Bundel - Commissie Burgerzaken van 7 maart 2023

1 Opening

19:00 uur

Agenda_Commissie_Burgerzaken_7_maart_2023.docx

2.a Vaststellen concept besluitenlijst Buza d.d. 17-1-2023

Concept Besluitenlijst raadscommissie 17 januari 2023 Burgerzaken.docx

2.b Toezeggingenlijst (afgedaan tussen 11-1 en 15-2-2023)

Toezeggingen afgedaan tussen 11-1 en 15-2-2023.pdf

2.c Actieve informatieplicht en passieve informatieplicht

2.d Terugkoppeling vanuit verbonden partijen

3 GR WOZL 1e begrotingswijziging 2023; Gemeenteblad 2023/1

19:10 - 19:25 uur
Weth. Van Leusden
Mw. Houben
Dhr. Dijk (WOZL-WSP)

Raadsvoorstel 1 1e begrotingswijziging GR WOZL 2023.docx

Raadsvoorstel 1 (bijlage) Brief concept 1e begrotingswijziging 2023 WOZL1.pdf

Raadsvoorstel 1 (bijlage) concept 1e begrotingswijziging 2023 GR WOZL.pdf

Raadsvoorstel 1 (bijlage) Factsheet 1e begrotinsgwijziging 2023 GR WOZL.pdf

Raadsvoorstel 1 (bijlage) Toelichting financiele tabel 2023 1e BW WOZL-WSP Brunssum.pdf

Raadsvoorstel 1 (bijlage) Zienswijze gemeente Brunssum 1e begrotingswijziging GR WOZL 2023.docx

4 GR WSP 1e begrotingswijziging 2023; Gemeenteblad 2023/2

19:25 - 19:40 uur
Weth. Van Leusden
Mw. Houben
Dhr. Dijk (WOZL-WSP)

Raadsvoorstel 2 1e begrotingswijziging GR WSP 2023.docx

Raadsvoorstel 2 (bijlage) 1e Begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) 1ste Begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) Factsheet 1e Begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) Ondernemingsplan GR WSP 2023def.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) Toelichting financiele tabel 2023 1e BW WOZL-WSP Brunssum def.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) Zienswijze gemeente Brunssum 1e begrotingswijziging 2023 GR WSP.docx

5 Sluiting

19:40 uur

Agenda Commissie Burgerzaken

Datum	07-03-2023
Tijd	19:00 - 19:40
Locatie	Raadzaal
Voorzitter	F.G. Joosten
Toelichting	Hierbij nodig ik u uit voor de openbare vergadering van de commissie Burgerzaken in de Raadzaal. Van deze vergadering worden video-opnames gemaakt die ook live worden uitgezonden via de webcast. (De stukken liggen ter inzage bij de griffie) Aansluitend vergadert de auditcommissie

Bijlagen

Agendabundel

1	**Opening** 19:00 uur
2.a	**Vaststellen concept besluitenlijst Buza d.d. 17-1-2023** *Bijlagen:* Concept Besluitenlijst raadscommissie 17 januari 2023 Burgerzaken.docx
2.b	**Toezeggingenlijst (afgedaan tussen 11-1 en 15-2-2023)** *Bijlagen:* Toezeggingen afgedaan tussen 11-1 en 15-2-2023.pdf
2.c	**Actieve informatieplicht en passieve informatieplicht**
2.d	**Terugkoppeling vanuit verbonden partijen**
3	**GR WOZL 1e begrotingswijziging 2023; Gemeenteblad 2023/1** 19:10 - 19:25 uur Weth. Van Leusden Mw. Houben Dhr. Dijk (WOZL-WSP) *Bijlagen:*

Raadsvoorstel 1 1e begrotingswijziging GR WOZL 2023.docx

Raadsvoorstel 1 (bijlage) Brief concept 1e begrotingswijziging 2023 WOZL1.pdf

Raadsvoorstel 1 (bijlage) concept 1e begrotingswijziging 2023 GR WOZL.pdf

Raadsvoorstel 1 (bijlage) Factsheet 1e begrotinsgwijziging 2023 GR WOZL.pdf

Raadsvoorstel 1 (bijlage) Toelichting financiele tabel 2023 1e BW WOZL-WSP Brunssum.pdf

Raadsvoorstel 1 (bijlage) Zienswijze gemeente Brunssum 1e begrotingswijziging GR WOZL 2023.docx

4 GR WSP 1e begrotingswijziging 2023; Gemeenteblad 2023/2

19:25 - 19:40 uur

Weth. Van Leusden

Mw. Houben

Dhr. Dijk (WOZL-WSP)

Bijlagen:

Raadsvoorstel 2 1e begrotingswijziging GR WSP 2023.docx

Raadsvoorstel 2 (bijlage) 1e Begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) 1ste Begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) Factsheet 1e Begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) Ondernemingsplan GR WSP 2023def.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) Toelichting financiele tabel 2023 1e BW WOZL-WSP Brunssum def.pdf

Raadsvoorstel 2 (bijlage) Zienswijze gemeente Brunssum 1e begrotingswijziging 2023 GR WSP.docx

5 Sluiting

19:40 uur

gemeente Brunssum

BESLUITENLIJST

VAN DE

OPENBARE VERGADERING

VAN DE RAADSCOMMISSIE BURGERZAKEN

VAN DE GEMEENTE BRUNSSUM

GEHOUDEN OP

DINSDAG 17 JANUARI 2023 OM 20:00 UUR

IN DE RAADZAAL

Besluitenlijst van de openbare vergadering van de raadscommissie Burgerzaken, gehouden op dinsdag 17 januari 2023 om 20:00 uur in de Raadzaal. Voorafgaand heeft de commissie algemene bestuurlijke aangelegenheden vergaderd. Beide vergaderingen zijn openbaar.

Van deze vergadering zijn geluids- en/of video-opnamen beschikbaar via:
YouTube kanaal van de Gemeenteraad Brunssum kanaal 1
https://www.youtube.com/watch?v=oR5Dhn9UmE0

AANWEZIG COMMISSIE BURGERZAKEN:

Voorzitter:	Dhr. J.W.G. Scheffers (Lijst Borger)
Burger-commissieleden:	Dhr. D. Drenth (Lijst Brunssum Lokaal) (woordvoerder) Dhr. P.A.H. Peters (Lijst Borger) (woordvoerder) Mw. S.L.F. Gulpen (VVD) (woordvoerder) Dhr. R.M. Klement (BBB Lijst Palmen) (toehoorder) Mw. R.J.M. Sabah-Carta (PvdA) (woordvoerder) Mw. B.H. Arts-Robeerts (SP) (woordvoerder)
Raadsleden:	Dhr. J.A. Arts (SP) Dhr. S.J.H. L'Espoir (Lijst Brunssum Lokaal) Dhr. L.C.C. Hermans (Lijst Borger) Dhr. J.H.J. Janssen (PAK) Dhr. H. Offermans (PvdA) Mw. S. Offermans (PAK) Mw. D.C.M. van Oppen (VVD) Dhr. L.J.H. Snackers (BBB Lijst Palmen)
Collegeleden:	Dhr. J.L.W. van Dijk
Notulist (plv. griffier):	Dhr. N.C.P. Meijers
Ambtelijke ondersteuning:	Dhr. Azzarito (agendapunt 3) Mw. Huizinga (agendapunt 4)
Externe ondersteuning:	Dhr. S. van den Berg (Stichting de positieve stad) (agendapunt 3)
Participanten:	Niet van toepassing
Afwezig met afmelding:	Dhr. R. Hendriks (PAK) Mw. M.G.H. Kessels (PAK)

Agendapunt 1: Opening
De voorzitter opent de vergadering om 20:00 uur.

Agendapunt 2a: Vaststellen concept besluitenlijst Burgerzaken d.d. 6-12-2022
De besluitenlijst van de commissie burgerzaken van 6 december 2022 wordt ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 2b: Toezeggingenlijst (afgedaan tussen 24-11-2022 en 10-1-2023)
De wijze van afdoening van diverse toezeggingen wordt aangehaald door de fractie Lijst Brunssum Lokaal. De toezeggingen met nummers 84,73,46,89 en 90 zijn niet akkoord. Voorstel de wijze van afhandelen in het presidium te bespreken. De fractie van de PvdA heeft, net als de PAK fractie (25, 89 en 90), vragen gesteld. Het college zal deze schriftelijk beantwoorden en geeft aan dat de verwachtingen nader afgestemd zouden moeten worden. Verzoek van PAK-fractie om de toezeggingen te koppelen aan de commissievergadering.

Agendapunt 2c: Actieve informatieplicht & passieve informatieplicht
In het kader van de actieve informatieplicht licht wethouder van Dijk de raadsinformatiebrief inzake de ontwikkeling rondom de zorgaanbieder Xonar en de inkoop van (bovenregionaal) Jeugdzorg.
In het kader van de passieve informatieplicht beantwoordt wethouder van Dijk een tweetal vragen van de fractie Lijst Brunssum Lokaal over de MKD's in relatie tot het voorliggend veld jeugd en de Kredietbank Limburg (in verband met de uittreding Heerlen).

Toezegging 4 (17-01-2023 BUZA) Informatiebijeenkomst Jeugd
Wethouder van Dijk zegt toe: Wethouder van Dijk zegt toe om de gemeenteraad is, in beslotenheid, bij te praten over de jeugdzorg, de aanbesteding en de situatie rondom Xonar. Dit zal plaatsvinden zodra de informatie beschikbaar is.

Agendapunt 2d: Terugkoppeling verbonden partijen

Er is geen terugkoppeling vanuit verbonden partijen.

Agendapunt 3: Aanpak jeugd door stichting de Positieve Stad; Gemeenteblad 2022/117
Wethouder van Dijk geeft een toelichting op het voorstel en beantwoordt de gestelde vragen, ambtelijke ondersteund door de heer Azzarito en de heer van den Berg.

Toezegging 5 (17-1-2023 BUZA) Aanpassen raadvoorstel aanpak jeugd door stichting de Positieve Stad
Wethouder van Dijk zegt toe in een tweede versie van het raadsvoorstel de volgende aanpassingen te verwerken:

- Wijziging in het beslispunt 2, de begrotingswijziging (bedrag van € 43.900,- wordt € 39.900)
- Een aangepaste versie van de offerte van Stichting De Positieve Stad.(bijlage)
- Een (aanvullende) financiële onderbouwing.

Er komt een versie twee van het raadsvoorstel aanpak jeugd door stichting de Positieve Stad naar de gemeenteraad waarin deze aanpassingen verwerkt zijn.

De commissie adviseert unaniem voor behandeling van de 2e versie in de raad van het raadsvoorstel/besluit:

1. Akkoord te gaan met de voorgestelde aanpak jeugd door Stichting De Positieve Stad en hiermee tegemoet te komen aan de motie ‘’BCD honken en evenementen gericht op jongeren’’ (2001241) alsmede de start naar het invullen van toezegging 79.
2. De kosten van €43.900 via een begrotingswijziging bij te ramen op productnummer 620003, kostensoort 438103 t.l.v. de algemene reserve.

De commissie adviseert unaniem het voorstel als bespreekstuk te behandelen in de raadsvergadering van 7 februari 2023.

Agendapunt 4: Kaders reserve crisis- en herstelfonds; Gemeenteblad 2023/2
Wethouder van Dijk geeft een toelichting op het voorstel en beantwoordt de gestelde vragen, ambtelijke ondersteund door mevrouw Huizinga.

Voorstel van orde door Lijst Brunssum Lokaal: voorstel om de behandeling van het agendapunt in te trekken. Na stemming is alleen Lijst Brunssum Lokaal voor en de andere fracties (19) tegen het intrekken van de behandeling in de commissie.

Toezegging 6 (17-1-2023 BUZA) Aanpassen raadvoorstel reserve crisis- en herstelfonds
Wethouder van Dijk zegt toe in een tweede versie van het raadsvoorstel de volgende aanpassingen te verwerken:
Het besluit onder punt 1 te wijzigen in: “de bestaande reserve “crisismaatregelen’ te verbreden en om te zetten naar een nieuwe reserve “crisis- en herstelfonds”.
Er komt een versie twee van het raadsvoorstel reserve crisis- en herstelfonds waarin deze aanpassingen verwerkt zijn.

Toezegging 7 (17-1-2023 BUZA) Witgoeddiensten
Wethouder van Dijk zegt toe na te kijken of de witgoeddiensten (naar het voorbeeld van de gemeente Voerendaal) binnen de kaders van het raadsvoorstel “reserve crisis- en herstelfonds” passen en de gemeenteraad daarover voor de raadsvergadering te informeren.

Toezegging 8 (17-1-2023 BUZA) Terugkoppeling gebruik reserve crisis en herstelfonds
Wethouder van Dijk zegt toe de gemeenteraad via de P&C cyclus, te zullen informeren over de inzet van de middelen vanuit de reserve crisis en herstelfonds.

De commissie adviseert unaniem voor behandeling van de 2e versie in de raad van het raadsvoorstel/besluit:
1. De bestaande reserves 'knelpunten verenigingen' en 'crisismaatregelen' samen te voegen in een nieuwe reserve 'crisis- en herstelfonds'.
2. De raad stelt de kaders voor het aanwenden van deze middelen, als volgt vast:
(1) Het crisis- en herstelfonds is bedoeld voor het nemen van gemeentelijke maatregelen ter opvang van de gevolgen van de corona- én energiecrisis én voor het geven van impulsen aan initiatieven van ondernemers om de economie in Brunssum te versterken.
(2) Het fonds wordt niet ingezet voor eventuele tekorten in lopende begrotingen van verbonden partijen.
(3) Het beschikbaar gestelde bedrag, totaal € 462.605,-, is vooralsnog een budgetplafond. Wanneer deze middelen ontoereikend zijn komt er een nieuw voorstel naar de gemeenteraad.
(4) Alvorens een beroep te kunnen doen op het crisis en herstelfonds van de gemeente, moet er eerst een beroep gedaan zijn op (mogelijke) voorliggende (Rijks)regelingen.
(5) Het fonds is niet bestemd voor gemeentelijke inkomenspolitiek.

(6) Gelijke en naar rato ondersteuning voor onze verenigingen en stichtingen
(7) Generieke maatregelen daar waar mogelijk
(8) De maatregelen zijn eenvoudig en snel uitvoerbaar en belasten zo min mogelijk de ambtelijke organisatie
(9) Noodzakelijke uitvoeringskosten komen ten laste van deze reserve
(10) Het college is bevoegd middelen te onttrekken uit de reserve crisis- en herstelfonds.

De commissie adviseert unaniem het voorstel als bespreekstuk te behandelen in de raadsvergadering van 7 februari 2023.

Agendapunt 8: Sluiting
De voorzitter sluit de vergadering om 22:40 uur.

Onderwerp	Datum toezegging	Nummer	Portefeuillehouder	Datum reactie	Afgedaan
Actualisatie mobiliteitsplan	26-1-2023	9	Janssen	15-2-2023	Ja
Witgoeddiensten (BUZA)	17-1-2023	7	Van Dijk	27-1-2023	Ja
Aanpassen raadvoorstel aanpak jeugd door stichting de Positieve Stad (BUZA)	17-1-2023	5	Van Dijk	24-1-2023	Ja
Informatiebijeenkomst Jeugd (BUZA)	17-1-2023	4	Van Dijk	31-1-2023	Ja
Diensten voor anderstaligen (ABA)	17-1-2023	3	Van der Rijt	26-1-2023	Ja
Huwelijksverordening	20-12-2022	106	Van der Rijt	19-1-2023	Ja
Geluidsoverlast st. josefkerk	13-12-2022	104	Van der Rijt	30-1-2023	Ja
Memo Omnibuzz	6-12-2022	96	Hermans	27-1-2023	Ja
Zwembad Parkstad	8-11-2022	88	Van Dijk	31-1-2023	Ja
Evaluatie ouderenbeleidsplan	1-11-2022	86	Hermans	12-1-2023	Ja
Innovatieve hulpmiddelen voor zorgwerknemers	1-11-2022	83	Hermans	12-1-2023	Ja
Oprichten van een jeugdcentrum (= overgenomen motie 23)	1-11-2022	79	Van Dijk	7-2-2023	Ja
Begroting 2023 (Zonnepanelen sporthal Rumpen)	18-10-2022	59	Van Dijk	24-1-2023	Ja
Besteding gelden inzake steun vluchtelingen Oekraïne	19-4-2022	25	Van der Rijt	17-1-2023	Ja
Jaarstukken 2020-arceren wijzigingen	29-6-2021	33	Van Dijk	17-1-2023	Ja
Begroting 2021 (personele bezuinigingen)	2-11-2020	84	Van der Rijt	23-1-2023	Ja

Raadsvoorstel

Collegeverg. d.d.	: 24 januari 2023
Registratiekenmerk	: 202262460
Gemeentebladnr.	:2023/1
Afdeling opsteller	: Maatschappelijke ontwikkeling
Naam opsteller	: Ellen Houben
Bereikbaar onder	: +31455278536 , ellen.houben@brunssum.nl
Portefeuillehouder	: Merle Leusden, van
Raadsvergadering d.d.	: 21 maart 2023
Uiterlijke datum	: Niet van toepassing

Aan de raad,

1. **Onderwerp**

Raadsvoorstel & besluit 1e begrotingswijziging GR WOZL 2023

2. **Uitgangssituatie**

a. Aanleiding

De begroting 2023 is door het Algemeen Bestuur op 7 juli 2022 vastgesteld. De 1ste begrotingswijziging 2023 van het Werkvoorzieningsschap Oostelijk Zuid Limburg (GR WOZL) wordt aangeboden om de volgende redenen:

• Mei- en septembercirculaire 2022 van het Ministerie van BZK;
De mei- en septembercirculaire 2022 van het Ministerie van BZK hebben een positief effect voor zowel de deelnemende gemeenten als de GR WOZL.
De subsidie per arbeidsjaar stijgt met €1.366 ten opzichte van de originele begroting 2023. De positieve effecten worden één op één doorgegeven aan de uitvoeringsorganisaties GR WSP Parkstad, de Werkmeester en de verbonden partij WOZL Beschut 2.0. Dit leidt tot lagere tekortbijdragen van de deelnemende gemeenten.

• De doelstelling vanuit de missie zoals verwoord in het Ondernemingsplan WSP Parkstad 2023; 'duurzaam betaald werk is beschikbaar en bereikbaar voor iedereen die mee kan doen en kan werken naar vermogen'

• De verwachte realisatie van de arbeidsjaren (AJ) in 2023; er zijn 4,64 AJ meer dan eerder geraamd in de technische begroting 2023. Het aantal SW-medewerkers wordt dan geraamd op basis van ervaringscijfers over verhuizing, overlijden en uitdiensttreding.

• De verwachte operationele realisatie van de verbonden partij WOZL Beschut 2.0.
Ondanks dat de hogere subsidie een positief effect heeft op de tekortbijdragen van de deelnemende gemeenten, stijgt deze per saldo toch als gevolg van hogere uitvoeringskosten van de GR WOZL.

b. Huidige situatie/probleemstelling

In de 1ste begrotingswijziging 2023 bedraagt het begroot verlies van GR WOZL voor financiering en algemene dekkingsmiddelen -€2.380.000.
Dit is € 359.000 slechter dan oorspronkelijk begroot voor 2023. Dit betekent voor de deelnemende gemeenten een hogere tekortbijdrage. de oorzaak is voornamelijk gelegen in:
- hogere lasten in de bedrijfsvoering;
- een slechter netto resultaat van verbonden partijen, het betreft hier correctie van een foutief opgenomen bedrag voor personele kosten bij Relim;
Voor de gemeente Brunssum betekent dit een hogere bijdrage à € 190.799. € 142.799 heeft betrekking op meer arbeidsjaren en daarmee het doorsluizen van reeds verkregen Rijksbijdrage die nog niet eerder was aangevraagd. Daarmee resteert feitelijk een hogere bijdrage van € 48.000. De bijstelling wordt verwerkt via de 1e bestuursrapportage 2023(640001/443300).

3. **Gewenste situatie**

a. Wat willen we bereiken?

Voor de GR WOZL, en Brunssum als aangesloten gemeente, 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

1.Eerdere besluitvorming
- 1e begrotingswijziging 2022 GR WOZL (2020290)
- Wet Sociale Werkvoorziening
- Wet gemeenschappelijke Regeling
- Participatiewet

2. Traject tot dusverre
Besluitvorming maakt onderdeel uit van de P&C cyclus GR WOZL en de Gemeenschappelijke Regeling. Begrotingswijzigingen worden voor een zienswijzeprocedure aangeboden aan de raad, waarna het Algemeen Bestuur van de GR de begrotingswijziging definitief vast stelt.

3.Relatie met programmabegroting/ financiële gevolgen
De begrotingswijziging is ingediend omdat een hogere bijdrage ad € 190.799 gevraagd wordt. Daarvan is € 142.799 reeds ontvangen is in de vorm van Rijksbijdrage, maar niet eerder afgeroepen. Er zijn namelijk 4,64 Arbeidsjaren meer in dienst zijn dan eerder voorzien en wordt daarvan de Rijksbijdrage nu afgeroepen door WOZL. Het restant ad €48.000 wordt verwerkt via de 1e bestuursrapportage 2023(640001/443300). Zie verder de bijlage: financiële toelichting.

c. Argumenten en overwegingen

De precieze hoogte van de Rijksbijdrage, inclusief de Loonprijsontwikkeling (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 GRWOZL (en ook WSP) gaat het vaak om aanpassingen in de hoogte van de Rijksbijdrage én naar aanleiding van het aantal actuele Arbeidsjaren. De meicirculaire van 2022 heeft uitsluitsel gegeven in hoeverre de verwachting over Arbeidsjaren, Rijksbijdrage en Loonprijsontwikkeling aansluit op de realiteit.

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, dragende deelnemen de gemeenten naar rato bij aan het tekort.

Het college van burgemeester en wethouders,

Burgemeester

Secretaris

gemeente Brunssum

Raadsbesluit

Gemeentebladnr. : 2023/1
Afdeling : Maatschappelijke ontwikkeling
Registratiekenmerk : 202262460

De raad van de gemeente Brunssum gemeentebladnummer 2023/1;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 24 januari, afdeling Maatschappelijke ontwikkeling ;

Besluit:

1. Een instemmende zienswijze af te geven op de 1e begrotingswijziging 2023 van de GR WOZL;
2. De GR WOZL te informeren over de zienswijze van gemeente Brunssum op de 1e begrotingswijziging 2023 met bijgevoegde antwoordbrief
3. De hogere bijstelling ad € 190.799 bij te ramen via de 1e bestuursrapportage 2023 (640001/443300)

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 27 maart 2023

De Raad vernoemd,

Voorzitter

Griffier

21-12-2022 24286

wozl

Aan de griffie van de gemeenteraad

Bezoekadres
Kloosterweg 1, 6412 CN Heerlen
Parkeerterrein bereikbaar via CBS-weg

Postadres
Postbus 330, 6400 AH Heerlen

045 566 66 00
info@wspparkstad.nl
www.wspparkstad.nl

Datum	15 december 2022
Afzender	GR WOZL - KvK 71436812
Uw kenmerk	
Ons kenmerk	
Bijlage(n)	
cc	
Betreft	Concept 1e begrotingswijziging 2023 GR WOZL

Geachte heer/mevrouw,

Bijgevoegd treft u aan de concept 1e begrotingswijziging 2023 GR WOZL, welke besproken is in de vergadering van het Algemeen Bestuur op 15 december 2022.

De GR WOZL is op grond van de Gemeenschappelijke Regeling verplicht om de concept 1e begrotingswijziging 2023 ter zienswijze aan te bieden aan de aangesloten gemeenten.
De concept 1e begrotingswijziging 2023 zal ter vaststelling worden aangeboden aan het Algemeen Bestuur in haar vergadering van 25 mei 2023. Daarna zullen de stukken binnen 14 dagen worden verstuurd aan Gedeputeerde Staten van de Provincie Limburg.

Wij verzoeken u de bijgevoegde concept 1e begrotingswijziging 2023 GR WOZL ter zienswijze aan uw Raad voor te leggen, met het verzoek om het Algemeen Bestuur van de GR WOZL vóór 13 april 2022 te informeren over haar standpunt. Mocht uw Raad niet in staat zijn om de GR WOZL uiterlijk 13 april 2023 te informeren, dan verzoeken wij u dit aan ons kenbaar te maken.

De concept 1e begrotingswijziging 2023 is per gelijke post naar het College van Burgemeester en Wethouders is gezonden.

Hoogachtend,
het Bestuur, namens deze,

Fred Dijk
Algemeen Directeur / Secretaris

WM4510E

21-12-2022 24286

wozl



1ste begrotingswijziging 2023 GR WOZL

wozl

Goedgekeurd door het Algemeen Bestuur d.d. 15 december 2022.

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 25 mei 2023.

De Algemeen directeur/ Secretaris
F. Dijk

De voorzitter
M.E.E. de Beer

1ste begrotingswijziging 2023 GR WOZL

21-12-2022 24286

Leeswijzer

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent

Download onze app

Samenvatting

De begroting 2023 is door het Algemeen Bestuur op 7 juli 2022 vastgesteld. De 1ste begrotingswijziging 2023 van het Werkvoorzieningsschap Oostelijk ZuidLimburg (GR WOZL) wordt aangeboden vanwege de volgende redenen:

- **Mei- en septembercirculaire 2022 van het Ministerie van BZK;**
- **De doelstelling zoals verwoord in het Ondernemingsplan WSP Parkstad 2023;**
- **De verwachte realisatie van de arbeidsjaren in 2023;**
- **De verwachte operationele realisatie van de verbonden partij WOZL Beschut 2.0.**

Het tekort voor financiering en algemene dekkingsmiddelen is in de begroting 2023 gesteld op -€2.021.000. In de 1ste begrotingswijziging 2023 wordt een tekort voor financiering en algemene dekkingsmiddelen verwacht van -€2.380.000 en is daarmee €359.000 slechter dan begroot.

In 2022 is door het Ministerie van BZK de mei- en septembercirculaire 2022 gepubliceerd. Deze circulairen hebben voor 2023 een positief effect voor zowel de deelnemende gemeenten als de GR WOZL. De subsidie per arbeidsjaar stijgt met €1.366 ten opzichte van de originele begroting 2022 (zie ook de toelichting bij hoofdstuk 3). De Rijkssubsidie wordt doorgegeven aan de uitvoeringsorganisaties WSP Parkstad Detacheringen, de Werkmeester en de verbonden partij WOZL Beschut 2.0. Stijging van de Rijkssubsidie heeft een positief effect op de tekortbijdragen van de deelnemende gemeenten.

In deze begroting is voor 2023 kritisch gekeken naar de verwachte uitstroom van Sw-medewerkers. Hierbij is de uitstroom gebaseerd op de werkelijk verwachte pensioneringen en 3% overig verloop. De verwachte arbeidsjaren zijn voor 2023 met -5,7 bijgesteld ten opzichte van de oorspronkelijke begroting. Dit als gevolg van een hogere uitstroom in de achterliggende periode en daarmee een lager verwacht aantal arbeidsjaren bij de start van het nieuwe jaar.

Voor de uitvoeringsorganisatie WOZL Beschut 2.0 wordt voor 2023 een nettoresultaat verwacht dat €233.000 slechter is dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een verwachte stijging in de bedrijfskosten vooral als gevolg van ongewoon hoge indexeringspercentages voor huur- en energiecontracten.

Als gevolg van de oorlog in Oekraïne en effect hiervan in de economische ontwikkeling ondervindt de hele wereld de negatieve gevolgen van enorme kostenstijgingen. Niet alleen ondervinden wij die als organisatie. Zeker onze medewerkers worden geconfronteerd met een hogere prijs voor bijvoorbeeld energie of de dagelijkse boodschappen. Als werkgever willen wij hierin ook ondersteuning bieden. In 2022 hebben wij hiervoor een sociaal fonds ingericht en bieden wij hulp en praktische ondersteuning aan medewerkers om gebruik te maken van de diverse (gemeentelijke) steunmaatregelen.

We hopen dan ook op een gezond, veilig en stabiel 2023 voor onze medewerkers, organisatie en relaties.

Fred Dijk
Algemeen directeur / Secretaris

21-12-2022 24286

Inhoud

1 KPI's 6

2 Verloop van de arbeids-jaren Wsw 7

3 Meicirculaire 2022 8

4 Finance 9

5 Beschut 2.0 12

6 Beïnvloedbare factoren 14

7 Risico analyse 15

8 Bijlagen 17

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 KPI's

GR WOZL	Begroting 2023	1ste begr. wijz. 2023	verschil
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€2.021.000	-€2.380.000	-€359.000
Arbeidsjaren Wsw	2.324,38	2.318,70	-5,68

Beschut 2.0	Begroting 2023	1ste begr. wijz. 2023	verschil
Nettoresultaat	-€2.813.000	-€3.046.000	-€233.000
Operationeel resultaat	-€2.047.000	-€2.279.000	-€232.000
Gemiddelde toegevoegde waarde per fte	€2.340	€2.373	€33
Ziekteverzuim	20%	20%	0%

Figuur 1: KPI´s

21-12-2022 24286

2 Verloop van de arbeidsjaren Wsw

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2022 2de begrotings-wijziging	2023 begroting	2023 1ste begrotings-wijziging	verschil
Verbonden partijen / regulier	2.334,87	2.175,56	2.152,82	-22,74
Begeleid werken	78,55	73,94	75,45	1,51
Beschut werken	82,98	74,88	76,82	1,94
RVU	11,60	-	13,61	13,61
Buitenregionale uitvoeringsorganisaties	1,25	-	-	-
Totaal	**2.509,26**	**2.324,38**	**2.318,70**	**-5,68**

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2022 2de begrotings-wijziging	2023 begroting	2023 1ste begrotings-wijziging	verschil
Beekdaelen	137,15	128,14	129,34	1,20
Brunssum	304,95	280,88	285,52	4,64
Gulpen-Wittem	62,94	58,91	57,50	-1,42
Heerlen	870,89	824,82	812,17	-12,64
Kerkrade	599,50	549,88	548,52	-1,36
Landgraaf	321,62	288,50	294,96	6,45
Simpelveld	74,26	68,97	67,99	-0,99
Vaals	50,33	43,85	45,52	1,67
Valkenburg	47,82	44,97	43,35	-1,61
Voerendaal	39,78	35,45	33,83	-1,62
Totaal	**2.509,26**	**2.324,38**	**2.318,71**	**-5,68**
Financiële gegevens				
Rijkssubsidie per arbeidsjaar	€ 30.233	€ 29.378	€ 30.744	€ 1.366

Figuur 2: Aantal Sw-medewerkers in arbeidsjaren

Realisatie arbeidsjaren

Het aantal medewerkers bij de verbonden partijen heeft betrekking op de geplaatste medewerkers bij uitvoeringsorganisaties GR WSP Parkstad en WOZL Beschut 2.0 B.V. Het aantal medewerkers begeleid werken betreft medewerkers met een Wsw-indicatie werkzaam onder contract van reguliere werkgevers. GR WOZL ontvangt hiervoor de Rijkssubsidie en betaalt de naar rato van de arbeidshandicap door aan de werkgever.

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

De 1ste begrotingswijziging 2023 is gebaseerd op gemiddeld 2.318,71 arbeidsjaren (AJ). Dit is 5,68 minder dan in de begroting 2023. De mate waarin de arbeidsjaren afwijken van de initiële begroting verschilt per gemeente als gevolg van het werkelijke verloop in 2022 en de verwachte pensioneringen in 2023 per individuele gemeente.

Het verwachte verloop in arbeidsjaren is gebaseerd op de medewerkers uit dienst in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en een aanname van overig verloop zoals ziek uit dienst en overlijden.

3 Meicirculaire 2022

De meicirculaire 2022 die het Ministerie van BZK heeft gepubliceerd, heeft voor GR WOZL en de deelnemende gemeenten een positief effect. Het subsidiebedrag per arbeidsjaar is in 2023 per saldo €1.366 hoger dan is opgenomen in de begroting 2023.

Het subsidiebedrag per arbeidsjaar in de begroting 2023 bedraagt €29.378. Dit bedrag is gebaseerd op de meicirculaire 2021 van het Ministerie van BZK.

In de 1ste begrotingswijziging 2023 bedraagt het bedrag per arbeidsjaar €30.744. Een verschil van €1.366 dat enerzijds voor €1.054 wordt veroorzaakt door een hogere bijdrage ter compensatie van stijgende lonen en anderzijds een volume effect van €312 door een snellere verwachte uitstroom van Sw-ers.

Subsidie ontwikkeling per arbeidsjaar	2023
Subsidie ontwikkeling cf. meicirculaire 2022	
Subsidiebedrag cf begroting 2023	29.387
LPO	1.054
Volume	312
	1.366
Subsidiebedrag cf. 2de begr. wijz. 2022	**30.744**

Figuur 3: Subsidie ontwikkeling per AJ

21-12-2022 24286

4 Finance

Overzicht baten & lasten *(bedragen x € 1.000,-)*			
Rubriek	**begroting 2023**	**1ste begrotings-wijziging 2023**	**Verschil**
Bedrijfsvoering (overhead)			
baten	104	107	3
lasten	-380	-563	-183
	-276	-456	-180
Uitvoering Wsw			
baten	68.286	71.286	3.000
lasten	-67.188	-70.134	-2.946
	1.098	1.152	54
Uitvoering WIW			
baten	61	35	-26
lasten	-61	-35	26
	-	-	-
Beschut 2.0			
baten	-	-	-
lasten	-2.813	-3.046	-233
	-2.813	-3.046	-233
Personeelskosten Wsw			
baten	76.832	81.302	4.470
lasten	-76.862	-81.332	-4.470
	-30	-30	-
Uitvoering Wsw heuvellandgemeenten in GR WSP Parkstad			
baten	314	223	-91
lasten	-314	-223	91
	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	**-2.021**	**-2.380**	**-359**

Overzicht baten & lasten *(bedragen x € 1.000,-)*			
Rubriek	**begroting 2023**	**1ste begrotings-wijziging 2023**	**Verschil**
Financiering en alg. dekkingsmiddelen			
Bedrijfsvoering	276	456	180
Uitvoering Wsw	-1.098	-1.152	-54
Beschut 2.0	2.813	3.046	233
	1.991	2.350	359
Vennootschapsbelasting	-	-	-
Onvoorzien	-	-	-
Incidentele baten en lasten	-	-	-
	-30	-30	-
Gerealiseerd saldo van baten en	**-30**	**-30**	**0**
Mutaties in reserves	30	30	-
Gerelaliseerd resultaat	**0**	**0**	**0**

Figuur 4: Overzicht van baten en lasten GR WOZL

Toelichting op het overzicht baten en lasten

De begroting 2023 GR WOZL is op 2 juli 2022 vastgesteld door het algemeen bestuur.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen bedraagt in de 1ste begrotingswijziging 2023 €2.380.000. Dat is €359.00 slechter dan is opgenomen in de begroting.

Bedrijfsvoering

De lasten van de bedrijfsvoering zullen ten opzichte van de begroting met €183.000 stijgen. Dit heeft te maken met de kosten die gemaakt gaan worden voor het archief- en informatiebeheer. En daarnaast zal er een invulling worden gegeven aan een functie DIV voor 1,5 fte. De bijdragen van de gemeenten stijgen daarmee van €276.000 naar €456.000.

Uitvoering Wsw

De positieve effecten van de meicirculaire 2022 zijn opgenomen in de 1ste begrotingswijziging 2023. In de begroting is rekening gehouden met een bedrag van €29.378 per arbeidsjaar en in de 1ste begrotingswijziging bedraagt dit €30.744 per arbeidsjaar.

Het verschil van €1.366 per arbeidsjaar (positief prijsverschil) leidt in de prognose tot een hogere bijdrage van de deelnemende gemeenten van €3.175.000. Daarentegen is er ook sprake van 5,68 minder arbeidsjaren (hoeveelheidsverschil). Het lagere aantal arbeidsjaren leidt in de prognose tot een lagere bijdrage van de deelnemende gemeenten van €175.000. Per saldo is de bijdrage van de deelnemende gemeenten €3.000.000 hoger dan begroot.

In de lasten leidt dit tot een stijging van €2.946.000. Dit verschil bestaat voor €606.000 uit een positief hoeveelheidsverschil en voor €3.065.000 uit een negatief prijsverschil. De overige €487.000 bestaat uit een negatief verschil in de loonkosten van o.a. Relim, RVU en de extra jobcoach.

Uitvoering WIW

De verwachting is dat de kosten voor WIW in 2023 €35.000 bedragen. Dit betreft een persoon. De kosten komen geheel ten laste van de gemeente Kerkrade.

Verbonden partij Beschut 2.0

Voor geheel 2023 wordt in de 1ste begrotingswijziging een nettoresultaat verwacht dat €233.000 slechter is dan vermeld in de begroting. Dit resultaat bestaat uit een operationeel resultaat dat €232.000 slechter is en een subsidieresultaat dat €1.000 slechter is dan de begroting.

Voor de toelichting op het resultaat wordt verwezen naar de toelichting WOZL Beschut 2.0.

Personeelskosten Wsw

De personeelskosten Wsw zijn per saldo €4.470.000 hoger dan begroot.

De grootste oorzaak komt doordat in de begroting 2023 de loonkosten van Relim per abuis positief zijn meegenomen. Dit betreft enkel een foutieve verwerking in de rapportage voor dit onderdeel. Dit heeft géén invloed op het resultaat en de bijdragen van de deelnemende gemeenten.

Per onderdeel is het verschil:

Specificatie lasten			(bedragen x € 1.000,-)
	2023		
	begroting	1ste begr. wijz.	verschil
Loonkosten WSP/Deta	-69.650	-69.642	8
Loonkosten Beschut 2.0	-7.351	-8.209	-858
Overige personeelskosten Wsw	-1.413	-1.433	-21
Loonkosten Relim	1.582	-1.666	-3.248
Kosten ASB	-30	-30	0
RVU	0	-351	-351
Totaal	-76.862	-81.332	-4.470

Figuur 5: Specificatie lasten

Heuvellandgemeenten in GR WSP Parkstad

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

21-12-2022 24286

(bedragen x € 1.000,-)

Resultaatsverloop GR WOZL 1ste begrotingswijziging 2023		
Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WOZL cf. begroting 2023		**-2.021**
Hogere lasten in de bedrijfsvoering	-180	
Beter resultaat uitvoering Wsw	54	
Slechter netto resulaat verbonden partijen	-233	
		-359
Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WSP cf. 1ste begrotingswijziging 2023		**-2.380**

Figuur 6: Resultaatverloop GR WOZL

5 Beschut 2.0

(bedragen x € 1.000,-)

Omschrijving	begroting 2023	1ste begrotings-wijziging 2023	verschil
Omzetwaarde	510	560	50
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	0	0	0
Toegevoegde waarde	**510**	**560**	**50**
Personeelskosten			
Lonen n-SW	-750	-792	-42
Opleidingen	0	0	0
Inhuur derden	0	0	0
Overige personeelskosten SW	-430	-440	-10
Overige personeelskosten n-SW	0	0	0
personele kosten SW	*-430*	*-440*	-10
personele kosten n-SW	*-750*	*-792*	-42
Totaal Personeelskosten	**-1.180**	**-1.232**	**-52**
Totaal Bedrijfskosten	**-1.377**	**-1.607**	**-230**
Operationeel resultaat	***-2.047***	***-2.279***	***-232***
Lonen SW	-7.411	-8.269	-858
Wet Liv	60	60	0
Rijkssubsidie SW	6.586	7.442	856
Subsidieresultaat	***-765***	***-767***	***-2***
Netto resultaat	**-2.813**	**-3.046**	**-233**
Aantal FTE Wsw	217,98	236,00	18
Aantal FTE N-Wsw	12,00	12,25	0
Aantal AJ Wsw	226,06	244,00	18

Figuur 7: Financieel overzicht verbonden partij Beschut 2.0

Financieel resultaat

In het exploitatieoverzicht is WOZL Beschut 2.0 opgenomen en de toelichting heeft betrekking op de 1ste begrotingswijziging 2023 versus begroting 2023.

Omzetwaarde en brutomarge

De omzet in de 1ste begrotingswijziging ligt €50.000 boven de begroting. De bruto marge en toegevoegde waarde liggen eveneens €50.000 boven de begroting. De hogere omzet betreft hogere omzetvolumes bij nieuw te acquireren klanten (€22.000) en hogere omzet bij bestaande klanten (€28.000 m.n. prijs indexering).

Personeelskosten

Het gemiddeld aantal fte niet-Sw is in de 1ste begrotingswijziging 0,25 fte hoger (12,25 fte) dat geheel toe te rekenen is aan de accountmanager. De lonen niet-Sw zijn €42.000 hoger dan in de begroting. Dit komt door de salariskosten van de accountmanager en door het opnemen van een eenmalige uitkering.

De overige personeelskosten Sw zijn €10.000 hoger i.v.m. een reservering voor het uitbetalen van verlof bij ontslag en overlijden.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten zijn in de 1ste begrotingswijziging €230.000 hoger dan begroot en betreft met name de hogere huisvestingskosten (€66.000 i.v.m.

21-12-2022 24286

prijsstijgingen van o.a. huur en overige facilitaire kosten), hogere energie kosten (€96.000 i.v.m. prijsstijgingen), hogere kosten Arbo (€ 25.000 o.a. i.v.m. toename bezetting Beschut 2.0) en een hogere toerekening van de overhead WSP Parkstad € 37.000.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat in de 1ste begrotingswijziging bedraagt -/- €2.279.000 en is €232.000 slechter dan het begrote operationele resultaat. De belangrijkste oorzaken zijn een hogere toegevoegde waarde (€50.000), hogere personeelskosten (-/- €52.000) en hogere bedrijfskosten (-/- €230.000).

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is het verschil tussen de Sw-loonkosten en de ontvangen subsidiebijdrage. Het subsidieresultaat is €2.000 slechter dan de begroting. De Sw-loonkosten zijn in totaliteit €858.000 hoger. Het verschil bestaat uit een negatief hoeveelheidseffect (meer Sw-medewerkers, €613.000) en een negatief prijseffect ad. €245.000 o.a. i.v.m. effecten verhoging minimumloon per 1.1.2023 met 10%.

De Rijkssubsidies zijn €856.000 hoger dan begroot als gevolg van een hoger aantal arbeidsjaren (€523.000, 18 AJ) en hogere Rijkssubsidies meicirculaire 2022 (€333.000).

Nettoresultaat

Het nettoresultaat in de 1ste begrotingswijziging bedraagt -/- €3.046.000 en is daardoor €233.000 slechter dan begroot.

(bedragen x € 1.000,-)		
Resultaatsverloop verbonden partijen cf. begroting 2023		
Resultaat verbonden partijen cf. begroting 2023		**-2.813**
Hogere brutomarge	50	
Hogere lonen niet- Sw	-42	
Hogere loonkosten Sw	-10	
Hogere bedrijfskosten	-230	
Beter subsidie resultaat m.n. i.v.m. lagere bezetting		
		-233
Resultaat verbonden partijen cf. 1ste begrotingswijziging 2023		**-3.046**

Figuur 8: Financieel overzicht verbonden partij Beschut 2.0

6 Beïnvloedbare factoren

In onderstaand overzicht zijn de beïnvloedbare factoren op het tekort van de GR WOZL en het operationeel resultaat van Beschut 2.0 opgenomen. De benoemde thema's volgen uit het ondernemingsplan 2023.

Kandidaat duurzaam naar Werk

- *Stimuleren duurzame inzetbaarheid Sw-medewerkers door middels diverse maatregelen te investeren in vitaliteit.*
- *Adequate begeleiding voor Sw en PW met een optimale verbinding naar maatschappelijk werk.*

Voorzien in werkgeversbehoefte

- *Acquisitiegesprek bestaande en nieuwe klanten, van accountmanagersperspectief naar werkgeversadviseur.*
- *Verhogen MVO-bereidheid bij werkgevers met behulp van gerichte communicatie met een treffende verhaallijn.*

Beheersen uitvoeringskosten

- *Binnenhalen passend werk voor de interne werkplaatsen tegen zo hoog mogelijke tarieven.*
- *Uitvoeren van duurzame investeringen met een gunstige terugverdientijd.*
- *Voorkomen van een oplopend ziekteverzuim bij een ouder wordende populatie.*
- *Terugbrengen deelnemers medisch vervoer.*

21-12-2022 24286

7 Risico analyse

In de onderstaande tabel is de status van de risico's, zoals in de 1ste begrotingswijziging 2023 mee rekening is gehouden, nader toegelicht.

Risico in begroting	Toelichting op risico
Loonprijsontwikkeling	In de 1ste begrotingswijziging 2023 is rekening gehouden met de subsidiebedragen conform de mei- en septembercirculaire 2022. Hierin is een LPO toegekend voor 2022 ad 3,74%. Per 1 januari is rekening gehouden met een stijging van het wettelijk minimumloon (WML) van 10,15% + circa 0,7% suppletie voor medewerkers die door deze stijging beneden WML vallen en daarvoor aangevuld moeten worden. In de 1ste begrotingswijziging is voor de Sw-medewerkers rekening gehouden met een cao-stijging van 1,93% per 1 januari 2023. Voor niet-Sw medewerkers is nog geen concreet zicht op de uitkomst van de cao onderhandelingen. Om deze reden is hiervoor in deze 1ste begrotingswijziging nog geen rekening gehouden met een loonstijging. De LPO 2023 is nog niet definitief door het Ministerie van BZK vastgesteld. Deze zal pas worden vastgesteld in de mei- en septembercirculaire 2023. Een nadere vaststelling van de Rijkssubsidie (LPO) 2023 en mogelijk ander loonkosten Wsw als gevolg van de cao-Wsw na 1 januari 2023 zijn op dit moment niet bekend. Beiden zijn op het moment van opstellen van de begroting een niet te kwantificeren risico en vormen een onderdeel van het subsidieresultaat welke door de GR WSP Parkstad niet is te beïnvloeden.
Terugstroom van Detachering naar Beschut 2.0	In de 1ste begrotingswijziging 2023 is er rekening gehouden met een terugstroom naar Beschut 2.0 vanuit Detachering 10 fte en vanuit Relim 5 fte. Er is sprake van toenemende fysieke en/of psychische klachten van medewerkers waardoor zij zijn aangewezen op de beschutte werkomgeving. De verwachting is dat de terugstroom naar Beschut 2.0 niet zal afnemen.

Figuur 9: Risico analyse 1/2

Risico in begroting	Toelichting op risico
Aantal arbeidsjaren	In de bepaling van het aantal arbeidsjaren wordt uitgegaan van de werkelijk verwachte pensioendata en een overige uitstroom van 3% als gevolg van met name ziek uit dienst en overlijden. Dit percentage is een verwachting op basis van historische uitstroom. De werkelijke, overige uitstroom kan hiervan in zowel positieve als negatieve zin afwijken. Dit is voor WOZL/WSP Parkstad een niet te beïnvloeden risico.
Indexeringen	WSP Parkstad wordt geconfronteerd met hoge kostenstijgingen als gevolg van inflatie en de ontwikkeling van indexcijfers als gevolg hiervan. In deze 1ste begrotingswijzigingen is in de bedrijfskosten naar best mogelijk inzicht rekening gehouden met indexeringen van leveranciers (bijvoorbeeld huur, onderhoud en energie). Door de extreme omvang van de inflatie en indexeringen is dit echter nadrukkelijker dan andere een risico in de begroting. De indexering die WSP Parkstad in haar tarieven voor detacheringen en aangenomen werk kan hanteren is sterk afhankelijk van de individuele contractafspraken. Gemiddeld genomen is in de 1ste begrotingswijziging rekening gehouden met 3% indexering van omzet. De mate waarin dit door klanten wordt geaccepteerd of dit een risico vormt voor de continuïteit van werk kan op het moment van opstellen van deze begroting moeilijk worden overzien.
Impact archiefwet	In 2023 wordt een traject gestart binnen WOZL/WSP Parkstad om te voldoen aan de archiefwet. Hiervoor is in de begroting (bedrijfsvoering) een stelpost opgenomen voor projectkosten en inzet van 1,5 fte. Deze stelpost kan pas in Q1 nader onderbouwd worden wanneer na ontwikkeling van beleid en verbeterplan zal blijken welke impact dit thema gaat hebben op de organisatie. Daarom is de hoogte van deze begrotingspost een risico in de 1ste Begrotingswijziging 2023 voor WOZL.

Figuur 10: Risico analyse 2/2

21-12-2022 24286

8 Bijlagen

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten begroting 2023 GR WOZL

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering	uitvoering Wsw	resultaat Beschut 2.0	totaal financiering	Uitvoering WSW Heuvelland in GR WSP	subsidie	totaal bijdragen
Beekdaelen	15.114	-60.175	154.286	**109.225**	0	3.764.440	**3.873.665**
Brunssum	33.067	-131.653	337.553	**238.966**	0	8.251.717	**8.490.683**
Gulpen-Wittem	7.183	-28.599	73.327	**51.911**	127.373	1.730.770	**1.910.054**
Heerlen	96.958	-386.032	989.769	**700.694**	0	24.231.685	**24.932.379**
Kerkrade	65.646	-261.368	670.135	**474.413**	0	16.154.334	**16.628.748**
Landgraaf	34.344	-136.741	350.597	**248.200**	0	8.475.690	**8.723.890**
Simpelveld	8.216	-32.713	83.874	**59.378**	0	2.026.333	**2.085.711**
Vaals	5.239	-20.859	53.482	**37.862**	92.902	1.288.147	**1.418.911**
Valkenburg	5.270	-20.984	53.801	**38.088**	93.456	1.321.019	**1.452.563**
Voerendaal	4.523	-18.010	46.177	**32.690**	0	1.041.560	**1.074.250**
totaal	**275.562**	**-1.097.134**	**2.813.000**	**1.991.428**	**313.732**	**68.285.695**	**70.590.855**

Figuur 11: Totale bijdrage deelnemende gemeenten voor geheel 2023

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten cf. 1ste begrotingswijziging 2023 GR WOZL

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering	uitvoering Wsw	resultaat Beschut 2.0	totaal financiering	Uitvoering WSW Heuvelland in GR WSP	subsidie	totaal bijdragen
Beekdaelen	25.345	-64.004	169.004	**130.344**	0	3.976.365	**4.106.710**
Brunssum	55.809	-140.938	372.149	**287.020**	0	8.778.154	**9.065.173**
Gulpen-Wittem	11.666	-29.460	77.789	**59.995**	89.674	1.767.681	**1.917.350**
Heerlen	159.003	-401.539	1.060.266	**817.730**	0	24.969.379	**25.787.109**
Kerkrade	108.692	-274.486	724.781	**558.988**	0	16.863.662	**17.422.650**
Landgraaf	58.273	-147.161	388.579	**299.692**	0	9.068.229	**9.367.920**
Simpelveld	13.466	-34.007	89.795	**69.254**	0	2.090.214	**2.159.468**
Vaals	9.031	-22.806	60.219	**46.444**	69.420	1.399.421	**1.515.286**
Valkenburg	8.371	-21.140	55.820	**43.051**	64.348	1.332.801	**1.440.200**
Voerendaal	7.138	-18.026	47.599	**36.710**	0	1.040.177	**1.076.888**
totaal	**456.796**	**-1.153.567**	**3.046.000**	**2.349.229**	**223.443**	**71.286.083**	**73.858.755**

Figuur 12: Totale bijdrage deelnemende gemeenten voor geheel 2023

Omschrijving	aj	verg. uitv, per aj/fte	subsidie-lasten	uitv. kosten WOZL	totaal kosten	rijksbijdrage € 30.744	resultaat
Regulier							
Verbonden partijen GR WSP	1.895,85	30.499	57.794.816	0	57.794.816	58.285.900	491.084
Verbonden partijen Beschut 2.0	243,97	30.499	7.441.756	0	7.441.756	7.500.762	59.006
Werkmeester	13,00	30.499	396.487	0	396.487	399.672	3.185
Totaal Regulier	**2.152,82**		**65.633.059**	**0**	**65.633.059**	**66.186.334**	**553.275**
Begeleid werken	**75,45**	18.000	**1.358.145**	**94.316**	**1.452.461**	**2.319.712**	**867.251**
Bechut Werken: Relim							
Personeels- en loonkosten			1.691.352				
Begeleidingskosten Relim			445.756				
	61,51		**2.137.108**	9.842	**2.146.951**	**1.891.115**	**-255.836**
Beschut werken: Werkmeester	**15,31**	37.844	463.366	2.449	465.815	470.548	4.732
RVU	**13,61**				**351.231**	**418.374**	**67.144**
Loonkosten jobcoaching					**84.000**		**-84.000**
Totaal Arbeidsjaren (AJ)	**2.318,70**		**69.591.679**	**106.606**	**70.133.517**	**71.286.083**	**1.152.568**

Figuur 13: Specificatie van de uitvoering Wsw 2022

21-12-2022 24286

Bijdragen bedrijfsvoering

Deelnemende gemeente	AJ cf 01-01-2023	begroting 2023	AJ cf 01-01-2023	1ste begr. wijz. 2023	verschil
Beekdaelen	132,08 €	15.114	133,25 €	25.345	€ 10.231
Brunssum	288,97 €	33.067	293,43 €	55.809	€ 22.743
Gulpen-Wittem	62,77 €	7.183	61,33 €	11.666	€ 4.483
Heerlen	847,30 €	96.958	835,98 €	159.003	€ 62.046
Kerkrade	573,68 €	65.646	571,46 €	108.692	€ 43.046
Landgraaf	300,13 €	34.344	306,38 €	58.273	€ 23.929
Simpelveld	71,80 €	8.216	70,80 €	13.466	€ 5.250
Vaals	45,78 €	5.239	47,48 €	9.031	€ 3.792
Valkenburg	46,06 €	5.270	44,01 €	8.371	€ 3.101
Voerendaal	39,53 €	4.523	37,53 €	7.138	€ 2.615
Totaal	**2.408,10 €**	**275.561**	**2.401,66 €**	**456.795**	**€ 181.234**

Figuur 14: Specificatie van de bijdragen in de bedrijfsvoering

Bijdragen uitvoering Wsw

Deelnemende gemeente	AJ cf 01-01-2023	begroting 2023	AJ cf 01-01-2023	1ste begr. wijz. 2023	verschil
Beekdaelen	132,08 €	-60.175	133,25 €	-64.004	€ -3.830
Brunssum	288,97 €	-131.653	293,43 €	-140.938	€ -9.285
Gulpen-Wittem	62,77 €	-28.599	61,33 €	-29.460	€ -861
Heerlen	847,30 €	-386.032	835,98 €	-401.539	€ -15.506
Kerkrade	573,68 €	-261.368	571,46 €	-274.486	€ -13.118
Landgraaf	300,13 €	-136.741	306,38 €	-147.161	€ -10.420
Simpelveld	71,80 €	-32.713	70,80 €	-34.007	€ -1.294
Vaals	45,78 €	-20.859	47,48 €	-22.806	€ -1.947
Valkenburg	46,06 €	-20.984	44,01 €	-21.140	€ -156
Voerendaal	39,53 €	-18.010	37,53 €	-18.026	€ -16
Totaal	**2.408,10 €**	**-1.097.134**	**2.401,66 €**	**-1.153.567**	**€ -56.433**

Figuur 15: Specificatie van de bijdragen in de uitvoering Wsw

Bijdragen Beschut 2.0

Deelnemende gemeente	AJ cf 01-01-2023		begroting 2023	AJ cf 01-01-2023		1ste begr. wijz. 2023		verschil
Beekdaelen	132,08	€	154.286	133,25	€	169.004	€	14.718
Brunssum	288,97	€	337.553	293,43	€	372.149	€	34.596
Gulpen-Wittem	62,77	€	73.327	61,33	€	77.789	€	4.462
Heerlen	847,30	€	989.769	835,98	€	1.060.266	€	70.497
Kerkrade	573,68	€	670.135	571,46	€	724.781	€	54.647
Landgraaf	300,13	€	350.597	306,38	€	388.579	€	37.982
Simpelveld	71,80	€	83.874	70,80	€	89.795	€	5.920
Vaals	45,78	€	53.482	47,48	€	60.219	€	6.737
Valkenburg	46,06	€	53.801	44,01	€	55.820	€	2.018
Voerendaal	39,53	€	46.177	37,53	€	47.599	€	1.422
Totaal	**2.408,10**	**€**	**2.813.000**	**2.401,66**	**€**	**3.046.000**	**€**	**233.000**

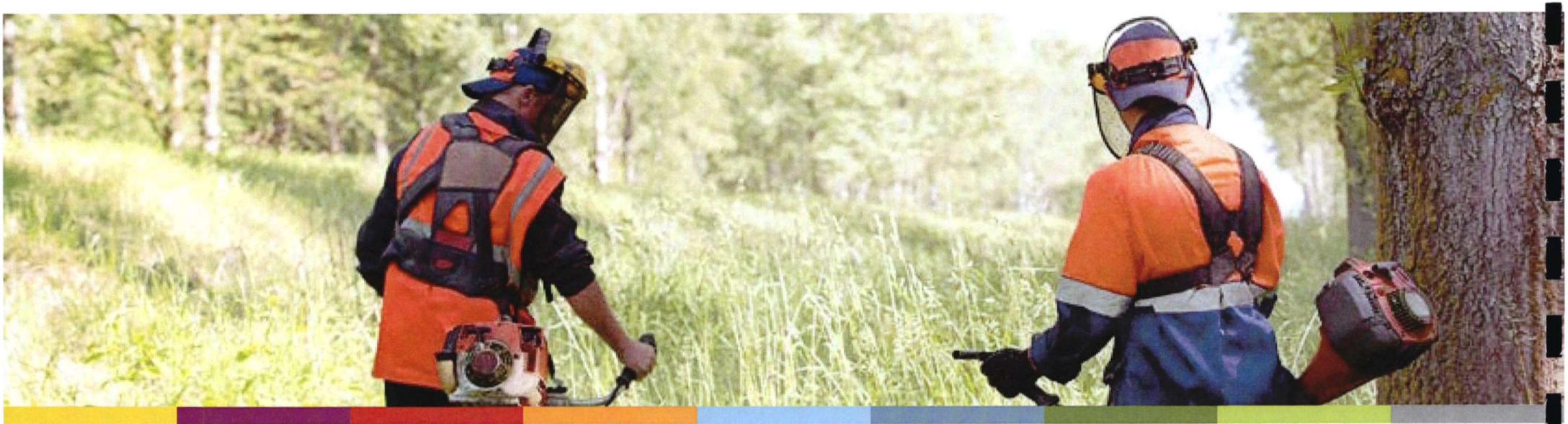
Figuur 16: Specificatie van de bijdragen WOZL Beschut 2.0

Rijksbijdragen

Deelnemende gemeente	Gem AJ 2023	begroting 2023	Gem AJ 2023	1ste begr. wijz. 2023	verschil
Beekdaelen	128,14	€ 3.764.440	129,34	€ 3.976.365	€ 211.925
Brunssum	280,88	€ 8.251.717	285,52	€ 8.778.154	€ 526.436
Gulpen-Wittem	58,91	€ 1.730.770	57,50	€ 1.767.681	€ 36.911
Heerlen	824,82	€ 24.231.685	812,17	€ 24.969.379	€ 737.694
Kerkrade	549,88	€ 16.154.334	548,52	€ 16.863.662	€ 709.328
Landgraaf	288,50	€ 8.475.690	294,96	€ 9.068.229	€ 592.539
Simpelveld	68,97	€ 2.026.333	67,99	€ 2.090.214	€ 63.881
Vaals	43,85	€ 1.288.147	45,52	€ 1.399.421	€ 111.274
Valkenburg	44,97	€ 1.321.019	43,35	€ 1.332.801	€ 11.782
Voerendaal	35,45	€ 1.041.560	33,83	€ 1.040.177	€ -1.382
Totaal	**2.324,38**	**€ 68.285.695**	**2.318,70**	**€ 71.286.083**	**€ 3.000.389**

Figuur 17: Verwachte verdeling van de Rijksbijdragen 2023 per gemeente.

wsp parkstad



Locatie Carbon 6

Kloosterweg 1

6412 CN Heerlen

Postbus 330

6400 AH Heerlen

045 566 66 00

Locatie Beschut 2.0

Sourethweg 2

6422 PC Heerlen

Postbus 6001

6401 SB Heerlen

045 566 68 00

WOZL

www.wozl.nl

21-12-2022 24286



Factsheet

1ste begrotingswijziging 2023 GR WOZL

Aanleiding

De 1ste begrotingswijziging 2023 van het Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid-Limburg (GR WOZL) wordt aangeboden vanwege de volgende redenen:

- Mei- en septembercirculaire 2022 van het Ministerie van BZK;
- De doelstelling zoals verwoord in het Ondernemingsplan WSP Parkstad 2023;
- De verwachte realisatie van de arbeidsjaren in 2023;
- De verwachte operationele realisatie van de verbonden partij WOZL Beschut 2.0.

Gevolgen mei- en septembercirculaire 2022

De mei- en septembercirculaire 2022 van het Ministerie van BZK hebben een positief effect voor zowel de deelnemende gemeenten als de GR WOZL. De subsidie per arbeidsjaar stijgt met €1.366 ten opzichte van de originele begroting 2023. 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. Ondanks dat de hogere subsidie een positief effect heeft op de tekortbijdragen van de deelnemende gemeenten, stijgt deze per saldo wel als gevolg van hogere uitvoeringskosten van de GR WOZL.

Resultaten

GR WOZL	Begroting 2023	1ste begr. wijz. 2023	verschil
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€2.021.000	-€2.380.000	-€359.000
Arbeidsjaren Wsw	2.324,38	2.318,70	-5,68

Beschut 2.0	Begroting 2023	1ste begr. wijz. 2023	verschil
Nettoresultaat	-€2.813.000	-€3.046.000	-€233.000
Operationeel resultaat	-€2.047.000	-€2.279.000	-€232.000
Gemiddelde toegevoegde waarde per fte	€2.340	€2.373	€33
Ziekteverzuim	20%	20%	0%

Toelichting op de arbeidsjaren

De 1ste begrotingswijziging 2023 is gebaseerd op gemiddeld 2.319 arbeidsjaren (AJ). Dit is zes minder dan in de begroting 2023. Het verwachte verloop in arbeidsjaren is gebaseerd op de medewerkers uit dienst in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en een aanname van overig verloop zoals ziek uit dienst en overlijden (3%).

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2022 2de begrotings-wijziging	2023 begroting	2023 1ste begrotings-wijziging	verschil
Verbonden partijen / regulier	*2.334,87*	*2.175,56*	*2.152,82*	*-22,74*
Begeleid werken	*78,55*	*73,94*	*75,45*	*1,51*
Beschut werken	*82,98*	*74,88*	*76,82*	*1,94*
RVU	*11,60*	-	*13,61*	*13,61*
Buitenregionale uitvoeringsorganisaties	*1,25*	-	-	-
Totaal	***2.509,26***	***2.324,38***	***2.318,70***	***-5,68***

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2022 2de begrotings-wijziging	2023 begroting	2023 1ste begrotings-wijziging	verschil
Beekdaelen	*137,15*	*128,14*	*129,34*	*1,20*
Brunssum	*304,95*	*280,88*	*285,52*	*4,64*
Gulpen-Wittem	*62,94*	*58,91*	*57,50*	*-1,42*
Heerlen	*870,89*	*824,82*	*812,17*	*-12,64*
Kerkrade	*599,50*	*549,88*	*548,52*	*-1,36*
Landgraaf	*321,62*	*288,50*	*294,96*	*6,45*
Simpelveld	*74,26*	*68,97*	*67,99*	*-0,99*
Vaals	*50,33*	*43,85*	*45,52*	*1,67*
Valkenburg	*47,82*	*44,97*	*43,35*	*-1,61*
Voerendaal	*39,78*	*35,45*	*33,83*	*-1,62*
Totaal	***2.509,26***	***2.324,38***	***2.318,71***	***-5,68***
Financiële gegevens				
Rijkssubsidie per arbeidsjaar	*€ 30.233*	*€ 29.378*	*€ 30.744*	*€ 1.366*

21-12-2022 24286

(bedragen x € 1.000,-)

Resultaatsverloop GR WOZL 1ste begrotingswijziging 2023		
Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WOZL cf. begroting 2023		**-2.021**
Hogere lasten in de bedrijfsvoering	-180	
Beter resultaat uitvoering Wsw	54	
Slechter netto resulaat verbonden partijen	-233	
		-359
Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WSP cf. 1ste begrotingswijziging 2023		**-2.380**

Toelichting op het resultaatverloop

In bovenstaande tabel worden de financiële afwijkingen ten opzichte van de oorspronkelijke begroting per begrotingslijn toegelicht waarbij negatieve resultaateffecten worden geduid met een min-bedrag. De hogere bedrijfsvoeringslasten worden veroorzaakt door kosten die gemaakt moeten worden om te gaan voldoen aan de Archiefwet. Het slechtere resultaat verbonden partijen (Beschut 2.0) wordt met name veroorzaakt door hoge indexering van bedrijfskosten (bv huur en energie). Beide effecten waren niet voorzien in de oorspronkelijke begroting.

Risico's

- Loonprijsontwikkeling 2023;
- Terugstroom van detacheringen naar Beschut 2.0;
- Aantal arbeidsjaren;
- Indexeringen;
- Impact archiefwet.

Totaal bijdragen per gemeenten

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten cf. 1ste begrotingswijziging 2023 GR WOZL

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering	uitvoering Wsw	resultaat Beschut 2.0	totaal financiering	Uitvoering WSW Heuvelland in GR WSP	subsidie	totaal bijdragen
Beekdaelen	25.345	-64.004	169.004	**130.344**	0	3.976.365	**4.106.710**
Brunssum	55.809	-140.938	372.149	**287.020**	0	8.778.154	**9.065.173**
Gulpen-Wittem	11.666	-29.460	77.789	**59.995**	89.674	1.767.681	**1.917.350**
Heerlen	159.003	-401.539	1.060.266	**817.730**	0	24.969.379	**25.787.109**
Kerkrade	108.692	-274.486	724.781	**558.988**	0	16.863.662	**17.422.650**
Landgraaf	58.273	-147.161	388.579	**299.692**	0	9.068.229	**9.367.920**
Simpelveld	13.466	-34.007	89.795	**69.254**	0	2.090.214	**2.159.468**
Vaals	9.031	-22.806	60.219	**46.444**	69.420	1.399.421	**1.515.286**
Valkenburg	8.371	-21.140	55.820	**43.051**	64.348	1.332.801	**1.440.200**
Voerendaal	7.138	-18.026	47.599	**36.710**	0	1.040.177	**1.076.888**
totaal	**456.796**	**-1.153.567**	**3.046.000**	**2.349.229**	**223.443**	**71.286.083**	**73.858.755**

WOZL Bedragen Brunssum	primitieve Begroting 2023	2023 (1e begr.wijz)	verschil
Bedrijfsvoering	33.000	56.000	-23.000
subsidieverantwoording	-131.500	-141.000	9.500
Bijdragen Beschut 2.0	337.500	372.000	-34.500
Incidenteel	0		0
bedrijfsvoering WOZL	239.000	287.000	-48.000
Subsidie WSW	8.252.000	8.778.000	-526.000
Te betalen aan WOZL	8.491.000	9.065.000	-574.000
Af: Rijksbijdrage WSW (*)	-8.782.000	-9.000.000	218.000
Blijft ten laste van Brunssum	-291.000	65.000	-356.000
opgenomen in begroting (excl.subsidie)	-239.000	-287.000	48.000
bijstelling overschot op rijkssubsidie	530.000	222.000	308.000
Lagere/hogere lasten Brunssum inz.WOZL	291.000	-65.000	356.000
PM: Lagere lasten WSP			-143.000
Dus per saldo WSP en WOZL: hogere lasten			**213.000**

WSP Bedragen Brunssum	primitieve Begroting 2023	2023 (1e begr.wijz)	verschil
Bedrijfsvoering WSP	10.000	13.000	-3.000
Bijdragen resultaat WSP Parkstad	576.000	416.000	160.000
Uitvoering Participatiewet	173.000	187.000	-14.000
Blijft ten laste van Brunssum	759.000	616.000	143.000
opgenomen in begroting	-759.000	-616.000	-143.000
Lagere lasten Brunssum inz. WSP			-143.000
PM: Hogere Lasten WOZL			356.000
Dus per saldo WSP en WOZL: hogere lasten			**213.000**

Analyse subsidie WSW	primitieve Begroting 2023	2023 (1e begr.wijz)
gem. aj WSW 2022	280,88	285,52
gem. rijkssubsidie per se 2022	29.378	30.744
Hoeveelheidseffect		136.000
Prijs effect		390.000
Totaal verschil Rijksbijdrage		526.000

Naar aanleiding van de 1e begrotingswijziging 2023 (WOZL/WSP) beperken wij ons hier tot de toelichting t.o.v. de primitieve begroting 2023:
Aan afroep Rijkssubsidie was voor 2023 door GR WOZL begroot € 8.252.000 (280,88 aj).

WOZL claimt nu in de 1e begrotingswijziging 2023 € 8.778.000 (285,52 aj); volgens de mei circulaire 2022 ontvangt Brunssum € 9.000.000 rijkssubsidie (292,74 aj x € 30.744), waardoor € 218.000 (7,22 aj) overschot op de Rijksbijdrage 2023 ontstaat. Binnen het subsidie resultaat onstaat nu een positief hoeveelheidseffect van € 136.000 en een positief prijseffect van € 390.000 t.o.v. de primitieve begroting 2023 van GR WOZL.

De lasten van de bedrijfsvoering zullen ten opzichte van de begroting met 20% ad € 48.000 stijgen naar € 287.000. Dit heeft te maken met de kosten die gemaakt gaan worden voor het archief- en informatiebeheer. En daarnaast zal er een invulling worden gegeven aan een functie DIV voor 1,5 fte. De totaal bijdragen van de gemeenten stijgen daarmee op concern niveau 65% van € 276.000 naar € 456.000. Opgemerkt dient te worden dat de loonkosten WSW (op concern niveau) per saldo € 4.470.000 hoger dan begroot uitkomen. De grootste oorzaak (€ 3.248.000) komt doordat in de begroting 2023 de loonkosten van Relim per abuis positief zijn meegenomen.

De bijdrage resultaat WSP was begroot op € 759.000 en komt door zowel een hogere bruto marge wegens herplaatsing 80 fte Bedrading, indexering en autonome groei bij stuksprijsproductie als lagere bedrijfskosten en opnieuw een fors beter subsidieresultaat -€ 143.000 (-18,8%) lager uit op € 616.000. Het betere resultaat wordt op concernniveau nog gedempt met € 579.000 hogere personele kosten niet-Sw als gevolg van toename van de bezetting (8 fte meer). De toename wordt veroorzaakt door de terugkeer van gedetacheerde cao-ers Bedrading alsmede vervanging Sw-personeel door cao-personeel en overheveling van kosten van de GR naar de BV. Tevens is er een uitbreiding van bezetting bij HR aan de orde en zijn de effecten van de cao 2021-2022 opgenomen (zaten nog niet in de begroting 2023).

Voor wat betreft het **begrotingseffect 'afroep Rijkssubsidie' op de gemeentebegroting 2023** dient opgemerkt te worden dat ook in 2023 geanticipeerd is op het prijseffect in de Rijkssubsidie 2022/23 vanuit de mei circulaire 2022, waardoor in afwijking op de primitieve begroting 2023 GR WOZL de te verwachten afroep Rijkssubsidie 2023 via de 1e Bestuursrapportage 2022 verhoogd is met € 383.638 tot € 8.635.355 op basis van 280,88 AJ's. Hierdoor resteert een bijstelling ad. € 142.799 meer afroep Rijkssubsidie (+4,64 AJ's) voor de gemeentebegroting 2023 naast -€ 95.000 lagere bijdrage nadelig saldo GR WOZL/WSP; **totaal € 48.000 hogere uitgaven, te verantwoorden met de 1e Bestuursrapportage 2023.**

gemeente Brunssum

Gemeenschappelijke Regeling WOZL
t.a.v het Algemeen Bestuur
Postbus 330
6400 AH Heerlen

Datum 22 maart 2023
Uw kenmerk
Ons kenmerk 202262460/202262463

Onderwerp 1e begrotingswijziging GR WOZL 2023

Geacht bestuur,

Naar aanleiding van de door u op 15 december 2022 aangeboden 1e begrotingswijziging 2023 van de GR WOZL, brengen wij, zoals vastgelegd in Artikel 20 van de geldende Gemeenschappelijke Regeling WOZL, de zienswijze van gemeente Brunssum in dezen naar voren.

De 1e begrotingswijziging GR WOZL 2023 is behandeld in de raadsvergadering van 21 maart 2023. Onze gemeenteraad heeft een instemmende zienswijze afgegeven op de 1e begrotingswijziging 2023 van uw organisatie.

De gemeenteraad van Brunssum,

Voorzitter,

Griffier,

Telefoon
(045) 527 85 55
E-mail
gemeente@brunssum.nl
Website
www.brunssum.nl

Postadres
Postbus 250
6440 AG Brunssum
Bezoekadres
Lindeplein 1
6444 AT Brunssum

Bankgegevens
IBAN NL68BNGH0285001523
t.n.v. Gemeente Brunssum
KVK-nummer
14129999

parkstad stadsregio limburg

Raadsvoorstel

Collegeverg. d.d.	: 24 januari 2023
Registratiekenmerk	: 202262466
Gemeentebladnr.	: 2023/2
Afdeling opsteller	: Maatschappelijke ontwikkeling
Naam opsteller	: Ellen Houben
Bereikbaar onder	: +31455278536, ellen.houben@brunssum.nl
Portefeuillehouder	: Merle Leusden, van
Raadsvergadering d.d.	: 21 maart 2023
Uiterlijke datum	: Niet van toepassing

Aan de raad,

1. **Onderwerp**

Raadsvoorstel & besluit 1e begrotingswijziging GR WSP 2023

2. **Uitgangssituatie**

a. Aanleiding

Het Ondernemingsplan 2023 van de GR WSP Parkstad is recent door het directie- en managementteam opgesteld. In het Ondernemingsplan 2023 zijn onder andere de strategie en de doelstellingen voor 2023 opgenomen. Deze 1e begrotingswijziging 2023 is de financiële doorvertaling van het Ondernemingsplan 2023.
In de 1e begrotingswijziging 2023 bedraagt het begroot verlies voor financiering en algemene dekkingsmiddelen -€5.560.000. Dit is € 1.117.000 beter dan oorspronkelijk begroot voor 2023 en betekent voor de deelnemende gemeenten een lagere tekortbijdrage. De positieve effecten van de mei- en septembercirculaire van het Ministerie van BZK in 2022 werken ook structureel door in 2023.
Voor de verbonden partij WSP Parkstad Detachering B V. wordt in de 1e begrotingswijziging 2023 een nettoresultaat verwacht dat € 1.399.000 beter is dan oorspronkelijk begroot voor 2023. Dit is nagenoeg volledig veroorzaakt door een beter subsidieresultaat.

b. Huidige situatie/probleemstelling

De bijdrage aan het resultaat van GR WSP was in Brunssum begroot op € 759.000 en komt door zowel een hogere bruto marge wegens herplaatsing van 80 medewerkers uit de voormalige draadbomen, indexering en autonome groei bij stuksprijsproductie als ook lagere bedrijfskosten en opnieuw een fors beter subsidieresultaat -€ 143.000 (-18,8%) lager uit, namelijk op € 616.000.
Deze lagere bijdrage wordt verwerkt in de 1e bestuursrapportage 2023.

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

Eerdere besluitvorming:

- Begroting 2023 (2020291)
- Wet Sociale Werkvoorziening
- Wet gemeenschappelijke Regeling
– Participatiewet

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 2023 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 2023 WSP heeft een positieve uitwerking op de begroting van de gemeente.*
Door de berekeningssystematiek tussen de statistische blijfkans en de realisatie van AJ zijn 7,24 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 en is de detacheringsvergoeding door de herplaatsing van medewerkers van de voormalige draadboomactiviteiten gunstiger.

d. Opties en keuze

Binnen de Gemeenschappelijke Regeling zijn we als deelnemende gemeente gehouden aan het bijdragen aan de tekorten als 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, dragende deelnemen de gemeenten naar rato bij aan het tekort.

Het college van burgemeester en wethouders,

Burgemeester Secretaris

Raadsbesluit

Gemeentebladnr. : 2023/2
Afdeling : Maatschappelijke ontwikkeling
Registratiekenmerk : 202262466

De raad van de gemeente Brunssum gemeentebladnummer 2023/2;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 24 januari 2023, afdeling Maatschappelijke ontwikkeling ;

Besluit:

1. Een instemmende zienswijze af te geven op de 1e begrotingswijziging 2023 van GR WSP;
2. Het Algemeen bestuur van GR WSP hierover te informeren via de antwoordbrief;
3. Via de 1e bestuursrapportage de lagere bijdrage ad €143.000 af te ramen op product 640002/443300

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 21 maart 2023,

De Raad vernoemd,

Voorzitter Griffier

21-12-2022 24286

wsp parkstad

Bezoekadres
Kloosterweg 1, 6412 CN Heerlen
Parkeerterrein bereikbaar via CBS-weg

Postadres
Postbus 330, 6400 AH Heerlen

045 566 66 00
info@wspparkstad.nl
www.wspparkstad.nl

Aan de griffie van de gemeenteraad

Datum	15 december 2022
Afzender	GR WSP Parkstad - KvK 51422832
Uw kenmerk	
Ons kenmerk	
Bijlage(n)	
cc	
Betreft	Concept 1e begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad

Geachte heer/mevrouw,

Bijgevoegd treft u aan de concept 1e begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad, welke besproken is in de vergadering van het Algemeen Bestuur op 15 december 2022.

De GR WSP Parkstad is op grond van de Gemeenschappelijke Regeling verplicht om de concept 1e begrotingswijziging 2023 ter zienswijze aan te bieden aan de aangesloten gemeenten. De concept 1e begrotingswijziging 2023 zal ter vaststelling worden aangeboden aan het Algemeen Bestuur in haar vergadering van 25 mei 2023. Daarna zullen de stukken binnen 14 dagen worden verstuurd aan Gedeputeerde Staten van de Provincie Limburg.

Wij verzoeken u de bijgevoegde concept 1e begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad ter zienswijze aan uw Raad voor te leggen, met het verzoek om het Algemeen Bestuur van de GR WSP Parkstad vóór 13 april 2022 te informeren over haar standpunt. Mocht uw Raad niet in staat zijn om de GR WSP Parkstad uiterlijk 13 april 2023 te informeren, dan verzoeken wij u dit aan ons kenbaar te maken.

De concept 1e begrotingswijziging 2023 is per gelijke post naar het College van Burgemeester en Wethouders is gezonden.

Met vriendelijke groet,
het Bestuur, namens deze,

Fred Dijk
Algemeen directeur/secretaris

21-12-2022 24286

wsp parkstad



1ste begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad

wsp parkstad

Goedgekeurd door het Algemeen Bestuur d.d. 15 december 2022.

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 25 mei 2023.

De Algemeen directeur/ Secretaris
F. Dijk

De voorzitter
M.E.E. de Beer

1ste begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad

21-12-2022 24286

Leeswijzer

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent

Download onze app

Samenvatting

De begroting 2023 is door het Algemeen Bestuur op 7 juli 2022 vastgesteld. De 1ste begrotingswijziging 2023 van het Werkgeversservicepunt Parkstad (GR WSP Parkstad) wordt aangeboden vanwege de volgende redenen:

- ***Mei- en septembercirculaire 2022 van het Ministerie van BZK;***
- ***De doelstelling zoals verwoord in het Ondernemingsplan WSP Parkstad 2023;***
- ***De verwachte realisatie van de arbeidsjaren in 2023;***
- ***De verwachte operationele realisatie van de verbonden partij WSP Parkstad Detachering BV.***

Het Ondernemingsplan 2023 van de GR WSP Parkstad is recent door het directie- en managementteam opgesteld. In het Ondernemingsplan 2023 zijn onder andere de strategie en de doelstellingen voor 2023 opgenomen. Deze 1ste begrotingswijziging 2023 is de financiële doorvertaling van het Ondernemingsplan 2022.

In de 1ste begrotingswijziging 2023 bedraagt het begroot verlies voor financiering en algemene dekkingsmiddelen -€5.560.000. Dit is €1.117.000 beter dan oorspronkelijk begroot voor 2023 en betekent voor de deelnemende gemeenten een lagere tekortbijdrage. De positieve effecten van de mei- en septembercirculaire van het Ministerie van BZK in 2022 werken ook structureel door in 2023. In de 1ste begrotingswijziging 2023 is rekening gehouden met het hogere bedrag van €1.366 per arbeidsjaar. De LPO 2023 voor de indexatie van de cao lonen voor Sw-medewerkers en de mei- en septembercirculaire 2023 kunnen een wezenlijk effect hebben op de loonkosten Sw-medewerkers en op de subsidie voor de Sw-medewerkers vanuit de GR WOZL. 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.

Voor de verbonden partij WSP Parkstad Detachering B.V. wordt in de 1ste begrotingswijziging 2023 een nettoresultaat verwacht dat €1.399.000 beter is dan oorspronkelijk begroot voor 2023. Dit is nagenoeg volledig veroorzaakt door een beter subsidieresultaat.

WSP Parkstad wordt geconfronteerd met hoge kostenstijgingen als gevolg van inflatie en de ontwikkeling van indexcijfers als gevolg hiervan. In deze 1ste begrotingswijziging is in de bedrijfskosten naar best mogelijke inzicht rekening gehouden met indexeringen van leveranciers (bijvoorbeeld huur, onderhoud en energie). Door de extreme omvang van de inflatie en indexeringen is dit echter nadrukkelijker dan andere jaren een risico in de begroting.

De indexering die WSP Parkstad in haar tarieven voor detacheringen en aangenomen werk kan hanteren is sterk afhankelijk van de individuele contractafspraken. Gemiddeld genomen is in de 1ste begrotingswijziging rekening gehouden met 3% indexering van omzet. De mate waarin dit door klanten wordt geaccepteerd of dit een risico vormt voor de continuïteit van werk kan op het moment van opstellen van deze begroting moeilijk worden overzien.

Fred Dijk
Algemeen directeur / Secretaris

21-12-2022 24286

Inhoud

1 KPI's 6

2 Meicirculaire 2022 7

3 Finance 8

4 Beïnvloedbare factoren 15

5 Risico analyse 16

6 Bijlagen 18

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 KPI's

GR WSP Parkstad	Begroting 2023	1ste begr. wijz. 2023	verschil
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€6.677.000	-€5.560.000	€1.117.000

Figuur 1: KPI's WSP Parkstad

Verbonden partijen	Begroting 2023	1ste begr. wijz. 2023	verschil
Nettoresultaat	-€4.804.000	-€3.405.000	€1.399.000
Operationeel resultaat	€8.427.000	€8.442.000	€15.000
Subsidieresultaat	-€13.230.000	-€11.848.000	€1.383
Declarabele uren per jaar IDT (fte)	1385	1410	25

Figuur 1: KPI's WSP Parkstad Detachering B.V.

In deze 1dte begrotingswijziging 2023 wordt voor de overige, niet-financiële KPI's, verwezen naar het Ondernemingsplan 2023. Deze zijn hierin per thema specifiek benoemd. In de periodieke verantwoordingen wordt hierover ook per thema gerapporteerd.

21-12-2022 24286

2 Meicirculaire 2022

De meicirculaire 2022 die het Ministerie van BZK heeft gepubliceerd, heeft voor de GR WOZL en de deelnemende gemeenten een positief effect. Het subsidiebedrag per arbeidsjaar is in 2023 per saldo €1.366 hoger dan is opgenomen in de begroting 2023.

Het subsidiebedrag per arbeidsjaar in de begroting 2023 bedraagt €29.378. Dit bedrag is gebaseerd op de meicirculaire 2021 van het Ministerie van BZK.

In de 1ste begrotingswijziging 2023 bedraagt het bedrag per arbeidsjaar €30.744. Een verschil van €1.366 dat enerzijds voor €1.054 wordt veroorzaakt door een hogere bijdrage ter compensatie van stijgende lonen en anderzijds een volume effect van €312 door een snellere verwachte uitstroom van Sw-ers.

Subsidie ontwikkeling per arbeidsjaar	2023
Subsidie ontwikkeling cf. meicirculaire 2022	
Subsidiebedrag cf. begroting 2023	29.378
LPO	1.054
Volume	312
	1.366
Subsidiebedrag cf 1ste begr.wijz.2023	30.744

Figuur 2: Opbouw subsidie per AJ

3 Finance

Overzicht baten & lasten			(bedragen x € 1.000,-)
Rubriek	**begroting 2023**	**1ste begrotings-wijziging 2023**	**verschil**
Bedrijfsvoering			
baten	-	-	-
lasten	-82	-106	-24
	-82	-106	-24
Resultaat verbonden partijen			
baten	-	-	-
lasten	-4.804	-3.405	1.399
	-4.804	-3.405	1.399
Uitvoering Participatiewet (incl. bedrijfsvoering)			
baten	-	-	-
lasten	-1.791	-2.049	-258
	-1.791	-2.049	-258
Duale Poort Heerlen			
baten	-	961	961
lasten	-	-961	-961
	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	**-6.677**	**-5.560**	**1.117**

Overzicht baten & lasten			(bedragen x € 1.000,-)
Rubriek	**begroting 2023**	**1ste begrotings-wijziging 2023**	**verschil**
Financiering en alg. dekkingsmiddelen			
Bedrijfsvoering	82	106	24
Verbonden partijen	4.804	3.405	-1.399
Uitvoering Participatiewet	1.791	2.049	258
	6.677	5.560	-1.117
Vennootschapsbelasting	-	-	-
Onvoorzien	-	-	-
Incidentele baten en lasten	-	-	-
	-	-	-
Gerealiseerd saldo van baten en lasten	**-**	**-**	**-**
Mutaties in reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	**-**	**-**	**-**

Figuur 3: Overzicht van baten en lasten GR WSP Parkstad

21-12-2022 24286

Toelichting op het overzicht baten en lasten

In de 1ste begrotingswijziging 2023 bedraagt het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen €5.560.000. Dat is €1.117.000 beter dan in de begroting 2023 is aangegeven.

Bedrijfsvoering

De kosten van de bedrijfsvoering stijgen met €24.000 t.o.v. de begroting 2023. Dit komt doordat er in de begroting 2023 geen rekening is gehouden met accountants- en advieskosten en kosten voor de verzekering.

Verbonden partijen

Het nettoresultaat in de 1ste begrotingswijziging 2023 bedraagt €3.405.000 negatief. Dat is €1.399.000 beter dan in de begroting 2023. Dit komt door een beter operationeel resultaat van €15.000 en een beter subsidieresultaat van €1.383.000.

Voor de toelichting wordt verwezen naar pagina 12.

Uitvoering Participatiewet

De kosten voor de uitvoering Participatiewet zijn ten opzichte van de 1ste begrotingswijziging 2022 met €258.000 gestegen.

Voor de toelichting wordt verwezen naar pagina 13.

Duale Poort

In de begroting 2023 is de Duale Poort nieuw opgenomen onder de baten en lasten. Deze activiteit wordt specifiek in opdracht van de gemeente Heerlen uitgevoerd en de kosten zullen dan ook een-op-een worden doorbelast. Voor 2023 worden de lasten begroot op €961.000.

(bedragen x € 1.000,-)

Resultaatsverloop GR WSP 1ste begrotingswijziging 2023		
Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WSP cf. begroting 2023		**-6.677**
Hogere lasten in bedrijfsvoering	-24	
Beter netto resulaat verbonden partijen	1.399	
Beter resultaat uitvoering Participatiewet	-258	
		1.117
Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WSP cf. 1ste begrotingswijziging 2023		**-5.560**

Figuur 4: Resultaatverloop GR WSP Parkstad

Toelichting op 1ste begrotingswijziging 2023 van de verbonden partijen versus de begroting 2023

Omzetwaarde en brutomarge 1ste begrotingswijziging 2023

De omzetwaarde in de 1ste begrotingswijziging bedraagt €19.073.000 en is daarmee €920.000 hoger dan de begroting 2023. Een groot deel hiervan wordt veroorzaakt door de herplaatsing van 80 fte van Bedrading met een omzet van €770.000 (in de begroting 2023 zat een omzet van €290.000 met een bezetting van 190 fte). Het restant van de stijging wordt veroorzaakt door prijsindexering en autonome groei bij stuksprijsproductie.

De gemiddelde brutomarge in de 1ste begrotingswijziging 2023 bedraagt €10.206 per fte ten opzichte van €9.489 per fte in de begroting 2023. Een toename van 7,5%.

Personeelskosten

De totale personeelskosten bedragen €7.566.000 en zijn daarmee €579.000 meer dan de begroting 2023. In de personele kosten niet-Sw is er stijging als gevolg van toename van de bezetting (8 fte meer). De toename wordt veroorzaakt door de terugkeer van gedetacheerde cao-ers Bedrading alsmede vervanging Sw-personeel door cao-personeel en overheveling van kosten van de GR de BV. Tevens is er een tijdelijke uitbreiding van bezetting bij HR aan de orde en zijn de effecten van de cao 2021-2022 opgenomen (zaten nog niet in de begroting 2023). Met een nieuwe cao is nog geen

Omschrijving	begroting 2023	1ste begrotings-wijziging 2023	verschil
Externe omzet	18.153	19.073	920
Interne omzet	0	0	0
Mutatie gereed prod./onderh. werk	0	0	0
Omzetwaarde	18.153	19.073	920
Grondstoffenverbruik	-16	-11	5
Uitbesteed werk	-107	-109	-2
Inhuur derden t.b.v. van productie	0	0	0
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	-123	-120	3
Bruto marge	**18.030**	**18.953**	**923**
Personeelskosten			
Lonen n-SW	-4.902	-5.533	-631
Opleidingen	-180	-150	30
Inhuur derden	0	0	0
Overige personeelskosten SW	-1.905	-1.883	22
Overige personeelskosten n-SW	0	0	0
personele kosten SW	*-2.085*	*-2.033*	*52*
personele kosten n-SW	*-4.902*	*-5.533*	*-631*
Totaal Personeelskosten	**-6.986**	**-7.566**	**-579**
Afschrijvingskosten	-20	-152	-132
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-1.157	-1.210	-53
Dienstverlening	-1.283	-1.523	-240
Overige bedrijfskosten	-157	-60	97
Totaal Bedrijfskosten	**-2.617**	**-2.945**	**-328**
Bedrijfsresultaat	***8.427***	***8.442***	***15***
Operationeel resultaat	***8.427***	***8.442***	***15***
Lonen SW	-69.965	-69.980	-15
Wet Liv	315	338	23
Rijkssubsidie SW	56.420	57.795	1.375
Subsidieresultaat	***-13.230***	***-11.848***	***1.383***
Netto resultaat	**-4.804**	**-3.405**	**1.399**
Aantal FTE Wsw	1.900	1.857	-43
Aantal FTE N-Wsw	58	66	8
Aantal AJ Wsw	1.937	1.895	-42

Figuur 5: Financieel overzicht van de verbonden partijen (afgerond in duizendtallen)

21-12-2022 24286

rekening gehouden.

In de personele kosten Sw is er een daling parallel aan de lagere bezetting.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten bedragen in de 1ste begrotingswijziging 2023 €2.945.000 en zijn daarmee €328.000 hoger dan is opgenomen in de begroting 2023. De toename wordt met name veroorzaakt door de toename van ICT-kosten inclusief de afschrijvingskosten van geactiveerde apparatuur en projectkosten. De stijgende ICT kosten vloeien voort uit de Europese aanbesteding ICT dienstverlening. Naast een stijging van kosten door indexeringen wordt dit ook veroorzaakt doordat geïnvesteerd wordt in betere kwaliteit dienstverlening en IT-maatregelen gericht op informatiebeveiliging.

Verder wordt verwacht dat de energiekosten behoorlijk zullen stijgen.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat in de 1ste begrotingswijziging 2023 bedraagt €8.442.000 en is daarmee €15.000 beter dan in de begroting 2023.

Subsidieresultaat

In de 1ste begrotingswijziging 2023 is in het subsidieresultaat opgenomen het akkoord cao-Sw in het kader van de LPO (loonsverhoging per 1 juli 2022 van 1,81%, en 1,93% per 1-1-2023) en de meicirculaire 2022 ten aanzien van het subsidiebedrag per arbeidsjaar, te weten €30.499 (na afroming door de GR van €245 per AJ). In de begroting 2023 was geen cao-verhoging na 1 januari 2023 opgenomen en de Rijkssubsidie conform de meicirculaire 2021 te weten €29.133 per arbeidsjaar (na afroming door de GR van €245 per AJ).

Het subsidieresultaat in de 1ste begrotingswijziging 2023 bedraagt €11.848.000 en is daarmee is €1.383.000 beter dan de begroting 2023. De loonkosten Sw zijn €15.000 hoger dan de begroting. Dit betreft een positief hoeveelheidseffect als gevolg van een daling van de bezetting met 43 fte. Daarnaast is er sprake van een negatief prijseffect van €1.598.000 dat het gevolg is van de cao veranderingen en de verhoging van het minimumloon per 1 januari 2023 met 10,15%. De Rijkssubsidie via de GR WOZL in de 1ste begrotingswijziging 2023 stijgt met €1.375.000 ten opzichte van de begroting 2023. Hierin zit een negatief bezettingsverschil van €1.223.000 (42 arbeidsjaren) en een positief prijseffect (LPO en macrovolume-effect) van €2.598.000 als gevolg van de meicirculaire 2022.

Tenslotte is in de Liv rekening gehouden met de lagere bezetting, prognose uitstroom en de momenteel bekende regelgeving.

Nettoresultaat

Het nettoresultaat in de 1ste begrotingswijziging 2023 bedraagt €3.405.000 negatief en is daarmee €1.399.000 beter dan de begroting 2023.

Kanttekening: In de begrotingswijziging is nog geen rekening gehouden met de verdere invulling van de RVU-regeling en de verdere uitbreiding van de seniorenregeling, aangezien de deelname hieraan op dit moment nog niet bekend is.

(bedragen x € 1.000,-)

Resultaatsverloop verbonden partijen cf. begroting 2023		
Resultaat verbonden partijen cf. begroting 2023		**-4.804**
Hogere brutomarge	923	
Hogere lonen niet- Sw	-579	
Hogere bedrijfskosten	-328	
Beter subsidie resultaat	1.383	
		1.399
Resultaat verbonden partijen cf. 1ste begrotingswijziging 2023		**-3.405**

Figuur 6: Resultaatverloop GR WSP Parkstad Detachering B.V. 2022

21-12-2022 24286

GR WSP Parkstad uitvoering Participatiewet

(bedragen x € 1.000,-)

Omschrijving	begroting 2023	begrotings-wijziging 2023	verschil
Externe omzet	0	110	*110*
Omzetwaarde	0	110	*110*
Bruto marge	**0**	**110**	***110***
Personeelskosten			
Lonen n-SW	-1.404	-1.744	*-340*
Opleidingen	-20	-15	*5*
Inhuur derden	0	-12	*-12*
Overige personeelskosten n-SW	0	0	*0*
Totaal Personeelskosten	**-1.424**	**-1.771**	***-347***
Afschrijvingskosten	0	0	*0*
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-20	-20	*0*
Dienstverlening	-72	-71	*1*
Overige bedrijfskosten	-50	-47	*3*
Doorbelasting bedrijfsvoering GR WOZ	-225	-250	*-25*
Totaal Bedrijfskosten	**-367**	**-388**	***-21***
Operationeel resultaat	***-1.791***	***-2.049***	***-258***
Netto resultaat	**-1.791**	**-2.049**	***-258***
Aantal FTE N-Wsw	17,01	21,15	*4,14*

Figuur 7: GR WSP Parkstad uitvoering Participatiewet 2023

Toelichting uitvoering Participatiewet 1ste begrotingswijziging 2023 versus de begroting 2022

Personele kosten

De personele kosten in de 1ste begrotingswijziging bedragen €1.771.000 en zijn daarmee €347.000 hoger dan in de begroting 2023.

De jongerenjobcoaches en coördinator voor in totaal 2,63 fte kosten in totaal €188.000 waarvan €110.000 afgedekt middels subsidie (zie omzet). De jobcoach jongerenwerkeloosheid en de coördinator zijn tot 1 augustus 2023 in de bezetting opgenomen. Daarnaast is een nazorgcoach als vacature opgenomen en is er een uitbreiding in het aantal fte accountmanagement. Tevens is de cao 2021-2022 opgenomen in de cijfers (zat nog niet in de begroting 2023).

De functie van nazorgcoördinator was niet opgenomen in de oorspronkelijke begroting 2023 maar wel in de 1e begrotingswijziging 2022.

De nazorgcoach is in 2023 als pilot tijdelijk toegevoegd aan de formatie. Na een evaluatie van de toegevoegde waarde zal besloten worden of dit een structurele functie wordt.

Bedrijfskosten

In de 1ste begrotingswijziging 2023 bedragen de bedrijfskosten €388.000 hetgeen €21.000 hoger is dan is opgenomen in de begroting 2023. De belangrijkste oorzaak is de hogere toerekening bedrijfsvoering vanuit de GR WOZL.

Nettoresultaat

Het nettoresultaat in de 1ste begrotingswijziging 2023 bedraagt negatief €2.049.000 en is daarmee €258.000 hoger dan de begroting 2023.

Begrote formatie Participatiewet in fte

Functie	Begroting 2023	1ste begrotings-wijziging 2023
Management	1,00	0,75
Projectmanagement	1,00	0,80
Accountmanagement	7,34	8,28
Arbeidsmakelaar	1,00	1,00
Jobcarver	1,00	1,00
SGA	0,89	0,89
SROI	1,00	1,00
Projectondersteuner SROI	0,78	1,00
Backoffice	1,00	0,00
Nazorgcoördinator	0,00	0,80
Nazorgcoach	0,00	1,00
Directeur dienstverlening	0,50	0,50
Marketing en Communicatie	1,00	1,00
Applicatiebeheer	0,50	0,50
Jongerenjobcoaches	0,00	1,72
Jobcoach jongerenwerkeloosheid	0,00	0,39
Coordinator jongerenwerkloosheid	0,00	0,52
Totaal fte	**17,01**	**21,15**

Figuur 8: Begrote formatie Participatiewet

21-12-2022 24286

4 Beïnvloedbare factoren

Onderstaand zijn de beïnvloedbare factoren op het tekort van de GR WSP Parkstad en het operationeel resultaat van WSP Parkstad Detacheringen opgenomen. De benoemde thema's volgen uit het Ondernemingsplan 2023.

Kandidaat duurzaam naar Werk

- *Stimuleren duurzame inzetbaarheid Sw-medewerkers door middels diverse maatregelen te investeren in vitaliteit.*
- *Detacheringsfitheid van Sw-medewerkers wordt gestimuleerd middels inzet van de KANS-locatie ondersteund door methodische aanpak van IDU binnen deze locatie op weg naar detachering.*
- *Borgen van langdurige groepsdetacheringen bij verloop van Sw-medewerkers.*
- *Borgen van duurzame plaatsingen d.m.v. het bieden van (ondersteuning bij) adequate nazorg.*

Voorzien in werkgeversbehoefte

- *Acquisitiegesprek bestaande en nieuwe klanten, van accountmanagersperspectief naar werkgeversadviseur.*
- *Ontwikkelen werk-leerlijnen en ontwikkelplekken gebaseerd op marktbehoefte.*
- *Passend aanbod van PW-kandidaten ter vervanging van uitstromende Sw-medewerkers (als gevolg van pensioenering) optimaal gebruik makend van stimuleringsmaatregelen (zoals begeleidingscontructie of inzet LKS).*
- *Bevorderen van kennis en kunde omtrent PW bij Sw-jobcoaches om zodoende werkgevers beter te kunnen adviseren en begeleiden (in samenwerking met werkgeversadviseur).*

Beheersen uitvoeringskosten

- *Binnenhalen passend werk voor de interne werkplaatsen tegen zo hoog mogelijke tarieven.*
- *Uitvoeren van duurzame investeringen met een gunstige terugverdientijd.*
- *Terugbrengen deelnemers medisch vervoer.*
- *Gerichte acquisitie in samenwerking met het team werkgeversdienstverlening ten behoeve van maximeren aantal plaatsingen Sw-medewerkers.*
- *Voorkomen van een oplopend ziekteverzuim bij een ouder wordende populatie.*

5 Risico analyse

In de onderstaande tabel is de status van de risico's, zoals in de 1ste begrotingswijziging 2023 mee rekening is gehouden, nader toegelicht.

Risico in begroting	Toelichting op risico
Loonprijsontwikkeling	In de 1ste begrotingswijziging 2023 is rekening gehouden met de subsidiebedragen conform de mei- en septembercirculaire 2022. Hierin is een LPO toegekend voor 2022 ad 3,74%. Per 1 januari is rekening gehouden met een stijging van het wettelijk minimumloon (WML) van 10,15% + circa 0,7% suppletie voor medewerkers die door deze stijging beneden WML vallen en daarvoor aangevuld moeten worden. In de 1ste begrotingswijziging is voor de Sw-medewerkers rekening gehouden met een cao-stijging van 1,93% per 1 januari 2023. Voor niet-Sw medewerkers is nog geen concreet zicht op de uitkomst van de cao onderhandelingen. Om deze reden is hiervoor in deze 1ste begrotingswijziging nog geen rekening gehouden met een loonstijging. De LPO 2023 is nog niet definitief door het Ministerie van BZK vastgesteld. Deze zal pas worden vastgesteld in de mei- en septembercirculaire 2023. Een nadere vaststelling van de Rijkssubsidie (LPO) 2023 en mogelijk ander loonkosten Wsw als gevolg van de cao-Wsw na 1 januari 2023 zijn op dit moment niet bekend. Beiden zijn op het moment van opstellen van de begroting een 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 blijvend ontwikkeld moeten worden. WSP Parkstad is hierin zeer actief en bedreven door inzet van jobcarving. Hierbij wordt middels een specialistische analyse een praktisch voorstel gedaan aan werkgevers hoe bestaande arbeid aangepast kan worden aan de mogelijkheden die inzet van Sw of PW kandidaten biedt. De vraag blijft of er in de Parkstadregio voldoende passende werkgelegenheid voorhanden is.

Figuur 9: Risico Analyse deel 1/2

21-12-2022 24286

Risico in begroting	Toelichting op risico
Aantal arbeidsjaren	In de bepaling van het aantal arbeidsjaren wordt uitgegaan van de werkelijk verwachte pensioendata en een overige uitstroom van 3% als gevolg van met name ziek uit dienst en overlijden. Dit percentage is een verwachting op basis van historische uitstroom. De werkelijke overige uitstroom kan hiervan in zowel positieve als negatieve zin afwijken. Dit is voor WOZL/WSP Parkstad een niet te beïnvloeden risico.
Indexeringen	WSP Parkstad wordt geconfronteerd met hoge kostenstijgingen als gevolg van inflatie en de ontwikkeling van indexcijfers als gevolg hiervan. In deze 1ste begrotingswijzigingen is in de bedrijfskosten naar best mogelijke inzicht rekening gehouden met indexeringen van leveranciers (bijvoorbeeld huur, onderhoud en energie). Door de extreme omvang van de inflatie en indexeringen is dit echter nadrukkelijker dan andere een risico in de begroting. De indexering die WSP Parkstad in haar tarieven voor detacheringen en aangenomen werk kan hanteren is sterk afhankelijk van de individuele contractafspraken. Gemiddeld genomen is in de 1ste begrotingswijziging rekening gehouden met 3% indexering van omzet. De mate waarin dit door klanten wordt geaccepteerd of dit een risico vormt voor de continuïteit van werk kan op het moment van opstellen van deze begroting moeilijk worden overzien.
Effecten cao Sw	In de nieuwe seniorenregeling is een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) én een uitbreiding van de seniorenregeling overeengekomen. De RVU regeling voorziet in de mogelijkheid voor Sw-medewerkers om onder voorwaarden twee jaar voor pensioendatum te stoppen met werken. In 2022 betreft dit voor WSP Parkstad Detachering potentieel maximaal 167 fte. Het is op dit moment nog onzeker hoeveel medewerkers binnen welke detacheringen werkelijk gebruik zullen maken van deze regeling. Het exacte effect is daarom moeilijk vast te stellen en derhalve niet meegenomen in deze 1ste begrotingswijziging. Enkel ter indicatie is het verwachte gemiddelde effect bij een deelname van 50% (84 fte) op de omzet -€834.000. Het subsidieresultaat verbetert in dit geval met €906.000. De deelname aan de seniorenregeling kent dezelfde onzekerheid en is daarom ook niet in deze 1ste begrotingswijziging meegenomen. Binnen WSP Parkstad Detachering is het maximaal potentieel medewerkers dat hiervan gebruik kan maken circa 52 fte. Wanneer hierbij een deelname is van 50% betreft dit 26 fte met een indicatieve omzetdaling van €170.000 en een verbetering van het subsidieresultaat van €58.000.

Figuur 10: Risico Analyse deel 2/2

6 Bijlagen

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten begroting 2023 GR WSP

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering	verbonden partijen	Participatiewet	totaal bijdragen
Beekdaelen	4.518	263.487	64.127	**332.132**
Brunssum	9.884	576.468	172.927	**759.279**
Gulpen-Wittem	2.147	125.226	0	**127.373**
Heerlen	28.982	1.690.313	912.673	**2.631.968**
Kerkrade	19.623	1.144.446	350.658	**1.514.727**
Landgraaf	10.266	598.744	237.775	**846.785**
Simpelveld	2.456	143.239	26.419	**172.115**
Vaals	1.566	91.336	0	**92.902**
Valkenburg	1.575	91.881	0	**93.456**
Voerendaal	1.352	78.860	26.419	**106.632**
totaal	**82.370**	**4.804.000**	**1.791.000**	**6.677.370**

Figuur 11: Totale bijdragen deelnemende gemeenten cf begroting.2023

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten cf. 1ste begrotingswijziging 2023 GR WSP

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering	verbonden partijen	Participatiewet	totaal bijdragen
Beekdaelen	5.904	188.923	74.718	**269.545**
Brunssum	13.000	416.010	186.795	**615.805**
Gulpen-Wittem	2.717	86.957	0	**89.674**
Heerlen	37.037	1.185.228	1.057.548	**2.279.814**
Kerkrade	25.318	810.204	408.076	**1.243.597**
Landgraaf	13.574	434.377	264.387	**712.338**
Simpelveld	3.137	100.378	28.738	**132.252**
Vaals	2.104	67.317	0	**69.420**
Valkenburg	1.950	62.399	0	**64.348**
Voerendaal	1.663	53.209	28.738	**83.609**
totaal	**106.403**	**3.405.000**	**2.049.000**	**5.560.403**

Figuur 12: Totale bijdragen deelnemende gemeenten cf. 1ste begr. wijz.2023

21-12-2022 24286

Bijdragen bedrijfsvoering

Deelnemende gemeente	AJ cf 01-01-2023	begroting 2023	AJ cf 01-01-2023	1ste begr. wijz. 2023
Beekdaelen	132,08 €	4.518	133,25 €	5.904
Brunssum	288,97 €	9.884	293,43 €	13.000
Gulpen-Wittem	62,77 €	2.147	61,33 €	2.717
Heerlen	847,30 €	28.982	835,98 €	37.037
Kerkrade	573,68 €	19.623	571,46 €	25.318
Landgraaf	300,13 €	10.266	306,38 €	13.574
Simpelveld	71,80 €	2.456	70,80 €	3.137
Vaals	45,78 €	1.566	47,48 €	2.104
Valkenburg	46,06 €	1.575	44,01 €	1.950
Voerendaal	39,53 €	1.352	37,53 €	1.663
Totaal	**2.408,10 €**	**82.370**	**2.401,66 €**	**106.403**

Figuur 13: Specificatie van de bijdrage in de bedrijfsvoering

Bijdragen Verbonden Partijen

Deelnemende gemeente	AJ cf 01-01-2023		begroting 2023	AJ cf 01-01-2023		1ste begr. wijz. 2023
Beekdaelen	132,08	€	263.487	133,25	€	188.923
Brunssum	288,97	€	576.468	293,43	€	416.010
Gulpen-Wittem	62,77	€	125.226	61,33	€	86.957
Heerlen	847,30	€	1.690.313	835,98	€	1.185.228
Kerkrade	573,68	€	1.144.446	571,46	€	810.204
Landgraaf	300,13	€	598.744	306,38	€	434.377
Simpelveld	71,80	€	143.239	70,80	€	100.378
Vaals	45,78	€	91.336	47,48	€	67.317
Valkenburg	46,06	€	91.881	44,01	€	62.399
Voerendaal	39,53	€	78.860	37,53	€	53.209
Totaal	**2.408,10**	**€**	**4.804.000**	**2.401,66**	**€**	**3.405.000**

Figuur 14: Specificatie van de bijdrage in de verbonden partijen

21-12-2022 24286

Uitvoering Particiapatiewet

Deelnemende gemeente	Bijstands gerechtigde per 31-12-2020	begroting 2023	Bijstands gerechtigde per 31-12-2021	1ste begr. wijz. 2023
Beekdaelen	267	€ 64.127	260	€ 74.718
Brunssum	720	€ 172.927	650	€ 186.795
Gulpen-Wittem	0	€ -	0	€ -
Heerlen	3.800	€ 912.673	3.680	€ 1.057.548
Kerkade	1.460	€ 350.658	1.420	€ 408.076
Landgraaf	990	€ 237.775	920	€ 264.387
Simpelveld	110	€ 26.419	100	€ 28.738
Vaals	0	€ -	0	€ -
Valkenburg	0	€ -	0	€ -
Voerendaal	110	€ 26.419	100	€ 28.738
Totaal	**7.457**	**€ 1.791.000**	**7.130**	**€ 2.049.000**

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

21-12-2022 24286



Factsheet

1ste begrotingswijziging 2023 GR WSP Parkstad

Aanleiding

De 1ste Begrotingswijziging 2023 van GR WSP Parkstad wordt aangeboden vanwege de volgende redenen:

- Meicirculaire 2023 van het Ministerie van BZK;
- De doelstelling zoals verwoord in het Ondernemingsplan WSP Parkstad 2023
- De verwachte realisatie van de arbeidsjaren in 2023;
- De verwachte operationele realisatie van de verbonden partij WSP Parkstad Detachering.

Gevolgen meicirculaire 2023

In mei- en septembercirculaire 2022 van het Ministerie van BZK hebben een positief effect voor zowel de deelnemende gemeenten als de GR WOZL. De subsidie per arbeidsjaar stijgt met €1.366 ten opzichte van de originele begroting 2023. De positieve effecten worden één op één doorgegeven aan de uitvoeringsorganisaties GR WSP Parkstad, de Werkmeester en de verbonden partij WSP Parkstad Detacheringen BV hetgeen als gevolg daarvan leidt tot lagere tekortbijdragen van de deelnemende gemeenten.

Resultaten

GR WSP Parkstad	Begroting 2023	1ste begr. wijz. 2023	verschil
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€6.677.000	-€5.560.000	€1.117.000

Verbonden partijen	Begroting 2023	1ste begr. wijz. 2023	verschil
Netto resultaat	-€4.804.000	-€3.405.000	€1.399.000
Operationeel resultaat	€8.427.000	€8.442.000	€15.000
Subsidieresultaat	-€13.230.000	-€11.848.000	€1.383

Toelichting op het financiële resultaat

In de 1ste Begrotingswijziging 2023 bedraagt het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen €5.560.000 negatief. Dit is €1.117.000 beter dan in de initiële begroting 2023 is aangegeven.

(bedragen x € 1.000,-)

Resultaatsverloop GR WSP 1ste begrotingswijziging 2023		
Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WSP cf. begroting 2023		**-6.677**
Hogere lasten in bedrijfsvoering	-24	
Beter netto resulaat verbonden partijen	1.399	
Beter resultaat uitvoering Participatiewet	-258	
		1.117
Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WSP cf. 1ste begrotingswijziging 2023		**-5.560**

Bijdragen deelnemende gemeenten

De in de 1ste begrotingswijziging verwachte financiële resultaten worden op de volgende wijze verrekend met de deelnemende gemeenten:

21-12-2022 24286

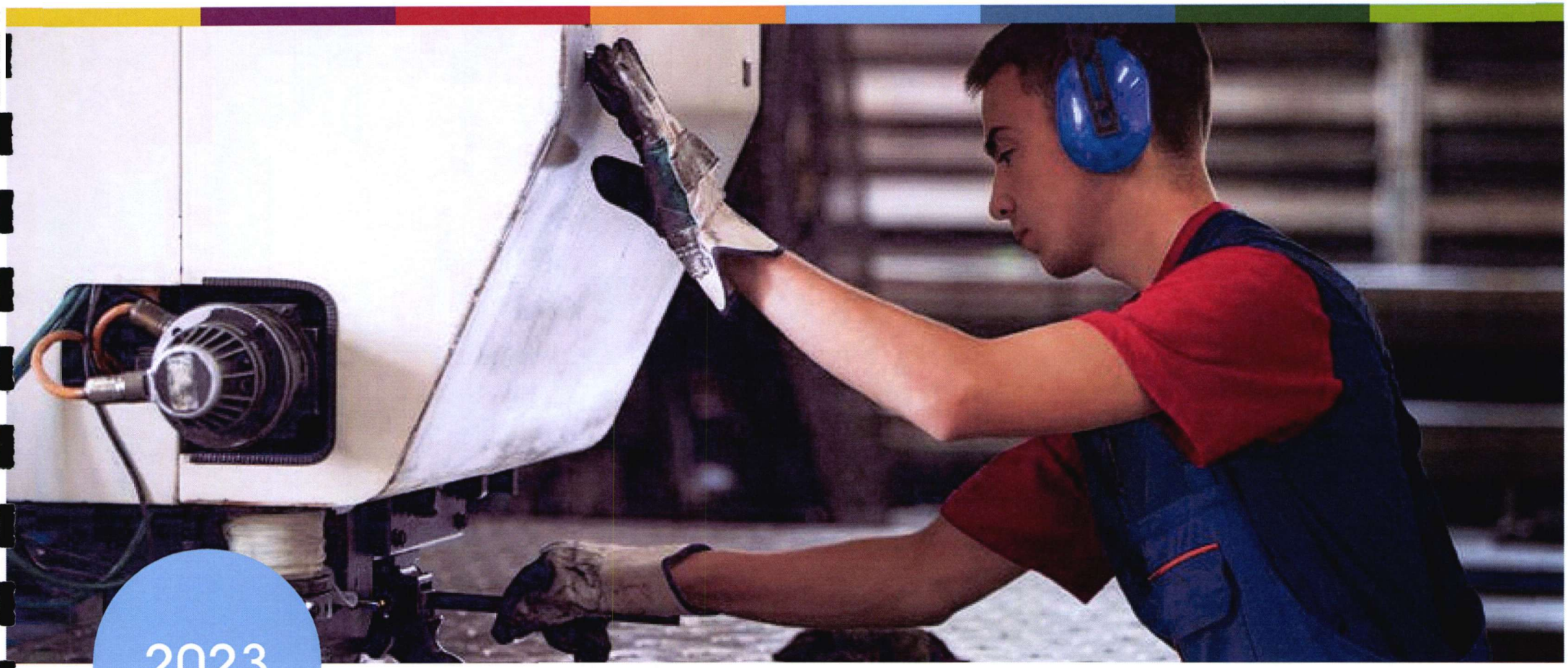
Totaal bijdragen deelnemende gemeenten cf. 1ste begrotingswijziging 2023 GR WSP

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering	verbonden partijen	Participatiewet	totaal bijdragen
Beekdaelen	5.904	188.923	74.718	**269.545**
Brunssum	13.000	416.010	186.795	**615.805**
Gulpen-Wittem	2.717	86.957	0	**89.674**
Heerlen	37.037	1.185.228	1.057.548	**2.279.814**
Kerkrade	25.318	810.204	408.076	**1.243.597**
Landgraaf	13.574	434.377	264.387	**712.338**
Simpelveld	3.137	100.378	28.738	**132.252**
Vaals	2.104	67.317	0	**69.420**
Valkenburg	1.950	62.399	0	**64.348**
Voerendaal	1.663	53.209	28.738	**83.609**
totaal	**106.403**	**3.405.000**	**2.049.000**	**5.560.403**

Risico's

- Loonprijsontwikkeling 2023;
- Beschikbaarheid van passend werk;
- Aantal arbeidsjaren;
- Indexeringen;
- Effecten cao Sw.

21-11-2022 22917



2023

Ondernemingsplan WSP Parkstad

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

wsp parkstad

Leeswijzer

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent

Download onze app

21-11-2022 22917

Voorwoord

We presenteren u het Ondernemingsplan 2023 (GR) WSP Parkstad; 'WSP Parkstad verbindt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan duurzame arbeids-kansen'.

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 2023 vloeien voort uit de opdracht die in 2016 aan WSP Parkstad is toevertrouwd.

In 2021 presenteerde WOZL/WSP Parkstad haar Ondernemingsplan 2022 in een gewijzigde opzet ten opzicht van de voorliggende jaren. In navolging van deze ingezette koers presenteren we het Ondernemingsplan 2023, waarbij de hoofdthema's niet zijn gewijzigd. De nadruk blijft liggen op kandidaat duurzaam naar werk, voorzien in werkgeversbehoefte, ketensamenwerking en -verantwoordelijkheid.

Integraal blijft het adagium "beste kandidaat op de beste plek", waarbij de samenwerking met de ketenpartners in Parkstad en in Zuid-Limburg van grotere betekenis zal zijn in de toekomst. Door de zuigkracht van de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren het aantal direct bemiddelbare/te plaatsen kandidaten fors gedaald. Daarmee is ook het werkloosheidscijfer gedaald, maar is behoefte aan personeel nog steeds zeer groot. De bereidheid van werkgevers om de beschrijvingen van vacatures los te laten, neemt toe. Hierdoor ontstaan kansen voor de groep kandidaten 50–80% arbeidsfitheid en nog niet volledig zijn uit ontwikkeld. In 2023 gaat WOZL/WSP Parkstad inzetten om de dienstverlening op deze nieuwe werkelijkheid aan te passen, zodat we de werkgevers ondersteunen bij het aanpassen van werkzaamheden naar de mogelijkheden van deze doelgroep en of bij het herinrichten van hun werkproces hiervoor.

Met de huidige actualiteit is de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in 2023 moeilijk in te schatten. Welke invloed op de arbeidsmarkt is te verwachten ten gevolge van de hoge inflatie, hogere kosten van levensonderhoud, ophoging van minimumloon met 10%, de looneisen van vakbonden, de uitgestelde belastingbetalingen van ondernemers, de hoge energielasten, etc. is buitengewoon diffuus. Dit kan mogelijk effect hebben op de diverse detacheringen en de herplaatsingskansen voor onze Sw-medewerkers. Of en wat dit betekent voor het beleidskader "detacheren, tenzij …" is om die redenen moeilijk in te schatten. Het Ondernemingsplan 2023 is geschreven met de kennis van oktober 2022.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en met betrekking tot werkgelegenheden zullen we goed in de gaten houden om zo vroeg mogelijk afwijkende trends te herkennen en zo mogelijk hierop in te spelen.

Fred Dijk
Algemeen directeur/Secretaris

WSP Parkstad

Samen zorgen voor toegevoegde waarde

1 Over WSP Parkstad

2 Kandidaat duurzaam naar werk

3 Voorzien in werkgevers-behoefte

4 Keten-verantwoordelijkheid

5 Professionele organisatie

6 Beïnvloedbare factoren

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave



21-11-2022 22917

1 Over WSP Parkstad

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".**

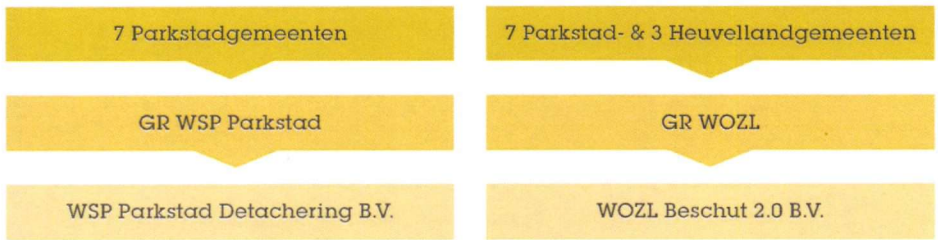
Kernwaarden

Voor de organisatie zijn kernwaarden geformuleerd die leidend zijn bij het verder ontwikkelen en sturen van medewerkers. Die kernwaarden worden verder uitgewerkt in gedragscompetenties en de beoordelingscyclus. De volgende kernwaarden zijn benoemd:

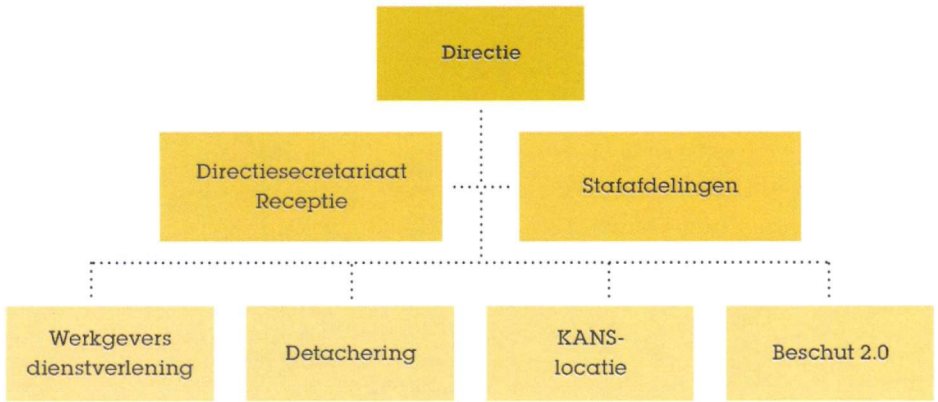
- *Integriteit;*
- *Ondernemend;*
- *Reflecterend;*
- *Resultaatgericht;*
- *Professionaliteit;*
- *Passie.*

Samenwerking

WSP Parkstad werkt bij uitstek samen met haar stakeholders binnen een breed netwerk op de arbeidsmarkt regio Parkstad en Zuid-Limburg, waarin gemeenten, bedrijven, burgers en medewerkers participeren. Daarin wordt zij gedreven door de gemeenten als haar opdrachtgever. Dit doen wij middels intensieve samenwerking met onze ketenpartners (o.a. Sociale Diensten en werkbedrijven). WSP Parkstad ziet het als taak om deze samenwerking proactief te initiëren en te stimuleren om zo de gezamenlijke doelstelling te bereiken; *Duurzaam betaald werk is beschikbaar en bereikbaar voor iedereen die mee kan doen en kan werken naar vermogen.*



Figuur 1: Operationeel organisatiemodel



Figuur 2: Organisatiestructuur

2 Kandidaat duurzaam naar werk

De kennis, ervaring en expertise van WSP Parkstad ten aanzien van begeleiding en ontwikkeling van kandidaten/medewerkers spitst zich (vooralsnog) toe op onze Sw-medewerkers. Voor de Participatiewet wordt door WSP Parkstad nauw samengewerkt met onze ketenpartners. De mensontwikkeling is in deze keten belegd bij de gemeentelijke werkbedrijven en/of (I)SD'en al dan niet in samenwerking met reguliere werkgevers in een coöperatieve aanpak.

Sw-doelgroep

WSP Parkstad heeft als doel de Sw-doelgroep op een duurzame manier en op een passende werkplek te laten participeren d.m.v. een (groeps)detachering. Onder het begrip duurzaam verstaan wij voor de Sw een plaatsingsduur van tenminste zes maanden. Voor medewerkers met een te grote afstand tot de arbeidsmarkt is een werkplek beschikbaar binnen de eigen infrastructuur. Het merendeel van de medewerkers heeft een (meervoudige) fysieke, cognitief, psychische of gedragsmatige beperking. Daardoor zijn zij aangewezen op aangepast werk en extra ondersteuning. Een analyse van het personeelsbestand laat een aantal ontwikkelingen zien, die de komende jaren van invloed zijn op het succesvol aan het werk houden van de doelgroep.

1. Krimp

De komende jaren staat de organisatie voor de opgave om de krimpende en daardoor vergrijzende bezetting zoveel als mogelijk duurzaam gedetacheerd te houden. De verwachte uitstroom de komende vier jaren is geprognotiseerd op ruim 650 fte. In diezelfde periode zullen naar verwachting een vijftigtal medewerkers doorlopend gebruik maken van de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Gemiddeld 30% van de bezetting maakt gebruik van de seniorenregeling en het verzuim voor 2023 wordt geprognotiseerd op 15,5%. Door het wegvallen van nieuwe instroom en de hogere AOW-leeftijd is de gemiddelde leeftijd van de medewerkers opgelopen tot 54. Niemand is jonger dan 28 jaar en 70% is ouder dan 50 jaar.

2. Verzuim

Na een aantal succesvolle jaren met dalende verzuimcijfers is er een omslagpunt bereikt. De ouder wordende doelgroep verzuimt meer. Het verzuimpercentage ligt rond de 16% en ligt daarmee rond het landelijk gemiddelde. Er is een causaal verband tussen de gemiddelde leeftijd van de Sw-populatie en de daaraan gerelateerde toename van de gezondheidsklachten en oplopende verzuimcijfers. Oudere medewerkers melden zich minder vaak ziek, maar verzuimen wel veel langer. Ook de pandemie, de oplopende inflatie en onzekere ontwikkelingen op het wereldtoneel beginnen hun sporen na te laten. Deze dynamiek treft kwetsbaren harder en heeft een groot effect op hun belast- en inzetbaarheid.

3. Werksoorten

Door de veroudering zijn meer medewerkers, nu of in de nabije toekomst, aangewezen op werksoorten met een lagere belasting. Inspanningen om medewerkers op reguliere (aangepaste) werkplekken te plaatsen en te houden worden steeds intensiever. Daarmee kan echter niet worden voorkomen dat beperkingen toenemen en relatief meer medewerkers uiteindelijk terugstromen naar de interne werkplaatsen. Om passend werk te blijven garanderen zijn minder belastende werksoorten nodig. Daarmee kan de terugstroom uit de fysiek belastende functies opgevangen worden. Extra uitdagend hierbij is of het werk ook gevonden kan worden in de relatieve nabijheid van thuisadressen. Zowel reiskosten als reistijd vormen in toenemende mate een beletsel om te komen tot een succesvolle plaatsing. Creatieve vervoersarrangementen in co-creatie met inleners van (groeps)detacheringen kan hier wellicht uitkomst bieden.

4. Duurzame inzetbaarheid

Door de oplopende leeftijd dreigt behoud van werkvermogen en (duurzame) inzetbaarheid op termijn af te nemen en daarmee de kansen op arbeidsparticipatie. Dit wordt nog eens versterkt door de alsmaar hogere eisen die de arbeidsmarkt stelt aan potentiële medewerkers met en zonder een arbeidsbeperking. De behoefte aan ondersteuning en begeleiding van de populatie neemt de komende jaren verder toe. Dit vraagt om extra inzet van het interne ondersteuningsapparaat. Daarmee is dan ook meteen een schijnbare tegenstelling geboren, de aflopende Sw-bezetting vereist meer ondersteunende capaciteit.

21-11-2022 22917

5. Mondiale ontwikkelingen

Op dit moment zien we ons geconfronteerd met een opeenstapeling van veranderingen. Klimaatverandering, de mogelijkheden van technologie, demografische, economische en politieke ontwikkelingen veroorzaken inmiddels kleine aardverschuivingen ten aanzien van alles dat zo zeker en bekend leek. We worden overspoeld met inflatie, tekorten, Corona, zorginfarcten en ga zo maar door. En of het niet genoeg is, is ook WSP Parkstad/WOZL in ontwikkeling zodat zij binnen de veranderende context haar opdracht kan blijven realiseren. Die sterk veranderende werk- en maatschappelijke omgeving vraagt om extra menselijke aandacht. Meer dan ooit zullen we op meerdere leefgebieden moeten investeren om alle medewerkers aan boord te houden en waar nodig een extra reddingsboei toe te werpen.



6. Strategische oriëntatie

De organisatie heeft een duidelijke opdracht die binnen de geformuleerde missie, visie en de bestaande beleidskaders wordt uitgevoerd. Daar waar onze missie relatief tijdloos is, staan de visie en strategie onder invloed van een snel veranderende omgeving. Zowel in- als externe ontwikkelingen nopen tot een kritische blik op de visie en de toekomstige doelstellingen. Er moet meer samenhang aangebracht worden in de strategie en de uitvoeringsorganisatie, daarmee is in 2022 reeds gestart. *Hoe kunnen we toekomstbestendig zo goed mogelijk inhoud blijven geven aan de missie en wat is daar voor nodig?*

Gezien deze geschetste ontwikkelingen is het niet verrassend dat de pijler detacheringen het meest onder druk staat. Daar komt de problematiek van beschikbaar passend werk, toenemende begeleidingsbehoefte, krimpende populatie, (duurzame) inzetbaarheid en marktwensen en -eisen in volle omvang samen. *Hoe kan de levensduur van deze pijler gemaximaliseerd worden, wat is daar voor nodig? Welke alternatieven zijn er en wat is de impact op de interne organisatie?* Het is een zoektocht die vanuit de inhoud, de markt en de ketenpartners in afstemming met het bestuur vorm moet krijgen.

Kortom, WSP Parkstad en haar medewerkers staan de komende jaren voor de uitdaging om samen vitaal de eindstreep te halen en de externe arbeidsparticipatie op een zo hoog mogelijk niveau te houden. Dit vereist werksoorten met een zo laag mogelijke belasting die aansluiten bij de mogelijkheden. Deze uitdaging vertaalt zich in vier programma's: 1) duurzame inzetbaarheid, 2) activeren, 3) doorontwikkeling interne organisatie en 4) versterken groepsdetacheringen.

1. Duurzame inzetbaarheid

Het preventieve programma richt zich op het gezond aan het werk houden van de medewerkers, bij voorkeur in de vorm van een duurzame detachering.

- *Uitvoeren individuele vitaliteitscan;*
- *Aanbieden Periodiek Medisch Onderzoek;*
- *Aandacht voor armoedeproblematiek;*
- *Inrichten sociale kaart en hulpmaatjes die helpen bij inschakeling professionele hulp;*
- *Loopbaanbeleid voor fysiek zwaardere functies.*

2. Activeren

Het programma richt zich op het detacheringsfit maken en houden van medewerkers die tijdelijk geen object hebben of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn. Door hen zoveel als mogelijk tijdelijk te plaatsen in een omgeving waar methodisch en op basis van een individueel programma wordt gewerkt aan activering met als doel uitstroom naar een passende werkplek.

- *Implementatie werkproces KANS-locatie;*
- *Inrichten werkomgeving waar eisen aan werk, werktempo en kwaliteit gelijk zijn aan een gemiddelde*

detacheringsomgeving zodat uitstroomdrempel lager wordt.

- *Versterken methodische in- door- en uitstroom door het revitaliseren van:*
  - *Diagnostiek (dossierstudie, diagnose, leefgebieden, competenties, inzetbaarheidsprofiel en vitaliteitsscan);*
  - *Ontwikkelen (gericht ontwikkelplan, met opvolging en bijstelling onder regie van begeleidingsteam);*
  - *Uitstroom (gericht zoeken naar passend werk en passende omgeving door kernteam).*

3. Doorontwikkeling interne organisatie

Het programma richt zich enerzijds op het ontwikkelen en verbeteren van de interne organisatie en haar medewerkers zodat een adequate en betaalbare begeleidingsstructuur geborgd blijft.

Anderzijds wordt in het programma de vertaling MTO 2022 naar een strategisch personeelsbeleid onder gebracht. Om antwoord te geven op een krapper wordende arbeidsmarkt is het van vitaal belang te investeren in een positief werkklimaat. Iedereen wil graag gezond werken in een stimulerende omgeving, waarin ruimte is voor eigen initiatief. Waar je invloed hebt op je taken en waarbij de werkdruk in balans is. Maar ook in een omgeving waar je kunt groeien en je talenten kunt ontwikkelen, waar je uitgedaagd wordt en er erkenning en waardering is voor de bijdrage van iedere medewerker. In zo een organisatie ervaren medewerkers een positief werkklimaat. Dit draagt bij aan een vitale, wendbare en innovatieve organisatie die aantrekkelijk is voor (potentiële) medewerkers. Het MTO 2022 is een uitstekende basis om het HRM-beleid opnieuw vorm te geven.

- *Heroverwegen en herverdelen van taken tussen disciplines (leiding, jobcoach en HR);*
- *Herverdelen van werkzaamheden op basis van kennis, kunde en voorkeuren tussen individuele functiehouders;*
- *Versterken interne organisatie door gerichte trainingen en opleidingen;*
- *Vertalen MTO 2022 naar een strategisch HRM-beleid.*

4. Versterken bestaande groepsdetacheringen

De huidige groepsdetacheringen zijn gebaseerd op een heterogene groep van sterke en minder sterke medewerkers, veelal aangestuurd door eigen werkleiding. Als gevolg van pensionering stroomt met name de groep medewerkers uit met het grootste arbeidsvermogen. Dit vraagt de komende jaren om compenserende maatregelen in de vorm van strategische arrangementen of andere oplossingen.

Inzicht verschaffen in de samenstelling van de eerste twaalf strategische groepsdetacheringen (zie hoofdstuk 3) en de kwantitatieve en kwalitatieve jaren. In dialoog met de inleners zullen we bestaande detacheringen duurzaam maken door middel van nieuwe arrangementen die o.a. kunnen bestaan uit:

- *Gericht zoeken naar aanvullingen uit PW;*
- *Samenvoegen groepsdetacheringen;*
- *Doordetacheren naar externe partner van inlener;*
- *Separaat inkopen (bege)leiding bij WSP Parkstad;*
- *Combinatie van mogelijkheden;*
- *etc.*

Overige projecten HRM

- *Oriëntatie op visie, strategie en organisatie;*
- *Stimuleren deelname openbaar vervoer en afbouw collectief vervoer (-40);*
- *Project transitievergoedingen.*



21-11-2022 22917

Ontwikkeling kandidaten PW

Ondanks de grote vraag van werkgevers was het in 2022 moeilijker om kandidaten te plaatsen. Dit was een direct gevolg van het 'opdrogen' van het aantal (direct) plaatsbare kandidaten. Het aantal vacatures per werkzoekende was nog nooit zo hoog en er waren in Nederland nog nooit zoveel mensen aan het werk en toch bleef het aantal plaatsingen achter. De combinatie van een enorme vraag vs. een nog steeds enorme hoeveelheid onbenut arbeidspotentieel die maar niet gemobiliseerd kon worden is de aanleiding geweest voor het in het leven roepen van de Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel. De Taskforce bestaat uit vertegenwoordigers vanuit de hele keten. Deze Taskforce heeft de opdracht om te onderzoeken welk deel van de bijna 8.000 PW-kandidaten in Parkstad kansrijk is om op korte-, middellange- en lange termijn geplaatst te worden en welke acties er nodig zijn om dit te realiseren. Er zijn diverse acties gestart zoals de 'Klantenmarkt' waarin in gezamenlijkheid de laatste direct plaatsbare kandidaten opgepakt worden. Accountmanagers en Ontwikkelcoaches hebben nauwer contact gehad met (bijna) uitontwikkelde kandidaten. Hierdoor zijn er meer knelpunten in beeld gekomen die plaatsingen bemoeilijken.

Eind Q3 2022 zijn de Beleidsgroep en de Portefeuillehouders Arbeidsmarkt akkoord gegaan met de gekozen aanpak op basis van de bevindingen. Vervolgens zijn alle 50-80% kandidaten die plaatsbaar zouden moeten zijn binnen een jaar in een pool geplaatst. Samen met UWV, Sprinc en diverse werkgevers zijn in Q4 2022 Denktanksessies gehouden om te komen tot een (deel)oplossing voor hun personeelstekorten. In 2023 zullen we deze reeds ingezette acties verder blijven doorzetten. Bijkomend voordeel van deze samenwerking in de keten is dat de onderlinge samenwerking verder versterkt wordt.

Instroomfase (Diagnostiek)

Omdat de groep bemiddelbare kandidaten steeds zwakker wordt, moet er meer inzicht komen in de achtergrond van de kandidaat om de passendheid van een plaatsing te beoordelen. Diagnostiek moet professioneler en eenduidig vormgegeven worden, met centrale vastlegging in CompetenSYS.

Doorstroomfase (Ontwikkelen)

Het succes van de door WSP Parkstad opgezette werk-leerlijnen, moet verder uitgebreid worden. Met strategische partners, sociale diensten en ontwikkelbedrijven moeten we voorsorteren op sectorale voorportalen om kandidaten optimaal te ontwikkelen. Het valt te overwegen om voorwaarden vast te leggen in een Service Level Agreement (SLA) met ketenpartners. Verder willen we onderzoeken hoe we de ervaringen die we opdoen met de Duale Poort in Heerlen (instroom, doorstroom én uitstroom) ook kunnen delen binnen de rest van Parkstad.

Uitstroomfase (Plaatsing)

Eerder werkten we vraaggericht en aanbodgedreven. In 2023 staat het aanbod nog steeds voorop. Door vanuit het aanbod te redeneren kunnen realistische verwachtingen geschept worden bij werkgevers.

Duurzaamheid (Nazorg)

Bij plaatsingen is het cruciaal dat er een kwalitatief goede matching plaatsvindt. We zetten alles op alles om ervoor te zorgen dat onze plaatsingen duurzaam zijn. Hiervoor zetten we professionele nazorgcoaching en waar nodig (externe) jobcoaching in.

KPI's

90%
Behoud van de gedetacheerde Sw-medewerkers meer dan zes maanden geplaatst

40
Deelname personen openbaar vervoer, afbouw collectief vervoer

75
Uitvoeren Periodiek Medisch Onderzoek

50
Implementatie individuele vitaliteitscan

X*
Aantal plaatsingen Participatiewet

*Nog nader te bepalen met de deelnemende gemeenten

3 Voorzien in werkgeversbehoefte

De uitdaging

Werkgevers hebben in de huidige arbeidsmarkt een nog grotere uitdaging om geschikt personeel te vinden. Door de afname van de Sw-populatie en de steeds groter wordende afstand tot de arbeidsmarkt is er een steeds grotere mismatch tussen de vraag uit de markt en de mogelijkheden van de populatie. Door een beëindiging in de samenwerking met een grote klant is een extra uitdaging ontstaan voor het herplaatsen van 220 Sw-medewerkers direct/indirect. Hiervan verwachten we in 2022 75% te hebben herplaatst.

Van werkgever naar strategische partner

Het belang van strategische partners is voor WSP Parkstad groot. Op basis van een partnership is het mogelijk (groeps)detacheringen duurzaam in stand te houden, mixed-people concepten in te faseren en uiteindelijk de volledige omslag te maken naar kandidaten uit de Participatiewet. Vanwege dit belang is voor de invulling van de werkgeversbehoefte een realistische kijk nodig. Maar feit is dat, door de afname van de Sw-populatie en de schaarste aan passend werk voor de doelgroep, WSP Parkstad niet in iedere vraag zal kunnen voorzien.

In 2022 is de personele behoefte voor een groot deel opgevangen met de eerder vernoemde beschikbare Sw-medewerkers. Maar in 2023 zal de beschikbaarheid van Sw-medewerkers niet alleen sterk afnemen door de uitstroom maar ook door een hoger verzuim en de mogelijkheid om gebruik te kunnen maken van de Regeling Vervroegde Uitreding (RVU).

Inzicht in werkgevers

Op basis van beoordelingscriteria hebben we bepaald wie van onze huidige opdrachtgevers de stap naar strategische partner heeft kunnen maken. De vooraf gedefinieerde criteria waren richtinggevend maar niet uitputtend. We hebben ervan afgezien hier een ranking in aan te brengen. We zijn met werkgevers in gesprek gegaan waarbij het niet uitsluitend ging over het invullen van vrijgekomen plekken, maar ook over het inregelen van een werk-leerlijn of een andere vorm van een arrangement.

Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in 12 HR arrangementen (stand per eind Q3 2022) voor kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Bij al deze arrangementen is de begeleiding voor de kandidaten op een adequate wijze georganiseerd, waardoor de duurzaamheid zo goed als mogelijk geborgd wordt.

Met de behaalde resultaten beogen we meerdere bruggen te bouwen tussen kandidaten welke niet eenvoudig plaatsbaar zijn en werkgevers die ervoor open staan om deze kandidaten een kans te bieden. Voorwaarde blijft wel dat de werkgever bereid moet zijn om PW-kandidaten in te zetten voor de uitstroom van Sw-kandidaten.

Van Sales naar Werkgeversdienstverlening

Verder geven alle werkgevers aan het te waarderen dat er op strategisch niveau wordt meegedacht door WSP Parkstad. Deze werkwijze zal ook in 2023 worden gecontinueerd en worden uitgebreid middels de transitie van Accountmanager naar Werkgevers Adviseur. Dit houdt onder andere in dat de werkgeversdienstverlening verder wordt geoptimaliseerd en dat er ook op operationeel niveau vanuit een strategische visie wordt gewerkt en meegedacht met



21-11-2022 22917

de werkgever. Daarnaast zal ook de afdelingsnaam wijzigen van 'Sales' naar 'Werkgeversdienstverlening'. Deze naam sluit beter aan bij onze opdracht en laat direct zien waar we voor staan. Gekoppeld aan deze wijziging zal ook het gedachtegoed van strategisch partners onlosmakelijk verbonden blijven aan de afdeling Werkgeversdienstverlening.

Toegenomen begeleidingsbehoefte

Enerzijds neemt de awareness ten aanzien van het inzetten van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt toe, anderzijds is er een duidelijk signaal vanuit werkgevers als het gaat over begeleiden van kandidaten. Er is reeds toegelicht dat kandidaten niet meer eenvoudig plaatsbaar zijn. De kandidaten welke worden geplaatst hebben een grotere begeleidingsbehoefte dan voorheen. Om te voorzien in deze behoefte dient enerzijds de kandidaat begeleid te worden (zoals beschreven in hoofdstuk 2). Anderzijds dient de werkgever ondersteund te worden bij het uitvoeren van deze begeleiding. Hierin wil WSP Parkstad graag een rol spelen om gezamenlijk de duurzaamheid van iedere plaatsing zo goed mogelijk te borgen. Daarnaast is er, door de complexer wordende doelgroep, de vraag van werkgevers om meer ontzorgd te worden in de totale dienstverlening. Ook hierin past de transitie van Sales naar Werkgeversdienstverlening.

Het uitbreiden van het netwerk met nieuwe bedrijven blijven we proactief maar ook selectief vormgeven middels doelgerichte acquisitie. Daarbij schetsen we een helder en eerlijk beeld over de mogelijkheden. Om deze acquisitie goed vorm te kunnen geven is het van belang een goed zicht te verkrijgen in de werkelijke competenties en beperkingen van de beschikbare kandidaten, zowel Sw als PW. Door de krapte op de arbeidsmarkt en een verdubbeling van het aantal te monitoren aanbestedingen is er nog veel onbenut arbeidspotentieel van social return. Hiervoor is een regionale strategische visie social return uitgewerkt. Om deze visie tot uitvoering te brengen wordt de formatie voor social return uitgebreid met 1 fte. Hierdoor zijn we in staat om maatwerkprojecten te ontwikkelen welke zorgen voor een betere verbinding met regionale initiatieven en creëert dit extra financiële middelen. Vanuit Marketing en Communicatie blijven we het netwerk informeren en betrokken houden bij WSP Parkstad. Bedrijven worden op dezelfde vertrouwde wijze geïnformeerd over actualiteiten binnen WSP Parkstad. Uiteraard zullen we in gesprek blijven met werkgevers die zichzelf bij ons melden en met hen de mogelijkheden bespreken.

Werkgeversbenadering

Zoals beschreven zal vanuit WSP Parkstad vanaf 2023 de markt niet meer benaderd worden vanuit een accountmanagers perspectief maar vanuit de rol als werkgeversadviseur. Deze rol is tot stand gekomen middels input vanuit het team, welke is voortgekomen uit de voortdurende gesprekken die worden gevoerd met werkgevers. Één van de belangrijkste aanvullingen op de rol van accountmanager is het meer ontzorgen van de werkgever. O.a. ondersteuning bieden bij het begeleiden van kandidaten middels inzet van een nazorgcoach, ondersteunen in de opleiding van werkplekbegeleiders, wegwijs maken bij het volgen van benodigde procedures, aanvragen van loonwaardemetingen, een directe link leggen met Team Inclusief welke jobcarving of functiecreatie kunnen toepassen etc.

Daarnaast is er vanuit de Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel het idee ontstaan om gezamenlijk met het UWV Denktaksessies met werkgevers te organiseren. Tijdens deze Denktaksessies, welke worden begeleid, door moderators, wordt gezamenlijk en vrij nagedacht over welke oplossingen er zouden kunnen zijn om de afstand tussen vraag en aanbod te verkleinen. Het beoogd resultaat van deze sessies, naast een stuk relatiemanagement, is het gezamenlijk met werkgevers uitwerken van mogelijk nieuwe arrangementen.

Vernoemde KANS-locatie in hoofdstuk 2 moet gaan bijdragen in het verkleinen van de kloof tussen vraag en aanbod. De aanwezige kennis en infrastructuur zou hiervoor breed ingezet kunnen worden.

In Q3 2022 is door het team een analyse per sector opgesteld. Het doel van deze sector analyse is om in 2023, naast de reeds bestaande opdracht, gerichter de betreffende sector te kunnen bewerken om zoveel mogelijk kansen, om kandidaten duurzaam te kunnen

plaatsen, te verzilveren. De acties per sector, welke uit deze analyses zijn voortgekomen, zijn te vinden in Figuur 3.

Gezien de grotere afstand tot de arbeidsmarkt van de huidige doelgroep zijn we steeds meer vanuit het aanbod gaan werken. Dat zal in 2023 niet anders zijn. Tegelijkertijd hebben we vanuit de vraagkant een maatschappelijke verplichting om de sectoren Zorg en Medische Logistiek met voorrang te bedienen. Daarnaast ligt er nog de uitdaging om de klimaatambities van het kabinet te realiseren. Hiervoor zijn veel extra arbeidskrachten nodig. Al langere tijd is er in Limburg een tekort aan technische vakmensen en door de aankomende veranderingen blijft de vraag naar deze vakmensen onverminderd groot. Op basis van deze uitdaging en bovenstaande analyse zullen we expliciet inzetten op de sectoren Zorg, Medtech en Installatietechniek.

Sector	Actie
Bouw	Voor meer werkgevers arrangementen organiseren en werkgevers meer verbinden voor uitwisseling van personeel.
Horeca	Meer focus op ontwikkelen voor deze sector binnen de muren van de ontwikkelbedrijven.
Hoveniers	Voor meer werkgevers arrangementen organiseren, indien men kan voldoen aan de verwachting van een duurzame plaatsing.
MedTech	Voortzetten intensieve samenwerking en waar mogelijk trajecten uitbreiden.
Productie	Sterker inzetten op functiecreatie.
Retail	Roadshows organiseren met ketenpartners en kandidaten. Meer focus op ontwikkelen voor deze sector binnen de muren van de ontwikkelbedrijven.
Schoonmaak	Roadshows organiseren met ketenpartners en kandidaten.
Smart Services	Door-ontwikkeling en optimalisering trajecten. Optimalisering aanmeld- en volg procedure van de kandidaat. Trajecten breed wegzetten in de markt.
Zorg	Roadshows blijven organiseren met ketenpartners en kandidaten om de reeds ontwikkelde arrangementen te voorzien van instroom.

Figuur 3: Acties per sector

KPI's

6

Nieuwe werk-leerlijnen staan klaar om te starten

10

Aantal nieuwe werkgevers waarbij een mixed people concept wordt ingezet

21-11-2022 22917

4 Ketenverantwoordelijkheid

Binnen Parkstad zijn de gemeenten, (inter)gemeentelijke sociale diensten, werkbedrijven, mens-ontwikkelbedrijven en WSP Parkstad gezamenlijk verantwoordelijk voor de instroom, doorstroom en uitstroom van uitkeringsgerechtigden. Daarbij is samenwerken in de gehele keten van het sociaal domein essentieel voor succesvolle plaatsingen. 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.

Werkplan als leidraad

Het Werkplan instroom-doorstroom-uitstroom Parkstad is vanaf 2019 de leidraad voor de gezamenlijke organisaties op het gebied van Diagnose, Talentontwikkeling, Vraag/Matching en Werkgeversbenadering. Het blijft van belang om met de ketenpartners te blijven inspelen op de grilligheid en dynamiek van de arbeidsmarkt. De periodieke afstemming tussen het management van de (I)SD'en, mensontwikkelbedrijf en WSP Parkstad maakt de afstemmingslijnen korter en is het gemakkelijker om in de samenwerking bij te sturen. Met de inzet van de dedicated accountmanager WSP Parkstad per SD zowel bij het poortproces, als bij het mensontwikkelbedrijf is het inzicht over de vraag van de arbeidsmarkt verbeterd bij de ketenpartners.

CompetenSYS schil Parkstad

De CompetenSYS schil Parkstad verschaft zicht op alle in de regio beschikbare PW-kandidaten en mogelijke baanopeningen, vacatures en werkleerlijnen. Daarmee kunnen tussen de ketenpartners gegevens over PW-kandidaten worden uitgewisseld. Een belangrijke stap, zodat de CompetenSYS schil Parkstad het mogelijk maakt over de grenzen van de gemeente te kijken en te werken.

Een absolute voorwaarde voor een goed functionerende regionale arbeidsmarkt is dat alle deelnemende partijen dezelfde bestandsindeling en dezelfde definities in CompetenSYS hanteren. Tevens is van groot belang dat er een optimale functionerende koppeling is met het uitkeringssysteem en CompetenSYS. Vanzelfsprekend is dat alle kandidaten in CompetenSYS volledig ingevoerd zijn en dat alle gegevens actueel zijn.

Essentiele voorwaarde voor het succes van deze samenwerking is wel de kwaliteit en actualiteit van de gegevens die er tussen de ketenpartners worden uitgewisseld. Dit blijft een aandachtspunt voor alle ketenpartners om elkaar in staat te stellen invulling te kunnen geven aan de behoefte van een vragende arbeidsmarkt en tegelijk aanbod gedreven (kandidaat gericht) te werk te kunnen gaan. Onder de kwaliteit en actualiteit van de gegevenset van PW-kandidaten verstaan we niet alleen de vulling van de verschillende gegevensvelden in de applicatie CompetenSYS, maar ook de eenduidigheid van de gegevens. De eerder beschreven Taskforce is een mooi voorbeeld van de verregaande samenwerking op dit punt.

Proactieve benadering

De krapte op de arbeidsmarkt en de enorme vraag naar personeel, dwingt de partners in de keten tot een proactieve integrale benadering. De arbeidsmarkt is



nu meer bereid de toegangseisen te verlagen, om kandidaten in een eerder stadium de mogelijkheid te bieden aan het werk te gaan.

Op basis van deze bereidheid is de Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel tot stand gekomen, met als om middels een pragmatische aanpak te zoeken naar oplossingen en mogelijkheden. Dit vraagt om transparantie van alle ketenpartners om zodoende te kunnen leren van de fouten/problemen en oplossingen te vinden die ook voor de anderen weer beschikbaar komen. Een probleem waar we mee geconfronteerd werden was de vervuiling van de informatie in CompetenSYS. We maken hier een onderscheid in actualiteit en compleetheid van dossiers die door de ketenpartners zelf opgelost moeten worden en structurele problemen. De structurele problemen (gemeenten hanteren verschillende indelingen en definities voor de dezelfde categorieën kandidaten in CompetenSYS) worden onder de aandacht gebracht van de werkgroep CompetenSYS.

Zoals al eerder aangegeven zijn vanuit de Taskforce Denktanksessies georganiseerd met werkgevers. Met de inzichten uit de Denktanksessies krijgt WSP Parkstad een steeds beter beeld op welke manier de dienstverlening aangepast moet worden aan de nieuwe werkelijkheid. Enkele voorbeelden zijn:

- *de inzet van een nazorgcoach;*
- *het intensiever inzetten van jobcarving door alle werkgeversadviseurs;*
- *het steeds meer inzetten van Harrie-training of een equivalent;*
- *meer aandacht voor laaggeletterdheid en dus taaltraining.*

Andere zaken die opgelost moeten worden zijn o.a.: bereikbaarheid werkgevers, kinderopvang, armoedeval en uniformiteit in re-integratiebeleid en interpretatie van het beleid. Om er voor te zorgen dat er een goede wisselwerking blijft bestaan tussen politieke visie, beleid en uitvoering gaat de Taskforce iedere drie maanden de voortgang presenteren aan de regionale beleidsgroep en de portefeuillehouders arbeidsmarkbeleid. Met deze methode worden ook medewerkers die nog in een ontwikkeltraject zitten tussentijds bij werkgevers geplaatst. Bij de werkgever wordt de ontwikkeling voortgezet. Een ander voorbeeld is samenwerking met ISD-BOL, Betere Buren en WSP Parkstad. Ook hier heeft de proactieve integrale kandidaat benadering geleidt tot verhoogde en versnelde uitplaatsingen

Met de huidige zuigkracht van de arbeidsmarkt is een dergelijke aanpak noodzakelijk, omdat iedereen die kan werken, ook daadwerkelijk benodigd is op de arbeidsmarkt. Mogelijk vraagt dit ook om bijstelling van beleidskaders. Mocht dat nodig zijn, zal hierover afstemming gezocht worden met de portefeuillehouders Arbeidsmarkbeleid Parkstad.

Belang van voorportalen

Tenslotte is het van belang om de mismatch tussen beschikbare PW-kandidaten en baanmogelijkheden op de arbeidsmarkt te verkleinen. Zoals eerder aangegeven moet het succes van de door WSP Parkstad opgezette werk-leerlijnen, verder uitgebreid worden. Met strategische partners, sociale diensten en ontwikkelbedrijven moeten we voorsorteren op sectorale voorportalen om kandidaten optimaal te ontwikkelen.

Daarom is op initiatief van WSP Parkstad een overleg gestart met de mensontwikkelbedrijven in Parkstad. Doel van dit overleg is het opzetten van voorportalen die aansluiten bij de speerpuntsectoren en overige vraagsectoren. De PW-kandidaten zijn vooral gebaat bij het opdoen van laagdrempelige praktische vakvaardigheden om daarmee de stap naar werk te vergemakkelijken. De voorportalen worden op basis van een kwalitatieve praktijkleerroute vormgegeven en afgesloten met een praktijkverklaring.

Bij het opzetten van deze voorportalen hebben de ROC's (o.a. Vista College) een dubbel rol. Aan de ene kant wordt hun vakinhoudelijk expertise waar benodigd aangehaakt. Aan de andere kant wordt hen gevraagd aan de opgedane vakvaardigheden publieke waarde toe te kennen. Dit kan middels de praktijkverklaring, (deel)certificering of diplomering. De diverse voorportalen gaan sectoraal een aantal ontwikkelplekken opleveren, die worden opgenomen in het regionaal leerwerkloket.

21-11-2022 22917

5 Professionele organisatie

Professionele uitvoering basisdienstverlening

Professionaliteit als kernwaarde

Professionaliteit is binnen WSP Parkstad benoemd als belangrijke kernwaarde. Wij hechten hieraan veel belang en zien deze daarom, samen met het verlagen van de uitvoeringskosten, als ons fundament voor de dienstverlening van onze organisatie. De basisuitgangspunten hierin zijn dat onze professionals hun werk zo slim en efficiënt mogelijk moeten kunnen uitvoeren. Hierdoor houden zij meer tijd over om in hun werk (bijvoorbeeld begeleiding van medewerkers) maximaal te kunnen richten op hun kerntaken. Daarnaast is kwaliteit van bedrijfsvoering een belangrijk speerpunt van professionaliteit. Het voldoen aan wet- en regelgeving is voor WSP Parkstad een essentiële randvoorwaarde waaraan we willen voldoen.

ICT, automatisering en procesinrichting

In 2022 is met onze nieuwe ICT-dienstverlener hard gewerkt aan een gebruiksvriendelijke en veilige nieuwe ICT-omgeving gebaseerd op Office365 cloud omgeving. Hierbij is instructie en adoptie van gebruikers essentieel voor het optimaal gebruikmaken van deze omgeving. Dit blijft ook in 2023 onze continue aandacht vragen. Hierbij zullen alle medewerkers op alle IT-ervaring niveaus op een passende wijze moeten worden meegenomen in de nieuwe omgeving en ontwikkelingen.

Een andere ontwikkeling die in 2022 is ingezet is om de beschikbare systemen optimaal in werking te zetten ter ondersteuning van processen en gebruikers. Een belangrijk voorbeeld hiervan is de laatste versie van ons HR-systeem dat in 2022 in gebruik is genomen. Aan de hand van de nieuwe mogelijkheden die dit systeem biedt worden in 2023 processen dusdanig aangepakt dat we oneigenlijke administratieve belasting van professionals zo veel mogelijk elimineren en kwaliteitsrisico's (bijvoorbeeld in relatie tot foutieve vastleggingen, AVG en informatiebeveiliging) wegnemen. Bij de proces(her)inrichting die hierbij hoort is het uitgangspunt om verantwoordelijkheden in de verschillende processen zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen. Binnen de kaders die bijvoorbeeld procuratie- en autorisatieregels hieraan stellen, elimineren we onnodige administratieve handelen en vergroten we het verantwoordelijkheidsgevoel van de medewerkers.

Om de vele veranderingen gestructureerd, uniform en in samenhang met elkaar op te pakken is er gekozen om een projectorganisatie te vormen binnen WSP Parkstad. De diverse projecten zijn in een roadmap opgenomen, welke onder leiding van een programmamanager worden uitgevoerd. Een stuurgroep, waarin alle disciplines binnen WSP Parkstad zijn vertegenwoordigd, ziet erop toe dat de projecten bijdragen aan het verhogen van de professionaliteit binnen WSP Parkstad.

Onze organisatie is met name sinds het afgelopen jaar veel in beweging. Een nieuwe ICT-omgeving, vernieuwde automatisering en herinrichting van processen maakt dat veel medewerkers moeten wennen aan verandering. Voor de een gaat dit makkelijker dan voor de ander. Binnen onze (projecten) organisatie moet daarom ook in 2023 in het bijzonder veel aandacht worden besteed aan het meenemen van medewerkers in deze verandering. We moeten hiermee rekening houden in het tempo van verandering, vertellen van het verhaal (waarom, wat en hoe) en uitgekiende adoptieprogramma's.

Informatie- en archiefbeheer

In het afgelopen jaar heeft de archivaris van de gemeente Heerlen een rapportage opgesteld van de mate waarin WSP Parkstad voldoet aan de Archiefwet. Hieruit kwamen tal van aandachts- en verbeterpunten die we in 2023 en 2024 zullen oppakken om in een tijdsbestek van circa twee jaar te gaan voldoen aan de door de wet gestelde vereisten.

Data- en informatiemanagement

Niet alleen zal in 2023 de verbetering van informatiebeheer worden ingezet. Er wordt tevens onderzocht hoe beschikbare informatie benut kan worden om 1) medewerkers beter te faciliteren in hun werkzaamheden en 2) het management in staat te stellen besluiten te nemen op basis van doelgerichte data en informatie. Hiervoor maken we gebruik van de moge-

lijkheden die onze nieuwe ICT-omgeving ons biedt.

Financiële betrouwbaarheid

Binnen het financiële domein is WSP Parkstad een betrouwbare partner voor medewerkers, gemeenten, leveranciers en klanten. Administratieve processen binnen WSP Parkstad zijn ingericht op betrouwbaarheid en toekomstbestendigheid van de ondersteunende organisatie. Door een snelle, volledige en juiste administratie zijn wij in staat om volledigheid van omzet te borgen, juiste en tijdige uitbetaling van salarissen te garanderen en onze leveranciers op tijd te betalen.

We beheersen onze financiële en administratieve processen hieromtrent middels een jaarlijks intern controleplan. Dit ligt ook aan de basis voor de jaarlijkse goedkeurende accountantsverklaring op de jaarrekeningen van onze organisatie. Tevens bereiden wij ons voor op veranderende regelgeving in het kader van de jaarrekening. In 2023 zal een belangrijke focus komen te liggen op de (wettelijk vereiste) rechtmatigheidsverantwoording. Voorts heeft in 2022 een frauderisico analyse plaatsgevonden door de organisatie. Hieruit is gebleken dat we in control zijn van de belangrijkste frauderisico's. Desondanks kwamen ook enkele mogelijkheden tot verbetering aan het licht. Deze zullen (waar mogelijk) in 2023 op passende wijze worden doorgevoerd.

Niet alleen de beheersing van onze financiële processen maar ook een adequate (financiële) verantwoording maakt WSP Parkstad een betrouwbare partner voor onze opdrachtgevers, de deelnemende gemeenten. Middels leesbare en begrijpelijke kwartaal- en jaarverslagen informeren wij ons bestuur, colleges en gemeenteraden hetgeen hen in staat stelt (indirect) sturing te houden op onze organisatie.

AVG en informatiebeveiliging

WSP Parkstad beheert gevoelige (persoons) informatie van onze belangrijkste stakeholders; onze medewerkers. Daar wil en moet onze organisatie met grote zorgvuldigheid mee omgaan. Naast het feit dat WSP Parkstad al enkele jaren werk maakt van haar AVG compliancy, is zij sinds 2021 ook gecertificeerd volgens het ISO 27001 voor de inbedding van informatiebeveiliging in de organisatie. De functionaris gegevensbescherming en de information security officer werken in een continu proces nauw samen met de gehele organisatie om te blijven voldoen aan weten regelgeving. In 2023 zal nadrukkelijk aandacht worden besteed aan de essentiële beveiliging van bedrijfskritische gegevens en processen (zogenaamde 'kroonjuwelen'). Tevens worden beveiligingsrisico's in relatie tot onze samenwerking met ketenpartners geanalyseerd en eventueel voorzien van noodzakelijke aanvullende maatregelen.

Juridische borging en risicobeheersing

In nagenoeg alle bedrijfsprocessen binnen de organisatie komen aspecten voor die juridisch van aard zijn. Zo zijn bijvoorbeeld de afdeling inkoop en de verschillende detacheringsafdelingen betrokken bij de juridische controle van contracten, is de secretariële ondersteuning mede verantwoordelijk voor de juridische borging/rechtmatigheid van bestuursbesluiten en is de financiële afdeling verantwoordelijk voor rechtmatigheidstoetsingen. Onder leiding van de concernjurist zorgt WSP Parkstad ervoor dat de organisatie in 'legal control' is. Dit is in 2022 opgestart, waarbij onder andere aansluiting is gezocht bij de ICT-ontwikkelingen, en zal in 2023 verder worden vormgegeven. Met legal control wordt dan bedoeld het hebben van inzicht in, en de systematische beheersing van, de juridische risico's door de inzet van de juiste middelen (mensen, processen en technologie) en het inbedden van legal in de bedrijfsprocessen.



21-11-2022 22917

Professionele communicatie

Een belangrijk element voor professionele communicatie is het verstekken van herkenbare, eenduidige én aantrekkelijke informatie. Wij leggen daarbij onze focus op storytelling binnen zowel interne als externe communicatie. Daarin brengen wij met een consequente boodschap nadrukkelijk naar voren wat wij betekenen voor onze medewerkers, aandeelhouders, werkzoekenden met een bijstandsuitkering en werkgevers met een arbeidsvraagstuk of MVO ambitie.

Met name de interne communicatie zal in 2023 veel aandacht krijgen. Door diverse interne ontwikkelingen en opgezette projecten is de informatiebehoefte van de stafdiensten gestegen. Om te voorzien in een efficiënte en tijdige informatievoorziening, die ook voldoet aan de verwachtingen van de werkvloer, wordt eind 2022 een intern communicatieplan vormgegeven hoe in 2023 de interne communicatie verder geprofessionaliseerd gaat worden.

Beheersen van uitvoeringskosten

De uitvoeringskosten zijn de bijdragen die de deelnemende gemeenten betalen aan WSP Parkstad ter dekking van de tekorten die volgen uit de uitvoering van de bedrijfsactiviteiten. Dit staat los van de doorbetaling van de Rijkssubsidie door de gemeenten. In dit Ondernemingsplan is uitgebreid stilgestaan bij de uitdagingen die we kunnen signaleren bij een ouder wordend medewerkersbestand met een hogere begeleidingsintensiteit. Tevens bevinden we ons momenteel in een tijdgewricht met een hoge mate van maatschappelijke en economische onzekerheid. Ook dit brengt een uitdaging met zich mee voor onze inleners en vormt daarmee een risico voor onze detacheringsportefeuille. WSP Parkstad streeft er ook in deze tijd (uiteraard) naar om de uitvoeringskosten behorend bij de doelstellingen uit het Ondernemingsplan zo veel mogelijk te beperken. Dit doen wij door in te zetten op de volgende speerpunten;

- In absolute zin daalt de omzet door een afnemende Sw-bezetting. Als gevolg van pensionering en deelname aan de seniorenregeling stromen de oudere, kwalitatief sterkere medewerkers uit met gemiddeld genomen de hoogste tarieven. Desondanks stijgt de toegevoegde waarde per fte binnen detacheringen met 6,5% ten opzichte van de jaarverwachting 2022. Dit wordt met name gerealiseerd door tariefindexering maar kan niet gerealiseerd worden zonder een actieve sturing op declarabele uren en beheersing van het ziekteverzuim.

- De omzet per fte binnen onze beschutte werkomgeving stijgt met 6,5% ten opzichte van de jaarverwachting 2022 door indexering en sturing op tarieven voor aangenomen werk en -binnen de grenzen van het mogelijke- optimaliseren van productiviteit. In samenwerking met de toegewezen werkgeversadviseur wordt binnen de orderportefeuille gestreefd naar een goede balans tussen tarief en stabiliteit van de aanvoer van passend werk.

- Minimaliseren van het aantal bemiddelbare kandidaten van tot <2,5% (excl. herplaatsingen voormalige draadboomactiviteit) onder meer door doorstroom naar een detacheringsplek te faciliteren middels ontwikkeling op de KANS-locatie.

- De KANS-locatie kent voor 2023 een initiële doelstelling van uitstroom naar werk van 25 fte. Daarna geldt dat voor iedere instromer op deze locatie ook een medewerker moet doorstromen naar een detacheringsplek.

- Gedurende 2023 neemt de Sw-populatie met circa 7% af t.o.v. ultimo 2022 (zonder rekening te houden met de onvoorspelbare deelnamegraad aan de regeling vervroegde uittreding). De ontwikkeling van de uitvoeringsorganisatie volgt als gevolg van het verwachte natuurlijk verloop (pensionering) de ontwikkeling van het Sw-verloop maar niet in gelijke percentages. Dit wordt ook niet mogelijk geacht naar rato omdat de begeleidingsvraag van een ouder wordende populatie stijgt en de Sw-medewerkers ingestroomd na 1998 (vanaf het moment van strengere toetsing op arbeidshandicap) procentueel een groter aandeel in de totale bezetting inneemt.

- Waar naar verwachting de Sw-bezetting in de komende vier jaren afneemt met 29% kan de bezetting van staffuncties binnen HR- en ondersteunende afdelingen als gevolg van natuurlijk verloop potentieel afnemen met circa 20% in de komende vier jaren. Deze ontwikkeling is behoudens eventuele noodzake-

lijke borging van kwaliteit in de organisatie en uitvoering van het re-integratieproces voor de gemeente Heerlen. Seniorenregelingen volgend uit een nieuwe cao kan tevens leiden tot afname van beschikbare uren van stafpersoneel zonder dat dit leidt tot een zichtbare fte afname.

- Ziekteverzuim doelstelling voor Detachering wordt voor 2023 gesteld op 15,5%. Dit is hoger dan de norm van 2022. Dit wordt (ondanks niet aflatende inspanning op verzuimbestrijding) veroorzaakt door de hoge gemiddelde leeftijd van de Sw-medewerkers. De problematiek met betrekking tot ziekteverzuim wordt nader toegelicht in hoofdstuk 2.

- Uitgaven zijn doelmatig en rechtmatig; onder meer door een scherp inkoopbeleid en haar procuratie beoordeelt WSP Parkstad haar uitgaven steeds kritisch. Daarbij wordt nut en noodzaak van voorgenomen uitgaven steeds kritisch beoordeeld. Door invulling te geven aan de wettelijke aanbestedingskaders behaalt WSP Parkstad de beste prijs-kwaliteit verhouding voor haar ingekochte diensten.

- Als afgeleide van doelstelling "beheersen van de uitvoeringskosten" kan ook beschouwd worden onze bijdrage aan de uitstroomdoelstelling bij het uitvoeren van de Participatiewet door de deelnemende gemeenten. Onze plaatsingsdoelstellingen worden in dit kader nagestreefd met een gelijkblijvende doelmatige formatieve bezetting binnen het team werkgeversdienstverlening. De inspanning die WSP Parkstad middels dit accountmanagement levert in samenwerking met sociale diensten en mensontwikkelbedrijven leidt niet tot positievere resultaten binnen WSP Parkstad maar leiden direct tot een beperking van de bijstandsuitkeringen binnen de deelnemende gemeenten. In afstemming met de deelnemende gemeenten wordt sinds 2022 extra inspanning geleverd op de doelgroep jongeren van Pro/VSO-scholen. Deze pilot is naar aanleiding van de goede behaalde resultaten gecontinueerd en uitgebreid voor 2023. Tevens wordt een grotere inspanning verricht om gemeenten en werkgevers te begeleiden in social return vraagstukken met als doel de invulling van de social return verplichting te vergroten.

- WSP Parkstad bewaakt scherp haar kostentoerekening aan de uitvoering van haar taken met betrekking tot de Sw en de PW. Op deze manier worden de uitvoeringskosten gedragen door de juiste gemeenten. De drie heuvellandgemeenten dragen zo geen kosten voor de uitvoering van de PW taken.

Zoals eerder vermeld in dit Ondernemingsplan zal in 2023 een strategische analyse worden opgesteld waarbij de toekomstige ontwikkeling voor onze organisatie in een aantal scenario's wordt uitgewerkt. Uiteraard zal dit gepaard gaan met een financiële analyse en doorrekening van de financiële gevolgen voor de deelnemende gemeenten.

KPI's

+6,5%
Omzet per Fte detacheringen

+6,5%
Omzet per Fte Beschut 2.0

2,5%
Bemiddelbare medewerkers zonder object

20%
Verzuim Beschut 2.0

3,5%
Verzuim CAO medewerkers

19%
Verzuim Detawerkplaats

15,5%
Verzuim Detachering

21-11-2022 22917

6 Beïnvloedbare factoren

H2: Kandidaat duurzaam naar Werk

- *Stimuleren duurzame inzetbaarheid Sw-medewerkers door middels diverse maatregelen te investeren in vitaliteit.*
- *Detacheringsfitheid van Sw-medewerkers wordt gestimuleerd middels inzet van de KANS-locatie ondersteund door methodische aanpak van IDU binnen deze locatie op weg naar detachering.*
- *Borgen van langdurige groepsdetacheringen bij verloop van Sw-medewerkers.*
- *Verantwoordelijkheid IDU Participatiewet gemeente Heerlen wordt gedragen door WSP Parkstad in samenwerking met Werk voor Heerlen. Best practises worden aangeboden aan de overige gemeenten.*
- *Adequate begeleiding voor Sw en PW met een optimale verbinding naar maatschappelijk werk.*
- *Borgen van duurzame plaatsingen d.m.v. het bieden van (ondersteuning bij) adequate nazorg.*

H3: Voorzien in werkgeversbehoefte

- *Acquisitiegesprek bestaande en nieuwe klanten, van accountmanagersperspectief naar werkgeversadviseur.*
- *Ontwikkelen werkleerlijnen en ontwikkelplekken gebaseerd op marktbehoefte.*
- *Verhogen MVO-bereidheid bij werkgevers met behulp van gerichte communicatie met een treffende verhaallijn.*
- *Acquisitiegesprekken bestaande en nieuwe klanten.*
- *Continueren initiatieven Sprinc die aansluiten op werkgeversbehoefte en gericht op stimuleren MVO.*
- *Passend aanbod van PW-kandidaten ter vervanging van uitstromende Sw-medewerkers (als gevolg van pensioenering) optimaal gebruik makend van stimuleringsmaatregelen (zoals begeleidingscontructie of inzet LKS).*
- *Bevorderen van kennis en kunde omtrent PW bij Sw-jobcoaches om zodoende werkgevers beter te kunnen adviseren en begeleiden (in samenwerking met werkgeversadviseur).*



H4: Ketenverantwoordelijkheid

- *Vergroting uitstroom van uitkeringsgerechtigden door optimaliseren en intensiveren van samenwerking met ketenpartners in het IDU-proces.*
- *Stimuleren kwaliteit en volledigheid gedeelde kandidaat gegevens door aantonen mismatch en het leveren van een proactieve bijdrage in betreffende verbetertrajecten.*
- *Stimuleren positieve grondhouding van alle ketenpartners in regiobrede samenwerking.*
- *Inzicht in alle beschikbare kandidaten én vacatures door CompetenSYS Parkstad matching omgeving, gefaciliteerd door WSP Parkstad.*
- *Verkleinen mismatch vraag en aanbod van arbeid door vanuit marktkennis input te leveren aan marktgerichte arbeidsontwikkeling door de mensontwikkelbedrijven.*

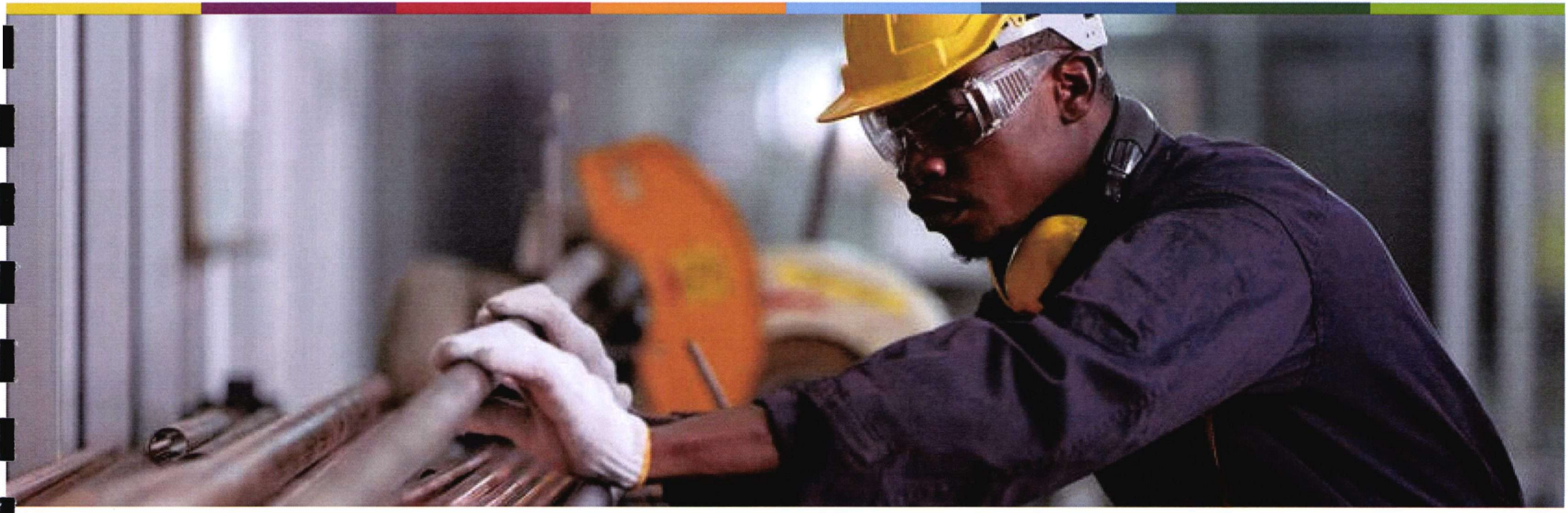
H5: Beheersen uitvoeringskosten

- *Binnenhalen passend werk voor de interne werkplaatsen tegen zo hoog mogelijke tarieven.*
- *Uitvoeren van duurzame investeringen met een gunstige terugverdien tijd.*
- *Terugbrengen deelnemers medisch vervoer.*
- *Gerichte acquisitie in samenwerking met het team werkgeversdienstverlening ten behoeve van maximeren aantal plaatsingen Sw-medewerkers.*
- *Waar mogelijk via natuurlijk verloop staf en ondersteunende functies (gerelateerd aan uitvoering Sw) afbouwen in lijn met krimp van het aantal Sw-medewerkers.*
- *Voorkomen van een oplopend ziekteverzuim bij een ouder wordende populatie.*
- *In nauwe samenwerking met onze ketenpartners realiseren van de plaatsingsdoelstellingen PW, hierbij waar mogelijk ook gebruik makend van vrijkomende Sw-vacatures als gevolg van natuurlijk verloop Sw.*

Niet-beïnvloedbare factoren

- *Beschikbaarheid van passend werk is mede afhankelijk van economische ontwikkelingen in de regio.*
- *Beperkte ruimte in de businesscase van de huidige Sw-klant voor een hogere looncomponent van PW-medewerkers.*
- *Klant is niet bereid tot het inregelen van een voorziening t.b.v. begeleiding.*
- *Economisch onzeker tijden hebben een effect op plaatsingsmogelijkheden van (nieuwe) Sw- of PW-medewerkers.*
- *Werken loont soms in te beperkte mate ten opzichte van het hebben van een uitkering met bijbehorende gemeentelijke toeslagen en vrijstellingen.*
- *Verhoogde psychosociale belasting bij medewerkers en kandidaten door langdurige en negatieve maatschappelijke ontwikkelingen en verlengde wachttijden in de zorg.*
- *Niet te voorziene (extreme) CAO ontwikkelingen mede als gevolg van hoge inflatie.*
- *Stijging van bedrijfskosten als gevolg van hoge inflatiecorrectie (bv huur en energielasten).*
- *Aantal deelnemers aan seniorenregeling en RVU.*

21-11-2022 22917



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

WSP Parkstad

www.wspparkstad.nl

WOZL Bedragen Brunssum	primitieve Begroting 2023	2023 (1e begr.wijz)	verschil
Bedrijfsvoering	33.000	56.000	-23.000
subsidieverantwoording	-131.500	-141.000	9.500
Bijdragen Beschut 2.0	337.500	372.000	-34.500
Incidenteel	0		0
bedrijfsvoering WOZL	239.000	287.000	-48.000
Subsidie WSW	8.252.000	8.778.000	-526.000
Te betalen aan WOZL	8.491.000	9.065.000	-574.000
Af: Rijksbijdrage WSW (*)	-8.782.000	-9.000.000	218.000
Blijft ten laste van Brunssum	-291.000	65.000	-356.000
opgenomen in begroting (excl.subsidie)	-239.000	-287.000	48.000
bijstelling overschot op rijkssubsidie	530.000	222.000	308.000
Lagere/hogere lasten Brunssum inz.WOZL	291.000	-65.000	356.000
PM: Lagere lasten WSP			-143.000
Dus per saldo WSP en WOZL: hogere lasten			**213.000**

WSP Bedragen Brunssum	primitieve Begroting 2023	2023 (1e begr.wijz)	verschil
Bedrijfsvoering WSP	10.000	13.000	-3.000
Bijdragen resultaat WSP Parkstad	576.000	416.000	160.000
Uitvoering Participatiewet	173.000	187.000	-14.000
Blijft ten laste van Brunssum	759.000	616.000	143.000
opgenomen in begroting	-759.000	-616.000	-143.000
Lagere lasten Brunssum inz. WSP			-143.000
PM: Hogere Lasten WOZL			356.000
Dus per saldo WSP en WOZL: hogere lasten			**213.000**

Analyse subsidie WSW	primitieve Begroting 2023	2023 (1e begr.wijz)
gem. aj WSW 2022	280,88	285,52
gem. rijkssubsidie per se 2022	29.378	30.744
Hoeveelheidseffect		136.000
Prijs effect		390.000
Totaal verschil Rijksbijdrage		526.000

Naar aanleiding van de 1e begrotingswijziging 2023 (WOZL/WSP) beperken wij ons hier tot de toelichting t.o.v. de primitieve begroting 2023:
Aan afroep Rijkssubsidie was voor 2023 door GR WOZL begroot € 8.252.000 (280,88 aj).

WOZL claimt nu in de 1e begrotingswijziging 2023 € 8.778.000 (285,52 aj); volgens de mei circulaire 2022 ontvangt Brunssum € 9.000.000 rijkssubsidie (292,74 aj x € 30.744), waardoor € 218.000 (7,22 aj) overschot op de Rijksbijdrage 2023 ontstaat. Binnen het subsidie resultaat onstaat nu een positief hoeveelheidseffect van € 136.000 en een positief prijseffect van € 390.000 t.o.v. de primitieve begroting 2023 van GR WOZL.

De lasten van de bedrijfsvoering zullen ten opzichte van de begroting met 20% ad € 48.000 stijgen naar € 287.000. Dit heeft te maken met de kosten die gemaakt gaan worden voor het archief- en informatiebeheer. En daarnaast zal er een invulling worden gegeven aan een functie DIV voor 1,5 fte. De totaal bijdragen van de gemeenten stijgen daarmee op concern niveau 65% van € 276.000 naar € 456.000. Opgemerkt dient te worden dat de loonkosten WSW (op concern niveau) per saldo € 4.470.000 hoger dan begroot uitkomen. De grootste oorzaak (€ 3.248.000) komt doordat in de begroting 2023 de loonkosten van Relim per abuis positief zijn meegenomen.

De bijdrage resultaat WSP was begroot op € 759.000 en komt door zowel een hogere bruto marge wegens herplaatsing 80 fte Bedrading, indexering en autonome groei bij stuksprijsproductie als lagere bedrijfskosten en opnieuw een fors beter subsidieresultaat -€ 143.000 (-18,8%) lager uit op € 616.000. Het betere resultaat wordt op concernniveau nog gedempt met € 579.000 hogere personele kosten niet-Sw als gevolg van toename van de bezetting (8 fte meer). De toename wordt veroorzaakt door de terugkeer van gedetacheerde cao-ers Bedrading alsmede vervanging Sw-personeel door cao-personeel en overheveling van kosten van de GR naar de BV. Tevens is er een uitbreiding van bezetting bij HR aan de orde en zijn de effecten van de cao 2021-2022 opgenomen (zaten nog niet in de begroting 2023).

Voor wat betreft het **begrotingseffect 'afroep Rijkssubsidie' op de gemeentebegroting 2023** dient opgemerkt te worden dat ook in 2023 geanticipeerd is op het prijseffect in de Rijkssubsidie 2022/23 vanuit de mei circulaire 2022, waardoor in afwijking op de primitieve begroting 2023 GR WOZL de te verwachten afroep Rijkssubsidie 2023 via de 1e Bestuursrapportage 2022 verhoogd is met € 383.638 tot € 8.635.355 op basis van 280,88 AJ's. Hierdoor resteert een bijstelling ad. € 142.799 meer afroep Rijkssubsidie (+4,64 AJ's) voor de gemeentebegroting 2023 naast -€ 95.000 lagere bijdrage nadelig saldo GR WOZL/WSP; **totaal € 48.000 hogere uitgaven, te verantwoorden met de 1e Bestuursrapportage 2023.**

gemeente Brunssum

Gemeenschappelijke Regeling WSP
t.a.v het Algemeen Bestuur
Postbus 330
6400 AH Heerlen

Datum 22 maart 2022
Uw kenmerk
Ons kenmerk 202262466/202262471

Onderwerp Zienswijze 1e begrotingswijziging
GR WSP 2023 gemeente Brunssum

Geacht bestuur,

Naar aanleiding van de door u op 15 december 2022 aangeboden 1e begrotingswijziging 2023 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 2023 is behandeld in de raadsvergadering op 21 maart jl.
Onze gemeenteraad heeft een positieve zienswijze afgegeven op de 1e begrotingswijziging 2023 van GR WSP.

Hopende u voldoende te hebben geïnformeerd,

De gemeenteraad van Brunssum,

Voorzitter

Griffier

Telefoon
(045) 527 85 55
E-mail
gemeente@brunssum.nl
Website
www.brunssum.nl

Postadres
Postbus 250
6440 AG Brunssum
Bezoekadres
Lindeplein 1
6444 AT Brunssum

Bankgegevens
IBAN NL68BNGH0285001523
t.n.v. Gemeente Brunssum
KVK-nummer
14129999

parkstad stadsregio limburg