wozl

GR WOZL
Jaarverslag 2020

Leeswijzer

Bekijk je dit document digitaal?
Dan kun je hier navigeren

Afkortingen lijst

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. 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 11

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 Bestuursverslag

Met trots presenteren we het jaarverslag 2020 van de GR WOZL. 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 in een onrustige tijd waarin soms niets meer zeker leek te zijn. In deze omstandigheden heeft WOZL 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 WOZL een stabiele organisatie met een goed operationeel resultaat. Dit ondanks het feit dat het aantal Sw-medewerkers jaarlijks kleiner wordt.

De onderwerpen die er voor GR WOZL in 2020 uit sprongen:

- De coronacrisis en de vertaling van de bijbehorende maatregelen;
- Het operationeel én netto resultaat van Beschut 2.0 is in dit crisisjaar beter dan begroot;
- Gedurende de coronacrisis heeft het ziekteverzuim zich gestabiliseerd;
- Een nieuwe productievloer voor de Sourethweg die voldoet aan de gestelde hygiëne-eisen.

De coronacrisis en de vertaling van de bijbehorende maatregelen

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. 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 Sourethweg veilig kon gebeuren, is ervoor gezorgd dat de locatie voldoet aan alle richtlijnen van de Rijksoverheid. Door het aanbrengen van belijningen, spatschermen en het buiten gebruik stellen van bureaus die te dicht op elkaar staan zorgen we ervoor dat medewerkers veilig hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. Daarbij is ook aandacht besteed aan de gedragscomponent van onze medewerkers.

Het operationeel én netto resultaat van Beschut 2.0 is in dit crisisjaar beter dan begroot

Vooral door een robuuste orderportefeuille en een incidentele coronacompensatie van de Rijksoverheid is de gerealiseerde brutomarge €105K beter dan verwacht in de 2de begrotingswijziging. Samen met besparingen in de bedrijfskosten leidt dit tot een operationeel resultaat dat €208K beter is dan begroot. Een beter subsidieresultaat leidt vervolgens tot een €295K beter netto resultaat.

Gedurende de coronacrisis heeft het ziekteverzuim zich gestabiliseerd

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.

Een niet aflatende focus op het voorkomen van verzuim heeft er binnen Beschut 2.0 voor gezorgd dat de norm van 20% niet is overschreden. Juist in dit jaar een bijzondere prestatie samen met onze meest kwetsbare medewerkers.

Een nieuwe productievloer voor de Sourethweg die voldoet aan de gestelde hygiëne-eisen

Nadat in 2019 de Beschut 2.0 locatie aan de Sourethweg te Heerlen flink verbouwd en verbeterd werd, is in 2020 werk gemaakt van de productieomgeving. Hierbij is hal 2 voorzien van een nieuwe productievloer die voldoet aan alle hygiëne-eisen en ons in staat stelt om ook in deze omgeving toekomstbestendig en veilig inpakwerkzaamheden voor voedingsupplementen te kunnen blijven uitvoeren. Dit is een belangrijke maatregel in het borgen van een stevige orderportefeuille voor deze locatie.

2 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.

2.2 Bestuurssamenstelling

Gedurende 2020 zag de samenstelling van het bestuur er als volgt uit:

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
Gulpen-Wittem	mw. M. van der Kleij (tot 29-10-2020)
Gulpen-Wittem	dhr. P. Franssen (vanaf 29-10-2020)
Vaals	dhr. J.P.M.H. Kompier
Valkenburg	dhr. R. Meijers

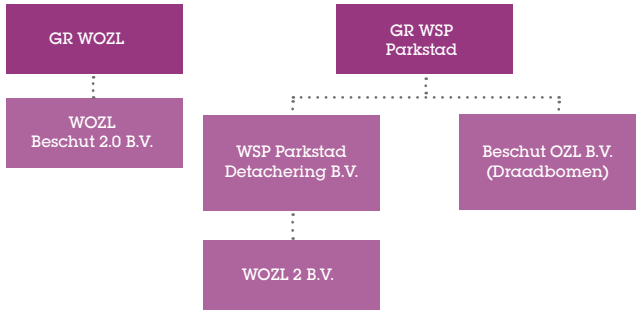
Figuur 1: Samenstelling Algemeen Bestuur

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

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. Per 1 februari 2020 ziet de governance structuur er voor GR WOZL en GR WSP Parkstad voor boekjaar 2020 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.

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

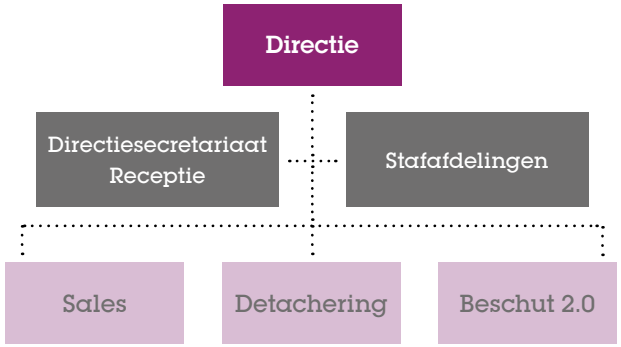
Directiefunctie	Naam
Algemeen Directeur/secretaris GR WOZL	dhr. Fred Dijk
Algemeen Directeur/secretaris (eindverantwoordelijke) WSP Parkstad	dhr. Fred Dijk
Commercieel Directeur WSP Parkstad	dhr. Martijn Lamberti-Henquet

Naast de directie bestaat in 2020 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 2020

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

Gerealiseerd resultaat

Het gerealiseerd resultaat ten opzichte van de 2de begrotingswijziging bedraagt in 2020 €1.108K met name als gevolg van coronacompensatie (verantwoord als incidentele baten) een beter resultaat binnen WOZL Beschut 2.0 B.V. door een hogere omzet en een niet in de 2de begrotingswijziging opgenomen tweede tranche coronacompensatie. Daarnaast is er sprake van gerealiseerde besparingen in de bedrijfsvoering en vrijval van balansposten binnen de uitvoering Wsw. Een nadere specificatie is in onderstaande tabel opgenomen.

	Gerealiseerd resultaat
Bedrijfsvoering	170
Uitvoering Wsw	135
Uitvoering WIW/ID	0
Beschut 2.0	297
Personeelskosten Wsw	64
Transitie	1
Heuvelland gemeente WSP	0
Indidentele baten/lasten	441
Totaal	**1.108**

Figuur 6: Gerealiseerd resultaat (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 2020 is uitgekomen op €2.097K hetgeen €295K beter is dan verwacht in de 2de begrotingswijziging 2020.

In het totale netto resultaat is €521K coronacompensatie opgenomen waarvan €335k reeds in de 2de begrotingswijziging was verwerkt. Ten opzichte van de 2de begrotingswijziging valt de coronacompensatie (als gevolg van toekenning tweede tranche) €186k hoger uit.

Het nettoresultaat bestaat uit het operationeel resultaat en het subsidie resultaat. Het nettoresultaat is gespecificeerd in onderstaande tabel;

Omschrijving	Resultaat 2020
Bruto marge	463
Overige personeelskosten Sw	-413
Personeelskosten n-Sw	525
Afschrijvingen	-11
Bedrijfskosten	-703
Financiële baten en lasten	0
Operationeel resultaat	-1.189
Subsidie resultaat	-906
Netto resultaat	-2.095

Figuur 7: Nettoresultaat verbonden partij

2.6 Uitvoering Sw

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 8 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 8: Aantal Sw-medewerkers in 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 9: 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

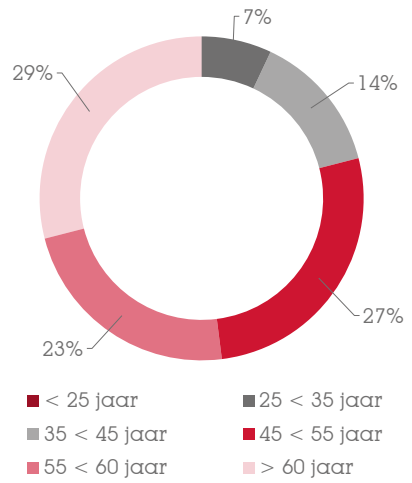
Gemeente	Percentage	Aantallen
Beekdaelen (v.h. Nuth)	2,8%	80,61
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	2,3%	65,92
Brunssum	12,4%	356,43
Gulpen-Wittem	2,6%	74,42
Heerlen	34,6%	996,13
Kerkrade	23,8%	684,68
Landgraaf	13,0%	374,36
Simpelveld	3,0%	85,82
Vaals	2,0%	56,76
Valkenburg	2,0%	56,73
Voerendaal	1,7%	48,3
Totaal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

Figuur 10: Realisatie 2020

Indeling bezetting

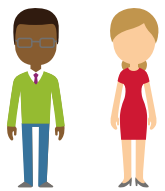
Naar leeftijd

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



Figuur 11: Indeling bezetting naar leeftijd

Mannen **Vrouwen**

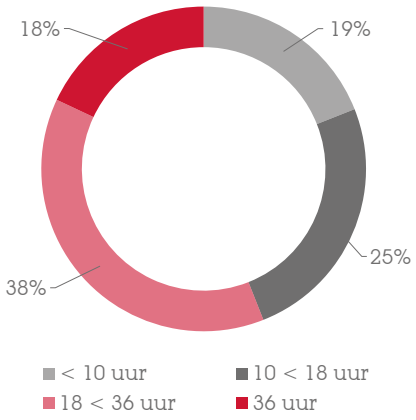


73% Sw
58% CAO

27% Sw
42% CAO

Naar omvang dienstverband

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



Figuur 12: Indeling bezetting naar omvang dienstverband

Naar loonschaal Sw

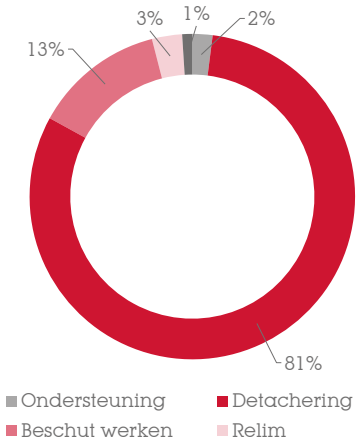
In het verleden is gekozen om een aantal sleutelfuncties ofwel lijn- en staffuncties in te vullen met Sw-medewerkers ofwel Sw-professionals. Deze groep Sw-medewerkers zitten hoog in het Sw-loongebouw. Daarnaast heeft in het verleden vanuit historisch perspectief en toen vigerend beleid instroom van diverse 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 13: Indeling loonschalen

Per ultimo 2020 naar bedrijfsonderdeel (fte)



Figuur 14: 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 15: 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 16: 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 17: 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 18: 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 19: 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%

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