

T2

Tweede tertaalrapportage 2024

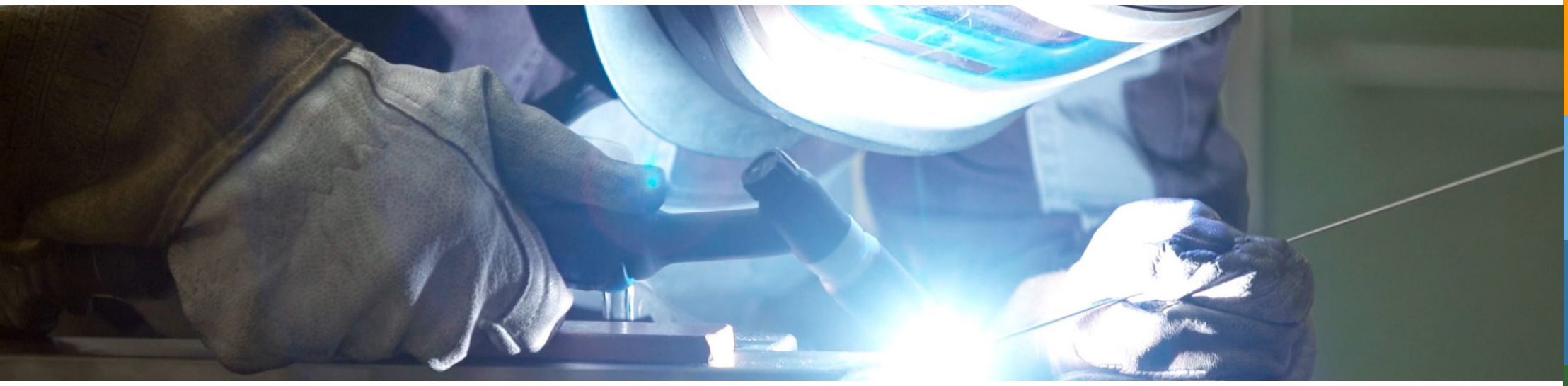
GR WSP Parkstad en GR WOZL

wsp parkstad

wozl

Leeswijzer

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent

Download onze app

Voorwoord

We presenteren de tweede tertaalrapportage 2024. Hiermee geven we inzicht in de ontwikkelingen van de GR WSP Parkstad en de GR WOZL van de afgelopen 8 maanden.

Er is nog steeds sprake van een krappe arbeidsmarkt en gebrek aan personeel. Er is een grotere behoefte aan ondersteuning en begeleiding om de nog resterende kandidaten uit de Participatiewet succesvol te kunnen plaatsen. Ook de mensontwikkelbedrijven zien dat de ontwikkeling van hun kandidaten naar en voorbereiding op de arbeidsmarkt moeizamer verloopt. Het niveau wat daarbij haalbaar is, is ook beperkt. Dit vraagt een andere benadering én houding van werkgevers. We zoeken echt gericht naar werkzaamheden bij de werkgever die passen bij de kandidaat. Daarmee vragen we een grotere flexibiliteit van werkgevers om mee te denken en het personeelstekort op te lossen.

Ondanks de krappe arbeidsmarkt en het gebrek aan personeel, hebben verschillende opdrachtgevers hun lopende orders bij Beschut 2.0 verkleind. Dat betekent voor nu dat er sprake is van kleinere kortlopende orders. Dit vraagt meer voorbereidingstijd en “omsteltijd” tussen orders, maar daarmee proberen we de werkgelegenheid voor de medewerkers op de eigen locaties te waarborgen. Om nieuwe orders binnen te halen is een salesteam samengesteld en is er ook afstemming met Sw-bedrijven in de regio om elkaar te helpen.

We zien daarnaast dat de personele bezetting van groepsdetacheringen onder druk komt te staan. De bezetting wordt steeds ouder en medewerkers kunnen gebruikmaken van seniorenregelingen, vroegpensioen of bereiken de pensioengerechtigde leeftijd. De afgelopen jaren hebben we zowel de betreffende inleners als gemeenten veelvuldig geattendeerd op deze zorgelijke ontwikkeling. We zien dat nu kritische grenzen worden bereikt, waardoor we andere keuzes moeten maken dan voorheen.

Het totale resultaat over de eerste 8 maanden is gunstiger dan in de 1ste begrotingswijziging 2024 is gemeld. Dit wil echter niet zeggen dat alle onderdelen binnen begroting presteren, maar daar is aandacht voor en er lopen verbeteracties.

Fred Dijk
Algemeen directeur / Secretaris

Highlights T2

Verlenging ISO 27001-certificaat

Het bewijs dat informatieveiligheid hoog in het vaandel staat.

KANS-locatie in gebruik genomen

Feestelijke eerste werkdag en vernieuwde ontwikkelmethodiek in voorbereiding.

Lees artikel

Meicirculaire

Een posifief effect.

Bjorn, de Baas van Morgen

Vanuit JINC was Bjorn Tessers voor één dag onze directeur.

Lees artikel

Samenwerking RD4

Nieuwe overeenkomst in afronding.

Financieel resultaat

Fors beter resultaat detacheringen in het tweede tertaal.

Archiefbeheer op stoom

Personeelsdossiers vernietigd en een nieuwe adviseur DIV.

KPI's

Overzicht van de belangrijkste KPI's voor onze organisatie in 2024:

Kandidaat duurzaam naar werk	Norm T2	Realisatie T2	Jaarnorm
Bemiddelbare medewerkers zonder object	<2,5%	1,8%	<2,5%
Ziekteverzuim Detachering	15,50%	17,21%	15,50%
Ziekteverzuim Beschut 2.0	20%	19,80%	20%
Plaatsingen Participatiewet	*	370**	*
Plaatsingen Participatiewet (excl. Heerlen)	170	200	255

Professionele organisatie	Norm T2	Realisatie T2	Jaarnorm
Financieel resultaat GR WOZL	-€693.000	-€670.000	-€2.096.000
Operationeel resultaat Beschut 2.0	-€846.000	-€821.000	-€2.538.000
Nettoresultaat Beschut 2.0	-€1.034.000	-€1.051.000	-€3.040.000
Financieel resultaat GR WSP Parkstad	-€2.099.000	-€1.213.000	-€6.893.000
Operationeel resultaat WSP Parkstad Detachering B.V.	€2.684.000	€3.286.000	€7.040.000
Nettoresultaat WSP Parkstad Detachering B.V.	-€1.275.000	-€403.000	-€4.421.000

** In 2024 kan geen eenduidige norm bepaald worden voor de plaatsingsdoelstellingen Participatiewet. De gemeente Heerlen heeft namelijk geen doelstelling voor het aantal plaatsingen maar heeft een doelstelling bepaald voor algemene verlaging van het uitkeringsbestand.*
*** Het aantal gerealiseerde plaatsingen is een momentopname tijdens het opstellen van deze tertaalrapportage. Na sluiting van het tertaal worden vaak nog veel plaatsingen geregistreerd.*

WSP Parkstad

Samen zorgen voor toegevoegde waarde

1 Organisatie

2 Kandidaat duurzaam naar werk

3 Voorzien in werkgevers-behoefte

4 Keten-verantwoordelijkheid

5 Professionele organisatie

naar vorige pagina
naar volgende pagina
naar inhoudsopgave



1 Organisatie

Realisatie arbeidsjaren

Het aantal medewerkers bij de verbonden partijen heeft betrekking op de geplaatste medewerkers bij de uitvoeringsorganisaties GR WSP Parkstad en GR WOZL Beschut 2.0 B.V.

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

Het aantal gerealiseerde arbeidsjaren tot en met augustus bedraagt 2.174 en is 19 arbeidsjaren lager dan begroot in de 1ste begrotingswijziging 2024 (tot en met augustus 2.193 arbeidsjaren).

Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van de RVU is hoger dan verwacht. De gevolgen hiervan zijn verwerkt in de resultaten Beschut 2.0 en Detacheringen.

De 1ste begrotingswijziging 2024 is gebaseerd op 2.164 arbeidsjaren voor geheel 2024.

Het subsidiebedrag per arbeidsjaar bedraagt conform de 1ste begrotingswijziging 2024 €34.260

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2023 cf. jaar rekening	2024 cf. 1ste begrotings-wijziging	2024 t/m augustus cf. 1ste begrotings-wijziging	2024 t/m augustus cf. realisatie	Verschil
Verbonden partijen / regulier	*2.099,54*	*1.977,13*	*1.989,46*	*1.940,32*	*-49,14*
Begeleid werken	*75,38*	*73,49*	*74,06*	*72,19*	*-1,87*
Beschut werken	*79,06*	*72,18*	*79,11*	*77,03*	*-2,08*
Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)	*62,77*	*41,04*	*50,07*	*84,14*	*34,06*
Buitenregionale uitvoeringsorganisaties	*1,06*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*
Totaal	***2.317,82***	***2.163,84***	***2.192,71***	***2.173,68***	***-19,02***

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2023 cf. jaar rekening	2024 cf. 1ste begrotings-wijziging	2024 t/m augustus cf. 1ste begrotings-wijziging	2024 t/m augustus cf. realisatie	Verschil
Beekdaelen	*126,59*	*118,37*	*119,99*	*116,79*	*-3,19*
Brunssum	*289,73*	*273,61*	*277,58*	*277,33*	*-0,24*
Gulpen-Wittem	*58,94*	*51,23*	*51,78*	*50,94*	*-0,84*
Heerlen	*802,73*	*756,18*	*765,83*	*761,84*	*-3,99*
Kerkrade	*548,19*	*506,90*	*513,97*	*505,45*	*-8,53*
Landgraaf	*301,45*	*283,93*	*287,53*	*287,32*	*-0,22*
Simpelveld	*69,14*	*57,33*	*58,64*	*63,66*	*5,02*
Vaals	*45,39*	*45,36*	*46,01*	*43,12*	*-2,89*
Valkenburg	*42,31*	*41,33*	*41,54*	*39,71*	*-1,83*
Voerendaal	*33,17*	*29,61*	*29,85*	*27,52*	*-2,33*
Niet deelnemende gemeenten	*0,17*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*
Totaal	***2.317,82***	***2.163,84***	***2.192,71***	***2.173,68***	***-19,02***
Financiële gegevens					
Rijkssubsidie per arbeidsjaar	*€ 33.596*	*€ 34.260*	*€ 34.260*	*€ 34.260*	*€ 0*

Figuur 1: Overzicht arbeidsjaren

141
Opleiding & vorming

1990
E-learning

5	Basisvaardigheden
11	PC-vaardigheden
39	Persoonlijkheidsvaardigheden
12	Leidinggevende vaardigheden
9	Vakvaardigheden
48	Veiligheidsvaardigheden
11	Rijvaardigheden
6	Diagnostische test

369
Deelnemers collectieve zorgverzekering

157
Deelnemers sportfaciliteit ODS

27
Vrijwillige inhoudingen

Huur | Energie | Zorgverzekering | Diversen

27
Verplichte inhoudingen

Belastingdienst | Sociale Dienst | Deurwaarders | Zorgverzekering | Diversen

AVG	Aantal
Aantal Informatie Beveiligingsmeldingen (niet incidenten)	146
Datalekken*	14
Bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	0
Inzageverzoeken	0
Geregistreerde verwerkingen	99

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

261
Loonwaardebepalingen

234 Participatiewet | 27 Sw



Mannen (1716)

73% Sw
53% cao



Vrouwen (673)

27% Sw
47% cao

17,3%
Verzuimpercentage van totaal WSP Parkstad/WOZL

Organisatie onderdeel	Verzuim percentage
Detachering	17,21%
Beschut 2.0	19,19%
Cao personeel	3,57%
Sw-personeel	18,19%

Het totale verzuim over de eerste acht maanden van 2024 ligt 1% hoger dan het cijfer over dezelfde periode in 2023. De stijging is voornamelijk toe te rekenen aan het oplopende verzuim bij de groepsdetacheringen waar nog relatief veel medewerkers actief zijn die aanleunen tegen beschut niveau. Door hun oplopende leeftijd nemen beperkingen toe en worden ze kwetsbaarder voor uitval.

6
Bedrijfsongevallen

6 met verzuim | 0 zonder verzuim

Ongeval met verzuim (gebroken knieschijf) aan de voormalige locatie Wenckebachstraat 10 is gemeld bij de Arbeidsinspectie. Maatregelen ter voorkoming van een dergelijk ongeval zijn met de Arbeidsinspectie afgestemd en zijn merendeels doorgevoerd aan de nieuwe locatie. De overige ongevallen waren van beperkte impact maar zijn wel met verzuim geregistreerd.

2
Meldingen
commissie ongewenste omgangsvormen

0
Meldingen
klachtencommissie

0
Meldingen
klokkenluiders regeling

2 Kandidaat duurzaam naar werk

Plaatsingen PW

Tot en met augustus staat het aantal plaatsingen op 370 reguliere en 92 aanvullende plaatsingen. We weten inmiddels dat er meestal nog plaatsingen worden geregistreerd nadat een periode al is afgelopen (na afloop van de vorige periode zijn er nog 76 plaatsingen bijgekomen). Daarnaast zijn we plaatsingen iets anders gaan registreren waardoor meer plaatsingen starten als een aanvullende plaatsing en pas later omgezet worden naar een reguliere plaatsing. Ondanks dat zien we toch dat het steeds moeilijker wordt om de plaatsingsdoelstellingen te realiseren.

Ontwikkeling kandidaten PW

Zoals in de vorige rapportage al aangegeven, is de vraag op de arbeidsmarkt nog steeds hoog maar lijkt deze (al dan niet tijdelijk) over de piek heen te zijn (spanningsindicator: van zeer krap naar krap). We merken dit vooral aan de afname van de vraag naar ongeschoold en lager geschoold personeel. Naar goed opgeleide vakmensen (zoals verpleegkundigen, installatiemonteurs en stukadoors) is nog steeds ruim voldoende vraag maar dat geldt in veel mindere mate voor de 'instapfuncties' waar onze doelgroep vaak bij gebaat is (denk aan functies als o.a.: zorg-assistent, assistent-monteur en handlanger). Wat betreft de instroom is er echter (nog) geen kentering zichtbaar. In tegendeel, voor het 'betere' deel dat we in de laatste jaren succesvol hebben kunnen plaatsen, is in diezelfde periode een deel de PW ingestroomd. Het gaat hier om een groep kandidaten die een langere weg te gaan heeft in de ontwikkeling naar werk.

Ondanks bovenstaande lukt het nog steeds om voor de beperkte groep direct plaatsbare (80-100) kandidaten een plek te vinden op de arbeidsmarkt. Voor de groep daaronder, de 50-80 kandidaten (zie ook Ketenverantwoordelijkheid, Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel), wordt dit al lastiger maar ook dit lukt vooralsnog in de meeste gevallen. Echter is binnen deze categorie, dankzij de inspanningen van de afgelopen jaren, het aantal bemiddelbare kandidaten teruggebracht naar ca 130 (let op: geen vast bestand). Plaatsing binnen deze categorie kandidaten is nog steeds echt maatwerk en als alles past is er veel aandacht en begeleiding nodig om de plaatsing ook duurzaam te maken en te houden (zie ook Voorzien in werkgeversbehoefte, Duurzaamheid). Het grootste probleem is echter een tekort aan kandidaten die klaar zijn om geplaatst te worden. Lees hier het succesverhaal van Desi: een succesvolle samenwerking tussen Limburg Catering, Gemeente Kerkrade en WSP Parkstad.

Detachering

In het tweede tertaal van 2024 waren 1.661,74 fte werkzaam binnen de verbonden partijen van Detachering B.V., ten opzichte van de 1ste begrotingswijziging waren dit -53,77 fte. Deze afwijking wordt veroorzaakt door deelname RVU of uitstroom na twee jaar ziekte. Daarentegen zien we dat medewerkers zonder object bemiddelbaar met ruim 18 fte binnen de doelstellingen blijven. In de toekomst zullen steeds meer acties ingezet dienen te worden om medewerkers een duurzame arbeidsplek te bieden. De beperkingen nemen toe en daarmee ook de uitdaging om medewerkers duurzaam naar de pensioengerechtigde leeftijd te brengen. Dit vraagt iets van WSP Parkstad en van (potentiële) inleners. Genoemde punten komen dan ook terug in de thema's duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

De omzet t/m augustus 2024 ligt ruim €491K boven de 1ste begrotingswijziging 2024. Positieve effecten zijn met name de hogere detacheringstarieven die we, gelet op de huidige krapte op de arbeidsmarkt, kunnen realiseren en het steeds verder teruglopen van het aantal medewerkers zonder object. Daarentegen zien we het aantal faillissementen en terugloop van omzet bij inleners licht toenemen wat zo zijn effect heeft op onze omzet en marge bij deze inleners. Ondanks dat feit doet detachering, in relatie tot het nettoresultaat, het t/m augustus €1.531K beter dan begroot. Bij o.a. gemeentelijke groenbedrijven zien we dat er veel vraag is naar personeel door een combinatie van een verhoogd verzuim en de door de jaren heen afne-

mende (Sw-)bezetting door verhoogde uitstroom en geen instroom. Dezelfde ontwikkeling begint zich af te tekenen binnen de overige groepsdetacheringen. We zullen hier uiteindelijk keuzes in moeten maken.

De uitdaging met betrekking tot het managen van verzuim is nog steeds actueel en wordt door vergrijzing en ontbrekende instroom komende jaren een steeds grotere uitdaging. Het verzuim is nu gemiddeld 17,21% (doelstelling 15,5%), op te splitsen in 5,39% kort- en 11,83% langdurig verzuim. Dit langdurig verzuim is moeilijk te beïnvloeden en is deels toe te rekenen aan de steeds ouder wordende populatie medewerkers. Dit uit zich ook in de verhoogde uitstroom richting WIA. Daarnaast merken we dat er door een krimpende bezetting een steeds grotere claim op onze leidinggevenden wordt gelegd wat ook weer leidt tot een toename in het verzuim voor specifiek deze groep.

Focusgroepen

De combinatie van een enorme vraag vs. een nog steeds enorme hoeveelheid onbenut arbeidspotentieel die maar niet gemobiliseerd kon worden, is aanleiding geweest voor het in het leven roepen van de Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel (zie ook Ketenverantwoordelijkheid, Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel). Inmiddels zijn er voor nagenoeg alle doelgroepen (o.b.v. afstand tot de arbeidsmarkt) acties ingezet en in 2024 zijn we ook gestart met het uitzetten van acties voor diverse ‘focusgroepen’. Dit zijn groepen kandidaten die dwars door de doelgroepen heen lopen. De gedefinieerde focusgroepen zijn: statushouders, kandidaten met psychische kwetsbaarheden en jongeren. Omdat deze groepen specifieke aandachtsgebieden hebben (bij statushouders bijv. taal en cultuur) willen we hier ook gerichtere interventies op inzetten. Daarnaast hebben we in de achterliggende periode ook ingezet op het uitwisselen van kandidaten binnen de diverse voorportalen binnen Parkstad. Als voorbeeld maken nu ook kandidaten van ISD Kompas en SD Kerkrade gebruik van het Voorportaal Logistiek van Betere Buren. Andersom worden kandidaten van Betere Buren ingezet in de Ruilwinkel in Kerkrade. Tegelijkertijd werken we aan het oplossen van de uitdagingen o.h.g.v. vervoer en ook hierin zijn inmiddels de eerste oplossingen bedacht en geëffectueerd.

Laagdrempelige ontmoetingen

Tenslotte hebben we de afgelopen maanden weer een aantal laagdrempelige ontmoetingen tussen werkgevers en kandidaten georganiseerd. In de sector MedTech vinden op vaste momenten rondleidingen plaats bij CEVA en DocMorris. In de sector zorg zijn we gestart met periodieke speeddates bij grotere zorgpartijen (Zuyderland, Meander, Cicero en Sevagram) voor een structurele aanpak. Verder zijn er in het tweede tertaal laagdrempelige ontmoetingen geweest bij de Techniek Experience, LOFZ Zuyderland, IKEA, BMM Groen en PostNL. Het doel van deze ontmoetingen is meerledig: directe plaatsingen, indirecte plaatsingen (zelfde sector maar andere werkgever), arbeidsmarktoriëntatie (kandidaten kunnen ervaren of iets bij hen past of juist niet) en enthousiasmeren (kandidaat gaat ‘aan’ door wat hij/zij ziet). Lees hier meer over de gastexcursie van BMM Groen en zie deze LinkedIn post over de rondleidingen bij LOFZ Zuyderland.

Deze laagdrempelige ontmoetingen zijn voortgekomen uit de eerdere Denktanksessies met werkgevers om te komen tot een (deel)oplossing voor hun personeelstekorten. In T3 willen we deze Denktanksessies opnieuw inzetten, maar dan gericht op het samen met werkgevers zoeken naar oplossingen specifiek voor de eerdergenoemde focusgroepen.

KPI’s

begroot/realisatie T2

90%/95,8%

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

X*/370

Aantal plaatsingen Participatiewet

* In 2024 kan geen eenduidige norm bepaald worden voor de plaatsingsdoelstellingen Participatiewet. De gemeente Heerlen heeft namelijk geen doelstelling voor het aantal plaatsingen maar heeft een doelstelling bepaald voor algemene verlaging van het uitkeringsbestand.

3 Voorzien in werkgeversbehoefte

Werkgeversbenadering

Het ontwikkelen van arrangementen is niet meer onze hoogste prioriteit, dit is verschoven naar werkgevers verbinden aan ontwikkelbedrijven, het organiseren van laagdrempelige ontmoetingen en werkgevers ondersteunen bij het begeleiden van kandidaten (nazorgcoaches, jongerencoaches, Buddytraining). Dit sluit meer aan bij de behoefte van de werkgevers. Door de toenemende complexiteit van de te plaatsen kandidaten is enkel een arrangement bij een werkgever niet meer voldoende. Er dient een uitgebreidere ontwikkeling aan de voorkant plaats te vinden bij de ontwikkelbedrijven, waar werkgevers aan worden gekoppeld (dat als arrangement fungeert). Ondanks het voorgaande hebben we in de achterliggende periode toch ook een nieuw zij-instroomtraject bij DocMorris ontwikkeld. Lees hier meer over dit zij-instroomtraject voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Ook hebben er weer laagdrempelige ontmoetingen plaatsgevonden tussen werkgevers en kandidaten van de ketenpartners van WSP Parkstad (zie Kandidaat duurzaam naar werk, Laagdrempelige ontmoetingen).

Duurzaamheid

Zoals al aangegeven heeft de huidige kandidaatgroep een steeds grotere begeleidingsbehoefte waardoor onze nazorgcoaches steeds vaker worden ingezet. Bij ‘zwaardere’ of meer langdurige problematiek wordt gebruik gemaakt van de jobcoaches van Jobstap en de Werkmeester.

Bij de jongerenjobcoaches VSO/Pro moeten we nog steeds terughoudend zijn met het oppakken van nieuwe kandidaten omdat de caseload nog steeds (te) vol is. Onze Social Coach MedTech is actief met het intensief begeleiden van de beyond-kandidaten bij de voor deze doelgroep specifieke uitdagingen.

De Buddytraining wordt steeds verder doorontwikkeld en de trainingen zijn inmiddels een begrip geworden. Hiermee kunnen we op een financieel voordelige manier meer duurzaamheid realiseren. Op dit moment hebben er in totaal 118 Buddy’s bij 23 verschillende organisaties de Buddytraining afgerond. Ook heeft inmiddels de eerste Buddyterugkomdag plaatsgevonden, zie deze LinkedIn post voor een impressie van deze geslaagde dag. De waardering van de getrainde Buddy’s (werknemers die onze kandidaten begeleiden op de werkvloer) is verder gestegen naar gemiddeld een 9!

Zie ook deze LinkedIn post waarin deelnemers van de Buddytraining in het zonnetje worden gezet met hun behaalde certificaat.

Social return

Ontwikkelingen

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in onze regio zorgen ook voor uitdagingen voor invulling van Social return voor de opdrachtnemers. Steeds lastiger kunnen passende, arbeidsfitte kandidaten gematcht worden op de vacatures bij opdrachtnemers met een Social return verplichting, met name in de bouw- en infrasector. Dat zorgt voor meer alternatieve invullingen door middel van maatwerk zoals het inkopen bij sociale ondernemingen, deelnemen aan regionale projecten gericht op arbeidsparticipatie en delen van kennis en expertise.

Vakschool Wegenbouw

In de tweede periode van 2024 zijn er 2 overleggen

geweest met 3 infrabedrijven, Heijmans Infra BV, Besix Infra BV en Wegenbouw van de Kreeke, ter verkenning van een Vakschool Wegenbouw met de Bovengrondse Vakschool. Verwachting is dat per 2025 de Vakschool Wegenbouw opgestart wordt.

Doorontwikkeling beleid

Er hebben 2 overlegmomenten plaatsgevonden met de beleidsadviseurs Economie en Arbeidsmarkt van gemeente Heerlen, gemeente Maastricht en gemeente Sittard-Geleen om voorstellen van aanpassingen op het huidige beleid Social return Zuid-Limburg te bespreken en duidelijkere kaders van Sociale ondernemingen en maatwerkprojecten vast te stellen.

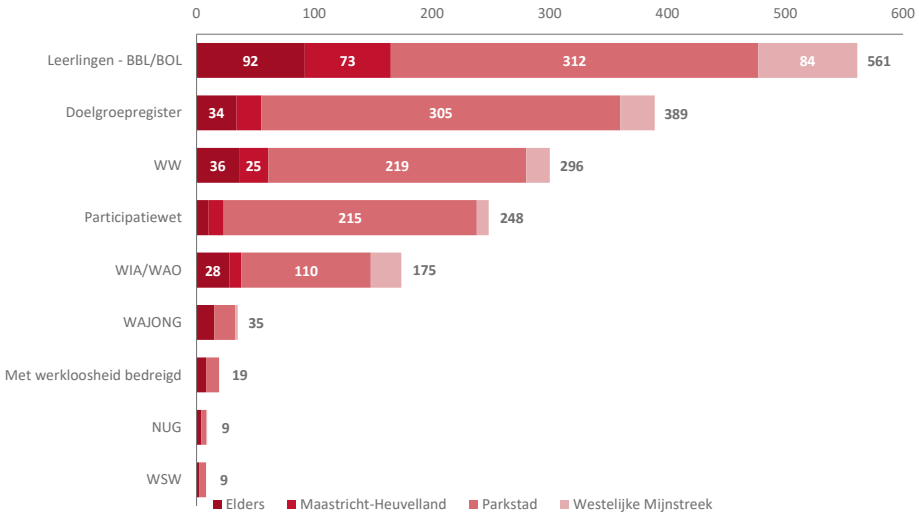
Gemeentelijke rapportage

In een presentatie aan het Bestuur van WSP Parkstad maart jl. zijn de cijfers en actieplannen toegelicht waarmee er nog meer resultaat behaald kan worden uit Social return. Daarbij is ook aangegeven dat in Q3 per gemeente rapportages worden opgesteld en gedeeld met beleid en bestuursleden van de Parkstad gemeenten. Deze geven inzicht in de Social return resultaten per gemeente en kansen en ontwikkelingen die nodig zijn om betere resultaten te bereiken.

Doel van deze gemeentelijke rapportages is om het draagvlak te vergroten bij de afdelingen inkoop en vakafdelingen die betrokken zijn bij het inkoopproces en contractmanagement. Door het actief bezoeken van de betrokkenen en hen te informeren over het proces van Social return streven we ernaar om meer aanbestedingen aangemeld te krijgen waardoor meer Social return gelden beschikbaar komen voor onze regio.

Invullingsoptie	Totaal
Kandidaten	€20.685.333
Diensten of leveringen door sociaal werkbedrijf (Sw) of sociale onderneming	€3.451.809
(Groeps)detacheringen o.b.v. factuur	€2.505.459
Werk onderbrengen bij Sociale Werkbedrijven/gemeentelijke instelling	€300.339
Overwaarde Social return Realisatie	€145.704
Maatschappelijke projecten (na overleg coördinator)	€89.427
Totaal	**€27.178.071**

Figuur 2: Verdeling waarde Social return invulling t/m augustus 2024



Figuur 3: Doelgroep Social return

Resultaten in cijfers	Totaal
Aanbestedingen in monitoring	228
- waarvan nog niet gegund	18
Gearchiveerde contracten	167
Totale Social return waarde*	€20.124.468
Totaal verantwoorde waarde	€16.305.460
Nog te realiseren Social return waarde	€3.819.008
Verantwoorde kandidaten in Wizzr**	1741
- Parkstad	1199
- Maastricht - Heuvelland	156
- Westelijke Mijnstreek	164
- Overige NL	222

**Waarvan 80,9% is gerealiseerd.*
***Tot en met augustus 2024.*

Figuur 4: Rapportage Social return regio Parkstad t/m augustus 2024

4 Ketenverantwoordelijkheid

Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel

In het 2de tertaal waren er voor de Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel minder bijeenkomsten als gevolg van de vele extra regionale overleggen waar de TOA-leden aan moesten deelnemen. Een aantal belangrijke zaken uit het tweede tertaal worden hierna beschreven.

Het onderwerp MedTech is uitgebreid toegelicht door de coördinator MedTech van WSP Parkstad. Vooral de mogelijkheden en aandachtspunten binnen de klantreis van een voorportaal naar een betaalde baan binnen de MedTech (leerwerklijn logistiek) zijn toegelicht. Vanaf 2017 lopen de afspraken met beyond, waarbij duidelijk afname is waargenomen van de kwaliteit van de doelgroep. Er zijn kandidaten die op andere sociale domeinen problemen hebben. Beyond is nu klaar voor de verdiepingsslag. Ook al voldoet de kandidaat nog niet aan de gestelde norm, zijn de deelnemende bedrijven flexibel. Zeker als de motivatie van de kandidaat hoog is. Ondanks de steeds zwakker wordende doelgroep wil beyond toch met deze doelgroep blijven werken.

Verder lopen er steeds meer pilots bij diverse gemeentes om leerwerklijnen op te zetten en ook om een lerende regio te worden. Met name door elkaar op te zoeken en kandidaten en lege plekken bij de ontwikkelbedrijven uit te wisselen. Enkele voorbeelden zijn:

- *Projecten voor anderstaligen zoals: VCA/Heftruck/ Taxi opleidingen in het Arabisch, Oekraïens en Tigrinya;*
- *Voorportaal voor het opleiden van (flex)schilders;*
- *Voorportaal installatietechniek;*
- *Samenwerking Praktech.*

Vanuit Social return worden bijeenkomsten georganiseerd om kennisoverdracht te verzorgen van het bedrijfsleven naar het sociaal domein. Het doel is om bedrijven te laten bijdragen aan een inclusieve werkomgeving en vorm te geven aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen als tegenprestatie van de opdrachten van de overheid. Een voorbeeld is het organiseren van workshops en trainingen om medewerkers bewust te maken van autisme en hoe ze effectief kunnen samenwerken met collega's die autisme hebben. Dit kan ook in de vorm van stagebegeleiding, gastcolleges en informatiebijeenkomsten.

In het kader van kennisdeling binnen het sociaal domein geeft een medewerker van WSP Parkstad uitleg waar rekening mee gehouden moet worden bij het plaatsen van werkzoekenden met een andere taal en cultuur. Dit is niet alleen van belang voor het plaatsen maar voor het hele ontwikkeltraject. De grootste uitdaging ligt in taal, vervoer en kinderopvang om de inburgeraars aan het werk te krijgen.

Door effectief verwachtingsmanagement kunnen we misverstanden en teleurstellingen voorkomen en kan tevredenheid tussen werkgevers en potentiële werknemers worden bevorderd.

Om ervoor te zorgen dat de TOA nog meer gaat opleveren, is er besloten om in het derde tertaal te beginnen met een doe-agenda. De aandacht wordt dan gevestigd op een beperkt aantal onderwerpen zodat er meer focus wordt aangebracht:

- *Laagdrempelige ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden;*
- *Focusgroepen:*
  1. Statushouders
  2. Mensen met psychische problemen
  3. Jongeren;
- *Uitwisselen tussen de voorportalen van kandidaten en opleidingsmogelijkheden;*
- *Bezoeken van bedrijven en instanties die bijdragen aan meer uitstroom uit de bijstand.*

De grootste winst van de TOA is de samenwerking met elkaar blijven opzoeken en dat moet ook zo blijven.

5 Professionele organisatie

Marketing en communicatie

In de maanden mei tot en met augustus stond de oplevering van de KANS-locatie centraal. Vanuit Marketing & Communicatie is een grote bijdrage geleverd aan de gehele uitstraling van de nieuwe werklocatie. Zo is er aan de hand van door ons gemaakte moodboards samen met de afdeling facilitair en de architect een plan gemaakt voor de look en feel van de keuken, een huiselijke kantine, kantoren en entree. Met veel zorg en aandacht is gewerkt aan kleurstellingen, signing, de uitstraling van het buitenterrein met een schitterend logo, bewegwijzering en een kleurrijke vlaggenmast. Intern is er om mee te beginnen gewerkt aan de narrowcasting en positionering van het Open Leerplein. Op 19 augustus vond de eerste feestelijke werkdag plaats op de nieuwe locatie waarbij de medewerkers feestelijk onthaald werden met een rode loper en iedereen kennis kon maken met de nieuwe werkplek onder het genot van een hapje, een drankje én live entertainment met een band en tafelgoochelaar.

In deze maanden vond ook de afronding van de nieuwe HR-gesprekscyclus plaats waarbij gefaciliteerd is in een passende training richting leidinggevenden en heldere communicatie naar de medewerkers zelf met een veelzeggende strip. Het vertrekpunt van de nieuwe HR-gesprekscyclus is de medewerker zelf en diens verdere ontwikkeling en mogelijkheden. Dat was onze belangrijkste boodschap.

In het tweede tertaal zijn aanvullend de volgende zaken uitgevoerd:

- *Realisatie van een bedrijfsvideo over onze sociale werkplaatsen met het doel om nog beter passend én renderend werk binnen te halen voor onze mensen. Bekijk via deze link de bedrijfsvideo en neem een kijkje binnen onze sociale werkplaatsen.*
- *Organisatie van het Sprinc Zomerevent op 17 juni en de voorbereidingen voor het Nazomerevent op 26 september.*
- *Opzet van een nieuwe Social return webpagina met daarbij een pagina met alle sociale partners op www.wspparkstad.nl/socialreturn.*
- *Start met de voorbereidingen voor de autobelettering van de nieuwe elektrische voertuigen.*
- *Start met de voorbereidingen voor het project Schrijven op B1 niveau, waarbij ruim 130 medewerkers getraind worden en alle standaardbrieven hertaald worden naar een laagdrempelig en aantrekkelijk leesbaar B1 niveau.*
- *Ondersteuning voor de Ketenpartnerdag van 16 mei bij de BVS.*
- *Vrijwilligersdag van 30 mei met werkzaamheden in en rond Schutterspark en de kinderboerderij. Bekijk video.*
- *Organisatiebijeenkomst van 20 juni voor het stafpersoneel met het thema vitaliteit.*
- *Opmaak diverse P&C-documenten zoals de eerste begrotingswijziging 2024, begroting 2025, diverse factsheets en het jaarverslag 2023.*
- *Trainingsmateriaal voor de training assertiviteit verzorgd en de vormgeving omgezet naar onze huisstijl.*
- *Verbeteren positionering en werkwijze team Marketing & Communicatie.*
- *Helpen organiseren en coördineren 'De baas van morgen'.*
- *Uitwerken verschillende succesverhalen.*



Baas van Morgen

Op donderdag 6 juni deden wij mee aan JINC Baas van Morgen. De 14-jarige Bjorn Tessers van het Herle college was voor één dag directeur van WSP Parkstad. Samen met algemeen directeur Fred Dijk volgde hij de agenda van die dag.

Donderdag 6 juni was een drukke dag die startte met een presentatie van JINC en een ontbijt bij Van der Valk in Urmond. Daarna stond een overleg met de Ondernemingsraad op het programma, moesten facturen en documenten geaccordeerd worden en daarna was het tijd voor de opdracht van vandaag: meedenken over een vitaliteitsvraagstuk, namelijk: fruit op de werkvloer van onze 3 locaties.

Bjorn vond het al met al een leuke dag bij WSP Parkstad. “De vergadering van de Ondernemingsraad duurde wel lang en daar houd ik niet zo van, dat vond ik dan ook minder leuk. Het leukst vond ik de beslissing over het verse fruit op de werkvloer. Ik ben blij met de beslissing die ik heb mogen maken.” Bekijk de video van deze dag.

Archiefbeheer op stoom: personeelsdossiers vernietigd en een nieuwe adviseur DIV

Ook in het tweede tertaal van dit jaar is hard gewerkt aan het verder in control komen over ons informatiebeheer en archieven. Begin dit jaar hebben we een belangrijke stap gemaakt door alle personeelsdossiers van medewerkers die vóór 2014 uit dienst zijn gegaan fysiek te vernietigen. Omdat deze dossiers ook digitaal beheerd worden diende dit echter ook vernietigd te worden. Inmiddels heeft dit ook op de voorgeschreven en betrouwbare manier plaatsgevonden. Voor de toekomst ligt in het vizier dat onze archieven enkel nog digitaal gevormd worden waardoor het beheer effectiever, efficiënter en dus goedkoper kan plaatsvinden. Tot die tijd blijven we echter ook het beheer over fysieke dossiers houden en op gezette tijden dus ook vernietigen of overbrengen naar de archiefdienst van het Historische Centrum Limburg.

In augustus hebben we een succesvolle werving mogen afronden in onze zoektocht naar een adviseur documentaire informatievoorziening (DIV). Per 1 september verwelkomen wij Ramona Lomartire als adviseur DIV binnen WSP Parkstad. De adviseur DIV is verantwoordelijk voor het beheren en optimaliseren van informatiestromen en documentbeheer. Dit omvat het digitaliseren, archiveren en toegankelijk maken van documenten en dossiers, zodat deze voldoen aan wet- en regelgeving. De adviseur ondersteunt medewerkers bij het gebruik van systemen en zorgt voor de naleving van informatiebeveiliging en privacyregels.

WSP Parkstad ontvangt opnieuw ISO 27001-certificaat

WSP Parkstad is blij melding te kunnen maken van de verlenging van het ISO27001-certificaat. In mei heeft een volledige hercertificeringsaudit plaatsgevonden. Tijdens de afsluitende meeting gaf de auditor aan dat er voldoende vooruitgang is geboekt om het certificaat opnieuw te verlengen. Hoewel er nog enkele aandachtspunten zijn, zoals het versterken van eigenaarschap over systemen, processen en informatie, en het beter sturen op risico’s, zijn deze geclassificeerd als ‘niet kritieke afwijkingen’. Daarnaast werden enkele ‘kansen voor verbetering’ aangestipt, die de organisatie in de komende periode zal oppakken. Positief is ook dat de locaties aan de Sourethweg en Wenckebachstraat werden bezocht en daarbij volledig voldeden aan de vereisten, zonder bevindingen. Met deze feedback zal WSP Parkstad zich blijven ontwikkelen om de informatiebeveiliging verder te versterken. Met trots dragen wij voor de komende 4 jaar opnieuw het ISO 27001-certificaat!

Aanbestedingen

GR WOZL en GR WSP Parkstad vallen, net als de deelnemende gemeenten, binnen de reikwijdte van het Europese aanbestedingsrecht. Dit wil zeggen dat uitgaven die in een tijdsbestek van 4 jaar de aanbestedingsgrens van €221.000 overschrijden, Europees aanbesteed moeten worden in een openbare procedure. In de eerste periode van 2024 zijn in dit kader de aanbestedingen gestart voor vervanging van het wagenpark (vervanging door elektrische voertuigen) en de accountantsdiensten in het kader van de jaarrekeningen 2024-2030. In de zomerperiode zijn beide aanbestedingstrajecten afgerond. De opdracht

voor het nieuwe (verduurzaamde) wagenpark van de organisatie is gegund aan PON Financial Services waarbij de auto's (Opel Corsa Electric) lokaal geleverd en onderhouden worden door Hekkert. De opdracht voor de accountantsdiensten is gegund aan Crowe Foederer accountants. Deze accountant heeft ook in de afgelopen 4 jaar gefungeerd als controlerend accountant voor WOZL/WSP Parkstad.

Nieuwbouw KANS-locatie

In augustus werd onze nieuwe KANS-locatie aan de Wenckebachstraat 2C in Kerkrade feestelijk in gebruik genomen. Na bijna een jaar bouwen, de eerste paal werd begin september 2023 geslagen, is het dan eindelijk zover. Eigenaar WDP, projectontwikkelaar Wyckerveste, en bouwbedrijf Derckx hebben samen met WSP Parkstad een prachtige nieuwe werklocatie gerealiseerd voor ongeveer 200 medewerkers van WSP Parkstad. Een duurzaam pand met triple A status, dat veel beter geschikt is voor onze mensen dan de huidige werklocatie, én een pand dat flexibel en toekomstbestendig is voor ons nieuwe KANS-locatie proces!

Het oude pand, enkele meters verder op huisnummer 10, was jarenlang de werkplek van vele medewerkers. Het WSP Parkstad van vandaag past echter niet meer bij deze oude locatie. De locatie is arbeidstechnisch niet meer geschikt voor onze mensen die qua gemiddelde leeftijd steeds ouder worden. De prachtige locatie is volledig duurzaam, gelijkvloers en van alle moderne gemakken voorzien. We zijn erg verheugd dat we samen met alle deelnemende gemeenten deze stap vooruit hebben kunnen zetten!

En het pand is niet het enige dat nieuw is. Binnenkort geven we op deze locatie een nieuwe impuls aan het ontwikkelen van Sw-medewerkers die niet gedetacheerd kunnen worden, niet in een reguliere omgeving kunnen werken of geen werkplek meer hebben. Onze belangrijkste opdracht is het duurzaam aan de slag brengen en houden van onze Sw-medewerkers. Dat gaan we hier doen met een aangepaste diagnose met aansluitend een systematische en methodische aanpak om medewerkers weer naar een werkplek te begeleiden. Dat is essentieel nu onze Sw-doelgroep steeds ouder wordt en met steeds meer problematieken te maken krijgt, waardoor het (blijven) uitvoeren van hun dagelijkse werk geen vanzelfsprekendheid meer is.

Toekomstbestendig

Niet alleen qua gebruiksgemak is de nieuwe locatie ideaal, ook sluit het naadloos aan op de toekomstvisie van WSP Parkstad. De Heerlense Wethouder en tevens voorzitter van het Bestuur van WSP Parkstad, Martin de Beer, ziet de potentie van deze werklocatie: "Het hebben van een moderne werkplek en passend werk is waar WSP Parkstad voor staat. Samen met bedrijven wordt gezocht naar nieuwe manieren van samenwerken. Het mes snijdt daarbij aan twee kanten. Voor werkgevers is het een mogelijkheid werkzaamheden op een goede wijze gedaan te krijgen. En, we helpen en houden zoveel mogelijk mensen aan het werk. Dat is een uitdaging met een steeds ouder wordende Sw-doelgroep. WSP Parkstad is daartoe in staat. De KANS-locatie is een plek waar iedereen een KANS krijgt!"

Feestelijke eerste werkdag

Met een feestelijke eerste werkdag op 19 augustus werd het pand in gebruik genomen, traditiegetrouw met het doorknippen van een lintje. Op symbolische wijze werd de sleutel overhandigd aan locatiemanager Theo Ramakers die met zijn team van leidinggevenden én medewerkers met veel plezier aan de slag gaat op de nieuwe locatie.



Foto's KANS-locatie feestelijke eerste werkdag







Financieel - GR WOZL

De 1ste begrotingswijziging 2024 GR WOZL is 21 maart 2024 door het Algemeen Bestuur vastgesteld.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen bedraagt tot en met augustus 2024 -/-€1.364.000. Dit is €33.000 beter dan is opgenomen in de 1ste begrotingswijziging 2024.

Resultaatsverloop GR WOZL	*bedragen x €1.000,-*
Begroot resultaat GR WOZL cf. 1ste begrotingswijziging 2024	**-1.397**
Beter resultaat in bedrijfsvoering	182
Lager positief saldo uitvoering Wsw	-87
Slechter resulaat WOZL Beschut 2.0	-61
Slechter resultaat personeelslasten Wsw	-1
Totaal resultaatverbetering t.o.v. 1ste begrotingswijziging 2023	33
Resultaat voor financiering en dekkingsmiddelen	**-1.364**

Figuur 5: Resultaatverloop GR WOZL

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering betreffen de kosten van de bedrijfsvoering van de GR WOZL, het algemeen bestuur en de directie. Het saldo tot en met augustus is €182.000 lager dan is opgenomen in de 1ste begrotingswijziging 2024. De personeels- en organisatiekosten vallen €131.000 lager uit dan begroot. Daarnaast is er aan de batenkant rente ontvangen op het saldo van schatkistbankieren dat niet is begroot.

Uitvoering Wsw

De gerealiseerde arbeidsjaren tot en met augustus bedragen 2.174 en zijn 19 arbeidsjaren lager dan begroot (2.193 AJ). De kosten van de uitvoering Wsw zijn €347.000 lager dan de 1ste begrotingswijziging 2024. Dit komt door een lagere realisatie van de arbeidsjaren.

De kosten hebben betrekking op de vergoeding die de GR WOZL aan de uitvoeringsorganisaties GR WSP Parkstad, de Werkmeester en Beschut 2.0 betaalt. Daarnaast zijn de loonkosten die betrekking hebben op Relim en de RVU hierin opgenomen.

De baten van de uitvoering Wsw liggen €434.000 onder begroting, hetgeen met name wordt veroorzaakt door de lagere realisatie in arbeidsjaren.

Verbonden partij Beschut 2.0

Het resultaat van de verbonden partijen is tot en met augustus 2024 €61.000 slechter dan begroot. Voor de toelichting op het resultaat wordt verwezen naar de toelichting van Financieel - WOZL Beschut 2.0.

Personeelskosten Wsw

Het saldo van de personeelskosten Wsw bedraagt -/- €11.000. Dit betreft verlofkosten van de groep oud ASB-medewerkers. Dit saldo wordt onttrokken uit de hiervoor gevormde reserve.

Uitvoering Wsw 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.

Overzicht baten & lasten

(bedragen x €1.000,-)

Rubriek	*t/m augustus 2024*			*2024*
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Bedrijfsvoering (overhead)				
baten	70	121	51	103
lasten	-476	-345	131	-714
	-406	-224	182	-611
Uitvoering Wsw				
baten	50.081	49.647	-434	74.133
lasten	-49.000	-48.653	347	-72.549
	1.081	994	-87	1.584
Beschut 2.0				
baten	-	-	-	-
lasten	-2.062	-2.123	-61	-3.040
	-2.062	-2.123	-61	-3.040
Personeelskosten Wsw				
baten	55.131	54.619	-512	82.898
lasten	-55.141	-54.630	511	-82.928
	-10	-11	-1	-30
Uitvoering WSW heuvellandgemeenten in GR WSP Parkstad				
baten	193	193	-	290
lasten	-193	-193	-	-290
	-	-	-	-
Incidentele baten en lasten				
baten	-	-	-	-
lasten	-	-	-	-
	-	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	**-1.397**	**-1.364**	**33**	**-2.096**

Figuur 6: Overzicht baten en lasten GR WOZL

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten t/m augustus 2024 GR WOZL

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering	subsidie verant-woording	resultaat Beschut 2.0	totaal financiering	Heuvelland gemeente WSP*	subsidie	totaal bijdragen
Beekdaelen	22.166	-57.566	110.467	**75.067**		2.667.584	**2.742.651**
Brunssum	51.388	-133.453	256.092	**174.026**		6.334.330	**6.508.356**
Gulpen-Wittem	9.724	-25.252	48.458	**32.929**	72.278	1.163.562	**1.268.769**
Heerlen	141.878	-368.455	707.052	**480.475**		17.400.415	**17.880.889**
Kerkrade	95.358	-247.642	475.217	**322.932**		11.544.373	**11.867.305**
Landgraaf	53.132	-137.984	264.786	**179.935**		6.562.298	**6.742.232**
Simpelveld	11.102	-28.832	55.327	**37.597**		1.454.083	**1.491.680**
Vaals	8.650	-22.465	43.109	**29.294**	64.300	984.943	**1.078.538**
Valkenburg	7.645	-19.853	38.097	**25.889**	56.825	906.906	**989.620**
Voerendaal	5.631	-14.624	28.063	**19.070**		628.449	**647.519**
totaal	**406.673**	**-1.056.125**	**2.026.667**	**1.377.215**	**193.403**	**49.646.943**	**51.217.561**

* Betreft de verrekening van uitvoeringskosten Wsw t.b.v. de Heuvellandgemeenten binnen WSP Parkstad Detacheringen BV.

Figuur 7: Totale bijdragen deelnemende gemeenten GR WOZL

Financieel - WOZL Beschut 2.0 B.V.

Financieel resultaat

In het exploitatieoverzicht is opgenomen WOZL Beschut 2.0 en de toelichting heeft betrekking op de exploitatie tot en met augustus 2024. De realisatie-cijfers zijn toegelicht in vergelijking met de 1ste begro-tingswijziging 2024. Het nettoresultaat is €61.000 slechter dan de 1ste begrotingswijziging. De belang-rijkste oorzaken hiervan zijn onderstaand weerge-geven in figuur 8:

Resultaatsverloop Beschut 2.0	*bedragen x €1.000,-*
Begroot resultaat Beschut 2.0 cf. 1ste begrotingswijziging 2024	**-2.062**
Hogere omzet	13
Hogere lonen niet Sw i.v.m. CAO verhogingen	-3
Hogere overige personeelskosten Sw	-21
Lagere bedrijfskosten	103
Slechter subsidieresultaat	-154
Totaal resultaatsverlsechtering t.o.v. 1ste begrotingswijziging 2024	-61
Gerealiseerd resultaat Beschut 2.0	**-2.123**

Figuur 8: Resultaatverloop WOZL Beschut 2.0 B.V.

Omzetwaarde en brutomarge

De omzet bedraagt €396.000 en is €13.000 hoger dan is opgenomen in de 1ste begrotingswijziging 2024.

Loonkosten niet-Sw

De loonkosten niet-Sw bedragen t/m augustus €584.000 en zijn daarmee €3.000 hoger dan de 1ste begrotingswijziging. Dit als gevolg van de iets hogere cao-indexering.

Personeelskosten Sw

De overige personeelskosten Sw bedragen t/m augustus €417.000 en zijn daarmee €21.000 hoger dan is opgenomen in de 1ste begrotingswijziging. De belangrijkste reden hiervoor is de hogere bezetting Sw en uitbetaling verlof bij uitdiensttreding.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten zijn €103.000 lager dan is opge-nomen in de 1ste begrotingswijziging. Dit is het gevolg van lagere facilitaire kosten, waaronder energie en minder dienstverlening (met name ICT).

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat bedraagt -/- €1.599.000 en is daarmee €93.000 beter dan is opgenomen in de 1ste begrotingswijziging. De belangrijkste oorzaken zijn de hogere omzet en lagere bedrijfskosten.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is €154.000 slechter dan begroot. Een nadelig volume-effect i.v.m. een hogere bezetting van €22.000 en een negatief prijseffect van €132.000.

Nettoresultaat

Het nettoresultaat is €61.000 slechter dan is opge-nomen in de 1ste begrotingswijziging. Het nettore-sultaat bestaat uit een beter operationeel resultaat van €93.000 en een slechter subsidieresultaat van €154.000.

Financieel overzicht Beschut 2.0 **2024 tot en met augustus**

Omschrijving	1ste begr. wijz. t/m augustus	realisatie t/m augustus	verschil	1ste begr. wijz. 2024
Omzetwaarde	383	396	13	574
Personeelskosten				
personele kosten n - Sw	*-581*	*-584*	*-3*	*-872*
personele kosten Sw	*-396*	*-417*	*-21*	*-594*
Totaal Personeelskosten	**-977**	**-1.001**	**-24**	**-1.466**
Afschrijvingskosten	-47	-49	*-2*	-70
Huisvestingskosten	-293	-310	*-17*	-440
Kosten overige bedrijfsmiddelen	-9	-1	*8*	-14
Onderhoudskosten	-9	-10	*-1*	-14
Energie	-157	-90	*67*	-235
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-469	-411	*58*	-703
Dienstverlening derden	-7	-3	*4*	-10
Dienstverlening ICT en telecommunicatie	-40	-10	*30*	-60
Dienstverlening Arbo	-57	-66	*-9*	-85
Dienstverlening	-103	-79	*24*	-155
Overige bedrijfskosten	-479	-455	*24*	-718
Totaal Bedrijfskosten	**-1.097**	**-994**	**103**	**-1.646**
Operationeel resultaat	***-1.692***	***-1.599***	***93***	***-2.538***
Lonen SW	-5.453	-5.728	-275	-8.097
Wet Liv	-	-	-	50
Rijkssubsidie SW	5.083	5.204	121	7.545
Subsidieresultaat	***-370***	***-524***	***-154***	***-502***
Netto resultaat	**-2.062**	**-2.123**	**-61**	**-3.040**
Aantal FTE Wsw	215,82	221,49	5,67	213,57
Aantal FTE N-Wsw	12,25	12,00	-0,25	12,25
Aantal AJ Wsw	224,14	229,50	5,36	221,81

Figuur 9: Overzicht baten en lasten WOZL Beschut 2.0 B.V.

Financieel - GR WSP Parkstad

De 1ste begrotingswijziging 2024 GR WSP Parkstad is op 21 maart 2024 door het Algemeen Bestuur vastgesteld.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen bedraagt tot en met augustus -\- €2.956.000. Dit is €1.656.000 beter dan begroot als gevolg van:

Resultaatsverloop GR WSP	*(bedragen x € 1.000,-)*
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen cf. 1ste begr. wijz.	**-4.612**
Beter resultaat bedrijfsvoering	20
Beter netto resultaat verbonden partijen	1.531
Beter netto resultaat uitvoering Participatiewet	105
Totaal resultaatsverbetering t.o.v. 1ste begr. wijz.	1.656
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen cf. realisatie	**-2.956**

Figuur 10: Resultaatverloop GR WSP Parkstad

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering betreffen de kosten van de bedrijfsvoering van WSP Parkstad, het Algemeen Bestuur en de directie. Het resultaat op de bedrijfsvoering is €20.000 beter dan in de 1ste begrotingswijziging 2024. Dit komt met name door de rente die is ontvangen op het saldo van schatkistbankieren.

Verbonden partijen

Het resultaat van de verbonden partijen tot en met augustus is €1.531.000 beter dan begroot. De post ‘verbonden partijen’ betreft de financiële resultaten van WSP Parkstad Detachering B.V. (inclusief de ondersteunende diensten). Voor een toelichting wordt verwezen naar de paragraaf Financieel - WSP Parkstad Detachering.

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 augustus €105.000 beter dan begroot. De begrote formatie van 22,24 fte is tot en met augustus nagenoeg gelijk aan de realisatie (22,14 fte).

Duale Poort Heerlen

De lasten die gemaakt worden voor de duale poort komen volledig voor rekening van de gemeente Heerlen. Tot en met augustus bedragen de lasten €624.000 die voornamelijk bestaan uit salariskosten. Dit is €88.000 beter dan is opgenomen in de 1ste begrotingswijziging 2024.

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

Rubriek	***t/m augustus 2024***			***2024***
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Bedrijfsvoering				
baten	-	27	27	-
lasten	-76	-82	-6	-113
	-76	-55	20	-113
Verbonden Partijen				
baten	-	-	-	-
lasten	-2.859	-1.328	1.531	-4.421
	-2.859	-1.328	1.531	-4.421
Uitvoering Participatiewet				
baten	-	-	-	-
lasten	-1.677	-1.572	105	-2.359
	-1.677	-1.572	105	-2.359
Duale Poort Heerlen				
baten	711	624	-88	1.067
lasten	-711	-624	88	-1.067
	-	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	**-4.612**	**-2.956**	**1.656**	**-6.893**

Figuur 11: Overzicht baten en lasten GR WSP Parkstad

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten 1ste begr. wijz. 2024 GR WSP jan t/m augustus 2024

Deelnemende gemeente	Bedrijfs-voering	Verbonden Partijen	Participatie-wet	totaal financiering
Beekdaelen	4.120	160.649	55.729	**220.499**
Brunssum	9.552	372.428	141.057	**523.037**
Gulpen-Wittem *	1.807	70.471	0	**72.278**
Heerlen	26.372	1.028.249	809.342	**1.863.963**
Kerkrade	17.725	691.097	314.487	**1.023.309**
Landgraaf	9.876	385.072	205.804	**600.752**
Simpelveld	2.064	80.460	23.124	**105.648**
Vaals *	1.608	62.692	0	**64.300**
Valkenburg *	1.421	55.404	0	**56.825**
Voerendaal	1.047	40.811	23.124	**64.982**
totaal	**75.593**	**2.947.333**	**1.572.667**	**4.595.593**

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

Figuur 12: Totale bijdragen deelnemende gemeenten GR WSP Parkstad

Toelichting
De bijdragen van de deelnemende gemeenten zijn gebaseerd op 8/12 van de 1ste begrotings-wijziging 2024 van de GR WSP Parkstad.

Financieel - WSP Parkstad Detachering B.V.

Het resultaat van WSP Parkstad Detacheringen BV is €1.531.000 beter dan de 1ste begrotingswijziging 2024. Dit is op hoofdlijnen het gevolg van:

Resultaatsverloop WSP Parkstad Detacheringen B.V.	*(bedragen x € 1.000,-)*
Begroot netto resultaat	**-2.859**
Hogere brutomarge	495
Lagere lonen niet Sw	245
Lagere overige personeelskosten Sw	204
Lagere bedrijfskosten	180
Beter subsidieresultaat	407
Totaal resultaatsverbetering t.o.v. 1ste begr. wijz.	1.531
Gerealiseerd netto resultaat	**-1.328**

Figuur 13: Resultaatverloop WSP Parkstad Detachering B.V.

Omzetwaarde en brutomarge

De brutomarge t/m augustus is €491.000 boven de 1ste begrotingswijziging 2024. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door prijsstijgingen binnen de detacheringstarieven en minder mensen zonder object.

Personeelskosten

De personele kosten voor de niet-Sw vallen lager uit als gevolg van nog niet ingevulde functies respectievelijk niet gerealiseerde inhuur. Verder zijn de kosten voor sociale lasten en IKB te hoog ingeschat in de 1ste begrotingswijziging. De besparing op de overige personele kosten Sw is deels het gevolg van lagere bezetting en lagere opleidingskosten.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten vallen €180.000 lager uit ten opzichte van de 1ste begrotingswijziging 2024. Dit wordt o.a. veroorzaakt door lagere energie- en onderhoudskosten.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat bedraagt €6.073.000 en is daarmee €1.124.000 beter dan begroot.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is het verschil tussen de loonkosten van de Sw-medewerkers en de subsidiebijdrage van de deelnemende gemeenten. Het subsidieresultaat is €407.000 beter dan begroot.

De loonkosten Sw zijn in totaliteit €1.640.000 lager dan begroot. Het positief hoeveelheidseffect (minder Sw-medewerkers) bedraagt €1.491.000. Daarnaast is er een positief prijsverschil (inclusief sociale lasten WAO) van €149.000.

De rijkssubsidie is €1.233.000 lager dan begroot als gevolg van een lager aantal arbeidsjaren (54,26).

Nettoresultaat

Het nettoresultaat tot en met april bedraagt €1.328.000 negatief en is daarmee €1.531.000 beter dan begroot

Financieel overzicht	2024			
Omschrijving	**1e begr.wijz. t/m augustus**	**realisatie t/m augustus**	**verschil**	**1ste begrotings wijzìging**
Omzetwaarde	13.223	13.714	491	19.651
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	-84	-80	-4	-126
Bruto marge	**13.139**	**13.634**	**495**	**19.525**
Personeelskosten				
personele kosten SW	*-1.839*	*-1.635*	*204*	*-2.903*
personele kosten n-SW	*-4.317*	*-4.072*	*245*	*-6.479*
Totaal Personeelskosten	**-6.156**	**-5.707**	**449**	**-9.382**
Bedrijfskosten				
Afschrijvingskosten	-93	-63	30	-167
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-787	-687	100	-1.204
Dienstverlening	-551	-557	-6	-1.553
Overige bedrijfskosten	-603	-547	56	-179
Totaal Bedrijfskosten	**-2.034**	**-1.854**	**180**	**-3.103**
Operationeel resultaat	***4.949***	***6.073***	***1.124***	***7.040***
Lonen SW	-47.557	-45.917	1.640	-70.685
Wet Liv			0	160
Rijkssubsidie SW	39.749	38.516	-1.233	59.064
Subsidieresultaat	***-7.808***	***-7.401***	***407***	***-11.462***
Netto resultaat	**-2.859**	**-1.328**	**1.531**	**-4.421**
Aantal FTE Wsw	1.715,51	1.661,74	-53,77	1.699,58
Aantal FTE N-Wsw	66,38	65,74	-0,64	66,38
Aantal AJ Wsw	1.752,74	1.698,48	-54,26	1.736,42

Figuur 14: Overzicht baten en lasten WSP Parkstad Detachering B.V.



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

Locatie BVS
Passartweg 150
6413 NZ Heerlen
Postbus 330
6400 AH Heerlen
045 566 66 00

Locatie Beschut 2.0
Sourethweg 2
6422 PC Heerlen
Postbus 6001
6401 SB Heerlen
045 566 63 00

KANS-locatie
Wenckebachstraat 2C
6466 NC Kerkrade
Postbus 330
6400 AH Heerlen
045 566 58 00

wsp parkstad

wozl