



T1

1^{ste} tertaalrapportage 2026

GR WSP Parkstad en GR WOZL

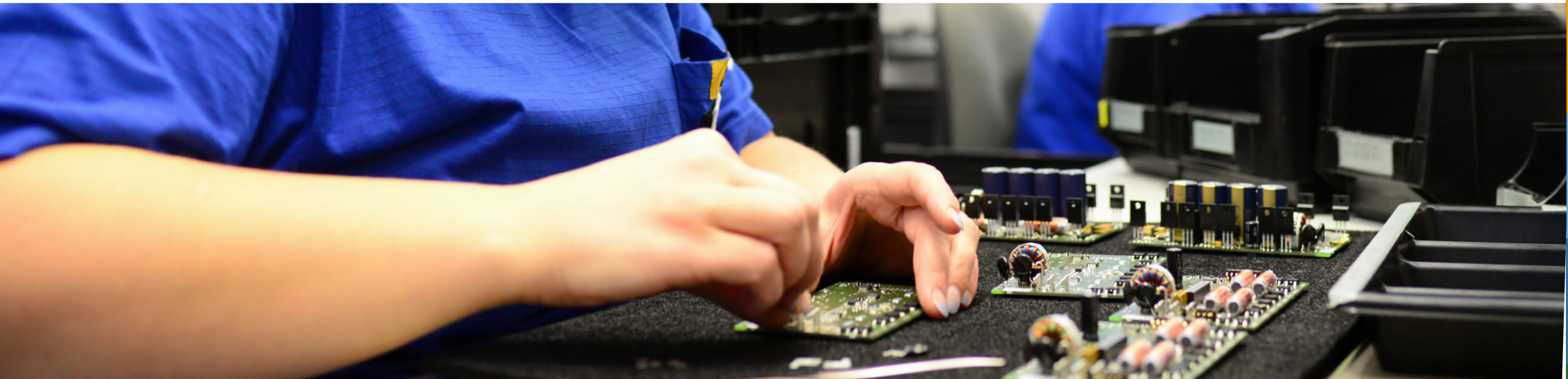
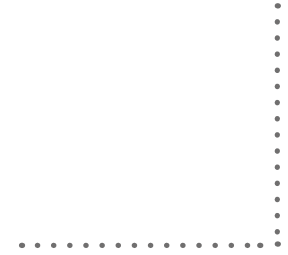


Leeswijzer



[Woordenlijst](#)

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent



Download onze app



Voorwoord

De 1^{ste} tertaalrapportage 2026 gaat over de periode van januari tot en met april 2026. We informeren de Gemeenteraden actief over de activiteiten die GR WOZL en GR WSP Parkstad in deze periode hebben uitgevoerd en welke resultaten zijn behaald.

We vergelijken de resultaten van de eerste 4 maanden met de 1^{ste} begrotingswijziging 2026*.

*De 1^{ste} begrotingswijziging 2026 is in route voor zienswijze naar de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten. En dit staat op 9 juli 2026 op de agenda van het Algemeen Bestuur om vast te stellen.

We presenteren we de tertaalrapportage in **begrijpelijke taal**. Dat betekent dat de teksten zijn geschreven op B1-niveau. Sommige woorden kun je niet vervangen door een eenvoudiger woord, zoals het woord Participatiewet. Hierdoor voldoet het document aan B1/B2-niveau. De **belangrijkste ontwikkelingen** in deze periode zijn:

De Sociale Partners zijn het op 19 april 2026 eens geworden over een **nieuwe cao Sociale Werkvoorziening**. De cao heeft een looptijd tot 2028. Een belangrijk onderdeel van deze afspraken: de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) is door partijen nu voor onbepaalde tijd afgesproken.

Onze resultaten laten een stabiele organisatie zien. De **ondersteuning en begeleiding** wordt wel steeds intensiever om de resultaten te behouden. Met het ouder worden neemt ook de behoefte aan ondersteuning toe. In de groepsdetacheringen neemt de druk op de bezetting toe. Medewerkers gaan met pensioen en er vallen werkplekken vrij. We proberen op deze plekken kandidaten uit de Participatiewet in te zetten. We werken daarvoor steeds beter samen met de gemeente.

Het ziekteverzuim blijft **onze aandacht** vragen. Vooral het langdurig verzuim zien we oplopen. Dat is lastiger onder controle te krijgen.

Eind 2025 is een proefproject gestart om asielzoekers naar werk te begeleiden. Dat proefproject is succesvol. Naast de medische logistiek is er ook interesse vanuit de sectoren zorg en bouw. Het voordeel heeft veel kanten. De asielzoeker gaat aan het werk en verdient zijn eigen loon. Op de werkvloer spreekt de asielzoeker Nederlands en leert daardoor de taal sneller. Krijgt deze persoon een status, dan zal de inburgering soepeler verlopen. Op deze manier zijn **23 asielzoekers in korte tijd aan het werk** gegaan.

Op 18 maart 2026 vonden de gemeenteraadverkiezingen plaats. Dit betekent dat er nieuwe gemeenteraden zijn en dat er nieuwe colleges van B&W worden gevormd. Ook kan de samenstelling van het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur daardoor veranderen. Zodra dit bekend is, laten we dat weten.

Fred Dijk

Algemeen directeur / Secretaris

Geslaagde buurtbijeenkomst

Overburen maken kennis met WSP Parkstad

Lees artikel



Het verhaal van Frank

Persoonlijke groei in de logistiek bij DocMorris

Lees artikel



Beter resultaat Beschut 2.0, Detacheringen en KANS-locatie

Beter financieel resultaat dan verwacht in de eerste 4 maanden

WSP Parkstad, MSG, Vidar en MTB

Nieuwe detacheringsovereenkomst

Lees artikel



Nieuwe cao Sw

Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) voor onbepaalde tijd afgesproken

Wat speelt bij WSP Parkstad

Het verhaal van Chayenne

Van stage op jonge leeftijd naar een contract in de zorg bij Dokter Calshof

Lees artikel



Pilot stoppen met roken

Bij Beschut 2.0 en KANS-locatie

Ontwikkelroute Zorg

Samenwerking WSP Parkstad en Bovengrondse Vakschool

Lees artikel



Asielzoekers in de medische logistiek

Op werkbezoek met burgemeesters en wethouders van Heerlen, Simpelveld en Vaals bij DocMorris

Lees artikel



KPI's

Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste doelen en resultaten voor ons bedrijf in 2026.

Kandidaat duurzaam naar werk	Norm T1	Realisatie T1	Jaarnorm
Bemiddelbare medewerkers zonder object	<3,5%	2,6%	<3,5%
Ziekteverzuim Detachering	15,50%	17,08%	15,50%
Ziekteverzuim Beschut 2.0	20%	20,36%	20%
Plaatsingen Participatiewet	*	230*	*

Professionele organisatie	Norm T1	Realisatie T1	Jaarnorm
Financieel resultaat GR WOZL	-€282.000	-€72.000	-€949.000
Operationeel resultaat Beschut 2.0	-€1.025.000	-€915.000	-€3.075.000
Nettoresultaat Beschut 2.0	-€1.019.000	-€844.000	-€3.059.000
Financieel resultaat GR WSP Parkstad	-€978.000	-€154.000	-€3.402.000
Operationeel resultaat WSP Parkstad Detachering B.V.	€1.422.000	€2.125.000	€3.558.000
Nettoresultaat WSP Parkstad Detachering B.V.	-€80.000	€691.000	-€711.000

**Gemeentelijke sociale diensten hebben voor 2025 geen concrete plaatsingsdoelstelling benoemd. Daarom wordt alleen gerapporteerd over de gerealiseerde plaatsingen. Een vergelijking ten opzichte van een norm is niet mogelijk.*

WSP Parkstad

Creatief in personeel

1 Organisatie >

2 Kandidaat
duurzaam
naar werk >

3 Voorzien in
werkgevers-
behoefte >

4 Keten
samenwerking >

< naar vorige pagina

> naar volgende pagina

≡ naar inhoudsopgave



1 Organisatie

Realisatie arbeidsjaren

Met het aantal medewerkers bij de verbonden partijen bedoelen we het aantal medewerkers bij GR WSP Parkstad en WOZL Beschut 2.0.

Het aantal medewerkers bij Beschut Werken gaat over het aantal geplaatste medewerkers bij de uitvoeringsorganisaties Relim en De Werkmeester.

Het aantal gerealiseerde arbeidsjaren tot en met april bedraagt 1.839 en is 3 arbeidsjaren **hoger dan opgenomen** in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026.

Het subsidiebedrag per arbeidsjaar is hetzelfde als in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026: €41.752.

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2025 cf. jaar rekening	2026 cf. 1ste begrotings- wijziging	2026 t/m april cf. 1ste begrotings- wijziging	2026 t/m april cf. realisatie	Vershil
Verbonden partijen / regulier	1.707,38	1.537,72	1.590,29	1.591,95	1,67
Begeleid werken	68,67	65,19	66,24	69,61	3,38
Beschut werken	71,54	67,06	68,54	74,13	5,58
Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)	106,43	110,92	111,12	103,63	-7,49
Buitenregionale uitvoeringsorganisaties	0,37	0,00	0,00	0,00	0,00
Totaal	1.954,40	1.780,90	1.836,19	1.839,32	3,13

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2025 cf. jaar rekening	2026 cf. 1ste begrotings- wijziging	2026 t/m april cf. 1ste begrotings- wijziging	2026 t/m april cf. realisatie	Vershil
Beekdaelen	99,39	87,81	91,00	99,42	8,42
Brunssum	243,59	225,30	231,22	227,50	-3,72
Gulpen-Wittem	46,15	43,27	44,34	44,19	-0,15
Heerlen	699,47	646,44	666,81	665,62	-1,19
Kerkrade	453,86	408,84	419,03	412,36	-6,67
Landgraaf	256,11	228,74	236,90	240,98	4,07
Simpelveld	55,51	50,72	52,87	56,47	3,60
Vaals	38,63	33,40	35,88	36,93	1,04
Valkenburg	37,25	33,80	35,32	33,44	-1,87
Voerendaal	24,28	22,58	22,81	22,42	-0,39
Niet deelnemende gemeenten	0,17	0,00	0,00	0,00	0,00
Totaal	1.954,40	1.780,90	1.836,19	1.839,32	3,13
Financiële gegevens					
Rijkssubsidie per arbeidsjaar	€ 40.680	€ 41.752	€ 41.752	€ 41.752	€ 0

Figuur 1: Overzicht arbeidsjaren

135

Opleiding & vorming

10	Basisvaardigheden
0	PC-vaardigheden
65	Persoonlijkheidsvaardigheden
0	Leidinggevende vaardigheden
13	Vakvaardigheden
41	Veiligheidsvaardigheden
4	Rijvaardigheden
2	Diagnostische test

281

Deelnemers collectieve zorgverzekering

156

Deelnemers sportfaciliteit ODS

15

Vrijwillige inhoudingen

Huur | Energie |
Zorgverzekering | Diversen

22

Verplichte inhoudingen

Belastingdienst | Sociale
Dienst | Deurwaarders |
Zorgverzekering | Diversen

AVG

Aantal

Aantal Informatie Beveiligingsmeldingen (niet incidenten)	X*
Datalekken*	4
Bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	0
Inzageverzoeken	0
Geregistreerde verwerkingen	102

*Het gaat om meldingen over mogelijke phishing, spam, blokkeringen en nieuwe wachtwoorden.

129

Loonwaardebepalingen

125 Participatiewet | 4 Sw



Mannen (1470)

72% Sw
54% cao



Vrouwen (595)

28% Sw
46% cao

19,47%
Verzuimpercentage
van totaal WSP
Parkstad/WOZL

Onderdeel van
de organisatie

Ziekteverzuim
in procenten

Detachering BV	17,08%
Beschut 2.0	22,24%
Cao personeel	5,43%
Sw-personeel	20,54%

5

Bedrijfsongevallen

3 met verzuim | 2 zonder verzuim

Denk aan kleine ongelukken waarbij iemand kort ziek is, zoals een verstuipte enkel.

0

Meldingen

commissie ongewenste
omgangsvormen

0

Meldingen

klachtencommissie

0

Meldingen

klokkenluiders
regeling

2 Kandidaat duurzaam naar werk

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe WSP Parkstad mensen naar werk begeleidt. We laten ook zien welke uitdagingen er zijn bij het vinden en behouden van werkplekken.

Participatiewet

Plaatsingen kandidaten PW

In het 1^{ste} tertaal zijn voorlopig **227 reguliere** en **40 aanvullende plaatsingen** geregistreerd. De plaatsingen worden gerealiseerd door WSP Parkstad en de mensontwikkelbedrijven. Ze worden vastgelegd in CompetenSYS.

Door de overgang naar het nieuwe CompetenSYS-platform (Sys4) ontbraken bij een deel van de plaatsingen gegevens. Dit ging vooral over het type plaatsing en de gemeente. Deze registratiefouten zijn opgelost. Voor deze tertaalrapportage zijn de ontbrekende gegevens handmatig aangevuld. Er kan nog sprake zijn van een kleine foutmarge.

Dit zijn de **cijfers per ketenpartner**:

- SD Heerlen: 127 reguliere plaatsingen
- SD Kerkrade: 33 reguliere plaatsingen
- Betere Buren: 22 reguliere plaatsingen
- MOB Landgraaf: 26 reguliere plaatsingen
- ISD Kompas: 19 reguliere plaatsingen

Kansen voor kandidaten PW

In 2025 was er voor het eerst in lange tijd een kleine verandering op de arbeidsmarkt. De grote vraag naar personeel nam iets af. De situatie ging van zeer krap naar krap.

Ook kwamen er steeds meer berichten over reorganisaties, waarbij werkgevers **afscheid namen** van werknemers. De verwachting was dat deze ontwikkeling in 2026 doorzet. De eerste maanden van 2026 laten zien dat dit inderdaad gebeurt.

Er is nog steeds veel vraag naar goed opgeleide vakmensen. Maar voor **instapfuncties is de vraag kleiner**. En dat zijn precies de functies die geschikt zijn voor onze kandidaten. Het verschilt wel per sector. Over het algemeen lukt het nog steeds om werk te vinden voor kandidaten die kunnen en willen werken. Dat geldt ook voor kandidaten die iets meer begeleiding nodig hebben. Veel werkgevers willen nog steeds meedenken als dat nodig is.

Het grootste probleem blijft het tekort aan kandidaten die klaar zijn om geplaatst te worden. Daar ligt de uitdaging in 2026.

Voor steeds meer kandidaten lukt het niet om aan het werk te gaan omdat ze **problemen hebben buiten het werk** (ook wel de leefgebieden genoemd). Dat kunnen financiële problemen zijn. Of de zorg voor

kinderen of mensen uit de omgeving van de kandidaat.

Voor een steeds groter deel van de kandidaten ligt de uitdaging minder in het ontwikkelen van vakkennis of werknemersvaardigheden. Het probleem zit vaker in zaken buiten het werk die het moeilijk maken om iemand te plaatsen.

Een betere en uitgebreidere diagnose kan helpen om deze problemen duidelijk te krijgen. In combinatie met ondersteuning op de leefgebieden kunnen meer kandidaten stappen zetten in **hun verdere ontwikkeling** en **uiteindelijk betaald werk** vinden. Voor deze ondersteuning is het belangrijk om samen te werken met organisaties in het maatschappelijk middenveld, zoals de geestelijke gezondheidszorg, woonbegeleiding en Kredietbank. Zij hebben vaak de kennis en ervaring die hiervoor nodig is.

Een andere oplossing is om kandidaten bij bedrijven te laten werken onder onze eigen begeleiding. Deze begeleiding vormt een **soort tussenlaag tussen de kandidaat en de werkgever**. Zo voorkomen we dat werkgevers te veel tijd kwijt zijn aan begeleiding bij zaken buiten het werk. Hierin zetten we nu eerste stappen. De verwachting is dat de eerste kandidaten in de komende tijd hiervan gebruik gaan maken.

Laagdrempelige ontmoetingen

In 2024 zijn we gestart met laagdrempelige ontmoetingen. In de afgelopen jaren is dit uitgegroeid tot de volgende activiteiten.

- *Vaste rondleidingen bij werkgevers;*
- *Mini-stages;*
- *Speeddates;*
- *Oriëntatiemarkten;*
- *Wekelijkse inloopmomenten;*
- *Experiences;*
- *Infosessies.*

Ook in 2026 gaan we kandidaten op een laagdrempelige manier enthousiast maken van kandidaten. Het doel daarvan is:

- *Directe plaatsingen;*
- *Indirecte plaatsingen (zelfde sector maar andere werkgever);*
- *Arbeidsmarktoriëntatie (kandidaten kunnen ervaren of iets bij hen past of juist niet);*
- *Enthousiasmeren (kandidaat gaat 'aan' door wat hij/zij ziet).*

Resultaten laagdrempelige ontmoetingen

Verder hebben we in de afgelopen periode verschillende activiteiten georganiseerd. Zo waren er elke week rondleidingen bij MedTech-bedrijven (CEVA Logistics, Medtronic, DocMorris en Boston Scientific).

Binnen het project Zorg organiseerden we speeddates

tussen kandidaten en 10 zorgorganisaties. Ook was er in maart een oriëntatiemarkt voor Zorg & Welzijn. Op deze markt maakten kandidaten kennis met werken in de zorg.

Voor de komende periode staan al meerdere activiteiten gepland:

- *Techniek X-perience Bovengrondse Vakschool;*
- *Banenmarkt 'In de Frontlinie' (functies binnen burgerveiligheidsdiensten en defensie);*
- *Kijkdag Ondergrondse Infra bij Van Geleuken;*
- *Werken in het Groen bij Krinkels.*

Detachering: Werk en resultaten

In de eerste 4 maanden van 2026 werkten er gemiddeld 1.315,87 fte Sw-personeel bij werkgevers die aangesloten zijn bij WSP Parkstad (verbonden partijen van de Detachering B.V.). Dat zijn 5,46 fte minder dan in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026. Dit komt onder andere doordat sommige medewerkers na 2 jaar ziekte **uit dienst** zijn gegaan.

Op dit moment heeft 2,6% van onze medewerkers geen werkplek. Dat is binnen de doelstelling van maximaal 3,5%. Daarnaast willen we dat 90% van onze medewerkers langer dan 6 maanden bij een werkgever werkt. In het 1^{ste} tertaal van 2026 was dat 92,7%, **een mooi resultaat**.

Uitdagingen bij (groeps)detacheren

1. Vinden en behouden van passend werk

Steeds meer medewerkers zijn aangewezen op eenvoudige werkzaamheden. Die werkzaamheden moeten vooral **zittend en zonder tempodruk** kunnen worden uitgevoerd. Dat komt doordat medewerkers ouder worden en hun beperkingen toenemen.

Het vinden en behouden van dergelijk werk is uitdagend, vooral in de vorm van de intensief begeleide groepsdetacheringen. Daarom blijven we samen met werkgevers investeren in het behouden van eenvoudig werk dat geschikt is voor deze medewerkers. Hiermee voorkomen we dat medewerkers



massaal terugstromen en geplaatst moeten worden binnen de eigen werkplaatsen van WSP Parkstad.

2. Medewerkers duurzaam detacheren

Het wordt steeds moeilijker om medewerkers duurzaam bij een externe werkgever te laten werken. De **begeleidingsbehoefte** van de medewerkers neemt toe, met name in de groepsdetacheringen.

Tegelijkertijd gaan veel leidinggevenden die op basis van hun Sw-status deel uitmaken van de groepsdetachering met pensioen. Of ze raken duurzaam arbeidsongeschikt. Deze leidinggevenden speelden een **belangrijke rol** in de begeleiding. Zij moeten worden vervangen, maar niet alle werkgevers willen hier tijd of personeel voor vrijmaken. Hierdoor wordt een groter beroep gedaan op jobcoaches die vaker en eerder worden ingezet.

3. Behouden van detacheringsobjecten

De **samenwerking** met al **onze inleners** is belangrijk voor ons succes. Zij maken het mogelijk dat onze medewerkers zo regulier mogelijk kunnen werken. Dat doen ze door detacheringsplekken aan te bieden met werksoorten die bij onze medewerkers passen.

Ons potentieel aan inleners is groot en divers. Veel inleners zijn al jaren een betrouwbare en betrokken partner. Maar we signaleren inmiddels dat niet elke

samenwerking nog even robuust is. Het aantal inleners dat objecten om economische redenen beëindigt of laat krimpen begint voorzichtig toe te nemen.

4. Verhoogde uitstroom

Door de nieuwe RVU-regeling in de cao SW gaan waarschijnlijk meer gedetacheerde medewerkers **stoppen met werken**. Dat geeft kansen, omdat er plekken vrijkomen voor andere medewerkers die eenvoudig werk zoeken.

Tegelijkertijd stoppen ook veel ervaren leidinggevenden. Zij zijn belangrijk voor het begeleiden van groepen medewerkers en het in standhouden van de groepsdetachering. Niet alle inleners kunnen of willen deze begeleiding zelf gaan doen. Daarom verwachten we dat er meer leidinggevend personeel aangenomen moet gaan worden binnen de cao Gemeenten. Als we hierin niet investeren, zal het **aantal geschikte werkplekken** met goede begeleiding afnemen.

Financiën

In de eerste 4 maanden van 2026 hadden we €89K minder omzet dan opgenomen in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026. Dit komt vooral doordat het aantal gedetacheerde Sw-medewerkers iets achterblijft op de begroting.

Ons financiële resultaat is beter dan begroot. We hebben €771K meer overgehouden dan opgenomen in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026. Dit komt door:

- *Lagere personeelskosten niet-Wsw door het (nog) niet invullen van vacatures;*
- *Lagere bedrijfskosten;*
- *Lagere overige personeelskosten Sw door een lagere bezetting hierin.*

Verschillen per sector

Bij productiebedrijven merken we dat ondernemers nog steeds **voorzichtig** zijn. Bij sommige bedrijven komt de productie nog niet echt op gang. Of ze verplaatsen hun productie naar het buitenland. Hierdoor is er minder vraag naar personeel en worden groepsdetacheringen stopgezet.

Bij gemeentelijke groenbedrijven zien we juist **meer vraag naar personeel**. Dit komt doordat:

- *Ziekteverzuim is gestegen;*
- *Sw-medewerkers steeds minder instromen.*

Sommige gemeenten lossen hun personeelstekort op door aannemers in te huren. Dit doen ze in plaats van nieuwe Sw-medewerkers in te lenen of naar kandidaten uit de Participatiewet te kijken. Dit betekent dat de WSW-populatie langzaam afneemt op deze plekken.

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim blijft een belangrijk aandachtspunt. In de eerste 4 maanden van 2026 was het ziekteverzuim 17,08%. Terwijl we als doel 15,5% hadden.

- *Kort verzuim: 5,99% → Dit is de afgelopen jaren flink gedaald. Dit komt door **goede begeleiding** en **duidelijke afspraken**.*
- *Langdurig verzuim: 13,75% → Dit is moeilijk te verminderen. Dit komt vooral door vergrijzing en de beperkingen van onze medewerkers. We verwachten dat dit de komende jaren verder toeneemt.*

Daarnaast zien we dat sommige medewerkers moeite hebben om **financieel rond te komen**. Dit zorgt voor extra stress en kan hun inzetbaarheid beïnvloeden. Onze sociaal begeleiders helpen hen hierbij. Hun inzet is van grote waarde voor onze organisatie.

3 Voorzien in werkgeversbehoefte

In dit hoofdstuk leggen we uit hoe WSP Parkstad in contact blijft met werkgevers en welke begeleiding we werkgevers kunnen bieden.

Verbinding met werkgevers

Vanuit de 'Werkhub-gedachte' zijn we nog steeds actief bezig met werkgevers meer te **verbinden aan de ontwikkelbedrijven**. Doel is om werkgevers meer 'naar binnen' te halen en onderdeel uit te laten maken van de diverse Ontwikkelijnen. WSP Parkstad is intensief betrokken bij zowel de (door)ontwikkelingen binnen de Bovengrondse Vakschool als binnen de Regionale Werkhubs. In de verschillende werkgroepen van de Regionale Werkhubs (Werkpakket I, II, III en IV) en in de Klankbordgroep is WSP Parkstad vertegenwoordigd om een zo optimaal mogelijke bijdrage te kunnen leveren in de regio.

Begin van dit jaar zijn we gestart met het **'Pilotproject Zorg'** op de Bovengrondse Vakschool (BVS). Dit is van start gegaan met een kick-off met alle deelnemende zorgpartijen. In deze pilot geven 11 zorgpartijen samen inhoud aan de Vakschool Zorg binnen de BVS.

Samen met deze partijen hebben we een ontwikkeltraject opgezet van in totaal 6 maanden, waarvan 4 maanden bij de aangesloten zorgpartijen zelf.

Projecten waar we momenteel aan werken zijn:

- *Logistieke Leerlijn Parkstad (samen met Betere Buren, de BVS en de Beyond-partners);*
- *Ontwikkeltraject Zorg Parkstad (samen met Flexiforum Kerkrade, de BVS en de 11 zorgpartijen);*
- *Ontwikkeltraject Bouw & Infra (samen met Betere Buren, MOB Landgraaf, Flexiforum, ISD Kompas, de BVS en meerdere Bouw & Infrabedrijven). Dit is het eerste Ontwikkeltraject dat we samen met alle ontwikkelbedrijven én ISD Kompas gaan opzetten.*

We doen al deze projecten om kandidaten een zo goed mogelijk programma te bieden. Tegelijk doen we dit om de samenwerking tussen werkgevers en partijen in het sociaal domein te behouden.

Samen zijn we verantwoordelijk om voor iedereen die kan en wil werken een passende werkplek te vinden. WSP Parkstad is hierbij graag de **verbindende factor**.

We denken actief mee te doen aan diverse projectgroepen, werkgroepen en klankbordgroepen. We staan klaar voor **al onze ketenpartners** om betrokken te worden bij de (door)ontwikkelingen binnen de betreffende ontwikkelbedrijven. Waar een behoefte ontstaat of lijkt te ontstaan kan een beroep op WSP Parkstad worden gedaan.

Hoe Kan het wel-sessies

Naast de hierboven genoemde laagdrempelige ontmoetingen gaan we ook in 2026 weer een aantal 'Hoe kan het wel-sessies' organiseren. Deze sessies gaan speciaal over de doelgroep statushouders.

Dit jaar zijn de 'Hoe kan het wel-sessies' uitgebreid op **Zuid-Limburgs niveau**. Vanaf nu worden ze, samen met Vidar en Podium24, georganiseerd door de Regionaal Verbinders Statushouders van het Werkcentrum. Naast deze sessies organiseren zij ook workshops en themabijeenkomsten.

We blijven hierover samen met werkgevers, ketenpartners, COA, TGO, Vluchtelingenwerk en VISTA College in gesprek. Daarbij kijken we steeds naar de belangrijkste knelpunten en uitdagingen van deze doelgroep. De focus blijft op **begeleidings-behoefte en (vooral) taal**.

Asielzoekers

Voor asielzoekers is in 2025 een pilot gestart. Inmiddels werken **23 asielzoekers** op contract.

Het project uitgegroeid tot een samenwerking tussen:

- Ceva Logistics;
- COA;

- *DocMorris;*
- *IMA Projects;*
- *Manpower;*
- *Medtronic;*
- *NLWerktaanWerk;*
- *UWV;*
- *Veiligheidsregio Zuid-Limburg;*
- *VISTA College;*
- *Wiertz Company;*
- *WSP Parkstad.*

Samen met alle betrokken partners laten we zien dat vroegtijdige integratie werkt. Door de extra taallessen kunnen asielzoekers zich sneller ontwikkelen. Zo zijn zij beter voorbereid op hun inburgering en kunnen zij doorstromen naar het Beyond Mbo1-traject. Werken, inburgeren en een mbo-diploma behalen komen zo samen **op locatie van de werkgever!**

Begin februari organiseerden we een **werkbezoek** bij DocMorris. Burgemeesters en Wethouders van Heerlen, Simpelveld en Vaals waren aanwezig. Zij kregen een kijkje achter de schermen van het project 'Asielzoekers duurzaam aan de slag in de Medische Logistiek'.

De reacties waren enthousiast. Samen kijken we hoe we deze aanpak verder kunnen uitbreiden in de regio.

Duurzaamheid plaatsingen PW

De huidige groep kandidaten bestaat vooral uit

mensen die moeilijk zelf werk vinden. Zij kunnen meestal alleen met maatwerk worden geplaatst. Ook hebben zij na plaatsing steeds meer begeleiding nodig.

Dit komt deels doordat in de voorbereiding niet altijd genoeg aandacht is voor niet werk-gerelateerde uitdagingen van kandidaten. De grotere begeleidings-behoefte zien we ook terug in het aantal loonwaarde-metingen. In het 1^{ste} tartaal hebben we er 129 gedaan.

Werkgevers doen wat ze kunnen, maar zijn vaak niet goed voorbereid op de (niet werk-gerelateerde) problemen waar kandidaten mee te maken hebben.

Kandidaten, werkgevers en ketenpartners geven daarom aan dat ze blij zijn dat ze een beroep kunnen doen op onze:

- *Nazorgcoaches;*
- *Jongerenjobcoaches;*
- *Social Coach (specifiek voor de beyond/Medtech-kandidaten).*

Bij 'zwaardere' problematiek wordt ook gebruik gemaakt van de jobcoaches van Jobstap en Werkmeester.

Buddytrainingen

De Buddytraining is een **onmisbare schakel** geworden. Deze training helpt om kandidaten goed te

begeleiden bij werkgevers en om plaatsingen duurzamer te maken.

De Buddy-trainers van WSP Parkstad blijven de Buddytraining verder door ontwikkelen en de trainingen zijn inmiddels **een begrip in Parkstad** en daarbuiten. Vanaf dit jaar wordt deze aanpak namelijk de standaard voor heel Zuid-Limburg!

Dit geldt ook voor de terugkomdagen die op verzoek van de deelnemers worden georganiseerd. Hiermee zorgen we ervoor dat de kennis van de opgeleide Buddy's actueel blijft.

Ook hebben we deze terugkomdagen verder ontwikkeld. Op aanvraag kunnen we nu ook terugkomdagen maken voor een specifiek bedrijf of een bepaalde sector. Bij organisaties waar al meerdere buddy's zijn getraind, maken we een programma op maat. Daarbij kunnen we dieper ingaan op **vragen en situaties die binnen de organisatie spelen**. De eerste sessie heeft al plaatsgevonden en is zeer goed ontvangen.

Doelen voor 2026:

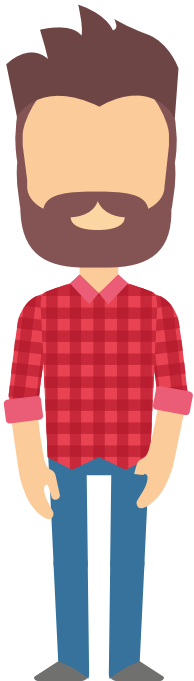
- *80 nieuwe buddy's opleiden;*
- *Een gemiddelde beoordeling voor de Buddytraining van een 8,0 of hoger.*

Als dit lukt, hebben eind 2026 in totaal **meer dan 400 mensen** de training gevolgd.

Jongeren Jobcoaches / Sprinc Jongeren Project

In maart zijn we gestart met het 2^{de} Sprinc Jongeren Project.

Verder organiseren we **workshops solliciteren** samen met Bureau Leren & Doorstromen Parkstad. Dit doen we om het jongerenproces beter op elkaar af te stemmen. Voor deze workshops gelden andere aanmeldregels dan normaal. Binnenkort evalueren we de eerste workshops. We letten daarbij op de inhoud en het aantal aanmeldingen.



Duale Poort gemeente Heerlen

Aan de Duale Poort hebben we in het afgelopen tertaal **784 meldingen** verwerkt. In 2025 waren dit 635 meldingen. Dit leidde tot 234 afgeronde poort-gesprekken (240 in 2025).

Hiervan kregen 98 kandidaten de diagnose 'Ontwikkelaar < 1 jaar' en 39 kandidaten 'Direct naar regulier werk'. Daarnaast kregen 11 kandidaten de diagnose 'Regulier werk met subsidie' en 18 de diagnose 'Parttime werk' (waarvan 9 maximaal haalbaar).

Ook zijn 13 niet-uitkeringsontvangers (NUO's) gestart met een traject. Verder hebben we 479 administratieve processen correct afgehandeld. Daarvan waren er **166 rondom loonkostensubsidie** (LKS), zoals aanvragen, verlengingen, beëindigingen en forfaitair. Verder nog 21 uitstroompremies en 13 WEP-aanvragen. Tot slot hebben we 762 brieven en beschikkingen verzonden.

Social return: ontwikkelingen

Servicepunt Social return

Het aantal gemelde aanbestedingen is gestegen naar **332 inkoopcontracten**. Dit vraagt om een vernieuwde aanpak van de taken die WSP Parkstad uitvoert.

Samenwerking Provincie Limburg en regio's

De samenwerking tussen de regio Zuid-Limburg, de

provincie en de regio Noord-Limburg is belangrijk. We hebben namelijk te maken met dezelfde uitdagingen in social return en werkgevers.

De overleggen zijn constructief en gericht op meer kennisuitwisseling en het bereiken van gezamenlijke doelen. We werken hierin nog steeds samen.

Sterke groei van sociaal inkopen en impact ondernemen

Er is een duidelijke toename van:

- *Inkopen bij sociale ondernemingen vergeleken met voorgaande jaren. Opdrachtnemers zoeken steeds meer een indirectie invulling via sociale partners zoals sociale ondernemingen en detachingsbureau's voor onder andere inzet personeel, schoonmaak, postverzorging, groendiensten en beveiligingsdiensten.*
- *Inzet van impactondernemers binnen opdrachten zoals Stichting Relim en onze eigen KANS-locatie.*

Groei in maatwerkprojecten en innovatieve invullingen

Social return hoeft niet alleen ingevuld te worden door het plaatsen van Sw- of PW-kandidaten. Er zijn ook andere initiatieven mogelijk.

Door de krapte op de arbeidsmarkt en het kleine aantal direct plaatsbare kandidaten uit de PW kiezen opdrachtnemers steeds vaker voor maatwerk en innovatieve projecten.

Voorbeelden van maatwerkprojecten die in de eerste 4 maanden zijn gestart in samenwerking met opdrachtnemers:

- *Opdracht voor KANS-locatie; kantoorstoelen opknappen;*
- *Opzet van workshops voor professionals van de gemeente door PinkRoccade;*
- *Workshop Social media voor jongeren door XL Group;*
- *Gastcolleges voor Sprinc Jongerenproject georganiseerd door 5 opdrachtnemers;*
- *Ontwikkelproject Zorg BVS; voor 5 zorg-organisaties is een format ontwikkeld om hun bijdrage voor social return te waarderen.*

Vacatures en plaatsingen vanuit social return

Sector	Aantal
Instroom Werkleerlijnen	3
- Zorg	2
- Groen	1
Instroom reguliere arbeidsplek	32
- Groen	7
- Zorg	10
- Bouw & Infra	5
- Schoonmaak	6
- Vervoersdiensten	4

Figuur 2: Plaatsingen bij opdrachtnemers met social return verplichting

Sector	Aantal
Gecreëerde vacatures	12
- Bouw	2
- Groen	5
- Infra	3
- Schoonmaak	1
- Zorg	2

Figuur 3: Gecreëerde vacatures vanuit prestatieafspraken met opdrachtnemers

Resultaten social return regio Parkstad tot en met april 2026

Resultaten in cijfers	Totaal
Aantal contracten	
Aanbestedingen in monitoring	331
- waarvan nog niet gegund	9
Totaal gegund januari t/m april	36
Gearchiveerde contracten*	292
- waarvan januari t/m april	26
Totale social return waarde*	€22.435.807
Totaal verantwoorde waarde	€23.145.775
Nog te realiseren social return waarde	€5.270.134
Gerealiseerde social return in %	103,3%
Verantwoorde kandidaten	1893
- Parkstad	1226
- Maastricht - Heuvelland	173
- Westelijke Mijnstreek	177
- Overige NL	317

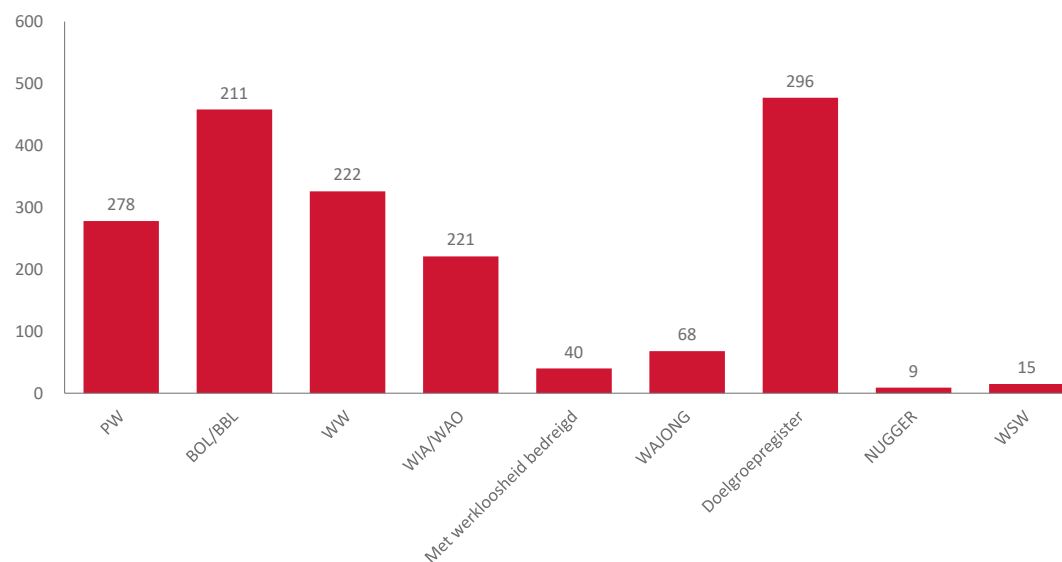
*Gemiddeld is 3,59% social return toegepast in de lopende inkoopcontracten.

Figuur 4: Rapportage social return regio Parkstad t/m april 2026

Invullingsopties	Bedrag
Loonkosten kandidaten	€23.759.641
Diensten of leveringen door sociaal werkbedrijf (Sw) of sociale onderneming	€11.670.056
(Groeps)detacheringen kandidaten o.b.v. factuur	€4.294.918
Werk onderbrengen bij Sociale Werkbedrijven/ gemeentelijke instelling	€448.240
Overwaarde Social return realisatie	€ 83.964
Maatschappelijke projecten (na overleg coördinator)	€216.016
Totaal ingevuld*	€28.385.593

*Deze gegevens zijn verzameld vanaf eind december 2021. Toen zijn we gestart met het monitoringssysteem WIZZR.

Figuur 5: Verdeling invulling social return invulling t/m april 2026



Figuur 6: Totaal kandidaten Parkstad doelgroepen social return

4 Ketensamenwerking

In dit hoofdstuk leggen we uit hoe WSP Parkstad samenwerkt met ketenpartners in het sociaal domein binnen Parkstad.

Uitvoerdersoverleg

WOZL/WSP Parkstad doen mee aan het Uitvoerdersoverleg Parkstad. In dit overleg praten beleid en uitvoerders over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

De voorbereidingen lopen voor het programma 'Participatiewet in balans'. Extra aandacht ligt daarin op maatwerk. Verder worden voorbereidingen getroffen voor het inrichten van de Werkhub Parkstad.

Regiodeal: project Werkhubs

Het project Werkhubs is onderverdeeld in 4 deelprojecten. In het voorjaar zijn de projecten gestart. De projectleider heeft 4 werkgroepen opgezet: 'Het bereiken en mobiliseren van het doelpubliek', 'Het bieden van een bredere variatie en differentiatie aan ontwikkelroutes', 'De structurele betrokkenheid van werkgevers', en 'Onderwijspartijen en maatschappelijk middenveld 'bevorderen'. Het doel is om de **samenwerking in de keten** te verbeteren, van instroom tot en met nazorg bij de werkgever.

Binnenkort start een 5^{de} werkgroep governance. Deze

werkgroep werkt de afspraken over de werkhubs in Parkstad verder uit.

Werkcentrum Zuid-Limburg

Vanaf 1 januari 2027 is in alle 35 arbeidsmarktregio's een Werkcentrum operationeel. Het Werkcentrum vormt het gezamenlijke regionale loket voor vragen over werk. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen hier terecht met vragen over werk, scholing en personeelsvraagstukken.

Met de komst van de Werkcentra ontstaat een **nieuwe manier van samenwerken** tussen publieke en particuliere partners rondom werk, ontwikkeling, scholing en personeelsvraagstukken. Binnen Zuid-Limburg werken gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, sociale partners, werkgeversorganisaties en andere arbeidsmarktpartners samen aan de verdere inrichting van Werkcentrum Zuid-Limburg.

Onder leiding van een extern programmaleider zijn adviezen opgeleverd. Daarmee is de dienstverlening aan werkgevers in kaart gebracht. Hierin zijn aangesloten: Vidar, Podium24, WSP Parkstad, UWV, SBB, FNV, CNV, LWV, MKB, VISTA, Zuyd Hogeschool, en Adviseur Werkcentrum.

Daarbij is in verschillende werkgroepen gewerkt aan

thema's als bereikbaarheid, gidsfunctie, vraaggericht werken, samenwerking tussen organisaties en de inrichting van werkprocessen.

De resultaten worden uiteindelijk voorgelegd aan het Regionaal Beraad Zuid Limburg.



5 Professionele organisatie

In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste ontwikkelingen en resultaten van het 1^{ste} tertaal van 2026 voor onze stafafdelingen. We laten zien hoe we gewerkt hebben aan het versterken van de kwaliteit van onze organisatie.

Implementatie en overgang naar Business Central

Wat is er gerealiseerd?

In dit tertaal is de **overstap van het financiële systeem** Navision naar Microsoft Dynamics 365 Business Central verder voorbereid en in uitvoering gebracht. Hierbij zijn zowel technische als organisatorische stappen gezet om de overgang zorgvuldig en gecontroleerd te laten verlopen.

Waarom is dit belangrijk voor WSP Parkstad?

De overgang naar Business Central zorgt voor een **modern en toekomstbestendig** financieel systeem. Dit systeem sluit beter aan op Microsoft 365 en ondersteunt de verdere digitalisering van de organisatie.

Daarnaast is de overstap noodzakelijk om te voldoen aan eisen rondom beheer, archivering en wet- en regelgeving zoals de Archiefwet en AVG.

Implementatie van Zivver voor veilig en versleuteld mailen

Wat is er gerealiseerd?

WSP Parkstad heeft Zivver geïntroduceerd als standaard oplossing voor het **veilig versturen van e-mails en bijlagen**. Naast de technische invoering hebben we beleid vastgesteld. We hebben gebruikers ondersteund met instructies en ervaringen uit pilots

Waarom is dit belangrijk voor WSP Parkstad?

Dagelijks worden binnen WSP Parkstad persoonsgegevens en vertrouwelijke informatie verwerkt. Het veilig versturen hiervan is belangrijk om **datalekken te voorkomen** en te voldoen aan de AVG. Zivver biedt hiervoor een structurele en uniforme oplossing.

Vorbereiding op heraudit ISO 27001

Wat is er gerealiseerd?

In het eerste tertaal is actief gewerkt aan de voorbereiding op de heraudit voor ISO 27001. Hierbij is aandacht besteed aan het actualiseren van beleid, het versterken van governance en het aantoonbaar maken van beheersmaatregelen.

Waarom is dit belangrijk voor WSP Parkstad?

De ISO 27001-certificering is belangrijk om aan

te tonen dat WSP Parkstad informatiebeveiliging structureel en aantoonbaar **op orde** heeft. Uit eerdere audits blijkt dat het belangrijk is om beleid en processen goed vast te leggen en bij te houden. Dit is nodig om te voldoen aan regels (compliance) en om continu te kunnen verbeteren.

Marketing en communicatie

In de eerste 4 maanden van 2026 heeft de afdeling Marketing & Communicatie gewerkt aan het verbeteren van de **digitale toegankelijkheid** van onze **website en app**. We hebben de toegankelijkheidsverklaringen van de websites en app bijgewerkt. Hiermee houden we inzichtelijk welke verbeteringen zijn doorgevoerd en welke aandachtspunten er nog zijn. Zo maken we onze informatie beter toegankelijk voor iedereen.

Daarnaast heeft M&C bijgedragen aan verschillende **interne en externe** communicatieactiviteiten.

Nieuwe samenwerking OndersteBoven Media

In het 1^{ste} tertaal zijn we een nieuwe samenwerking gestart met OndersteBoven Media. Samen hebben we plannen gemaakt voor nieuwe portretfoto's van ons stafpersoneel en verschillende videoproducties.

OndersteBoven Media is een multimedistudio waar mensen met een ondersteuningsvraag hun talenten

kunnen ontdekken en ontwikkelen. Deze samenwerking sluit goed aan bij onze missie. Met de foto's en video's versterken we onze communicatie en dragen we tegelijk bij aan een **maatschappelijk initiatief uit de regio**.

Buurtbijeenkomst Nieuw Eyckholt

Op 9 februari organiseerden we samen met de afdeling Facilitair een buurtbijeenkomst **voor onze overburen**. Tijdens een presentatie en rondleiding kregen zij een kijkje achter de schermen bij WSP Parkstad en onze dienstverlening. Daarnaast was er volop tijd om elkaar te ontmoeten en bij te praten. We vinden het belangrijk om als goede burens een beetje op elkaar te letten en betrokken te zijn bij onze directe omgeving.



HRM-activiteiten

Nieuw Strategisch HR-beleid

De wereld om ons heen verandert snel. Er gebeurt veel op de arbeidsmarkt. Ook technologie ontwikkelt zich snel. Daarnaast veranderen wetten en regels regelmatig. Gemeenten, inleners en ketenpartners hebben ook veranderende en nieuwe wensen. Dit alles zorgt ervoor dat WSP Parkstad en haar medewerkers steeds voor **nieuwe uitdagingen** staan. Om hiermee goed om te gaan, is het belangrijk dat wij blijven **investeren in onze medewerkers**. Zij zijn het hart van onze organisatie. Zonder hen kunnen wij onze opgave niet goed doen. Daarom willen wij hen goed ondersteunen en begeleiden. We helpen hen zich te ontwikkelen en nieuwe vaardigheden te leren. Ook vinden we het belangrijk dat zij **gezond, gemotiveerd en met plezier** kunnen werken.

Het nieuwe HRM-beleid geeft richting en maakt duidelijk waar we de komende jaren aan werken. Het bestaat uit **7 hoofdthema's**:

- Toekomstgericht HR;
- Samen sterk in de regio;
- Een werkgever waar je wilt werken;
- Opleiding, ontwikkeling en perspectief;
- Duurzame inzetbaarheid, gezondheid en vitaliteit;
- Goed leiderschap en een prettige, veilige werkcultuur;
- Begeleiding en ontwikkeling voor doelgroepen.

In de periode van 2026 tot en met 2028 gaan we dit beleid stap voor stap uitvoeren. Zo bouwen we samen aan een sterke en toekomstbestendige organisatie.\

Stoppen met roken

Medewerkers worden ouder. Dat vraagt om meer aandacht voor gezond leven en werken. Onder de paraplu van het thema vitaliteit startte eind vorig jaar een pilot stoppen met roken. Een groep collega's van Beschut 2.0 en de KANS-locatie ging onder begeleiding van een gespecialiseerde coach aan de slag om definitief te stoppen. Met resultaat: **8 van de 9 deelnemers** zijn inmiddels rookvrij. Dat komt neer op een slagingspercentage van 89%. Een geslaagde pilot die in september een vervolg krijgt.

Project Compas Cloud

In het eerste kwartaal van 2026 is het project Compas Cloud gestart. In dit project worden de **HR-processen opnieuw ingericht** en zo veel mogelijk **digitaal** gemaakt.

Door meer te digitaliseren:

- wordt de administratieve last voor de organisatie kleiner;
- kan er efficiënter en transparanter worden gewerkt;
- wordt informatiebeveiliging en -beheer versterkt;
- en wordt de impact op het milieu kleiner.

Financieel - GR WOZL

De 1^{ste} begrotingswijziging 2026 GR WOZL is op 18 december 2025 door het Algemeen Bestuur goedgekeurd.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen bedraagt tot en met april 2026 -/€72.000. Dit is €210.000 **beter** dan is opgenomen in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026.

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering zijn de kosten van de bedrijfsvoering van de GR WOZL, het Algemeen Bestuur en de directie. Het saldo tot en met april 2026 is €68.000 **lager** dan in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026 staat. Dit komt door lagere personeelskosten.

Uitvoering Ws

De gerealiseerde arbeidsjaren tot en met april zijn 1.839 arbeidsjaren. Dat zijn 3 arbeidsjaren hoger dan begroot (1.836 AJ). Dit resulteert in €76.000 hogere kosten en €43.000 hogere bijdragen. Per saldo een **verslechtering** van €33.000 vergeleken met de 1^{ste} begrotingswijziging 2026.

De kosten hebben betrekking op de vergoeding die GR WOZL betaalt aan de uitvoeringsorganisaties GR WSP Parkstad, de Werkmeester en Beschut 2.0. Ook zitten de kosten voor Relim en de RVU hierin.

Verbonden partij Beschut 2.0

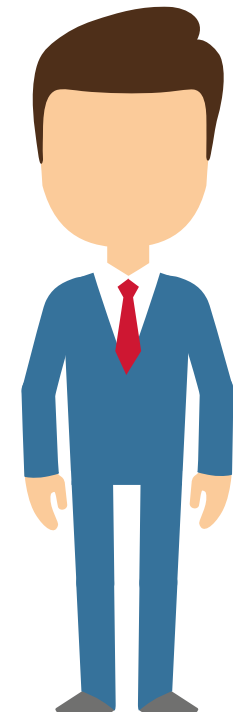
Het resultaat van de verbonden partijen tot en met april 2026 is €175.000 **beter dan begroot**. Voor meer uitleg over het resultaat verwijzen we naar de [toelichting van Beschut 2.0](#).

Personeelskosten Wsw

Het saldo van de personeelskosten Wsw is minimaal.

Uitvoering Wsw Heuvellandgemeenten in GR WSP Parkstad

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



Overzicht baten & lasten

(bedragen x €1.000,-)

Rubriek	t/m april 2026			2026
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Bedrijfsvoering (overhead)				
baten	36	45	9	110
lasten	-160	-101	59	-479
	-124	-56	68	-368
Uitvoering Wsw				
baten	25.555	25.598	43	74.356
lasten	-24.694	-24.770	-76	-71.877
	861	828	-33	2.478
Beschut 2.0				
baten	-	-	-	-
lasten	-1.019	-844	175	-3.059
	-1.019	-844	175	-3.059
Personeelskosten Wsw				
baten	25.630	25.478	-152	74.498
lasten	-25.630	-25.478	152	-74.498
	-	-	-	-
Uitvoering WSW heuvelandgemeenten in GR WSP Parkstad				
baten	19	19	-	58
lasten	-19	-19	-	-58
	-	-	-	-
Incidentele baten en lasten				
baten	-	-	-	-
lasten	-	-	-	-
	-	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-282	-72	210	-949

Figuur 7: Overzicht inkomsten en uitgaven GR WOZL

Resultaatsverloop GR WOZL bedragen x €1.000,-

resultaat GR WOZL cf. 1ste begrotingswijziging 2026 **-282**

Beter resultaat in bedrijfsvoering	68
Slechter saldo uitvoering Wsw	-33
Beter resultaat WOZL Beschut 2.0	175

Totaal resultaatverbetering t.o.v. 1ste begrotingswijziging 2026 210

Resultaat voor financiering en dekkingsmiddelen **-72**

Figuur 8: Ontwikkeling resultaat GR WOZL

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten 1ste begr. wijz. 2026 januari t/m april

Deelnemende gemeente	bedrijfsvoering	uitvoering Wsw	resultaat Beschut 2.0	totaal financiering	Uitvoering WSW Heuvelland in GR WSP	subsidie	totaal bijdragen
Beekdaelen	6.007	-40.446	49.919	15.480	-	1.383.594	1.399.075
Brunssum	15.456	-104.068	128.443	39.831	-	3.166.201	3.206.032
Gulpen-Wittem	2.927	-19.707	24.323	7.543	7.349	614.967	629.858
Heerlen	44.665	-300.735	371.175	115.104	-	9.263.649	9.378.753
Kerkrade	27.871	-187.658	231.612	71.825	-	5.738.900	5.810.725
Landgraaf	16.062	-108.149	133.481	41.393	-	3.353.741	3.395.134
Simpelveld	3.490	-23.500	29.004	8.994	-	785.904	794.899
Vaals	2.385	-16.060	19.822	6.147	5.989	513.936	526.072
Valkenburg	2.331	-15.697	19.374	6.008	5.854	465.438	477.300
Voerendaal	1.506	-10.140	12.514	3.881	-	312.096	315.977
totaal	122.700	-826.159	1.019.667	316.208	19.192	25.598.427	25.933.827

Figuur 9: Overzicht bijdragen deelnemende gemeenten GR WOZL

Financieel - WOZL Beschut 2.0 B.V.

Financieel resultaat

Dit overzicht gaat over WOZL Beschut 2.0. De uitleg gaat over de exploitatie tot en met april 2026. De cijfers zijn uitgelegd door ze te vergelijken met de 1^{ste} begrotingswijziging 2026.

Omzetwaarde en brutomarge

De omzet is €143.000. Dat is €2.000 lager dan in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026.

Loonkosten niet-Sw

De loonkosten niet-Sw zijn tot en met april €323.000. Dat is €59.000 **lager dan begroot**. Dit komt doordat de cao-bezetting iets lager is dan begroot. Zo is een leidinggevende vanuit de KANS-locatie later overgeplaatst dan verwacht. Ook zijn de doorbelastingen vanuit Detacheringen lager dan begroot.

Personeelskosten Sw

De overige personeelskosten Sw bedragen t/m april €190.000. Dat is €33.000 lager dan begroot. Dit komt ook door de iets **lagere bezetting**.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten zijn €20.000 lager dan begroot. Dit komt door **kleine afwijkingen** van de begroting in het algemeen.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat is -/- €915.000.

Dat is €110.000 beter dan begroot. De belangrijkste oorzaken zijn de lagere personeels- en bedrijfskosten.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is €65.000 **beter dan begroot**. Door de lagere bezetting is er een voordelig volume-effect van €14.000. Daarnaast is er een positief prijseffect van €51.000.

Nettoresultaat

Het nettoresultaat is €175.000 beter dan begroot. Dit komt door een **beter operationeel resultaat** van €110.000. Maar ook door een beter subsidieresultaat van €65.000.

Resultaatsverloop Beschut 2.0 t/m april 2026		bedragen x €1.000,-
Begroot resultaat Beschut 2.0 t/m april cf. 1ste begrotingswijziging 2026		-1.019
Lagere omzet	-2	
Lagere lonen niet Sw i.v.m. minder bezetting en doorberekening	59	
Lagere overige personeelskosten Sw	33	
Lagere bedrijfskosten	20	
Beter subsidieresultaat	65	
Totaal resultaatsverbetering t.o.v. 1ste begrotingswijziging 2026		175
Gerealiseerd resultaat Beschut 2.0 t/m april		-844

Figuur 10: Ontwikkeling resultaat WOZL Beschut 2.0 B.V.

Financieel overzicht Beschut 2.0

2026 tot en met april

Omschrijving	1ste begr. wijz. t/m april	realisatie t/m april	verschil	1ste begr. wijz. 2026
Externe omzet	145	143	-2	436
Interne omzet	0	0	0	0
Mutatie gereed prod./onderh. werken	0	0	0	0
Omzetwaarde	145	143	-2	436
Personeelskosten				
<i>personele kosten n - Sw</i>	-382	-323	59	-1.145
<i>personele kosten Sw</i>	-223	-190	33	-670
Totaal Personeelskosten	-605	-513	92	-1.815
Afschrijvingskosten	-31	-22	9	-93
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-227	-233	-6	-681
Dienstverlening	-49	-39	10	-147
Overige bedrijfskosten	-258	-251	7	-775
Totaal Bedrijfskosten	-565	-545	20	-1.696
Operationeel resultaat	-1.025	-915	110	-3.075
Lonen SW	-3.106	-3.151	-45	-9.301
Rijkssubsidie SW	3.112	3.222	110	9.317
Subsidieresultaat	6	71	65	16
Netto resultaat	-1.019	-844	175	-3.059
Aantal FTE Wsw	217,77	224,47	6,70	217,40
Aantal FTE N-Wsw	14,30	12,80	-1,50	14,30
Aantal AJ Wsw	224,92	232,85	7,93	224,48

Figuur 11: Financieel overzicht WOZL Beschut 2.0 B.V.

Financieel - GR WSP Parkstad

De 1^{ste} begrotingswijziging 2026 van GR WSP Parkstad is op 18 december 2025 door het Algemeen Bestuur goedgekeurd.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen is tot en met april -/- €154.000. Dit is €825.000 beter dan begroot.

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering betreffen de kosten van de bedrijfsvoering van WSP Parkstad, het Algemeen Bestuur en de directie. Het resultaat op de bedrijfsvoering is €27.000 beter dan is opgenomen in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026. Dit komt vooral door lagere personeelskosten.

Verbonden partijen

Het resultaat van de verbonden partijen is tot en met april €771.000 beter dan begroot. Met ‘verbonden partijen’ bedoelen we de financiële resultaten van WSP Parkstad Detachering B.V. (inclusief de ondersteunende diensten). Voor meer uitleg verwijzen we naar de [toelichting van Detachering](#).

Uitvoering Participatiewet

WSP Parkstad voert samen met de (I)SD’s van de 7 Parkstadgemeenten de uitstroombfase uit van de Participatiewet. Ook is WSP Parkstad verantwoordelijk voor het **contact met werkgevers** voor de GR WOZL.

Het nettoresultaat is tot en met april €27.000 **beter dan begroot**. De geplande formatie was 23,76 fte, maar in werkelijkheid zijn er 22,50 fte ingezet.

Duale Poort Heerlen

De kosten voor de duale poort worden volledig betaald door gemeente Heerlen. Tot en met april zijn deze kosten €358.000. Ze bestaan vooral uit salariskosten.

Dit is €8.000 beter dan wat er in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026 staat.

Pilot detacheren Participatiewet

De kosten die gemaakt worden voor **deze pilot** worden volledig betaald door gemeente Heerlen. Tot en met april zijn deze kosten €13.000.

Overzicht baten & lasten				(bedragen x € 1.000,-)
Rubriek	t/m april 2026			2026
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Bedrijfsvoering				
baten	-	5	5	2
lasten	-72	-51	22	-216
	-72	-46	27	-213
Verbonden Partijen				
baten	-	-	-	-
lasten	-80	691	771	-711
	-80	691	771	-711
Uitvoering Participatiewet				
baten	-	-	-	-
lasten	-826	-799	27	-2.478
	-826	-799	27	-2.478
Duale Poort Heerlen				
baten	393	385	-8	1.179
lasten	-393	-385	8	-1.179
	-	-	-	-
Detachering Participatiewet				
baten	33	13	-20	98
lasten	-33	-13	20	-98
	-	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-978	-154	825	-3.402

Figuur 12: Overzicht inkomsten en uitgaven GR WSP Parkstad

Resultaatsverloop GR WSP		(bedragen x € 1.000,-)
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen cf. 1ste begr. wijz.		-978
Beter resultaat bedrijfsvoering	27	
Beter netto resultaat verbonden partijen	771	
Beter netto resultaat uitvoering Participatiewet	27	
Totaal resultaatsverbetering t.o.v. 1ste begr. wijz.		825
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen cf. realisatie		-154

Figuur 13: Ontwikkeling resultaat GR WSP Parkstad

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten 1ste begr. wijz. 2026 GR WSP jan t/m april 2026

Deelnemende gemeente	Bedrijfsvoering	Verbonden Partijen	Participatiewet	totaal financiering
Beekdaelen	3.480	11.603	31.721	46.804
Brunssum	8.954	29.854	78.679	117.487
Gulpen-Wittem *	1.696	5.653	0	7.349
Heerlen	25.876	86.272	419.619	531.767
Kerkrade	16.147	53.833	158.606	228.586
Landgraaf	9.306	31.025	111.149	151.479
Simpelveld	2.022	6.741	12.489	21.252
Vaals *	1.382	4.607	0	5.989
Valkenburg *	1.351	4.503	0	5.854
Voerendaal	872	2.909	13.738	17.519
totaal	71.085	237.000	826.000	1.134.085

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

Figuur 14: Overzicht bijdragen deelnemende gemeenten GR WSP Parkstad

Toelichting

De bijdragen van de deelnemende gemeenten zijn gebaseerd op 4/12 van de 1^{ste} begrotingswijziging 2026 van GR WSP Parkstad.

Financieel - WSP Parkstad Detachering B.V.

Toelichting op het financieel resultaat van WSP Parkstad Detachering BV - Verbonden Partijen.

Omzetwaarde en brutomarge

De brutomarge tot en met april is €90.000 lager dan in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026. Dit komt vooral door een **lagere bezetting van Sw-personeel**.

Personeelskosten

De personeelskosten voor de niet-Sw zijn €252.000 lager omdat enkele functies nog **niet zijn ingevuld**.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten zijn tot en met april €280.000 lager dan in de 1^{ste} begrotingswijziging 2026. Dit komt vooral door lagere ICT-kosten, lagere huisvestingskosten en lagere overige algemene kosten.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat tot en met april bedraagt €2.125.000. Dat is €703.000 **beter** dan begroot.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is **het verschil** tussen de loonkosten van de Sw-medewerkers en de subsidiebijdrage van de deelnemende gemeenten. Het subsidieresultaat is €68.000 hoger dan begroot.

De loonkosten Sw zijn in totaal €168.000 lager

dan gepland. Dit komt vooral doordat er minder Sw-medewerkers zijn, wat zorgt voor een positief hoeveelheidseffect van €84.000. Daarnaast is er een **positief prijsverschil** van €84.000 door hogere prijzen (inclusief sociale lasten WAO).

De rijkssubsidie is €100.000 lager dan begroot. Dit komt door minder arbeidsjaren (7,27).

Nettoresultaat

Het nettoresultaat tot en met april is €691.000. Dat is €771.000 **beter dan begroot**.

Resultaatsverloop WSP Parkstad Detachering BV t/m april 2026		bedragen x €1.000,-
Begroot resultaat WSP Parkstad Detachering BV t/m april cf. 1e begrotingswijziging 2026		-80
Lagere brutomarge	-90	
Lagere lonen niet Sw	252	
Lagere overige personeelskosten Sw	261	
Lagere bedrijfskosten	280	
Hoger subsidieresultaat	68	
Totaal resultaatsverbetering t.o.v. 1ste begrotingswijziging 2026		771
Gerealiseerd resultaat WSP Parkstad Detachering BV t/m april 2026		691

Figuur 15: Ontwikkeling resultaat WSP Parkstad Detachering B.V.

Financieel overzicht
2026
bedragen x €1.000,-

Omschrijving	1e begr.wijz. t/m apr	realisatie t/m apr	verschil	1e begrotings wijziging
Omzetwaarde	5.995	5.906	-89	17.201
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	-6	-7	-1	-19
Bruto marge	5.989	5.899	-90	17.182
Personeelskosten				
<i>personele kosten SW</i>	-885	-624	261	-2.565
<i>personele kosten n-SW</i>	-2.356	-2.104	252	-7.069
Totaal Personeelskosten	-3.241	-2.728	513	-9.634
Bedrijfskosten				
Afschrijvingskosten	-88	-75	13	-263
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-456	-376	80	-1.385
Dienstverlening	-677	-567	110	-2.013
Overige bedrijfskosten	-105	-28	77	-330
Totaal Bedrijfskosten	-1.326	-1.046	280	-3.990
Operationeel resultaat	1.422	2.125	703	3.558
Lonen SW	-20.238	-20.071	168	-58.316
Wet Liv	0	0	0	0
Rijkssubsidie SW	18.736	18.637	-100	54.047
Subsidieresultaat	-1.502	-1.434	68	-4.269
Netto resultaat	-80	691	771	-711
Aantal FTE Wsw	1.321,33	1.315,87	-5,46	1.269,62
Aantal FTE N-Wsw	69,74	62,78	-6,96	69,74
Aantal AJ Wsw	1.354,24	1.346,97	-7,27	1.302,11

Figuur 16: Financieel overzicht WSP Parkstad Detachering B.V.

9 Woordenlijst

Hieronder leggen we een aantal **financiële** woorden uit.

Arbeidsjaar

Een manier om te laten zien hoeveel een medewerker werkt in een jaar. Hierbij wordt rekening gehouden met de handicap voor werk van de medewerker.

Bedrijfsvoering

Het runnen van een bedrijf.

Bezetting

Het aantal mensen dat ergens werkt.

Financiering en algemene dekkingsmiddelen

Geldbronnen die gebruikt worden om uitgaven te betalen.

Indexeren / indexering / indexatie

Het aanpassen van bedragen aan de inflatie.

Meerjarenraming

Een financiële planning voor meerdere jaren.

Mei- en septembercirculaire

Brieven van de overheid met informatie over geld voor gemeenten.

Nettoresultaat

Het bedrag dat overblijft na aftrek van alle kosten.

Operationeel resultaat

De winst of het verlies uit de normale dagelijkse activiteiten van een bedrijf.

Prijseffect

Verandering in het bedrag per arbeidsjaar dat we krijgen van de overheid voor de verandering in de prijs van onze inkoop en lonen.

Subsidiebedrag

Het geld dat we van de overheid krijgen voor een bepaald doel.

Verbonden partijen

Bedrijven die samenwerken met onze organisatie.

Volume effect

Verandering in het bedrag per arbeidsjaar dat we krijgen van de overheid door verandering in de totale hoeveelheid Sw medewerkers in Nederland.

**Hoofdlocatie**

Nieuw Eyckholt 208
6419 DJ Heerlen
Postbus 330
6400 AH Heerlen
045 566 66 00

Locatie BVS

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

Locatie Beschut 2.0

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

KANS-locatie

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

