WSP Parkstad Detachering B.V.

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

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

IBAN NL02 BNGH 0285157426
BIC BNGHNL2G

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

College van Burgemeester en Wethouders

Datum 19 november 2021
Uw kenmerk
Ons kenmerk DHGN0342
Bijlage(n)
cc
Betreft Concept 1e begrotingswijziging 2022
en Q3 rapportage 2021 GR WSP

Geacht College,

Bijgevoegd treft u aan de Q3 rapportage 2021 GR WSP Parkstad, alsmede de concept 1e begrotingswijziging 2022 GR WSP Parkstad, welke besproken zijn in de vergadering van het Algemeen Bestuur op 18 november 2021.

De GR WSP Parkstad is op grond van de Gemeenschappelijke Regeling verplicht om de concept 1e begrotingswijziging 2022 ter zienswijze aan te bieden aan de aangesloten gemeenten.
De concept 1e begrotingswijziging 2022 zal ter vaststelling worden aangeboden aan het Algemeen Bestuur in haar vergadering van 2 juni 2022. Daarna zullen de stukken binnen 14 dagen worden verstuurd aan Gedeputeerde Staten van de Provincie Limburg.

Wij verzoeken u de bijgevoegde concept 1e begrotingswijziging 2022 GR WSP Parkstad ter zienswijze aan uw Raad voor te leggen, met het verzoek om het Algemeen Bestuur van de GR WSP Parkstad vóór 14 mei 2022 te informeren over haar standpunt. Mocht uw Raad niet in staat zijn om GR WSP Parkstad uiterlijk 14 mei 2022 te informeren, dan verzoeken wij u dit aan ons kenbaar te maken.

De Q3 rapportage 2021 GR WSP Parkstad ontvangt u ter kennisname.

Met vriendelijke groet,
het Bestuur, namens deze,

Fred Dijk
Algemeen directeur/secretaris

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



Factsheet
1ste Begrotingswijziging 2022 GR WSP Parkstad

De aanleiding

De 1ste begrotingswijziging 2022 van GR WSP Parkstad wordt aangeboden vanwege de volgende redenen:

- Meicirculaire 2021 van het Ministerie van BZK;
- de doelstelling zoals verwoord in het Ondernemingsplan WSP Parkstad 2022;
- de verwachte realisatie van de arbeidsjaren in 2022;
- de verwachte operationele realisatie van de verbonden partij WSP Parkstad Detachering.

Gevolgen mei- en septembercirculaire 2021

In 2021 is door het Ministerie van BZK de mei- en septembercirculaire 2021 gepubliceerd. Deze circulaire heeft voor 2022 een positief effect voor zowel de deelnemende gemeenten als de GR WSP Parkstad. De subsidie per arbeidsjaar stijgt met 751 ten opzichte van de originele begroting 2022. De positieve effecten worden één op één doorgegeven aan de uitvoeringsorganisaties GR WSP Parkstad, de Werkmeester en de verbonden partij WSP Parkstad Detachering B.V. hetgeen als gevolg daarvan leidt tot lagere tekortbijdragen van de deelnemende gemeenten.

Resultaten

GR WSP Parkstad	Begroting 2022	1ste begr. wijz. 2022	Verschil
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€8.641.000	-€7.085.000	€1.556.000

Verbonden partijen	Begroting 2022	1ste begr. wijz. 2022	Verschil
Netto resultaat	-€6.748.000	-€5.275.000	€1.473.000

wsp parkstad

wspparkstad.nl

Toelichting op het financiële resultaat

In de 1ste begrotingswijziging 2022 bedraagt het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen €7.085.000 negatief. Dit is €1.556.000 beter dan in de initiële begroting 2022 is aangegeven.

Resultaatsverloop GR WSP 1ste begrotingswijziging 2022

Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WSP cf. begroting 2022	**-8.641**
Gelijk gebleven resultaat in bedrijfsvoering	0
Beter netto resulaat verbonden partijen	1.473
Beter resultaat uitvoering Participatiewet	83
Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WSP cf. 1ste begrotingswijziging 2022	**-7.085**

Beïnvloedbare factoren binnen de begroting van GR WSP Parkstad

Verhoging van toegevoegde waarde en tarieven	• Verhogen van het aantal declarabele uren; • Efficiënte inzet van personeel op opdrachten gericht op waar mogelijk maximaliseren doorstroom naar werkplek met hogere tarieven.
Borgen van (toekomstige) professionele bedrijfsvoering tegen de laagst mogelijke uitvoeringslasten	• Procesoptimalisatie en -innovatie ondersteund middels passende technologie; • Kritisch beoordelen van noodzakelijke investeren in kwaliteit en compliancy.
Verhogen van de productiviteit	• Focus op ziekteverzuim en verleturen; • Terugbrengen medewerkers zonder werk.
Afbouw beschutte capaciteit	• Realiseren van doorstroom o.a. door resultaatgerichte teams; • Binnen halen van passend werk; • Focus op doorstroming; • Sluiting werklocatie en vervanging door flexibele participatielocatie.

Risico's

Loonprijsontwikkeling 2022

Beschikbaarheid van passend werk

Aantal arbeidsjaren

De corona-crisis en maatregelen

wsp parkstad

Totaal bijdragen per gemeente

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten 1ste begrotingswijziging 2022 GR WSP

Deelnemende gemeente	Bedrijfs-voering	Resultaat verbonden partijen	Uitvoering Participatie-wet	Totaal financiering
Beekdaelen	4.157	282.467	62.015	**348.639**
Brunssum	9.422	640.284	167.231	**816.937**
Gulpen-Wittem *	1.960	133.210	0	**135.170**
Heerlen	27.475	1.867.060	882.607	**2.777.142**
Kerkrade	18.239	1.239.451	339.107	**1.596.797**
Landgraaf	9.774	664.216	229.942	**903.933**
Simpelveld	2.295	155.949	25.549	**183.793**
Vaals *	1.546	105.077	0	**106.623**
Valkenburg*	1.510	102.586	0	**104.096**
Voerendaal	1.246	84.700	25.549	**111.496**
totaal	**77.625**	**5.275.000**	**1.732.000**	**7.084.625**

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Ter vergelijking is onderstaand het overzicht opgenomen van de gemeentelijke bijdragen zoals opgenomen in de oorspronkelijke begroting 2022 GR WSP Parkstad.

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten begroting 2022 GR WSP Parkstad

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering Wsw	verbonden Partijen	uitvoering participatie-wet	Totaal financiering
Beekdaelen	4.045	348.918	64.167	**417.129**
Brunssum	9.668	833.987	183.333	**1.026.988**
Gulpen-Wittem *	1.948	168.029	0	**169.977**
Heerlen	27.491	2.371.500	918.958	**3.317.950**
Kerkrade	18.455	1.591.945	368.958	**1.979.358**
Landgraaf	9.939	857.336	229.167	**1.096.441**
Simpelveld	2.310	199.242	25.208	**226.760**
Vaals *	1.480	127.706	0	**129.186**
Valkenburg*	1.604	138.381	0	**139.985**
Voerendaal	1.286	110.956	25.208	**137.451**
totaal	**78.226**	**6.748.000**	**1.815.000**	**8.641.226**

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

wsp parkstad

wsp parkstad



1ste begrotingswijziging 2022 GR WSP Parkstad

wsp parkstad

Goedgekeurd door het Algemeen Bestuur d.d. 18 november 2021.

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 2 juni 2022.

De Algemeen directeur/ Secretaris	**De voorzitter**
F. Dijk	M.E.E. de Beer

1ste begrotingswijziging 2022 GR WSP Parkstad

Leeswijzer

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Afkortingen lijst

WSP Parkstad Animatie

Hier kun je zien in welk hoofdstuk je bent

Download onze app

Samenvatting

De begroting 2022 is door het Algemeen Bestuur op 8 juli 2021 goedgekeurd.

De 1ste begrotingswijziging 2022 van GR WSP Parkstad wordt aangeboden vanwege de volgende redenen:

- **Mei- en septembercirculaire 2021 van het Ministerie van BZK;**
- **de doelstelling zoals verwoord in het Ondernemingsplan WSP Parkstad 2022;**
- **de verwachte realisatie van de arbeidsjaren in 2022;**
- **de verwachte operationele resultaten van de verbonden partij WSP Parkstad Detachering.**

Het Ondernemingsplan 2022 van de GR WSP Parkstad is recent door het directie- en managementteam opgesteld. In het Ondernemingsplan 2022 zijn onder andere de strategie en de doelstellingen voor 2022 opgenomen. Deze 1ste begrotingswijziging 2022 is de financiële doorvertaling van het Ondernemingsplan 2022. In de 1ste begrotingswijziging 2022 bedraagt het begroot verlies voor financiering en algemene dekkingsmiddelen -€7.085.000. Dit is €1.556.000 beter dan oorspronkelijk begroot voor 2022 en betekent voor de deelnemende gemeenten een lagere tekortbijdrage.

De positieve effecten van de mei- en septembercirculaire van het Ministerie van BZK in 2021 werken ook structureel door in 2022 en later. In de 1ste begrotingswijziging 2022 is rekening gehouden met het hogere bedrag van €751 per arbeidsjaar. De 1ste begrotingswijziging 2021 is gebaseerd op 2.087 arbeidsjaren (AJ). Dit is 44 AJ minder dan in de originele begroting 2021. In deze begroting is voor 2022 kritisch gekeken naar de verwachte uitstroom van Sw-medewerkers. Hierbij is de uitstroom gebaseerd op de werkelijk verwachte pensioneringen en 3% overig verloop. Dit laatste percentage is gestegen ten opzichte van de oorspronkelijke begroting 2022 (2%) na analyse van de uitstroom van Sw-medewerkers in de afgelopen jaren.

De LPO 2022 voor de indexatie van de Cao lonen voor Sw-medewerkers en de mei- en septembercirculaire 2022 kunnen een wezenlijk effect hebben op de loonkosten Sw-medewerkers en op de subsidie voor de Sw-medewerkers vanuit de GR WOZL. Beide zijn een, op het moment van opstellen van de begroting, niet te kwantificeren risico en vormen een onderdeel van het subsidieresultaat welke door de GR WSP Parkstad niet is te beïnvloeden.

Voor de verbonden partij WSP Parkstad Detachering B.V. wordt in de 1ste begrotingswijziging 2022 een nettoresultaat verwacht dat €1.473.000 beter is dan oorspronkelijk begroot voor 2022 en bestaat uit een beter operationeel resultaat van €152.000 en een beter subsidieresultaat van €1.321.000.

In deze 1sle begrotingswijziging voor de GR WSP Parkstad is nieuw opgenomen de baten en lasten betreffende de activiteiten inzake de duale poort specifiek in opdracht van de gemeente Heerlen. Hoewel de exacte kosten in afwachting van verdere besluitvorming nog niet bekend zijn, is hiervoor wel een PM post opgenomen. Deze kosten zullen 1-op-1 worden doorberekend aan de gemeente Heerlen en als baten worden verantwoord. Baten en lasten zullen te allen tijden gelijk zullen zijn waardoor dit geen financiële gevolgen heeft voor de overige

deelnemende gemeenten. Omdat deze activiteiten met een specifiek hiertoe aangewezen team wordt uitgevoerd, heeft dit ook in operationele zin geen negatieve gevolgen voor onze dienstverlening aan de overige deelnemende gemeenten. Zoals in het Ondermingsplan 2022 is verwoord zal geëvalueerd worden op welke manier de leerpunten uit de duale poort Heerlen ook van toegevoegde waarde kunnen zijn in onze samenwerking met de overige deelnemende gemeenten en sociale diensten.

In 2021 heeft onze organisatie in beperkte mate financiële gevolgen ondervonden van de coronacrisis. Gevolgen die vanuit de Rijksoverheid ruimschoots worden gecompenseerd. Voor 2022 hebben wij geen financiële gevolgen van de coronacrisis opgenomen in deze 1ste begrotingswijziging. Wij hebben vertrouwen in een robuuste orderportefeuille en ons vermogen om de inrichting van de werkzaamheden steeds conform de geldende maatregelen te kunnen blijven invullen, ook wanneer deze weer zouden worden aangescherpt.

We hopen dan ook op een gezond en economisch stabiel 2022 voor onze medewerkers en organisatie en relaties.

Fred Dijk
Algemeen directeur / Secretaris

Inhoud

1 KPI's 7

2 Mei- en septembercirculaire 2021 8

3 Finance 9

4 Beïnvloedbare factoren 16

5 Risico analyse 18

6 Bijlagen 20

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 KPI's

GR WSP Parkstad	begroting	1ste begr. wijz. 2022	verschil
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€8.641.000	-€7.085.000	€1.556.000

Figuur 1: KPI's WSP Parkstad

Verbonden partijen	begroting	1ste begr. wijz. 2022	verschil
Netto resultaat	-€6.748.000	-€5.275.000	€1.473.000
Operationeel resultaat	€9.651.000	€9.803.000	€152.000
Declarabele uren per jaar IDT (fte)	1.440	1.440	0

Anders dan in eerdere begrotingen en begrotingswijzigingen wordt in deze 1ste begrotingswijziging 2022 voor de overige, niet-financiële KPI's verwezen naar het Ondernemingsplan 2022. Deze zijn hierin per thema specifiek benoemd. In de periodieke verantwoordingen zal hierover ook per thema worden gerapporteerd.

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

2 Mei- en septembercirculaire 2021

De mei- en septembercirculaire 2021 die het Ministerie van BZK heeft gepubliceerd, heeft voor GR WSP Parkstad en de deelnemende gemeenten een positief effect. Het subsidiebedrag per arbeidsjaar is in 2022 per saldo €751 hoger dan is opgenomen in de mei- en septembercirculaire 2020.

Het subsidiebedrag per arbeidsjaar in de begroting 2022 bedraagt €28.146. Dit bedrag is gebaseerd op de mei- en septembercirculaire 2020 van het Ministerie van BZK.

In de 1ste begrotingswijziging bedraagt het bedrag per arbeidsjaar €28.897. Een verschil van €751 dat enerzijds voor €598 wordt veroorzaakt door een hogere bijdrage ter compensatie van stijgende lonen en anderzijds een volume effect van €153 door een snellere verwachte uitstroom van Sw-ers.

Subsidie ontwikkeling per AJ	2022
Subsidieontwikkeling cf. mei- en september circulaire 2020	
Subsidiebedrag cf. begroting 2022	28.146
Subsidieontwikkeling cf. mei- en septembercirculaire 2020	
LPO	598
Volume	153
Subsidiebedrag cf. 1ste begr.wijz.2022	28.897
Positief prijsverschil	751

Figuur 3: Opbouw subsidie per AJ

3 Finance

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

Rubriek	*2022*		
	begroting	1ste begr. wijz.	verschil
Bedrijfsvoering			
baten	-		-
lasten	-78	-78	0
	-78	-78	0
Verbonden Partijen			
baten	-	-	-
lasten	-6.748	-5.275	1.473
	-6.748	-5.275	1.473
Uitvoering Participatiewet			
baten	-	-	-
lasten	-1.815	-1.732	83
	-1.815	-1.732	83
Duale Poort Heerlen			
baten	-	pm	-
lasten	-	pm	-
	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	**-8.641**	**-7.085**	**1.556**

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

Rubriek	*2022*		
	begroting	1ste begr. wijz.	verschil
Financiering en alg. dekkingsmiddelen			
Bedrijfsvoering	78	78	-0
Verbonden Partijen	6.748	5.275	-1.473
Uitvoering Participatiewet	1.815	1.732	-83
	8.641	7.085	-1.556
Vennootschapsbelasting	-	-	-
Onvoorzien	-	-	-
	-	-	-
Gerealiseerd saldo van baten en lasten	**-**	**-**	**-**
Mutaties in reserves			
onttrekking bestemmingsreserve	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	**-**	**-**	**-**

Figuur 4: Overzicht van baten en lasten GR WSP Parkstad deel 1

Toelichting op het overzicht baten en lasten

In de 1ste begrotingswijziging 2022 bedraagt het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen €7.085.000. Dat is €1.556.000 beter dan in de begroting 2022 is aangegeven.

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering zijn gelijk gebleven.

Verbonden partijen

Het nettoresultaat in de 1ste begrotingswijziging 2022 bedraagt €5.275.000 negatief. Dat is €1.473.000 beter dan in de begroting 2022. Dit komt door een beter operationeel resultaat van €152.000 beter en een beter subsidieresultaat van €1.321.000.

Voor de toelichting wordt verwezen naar pagina 11.

Duale Poort

In deze 1ste begrotingswijziging voor de GR WSP Parkstad is nieuw opgenomen de baten en lasten betreffende de activiteiten inzake de duale poort specifiek in opdracht van de gemeente Heerlen. Hoewel de exacte kosten in afwachting van verdere besluitvorming nog niet bekend zijn, is hiervoor wel een PM post opgenomen. Deze kosten zullen 1-op-1 worden doorberekend aan de gemeente Heerlen en als baten worden verantwoord. Baten en lasten zullen te allen tijden gelijk zullen zijn waardoor dit geen financiële gevolgen heeft voor de overige deelnemende gemeenten.

Uitvoering Participatiewet

De kosten voor de uitvoering Participatiewet zijn ten opzichte van de begroting 2022 met €83.000 gedaald.

Voor de toelichting wordt verwezen naar pagina 15.

(bedragen x € 1.000,-)

Resultaatsverloop GR WSP 1ste begrotingswijziging 2022	
Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WSP cf. begroting 2022	**-8.641**
Gelijk gebleven resultaat in bedrijfsvoering	0
Beter netto resulaat verbonden partijen	1.473
Beter resultaat uitvoering Participatiewet	83
Resultaat voor financiering en alg. dekkingsmiddelen GR WSP cf. 1ste begrotingswijziging 2022	**-7.085**

Figuur 5: Resultaatverloop GR WSP Parkstad

Toelichting op 1ste begrotingswijziging 2022 van de verbonden partijen versus de begroting 2022

Omzetwaarde en brutomarge 1ste begrotingswijziging 2022

De omzetwaarde in de 1ste begrotingswijziging bedraagt €19.571.000 en is daarmee €169.000 hoger dan de begroting 2022.

De gemiddelde brutomarge in de 1ste begrotingswijziging 2022 bedraagt €9.500 per fte ten opzichte van €9.223 per fte in de begroting 2022. Een toename van 3%.

Personeelskosten

De totale personeelskosten bedragen €6.981.000 en zijn daarmee vrijwel gelijk aan 2022. In de personele kosten niet-Sw is er daling als gevolg van de lagere bezetting. Wel dient opgemerkt te worden dat er geen rekening is gehouden met een nieuwe cao. De post inhuur personeel ad €40.000 is ten behoeve van tijdelijke aanvulling van de bezetting HRM.

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

Omschrijving	2022 begroting	2022 1ste begrotings wijziging	2022 verschil
Externe omzet	19.352	19.571	219
Interne omzet	50	0	-50
Mutatie gereed prod./onderh. werker	0	0	0
Omzetwaarde	19.402	19.571	169
			0
Grondstoffenverbruik	-8	-10	-2
Uitbesteed werk	-108	-106	2
Inhuur derden t.b.v. van productie	0	0	0
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	-116	-116	0
Bruto marge	**19.286**	**19.455**	**169**
Personeelskosten			
Lonen n-SW	-4.907	-4.731	176
Opleidingen	-170	-190	-20
Inhuur derden	0	-40	-40
Overige personeelskosten SW	-1.910	-2.020	-110
Overige personeelskosten n-SW	0	0	0
personele kosten SW	*-2.080*	*-2.210*	*-130*
personele kosten n-SW	*-4.907*	*-4.771*	*136*
Totaal Personeelskosten	**-6.986**	**-6.981**	**5**
Afschrijvingskosten	-54	-49	5
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-1.079	-1.051	28
Dienstverlening	-1.334	-1.405	-71
Overige bedrijfskosten	-181	-166	15
Totaal Bedrijfskosten	**-2.648**	**-2.671**	**-23**
Bedrijfsresultaat	***9.651***	***9.803***	***152***
Operationeel resultaat	***9.651***	***9.803***	***152***
Lonen SW	-76.241	-75.223	1.018
Wet Liv	385	348	-37
Rijkssubsidie SW	59.457	59.797	340
Subsidieresultaat	***-16.400***	***-15.078***	***1.321***
Netto resultaat	**-6.748**	**-5.275**	**1.473**
Aantal FTE Wsw	2.091	2.048	-43
Aantal FTE N-Wsw	62	58	-4
Aantal AJ Wsw	2.131	2.087	-44

Figuur 6: Financieel overzicht van de verbonden partijen (afgerond in duizendtallen)

De opleidingskosten liggen €20.000 hoger dan de begroting 2022. Dit is het gevolg van het uitstel van Meteo fase2 in 2021.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten bedragen in de 1ste begrotingswijziging 2022 €2.671.000 en zijn daarmee €23.000 hoger dan is opgenomen in de begroting 2022. Een forse toename wordt verwacht in de kosten van de arbo-dienst. Deze word echter gecompenseerd door lagere ICT-kosten. Tevens is in het kader van Meteo (a.g.v. uitstel) als nog €100.000 opgenomen. Daarnaast zijn er aantal besparingen zoals accountantskosten.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat in de 1ste begrotingswijziging 2022 bedraagt €9.803.000 en is daarmee €152.000 slechter dan in de begroting 2022.

Subsidieresultaat

In de 1ste begrotingswijziging 2022 is in het subsidieresultaat opgenomen het akkoord CAO-Sw in het kader van de LPO (loonsverhoging per 1-7-2021 van 0,96%, en 1,2% per 1-1-2022) en de mei- en septembercirculaire 2021 ten aanzien van het subsidiebedrag per arbeidsjaar, te weten €28.652 (na afroming door de GR van €245 per AJ). In de begroting 2022 was geen CAO-verhoging na 1-1-2021 opgenomen en de rijkssubsidie conform de septembercirculaire 2020 te weten €27.901 per arbeidsjaar (na afroming door de GR van €245 per AJ).

Het subsidieresultaat in de 1ste begrotingswijziging 2022 bedraagt €15.078.000 en is daarmee is €1.321.000 beter dan de begroting 2022. De loonkosten Sw zijn €1.018.000 lager dan de begroting als gevolg van een positief hoeveelheidseffect als gevolg van daling van de bezetting met 43 fte (effect positief €1.568.000) en daarnaast een negatief prijseffect in de lonen van €550.000 met name als gevolg van de CAO en de iets lagere werkgeverslasten. Daarnaast is er een stuk prijscompensatie door uitstroom van hoger ingeschaald personeel. De rijkssubsidie via de GR WOZL in de 1ste begrotingswijziging 2022 stijgt met €340.000 ten opzichte van de begroting 2022. Hierin zit een negatief bezettingsverschil van €1.227.000 (44 arbeidsjaren) en een positief prijseffect (LPO en macrovolume-effect) van €1.567.000 als gevolg van de mei- en septembercirculaire 2021.

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

Nettoresultaat

Het netto resultaat in de 1ste begrotingswijziging 2022 bedraagt €5.275.000 negatief en is daarmee €1.473.000 beter dan de begroting 2022.

Kanttekening:
In de begrotingswijziging is nog geen rekening gehouden met de invulling van de RVU-regeling en de uitbreiding van de seniorenregeling, aangezien de deelname hieraan op dit moment nog niet bekend is (voor een toelichting zie risico analyse op pagina 18).

(bedragen x € 1.000,-)

Resultaatsverloop verbonden partijen 1ste begrotingswijziging 2022

Resultaat verbonden partijen cf. begroting 2022		**-6.748**
Hogere omzet	169	
Lagere lonen niet SW i.v.m. later invullen bezetting	176	
Inhuur derden	-40	
Hogere loonkosten Sw	-130	
Hogere bedrijfskosten	-23	
Beter subsidie resultaat m.n. i.v.m. lagere bezetting	1.321	
		1.473
Resultaat verbonden partijen cf. 1ste begrotingswijziging 2022		**-5.275**

Figuur 7: Resultaatverloop GR WSP Parkstad Detachering B.V. 2022

GR WSP Parkstad uitvoering Participatiewet

1ste begrotings wijziging 2022

Omschrijving	2022 begroting	2022 1ste begrotings wijziging	Verschil 1ste begr.wijziging 2022 versus begroting 2022
Externe omzet	0	75	*75*
Omzetwaarde	0	75	*75*
Bruto marge	**0**	**75**	***75***
Personeelskosten			
Lonen n-SW	-1.401	-1.408	*-7*
Opleidingen	-20	-20	*0*
Inhuur derden	0	-12	*-12*
Overige personeelskosten n-SW	0	0	*0*
Totaal Personeelskosten	**-1.421**	**-1.440**	***-19***
Afschrijvingskosten	0	0	*0*
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-20	-20	*0*
Dienstverlening	-74	-72	*2*
Overige bedrijfskosten	-51	-50	*1*
Doorbelasting bedrijfsvoering GR WOZL	-249	-225	*24*
Totaal Bedrijfskosten	**-394**	**-367**	***27***
Operationeel resultaat	***-1.815***	***-1.732***	***83***
Netto resultaat	**-1.815**	**-1.732**	***83***
Aantal FTE N-Wsw	17,74	18,01	*0,27*

Figuur 8: GR WSP Parkstad uitvoering Participatiewet 2022

Toelichting uitvoering Participatiewet 1ste begrotingswijziging 2022 versus de begroting 2022

Personele kosten

De personele kosten in de 1ste begrotingswijziging bedragen €1.440.000 en zijn daarmee €19.000 meer dan de begroting 2022.

Afwijkingen in de bezetting zijn het vervallen van de data-analist, en twee jongerenjobcoaches tot 1 juli 2022. Daarnaast is er de inhuur van een deel van een jobcoach van detacheringen t.b.v. de jongeren.

Ten aanzien van de jongerenjobcoaches is er een bedrag van €170.000 subsidie van provinciale Impulsgelden toegekend.

Bedrijfskosten

In de 1ste begrotingswijziging 2022 bedragen de bedrijfskosten €367.000 hetgeen €27.000 minder is dan de begroting 2022. Belangrijkste oorzaak is de lagere toerekening bedrijfsvoering vanuit de GR WOZL.

Netto resultaat

Het netto resultaat in de 1ste begrotingswijziging 2022 bedraagt negatief €1.732.000 en is daarmee €83.000 lager dan de initiële begroting 2022.

Begrote formatie Participatiewet

	begroting	1ste begrotings-wijz. 2022
	FTE	FTE
Management	1,00	1,00
Projectmanagement	1,00	1,00
Accountmanagement	7,34	7,34
Arbeidsmakelaar	1,00	1,00
Jobcarver	1,00	1,00
SROI	1,00	1,00
SGA	0,89	0,89
backoffice SROI	0,78	0,78
backoffice	1,00	1,00
Totaal	**15,01**	**15,01**
Comm. Directeur	0,50	0,50
Communicatie	1,00	1,00
Data-analist	0,73	
Applicatiebeheer	0,50	0,50
Algeheel totaal	**17,74**	**17,01**
Jongerencoaches		**1,00**

Figuur 9: Begrote formatie Participatiewet

4 Beïnvloedbare factoren

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

De beïnvloedbare factoren in de 1ste begrotingswijziging sluiten aan bij het Ondernemingsplan 2022. Daarom worden deze gecategoriseerd aan de hand van de thema's uit het Ondernemingsplan.

H2: Kandidaat duurzaam naar Werk

Stimuleren duurzame inzetbaarheid Sw-medewerkers door te investeren in vitaliteit middels diverse maatregelen.

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 adequate en betaalbare begeleidingsstructuur ten behoeve van Sw-medewerkers.

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.

H3: Voorzien in werkgeversbehoefte

Acquisitie bestaande en nieuwe klanten.

Definiëren van 15 strategische partners.

Uitwerken (meerjarige) strategische HR propositie tbv strategische partners.

Ontwikkelen werkleerlijnen / ontwikkelplekken gebaseerd op marktbehoefte.

Verhogen MVO-bereidheid bij werkgevers mbv; 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 (a.g.v. pensioenering).

H4: Ketenverantwoordelijkheid

Vergroting uitstroom van uitkeringsgerechtigden door optimaliseren en intensiveren van samenwerking met ketenpartners in het IDU-proces.

Stimuleren kwaliteit en volledigheid gedeelde kandidaatgegeven 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 mensontwikkelbedrijven.

H5: Verlagen uitvoeringskosten

Binnenhalen passend werk voor de interne werkplaatsen tegen zo hoog mogelijke tarieven.

Gerichte acquisitie in samenwerking met accountmanagers Sales team 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 verloop Sw.

Niet-beïnvloedbare factoren

Beschikbaarheid van passend werk is mede afhankelijk van economische ontwikkelingen in de regio.

In Q4 2021 wordt een vernieuwd advies verwacht van Iroko dat mogelijk invloed heeft op de bestuurlijke opdracht aan WSP Parkstad en haar ketenpartners in 2022.

5 Risico analyse

Risico analyse

De onderstaande tabel geeft inzicht in de risico's bij de 1ste begrotingswijziging 2022 GR WSP Parkstad.

Risico in begroting	Toelichting in risico
Loonprijsontwikkeling	In de 1ste begrotingswijziging 2022 is rekening gehouden met de subsidiebedragen conform de mei- en septembercirculaire 2021. Hierin is een LPO toegekend voor 2021 ad 2,11%. In de 1ste begrotingswijziging is rekening gehouden met een cao-stijging van 1,2% per 1 januari. De LPO 2022 is nog niet definitief door het Ministerie van BZK vastgesteld. Deze zal pas worden vastgesteld in de mei- en septembercirculaire 2022. Een nadere vaststelling van de rijkssubsidie (LPO) 2022 en mogelijk ander loonkosten Wsw als gevolg van de cao-Wsw na 1-1-2021 zijn op dit moment niet bekend. Beiden zijn een op het moment van opstellen van de begroting niet te kwantificeren risico en vormen een onderdeel van het subsidieresultaat welke door de GR WSP Parkstad niet is te beïnvloeden.
Beschikbaarheid van passend werk	De vraag naar passend werk zal ontwikkeld moeten worden. De vraag is wel of er in de Parkstadregio voldoende passende werkgelegenheid voorhanden is.
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.
De Corona-crisis en maatregelen	Naar verwachting wordt ook WSP Parkstad/WOZL in 2022 geraakt door de effecten van de corona-crisis. Vanaf het eerste moment heeft onze organisatie conform de landelijke richtlijnen het eigen beleid aangepast. De maatregelen die overheid en RIVM aanreiken, worden meteen vertaald naar onze eigen werksituaties, breed uitgedragen en toegelicht en worden consequent toegepast. In 2022 verwachten wij vooralsnog geen financiële consequenties als gevolge van de coronacrisis.

Figuur 10: Risico Analyse deel 1/2

Risico in begroting	Toelichting in risico
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 Detacheringen 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 Detacheringen is het maximaal potentieel medewerkers dat hiervan gebruik kan maken circa 52 fte. Wanneer hierbij een deelname is van 50% betreft dit 26 fte's met een indicatieve omzetdaling van €170.000 en een verbetering van het subsidieresultaat van €58.000.

6 Bijlagen

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten begroting 2022 GR WSP

Deelnemende gemeente	Bedrijfs-voering	Resultaat verbonden partijen	Uitvoering Participatie-wet	Totaal financiering
Beekdaelen	4.045	348.918	64.167	**417.129**
Brunssum	9.668	833.987	183.333	**1.026.988**
Gulpen-Wittem *	1.948	168.029	0	**169.977**
Heerlen	27.492	2.371.500	918.958	**3.317.950**
Kerkrade	18.455	1.591.945	368.958	**1.979.358**
Landgraaf	9.939	857.336	229.167	**1.096.441**
Simpelveld	2.310	199.242	25.208	**226.760**
Vaals *	1.480	127.706	0	**129.186**
Valkenburg*	1.604	138.381	0	**139.985**
Voerendaal	1.286	110.956	25.208	**137.451**
totaal	**78.226**	**6.748.000**	**1.815.000**	**8.641.226**

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Figuur 11: Totaal bijdragen deelnemende gemeenten cf. begroting 2022

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten 1ste begrotingswijziging 2022 GR WSP

Deelnemende gemeente	Bedrijfs-voering	Resultaat verbonden partijen	Uitvoering Participatie-wet	Totaal financiering
Beekdaelen	4.157	282.467	62.015	**348.639**
Brunssum	9.422	640.284	167.231	**816.937**
Gulpen-Wittem *	1.960	133.210	0	**135.170**
Heerlen	27.475	1.867.060	882.607	**2.777.142**
Kerkrade	18.239	1.239.451	339.107	**1.596.797**
Landgraaf	9.774	664.216	229.942	**903.933**
Simpelveld	2.295	155.949	25.549	**183.793**
Vaals *	1.546	105.077	0	**106.623**
Valkenburg*	1.510	102.586	0	**104.096**
Voerendaal	1.246	84.700	25.549	**111.496**
totaal	**77.625**	**5.275.000**	**1.732.000**	**7.084.625**

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Figuur 12: Totale bijdragen deelnemende gemeenten cf. 1ste begr. wijz.2022

Bijdragen bedrijfsvoering

(x € 1)

	AJ cf 01-01-2021		begroting	AJ cf 01-01-2021		1ste begrotings-wijz. 2022		Verschil
Beekdaelen	136,14	€	4.045	137,97	€	4.157	€	112
Brunssum	325,40	€	9.668	312,75	€	9.422	€	-246
Gulpen-Wittem*	65,56	€	1.948	65,07	€	1.960	€	12
Heerlen	925,30	€	27.492	911,97	€	27.475	€	-17
Kerkrade	621,14	€	18.455	605,41	€	18.239	€	-215
Landgraaf	334,51	€	9.939	324,44	€	9.774	€	-164
Simpelveld	77,74	€	2.310	76,17	€	2.295	€	-15
Vaals *	49,83	€	1.480	51,33	€	1.546	€	66
Valkenburg *	53,99	€	1.604	50,11	€	1.510	€	-95
Voerendaal	43,29	€	1.286	41,37	€	1.246	€	-40
totaal	**2.632,90**	**€**	**78.226**	**2.576,59**	**€**	**77.625**	**€**	**-601**

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

Figuur 13: Specificatie van de bijdrage in de bedrijfsvoering

Bijdragen resultaat verbonden partijen

Deelnemende gemeente	AJ cf 01-01-2021	begroting	AJ cf 01-01-2021	1ste begrotings-wijz. 2022	Verschil
Beekdaelen	136,14	€ 348.918	137,97	€ 282.467	-€ 66.450
Brunssum	325,40	€ 833.987	312,75	€ 640.284	-€ 193.703
Gulpen-Wittem *	65,56	€ 168.029	65,07	€ 133.210	-€ 34.819
Heerlen	925,30	€ 2.371.500	911,97	€ 1.867.060	-€ 504.441
Kerkrade	621,14	€ 1.591.945	605,41	€ 1.239.451	-€ 352.494
Landgraaf	334,51	€ 857.336	324,44	€ 664.216	-€ 193.119
Simpelveld	77,74	€ 199.242	76,17	€ 155.949	-€ 43.293
Vaals	49,83	€ 127.706	51,33	€ 105.077	-€ 22.629
Valkenburg *	53,99	€ 138.381	50,11	€ 102.586	-€ 35.795
Voerendaal *	43,29	€ 110.956	41,37	€ 84.700	-€ 26.256
Totaal	**2.632,90**	**€ 6.748.000**	**2.576,59**	**€ 5.275.000**	**-€ 1.473.000**

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

Figuur 14: Specificatie van de bijdrage in de verbonden partijen

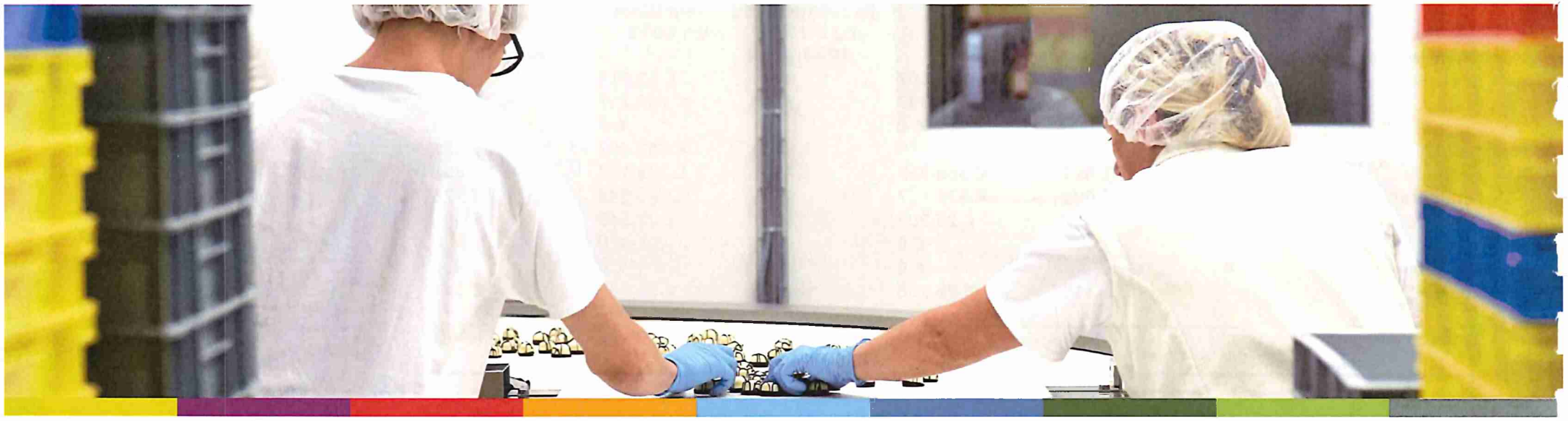
Uitvoering Participatiewet

Deelnemende gemeente	Uitkerings gerechtigde per 31-12-2019	begroting	Uitkerings gerechtigde per 31-12-2020	1ste begrotings-wijz. 2022	Verschil
Beekdaelen	280	€ 64.167	267	€ 62.015	-€ 2.152
Brunssum	800	€ 183.333	720	€ 167.231	-€ 16.103
Gulpen-Wittem		€ 0	0	€ 0	€ 0
Heerlen	4.010	€ 918.958	3.800	€ 882.607	-€ 36.351
Kerkrade	1.610	€ 368.958	1.460	€ 339.107	-€ 29.851
Landgraaf	1.000	€ 229.167	990	€ 229.942	€ 776
Simpelveld	110	€ 25.208	110	€ 25.549	€ 341
Vaals		€ 0	0	€ 0	€ 0
Valkenburg		€ 0	0	€ 0	€ 0
Voerendaal	110	€ 25.208	110	€ 25.549	€ 341
Totaal	**7.920**	**1.815.000**	**7.457**	**1.732.000**	**-83.000**

Figuur 15: Specificatie van de bijdrage in de uitvoering Participatiewet

De kostenverdeling voor de uitvoering Participatiewet wordt gebaseerd op het aantal uitkeringsgerechtigden per 31-12-2019 (cf CBS-statistieken). Dit moment (t-2) is in lijn met het ijkmoment voor het bepalen van de Rijkssubsidie die de gemeenten ontvangen van de Rijksoverheid.

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

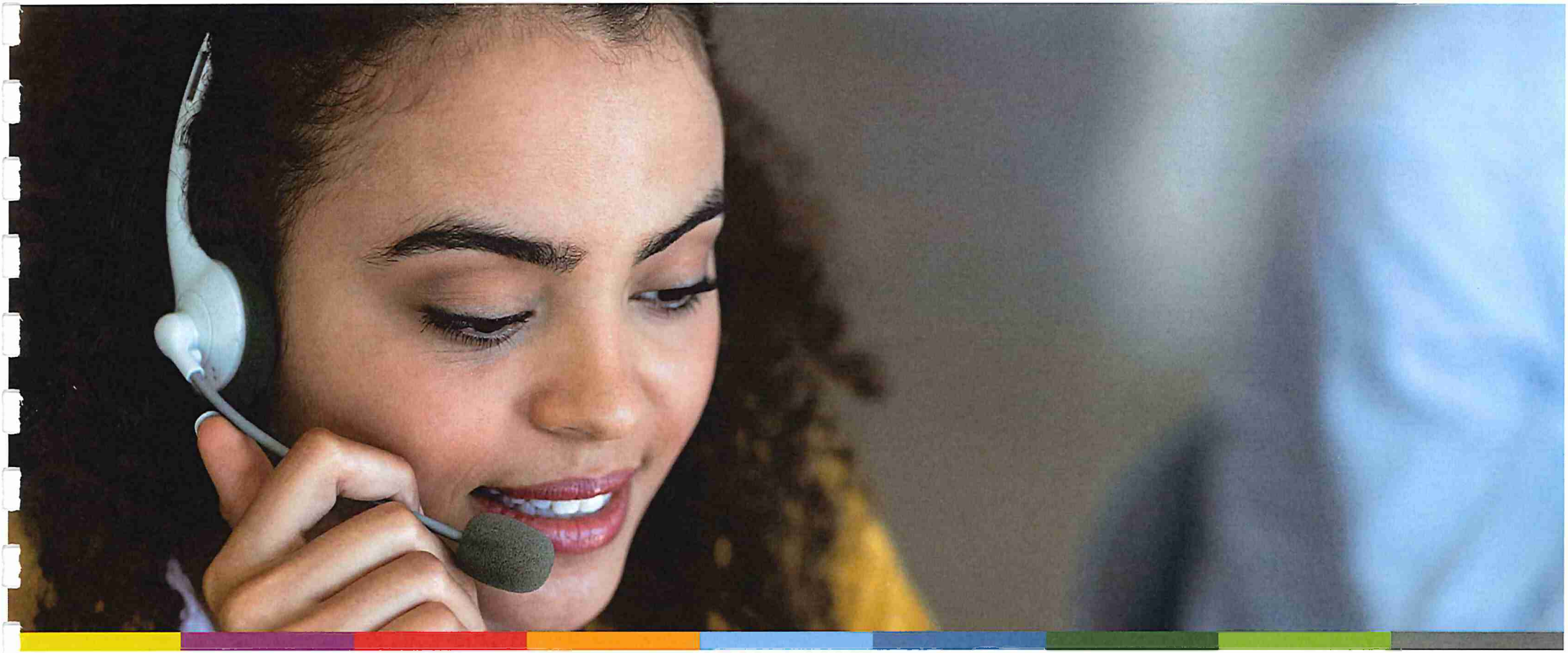
6400 AH Heerlen

045 566 66 00

WSP Parkstad

www.wspparkstad.nl

wsp parkstad



Kwartaalrapportage GR WSP Parkstad
Q3 2021

Leeswijzer

Bekijk je deze rapportage digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent

Download onze app

Highlights Q3

Plaatsingen PW

Plaatsingsdoelstelling van 725 plaatsingen is behaald.

Detacheringen Mazon

Succesvolle plaatsing van medewerkers op detacheringsplekken bij werkgever zelf.

Statushouders project

In samenwerking met IKEA wordt plaats geboden aan acht statushouders middels een werk-leerlijn.

Werving directeur Dienstverlening

Ter vervanging van de commercieel directeur is in Q3 gestart met de werving van een directeur dienstverlening.

Team inclusief in beeld

Eerste succesverhaal bij Zuyderland in beeld gebracht.

Voorwoord

Nu de bladeren aan de bomen verkleuren en afvallen, betekent dit dat we terug kunnen kijken op de afgelopen negen maanden van 2021. Een periode die achteraf is meegevallen, ondanks de coronamaatregelen. Ook mede dankzij de versoepelingen is er beperkt invloed geweest op onze resultaten. Het Ministerie SZW heeft voor het 1e halfjaar een corona-compensatie toegekend, welke ruimschoots ons omzetverlies en onze extra kosten ten gevolge van corona afdekt.

De voorspelde terugslag en/of dip in de werkgelegenheid rond 1 juli 2021 is in de regio uitgebleven. Sterker nog, er geldt voor vrijwel alle branches en sectoren een krapte aan personeel. Dat biedt kansen voor de inzet van mensen vanuit de Participatiewet en de Sociale werkvoorziening.

Meer werkgevers zijn bereid tot de inzet van werkleerlijnen, zoals bij Zuyderland en het statushoudersproject bij IKEA. Ook de ploeg van Sw-medewerkers bij DocMorris is het resultaat van Team Inclusief.

Ook het feit dat de gezamenlijke ketenpartners de jaardoelstelling van 725 reguliere plaatsingen reeds hebben behaald, is een pluim waard.

Wat het effect is van de 64-jarige seniorenregeling en de Regeling Vervroegde Uittreding, opgenomen in de recent door VNG en de Vakbonden gesloten nieuwe CAO Wsw, is afhankelijke van hoeveel Sw-medewerkers hiervan gebruik gaan maken. Dit is nog niet duidelijk.

Operationeel hebben het goed gedaan en presteren we beter dan begroot. Laten we deze trend vast houden.

Alertheid voor klachten blijft belangrijk, evenals het wassen van de handen, om elkaar zoveel mogelijk te beschermen.

Fred Dijk
Algemeen directeur/Secretaris

Inhoud

1 KPI's 6

2 Sales 7

3 Detachering 14

4 Marketing & Communicatie 16

5 Personeel & Organisatie 19

6 Organisatie-ontwikkelingen 20

7 Finance 21

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 KPI's

GR WSP Parkstad	Begroot t/m sept	Realisatie t/m sept	1ste Begr. wijziging 2021
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€7.521.000	-€5.622.000	-€9.897.000
Aantal plaatsingen naar betaald werk voor de Participatiewet	542	750	725
Aantal medewerkers bemiddelbaar zonder object (% van personeelsbestand Sw)	<5%	2,99%	<5%
12 bedrijven voor plaatsingen PW verbonden aan WSP Parkstad	9	42	12
Plaatsingen PW bij nieuwe klanten (totaal aantal in een cluster van 5 plaatsingen)	45	70	60
Werkgeverstevredenheid	*	7,8	7
Awareness bij werkgevers	*	53%	**

Figuur 1: KPI's WSP Parkstad

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

Verbonden partijen	Begroot t/m sept	Realisatie t/m sept	1ste Begr. wijziging 2021
Netto resultaat	-€6.105.000	-€4.257.000	-€8.007.000
Operationeel resultaat	€7.913.000	€8.684.000	€10.136.000
Verzuim totaal detacheringen	14%	15%	14%
Ziekteverzuim IDT Deta 1	14%	14,18%	14%
Ziekteverzuim GDT Deta 2 (incl. bedradingen)	14%	16,12%	14%
Ziekteverzuim GDT Deta 3	14%	15,34%	14%
Ziekteverzuim inerne Detawerkplaats	20%	18,99%	20%

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

2 Sales

SprinckPlank Traineeship

Het SprincPlank Aurora project zit in zijn laatste fase. We zijn gestart met het uitplaatsen van de kandidaten richting betaald werk, waarbij de eerste successen al zijn geboekt. Twee kandidaten zijn doorgeplaatst naar betaald werk, twee kandidaten zijn op gesprek geweest en hebben een positief vooruitzicht. Met de overige kandidaten wordt nog gekeken naar een passende werkplek.

Doorkijk 2021:
Het SprincPlank traineeship voor de doelgroep vroegtijdig schoolverlaters wordt opnieuw bekeken. We zijn in overleg met de betrokken partijen om zo snel mogelijk invulling te gaan geven aan deze editie.

Team Inclusief

Het afgelopen kwartaal heeft Team Inclusief zichzelf gepresenteerd op diverse MVO events, waaronder Sprinc, Immens en LWV. Daaruit zijn diverse interessante vervolgafspraken voortgekomen met werkgevers die de komende maanden plaatsvinden. Het traject bij het CBS krijgt volgend jaar een vervolg, waarbij wij het CBS wederom zullen begeleiden bij het invullen van hun ambitie ten aanzien van inclusief ondernemen. Daarnaast lopen er nog diverse nieuwe projecten bij werkgevers in de regio.

Sectoraal Regionaal Werken en Werk-Leerlijnen

Met Zuyderland en Ambulante Thuiszorg zijn gesprekken gevoerd over het opzetten van een Werk-LeerLijn voor de functie van Hulp bij het Huishouden. Deze gesprekken zijn in Q3 verder geconcretiseerd en de verwachting is dat deze trajecten in Q4 of uiterlijk in Q1 2022 van start gaan.

Na de succesvolle pilot van het Mixed People Concept bij Rd4 zijn hierover in Q3 ook verkennende gesprekken met EMMA Safety Shoes en Business Post gevoerd. In Q4 worden deze gesprekken omgezet in een samenwerkingsvoorstel waarna verdere concretisering zal volgen. Een start bij deze werkgevers is nog niet zeker, echter stip op de horizon is om in Q1 2022 te kunnen starten.

Zuyderland (Cure) heeft de afgelopen maanden in samenwerking met Calibris Advies de haalbaarheid van op te zetten Leeromgeving binnen Facility Services onderzocht. WSP Parkstad is in deze fase (naast een aantal andere partijen in de regio) benaderd om hierin te participeren en mee te denken. Deze Leeromgeving gaat mogelijkheden bieden voor meerdere doelgroepen waarbij de juiste begeleiding in de praktijk centraal staat. Leerlingen van ROC's en cliënten van GGZ instellingen gaan er praktijkervaring opdoen. Vidar en WSP Parkstad zijn aangesloten

Sector	t/m Q2
Zorg	11
Smart Services	15
Schoonmaak	0
Retail/Detailhandel	1
Onderwijs/Overheid	9
Medische logistiek	13
Industrie	0
Dienstverlening	2
Bouw	28
Horeca	1
Automotive	0
Totaal	90

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

om vanaf Q1 2022 kandidaten vanuit het Sociaal Domein te plaatsen binnen deze mogelijkheden. De gesprekken tussen Zuyderland, Vidar en WSP Parkstad hierover starten volgend kwartaal.

Ketensamenwerking

Dit kwartaal is het project 'Extra uitstroom Brunssum' succesvol afgesloten. Van de 34 geselecteerde kandidaten heeft de helft een betaalde baan gevonden en is een kwart nog op weg naar werk of doorgestroomd naar een extern ontwikkeltraject. Het was een succesvolle aanpak van Betere Buren, ISD

BOL en WSP Parkstad. De geselecteerde kandidaten zijn goed in beeld gebracht en werden niet meer losgelaten. Dit traject met Brunssum wordt vervolgens in Q4 herhaald en ook met Landgraaf starten we binnenkort een vergelijkbaar project.

In Q3 vonden nog steeds veel werkzaamheden digitaal plaats. Middels digitale overleggen en workshops werden de kandidaten begeleid naar de arbeidsmarkt. Complexe clientcasussen werden middels persoonlijke jobhunting opgepakt door consulenten én accountmanagers. Hierdoor gaan er geen kansen verloren en wordt elk potentieel optimaal benut. Door de inmiddels jarenlange samenwerking vormde het werken op afstand geen belemmering en wisten we alsnog deze mooie resultaten te realiseren. Het is belangrijk dat we dit blijven doen zodat we steeds samen kunnen zoeken naar die ene passende plek die zo veel verschil kan maken.

Per 1 juli zijn we gestart met de testfase van het project Optimalisatie Re-integratieketen voor de gemeente Heerlen. Met dit project wordt een effectievere en efficiëntere aanpak van de toeleiding naar werk van kandidaten in de Participatiewet beoogd. Concreet: meer kandidaten sneller naar werk en als dat niet mogelijk is, naar ontwikkeling. Minder overdrachtsmomenten door ontschotting tussen betrokken organisaties en verbetering van de schakels tussen organisaties". Concreet doen we dit door kandidaten die zich melden voor een PW-uitkering binnen 24 uur te benaderen en uit te nodigen voor een gesprek binnen 1 week na de melding. Dit duale gesprek wordt gevoerd door een Werkcoach van WSP en een Ontwikkelcoach van WvH en gaat over de mogelijkheden van de kandidaat om te kunnen werken en als werk (nog) niet mogelijk is te ontwikkelen naar werk. Aan het eind van het gesprek wordt de kandidaat aangemeld voor het traject 'Werk' bij WSP of het Ontwikkelassessment bij WvH. Inmiddels zijn de eerste successen behaald en zowel kandidaten als medewerkers merken het verschil in aanpak. Medewerkers van de drie organisaties weten elkaar snel te vinden en verbindingen worden direct en ter plaatse gemaakt. Eén van de medewerkers van team Re-integratie gaf bij de evaluatie na de eerste maand aan: "Zo hadden we het altijd moeten doen". Ook hebben de deelnemende medewerkers van team Re-integratie aangegeven blij te zijn met de ruimte die hen geboden wordt om het proces vanaf dag één mee vorm te geven. Er wordt naar hen geluisterd en verbeteringen in de processtappen worden gelijk doorgevoerd.

Perspectief op werk

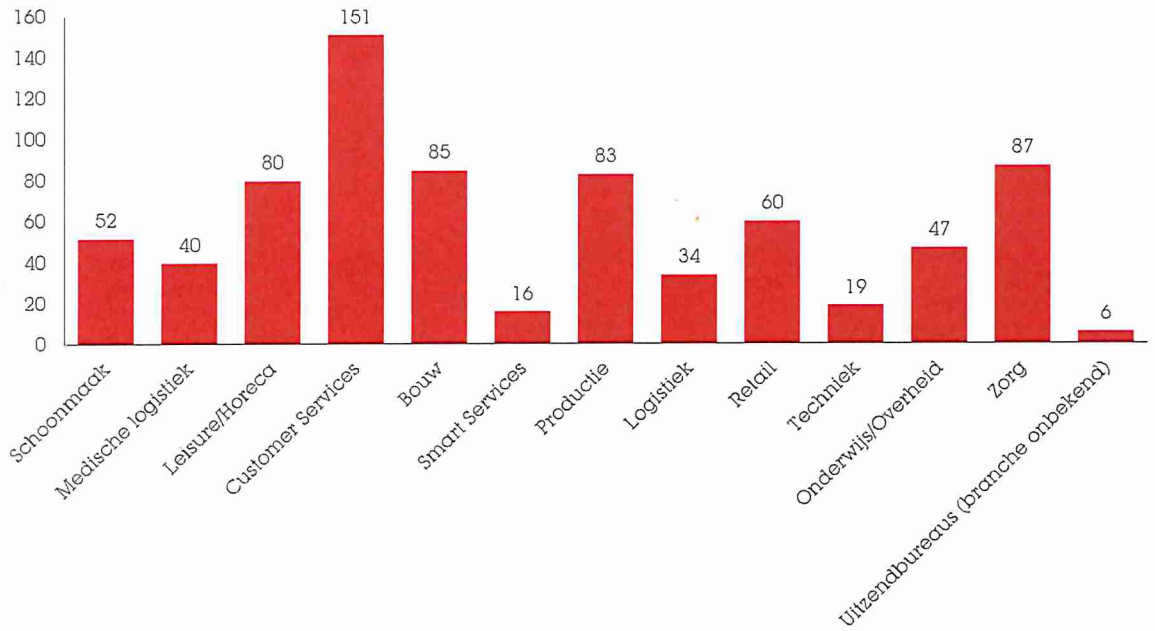
Tot en met Q3 is het focusbestand Zuid-Limburg toegenomen van 1707 kandidaten in juni tot 1899 kandidaten in september (2891 inclusief de UWV-kandidaten). De uitstroom tot eind september via het focusteam voor Zuid-Limburg betrof 766 kandidaten.

Momenteel merken wij dat er binnen alle aangesloten partners een verlaagde instroom plaatsvindt van nieuwe (arbeidsfitte) kandidaten. Dat afgezet tegen een verhoogde uitstroom zorgt ervoor dat onze actieve caseload lager is dan feitelijk gewenst.

Werkcentrum Zuid-Limburg

Vanuit Perspectief op Werk vindt er een dagelijkse bezetting plaats op het Werkcentrum. In de afgelopen weken zijn er diverse activiteiten georganiseerd, waaronder een banenmarkt, een vacaturekrant, workshop solliciteren, de Online Banenmarkt en een training LinkedIn. De komende tijd gaan we meer fysieke bijeenkomsten organiseren om de werkzoekenden te begeleiden naar een nieuwe, duurzame toekomst.

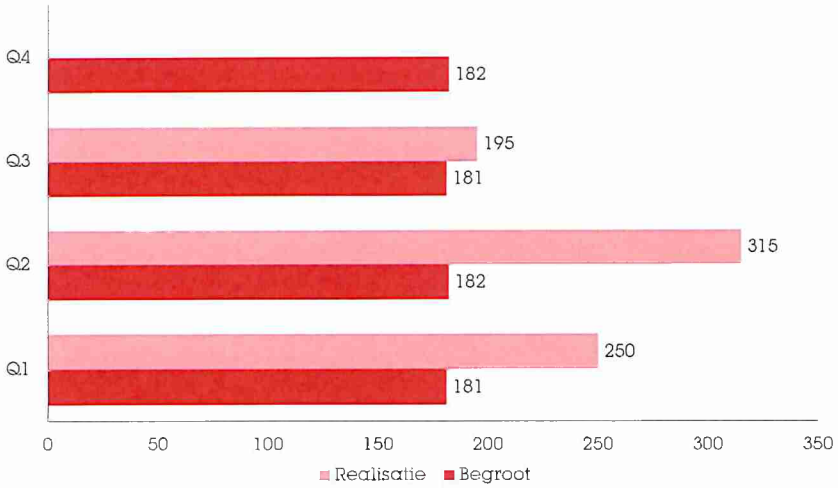
Plaatsingen Parkstad per sector PW



Figuur 4: Plaatsingen per sector PW

Werkgever	Aantal plaatsingen
MeanderGroep	29
Balanz Facilitair	13
DocMorris	11
Wiertz Personeelsdiensten	11
Vandemoortele	10

Figuur 5: Top vijf werkgevers plaatsingen PW



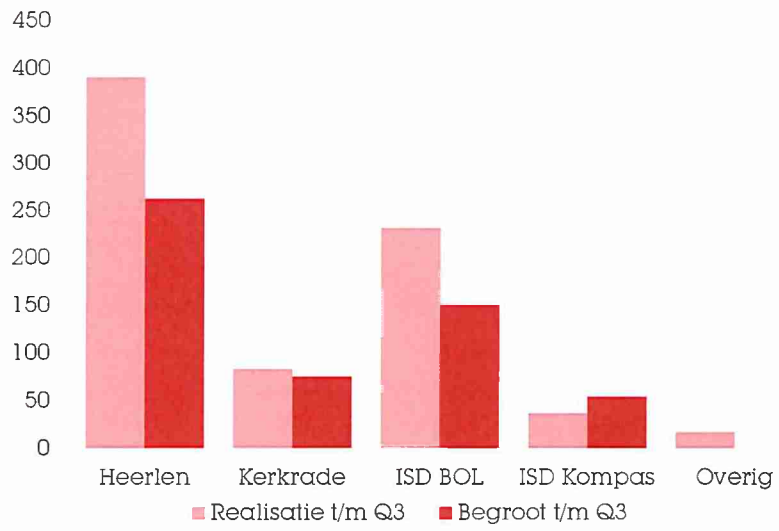
Figuur 6: Plaatsingen PW

Toelichting plaatsingen PW

In het derde kwartaal hebben we twee belangrijke mijlpalen bereikt. De jaardoelstelling van zowel het aantal plaatsingen als het aantal plaatsingen bij nieuwe bedrijven is behaald!

Ondanks dat bleef ook in het derde kwartaal de krapte op de arbeidsmarkt onverminderd bestaan. Werkgevers hebben een steeds groter gebrek aan personeel waardoor de vraag vanuit werkgevers in vrijwel alle sectoren blijft toenemen. Direct beschikbare, arbeidsfitte kandidaten kunnen hierdoor snel aan de slag, vaak zelfs op meerdere plekken. Een gevolg van de huidige krappe arbeidsmarkt is echter dat deze categorie zich steeds minder meldt aan de poort. Dit is uiteraard vooral positief maar het maakt ook dat de afstand tot de arbeidsmarkt van de nu nog beschikbare kandidaten steeds groter wordt. We halen meer dan voldoende vraag op uit de arbeidsmarkt maar het kost steeds meer moeite om hier passend aanbod bij te vinden. Ondanks dat zit het aantal plaatsingen toch nog steeds ruim boven de doelstelling. Dit komt ook dat dat we steeds vaker ook aanbodgericht werken. We blijven er samen met sociale diensten alles aan doen om de kwaliteit en vooral de actualiteit van de beschikbare kandidaat informatie te verbeteren om mismatches te voorkomen (zie ook 'Ketensamenwerking').

De goede resultaten van het eerste en tweede kwartaal zijn ook in Q3 verder doorgezet. De



Figuur 7: Plaatsingen per sociale dienst 2021

jaardoelstelling van 725 plaatsingen is al in Q3 behaald en zelfs overtroffen!

Het aantal plaatsingen t/m Q3 was met 750 plaatsingen 55,4% hoger dan de 489 plaatsingen in 2020 in dezelfde periode. Naast deze reguliere plaatsingen hebben we in deze periode ook nog 54 kandidaten geplaatst op een ontwikkelplek en 36 kandidaten op een WerkLeerLijn. Al met al opnieuw een mooi resultaat dat we met de hele keten hebben weten te realiseren!

Bemiddelbare kandidaten PW categorie arbeidsfit

	30-80	80-100	Totaal
Heerlen	389	478	**867**
Kerkrade*	-	-	-
ISD BOL	319	179	**498**
ISD Kompas	77	135	**212**
Totaal	785	792	1.577

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

Figuur 8: Beschikbare kandidaten PW categorie arbeidsfit ultimo Q3 2021

Nieuwe bedrijven

Voor 2021 hebben we ook de doelstelling om nieuwe bedrijven aan ons te binden We hebben dit vertaald naar een doelstelling om minimaal 60 kandidaten te plaatsen bij minimaal 12 nieuwe bedrijven. Tot en met Q3 is het resultaat dat 70 kandidaten zijn geplaatst bij in totaal 42 nieuwe bedrijven. Ook deze jaardoelstelling is dus al in Q3 behaald! Bij nog 18 andere nieuwe bedrijven hebben we wel baanopeningen kunnen creëren maar hebben we geen passende kandidaten kunnen vinden (zie verder ook de toelichting bij de kolom 'Beschikbare kandidaten PW'). We zijn hierdoor inmiddels selectiever geworden bij het binnenhalen van nieuwe bedrijven om te voorkomen dat we verwachtingen wekken die we vervolgens niet waar kunnen maken.

Toelichting bemiddelbare kandidaten PW

In figuur 8 worden de bemiddelbare kandidaten weergegeven zoals sociale diensten deze aanleveren aan de CompetenSYS Parkstad Matchingomgeving. In de praktijk blijkt nog steeds dat door actualiteit en kwaliteit van de kandidaatdiagnose de werkelijke plaatsbaarheid hierop achterblijft. Het werkelijk aantal beschikbare kandidaten blijft daarom ook in Q3 nog steeds relatief laag. Zoals aangegeven bij 'Toelichting plaatsingen PW' is dit ook inherent aan de actuele arbeidsmarktsituatie. Direct plaatsbare kandidaten worden doorgaans ook direct geplaatst. De focus komt steeds meer te liggen op de te ontwikkelen kandidaten maar dat vergt meer tijd en inspanning. Ook bij de Werkbedrijven is het aanbod nog steeds zeer beperkt waardoor de doorstroom van deze kandidaten richting WSP Parkstad sterk achterblijft. Dit is nog steeds de sterkst beperkende factor bij het kunnen realiseren van nog meer plaatsingen. Zoals aangegeven bij 'Ketensamenwerking' proberen we er samen met de ketenpartners alles aan te doen om iedere kandidaat die arbeidsfit is in beeld te krijgen en er vervolgens een passende plek voor te vinden.

Social return

Aanbestedingen

Tot en met het derde kwartaal monitort WSP Parkstad de Social return verplichtingen van 110 gegunde opdrachten. De totale Social return verplichting vanuit deze opdrachten bedraagt €6.779.362,83. Hiervan is €1.150.434 tot en met 30-9-2021 verantwoord.

Gemelde aanbestedingen

In Q3 zijn twee aanbestedingen gemeld voor een advies in Social return door de Parkstadgemeenten. De totale geschatte opdrachtwaarde bedraagt €1.837.000. Het geschatte Social return bedrag in te vullen door de opdrachtnemers bedraagt €36.740.

Gegunde aanbestedingen

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

Er zijn in dit kwartaal negen aanbestedingen gegund voor een totale opdrachtwaarde van €8.355.293. Het Social return bedrag is in totaal €225.791.

Er zijn een aantal grote projecten gestart, waaronder o.a. Leisure Lane en Fietsverbinding en watermaatregelen Heuvelland – Parkstad.

Voor de Provincie Limburg wordt Social return gemonitord op het project Raamovereenkomst Leisure Lane. Dit project kent een opdrachtwaarde van 18,5 miljoen euro, waarvan €925.000 aan Social return dient te worden besteed over een periode van 2,5 jaar. De Coördinator Social return is in gesprek met opdrachtnemer Heijmans voor zoveel mogelijk baankansen te creëren voor de doelgroep Social return in regio Parkstad.

Op het project Fietsverbinding en watermaatregelen Heuvelland – Parkstad is een PW kandidaat aan het werk.

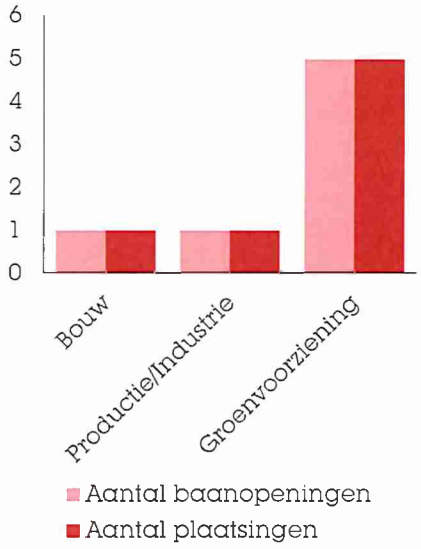
Sales activiteiten

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

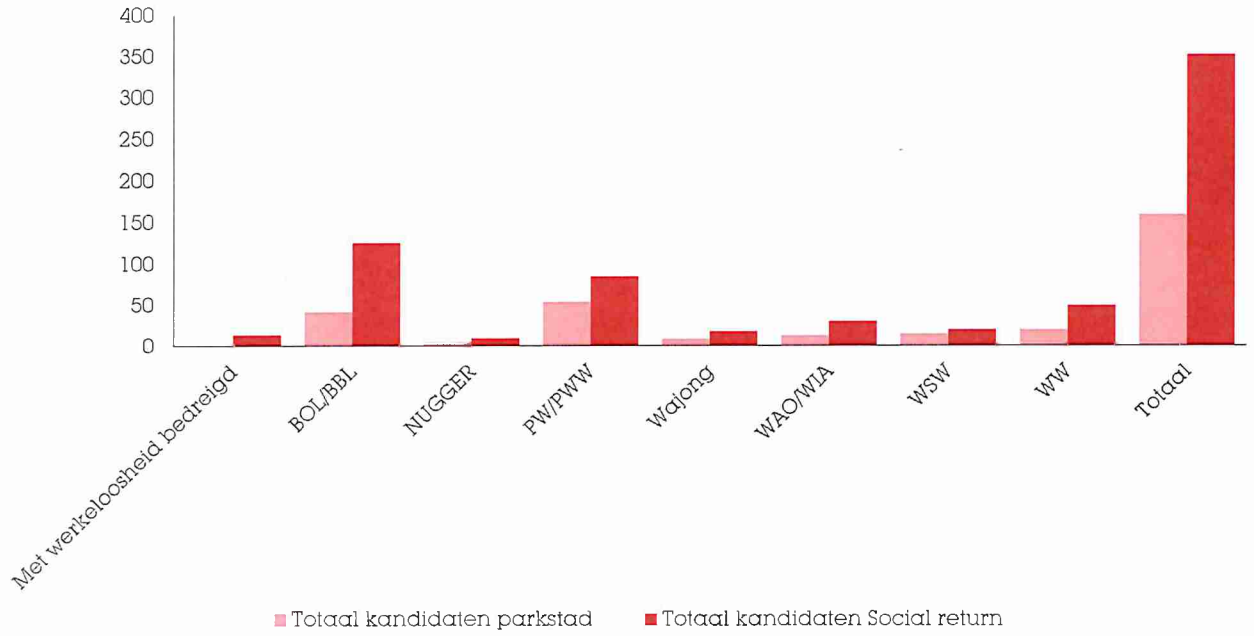
De Coördinator Social return heeft 11 afspraken gehad met werkgevers, waarvan 8 met potentiële klanten. Dit heeft geresulteerd in twee nieuwe actieve bedrijven, waarbij twee plaatsingen zijn gerealiseerd.

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

Onderstaande grafiek geeft het aantal baanopeningen weer die in het derde kwartaal zijn opgehaald voortvloeiend uit SROI. Deze baanopeningen zijn ook allemaal ingevuld.



Ingevulde Social return per doelgroep



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

Baanopeningen PW en Sw

De Coördinator Social return heeft in Q3 totaal vijf vacatures direct gecreëerd voor de doelgroepen PW en Sw. Hierop zijn PW kandidaten uitgeplaatst.

Indirect zijn 15 plaatsingen gedaan bij werkgevers met een Social return verplichting, met name in de sector Zorg.

Doelgroep Social return

In totaal zijn 352 kandidaten opgevoerd door opdrachtnemers t/m Q3 2021, die onder de doelgroep Social return vallen. In figuur 9 is te zien tot welke doelgroep zij behoren en hoeveel kandidaten afkomstig zijn uit de regio Parkstad.

Ontwikkelingen

In Q3 is door WSP Parkstad een nieuw digitaal rapportagesysteem aangeschaft, genaamd WIZZR. Dit is in samenspraak met alle regio's in Limburg en de Provincie Limburg gedaan, zodat er in de gehele Provincie nog maar één wijze van rapporteren geldt. WIZZR is het meest gebruikte landelijke systeem voor Social return. De implementatie wordt afgerond in Q4 2021 en zal medio december 2021 'live' gaan.

Ook zullen de gemeenten, inkoopafdelingen en contractmanagers toegang krijgen tot WIZZR om zo de benodigde informatie in te leveren aan de Coördinator Social return.

3 Detachering

Algemene ontwikkelingen

De impact van de coronacrisis volgt de landelijke trend en heeft nagenoeg geen impact meer op onze bedrijfsvoering en resultaten. Het geleden omzetverlies door Corona is binnen de Detachering B.V. verrekend met de GR-WOZL. De coronacompenstatie van het Ministerie SZW wordt uitbetaald aan de GR WOZL.

Als gevolg van deze ontwikkeling komt de omzet en het operationeel resultaat in lijn met de begroting. Er wordt hard gewerkt om openstaande vacatures bij vaste klanten ingevuld te krijgen. Vorig kwartaal zaten nog ruim 65 bemiddelbare fte zonder object. In het derde kwartaal is dat afgenomen naar 55 fte. Waarvan 24 fte intern bemiddelbaar (Detawerkplaats) aan het werk zijn.

Momenteel is er een nieuw CAO Sw akkoord, waardoor medewerkers op 64-jarige leeftijd gebruik kunnen maken van een seniorenregeling en op 65-jarige leeftijd gebruik kunnen maken van een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU). Het is op dit moment nog niet inzichtelijk hoeveel medewerkers hier gebruik van gaan maken, maar dit nieuw akkoord heeft tot gevolg dat onze Sw-bezetting nog sneller zal krimpen. Sommige langlopende individuele detacheringen tegen vaak goede tarieven werden door de klant gedoogd, maar zullen als gevolg van dit versnelde verloop niet meer ingevuld hoeven te worden. Hierdoor zal de opbrengst per uur gaan afnemen.

Doelstellingen

In het Ondernemingsplan 2021 zijn doelstellingen en KPI's opgenomen. Met betrekking tot het verzuim hebben we voor WSP Detachering B.V. ons jaardoel vastgesteld op 14%. Ondanks een afname in het verzuim gedurende Q3 verwachten we ultimo 2021 net onder de 15% te eindigen. Daarnaast merken we dat het medewerkers steeds meer moeite kost om tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd in hun functie werkzaam te blijven.

De doelstelling om maximaal 5% van de medewerkers (maximaal) drie maanden zonder object te hebben is gehaald. Ultimo Q3 zat 2,99% zonder object, waarvan 2,09% langer dan drie maanden. In Q3 is ruim 94% van de medewerkers duurzaam geplaatst (langer dan zes maanden).

Het gemiddelde verlofrecht per medewerker is gedurende de Coronacrisis sterk toegenomen. Na de versoepeling die vanuit de overheid is aangekondigd, zijn medewerkers weer sneller genegen om verlof op te nemen. Dit zal ook zijn weerslag hebben op de declarabele uren. Daarnaast hebben meerdere medewerkers extra uren in het spaarverlof gestort. We streven ernaar om in 2023 weer op het gebruikelijke verlofrecht van max. 60 uur per medewerker (bij een fulltime dienstverband) te eindigen.

Detawerkplaats

Ook in het derde kwartaal van 2021 is op deze locatie veel werk verzet, waardoor de omzet ruim 40% boven de begroting uitkomt. De bruto marge ligt ruim 30% boven begroting. Buiten de vaste bezetting is deze omzet gerealiseerd met een aantal extra medewerkers (39 fte) van WSP Parkstad, we verwachten dat zich deze lijn ook in het laatste kwartaal zal doortrekken. De groep van 39 fte is op te splitsen in 15 fte die gedurende deze periode geen passend extern detacheringsobject hadden. De overige 14 fte zijn aan het re-integreren. Na re-integratie worden deze medewerkers weer aangeboden voor een extern detacheringsobject. Door het invullen van openstaande vacatures binnen de WSP Parkstad Detachering B.V. zal de groep extra medewerkers werkzaam binnen de Detawerkplaats de komende tijd afnemen, waardoor er een spanningsveld kan ontstaan om het aangeboden werk van de bestaande klanten tijdig uit te leveren. Hier zullen in de toekomst keuzes in gemaakt moeten worden.

Eerder dit jaar hebben wij de business case voor onze KANS locatie voorgelegd aan het algemeen bestuur. In afwachting van een Iroko advies inzake de regionale ontwikkeling en samenhang van mens-ontwikkel capaciteit wordt een definitief besluit inzake de KANS locatie (vervanging locatie Wenckebachstraat) verwacht in Q4 2021.

KPI's Detachering

Percentage bemiddelbaar zonder object

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan drie maanden	0%	2,09%	🔴
Korter dan drie maanden	<5%	0,90%	🟢

Verzuim

	Doelstelling	Huidige status	
Deta 1	14%	14,18%	🔴
Deta 2	14%	16,12%	🔴
Deta 3	14%	15,34%	🔴
Detawerkplaats	20%*	18,99%	🟢

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

Verblijf op Detawerkplaats

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan drie maanden	0	16	🔴
Korter dan drie maanden	n.v.t.	8	

Percentage duurzaam geplaatst

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan zes maanden	90%	94,40%	🟢
Korter dan zes maanden	10%	5,60%	🟢

4 Marketing & Communicatie

Behalen 500ste en 725ste plaatsing

Vanuit WSP Parkstad is er extra aandacht besteed aan het behalen van deze belangrijke mijlpalen. Middels een persbericht en leuke attenties voor alle Ketenpartners hebben we gezamenlijk gevierd dat we in dit tweede corona-jaar, vanwege een goede onderlinge samenwerking, onze jaardoelstelling al vóór Q4 behaald hebben.

Campagne L1/1Limburg

In het derde kwartaal zijn de voorbereidingen getroffen voor een informerende TV en radiocampagne met L1/1Limburg. Vanuit het marktonderzoek blijkt dat de naamsbekendheid van WSP Parkstad in de regio nog flink omhoog kan. Daarom zal in Q4 2021 en Q1 2022 een campagne gestart worden waarin werkgevers en werkzoekende geïnformeerd worden over de dienstverlening van WSP Parkstad.







Sprinc

In het derde kwartaal hebben voor het eerst weer twee (drukbezochte) fysieke evenementen plaatsgevonden. Het betrof een bijeenkomst bij Auberge de Rousch met als thema Geluk en Hoop in nieuwe tijden. Daarnaast vond in september de Sprinc Safari bij GaiaZOO plaats, waarin de gasten langs vier stands werden geleid van onder andere Relim, Team Inclusief, Rea College en Kredietbank Limburg.
Het volgende event staat gepland op 2 november: het online Regio in Beeld evenement waarin het UWV de jaarlijkse arbeidsmarktcijfers en ontwikkelingen bekend zal maken. Ook vanuit de regio Parkstad zijn hier weer de nodige aanmeldingen voor binnengekomen.



Daarnaast zijn ook de voorbereidingen voor de Sprinc MVO Award 2021 gestart. Dit evenement zal begin december plaatsvinden. De drie genomineerde finalisten zijn goede bekenden van WSP Parkstad, namelijk: Asterisque, Geruba Chocolade en Meander. De communicatie hierover start officieel per 4 november.

Overige projecten

In Q3 is verder ondersteuning geleverd bij de volgende projecten:

- Voorbereiding Online Banenmarkt van begin oktober;
- Aanleveren content over leerwerktrajecten voor de website van het Leerwerk Loket Zuid-Limburg;
- Communicatie rondom het behalen van de ISO certificering;
- Publicaties in o.a. de Nummer1 en in het duurzaamheidsmagazine van WijLimburg.



Nieuwsberichten

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



"Ik heb mam nog nooit zo zien stralen"

Soms kan een tegenslag voor verandering zorgen en je uiteindelijk verder brengen. Het verhaal van Miriam is daar een goed voorbeeld van. Ze kwam na ontslag bij haar vorige werkgever en het overlijden van haar vader met een flinke burn-out thuis te zitten.



Week van lezen en schrijven: Wandellunch Eagle Simrax

Deze week is het "De week van Lezen en Schrijven". In het kader van dit thema is er gisteren een wandellunch georganiseerd door Dionne Eijdems, onze adviseur opleiding en ontwikkeling.



Werken en ontwikkelen op een historische plek in Parkstad

Werken in de buitenlucht, jezelf ontwikkelen én bijdragen aan de opbouw van een cultuur-historisch themapark. Het gebeurt allemaal in Landgraaf, waar voor Sw-medewerkers van WSP Parkstad een rustige en leerzame werk-ontwikkelplek ligt.



WSP Parkstad en WOZL behalen ISO certificering

WSP Parkstad en WOZL zijn trots op het behalen van het ISO 27001 certificaat.



Werkbezoek Daan de Kort

Daan de Kort, Tweede Kamerlid van de VVD, bracht een Werkbezoek aan WSP Parkstad. Hij houdt zich o.a. bezig met Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het is tevens iemand die kansen voor mensen met een beperking erg belangrijk vindt.



500ste plaatsing met ketenpartners gerealiseerd

WSP Parkstad is trots op de samenwerking met onze ketenpartners in Parkstad en het aantal plaatsingen dat we hebben weten te realiseren.

5 Personeel & Organisatie

214
Opleiding & vorming

73	Bedrijfshulpverlening - EHBO
27	Coaching & vorming
12	Persoonlijkheidsvaardigheden
7	Vakvaardigheden
12	Open Leerplein
27	Heftruck - Reachtruck
25	Div. trainingen leidinggevenden
27	Diagnostische test
4	PC

524
Deelnemers collectieve zorgverzekering

162
Deelnemers sportfaciliteit ODS

37
Vrijwillige inhoudingen

Huur | Energie | Zorgverzekering | Diversen

60
Verplichte inhoudingen

Belastingdienst | Sociale Dienst | Deurwaarders | Zorgverzekering | Diversen

AVG	Aantal
Totaal aantal Datalekken*	10
Aantal bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	3
Aantal inzageverzoeken	0
Aantal geregistreerde verwerkingen	73
Aantal uitgevoerde (D)PIA's	7

* Geen van deze datalekken bleken meldingsplichtig bij de Autoriteit.

201
Loonwaardebepalingen
196 Participatiewet | 5 Sw

2
Meldingen bij commissie ongewenste omgangsvormen



Mannen

74% Sw

54% CAO



Vrouwen

26% Sw

46% CAO

Omvang dienstverband

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

15,26%
Verzuimpercentage van totaal WSP Parkstad/WOZL

Aantal dagen	Relatief percentage	Absoluut percentage
1-7	10,9%	1,66%
8-42	19,2%	2,93%
43-365	53,3%	8,13%
366-730	16,6%	2,53%
Totaal	**100%**	**15,26%**

19
Bedrijfsongevallen
13 met verzuim | 6 zonder verzuim

Locatie	Met verzuim	Zonder verzuim	Totaal
Detachering	13*	6	19
Boschstraat	0	0	0
Beschut 2.0	0	0	0
Ondersteuning	0	0	0
GR WOZL	0	0	0
Totalen	**13**	**6**	**19**

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

1
Klacht

1
Melding
commissie ongewenste omgangsvormen

6 Organisatieontwikkelingen

Europese aanbesteding ICT diensten

Voorafgaand aan het Europese aanbestedingstraject voor de inhuur van ICT diensten heeft een marktconsultatie plaatsgevonden waarbij vier marktpartijen hun visie gegeven inzake het ICT-landschap en de moderne werkplek in relatie tot WSP Parkstad. De resultaten vanuit de marktconsultatie worden gebruikt om de uitvraag in de aanbesteding zo goed mogelijk te formuleren.

Het gaat hierbij om kennis over bijvoorbeeld de mogelijkheden, wat er gangbaar is op de markt, wat interessant is en wat niet, welke eisen verstandig zijn om in de aanbesteding te zetten, etc.

Om de ICT-aanbesteding goed in de markt te zetten moet er een gedegen bestek worden geschreven. Het bestek vormt de technische en functionele basis voor de aanbesteding en het uiteindelijke contract met de ICT-leverancier. Voor het opstellen van een goed bestek en vakkundige begeleiding van het aanbestedingstraject hebben we vakkundige externe ondersteuning gevonden.

Huivesting

In het kader van huisvesting zijn er over het kwartaal Q3 2021 geen bijzonderheden te melden.

Aanbesteding Arbodienstverlening

De afgelopen twee kwartalen is de Europese aanbesteding voor de inhuur van Arbodienstverlening vormgegeven. Ondersteund door een externe partij heeft een werkgroep met vertegenwoordigers uit verschillende disciplines alle eisen en wensen in kaart gebracht en uitgewerkt in de vorm van een definitief bestek dat tevens de basis vormt voor het af te sluiten contract. Het bestek is in september gepubliceerd en in het vierde kwartaal zal de verdere gunningsprocedure worden doorlopen. Doelstelling is het afsluiten van een nieuw contract per 1 januari 2022 t.b.v. een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening tegen een gunstige vaste prijs gedurende de looptijd van vier jaren.

De nieuwe contractpartij moet enerzijds in staat zijn de verzuimbegeleiding en het relatief gunstig verzuimcijfer te borgen. Anderzijds moet lopende contractperiode het huidige verzuimmodel worden omgebogen tot een meer preventief model. Dit laatste met het oog op het versterken van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, maar ook om in de toekomst tegen betaalbare voorwaarden Arbodienstverlening te kunnen blijven inhuren.

Invulling functies topstructuur

Met het vertrek van de commercieel directeur is per mei 2021 een belangrijke positie binnen het directieteam vrijgekomen. Onder begeleiding van een professioneel selectiebureau heeft een selectiecommissie, bestaande uit het Dagelijks Bestuur, de Algemeen directeur, Manager HRM en voorzitter OR, zich gebogen over het functieprofiel. Dit heeft geleid tot enkele accentverschuivingen en een nieuwe functienaam: “Directeur dienstverlening”. De nieuwe benaming typeert zowel inhoudelijk als in profilering krachtiger waarvoor de functie staat. Inmiddels zijn met meerdere kandidaten gespreken gevoerd en bleken twee kandidaten benoembaar. Uiteindelijk is unaniem gekozen voor de kandidaat die goed aansluit op het wervingsprofiel en tevens over relevante ervaring beschikt binnen de sector. De verwachting is dat eind oktober de arbeidsvoorwaardengesprekken worden afgerond en dat de nieuwe directeur uiterlijk 1 januari 2022 kan starten.

Naast de directiefunctie was als gevolg van pensionering ook de functie Manager Detachering vrijgekomen. Ook deze functie is inmiddels ingevuld met een nieuwe kandidaat die per 1 december zal starten. Gekozen is voor een people manager met ervaring op het gebied van sales en commercieel detacheren. Door zijn ervaring met Podium24 en WSP Parkstad raakte hij gemotiveerd om zijn talenten in te zetten voor doelgroepen die net dat beetje extra nodig hebben.

7 Finance

Overzicht baten & lasten

(bedragen x € 1.000,-)

Rubriek	*t/m september 2021*			*2021*
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Bedrijfsvoering				
baten	-	-	-	-
lasten	-61	-57	4	-82
	-61	-57	4	-82
Verbonden Partijen				
baten	-	-	-	-
lasten	-6.105	-4.257	1.848	-8.007
	-6.105	-4.257	1.848	-8.007
Uitvoering Participatiewet				
baten	-	-	-	-
lasten	-1.355	-1.308	47	-1.808
	-1.355	-1.308	47	-1.808
Incidentele baten en lasten				
baten	-	-	-	-
lasten	-	-	-	-
	-	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	**-7.521**	**-5.622**	**1.899**	**-9.897**

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

Overzicht baten & lasten

(bedragen x € 1.000,-)

Rubriek	*t/m september 2021*			*2021*
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Financiering en alg. dekkingsmiddelen				
Bedrijfsvoering	61	61	-	82
Verbonden Partijen	6.105	6.105	-	8.007
Uitvoering Participatiewet	1.355	1.355	-	1.808
	7.521	7.521	-	9.897
Vennootschapsbelasting	-	-	-	-
Onvoorzien	-	-	-	-
	-	-	-	-
Gerealiseerd saldo van baten en lasten	**-**	**1.899**	**1.899**	**-**
Mutaties in reserves				
onttrekking bestemmingsreserve	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	**-**	**1.899**	**1.899**	**-**

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

Toelichting op het overzicht baten en lasten

De 1ste begrotingswijziging 2021 GR WSP Parkstad is 27 mei 2021 door het Algemeen Bestuur goedgekeurd.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen is tot en met september €1.899.000 beter dan begroot.

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering betreffen de kosten van de bedrijfsvoering van WSP Parkstad, het algemeen bestuur en de directie. De kosten tot en met september zijn €4.000 lager dan begroot hetgeen wordt veroorzaakt door lagere personeelskosten.

Verbonden partijen

Het resultaat van de verbonden partijen tot en met september is €1.848.000 beter dan begroot. De post "verbonden partijen" betreft de financiële resultaten van WSP Parkstad Detachering B.V. (inclusief de ondersteunende diensten) en Beschut OZL B.V. (bedradingen). Verwezen wordt naar de toelichting op het resultaat van de verbonden partijen.

Uitvoering Participatiewet

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

Het operationeel resultaat is tot en met september €47.000 beter dan begroot. Van de begrote formatie voor de participatiewet van 17,74 fte is 16,17 fte gerealiseerd.



(bedragen x € 1.000,-)

Resultaatsverloop GR WSP Q3	
Begroot resultaat GR WSP cf. 1ste begrotingswijziging 2021	**0**
Beter resultaat in bedrijfsvoering door lagere kosten	4
Beter netto resulaat verbonden partijen	1.848
Beter netto resultaat uitvoering Participatiewet	47
Gerealiseerd resultaat GR WSP t/m Q3	**1.899**

Figuur 13: Resultaatverloop GR WSP Parkstad t/m Q3

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten t/m september 2021 GR WSP

Deelnemende gemeente	Bedrijfs-voering	Resultaat verbonden partijen	Uitvoering Participatie-wet	Totaal financiering
Beekdaelen	3.112	311.833	47.904	**362.849**
Brunssum	7.543	755.795	136.869	**900.207**
Gulpen-Wittem *	1.565	156.764	0	**158.329**
Heerlen	21.146	2.118.792	686.054	**2.825.992**
Kerkrade	14.503	1.453.147	275.448	**1.743.098**
Landgraaf	7.833	784.892	171.086	**963.811**
Simpelveld	1.832	183.553	18.819	**204.204**
Vaals *	1.202	120.442	0	**121.644**
Valkenburg*	1.221	122.368	0	**123.590**
Voerendaal	972	97.413	18.819	**117.204**
totaal	**60.929**	**6.105.000**	**1.355.000**	**7.520.929**

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

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

Toelichting
De bijdragen van de deelnemende gemeenten zijn gebaseerd op 9/12 van de 1sle begrotingswijziging 2021 van GR WSP Parkstad.

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

Algemeen

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

Omzetwaarde en brutomarge

De omzet komt €39.000 onder begroting uit. De hogere omzet als gevolg van de hogere orderportefeuille bij de Detawerkplaats is niet voldoende om de lagere omzet bij individuele detacheringen (als gevolg van opname van verlof) te compenseren. Daarnaast speelt een lagere bezetting bij met name de gemeentelijke werkbedrijven, en het wegvallen van de order parkeergarage Heerlerheide een grote rol.

De brutomarge verloopt parallel aan de omzet.

Personeelskosten

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

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten vallen €435.000 lager uit. Met name ICT-kosten, verkoop- en marketingkosten en huisvestingskosten vallen lager uit. De verwachting is echter dat deze het restant van het jaar grotendeels nog gerealiseerd gaan worden.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat bedraagt €8.684.000 en is daarmee €771.000 beter dan begroot.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is het verschil tussen de loonkosten van Sw-medewerkers en de subsidiebijdrage van de deelnemende gemeenten. Het subsidieresultaat is €1.077.000 beter dan begroot.

De loonkosten Sw zijn in totaliteit €1.666.000 lager dan begroot. Het hoeveelheidseffect (minder Sw-medewerkers) bedraagt €741.000. Daarnaast is er een positief prijsverschil (inclusief sociale lasten WAO) van €925.000. Met name de daling van de sociale werkgeverslasten speelt hier een rol. Hierbij dient wel rekening te worden gehouden dat de loonsverhoging Sw conform de CAO per 1 juli 2021 nog moet worden doorgevoerd.

De rijkssubsidie is €595.000 lager dan begroot als gevolg van lager aantal arbeidsjaren (28,65 AJ).

Nettoresultaat

Het nettoresultaat tot en met Q3 bedraagt negatief €4.257.000 en is daarmee €1.848.000 beter dan begroot.

(bedragen x € 1.000,-)

Resultaatsverloop WSP Parkstad Detacheringen BV		
Begroot resultaat WSP Parkstad Detacheringen BV t/m Q3		**-6.105**
Lagere brutomarge door opname verlof en lagere bezetting ondanks hogere orderportefeuille detawerkplaats	-34	
Lagere personeelskosten met name door lagere bezetting n-Sw	371	
Lagere bedrijfskosten	434	
Beter subsidie resultaat	1.077	
		1.848
Gerealiseerd resultaat WSP Parkstad Detacheringen BV t/m Q3		**-4.257**

Figuur 15: Resultaatverloop WSP Parkstad Detachering B.V. t/m Q3

Omschrijving	begroting t/m sept	realisatie t/m sept	verschil	1ste begrotings wijziging
Omzetwaarde	15.359	15.320	-39	20.226
Grondstoffenverbruik	-5	-7	2	-7
Uitbesteed werk	-79	-72	-7	-106
Inhuur derden t.b.v. van productie	0	0	0	0
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	-85	-80	-5	-113
Bruto marge	**15.274**	**15.240**	**-34**	**20.113**
Personeelskosten				
personele kosten SW	*-1.534*	*-1.491*	*43*	*-2.207*
personele kosten n-SW	*-3.681*	*-3.353*	*328*	*-4.908*
Totaal Personeelskosten	**-5.215**	**-4.844**	**371**	**-7.115**
Bedrijfskosten				
Afschrijvingskosten	-40	-17	24	-54
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-787	-704	83	-1.049
Dienstverlening	-1.165	-933	232	-1.554
Overige bedrijfskosten	-154	-59	96	-205
Totaal Bedrijfskosten	**-2.146**	**-1.713**	**435**	**-2.862**
Bedrijfsresultaat	***7.913***	**8.684**	***771***	**10.136**
Operationeel resultaat	***7.913***	***8.684***	***771***	***10.136***
Lonen SW	-61.222	-59.557	1.666	-81.020
Wet Liv	0	7	7	417
Rijkssubsidie SW	47.204	46.609	-595	62.461
Subsidieresultaat	***-14.018***	-12.941	***1.077***	-18.142
Netto resultaat	**-6.105**	**-4.257**	**1.848**	**-8.007**
Aantal FTE Wsw	2.250,11	2.222,88	-27,23	2.233,00
Aantal FTE N-Wsw	61,96	55,29	-6,67	61,96
Aantal AJ Wsw	2.291,11	2.262,46	-28,65	2.274,00

Figuur 16: Financieel overzicht van de verbonden partijen

Beïnvloedbare factoren

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

Thema	Geplande acties	Status
WSP Parkstad is het werkgeversservicepunt en samenwerkingsplatform voor de regio		
Stimulering Participatiewet in de arbeidsmarkt	• *Ondersteunen werkgevers bij gebruikmaking ondersteunende regelingen door de nazorgcoördinator;* • *Directe advisering van ondernemers met betrekking tot invulling van de SROI verplichting door inzet Sw of PW kandidaten;* • *Inzetten tevreden werkgevers met voorbeeldfunctie als ambassadeurs van WSP Parkstad;* • *Organiseren van jaarlijks vier werkgeversbijeenkomsten.*	• *Jongerencoaches zijn gestart om de verbinding te maken tussen uitstroom VSO-Pro scholen en de arbeidsmarkt.* • *WSP Parkstad beschikt over een SROI coördinator als directe schakel met werkgevers om de SROI verplichting in te vullen zoveel mogelijk aanhakend bij de kansen van/voor WSP Parkstad.* • *Ook in 2021 zullen nieuwe ambassadeurs worden benoemd.* • *De tweede werkgeversbijeenkomst is in Q3 georganiseerd, rekening houdende met de coronarichtlijnen.*
Verbinding met kansen in de arbeidsmarkt	• *Acquisitie bestaande en nieuwe klanten;* • *Uitvoering van het actieplan Perspectief op werk;* • *Continuering SprincPlank traineeship;* • *Doorontwikkeling inzet communicatiemiddelen en -kanalen om marktpositie WSP Parkstad te verstevigen en een aanzuigende werking te creëren op marktkansen.*	• *De doelstelling van nieuw bedrijven wordt voortvarend opgepakt met 42 nieuwe bedrijven met in totaal 70 plaatsingen t/m Q3.*
WSP Parkstad zet in op maximale doorstroom en uitstroom van Sw-medewerkers. Maximaliseren van uitstroomwinst door maximaliseren duurzame plaatsingen PW		
Samenwerking met gemeenten, werkbedrijven en mensontwikkelbedrijven	• *Leverplicht werkbedrijven aan WSP Parkstad, uitstroom via WSP Parkstad en accountmanagement sociale diensten;* • *Dedicated accountmanager WSP Parkstad als centraal aanspreekpunt voor Werk voor Heerlen;* • *Verbindende rol WSP Parkstad door inzet van Dedicated accountmanager WSP Parkstad als centraal aanspreekpunt voor (I)SD BOL, Kompas en Kerkrade;* • *Dedicated accountmanager is voor ieder sociale dienst beschikbaar voor intensieve samenwerking aan de poort gericht op snelle doorstroom naar werk of ontwikkelplek;*	• *De doelstellingen met betrekking tot (dedicated) accountmanagement zijn gerealiseerd en gecontinueerd in 2021. Ook ISD BOL en SD Kerkrade beschikken inmiddels ook over een dedicated accountmanager.*

Figuur 17: Beïnvloedbare factoren deel 1/3

Beïnvloedbare factoren

Thema	Geplande acties	Status
Samenwerking met gemeenten, werkbedrijven en mensontwikkelbedrijven - vervolg	• *Binnen halen van passend werk;* • *Creëren 35 nieuwe ontwikkelplekken;* • *Verbinden 12 nieuwe bedrijven met in totaal 60 plaatsingen;* • *Sterke marktbenadering middels eenduidige marketing en communicatie;* • *Plaatsen van medewerkers op betaalde banen.*	• *De doelstelling van nieuw bedrijven wordt voortvarend opgepakt met 42 nieuwe bedrijven met in totaal 70 plaatsingen t/m Q3.*
Digitale ontsluiting van de vraag en het aanbod		
Systeemtechnische procesondersteuning	• *WSP Parkstad faciliteert een kwalitatieve en efficiënte samenwerking met de ketenpartners in de CompetenSYS Parkstad omgeving;* • *Middels toepassing van web- en Office365 functionaliteiten wordt informatie uitwisseling tussen WSP Parkstad en haar ketenpartners gefaciliteerd;* • *Data- en informatieanalyse draagt bij aan optimalisering van het (toekomstig) ontwikkel- en plaatsingsproces van PW en Sw*	• *CompetenSYS Parkstad Matchingomgeving is uitgerold als gezamenlijk systeem voor WSP Parkstad én sociale diensten.* • *Data- en informatie optimalisatie wordt geoptimaliseerd door inzet van PowerBI. Tevens vindt er na Q2 een diepere analyse plaats van de kwaliteit van data die door sociale diensten met WSP Parkstad worden gedeeld.*

Figuur 18: Beïnvloedbare factoren deel 2/3

Beïnvloedbare factoren

Thema	Geplande acties	Status
Lagere maatschappelijk kosten		
Verhoging van toegevoegde waarde en tarieven	• *Verhogen van het aantal declarabele uren;* • *Efficiënte inzet van personeel op opdrachten gericht op waar mogelijk maximaliseren doorstroom naar werkplek met hogere tarieven.*	• *Omzetdoelstelling cf 1ste Begrotingswijziging 2021 worden behaald.*
Borgen van (toekomstige) professionele bedrijfsvoering tegen de laagst mogelijke uitvoeringslasten	• *Procesoptimalisatie en -innovatie ondersteund middels passende technologie;* • *Kritisch beoordelen van noodzakelijke investeren in kwaliteit en compliancy.*	• *Invoering van Topdesk en afschalen van Citrix leiden tot betere procesondersteuning én (toekomstige) flexibiliteit om uitvoeringslasten af te schalen wanneer de situatie hierom vraagt.* • *Centraliseren van regie op huisvesting wordt gerealiseerd waarbij kritisch wordt bekeken welke kosten / investeringen voor rekening van verhuurders moeten worden gebracht.*
Verhogen van de productiviteit	• *Focus op ziekteverzuim en verleturen;* • *Terugbrengen medewerkers zonder werk.*	• *Het aantal bemiddelbare medewerkers zonder object bedraagt t/m Q3 3,0% (wel intern werkzaam).*
Beschutte werkplek voor de meest zwakke doelgroep		
Afbouw beschutte capaciteit	• *Realiseren van doorstroom o.a. door resultaatgerichte teams;* • *Binnen halen van passend werk;* • *Focus op doorstroming;* • *Sluiting detawerkplaats en vervanging door flexibele participatielocatie.*	• *Planvorming omtrent de vervanging van de detawerkplaats met bijbehorende uitbreiding tot een nieuw concept van doorstroomlocatie is door bestuurlijk besluit uitgesteld tot Q3/Q4 2021 volgend op een nieuw te verkrijgen Iroko adviesrapport.* • *Eerder dit jaar hebben wij de business case voor onze KANS locatie voorgelegd aan het algemeen bestuur. In afwachting van een Iroko advies inzake de regionale ontwikkeling en samenhang van mens-ontwikkel capaciteit wordt een definitief besluit inzake de KANS locatie (vervanging locatie Wenckebachstraat) verwacht in Q4 2021.*

Figuur 19: Beïnvloedbare factoren deel 3/3

Risico analyse

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

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
Loonprijsontwikkeling 2021	In de 1ste Begrotingswijziging 2021 is rekening gehouden met de subsidiebedragen conform de mei/ septembercirculaire 2020. Hierin is een LPO toegekend voor 2020 ad 3,2%. In de 1ste Begrotingswijziging per juni 2020, nader toegelicht. In de 1ste Begrotingswijziging 2021 is rekening gehouden met een cao-stijging van 1,6% per 1 januari. De LPO 2021 is nog niet definitief door het Ministerie van BZK vastgesteld. Deze zal pas worden vastgesteld in de meicirculaire 2021. Een nadere vaststelling van de rijkssubsidie (LPO) 2021 en mogelijk ander loonkosten Wsw als gevolg van de cao-Wsw na 1-1-2021 zijn op dit moment niet bekend. Beiden zijn een op het moment van opstellen van de begroting niet te kwantificeren risico en vormen een onderdeel van het subsidieresultaat welke door de GR WSP Parkstad niet is te beïnvloeden.	De LPO 2021 wordt definitief vastgesteld in de meicirculaire 2021. De LPO 2021 is vastgesteld op 2,11%. Hierdoor stijgt de Rijkssubsidie per arbeidsjaar met €590. Daarnaast is er sprake van een positief volume effect op de subsidie van €166 per arbeidsjaar. In totaliteit neemt de subsidie per arbeidsjaar daardoor toe met €756 tot €28.468. De September-circulaire 2021 heeft geen invloed op de rijksbijdrage Sw. In het nieuwe CAO akkoord Sw is een loonstijging overeengekomen van 0,96% per 1 juli 2021. Beide effecten zijn verwerkt in de 2de Begrotingswijziging 2021.
Beschikbaarheid van passend werk	De vraag naar passend werk zal ontwikkeld moeten worden. De vraag is wel of er in de Parkstadregio voldoende passende werkgelegenheid voorhanden is.	T/m Q3 2021 zijn zowel de doelstellingen met betrekking tot plaatsing van PW kandidaten als de bemiddelbare Sw-medewerkers behaald.

Figuur 20: Risico Analyse deel 1/2

Risico analyse

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
De corona-crisis en maatregelen	Uiteraard wordt ook WSP Parkstad/WOZL in de kern van haar bedrijfsvoering geraakt door de effecten van de corona-crisis. Vanaf het eerste moment heeft onze organisatie conform de landelijke richtlijnen het eigen beleid aangepast. De maatregelen die overheid en RIVM aanreiken, worden meteen vertaald naar onze eigen werksituaties, breed uitgedragen en toegelicht en worden consequent toegepast.	Het omzetverlies van WSP Parkstad als gevolgd van corona bedroeg t/m Q3 €267.000. Dit omzetverlies wordt doorberekend aan GR WOZL alwaar dit transparant wordt verantwoord als incidentele lasten. De werklocaties van WSP Parkstad zijn en blijven zolang de situatie dit vraagt volledig aangepast aan de voorgeschreven coronamaatregelen.

Figuur 21: Risico Analyse deel 2/2

wsp parkstad



Locatie Carbon 6

Kloosterweg 1

6412 CN Heerlen

Postbus 330

6400 AH Heerlen

045 566 66 00

Locatie Maankwartier

Maanplein 88

6412 AZ Heerlen

Postbus 330

6400 AH Heerlen

045 566 66 00

WSP Parkstad

www.wspparkstad.nl