wsp parkstad



Kwartaalrapportage Q3 2020

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

Corona-crisis

Organisatie blijft haar bedrijfsvoering aanpassen aan de actuele en noodzakelijke maatregelen.

Vertrouwens-personen

Vier vertrouwenspersonen zijn beschikbaar voor onze medewerkers.

CompetenSYS

Implementatie is volgens planning en budget.



ISO-27001

Structurele inbedding informatiebeveiliging is gestart.

Topperverkiezing 2020

WSP Parkstad is trots op haar medewerker Dirk Slokker die werd uitgeroepen tot Topper van de regio Zuid.

Voorwoord

Terugkijkend op de achterliggende periode, het 3e kwartaal 2020, mogen we zeker tevreden zijn met het behaalde resultaat. De dag dagelijkse worsteling om te werken onder de bijzondere omstandigheden in het kader van Covid-19, is geen gemakkelijke opgave. Het rondwaren van dit onzichtbare virus en de berichtgeving over toenemende besmettingen, zorgt voor onrust en maakt veel mensen angstig.

Houd je aan de basisregels, ‘werk zoveel mogelijk thuis, waar dat kan’, ‘Houd 1,5 meter afstand’ en ‘Houd je aan de hygiëne richtlijnen’, etc. blijft de belangrijkste opgave.

De effecten van Covid-19 op het operationeel resultaat van WSP Parkstad Detachering is ook in het 3e kwartaal beperkt gebleven tot €1.585.000 euro. De strategische keuze (2010) om vooral in te zetten op detacheren van medewerkers in plaats van het in stand houden van eigen productielocaties, blijkt zeker nu in ons voordeel te werken. Medewerkers zijn bij een grote diversiteit van bedrijven gedetacheerd, waardoor onze werkgelegenheid minder afhankelijk is van de conjunctuur of marktontwikkelingen.

De impact van Covid-19 op de resultaten met betrekking tot de Participatiewet is veel groter. Ondernemers hebben in eerste instantie een afwachtende houding aangenomen. Mede op basis van social distance, is de toegankelijkheid van hun bedrijven voor fysieke afspraken ingeperkt, alsmede werving van personeel stop gezet. Dit heeft de plaatsingsmogelijkheden gestagneerd en het resultaat fors beïnvloed.

Of en in welke mate de gevolgen van Covid-19 op onze organisatie en de resultaten voor de rest van het jaar beperkt blijven is moeilijk in te schatten. Dat is mede afhankelijk of en welke aanvullende maatregelen opgelegd gaan worden om een volgende golf van Covid-19 er onder te krijgen.

De organisatie heeft laten zien met souplesse te kunnen meebewegen op een extreme situatie als Covid-19 en de maatregelen van de intelligente lockdown. Het is nu erg belangrijk om vol te houden!

Fred Dijk
Algemeen directeur/Secretaris

Martijn Lamberti - Henquet
Commercieel directeur

Inhoud

1 KPI's 6

2 Het coronavirus 7

3 Sales 10

4 Detachering 16

5 Marketing & Communicatie 18

6 Personeel & Organisatie 20

7 ICT & Huisvesting 22

8 Finance 23

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 2020
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€9.695.000	-€10.624.000	-€12.699.000
Aantal plaatsingen naar betaald werk voor de Participatiewet - Uitstroom uit de uitkering (FT/PT) *****	1128	489	1504
Aantal medewerkers bemiddelbaar zonder object (% van personeelsbestand Sw)	<5%	5,2%	<5%
Nieuwe bedrijven voor plaatsingen PW verbonden aan WSP Parkstad	9	13	12
Plaatsingen PW bij nieuwe klanten (totaal aantal in een cluster van 5 plaatsingen)	45	0 ****	60
Werkgeverstevredenheid	*	** Start Q4 2020	7
Awareness bij werkgevers	*	** Start Q1 2021	***

Figuur 1: KPI's WSP Parkstad

* Geen specifieke kwartaalnorm benoemd, norm betreft resultaat jaarmeting

** Meting heeft nog niet plaatsgevonden

*** Betreft een startmeting in 2020, derhalve nog geen norm gedefinieerd

**** De KPI heeft betrekking op clusters van tenminste 5 plaatsingen bij nieuwe bedrijven. Er zijn in het eerste negen maanden 13 nieuwe bedrijven verbonden aan WSP Parkstad met 17 nieuwe plaatsingen. Derhalve blijft de realisatie van de KPI 0. Het aantal plaatsingen is hiermee niet gerealiseerd.

***** Als gevolg van de corona-crisis worden de doelstellingen in het kader van de Participatiewet niet langer realistisch geacht. Derhalve heeft het Algemeen Bestuur besloten voor 2020 niet langer een target te benoemen. Wel wordt het Algemeen Bestuur frequenter geïnformeerd over de geleverde inspanningen en behaalde resultaten.

Verbonden partijen	Begroot t/m sept	Realisatie t/m sept	1ste Begr. wijziging 2020
Netto resultaat	-€8.341.000	-€9.404.000	-€10.895.000
Operationeel resultaat	€8.693.000	€7.205.000	€11.138.000
Omzetverlies a.g.v. corona-cirisis		-€1.585.000	
Declarabele uren per jaar IDT (fte)	1081	946	1.440
Doorstroom van de interne Detawerkplaats (fte)	23	0	30
Verzuim totaal detacheringen	14%	14,45%	14%
Ziekteverzuim IDT Deta 1	14%	12,63%	14%
Ziekteverzuim GDT Deta 2 (incl. bedradingen)	14%	16,86%	14%
Ziekteverzuim GDT Deta 3	14%	14,88%	14%
Ziekteverzuim inerne Detawerkplaats	19%	22,37%	19%

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

De vergelijkende cijfers in deze kwartaalrapportage zijn gebaseerd op de 1ste Begrotingswijziging in afwachting van vaststelling van de 2e Begrotingswijziging. Deze ligt op het moment van schrijven voor zienswijze voor aan de Raden van de deelnemende gemeenten.

2 Het coronavirus

Uiteraard heeft de corona-crisis ook zijn impact op de werkzaamheden en resultaten van WSP Parkstad. Onderstaand wordt inzicht verschaft in de effecten die de corona-crisis op onze activiteiten heeft.

Herstart van detacheringen en teruglopende omzet

Vanaf 16 maart 2020 is circa 1/3 van de 3.600 Sw-medewerkers tijdelijk naar huis gestuurd omdat inleners hun bedrijf tijdelijk sloten. Ze behoorden tot de groep high-risk of moesten om een andere reden thuis blijven. Met de tussentijdse versoepeling van de maatregelen hebben we gezien dat inleners de draad weer oppakten en Sw-medewerkers ook weer terugkeerden naar het werk. Dit ging bij veel inleners gefaseerd en dat loopt nog steeds. De verwachte financiële impact van het coronavirus is zover mogelijk aan de hand van huidige inzichten becijferd voor 2020 en komt in de 2de begrotingswijzigingen 2020 uit op ongeveer €0,2 miljoen voor Beschut 2.0 en €2,1 miljoen omzetderving voor Detacheringen.

Tot nu toe zien we gelukkig dat het aantal Sw-medewerkers dat terugstroomt en waarvoor een nieuwe werkplek gezocht moet worden beperkt blijft. Dit heeft mogelijk meerdere oorzaken. Zo'n 90% van alle Sw-medewerkers is gedetacheerd bij reguliere werkgevers in de regio, verspreid over vele inleners werkzaam in diverse sectoren. De sociaal maatschappelijk betrokkenheid van inleners bij de Sw-medewerkers is groot, waarbij velen hen zien alsof het hun eigen medewerkers zijn. Medewerkers uit catering functies waarvoor wel werkgelegenheid is vervallen worden met relatief succes in moeilijke tijden wel herplaatst.

Richtlijnen eigen productielocaties

Om ervoor te zorgen dat onze medewerkers zo veilig mogelijk kunnen blijven werken, is ervoor gezorgd dat de eigen werkomgeving voldoet aan alle richtlijnen van de Rijksoverheid. Door het aanbrengen van belijningen, spatschermen en het buiten gebruik stellen van bureaus die te dicht op elkaar staan zorgen we ervoor dat medewerkers op onze eigen locaties veilig hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. Daarbij is ook aandacht voor de gedragscomponent van onze medewerkers. We streven een cultuur na waarbij medewerkers elkaar kunnen aanspreken op het naleven van de richtlijnen. Ook de werkomstandigheden van onze medewerkers bij inleners worden zo veel als redelijkerwijs mogelijk gemonitord. Waar nodig worden mogelijke verbetering besproken met de inleners.

Bij iedere nieuwe aanscherping van de richtlijnen vanuit de Rijksoverheid wordt door het management direct geanticipeerd op de benodigde vertaling naar de eigen bedrijfsvoering. Op deze manier blijft ook tijdens de intrede van de tweede golf steeds kritisch bekeken hoe de veiligheid van de medewerkers geborgd kan worden én de continuïteit van detacheringen en processen niet onder té grote druk komt te staan.

Financiële compensatie

WSP Parkstad heeft een aanvraag ingediend om in aanmerking te komen voor de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW). In twee tranches heeft het Rijk aan de gemeenten een corona compensatie toegezegd. De eerste tranche betrof een ophoging van de Rijksbijdrage voor de Wsw van in totaal €90 miljoen welke zicht vertaald in een extra subsidie per arbeidsjaar van €1.350. Deze eerste tranche was tijdig bekend voor verwerking in de 2e Begrotingswijziging GR WOZL welke op het moment van schrijven ter zienswijze voorligt aan de Raden van de deelnemende gemeenten.

De 2de tranche is toegezegd ná het opstellen van de 2de Begrotingswijziging en is derhalve niet meegenomen. Dit betreft een macrobudget van €50 miljoen dat wederom wordt toegevoegd aan de Rijksbijdrage voor de Wsw. Dit vertaalt zich in een extra subsidie per arbeidsjaar van €748.

In de vergadering van 29 oktober 2020 heeft het Algemeen Bestuur de toekenning van deze tweede tranche aan WOZL / WSP Parkstad toegekend bovenop de eerste tranche in de reeds goedgekeurde 2de Begrotingswijziging. Dit leidt voor de deelnemende tot een lagere tekortbijdrage gelijk aan het bedrag van de hogere doorbetaalde coronacompensatie.

Een overzicht van het effect per gemeente is opgenomen in onderstaande tabel;

	AJ 2020 cf 2e BW	2e tranche compensatie	waarvan	
			GR WOZL	GR WSP Parkstad
Beekdaelen (v.h. Nuth)	80,36	60.112	9.670	50.442
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	65,23	48.791	7.849	40.942
Brunssum	359,06	268.579	43.206	225.374
Gulpen-Wittem	74,25	55.539	8.934	46.604
Heerlen	999,10	747.330	120.221	627.111
Kerkrade	687,48	514.234	82.723	431.512
Landgraaf	375,28	280.707	45.156	235.551
Simpelveld	85,26	63.774	10.259	53.515
Vaals	56,80	42.488	6.835	35.653
Valkenburg	57,42	42.952	6.909	36.042
Voerendaal	48,44	36.234	5.829	30.405
	2.888,69	**2.160.737**	**347.585**	**1.813.152**

Het effect van de tweede tranche coronacompensatie per uitvoeringsorganisatie is opgenomen in onderstaande tabel;

	AJ 2020 cf 2e BW	2e tranche compensatie
GR WSP Parkstad	2.424,00	1.813.152
Beschut 2.0	252,00	188.489
Werkmeester	15,02	11.237
Begeleid Werken	89,33	66.817
Beschut Werken	89,29	66.788
Werkmeester: regulier	19,06	14.254
	2.888,69 €	**2.160.737**

Op de verwachte jaarresultaten zoals verwerkt in de 2de Begrotingswijzigingen van zowel GR WOZL als GR WSP Parkstad heeft de tweede tranche coronacompensatie de volgende effecten;

	Resultaat cf 2e begrotingswijziging	2e tranche compensatie	Resultaat incl. 2e tranche compensatie
GR WOZL	-1.780.557	347.585	-1.432.972
GR WSP Parkstad	-7.039.000	1.813.152	-5.225.848
		2.160.737	

Risicoanalyse

Wij volgen vanaf het eerste moment dat vanuit het Rijk preventiemaatregelen zijn opgelegd nauwkeurig welk effect dit heeft op onze detacheringsportefeuille. Op contractbasis monitoren wij wekelijks welke terugloop in detacheringen zich voordoen, wat de verwachte effecten hiervan zijn op de omzetontwikkeling en onze liquiditeitsprognose 2020. Uiteraard houden wij ook een scherp oog op de ontwikkeling van onze debiteurenpositie. Over de bevindingen hieruit wordt het Algemeen Bestuur maandelijks, of zoveel frequenter als dit nodig is, geïnformeerd.

Daarnaast is een risicoanalyse uitgevoerd gericht op mogelijke terugstroom van grotere groepen medewerkers als gevolg van de bedrijfseconomische situatie bij inleners. Hierbij is specifiek gekeken naar risico houdende contracten.

Wij achten in dit geval de mogelijkheid reëel snel uit te wijken naar een tijdelijke werklocatie en daar werk binnen te halen. Hoewel de verdiensten hiervoor beperkt worden geacht (en dus omzetverlies onvermijdelijk lijkt) zijn we wel in staat om op deze manier grotere groepen medewerkers actief en aan het werk te houden.

Daarnaast is er overeenstemming bereikt tussen VNG en het Ministerie van BZK over een compensatie specifiek voor omzetverliezen binnen de Sw-bedrijven. Hiervoor is in een eerste compensatieronde een toezegging gedaan van €1.350 per arbeidsjaar hetgeen voor WOZL naar verwachting zal resulteren in een compensatie van circa €3,5 miljoen. In de 2de Begrotingswijziging voor GR WSP is hiermee rekening gehouden.

Aanvullend hierop is in de septembercirculaire een 2de tranche coronacompensatie toegekend van €748 waardoor de totale compensatie €2.098 bedraagt. Dit heeft nog een aanvullend positief effect ten opzichte van de 2e Begrotingswijziging voor GR WSP Parkstad van circa €1,8 miljoen.

3 Sales

SprinckPlank Traineeship

In Q3 zijn 2 kandidaten middels een maatwerk traject geplaatst. Het opstarten van een nieuwe groep is door een gebrek aan plekken opgeschoven. Bedrijven geven aan nu geen nieuwe instroom te hebben, geen begeleidingscapaciteit te hebben door het thuiswerkbeleid, of door de coronamaatregelen geen fysieke begeleiding kunnen bieden. Voorlopig pakken we de plekken daarom middels maatwerk individueel op. Positief nieuws is dat het SprincPlank traineeship in het teken van het Aurora project definitief doorgaat en zal starten in april 2021. Voorbereidingen voor dit traject starten al in Q4 2020.

Momenteel zijn wij aan het onderzoeken of een SprincPlank traineeship specifiek voor jongeren in te regelen valt. De eerste verkennende gesprekken zijn positief geweest. Dit traineeship staat op de planning voor Q3 2021.

Team inclusief

Team inclusief gaat starten met een project bij CBS Heerlen en Den Haag. Doel van dit project is om vanaf 2021 10 kandidaten vanuit de doelgroep (DGR) te gaan plaatsen. Een voortraject waarin WSP Parkstad en het UWV samen met de taskforce van het CBS acties gaan uitzetten ter voorbereiding hiervan zal in Q 3 van dit jaar van start gaan.

In de afgelopen kwartalen Q2 en Q3 heeft team inclusief vooral acties uitgezet richting de interne organisaties om de collega's zo goed mogelijk mee te nemen in onze dienstverlening/ product. Daarnaast zijn we ook aan het werken aan de commerciële/ pr uitingen van team inclusief, waaronder een flyer, mailing en website.

Sectoraal Regionaal Werken en Werk-Leerlijnen

De afspraak met Envida welke in Q2 gepland was voor Q3, heeft plaats gevonden. Er is inmiddels een akkoord op het geschreven voorstel. De samenwerking met Envida is achter de schermen reeds van start gegaan en de richtdatum voor de eerste 5 in te stromen kandidaten is vastgesteld op 1 februari 2021. In de tussentijd zal, in gezamenlijkheid met Podium24 de werving en selectie starten. Daarnaast zal door Dionne Eijdems (WSP Parkstad) een Train-de-Trainer traject worden gestart voor de Teamleiders en Buddy's welke de kandidaten gaan begeleiden, waarmee zij handvaten krijgen aangereikt om de in te stromen kandidaten op de juiste wijze te begeleiden.

De opgestarte gesprekken met diverse thuiszorgorganisaties in de regio Zuid-Limburg, om te komen tot een Werk-LeerLijn, hebben ook in Q3 geen succesvol vervolg gekregen. De meeste organisaties

Sector	Q1	Q2	Q3	Totaal 2020
Zorg	20	0	1	21
Smart Services	2	0	7	9
Schoonmaak	16	0	1	17
Retail/Detailhandel	2	2	1	5
Onderwijs/Overheid	1	2	0	3
Medische logistiek	12	0	0	12
Industrie	3	0	0	3
Dienstverlening	2	2	2	6
Bouw	2	2	0	4
Horeca	0	0	1	1
Automotive	1	0	0	1
Totaal	61	8	13	82

Figuur 3: Overzicht plaatsingen WLL en WEP

hebben aangegeven dat er in Q1 van 2021 nogmaals afgestemd kan worden. Een enkele organisatie heeft definitief laten weten, niet te willen deelnemen aan een dergelijk traject.

Recent is er contact geweest met Stichting Werkvloer met betrekking tot het schoonmaakproject dat eerder is toegelicht. Men is afhankelijk van werkgevers in de schoonmaak sector om te komen tot een startmoment. Op dit moment zijn er onvoldoende werkgevers in Parkstad die hebben aangegeven te willen participeren in een dergelijk traject. Dit wordt ook in Q1 nogmaals afgestemd met de betreffende werkgevers, waarna er een inschatting gemaakt kan worden of het traject door kan gaan.

Verder hebben er meerdere afspraken met Arriva plaatsgevonden, waarbij het plan tot stand is gekomen om een ontwikkelarrangement bij Arriva te realiseren, waarbij er ook mogelijkheden op duurzame betaalde uitstroom zijn. In de voorbereiding zijn de drie ontwikkelbedrijven in Parkstad door WSP Parkstad benaderd en heeft er gezamenlijk overleg plaats gevonden. Tijdens dit overleg is er met gezamenlijk enthousiasme gereageerd op het voorstel. Vervolgens heeft er een overleg plaatsgevonden waarbij er afvaardiging van zowel het Mensontwikkelbedrijf Landgraaf, Betere Buren, Werk voor Heerlen, Arriva als WSP Parkstad was. Vanuit dit overleg is er een voorstel opgesteld, welke in Q4 zal worden vastgesteld. De verwachting is dat er in Q1 van 2021 de eerste kandidaten kunnen instromen.

Tenslotte heeft in Q3 ook de ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst tussen Zuyderland en WSP Parkstad plaatsgevonden. In deze overeenkomst is enerzijds bevestigd dat de samenwerking voor wat betreft de SW voor 3 jaar is verlengd. Anderzijds is wederzijds bevestigd dat de samenwerking op het gebied van PW verder wordt uitgebouwd.

Ketensamenwerking

Er wordt onverminderd verder geïnvesteerd in de ketensamenwerking zoals beschreven in het Werkplan Instroom, Doorstroom en Uitstroom Parkstad. In Q3 heeft de kick-off plaatsgevonden in Kasteel Hoensbroek waarbij medewerkers van de gemeente Heerlen, Werk voor Heerlen en WSP Parkstad aanwezig waren. Hierin is uitleg gegeven over hoe de blauwdruk middels een aantal projectgroepen (werkprocessen, rechtspositie / personeel, juridisch, informatievoorziening / privacy, communicatie, financieel / controll en medezeggenschap) uitgewerkt gaat worden

Perspectief op werk

In Q4 2019 zijn de gesprekken voor Perspectief op Werk (POW) van start gegaan. Binnen POW zijn door de gemeente Heerlen en WSP Parkstad een aantal consulenten en accountmanagers geleverd voor deelname aan dit project. Er worden knelpunten ervaren, waarvan de AVG een van de grootste

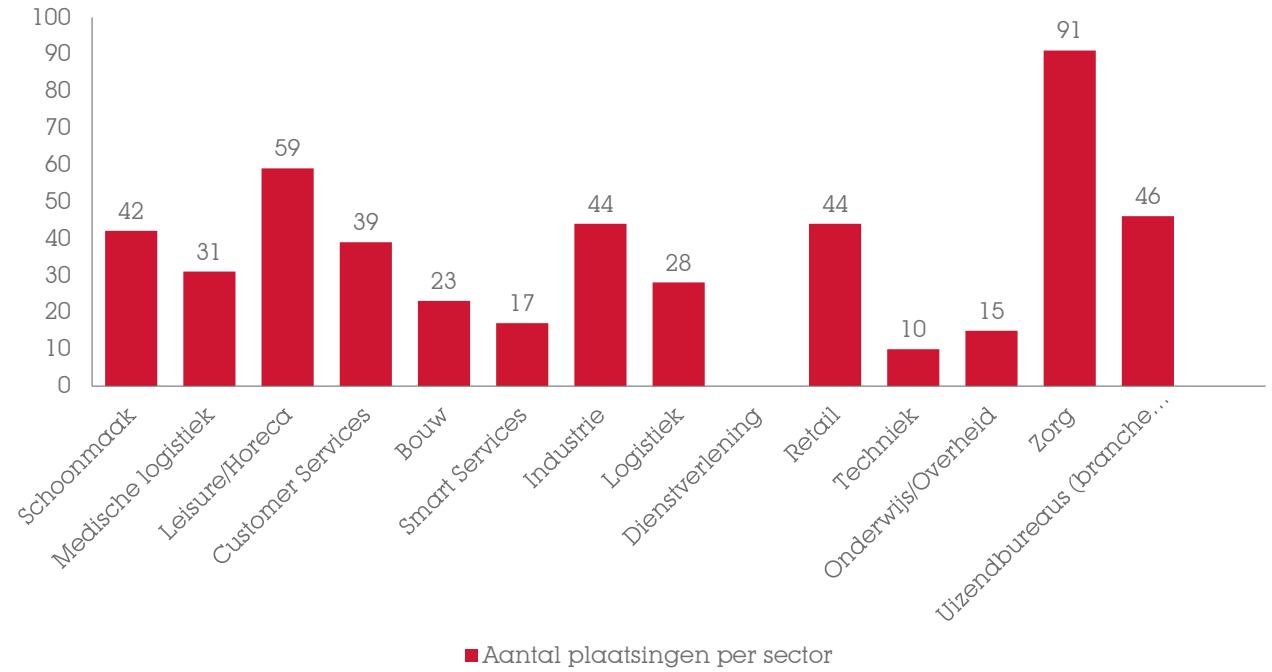


blijft. Momenteel zit het regelen van de AVG in een stroomversnelling. Een Privacy convenant is in de maak, waardoor uiteindelijke de Talentenpool Zuid-Limburg (een schil van Competensys) gebruikt kan worden. Er is dan sprake van een volledige ontschotting en kan er regionaal (nog) beter worden samengewerkt.

Ook binnen POW worden de gevolgen op de arbeidsmarkt als gevolg van corona bemerkt. Fysieke gesprekken met kandidaten waren door de Corona-crisis niet mogelijk, waar mogelijk is dit ondervangen door telefonische gesprekken te voeren. Vanaf half juli 2020 is het Focusteam weer fysiek opgestart op locatie en is het weer mogelijk om zowel kandidaten als collega's uit het team te spreken. Dit gebeurt weliswaar in afgeslankte vorm, omdat we strikt de regels omtrent Corona volgen.

Naar aanleiding van het Uitvoerdersoverleg Parkstad zijn ISD BOL, ISD Kompas en SD Kerkrade definitief aangehaakt. Alle gemeenten hebben een consulent geleverd voor deelname aan POW. Deze staan tevens in contact met de accountmanager van WSP Parkstad gekoppeld aan POW.

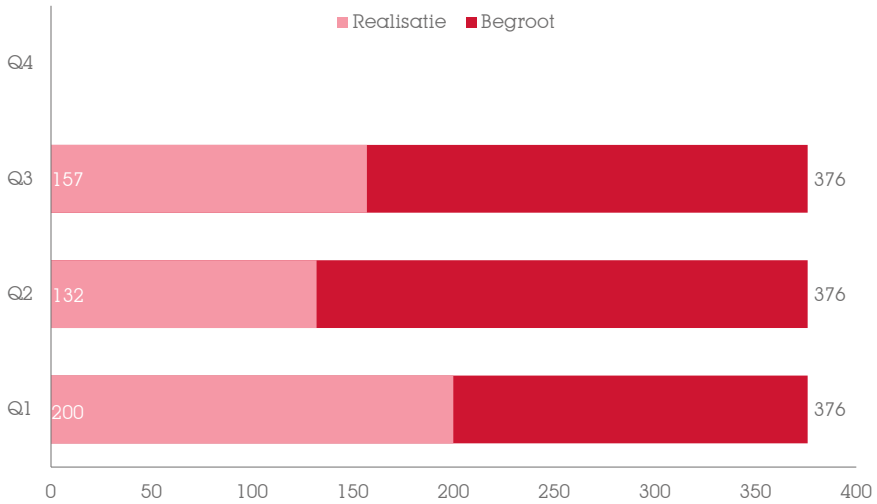
Plaatsingen Parkstad per sector PW



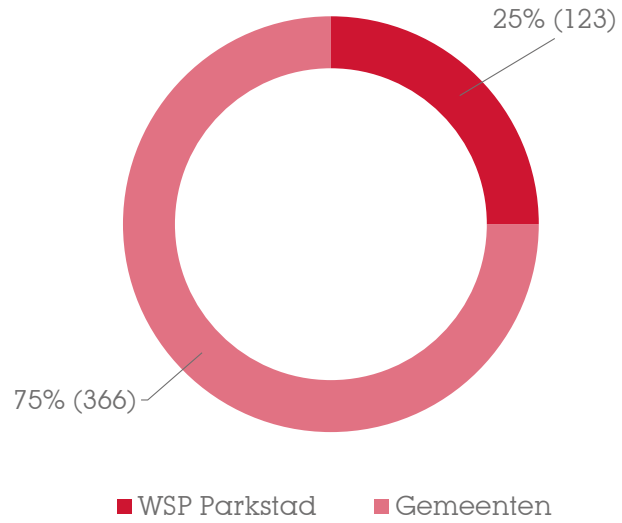
Figuur 4: Plaatsingen per sector PW

Werkgever	Aantal plaatsingen
Meandergroep	34
DocMorris	20
Balanz Facilitair	12
Stichting BEE Ideas	11
Sofine Foods	7
Post NL	7
Zuyderland	5
Hago	4
Bakkerij Voncken	3
Sevagram	3

Figuur 5: Top tien werkgevers plaatsingen PW



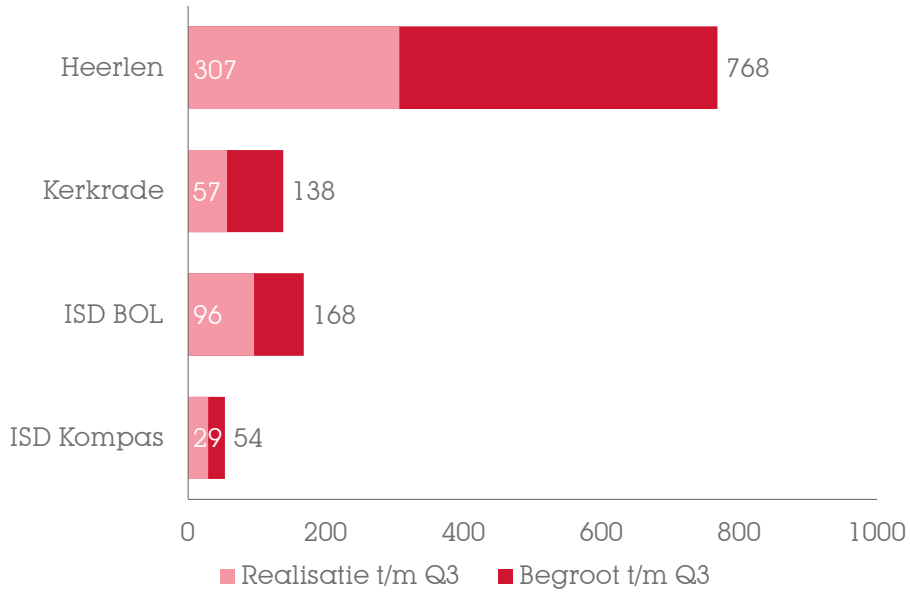
Figuur 6: Plaatsingen PW



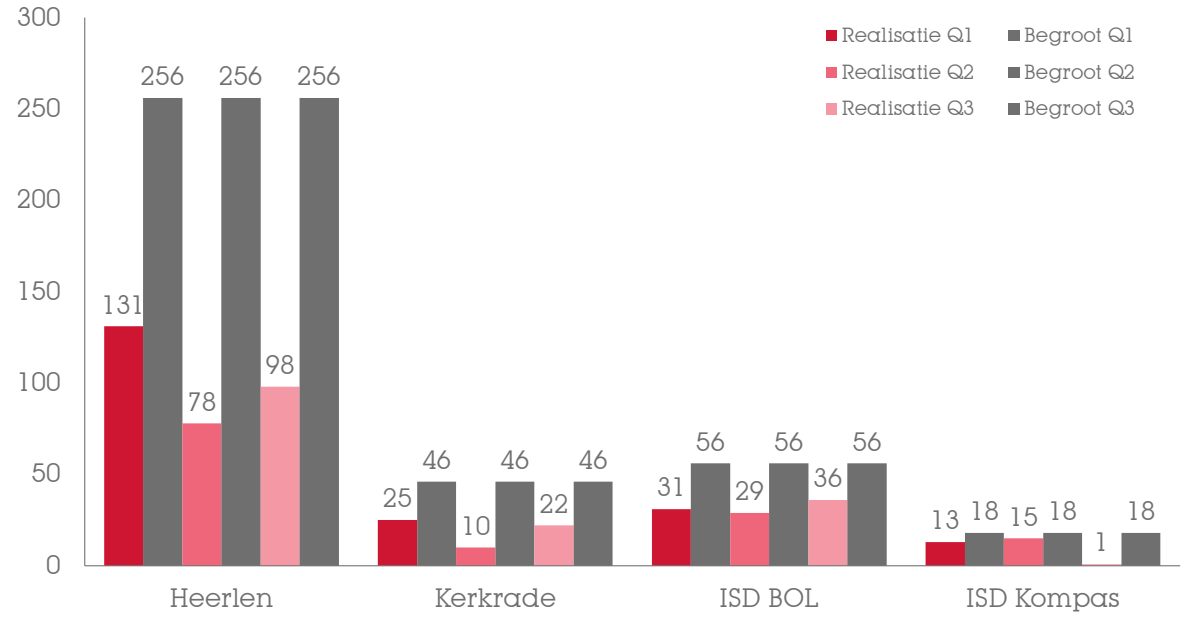
Figuur 7: Plaatsingen PW naar aandeel accounthouders

Toelichting plaatsingen PW

Ook in Q3 heeft de situatie rondom Corona de arbeidsmarkt grotendeel beheerst. Opnieuw was er sprake van een sterk achterblijvende vraagkant (de toelichting hierop is in Q2 uitgebreid beschreven). In Q3 was er echter wel sprake van een enigszins stijgende lijn in het aantal plaatsingen t.o.v. Q2 (+18,9%). Net als in Q2 moesten successen vooral komen van individuele plaatsingen. Er moest opnieuw veel en lang gezocht worden naar slechts een beperkt aantal mogelijkheden maar gelukkig wel met iets meer succes. Bij grotere bedrijven, binnen onze speerpuntsectoren, en binnen de Werk-Leerlijnen bleef het aantal mogelijkheden beperkt. Het aantal plaatsingen bleef echter niet alleen achter door de beperkte arbeidsmarktkansen maar deels ook door het beperkte aantal kandidaten waardoor een aantal vacatures zelfs in deze tijd nog steeds niet ingevuld konden worden (geen aanbod of mismatch). Voor Q3 was dit zo mogelijk nog opvallender omdat de verwachting was dat er door de aanhoudende situatie op de arbeidsmarkt meer instroom van kandidaten zou zijn. De verwachting van minder vraag vanuit de arbeidsmarkt is dus wel uitgekomen maar de verwachting van meer aanbod van kandidaten is dat zeker niet. Positief is dat we dit jaar inmiddels bij 10 nieuwe bedrijven kandidaten hebben kunnen plaatsen (doelstelling OP 2021 is 12 nieuwe bedrijven). De doelstelling om bij al deze bedrijven 5 plaatsingen te realiseren zullen we niet halen maar we zijn er trots op dat we 9 van deze 10 bedrijven gedurende de corona-periode hebben kunnen toevoegen. Ander positief nieuws is dat bij het SGA (Servicepunt Grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling) in Q3 de 500e kandidaat sinds de oprichting in 2016 is geplaatst. Dit succes komt uiteraard niet alleen op het conto van WSP Parkstad (we zijn hierin met 0,8 FTE vertegenwoordigd) maar we zijn er wel blij met dit gedeelde succes!



Figuur 8: Plaatsingen per gemeente cumulatief 2020



Figuur 9: Plaatsingen per gemeente per kwartaal 2020

Beschikbare kandidaten PW categorie arbeidsfit

	30-80	80-100	Totaal
Heerlen	763	73	**836**
Kerkrade	123	195	**318**
ISD BOL	451	272	**723**
ISD KOMPAS	45	19	**64**
Totaal	1.382	559	

Figuur 10: Beschikbare kandidaten PW categorie arbeidsfit

Toelichting beschikbare kandidaten PW

Het aantal beschikbare kandidaten blijft ondanks de effecten van Corona ook in Q3 nog steeds relatief laag. Ook bij de Werkbedrijven zien we dat het aanbod nog steeds zeer beperkt is en daarmee blijft ook de doorstroom van deze kandidaten richting WSP sterk achter.

Social return

Aanbestedingen

Tot en met het 3e kwartaal wordt er over in totaal 90 gegunde opdrachten de monitoring en controle op de Social return verplichtingen uitgevoerd door WSP Parkstad. De totale Social return verplichting vanuit deze opdrachten bedraagt €2.570114. Hiervan is €948.921 tot en met 30-9-2020 verantwoord. Gezien de lange looptijden van de overeenkomsten lijkt het verschil groot, echter hebben opdrachtnemers ruim de tijd om de SROI verplichting in te vullen. Tevens wordt er ook pas achteraf gerapporteerd over de invulling.

Gemelde aanbestedingen

Er zijn in Q3 in totaal negen aanbestedingen gemeld voor een advies in Social return door de Parkstadgemeenten. De totale geschatte opdrachtwaarde bedraagt €3.038.000. Het geschatte Social return bedrag in te vullen door de opdrachtnemers bedraagt €94.510.

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 tien aanbestedingen gegund voor een totale opdrachtwaarde van €8.652.606. Het Social return bedrag is in totaal €176.217.

Baanopeningen PW en Sw

Na gunning zijn er met alle opdrachtnemers prestatieafspraken gemaakt over de invulling van de Social return verplichting. Daarbij is op detailniveau bekeken of en hoe ze al invulling kunnen geven en welke baanopeningen er gecreëerd kunnen worden voor met name de doelgroep PW en SW.

De Coördinator SROI heeft in totaal negen baanopeningen gecreëerd voor de doelgroepen PW, waarvan acht in de sector Bouw en één in de sector Onderwijs. Hiervan zijn zes baanopeningen vervuld met PW kandidaten door de accountmanager Bouw van het Salesteam. Dit is een mooi resultaat van de samenwerking tussen de Coördinator Social return en de accountmanagers van het Salesteam!

Doelgroep Social return

In totaal worden er 80 Social return kandidaten opgevoerd door opdrachtnemer in het jaar 2020 t/m Q3, die voldoen aan de doelgroep-eisen. In figuur 11 is te zien tot welke doelgroep zij behoren en in welke regio woonachtig zijn.

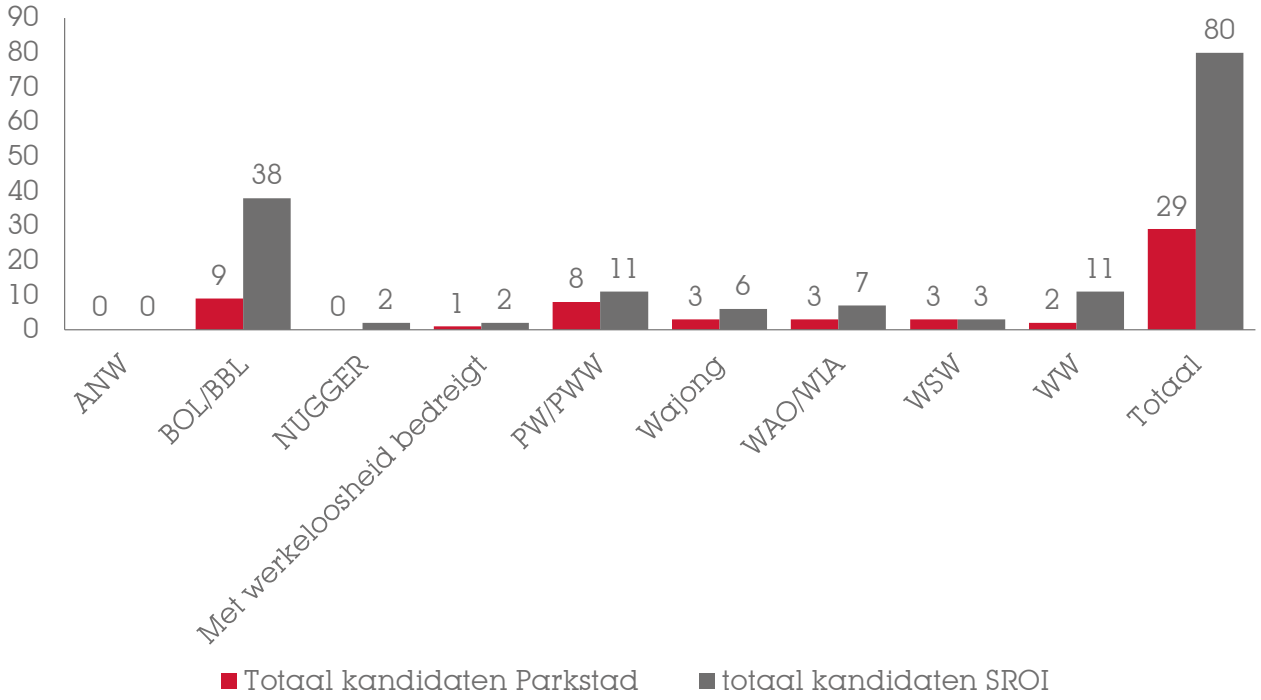
Belangrijke kanttekening is dat dit exclusief de kandidaten op WMO aanbestedingen zijn. Hier wordt later op Zuid-Limburgse schaal over gerapporteerd wegens de complexiteit en enorme omvang van deze contacten.

Nieuw beleid Social return Zuid-Limburg

Met ingang van 1 juli 2020 is het nieuwe uniforme beleid Social return Zuid-Limburg aangenomen in alle Zuid-Limburgse gemeente, behalve gemeente Beekdaelen. Uniformering van het beleid zorgt voor meer duidelijkheid voor alle betrokken partijen én maakt het eenvoudiger om duurzame plaatsingen te realiseren. Social return kandidaten kunnen nu breder ingezet worden door opdrachtnemers binnen de gehele arbeidsmarktregio.

Middels een grootste marketingcampagne is Social return en het nieuwe beleid door de drie WSP'en / gemeenten arbeidsmarktregio onder de aandacht gebracht. Het doel van Social return werd hier mooi verwoord door Wethouders, opdrachtnemers en medewerkers.

Ingevulde Social return per doelgroep



Figuur 11: Ingevulde Social return verplichting met kandidaten uit Parkstad, ten opzichte van kandidaten van buiten de regio.



4 Detachering

Algemene ontwikkelingen

De intrede van de coronacrisis en de verregaande overheidsmaatregelen in Q2 hebben hun verdere invloed gehad in Q3 zowel voor de bedrijfsresultaten van WSP Parkstad (Detachering B.V.), maar ook die van haar keten- en samenwerkingspartners. Deze problematieken zullen gedurende geheel 2020 voelbaar zijn en impact (blijven) hebben op ons bedrijfsresultaat.

Als gevolg van deze ontwikkeling is in Q3 de detachering van een dertigtal medewerkers van Limburg catering B.V. beëindigd. Momenteel vinden er volop inspanningen plaats om deze groep te herplaatsen. Daarnaast zien we op meerdere plekken detacheringen beëindigd worden ten gevolge van de anderhalvemeterregel. Tevens begint de omzet een dalende tendens te vertonen als gevolg van een dalende bezetting en declarabele uren.

Door herplaatsingen en niet ingevulde plaatsingen wegens uitstroom ten gevolge van pensioen, komen ook tarieven en rendementsdoelstellingen onder druk te staan. Ten gevolgen van de verder teruglopende verkopen in de automotive industrie ligt het werkaanbod binnen groepsdetachering Multifix ver beneden begroting met als gevolg dat er voor steeds meer medewerkers alternatief werk gezocht moet worden.

Doelstellingen

In het Ondernemingsplan 2020 zijn doelstellingen en KPI's vastgesteld specifiek voor Detachering. Met betrekking tot het verzuim wordt het ultimo jaardoel van gemiddeld 14% over de hele organisatie niet gerealiseerd. Eind Q3 was het verzuim 14,43% bij WSP Detachering B.V.

De doelstelling om maximaal 5% van de medewerkers maximaal drie maanden zonder object bemiddelbaar te houden is ultimo Q3 niet gerealiseerd (5,2%). Dit is een daling van 1,1% ten opzichte van Q2. Mede door afnemende plaatsingen bij inleners en werkonzekerheid ten gevolge van de coronacrisis zijn de medewerkers moeilijk herplaatsbaar. Daar tegenover staat wel dat nog steeds ruim 90% van de detacheerbare medewerkers duurzaam geplaatst is (langer dan zes maanden). Met betrekking tot de niet Sw-bezetting zijn nog niet alle vacatures ingevuld in Q3, dit levert een financieel voordeel op.

Detawerkplaats

Planvorming voor de vervangende Participatielocatie van de detawerkplaats wordt momenteel uitgewerkt.

KPI's Detachering

Percentage zonder object

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan drie maanden	0%	4,72%	
Korter dan drie maanden	<5%	0,50%	

Doorstroom vanuit Detawerkplaats naar detachering

Doelstelling	Huidige status	
23	0	

Verzuim

	Doelstelling	Huidige status	
Deta 1	14%	12,63%	
Deta 2	14%	16,86%	
Deta 3	14%	14,88%	

Verblijf op Detawerkplaats

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan drie maanden	0	44	
Korter dan drie maanden	-	6	

Percentage duurzaam geplaatst

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan zes maanden	90%	94,99%	
Korter dan zes maanden	10%	5,01%	

5 Marketing & Communicatie

Nieuwe website en app WSP Parkstad

In het derde kwartaal is de directie akkoord gegaan met de ontwikkeling van een nieuwe website en app voor WSP Parkstad. De behoefte voor een nieuwe website en app kwam voort uit het feit dat per september 2020 voor overheidsinstellingen verplicht is om voor beide kanalen te voldoen aan een keurmerk voor digitale toegankelijkheid. Eerder dit jaar is er door Accessability een nulmeting uitgevoerd onze huidige website. Daaruit bleek dat de huidige website slechts voor 50% voldoet aan de nieuwe eisen voor digitale toegankelijkheid. Samen met het feit dat er sinds de start van WSP Parkstad in 2017 nieuwe inzichten zijn over het juist informeren en stimuleren van diverse stakeholdersgroepen via onze website maakt dat besloten is om een nieuwe website en app te gaan ontwikkelen. Naast digitale toegankelijkheid zal de nieuwe website ook voldoen aan de richtlijnen voor webarchivering conform de Archiefwet. Inhoudelijke uitgangspunten voor de nieuwe website en app:

- Kanaliseren van werkgevers en werkzoekenden om hen te voorzien van de juiste stakeholder communicatie.
- Insteken op storytelling door succesverhalen, best practices en video's centraal te stellen.
- Mogelijkheid tot tonen van alle vacatures vanuit CompetenSYS en het reageren op vacatures door kandidaten.
- Leads genereren voor onze salesafdeling door het juist toepassen van een salesfunnel via de website.
- Heldere, mindere complexe en laagdrempelige boodschap over de dienstverlening van WSP Parkstad.

Het afgelopen kwartaal is gesproken met diverse partijen uit de regio die het web- en app development zouden kunnen uitvoeren. Uiteindelijk is gekozen voor de partij met de meeste ervaring in het toepassen van de juiste wettelijke vereisten van een overheidswebsite. De nieuwe website en app zullen in Q1 2021 worden opgeleverd.

Campagne Social Return

In september is een gezamenlijke campagne met WSP Westelijke Mijnstreek en Podium24 gelanceerd over het nieuwe éénduidige social return beleid van Zuid-Limburg. De campagne bestond uit diverse nieuwsberichten per regio, een gezamenlijk persbericht, publicaties via WijLimburg en promotievideo's per regio. Via social media is er twee weken lang campagne gevoerd.

Topperverkiezing

In het derde kwartaal werd bekend gemaakt dat er drie Toppers (geplaatste kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt) waren geselecteerd voor de finale van de Topperverkiezing 2020 van de regio Zuid Nederland. Tijdens de online prijsuitreiking werd Dirk Slokker (een medewerker van WSP Parkstad gedetacheerd bij Medtronic) uitgeroepen tot winnaar van de regio Zuid.

Communicatie livegang CompetenSYS

De livegang van CompetenSYS vond plaats in september voor zowel WSP Parkstad als gemeenten. Als onderdeel van het adoptieprogramma is in de aanloop naar deze livegang op diverse manieren aandacht besteed aan de vele voordelen van dit systeem voor onze samenwerking op Parkstad niveau aan de hand van filmpjes. Daarnaast zijn de gebruikers bij de livegang verrast met een kaart en lekkere attentie. Vervolgens is de livegang gedeeld op de website en social media.

Nieuwsberichten

Een greep uit de nieuwsberichten van het derde kwartaal.



Peter is het creatieve brein bij Impreso

Peter is grafisch vormgever bij Impreso in Maastricht. Hij zit al jaren in het vak en doet niets liever dan ontwerpen.



Dirk wint SBCM Topperverkiezing 2020

Samen met onze genomineerde toppers én aanhang hebben we gekeken naar de zenuwslopende finale waar Dirk werd verkozen tot winnaar!



Mooi voorbeeld van inclusief ondernemen: Bakkerij Voncken

Bakkerij Voncken heeft meerdere mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst. Eén van hen is Bereket.



Een Social Return aanpak voor heel Zuid-Limburg

Er wordt in de toekomst door alle Zuid-Limburgse gemeenten één gezamenlijk beleid gevoerd.



Succes voor Shirley na volgen Werk-Leerlijn Meander

Stralend en vol passie vertelt Shirley Wagemakers over haar werk bij MeanderGroep locatie Heereveld. Ze heeft vorig jaar de Werk-Leerlijn gevolgd.



Yolanda is coördinator vervoer bij NOVI

Yolanda Fens-Bakker (51) is al zeven jaar werkzaam bij NOVIzorg. Ze is gestart als chauffeur, maar is inmiddels uitgegroeid tot coördinator vervoer.

6 Personeel & Organisatie

AVG

Elk bedrijf dient actief beleid te voeren op de bescherming van privacygevoelige gegevens. De mate waarin de organisatie kan voldoen aan de wettelijke voorschriften zegt iets over de mate van compliancy. Middels de Privacy Self Assessment wordt het volwassenheidsniveau per kwartaal gemonitord. Momenteel scoort de organisatie een 3,4 op de schaal vijf. Dat is gelijk aan het niveau van het eerste kwartaal. De verwachting is dat bij de totstandkoming van het informatiebeveiligingsbeleid en het ISO27001 traject de compliancy verder zal toenemen.

Versterken sociale veiligheid

WSP Parkstad staat voor een veilige werkomgeving voor al haar medewerkers. Betrouwbaarheid, integriteit, gelijkwaardigheid, respect en openheid zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. Elke vorm van ongewenst gedrag, zoals intimidatie, agressie, geweld, pesten, discriminatie en seksuele bejegening, is onaanvaardbaar. Op alle niveaus van de organisatie wordt die boodschap uitgedragen. Ondanks alle inspanningen zijn incidenten helaas niet uit te sluiten. WSP Parkstad ziet het als belangrijke opdracht om bij vermeend ongewenst gedrag zo adequaat en gepast mogelijk te handelen. Gelijktijdig zijn organisaties volgens de Arbowet verplicht om hun werknemers te

AVG	Aantal
Aantal Informatie Beveiligingsincidenten	2
Totaal aantal Datalekken*	5
Aantal bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	0
Aantal inzageverzoeken	0
Aantal geregistreerde verwerkingen	98
Aantal uitgevoerde (D)PIA's	3

* Geen van deze datalekken bleken meldingsplichtig bij de Autoriteit.

Figuur 12: AVG 2020 in cijfers

beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. Zij moeten hiervoor een beleid opstellen en ook daadwerkelijk uitvoeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is een belangrijk onderdeel van dit beleid, zeker binnen de sociale werkvoorziening. In de afgelopen maanden is daarom hard gewerkt aan een update van de bestaande gedragscode die in Q1 van 2021 moet worden vastgesteld. Daarnaast zijn drie nieuwe vertrouwenspersonen opgeleid die het team van de bestaande vertrouwenspersonen (1 interne en 1 externe) komt versterken. In het vierde kwartaal staat de certificering van het team op de agenda en worden de voorbereidingen getroffen om de vertrouwenspersonen en de gedragscode opnieuw te introduceren op de werkvloer. Ter ondersteuning van de introductie is nieuw materiaal ontwikkeld: folders, animaties en een 'roadshow'.

BlueCic

Blue CIC is een initiatief van stichting Relim waarbij gedoneerde computers uit het bedrijfsleven een tweede leven krijgen voor mensen met een kleine portemonnee. Om onze medewerkers ook digitaal op weg te helpen is aan alle Sw medewerkers een aanbod gedaan om een betaalbare computer aan te schaffen. Tevens kunnen medewerkers ook deelnemen aan een cursus op ons eigen Open Leerplein om de computer te leren gebruiken.

Dankzij een uitgebreide campagne richting onze medewerkers zijn er 307 medewerkers ingegaan op het aanbod. Een onverwacht groot succes dat het aantal beschikbare devices overstijgt. Inmiddels zijn 80 devices uitgeleverd en zijn 146 medewerkers op de wachtlijst geplaatst in afwachting van het door hun gewenste product. De overige medewerkers hebben aangegeven niet langer deel te willen nemen.

Sociaal dashboard

295
Opleiding & vorming

100	Bedrijfshulpverlening - EHBO
66	Coaching & vorming
8	Vakvaardigheden
18	Open leerplein
22	Heftruck - Reachtruck
81	Div. trainingen leidinggevenden

147
Loonwaarde-bepalingen

140 Participatiewet | 7 Sw

33
Vrijwillige inhoudingen

Huur | Energie | Zorgverzekering | Diversen

72
Verplichte inhoudingen

Belastingdienst | Sociale Dienst | Deurwaarders | Zorgverzekering | Diversen

552
Deelnemers collectieve zorgverzekering

183
Deelnemers ODS

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%

14,8%
Verzuimpercentage van WSP Parkstad/ WOZL*

Aantal dagen	Relatief percentage	Absoluut percentage
1-7	6,4%	0,9%
8-42	28,6%	4,2%
43-365	52,4%	7,8%
366-730	12,6%	1,9%
Totaal	**100%**	**14,8%**

16
Bedrijfsongevallen

7 zonder verzuim | 9 met verzuim

Locatie	Met verzuim	Zonder verzuim	Totaal
Detachering	9	7	16
Boschstraat	0	0	0
Beschut 2.0	0	0	0
Ondersteuning	0	0	0
GR WOZL	0	0	0
Totalen	**9**	**7**	**16**

0
Klachten

6 Regreszaken
6 Lopend | 0 Afgerond

*Betreft verzuim excl. corona effect high risk medewerkers.

7 ICT & Huisvesting

Informatiebeveiliging

In Q3 is gestart met de inbedding van informatiebeveiliging in de organisatie. Hiertoe zijn onder begeleiding van externe deskundigheid processen, risico's, maatregelen en verbeteracties in kaart gebracht. In een continue plan-do-check-act cyclus werkt WSP Parkstad vanaf dit kwartaal aan beheersing én verbetering van informatiebeveiliging. Het ingezette traject moet leiden tot een ISO27001 certificering waarmee WSP Parkstad aantoont voor haar opdrachtgevers en stakeholders ook op het zo belangrijke vlak van informatiebeveiliging een betrouwbare partner te zijn.

CompetenSYS

Na een intensieve voorbereiding is op 15 september de CompetenSYS Parkstad omgeving live gegaan. In deze omgeving delen WSP Parkstad, sociale diensten en werkbedrijven alle kandidaten én alle vacatures met elkaar. Dit gebeurd op de meest gebruiksvriendelijke wijze waardoor het systeem een belangrijke faciliterende rol krijgt in de ketensamenwerkingsafspraken tussen de genoemde partijen. Met behulp van een wetenschappelijk onderbouwd algoritme kan bij iedere beschikbare vacature de beste kandidaat worden gematcht, onafhankelijk uit welke gemeente deze afkomstig is. Dit systeem is uniek in Nederland, niet eerder werden deze gegevens op deze manier met elkaar gedeeld. Uiteraard heeft ook bij dit systeem informatieveiligheid maximale aandacht.

Nu het systeem geïmplementeerd is, is het van belang om samen met de sociale diensten te zorgen voor het optimaliseren van de kwaliteit van de kandidaat informatie en opvolging van de afgesproken werkprocessen.

Thuiswerken

Tijdens de coronacrisis behoort thuiswerken binnen WSP Parkstad ook tot het nieuwe normaal. Medewerkers worden door de afdeling ICT in samenwerking met communicatie steeds verder begeleid in het digitaal en op afstand samenwerken middels de beschikbare functionaliteiten in Microsoft Office365. Tevens hebben stafmedewerkers de mogelijkheid gekregen om tijdelijk een goede werkplek thuis in te richten met behulp van door WSP Parkstad beschikbaar gestelde bruikleenmaterialen als bureaustoelen en beeldschermen. Op deze manier willen we ook in de thuisomgeving tijdens de coronacrisis een zo prettig mogelijke werkomgeving faciliteren.

Website en app

In het derde kwartaal heeft WSP Parkstad opdracht gegeven voor de ontwikkeling en bouw van een nieuwe website en mobiele app. Via deze kanalen willen we op een betere manier werkgevers en stakeholders informeren over de dienstverlening van WSP Parkstad. Tevens wordt hierbij als nieuwe functionaliteit ontwikkeld dat alle in CompetenSYS geregistreerde vacatures direct en actief gedeeld worden naar kandidaten van de sociale diensten die zich hiervoor inschrijven. Met een mogelijkheid om direct te reageren op een vacature willen we weer een drempel op weg naar passend betaald werk wegnemen. Bovendien zullen de website en app voldoen aan de zogenaamde W3C standaard. Hiermee geven we invulling aan de richtlijnen voor een drempelvrije digitale portal die geschikt is voor blinden en slechtzienden. Oplevering wordt verwacht in Q1 2021.

8 Finance

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

Rubriek	*t/m september 2020*			*2020*
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Bedrijfsvoering				
baten	0	0	0	0
lasten	-60	-41	19	-80
	-60	-41	19	-80
Verbonden Partijen				
baten	0	0	0	0
lasten	-8.341	-9.404	-1.063	-10.895
	-8.341	-9.404	-1.063	-10.895
Uitvoering Participatiewet (incl. bedrijfsvoering)				
baten	0	0	0	0
lasten	-1.293	-1.179	114	-1.724
	-1.293	-1.179	114	-1.724
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	**-9.695**	**-10.624**	**-930**	**-12.699**

Figuur 13: Overzicht van baten en lasten WSP Parkstad deel 1

Overzicht baten & lasten				*(bedragen x € 1.000,-)*
Rubriek	***t/m september 2020***			***2020***
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Financiering en alg. dekkingsmiddelen				
Bedrijfsvoering	60	60	0	80
Verbonden partijen	8.171	8.171	0	10.895
Uitvoering Participatiewet	1.293	1.293	0	1.724
	9.524	9.524	0	12.699
Resultaat voor bestemming	**-171**	**-1.100**	**-930**	**0**
Mutaties in reserves				
onttrekking bestemmingsreserve	0	0	0	0
Resultaat na bestemming	**-171**	**-1.100**	**-930**	**0**

Figuur 14: Overzicht van baten en lasten WSP Parkstad deel 2

Toelichting op het overzicht baten en lasten

De 1ste Begrotingswijziging 2020 GR WSP Parkstad wordt 28 mei 2020 door het algemeen bestuur goedgekeurd.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen is tot en met september €930.000 slechter dan begroot.

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering betreffen de kosten van de bedrijfs-voering van WSP Parkstad, het algemeen bestuur en de directie. De kosten tot en met september zijn €19.000 lager dan begroot hetgeen wordt veroorzaakt door lagere personeels- en organisatiekosten.

Verbonden partijen

Het resultaat van de verbonden partijen tot en met september is €1.063.000 slechter dan begroot. De post “verbonden partijen” betreft de financiële resultaten van WSP Parkstad Detachering BV (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 €114.000 beter dan begroot. Van de begrote formatie voor de participatiewet van 16,74 fte is 14,72 fte gerealiseerd.



Resultaatsverloop GR WSP Q3	*(bedragen x € 1.000,-)*	
Begroot resultaat GR WSP cf. 1ste begrotingswijziging 2020		**-171**
Beter resultaat in bedrijfsvoering door lagere kosten	19	
Slechter operationeel resultaat WSP Parkstad Detachering B.V. door omzetdaling van de coronamaatregelen	-1.487	
Beter subsidieresultaat WSP Parkstad Detachering b.v. door 23,51 lagere AJ	424	
Vacatureruimte uitvoering Participatiewet	114	
		-930
Gerealiseerd resultaat GR WSP t/m Q3		**-1.100**

Figuur 15: Resultaatverloop GR WSP Parkstad t/m Q2

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten t/m september 2020 GR WSP

Deelnemende gemeente	Bedrijfs-voering	Resultaat verbonden partijen	Uitvoering Participatie-wet	Totaal financiering
Beekdaelen (v.h. Nuth)	1.646	224.174	25.168	**250.988**
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	1.295	176.383	22.022	**199.700**
Brunssum	7.451	1.014.792	128.985	**1.151.229**
Gulpen-Wittem *	1.552	211.421	0	**212.974**
Heerlen	20.717	2.821.450	654.365	**3.496.532**
Kerkrade	14.272	1.943.681	265.836	**2.223.789**
Landgraaf	7.798	1.061.964	162.018	**1.231.780**
Simpelveld	1.852	252.271	17.303	**271.427**
Vaals *	1.173	159.733	0	**160.906**
Valkenburg*	1.175	160.078	0	**161.253**
Voerendaal	1.067	145.301	17.303	**163.671**
totaal	**60.000**	**8.171.250**	**1.293.000**	**9.524.250**

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Figuur 16: Totale bijdrage deelnemende gemeenten t/m september 2020

Toelichting
De bijdragen van de deelnemende gemeenten zijn gebaseerd op 9/12 van de 1ste Begrotingswijziging 2020 van GR WSP Parkstad.

Financieel overzicht	2020		Verbonden Partijen	
Omschrijving	**begroting t/m sept**	**realisatie t/m sept**	**verschil**	**1ste begr. wijz. 2020**
Omzetwaarde	16.179	14.121	-2.057	21.244
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	-87	-84	-3	-116
Bruto marge	**16.092**	**14.038**	**-2.054**	**21.128**
Rijkscompensatie Corona				
Toegevoegde waarde incl. Rijkscompensatie				**21.128**
Personeelskosten				
personele kosten SW	*-1.506*	*-1.528*	*-22*	*-2.132*
personele kosten n-SW	*-3.667*	*-3.521*	*146*	*-4.890*
Totaal Personeelskosten	**-5.173**	**-5.049**	**124**	**-7.022**
Bedrijfskosten				
Afschrijvingskosten	-56	-37	19	-75
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-790	-753	36	-1.053
Dienstverlening	-1.156	-993	162	-1.541
Overige bedrijfskosten	-601	-375	225	-800
Doorbelasting overhead Beschut 2.0	377	376	-1	501
Totaal Bedrijfskosten	**-2.226**	**-1.783**	**443**	**-2.968**
Bedrijfsresultaat	***8.693***	***7.205***	***-1.487***	**11.138**
Operationeel resultaat	***8.693***	***7.205***	***-1.487***	***11.138***
Lonen SW	-63.387	-62.550	836	-84.036
Wet Liv	0	30	30	551
Rijkssubsidie SW	46.353	45.911	-442	61.453
Subsidieresultaat	***-17.034***	***-16.610***	***424***	***-22.032***
Netto resultaat	**-8.341**	**-9.404**	**-1.063**	**-10.895**
Aantal FTE Wsw	2.423,00	2.402,90	-20,10	2.409,00
Aantal FTE N-Wsw	63,92	59,26	-4,66	63,92
Aantal AJ Wsw	2.468,00	2.444,49	-23,51	2.454,00

Figuur 17: Financieel overzicht van de verbonden partijen

Toelichting exploitatie Verbonden Partijen: Realisatie tm september versus 1ste Begrotingswijziging 2020

Algemeen

In het exploitatie overzicht zijn opgenomen WSP Parkstad Detachering BV (inclusief de Ondersteunende Diensten) en Beschut OZL BV.

Omzetwaarde en brutomarge

De omzet ligt €2.057.000 onder begroting. De brutomarge ligt parallel hieraan €2.054.000 onder begroting.

Belangrijkste oorzaak is het omzetverlies als gevolg van de corona-maatregelen respectievelijk corona gerelateerde afname van productie. Het omzetverlies in de eerste 9 maanden bedroeg hierdoor €1.585.000. Het overige omzetverlies is het gevolg van iets lagere bezetting dan begroot, hoger aantal zonder objecters en het stoppen van productielijnen bij aantal klanten respectievelijk beëindiging individueel gedetacheerde werkbegeleiders bij Werk voor Heerlen. In hoeverre het stoppen van productielijnen of vermindering van werkaanbod bij productielijnen corona-gerelateerd is kan niet met 100% zekerheid gesteld worden.

Personeelskosten

In de overige personeelskosten Sw is er een overschrijding van €22.000 als gevolge van toename bijzonder vervoer.

In de personele kosten niet-Sw is er een besparing van €146.000 als gevolg van nog niet ingevulde vacatures. De NOW-bijdrage inzake de loonkosten cao-personeel (€212.000) is nog niet in de realisatie opgenomen.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten vallen €443.000 lager uit dan begroot. Besparingen zijn er op alle vlakken (met name arbodienst, uitstel Meteo fase 2, accountantskosten.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat bedraagt €7.205.000 en is daarmee €1.487.000 lager dan begroot. Belangrijkste oorzaak is de omzetdaling als gevolg van de coronamatregelen ad €1.585.000

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is het verschil tussen de loonkosten van sw-medewerkers en de subsidiebijdrage van de deelnemende gemeenten. Het subsidieresultaat is €424.000 beter dan begroot.

De loonkosten Sw zijn in totaliteit €836.000 lager dan begroot Het hoeveelheidseffect (minder Sw-medewerkers) bedraagt €525.000 positief. Daarnaast is er een positief prijsverschil (inclusief effect sociale lasten WAO) van €311.000.

De rijkssubsidie is €442.000 lager dan begroot als gevolg van lager aantal arbeidsjaren (23,51 AJ).

Daarnaast is er een positief effect in de afrekening van de Liv 2019 ad €30.000.

Nettoresultaat

Het nettoresultaat over de eerste negen maanden bedraagt negatief €9.404.000 en is daarmee €1.063.000 lager dan begroot. Dit betekent een hogere tekortbijdrage

Resultaatsverloop WSP Parkstad Detachering BV	*(bedragen x € 1.000,-*
Begroot resultaat WSP Parkstad Detachering BV t/m Q3	**-8.341**
Lagere brutomarge als gevolg van coronacrisis	-2.054
Lagere personeelskosten als gevolg van lagere niet-sw bezetting	124
Diverse besparingen bedrijfskosten	443
Beter subsidieresultaat m.m. als gevolg van minder arbeidsjaren	424
Totale resultaatverbetering t.o.v. 1ste Begrotingswijziging 2020	-1.063
Gerealiseerd resultaat WSP Parkstad Detachering BV t/m Q3	**-9.404**

Figuur 18: Resultaatverloop WSP Parkstad Detachering B.V. t/m Q3

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	• *Ontwikkeling rekenmodel gericht op de beschikbare mogelijkheden arbeidsinzet per sector.* • *Initiëren tijdelijk subsidiefonds ter stimulering inzet (duurdere) PW-kandidaten* • *Inzetten tevreden werkgevers met voorbeeldfunctie als ambassadeurs van WSP Parkstad* • *Organiseren van jaarlijks vier werkgeversbijeenkomsten*	• *Rekenmodel wordt in Q4 besproken met sociale diensten* • *Voorstel subsidiefonds wordt heroverwogen bij het opstellen van het Ondernemingsplan 2021* • *Kick-off ambassadeursbijeenkomst heeft plaatsgevonden in juli (event voor bestaande klanten)*
Verbinding met kansen in de arbeidsmarkt	• *Uitvoering van het actieplan Perspectief op werk* • *Continuering SprincPlank traineeship*	• *WSP Parkstad is als partner binnen POW nauw betrokken in de uitvoering van het actieplan en levert accountmanagers die participeren in de uitvoering.* • *SprincPlank traineeship wordt gecontinueerd in 2020*
WSP Parkstad zet in op maximale doorstroom en uitstroom van Sw-medewerkers. Maximaliseren van uitstroomwinst door maximaliseren duurzame plaatsingen PW		
Uniforme werkwijze met gemeenten	• *WSP Parkstad formuleert een voorstel voor eenduidige werkgeversbenadering voor alle accountmanagers en banenmakelaars.* • *Intensieve samenwerking aan de poort gericht op snelle doorstroom naar werk*	• *Er is een tweede dedicated accountmanager ingezet voor ISD BOL, ISD Kompas en SD Kerkrade.* • *Er heeft geen tweede ketenbijeenkomst plaatsgevonden vanwege corona. Deze wordt in Q3 digitaal georganiseerd.*
Samenwerking met werkbedrijven / mensontwikkelbedrijven	• *Leverplicht werkbedrijven aan WSP Parkstad, uitstroom enkel bij WSP Parkstad* • *Dedicated accountmanager WSP Parkstad per werkbedrijf als centraal aanspreekpunt*	• *Doelstellingen zijn m.i.v. 2020 verankerd in het werkplan Instroom Doorstroom Uitstroom Parkstad en verder uitgewerkt in werkafspraken tussen WSP Parkstad en haar ketenpartners.*
Data-analyse en advies	• *Definiëren informatievraag gericht op te ontwikkelen toekomstvisie* • *Inrichten informatievoorziening in samenwerking met interne en externe actoren.*	• *Verkenningen op lange termijn arbeidsmarktontwikkeling wordt mede vormgegeven met deskundigen van CBS en UWV.*

Figuur 19: Beïnvloedbare factoren deel 1/3

Beïnvloedbare factoren

Thema	Geplande acties	Status
Binnen halen van passend werk	• *Sterke marktbenadering middels eenduidige marketing en communicatie* • *Ontwikkelen en afsluiten van werkgeversarrangementen en werkleerlijnen* • *Opstellen en uitvoeren acquisitieplan*	• *In Q1 is een marketing en communicatieplan én het acquisitieplan opgesteld.*
Plaatsen van medewerkers op betaalde banen	• *Versterking focus accountmanagement binnen Sales team in verbinding met de sociale diensten* • *Groei aantal baanopeningen* • *Uitbreiden werkgeversbestand met nieuwe bedrijven* • *Samenwerking met sociale diensten en werkbedrijven vanuit verbindende rol WSP Parkstad*	• *Er is een tweede dedicated accountmanager ingezet voor ISD BOL, ISD Kompas en SD Kerkrade.* • *Onderlinge afstemming tussen werkbedrijven is gestart in Q2* • *DOOR-training is gestart in Q2 voor het Salesteam en Detachering gericht op acquisitie op betaalde banen.*
Digitale ontsluiting van de vraag en het aanbod		
Systeemtechnische procesondersteuning	• *WSP Parkstad, in samenwerking met haar ketenpartners in de regio, onderzoekt of de CRM-module van CompetenSYS in haar* • *Doorontwikkelde vorm het huidige CRM-systeem van WSP Parkstad zou kunnen vervangen.* • *Uitrol Office365 functionaliteiten binnen WSP Parkstad en aansluiten ketenpartners.*	• *In Q1 is de mogelijkheid onderzocht en is het algemeen bestuur geadviseerd CompetenSYS als leidend systeem te benoemen. Dit besluit is in april bekrachtigd door het Algemeen Bestuur. Implementatie is gestart met geplande livegang in september.* • *In Q1 zijn medewerkers voorzien van nieuwe apparaten voorzien met de nieuwste Office365 functionaliteiten.*

Figuur 20: Beïnvloedbare factoren deel 2/3

Beïnvloedbare factoren

Thema	Geplande acties	Status
Lagere maatschappelijk kosten		
Verhoging van toegevoegde waarde en tarieven	• *Heronderhandeling tarieven* • *Binnen halen van werk met hogere toegevoegde waarde*	• *Aan de hand van een analyse van de orderportefeuille worden waar mogelijk minder renderende orders afgestoten om ruimte te scheppen voor werk met een hoger rendement. Uiteraard is de passendheid van het werk voor de doelgroep hierbij randvoorwaardelijk. Deze doelstelling en aanpak staat echter onder druk door de gevolgen van de corona-crisis.*
Verlaging van de uitvoeringskosten	• *Procesoptimalisatie*	• *Beoogde stabilisatiepolitiek is ingezet. Hiermee is reeds rekening gehouden in de 1ste Begrotingswijziging.*
Verhogen van de productiviteit	• *Focus op ziekteverzuim en verleturen* • *Binnen halen van nieuw werk tegen hogere tarieven* • *Terugbrengen medewerkers zonder werk*	• *In 2019 bewezen intrumentarium is geborgd en wordt in 2020 gecontinueerd.* • *Aan de hand van een analyse van de orderportefeuille worden waar mogelijk minder renderende orders afgestoten om ruimte te scheppen voor werk met een hoger rendement. Deze doelstelling en aanpak staat echter onder druk door de gevolgen van de corona-crisis.* • *Uitvoering van het vastgestelde acquisitieplan heeft ook tot doel het aantal baanopeningen voor Sw te vergroten.*
Beschutte werkplek voor de meest zwakke doelgroep		
Afbouw beschutte capaciteit	• *Realiseren van doorstroom door resultaatgerichte teams* • *Binnen halen van passend werk* • *Sluiting Detawerkplaats en vervanging door kleinere participatielocatie*	• *Uitvoering van het vastgestelde acquisitieplan heeft ook tot doel het aantal baanopeningen voor Sw te vergroten.* • *Voorbereidingen op de Participatielocatie zijn gaande.*

Figuur 21: Beïnvloedbare factoren deel 3/3

Risico analyse

In de onderstaande tabel is de status van de risico's, zoals opgenomen in de 1ste Begrotingswijziging 2020, nader toegelicht.

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
Loonprijsontwikkeling 2020	In de 1ste Begrotingswijziging 2020 rekening met de subsidiebedragen conform de mei/ septembercirculaire 2019. Hierin is een LPO toegekend voor 2019 ad 2,98%. In de 1ste Begrotingswijziging is rekening gehouden met een cao-stijging van 2,57% De LPO 2020 is in de meicirculaire 2020 definitief door het Ministerie van BZK vastgesteld.	De LPO 2020 is definitief vastgesteld in de meicirculaire 2020. Deze is in juni 2020 gepubliceerd door het Ministerie van BZK. Het macrobudget WsW is verhoogd op grond van de LPO waardoor het budget per AJ stijgt met 3,38% (€883). Doordat het Rijk daarnaast uitgaat van in 2020 minder Sw-plekken wordt ook het op volume gecorrigeerd hetgeen in 2020 een positief effect per AJ heeft van €840. In totaliteit stijgt daarmee de subsidie per AJ in 2020 met €1726 t.o.v. de 1ste Begrotingswijziging 2020. Daarnaast is in de septembercirculaire door het Rijk ook een corona-compensatie aangekondigd van €2.098 per AJ in 2020. Deze compensatie is in 2 tranches toegezegd. Vanwege de timing hiervan is enkel de 1e tranche (€1.350 per AJ) verwerkt in de 2e Begrotingswijziging 2020. De 2e tranche coronacompensatie (€748) is in een aanvullend bestuursbesluit (d.d. 29-10-2020) additioneel toegekend aan onze organisatie.
Bedrag per arbeidsjaar	In de 1ste Begrotingswijziging 2020 is een korting per arbeidsjaar ingerekend van €400. Deze korting is in de meicirculaire 2020 omgezet in een positieve bijstelling als gevolg van een volume effect in het macrobudget.	Idem aan Loonprijsontwikkeling 2020 (zie kolom hierboven).
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.	Enerzijds wordt passend werk gegenereerd door uitvoering te geven aan het acquisitieplan hetgeen moet leiden tot meer baanopeningen voor zowel PW als Sw. Daarnaast moet het te ontwikkelen rekenmodel en een te initiëren subsidieregeling ook bijdragen aan het genereren van draagvlak bij werkgevers voor werknemers uit de Participatiewet. Door de coronacrisis zijn sinds medio maart geen bedrijfsbezoeken meer mogelijk hetgeen effect heeft op de acquisitie van passend werk en het realiseren van plaatsingen.

Figuur 22: 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, zijn meteen vertaald naar onze eigen werksituaties, breed uitgedragen en toegelicht en worden consequent toegepast.	Het omzetverlies van WSP Parkstad bedroeg t/m Q3 €1,6 mio. WSP Parkstad heeft een aanvraag ingediend voor de NOW regeling ter compensatie van de loonkosten van CAO personeel bji het wegvallen van omzetdekking. Daarnaast heeft het Rijk een compensatie van loonkosten Sw aangekondigd van €2.098 per AJ. Een aantal interne projecten waaronder bijvoorbeeld trainingen in het kader van het MTO, lopen vertraging op door de corona-crisis.

Figuur 23: Risico Analyse deel 2/2



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