wsp parkstad



GR WSP Parkstad
Jaarverslag 2020

Leeswijzer

Bekijk je dit document digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Afkortingen lijst

WSP Parkstad Animatie

Hier kun je zien in welk hoofdstuk je bent

Download onze app

Dit verslag maakt onderdeel uit van de jaarverantwoording van GR WSP Parkstad. Dit maakte echter geen onderdeel uit van de jaarrekeningcontrole uitgevoerd door Crowe Foederer Accountants.

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 25 maart 2020

De algemeen directeur / secretaris	**De voorzitter**
F. Dijk	**M.E.E. de Beer**

Inhoud

1 Bestuursverslag 5

2 Financieel jaarverslag 7

3 Sociaal jaarverslag 13

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 Bestuursverslag

Met trots presenteren we het jaarverslag 2020 van de GR WSP Parkstad. Een woelig jaar voor de hele wereld, onze organisatie, klanten en leveranciers maar vooral natuurlijk ook voor onze medewerkers. Waar onze wereld drastisch veranderde in het prille voorjaar van 2020 hebben we een groot appèl moeten en kúnnen doen op onze medewerkers om zich steeds weer aan te passen. Aanpassen aan een onrustige tijd waarin soms niets meer zeker leek te zijn.

In deze omstandigheden heeft WSP Parkstad bewezen een stabiele werkomgeving te zijn die naast een inkomen ook structuur en zinvol werk kon blijven bieden onder de meest veilige omstandigheden. Vooral in zo'n jaar blijkt dat WSP Parkstad een stabiele organisatie met een solide resultaat.

De onderwerpen die er voor WSP Parkstad in 2020 uit sprongen:

- De coronacrisis en de de vertaling van de bijbehorende maatregelen naar de werksituatie;
- Het operationeel én netto resultaat WSP Parkstad Detachering B.V. is in dit crisisjaar beter dan begroot;
- Het ziekteverzuim blijft een licht dalende trend vertonen;
- Aantal plaatsingen Particpatiewet blijft achter als gevolg van de coronacrisis;
- SprincPlank wint de Cedris Waarderingsprijs.

De coronacrisis en de vertaling van de bijbehorende maatregelen naar de werksituatie

Vanaf 16 maart 2020 is circa 1/3 van de 3.100 Sw-medewerkers tijdelijk naar huis gestuurd omdat inleners hun bedrijf tijdelijk sloten, medewerkers tijdelijk naar huis gestuurd werden omdat ze behoorden tot de groep high-risk, of omdat ze om een andere reden thuis moesten blijven. 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.

Van het totaal aantal beschikbare arbeidsuren werd vanaf maart 2020 10% niet gewerkt als gevolg van de coronamaatregelen. Gelukkig hebben we gezien dat het aantal Sw-medewerkers dat terugstroomde en waarvoor een nieuwe werkplek gezocht moest worden nauwelijks hoger lag dan in voorliggende maanden. 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.
Waar veel werkplaatsen, ook van andere sociale werkvoorzieningen, hun deuren sloten hebben wij er bewust voor gekozen om dit niet als vanzelfsprekend ook te doen. Juíst in het belang van onze medewerkers hebben onze inspanningen ertoe geleid dat we veilig konden blijven werken. Om ervoor te zorgen dat het herstarten van werkzaamheden op de detacheringswerkplaats in Kerkrade veilig kon gebeuren, is ervoor gezorgd dat deze voldoen 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 besteed aan de gedragscomponent van onze medewerkers.

Getroffen coronamaatregelen:

Informatieborden - triage aan de poort - verdunning in het vervoer - mondkapjes - banners - looproutes - thuiswerken indien mogelijk - spatschermen - digitaal vergaderen - extra schoonmaak - ontsmettingsgel - toezichthouders - informatiebrieven - minder mensen op de vloer - 1.5 meter-regel - alleen noodzakelijk bezoek ontvangen - high-risk tijdelijk thuis

In deze tijden van maatschappelijke crisis met verregaande economische gevolgen heeft de voor WSP Parkstad gekozen strategie van zo weinig mogelijk kapitaalintensieve eigen activiteiten zich succesvol bewezen. Waar andere sociale werkvoorziening bij het sluiten van eigen bedrijfslocaties geconfronteerd werden met oplopende tekorten als gevolg van doorlopende vaste kosten, droeg WSP Parkstad deze last in veel mindere mate. Hierdoor viel de ontvangen coronacompensatie voor onze organisatie hoger uit dan de werkelijke tekorten.

Het operationeel én netto resultaat WSP Parkstad Detachering B.V. is in dit crisisjaar beter dan begroot

Vooral door een robuuste detacheringsportefeuille waarbij ook in crisistijd onze medewerkers gewaardeerde vaste krachten blijken voor de inleners én een incidentele tweede tranche coronacompensatie van de Rijksoverheid is het gerealiseerde netto resultaat van WSP Parkstad Detachering B.V. €2.754K beter dan verwacht in de 2de begrotingswijziging. Gedurende het laatste kwartaal van 2020 wisten we zelfs zonder coronacompensatie een omzetniveau te realiseren dat mooi in lijn lag met de doelstellingen uit de 1ste begrotingswijziging 2020 welke is opgesteld voor het corona tijdperk. Een resultaat om trots op te zijn.

Het ziekteverzuim blijft een licht dalende trend vertonen

Het totale ziekteverzuim, inclusief Beschut 2.0, lag in 2020 op 14.8%. Daarmee is de doelstelling van 14% niet gehaald. Het verzuim is ten opzichte van 2019 gelijk gebleven. Welke effecten corona heeft gehad op het verzuimcijfer is niet met zekerheid te zeggen.

Er zijn nog geen benchmarkgegevens (Cedris-SBCM) over 2020 beschikbaar. Uitgaande van de cijfers over het tweede kwartaal 2020 en kijkende naar het landelijke verzuimcijfer, mag gesteld worden dat met het stabiliseren van het verzuimcijfer op het niveau van 2019 een heel behoorlijk resultaat is geboekt.

Aantal plaatsingen Particpatiewet blijft achter als gevolg van de coronacrisis

Toen in maart 2020 corona toesloeg in Nederland met bijbehorende maatregelen werd de eerste impact duidelijk wat dit voor de bedrijven in onze regio betekende. Gelukkig bleven faillissementen op grote schaal in 2020 nog uit, de onzekerheid voor bedrijven was groot. Zowel WSP Parkstad als onze ketenpartners, sociale diensten en gemeentelijke werkbedrijven ondervonden hoe moeilijk het was om nog kandidaten uit de Participatiewet te plaatsen op een betaalde baan. In eerste instantie bleven deuren letterlijk gesloten voor acquisitiegesprekken. Daarnaast bleek ook economische onzekerheid een belangrijke reden voor bedrijven om personele uitbreidingsvraag uit te stellen en vooral te focussen op behoud van eigen personeel. Uiteraard een begrijpelijke eerste reactie.

Desondanks hebben we niet stilgezeten en iedere mogelijkheid aangegrepen om ook in deze bijzondere en moeilijke tijden nieuwe werkgevers aan ons te binden. Wellicht niet altijd met grote plaatsingscijfers tot gevolg maar wel een warme relatie. Op deze manier zijn wij blijven investeren in toekomstige plaatsingsmogelijkheden en staan wij klaar wanneer de arbeidsvraag weer aantrekt.

SprincPlank wint de Cedris Waarderingsprijs

In 2020 werd het SprincPlank traineeship door een vakjury uit 54 aanmeldingen aangewezen als winnaar van de Cedris Waarderingsprijs. Deze prijs is bedoeld voor bijzondere initiatieven die een bijdrage leveren aan het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Het Sprincplank traineeship is bedoeld voor mensen met een bijstandsuitkering in de regio Parkstad. De kandidaten gaan maximaal drie maanden met behoud van uitkering aan de slag bij diverse werkgevers. Potentiële werknemers en werkgevers maken zo kennis met elkaar en worden hierin intensief begeleid. Per kwartaal worden telkens twaalf kandidaten geselecteerd die in twee verschillende sectoren gaan werken. Op deze manier maken deelnemers kennis met meerdere werkgevers en soorten werk en leren ze hun eigen competenties kennen.
Op het winnen van de Cedris Waarderingsprijs zijn wij als partner van Sprinc bijzonder trots. Dit is een terechte waardering voor deze pilot waar het bedrijfsleven, gemeente en WSP Parkstad gezamenlijk praktische kansen bieden aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

2 Jaarverslag

2.1 De statutaire doelstelling en primaire opdracht

WSP Parkstad dient te voorzien in passende werkgelegenheid – zijnde werkplekken bij derden of werkopdrachten ten behoeve van regionale werkbedrijven inclusief de voormalige Wsw, en in arbeidsrevalidatie van personen die door de gemeenschappelijke regeling Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid-Limburg dan wel individuele deelnemende gemeenten aan die regeling of sociale diensten aan haar worden toevertrouwd en eventueel tijdelijk worden gedetacheerd.

In het licht van het vorenstaande heeft WSP Parkstad tot doel:

1. Het invulling geven aan de aan gemeenten (Colleges) op grond van de Participatiewet toegekende wettelijke opdracht ondersteuning te bieden bij de arbeidsinschakeling en ondersteuning bieden aan gemeenten bij het ontwikkelen van een uniform arbeidsmarktbeleid.

2. Het voor de regio realiseren van een optimaal functionerende arbeidsmarkt die zich onder meer manifesteert in een hogere participatiegraad, c.q. het minimaliseren van werkloosheid.

3. Het zijn van aanspreekpunt voor werkgevers voor arbeidsbemiddeling (werkgeversdienstverlening) in de door de deelnemende gemeenten gevormde regio.

4. Het uitvoering geven aan de voormalige Wet sociale werkvoorziening, exclusief het formele werkgeverschap.

WSP Parkstad voert haar werkzaamheden uit voor de gemeenten Beekdaelen (deelgebieden voormalige gemeenten Nuth en Onderbanken), Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld en Voerendaal. Deze deelnemende gemeenten hebben de opdracht voor GR WSP Parkstad verankerd in de beleidskaders Arbeidsmarktbeleid 2016-2020. Voor 2020 zijn specifieke opdrachten geformuleerd en vastgelegd in het Ondernemingsplan 2020 WSP Parkstad.

De primaire opdracht voor GR WSP Parkstad is geformuleerd in de volgende punten:

- WSP Parkstad is het werkgeversservicepunt voor Parkstad en het platform waar alle relevante arbeidsmarktpartijen samenwerken voor een inclusieve en duurzame arbeidsmarkt;
- WSP Parkstad zet in op maximale doorstroom en uitstroom van Sw-medewerkers;
- Maximaliseren van uitstroomwinst door maximaliseren duurzame plaatsingen PW;
- Maximaliseren duurzame plaatsingen Sw;
- Digitale ontsluiting van de vraag en het aanbod;
- Lagere maatschappelijke kosten.

2.2 KPI's

Voortvloeiend uit de doelstellingen uit het Ondernemingsplan 2020 zijn voor GR WSP Parkstad en haar verbonden partijen voor 2020 de volgende KPI's vastgesteld:

GR WSP Parkstad	1ste begr. wijziging 2020	2de begr. wijziging 2020	Realisatie 2020
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€12.699.000	-€7.039.000	-€4.262.000
Aantal plaatsingen naar betaald werk voor de Participatiewet - Uitstroom uit de uitkering (FT/PT) *****	1504	*	969
Aantal medewerkers bemiddelbaar zonder object (% van personeelsbestand Sw)	<5%	<5%	4,9%
Nieuwe bedrijven voor plaatsingen PW verbonden aan WSP Parkstad	12	*	18
Plaatsingen PW bij nieuwe klanten (totaal aantal in een cluster van 5 plaatsingen)	60	*	***
Werkgeverstevredenheid	7	7	Nvt
Awareness bij werkgevers	***	**	**

Figuur 1: KPI's WSP Parkstad

* 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 géén nieuwe target te benoemen. Wel wordt het Algemeen Bestuur frequenter geïnformeerd over de geleverde inspanningen en behaalde resultaten.
** 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 2020 18 nieuwe bedrijven verbonden aan WSP Parkstad met 24 nieuwe plaatsingen. Derhalve blijft de realisatie van de KPI 0. Het aantal plaatsingen is hiermee niet gerealiseerd.

Verbonden partijen	1ste begr. wijziging 2020	2de begr. wijziging 2020	Realisatie 2020
Netto resultaat	-€10.895.000	-€5.363.000	-€2.609.000
Operationeel resultaat	€11.138.000	€12.139.000	€14.671.000
Declarabele uren per jaar IDT (fte)	1.440	1.299	1290
Doorstroom van de interne Detawerkplaats (fte)	30	0	0
Ziekteverzuim totaal*	14%	14%	14,8%
Ziekteverzuim IDT Deta 1	14%	14%	12,92%
Ziekteverzuim GDT Deta 2 (incl. bedradingen)	14%	14%	17,0 %
Ziekteverzuim GDT Deta 3	14%	14%	14,9%
Ziekteverzuim interne Detawerkplaats	19%	19%	21,1%

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

* Betreft alle Sw-medewerkers WOZL/WSP Parkstad

2.3 Uitvoering Participatiewet

Zoals in het Bestuursverslag reeds vermeld, was 2020 een jaar waarin WSP Parkstad en haar ketenpartners grote moeite hebben ondervonden in het genereren van baanopeningen naar passend werk voor kandidaten in de Participatiewet met een arbeidsfitheid tussen 30-100%. Bij de goedkeuring en vaststelling van de 2de begrotingswijziging heeft het Algemeen Bestuur dan ook besloten om geen nieuwe norm voor de plaatsingsdoelstellingen te benoemen voor 2020.

In 2020 werden desondanks de volgende plaatsingen gerealiseerd;

Plaatsingen PW	Gerealiseerd
SD gemeente Heerlen	607
SD gemeente Kerkrade	91
ISD BOL	193
ISD Kompas	78
Totaal aantal plaatsingen	**969**

Figuur 3: Plaatsingen PW

Door corona zijn de resultaten sterk beïnvloed door de maatregelen die door de overheid zijn genomen. Bedrijfsactiviteiten zijn daardoor vanaf maart 2020 sterk afgenomen tijdens de eerste golf. We zien echter een stijging van het aantal plaatsingen in de 2de helft van 2020 doordat bedrijven en organisaties beter konden reageren op de omstandigheden en getroffen maatregelen waardoor bedrijfsactiviteiten in beperkte omvang verder gecontinueerd konden worden.

Sector	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal 2020
Zorg	20	0	1	3	**24**
Smart Services	2	0	7	11	**20**
Schoonmaak	16	0	1	0	**17**
Retail/Detailhandel	2	2	1	0	**5**
Onderwijs/Overheid	1	2	0	0	**3**
Medische logistiek	12	0	0	0	**12**
Industrie	3	0	0	0	**3**
Dienstverlening	2	2	2	0	**6**
Bouw	2	2	0	16	**20**
Horeca	0	0	1	0	**1**
Automotive	1	0	0	0	**1**
Totaal	**61**	**8**	**13**	**30**	**112**

Figuur 4: Overzicht plaatsingen WLL en WEP

Loonwaardebepalingen	Aantal
Gemeente Heerlen	78
Gemeente Kerkrade	33
ISD Compas	82
ISD BOL	1
Gemeente Beekdaelen	6
Totaal	**200**

Figuur 5: Loonwaardebepaling per gemeente

Plaatsingen werden m.n. gerealiseerd binnen de Zorg, Productie/Industrie, Leisure/Horeca en Schoonmaak. Voor de Leisure/Horeca geldt dat dit best opvallend te noemen is, maar ook de Retail heeft het met 71 plaatsingen niet eens heel slecht gedaan. Voor beide sectoren geldt dat deze toch bovengemiddeld te lijden hebben gehad onder de Lockdown. Binnen de Medische Logistiek daarentegen, een sector waar we normaal gesproken veel plaatsingen voor onze doelgroep realiseren, waren de kansen in 2020 een stuk minder. Gedurende een groot deel van het jaar was er weinig ruimte om nieuwe medewerkers aan te nemen en toen die er in het laatste kwartaal wel was ging de voorkeur vaak uit naar meer arbeidsfitte kandidaten die eerder dat jaar op de arbeidsmarkt waren vrijgekomen ten gevolge van baanverlies elders. Al met al was 2020 een uitdagend jaar om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt succesvol te verbinden.

Werkleerlijnen en werkervaringsplekken (WLL en WEP)

In 2020 zijn 112 kandidaten gestart bij werkgevers op bestaande werkgeversarrangementen en/of WEP's. Dit zijn werkgevers die in mindere mate hinder hebben ervaren van de geldende maatregelen en die nog steeds de benodigde begeleiding kunnen bieden.

Ten aanzien van nieuwe werkleerlijnen is er in 2020 maar één gerealiseerd; in januari 2020 zijn dertien kandidaten gestart bij Balanz@Work, in samenwerking met gemeente Brunssum. De verwachting is dat er twee jaarlijks om en nabij de tien kandidaten zullen instromen.

Andere potentiële werkgeversarrangementen zijn on-hold gezet doordat de prioriteiten bij werkgevers zijn verschoven en/of omdat het bieden van adequate begeleiding tijdens de corona-periode lastig is.

Met een aantal werkgevers zijn de voorbereidingen in Q4 2020 weer hervat. De verwachting is dan ook dat er vanaf Q2 2021 een aantal arrangementen van start zullen gaan.

We zien de toekomst dan ook positief tegemoet en we verwachten dat in 2021, ondanks de geldende maatregelen, nog meer kandidaten kunnen instromen op werkgeversarrangementen of WEP's.

2.4 Bestuurssamenstelling

Zie figuur 6 en 7 voor de samenstelling van het bestuur.

Gemeente	Bestuur
Beekdaelen	dhr. R. van der Broek
Brunssum	dhr. H. Janssen
Heerlen	dhr. M.E.E. de Beer
Kerkrade	dhr. H. Wiermans
Landgraaf	dhr. C. Wilbach
Simpelveld	dhr. M.J.J.M. Gulpen
Voerendaal	dhr. H. Coenen

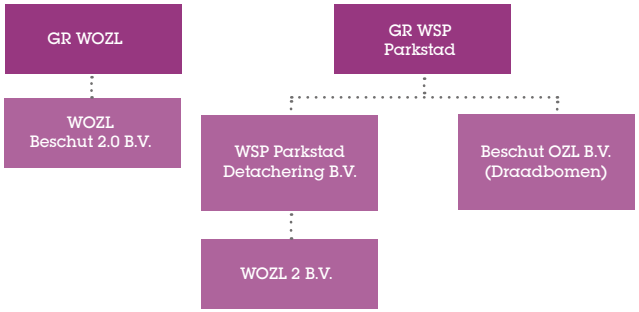
Figuur 6: Samenstelling Algemeen Bestuur

Deelnemende gemeenten	Bestuurder
Voorzitter	dhr. M.E.E. de Beer
Vice-voorzitter	dhr. C. Wilbach
Bestuurslid	Dhr. H. Janssen

Figuur 7: Samenstelling dagelijks bestuur

2.5 Structuur en governance en bedrijfsvoering

Na een voorbereide herstructurering in 2019 is vanaf februari 2020 de juridische structuur conform bestuursbesluit geëffectueerd door alle (door vervreemding of beëindiging van activiteiten) niet meer relevante BV's te liquideren. Zie figuur 8 voor de governance structuur voor GR WOZL en GR WSP Parkstad.



Figuur 8: Governance structuur

De verbonden partijen onder GR WOZL bestaan uit WSP Detachering B.V. (op haar beurt enig aandeelhouder van de lege en inactieve entiteit WOZL 2 B.V.) en Beschut OZL B.V. (enkel contracthoudende partij voor draadboomcontract DAF met naar derde partij Multifix W&A B.V. verlegde rechten en risico's). Voor de verbonden partijen is voor het bestuur van deze BV's volmacht verleend aan de algemeen directeur/secretaris.

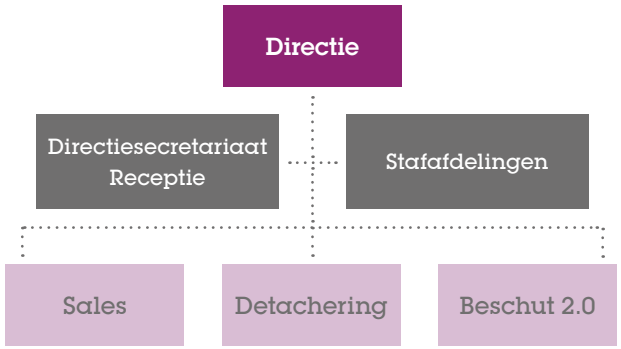
Directiefunctie	Naam
Algemeen Directeur/secretaris GR WOZL	dhr. Fred Dijk
Algemeen Directeur/secretaris (eindverantwoordelijke) WSP Parkstad	dhr. Fred Dijk
Commercieel Directeur WSP Parkstad	dhr. Martijn Lamberti-Henquet

Naast de directie bestaat in 2020 het directieteam uit:

Leden directie	Naam
Manager HRM	dhr. R. Dackus
Concerncontroller	dhr. L. Meijs
Concernjurist	dhr. M. Erbel

Figuur 9: Samenstelling directieteam

In figuur 10 is het organogram van de organisatie weergegeven. Onder de stafafdelingen wordt verstaan: Personeel & Organisatie, Juridische zaken, Finance, Facilitair & Huisvesting, Inkoop, ICT en Communicatie.



Figuur 10: Organogram organisatie

2.6 Marketing & Communicatie

Vanuit Marketing en Communicatie is in 2020 voornamelijk gewerkt aan het vergroten van de naamsbekendheid van WSP Parkstad. Uiteraard mogen ook de interne communicatie-inspanningen omtrent het coronavirus en het (gezond) thuiswerken niet ontbreken in dit jaarverslag.

Marketing en communicatie acties op hoofdlijnen:

- Inzet busreclame in Parkstad met Arriva;
- Inzet LinkedIn campagnes die ruim 630.000 views hebben opgeleverd binnen de target populatie in Zuid-Limburg;
- Het vergroten van het aantal volgers op LinkedIn met ruim 60%;
- Lancering van een groep Ambassadeurs van WSP Parkstad met een 20-tal bedrijven;
- Talkshow Smart Services over de unieke Social Software Street voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- Campagne omtrent één beleid Social return in Zuid-Limburg;
- Coördinatie van de deelname aan de Topperverkiezing vanuit heel Parkstad waarbij medewerker Dirk Slokker, werkzaam bij Medtronic, werd verkozen tot Topper van de regio Zuid;
- Interne campagne over de inzet van 4 nieuwe vertrouwenspersonen;
- Voorbereidingen van de nieuwe website en WSP Parkstad app die in Q1 2021 gelanceerd zal worden;
- Nieuws-serie over corona-helden bij WSP Parkstad.

In samenwerking met Sprinc zijn er, ook in tijden van corona, weer mooie online bijeenkomsten georganiseerd.

- Communicatie rondom het winnen van de Cedris-Waarderingsprijs met het SprincPlank Traineeship;
- Lancering en het beheer van het nieuwe online platform: Sprinc Online;
- Sprinc-webinar “Van Kramp naar Kracht” met Twan Huys;
- Sprinc-talkshow Regio in Beeld over de arbeidsmarktcijfers in corona-tijd.

2.7 Financiën

2de begrotingswijziging 2020

De 2de begrotingswijziging 2020 is door het Algemeen Bestuur vastgesteld in de bestuursvergadering van 17 december 2020.

Gerealiseerd resultaat

Het gerealiseerd resultaat bedraagt in 2020 €2.777K met name gerealiseerd binnen de verbonden partij WSP Parkstad Detachering B.V. als gevolg van een hogere omzet en een niet in de 2de begrotingswijziging opgenomen tweede tranche coronacompensatie. Een nadere specificatie is in onderstaande tabel opgenomen.

Gerealiseerd resultaat t.o.v. 2de begr. wijz. 2020	Gerealiseerd resultaat
Bedrijfsvoering	12
Verbonden partijen	2.754
Uitvoering Participatiewet	11
Totaal	**2.777**

Figuur 11: Gerealiseerd resultaat (bedragen x €1000,-)

2.8 Arbeidsjaren

De GR WSP Parkstad sluit in haar jaarverslag aan op de verantwoording van de GR WOZL.

In de 2de begrotingswijziging 2020 is de taakstelling voor uitvoering van de Sw vastgesteld op 2.888,69 AJ. De totale realisatie bedraagt 2.880,16 AJ waardoor de realisatie 8,53 AJ lager is dan begroot. De bijbehorende subsidie voor de realisatie bedraagt €77.810K.

In figuur 12 zijn de kerngegevens voor de arbeidsjaren van de GR WOZL zichtbaar.

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2019 cf. jaar rekening	2020 cf. 2de begrotings-wijziging	2020 realisatie	2020 verschil
Verbonden partijen / regulier	2.900,25	2.691,02	2.684,77	-6,25
Begeleid werken	91,11	89,33	87,65	-1,68
Beschut werken	119,28	108,34	107,75	-0,60
Buitenregionale uitvoeringsorganisa	0,83	0,00	0,00	0,00
Totaal	**3.111,47**	**2.888,69**	**2.880,16**	**-8,53**

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2019 cf. jaar rekening	2020 cf. 2de begrotings-wijziging	2020 realisatie	2020 verschil
Beekdaelen (v.h. Nuth)	85,23	80,36	80,61	0,25
Beekdalen (v.h. Onderbanken)	67,99	65,23	65,92	0,69
Brunssum	386,01	359,06	356,43	-2,63
Gulpen-Wittem	80,90	74,25	74,42	0,17
Heerlen	1.060,90	999,10	996,13	-2,98
Kerkrade	744,89	687,48	684,68	-2,79
Landgraaf	412,15	375,28	374,36	-0,92
Simpelveld	97,29	85,26	85,82	0,56
Vaals	59,58	56,80	56,76	-0,04
Valkenburg	60,56	57,42	56,73	-0,70
Voerendaal	55,11	48,44	48,30	-0,14
Correctie AJ i.v.m. verhuizing naar buitengemeenten	0,83	0,00	0,00	0,00
Totaal	**3.111,46**	**2.888,69**	**2.880,16**	**-8,53**
Financiële gegevens				
Rijkssubsidie per arbeidsjaar	€ 25.905	€ 27.016	€ 27.016	€ 27.016

Figuur 12: Aantal arbeidsjaren

3 Sociaal jaarverslag

Het sociaal jaarverslag 2020 heeft betrekking op de volledige organisatie WOZL / WSP Parkstad. Derhalve heeft de informatie hierin opgenomen ook betrekking op het totale bestand van werknemers zowel werkzaam binnen WOZL als WSP Parkstad.

3.1 Personele kengetallen

Om inzicht te geven in het personeelsbestand zijn een aantal overzichten toegevoegd. Hierbij gaat het o.a. om de formatie, verdeling naar de handicapcategorie (matig en ernstig), leeftijdsopbouw, indeling naar dienstverband, etc. De gegevens zijn per ultimo 2020 aangegeven, tenzij anders vermeld bij de toelichting. De gegevens betreffen de Sw-medewerkers die in of door de uitvoeringsorganisaties zijn tewerkgesteld.

Bezetting WSP Parkstad Sw

01-01-2020		31-12-2020	
fte	pers.	fte	pers.
2872,37	3248	2.66,77	3029

Bezetting WSP Parkstad CAO

01-01-2020		31-12-2020	
fte	pers.	fte	pers.
83,74	88	87,68	92

Figuur 13: Bezetting WSP Parkstad Sw en CAO

Feitelijke arbeidsjaren deelnemende gemeente

In onderstaande figuur is de verdeling van de feitelijke arbeidsjaren naar de afzonderlijke deelnemende gemeenten inzichtelijk gemaakt.

Realisatie 2020

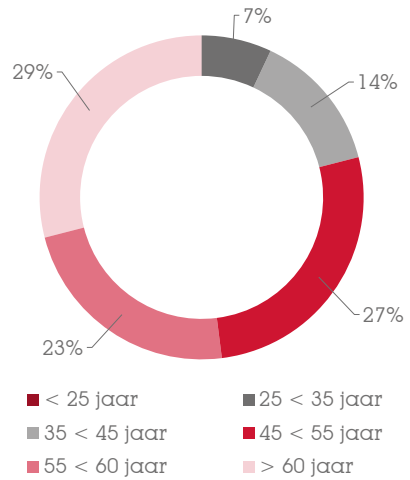
Gemeente	Percentage	Aantallen
Beekdaelen (v.h. Nuth)	2,8%	80,61
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	2,3%	65,92
Brunssum	12,4%	356,43
Gulpen-Wittem	2,6%	74,42
Heerlen	34,6%	996,13
Kerkrade	23,8%	684,68
Landgraaf	13,0%	374,36
Simpelveld	3,0%	85,82
Vaals	2,0%	56,76
Valkenburg	2,0%	56,73
Voerendaal	1,7%	48,3
Totaal		2880,16

Figuur 14: Realisatie 2020

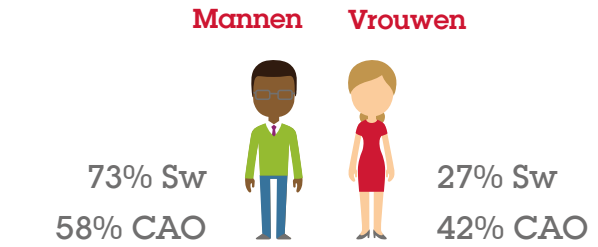
Indeling bezetting

Naar leeftijd

Van de bezetting is 79% 45 jaar of ouder. Dit ligt evenals voorgaande jaren hoger ten opzichte van de gemiddelde landelijke cijfers.

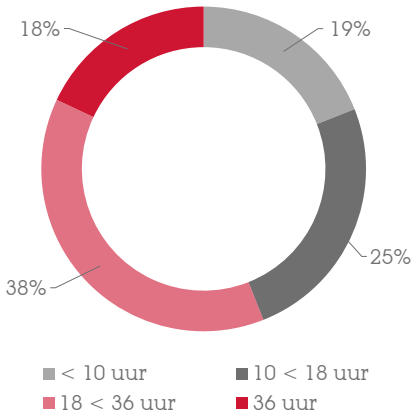


Figuur 15: Indeling bezetting naar leeftijd



Naar omvang dienstverband

Onderstaande grafiek geeft een weergave van de verdeling van het Sw personeelsbestand naar contractomvang in uren per week.



Figuur 16: Indeling bezetting naar omvang dienstverband

Naar loonschaal Sw

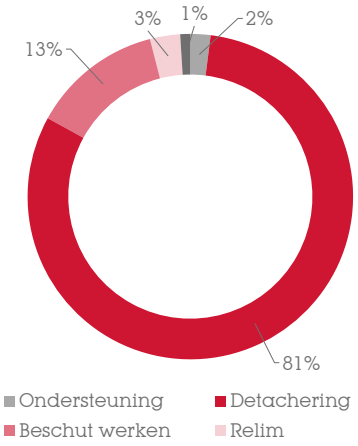
In het verleden is gekozen om een aantal sleutelfuncties ofwel lijn- en staffuncties in te vullen met Sw-medewerkers ofwel Sw-professionals. Deze groep Sw-medewerkers zitten hoog in het Sw-loongebouw. Daarnaast heeft in het verleden vanuit historisch perspectief en toen vigerend beleid instroom van diverse groepen, op een hoger niveau in de Sw plaatsgevonden. Het gemiddelde in het loongebouw ligt als gevolg van de hiervoor vermelde situatie boven het landelijk gemiddelde en heeft daarmee tot een relatief groot aandeel hogere loonschalen binnen de bezetting geleid.

Loongroep

Sw		Niet-Sw	
Minimumloon	3%	5	6
Schaal A	5%	6	1
Schaal B1	6%	7	7
Schaal B2	9%	8	7
Schaal C1	16%	9	24
Schaal C2	22%	10	28
Schaal D1	14%	11	4
Schaal D2	11%	12	7
Schaal E	7%	13	4
Schaal F	5%	14	0
Schaal G	1%	15	2
Schaal H	0%	16	1
Schaal I	0%	17	1

Figuur 17: Indeling loonschalen

Per ultimo 2020 naar bedrijfsonderdeel (fte)



Figuur 18: Verdeling naar bedrijfsonderdeel

Indeling naar uitstroom 2020

Reden uitstroom

Reden	Percentage
Naar reguliere werkgever	0%
Naar ander Sw-regio	1,86%
(vroeg-)pensioen	53,20%
Overlijden	8,04%
Arbeidsongeschiktheid	0%
Afloop proeftijd	0%
Beëindiging dienstverband	30,59%
Niet langer doelgroep	0%
Overig	6,30%

Figuur 19: Reden uitstroom

3.2 Arbeidsomstandigheden

Ziekteverzuim

Het totale ziekteverzuim, inclusief Beschut 2.0, lag in 2020 op 14.8%. Daarmee is de doelstelling van 14% niet gehaald. Het verzuim is ten opzichte van 2019 gelijk gebleven. Welke effecten corona heeft gehad op het verzuimcijfer is niet met zekerheid te zeggen. Als gevolg van het aantal geregistreerde besmettingen is het verzuim gestegen. Gelijktijdig moet gemeld worden dat vanaf medio maart circa 700 high risk medewerkers enkele weken preventief hebben thuis gezeten. Dit heeft geleid tot minder ziekmeldingen door die specifieke groep medewerkers, hetgeen zich weer vertaalt in een verlagend effect op het totale verzuim.

14,8%
Verzuim-
percentage

Aantal dagen	Relatief percentage	Absoluut percentage
1-7	9%	1,31%
8-42	13%	1,88%
43-365	50%	7,45%
366-730	28%	4,20%
Totaal	**100%**	**14,8%**

Figuur 20: Verzuimpercentage

Er zijn nog geen benchmarkgegevens (Cedris-SBCM) over 2020 beschikbaar. Uit de landelijke cijfers van de Euro Managementgroep blijkt dat het landelijk verzuimcijfer voor de Sw-populatie licht is gestegen (circa 0,4%). De verzuimcijfers van WSP Parkstad ontwikkelen zich voor het vijfde opeenvolgende jaar gunstiger dan de landelijke cijfers. Het totaal verzuim van de Sw-populatie ligt net als in 2019 in nagenoeg in lijn met het landelijk gemiddelde.

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Als gevolg van de corona uitbraak zijn er door de Rijksoverheid aanvullende eisen gesteld aan een veilige werkplek. Waar veel werkplaatsen -ook van andere sociale werkvoorzieningen- hun deuren sloten, heeft WSP Parkstad er bewust voor gekozen om dit niet als vanzelfsprekend ook te doen. Juíst in het belang van onze medewerkers zijn er aanvullende maatregelen getroffen die het mogelijk hebben gemaakt dat we veilig konden blijven werken. Met de invoering van de totale lockdown per 15 december 2020 is dit voor veel medewerkers een zegen gebleken. Werken heeft structuur, dag invulling en sociaal contact geboden waardoor de psychosociale problemen als gevolg van de lockdown enigszins werd verzacht. Een compliment gaat uit naar alle medewerkers die in 2020 onder verzwarende omstandigheden het mogelijk hebben gemaakt de organisatie draaiende te houden en de materiële en immateriële verliezen tot een minimum te beperken.

Bedrijfsongevallen

In totaal zijn 28 bedrijfsongevallen gemeld waarvan 27 ongevallen bij inleners en één ongeval bij de interne ondersteunende dienst. In zeventien gevallen ging het bedrijfsongeval gepaard met verzuim. Ernstige ongevallen met zwaar letsel hebben zich niet voorgedaan.

28
Bedrijfsongevallen

11 zonder verzuim | 17 met verzuim

6 Regreszaken

3 Lopend | 3 Afgerond

3.3 Zorgcultuur

WSP Parkstad wil dat iedereen kan werken in een veilige en prettige omgeving. Het beleid van de organisatie is erop gericht om professionele, collegiale omgangsvormen en integer gedrag te stimuleren en sociale veiligheid op de werkvloer te borgen. Goede omgangsvormen en een integere organisatie zijn noodzakelijk voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Er is een zorgcultuur ingericht met bijpassende instrumenten en functionarissen om integriteitskwesties, sociale veiligheid en afwikkeling van klachten te borgen. Als laatste vangnet is er een sanctiebeleid met bijbehorende disciplinaire maatregelen om de belangen van de organisatie en haar medewerkers te borgen.

Vertrouwenspersonen (meldingen: 42)

Er kunnen zich situaties voordoen waarin medewerkers zich niet op een correcte manier behandeld voelen en waardoor zij belemmerd worden in hun functioneren. In eerste instantie is de direct leidinggevende de aangewezen persoon om voor een oplossing te zorgen. Voor de gevallen waarin de direct leidinggevende geen oplossing kan bieden, kan een medewerker zich wenden tot een onafhankelijke vertrouwenspersoon. In 2020 zijn 42 kwesties voorgelegd aan de vertrouwenspersonen. Hiervan bleken achttien gevallen een daadwerkelijke klacht en 24 gevallen een bijna klacht. De meldingen hadden betrekking op:



Overzicht meldingen / klachten	
Pesten	3
Seksuele intimidatie	2
Agressie en geweld	1
Discriminatie	2
Klachten m.b.t. pedagogisch-didactisch handelen vanuit leidinggevende	5
Klachten over beleid en organisatieadvies en uitvoering	5
Bijna klachten (alleen een goed gesprek)	24

Figuur 21: Overzichten meldingen/klachten

Klokkenluidersregeling (meldingen: 0)

De klokkenluidersregeling voorziet in de mogelijkheid om op redelijke gronden gebaseerde vermoedens van misstanden of onregelmatigheden te melden. Om meldingen op een uniforme wijze te begeleiden is een interne vertrouwenspersoon aangesteld (functionaris klokkenluiders). In 2020 zijn er geen meldingen gedaan.

Commissie disciplinaire maatregelen

De directie legt pas disciplinaire maatregelen op nadat deze zijn onderzocht door een intern samengestelde commissie. De commissie doet op basis van haar bevindingen en in lijn met het vigerende sanctiebeleid een voorstel tot het nemen van disciplinaire maatregelen jegens een medewerker.

In 2020 zijn 29 zaken voorgelegd waarvan twee zaken niet ontvankelijk bleken en één zaak niet van dien aard bleek dat een maatregel nodig was. 26 medewerkers zijn disciplinair gestraft, uiteenlopend van een schriftelijke waarschuwing tot het ontheffen uit de functie en plaatsen in een lagere functie (met het verlies van twee loongroepen).

Geschillencommissie (geschillenregeling)

De organisatie dient op grond van de cao-Sw te zorgen voor een orgaan dat geschillen behandelt die voortvloeien uit de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. De commissie is samengesteld uit interne leden en een externe voorzitter. Er zijn in 2020 geen klachten behandeld waarover een advies is uitgebracht aan de directie.

Commissie grensoverschrijdend gedrag

Als het gaat om grensoverschrijdend gedrag kunnen medewerkers zich in eerste instantie wenden tot de direct leidinggevende of tot de vertrouwenspersoon. In alle gevallen kan een klacht worden ingediend bij de Commissie grensoverschrijdend gedrag, die het voorval onderzoekt en de directie adviseert over te nemen (disciplinaire) maatregelen. In 2020 zijn twee klachten bij de commissie gemeld . Één klacht is ingetrokken en de andere klacht heeft geleid tot een set aanbevelingen die door de directie zijn overgenomen en worden geïmplementeerd.

Algemene verordening gegevensbescherming (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 de compliancy per kwartaal gemonitord. Momenteel scoort de organisatie 3,2 punten op de schaal 5. Daarmee is de organisatie nog niet volledig compliant maar wordt wel voldaan aan de doelstellingen voor 2020. De verwachting is dat met de totstandkoming van het informatiebeveiligingsbeleid en het ISO 27001 traject de score in 2021 nog een flinke stap omhoog zal gaan.

AVG in cijfers:	
Aantal Informatie Beveiligings incidenten	2
Totaal aantal Datalekken	6
Aantal bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	0
Aantal inzageverzoeken	3
Aantal geregistreerde verwerkingen	98
Aantal uitgevoerde (D)PIA's	5

Figuur 22: AVG in cijfers

3.4 Vitaliteit

Medewerkers worden ouder en dat vraagt om meer aandacht voor vitaliteit. In het kader van het MTO wordt gewerkt aan het implementeren van een vitaliteitsscan die kan worden ingezet om meer zicht te krijgen op de leef- en werkomstandigheden en de aspecten die van invloed zijn op een vitaal leven. Daarmee kan een medewerker desgewenst aan de slag.

183
Deelnemers ODS*

*ODS staat voor Ontspanning Door Sport onder fiscaal gunstige voorwaarden

Leeftijd	Percentage
<25 jaar	0%
25 - 35 jaar	7%
36 - 45 jaar	14%
46 - 55 jaar	27%
56 - 60 jaar	23%
>60 jaar	29%

542
Deelnemende collectieve zorgverzekering

515 Sw | 27 niet-Sw

3.5 Opleiding, vorming en training

Laaggeletterdheid

Een relatief grote groep medewerkers is in meer of mindere mate laaggeletterd. Laaggeletterdheid is een term voor mensen die grote moeite hebben met lezen, schrijven en/of rekenen. De werkleiding is geïnstrueerd in het herkennen van signalen die kunnen duiden op laaggeletterdheid. Daarbij zijn tools beschikbaar gesteld om de signalen makkelijker bespreekbaar te maken en is er een infrastructuur ingericht om medewerkers te helpen hun lees-, schrijf- of rekenvaardigheden te verbeteren.

Schuldhulpverlening

Uit landelijk onderzoek blijkt dat één op de vijf huishoudens in Nederland risicovolle schulden heeft. Mensen wachten zo'n vier tot vijf jaar voordat ze hulp durven te zoeken. Van de ca. 1.4 miljoen mensen met schulden in Nederland zijn maar zo'n 200.000 mensen in beeld bij schuldhulpverlening. We weten dat door de stress van schulden je intelligentie tijdelijk vermindert. Mensen met een licht verstandelijke beperking of mensen die minder goed kunnen lezen, hebben het extra zwaar om uit de schulden te komen. Die wetenschap verplicht ons om hier iets mee te doen!

Om die reden is in samenwerking met de Kredietbank Limburg het openspreekuur geïntroduceerd voor medewerkers van WSP Parkstad. Op deze manier verwachten wij op laagdrempelige wijze de medewerkers te bereiken die problemen ervaren met hun financiën. In de praktijk zien we dat er tussen de drie en vijf personen per week gebruik maken van het open inloopspreekuur. De besproken problemen zijn wisselend van aard. Bij de ene medewerker volstaat een eenmalig advies of interventie, bij de ander blijkt een intensief schuldhulpverleningstraject noodzakelijk te zijn. De ervaringen tot nu toe zijn positief te noemen. Het brengt medewerkers rust, zowel in de thuissituatie als in de werksituatie. Ongetwijfeld heeft het ook een positieve ontwikkeling op het beheersen van het verzuim.

Bekijk de striptekening voor onze medewerkers.

34
Vrijwillige inhoudingen

Huur | Energie | Zorgverzekering | Diversen

63
Verplichte inhoudingen

Belastingdienst | Sociale Dienst | Deurwaarders | Zorgverzekering | Diversen

Opleidingscijfers

Opleidingen in cijfers

Soort opleiding/training/cursus	Aantal deelnemers
Basisvaardigheden	21
PC-vaardigheden	3
Persoonlijkheidsvaardigheden	88
Leidinggevendevaardigheden	47
Veiligheidsvaardigheden	139
Rijvaardigheden	25
Vakvaardigheden	8
Overig	21
Totaal gestarte opleidingen /trainingen/cursussen	**352**

Figuur 23: Opleidingscijfers

Daarnaast zijn er 23 diagnostische tests uitgevoerd om het ontwikkelpotentieel tot leidinggevende (voorman / afdelingshoofd) in kaart te brengen.

352
Opleiding & vorming

ondernemingsraad

3.6 Ondernemingsraad (OR)

De ondernemingsraad wordt gevormd door dertien leden waarvan elf leden met een Sw-indicatie en twee leden zonder Sw-indicatie. Naast het Dagelijks Bestuur zijn er binnen de OR twee commissies ingesteld: Financiën en VGWM. Er hebben zes overlegvergaderingen plaatsgevonden waarin onder andere vier instemmingsverzoeken, één adviesaanvraag en één initiatiefvoorstel is behandeld.

In het vierde kwartaal is in samenwerking met E-democracy de voorbereiding gestart voor de verkiezing van een nieuwe ondernemingsraad. De verkiezingen worden gehouden op 19 mei 2021. Omdat de afgelopen jaren zowel het aantal kandidatuurstellingen en uitgebrachte stemmen sterk is teruggelopen is veel aandacht besteed aan het promoten van de verkiezingen. Daarvoor is informatiemateriaal ontwikkeld in de vorm van posters, banners, nieuwsbrieven, strips, placemats en een informatieve animatiefilm.

3.7 Arbeidsvoorwaarden

In de zomer is een beleidsarme en kortlopende cao overeengekomen met een looptijd van 1 januari 2020 t/m 31 december 2020. Gemeenten ontvangen van het Rijk voor de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) een budget. Sinds 2019 wordt jaarlijks een compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO) toegevoegd aan dat budget. De LPO wordt ingezet om de salarissen van werknemers die meer dan wettelijk minimumloon verdienen te laten stijgen. Aangezien de LPO een bedrag in euro's betreft hebben Cao-partijen een model ontwikkeld waarmee de LPO wordt omgezet in een percentage salarisstijging.

Na het verschijnen van de meicirculaire gemeentefonds 2020 is de LPO in het model ingevoerd. Uitkomst is dat de salarisstijging voor 2020 uitkomt op 3,2%. Conform de afspraken wordt de salarisstijging voor mensen die meer dan wettelijk minimumloon verdienen in twee fasen uitgevoerd:

- Per 1 juli 2020 een stijging van 1,6 %
- Per 1 januari 2021 een stijging van 1,6%



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