SW)	*	<5%	
Nieuwe bedrijven voor plaatsingen PW verbonden aan WSP Parkstad	*	12	-
Plaatsingen PW bij nieuwe klanten	*	60	-
Werkgeverstevredenheid	*	**	-
Awareness bij werkgevers	*	**	-

Figuur 1: KPI's WSP Parkstad

* Niet opgenomen in de oorspronkelijke begroting 2021 daar dit enkel een financiële begroting betreft.

** Betreft een startmeting in 2021, derhalve nog geen norm gedefinieerd

Verbonden partijen	begroting 2021	1ste begr. wijz. 2021	Verschil
Netto resultaat	€-9.780.000	€-8.007.000	€1.773.000
Operationeel resultaat	€10.674.000	€10.136.000	-€538.000
Declarabele uren per jaar IDT (fte)	1.440	1.440	0
Ziekteverzuim totaal	14%	14%	-
Ziekteverzuim IDT Deta 1	14%	14%	-
Ziekteverzuim GDT Deta 2 (incl. bedradingen)	14%	14%	-
Ziekteverzuim GDT Deta 3	14%	14%	-

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

23-12-2020 2680

2 Mei-/septembercirculaire

De meicirculaire 2020 die het Ministerie van BZK heeft gepubliceerd, heeft voor GR WOZL en de deelnemende gemeenten een positief effect. Het subsidiebedrag per arbeidsjaar is in 2021 per saldo €2.254 hoger dan is opgenomen in de originele begroting 2021. De septembercirculaire 2020 betrof enkel een coronacompensatie 2020 en had geen aanvullend effect op het subsidiebedrag in 2021.

Het subsidiebedrag per arbeidsjaar in de originele Begroting 2021 bedraagt €25.458. Dit bedrag is gebaseerd op de mei- en septembercirculaire 2019 van het Ministerie van BZK.

In de 1ste Begrotingswijziging bedraagt het bedrag per arbeidsjaar €27.712. Een verschil van €2.254 dat enerzijds voor €906 wordt veroorzaakt door een hogere bijdrage ter compensatie van stijgende lonen en anderzijds een volume effect van €1.348 door een snellere verwachte uitstroom van Sw-ers.

Opbouw subsidie per AJ	2021
Subsidieontwikkeling cf. septembercirculaire 2019	
Subsidiebedrag cf. begroting 2021	25.458
Subsidieontwikkeling cf. meicirculaire 2020	
LPO	906
Volume	1.348
Subsidiebedrag cf. 1ste begr. wijz. 2021	27.712
Positief prijsverschil	2.254

Figuur 3: Opbouw subsidie per AJ

Subsidieontwikkeling per arbeidsjaar	2020	2021	2022	2023	2024
Subsidie o.b.v. septembercirculaire 2019	25.287	25.458	25.651	26.107	26.590
Subsidie o.b.v. meicirculaire 2020	27.016	27.712	28.146	28.618	29.188
Verschil	**1.729**	**2.254**	**2.495**	**2.511**	**2.598**

Figuur 4: Subsidieontwikkeling per AJ

3 Finance

GR WSP

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

Rubriek	begroting 2021	1ste begr. wijz. 2021	Verschil
Bedrijfsvoering Wsw			
baten	-	-	-
lasten	-82	-82	0
	-82	-82	0
Resultaat verbonden partijen			
baten	-	-	-
lasten	-9.780	-8.007	1.773
	-9.780	-8.007	1.773
Uitvoering Participatiewet (incl. bedrijfsvoering)			
baten	-	-	-
lasten	-1.742	-1.808	-66
	-1.742	-1.808	-66
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	**-11.604**	**-9.897**	**1.707**
Financiering en alg. dekkingsmiddelen			
Bedrijfsvoering	82	82	-0
Verbonden partijen	9.780	8.007	-1.773
Uitvoering Participatiewet	1.742	1.808	66
	11.604	9.897	-1.707
Vennootschapsbelasting	-	-	-
Onvoorzien	-	-	-
Incidentele baten en lasten	-	-	-
	-	-	-
Gerealiseerd saldo van baten en lasten	**-**	**-**	**-**
Mutaties in reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	**-**	**-**	**-**

Figuur 5: Overzicht van baten en lasten GR WSP Parkstad deel 1

23-12-2020 2680

Toelichting op het overzicht baten en lasten 2021

In de 1ste Begrotingswijziging 2021 bedraagt het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen €9.897.000 negatief. Dit is €1.706.000 beter dan in de initiële begroting 2021 is aangegeven.

Bedrijfsvoering

De kosten van de bedrijfsvoering zijn ten opzichte van de begroting gelijk gebleven.

Verbonden partijen

Het nettoresultaat in de 1ste Begrotingswijziging 2021 bedraagt negatief €8.007.000 en is €1.772.000 beter dan in de begroting 2021 vanwege een slechter operationeel resultaat van €538.000 en een beter subsidieresultaat van €2.310.000.

Voor de toelichting verwijzen wij naar pagina 11 en 12.

Uitvoering Participatiewet

De kosten voor de uitvoering Participatiewet zijn ten opzichte van de begroting 2021 met €66.000 gestegen. Dit betreft een stijging in personeelskosten van €42.000 en in de bedrijfskosten van €24.000.

Voor een toelichting van de cijfers zie blz. 15.

Resultaatverloop GR WSP Parkstad		
Begroot resultaat GR WSP Parkstad cf. begroting 2021		-11.603
Resultaat WSP Parkstad Detachering B.V. met name door een beter subsidieresultaat (hogere subisidie, minder AJ's)	1.773	
Resultaat uitvoering Participatiewet door extra inzet op ondersteuning primair proces en digital transformation.	-66	
		1.707
Gerealiseerd resultaat GR cf. 1ste Begrotingswijziging 2021		-9.897

Figuur 6: Resultaatverloop GR WSP Parkstad

1ste begrotings wijziging 2021

Omschrijving	2021 begroting	2021 1ste begrotings wijziging	Verschil 1ste begr.wijziging 2021 versus begroting 2021
Externe omzet	20.069	20.176	*107*
Interne omzet	120	50	*-70*
Mutatie gereed prod./onderh. werker	0	0	*0*
Omzetwaarde	20.189	20.226	*37*
Grondstoffenverbruik	-12	-7	*5*
Uitbesteed werk	-106	-106	*0*
Inhuur derden t.b.v. van productie	0	0	*0*
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	-118	-113	*5*
Bruto marge	**20.071**	**20.113**	***42***
Personeelskosten			
Lonen n-SW	-4.764	-4.858	*-94*
Opleidingen	-150	-190	*-40*
Inhuur derden	0	-50	*-50*
Overige personeelskosten SW	-1.851	-2.017	*-166*
Overige personeelskosten n-SW	-1	0	*1*
personele kosten SW	*-2.001*	*-2.207*	*-206*
personele kosten n-SW	*-4.765*	*-4.908*	*-143*
Totaal Personeelskosten	**-6.766**	**-7.115**	***-349***
Afschrijvingskosten	-74	-54	*20*
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-653	-1.050	*-397*
Dienstverlening	-1.472	-1.554	*-82*
Overige bedrijfskosten	-431	-204	*227*
Totaal Bedrijfskosten	**-2.630**	**-2.862**	***-232***
Bedrijfsresultaat	***10.674***	***10.136***	***-538***
Operationeel resultaat	***10.674***	***10.136***	***-538***
Lonen SW	-78.586	-81.020	*-2.434*
Wet Liv	520	417	*-103*
Rijkssubsidie SW	57.612	62.460	*4.848*
Subsidieresultaat	***-20.454***	***-18.143***	***2.311***
Netto resultaat	**-9.780**	**-8.007**	***1.773***
Aantal FTE Wsw	2.244	2.233	*-11*
Aantal FTE N-Wsw	64	62	*-2*
Aantal AJ Wsw	2.285	2.274	*-11*

Figuur 7: Financieel overzicht van de verbonden partijen (x €1000)

Toelichting op 1ste Begrotingswijziging 2021 van de verbonden partijen versus de begroting 2021

Omzetwaarde en brutomarge 1ste Begrotingswijziging 2021

De omzetwaarde in de 1ste Begrotingswijziging bedraagt €20.226.000 en is daarmee €37.000 hoger dan de begroting 2021.

In het ondernemingsplan 2021 wordt als doelstelling voor de detacheringsactiviteiten neergelegd om de oorspronkelijke brutomargedoelstelling voor 2020 te realiseren plus een indexering van 2,5% (exclusief eventueel onvoorzien corona-effect). Deze doelstelling is ook verwerkt in de 1ste Begrotingswijziging 2021.

De gemiddelde brutomarge in de 1ste Begrotingswijziging 2021 bedroeg €8.770 per fte en in de 1ste Begrotingswijziging 2021 €9.007 per fte. Een toename van 2,7%.

Personeelskosten

De totale personeelskosten bedragen €7.115.000 en zijn daarmee €349.000 hoger dan de begroting 2021. In de personele kosten niet-SW is er een stijging opgenomen als gevolg van de CAO afspraken 2020 op jaarbasis. Daarnaast is er een stelpost opgenomen ten behoeve van een mogelijke nieuwe cao in 2021 ter

23-12-2020 2680

hoogte van €60.000.

De post inhuur personeel ad €50.000 is ten behoeve van aanvulling van de bezetting salarisadministratie in verband met langdurige afwezigheid van het hoofd van deze afdeling.

In de personele kosten Sw is een stijging als gevolg van uitbreiding van het bijzonder vervoer en is een post opgenomen ten behoeve van uitbetaling verlof bij medewerkers die uitstromen als gevolg van 2 jaar ziekte.

Ten opzichte van 2020 is er wel een daling in de overige personeelskosten sw als gevolg van de afnemende bezetting. De opleidingskosten liggen €40.000 hoger dan de begroting 2021. Dit is het gevolg van het doorschuiven van opleidingen en trainingen in het kader van het medewerkers tevredenheidsonderzoek uit 2020.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten bedragen in de 1ste Begrotingswijziging 2021 €2.862.000 en zijn daarmee €232.000 hoger dan is opgenomen in de begroting 2021. De facilitaire kosten (incl. huisvesting) vallen €397.000 hoger uit. Oorzaak is de continuering van de huisvesting Wenkebach. Deze post zat in de begroting 2021 in de overige bedrijfskosten opgenomen als stelpost van €250.000 (huisvesting Participatiewerkplaats).

De kosten dienstverlening vallen €82.000 hoger uit. Belangrijkste oorzaak is de eenmalige kosten ICT ten behoeve van de upgrade naar de Microsoft365 omgeving.

Bij de overige bedrijfskosten is er een afname van €227.000 met als belangrijkste oorzaak het wegvallen van de stelpost huisvesting Participatiewerkplaats ad €250.000 (zie boven).

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat in de 1ste Begrotingswijziging 2021 bedraagt €10.136.000 en is daarmee €538.000 slechter dan in de begroting 2021.

Subsidieresultaat

In de 1ste Begrotingswijziging 2021 is in het subsidieresultaat opgenomen het principeakkoord CAO-SW in het kader van de LPO (loonsverhoging per 1-7-2020 van 1,6%, en 1,6% per 1-1-2021) en de meicirculaire 2020 ten aanzien van het subsidiebedrag per arbeidsjaar, te weten €27.467 (na afroming door de GR van €245 per AJ). In de begroting 2021 was geen CAO-verhoging na 1-1-2020 opgenomen en de rijkssubsidie conform de septembercirculaire 2019 te weten €25.213 per arbeidsjaar (na afroming door de GR WOZL van €245 per AJ).

Het subsidieresultaat in de 1ste Begrotingswijziging 2021 bedraagt €18.143.000 en is daarmee is €2.311.000 beter dan de begroting 2021. De loonkosten SW zijn €2.434.000 hoger dan de begroting als gevolg van een negatief prijseffect in de lonen van €2.819.000 met name als gevolg van de CAO en lagere sociale lasten WAO van het UWV, en daarnaast minder Sw-medewerkers (hoeveelheidseffect €385.000 positief). De rijkssubsidie via de GR WOZL in de 1ste Begrotingswijziging 2021 stijgt met €4.848.000 ten opzichte van de begroting 2021. Hierin zit een negatief bezettingsverschil van €277.000 (11 arbeidsjaren) en een positief prijseffect (LPO en macrovolume-effect) van €5.125.000 als gevolg van de meicirculaire 2020.

Tenslotte is in de Liv rekening gehouden met de lagere bezetting, prognose uitstroom en de wetswijziging waarbij de Liv gemaximeerd is tot €1.000 per medewerker.

Nettoresultaat

Het netto resultaat in de 1ste Begrotingswijziging 2021 bedraagt €8.007.000 negatief en is daarmee €1.773.000 beter dan de begroting 2021.

Resultaatverloop GR WSP Parkstad Detachering B.V. 2021		
Netto resultaat cf begroting 2021		-9.780
Stijging brutomarge o.a. als gevolg van omzetstijging	42	
Stijging personele kosten - niet Sw o.a. als gevolg van CAO afspraken en inhuur personeel	-143	
Stijging Sw personele kosten	-206	
Stijging bedrijfskosten	-232	
Beter subsidieresultaat	2.311	
		1.773
Netto resultaat cf 1ste Begrotingswijziging 2021		-8.007

Figuur 8: Resultaatverloop GR WSP Parkstad Detachering B.V. 2021

23-12-2020 2680

GR WSP Parkstad uitvoering Participatiewet

1ste begrotings wijziging 2021

Omschrijving	2021 begroting	2021 1ste begrotings wijziging	Verschil 1ste begr.wijziging 2021 versus begroting 2021
Personeelskosten			
Lonen n-SW	-1.345	-1.387	*-42*
Opleidingen	-20	-20	*0*
Inhuur derden	0	0	*0*
Overige personeelskosten n-SW	0	0	*0*
Totaal Personeelskosten	**-1.365**	**-1.407**	***-42***
Afschrijvingskosten	0	0	*0*
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-20	-20	*0*
Dienstverlening	-73	-70	*3*
Overige bedrijfskosten	-40	-67	*-27*
Doorbelasting bedrijfsvoering GR WOZL	-244	-244	*0*
Totaal Bedrijfskosten	**-377**	**-401**	***-24***
Operationeel resultaat	***-1.742***	***-1.808***	***-66***
Netto resultaat	**-1.742**	**-1.808**	***-66***
Aantal FTE N-Wsw	16,74	17,74	*1,00*

Figuur 9: GR WSP Parkstad uitvoering Participatiewet 2021

Toelichting 1ste begrotingswijziging 2021 versus de begroting 2021

Personele kosten

De personele kosten in de 1ste Begrotingswijziging bedragen €1.387.000 en zijn daarmee €42.000 hoger dan de begroting 2021. Oorzaak is het toerekenen van een functionaris bedrijfsbureau (nazorg).

Bedrijfskosten

In de 1ste Begrotingswijziging 2021 bedragen de bedrijfskosten €401.000 hetgeen €24.000 meer is dan de begroting 2021. Belangrijkste oorzaak is het aandeel in de kosten van Digital Transformation ad €25.000.

Nettoresultaat

Het netto resultaat in de 1ste Begrotingswijziging 2021 bedraagt negatief €1.808.000 en is daarmee €66.000 slechter dan de begroting 2021.

	Begroting 2021 fte	1ste Begr. wijz. 2021
Management	1,00	1,00
Projectmanager	1,00	1,00
Accountmanagement	7,34	7,34
Arbeidsmakelaar	1,00	1,00
Jobcarver	1,00	1,00
SROI	1,00	1,00
SGA	0,89	0,89
Backoffice SROI	0,78	0,78
Backoffice nazorg		1,00
Totaal	14,01	15,01
Comm. Directeur	0,50	0,50
Communicatie	1,00	1,00
Data-analist	0,73	0,73
Applicatiebeheer	0,50	0,50
Algeheel totaal	16,74	17,74

Figuur 10: Begrote formatie Participatiewet

23-12-2020 2680

4 Beïnvloedbare factoren

1. Beïnvloedbare factoren 1ste Begrotingswijziging 2021

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.

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.

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;
- 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.

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.

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.

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.

Verhogen van de productiviteit

- Focus op ziekteverzuim en verleturen;
- Terugbrengen medewerkers zonder werk.

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.

2. Niet-beïnvloedbare factoren

- Ontwikkeling corona en hieruit voortvloeiende (negatieve) effecten op de arbeidsvraag in de markt en de eigen uitvoeringsorganisatie;
- Noodzaak en ambitie om compliant te zijn met vigerende wet- en regelgeving begrenst innovatiemogelijkheden en kan leiden tot onvoorziene uitvoeringskosten;
- Afhankelijkheid van derden in ketensamenwerking op regionale en gewestelijke schaal.

23-12-2020 2680

5 Risico analyse

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

Risico in begroting	Toelichting op risico
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 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.
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.
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.

6 Bijlagen

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten 1ste begrotingswijziging 2021 GR WSP

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering Wsw	verbonden Partijen	uitvoering participatie-wet	Totaal financiering
Beekdaelen	4.178	408.984	63.919	**477.082**
Brunssum	10.127	991.262	182.626	**1.184.015**
Gulpen-Wittem *	2.101	205.604	-	**207.705**
Heerlen	28.391	2.778.897	915.414	**3.722.703**
Kerkrade	19.472	1.905.872	367.535	**2.292.879**
Landgraaf	10.517	1.029.423	228.283	**1.268.223**
Simpelveld	2.460	240.738	25.111	**268.309**
Vaals *	1.614	157.966	-	**159.580**
Valkenburg*	1.640	160.492	-	**162.132**
Voerendaal	1.305	127.761	25.111	**154.178**
totaal	**81.805**	**8.007.000**	**1.808.000**	**9.896.805**

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Figuur 11: Totaal bijdragen deelnemende gemeenten cf. 1ste Begr. wijz. 2021

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten begroting 2021 GR WSP

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering Wsw	verbonden Partijen	uitvoering participatie-wet	Totaal financiering
Beekdaelen	3.966	475.300	63.587	**542.853**
Brunssum	10.062	1.205.884	173.802	**1.389.748**
Gulpen-Wittem *	2.086	250.020	-	**252.106**
Heerlen	28.533	3.419.373	881.728	**4.329.634**
Kerkrade	19.696	2.360.375	358.202	**2.738.273**
Landgraaf	10.232	1.226.191	218.312	**1.454.735**
Simpelveld	2.454	294.043	23.315	**319.812**
Vaals *	1.514	181.412	-	**182.926**
Valkenburg*	1.662	199.119	-	**200.781**
Voerendaal	1.396	167.283	23.315	**191.994**
totaal	**81.600**	**9.779.000**	**1.742.260**	**11.602.861**

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Figuur 12: Totale bijdragen deelnemende gemeenten cf. initiële begroting 2021

23-12-2020 2680

Bijdragen bedrijfsvoering

	AJ cf 01-01-2021	1ste begr. wijz. 2021	begroting 2021	verschil
Beekdaelen	143,00 €	4.178 €	3.966 €	-212
Brunssum	346,59 €	10.127 €	10.062 €	-65
Gulpen-Wittem*	71,89 €	2.101 €	2.086 €	-14
Heerlen	971,63 €	28.391 €	28.533 €	141
Kerkrade	666,38 €	19.472 €	19.696 €	224
Landgraaf	359,93 €	10.517 €	10.232 €	-286
Simpelveld	84,17 €	2.460 €	2.454 €	-6
Vaals *	55,23 €	1.614 €	1.514 €	-100
Valkenburg *	56,12 €	1.640 €	1.662 €	22
Voerendaal	44,67 €	1.305 €	1.396 €	91
totaal	**2.799,60 €**	**81.805 €**	**81.600 €**	**-206**

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

Figuur 13: Specificatie van de bijdrage in de bedrijfsvoering

Bijdragen resultaat verbonden partijen

Deelnemende gemeente	AJ cf 01-01-2021	1ste begr. wijz. 2021	begroting 2021	verschil
Beekdaelen	143,00 €	408.984 €	475.300 €	66.316
Brunssum	346,59 €	991.262 €	1.205.884 €	214.622
Gulpen-Wittem *	71,89 €	205.604 €	250.020 €	44.416
Heerlen	971,63 €	2.778.897 €	3.419.373 €	640.476
Kerkrade	666,38 €	1.905.872 €	2.360.375 €	454.503
Landgraaf	359,93 €	1.029.423 €	1.226.191 €	196.767
Simpelveld	84,17 €	240.738 €	294.043 €	53.305
Vaals	55,23 €	157.966 €	181.412 €	23.446
Valkenburg *	56,12 €	160.492 €	199.119 €	38.627
Voerendaal *	44,67 €	127.761 €	167.283 €	39.521
Totaal	**2.799,60**	**€ 8.007.000**	**€ 9.779.000**	**€ 1.772.000**

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

Figuur 14: Specificatie van de bijdrage in de verbonden partijen

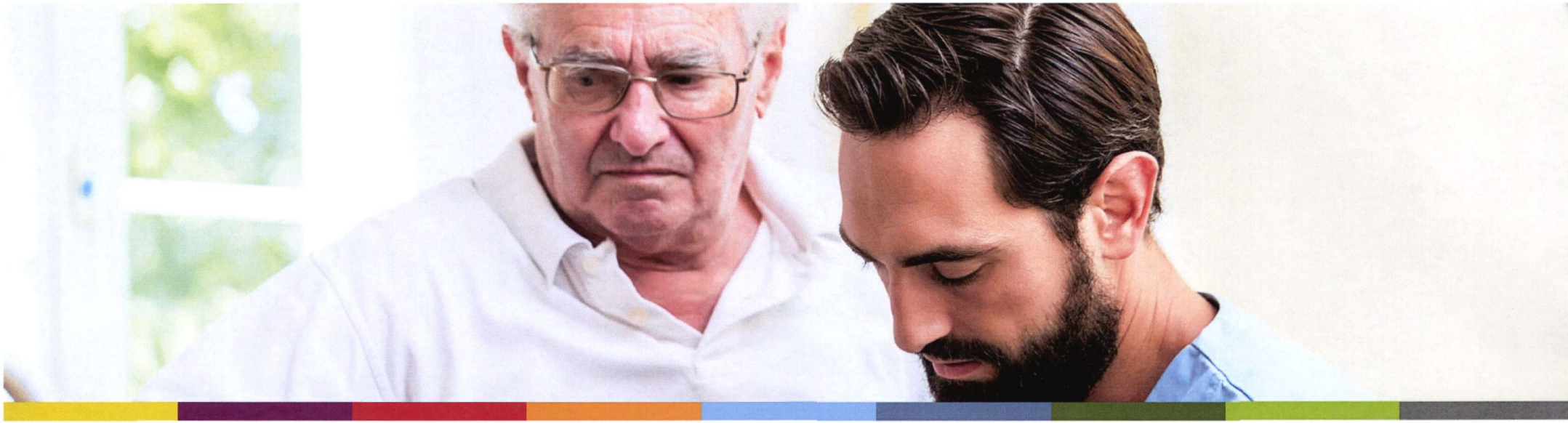
23-12-2020 2680

Uitvoering Participatiewet

Deelnemende gemeente	Bijstands gerechtigde per 31-12-2019	1ste begr. wijz. 2021	begroting 2021	verschil
Beekdaelen	280	€ 63.919	€ 63.587	€ -332
Brunssum	800	€ 182.626	€ 173.802	€ -8.824
Gulpen-Wittem	-	-	-	-
Heerlen	4.010	€ 915.414	€ 881.728	€ -33.686
Kerkrade	1.610	€ 367.535	€ 358.202	€ -9.333
Landgraaf	1.000	€ 228.283	€ 218.312	€ -9.970
Simpelveld	110	€ 25.111	€ 23.315	€ -1.796
Vaals	-	-	-	-
Valkenburg	-	-	-	-
Voerendaal	110	€ 25.111	€ 23.315	€ -1.796
Totaal	**7.920**	**€ 1.808.000**	**€ 1.742.261**	**€ -65.739**

Figuur 15 Specificatie van de bijdrage in de uitvoering Participatiewet

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

WOZL Bedragen Brunssum	Initiële Begroting 2021	2021 (1e begr.wijz)	verschil
Bedrijfsvoering	40.000	34.000	-6.000
subsidieverantwoording	-126.000	-153.000	-27.000
Bijdragen Beschut 2.0	410.000	371.000	-39.000
Transitie	0	0	0
bedrijfsvoering WOZL	324.000	252.000	-72.000
Subsidie WSW	8.627.000	9.311.000	684.000
Te betalen aan WOZL	8.951.000	9.563.000	612.000
Af: Rijksbijdrage WSW (*)	-9.224.000	-9.433.000	209.000
Blijft ten laste van Brunssum	-273.000	130.000	403.000
opgenomen in begroting (excl.subsidie)	-324.000	-252.000	72.000
bijstelling tekort op rijkssubsidie	597.000	122.000	-475.000
Hogere lasten Brunssum inz. WOZL			-403.000
PM: Lagere lasten WSP			206.000
Dus per saldo WSP en WOZL: hogere lasten			**-197.000**

WSP Bedragen Brunssum	Initiële Begroting 2021	2021 (1e begr.wijz)	verschil
Bedrijfsvoering WSP	10.000	10.000	0
Bijdragen resultaat WSP Parkstad	1.206.000	991.000	-215.000
Uitvoering Participatiewet	174.000	183.000	9.000
Blijft ten laste van Brunssum	1.390.000	1.184.000	-206.000
opgenomen in begroting	-1.390.000	-1.184.000	206.000
Lagere lasten Brunssum inz. WSP			206.000
PM: Hogere Lasten WOZL			-403.000
Dus per saldo WSP en WOZL: hogere lasten			**-197.000**

Analyse subsidie WSW	Begroting 2021	1e begr. wijziging 2021
gem. aj WSW 2020	338,85	336,00
gem. rijkssubsidie per se 2020	25.458	27.712
Hoeveelheidseffect		-73.000
Prijs effect		757.000
Totaal verschil Rijksbijdrage		684.000

Naar aanleiding van de 1e begrotingswijziging 2021 (WOZL/WSP) beperken wij ons hier tot de toelichting t.o.v. de intiële GR begroting 2021:
Aan afroep Rijkssubsidie was voor 2021 door GR WOZL initiëel begroot € 9.224.000 (362,18 aj) -/- € 597.000 overschot Rijksbijdrage = € 8.627.000
WOZL claimt nu in de 1e begrotingswijziging 2021 € 9.311.000 (336 aj); volgens de sept.circulaire 2020 ontvangt Brunssum € 9.433.000 rijkssubsidie (340,39 aj x € 27.712), waardoor € 122.000 (4,39 aj) overschot op de Rijksbijdrage 2021 ontstaat. Binnen het subsidie resultaat onstaat nu een negatief hoeveelheidseffect van € 73.000 en een positief prijseffect van € 757.000 t.o.v. de initiële GR WOZL begroting 2021.

De bedrijfsvoeringskosten WOZL en bruto marge wijken -22,2% af en komen -€ 72.000 lager uit op € 252.000.

De bijdrage resultaat WSP was begroot op € 1.390.000 en komen door een fractioneel betere omzetwaarde, lagere kosten en beter subsidieresultaat -€ 206.000 (-14,8%) lager uit.

Voor wat betreft het **begrotingseffect 'afroep Rijkssubsidie' op de gemeentebegroting 2021** dient opgemerkt te worden dat in 2020 geanticipeerd is op het grote prijseffect in de Rijkssubsidie 2020/21 vanuit de mei circulaire 2020, waardoor in afwijking op de initiële GR WOZL begroting 2021 de te verwachten afroep Rijkssubsidie 2021 verhoogd is met € 764.000 tot € 9.390.542 op basis van 338,85 AJ's. Hierdoor resteert een bijstelling ad. -€ 79.542 minder afroep Rijkssubsidie (-2,85 AJ's) voor de gemeentebegroting 2021 naast -€ 278.000 lagere bijdrage nadelig saldo GR WOZL/WSP; **totaal -€ 357.542, te wijzigen met de 1e Berap 2021.**

wsp parkstad



Ondernemingsplan WSP Parkstad 2021

WSP Parkstad verbindt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan arbeidskansen

Leeswijzer

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Afkortingen lijst

WSP
Parkstad
Animatie

Hier kun je zien in welk hoofdstuk je bent

Download onze app

Voorwoord

We presenteren u het Ondernemingsplan 2021 (GR)WSP Parkstad; 'WSP Parkstad verbindt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan duurzame arbeidskansen'.

WSP Parkstad wil namens de deelnemende Parkstadgemeenten ondernemend als dé marktleider het loket zijn voor werkgevers voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De ambities en verbetervoorstellen die wij presenteren in dit Ondernemingsplan 2021 vloeien voort uit de opdracht die in 2016 aan WSP Parkstad is toevertrouwd (zie bijlage 4).

Het Ondernemingsplan 2021 WSP Parkstad is nog compacter, minder lijvig, alsmede concreter. U leest specifiek wat we in 2021 willen realiseren, de veranderingen en hoe we dit in de praktijk aanpakken. En willen hierbij de herkenbaarheid van WSP Parkstad vergroten. Aan de hand van SMART-doelstellingen geven wij aan hoe wij onze doelen willen bereiken.

Een belangrijk aspect m.b.t. onze doelstellingen in 2021 is corona en de gevolgen daarvan voor onze eigen organisatie en voor de maatschappij. Ondanks de coronarcrisis blijven onze ambities staan. Zo blijft het de doelstelling van onze detacheringstak om de oorspronkelijke doelstelling 2020 (conform Ondernemingsplan en 1ste Begrotingswijziging 2020) te realiseren. Het is ons streven om de brutomarge per fte van 2020 plus de indexering op 2,5% (excl. corona effect) te laten uitkomen. Daar waar we door corona in 2020 in onze doelstellingen zijn teruggezet willen we deze in 2021 repareren. Onze doelstellingen voor 2021 zijn ambitieus, haalbaar en realistisch.

We beschrijven concreet hoe we onze doelstellingen met betrekking tot de werkgeversdienstverlening willen bereiken in relatie tot mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Uitgangspunten hierbij zijn "de beste kandidaat op de beste plaats" en "gezamenlijk ontzorgen we werkgevers in de regio Parkstad". Mede sturing geven aan doorstroom en uitstroom speelt hierbij een belangrijke rol. Uitgangspunt is dat we de kandidaat pas loslaten als deze duurzaam geplaatst is.

Samenwerken in de gehele keten van het sociaal domein is gericht op het succesvol plaatsen van uitkeringsgerechtigden. Optimalisering en een intensieve samenwerking binnen het IDU-proces (Instroom, Doorstroom en Uitstroom) vergroot uitstroom van uitkeringsgerechtigden op de arbeidsmarkt en de kostenefficiëntie van de organisaties. Dit heeft een positief effect op de uitstroomwinst van de deelnemende gemeenten. De onderlinge samenwerking met de deelnemende gemeenten vormt hierbij een essentieel onderdeel.

Directies van (I)SD'en, mensontwikkelbedrijven en WSP Parkstad hebben gezamenlijk een werkplan opgesteld om deze ketensamenwerking concreet te verbeteren. Dit is verwerkt in het Ondernemingsplan 2021 WSP Parkstad.

We hebben elkaar nodig om gezamenlijke resultaten te bereiken en weten dat we elkaar en onszelf hierdoor in onze kracht zetten en versterken. Als wij gezamenlijk, ieder vanuit zijn verantwoordelijkheden en mogelijkheden, die samenwerking optimaliseren hebben primair de klanten en werkgevers daar baat bij.

Fred Dijk
Algemeen directeur/Secretaris

Martijn Lamberti - Henquet
Commercieel directeur

Inhoud

1 Missie en visie 5

2 Doelen en doelstellingen 6

3 Sales 7

4 Detachering 11

5 Marketing en communicatie 12

6 Governance, organisatie en personeel 15

7 Bedrijfsondersteunende diensten en Data- en trendanalyse 20

Bijlagen 23

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 Missie en visie

1.1 Missie

De missie van WSP Parkstad luidt onveranderd: “Duurzaam betaald werk is beschikbaar en bereikbaar voor iedereen die mee kan doen en kan werken naar vermogen”.

1.2 Visie

WSP Parkstad wil, in samenwerking met haar keten-partners in de regio, dé marktleider zijn binnen Parkstad, en voor onze speerpuntsectoren zorg, medische logistiek en smart services in Zuid-Limburg, voor het duurzaam plaatsen van mensen (al dan niet met een afstand tot de arbeidsmarkt) naar betaald werk.

Servicegericht werken, proactief het bedrijfsleven benaderen en het goed op orde hebben van de interne bedrijfsprocessen voor een optimale in- door- en uitstroom van Sw-medewerkers zal door WSP Parkstad gefaciliteerd worden. Voor de Participatiewet neemt WSP Parkstad vooral de werkgevers-benadering op zich.

Een publiek-private samenwerking is de sleutel tot succes in het bereiken van onze doelstellingen. Actieve samenwerking met het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en de overheid komt terug in de verschillende speerpunten van dit Ondernemingsplan 2021. WSP Parkstad in samenwerking met haar ketenpartners in de regio:

WSP Parkstad voor gemeenten:

- is door middel van efficiënte dataverwerking de kennisbank voor gemeenten met betrekking tot instroom, doorstroom en uitstroom;
- verbindt alle partijen op de regionale arbeidsmarkt en neemt een marktleidersrol in voor de werkgeversdienstverlening in de regio Parkstad;
- streeft naar verregaande automatisering van het uitstroomproces.

WSP Parkstad voor klanten:

- is een flexibele (HR) partner voor haar klanten die naast haar vaste wettelijke taken kan inspelen op de vraag van klant;
- is een regio overstijgende samenwerkingspartner voor UWV, andere WSP’en en Euregio partijen.

WSP Parkstad voor haar medewerkers en werkzoekenden:

- biedt een passende infrastructuur voor haar medewerkers met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt;
- is aanjager, organisator en ondersteuner van duurzame plaatsingen voor zowel Sociale werkvoorziening (Sw) als Participatiewet (PW), daar waar mogelijk gecombineerd in een Mixed People Concept;
- is het innovatie- en kenniscentrum op het gebied van marktbenadering en –bewerking ten behoeve van de doelgroep;
- bezit een efficiënte eigen bedrijfsvoering met oog voor de doelgroep.

1.3 Kernwaarden

Voor de organisatie zijn kernwaarden geformuleerd die leidend zijn bij het verder ontwikkelen en sturen van medewerkers en die hun verdere vertaling vinden in gedragscompetenties en de beoordelingscyclus. De volgende kernwaarden zijn benoemd:

- Integriteit;
- Ondernemend;
- Reflecterend;
- Resultaatgericht;
- Professionaliteit;
- Passie.

2 Doelen en doelstellingen

2.1 Doelen

Doelen in het kader van de uitvoering Participatiewet en Sw:

- 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 het aantal Sw-medewerkers;
- Maximaliseren van uitstroomwinst door maximaliseren duurzame plaatsingen PW;
- Maximaliseren van de duur van duurzame plaatsingen Sw;
- Digitale ontsluiting van de vraag en het aanbod middels de CompetenSYS omgeving voor Parkstad;
- Samen met Ketenpartners kandidaat– en diagnose informatie verder optimaliseren;
- Lagere maatschappelijke kosten door besparing op uitkeringen;
- Beschutte werkplek voor de doelgroep met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt;
- Participatielocatie voor leerwerktrajecten en Sw-medewerkers op weg naar een detachering;
- Aanjagen en optimaliseren van de ketensamenwerking;
- Tegen zo laag mogelijk kosten een toekomstbestendige en professionele uitvoeringsorganisatie waarborgen.

2.2 Doelstellingen sales

725
duurzame plaatsingen PW

minimaal
12
nieuwe bedrijven met in totaal minimaal
60
plaatsingen

- Verdere Ketenoptimalisatie en Duaal poortproces WSP Parkstad en Werk voor Heerlen
- Iedere werkgever in Parkstad en voor onze Speerpuntsectoren in Zuid Limburg weet wie WSP Parkstad is
- Samenwerking WSP'en op Zuid-Limburgse schaal
- Samen met Detachering in de markt zetten van het vernieuwde Mixed People Concept
- Samen met WvH realiseren van sectorale ontwikkeling van PW-kandidaten

2.2 Doelstellingen Detachering

- Organisatie breed onder 14% ziekteverzuimpercentage uitkomen;
- Het verlof (inclusief compensatie uren, exclusief spaarverlof opname voor pensioen) per fte bedraagt maximaal 60 uur gemiddeld aan het einde van ieder kalenderjaar;
- Minimaal 90% van de Sw-gedetacheerden is op ieder moment duurzaam geplaatst (minimaal zes maanden);
- Productiviteitstijging individuele en groepsdetacheringen gemiddeld 2,5% ten opzichte van de 1ste Begrotingswijziging 2020 (excl. corona effecten).

(I)SD	Doel
Heerlen	350
ISD BOL	200
ISD Kompas	75
Kerkrade	100
Totaal	725

Tabel 1: Uitstroom naar werk

3 Sales

Binnen Sales ligt de nadruk op het plaatsen van PW-kandidaten. Daarmee zijn we van toegevoegde waarde voor werkgevers bij de invulling van hun (inclusieve) personele behoefte. Door duurzame plaatsingen te realiseren helpen we gelijktijdig de PW-kandidaten en daarmee onze Ketenpartners.

Sectoren:

Schoonmaak



Callcenter



Leisure/horeca



Retail/ detailhandel



Onderwijs/ overheid



Industrie



Techniek



Logistiek



VDL/automotive



Bouw



Daarnaast werkt Sales samen met Detachering aan Mixed People Concepten voor zowel PW als Sw-kandidaten.

3.1 Sectorverdeling

In de regio Parkstad zijn we actief in dertien sectoren. In Zuid-Limburg zijn we actief in drie speerpuntsectoren.

Speerpuntsectoren van WSP Parkstad in Zuid-Limburg:

Medische logistiek



Zorg



Smart services



3.2 Plaatsingen en verwachte arbeidsmarktontwikkelingen

In 2020 heeft de coronacrisis gezorgd voor minimaal een halvering van het aantal plaatsingen. De effecten van corona zullen ook in 2021 doorwerken. Gemeld wordt dat het werkloosheidspercentage zal verdubbelen naar een 8% tot 9%. Dit betekent een groter aanbod van arbeidsfitte(re) mensen op de arbeidsmarkt. Voor WSP Parkstad betekent dit dat we in 2021 samen harder zullen moeten werken om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen plaatsen.

In positieve zin verwachten we dat het duale poortproces een positief effect zal hebben op het aantal plaatsingen (geldt vooralsnog alleen voor Heerlen). Deze poortsamenwerking vergt implementatietijd. Hetzelfde geldt voor onze plannen voor een meer sectorale samenwerking. Verder zijn de inzet van Jobcoaching en een (eigen) Deta-construct belangrijke middelen om te komen tot meer plaatsingen.

Welke plaatsingsambitie is realistisch?

Er zijn meerdere arbeidsmarktscenario's denkbaar. De arbeidsmarktsituatie kan gelijk blijven aan 2020, of verslechteren of juist weer aantrekken in 2021. Vier resultaatbepalende factoren zijn echter altijd van belang:

- aantal beschikbare kandidaten;
- kwaliteit beschikbare kandidaten;
- aantal beschikbare vacatures;
- kwaliteit beschikbare vacatures (match met competenties doelgroep).

Bij een gelijkblijvende arbeidsmarktsituatie wordt 725 plaatsingen (gezamenlijke doelstelling) het vertrekpunt. De focus ligt daarbij op het optimaliseren van de plaatsingscondities waardoor er minder afbreukrisico ontstaat.

Meerwaarde voor werkgevers: meer arbeidsfitte mensen betekent een grotere kans op een juiste match. WSP Parkstad ondersteunt hen door de selectie van kandidaten en het opzetten van WerkLeerLijnen. Zo kunnen werkgevers in deze tijd personeel opleiden voor de toekomst, tegen aantrekkelijke arrangementen met lagere arbeidskosten.

3.3 Acquisitie bij bestaande en nieuwe klanten

Onze ambitie is dat iedere werkgever in Parkstad, en voor onze Speerpuntsectoren in Zuid-Limburg, weet wie WSP Parkstad is en wat wij voor hen kunnen betekenen. We willen bekend zijn als dé partner voor inclusief werkgeverschap.

De acquisitie van nieuwe werkgevers gebeurt door sectorplannen van de Accountmanagers waarin de marktbenadering SMART wordt beschreven. Voor iedere sector is in kaart gebracht welke bedrijven daarin actief zijn. We houden bij welke bedrijven al klant zijn, welke benaderd zijn en welke nog benaderd gaan worden. Deze werkwijze moet in 2021 o.a. leiden tot minimaal twaalf nieuwe werkgevers met in totaal minimaal 60 plaatsingen.

Meerwaarde voor werkgevers: wanneer werkgevers geïnformeerd zijn over de dienstverlening van WSP Parkstad kunnen zij op de juiste momenten ontzorgd worden door onze hulp in te schakelen.

12 nieuwe werkgevers met in totaal 60 plaatsingen

3.4 Ondersteuning door Backoffice en Marketing

Inzet Nazorg coördinator

Een werkgever kan gebruik maken van veel verschillende subsidies en (gemeentelijke) regelingen. De inzet ervan kan zelfs per gemeente verschillen. Voor werkgevers is dit onoverzichtelijk en vormt het een drempel om onze kandidaten in dienst te nemen. Een Nazorg Coördinator biedt uitkomst in het wegnemen van deze drempel. Het betreft een administratieve functie die landt bij het bedrijfsbureau.

Social return on Investment (SROI)

Gemeenten in Zuid-Limburg hanteren sinds 1 juli 2020 één beleid voor Social return bij aanbestedingen. In 2021 wordt gekozen voor één monitoringssysteem voor Social return dat administratieve lasten moet verlagen en meer inzicht verschaft in de contracten en invulling van de Social return verplichtingen.

Marketing en Communicatie genereert in 2021 meer aandacht voor de succesverhalen van Social return, om het draagvlak te vergroten. Zo wordt het beeld van de samenwerking op Zuid-Limburgse schaal nogmaals versterkt.

Meerwaarde voor werkgevers: De inzet van de Nazorg Coördinator verlaagt de drempel bij werkgevers om onze kandidaten in dienst te nemen. Het inzetten van de juiste instrumenten en regelingen draagt ook bij aan meer kans op duurzame plaatsingen.

3.5 Ketenoptimalisatie

WSP Parkstad gaat in 2021 verder met de optimalisatie van de ketensamenwerking met (I)SD-en en Werkbedrijven.

Inzet Dedicated Accountmanager

Om de samenwerking met de (I)SD-en en met de Werkbedrijven verder te optimaliseren is sinds 1 augustus 2020 een Dedicated Accountmanager ingezet die ondersteunt in het uitstroomproces. Doel is een intensievere samenwerking met gemeenten en werkbedrijven zodat gezamenlijke targets efficiënter behaald worden.

Sectorale Ontwikkeling

In 2021 wordt samen met werkbedrijven én werkgevers gewerkt aan meer WerkLeerLijnen in diverse sectoren. De focus ligt op het creëren van meer externe ontwikkelplekken voor de doelgroep zodat kandidaten zo breed mogelijk kunnen worden voorbereid op de arbeidsmarkt. Doelstelling is om op Parkstadniveau 35 extra ontwikkelplekken binnen te halen in 2021.

Traject Werk
Samen met Werk voor Heerlen wordt ‘werk gemaakt’ van arbeidsfitte kandidaten die niet binnen vier weken geplaatst zijn bij een werkgever. Tijdens het ‘traject werk’ laten we kandidaten niet los en blijven hen monitoren terwijl het proces van bemiddeling op de achtergrond gewoon verdergaat.

Daarnaast richten we ons gezamenlijk meer op de motivatie aspecten van arbeidsfitte kandidaten die bijvoorbeeld niet komen opdagen bij een werkgever. Ons motto is “fouten maken we intern”.

Duale Poort voor SD Heerlen
Sinds september 2020 loopt de testfase en uiterlijk op 1 januari 2021 zal deze nieuwe samenwerkingsstructuur worden ingevoerd. Doel van het ‘ontschotten’ van de re-integratieketen is om uitkeringsgerechtigden snel en soepel te begeleiden naar betaald werk.

Concreet betekent dit dat nieuwe aanvragers van een uitkering in het kader van de Participatiewet onmiddellijk worden doorgeleid naar WSP Parkstad voor toeleiding naar werk of een ontwikkeltraject. WSP Parkstad kan zo PW-kandidaten (cat. A-B) binnen één jaar toeleiden naar werk of selecteren voor een op werk gericht ontwikkeltraject.

Het Participatiebudget van de gemeente Heerlen wordt overgeheveld naar WSP Parkstad. Op die manier kunnen we o.a. jobcoaching na een plaatsing beter en sneller regelen hetgeen de duurzaamheid van plaatsingen vergroot.

Meerwaarde voor werkgevers: met een optimale ketensamenwerking kunnen we sneller, meer- en beter passende én gemotiveerde kandidaten selecteren voor de baanopeningen en voorstellen aan werkgevers.

3.6 Inzet SprincPlank Traineeship
Het SprincPlank Traineeship heeft in 2020 de Cedris Waarderingsprijs gewonnen, een prijs voor bijzondere initiatieven die een bijdrage leveren aan het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. In 2021 gaat het Traineeship verder waarbij ieder kwartaal gestart wordt met een nieuwe groep. Doelstelling is om 50 kandidaten per jaar te ontwikkelen richting betaalde arbeid.

Meerwaarde voor werkgevers: met dit Traineeship helpen we werkgevers ‘inclusief’ te worden. Door de flexibele instroom kunnen we sneller en beter inspelen op baanopeningen bij werkgevers. Het intensieve begeleiding binnen het Traineeship leidt bovendien tot meer duurzame plaatsingen.

3.7 Samenwerking WSP’en Zuid-Limburg
Sinds 1 augustus 2020 is de Commercieel Directeur van WSP Parkstad de coördinator voor de landelijke convenanten voor de regio Zuid-Limburg (drie WSP’en en UWV). Doel is te komen tot een gemeenschappelijke strategische agenda hoe



kandidaten uit Zuid-Limburg aangeboden en geplaatst kunnen worden bij de grotere bedrijven,organisaties en kennisinstellingen in Zuid-Limburg. Zo worden landelijke, provinciale en regionale middelen gecombineerd in Privaat-Publieke samenwerking. Universiteit Maastricht, Maastricht UMC+, Brightland Campussen, Smart Hills, Chemelot, Sabic, APG, Medtronic, Abbott, Boston Scientific zijn bedrijven en organisatie die als voorbeeld van deze samenwerking kunnen profiteren.

Als arbeidsmarktregio zouden we graag zien dat in de komende vijf jaar bij ieder bedrijf in Zuid-Limburg 5 tot 10% van het personeelsbestand uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bestaat.

3.8 Perspectief op werk
In 2020 zijn de eerste 1000 kandidaten uit het focusbestand in kaart gebracht. In 2021 zal dit focusbestand nog verder in kaart worden gebracht. Zodra de coronamaatregelen dit toelaten zullen ook de

Werkoriëntatieprogramma's verder worden ingezet en de Werk-/Leerplekken weer worden opgestart. Andere doelen zijn het binnen 12 maanden arbeidsfit maken van kandidaten en het verder oppakken en betrekken van scholing (in kaart brengen van de behoefte en op basis hiervan acties uitzetten).

Meerwaarde voor werkgevers: Met maatwerkprogramma's en regio overstijgende goede matches kunnen we werkgevers beter faciliteren.

3.9 Mixed People Concept

Door de afbouw van de Sw-populatie moeten we onze huidige klanten informeren over de opvolging van Sw-personeel door PW-kandidaten. Sales en Detachering moeten hiervoor nauw samenwerken. Samen bieden we in 2021 Sw- én PW-kandidaten aan bij klanten tegen voordelige tarieven. Dat noemen we een Mixed People Concept, een begrip dat we al in 2018 introduceerden. Destijds betrof het een mix van Sw, PW en WW kandidaten. Dit bleekt voor werkgevers echter kostentechnisch niet interessant.

Door de WW te vervangen voor een ontwikkelplek (OP) die we invullen door kandidaten met behoud van uitkering creëren we winst. De 'winst' voor de kandidaat is de kans om zich sectoraal te kunnen ontwikkelen met een betere arbeidsmarktpositie als gevolg. De 'winst' voor de werkgever is een voordeliger totaaltarief dat meer in lijn ligt met het totaaltarief van een Sw-groepsdetachering.

Door corona hebben we te maken met een toenemende beschikbaarheid van Sw-medewerkers. Hierdoor verwachten we gedurende 2021 nog weinig kandidaten binnen het Mixed People Concept daadwerkelijk te kunnen gaan plaatsen. We starten echter wel al met het creëren van awareness voor dit concept en het toetsen van onze ambities bij werkgevers.

Sector Teams

Per sector, genoemd onder paragraaf 3.1, worden sectorteams actief bestaande uit Sales en Detachering om op sectorniveau doelen te bereiken.

Meerwaarde voor werkgevers: Door bij onze klanten het personeelsverloop van de bij hen werkzame Sw-populatie voor de komende zeven jaren inzichtelijk te maken zal de noodzaak voor een Mixed People Concept helder worden.

"Samen bieden we in 2021 Sw- én PW-kandidaten aan bij klanten tegen voordelige tarieven."



4 Detachering

Binnen Detachering ligt de nadruk op het detacheren en gedetacheerd houden van onze Sw-populatie. Om de Sw-medewerker te kunnen laten meedoen en werken naar vermogen. Onze jobcoaches hebben de expertise in het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij leveren vanuit deze expertise toegevoegde waarde aan de duurzame arbeidsrelatie tussen klant en medewerker. Ons doel hierbij is een win-win situatie creëren voor beide partijen, waarbij inclusief ondernemerschap en werknemerschap centraal staan.

Onze ambitie voor 2021 is dat we ondanks corona toch ambiëren om 2,5% groei ten opzichte van de oorspronkelijke 1ste Begrotingswijziging 2020 (excl. corona effecten) te realiseren. Dit hopen wij te realiseren middels de volgende acties, die wij reeds in 2020 hebben ingezet en voortzetten in 2021:

- Inzet jobcoaching voor Sw en PW;
- Verlagen ziekteverzuim;
- Verhogen productiviteit en declarabele uren.

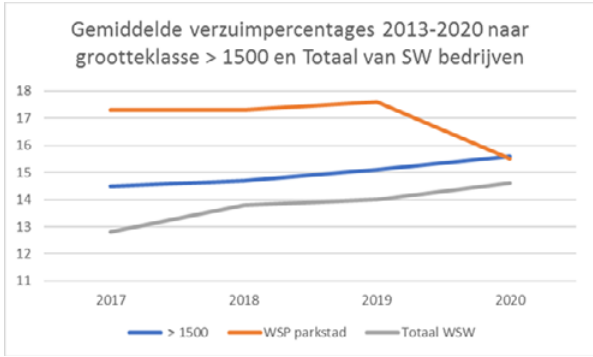
4.1 Inzet jobcoaching voor Sw en PW tegen marktconform tarief

Door onze jarenlange ervaring met het begeleiden van Sw-medewerkers zien wij een toegevoegde waarde voor onze gespecialiseerde en gecertificeerde jobcoaches om ook PW-kandidaten te begeleiden en daarmee vroegtijdige uitval bij een nieuwe plaatsing te voorkomen. In de praktijk merken we dat PWplaatsingen minder duurzaam zijn wanneer jobcoaching ontbreekt. Daardoor is er een extra inspanning bij het Salesteam om kandidaten opnieuw te plaatsen. Daarnaast neemt de motivatie van PW-kandidaten af wanneer plaatsingen niet duurzaam blijken.

PW-kandidaten kunnen onder voorwaarden beschreven in de Nota jobcoaching aanspraak maken op een jobcoach (begeleiding op de werkplek). Meerdere partijen bieden dit aan waarbij WSP Parkstad inzet op het aanbieden van een jobcoach voor PW op werkplekken waar reeds een jobcoach aanwezig is voor onze Sw-populatie. Zo dragen we bij aan een mixed-people concept bij de werkgever. Uiteraard zal hier een marktconforme vergoeding tegenover staan. Voor het geval geen jobcoach Sw aanwezig is of men kan niet voldoen aan de capaciteit die gevraagd wordt, werken wij samen met partijen die jobcoaching aanbieden.

4.2 Verlagen ziekteverzuim

Verzuim is een vast onderwerp op onze agenda. Verlaging van het verzuimpercentage heeft immers een effect op onze kostenbeheersing, met veelal een direct verband tussen gewerkte en gefactureerde uren. Ook voor 2021 stellen wij tot doel om organisatie breed onder een verzuimpercentage van 14% uit te komen. Dit is ambitieus gezien de effecten die voortkomen uit de nasleep van de coronacrisis. Tevens blijkt uit de jaarlijkse Cedris-benchmark dat binnen Sw-organisaties het ziekteverzuimpercentage over de afgelopen vijf jaar steevast oploopt, terwijl WSP Parkstad het verzuim jaarlijks weet te stabiliseren ondanks een ouder wordende populatie met toenemende beperkingen.



4.3 Verhogen productiviteit en declarabele uren

In 2021 blijft Detachering actief sturen op het verhogen van het aantal declarabele uren. Belangrijke tools hierbij zijn sturing op aanpak van het verzuim en het zo klein mogelijk houden van onze populatie zonder of tussen objecten. Daarnaast zorgt een efficiëntere inzet van personeel op opdrachten en detacheringen voor een doorstroom van vrijgevallen medewerkers naar andere objecten, waarbij plaatsing op een werkplek met een hoger tarief tot doel gesteld wordt.

5 Marketing en communicatie

WSP Parkstad streeft naar een positie als marktleider in werkgeversdienstverlening binnen de regio Parkstad en ook daarbuiten voor specifiek de sectoren zorg, medische logistiek en smartservices. De focus van WSP Parkstad ligt nadrukkelijk op het acquireren van meer klanten binnen de regio Parkstad, en voor de speerpuntsectoren ook binnen de regio Zuid-Limburg. De in 2020 ingeslagen weg gericht op meer zichtbaarheid, naamsbekendheid, ophalen van leads en een eenduidige marktbenadering wordt in 2021 verder vervolgd.

5.1 Corporate communicatie

We merken dat de boodschap van WSP Parkstad in diverse communicatiekanalen nog te complex en divers is voor onze stakeholders. Vanuit het oogpunt less is more zal in 2021 gewerkt worden aan een heldere boodschap/WSP-verhaal op corporate niveau. Daarnaast gaan we zorgen voor een persoonlijke en toegankelijke klantbenadering door onze sales en detacherings-professionals te profileren via verschillende online media. Zij zijn het gezicht van onze organisatie. De WSP Parkstad huisstijl wordt daar waar mogelijk nog verder doorgetrokken en krachtiger neergezet in alle uitingen van de organisatie.

5.2 Extern

Nieuwe website en app
Sinds september 2020 zijn overheidsorganisaties verplicht om een digitaal toegankelijke website te hebben en in het geval van een app dient die ook digitaal toegankelijk te zijn. De huidige website en app voldoen niet aan de gestelde eisen en zullen daarom eind 2020 en begin 2021 volledig worden vernieuwd.

Met de vernieuwing van de website en de app wordt voldaan aan de eisen van digitale toegankelijkheid én webarchivering. Daarnaast worden de functionaliteiten aangepast zodat informatie voor de twee belangrijkste stakeholders (werkgevers en werkzoekenden) beter vindbaar is. De website zal in 2021 ook verder worden ingezet om geautomatiseerd nieuwe bedrijven te werven voor sales. Beide online kanalen zullen uiterlijk Q1 2021 worden opgeleverd.

Sales en Detachering
Marketing en Communicatie faciliteert de marktbenadering voor de afdelingen Sales en Detachering. In 2021 worden twee bijeenkomsten georganiseerd om nieuwe klanten te werven, waarin we bestaande klanten (onze ambassadeurs) laten vertellen over inclusief ondernemen en de ervaring van WSP Parkstad hierin. Daarnaast zullen we onze ambassadeurs vragen zelf ook bij hun leveranciers aan te dringen op inclusief werkgeverschap.

Ook het aanbod van jobcoaching, de toegevoegde waarde van deze tool voor zowel werkgevers als kandidaten, én de werkwijze van jobcoaching zal verder onder de aandacht van werkgevers worden gebracht door een (video)campagne die jobcoaching in al zijn facetten belicht.

Aan de hand van de Commerciële training in 2020 (gericht op samenwerking tussen Deta, Sales, backoffice en Marketing en Communicatie) wordt gekeken welke communicatiemiddelen nog nodig zijn om de dienstverlening en werkprocessen van Sales en Detachering aan te prijzen aan werkgevers. Denk hierbij aan de dienstverlening in het kader van Social Return en de inzet van Team Inclusief (op Zuid-Limburgse schaal).

Naamsbekendheid/Zichtbaarheid
In 2020 is gestart met de inzet van diverse communicatiemiddelen voor het vergroten van de naamsbekendheid en zichtbaarheid van WSP Parkstad zoals de busreclame en de LinkedIn advertising. We merken dat deze elementen een positieve invloed hebben op de zichtbaarheid van de organisatie. Maar om in 2021 gericht middelen voor diverse stakeholders (werkgevers of werkzoekenden) in te kunnen zetten is het wenselijk te weten met welke middelen we die doelgroepen ook echt kunnen bereiken. Als we werkgevers willen benaderen met reclame, hoe doen we dat dan het beste?

Waar bevinden zij zich en hoe bereiken we hen? Hetzelfde geldt voor de doelgroep werkzoekenden, zeker nu de duale poort met Heerlen is opgestart dienen uitkeringsgerechtigden te weten wat WSP Parkstad is en welke dienstverlening we bieden. Naamsbekendheid kan op diverse manieren worden bereikt:

- door radioreclame specifiek in Limburg;
- sponsoring van sportverenigingen in Parkstad;
- de bus nog een jaar te laten rijden;
- signing (zichtbaarheid) rondom alle locaties van WSP Parkstad/WOZL.



"WSP Parkstad streeft naar een positie als marktleider in werkgevers-dienstverlening binnen de regio Parkstad."

Alleen met gedegen onderzoek onder de doelgroepen weten we welke middelen het meest efficiënt zijn om werkgevers en/of uitkeringsgerechtigden te informeren en/of leads binnen te halen.

Digital Transformation project

Uit onderzoek bij bedrijven in de regio Parkstad is gebleken dat wij onze naamsbekendheid van de organisatie, de dienstverlening/services en de relatie tot onze klanten en stakeholders moeten verbeteren om zo de gestelde, missie, visie en doelstellingen van de WSP Parkstad-organisatie voor de komende jaren te kunnen behalen. Die doelstellingen zijn:

1: Een verbeterde marktpositie op de Limburgse arbeidsmarkt en in het bijzonder de regio Parkstad als HET Werkgevers Servicepunt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2: Een goede en positieve naamsbekendheid bij bedrijven en stakeholders.

3: En het positief in de arbeidsmarkt kunnen neerzetten van een professionele branding in relatie tot onze ketenpartners, stakeholders en (bedrijf) relaties

Om te komen tot een goed resultaat van bovenstaande doelen is een 2 ledige communicatie nodig die zowel een aanzuigende als ook een voortduwende werking heeft. De vraag vanuit het bedrijfsleven bevorderen en tegelijkertijd kunnen managen, naast het in kaart brengen en het arbeidsfit maken van kandidaten binnen de regio Parkstad en ook in Zuid-Limburg, daar waar het gaat over de speersectoren Zorg, Medische-Logistiek en Smart Services.

Voor het in kaart brengen van het digital transformation project is het nodig om een strategische roadmap te maken zoals aangegeven in de Method Research Design en de Exploratory & Discriptive study met hierin een zowel interne als externe analyse van de WSP Parkstad en de gehele arbeidsmarkt.

Digital Transformation is een succesvolle methodiek om WSP Parkstad strategisch te ontwikkelen op de gebieden van:

- Positionering t.a.v. stakeholders, ketenpartners en (bedrijf)relaties;
- Succesvolle acquisitie van nieuwe bedrijven;
- Professioneel relatiebeheer van bestaande klantrelaties;
- Succesvolle branding van WSP Parkstad binnen de arbeidsregio's Parkstad en Zuid-Limburg;
- Positieve beeldvorming;
- Een duidelijkere strategie levert een betere business development op;
- Business Development is meer focus op arbeidssectoren;
- Hogere plaatsings mogelijkheden van kandidaten;
- Beter inzicht op het formuleren van jaar-targets, ontwikkeling van arbeidssectoren. en algemene

trends op de arbeidsmarkt;
- Het in control zijn van de organisatie op het gebied van interne en externe duale-communicatie;
- Het in control zijn bij het opstellen en bijhouden van allerlei klantlijsten en mailing-bestanden (intern en extern).

5.3 Intern

Intranet / desktop omgeving
Als onderdeel van het project MTO ligt er de doelstelling tot het vernieuwen van de interne intranet-omgeving. De huidige omgeving is gedateerd en veelal statisch; een platform dat vooral gebruikt wordt als 'verzamelbak en platform om te zenden'. Gewenst is een tweeledige omgeving waarvan een gedeelte bedoeld is voor het stafpersoneel, en een ander gedeelte voor alle gedetacheerde medewerkers. In 2021 wordt een start gemaakt met de basis omgeving. Verder zal in 2021 onderzocht worden hoe ESS/MSS ('Mijn WSP') in de omgeving kan worden geïntegreerd zodat we één medewerkersportaal voor diverse diensten kunnen aanbieden.

Sw-panel
WSP Parkstad beschikt over een grote groep aan Sw-medewerkers waarvan we een selecte club, die de organisatie breed vertegenwoordigt, willen gaan inzetten als klankbordgroep voor Marketing en Communicatie. Door uitingen, teksten en andere communicatiemiddelen aan het panel voor te leggen zullen we meer inzicht krijgen over de begrijpelijkheid en aantrekkelijkheid van onze communicatiemiddelen voor de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met input vanuit het panel kunnen de communicatiemiddelen en het effect van marketing en communicatie-acties verbeterd worden.

Interne branding en verbinding
In deze tijden van corona, waarbij we voornamelijk vanuit huis werken is het gewenst om binding te houden met alle collega's. We hebben gemerkt dat kleine boodschappen en attenties een effect hebben op de verbondenheid en betrokkenheid binnen de organisatie. In 2021 wordt er dan ook meer ingezet op het sturen van kaartjes en kleine attenties naar het gehele personeel.

Rebranding WOZL logo
Veel interne communicatie voor medewerkers wordt momenteel in zowel de WSP- als de WOZL huisstijl vormgegeven. Deze laatste wordt gebruikt voor medewerkers werkzaam binnen Beschut 2.0. Wanneer daar de WSP-huisstijl wordt gebruikt zorgt dat voor verwarring en denkt men dat berichten niet voor hen bedoeld zijn.

De afdeling marketing en communicatie is erbij gebaat als beide huisstijlen uniform zijn zodat boodschappen in een heldere structuur aan het hele personeel kunnen worden aangeboden. In 2021 zal een voorstel gemaakt worden om het huidige WOZL logo qua huisstijl te laten aansluiten bij de WSP Parkstad huisstijl.

6 Governance, organisatie en personeel

6.1 Governance

WSP Parkstad is juridisch belegd bij twee Gemeenschappelijke regelingen met daaronder gepositioneerde vennootschappen. De juridische entiteiten vormen samen één organisatie (figuur 2).

6.2 Organisatie

Organisatiestructuur

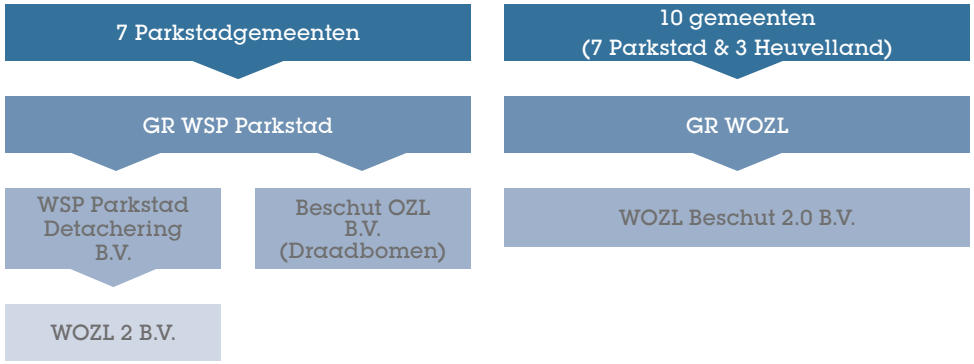
WSP Parkstad heeft een platte structuur met twee lagen van integraal management, waarbij het primaire proces wordt gefaciliteerd door centraal gepositioneerde stafdiensten. Met de komst van de Participatielocatie (zie participatielocatie blz. 16) wijzigt ook in beperkte mate de hoofdstructuur. De Participatielocatie wordt een eigenstandige hoofdafdeling die niet langer is ingebed onder de hoofdafdeling Detachering. Daarmee wordt in organisatorische zin een scheiding gemaakt tussen detacheren en duurzaam gedetacheerd houden enerzijds en (groeps)detacheringsfit maken en houden anderzijds (figuur 3).

Directie en management

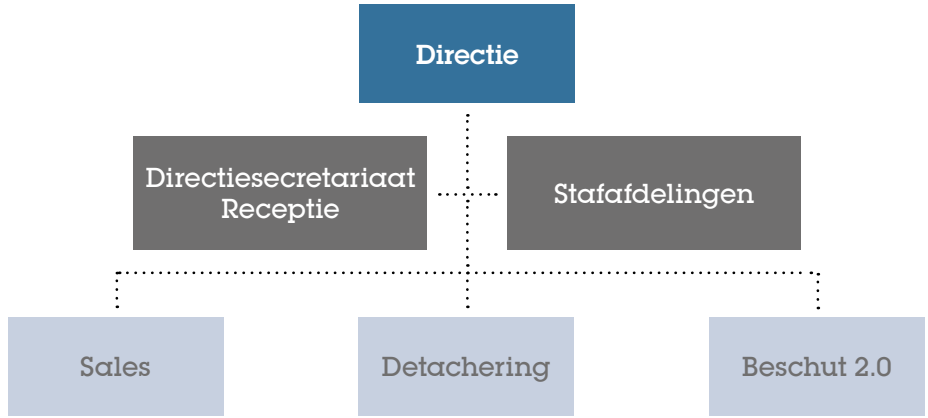
De organisatie staat onder aansturing van de algemeen directeur/secretaris en de commercieel directeur, die samen met de concerncontroller, de manager HRM en de concernjurist, het directieteam vormen. Naast het directieteam kent de organisatie een managementteam dat wordt gevormd door de leden van het directieteam aangevuld met de manager Sales, de drie detacheringsmanagers en de adviseur Marketing en Communicatie. Iedere manager is resultaatverantwoordelijk voor het aan hem toegekende verantwoordelijkheidsgebied en maakt daarover jaarlijks afspraken die worden vastgelegd in een jaarplan. De dagelijkse operationele aansturing van de medewerkers is belegd bij een derde laag van (indirect) leidinggevenden die uitvoering geven aan onderdelen van het integraal management, maar niet integraal bevoegd en verantwoordelijk zijn.

Primair proces Sw

Het primaire In-, Door- en Uitstroom proces geeft inzicht in vak- en werknemersvaardigheden van medewerkers. Via werk-leerlijnen ontwikkelen medewerkers zich om uiteindelijk zo regulier mogelijk te kunnen werken. In de uitstroomfase is de kandidaat duurzaam geplaatst. Een duurzame plaatsing kent verschillende niveaus: arbeidsmatige dagbesteding, Beschut 2.0, groeps- of individuele detachering. Uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt is mogelijk met begeleid - of geheel zelfstandig werken.



Figuur 2: Organisatie



Figuur 3: Organisatiestructuur

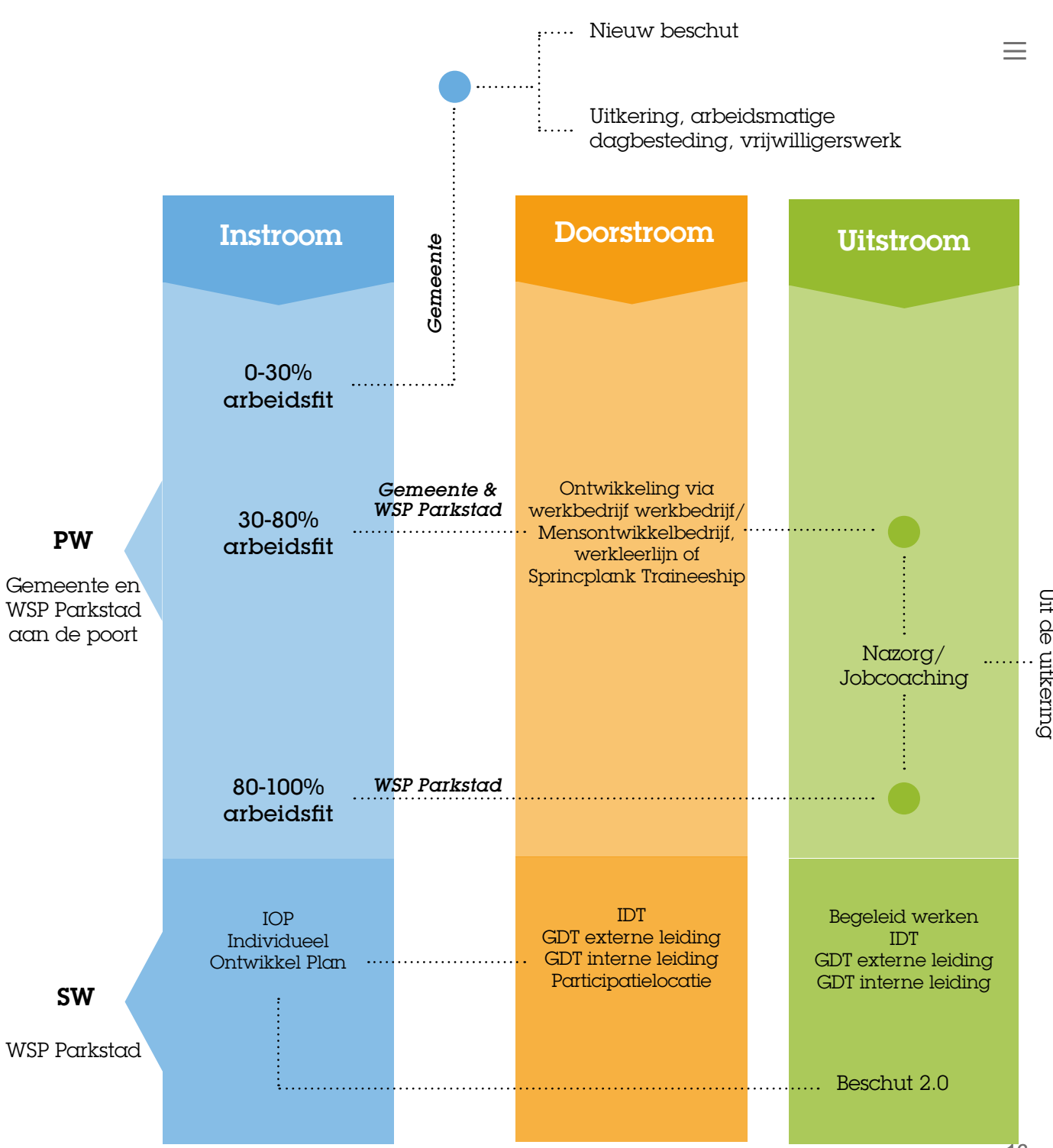
Primair Proces PW

IDU-proces (figuur 4) van de PW binnen het sociaal domein betreft de gehele keten vanaf het loket (instroom) van de sociale dienst tot aan plaatsing bij reguliere werkgevers. Elke ketenpartner draagt bij en is mede verantwoordelijk voor uitstroom naar werk. De route kan per kandidaat verschillen, mede afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt, maar is altijd gericht op uitstroom naar een reguliere werkplek.

Organisatiewijziging; Participatielocatie

Nieuwe detacheringsmogelijkheden voor medewerkers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zijn de afgelopen jaren erg schaars. Er is beperkt vervangings- of uitbreidingsbehoefte bij bestaande groepsdetacheringen, maar die behoefte loopt in tijd, omvang en gevraagde kwaliteiten niet gelijk met de terugstroom van ouder wordende medewerkers die last hebben van toenemende beperkingen. Mogelijkheden op de markt sluiten niet altijd aan op de capaciteiten.Om die discrepantie te verkleinen is een beter passende infrastructuur nodig die gericht is op het detacheringsfit maken of houden van medewerkers die (tijdelijk) niet detacheerbaar zijn. Hiervoor wordt in 2021 een nader voorstel uitgewerkt en waar mogelijk al tot uitvoering gebracht. Uitgangspunten hierbij zijn:

- Afstoten locatie Wenkenbach en betrekken van een andere fysieke locatie die beter toegankelijk is voor de doelgroep met flexibiliteit in het aantal vierkante meters;



Figuur 4: IDU-proces

- (Groeps)detachering blijft het belangrijkste streven, (tijdelijk) werken op locatie is next best;
- De Participatielocatie legt de focus op het weer detacheringsfit maken en/of houden van medewerkers die geen object hebben, tijdelijk niet de bedongen arbeid kunnen verrichten of behoren tot het semi granietenbestand. Daarmee wordt de detacheringsactiviteit ontzorgd;
- Detacheringen gaat zich meer richten op het verduurzamen van de bestaande detacheringen;
- Geen medewerkers op de bank of zonder tarief bij inleners, detacheringsfit maken en/of houden vergroot de kans op een succesvolle vervolgdetachering;
- Structuur moet bijdragen aan het leggen van de juiste focus, derhalve wordt de participatielocatie een eigenstandige hoofdafdeling met een specifieke opdracht en de behorende processen en specialismen.

6.3 Personeel

Prognose en effecten verloop Sw-medewerkers

De totale Sw-populatie neemt af aangezien er sinds 2015 geen nieuwe mensen meer instromen. De uitstroom van Sw-medewerkers treft ook de ondersteunende afdelingen waar nu nog relatief veel Sw-medewerkers worden ingezet. De uitstroom van Sw-medewerker met een ondersteunende functie is verhoudingsgewijs omvangrijker dan de uitstroom van de totale Sw-populatie.

Daarom zal een deel van de ondersteunende functies op termijn ingevuld moeten worden met cao-medewerkers. Naar verwachting is in de periode 2022 t/m 2025 behoefte aan circa zes fte extra cao formatie. Hierbij is rekening gehouden met de krimp van de totale populatie enerzijds en het op niveau houden van de kwalitatieve en kwantitatieve dienstverlening anderzijds. (figuur 5)

6.4 Projecten 2021

Aanbesteding Arbodienst:

De raamovereenkomst waaronder het contract met Arbodienst Qare is gesloten is verlopen. Gezien de omvang van het contract en de daarmee samenhangende geraamde jaarlijkse uitgaven wordt het drempelbedrag (€750.000) voor een Europese aanbesteding overschreden waardoor de Arbodienstverlening Europees aanbesteed moet worden. De voorbereidingen hiervoor zijn gestart in 2020. Het doel is om in 2021 zo spoedig mogelijk de aanbesteding te publiceren. Transparantie, rechtmatigheid en professionaliteit zijn kernwaarden tijdens het aanbestedingsproces. WSP Parkstad wenst door middel van een Europese aanbesteding een marktpartij te contracteren die voor meerdere jaren een kwalitatief hoogwaardige Arbodienstverlening kan leveren. De marktpartij moet in staat zijn om modelmatig aan te sluiten bij de inrichting en wensen van WSP Parkstad tegen een gunstige prijs kwaliteitsverhouding. In de voorbereiding wordt specifiek aandacht besteed aan het te kiezen model (eigen-regiemodel of ontzorgingsmodel). Per 1 juli 2021 moet de aanbesteding zijn afgerond.

Verkiezing Ondernemingsraad

In mei 2021 verloopt de zittingstermijn van de Ondernemingsraad. Een projectgroep ondersteund door een onafhankelijke partij (e-Democracy) gaat de verkiezingen voorbereiden. WSP Parkstad hecht waarde aan de inspraak van haar medewerkers.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
WSP Parkstad	2308,7	2157,8	2023,6	1888,9	1767,8	1606,5
Beschut 2.0	240,8	238,3	239,7	241,7	237,3	234,2
Relim	65,5	58,7	52,6	43,7	37,9	31,1
Werkmeester	29,2	28,6	25,0	24,5	23,5	23,0
Totaal	2644,2	2483,4	2340,9	2198,8	2066,5	1894,8

Figuur 5: Prognose verloop Sw-medewerkers (ultimo jaar in fte)

De Ondernemingsraad is voor WSP Parkstad een belangrijk en waardevol platform gebleken om te klankborden, meningen te pijlen en gedragen besluiten te nemen. Om de lage opkomst van de laatste twee verkiezingen te verbeteren en de achterban van de Ondernemingsraad te vergroten, wordt extra geïnvesteerd in een campagne die het belang van een Ondernemingsraad bij de medewerkers onder de aandacht moet brengen. Iedereen wordt uitgedaagd zich kandidaat te stellen en/of zijn stem uit te brengen.

MTO

In 2019 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Het onderzoek heeft inzichtelijk gemaakt hoe de medewerkers de organisatie beoordelen en waar verbetermogelijkheden liggen. De ambitie was om op basis van een actieplan 2020-2021 te investeren in leiderschap, leidinggeven, sociale veiligheid en interne communicatie, met als doel bij het vervolgonderzoek in 2022 op die punten een betere score te laten zien. Een betere waardering van de organisatie door haar medewerkers is belangrijk, maar vormt geen doel op zich. De onderliggende doelstellingen zijn meer van belang. Een werkomgeving waar medewerkers duidelijk gestuurd worden, helder is wat van hen wordt verwacht, waar medewerkers gewaardeerd worden en zich veilig voelen, draagt bij aan de duurzaamheid van de plaatsing. Als gevolg van de coronamaatregelen is het actieplan 2020 maar beperkt tot uitvoering gekomen. Om die reden wordt het actieplan en bijbehorend budget 2020-2021 verschoven naar 2021-2022 en zal het volgende MTO plaatsvinden in 2023.

Enkele belangrijke activiteiten uit het actieplan zijn:

- Vertaling van kernwaarden naar waarneembaar gedrag bij werkleiding;
- Coaching van werkleiding en op basis daarvan ontwikkelen van hun talenten;
- Training motiverende gesprekstechnieken;
- Versterken ‘zorgcultuur’;
- Invoering semi gestructureerd werkoverleg.

Ombouw medisch vervoer

Als Sociale werkvoorziening steunen wij onze medewerkers om zo regulier mogelijk te werken en maatschappelijk volwaardig te participeren. Dat doen wij primair door passend werk te bieden en flankerend door medewerkers in samenwerking met externe partners te ontwikkelen op het gebied bijvoorbeeld lezen, schrijven, rekenen, omgaan met computers en het oplossen van eventuele schuldenproblematiek. Daar voegen wij binnenkort het stimuleren van de zelfstandige mobiliteit aan toe. Van oudsher kent WSP Parkstad een collectieve voorziening, waarbij medewerkers op basis van een medische indicatie (tijdelijk) gebruik kunnen maken van georganiseerd (groeps)vervoer tegen een vaste maandelijkse vergoeding. De uitvoering van het vervoer is belegd bij een externe partij. De overeenkomst met deze vervoerspartner loopt de komende 18 maanden geleidelijk af. Dit is dan ook het moment om de nieuwe partner “Arriva” langzaam in te faseren. De komst van een nieuwe partner geeft ook de mogelijkheid een nieuw concept te introduceren dat beter aansluit op de integrale participatiegedachte. Momenteel wordt het bedrijfsvervoer aangeboden ‘van deur tot deur’. Deze vorm van vervoer draagt nauwelijks bij aan de integrale participatie en zelfredzaamheid van de medewerkers. Regionale vervoersbedrijven zoals Arriva bieden prima alternatieven die veilig, milieuvriendelijk en gemiddeld goedkoper zijn. Zowel chauffeurs als vervoersmiddelen zijn meer dan ooit gericht op het vervoeren van alle doelgroepen uit onze samenleving. Het aangeboden nieuwe concept biedt medewerkers naast een andere vorm van woon-werkverkeer ook de mogelijkheid om zonder meerkosten buiten werktijden gebruik te maken van het openbaar vervoer, indien gewenst mag altijd gratis iemand meereizen. Veel andere Sw-bedrijven in Nederland hebben eerder al succesvol de overstap gemaakt. De voorbereidingen voor het project zijn getroffen in 2020, de feitelijke uitrol was gepland voor 2020-2021. Door toedoen van de coronamaatregelen verschuift de uitrol naar 2021-2022. Doelstelling voor 2021 is om circa 60 medewerkers te begeleiden naar de nieuwe vervoersvorm en circa €100.000 te besparen.

Digitaal HRM-portaal

In samenwerking met de afdeling ICT en communicatie zal de mogelijkheid en meerwaarde voor een Employee/Manager Self Service portal verkend en uitgewerkt worden. Hiermee kunnen

medewerkers en management gefaciliteerd worden in het uitvoeren van het personeelsproces en worden administratieve werkprocessen efficiënter en minder foutgevoelig. Onderdeel van een dergelijke portal zou kunnen zijn:

- Salarisstroken;
- Nieuwsbrieven;
- Regelingen;
- Verlofkaart en verlof aanvragen;
- Urenregistratie;
- Digitale declaraties (reiskosten, fietsplan, etc.);
- Digitale aanvragen (devices, fietsplan, uitwisselen IKB, spaarverlof, etc.);
- Wijziging vaste persoonsgegevens (adres en telefoonnummer).



"WSP Parkstad hecht waarde aan de inspraak van haar medewerkers."

Stroomlijnen administratieve processen

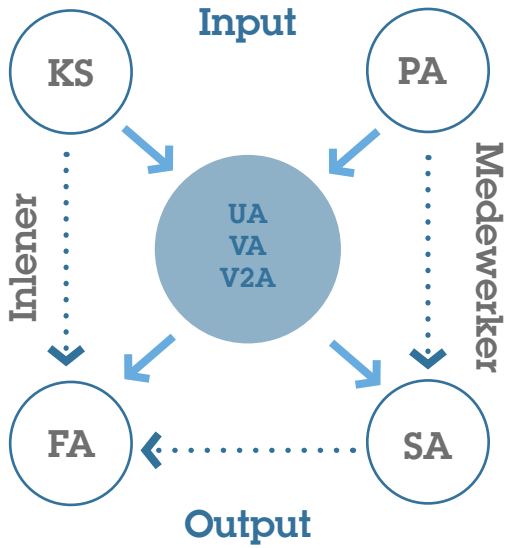
Binnen de uitgangspunten van de basis op orde en klantgericht werken is het uitermate belangrijk dat de administratieve processen op orde zijn, betrouwbaar en efficiënt op elkaar zijn afgestemd. Het figuur hiernaast geeft schematisch weer hoe op de administratieve afdelingen georganiseerd zijn en met elkaar moeten samenwerken / communiceren. Hierbij is weergegeven wie vanuit klantgedachte als interne klant gezien kan worden, inlener (detacheringsafspraken en facturatie) of medewerker (uren, declaraties, salaris).

Binnen HR:
PA = Personeelsadministratie

Binnen Bedrijfsbureau (onder Detacheringen):
KS = Klantenservice
UA = Urenadministratie
VA = Vervoersadministratie
VZA = Verzuimadministratie

Binnen Finance:
FA = Financiële administratieSA = Salarisadministratie

Het spreekt uiteraard voor zich dat hier sprake moet zijn van een nauwe verwevenheid met ICT, Control en AO/IC. Bovenstaand nog niet opgenomen is de backoffice functie ten behoeve van de uitvoering Participatiewet en Poort Heerlen. Bovenstaande figuur illustreert dat informatie door vele handen binnen vele afdelingen gaat om tot resultaat te komen. In 2021 zullen deze processen worden doorgelicht op kwaliteit, efficiency en controls. Knelpunten in de administratieve keten (processen, systemen, samenwerking, cultuur) worden hierbij inzichtelijk gemaakt en een plan van aanpak wordt opgesteld.



7 Bedrijfsondersteunende diensten en Data- en trendanalyse

De bestaande afdelingen finance, ICT, inkoop, huisvesting en facilitaire zaken zijn bedrijfsondersteunende afdelingen. Het zijn vaste bakens die in samenwerking met HR en het bedrijfsbureau de stabiliteit en continuïteit van de bedrijfsvoering van WSP Parkstad borgen. Deze afdeling kennen een nauwe verwevenheid en zijn gezamenlijk dienend aan de primaire processen. Zo ondersteunen zij bij het bereiken van de doelstellingen in het Ondernemingsplan.

7.1 “Klantgericht”

In 2020 lag de focus voor de bedrijfsondersteunende diensten vooral op het gestelde doel “de basis op orde”. Dit wordt voor 2021 uitgebreid met het doel “klantgericht werken”. 2021 is hierin het jaar waarin gestart wordt met deze blijvende ontwikkeling.

WSP Parkstad is een organisatie in ontwikkeling die streeft naar optimaal rendement van inspanning en resultaat. De organisatie is hiervoor in beweging zoals ook in dit ondernemingsplan 2021 is geformuleerd. Deze dynamiek vraagt van de ondersteunende diensten van de organisatie om mee te denken, te innoveren en het succes van de organisatie te faciliteren. Het is daarom in toenemende mate van belang dat afdelingen en collega’s in de organisatie elkaar vinden overstijgend aan de eigen discipline. In het luisteren naar elkaar, begrip hebben voor elkaars uitdagingen, samenwerken en het samenbrengen van ideeën en oplossing ligt de sleutel van een optimale dienstverlening.

7.2 Huisvesting & Facilitaire zaken

Huisvesting richt zich met name op contractbeheer met betrekking tot de bestaande locaties. WSP Parkstad bezit geen eigen vastgoed en zet in op kostenefficiënte en waar mogelijk flexibele huurlocaties. Het gebouwbeheer heeft oog voor zowel de wettelijke verplichtingen als de passende werkomgeving voor de medewerkers.

In 2021 wordt gevolg gegeven aan het verder professionaliseren van het gebouwbeheersysteem om betere sturing hierop mogelijk te maken. Daarnaast ondersteunt de afdeling Huisvesting & Facilitaire zaken bij de verdere operationalisering van de nieuwe participatielocatie.

In 2021 wordt het gebouwbeheer vanuit een centrale regievorming weergegeven waarbij de behoefte van de interne klant in beginsel leidend is.

Projecten die in 2021 aandacht behoeven zijn onder meer:

- Opstellen van de meerjaren onderhoudsprognose en begroting per locatie;
- Participatielocatie;
- Verduurzaming locaties (wettelijk verplichtingen en bedrijfseconomisch slimme keuzes);
- Benchmarking onderhoudscontracten locaties;
- Energiebeheer (van inkoop tot registratie).

7.3 ICT

Structurering en standaardisering

Er wordt toegewerkt naar een uniformer ICT landschap cloud based (Microsoft 365 tenzij), zodat applicaties naadloos in elkaar overlopen. Gebruikers en applicaties kunnen hierdoor makkelijker digitaal samenwerken en met elkaar communiceren. Ook zijn de toegang en rechten tot de diverse applicatie centraal te organiseren. Meer uniformiteit, meer herkenbaarheid, meer effectiviteit.

Microsoft 365

De eerste stappen met Microsoft 365 zijn gezet, de basis staat. De volgende stap zal zijn om meer de diepte in te gaan met Microsoft 365 en meer te

halen uit het grote pallet aan apps dat standaard beschikbaar is. Denk hierbij o.a. Power Bi, Forms, Power Automation etc.

Verder wordt er een verdiepingsslag gemaakt met de basis Microsoft 365 applicaties (Office, Teams, SharePoint en OneDrive). De mogelijkheden en functionaliteiten worden verder uit gekristalliseerd en geïntegreerd in de organisatie en werkprocessen. Gebruikers adoptie zal hier een belangrijke rol gaan spelen.



“Er wordt een verdiepingsslag gemaakt met de basis Microsoft 365 applicaties.”

ICT en communicatie

In 2021 zal meer gefocust worden op de toegevoegde waarde van ICT op het vlak van communicatie naar de interne en externe organisatie middels internet, intranet en app. Dit wordt vormgegeven in nauwe samenwerking met communicatie en voldoet aan de geldende eisen rond toegankelijkheid en veiligheid.

Aanbesteding ICT diensten

In april 2022 loopt de overeenkomst met de huidige ICT partner Detron af. In 2021 zal daarom een aanbesteding worden voorbereid waarbij scope en toekomstperspectief goed moeten worden uitgewerkt en voorbereid.

7.4 Finance en Control

Finance en control biedt ondersteuning en advies bij bedrijfsvoeringvraagstukken. De focus ligt niet enkel op financiële aspecten, betrokkenheid en advies wordt proactief aangeboden waar nodig. Control draagt bij aan het acquireren van nieuw werk middels kwalitatieve kostprijsberekeningen en bijdrage aan offertetrajecten.

Vanuit de doelstelling “de basis op orde” is van belang dat de financiële administratie en verantwoording voldoet aan de wet- en regelgeving.

In 2021 zal voor het eerste jaar worden gewerkt met een nieuwe controlerend accountant. WSP Parkstad verwacht in een constructief controletraject ook inzichten en adviezen te verkrijgen met betrekking tot de financiële inrichting / organisatie ter verdere prioritering en opvolging in 2021 en latere jaren.

Een belangrijke wijziging is de nieuwe richtlijnen met betrekking tot rechtmatigheidsverantwoording door het Bestuur van de organisatie zelf. Dit stelt nieuwe eisen aan het interne controleplan welke in overgangsjaar 2021 zullen worden uitgewerkt en geïmplementeerd waar nodig.

Tot slot zal in uitwerking van het ondernemingsplan 2021 in afdelingsplan en individuele plannen ruimschoots aandacht worden gegeven aan de betrokkenheid en input van de medewerkers van de afdeling gericht op de speerpunten “basis op orde” en “klantgericht”. Op deze manier wordt bottom-up ruimte geboden aan het ontplooien van initiatieven. Hierdoor weten medewerkers zich gemotiveerd en gewaardeerd.

7.5 Inkoop

De afdeling Inkoop draagt binnen de kaders van het inkoopbeleid en de procuratieregeling bij aan het kostenefficiënt uitvoeren van de bedrijfsactiviteiten. Hiertoe maakt zij gebruik van een inkoopactieplan opgestart en een actueel contractregister. Hierin wordt vastgelegd welke contracten wanneer en door wie onderhoud behoeven. Hiermee wordt de ingezette koers in 2021 voortgezet.

7.6 Informatiebeveiliging en AVG

WSP Parkstad streeft naar een hoge mate van informatiebeveiliging, zeker gelet op het thuiswerkbeleid in corona-tijd dat diverse uitdagingen met zich meebrengt. Daarbij stelt de organisatie zich ten doel om tenminste te voldoen aan geldende wet- en regelgeving en daarmee een betrouwbare partner te zijn voor haar opdrachtgevers en samenwerkingsverbanden. Om dit te realiseren is eind 2020 gestart met een inrichtingstraject waarbij we ons richten op de normen en kaders van ISO 27001. Op het moment dat hieraan voldaan wordt willen we dit ook bezegelen met een ISO certificering. Informatiebeveiliging wordt in eerste instantie in een projectstructuur opgepakt. Dit zal in de eerste helft van 2021 naar verwachting kunnen worden afgerond waarna sprake moet zijn van structurele inbedding in de organisatie en haar processen.

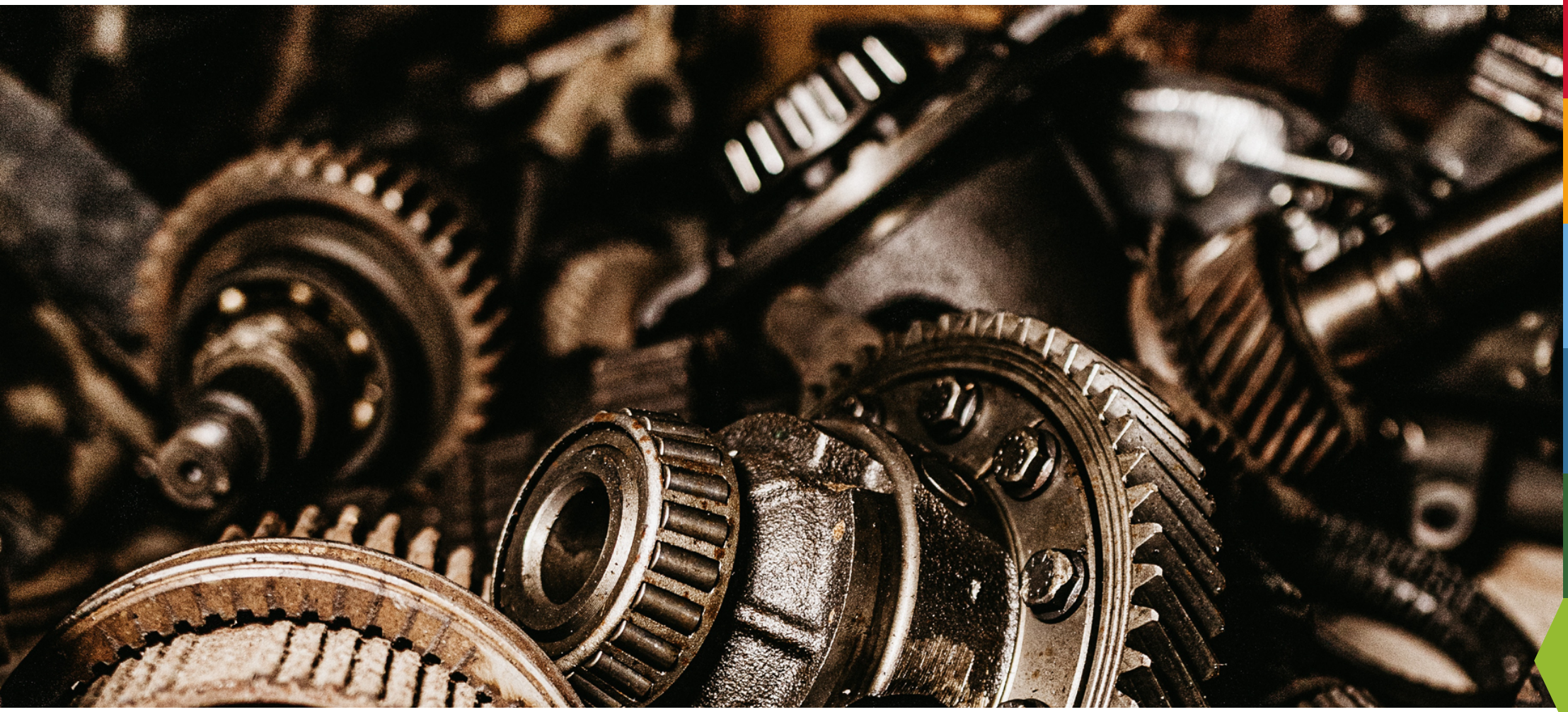
De basis van juiste toepassing van de AVG binnen WSP Parkstad vormt het 10-stappenplan van de Autoriteit Persoonsgegevens. Alle facetten van de AVG komen hiermee aan bod en worden steeds verder verbeterd. Het gaat onder andere om bewustwording (waar in 2020 veel nadruk op gelegen heeft met Awaretrain), het verwerkingsregister en de meldplicht datalekken. Met name op het gebied van informatieveiligheid en vastlegging (denk aan ISO27001) staat komend jaar een verbeterslag op het programma. Naast deze verbetering van de ‘basis’, wordt veel aandacht besteed aan samenwerking in de regio en ondersteuning op het gebied van AVG en privacy aan projecten waarbij WSP Parkstad betrokken is, zowel binnen Parkstad als daarbuiten op Zuid-Limburgse schaal.

7.7 Informatievoorziening en Data-analyse

Optimalisatie en inbedding van de interne en externe informatievoorziening zal deze in 2021 worden opgeschoond, verrijkt en als taak worden ingebed in de organisatie.

WSP Parkstad beschikt over een schat van informatie met betrekking tot haar werkgeversdienstverlening, plaatsingskandidaten en procesresultaten. Waar niet alle data wordt vastgelegd of wordt omgezet in informatie zal dit in 2021 worden onderzocht op mogelijkheden, benodigde investeringen en beoogde resultaten. Te ondernemen stappen om op dit vlak winst te behalen worden benoemd en waar mogelijk opgepakt in samenwerking met reeds aanwezige expertise binnen CBS Urban Data Center/Heerlen.

Bijlagen



1. Beïnvloedbare factoren Ondernemingsplan WSP Parkstad 2020

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.

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.

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 enkel bij WSP Parkstad;
- 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;
- 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.

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.

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.

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.

Verhogen van de productiviteit

- Focus op ziekteverzuim en verleturen;
- Terugbrengen medewerkers zonder werk.

Beschutte werkplek voor de meest zwakke doelgroep

Afbouw beschutte capaciteit

- Realiseren van doorstroom o.a. door resultaatgerichte teams;
- Binnen halen van passend werk;
- Taskforce op doorstroming;
- Sluiting detawerkplaats en vervanging door flexibele participatielocatie.

2. Niet-beïnvloedbare factoren

- Ontwikkeling corona en hieruit voortvloeiende (negatieve) effecten op de arbeidsvraag in de markt en de eigen uitvoeringsorganisatie;
- Noodzaak en ambitie om compliant te zijn met vigerende wet- en regelgeving begrenst innovatiemogelijkheden en kan leiden tot onvoorziene uitvoeringskosten;
- Afhankelijkheid van derden in ketensamenwerking op regionale en gewestelijke schaal.

3. Kritische succesfactoren bij Ondernemingsplan 2021

Gelijkgestelde doelen en collectieve targets

- Alle ketenpartners dragen de overtuiging van het collectief belang, van bestuur tot de werkvloer;
- Concrete doelen en targets op resultaatgericht werken.

Samenwerking

- Intensieve samenwerking tussen WSP Parkstad en de Ketenpartners;
- Gezamenlijke intake aan de poort;
- Knelpunten in het werkproces identificeren en oplossen;
- Afspraak is afspraak en we spreken elkaar hierop aan, geldt voor alle geledingen van de betrokken organisaties;
- Om te komen tot een duurzame en succesvolle plaatsing zal de diagnose van de ketenpartners actueel, kwalitatief (gewenste informatie moet erin zitten) en ook beschikbaar moeten zijn. Dit is gewenste informatie die gebruikt kan worden t.b.v. het vinden van een juiste en passende werkplek;
- Aantal beschikbare kandidaten, kwaliteit beschikbare kandidaten, aantal beschikbare vacatures en kwaliteit beschikbare vacatures (match of mismatch);
- Uitwisseling van data met ketenpartners verloopt altijd conform de AVG richtlijnen.

Alle kandidaten en baanopeningen worden met elkaar gedeeld

- Door ketenpartners aangereikte diagnose informatie is actueel en kwalitatief beschikbaar binnen de CompetenSYS Parkstad omgeving;
- Proces wordt ondersteund, beperking administratieve lasten;
- Alle accounthouders zijn zich bewust van het collectieve regionale doel;
- Cultuurverschillen worden overwonnen, collectief belang prevaleert en couleur locale maakt plaats voor integrale aanpak;
- Eenduidige en ambitieuze marktbenadering
- Grotere naamsbekendheid en reputatie WSP Parkstad;
- Eensluidende aansturing marktbenadering door WSP Parkstad.

Efficiënte ondersteuning van primaire processen

- Verbeterde functionaliteit, gebruiksgemak én adoptie CompetenSYS door alle gebruikers;
- Bedrijfsondersteuning en administratieve processen klantgericht ingericht ten dienste van het primaire proces waarbij ook wordt voorbereid op toekomstige ontwikkelingen;
- Communicatie en informatiedeling tussen de keten wordt veilig gefaciliteerd met slimme technologische toepassingen (bijvoorbeeld CompetenSYS, interfaces, robotica, Office365 Teams);
- Toekomstgerichte kennis- en visieontwikkeling;
- Informatiebehoefte ten behoeve van visieontwikkeling wordt gedefinieerd (zowel intern als extern beschikbare informatie);
- Slimme verbindingen met externe partners wordt gelegd om informatiewaarde te vergroten.

Werkgevers zijn overtuigd van de kansen en mogelijkheden die de Participatiewet biedt.

- Informatie naar werkgevers is passend en eensluidend;
- Positieve ervaringen worden gedeeld met en door werkgevers;
- Klanten staan open voor Mixed People concepten.



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

E. Mulleneers
Maatschappelijke ontwikkeling

GR WSP
T.a.v. het Algemeen Bestuur
Postbus 330
6400AH HEERLEN

Postadres
Postbus 250
6440 AG Brunssum
Bezoekadres
Bestuurscentrum
Lindeplein 1
Telefoon
(045) 5278555
Fax
(045) 5259879
E-mail
Gemeente@brunssum.nl
Internet
http://www.brunssum.nl
Bank
NL68 BNGH 0285 0015 23
t.n.v.Gemeente Brunssum
BIC-code: BNGHNL-2G

Datum	24 maart 2021
Uw brief van	3 december 2020
Uw kenmerk	DHGN0298
Ons kenmerk	1038072/ 1044454
Bijlage(n)	
Onderwerp	Raadsbesluit gemeente Brunssum inzake 1e begrotingswijziging 2021 GR WSP

Geachte bestuur,

Naar aanleiding van de door u op 21 december 2020 aangeboden 1e begrotingswijziging 2021 van GR WSP, brengen wij, zoals vastgelegd in de geldende Gemeenschappelijke Regeling WSP, de zienswijze van de gemeente Brunssum in dezen naar voren.

De 1e begrotingswijziging 2021 is behandeld in de raadsvergadering op 23 maart 2021. Onze gemeenteraad heeft ingestemd met de 1e begrotingswijziging 2021 van de GR WSP.

Het college van burgemeester en wethouders van Brunssum,

burgemeester

secretaris

gemeente Brunssum

Raadsvoorstel

Collegeverg. d.d.	**:**	9 februari 2021
Registratiekenmerk	**:**	1038073
Gemeentebladnr.	**:**	2021/2
Afdeling	**:**	Maatschappelijke ontwikkeling
Behandelend ambtenaar	**:**	E. Mulleneers
Bereikbaar onder	**:**	045-5278536 ellen.mulleneers@brunssum.nl
Behandelvoorstelnr.	**:**	1038073
Portefeuillehouder	**:**	H. Janssen
Raadsverg. d.d.	**:**	23 maart 2021
Uiterlijke datum	**:**	(Motivering, wettelijke verplichting c.q. toezegging)

Aan de raad,

1. Onderwerp
1e Begrotingswijziging 2021 GR WOZL

2. Uitgangssituatie
a. Aanleiding
De begroting 2021 van GR WOZL met meerjarenraming 2022-2024 is door het Algemeen Bestuur op 9 juli 2020 definitief goedgekeurd. Deze begroting is opgesteld vóór publicatie van de mei- en septembercirculaire van het Ministerie van BZK. Deze circulaires hebben een positief effect op de tekortbijdragen van de deelnemende gemeenten, waardoor de begroting wordt bijgesteld. In totaal wordt aan de deelnemende gemeenten een tekortbijdrage gevraagd van € -2.067.000 en is daarmee € 591.000 beter dan oorspronkelijk begroot.

b. Huidige situatie/probleemstelling
Het (positieve) effect van de circulaires op de begroting wordt met name veroorzaakt door:
1. de subsidie per arbeidsjaar die hoger is dan verwacht, nl. € 27.712 in plaats van € 25.548 per Arbeidsjaar
2. er zijn minder arbeidsjaren dan eerder berekend, waardoor er minder rijkssubsidie wordt afgeroepen bij de gemeenten
3. een beter nettoresultaat van de uitvoeringsorganisatie Beschut 2.0 door met name de hogere rijksbijdrage

Effecten voor gemeente Brunssum:
De bijdrage aan het exploitatietekort bij de GR WOZL valt € 72.000 *lager* uit dan opgenomen in de eigen begroting. Voor wat betreft de door te betalen rijkssubsidie resteert een bijstelling van -€ 79.542 wegens een verschil tussen de subsidieclaim van WOZL ad. 336 Arbeidsjaren (AJ) en de begrote 338,85 Arbeidsjaren in de gemeentebegroting 2021. Dit betreft het jaarlijks terugkerend verschil tussen de statistische blijfkans en de realisatie Arbeidsjaren.

3. Gewenste situatie
Voor de GR WOZL geldt dat we goed werkgeverschap en passend werk willen bieden, tegen maatschappelijk acceptabele kosten, voor de doelgroep die is aangewezen op Sociale Werkvoorziening.
b. Kaders
-Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)
-Participatiewet (PW)
-Wet op de Gemeenschappelijke Regeling(WGR)
-Gemeenschappelijke regeling Werkgevers Servicepunt Parkstad (WSP)
c. Argumenten en overwegingen
1. De precieze hoogte van de Rijksbijdrage, inclusief de LPO en de arbeidsjaren is niet op voorhand feitelijk vast te stellen.
Ten tijde van het opstellen van de begrotingen van de GR WOZL en de gemeente Brunssum zijn de exacte bedragen en aantallen niet voorhanden. Er wordt uitgegaan van de meest recente ontwikkelingen en de afgelopen periode. De mei- en septembercirculaires geven telkens (achteraf) helderheid over de verwachting en de realisatie. Begrotingswijzigingen zijn

daarvan het gevolg en in het geval van de GR WOZL (en ook WSP) gaat het vaak om aanpassingen in de hoogte van de Rijksbijdrage en naar aanleiding van het aantal Arbeidsjaren. De Meicirculaire van 2021 zal uitsluitsel geven in hoeverre de verwachting over Arbeidsjaren, Rijksbijdrage en Loonprijsontwikkeling aansluit op de realiteit.
2. De hoogte van de Rijksbijdrage valt positief uit waardoor GR WOZL minder tekortbijdrage vraagt aan de deelnemende gemeenten.
De effecten van de circulaires betreffende Rijksbijdrage zijn positiever dan eerder verwacht. De uitwerking daarvan is dat GR WOZL meer rijksbijdrage afroept bij gemeente Brunssum. Al bij de 1e begrotingswijziging 2020 werd gerapporteerd dat het overschot in de bijdrage die Brunssum ontving gecorrigeerd zou worden in de septembercirculaire. Dat is nu aan de orde.
d. Opties en keuze
Binnen de Gemeenschappelijke Regeling zijn we als deelnemende gemeente gehouden aan het bijdragen aan de tekorten wanneer dat aan de orde is. Omdat de Rijksbijdrage over de jaren niet dekkend is gebleken voor de lonen van de SW-medewerkers en er onvoldoende inkomsten kunnen worden gegenereerd om dit te compenseren, dragen de deelnemende gemeenten naar rato bij aan de tekortbijdrage.

4. Bijlagen
1. Tabel en financiële toelichting 1e begrotingswijziging 2021 GR WSP en GR WOZL
2. Antwoordbrief zienswijze gemeente Brunssum inzake 1e begrotingswijziging 2021
3. Aanbiedingsbrief inclusief 1e begrotingswijziging 2021 GR WOZL

Het college van burgemeester en wethouders,

Burgemeester Secretaris

Raadsbesluit

Gemeenteblad nr. : 2021/2
Afdeling : Maatschappelijke ontwikkeling
Registratiekenmerk : 1038073

De Raad van de gemeente Brunssum gemeentebladnummer 2021/2;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 23 maart 2021, afdeling Maatschappelijke ontwikkeling

gelet op het bepaalde in de Wet Gemeenschappelijke Regeling;

Besluit:
1. Instemmen met de 1e begrotingswijziging 2021 van de GR WOZL en dit aan het algemeen bestuur van de GR WOZL communiceren voor 14 mei 2021.
2. Het resultaat ad. € 151.542 aframen op product 640001 via de 1e bestuursrapportage 2021 van de gemeente Brunssum

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van

De Raad voornoemd,

Voorzitter griffier

23-12-2020 2680

WSP Parkstad Detachering B.V.

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

T +31 (0)45 566 61 40
klantenservice@wspparkstad.nl
www.wspparkstad.nl

IBAN NL02 BNGH 0285157426
BIC BNGHNL2G

BTW-nr NL8520.71.516.B01
KvK Zuid-Limburg 56 31 7220

Het College van Burgemeester en Wethouders

Datum	21 december 2020
Uw kenmerk	
Ons kenmerk	DHGN0298
Bijlage(n)	
cc	
Betreft	1e begrotingswijziging 2021 GR WSP Parkstad

Geacht College,

Het Algemeen Bestuur heeft in haar vergadering van 17 december 2020 kennis genomen van de 1e begrotingswijziging 2021 van de GR WSP Parkstad.

Wij verzoeken u de bijgevoegde 1e begrotingswijziging 2021 GR WSP Parkstad ter zienswijze aan uw Raad voor te leggen, met het verzoek om het Algemeen Bestuur van de GR WSP Parkstad uiterlijk vrijdag 14 mei 2021 te informeren over haar standpunt.

Mocht uw Raad niet in staat zijn GR WSP Parkstad voor 14 mei 2021 te informeren, dan verzoeken wij u dit aan ons kenbaar te maken.

Met vriendelijke groet,
het Bestuur, namens deze,

Fred Dijk
Algemeen directeur/secretaris

Op al onze detacheringscontracten zijn, met uitsluiting van alle andere voorwaarden, de Algemene Detacheringsvoorwaarden van WSP Parkstad van toepassing.
WSP Parkstad Detachering B.V. is namens WOZL c.s./WSP Parkstad belast met het beheer en uitvoering van de detacheringscontracten.

23-12-2020 2680



Factsheet
1ste Begrotingswijziging 2021 GR WSP Parkstad

De aanleiding

De 1ste Begrotingswijziging 2021 van GR WSP Parkstad wordt aangeboden vanwege de volgende redenen:

- Mei- en septembercirculaire 2020 van het Ministerie van BZK;
- de doelstelling zoals verwoord in het Ondernemingsplan WSP Parkstad 2021
- de verwachte realisatie van de arbeidsjaren in 2021;
- de verwachte operationele realisatie van de verbonden partij WSP Parkstad Detachering.

Gevolgen mei- en septembercirculaire 2020

In 2020 is door het Ministerie van BZK de mei- en septembercirculaire 2020 gepubliceerd. Deze circulairen hebben voor 2021 een positief effect voor zowel de deelnemende gemeenten als de GR WOZL. De subsidie per arbeidsjaar stijgt met €2.254 ten opzichte van de originele begroting 2021. De positieve effecten worden één op één doorgegeven aan de uitvoeringsorganisaties GR WSP Parkstad, de Werkmeester en de verbonden partij WOZL Beschut 2.0 hetgeen als gevolg daarvan leidt tot lagere tekortbijdragen van de deelnemende gemeenten.

Resultaten

GR WSP Parkstad	Begroting 2021	1ste begr. wijz. 2021	Verschil
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€11.603.000	-€9.897.000	€1.707.000

Verbonden partijen	Begroting 2021	1ste begr. wijz. 2021	Verschil
Netto resultaat	-€9.780.000	-€8.007.000	€1.773.000
Operationeel resultaat	€10.674.000	€10.136.000	€538.000

wsp parkstad

wspparkstad.nl

23-12-2020 2680

Toelichting op het financiële resultaat

In de 1ste Begrotingswijziging 2021 bedraagt het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen €9.897.000 negatief. Dit is €1.707.000 beter dan in de initiële begroting 2021 is aangegeven.

Resultaatverloop GR WSP Parkstad		
Begroot resultaat GR WSP Parkstad cf. begroting 2021		-11.603
Resultaat WSP Parkstad Detachering B.V. met name door een beter subsidieresultaat (hogere subisidie, minder AJ's)	1.773	
Resultaat uitvoering Participatiewet door extra inzet op ondersteuning primair proces en digital transformation.	-66	
		1.707
Gerealiseerd resultaat GR cf. 1ste Begrotingswijziging 2021		-9.897

Beïnvloedbare factoren binnen de begroting van GR WSP Parkstad

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.
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.
Verhogen van de productiviteit	• Focus op ziekteverzuim en verleturen; • Terugbrengen medewerkers zonder werk.
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.

Risico's

Loonprijsontwikkeling 2020

Beschikbaarheid van passend werk

De corona-crisis en maatregelen

wsp parkstad

23-12-2020 2680

Totaal bijdragen per gemeente

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten 1ste begrotingswijziging 2021 GR WSP

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering Wsw	verbonden Partijen	uitvoering participatie-wet	Totaal financiering
Beekdaelen	4.178	408.984	63.919	**477.082**
Brunssum	10.127	991.262	182.626	**1.184.015**
Gulpen-Wittem *	2.101	205.604	-	**207.705**
Heerlen	28.391	2.778.897	915.414	**3.722.703**
Kerkrade	19.472	1.905.872	367.535	**2.292.879**
Landgraaf	10.517	1.029.423	228.283	**1.268.223**
Simpelveld	2.460	240.738	25.111	**268.309**
Vaals *	1.614	157.966	-	**159.580**
Valkenburg*	1.640	160.492	-	**162.132**
Voerendaal	1.305	127.761	25.111	**154.178**
totaal	**81.805**	**8.007.000**	**1.808.000**	**9.896.805**

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

wsp parkstad

WOZL Bedragen Brunssum	Initiële Begroting 2021	2021 (1e begr.wijz)	verschil
Bedrijfsvoering	40.000	34.000	-6.000
subsidieverantwoording	-126.000	-153.000	-27.000
Bijdragen Beschut 2.0	410.000	371.000	-39.000
Transitie	0	0	0
bedrijfsvoering WOZL	324.000	252.000	-72.000
Subsidie WSW	8.627.000	9.311.000	684.000
Te betalen aan WOZL	8.951.000	9.563.000	612.000
Af: Rijksbijdrage WSW (*)	-9.224.000	-9.433.000	209.000
Blijft ten laste van Brunssum	-273.000	130.000	403.000
opgenomen in begroting (excl.subsidie)	-324.000	-252.000	72.000
bijstelling tekort op rijkssubsidie	597.000	122.000	-475.000
Hogere lasten Brunssum inz. WOZL			-403.000
PM: Lagere lasten WSP			206.000
Dus per saldo WSP en WOZL: hogere lasten			**-197.000**

WSP Bedragen Brunssum	Initiële Begroting 2021	2021 (1e begr.wijz)	verschil
Bedrijfsvoering WSP	10.000	10.000	0
Bijdragen resultaat WSP Parkstad	1.206.000	991.000	-215.000
Uitvoering Participatiewet	174.000	183.000	9.000
Blijft ten laste van Brunssum	1.390.000	1.184.000	-206.000
opgenomen in begroting	-1.390.000	-1.184.000	206.000
Lagere lasten Brunssum inz. WSP			206.000
PM: Hogere Lasten WOZL			-403.000
Dus per saldo WSP en WOZL: hogere lasten			**-197.000**

Analyse subsidie WSW	Begroting 2021	1e begr. wijziging 2021
gem. aj WSW 2020	338,85	336,00
gem. rijkssubsidie per se 2020	25.458	27.712
Hoeveelheidseffect		-73.000
Prijs effect		757.000
Totaal verschil Rijksbijdrage		684.000

Naar aanleiding van de 1e begrotingswijziging 2021 (WOZL/WSP) beperken wij ons hier tot de toelichting t.o.v. de intiële GR begroting 2021:
Aan afroep Rijkssubsidie was voor 2021 door GR WOZL initiëel begroot € 9.224.000 (362,18 aj) -/- € 597.000 overschot Rijksbijdrage = € 8.627.000
WOZL claimt nu in de 1e begrotingswijziging 2021 € 9.311.000 (336 aj); volgens de sept.circulaire 2020 ontvangt Brunssum € 9.433.000 rijkssubsidie (340,39 aj x € 27.712), waardoor € 122.000 (4,39 aj) overschot op de Rijksbijdrage 2021 ontstaat. Binnen het subsidie resultaat onstaat nu een negatief hoeveelheidseffect van € 73.000 en een positief prijseffect van € 757.000 t.o.v. de initiële GR WOZL begroting 2021.

De bedrijfsvoeringskosten WOZL en bruto marge wijken -22,2% af en komen -€ 72.000 lager uit op € 252.000.

De bijdrage resultaat WSP was begroot op € 1.390.000 en komen door een fractioneel betere omzetwaarde, lagere kosten en beter subsidieresultaat -€ 206.000 (-14,8%) lager uit.

Voor wat betreft het **begrotingseffect 'afroep Rijkssubsidie' op de gemeentebegroting 2021** dient opgemerkt te worden dat in 2020 geanticipeerd is op het grote prijseffect in de Rijkssubsidie 2020/21 vanuit de mei circulaire 2020, waardoor in afwijking op de initiële GR WOZL begroting 2021 de te verwachten afroep Rijkssubsidie 2021 verhoogd is met € 764.000 tot € 9.390.542 op basis van 338,85 AJ's. Hierdoor resteert een bijstelling ad. -€ 79.542 minder afroep Rijkssubsidie (-2,85 AJ's) voor de gemeentebegroting 2021 naast -€ 278.000 lagere bijdrage nadelig saldo GR WOZL/WSP; **totaal -€ 357.542, te wijzigen met de 1e Berap 2021.**

E. Mulleneers
Maatschappelijke ontwikkeling

GR WOZL
T.a.v. het Algemeen Bestuur
Postbus 330
6400AH HEERLEN

Postadres
Postbus 250
6440 AG Brunssum
Bezoekadres
Bestuurscentrum
Lindeplein 1
Telefoon
(045) 5278555
Fax
(045) 5259879
E-mail
Gemeente@brunssum.nl
Internet
http://www.brunssum.nl
Bank
NL68 BNGH 0285 0015 23
t.n.v.Gemeente Brunssum
BIC-code: BNGHNL-2G

Datum	
Uw brief van	3 december 2020
Uw kenmerk	DHGN0296
Ons kenmerk	1038073/ 1044460
Bijlage(n)	
Onderwerp	Raadsbesluit gemeente Brunssum 1e begrotingswijziging 2021 GR WOZL

Geacht bestuur,

Naar aanleiding van de door u op 20 december 2020 aangeboden 1e begrotingswijziging 2021 van de GR WOZL, brengen wij, zoals vastgelegd in de geldende Gemeenschappelijke Regeling WOZL, de zienswijze van de gemeente Brunssum in dezen naar voren.

De 1e begrotingswijziging 2021 is behandeld in de raadsvergadering 23 maart 2021. Onze gemeenteraad heeft ingestemd met de 1e begrotingswijziging 2021 van de GR WOZL.

Het college van burgemeester en wethouders van Brunssum,

burgemeester

secretaris