wozl



GR WOZL
Jaarverslag 2021

Leeswijzer

Bekijk je dit document digitaal?
Dan kun je hier navigeren



WSP
Parkstad/
WOZL
Animatie

Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent

Download onze app

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

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 24 maart 2021.

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

Inhoud

1 Bestuursverslag 5

2 Financieel jaarverslag 6

3 Sociaal jaarverslag 10

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 Bestuursverslag

Met trots presenteren we het jaarverslag 2021 van de GR WOZL. Een jaar dat voor de gehele wereld helaas grotendeels weer in het teken heeft gestaan van het beheersen van de coronacrisis en de gevolgen daarvan op ons dagelijks leven en werken.

Juist in deze tijd is gebleken dat WOZL een stabiele organisatie is die ondanks een woelige zee stevig koers heeft kunnen houden. Dit vertaalt zich onder meer in een stabiel ziekteverzuim dat juist in deze tijd van een rondwarend virus onder controle is gebleven. De organisatie rond het jaar bovendien af met een financieel resultaat dat beter is dan begroot. De coronacompensatie die onze organisatie is toebedeeld op basis van landelijke kengetallen is hoger dan de extra kosten en het omzetverlies als gevolg van corona wat laat zien dat de gevoerde bedrijfsvoering robuust is en bestand tegen moeilijke (externe) omstandigheden.

Ook binnen Beschut 2.0 zijn de resultaten beter dan begroot, zowel het operationeel als netto resultaat. Een constatering waar onze organisatie trots op mag zijn.

2 Financieel jaarverslag

2.1 De statutaire doelstelling en primaire opdracht

De GR WOZL heeft tot doel:
a) Het voorzien in en het bieden van passende werkgelegenheid en arbeidsreïntegratie voor ingezetenen, die blijkens een door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) afgegeven indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn.

b) Uitvoering geven aan de door de deelnemende gemeenten opgedragen werkzaamheden in het kader van de Participatiewet.

De GR WOZL voert haar werkzaamheden uit voor de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf (deelgebieden voormalige gemeenten Nuth en Onderbanken), Simpelveld, Vaals, Valkenburg aan de Geul en Voerendaal.

De deelnemende gemeenten hebben de opdracht voor de GR WOZL verankerd in de beleidskaders Arbeidsmarktbeleid 2016-2020 met een aantal strategische uitgangspunten;

1. Een zo klein mogelijke beschutte werkomgeving;
2. Zo maximaal mogelijk detacheren in uitvoering;
3. Marktbenadering met WSP Parkstad;
4. Geen eigen risicovolle en kapitaalintensieve activiteiten;
5. De detacheringsactiviteiten naadloos aansluiten of integratie in WSP Parkstad;
6. Duurzame plaatsingen op passend werk met bijpassend rendement;
7. Beperk tekortfinanciering voor gemeenten zoveel mogelijk.

Ook in 2021 heeft GR WOZL gehandeld binnen deze beleidskaders

2.2 Bestuurssamenstelling

Gedurende 2021 zag de samenstelling van het bestuur er als volgt uit:

Gemeente	Bestuur
Beekdaelen	dhr. R. van der Broek (tot 01-09-2021)
Beekdaelen	Dhr. J. Essers (vanaf 23-09-2021)
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
Gulpen-Wittem	dhr. P. Franssen
Vaals	dhr. J.P.M.H. Kompier
Valkenburg	dhr. R. Meijers

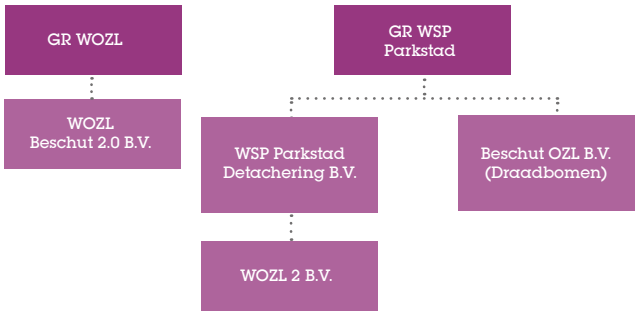
Figuur 1: Samenstelling Algemeen Bestuur

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

Figuur 2: Samenstelling dagelijks bestuur

2.3 Structuur en governance en bedrijfsvoering

In 2021 is de juridische structuur ongewijzigd gebleven en zag deze er voor GR WOZL en GR WSP Parkstad als volgt uit:



Figuur 3: Governance structuur

De verbonden partijen onder GR WOZL bestaat enkel uit WOZL Beschut 2.0 B.V. Voor de verbonden partij is voor het bestuur van deze B.V. namens de aandeelhoudende gemeenten volmacht verleend aan de algemeen directeur/secretaris.

De GR WOZL en de GR WSP Parkstad worden als één organisatie aangestuurd;

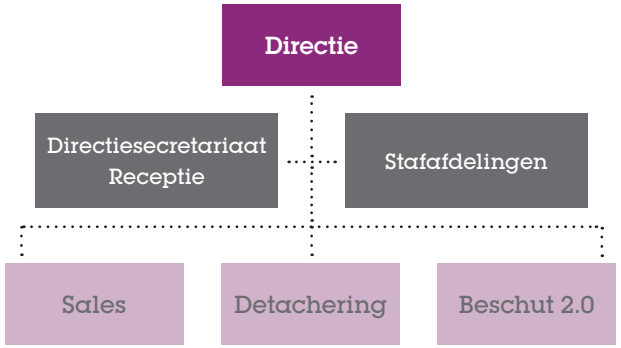
Directiefunctie	Naam
Algemeen Directeur/secretaris GR WOZL	dhr. Fred Dijk
Algemeen Directeur/secretaris (eindverantwoordelijke) WSP Parkstad	dhr. Fred Dijk
Commercieel Directeur WSP Parkstad	dhr. Martijn Lamberti-Henquet (tot 30 april 2021)
Directeur Dienstverlening WSP Parkstad	Gert-Jan van Westerveld (vanaf 1 december 2021)

Naast de directie bestaat in 2021 het directieteam uit:

Leden directie	Naam
Manager Personeel & Organisatie	dhr. R. Dackus
Concerncontroller	dhr. L. Meijs
Concernjurist	dhr. M. Erbel

Figuur 4: Samenstelling directieteam

In figuur 5 is het organogram van de organisatie weergegeven. Onder de stafafdelingen wordt verstaan: Personeel & Organisatie, Juridische zaken, Finance, Facilitair & Huisvesting, Inkoop, ICT en Communicatie.



Figuur 5: Organogram organisatie

2.4 Financiën

2de begrotingswijziging 2021

De 2de begrotingswijziging 2021 is door het Algemeen Bestuur vastgesteld in de bestuursvergadering van 17 december 2021.

Gerealiseerd resultaat

Het gerealiseerd resultaat 2021 voor de GR WOZL bedraagt €789K. Dit is met name als gevolg van een tweede tranche coronacompensatie welke niet was opgenomen in de 2de begrotingswijziging 2021 (verantwoord als incidentele baten) en een beter resultaat binnen WOZL Beschut 2.0 B.V. door een hogere omzet en diverse kostenbesparingen. Daarnaast is er sprake van gerealiseerde besparingen in de bedrijfsvoering, vrijval van balansposten binnen de uitvoering Wsw. Een nadere specificatie van het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen is in figuur 6 opgenomen.

	Gerealiseerd resultaat
Bedrijfsvoering	34
Uitvoering Wsw	40
Uitvoering WIW/ID	0
Beschut 2.0	254
Personeelskosten Wsw	75
Heuvelland gemeente WSP	0
Indidentele baten/lasten	387
Totaal	**789**

Figuur 6: Gerealiseerd resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen (bedragen x €1000,-)

2.5 Verbonden partij; WOZL Beschut 2.0 B.V.

De werknemers uit de doelgroep geplaatst bij de WOZL Beschut 2.0 B.V. zijn voornamelijk werkzaam op handmatig of machinaal verpakken van (vaak) grote hoeveelheden food- en non-foodproducten.

Het accent ligt op procesmatige activiteiten met een hoge arbeidsintensiteit, grote routine en grote volumes. Tevens verzorgt WOZL Beschut 2.0 B.V. voor diverse klanten de hierbij behorende logistieke dienstverlening.

Het nettoresultaat over het boekjaar 2021 is uitgekomen op -€2.585 hetgeen €254K beter is dan verwacht in de 2de begrotingswijziging 2021.

Het nettoresultaat bestaat uit het operationeel resultaat en het subsidie resultaat. Het nettoresultaat is gespecificeerd in figuur 7.

Omschrijving	Resultaat 2021
Bruto marge	535
Overige personeelskosten Sw	-418
Personeelskosten n-Sw	-650
Afschrijvingen	-14
Bedrijfskosten	-1.318
Financiële baten en lasten	0
Operationeel resultaat	-1.865
Subsidie resultaat	-720
Netto resultaat	-2.585

Figuur 7: Nettoresultaat verbonden partij

2.6 Uitvoering Sw

In de 2de begrotingswijziging 2021 is de verwachte formatie voor uitvoering van de Sw vastgesteld op 2.674,66 AJ. De uiteindelijke realisatie bedraagt 2.670,36 AJ waardoor de realisatie 4,30 AJ lager is dan begroot. De bijbehorende subsidie voor de realisatie bedraagt €76.020K.

De subsidie die de gemeenten ontvangen van het Rijk in de algemene uitkering kan hiervan afwijken. Dit wordt veroorzaakt door de berekeningsystematiek van het Rijk en houdt geen verband met de operationele prestaties van de GR WOZL.

In figuur 8 zijn de kerngegevens voor de arbeidsjaren van de GR WOZL zichtbaar.

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2020 cf. jaar rekening	2021 cf. 2de begrotings-wijziging	2021 realisatie	2021 verschil
Verbonden partijen / regulier	*2.684,77*	*2.499,81*	*2.496,00*	*-3,81*
Begeleid werken	*87,65*	*81,70*	*81,96*	*0,26*
Beschut werken	*107,75*	*93,15*	*92,34*	*-0,81*
Buitenregionale uitvoeringsorganisaties	*0,00*	*0,00*	*0,06*	*0,06*
Totaal	***2.880,16***	***2.674,66***	***2.670,36***	***-4,30***

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2020 cf. jaar rekening	2021 cf. 2de begrotings-wijziging	2021 realisatie	2021 verschil
Beekdalen	*146,53*	*140,37*	*143,17*	*2,80*
Brunssum	*356,43*	*327,69*	*323,70*	*-3,99*
Gulpen-Wittem	*74,42*	*66,54*	*69,03*	*2,48*
Heerlen	*996,13*	*936,72*	*929,50*	*-7,22*
Kerkrade	*684,68*	*637,56*	*631,92*	*-5,64*
Landgraaf	*374,36*	*342,96*	*342,18*	*-0,77*
Simpelveld	*85,82*	*78,12*	*80,83*	*2,70*
Vaals	*56,76*	*50,55*	*53,86*	*3,31*
Valkenburg	*56,73*	*52,68*	*52,34*	*-0,34*
Voerendaal	*48,30*	*41,47*	*43,83*	*2,36*
Totaal	***2.880,16***	***2.674,66***	***2.670,36***	***-4,30***
Financiële gegevens				
Rijkssubsidie per arbeidsjaar	*€ 27.016*	*€ 28.468*	*€ 28.468*	*€ 0*

Figuur 8: Aantal Sw-medewerkers in arbeidsjaren

3 Sociaal jaarverslag

Het sociaal jaarverslag 2021 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 2021 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.

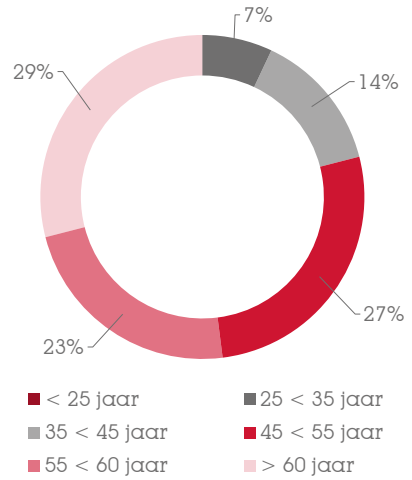
Gemeente	Percentage	Aantallen
Beekdaelen (v.h. Nuth)	2,8%	80,61
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	2,3%	65,92
Brunssum	12,4%	356,43
Gulpen-Wittem	2,6%	74,42
Heerlen	34,6%	996,13
Kerkrade	23,8%	684,68
Landgraaf	13,0%	374,36
Simpelveld	3,0%	85,82
Vaals	2,0%	56,76
Valkenburg	2,0%	56,73
Voerendaal	1,7%	48,3
Totaal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

Figuur 14: Realisatie 2021

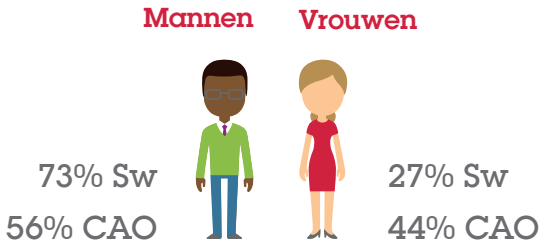
Indeling bezetting

Naar leeftijd

Van de bezetting is 86% 45 jaar of ouder. Dit ligt evenals voorgaande jaren hoger ten opzichte van de gemiddelde landelijke cijfers.

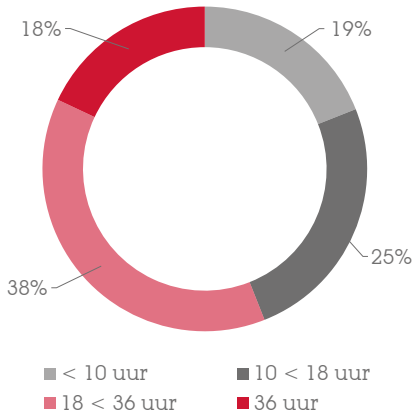


Figuur 15: Indeling bezetting naar leeftijd



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

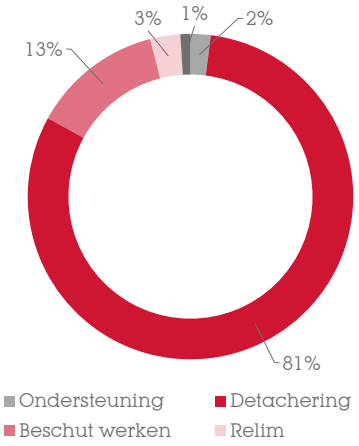
Naar loonschaal Sw

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.

	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 2021 naar bedrijfsonderdeel (fte)



Figuur 18: Verdeling naar bedrijfsonderdeel

Indeling naar uitstroom 2021

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 het verzuim bij Beschut 2.0, lag in 2021 op 15,7%. Daarmee is een einde gekomen aan een onafgebroken periode van vijf jaren waarin het ziekteverzuim structureel daalde. De eerste maanden van 2021 was het verzuimcijfer nog enigszins stabiel, daarna liepen de cijfers langzaam op om uiteindelijk 0,9%-punt hoger uit te komen ten opzichte van 2020. Daarbij moet worden opgemerkt dat het verzuimcijfer over 2020 positief werd beïnvloed door het preventief naar huis sturen van circa 700 medewerkers. In 2021 zijn de effecten van uitval als gevolg van Corona voor het merendeel opgenomen in de verzuimcijfers. Tegen die achtergrond mag gesteld worden dat het oplopende verzuimcijfer alleszins



Aantal dagen	Relatief percentage	Absoluut percentage
1-7	11,72%	1,84%
8-42	20,45%	3,21%
43-365	50,89%	7,99%
366-730	16,94%	2,66%
Totaal	**100%**	**15,7%**

Figuur 20: Verzuimpercentage

meevalt. De stijging is volledig toe te schrijven aan uitval als gevolg Covid-19.

Er zijn bij de publicatie van de jaarcijfers nog geen benchmarkgegevens (Cedris-SBCM) over 2021 beschikbaar. Uitgaande van de cijfers over het tweede kwartaal 2021 en kijkende naar het landelijke verzuimcijfer, mag gesteld worden dat met het stijgen van het verzuimcijfer tot 15,7% alsnog een acceptabel resultaat is geboekt. Immers lag in het tweede kwartaal 2021 het verzuim van medewerkers met een Sw-dienstverband bij WSP Parkstad 0,5%-punt onder het gemiddelde van de Sw-benchmark. Ook de niet gesubsidieerde dienstverbanden laten met een verzuim van 4,29% in het tweede kwartaal een substantieel lager verzuim zien dan het branchecijfer (6,23%). Naar verwachting zullen de jaarcijfers een gelijksoortig beeld laten zien.

Aanbesteding Arbodienstverlening

Na een lange voorbereiding is in december de Europese aanbesteding voor de inhuur van Arbodienstverlening afgerond. In de voorbereidingsfase is een uitgebreid pakket aan wensen en eisen samengesteld en uitgewerkt in de vorm van een definitief bestek. Na beoordeling van de inschrijvingen is Qare Nederland BV, als beste uit de bus gekomen en aan deze partij is de opdracht dan ook definitief gegund. Met het afsluiten van het nieuwe contract is voorzien in een kwalitatief hoogwaardige Arbodienstverlening tegen een gunstige vaste prijs gedurende de looptijd van vier jaren. De contractpartij Qare moet enerzijds in staat zijn de verzuimbegeleiding en het relatief gunstig verzuimcijfer te borgen. Anderzijds moet lopende contractperiode het huidige verzuimmodel worden omgebogen tot een meer preventief model. Dit laatste met het oog op het versterken van de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers, maar ook om in de toekomst tegen betaalbare voorwaarden Arbodienstverlening te kunnen blijven inhuren.

Risico-Inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

WSP Parkstad is als werkgever verplicht de gezondheid en veiligheid van haar medewerkers te borgen. Tegen die achtergrond is voor de locatie aan de Kloosterweg is een nieuwe Risico-Inventarisatie en -Evaluatie opgesteld in samenwerking met DPSO-arbozorg. Daarnaast is voor de overige locaties een aparte paragraaf toegevoegd aan de bestaande RI&E waarin specifiek de risico's en maatregelen zijn vastgelegd met betrekking tot Corona. De nieuwe RI&E per direct geleid tot de benoeming van een preventiemedewerker die in samenwerking met de disciplines HRM en Facility de RI&E gaat vertalen naar een plan van aanpak met geprioriteerde acties voor de periode 2022-2024.

Bedrijfsongevallen

In totaal zijn 24 ongevallen gemeld waarvan 20 bedrijfsongevallen en 4 ongevallen buiten werktijd welke vallen onder het regresrecht. De 20 bedrijfsongevallen hebben plaatsgevonden bij inleners, waarbij in 8 gevallen sprake was van een ongeval met verzuim tot gevolg. Ernstige ongevallen met zwaar letsel hebben zich niet voorgedaan.

3.3 Zorgcultuur

20
Bedrijfsongevallen
16 zonder verzuim | 8 met verzuim

6 Regreszaken
3 Lopend | 3 Afgerond



Overzicht meldingen / klachten	
Pesten	3
Seksuele intimidatie	2
Intimidatie anders	1
Ongewenst gedrag anders	3
Agressie en geweld	0
Discriminatie	1
Klachten m.b.t. pedagogisch-didactisch handelen vanuit leidinggevende	5
Klachten over beleid en organisatieadvies en uitvoering	0
Bijna klachten (alleen een goed gesprek)	2

Figuur 21: Overzichten meldingen/klachten

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. Ter versterking van de zorgcultuur en -plicht is een herziene gedragscode vastgesteld. De gedragscode verankert welk gedrag op het niveau van leidinggevende, medewerker en professional (niet) gewenst is, welke regelingen en protocollen van toepassing zijn en welke maatregelen de organisatie neemt op het moment dat omgangsvormen of regelingen niet worden nageleefd. Tevens is in de gedragscode ook de ethische code verdisconteerd, waarin kernachtig de algemene eisen staan beschreven die worden gesteld aan professioneel handelen.

Vertrouwenspersonen (meldingen: 17)

WSP Parkstad beschikt over 4 interne vertrouwenspersonen en 1 vertrouwenspersoon die niet middels een bestuurs- of arbeidsrelatie aan de organisatie is verbonden. Alle vertrouwenspersonen zijn gecertificeerd en volledig in positie om onafhankelijk en in alle vertrouwen en veiligheid hun werk uit te voeren. Er kan en mag geen misverstand bestaan over de primaire verantwoordelijkheid van directie, management en leidinggevende voor het creëren en bewaken van een veilige werkomgeving in de meest brede zin van het woord. Maar vertrouwens personen zijn een laatste en belangrijke schakel die medewerkers die zich niet op een correcte manier behandeld voelen en/of belemmerd worden in hun functioneren kunnen dit in vertrouwelijkheid melden en bespreken met de vertrouwenspersonen. In eerste instantie is de direct leidinggevende de aangewezen persoon om voor een oplossing te zorgen. In 2021 zijn 17 kwesties voorgelegd aan de vertrouwenspersonen. Hiervan bleken 15 gevallen een daadwerkelijke klacht en 2 gevallen een bijna-klacht.

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 2021 zijn er geen meldingen gedaan.

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 2021 drie klachten behandeld, waarover een advies is uitgebracht aan de directie. De adviezen zijn door de directie overgenomen en ten uitvoering gebracht.

Commissie grensoverschrijdend gedrag (meldingen:2)

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, beoordeelt en de directie adviseert over de te nemen maatregelen. Er zijn in

2021 twee meldingen gedaan, waarvan één melding is doorverwezen naar de geschillencommissie en de andere melding is onderzocht (ambtshalve) en daarover is ook advies uitgebracht met aanbevelingen welke door de directie zijn overgenomen en uitgevoerd.

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

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 3,6 punten op de schaal 5. Dit is een stijging met 0,4 punten t.o.v. 2020. De verbetering van de compliancy is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de optimalisering van het informatiebeveiligingsbeleid (ISO 27001 certificering) en de investeringen in awareness bij medewerkers.

AVG in cijfers:

Aantal Informatie Beveiligings incidenten	5
Totaal aantal Datalekken	12
Aantal bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	3
Aantal inzageverzoeken	0
Aantal geregistreerde verwerkingen	82
Aantal uitgevoerde (D)PIA's	10

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.

157
Deelnemers ODS*

*ODS staat voor Ontspanning Door Sport onder fiscaal gunstige voorwaarden

507
Deelnemende collectieve zorgverzekering

515 Sw | 27 niet-Sw

3.5 Opleiding, vorming en training

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. Het is aangetoond dat schulden een negatief effect hebben op gezondheid, werk, welzijn en sociale contacten. Vooral 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 als werkgever aandacht voor te hebben. WSP Parkstad en Kredietbank Limburg hebben een intensieve vorm van samenwerking opgestart zodat medewerkers met (dreigende) schulden snel geholpen kunnen worden.

Om het spreekuur van de Kredietbank Limburg blijvend onder de aandacht te brengen is gebruik gemaakt van een mix aan informatiekanalen: social media, flyers en voor de laaggeletterde werkers een striptekening. Op die manier worden de mogelijkheden en beschikbaarheid van de Kredietbank laagdrempelig gepresenteerd en wordt het hebben en bespreken van schulden zo veel als mogelijk uit de taboesfeer gehaald. Daarnaast is in 2021 de samenwerking verder uitgebreid door het inzetten van de zogenaamde financiële signaallijst van Mesis. Dit is een instrument dat wordt ingezet bij

schuldhulpverlening en beschermingsbewind en dat snel inzicht geeft in de financiële situatie van een medewerker.

33
Vrijwillige inhoudingen

Huur | Energie | Zorgverzekering | Diversen

95
Verplichte inhoudingen

Belastingdienst | Sociale Dienst
Deurwaarders | Zorgverzekering
Diversen

Opleidingscijfers

Soort opleiding/training/cursus	Aantal deelnemers
Bedrijfshulpverlening - EHBO Coaching & vorming	117
PC-vaardigheden	5
Persoonlijkheidsvaardigheden	40
Vakvaardigheden	8
Open Leerplein	21
Heftruck – Reachtruck	38
Div. trainingen leidinggevenden	96
Diagnostische test	31
Totaal gestarte opleidingen /trainingen/cursussen	**356**

Figuur 23: Opleidingscijfers

3.6 Ondernemingsraad (OR)

In mei zijn de verkiezingen gehouden van de Ondernemingsraad WSP Parkstad/WOZL. Omdat bij de voorgaande verkiezingen zowel het aantal kandidatuurstellingen als het aantal uitgebrachte stemmen erg laag was, is bij de verkiezingen van 2021 veel aandacht besteed aan het promoten van de medezeggenschap. Daarvoor is (herbruikbaar) informatiemateriaal ontwikkeld in de vorm van posters, banners, nieuwsbrieven, strips, placemats en een animatiefilm. Echter viel ook bij deze verkiezingen het opkomstpercentage (12,6%) tegen. De nieuwe 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 drie commissies ingesteld: Financiën, Sociaal en VGWM.

ondernemingsraad

3.7 Arbeidsvoorwaarden

CAO-Sw

In september is voor medewerkers met een Sw-dienstverband een nieuwe Cao vastgesteld die een looptijd heeft van vijf jaar (2021-2025). De nieuwe CAO bevat onder andere afspraken over de salarisontwikkeling, kopen van extra verlof en duurzame inzetbaarheid in de vorm van een RVU-regeling en een uitbreiding van het seniorenverlof.

Salarisontwikkeling
De salarisontwikkeling in 2021 voor werknemers die meer dan het wettelijk minimumloon (wml) verdienen, wordt gedekt door de loon- en prijsontwikkeling (LPO) die het rijk jaarlijks aan het macrobudget WSW-klassiek toevoegt. De LPO voor 2021 is 2,16%. Conform de afspraken wordt de salarisstijging voor mensen die meer dan wml verdienen in twee fasen uitgevoerd:

- *Per 1 juli 2021 een stijging van 0,96% (met terugwerkende kracht), deze stijging is gelijk aan de stijging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2021*
- *Per 1 januari 2022 een stijging van 1,2% (LPO percentage (2,16%) min ontvangen verhoging per 1 juli 2021 (0,96%))*

Regeling eerder stoppen met werken (RVU-regeling
De medewerker krijgt de mogelijkheid om maximaal twee jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Gedurende periode van inactiviteit ontvangt de medewerker een uitbetaling ter hoogte van het maximaal RVU-vrijgestelde bedrag. Bij deelname aan de RVU-regeling kan de medewerk zijn ouderdomspensioen (gedeeltelijk) naar voren halen. Deelname aan deze regeling is vrijwillig en alleen mogelijk gedurende de looptijd van de CAO.

Mogelijkheid kopen extra verlof
Medewerkers wordt de mogelijkheid geboden om extra verlof te kopen. Doel van verlof is in eerste instantie het herstellen van de geleverde inspanning/ arbeid.

Seniorenverlof
Gedurende de looptijd van de CAO wordt een extra seniorenregeling toegevoegd aan de CAO, die voor 64-jarigen. De werktijd wordt teruggebracht met 2/5 en er vindt doorbetaling van het loon plaats van 92,5%.

CAO-Gemeenten

In januari 2022 is de CAO-Gemeenten definitief vastgesteld die van toepassing is op de medewerkers met een niet-Sw-dienstverband. De CAO heeft een looptijd heeft van twee jaar (2021-2022) en omvat onder andere afspraken over het salaris, een eenmalige uitkering en afspraken over de harmonisatie van verlof en het sparen van verlof

Salarisontwikkeling
De salarissen stijgen per 1 december 2021 met 1,5% en per 1 april 2022 met 2,4%. Hiernaast ontvangen de medewerkers een corona-onkostenvergoeding van €300 netto en een eenmalige uitkering van €900 bruto.

Thuiswerkvergoeding
Medewerkers die volgens afspraak thuis werken, ontvangen in 2022 een vergoeding van €2 netto per dag.

Verlof
Alle medewerkers hebben vanaf 2023 recht op zes bovenwettelijke vakantiedagen (bovenop de wettelijke 20 dagen). Voor medewerkers die nu meer vakantiedagen of ander verlof hebben, is er overgangsrecht afgesproken.

Spaarverlof
Medewerkers kunnen bovenwettelijke vakantie inzetten voor verlofsparen. Verlofsparen geeft medewerkers de mogelijkheid om hun verlof beter aan te passen aan hun loopbaanfase en specifieke privé-werkomstandigheden. Werkgevers en vakbonden willen hiermee medewerkers helpen om gedurende hun hele loopbaan - van begin tot eind - vitaal te blijven.

wozl



Locatie Carbon 6

Kloosterweg 1

6412 CN 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 68 00

WOZL

www.wozl.nl